Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego

Publikacja informacyjna,
w ramach zrealizowanego projektu

Człowiek - najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Faveo
Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego

Dolnośląska Szkoła Wyższa
www.dsw.edu.pl

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja informacyjna w ramach projektu
„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego”

Pod redakcją merytoryczną Joanny Minty i Anny Marii Dubaniewicz.

Copyright by Joanna Minta, Anna Maria Dubaniewicz, Monika Siurdyban,
Magdalena Mazik - Gorzelańczyk, Wrocław 2012.

Autorzy:

Joanna Minta,
Anna Maria Dubaniewicz,
Monika Siurdyban,
Magdalena Mazik - Gorzelańczyk

Projekt okładki:

Kuba Luberadzki

Skład i łamanie:

KREATTIVA, Wrocław

Tłumaczenie:
Ewa Najda

Projekt oraz niniejsza publikacja zostały współfinansowane ze środków
Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Szanowni Państwo, w formie niniejszej publikacji chcielibyśmy podzielić się doświadczeniami z realizacji projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego".

Zawiera ona opis działań projektowych, opracowanie przeprowadzonych badań oraz wyniki ewaluacji. Dodatkowo zamieszczone zostały doświadczenia partnera niemieckiego z podejmowania podobnych przedsięwzięć oraz refleksje na temat projektu MIRIAM, który stanowił punkt wyjścia w naszej pracy.

Mam nadzieję, że lektura zachęci Państwa do podejmowania innowacyjnych działań pomocnych młodym ludziom w odnajdywaniu się na trudnym rynku zatrudnienia, jak też będzie impulsem do zacieśniania współpracy lokalnej i międzynarodowej.

Dziękuję wszystkim, którzy przyczynili się do osiągnięcia celu, jaki założyliśmy wobec tego projektu. Jeżeli spotkamy się ponownie w ramach inicjatyw, jakimi on zaowocuje, w co mocno wierzę, oznaczać to będzie, że spełniła się jego misja.

Magdalena Mazik-Gorzelańczyk
kierownik projektu

Magdalena Mazik-Gorzelańczyk
Fundacja Kształcenia Zawodowego
i Międzykulturowego „Faveo"

Założenia i charakterystyka projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego"

O projekcie

Projekt „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego" realizowany był ze środków **Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Europejskiego Funduszu Społecznego** w okresie od 1 kwietnia 2011 roku do 31 maja 2012 roku.

Jego założeniem było **poznanie przez polskie podmioty runku pracy i edukacji niemieckich doświadczeń i przekazanie kompetencji w zakresie wdrażania międzynarodowych projektów społecznych oraz budowania sieci współpracy sprzyjających aktywizacji zawodowej młodych ludzi.**

Realizacja umożliwiła poznanie czynników determinujących lokalne rynki pracy ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji młodzieży oraz zdefiniowanie warunków koniecznych dla poprawy współpracy lokalnych podmiotów w ramach dialogu publiczno-społecznego.

Polsko-niemiecki charakter projektu pozwolił na przeprowadzenie analizy porównawczej problemów społecznych w międzynarodowym wymiarze i wymianę doświadczeń przedstawicieli kluczowych podmiotów rynku pracy i edukacji na poziomie powiatów.

Poznanie przez uczestników projektu uwarunkowań pomyślnej kooperacji transgranicznej oraz procesów rynku pracy zachodniego sąsiada sprzyjać będzie w przyszłości kontynuacji współpracy polsko-niemieckiej i podejmowaniu działań ponadnarodowych na rzecz rozwiązywania problemów lokalnego zatrudnienia.

Uczestnicy

Beneficjentami ostatecznymi projektu było 39 przedstawicieli podmiotów rynku pracy i edukacji w powiatach oleśnickim i milickim, a w szczególności:

- starostw powiatowych i urzędów gmin oraz urzędów pracy
- szkół średnich i gimnazjalnych
- pracodawców
- ochotniczych hufców pracy
- organizacji pozarządowych aktywnych w sferze socjalnej
- związków zawodowych

Zamysłem organizatorów było doprowadzenie do współpracy osób mających wpływ na obszar kształcenia i aktywności zawodowej młodych ludzi na lokalnych rynkach. Uczestnictwo w projekcie różnych sektorów - publicznego, prywatnego i pozarządowego stanowiło gwarancję ujęcia problematyki zatrudnienia młodzieży w szerokiej perspektywie społecznej oraz stwarzało możliwość zbudowania sieci współpracy, które będą łączyły dążenia różnych instytucji do osiągania tych samych celów.

Działania projektowe

Narzędziami umożliwiającymi osiągnięcie celu projektu były działania poszerzające kompetencje przedstawicieli podmiotów rynku pracy w zakresie budowania partnerstw lokalnych, jak też podejmowania współpracy międzynarodowej:

- 9 czerwca 2011 roku odbyło się **seminarium „Doświadczenie-Dialog-Partnerstwo"**, podczas którego zaprezentowane zostały wyniki projektów realizowanych w Niemczech w obszarze aktywizacji zawodowej i społecznej młodzieży. Było to pierwsze działanie pokazujące zagraniczne formy i metody pracy i zachęcające do skorzystania ze sprawdzonych, a zarazem innowacyjnych rozwiązań stosowanych przez partnera projektu - Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH. Podczas seminarium uczestnicy zapoznali się m.in. z projektem MIRIAM, wynikami badań fokusowych przeprowadzonych wśród niemieckich podmiotów rynku pracy oraz doświadczeniami Biura Karier Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.

- W miesiącach czerwiec i lipiec 2011 roku beneficjenci projektu wzięli udział w **badaniach fokusowych**, przeprowadzonych osobno dla powiatu oleśnickiego i milickiego. Ich celem było zdefiniowanie aktualnej sytuacji, wypracowanie warunków podejmowania lokalnej współpracy ponadsektorowej na rzecz zatrudnienia młodzieży i zacieśnienie regionalnej kooperacji. Wyniki badań opracowane zostały w formie raportów, a także przetłumaczone na język niemiecki i udostępnione partnerowi zagranicznemu, by ułatwić mu wniknięcie w specyfikę pracy polskich podmiotów. W zamyśle doprowadzić ma to do łatwiejszego podejmowania współpracy ponadgranicznej w obszarze, którego dotyczy niniejszy projekt.

- Podczas **seminarium na temat zarządzania projektami międzynarodowymi,** które miało miejsce w sierpniu i wrześniu 2011 roku, uczestnicy pozyskali wiedzę na temat dostępnych grantów na współpracę ponadnarodową oraz przećwiczyli umiejętności konstruowania wniosku projektowego. Seminarium stanowiło pierwszy etap tworzenia własnych projektów społecznych przez beneficjentów.

- Przeprowadzony miesiąc później **trening międzykulturowy** stanowił formę przygotowania do wyjazdu zagranicznego oraz wzmocnienia kompetencji międzykulturowych i językowych niezbędnych w poruszaniu się w środowisku międzynarodowym. Dodatkowym elementem treningu było uwrażliwienie na problematykę równości szans i założenia polityki horyzontalnej UE.

- W okresie 6-9 grudnia 2012 roku odbyła się **podróż studyjna do Niemiec**, która przygotowana została we współpracy z Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH. Celem wyjazdu było zapoznanie uczestników z warunkami realizacji projektu MIRIAM i innych działań podmiotów niemieckich, zaprezentowane tamtejszej sieci współpracy i partnerstw publiczno-społecznych oraz omówienie sytuacji na niemieckim i polskim rynku pracy. Podróż stanowiła także okazję do lepszego poznania się podmiotów z obu krajów, wymiany doświadczeń i przedyskutowania skuteczności stosowanych w obu krajach rozwiązań, co ułatwić ma podejmowanie wspólnych inicjatyw i wypracowywanie nowych, innowacyjnych form działania.

- Podsumowaniem wykorzystania wiedzy i kompetencji przekazanych za pomocą powyższych form wsparcia było opracowanie przez beneficjentów projektu własnych pomysłów na projekty aktywizacji zawodowej młodzieży. W zadaniu tym mogli oni wykorzystać dodatkowo wiedzę ekspertów zajmujących się projektami międzynarodowymi i rynkiem pracy w Polsce. W efekcie powstało 18 **autorskich konspektów projektów** nakierowanych na stymulowanie procesów zatrudnienia młodych ludzi w powiatach oleśnickim i milickim. Wszystkie z nich oparte są o model działania w kooperacji różnych lokalnych podmiotów publicznych, społecznych i prywatnych, jak też zawierają elementy współpracy ponadnarodowej.

- Uczestnicy zapoznali się wzajemnie z efektami swojej pracy podczas **seminarium tematycznego**, które było też okazją do dyskusji nad proponowanymi rozwiązaniami i wymiany refleksji na temat doświadczeń zebranych w projekcie.

- Wyniki projektu przedstawione zostaną szerokiej publiczności podczas **konferencji podsumowującej**. Stanowić ona będzie także forum prezentacji różnych dostępnych form wsparcia w realizacji działań ułatwiających młodzieży poruszanie się po rynku pracy, ze szczególnym naciskiem na wykorzystanie współpracy w sieci oraz kooperacji ponadnarodowej.

Rezultaty projektu

Najważniejszym efektem projektu jest podniesienie wiedzy i motywacji jego bezpośrednich beneficjentów do podejmowania projektów z wykorzystaniem kompetencji różnych podmiotów rynku pracy, w tym zagranicznych, co gwarantuje kompleksowość działań, podnosi ich efektywność i stwarza szanse na wypracowywanie nowych, bardziej innowacyjnych i celowo stosowanych rozwiązań. Dowodem na zaistnienie oczekiwanych rezultatów jest kilka już projektów, które egzystują jako efekt niniejszego przedsięwzięcia. Szerszej wiedzy dostarczą pełne dane prowadzonej ewaluacji, której ostatnia część będzie miała miejsce kilka miesięcy po zakończeniu działań wspierających.

By dotrzeć z ideą projektu i jego wynikami do szerszej publiczności, a także by zapewnić jej długofalowe wykorzystanie, zaplanowano publikację wypracowanych rozwiązań i przeprowadzonych badań. W ten sposób powstały dwujęzyczne raporty: „Informacja na temat głównych obszarów pracy Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH w celu realizacji wybranych projektów w zakresie polityki rynku pracy", „Sprawozdanie z badania zogniskowanych miniwywiadów grupowych (focus group interview): *Młodzież z mniejszymi szansami społecznymi i bezrobocie wśród młodzieży: o znaczeniu działań transnarodowych w ramach sieci podmiotów oraz partnerstw publiczno-społecznych*" oraz „Raport badawczy z przeprowadzonego badania fokusowego w ramach projektu *Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego*" (wyniki badania fokusowego przeprowadzonego w powiatach oleśnickim i milickim). Podobne zadanie spełnia również niniejsza publikacja.

Partnerstwo

Projekt nie tylko w swych założeniach promował nawiązywanie współpracy ponadsektorowej i ponadnarodowej, ale także w samej realizacji ją urzeczywistniał. Jego wdrażanie podjęły bowiem wspólnie Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo" jako lider projektu oraz Dolnośląska Szkoła Wyższa i Qualifizierungsf**ö**rderwerk Chemie GmbH jako partnerzy. Uczestnicy mogli przekonać się jak w praktyce funkcjonuje podział zadań między instytucjami i doświadczyć wartości dodanej wykorzystania ich różnych kompetencji.

Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo" - od 2007 roku realizuje działania w ramach szerokiego dialogu społecznego w tematach ważnych dla świata pracy i nauki. W swych założeniach kontynuuje wieloletnią współpracę polskich i niemieckich organizacji związkowych, szczególnie na rzecz porozumienia młodzieży. Forum Fundacji jest okazją do międzynarodowej dyskusji o formach i metodach kształcenia oraz efektywnym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Inicjowanym przedsięwzięciom towarzyszy propagowanie kompetencji międzykulturowych i umacnianie współpracy europejskiej.

Dolnośląska Szkoła Wyższa - została założona w 1997 roku przez Oddział Regionalny Towarzystwa Wiedzy Powszechnej we Wrocławiu i wpisana do rejestru uczelni niepaństwowych pod pozycją 118 (wcześniejsza nazwa: Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji TWP). DSW to pierwsza, jedyna akademicka i największa uczelnia niepubliczna na Dolnym Śląsku (ranking szkół wyższych Perspektywy i Rzeczpospolita 2010). Należy do grona czterech uczelni niepublicznych z uprawnieniami habilitacyjnymi. Pod względem liczby uprawnień akademickich ustępuje tylko jednej uczelni niepublicznej w Polsce.

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH - organizacja powołana w 1994 roku w celu wspierania procesu restrukturyzacji zakładów Niemiec Wschodnich w zakresie dostosowywania kadr do nowych warunków rynkowych w branży chemicznej. Od ponad dziesięciu lat QFC współpracuje w szerokiej sieci podmiotów krajowych i europejskich. Głównymi obszarami działalności organizacji są kształcenie zawodowe, podnoszenie kwalifikacji pracowniczych, kompetencje europejskie i transfer doświadczeń w zarządzaniu przedsiębiorstwami.

Joanna Minta
Dolnośląska Szkoła Wyższa

Podsumowanie badań fokusowych w ramach projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego"

Młodzież na polskim rynku pracy

Młodzi Polacy jak i wielu młodych Europejczyków, szczególnie Hiszpanów, Włochów czy Greków, znalazło się w niezwykle trudnej sytuacji. Okres, kiedy wchodzą w dorosłe życie, kiedy z wielkim trudem starają się objąć pierwszą pracę, zakładają własną firmę, czyli starają się stać pełnoprawnymi, dorosłymi członkami społeczeństwa - ten trudny okres przypadł im na czas głębokich przemian, kryzysów polskiej gospodarki i demokracji oraz niestabilności wspólnoty europejskiej.

Wchodzące na rynek pracy roczniki młodych Polaków to wyjątkowa grupa. Jak piszą specjaliści: *„to niewątpliwie pierwsze pokolenie, które w celach edukacyjnych lub zawodowych, może swobodnie eksplorować zarówno sąsiednie państwa europejskie, jak i inne kraje poza Starym Kontynentem*"[1]. Jednakże mimo widocznych zmian w podejściu do własnej kariery, samodzielnego jej konstruowania przez coraz większą grupę młodych osób, konkurencja na rynku pracy, ciągła niezadowolenie pracodawców z kwalifikacji zawodowych absolwentów polskich szkół podnadgimnazjalnych i wyższych, a przede wszystkim bardzo realna groźba bezrobocia na starcie drogi zawodowej, są dziś codziennością najmłodszego pokolenia Polaków.

Wyczerpujący obraz Polskiej młodzieży bardzo obszernie został zaprezentowany w raporcie *„Młodzi 2011",* opracowanym pod kierunkiem Krystyny Szafraniec na zlecenie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów RP[2]. Opublikowana diagnoza to próba stworzenia portretu, tej części polskiego społeczeństwa, która nie pamięta i nie zna rzeczywistości Polski komunistycznej, czyli młodych osób urodzonych lub/i dorastających w okresie transformacji systemowej[3].

---

1 Strojek A., 2012, *Młodzi Polacy na rynku pracy*, http://biznes.interia.pl/raport/praca-sezonowa/news/mlodzi-polacy-na-rynku-pracy,1318255,6229, [data dostępu: 15.03.2012].

2 Zob. Szafraniec K., 2011, Raport „Młodzi 2011", Wydawnictwo Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Warszawa. W raporcie zamieszczono diagnozę młodych Polaków, koncentrując się na obszarach tematycznych dotyczących: aspiracji i oczekiwań, demografii, wyzwań związanych z edukacją i wchodzeniem na rynek pracy, a także rekomendacje działań i wskazania dla polityk publicznych. Autorzy raportu zaprezentowali w nim dane na temat małżeństwa, rodziny, nowych wzorców seksualności, konsumpcji i sposobów spędzania wolnego czasu, poglądów, postaw i obecności w publicznej sferze życia. Są w nim także przedstawione: obszar zdrowia, zachowań ryzykownych i spójności społecznej.

3 Tamże, s. 12.

Opisani w raporcie młodzi ludzie reprezentują dużą rozpiętość wiekową, bowiem badaniami została objęta młodzież między 15. a 34. rokiem życia (młodzież i młodzi dorośli).

Zdaniem K. Szafraniec, autorki raportu Młodzi 2011, młodzi ludzie wchodzą dziś w dorosłość w dużo bardziej złożonej rzeczywistości niż wcześniejsze pokolenia. *„Dorastają na pograniczu różnych społecznych i kulturowych światów, a bycie „między" stwarza nową jakość i komplikuje różne sprawy. Przede wszystkim jednak ożywia społeczeństwo, kulturę, nie pozwala na dogmatyczne widzenie świata, uczy perspektywy „innego"*[4].

K. Szafraniec podkreśla, że młodzi ludzie uczestniczący w badaniach, dużo bardziej niż starsze pokolenia, cenią *„wykształcenie, pracę, duże pieniądze, barwne i ciekawe życie. Ważniejsze są także przyjaźnie, szacunek wśród ludzi"*[5]. Są także dużo bardziej wyraziści, „zachłanni życiowo", lecz jednocześnie wymagający, głównie od siebie i nie tak roszczeniowi, jak oceniają ich dorośli[6]. W opracowanym raporcie potwierdza się wiele zjawisk obserwowanych także wśród młodzieży europejskiej i amerykańskiej. Raport potwierdził niejednokrotnie opisywane zjawiska wynikające m.in. z wydłużającej się edukacji. Młodzi Polacy, podobnie jak ich europejscy rówieśnicy, dużo później wchodzą na rynek pracy, a w związku z tym mają trudności z usamodzielniałem się, odraczają wyprowadzenie się z domu, zakładanie własnych rodzin, posiadanie dzieci, bowiem ogromnym problemem jest osiągnięcie samodzielność finansowej i mieszkaniowej.

Szczególnie ważną częścią raportu jest rozdział dotyczący *„Pracy i wchodzenia na rynek pracy"*[7]. Według K. Szaraniec młodzi ludzie reprezentują zdecydowanie odmienne podejście do pracy niż wcześniejsze pokolenia. Raport pokazuje także duże zróżnicowanie w tej kwestii między najstarszą i najmłodszą grupą badanych. Ci najmłodsi zdecydowanie mniej obawiają się wykonywania pracy niezgodnej z umiejętnościami lub niezbyt prestiżowej. Dla nich głównie liczą się odpowiednie dochody, możliwości rozwoju osobistego i szybkiego awansu. *„Młodzi Polacy są wymagający, choć nie roszczeniowi. Filarami ich wewnętrznego świata są - z jednej strony - wartości osobiste i afiliacyjne (szczęście, miłość, przyjaźń, życie rodzinne), z drugiej zaś praca, traktowana jako warunek udanego (tj. dostatniego, przyjemnego, ciekawego) życia i jako źródło osobistych satysfakcji."*[8].

W opracowanej diagnozie znajdziemy kwestie, które zdecydowanie łączą młodych Polaków. Poszczególne kohorty uczestników badań (młodych dorosłych i młodzieży) wykazują bowiem przynależność do tego samego systemu aksjonormatywnego, w kontekście wartości, podporządkowanych zasadzie zbalansowanych relacji między pracą a życiem poza nią *(work-life balance),* jakimi są:

- rodzina i szczęście osobiste,
- poziom życia, przyjemności, czas wolny,
- praca.

Diagnoza pokazuje również różnice między młodszymi i starszymi rocznikami uczestniczącymi w badaniach, które zdaniem autorów raportu uwypuklają odmienność socjalizacyjnych wpływów, jakich doświadczyli młodzi Polacy.

Reprezentanci młodszych roczników są widocznym produktem społeczeństwa konsumpcyjnego, *nie tylko częściej podkreślają wagę pieniędzy czy dostatniego życia, lecz również reprezentują style życia zalecane przez konsumpcjonizm - przywiązują większą wagę do niekonwencjonalności, barwności, indywidualizmu, częściej cenią bycie wyjątkowym*[9].

---

4 Tamże.

5 Tamże.

6 Tamże.

7 Szafraniec K., *Młodzi 2011*…, s. 135-180.

8 Tamże, s. 61.

9 Tamże.

Młodsi w porównaniu z reprezentantami starszych pokoleń są bardziej elastyczni i otwarci, ale także wymagający i częściej stawiający na dynamiczne (nierzadko błyskotliwe) kariery. Również częściej niż „międzypokolenie" chcieliby wykonywać pracę gwarantującą większą samodzielność i niezależność (stanowisko kierownicze, własny biznes)[10].

Jednocześnie autorzy raportu nie zauważyli różnic pokoleniowych w odniesieniu do oczekiwań zawodowych. Zarówno dla młodszych, jak i dla starszych najbardziej liczy się wynagrodzenie za pracę, stabilność zatrudnienia, możliwość rozwoju osobistego oraz jak najmniejszy poziom stresu i napięć w miejscu pracy.

Z raportu autorstwa K. Szafraniec wyłania się portret młodych Polaków, którzy nie pragną zmieniać świata, ale chcą żyć lepiej i korzystać z tego, co przynosi im życie, chcą inwestować w swoją edukację, mieć pasjonującą pracę, mają nadzieję na ciekawą przyszłość, chcą mieć dzieci i nie oczekują od innych niczego, oprócz pomocy w kwestiach, wobec których sami są bezradni, jak w przypadku trudności ze znalezieniem pierwszej pracy[11].

Wspomniane obawy ze znalezieniem pierwszej pracy to dziś jedna z trudniejszych kwestii, z jakimi borykają się zarówno młodzi ludzie, jak też wszyscy, którzy są zaangażowani w proces ich przygotowania edukacyjno-zawodowego. Polska niestety nie odbiega od europejskiej średniej. Zwiększa się liczba osób młodych bezrobotnych (już co trzeci młody Polak do 25 roku życia pozostaje bez pracy), ale także a liczba tzw. biednych- pracujących (working poor)[12]. „*Stracone pokolenie*" - tak coraz częściej określane bywa najmłodsze pokolenie Europejczyków, które zdaniem Z. Baumana prawdopodobnie jako pierwsze powojenne pokolenie, zagrożone jest perspektywą spadku na niższą pozycję w społecznej hierarchii niż wcześniejsze, które dotąd awansowały[13]. Jak pisze Z. Bauman *„Pierwszy raz za naszych czasów, cały rocznik absolwentów staje przed dużym prawdopodobieństwem, a wręcz pewnością wykonywania dorywczych, tymczasowych, i niestabilnych prac, nieodpłatnych „szkoleniowych" pseudo-prac, kłamliwie przemianowanych na „staże"- wszystko to znacznie poniżej nabytych umiejętności i lata świetlne poniżej poziomu oczekiwań. Albo doświadczą bezrobocia dłuższego, niż zajmie kolejnemu rocznikowi absolwentów dodanie swoich nazwisk do i tak niebywale długiej listy oczekujących na pracę"*[14].

Zatem sytuacja młodzieży na rynku pracy nie jest najłatwiejsza. Według danych GUS w lutym 2012 roku wśród osób bezrobotnych, młodzi do 24. roku życia stanowili 27,8% ogólnej liczby nowo zarejestrowanych (przed rokiem było to 30,6%)[15].

Na terenie województwa dolnośląskiego liczba osób bezrobotnych do 25. roku życia w okresie dwóch miesięcy 2012 roku wynosiła 2658 (analogicznie w 2011 było to 3230 osób). Zatem osoby młode bezrobotne do 25. roku życia stanowiły na koniec lutego 2012 r. 16,8% (w lutym 2011 roku odsetek młodych bezrobotnych wynosił 18,4%)[16].

Według badań GUS już teraz niemal co trzeci absolwent jest zarejestrowany jako bezrobotny. To oznacza, że liczba osób poniżej 25. roku życia poszukujących pracy wynosi w Polsce blisko 0,5 mln. Trzy lata temu było ich niemal o połowę mniej.

---

10 Tamże, s. 62.

11 Tamże, s. 64.

12 Syska M., 2011, *Wprowadzenie: Jak odzyskać „stracone pokolenie"?,* [w:] M. Syska (red.) *Bez obaw w dorosłość. Socjaldemokratyczny program dla młodego pokolenia,* Wrocław - Warszawa.

13 Bauman Z., 2012, *O pokoleniu wyrzutków*, http://www.krytykapolityczna.pl/Opinie/BaumanOpokoleniuwyrzutkow/menuid-1.html, [data dostępu: 02.03.2012].

14 Tamże.

15 http://www.stat.gov.pl, [data dostępu: 24.03.2012].

16 *Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie dolnośląskim w lutym 2012 roku*, 2012, Opracowanie Wydziału Analiz i Statystyki Rynku Pracy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Wrocław, http://www.dwup.pl/www/news/1/c/1/STATYSTYKA_0, [data dostępu: 24.03.12].

Należy zaznaczyć, że bezrobocie wśród młodych osób szczególnie przykre, bowiem jak wskazują badania OECD wśród młodych ludzi rozpoczynających swoją drogę zawodową od trudności ze znalezieniem zatrudnienia, pojawia się tzw. efekt piętna *(scarring effect)*. Jego bardzo poważnym negatywnym skutkiem jest zwiększenie ryzyka bezrobocia w późniejszych lata życia, wśród osób, które doświadczyły trudności w tranzycji między edukacją a pracą. Osoby dotknięte tym syndromem mogą mieć w przyszłości niższe zarobki, a także mogą być niżej oceniane przez potencjalnych pracodawców. Ów syndrom najczęściej dotyka młodych ludzi o niskich kwalifikacjach i wykształceniu, ale w ostatnich latach w Polsce zaczyna dotykać także młodzieży z dyplomem wyższej uczelni, ponieważ uzyskiwane przez nią na studiach kwalifikacje i kompetencje bardzo często są niewystarczające dla polskich pracodawców, przez co nie chcą oni zatrudniać absolwentów szkół wyższych.

Co więcej, jak zauważa A. Zdybała, polska młodzież, niestety nie jest przygotowywana do skutecznego działania na rynku pracy, ale wręcz *„kształci się do bezrobocia"*[17]. Niewątpliwie taki stan rzeczy wynika m.in. z zaburzonych a i nierzadko zerwanych relacji między szkołami a życiem społecznych, szczególnie gospodarką. Badania OECD ujawniają, że jedynie jedna trzecia młodych Polaków do 25. roku życia miała lub ma w trakcie edukacji kontakt ze światem pracy (w Danii 72 % młodzieży, w Australii 80 % młodych ludzi ma kontakt z pracą i pracodawcami)[18]. Taka sytuacja niestety zdecydowanie zmniejsza szanse polskiej młodzieży na podjęcie pracy. Bardzo często kończąc edukację, nie znają realiów rynku pracy i wymagań pracy zawodowej. We wspomnianych badaniach OECD ponad 30 % absolwentów szkół policealnych oraz studiów I stopnia zdeklarowało, iż zdobyta w trakcie nauki wiedza i umiejętności nie są w pracy zawodowej. Z tego może wynikać fakt, iż prawie połowa absolwentów zawodowych szkół średnich pracuje poza wyuczonym zawodem[19]. Coraz bardziej widoczne staje się zjawisko konieczności zdobycia tuż po ukończeniu edukacji nowych, często nie związanych z nią kwalifikacji, bowiem te, które zdobył młody człowiek nie są przydatne.

Zdaniem A. Zdybały, dziś aby dać młodzieży szansę na pracę, powinno się jej stworzyć możliwość zdobywania takich kwalifikacji, na które jest zapotrzebowanie na lokalnych rynkach pracy. Zatem młody mieszkaniec powiatu milickiego lub oleśnickiego powinien mieć kwalifikacje, jakich oczekują i potrzebują miliccy lub oleśniccy pracodawcy (chyba że chce wyjechać do innego miasta albo państwa). Powinien zatem być kształcony pod takim właśnie kątem. Aby jednak potrzeby lokalnych pracodawców i możliwości edukacyjne lokalnych placówek edukacyjnych mogły się „spotkać", niezbędna jest współpraca między ważnymi dla tej kwestii podmiotami. Dlatego tak ważne dziś stają się wszelkie inicjatywy pomagające w wypracowaniu form współpracy w ramach lokalnych partnerstw publiczno-społeczno-prywatnych, jakim jest m.in. projekt *„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego"* realizowany przez Fundację Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego FAVEO, prowadzony w partnerstwie z Dolnośląską Szkołą Wyższą z siedzibą we Wrocławiu.

Podsumowanie badań metodą zogniskowanych wywiadów grupowych

Celem projektu *„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego"* było wypracowanie sposobów współpracy między różnymi podmiotami, działającymi w obszarze rynku pracy, zaangażowanymi w działania na rzecz młodzieży, na terenie dwóch, biorących udział w projekcie, dolnośląskich powiatów - powiatu milickiego oraz powiatu oleśnickiego.

Decyzja o skoncentrowaniu działań projektowych na wzmocnieniu rozwoju partnerstw społeczno-publicznych na rzecz młodych ludzi w obu powiatach, została podjęta ze względu na zauważalne pewne istotne trudności dotyczące współpracy szeroko pojętych podmiotów rynku pracy z terenu powiatu milickiego oraz

---

17 Zybała A., 2011, *Przestać młodzież kształcić do bezrobocia,* http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,91736,9456755,Przestac_mlodziez_ksztalcic_do_bezrobocia.htm, [data dostępu 18.04.2011].

18 Tamże.

19 Tamże.

oleśnickiego. Zdaniem realizatorów tego projektu, jest on odpowiedzią na *potrzebę budowania lokalnych i regionalnych partnerstw instytucji rynku pracy na rzecz zwalczania negatywnych procesów w zakresie zatrudnienia, a dokładnie bezrobocia młodych ludzi*[20].

Aby zrealizować powyższe zamierzenie w ramach projektu zostały zaplanowane działania związane z:

1. Upowszechnieniem wśród instytucji rynku pracy na terenie powiatu milickiego oraz powiatu oleśnickiego doświadczeń niemieckiego partnera Qualifizierungsförderwerk Chemie (QFC) GmbH (Instytucji Doskonalenia Zawodowego Przemysłu Chemicznego) oraz projektu MIRIAM.
2. Wypracowaniem sposobów aplikacji doświadczeń projektu MIRIAM na lokalne rynki pracy.
3. Działaniami edukacyjnymi, skierowanymi do uczestników projektu, dotyczącymi współpracy międzynarodowej i konstruowania lokalnych oraz regionalnych partnerstw publiczno-społecznych.

Aby zrealizować powyższe działania, a jednocześnie jak najbardziej optymalnie wykorzystać szanse, jakie daje tego typu projekt, zaplanowano realizację dwóch badań, w których zastosowano metodę *zogniskowanych wywiadów grupowych* (ang. *focus group interview*).

Celem pierwszego badania *fokusowego,* zorganizowanego przez niemieckiego partnera projektu, było zebranie od niemieckich ekspertów zajmujących się młodzieżą i działaniami w obszarze rynku pracy, ich opinii na temat znaczenia działań związanych z wymianą międzynarodową, dla poprawy sytuacji młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi oraz dla zmniejszania stopy bezrobocia wśród młodzieży niemieckiej[21]. Zaś celem drugiego badania, zrealizowanego w Polsce, było *„ustalenie stanu świadomości uczestników projektu"*[22] na temat rynku pracy, sytuacji na polskim rynku pracy i współpracy podmiotów polskiego rynku pracy, a także określenie możliwych działań polegających na kooperacji istotnych dla lokalnych rynków pracy podmiotów.

Zogniskowane wywiady grupowe, potocznie nazywane fokusem, są jedną z metod badań jakościowych, której podstawą jest dyskusja, prowadzona przez tzw. moderatora. Uczestniczy w niej kilka osób, najczęściej od 7 do 9. Zadaniem prowadzącego dyskusję moderatora, jest takie jej ukierunkowanie (zogniskowanie), aby zdobyć jak najwięcej informacji na temat, który jest przedmiotem badania[23]. Bezstronny moderator, niezaangażowany *„emocjonalnie ani merytorycznie w problem omawiany podczas wywiadu,(…) stara się wydobyć sposoby postrzegania rzeczywistości prezentowane przez poszczególnych uczestników"*[24].

Istotą zogniskowanego wywiadu grupowego jest opracowany scenariusz dyskusji. Są w nim zawarte najważniejsze pytania problemowe oraz pytania szczegółowe, jakie powinny być zadane w trakcie wywiadu. Aby spotkania badanej grupy mogły zostać poddane ewaluacji, bardzo często korzysta się z zapisu wideo lub audio, które są spisywane za pomocą selektywnej lub pełnej transkrypcji. Rezultaty, jakie uzyskuje się tą drogą, są przedstawiane członkom grupy dyskusyjnej w drugiej fazie zogniskowanego wywiadu, tak aby mogli dokonać uzupełnień i korekty, a wszystkie uwagi i zmiany są włączane do końcowego sprawozdania z przeprowadzonego badania.

Jak pisze Piotr Mikiewicz: *„realny przebieg wywiadu i poruszane treści zależą od dynamiki dyskusji grupowej i poszczególne treści w różnych grupach dyskusyjnych mogą być omawiane w różnej kolejności czy też z różną intensywnością"*[25]. To bardzo istotna uwaga odnosząca się do tej metody badań, bowiem to od uczestników dyskusji zależy, jaki wątek ją zdominuje, a który odegra marginalną rolę, a jednocześnie moderator musi zadbać, aby każdy

---

20 Mikiewicz P., 2011, *Raport badawczy z przeprowadzonego badania fokusowego w ramach projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego"*, Wrocław.

21 *„Młodzież z mniejszymi szansami społecznymi i bezrobocie wśród młodzieży: o znaczeniu działań transnarodowych w ramach sieci podmiotów oraz partnerstw publiczno-społecznych"*, Sprawozdanie z badania zogniskowanych miniwywiadów grupowych (*focus group interview*), 2011, QFC GmbH.

22 Tamże.

23 Maison D., 2001, *Zogniskowane wywiady grupowe. Jakościowa metoda badań marketingowych*, Warszawa, s. 12.

24 Mikiewicz P., op. cit.

25 Tamże.

z kluczowych dla diagnozy wątków został podjęty. Zatem analizując wyniki badań prowadzonych tą metodą, ważne jest aby pamiętać iż jego wynik jest zależny od składu grupy dyskusyjnej. Badania, w których wykorzystywana jest metoda zogniskowanych wywiadów grupowych nie służą bowiem rozstrzygnięciu jaka jest rzeczywistość, ale pomagają zobaczyć rzeczywistość z perspektywy uczestników badań. W trakcie dyskusji przedstawiają oni w jaki sposób widzą świat, jak opisują otaczającą ich rzeczywistość, jakie deklarują opinie. Jak pisze P. Mikiewicz, uwzględniając cel niniejszego projektu, zdobyta w trakcie obu badań fokusowych wiedza jest nieoceniona, bowiem dzięki niej można zaobserwować, jak poszczególne podmioty funkcjonują w swoich obszarach, w jaki sposób zależy to od społecznie skonstruowanej wiedzy na temat tego, w jakich warunkach są „zanurzeni" i co można w tych warunkach uczynić.

Pierwsze badanie fokusowe przeprowadzone przez partnera niemieckiego pt.: *Młodzież z mniejszymi szansami społecznymi i bezrobocie wśród młodzieży: o znaczeniu działań transnarodowych w ramach sieci podmiotów oraz partnerstw publiczno-społecznych,* dotyczyło znaczenia projektów transnarodowych w podnoszeniu szans młodzieży zagrożonej marginalizacją lub bezrobotnej.

W zogniskowanym wywiadzie grupowym uczestniczyło 6 ekspertów z zakresu rynku pracy, którzy pełniąc funkcje, miały i mają do czynienia z różnorodnymi działaniami dotyczącymi międzynarodowej wymiany dla młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi. W badaniu *fokusowym* udział wzięli: Helmut Krodel (prezes QFC GmbH), Matthias Hirschmann (kierownik działu „Kompetencje europejskie", QFC GmbH), Bodo Bastian (przewodniczący Komisji Oświaty Zawodowej Izby Przemysłowo-Handlowej Halle-Dessau; członek Krajowej Komisji Oświaty Zawodowej w Saksonii-Anhalt), dr Barbara Salden (kierownik projektów MIRIAM i MOBA w QFC), pani Yvonne Haker (Bildungsvereinigung Arbeit und Leben e.V. Sachsen-Anhalt - Stowarzyszenie Edukacyjne „Praca i Życie" oddział w Saksonii Anhalt), Steffi Galinat (Landkreis Saalekreis Eigenbetrieb für Arbeit - Powiatowa Agencja Pracy Powiatu Saale), Heidi Friedrich (IEB-Schulungsgesellschaft mbH Merseburg-Querfurt - organizacja szkoleniowa oddział Merseburg-Querfurt)[26].

Zaproszeni do zogniskowanego wywiadu grupowego eksperci, wykorzystując jako tło dyskusji dwa, skierowane do młodzieży, projekty międzynarodowe - MIRIAM i VIKTORIA, (których celem było poprawa kompetencji społecznych i nabywanie nowych kompetencji międzykulturowych, wzmocnienie wiary w siebie, zwiększenie motywacji oraz mobilności), zaprezentowali w trakcie dyskusji, jak, ich zdaniem, owe działania umożliwiają zwiększenie szans zatrudnienia młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi. Dla zrealizowanego badania istotnym był fakt, że prawie wszystkie osoby poza panią Yvonne Haker, są zaangażowane w międzynarodowy projekt wymiany MIRIAM, jedni go przygotowują, inni monitorują lub czuwają nad jego przebiegiem. Wszyscy zaproszeni do badania eksperci posiadają bogate i wieloletnie, doświadczenia w obszarze związanych z wymianą międzynarodową.

W przeprowadzonym badaniu, w trakcie dyskusji ekspertów, wyłoniły się cztery kluczowe dla tematu zagadnienia. Dotyczyły one:

1. Sytuacji na rynku pracy młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi oraz specyfiki problemów młodzieży bezrobotnej.
2. Efektywności i sensowności działań dotyczących wymiany międzynarodowej.
3. Przykładu międzynarodowych projektów MIRIAM i VIKTORIA wraz z wynikami ich ewaluacji.
4. Roli, jaką odgrywają w omawianych działaniach podmioty i instytucje je wspierające, na przykładzie wybranych projektów MIRIAM i VIKTORIA[27].

W odniesieniu do pierwszego zagadnienia, eksperci biorących udział w badaniach zwrócili uwagę, iż sytuacja na rynku pracy niemieckiej młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi, ściśle powiązana jest z edukacją zawodową. Uwzględniając ten aspekt, eksperci wyróżnili 4 grupy osób, które reprezentują młodzież z mniejszymi szansami społecznymi. Są to obok młodych osób, które przerwały edukację (1), młodzi ludzie, którzy (aby zdobyć zatrudnienie) muszą odbyć roczne przygotowanie do nauki zawodu (2), to także młodzież, która z różnych przyczyn nie znalazła

---

26 *Młodzież ….,* tamże.

27 Tamże.

dostępu do pracy (3) oraz te młode osoby, które ukończyły edukację dofinansowywaną przez urzędy pracy w modelu dualnym, opartym na kooperacji pomiędzy placówkami edukacyjnymi i zakładami pracy (4)[28].

Eksperci zwrócili także uwagę, że młodzi ludzie, którzy z sukcesem ukończyli edukację w systemie dualnym, zwykle nie są reprezentantami młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi, mogą jednak dołączyć do tej grupy, gdy po zakończeniu edukacji, nie mogą znaleźć zatrudnienia i stają się bezrobotni. Uczestnicy badania podkreślili, iż w przypadku tej grupy największą trudności, z jaką spotykają się, wykształceni bezrobotni młodzi ludzie, jest pokonanie tzw. „drugiego progu", czyli wejścia na rynek pracy po zakończeniu edukacji zawodowej[29]. Owa trudność, z jaką borykają się młodzi ludzie, mimo zakończonej z powodzeniem edukacji, zdaniem ekspertów wynika z warunków strukturalnych oraz instytucjonalnych w jakich żyją, ale także z ich możliwości indywidualnych.

Podnosząc kwestię specyfiki problemów, z jakimi borykają się młodzi bezrobotni, w dyskusji eksperci odnieśli się przede wszystkim do konsekwencji, jakie wynikają z dwóch głównych cech tej grupy osób: długiego pozostawania bez pracy przez dużą część reprezentantów tej grupy oraz skrajnie niskiej mobilność jaka cechuje tę młodzież. Sięgając do literatury oraz własnego doświadczenia, eksperci podkreślali znaczenie nieudanego startu zawodowego w życiu młodych ludzi. Jak wskazują bowiem badania (m.in. przytoczone powyżej badania OECD), nieudana tranzycja młodzieży do świata pracy ma poważne konsekwencje w postaci częstszego i dłuższego pozostawania bez pracy przez takie osoby. B*rak pracy, poczucie „bycia niepotrzebnym" niesie zatem ze sobą zaburzenia w rozwoju młodzieży, m.in.: częstsze występowanie zachowań apatycznych i agresywnych, spadek wiary w siebie czy szacunku do własnej osoby, spadek motywacji*[30].

Podsumowując sytuację młodzieży, jaką zarysowali zaproszeni do badania specjaliści warto zwrócić uwagę, na dużą indywidualizację sytuacji młodych ludzi potrzebujących wsparcia w znalezieniu się na rynku pracy. Eksperci podkreślali wyjątkowość każdej z wyłonionych grup, odnosząc się do ich cech, oczekiwań i możliwości, oraz potrzebę bardzo indywidualnego i konkretnego działania (na przykład poprzez krótkie działania modułowe, których efektem końcowym mogłoby być świadectwo nabycia nowych kwalifikacji), aby pomóc młodzieży reprezentującej różne grupy osób z mniejszymi szansami społecznymi zwiększyć ich szanse na rynku pracy.

Drugie zagadnienie, jakie wyłoniło się w trakcie zogniskowanego wywiadu z grupą niemieckich ekspertów rynku pracy, dotyczyło efektywności i sensowności podejmowania działań związanych z wymianą międzynarodową. Wszyscy uczestniczący w badaniach eksperci z dużą pewnością podkreślali sens podejmowania tego rodzaju działań. Swoje twierdzenia osadzali przede wszystkim na własnych, wielokrotnych doświadczeniach związanych z tego typu działaniami oraz dostrzeganymi przez nich pozytywnymi skutkami takiej aktywności. Zwracali uwagę, że międzynarodowe programy wymiany dają szansę na zdobycie międzykulturowych doświadczeń poza granicami kraju, młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi, która dotąd nie miała takich możliwości, gdyż te najczęściej są tworzone dla młodzieży uczącej się i studiującej. Odnosili się do dostrzegalnych zmian, jakie zachodzą w uczestnikach projektu MIRIAM, czyli młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi, bardzo często żyjącej w demotywujących środowiskach, utrwalających postawy, które m. in utrudniają zdobycie wykształcenia, a w dalszej konsekwencji zdobycie pracy. Eksperci mówili o tym, jakie znaczenie dla tej młodzieży miały zagraniczne pobyty, dzięki którym zmieniało się coś w ich dotychczasowych postawach życiowych. Czasami były to decyzje o opuszczeniu rodzinnego domu, innym razem dotyczyły one zmiany celu edukacyjnego, zwiększenia mobilności zawodowej czy też wzmocnienia poczucia własnej wartości. Wszyscy uczestnicy omawianego badania z dużym przekonaniem twierdzili, iż realizacja projektów wymiany międzynarodowej jest bardzo efektywna i odgrywa dużą rolę w promowaniu zdolności zatrudnienia młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi.

---

28 Tamże.

29 Dorau R., 2010, *Duale Berufsausbildungen und berufliche Integration in den ersten drei Jahren nach Ausbildungsabschluss*, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn,http://www.bwpat.de/ausgabe18 /dorau_bwpat18.pdf., [data dostępu: 31.03.2012].

30 *Młodzież…,* tamże

Kolejne zagadnienie podejmowane w trakcie zogniskowanego badania grupowego dotyczyło przykładów transnarodowych projektów: VIKTORIA i MIRIAM31 oraz wyników ich ewaluacji.

Projekt VIKTORIA jest odpowiedzią na zwiększającą się internacjonalizację świata pracy, która charakteryzuje się zwiększającymi się wymogami transnacjonalnej edukacji i mobilności zawodowej. Grupą docelową projektu są uczniowie odbywających naukę zawodu, którzy uczestniczą w 14-dniowym międzykulturowym treningu z seminariami w kraju i za granicą. W trakcie projektu uczniowie mają możliwość nabycia kluczowych na współczesnym rynku pracy kwalifikacji, takich jak umiejętność pracy w zespole, zdolność komunikacji i kooperacji, otwartość na inne kultury, a także mogą nabyć kompetencje międzykulturowe oraz uzyskać specjalistyczne kwalifikacje zawodowe[32]. Obok uczniów odbiorcami projektu VIKTORIA są również wykładowcy kształcenia zawodowego. Do nich skierowana jest modułowa oferta doskonalenia zawodowego, dzięki której mogą nabyć kompetencje dotyczące międzykulturowego zarządzania konfliktami. Uczestnictwo w projekcie umożliwia wykładowcom poznanie różnych systemów kształcenia zawodowego i zatrudnienia, jak również jest okazją do nawiązania długofalowych kontaktów z zagranicznymi przedsiębiorstwami partnerskimi[33].

W projekcie VIKTORIA przedmiotem ewaluacji są następujące elementy:

- *opis warunków wyjściowych oraz analiza charakterystyki socjodemograficznej uczestników*
- *ewaluacja ofert edukacyjnych pod względem zmiany postaw i zachowania uczestników dzięki przekazywaniu kompetencji międzykulturowych*
- *ocena przebiegu projektu oraz sprawdzenie powodzenia i trwałości jego efektów z punktu widzenia uczestników i podmiotu wiodącego*
- *prezentacja wyników ewaluacji w sprawozdaniach (sprawozdanie cząstkowe i końcowe) i referatach (seminarium eksperckie/konferencja końcowa)*
- *dokumentacja wyników projektu jako zalecenia działań w praktycznej nauce zawodu lub w realizacji projektów*[34].

Wyniki, jakie dotychczas opracował analizujący projekt VIKTORIA zespół badawczy Uniwersytetu w Getyndze wskazują na kilka istotnych kwestii wynikających z realizacji i uczestnictwa w tym właśnie projekcie. Po pierwsze badacze dostrzegli, iż międzynarodowe projekty wymiany odgrywają dużą rolę w procesie przezwyciężania obaw i lęków związanych z „Innym" i „Obcym". W opracowanej ewaluacji podkreślili także duże znaczenie, jakie w tym procesie odgrywa przygotowujący do wyjazdu i pobytu za granicą moduł edukacyjny „Wiedza i orientacja". Po drugie zwrócili oni uwagę na tworzące się podczas działań grupowych społeczne ramy, zauważalne zwłaszcza w sytuacji wspólnego przezwyciężania obaw. Kolejna kwestia, na którą zwracają uwagę badacze, dotyczy aspektów nie zawsze widocznych na pierwszym planie, a dotyczących np. postrzegania innych kultur przez pryzmat różnic (życie codzienne, jedzenie, ubiór …). Dzięki ewaluacji projektu VIKTORIA można zauważyć, jak uczestnicy tego projektu, dzięki odniesieniu do kwestii zawodowych, potrafili oswoić obce sobie otoczenie, usystematyzowali swoje używając dotąd nieznanych im kwestii własnych kategorii opisywania świata. Pozwalało im to na wyrażanie opinii na temat obcości, ale także na dostrzeżenie i uświadomienie sobie posiadanych kompetencji.

Drugi poddany dyskusji projekt - MIRIAM - jest skierowany do młodzieży i młodych dorosłych, którzy z różnych powodów mają utrudniony dostęp do rynku pracy. Powodem owych trudności są najczęściej: brak wykształcenia lub świadectwa ukończenia szkoły, brak miejsca nauki zawodu, bycie samotnym rodzicem lub też osoba długotrwale bezrobotną. Właśnie do takich osób z mniejszymi szansami społecznymi, jest skierowane wsparcie, którego celem jest umożliwienia młodzieży lepszego dostępu do rynku pracy lub ułatwienie jej integracji ze środowiskiem pracy. Dla osiągnięcia tego celu, zgodnie z ideą programu IdA („Integration durch

---

31 Zob. *Młodzież….*, op. cit. W przytaczanym sprawozdaniu z badania fokusowego „*Młodzież…* zostały przybliżone oba projekty.

32 Tamże.

33 Tamże.

34 Tamże.

Austausch“ czyli „Integracja poprzez wymianę“) najważniejszym zadaniem tego projektu jest dofinansowanie pobytów zagranicznych, które muszą trwać minimum 1 miesiąc, do maksymalnie 6 miesięcy[35].

Do tej pory została podsumowana ewaluacja uczestników pierwszych trzech pobytów zagranicznych w 2010 r. To co najbardziej można zauważyć, to dostrzegalne zmiany w zasadniczych postawach życiowych uczestników. Owe zmiany najczęściej dotyczyły trzech obszarów: osobistego nastawienia i poczucia własnej wartości; kompetencji społecznych i zdolności komunikacji; oraz wewnętrznej i zewnętrznej gotowości do mobilności. W przeprowadzonej ewaluacji prawie jedna czwarta ankietowanych uczestników bardzo pozytywnie oceniła osobiste efekty pobytu zagranicznego. Ponad połowa uczestników oceniła owe efekty częściowo pozytywnie, a kolejna jedna czwarta nie stwierdziła u siebie żadnych zmian.

Podsumowując obie ewaluacje, można zauważyć, że zarówno uczestnicy projektu VIKTORIA jak i projektu MIRIAM, zdobywając doświadczenie społeczno-zawodowe w nietypowych dla nich warunkach, nie tylko sprawdzają siebie i dotąd zdobyte kwalifikacje oraz kompetencje, ale także zdobywają niezwykle istotne w dzisiejszym świecie kompetencje międzykulturowe i zdecydowanie zwiększają swoje możliwości bycia zatrudnionym.

Ostatnie zagadnienie podjęte w trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego przez niemieckich specjalistów dotyczyło roli, jaką odgrywają w działaniach na rzecz młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi podmioty i instytucje wspierające owe działania.

Odnosząc się do przykładu projektu MIRIAM, eksperci zawracali uwagę, iż powodzenie projektów o charakterze transnarodowym zależy od kilku kwestii. Najważniejszą z nich jest gwarancja dobrej współpracy między partnerami w kraju wysyłającym beneficjentów, jak również w krajach goszczących. Tę kwestię podkreślało kilku ekspertów odnosząc się do tego tematu z różnych perspektyw i korzystając z własnych doświadczeń. Jedni z nich podkreślali duże znaczenie dobrej współpracy związane z poziomem skomplikowania realizowanych działań (skomplikowane wnioski konkursowe, komunikacja w różnych językach, wspólne sprawozdania i rozliczenia). Inni zwracali uwagę na trudności, jakie mogą wynikać z odmiennych w krajach partnerskich systemów edukacji, pracy i struktur, które w ich ramach działają. Podkreślali, jak wówczas istotne są dobre relacje między partnerami poszczególnych projektów. Inny ekspert podkreślał rolę doświadczenia instytucji biorących udział w projektach i znaczeniu, ich know-how na każdym z etapów realizacji działań projektowych.

Bazując na doświadczeniach w realizacji projektu MIRIAM eksperci podkreślali, jak ważne dla partnerów jest to, aby wszyscy znali się między sobą, wspólnie pracowali i dbali o przekazywanie sobie informacji zwrotnych. Jest to szczególnie istotne, gdy wśród uczestniczących w projekcie podmiotów są takie, które biorą udział w tego typu działaniu po raz pierwszy[36].

Dzięki przeprowadzonemu przez niemieckiego partnera zogniskowanemu wywiadowi grupowemu, powstał obraz ilustrujący przestrzeń, w jakiej działają niemieccy specjaliści pracujący z i dla młodzieży z mniejszymi szansami społecznymi (w tym osobami bezrobotnymi). Większość zagadnień poruszona przez niemieckich ekspertów z pewnością nie jest obca osobom pracującym z polską młodzieżą, zwłaszcza z tą, która także - jak ich niemieccy koledzy - doświadcza trudności z tranzycją „drugiego progu” na rynku pracy. Przeprowadzone badania były nie tylko okazją do poznania specyfiki działań na rzecz promocji zdolności zatrudnienia wśród młodzież zagrożonej bezrobociem, ale także doskonałą podstawą dalszych działań zaplanowanych w projekcie, zgodnie z założonymi celami.

Jednym z kolejnych działań było drugie badanie wykorzystujące metodę zogniskowanych wywiadów grupowych, tym razem przeprowadzone przez stronę polską. Celem tego badania było zebranie informacji o możliwościach oraz warunkach kooperacji podmiotów rynku pracy na terenie powiatu milickiego oraz na terenie powiatu oleśnickiego. W założeniu podmiotów realizujących projekt, odniesienie do doświadczeń niemieckich, przybliżonych m.in. poprzez wyniki omówionych powyżej badań *fokusowych*, stanowiło dobry punkt startu do wypracowania lub

35 Tamże.

36 Tamże.

wzmocnienia współpracy podmiotów rynku pracy i być może przełożenia niektórych rozwiązań wypracowanych u zagranicznego partnera na grunt lokalnego rynku pracy.

Do tego badania zostali zaproszeni przedstawiciele polskich instytucji rynku pracy, do których zostały zaliczone *instytucje zaangażowane w działania mające na celu szkolenie i wsparcie młodych osób na rynku pracy z terenu powiatu milickiego oraz z terenu powiatu oleśnickiego*[37].

W badaniu dotyczącym sytuacji w powiecie milickim wzięli udział przedstawiciele następujących instytucji:

- 3 osoby pracujące w starostwie lub urzędach gmin (ds. spraw społecznych, edukacji, współpracy międzynarodowej),
- 2 pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Miliczu,
- 3 osoby reprezentujące szkoły powiatu milickiego,
- 3 przedstawicieli organizacji pozarządowych aktywnych w sferze socjalnej,
- 1 przedstawiciel lokalnych struktur związków zawodowych,
- 2 reprezentantów pracodawców z powiatu milickiego.

Wśród uczestników badania, reprezentujących powiat oleśnickich było:

- 5 pracowników starostwa lub urzędów gmin (ds. spraw społecznych, edukacji, współpracy międzynarodowej),
- 3 pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnicy,
- 5 osób reprezentujących szkoły powiatu oleśnickiego (dyrektorzy i nauczyciele),
- 2 pracowników OHP w Oleśnicy,
- 5 przedstawicieli organizacji pozarządowych, działających w sferze socjalnej,
- 2 przedstawicieli lokalnych struktur związków zawodowych,
- 3 reprezentantów oleśnickich pracodawców.

Celem spotkań badawczych było z jednej strony zdobycie wiedzy o sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz istniejącej (lub nie) współpracy różnych podmiotów, z drugiej strony spotkania były okazją do wzajemnego rozpoznania obszarów działalności poszczególnych instytucji i wykreowania wspólnych pomysłów, które docelowo mogłyby zostać wcielone w życie. Zatem w zaprojektowanych badaniach diagnoza koncentrowała się wokół zagadnień związanych:

1. Ze współpracą podmiotów rynku pracy w każdym z powiatów.
2. Z warunkami koniecznymi do tworzenia efektywnego dialogu publiczno-społeczno-prywatnego na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej młodzieży.
3. Z określeniem możliwości przeniesienia doświadczeń projektu MIRIAM na grunt powiatu milickiego lub oleśnickiego.

Dyskusje prowadzone przez moderatora w poszczególnych grupach - osobno dla przedstawicieli powiatu milickiego oraz osobno dla reprezentantów powiatu oleśnickiego, toczyły się wokół następujących pytań badawczych:

1. *Co badani wiedzą o tych obszarach - jakie mają zdanie, jaka jest ich społecznie skonstruowana wiedza na omawiane tematy?*
2. *Jak postrzegają możliwości zmian w omawianym obszarze - jaki jest obraz możliwości współpracy oczami każdego z interesariuszy?*
3. *Jak wyobrażają sobie współpracę? Co jest stanem pożądanym, idealnym?*
4. *Co ich zdaniem byłoby konieczne, żeby doprowadzić do takiego stanu idealnego?*[38]

Uwzględniając cel realizowanego projektu, w trakcie badania podejmowano kwestie odnoszące się do:

Lokalnego rynku pracy

Pytania szczegółowe w tym obszarze dotyczyły: struktury rynku pracy w powiecie, struktury bezrobocia, aktywność ekonomiczna ludności, przestrzeń na styku edukacji i rynku pracy, działań, jakie podejmowane są przez instytucje polityki rynku pracy na rzecz stymulowania owego rynku oraz obrazu współpracy podmiotów rynku pracy.

37 Mikiewicz P., tamże.

38 Tamże.

Młodzieży i jej aktywności

W tym obszarze podejmowane wątki odnosiły się do: poziomu aktywności ekonomicznej najmłodszych mieszkańców obu powiatów, stopy bezrobocia wśród młodych osób, sposobów i możliwości spędzania czasu wolnego przez młodzież oraz stopnia zaangażowania młodzieży w sferę publiczną.

Dialogu publiczno-społeczno-prywatnego

W ramach tego zagadnienia pojawiały się wątki dotyczące: podmiotów, jakie działają na rzecz rozwoju lokalnego rynku pracy, sposobów komunikowania się lokalnych władz z mieszkańcami i innymi podmiotami, jak możliwości mieszkańcy w kwestii komunikowania się z władzą. Pytania, jakie pojawiały się również w tym obszarze, dotyczyły wskazania ewentualnych aktywnych kanałów negocjacji społecznych, a także określenia mapy organizacji pozarządowych, jakie działają na terenie obu powiatów.

Projektu MIRIAM

Ostatni obszar dotyczący projektu MIRIAM, dotyczył określenia wiedzy uczestników projektu na temat tego transnarodowego działania. Kwestie jakie podejmowano w tym obszarze odnosiły się do ogólnej wiedzy na temat projektu MIRIAM, ewentualnych doświadczeń, jakie niektóre z podmiotów biorących udział w projekcie miały z omawianym projektem, celowości wprowadzenia podobnych rozwiązań dla młodzieży w każdym z powiatów oraz oceny szans aplikacji podobnych rozwiązań w reprezentowanym przez nich powiecie.

Badania przebiegały w dwóch etapach dla każdej z grup. Pierwsza część badania (spotkanie I) dotyczyła odpowiedzi na pytanie: *Co badani wiedzą o obszarach problemowych - jakie mają zdanie, jaka jest ich społecznie skonstruowana wiedza na omawiane tematy?* Na drugim spotkaniu moderator, podsumowując przebieg pierwszego spotkania i prezentując najważniejsze wnioski z przeprowadzonej dyskusji, w dalszej części odniósł się do pozostałych pytań badawczych.

Niezwykle ciekawe wnioski z przeprowadzonych zogniskowanych wywiadów grupowych, z udziałem przedstawicieli obu powiatów, zostały zawarte opublikowane w *Raporcie badawczym z przeprowadzonego badania fokusowego w ramach projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego"*, autorstwa P. Mikiewicza[39].

Niniejsze opracowanie odnosi się do najważniejszych kwestii, jakie wyłoniły się w dyskusjach tego badania *fokusowego.*

Powiat milicki to nieduży, bo składający się jedynie z trzech gmin powiat w województwie dolnośląskim, który ze względu na położenie w parku krajobrazowym kojarzony jest głównie z działalnością turystyczną i agroturystyką. Jego cechą charakterystyczną jest skupienie wokół względnie małego miasta (Milicz), w którym widoczna jest dość ograniczona dynamika życia społecznego. Jest to wynik swoistej geograficznej izolacji tego obszaru - relatywnie dużej odległości do dużych aglomeracji (np. Wrocławia) oraz ograniczeń komunikacyjnych, szczególnie utrudniających życie mieszkańcom terenów wiejskich, które stanowią większość obszaru powiatu.

Ciekawą cechą milickiego rynku pracy jest to, iż w sektorze publicznym jest zatrudnionych około 40% mieszkańców, a pozostała część to osoby zatrudnione w sektorze prywatnym, z czego ponad połowa z tych osób pracuje w przemyśle i budownictwie, a niecałe 9 % w szeroko pojętych usługach[40].

Stopa bezrobocia w powiecie milickim jest nieco wyższa niż średnia krajowa, w porównaniu z powiatami najbardziej dotkniętymi problemem bezrobocia nie jest ono jednak najwyższe. W lutym 2012 roku stopa bezrobocia wynosiła 18,6% - przy stopie 13,6% dla województwa dolnośląskiego i 13,5% dla całej Polski. Osoby młode, do 25 roku życia, stanowiły około 25% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Ze względu na poziom wykształcenia najliczniejszą grupą młodych bezrobotnych były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (30%) oraz ogólnokształcącym (26%).

---

39 Mikiewicz P., op. cit..

40 Por. Mikiewicz P. op. cit..

Powiat oleśnicki zajmuje zdecydowanie większą przestrzeń niż milicki, bowiem w jego skład wchodzą, obok miejskiej gminy Oleśnica, 4 gminy wiejsko-miejskie oraz 4 gminy wiejskie. Specyfika położenia powiatu, a szczególnie bliskość tak dużej aglomeracji jak Wrocław sprawia, iż z jednej strony jest on oceniany jako atrakcyjne miejsce do życia, które umożliwia korzystanie z wrocławskich miejsc pracy, wypoczynku czy konsumpcji. Jednak owa lokalizacja jest również postrzegana jako negatywny czynnik rozwoju gospodarczego i społecznego Oleśnicy i całego powiatu[41].

Poziom bezrobocia w powiecie oleśnickim, w lutym 2012 roku było o 2,5 punktu procentowego niższy niż w powiecie milickim i wynosił 16,1%, z czego młodzi bezrobotni stanowili około 22%. Wśród bezrobotnej młodzieży dominowały osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (prawie jedna trzecia) oraz policealnym.

Nieco inaczej niż w przypadku powiatu milickiego, rozkłada się zatrudnienie w poszczególnych sektorach. W powiecie oleśnickim znacząco więcej osób pracuje w sektorze prywatnym, który daje zatrudnienie prawie 70% mieszkańców. Pozostała część mieszkańców, nieco ponad 30% jest zatrudnionych w instytucjach publicznych. Podobnie, jak w powiecie milickim, w oleśnickim sektorze prywatnym najwięcej osób znajduje zatrudnienie w budownictwie przemyśle.

Mimo, iż badania *fokusowe* dotyczyły powiatów jednak o nieco odmiennej specyfice, w obu dyskusjach pojawiało się wiele wspólnych wątków.

Przeprowadzone w ramach projektu „*Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego*" z udziałem przedstawicieli powiatu milickiego i powiatu oleśnickiego, zogniskowane wywiady grupowe były niepowtarzalną okazją, aby zaobserwować, jak funkcjonują lokalne sieci podmiotów działających na rzecz sukcesu młodzieży na rynku pracy, jakie mechanizmy rządzą lokalnymi układami (współ)pracy w tej sferze. Uczestnicy projektu, biorący udział w badaniach wykazali się różnym poziomem wiedzy na temat świata społecznego, w którym żyją i działają. Posiadana wiedza, bardzo często była zgodna z ich doświadczeniem zawodowym, pełnionymi funkcjami oraz wynikała ze specyfiki realizowanych zadań.

Ze względu na odrębność i cechy charakteryzujące zarówno sam powiat, jak i jego reprezentantów, oba przeprowadzone przebiegały w nieco inny sposób. Tak jak zwykle w badaniu *fokusowym,* kierunki dyskusji i jej wątki, mimo iż toczyły się one zgodnie z tym samym, wcześniej opracowanym, scenariuszem wywiadu przebiegały tak, jak wyznaczały je wiedza i doświadczenie uczestników tych spotkań. Z tego też powodu obie dyskusje miały inną strukturę i a każda z grup kładła nacisk na nieco inne aspekty poruszanych zagadnień.

Z wypowiedzi badanych wyłoniły się odrębne obrazy dwóch dolnośląskich społeczności lokalnych, jednej nieco wyizolowanej ze względu na położenie i infrastrukturę, której swoisty spokój i wolniejsze tempo życia cześć mieszkańców ceni a inna krytykuje. Obraz drugiej społeczności to ilustracja trochę walczącej z dominacją wielkiej aglomeracji wrocławskiej, a jednocześnie walczącej o pewną „lokalną tożsamość" społeczności powiatu oleśnickiego.
Mimo wyraźniej odrębności obu powiatów w dyskusjach ich mieszkańców pojawiały się pewne podobne wątki i argumenty w odniesieniu do głównych zagadnień.

W kwestii oceny lokalnego rynku pracy obraz, jaki wyłonił się w obu dyskusjach, łączy niejednoznaczność opinii. Zarówno wśród mieszkańców powiatu milickiego, jak i wśród reprezentantów powiatu oleśnickiego byli tacy, którzy oceniali lokalne rynki pracy pozytywnie, jak i ci którzy je zdecydowanie krytykowali.

W odniesieniu do zagadnienia związanego z młodzieżą powiatu milickiego i powiatu oleśnickiego i jej aktywnością, szczególnie ekonomiczną, w obu badanych społecznościach dostrzeżono ogromną potrzebę wsparcia w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego młodzieży gimnazjalnej, zanim młodzi ludzie podejmą decyzję o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej, a jednocześnie w obu powiatach zdiagnozowano brak efektywnego systemu preorientacji zawodowej skierowanej do młodzieży gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej.

41 Tamże.

W obu dyskusjach wyłonił się również problemem zdobywania przez młodzież wykształcenia, na które nie ma zapotrzebowania na lokalnych rynkach pracy. Uczestnicy obu zogniskowanych wywiadów zwracali uwagę, że większość młodych na terenie ich powiatu kształci się w szkołach o profilu ogólnego, zdecydowanie mniej osób zdobywa wykształcenie zawodowe. Wśród trudności, z jakimi borykają się młodzi ludzie na współczesnym rynku pracy, na które zwrócili uwagę uczestnicy badań *fokusowych,* obok nieadekwatnego do oczekiwań pracodawców wykształcenia, wymienili także brak umiejętności poszukiwania pracy oraz poruszania się młodzieży wśród instytucji rynku pracy, jak również małą mobilność zawodową młodych osób. Opisując młodych ludzi jako aktorów rynku pracy, uczestnicy obu dyskusji podkreślali również wygórowane aspiracje zarobkowe młodzieży, niechęć przed braniem odpowiedzialności za własne działania, ich obawę przed trudną pracą oraz roszczeniową postawę.

W obu dyskusjach problemy młodzieży zostały zaprezentowane w odniesieniu do całej populacji młodych osób i ich trudności z wejściem na rynek pracy. Jedynie w kilku wątkach dyskutujący odnieśli się do problemów osób zagrożonych marginalizacją, czyli młodych osób o mniejszych szansach społecznych, których sytuacja była tematem dyskusji partnerów niemieckich. Ten wątek pojawił się np. we fragmencie dyskusji dotyczącej szans edukacyjnych młodzieży pochodzącej z popegeerowskich miejscowości.

W części dyskusji dotyczącej dialogu publiczno-społeczno-prywatnego, szczególnie kwestii określenia podmiotów, jakie działają na rzecz rozwoju lokalnych rynków pracy, analiza wywiadów ukazała, iż w obu społecznościach lokalnych nie zostały dotąd wypracowane i uschematyzowane sposoby partnerskich działań na rzecz dobra publicznego. Jak pisze P. Mikiewicz, analizując wypowiedzi badanych: *panuje raczej oczekiwanie, że pojawi się ktoś kompetentny (burmistrz, wójt), kto umiejętnie „załatwi sprawę"*[42]. Zapewne wynika to z ogólnopolskiego problemu, związanego z nadal nikłym rozwojem społeczeństwa obywatelskiego w Polsce oraz wynikających z tego konsekwencji. Oddolne inicjatywy zarówno obywatelskie, jak i instytucjonalne, mające na celu poprawę życia społeczności lokalnej, to nadal incydentalne i akcyjne działania. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest oczekiwanie, iż ważne dla całych grup społecznych sprawy rozwiążą inni, podczas gdy powinny one być troską lokalną. Dotyczy to m.in. współpracy lokalnych rynków pracy i działających na nich pracodawców z instytucjami edukacyjnymi oraz wspierającymi aktywność zawodową mieszkańców danego terenu.

Zarówno w dyskusji przedstawicieli powiatu milickiego, jak i w rozmowie przedstawicieli powiatu oleśnickiego ujawnił się brak wiedzy o funkcjonowaniu instytucji istniejących wokół i działających na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. W rozmowach okazywało się, jak mało, a nawet nic, nie wiedziały o sobie i swojej działalności podmioty funkcjonujące obok siebie w tej sferze aktywności społecznej. Nie miały więc one dotąd szans na budowę jakiegokolwiek partnerstwa. Jednakże zainicjowana dyskusja, jak i cały projekt były doskonałą okazją, żeby owe braki uzupełnić. Przeprowadzone zogniskowane wywiady grupowe ujawniły, iż większość uczestników obu dyskusji była przekonana o braku bezpośredniego wpływu na sprawy lokalne, brakowało im również wiedzy w jaki sposób taki wpływ jest możliwy do osiągnięcia. Niepokojące były również pojawiające się w dyskusji głosy rozczarowania współpracą między lokalnymi instytucjami i pewnej niechęci do wchodzenia w takie relacje.

Ostatnie zagadnienie jakie było podejmowane w trakcie obu zogniskowanych wywiadów grupowych dotyczyło projektu MIRIAM oraz opinii uczestników badań na temat możliwości aplikacji tego typu rozwiązań w reprezentowanym przez nich powiecie. Realizowany przez QFC projekt jest znany przedstawicielom powiatu milickiego, bowiem młodzi uczestnicy projektu MIRIAM w ramach wymiany międzynarodowej przyjeżdżają do Milicza. Nie był on jednak bezpośrednio znany uczestnikom z powiatu oleśnickiego, ponieważ w tym powiecie nie realizowano praktyk dla uczniów z Niemiec. W obu dyskusjach projekt MIRIAM określono jako bardzo interesujące rozwiązanie. Jednakże w grupie milickiej zaobserwowano większy dystans do tego typu przedsięwzięcia. Przedstawiciele powiatu milickiego dostrzegali w nim głównie jego kulturowy potencjał i choć nie zanegowali oni tego typu działań, nie dostrzegli w nim tak podkreślanego przez jego realizatorów potencjału, związanego z rozwojem tak dziś istotnych kompetencji zawodowych, takich jak mobilność, komunikacja międzykulturowa i elastyczności.

42 Tamże.

Przedstawiciele powiatu oleśnickiego z większym entuzjazmem wypowiadali tego typu działaniach, które zwiększają szanse młodych ludzi na rynku pracy. Obserwując tego typu praktykę, choć nie bezpośrednio, podkreślali, iż udział młodych ludzi w tego typu przedsięwzięciach zwykle inicjuje istotne zmiany: postaw, motywacji, zainteresowań, zarówno w samych uczestnikach tego typu projektów, jak również u ich rówieśników. Niska świadomość na temat tworzenia i współpracy w ramach partnerstw publiczno-społeczno-prywatnych sprawiła, że w obu grupach w czasie badan *fokusowych* nie wyłoniły się konkretne propozycje aplikacji takiego rozwiązania.

Choć można w ostatnich latach zauważyć coraz więcej lokalnych inicjatyw społecznych, ich organizatorom nadal jednak dość często brakuje wiedzy, doświadczenia w tego typu działaniach i wygracowanych sposobów współpracy adekwatnych do możliwości danej społeczności lokalnej.

Można mieć nadzieję, że wskazując bariery w ramach partnerstwa publiczno-społeczno-prywatnego uczestnicy dyskusji fokusowych w ramach projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego", przyczynią się do rozwoju współpracy lokalnych podmiotów, sami je inicjując. Podkreślali bowiem brak *spotkań gromadzących przedstawicieli tylu różnych interesariuszy działań na rzecz młodych ludzi i rynku pracy*[43]. Miejmy nadzieję, że zrealizowane w ramach projektu zogniskowane wywiady grupowe w powiatach oleśnickim i milickim oraz dalsze zaplanowane w projekcie działania pomogą jego uczestnikom rozpocząć budowanie efektywnych partnerstw na rzecz lokalnego rozwoju. Obiecującym pooczątkiem będą wspólnie wypracowane projekty współpracy lokalnych instytucji z powiatu milickiego oraz z powiatu oleśnickiego, działających na rzecz sukcesu młodych osób na rynku pracy.

Bibliografia:

1. Maison D., 2001, *Zogniskowane wywiady grupowe. Jakościowa metoda badań marketingowych,* Warszawa.
2. Mikiewicz P., 2011, *Raport badawczy z przeprowadzonego badania fokusowego w ramach projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego",* Wrocław.
3. Syska M., 2011, *Wprowadzenie: Jak odzyskać „stracone pokolenie"?, [*w:] M. Syska (red.) *Bez obaw w dorosłość. Socjaldemokratyczny program dla młodego pokolenia,* Wrocław - Warszawa.
4. Szafraniec K., 2011, *Raport „Młodzi 2011",* Wydawnictwo Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
5. *„Młodzież z mniejszymi szansami społecznymi i bezrobocie wśród młodzieży: o znaczeniu działań transnarodowych w ramach sieci podmiotów oraz partnerstw publiczno-społecznych",*
6. Sprawozdanie z badania zogniskowanych miniwywiadów grupowych (focus group interview), 2011, QFC GmbH.

Źródła internetowe:

1. Bauman Z., 2012, *O pokoleniu wyrzutków,* http://www.krytykapolityczna.pl/Opinie/BaumanOpokoleniuwyrzutkow/menuid-1.html, [data dostępu: 02.03.2012].
2. Strojek A., 2012, *Młodzi Polacy na rynku pracy,* http://biznes.interia.pl/raport/praca-sezonowa/news/mlodzi-polacy-na-rynku-pracy,1318255,6229, [data dostępu: 15.03.2012].
3. http://www.stat.gov.pl, [data dostępu: 24.03.2012].
4. *Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie dolnośląskim w lutym 2012 roku,* (2012), Opracowanie Wydziału Analiz i Statystyki Rynku Pracy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Wrocław, http://www.dwup.pl/www/news/1/c/1/STATYSTYKA_0, [data dostępu: 24.03.12]
5. Zybała A., 2011, *Przestać młodzież kształcić do bezrobocia,* http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,91736,9456755,Przestac_mlodziez_ksztalcic_do_bezrobocia.htm, [data dostępu 18.04.2011].

43 Tamże

Monika Siurdyban
Joanna Minta
Dolnośląska Szkoła Wyższa

Projektowanie współpracy międzynarodowej przez uczestników podczas konsultacji z ekspertami

Jednym z kluczowych działań projektu było stworzenie przez jego uczestników autorskich propozycji współpracy międzynarodowej w oparciu o wiedzę i wcześniejsze doświadczenia zdobyte m.in. podczas seminarium z zakresu zarządzania projektami międzynarodowymi oraz treningu międzykulturowego, a także wizyty studyjnej w Saksonii-Anhalt. Podczas realizacji tego działania, uczestnicy projektu otrzymali wsparcie w postaci indywidualnych konsultacji z ekspertami ds. projektów międzynarodowych i ekspertem ds. rynku pracy.

Propozycje współpracy międzynarodowej w swym założeniu miały uwzględniać potrzeby rynku pracy i sytuację młodzieży w powiatach oleśnickim i milickim, informacje o poznanych, potencjalnych partnerach niemieckich, korzyści z partnerstwa publiczno-społecznego oraz specyfikę współpracy międzynarodowej.

W tym celu powstały małe 2-3 osobowe zespoły (jedynie w dwóch przypadkach konspekty były opracowane przez pojedyncze osoby), które podczas konsultacji indywidualnych z ekspertami ds. projektów międzynarodowych oraz ds. rynku pracy omawiały swoje pomysły, by następnie opracować je w formie konspektów.

Konsultacje rozpoczynały spotkania zespołów z ekspertem rynku pracy, w trakcie których omawiana była specyfika rynku pracy i edukacja w poszczególnych powiatach.

W zależności od składu zespołu, dyskusje w trakcie konsultacji koncentrowały się z jednej strony na rozwoju kompetencji i podniesieniu kwalifikacji zawodowych młodych mieszkańców powiatu milickiego lub oleśnickiego. Z drugiej strony w zespołach, w których przeważali reprezentanci pracodawców lub podmioty łączące sferę pracy i edukacji (np. powiatowe urzędy pracy), rozmowy skupiały się głównie wokół oczekiwań, jakie mają pracodawcy wobec uczniów/praktykantów i absolwentów kandydujących do pracy, oceny tych osób w oczach pracodawców/praktykodawców i wskazywania „błędów" polskiej edukacji, powodujących dość niski (w opinii uczestników projektu) poziom przygotowania zawodowego młodzieży. Osoby w poszczególnych zespołach określały swoje zadania oraz możliwości w odniesieniu do milickiego lub oleśnickiego rynku pracy i edukacji. Lokowały swoje miejsce w tej przestrzeni. Analizowały obecne i pożądane sieci współpracy między reprezentowaną przez nich jednostką (szkołą, instytucją publiczną, organizacją samorządową lub pozarządową oraz podmiotem gospodarczym), a istotnymi dla ich

działania w sferze aktywizacji zawodowej młodzieży partnerami. Omówienie sytuacji w poszczególnych powiatach pomogło członkom zespołów wyłonić najbardziej dla nich istotne kwestie, którymi chcieliby się zająć, konstruując swoje propozycje działania. Zaś analiza istniejących, jak też zdefiniowanie pożądanych i potrzebnych partnerstw publiczno-społeczno-prywatnych pozwoliły poszczególnym zespołom określić partnerów międzynarodowych w projektowanych propozycjach współpracy.

To działanie sprawiło, iż konsultacje z ekspertami ds. projektów międzynarodowych skoncentrowane były na bardzo intensywnej pracy dotyczącej już konkretnych przedsięwzięć. Zadaniem konsultantów w drugiej części tego działania była pomoc w praktycznym zastosowaniu wiedzy ze szkoleń z zakresu zarządzania projektami międzynarodowymi. Poszczególne zespoły z pomocą ekspertów ds. projektów międzynarodowych opracowywały szkice konspektów, z których każdy zawierał te same bazowe elementy:

- skład zespołu (w tym z podziałem na lidera projektu, partnera lokalnego oraz partnera niemieckiego),
- tytuł projektu,
- termin jego realizacji,
- cel ogólny,
- opis grupy docelowej,
- działania (każdorazowo z uwzględnieniem zadań głównych, informacyjno-promocyjnych i ewaluacji)
- rezultaty projektu (częstokroć z podziałem na rezultaty twarde i miękkie).

W efekcie tych prac powstało 18 konspektów projektów współpracy międzynarodowej (10 konspektów uczestników z powiatu oleśnickiego, 8 konspektów uczestników z powiatu milickiego), które następnie zostały zaprezentowane podczas wspólnego dla wszystkich seminarium tematycznego.

W przeważającej większości, bo aż 16 projektów stworzone było z myślą o ludziach młodych (maksymalnie do 30. roku życia), uczniach i absolwentach szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych (w tym z Polski i z Niemiec). Ponadto jeden projekt został dedykowany kobietom powracającym na rynek pracy po urlopach wychowawczych, drugi zaś nauczycielom lokalnych szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz pracodawcom.

Działania główne projektów, które były kierowane do grup docelowych, obejmowały swoją organizacją po stronie polskiej m.in.:

- spotkania otwierające,
- akcje informacyjno-promocyjne,
- zakładanie stron internetowych projektu,
- rekrutację do projektu,
- warsztaty aktywnego poszukiwania pracy,
- zajęcia indywidualne i grupowe z doradcą zawodowym, doradcą EURES, liderem Klubu Pracy,
- warsztaty kompetencji interpersonalnych,
- wsparcie psychologiczne,
- warsztaty międzykulturowe,
- szkolenia zawodowe,
- kursy językowe,
- szkolenia komputerowe,
- wolontariat,
- zajęcia z otwierania własnej działalności gospodarczej,
- wyjazdy integracyjne,
- wspólne wykonywanie prac i sprzedaż przedmiotów użytkowych,
- spotkania, staże, wycieczki zawodoznawcze do lokalnych pracodawców,
- giełdy pracy,
- konferencje podsumowujące projekt.

Natomiast działania główne projektów po stronie partnerów niemieckich skupiały się przede wszystkim na realizacji:

- praktyk zawodowych,
- staży,
- spotkań z przedsiębiorcami,
- wycieczek zawodoznawczych,
- wizyt studyjnych,
- uzupełniających wycieczek kulturoznawczych.

Ze względu na swoją specyfikę na osobne wyróżnienie zasługuje projekt kierowany do nauczycieli szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz pracodawców. Jego celem było stworzenie platformy współpracy lokalnych placówek edukacyjnych i pracodawców w postaci Rady na Rzecz Aktywizacji Zawodowej Młodzieży powiatu oleśnickiego, by pomóc młodzieży w wyborze drogi zawodowej zwiększającej jej szanse na rynku pracy. Projekt ten znajduje się w przykładach wybranych konspektów w niniejszej publikacji.

Wartym podkreślenia jest fakt, że wszystkie konspekty zawierały element utworzenia partnerstw na szczeblu lokalnym i międzynarodowym w oparciu o kontakty uczestników nawiązane w trakcie udziału w projekcie *„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego"*.]

Przykłady wybranych konspektów

1. *„Nasza praktyka czyni mistrza - praktyka międzynarodowa drogą do podwyższenia kompetencji na rynku pracy"* - Agnieszka Kłak, Violetta Wolko.
2. *„Wolontariat w firmie Twoją szansą na sukces"* - Henryka Malerek, Anna Kocik, Henryk Kruszelnicki.
3. *„Przez praktykę i wymianę doświadczeń do samodzielności"* - Maria Machaj, Teresa Picher.
4. *„Aktywizacja zawodowa bezrobotnych absolwentów szkół zawodowych z terenu powiatu oleśnickiego"* - Marta Pituła, Przemysław Hanzel.
5. *„Praktyka młodzieży u partnera niemieckiego jako sposób na podniesienie kompetencji zawodowych"* - Małgorzata Górnicka, Beata Sawicka.
6. *„Nowe umiejętności skarbem na przyszłość"* - Elżbieta Płociennk, Katarzyna Borzemska.
7. *„Z doświadczeniem do pracy"* - Iwona Urbaniak.
8. *„Szkoła europejskich kompetencji zawodowych"* - Barbara Bałabuch, Piotr Lech.
9. *„Świadomy wybór - dobre wejście na lokalny i regionalny rynek pracy"* - Amelia Konopacka, Anna Nowacka.
10. *„Mama zakłada własną działalność"* - Katarzyna Kaczmarek, Aleksandra Wencek.
11. *„Młodzież szansą rozwoju powiatu oleśnickiego"* - Stanisława Bulanda, Ewa Cempel.

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Agnieszka Kłak,** Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Oleśnicy **Violetta Wolko,** Starostwo Powiatowe w Oleśnicy **Partner niemiecki:** Centrum Kształceniowe IEB Schulungsgesellschaft w Querfurcie
TYTUŁ PROJEKTU	**Nasza praktyka czyni mistrza - praktyka międzynarodowa drogą do podwyższenia kompetencji na rynku pracy**.
TERMIN REALIZACJI	**1 kwiecień 2012 r. - 31 marca 2013 r.** **(IV - promocja projektu, V-VI - rekrutacja, VII-IX - zajęcia w Polsce, X-XII - wyjazd do Niemiec, I-II - konsultacje z doradcą, III - podsumowanie, zakończenie projektu - łącznie: 11 miesięcy)**

CEL OGÓLNY PROJEKTU	Na terenie Powiatu Oleśnickiego istnieje 6 szkół ponadgimnazjalnych, w tym jest jedna szkoła specjalna. Szkoły te uczą w zawodach tj.: technik technologii drewna, technik mechanik, technik ekonomista, technik informatyk, technik handlowiec, mechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, mechanik - monter maszyn i urządzeń oraz są klasy wielozawodowe. W ubiegłym roku szkolnym szkoły te opuściło prawie 300 absolwentów kształcących się w tych kierunkach. W czasie nauki mają oni praktyki, lecz są one niewystarczające, gdyż jest za mało godzin oraz brakuje odpowiednio przygotowanego miejsca. Chcąc pomóc niektórym z absolwentów, proponujemy zdobycie umiejętności praktycznych i społecznych przez 15 uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych (5M, 10 K) do końca marca 2013 r. Ponadto w powiecie oleśnickim mieszka ponad 11 tyś. osób niepełnosprawnych, z czego 96% stanowią osoby dorosłe. Jedna piąta z tych osób (zarówno kobiet jak i mężczyzn) nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego. Wykluczenie tych osób z otoczenia ma wiele przyczyn. Aby zapobiegnąć wykluczeniu społecznego tych osób na rynku pracy, proponujemy zdobycie umiejętności praktycznych i społecznych. **Celem projektu jest zdobycie i/lub podniesienie umiejętności praktycznych oraz kompetencji społecznych przez 15 absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z terenu powiatu oleśnickiego (10 kobiet, 5 mężczyzn, w tym 5 osób niepełnosprawnych i 10 osób pełnosprawnych) do końca marca 2013 roku.**
GRUPA DOCELOWA (opis)	Umożliwienie 15 osobom w wieku 18 - 22 lata zdobycia umiejętności praktycznych i społecznych. Wśród tych 15 osób będzie 5 mężczyzn i 10 kobiet, w tym 5 osób niepełnosprawnych i 10 osób pełnosprawnych. Brane będą pod uwagę osoby niepełnosprawne z II i III stopniem niepełnosprawności. Będą to absolwenci szkół ponadgimnazjalnych z terenu Powiatu Oleśnickiego. Wśród wszystkich absolwentów 20% będą to osoby z terenów wiejskich.
DZIAŁANIA	**Rekrutacja:** Informacja o projekcie zostanie zamieszczona w lokalnej prasie, zostaną rozwieszone plakaty na terenie szkół powiatowych oraz na stronie internetowej Starostwa Powiatowego oraz Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. W szkołach zostaną przeprowadzone spotkania informujące o projekcie. Promocja projektu będzie trwała około miesiąc. Następnie przez dwa miesiące będzie prowadzona rekrutacja uczestników. Zostaną opracowane formularze zgłoszeniowe. **Kryterium przystąpienia do projektu to:** • II lub III stopień niepełnosprawności • uczniowie klas technik technologii drewna, mechanik - monter maszyn i urządzeń • uczniowie znający podstawy języka niemieckiego Z każdym uczestnikiem zostanie przeprowadzona rozmowa kwalifikacyjna badająca jego motywację przystąpienia do projektu (narzędziem będzie m.in. ankieta określająca stopień motywacji). W trakcie rekrutacji zostanie sporządzona lista rezerwowa. Osoby z listy rezerwowej będą mogły wziąć udział w projekcie w przypadku rezygnacji osób zakwalifikowanych do projektu w pierwszym terminie.

DZIAŁANIA	**Właściwe działania zaplanowane w projekcie:** 1. 3 miesięczny kurs języka niemieckiego (48 godz.) metodą Direkte Methode, skierowany do wszystkich uczestników projektu. 2. „Trening międzykulturowy" 16 godz. w podziale na 2 grupy w 2 dni. (Zatrudnienie na umowę zlecenie trenera) 3. „Trening kompetencji i umiejętności społecznych" - 4 spotkania po 5 godz. w podziale na dwie grupy (zatrudnienie na umowę zlecenie psychologa) 4. Praktyki zawodowe u partnera niemieckiego W trakcie pobytu na praktykach grupa 15 osób zostanie podzielona na dwie podgrupy: 5 osób niepełnosprawnych oraz 10 osób pełnosprawnych. 5 osób będzie miało 1 miesiąc decoupage, 1 miesiąc pracy przy miniaturach, 1 miesiąc praktyk w kuchni. 10 osób będzie miało 1,5 miesiąca praktyk w drzewie, 1 miesiąc praktyk w metalu, 1 miesiąc praktyk w kuchni. Planuje się zatrudnienie na umowę zlecenie opiekuna praktyk ze znajomością języka niemieckiego, który wyjedzie z młodzieżą do Niemiec. 5. W trakcie pobytu grupa będzie miała zapewnioną wycieczkę do Zamku w Querfurcie, zwiedzanie okolic Lipska, Halle. Jeden raz w tygodniu wyjście na basen. 6. Prowadzony w trakcie pobytu grupy w Niemczech, stały monitoring projektu pozwoli w razie potrzeby zorganizować wyjazd psychologa i organizatora do Halle. 7. „Doradztwo zawodowe" - po przyjeździe zostaną zorganizowane konsultacje z doradcą zawodowym, który opracuje indywidualny plan działania, będą to 3 indywidualne spotkania po 1,5 godz., czyli 4,5 godz. dla każdego z uczestników projektu (zatrudnienie na umowę zlecenie doradcy zawodowego). 8. Spotkanie podsumowujące z wręczeniem dyplomów ukończenia praktyk oraz uczestnictwa w projekcie (przetłumaczone w języku polskim i niemieckim). Spotkanie zorganizowane na około 3 godz.
	Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne) Po zakończeniu każdej formy zajęć na stronie internetowej będą umieszczane raporty oraz zdjęcia z wybranych form.
	Ewaluacja: Na potrzeby projektu zostanie przygotowanych 5 ankiet : • 1 ankieta ex-ante dotycząca motywacji • 4 ankiety ex-post, które będą rozdawane po każdych zajęciach z warsztatów, treningach oraz po praktykach podsumowująca udział w projekcie. Ponadto będzie prowadzony stały monitoring na podstawie list obecności, kart pracy prowadzących zajęcia, ilości wydanych zaświadczeń. Z każdego treningu zostanie sporządzony raport.

REZULTATY	Rezultaty twarde: • 3 miesięczne praktyki zawodowo - społeczne u partnera zagranicznego dla 15 uczniów szkól ponadgimnazjalnych • 16 godz. treningu międzykulturowego dla 15 osób • 20 godz. treningu kompetencji społecznych • 48 godz. nauki języka niemieckiego dla 15 osób • 3 x 1,5 godz. konsultacji doradcy zawodowego dla 15 osób • 90% zaświadczeń ukończenia praktyk • 90% dyplomów ukończenia projektu • 1 strona internetowa • 5 raportów z ewaluacji zajęć Rezultaty miękkie: • o 70% zwiększy się motywacja do podjęcia pracy • o 80% zwiększą się umiejętności praktyczne • o 70%zwiększą się umiejętności społeczne

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Beneficjent:** Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Marii Skłodowskiej-Curie w Oleśnicy (przedstawiciel Henryka Malerek) **Partner polski:** Powiatowe Centrum Edukacji i Kultury w Oleśnicy (przedstawiciel Anna Kocik) **Partner polski:** Cech Rzemiosł Różnych w Oleśnicy (przedstawiciel Henryk Kruszelnicki) **Partner niemiecki:** Drezdeńska Izba Rzemieślnicza (HWK)
TYTUŁ PROJEKTU	**„Wolontariat w firmie Twoją szansą na sukces"**
TERMIN REALIZACJI	Wrzesień 2012 - marzec 2013 (6 miesięcy)

CEL OGÓLNY PROJEKTU	**Cel ogólny projektu:** Podniesienie kompetencji zawodowych 24 uczniów ZSP w Oleśnicy (16 K i 8 M) poprzez udział w wolontariacie oraz wyjazd studyjny do Niemiec do końca marca 2013. **Cele szczegółowe:** 1. Rozwijanie i doskonalenie kompetencji zawodowych w branżach ekonomicznej, mechanicznej, handlowej. 2. Wymiana doświadczeń między pracodawcami a ośrodkami kształcenia zawodowego i szkołami. 3. Nawiązanie kontaktów i wymiana doświadczeń z partnerem zagranicznym. 4. Powiązanie wiedzy teoretycznej z praktyką dzięki warsztatom, wolontariatowi oraz wizycie studyjnej uczniów ZSP u partnera niemieckiego. 5. Przygotowanie młodzieży do wejścia na okalny i unijny rynek pracy .
GRUPA DOCELOWA (opis)	G**rupa docelowa to 24 uczniów(16 K i 8 M)** **Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Oleśnicy** **branży ekonomicznej, mechanicznej, handlowej.** Kryteria doboru grupy docelowej: • wiek (17-19 lat), • osoby zamieszkałe na terenach wiejskich do 30%, • uczniowie zagrożeni wykluczeniem społecznym (tzn. są osobami młodymi, wychowującymi się w placówkach opiekuńczo-wychowawczych i rodzinach zastępczych, sprawiają trudności wychowawcze i mają poważne kłopoty w nauce, pochodzą ze środowisk ubogich i zagrożonych dysfunkcją społeczną) do 50%, • kompetencje językowe na poziomie podstawowym, • przewiduje się udział 16 kobiet i 8 mężczyzn
DZIAŁANIA	**Rekrutacja** Rekrutacja uczestników projektu, z uwzględnieniem równości szans i płci, odbędzie się wśród 150 uczniów branży ekonomicznej, handlowej, mechanicznej Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych im. Marii Skłodowskiej - Curie w Oleśnicy. W **celu przeprowadzenia sprawnej i efektywnej rekrutacji przewiduje się:** a. akcję promocyjną (1 miesiąc) - **organizacja beneficjent i partnerzy** • plakaty • ulotki • informacja na stronie internetowej szkoły www.zspolesnica.pl • informacje przekazywane na lekcjach wychowawczych • informacje przekazywane przez radiowęzeł szkolny • informacje upowszechniane u partnerów polskich (w Powiatowym Centrum Edukacji i Kultury w Oleśnicy oraz Cech Rzemiosł Różnych w Oleśnicy)

DZIAŁANIA	b. rekrutację właściwą uczestników projektu (1 miesiąc) - **organizacja beneficjent** • ankieta potrzeb przeprowadzona wśród potencjalnych uczestników projektu • rozmowa kwalifikacyjna z osobami, które zgłosiły swój udział w projekcie • wyłonienie kandydatów na podstawie wyznaczonych kryteriów rekrutacyjnych • stworzenie listy rezerwowej w przypadku rezygnacji któregoś z uczestników na początku projektu c. wyłonienie opiekunów młodzieży na czas trwania projektu - **organizacja beneficjent**
	Właściwe działania zaplanowane w projekcie 1. Blok warsztatów promujących ideę wolontariatu z udziałem doradcy zawodowego oraz przedstawicieli przedsiębiorstw z Polski i Niemiec - (1 miesiąc) **organizacja beneficjent, partnerzy polscy, partner niemiecki:** • 1 spotkanie wprowadzające nt. wolontariatu w kraju i za granicą z doradcą zawodowym w podziale na dwie 12 osobowe grupy (2 x 4 godz.) • 1 spotkanie całej grupy 24 uczestników z przedsiębiorcą polskim (4 godz.) • 1 spotkanie całej grupy 24 uczestników z przedsiębiorcą niemieckim (przewidziany tłumacz) (4 godz.) • 1 spotkanie nt. przygotowania międzykulturowego z doradcą zawodowym w podziale na dwie 12 osobowe grupy (2 x 4 godz.) 2. Wolontariat w konkretnych firmach w Polsce (1 miesiąc - 60 godzin zegarowych) dla 24 osób - **organizacja partner polski (Cech Rzemiosł Różnych)** 3. Wybór 12 spośród 24 uczestników na wizytę studyjną w Niemczech (kryterium główne: frekwencja podczas warsztatów oraz efektywne udział w wolontariacie w Polsce) - organizacja beneficjent 4. 4. Wizyta studyjna 12 uczestników projektu w Niemczech (1 tydzień) - organizacja partner niemiecki (Drezdeńska Izba Rzemieślnicza) 5. 5. Spotkanie podsumowujące projekt po powrocie z wizyty studyjnej dla wszystkich uczestników projektu i zaproszonych gości - (4 h) organizacja beneficjent, partnerzy polscy, partner niemiecki.

	Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne): • druk oraz dystrybucja plakatów i ulotek na terenie powiatu oleśnickiego i u partnera niemieckiego • informacja o projekcie i rekrutacji na stronie internetowej szkoły • informacje przekazywane podczas lekcji wychowawczych i przez radiowęzeł szkolny • prezentacje uczniów uczestniczących w projekcie na spotkaniu podsumowującym projekt • informacje w mediach lokalnych • wystawa zdjęć w Powiatowym Centrum Edukacji i Kultury w Oleśnicy z zajęć wolontaryjnych i wizyty studyjnej
	Ewaluacja: • wstępna ankieta potrzeb - dotycząca oczekiwań, wolontariatu, dalszej edukacji, rozwoju zawodowego • ankiety po każdy kluczowym działaniu: 1 po bloku warsztatów, 1 po wolontariacie, 1 po wizycie studyjnej • ankieta podsumowująca udział w projekcie
REZULTATY	**Rezultaty twarde:** • 24 godz. warsztatów dla 24 uczestników projektu • 60 godz. zajęć wolontaryjnych dla 24 uczestników projektu • 1 tygodniowy wyjazd studyjny dla 12 uczestników projektu • 4 godz. spotkania podsumowującego projekt • 24 zaświadczenia uczestnictwa w warsztatach • 24 zaświadczenia uczestnictwa w wolontariacie • 12 zaświadczeń uczestnictwa w wyjeździe studyjnym • 3 raporty z ewaluacji • 3 prezentacje multimedialne uczestników przedstawiające działania projektowe **Rezultaty miękkie:** • poznanie środowiska zawodowego i kultury pracy w innym kraju przez 50% uczestników projektu • zwiększenie motywacji do dalszego kształcenia przez 70% uczestników projektu • zwiększenie kompetencji zawodowych przez 80% uczestników projektu

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Beneficjent:** Zespól Szkół Ponadgimnazjalnych w Oleśnicy (Przedstawiciel - Maria Machaj) **Partner krajowy:** Związek Nauczycielstwa Polskiego w Oleśnicy (Przedstawiciel - Teresa Picher) **Partner zagraniczny:** Urząd Pracy (Arbeitsagentur w Magdeburgu)
TYTUŁ PROJEKTU	**„Przez praktykę i wymianę doświadczeń do samodzielności"**
TERMIN REALIZACJI	01.09.2012-31.10.2012 (2 miesiące)

CEL OGÓLNY PROJEKTU	**Celem głównym** projektu jest rozwijanie i doskonalenie kompetencji zawodowych oraz udział w praktykach zawodowych 12 uczniów technikum (3 kobiety i 9 mężczyzn) w ramach wymiany doświadczeń z partnerem niemieckim do końca października 2012 r. **Cele szczegółowe:** • Rozwijanie umiejętności językowych oraz przełamywanie barier międzykulturowych. • Wspieranie uczestników projektu w zdobywaniu i wykorzystywaniu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji w nowym środowisku zawodowym, aby ułatwić im dalszy rozwój osobisty. • Nabywanie doświadczenia zawodowego. • Zwiększenie szans zatrudnienia na lokalnym i UE rynku pracy.
GRUPA DOCELOWA (opis)	Uczestnikami projektu będzie **12-osobowa grupa uczniów technikum,** w zawodzie: • technik mechanik - 6 osób (ze względu na specyfikę branży będą to chłopcy). Młodzież z tej grupy zawodowej trafia na rynek pracy, który jest mocno zglobalizowany. Zakłady tego typu bardzo często należą do dużych korporacji z międzynarodowym kapitałem, niejednokrotnie z siedzibą zarządu i biurem konstrukcyjnym umieszczonymi poza granicami Polski, kooperującymi z wieloma firmami o różnym położeniu geograficznym. Praca mechanika wymaga ponadto bardzo dobrej współpracy w grupie. Ze względu na niedoinwestowanie kształcenia zawodowego, zwłaszcza w tej branży, możliwość podjęcia praktyki w zakładzie pracy ma fundamentalne znaczenie na poziom kompetencji zawodowych. • technik informatyk - 6 osób (3 dziewczyny i 3 chłopcy). Podobnie jak u mechaników, młodzież z tej grupy zawodowej trafia na rynek pracy, który jest mocno zglobalizowany. Praca informatyka wymaga bardzo dobrej współpracy w zespole, zwłaszcza w fazie przygotowania a potem wdrażania programu. Dlatego takie cechy jak kreatywność, znajomość języka, dobra samoocena swoich „mocnych i słabych stron", poczucie własnej wartości mogą zagwarantować sukces zawodowy. Wiek uczestników: 18-20 lat (projekt jest dedykowany dla uczniów klasy trzeciej i czwartej).
DZIAŁANIA	**Rekrutacja (2 tygodnie):** 1. Akcja informacyjna o projekcie przez: • plakaty • spotkania informacyjne w klasach • prezentacje multimedialne w szkole podczas dużych przerw

DZIAŁANIA	2. Zasady rekrutacji uczestników projektu: • ankieta potrzeb wystosowana do potencjalnych uczestników • rozmowa kwalifikacyjna z wszystkimi osobami, które się zgłoszą do projektu • kompetencje językowe (bierna znajomość języka) - sprawdzian znajomości podczas rozmów kwalifikacyjnych • preferowane do 80 % - osoby zamieszkałe na terenach wiejskich • preferowani do 50% - uczniowie o niskim statucie materialnym 3. Wyłonienie 2 opiekunów młodzieży na czas projektu wśród nauczycieli ZSP
	Właściwe działania zaplanowane w projekcie (łącznie 6 tygodni): *1. Wybór miejsca podróży studyjnej i odbycia praktyki we współpracy z partnerem niemieckim - 2 tygodnie* *Zakłady branży maszynowej lub samochodowej (obróbka metali)* *2. Zorganizowanie treningu międzykulturowego - 4 godz.* *3. Zorganizowanie kursu języka niemieckiego dotyczącego słownictwa zawodowego - łącznie 2 tygodnie (3 spotkania w tygodniu po 2 godz., łącznie 12 godz.)* *4. Wyjazd młodzieży celem poznania specyfiki kształcenia w zawodach o profilu mechanicznym i informatycznym.* *Od czwartku do niedzieli wyjazd studyjny, którego celem jest (4 dni po 10 godz. dziennie, łącznie 40 godz.):* *• zapoznanie ze strukturą szkolnictwa zawodowego w Niemczech* *• wizyta w szkole bądź ośrodku kształcenia zawodowego* *• zwiedzenie dwóch zakładów pracy w Niemczech* *• spotkanie integracyjne z młodzieżą niemiecką* *• zwiedzenie lokalnych atrakcji turystycznych* *Od poniedziałku do piątku praktyka w zakładzie pracy w Niemczech (5 dni po 6 godz. dziennie, łącznie 30 godz.)* *Spotkanie podsumowujące działania w projekcie po powrocie z Niemiec (4 godz.)*
	Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne): • Zamieszczenie na stronie internetowej szkoły informacji o projekcie. • Spotkanie podsumowujące działania w projekcie na forum szkoły - przedstawienie opracowanych przez młodzież prezentacji multimedialnych • Zamieszczenie w lokalnej gazecie artykułu na temat projektu.

DZIAŁANIA	**Ewaluacja**: • Ankieta po szkoleniu na temat kompetencji kulturowych. • Ankieta po szkoleniach językowych. • Arkusz ewaluacyjny podsumowujący wizytę studyjną. • Arkusz ewaluacyjny podsumowujący odbytą praktykę. • Ankieta podsumowująca udział w projekcie.
REZULTATY	**Rezultaty twarde:** • 4 h treningu międzykulturowego dla 12 uczestników projektu • 12 h szkolenia językowego dla 12 uczestników projektu • 40 h wyjazdu studyjnego dla 12 uczestników projektu • 30 h praktyki zagranicznej dla 12 uczestników projektu • 2 raporty z ewaluacji projektu • 4 prezentacje multimedialne przedstawiających działania związane z projektem • 12 zaświadczeń uczestnictwa w projekcie **Rezultaty miękkie:** • o 70% wzrost motywacji do znalezienia pracy w obcym kraju • o 80% wzrost uwrażliwienia na różnice mentalne i kulturowe • o 60% wzrost umiejętności językowych

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Beneficjent:** **Marta Pituła** Starostwo Powiatowe w Oleśnicy **Przemysław Hanzel** Starostwo Powiatowe w Oleśnicy **Partnerzy:** • Cech Rzemiosł Różnych oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Oleśnicy (Polska); • Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego FAVEO (Polska); • Centrum Kształceniowe IEB Schulungsgesellschaft w Querfurcie.
TYTUŁ PROJEKTU	**Aktywizacja zawodowa bezrobotnych absolwentów szkół zawodowych z terenu powiatu oleśnickiego**
TERMIN REALIZACJI	**październik 2012 - listopad 2013 (13 miesięcy)**

CEL OGÓLNY PROJEKTU	Podniesienie poziomu aktywności zawodowej 30 absolwentów szkół zawodowych zamieszkałych (19 K i 11 M) w powiecie oleśnickim, poprzez zdobycie dodatkowych kwalifikacji oraz odbycie praktyk zawodowych do końca listopada 2013 roku. Projekt jest odpowiedzią na problem jakim jest zagrożenie bezrobociem młodych osób do 25. roku życia po zakończeniu szkoły zawodowej w powiecie oleśnickim. Stopa bezrobocia w powiecie oleśnickim na koniec grudnia 2011 wyniosła 14,6% , to więcej niż w całym woj. dolnośląskim w tym czasie (12,5%). Ponad połowa wśród bezrobotnych to kobiety 57%. Natomiast osób, które ukończyły szkołę do 12 miesięcy od momentu rejestracji w PUP było 300 (z tego 206 to kobiety).
GRUPA DOCELOWA (opis)	Grupę docelową stanowić będą absolwenci szkół zawodowych w wieku 18-25 lat, którzy po zakończeniu nauki nie rozpoczęli pracy zawodowej oraz nie podjęli nauki celem uzupełnienia kwalifikacji. Absolwenci kwalifikujący się do projektu to osoby, które ukończyły szkołę do 12 miesięcy w momencie przystąpienia do projektu.
DZIAŁANIA	**Rekrutacja:** Odbywać się będzie przy współpracy ze szkołami zawodowymi śledzącymi losy absolwentów, Powiatowymi Urzędami Pracy, Miejskimi i Gminnymi Ośrodkami Pomocy Społecznej z terenu powiatu oraz partnerami projektu. Organizowane będą spotkania rekrutacyjne na terenie gmin powiatu oleśnickiego. Zakłada się, że: 1. priorytetowo będą traktowani bezrobotni absolwenci z terenów gmin wiejskich i wiejsko - miejskich o najwyższej stopie bezrobocia w powiecie oleśnickim. 2. struktura uczestników projektów względem płci odpowiadać będzie proporcjom poziomu struktury bezrobocia na podstawie statystyki Powiatowego Urzędu Pracy, przy uwzględnieniu zapotrzebowania rynku pracy (17 K i 13 M).
	Właściwe działania zaplanowane w projekcie: 1. Promocja projektu: ogłoszenia, plakaty. (1 mies.) - organizacja: Beneficjent 2. Konferencja rozpoczynająca projekt. (4 godz.) - organizacja: Beneficjent 3. Rekrutacja grupy docelowej. (2 mies.) - organizacja: Beneficjent i Partnerzy polscy oraz Partner niemiecki 4. Kurs języka niemieckiego w stopniu podstawowym z elementami słownictwa zawodowego - 2 x tyg. x 6 mies. (144 godz.) (styczeń - czerwiec 2013) - organizacja: Beneficjent

DZIAŁANIA	5. Warsztaty psychologiczne: praca w zespole, radzenie sobie z emocjami, radzenie sobie w sytuacjach stresowych - 5 godz. na każdy warsztat (15 godz.)- organizacja: Partner polski (FAVEO) 6. Zajęcia z doradcą zawodowym 3x1 godz. (na początku, przed wyjazdem na praktyki, na zakończenie projektu) - organizacja: Partner polski (FAVEO) 7. Wsparcie psychologiczne przez cały czas trwania projektu - psycholog do dyspozycji beneficjentów ostatecznych (przez 6 miesięcy 1x1 godz. tygodniowo, razem 24 godz.) - organizacja: Partner polski (FAVEO) 8. Trening międzykulturowy (10 godz.) - organizacja: Partner polski (FAVEO) 9. Szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych styczeń - czerwiec 2013 (zgodne z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy) (12 godz. tygodniowo, razem 288 godz.) - organizacja: Beneficjent 10. Praktyki zawodowe 4 tyg. (120 godz.) (termin ustalony z pracodawcą lipiec/wrzesień 2013): u partnera niemieckiego - 10 uczestników projektu - organizacja: Partner niemiecki u pracodawców na terenie powiatu oleśnickiego - 20 uczestników projektu organizacja: Partner polski (Cech) 11. Wydanie broszury informacyjnej na zakończenie projektu - 1 mies. (październik 2013)- organizacja: Beneficjent 12. Konferencja podsumowująca projekt - 6 h (listopad 2013) - organizacja: Beneficjent i Partnerzy polscy oraz Partner niemiecki
	Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne) • Podstrona projektu na stronie internetowej Starostwa wraz z linkami do stron Partnera polskiego i Partnera niemieckiego; • Informacja w prasie i na stronach internetowych instytucji zaangażowanych w realizację projektu o jego realizacji, rekrutacji uczestników, etc.; • Plakaty, ulotki, zdjęcia ze szkoleń i praktyk umieszczane na podstronie projektu; • Wydanie broszury informacyjnej na zakończenie projektu; • Konferencja na rozpoczęcie i zakończenie projektu.
	Ewaluacja: • ankieta na rozpoczęcie i na zakończenie projektu - zbadanie rezultatów miękkich, • ankieta po kursie języka niemieckiego, • ankieta po szkoleniach prowadzących do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych • ankieta po praktykach w Niemczech, • ankieta po praktykach w Polsce, • ewaluacja działań uczestników po 3 miesiącach od zakończenia projektu.

REZULTATY	**Rezultaty twarde:** Podniesienie kwalifikacji zawodowych 30 uczestników projektu poprzez: 1. 6-miesięczny kurs języka niemieckiego dla 30 osób (ilość godzin 144 godz.), 2. 15-godzinne warsztaty psychologiczne dla 30 osób, 3. 3 godz. dla każdego uczestnika z doradcą zawodowym, 4. Wsparcie psychologa dla 30 osób przez cały okres trwania projektu (ilość godzin 24 godz.), 5. 10-godzinny trening międzykulturowy dla 30 osób, 6. 6-miesięczne (288 godz.) szkolenia dokształcające, podnoszące lub zmieniające kwalifikacje zawodowe, 7. 4-tygodniowe (6 godz. dziennie, razem 120 godz.) praktyki u partnera niemieckiego i pracodawców z terenu powiatu oleśnickiego, 8. 30 certyfikatów ukończenia kursu języka niemieckiego, 9. 30 zaświadczeń ukończenia warsztatów psychologicznych, 10. 30 zaświadczeń ukończenia treningu międzykulturowego, 11. 30 zaświadczeń ukończenia szkolenia prowadzącego do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, 12. 10 zaświadczeń o odbyciu praktyk w Niemczech, 13. 20 zaświadczeń o odbyciu praktyk w Polsce, 14. 7 raportów z ewaluacji. **Rezultaty miękkie:** 1. Podniesienie samooceny oraz atrakcyjności na rynku pracy uczestników projektu o 80%, 2. Podniesienie praktycznych umiejętności w zawodzie o 70%, 3. Podniesienie znajomości języka niemieckiego o 90%.

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Beneficjent:** Centrum Kształcenia i Wychowania OHP w Oleśnicy Małgorzata Górnicka, Beata Sawicka **Partner polski:** Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Oleśnicy **Partner niemiecki:** Centrum Kształceniowe IEB Schulungsgesellschaft w Querfurcie
TYTUŁ PROJEKTU	**„Praktyka młodzieży u partnera niemieckiego jako sposób na podniesienie kompetencji zawodowych"**
TERMIN REALIZACJI	**Listopad 2012 - Kwiecień 2013 (6 miesięcy)**

CEL OGÓLNY PROJEKTU	Podniesienie kompetencji zawodowych poprzez szkolenia i praktyki zagraniczne przez 16 uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych Centrum Kształcenia i Wychowania OHP w Oleśnicy do końca kwietnia 2013 r.
GRUPA DOCELOWA (opis)	Grupa 16 osób - uczestników Centrum Kształcenia i Wychowania OHP w Oleśnicy z grup stacjonarnych i dochodzących, w tym 6 dziewcząt i 10 chłopców (ilościowy podział na płeć uwarunkowany jest liczbą chłopców i dziewcząt w CKiW OHP w Oleśnicy) • młodzież w wieku od 15 - 20 lat (ukończony 15 rok życia, nieukończony 21. roku życia) • uczniowie klas I - III gimnazjum z oddziałami przysposabiającymi do pracy oraz klas I - II szkoły zawodowej w zawodzie kucharz małej gastronomii oraz murarz
DZIAŁANIA	**Rekrutacja** Rekrutacja bezpośrednia - kadra Centrum Kształcenia i Wychowania OHP w Oleśnicy przeprowadzi rozmowy kwalifikacyjne z wszystkimi wychowankami kwalifikującymi się wg kryteriów do udziału w projekcie, biorąc pod uwagę: • znajomość języka niemieckiego na poziomie podstawowym • motywację do udziału w projekcie (rozmowa z socjoterapeutą) • pierwszeństwo osób z obszarów wiejskich (4 osoby) **Zostanie również stworzona:** • lista rezerwowa potencjalnych uczestników
	Właściwe działania zaplanowane w projekcie: 1. Akcja informacyjno-promocyjna na terenie CKiW OHP w Oleśnicy oraz w mediach oraz u partnerów - 2 tygodnie - organizacja beneficjent, partner polski, partner niemiecki 2. Rekrutacja bezpośrednia na szkolenia (16 osób) - 4 tygodnie - organizacja beneficjent 3. Szkolenia - 6 tygodni (przewiduje się dodatek szkoleniowy): - organizacja beneficjent • językowe - 24 godziny • międzykulturowe - 8 godz. • kompetencji społecznych - 8 godz. 4. Indywidualne konsultacje psychologiczno - socjoterapeutyczna - 3 godz./osobę - 48 godz. - organizacja beneficjent i partner polski 5. Rekrutacja na wyjazd na praktyki do partnera niemieckiego (8 osób) na podstawie listy rankingowej wg uzyskanych wyników biorących pod uwagę poniższe kryteria) - 1 tydzień - organizacja beneficjent: • wyniki testu z języka niemieckiego • frekwencja • opinia socjoterapeuty 6. Wyjazd na praktyki - 2 tygodnie (2 wychowawców + socjoterapeuta) - organizacja beneficjent i partner niemiecki

DZIAŁANIA	• w zawodzie kucharz małej gastronomii - 4 osoby/40 godz. praktyk na grupę (w tym poznawanie kultury niemieckiej) • w zawodzie murarz - 4 osoby/ 40 godz. praktyk na grupę (w tym poznawanie kultury niemieckiej) • wizyty studyjne u pracodawców niemieckich - 10 godz. (2 wizyty po 5 godz.) 7. Powrót, spotkanie podsumowujące wyjazd na praktyki - 3 godz. - organizacja beneficjent 8. Uroczyste zakończenie projektu z udziałem partnera niemieckiego i zaproszonych gości - organizacja beneficjent, partner polski, partner niemiecki
	Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne) • podstrona na stronie internetowej Centrum Kształcenia i Wychowania OHP w Oleśnicy • linki do tron internetowych partnerów • informacje na lokalnych portalach internetowych • ogłoszenia w telewizji regionalnej • plakaty, ulotki, materiały informacyjne i reklamowe
	Ewaluacja: • badanie rezultatów miękkich wyjściowych na etapie rekrutacji - wywiady • badanie rezultatów miękkich końcowych - wywiady • przeprowadzenie wywiadów i ankiet po wszystkich szkoleniach (raport zbiorczy) • przeprowadzenie wywiadów i ankiet po praktykach
REZULTATY	**Rezultaty twarde:** • 24 godz. szkolenia językowego dla 16 uczestników • 8 godz. szkolenia międzykulturowego dla 16 uczestników • 8 godz. szkolenia kompetencji społecznych dla 16 uczestników • 48 godz. konsultacji psychologiczno – socjoterapeutycznych (3 godziny/ osobę) dla 16 uczestników • 40 godz. praktyk w zawodzie kucharz malej gastronomii dla 4 osób • 40 godz. praktyk w zawodzie murarz dla 4 osób • 10 godz. wizyty studyjnych (2 x 5 godz.) dla 8 osób • 16 zaświadczeń o ukończeniu szkolenia językowego • 16 zaświadczeń o ukończeniu szkolenia międzykulturowego • 16 zaświadczeń o ukończeniu szkolenia kompetencji społecznych • 8 zaświadczeń o ukończeniu 40 godz. praktyk(4 zaświadczenia zawodzie kucharz małej gastronomii i 4 zaświadczenia w zawodzie murarz) • 8 zaświadczeń o udziale w 10 wizytach studyjnych(10 godz.) • 4 raporty z ewaluacji

REZULTATY	**Rezultaty miękkie:** • wzrost kompetencji językowych u 70% uczestników projektu • wzrost motywacji do podejmowania praktyk u 50% uczestników projektu • wzrost motywacji do podejmowania działań edukacyjnych u 70% uczestników projektu

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Lider projektu:** Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnicy Przedstawiciele Elżbieta Płociennk , Katarzyna Borzemska **Partner polski:** Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Oleśnicy (szczególnie ZSZ dla młodocianych Pracowników - profil kucharz małej gastronomii) **Partner niemiecki:** Instytucja Doskonalenia Zawodowego w Niemczech (Centrum Kształceniowe IEB Schulungsgesellschaft w Querfurcie)
TYTUŁ PROJEKTU	**„Nowe umiejętności skarbem na przyszłość"**
TERMIN REALIZACJI	**01.06.2012r. - 31.05.2013r. (11 miesięcy)**

CEL OGÓLNY PROJEKTU	Celem projektu jest poprawa mobilności w zakresie podniesienia kompetencji 15 osób do 25. roku życia, poszukujących pracy, z terenu powiatu oleśnickiego (w tym 10 kobiet i 5 mężczyzn), z wykształceniem gastronomicznym i hotelarskim do końca maja 2013 r. Z doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnicy wynika, że pracodawcy stawiają pracownikom coraz wyższe wymagania w odniesieniu do tych samych zawodów. Rodzi to potrzebę ciągłego podnoszenia kwalifikacji, zdobywania nowych uprawnień oraz konieczność posiadania doświadczenia zawodowego oraz gotowość do podejmowania pracy nie tylko w miejscu zamieszkania.
GRUPA DOCELOWA (opis)	Wsparcie adresowane jest do grupy 15 osób (zarówno 10 kobiet i 5 mężczyzn), w tym: z wykształceniem gastronomicznym - 10 osób i hotelarskim - 5 osób, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnicy jako osoby poszukujące pracy. Główną barierą w podjęciu pracy dla wyłonionej grupy jest stopniowa dezaktualizacja ich uprawnień i umiejętności zawodowych, brak kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, niska samoocena i brak motywacji do poszukiwania pracy. Co najmniej 30 % uczestników projektu stanowić będą osoby z terenów wiejskich. Podział na ilość kobiet i mężczyzn w projekcie wynika ze wskaźnika bezrobocia wg płci w powiecie oleśnickim - na koniec listopada 2011 wyniósł on 14,6% (w tym 58,7% stanowiły kobiety).
DZIAŁANIA	**Rekrutacja**: Rekrutacja polegać będzie na poinformowaniu potencjalnej grupy docelowej o realizacji programu z określeniem warunków jakie musi spełnić osoba zamierzająca wziąć udział w projekcie. Informacje przekazywane będą przez pośredników pracy w PUP. Informacje o realizowanym projekcie ukażą się na stronie internetowej projektu, stronie internetowej PUP, stronach internetowych partnerów na tablicach informacyjnych PUP oraz w lokalnej prasie. Osoby zainteresowane udziałem w projekcie swoje potrzeby określą w złożonej u pośredników pracy ankiecie uczestnictwa w projekcie. Wszystkie osoby, które złożą ankietę uczestnictwa w projekcie odbędą rozmowę z doradcą zawodowym oraz psychologiem. Spośród osób, które zadeklarują udział w projekcie zostanie wybrana grupa 10 osób z wykształceniem gastronomicznym i 5 osób z wykształceniem hotelarskim. Kryteriami naboru będą: długość okresu pozostawania bez pracy oraz podstawy znajomości języka niemieckiego. Rekrutacja prowadzona będzie z zachowaniem zasady równych szans kobiet i mężczyzn.

DZIAŁANIA	**Właściwe działania zaplanowane w projekcie:** W ramach projektu przewidziane są następujące działania: • stworzenie strony internetowej projektu (czerwiec 2012r.) - organizacja Lider • rekrutacja uczestników projektu (czerwiec - sierpień 2012r.) - organizacja Lider • spotkanie informacyjne z wyłonioną grupą uczestników 2 godz. (wrzesień 2012r.) - organizacja Lider • szkolenie językowe 160 godz.: konwersacje + słownictwo branżowe (wrzesień - listopad 2012r.) - w podziale na grupy zawodowe (odpowiednio 10 i 5 osób) - organizacja Partner polski • trening międzykulturowy 6 godz. dla całej grupy (grudzień 2012r.) - organizacja Lider • warsztaty motywacyjne z doradcą zawodowym 3 godz. (grudzień 2012r.) - w podziale na grupy zawodowe (odpowiednio 10 i 5 osób) - organizacja Lider • spotkanie organizacyjne 2 godz. dla całej grupy (grudzień 2012r.) - organizacja Lider • 390 godz. staże zagraniczne 2 grupy: 1 grupa 10 - osobowa i 1 grupa 5 -osobowa (styczeń - marzec 2013r.) - 6 godz. dziennie w pracujące dni tygodnia. Staże odbywać się będą u pracodawców w Niemczech wskazanych przez partnera niemieckiego. Nad prawidłowością odbywania stażu czuwać będzie opiekun wskazany przez partnera niemieckiego - organizacja Partner niemiecki • wydanie dokumentów w języku polskim i niemieckim, potwierdzających podniesienie kompetencji do wykonywania pracy (kwiecień 2013r.) - organizacja Lider i Partner niemiecki • spotkanie z uczestnikami projektu i ewaluacja 3 godz. (kwiecień 2013 r.) - organizacja Lider • uroczyste podsumowanie projektu, w tym prezentacja podsumowująca projekt - 2godz. (maj 2013r.) Prezentacja odbędzie się podczas Targów Pracy - organizacja Lider, współorganizacja Partner polski i Partner niemiecki
	Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne) Działania promocyjne polegać będą na dokumentowaniu poszczególnych etapów realizacji projektu i umieszczanie ich na specjalnie stworzonej stronie internetowej. Informacja o realizowanym projekcie znajdować się będzie również na stronie internetowej PUP, Partnera polskiego oraz Partnera niemieckiego. Rezultaty projektu zostaną przedstawione w formie prezentacji podczas uroczystego podsumowania projektu w trakcie Targów Pracy.
	Ewaluacja W ramach ewaluacji przeprowadzone zostaną dwa badania ankietowe wśród uczestników projektu (tj. w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie oraz po jego zakończeniu). Wyniki ewaluacji zostaną opublikowane w formie raportu, który zostanie umieszczony na stronie internetowej projektu.

REZULTATY	**Planuje się osiągnięcie następujących rezultatów:** **Rezultaty twarde:** • 15 zaświadczeń ze 160-godzinnego szkolenia językowego • 15 certyfikatów uczestnictwa w projekcie • 10 zaświadczeń w języku polskim i niemiecki potwierdzających podniesienie kompetencji w zawodzie kucharz • 5 zaświadczeń w języku polskim i niemiecki potwierdzających podniesienie kompetencji w zawodzie hotelarz • 2 raporty z ewaluacji • 1 strona internetowa • 160 godz. szkoleń językowych • 6 godz. trening międzykulturowy • 3 godz. warsztaty motywacyjne z doradcą zawodowym • 390 h staże zagraniczne **Rezultaty miękkie:** • o 80% podwyższenie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego przez uczestników projektu • o 70% podwyższenie samooceny przez uczestników projektu • o 60% podwyższenie motywacji do poszukiwania pracy przez uczestników projektu, również za granicą Ponadto planuje się nawiązanie stałej współpracy z partnerami projektu oraz niemieckim urzędem pracy w Halle.

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Lider:** Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnicy (Przedstawiciel - Iwona Urbaniak) **Partner krajowy:** Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Oleśnicy **Partner zagraniczny:** Agencja ds. Pracy (Arbeitsagentur np. w Halle)
TYTUŁ PROJEKTU	**„Z doświadczeniem do pracy"**
TERMIN REALIZACJI	**1 styczeń 2013 - 31 grudzień 2013 (1 rok)**

CEL OGÓLNY PROJEKTU	Celem projektu jest zdobycie kwalifikacji, zmiana lub uzupełnienie posiadanych kwalifikacji oraz zdobycie doświadczenia zawodowego niezbędnego do podjęcia odpowiedniego zatrudnienia przez osoby do 25. roku życia bez doświadczenia zawodowego zamieszkujących teren powiatu oleśnickiego do końca 2013 roku. Głównym problemem osób do 25. roku życia w podjęciu zatrudnienia jest głównie brak wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego w miejscu pracy oraz brak lub posiadanie kwalifikacji niedostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy. Działania zaplanowane w projekcie mają zapobiec wykluczeniu społecznemu tych osób, poprawić dostęp do zatrudnienia, a także zwiększyć ich mobilność w poszukiwaniu pracy.
GRUPA DOCELOWA (opis)	40 osób bezrobotnych do 25. roku życia bez doświadczenia zawodowego zamieszkujące teren powiatu oleśnickiego, które nie posiadają kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu (poświadczonych dyplomem, świadectwem, zaświadczeniem instytucji szkoleniowej lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu) lub posiadają kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy. Osoby do 25. roku życia stanowią 21% wszystkich osób zarejestrowanych w urzędzie pracy w powiecie oleśnickim, z tego: • ok. 59 % stanowią osoby bez doświadczenia zawodowego, • ok. 39,5 % osoby bez kwalifikacji zawodowych, • ok. 60 % stanowią kobiety, • ok. 50 % osoby zamieszkałe na wsi. Statystyki te potwierdzają się również w odniesieniu do skali kraju i województwa dolnośląskiego. Na dzień 30.11.2011 w kraju było 21% osób do 25. roku życia z ogółu wszystkich osób bezrobotnych (w tym 56% kobiet), w województwie 18% (w tym 59% kobiet). Odpowiednio osób bez doświadczenia zawodowego było 55% i 50%, a bez kwalifikacji zawodowych 45% i 49%. **Do projektu zostanie zakwalifikowanych:** • 100% osób bez doświadczenia zawodowego, • min. 40% (16 osób) bez kwalifikacji zawodowych, • 60% kobiet (24 osoby) - równe szanse kobiet i mężczyzn, • min. 50% osób zamieszkałych na wsi (20 osób) - wyrównywanie szans rozwojowych na obszarach wiejskich. Priorytetowo do projektu będą kwalifikowane osoby do 25. roku życia bez doświadczenia zawodowego, które: • nie posiadają żadnych kwalifikacji zawodowych, • zamieszkują na terenach wiejskich.

DZIAŁANIA	**Rekrutacja:** • opracowanie regulaminu rekrutacji i regulaminu uczestnictwa w projekcie, które będą ogólnie dostępne, w tym określenie dokładnego terminu składania formularzy zgłoszeniowych, • informacja o rekrutacji: będzie rozpowszechniona podczas spotkania informacyjnego; będzie znajdować się na stronie internetowej projektu, stronach internetowych: lidera projektu, partnerów projektu, a także na stronach instytucji zajmujących się osobami do 25. roku życia; listy informacyjne, • osoby zainteresowane zgłaszają się do projektu poprzez złożenie formularza zgłoszeniowego wraz z ankietą wstępną dot. oczekiwań związanych z udziałem w projekcie, wiedzy na temat projektu, • rekrutacji do projektu będzie dokonywał koordynator projektu po wydaniu pozytywnej opinii doradcy zawodowego zgodnie z przyjętymi powyższymi kryteriami - po upływie terminu składania formularzy zgłoszeniowych, • w przypadku, gdy będą osoby spełniające w takim samym stopniu przyjęte kryteria, dodatkowymi kryteriami w kwalifikowaniu będą: powody uczestnictwa osoby w projekcie, potrzeby i oczekiwania związane z udziałem, wiedza o projekcie - odpowiednio punktowane (wskazane przez osobę w ankiecie wstępnej potrzeb), • koordynator wraz z doradcą zawodowym sporządzą listę rezerwową osób do projektu.
	Właściwe działania zaplanowane w projekcie 1. Seminarium informacyjne (4 godz.): - organizacja Lider • Informacja o sytuacji osób do 25. roku życia bez doświadczenia zawodowego w powiecie oleśnickim - Powiatowy Urząd Pracy. • Informacja o projekcie, główne założenia projektu, informacja o rekrutacji • Zaproszenie na seminarium osób bezrobotnych, instytucji, które zajmują się problematyką tych osób, zainteresowanie pracodawców. 2. Rekrutacja (2 miesiące): - organizacja Lider i Partner krajowy • złożenie formularza zgłoszeniowego • spotkanie z doradcą zawodowym PUP, określenie predyspozycji do udziału w projekcie, we wskazanym szkoleniu i stażu w danym zawodzie, • kwalifikacja do projektu 3. Szkolenia (2 miesiące) - grupa 40 osób podzielona zostanie na 4 podgrupy (minimum 6 osób - maksimum 14 osób w jednej grupie): - organizacja Lider i Partner krajowy • Spawanie TIG z modułem języka niemieckiego od podstaw - 230 godz. • Magazynier z obsługą wózków jezdniowych z modułem języka niemieckiego od podstaw (10 osób) - 200 godz. • Opiekunka domowa z modułem języka niemieckiego od podstaw - 200 godz. • Kucharz z modułem języka niemieckiego od podstaw - 230 godz.

DZIAŁANIA	Kierunki szkoleń zostały wskazane na podstawie analizy zawodów, na które istnieje zapotrzebowanie zarówno w Polsce jak i w Niemczech. Uczestnik otrzymuje: • zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, • zaświadczenie potwierdzające nabycie kwalifikacji w języku polskim i niemieckim, • stypendium z tytułu odbywania szkolenia. 4. Spotkanie grupowe informacyjne z doradcą EURES Powiatowego Urzędu Pracy- „Bezpieczny wyjazd do pracy zagranicą" (2 grupy 20 osobowe - po 8 godz.) - organizacja Lider : • informacja o warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynku pracy w Niemczech, • zagadnienia związane z pośrednictwem pracy prowadzonym przez agencje zatrudnienia, • zagadnienia związane z koordynacją systemów zabezpieczeń społecznych w Niemczech, • szok kulturowy. 5. Staż u pracodawców w Niemczech wskazanych przez Arbeitsagentur projektu pozwalający zdobyć niezbędne doświadczenie zawodowe (3 miesiące przewidziane dla każdego uczestnika projektu) - organizacja Partner zagraniczny Staż pozwoli na nabycie przez osobę bez doświadczenia zawodowego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy w danym zawodzie według ustalonego programu. • uczestnicy są otoczeni pomocą opiekuna- osoby wskazanej ze strony partnera niemieckiego i osoby ze strony lidera projektu przez cały okres odbywania stażu, • organizacja wolnego czasu : spotkania, poznawanie okolicy, • uczestnik otrzymuje stypendium przez okres odbywania stażu, • zaświadczenie o odbyciu stażu. 6. Indywidualne zajęcia aktywizacyjne z liderem klubu pracy Powiatowego Urzędu Pracy po powrocie ze stażu (1,5 miesiąca dla każdego uczestnika projektu) - organizacja Lider • techniki i metody aktywnego poszukiwania pracy (1,5 godz. - 1 osoba), • pisanie dokumentów aplikacyjnych (1,5 godz. - 1 osoba), • techniki autoprezentacji i rozmowa kwalifikacyjna (1,5 godz. - 1 osoba). 7. Uczestnicy mają możliwość konsultacji z doradcą zawodowym przez cały okres trwania projektu (weryfikacja efektów, identyfikacja zaistniałych problemów czy barier - konsultacja dla każdego uczestnika min 2 godz.) - dyżur doradcy 1 raz tygodniu przez 5 godz. - organizacja Lider 8. Spotkanie podsumowujące (5 godz.)- informacja o rezultatach projektu dla uczestników i zaproszonych gości (planowane ok. 150 osób) - organizacja Lider i Partner krajowy i Partner zagraniczny

DZIAŁANIA	**Uczestnik projektu ma zapewnione:** • bezpłatny udział w seminarium, szkoleniach, stażu, zajęciach aktywizacyjnych, spotkaniach z doradcą, • stypendium z tytułu odbywania szkolenia i stażu, • zwrot kosztów dojazdu na zajęcia w projekcie, • materiały szkoleniowe, • wyżywienie podczas szkoleń i stażu, • zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, zaświadczenie o nabyciu kwalifikacji w języku polskim i języku niemieckim, • zaświadczenie o odbyciu stażu, • certyfikat poświadczający udział w projekcie
	Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne): • strona internetowa projektu, Lidera, Partnerów, starostwo, urzędy gmin, szkoły, inne instytucje pracujące z osobami do 25. roku życia, • seminarium informacyjne • plakaty, ulotki, broszury • bieżące informacje o działaniach w projekcie , • lokalna prasa- informacja o projekcie (rekrutacja) i o rezultatach projektu, • spotkanie podsumowujące
	Ewaluacja: • ankieta wstępna potrzeb - składana z formularzem zgłoszeniowym, • ankiety ewaluacyjne po każdym etapie projektu, tj. po szkoleniach, spotkaniach z doradcą EURES, stażach w Niemczech, indywidualnych zajęciach aktywizujących • ankieta ewaluacyjna końcowa - bezpośrednio po zakończeniu projektu, • ankieta ewaluacyjna po 6 miesiącach po zakończeniu projektu, • uczestnik ma możliwość zgłaszania uwag dotyczących udziału w projekcie w każdej chwili podczas trwania projektu (e-mail, telefonicznie, osobiście), • wizyty koordynatora projektu podczas trwania szkolenia, stażu.

REZULTATY	**Rezultaty twarde:** • zaświadczenie o ukończeniu szkolenia uzyskane przez 40 osób, • zaświadczenie o nabyciu kwalifikacji- w języku polskim i niemieckim uzyskane przez 40 osób, • uzyskanie zaświadczenia o odbyciu stażu uzyskane przez 40 osób, • certyfikat uczestnictwa w projekcie uzyskane przez 40 osób, • 1 strona internetowa, • 7 raportów z ewaluacji. **Rezultaty miękkie:** • nabycie przez 80 % uczestników projektu nowych umiejętności międzykulturowych, • lepsza komunikacja językowa u 70% uczestników projektu, • wzrost samooceny u 90% uczestników projektu, • otwartość na zmiany i lepsza mobilność u 50% uczestników projektu. **Wartość dodana:** • wypracowanie partnerskiego modelu współpracy między instytucjami rynku pracy w Polsce i w Niemczech, a także między instytucjami pracującymi z osobami do 25 roku życia.

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Barbara Bałabuch, Piotr Lech** **Beneficjent:** Starostwo Powiatowe w Miliczu **Partnerzy:** • Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego FAVEO (Polska); • IEB w Querfurcie (Niemcy).
TYTUŁ PROJEKTU	**Szkoła europejskich kompetencji zawodowych**
TERMIN REALIZACJI	**01.09.2012-30.08.2013**

CEL OGÓLNY PROJEKTU	Dla uczniów szkół średnich nie ma programowych ofert praktyk zagranicznych, a praktyka taka zwiększałaby szanse podniesienia kompetencji zawodowych, językowych, zwiększała motywację do większej mobilności zawodowej w celu znalezienia zatrudnienia. Powiat milicki jest obszarem atrakcyjnym turystycznie, odwiedzanym również przez turystów zagranicznych, w związku z czym wymogami rynku pracy są umiejętności językowe, kompetencje międzykulturowe, obycie w środowisku międzynarodowym. W regionie jest niewystarczająca liczba obiektów hotelarskich, w których uczniowie mieliby możliwość odbycia zajęć praktycznych o wysokim standardzie, podczas których mieliby okazję doskonalenia kompetencji zawodowych ,a szczególnie językowych. Praktyki zagraniczne przybliżają polsko system kształcenia zawodowego do europejskich standardów kształcenia zawodowego i celu unifikacji systemów edukacji w Europie. Praktyka zagraniczna zwiększa szanse zdobycia zatrudnienia absolwentów tych praktyk, w tym w szczególności u zagranicznych pracodawców. Celem pośrednim projektu jest nawiązanie i umocnienie partnerstwa szkoły z zagranicznymi pracodawcami oraz organizacją pozarządową, by rozwinąć ponadsektorową współpracę w zwiększaniu szans absolwentów szkoły na polskim i europejskim rynku pracy. Wartością dodaną projektu jest wykorzystanie doświadczenia i kompetencji instytucji publicznych, prywatnych i pozarządowych.
GRUPA DOCELOWA (opis)	Uczniowie III klasy technikum, którzy za rok kończyć będą szkołę, zdawać egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe oraz podejmą poszukiwanie zatrudnienia. W programie nauczania szkoły średniej technicznej od 4 do 8 tygodni praktyk w całym cyklu kształcenia, co jest zbyt krótkim czasem na zdobycie doświadczenia i poznania pełnej specyfiki zawodu. Uczniom w pozyskaniu pełnych kompetencji zawodowych brakuje większej ilości godzin w pełnym środowisku zawodowym. Wyjazdy zagraniczne nie stanowią w ogóle elementu nauczania, a w takich zwodach jak hotelarstwo taka praktyka byłby bardzo przydatna. Do projektu zrekrutowanych zostanie 15 osób z trzeciej klasy technikum hotelarskiego.
DZIAŁANIA	**Rekrutacja** Rekrutacja odbędzie się spośród wszystkich uczniów klasy hotelarskiej (III klasa). Uczestnicy poinformowani zostaną na spotkaniu informacyjnym o warunkach uczestnictwa, w drugim etapie składać będą deklaracje uczestnictwa w projekcie. W trzecim etapie kandydaci wezmą udział w rozmowie rekrutacyjnej z nauczycielem przedmiotów zawodowych i języka obcego, podczas której zbadane zostaną predyspozycje zawodowe i językowe oraz motywacja do uczestnictwa w projekcie. Komisja rekrutacyjna wytypuje grupę 15 uczniów, którzy wezmą udział w projekcie.
	Właściwe działania zaplanowane w projekcie 1. Trening z doradcą zawodu pod kątem predyspozycji i zainteresowań zawodowych, wzmocnienia motywacji rozwoju zawodowego oraz kompetencji społecznych (przeprowadzone przez doradcę zawodu EURES)

DZIAŁANIA	2. Kurs językowy słownictwa zawodowego (języka kraju, w którym odbywać się będą praktyki zagraniczne) 3. Warsztaty z zakresu wzmocnienia kompetencji międzykulturowych (przeprowadzone we współpracy z organizacją pozarządową działającą w zakresie edukacji międzykulturowej) 4. Warsztaty podsumowujące pobyt na praktykach zagranicznych, w efekcie których powstanie prezentacja uczestników dotycząca zrealizowanych praktyk 5. Spotkanie podsumowujące z rozdaniem certyfikatów ukończenia praktyk i projektu oraz pokazaniem prezentacji uczestników.
	Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne) 1. Informacja o projekcie na stronie internetowej szkoły, organu prowadzącego oraz partnerów projektu, w tym zagranicznych praktykodawców 2. Informacja o projekcie w lokalnych mediach 3. Wystawa poprojektowa w szkołach 4. Rozpowszechnianie informacji o projekcie podczas zewnętrznych spotkań branżowych oraz w trakcie rekrutacji kolejnych roczników
	Ewaluacja Ewaluacja w projekcie przeprowadzona zostanie za pomocą trójstopniowych ankiet – na początku projektu, po zakończeniu działań przygotowujących do wyjazdu na praktyki oraz po powrocie z nich. Dodatkowym elementem ewaluacji jakościowej będą przygotowane przez uczestników prezentacje pokazujące ich udział i osobiste zaangażowanie w projekcie.
REZULTATY	• 15 uczestników ukończy 1 etap w projekcie obejmujący warsztaty, treningi i szkolenia przygotowujące do wyjazdu na praktyki zagraniczne • min. 10 uczniów ukończy zagraniczną praktykę zawodową • powstanie prezentacja multimedialna na temat praktyk zagranicznych • 15 osób otrzyma certyfikat ukończenia części szkoleniowej projektu • min. 10 uczniów uzyska certyfikat ukończenie zagranicznych praktyk zawodowych • min. 10 uczniów podniesie swoje kompetencje zawodowe, językowe, społeczne, w tym międzykulturowe • nawiązana zostanie ponadsektorowa współpraca w przygotowaniu młodzieży do wejścia na rynek pracy

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Amelia Konopacka,** **Anna Nowacka** **Lider:** Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu **Partnerzy:** Liceum Ogólnokształcące z Milicza Młodzieżowe Centrum Kariery, OHP w Miliczu IEB GmBh w Querfurcie
TYTUŁ PROJEKTU	**„Świadomy wybór - dobre wejście na lokalny i regionalny rynek pracy"**
TERMIN REALIZACJI	**01.10.2012 - 30.10.2013**

CEL OGÓLNY PROJEKTU	Celem projektu jest podniesienie świadomości uczniów szkół ogólnokształcących na temat tendencji na rynku pracy, możliwości zatrudnienia, oczekiwań pracodawców i ścieżek kształcenia. Projekt odpowiada na dostrzeganą tendencję braku przygotowania uczniów do podejmowania decyzji zawodowych zgodnych z tendencjami na lokalnym i regionalnym rynku pracy. W projekcie zastosowana zostanie współpraca szkoły z instytucjami rynku pracy - urzędem pracy i Młodzieżowym Centrum Kariery, pracodawcami oraz placówkami edukacji zawodowej, czego nie praktykuje się zwyczajowo w stosunku do uczniów ponadgimnazjalnych szkół ogólnokształcących.
GRUPA DOCELOWA (opis)	Projekt skierowany jest do uczniów klas drugich I Liceum Ogólnokształcącego w Miliczu, łącznie 150 osób. Uczniowie klas drugich stoją przed wyborem przedmiotów maturalnych, a w konsekwencji dalszej ścieżki edukacyjnej, dlatego właściwe jest na tym etapie wsparciem w zakresie orientacji i poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Szkoła znajduje się w powiecie o ponadprzeciętnym poziomie bezrobocia, szczególnie wśród młodych ludzi, bez pracy pozostaje 23% osób w wieku 18 - 24 lata oraz 29,1% osób w wieku 25-34 lata. Bezrobotni z tych dwóch grup wiekowych stanowią razem ponad połowę bezrobotnych zarejestrowanych w milickim PUP.
DZIAŁANIA	**Rekrutacja** Możliwość uczestnictwa w projekcie będą mieli wszyscy uczniowie drugich klas I LO w Miliczu. Zakłada się udział wszystkich uczniów spełniających kryteria rekrutacji.
	Właściwe działania zaplanowane w projekcie: 1. Warsztaty z doradcą zawodu i pedagogiem szkolnym w celu pozyskania informacji na temat zainteresowań i planów zawodowych uczniów szkoły II i III klas (pedagog szkolny i doradca zawodu urzędu pracy i Młodzieżowego Centrum Kariery) 2. Spotkanie z pracownikiem urzędu pracy na temat lokalnych i regionalnych tendencji na rynku pracy 3. Giełda pracy z udziałem przedstawicieli pracodawców oraz instytucji przygotowujących do zawodu 4. Spotkanie z wiodącymi inwestorami zagranicznymi w regionie dotyczące możliwości odbywania praktyk i staży zagranicznych 5. 2 krajowe i 1 zagraniczna wycieczka zawodoznawcza do wytypowanych na podstawie zainteresowań uczniów i tempa rozwoju branż 6. Udział w Dniach Kariery realizowanych przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych 7. Drugie spotkanie z doradcą zawodu i pedagogiem szkolnym w celu opracowania indywidualnych projektów edukacyjno-zawodowych dla uczestników projektu na podstawie wiedzy i doświadczeń jakie zdobyli w trakcie projektu 8. Konferencja kończąca promująca ideę projektu wśród regionalnych szkół ponadgimnazjalnych, w tym w szczególności ogólnokształcących

DZIAŁANIA	**Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne)** • konferencja kończąca projekt , • strony internetowe realizatorów i partnerów projektu, • lokalna prasa, • podczas realizowanych w projekcie giełdy pracy i spotkań z inwestorami oraz imprez związanych z Dniami Kariery.
	Ewaluacja Pierwszym etapem ewaluacji będzie zebranie informacji od uczestników projektu podczas pierwszego spotkania z doradcami i pedagogiem (ewaluacja na poziomie indywidualnym) Kolejnym etapem będzie drugie spotkanie z doradcą zawodu (ewaluacja na poziomie indywidualnym) Ostatnim elementem ewaluacji będą wywiady grupowe prowadzone w formie dyskusji z uczestnikami projektu w mniejszych grupach (ewaluacja na poziomie grupowym).
REZULTATY	• 150 uczniów objętych działaniami poradnictwa zawodowego poprzez udział w warsztatach, giełdzie, wycieczkach zawodoznawczych i indywidualnych konsultacjach, • opracowanie dla 150 uczniów indywidualnych projektów edukacyjno-zawodowych, • nawiązanie współpracy pomiędzy lokalnymi instytucjami edukacyjnymi (szkoły), działającymi w obszarze rynku pracy (urząd pracy i Młodzieżowe Centrum Kariery), pracodawcami krajowymi i zagranicznymi oraz organizacją pozarządową (Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP), • podniesienie świadomości wśród uczniów szkoły ogólnokształcącej na temat współczesnego rynku pracy, • zwrócenie uwagi na problemy absolwentów szkół ogólnokształcących związane z wejściem na rynek pracy.

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Katarzyna Kaczmarek,** **Aleksandra Wencek** **Beneficjent:** Starostwo Powiatowe w Miliczu **Partnerzy:** • Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego FAVEO (Polska); • Polskie Stowarzyszenie Kobiet Biznesu, • IEB w Querfurcie (Niemcy).
TYTUŁ PROJEKTU	**Mama zakłada własną działalność**
TERMIN REALIZACJI	**01.06.2012 - 31.05.2014**

CEL OGÓLNY PROJEKTU	Celem projektu jest aktywizacja zawodowa 22 kobiet w powiecie milickim, które wchodzą na rynek pracy lub wracają po urlopach wychowawczych i macierzyńskich. Poprzez samo zatrudnienie uczestniczki mają szansę bardziej niezależnie i samodzielnie kierować swoją ścieżką kariery i dysponować czasem dzielonym między pracę i rodzinę. Dodatkowym celem projektu jest zmiana społecznej świadomości w postrzeganiu roli kobiet wychowujących dzieci w społeczeństwie, rodzinie i w zakresie aktywności zawodowej.
GRUPA DOCELOWA (opis)	Grupą docelową są kobiety, które wracają na rynek pracy po urlopach wychowawczych. Są to osoby, które miały przerwę w zatrudnieniu lub jeszcze go nie podjęły po ukończeniu szkoły. Ze względu na obowiązki macierzyńskie nie zawsze są one w stanie pracować w określonych przez pracodawcę godzinach, w pełnym wymiarze czasu, potrzebują elastycznego czasu zatrudnienia. Do projektu zrekrutowane zostaną panie - 22 osoby - z powiatu milickiego, który charakteryzuje się ponadprzeciętnym wskaźnikiem bezrobocia w województwie. Uczestnictwo w projekcie możliwe będzie dla kobiet bez względu na ich wiek i na liczbę posiadanych dzieci. Samozatrudnienie daje im możliwość stania się osobą niezależną, samodzielną, zorganizowaną - rozgraniczenie czasu na pracę zawodową i obowiązki domowe. Możliwość samodzielnego utrzymywania się spowoduje wzrost samooceny, zmianę świadomości i postrzegania własnej osoby.
DZIAŁANIA	**Rekrutacja** Informacja o projekcie przekazana zostanie za pomocą strony internetowej Urzędu Powiatowego, lokalnej prasy i plakatów. W pierwszej kolejności do projektu rekrutowane będą kobiety, które samotnie wychowują dzieci, których dziecko ma określony stopień niepełnosprawności. W kolejnym etapie uczestniczki składają formularze - rekrutacja formalna oraz merytoryczna. Osoby z największą ilością punktów zostaną wytypowane do rozmowy kwalifikacyjnej, którą przeprowadzi komisja w składzie: przedstawiciel wnioskodawcy i doradca zawodu. Kolejnym etapem będzie wypełnienie testu przez potencjalne uczestniczki w zakresie predyspozycji do założenia własnej firmy. Do projektu zakwalifikowane zostaną 22 osoby z największą ilością punktów z wszystkich etapów projektu.
	Właściwe działania zaplanowane w projekcie 1. Seminarium otwierające z udziałem członkiń Polskiego Stowarzyszenia Kobiet Biznesu. (element motywujący do uczestnictwa w projekcie) 2. Kurs kompetencji interpersonalnych (np. radzenia sobie ze stresem, asertywności) 3. Kurs komputerowy 4. Kurs z podstaw zakładania własnej działalności gospodarczej 5. Szkolenie w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych na własną działalność

DZIAŁANIA	6. Szkolenie w podstaw prawnych 7. Kurs prawa jazdy (dla uczestniczek, które nie posiadają prawa jazdy) 8. Konsultacje podczas tworzenia biznesplanów własnej działalności 9. Kurs językowy realizowany od początku projektu (język angielski lub niemiecki) 10. Indywidualne praktyki zagraniczne w firmach zgodnych z profilem planowanych działalności (z zapewniona opieką dla dzieci) 11. Konferencja podsumowująca projekt
	Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne) • plakaty, informacja w mediach i na stronach internetowych • konferencja podsumowująca projekt, • spot promocyjny z wyjazdów na praktyki zagraniczne promujący aktywność zagraniczną kobiet powracających na rynek pracy lub wchodzących na niego po raz pierwszy, który prezentowany będzie w lokalnych mediach • broszura podsumowująca wyniki projektu w postaci wywiadów i zdjęć z uczestniczkami
	Ewaluacja 1. Ankiety ewaluacyjne na koniec projektu przeprowadzone wśród uczestniczek 2. Badanie długofalowych efektów projektu - ankiety przeprowadzone rok po zakończeniu projektu, za pomocą których zbadana zostanie sytuacja zawodowa uczestniczek (czy założyły działalność, jak długo ona funkcjonuje) 3. Ewaluacja na poziomie członków rodziny uczestniczek (wywiady) - zbadanie, czy i jak projekt wpłynął na otoczenie uczestniczek projektu
REZULTATY	• 22 kobiety z powiatu milickiego zostaną objęte wsparciem w zakresie zakładania własnej działalności • min. 80% uczestniczek otrzyma certyfikaty ukończenia kursów i szkoleń w projekcie • wzrost samooceny uczestniczek, zmiana świadomości i postrzegania siebie • zwiększenie niezależności, mobilności zawodowej kobiet • zwiększenie wiary we własne możliwości • zwiększenie potencjału zatrudnienia w powiecie milickim • społeczna zmiana wizerunku kobiet wychowujących dzieci

KONSPEKT PROJEKTU

przygotowywany przez uczestników w ramach projektu

„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyka partnera niemieckiego"

Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

IMIONA I NAZWISKA OSÓB WCHODZĄCYCH W SKŁAD ZESPOŁU	**Związek Nauczycielstwa Polskiego:** Stanisława Bulanda **Prywatny przedsiębiorca:** Ewa Cempel **Partner niemiecki:** Instytucja pośrednictwa pracy (Eigenbetrieb für Arbeit) w Saale
TYTUŁ PROJEKTU	**Młodzież szansą rozwoju powiatu oleśnickiego**
TERMIN REALIZACJI	**01.09.2012-31.08.2014 (21 miesięcy)**

CEL OGÓLNY PROJEKTU	Celem projektu jest stworzenie platformy współpracy lokalnych placówek edukacyjnych i pracodawców z terenu Oleśnicy i powiatu oleśnickiego w postaci Rady na Rzecz Aktywizacji Zawodowej Młodzieży Powiatu Oleśnickiego, aby pomóc młodzieży w wyborze drogi zawodowej zwiększającej jej szanse na rynku pracy. Pośrednim celem jest wsparcie dla nauczycieli poprzez umożliwienie im bezpośrednich kontaktów z pracodawcami krajowymi i zagranicznymi.
GRUPA DOCELOWA (opis)	Bezpośrednią grupą docelową w projekcie będą nauczyciele lokalnych szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz pracodawcy z terenu miasta i powiatu oleśnickiego. Działania projektowe będą miały charakter otwarty dla wszystkich zainteresowanych. Spośród nich wyłonieni zostaną członkowie Rady w liczbie 10 nauczycieli i 10 pracodawców. Na wyjazdy studyjne zrekrutowani zostaną nauczyciele właściwi ze względu na przedmiot nauczania. Pośrednią grupą docelową projektu są uczniowie szkół gimnazjalnych powiatu oleśnickiego, którzy wkrótce staną przed decyzją wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej.
DZIAŁANIA	**Rekrutacja** 1. Ankiety badające potrzeby nauczycieli rozesłane zostaną do wszystkich szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w Oleśnicy i powiecie oleśnickim. 2. Na seminarium prezentujące wyniki badania zaproszonych zostanie po 4 przedstawicieli każdej ze szkół oraz min. 20 przedstawicieli pracodawców, którzy jako pierwsi odpowiedzą na zaproszenia. 3. W wizytach studyjnych w zakładach pracy udział weźmie 40 nauczycieli (rekrutowani spośród nauczycieli wskazanych przedmiotów oraz wychowawców klas II i III klas gimnazjalnych), którzy jako pierwsi złożą formularze rekrutacyjne. 4. W wizytach studyjnych u lokalnych pracodawców udział weźmie min. 30 uczniów każdej ze szkół gimnazjalnych, łącznie min. 300 uczniów. Dobór grupy w szkole przeprowadzony zostanie wewnętrznie w szkołach. 5. W zagranicznych wizytach studyjnych udział weźmie po 10 uczniów każdej ze szkół gimnazjalnych. Dobór grupy w szkole przeprowadzony zostanie wewnętrznie w szkołach.
	Właściwe działania zaplanowane w projekcie 1. Badanie potrzeb wśród nauczycieli przedmiotów zajęcia techniczne, przedsiębiorczość oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu z powiatu oleśnickiego w formie ankiety w zakresie poznania oferty oleśnickiego rynku pracy i specyfiki poszczególnych stanowisk pracy. 2. Seminarium prezentujące wyniki badania z udziałem nauczycieli oraz zaproszonych pracodawców rozpoczynające współpracę oleśnickich szkół z przedsiębiorcami.

DZIAŁANIA	2. Wizyty studyjne nauczycieli w zakładach pracy, które wskazane zostały podczas badania potrzeb i wyraziły wolę współpracy w projekcie. 3. Utworzenie Rady na Rzecz Aktywizacji Zawodowej Młodzieży Powiatu Oleśnickiego w celu usprawnienia przepływu informacji pomiędzy stronami edukacji młodzieży jakimi są szkoła i pracodawcy-praktykodawcy. W ramach Rady mogłyby być poruszane takie kwestie jak: trudności wychowawcze z praktykantami, postępy edukacyjne, innowacyjne rozwiązania dotyczące współpracy stron, jak np. udział praktykodawców w zebraniach z rodzicami, wychowami, udostępnienie dziennika elektronicznego dla praktykodawców itp. Wiodącym zadaniem Rady będzie tworzenie „dobrego klimatu" i społecznego wsparcia dla przedsiębiorstw tworzących miejsca praktyk. Innym ważnym zadaniem Rady będzie rozwinięcie kontaktów zagranicznych w celu przygotowania zagranicznych miejsc praktyk. 4. Spotkanie inaugurujące prace Rady, w trakcie którego zaprezentowana zostanie ona lokalnej opinii publicznej. Program zawierał będzie: prezentację idei Rady, jej przedstawicieli, doświadczeń nauczycieli biorących udział w projekcie, a także oferty oleśnickiego rynku praktyk zawodowych. Na spotkanie zaproszeni zostaną uczniowie lokalnych szkół gimnazjalnych, nauczyciele szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, lokalne władze, pracownicy kuratorium, przedstawiciele cechu rzemiosł, OHP i PUP, pracodawców. 5. Wizyty studyjne dla uczniów w zakładach pracy, w celu zapoznania się ze specyfiką ich działania. 6. Wizyty studyjne uczniów i nauczycieli u zagranicznych praktykodawców pozyskanych przez Radę.
	Upowszechnianie rezultatów (działania promocyjne) 1. Informacja o projekcie w lokalnych mediach. 2. Informowanie placówek edukacyjnych drogą tradycyjną i elektroniczną. 3. Informacja na stronach internetowych wszystkich zainteresowanych podmiotów. 4. Akcja plakatowa poprzedzająca działania otwarte w projekcie. 5. Stworzenie strony internetowej Rady i informowanie na niej o jej aktualnej działalności.
	Ewaluacja Działania ewaluacyjne obejmą: 1. grupę nauczycieli biorących udział w projekcie na poziomie zbadania efektywności zaoferowanych im w projekcie działań, 2. grupę pracodawców w zakresie celowości podobnych projektów oraz zwiększenia ich gotowości do partycypowania w procesie edukacji zawodowej, 3. grupę uczniów uczestniczących w wizytach studyjnych pod kątem zwiększenia świadomości na temat możliwości rozwoju zawodowego w regionie oraz konieczności aktywnego projektowania własnej kariery.

REZULTATY	**Rezultaty w projekcie:** • powstanie Rady na Rzecz Aktywizacji Zawodowej Młodzieży Powiatu Oleśnickiego, • min. 40 nauczycieli objętych działaniami projektowymi, • min. 300 uczniów uczestniczących w wizytach studyjnych u polskich pracodawców, • 100 uczniów uczestniczących w zagranicznych wizytach studyjnych, • min. 20 pracodawców pozyskanych do współpracy w działaniach edukacyjnych, • zwiększenie świadomości społeczności lokalnej na temat konieczności wczesnego wspierania młodzieży w wyborze zawodowym, • zwiększenie partycypacji pracodawców w kształceniu zawodowym młodzieży w Oleśnicy i powiecie oleśnickim.

Monika Siurdyban
Dolnośląska Szkoła Wyższa

Ewaluacja projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego"

Główne założenia ewaluacji projektu

Ewaluacja to obiektywna ocena projektu, programu lub polityki na wszystkich jego etapach, tj. planowania, realizacji i mierzenia rezultatów. Powinna ona dostarczyć rzetelnych i przydatnych informacji pozwalając wykorzystać zdobytą w ten sposób wiedzę w procesie decyzyjnym. Często dotyczy ona procesu określenia wartości lub ważności działania, polityki lub programu. Taką definicję można znaleźć na Portalu Funduszy Europejskich.[1]

Ewaluacja projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego" opiera się nie tylko na powyższym sformułowaniu. Na jej potrzeby przyjęto też definicję sformułowaną przez M. Trockiego i B. Gruczę (2007).[2] Wg tych autorów **ewaluacja** to oszacowanie jakości, stopnia realizacji projektu w stosunku do wcześniej zdefiniowanych kryteriów, na podstawie odpowiednich informacji.

Ewaluacja projektu zaplanowana została już na etapie tworzenia wniosku o dofinansowanie. W treści dokumentu znajdują się zapisy odnoszące do omawianego zagadnienia, które zostały w pełni uwzględnione w trakcie przygotowania planu i założeń metodologicznych ewaluacji. Ponadto, aby zachować pełen obiektywizm ewaluacja ma charakter zewnętrzny, a narzędzia badawcze oraz raporty z badań są opracowywane na bieżąco.

Cele ewaluacji projektu zostały określone następująco (na podstawie Polskiego Towarzystwa Ewaluacji):[3]

- zbadanie potrzeb uczestników projektu,
- określenie kierunków i celów działań,
- poprawa przejrzystości podejmowanych działań,

---

1 http://www.ewaluacja.gov.pl/ewaluacja_wstep/Strony/Definicja.aspx [data dostępu 31.03.2012]

2 Trocki M., Grucza B., 2007, *Zarządzanie projektem europejskim*, PWE, Warszawa.

3 http://www.pte.org.pl/x.php/1,155/O-ewaluacji.html [data dostępu 31.03.2012]

- identyfikowania słabych i mocnych stron interwencji,
- sygnalizowanie pojawiających się problemów,
- określanie stopnia zgodności z przyjętymi założeniami,
- zwiększanie profesjonalizmu realizacji kolejnych zadań,
- pogłębianie odpowiedzialności za projekt,
- wspomaganie procesu podejmowania decyzji kadry zarządzającej,
- demokratyzacja procesu zarządzania,
- zwiększenie skuteczności i efektywności projektu.

Ważnym elementem ewaluacji projektu jest zbadanie założonych **wskaźników**, bowiem to one w głównej mierze przyczyniają się do realizacji celu projektu. Dużą uwagę skupia się na wypracowanych produktach oraz rezultatach twardych i miękkich projektu, które zostaną szczegółowo przedstawiono w dalszej części opracowania.

Na proces ewaluacji projektu składają się trzy następujące po sobie **typy** :

I. ewaluacja ex ante (przed rozpoczęciem właściwych działań),
II. ewaluacja on-going (bieżąca, w trakcie realizacji),
III. ewaluacja ex post (po zakończeniu wszystkich działań, w tym przypadku 6 miesięcy po zakończeniu projektu).

Plan ewaluacji projektu[4]

ETAP	OPIS	TERMIN
I.	**Ewaluacja ex ante** - analiza wniosku o dofinansowanie projektu po kątem planowanej ewaluacji	Kwiecień 2011
II.	**Ewaluacja on-going** (bieżąca)	Kwiecień 2011- Maj 2012
II.1.	Badanie potrzeb uczestników a) przygotowanie i przeprowadzenie ankiet potrzeb i oczekiwań	Kwiecień - Maj 2011
II.2.	Prowadzenie badania ewaluacyjnego seminarium „Doświadczenie - dialog - partnerstwo" a) c.d. przeprowadzenia ankiet potrzeb i oczekiwań b) przygotowanie i przeprowadzenie ankiet ewaluacyjnych badania fokusowego mini FGI	Czerwiec - Lipiec 2011
II.3.	Opracowanie raportu z seminarium a) opracowanie raportu analizy potrzeb i oczekiwań b) opracowanie raportu analizy badania fokusowego mini FGI	Lipiec - Sierpień 2011
II.4.	Przygotowanie i przeprowadzenie ewaluacji seminarium i treningu a) przygotowanie i przeprowadzenie ankiet ewaluacyjnych seminarium i treningu b) opracowanie raportu z ewaluacji seminarium i treningu	Wrzesień - Listopad 2011

4 Plan ewaluacji projektu - Załącznik nr 1 do sprawozdania nr 1/2011 z realizacji procesu ewaluacji projektu (kwiecień 2011) - materiały wewnętrzne projektodawcy.

II.5.	Przygotowanie i przeprowadzenie badania ewaluacyjnego z podróży studyjnej uczestników projektu a) przygotowanie i przeprowadzenie ankiet ewaluacyjnych z podróży studyjnej Przeprowadzenie ewaluacji w zakresie oferowanych uczestnikom konsultacji z ekspertami b) przygotowanie ankiet ewaluacyjnych w zakresie oferowanych uczestnikom konsultacji z ekspertami	Listopad - Grudzień 2011
II.6.	Przeprowadzenie badania ewaluacyjnego z podróży studyjnej uczestników projektu a) opracowanie raportu z ewaluacji z podróży studyjnej Przeprowadzenie ewaluacji w zakresie oferowanych uczestnikom konsultacji z ekspertami b) przeprowadzenie ankiet ewaluacyjnych w zakresie oferowanych uczestnikom konsultacji z ekspertami	Styczeń 2012
II.7.	Przeprowadzenie ewaluacji w zakresie oferowanych uczestnikom konsultacji z ekspertami a) opracowanie raportu z ewaluacji w zakresie oferowanych uczestnikom konsultacji z ekspertami Przygotowanie i przeprowadzenie ewaluacji dot. seminarium tematycznego b) przygotowanie i przeprowadzenie ankiet ewaluacyjnych dot. seminarium tematycznego	Styczeń - Luty 2012
II.8.	Przeprowadzenie ewaluacji dot. seminarium tematycznego a) opracowanie raportu z ewaluacji dot. seminarium tematycznego Przygotowanie i przeprowadzenie ewaluacji na zakończenie projektu (w tym ocena publikacji)	Marzec - Maj 2012
III.	**Ewaluacja ex post** (końcowa, 6 miesięcy po zakończeniu projektu)	Listopad 2012

Najbardziej istotnym elementem ewaluacji są przyjęte **kryteria (standardy) ewaluacyjne**. Na potrzeby niniejszego projektu zastosowano następujące kryteria :

- **trafność** (ang. relevance) - stopień, w jakim cele projektu odpowiadają zmieniającym się potrzebom i priorytetom w szczeblu regionalnym lub lokalnym; czy projekt przyczynia się do rozwiązania problemów wskazanych w dokumentach strategicznych?
- **skuteczność** (ang. effectiveness) - w jakim stopniu projekt przyczyni się do osiągniecia celów szczegółowych i ogólnych programu?
- **efektywność** (ang. efficiency) - jakie zasoby projektu przetworzono w bezpośrednie produkty i rezultaty?; jak jest stosunek zasobów projektu do jego produktów i rezultatów?
- **użyteczność** (ang. utility) - czy projekt przyczyni się do zaspokojenia potrzeb/rozwiązania problemów grup docelowych lub społeczeństw i w jaki sposób? Czy produkty i rezultaty projektu będą dla nich użyteczne, funkcjonalne (w tym na odpowiednim poziomie jakościowym)? Czy społeczeństwo będzie korzystać z jego rezultatów? Czy pojawiły się pozytywne lub negatywne efekty uboczne?
- **trwałość** (ang. sustainability) - czy na poziomie użyteczności pozostaną po projekcie trwałe zmiany?; czy zmiany te będą użyteczne dla użytkowników przez długi czas?[5]

Za pomocą ww. kryteriów (standardów) są analizowane dane zebrane w toku realizacji projektu, na podstawie:

- dokumentów rekrutacyjnych, promocyjnych i upowszechniających,
- badań ankietowych realizowanych wśród osób wchodzących w skład grupy docelowej,
- opracowań pisemnych przygotowanych w trakcie realizacji projektu,

---

5 European Commission, Working Document No.6. Measuring Structural Funds Employment Effects, March 2007, s. 16.

- obserwacji wybranych wydarzeń w toku ewaluacji projektu,
- wniosku o dofinansowanie projektu.

W ramach ewaluacji projektu przyjęto techniki stosowane w metodologii badań społecznych z uwzględnieniem zarówno specyfiki badań ilościowych, jak i jakościowych.

Efekty ewaluacji projektu

Krótki opis projektu

Projekt „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego" jak już wspomniano, jest realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich", Działanie 6.1."Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspierania aktywności zawodowej w regionie", Poddziałanie 6.1.1. „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy". Projekt pod przewodnictwem Fundacji Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego FAVEO realizowany jest w partnerstwie z Dolnośląską Szkoła Wyższą z siedzibą we Wrocławiu. Dobór partnera określono na etapie tworzenia wniosku o dofinansowanie projektu i jest on związany z przedmiotem projektu, jego zadaniami, wielkością, obszarem funkcjonowania oraz przyjętym systemem zarządzania. Wszystkie działania dotyczące przedmiotu projektu i jego realizacji uzgodnione zostały w przyjętej przez partnerów umowie. Ponadto projekt realizowany jest we współpracy z Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH z Halle (Saksonia-Anhalt). Termin realizacji kolejnych działań projektu obejmuje okres od kwietnia 2011 r. do maja 2012 r. i przewiduje wsparcie dla 39 beneficjentów z dwóch powiatów województwa dolnośląskiego (milickiego i oleśnickiego).

Kluczowe zadania projektu dotyczą m.in.:
- rekrutacji uczestników do projektu,
- przeprowadzania badania fokusowego mini FGI,
- organizacji seminarium „Doświadczenie-dialog-partnerstwo",
- realizacji badań eksperckich,
- przeprowadzenia seminarium z zakresu zarządzania projektami międzynarodowymi i treningu międzykulturowego,
- organizacji podróży studyjnej do Saksonii-Anhalt,
- konsultacji z ekspertami w zakresie opracowania konspektów projektów w ramach planowanej współpracy,
- przeprowadzenia seminarium tematycznego,
- opracowania publikacji informacyjnej,
- organizacji konferencji podsumowującej projekt.

Wszystkie zadania projektu zostały poddane ewaluacji on-going (bieżącej).

Charakterystyka uczestników projektu

Beneficjentami projektu są podmioty rynku pracy oraz ich przedstawiciele z obszaru powiatów milickiego i oleśnickiego. Docelowo zaplanowano wsparcie dla 33 kobiet i 6 mężczyzn, natomiast w procesie rekrutacji wyłoniono ostatecznie 32 kobiety i 7 mężczyzn.

Poniższe zestawienia przedstawiają zróżnicowanie uczestników projektu pod kątem płci, wieku, obszaru działalności i rodzaju reprezentowanej instytucji.

Płeć	liczba
Kobieta	32
Mężczyzna	7

Wiek	liczba
do 24 lat	2
25-30 lat	6
31-40 lat	14
41-50 lat	5
powyżej 50 lat	12

Obszar działalności instytucji	liczba
Powiat milicki	14
Powiat oleśnicki	25

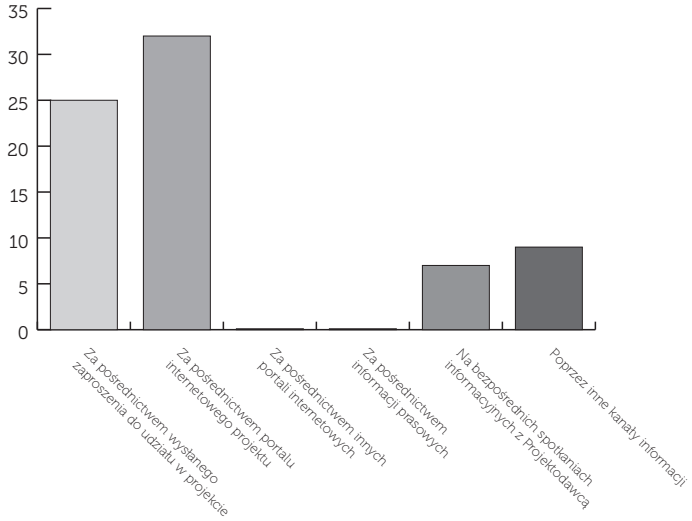
Reprezentowana instytucja	liczba
szkolnictwo i edukacja	8
jednostki samorządowe	9
organizacje pozarządowe	8
pracodawcy	5
urząd pracy	4
związki zawodowe	3
OHP	2

Wyniki ewaluacji wybranych zadań projektu

Ewaluacja potrzeb i oczekiwań uczestników projektu

Podstawę badania potrzeb i oczekiwań uczestników stanowią wypowiedzi 39 uczestników, zebrane za pomocą kwestionariusza ankiety.

Uczestnicy badania potrzeb i oczekiwań wskazywali m.in. na **źródła informacji o możliwości wzięcia udziału w projekcie** (można było zaznaczyć więcej niż jeden wariant odpowiedzi).

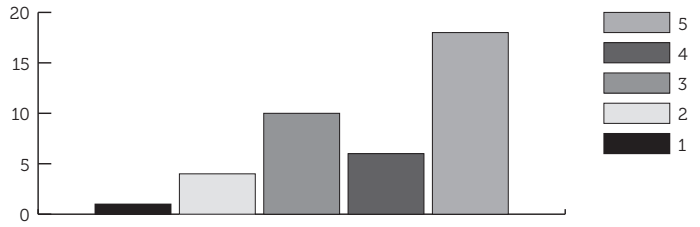


Podstawowe źródło informacji o projekcie to portal internetowy projektu oraz zaproszenia wysłane do potencjalnych uczestników projektu. W dalszej kolejności swoją rolę spełniły spotkania organizacyjne z projektodawcą.

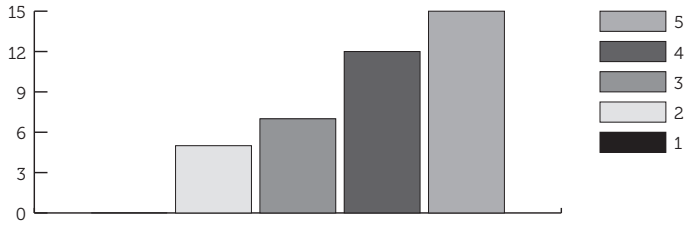
Inne wymienione źródła informacji to:
- inni uczestnicy projektu - 4 osoby
- informacje od kierownika projektu - 2 osoby
- informacja uzyskana od pracodawcy (dyrektora szkoły, starostwa, dyrektora urzędu) - 4 osoby.

Uczestnicy oceniali też, w jakim stopniu postrzegają **potrzebę nabycia poszczególnych umiejętności oraz poszczególnych obszarów profesjonalnej wiedzy (w skali od 1 (bardzo niska) do 5 (bardzo wysoka):**

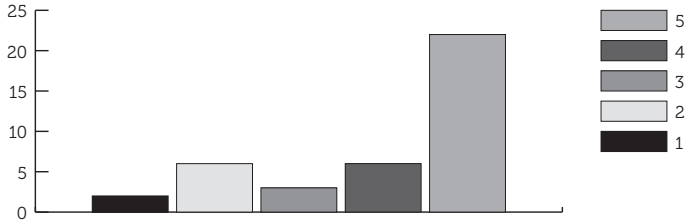
1. **Umiejętności wdrażania rezultatów wynikających z doświadczeń innych instytucji do swojej pracy**



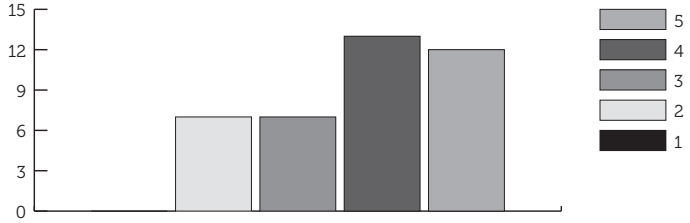
2. **Wiedzy nt. efektywności międzynarodowych działań aktywizujących młodzież**



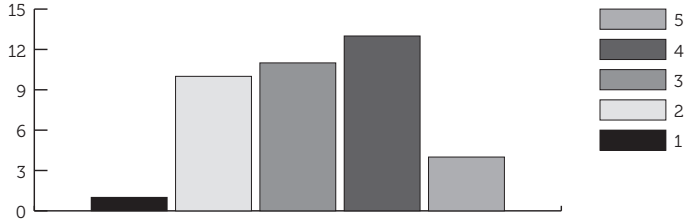
3. **Wiedzy nt. zarządzania projektami międzynarodowymi**



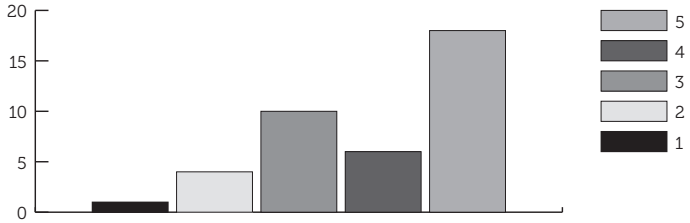
4. **Wiedzy nt. komunikacji międzykulturowej**



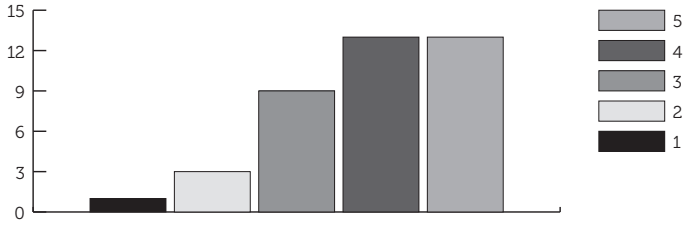
5. **Wiedzy nt. zasad równych szans kobiet i mężczyzn**



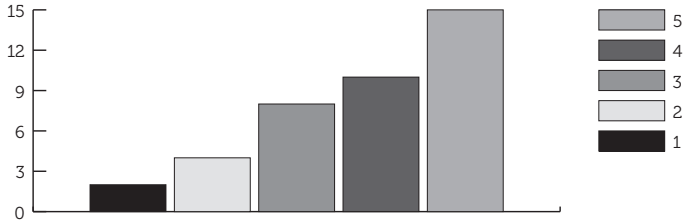
6. **Wiedzy nt. wykorzystania dostępnych analiz (badań, raportów) w celu opracowania propozycji nowych działań partnerskich, np. międzynarodowych**



7. **Motywacji do współpracy z innymi podmiotami rynku pracy i edukacji, również zagranicznymi na rzecz bezrobocia**



8. **Kompetencji międzykulturowych, tj. kompetencji do pracy w środowisku wielokulturowym**



Ponadto uczestnicy wskazali sposób organizacji zajęć wybierając Wrocław na miejsce seminarium „Doświadczenie - dialog - partnerstwo", przeprowadzenie seminarium z zakresu zarządzania projektami międzynarodowymi i treningu międzykulturowego w systemie przedpołudniowym i preferowane terminy badania fokusowego mini FGI w czerwcu i lipcu 2011 oraz wyjazdu studyjnego do Saksonii-Anhalt w grudniu 2011.[6]

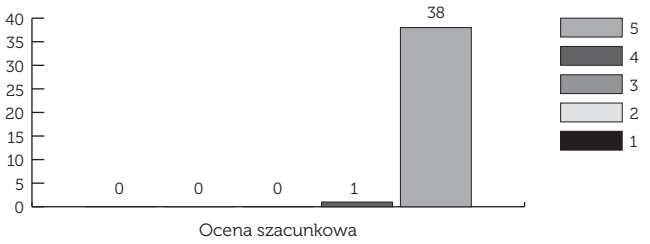
6 Raport ewaluacji analizy potrzeb i oczekiwań uczestników projektu, czerwiec 2011 - materiały wewnętrzne projektodawcy.

Ewaluacja z seminarium z zakresu zarządzania projektami międzynarodowymi i treningu międzykulturowego

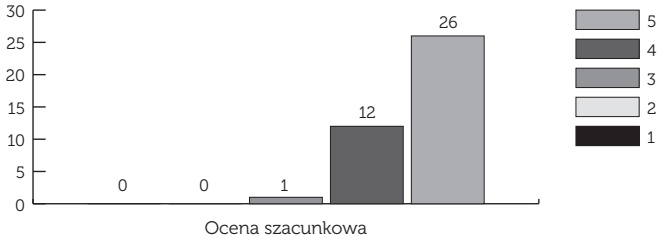
Badanie ewaluacyjne seminarium z zakresu zarządzania projektami międzynarodowymi oraz treningu międzykulturowego przygotowano na podstawie wypowiedzi udzielonych w kwestionariuszu ankiety przez 39 uczestników projektu.

Uczestnicy **seminarium z zakresu zarządzania projektami międzynarodowymi** oceniali organizację seminarium oraz pragmatyczną wartość nabytej wiedzy i umiejętności. Oceny wyrażano w **skali od 1 (bardzo niska) do 5 (bardzo wysoka)** w odniesieniu do następujących kryteriów:

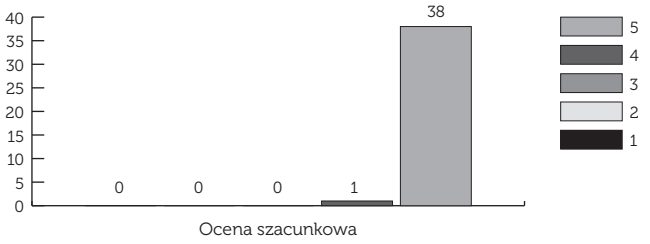
Czy jest Pan/Pani zadowolony(a) z organizacyjnej strony przebiegu seminarium (dostęp do informacji o terminach zajęć, punktualność wykładowców, zaplecze dydaktyczne)?



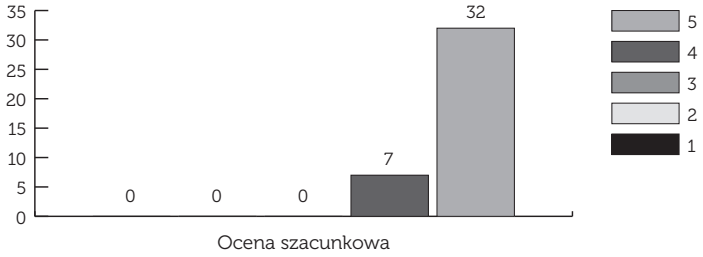
Czy Pana/Pani zdaniem wymiar czasowy seminarium był odpowiedni?



Czy Pana/Pani zdaniem zrealizowane zajęcia odpowiadały tematyce/nazwie seminarium z zakresu zarządzania projektami międzynarodowymi?



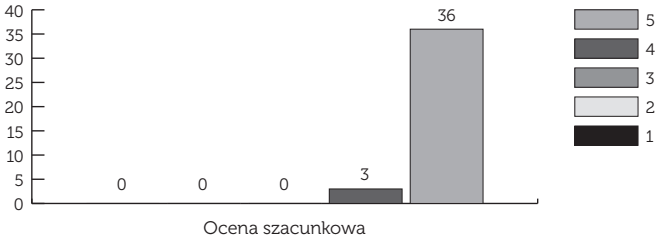
Czy w efekcie udziału w seminarium poszerzył(a) Pan/Pani swoją wiedzę w zakresie zarządzania projektami międzynarodowymi?



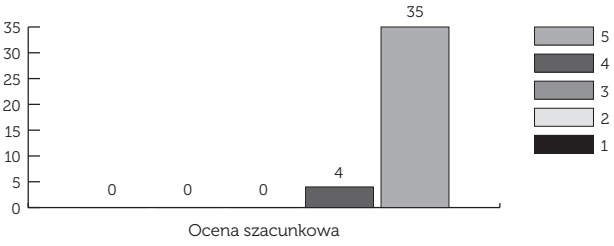
Uczestnicy ewaluacji wysoko ocenili organizację seminarium (97,5% uczestników wskazało na najwyższy przedział skali ocen). Wszyscy uczestnicy wskazali pozytywne efekty udziału w seminarium, podkreślając, że udział w projekcie przyczynił się do poszerzenia ich wiedzy w zakresie zarządzania projektami międzynarodowymi (18% w stopniu wysokim, 82% w stopniu bardzo wysokim).

Ponadto ocenili organizację **treningu międzykulturowego** oraz wartość dodaną nabytej w trakcie treningu wiedzy i umiejętności. Oceny wyrażano w **skali od 1 (bardzo niska) do 5 (bardzo wysoka)** w odniesieniu do następujących obszarów:

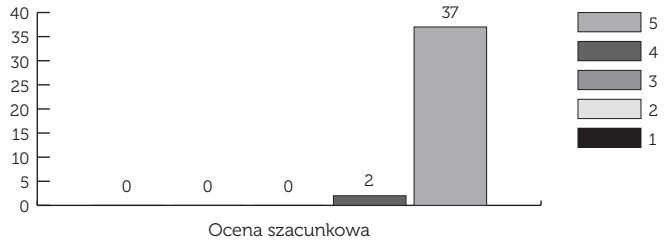
Czy jest Pan/Pani zadowolony(a) z organizacyjnej strony przebiegu treningu (dostęp do informacji o terminach zajęć, punktualność wykładowców, zaplecze dydaktyczne)?



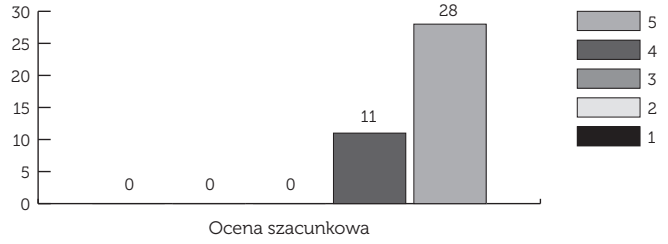
Czy Pana/Pani zdaniem wymiar czasowy treningu był odpowiedni?



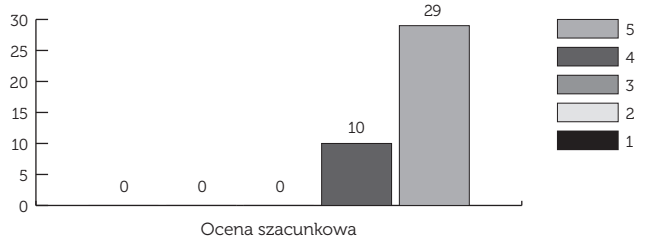
Czy Pana/Pani zdaniem zrealizowane zajęcia odpowiadały tematyce/nazwie treningu międzykulturowego?



Czy w efekcie udziału w treningu poszerzył(a) Pan/Pani swoją wiedzę nt. komunikacji międzykulturowej?



Czy w efekcie udziału w treningu poszerzył(a) Pan/Pani swoją wiedzę nt kompetencji międzykulturowych, tj. kompetencji do pracy w środowisku wielokulturowym?



Uczestnicy ewaluacji bardzo wysoko ocenili organizację treningu (95% uczestników wskazało na najwyższy przedział skali ocen). Wszyscy uczestnicy wskazali pozytywne efekty udziału w treningu, podkreślając, że udział w projekcie przyczynił się do poszerzenia ich wiedzy w zakresie komunikacji międzykulturowej (28% w stopniu wysokim, 72% w stopniu bardzo wysokim) oraz do wzmocnienia kompetencji międzykulturowych wykorzystywanych w pracy w środowisku wielokulturowym (26% w stopniu wysokim, 74% w stopniu bardzo wysokim).[7]

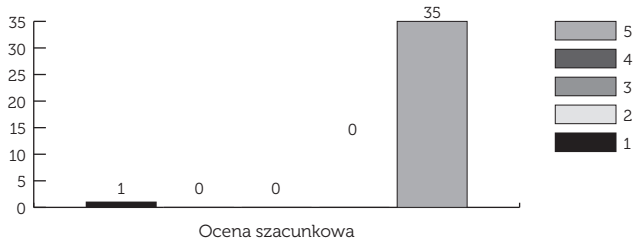
7 Raport ewaluacji seminarium z zakresu zarządzania projektami międzynarodowymi i treningu międzykulturowego, październik 2011 - materiały wewnętrzne projektodawcy.

Ewaluacja podróży studyjnej do Saksonii-Anhalt

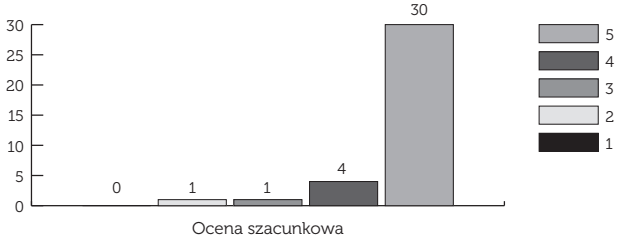
Badanie ewaluacyjne podróży studyjnej do Saksonii - Anhalt przygotowano na podstawie wypowiedzi udzielonych w kwestionariuszu ankiety przez 36 uczestników (29 kobiet i 7 mężczyzn), którzy wzięli udział w wyjeździe.

Uczestnicy podróży studyjnej do Saksonii-Anhalt oceniali organizację wyjazdu oraz pragmatyczną wartość nabytej wiedzy i umiejętności. Oceny wyrażano w **skali od 1 (bardzo niska) do 5 (bardzo wysoka)** w odniesieniu do następujących kryteriów:

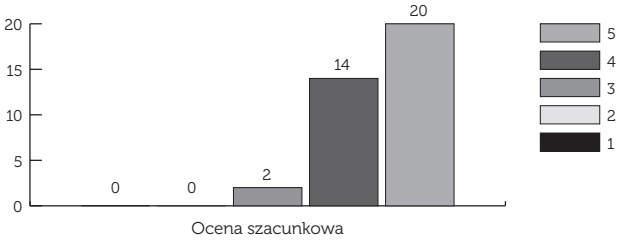
Czy jest Pan/Pani zadowolony(a) ze strony organizacyjnej podróży do Saksonii- Anhalt (dojazd, nocleg, wyżywienie)?



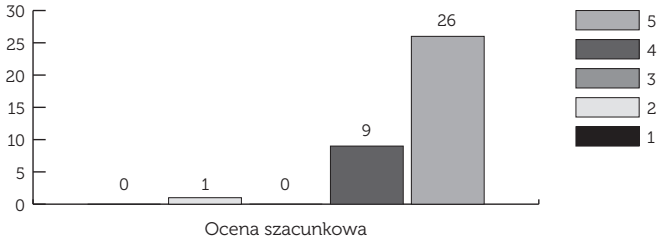
Czy podróż studyjna pozwoliła Pani/Panu na wymianę doświadczeń z partnerami niemieckimi?



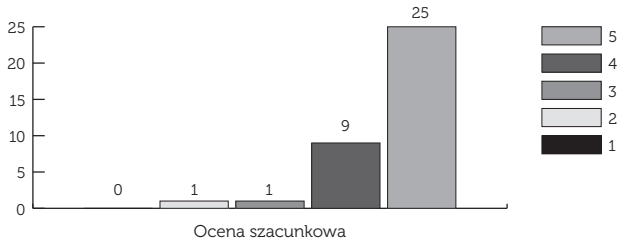
Czy w efekcie udziału w podróży studyjnej i poznania niemieckich projektów poznał(a) Pan/Pani warunki, w jakich możliwa jest efektywna współpraca polsko-niemiecka w projektach rozwiązujących problemy rynku pracy dla młodzieży?



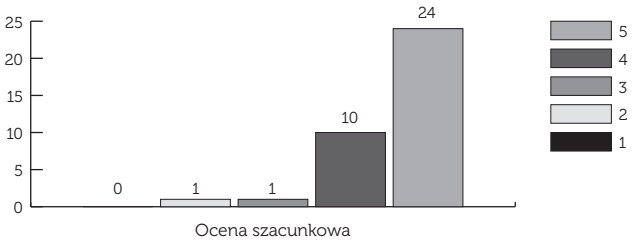
Czy w efekcie udziału w podróży studyjnej poznał(a) Pan/Pani instrumenty kształtowania polityki edukacyjnej i zatrudnienia młodych ludzi w Niemczech?



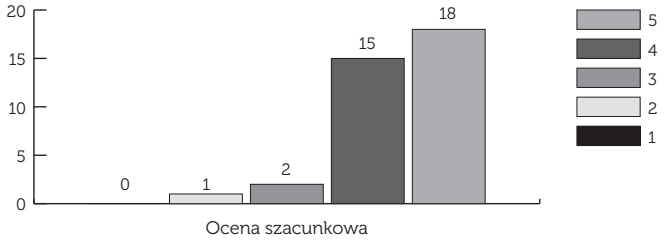
Czy udział w podróży studyjnej pozwolił Panu/Pani na zapoznanie się z funkcjonowaniem sieci współpracy różnych podmiotów na niemieckim rynku pracy?



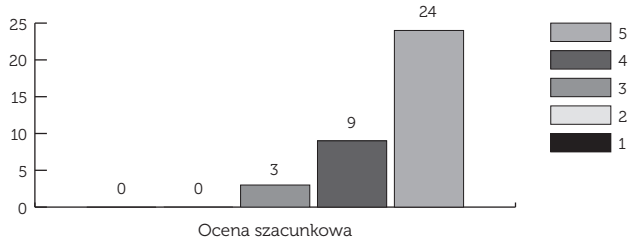
Czy dzięki podróży studyjnej poszerzył(a) Pan/Pani wiedzę nt efektywności działań międzynarodowych przeciwdziałających bezrobociu młodzieży w Saksonii-Anhalt?



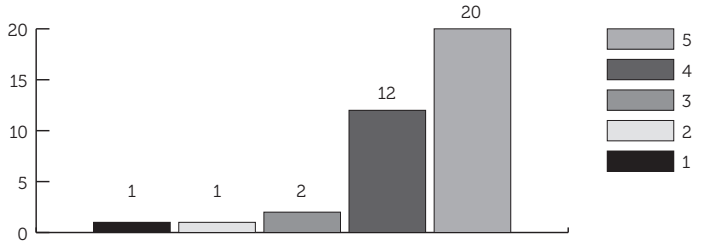
Czy udział w podróży studyjnej ułatwił Panu/Pani zdefiniowanie warunków, w jakich Pana/Pani instytucja mogłaby realizować projekty we współpracy polsko-niemieckiej na rzecz młodzieży z problemami na rynku pracy?



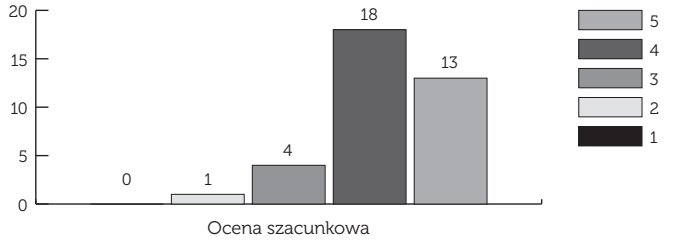
Czy dotychczas poszerzył(a) Pan/Pani wiedzę nt zasad równości szans w podejmowanych działaniach na rzecz osób z mniejszymi szansami społecznymi?



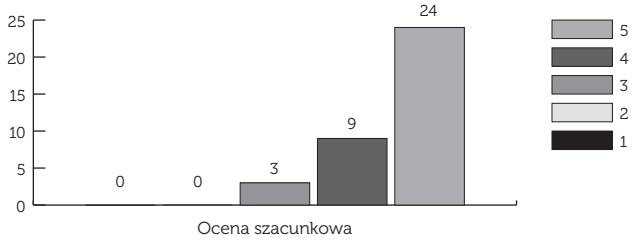
Czy dotychczas poszerzył(a) Pan/Pani wiedzę nt efektywności działań międzynarodowych aktywizujących młodzież?



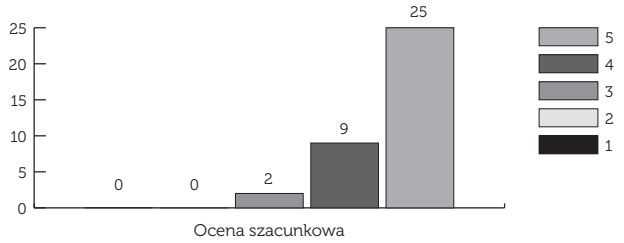
Czy dotychczasowe działania projektowe pozwoliły Pani/Panu podnieść umiejętność wykorzystania w swojej pracy rezultatów i doświadczeń innych instytucji?



Czy podróż studyjna pomogła lub może pomóc w przyszłości Panu/Pani nawiązać współpracę polsko-niemiecką w zakresie rozwiązywania problemów młodzieży na rynku pracy?



Czy dzięki udziałowi w podróży studyjnej wzmocnił(a) Pan/Pani swoje kompetencje międzykulturowe i przekonanie o możliwości podjęcia projektu międzynarodowego?



Uczestnicy podróży studyjnej do Saksonii-Anhalt, zorganizowanej w ramach projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego" bardzo wysoko ocenili przygotowanie i organizację podróży, m.in.: przygotowanie programu, dojazd, nocleg, wyżywienie, profesjonalna praca tłumaczki, zaangażowanie partnera niemieckiego QFC (Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH) w realizację programu wizyty.

Równie pozytywnie oceniony został walor poznawczy i praktyczny wiedzy, którą uczestnicy projektu nabyli w trakcie spotkań z niemieckimi partnerami. Szczególnie znaczące i inspirujące dla uczestników były następujące zagadnienia:

- funkcjonowanie centrum aktywacji zawodowej osób wykluczonych IEB Schulungsgesellschaft mbH Querfurt,
- założenia pedagogicznej pracy z młodzieżą bezrobotną,
- system zabezpieczeń społecznych dla bezrobotnych,
- strategie aktywizacji młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym,
- współpraca różnych instytucji i organizacji na rzecz zatrudnienia osób młodych,
- projekty ukierunkowywane na zdobycie wykształcenia,
- instrumenty aktywizacji młodzieży wykorzystywane w tych projektach,
- partycypacyjny charakter projektów, związany z aktywnym udziałem młodzieży,
- perspektywy współpracy polsko-niemieckiej na poziomie różnych instytucji.

Uczestnicy wyjazdu studyjnego w znacznej mierze spostrzegają rozwiązania i strategie działania niemieckiego partnera na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej młodzieży zagrożonej wykluczeniem, jako działania efektywne i praktyczne, których poznanie pozwoliło im rozszerzyć kompetencje w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej defaworyzowanej młodzieży. Umiejętności te pozwalają uczestnikom wykorzystać w swojej pracy rezultaty i doświadczenia innych instytucji.

Dla uczestników projektu podróż studyjna okazała się efektywnym narzędziem nabycia kompetencji, które można wykorzystać nawiązując współpracę polsko-niemiecką w zakresie rozwiązywania problemów młodzieży na rynku pracy. Są to w równej mierze kompetencje organizacyjne, jak i międzykulturowe. Kompetencjom tym towarzyszy pozytywny czynnik motywacyjny: wyrażają oni przekonanie o możliwości i celowości podjęcia projektu międzynarodowego.[8]

---

8 Raport ewaluacji podróży studyjnej do Saksonii-Anhalt, styczeń 2012- materiały wewnętrzne projektodawcy.

Ewaluacja konsultacji z ekspertami w zakresie opracowania konspektów projektów w ramach planowanej współpracy

Badanie ewaluacyjne konsultacji z ekspertami w zakresie opracowania konspektów projektów przygotowano na podstawie wypowiedzi udzielonych w kwestionariuszu ankiety przez 39 uczestników projektu.

Uczestnicy **konsultacji w zakresie opracowania konspektu projektu z ekspertami** oceniali organizację konsultacji oraz pragmatyczna wartość nabytej wiedzy i umiejętności. Oceny wyrażano w **skali od 1 (bardzo niska) do 5 (bardzo wysoka)** w odniesieniu do następujących kryteriów:

Czy jest Pan/Pani zadowolony(a) z organizacyjnej strony przebiegu konsultacji (miejsce konsultacji, zaproponowany czas i termin, etc.)?

4 - oceny wysokie, 5 - oceny bardzo wysokie

Czy Pana/Pani zdaniem zrealizowane konsultacje z ekspertem ds. projektów międzynarodowych były pomocne w konstruowaniu konspektu?

4 - oceny wysokie, 5 - oceny bardzo wysokie

Które z zagadnień poruszanych podczas konsultacji z ekspertem ds. projektów międzynarodowych było szczególnie interesujące i przydatne?

Uczestnicy wskazywali m.in. na następujące przydatne obszary przygotowania projektu:

- Przebieg działań w projekcie.
- Ogólne informacje bardzo wzbogaciły moją wiedzę i pozwoliły ująć nam pomysł w konkretny konspekt.
- Wszystko było ciekawe i rozwijające dla mnie.
- Sama konstrukcja konspektu.
- Rezultaty twarde i miękkie. Działania w projekcie.
- Wszystkie informacje były ciekawe i ważne, to mój pierwszy projekt.
- Uszczegółowienie konspektu, informacje na temat ewaluacji w projektach.

- Promocja projektu. Przebieg działań w projekcie.
- Ujęcie znanego pomysłu w konkretne ramy.
- Wszystko było potrzebne.
- Całe spotkanie było bardzo potrzebne, wszystko było interesujące.
- Programy w ramach, których można realizować konspekt projektu.
- Konstruowanie konspektu.
- Rezultaty projektu, ewaluacja projektu, skonkretyzowanie konspektu.
- Sprecyzowanie rezultatów projektu - twardych i miękkich.
- Samo pisanie konspektu - całość była bardzo i interesująca, i prosto przedstawiona.
- Wszystko było fajne i potrzebne, i uspokoiło moje obawy co do pisania projektów.
- Promocja projektu, rezultaty, działania.
- Zasady formułowania/budowy konspektu.

Czy Pana/Pani zdaniem zrealizowane konsultacje z ekspertem ds. rozwoju rynku pracy były pomocne w konstruowaniu konspektu?

5 - oceny bardzo wysokie

Które z zagadnień poruszanych podczas konsultacji z ekspertem ds. rozwoju rynku pracy było szczególnie interesujące i przydatne?

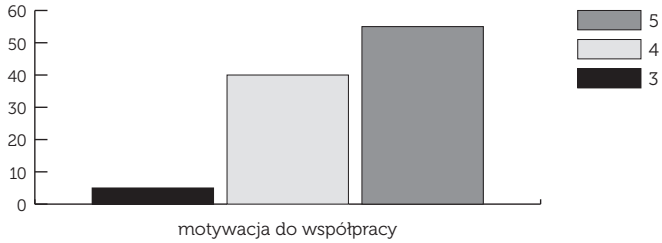
Uczestnicy wskazywali m.in. na następujące interesujące obszary przygotowania projektu:

- Wszystkie informacje były dla mnie ważne i potrzebne.
- Wszystko było potrzebne, nowe informacje o trendach na rynku pracy.
- Informacje o sytuacji młodzieży na rynku pracy.
- Przewidywanie kompetencji kluczowych na współczesnym rynku pracy.
- Warunki na rynku pracy, przyszłe zmiany i trendy.
- Trendy i oczekiwanie pracodawców na współczesnym rynku pracy.
- Problem bezrobocia na rynku pracy.
- Kompetencje, które powinni mieć młodzi ludzie na rynku pracy.
- Bardzo przystępnie podane informacje, bardzo pomocne w zakresie doprecyzowania konspektu.
- Sytuacja młodzieży na rynku pracy. Poziom wykształcenia i kompetencji u młodzieży, a rynek pracy.
- Wymagania pracodawców wobec młodzieży na rynku pracy.

Czy podczas projektowania konspektu Pana/Pani zespół wziął pod uwagę stworzenie partnerstwa (sieci kontaktów) polsko - niemieckich na rzecz inicjatyw wspierających grupy z mniejszymi szansami na rynku pracy?

Wszyscy uczestnicy konsultacji udzielili odpowiedzi potwierdzającej.

Na ile podczas projektowania konspektu wzmocniła się Pana/Pani motywacja do współpracy z innymi podmiotami rynku pracy i edukacji, także zagranicznymi, na rzecz zwalczania bezrobocia?



3 - oceny średnie, 4 - oceny wysokie, 5 - oceny bardzo wysokie

Uczestnicy projektu wysoko ocenili **organizację konsultacji** (90% uczestników wyraziło najwyższą ocenę, a 10% ocenę wysoką, ponadprzeciętną).

Wszyscy uczestnicy opisywali konsultacje **z ekspertem ds. projektów międzynarodowych** jako wysoce (8%) lub bardzo wysoce (92%) pomocne w konstruowaniu konspektu projektu. W odniesieniu do konsultacji z **ekspertem ds. rozwoju rynku pracy** wszystkie oceny były bardzo wysokie (100%).

Wszyscy uczestnicy konsultacji uwzględnili **stworzenie partnerstwa (sieci kontaktów) polsko - niemieckich** na rzecz inicjatyw wspierających grupy z mniejszymi szansami na rynku pracy.

Udział w konsultacjach wpłynął na **pozytywną motywację uczestników** do współpracy z innymi podmiotami rynku pracy i edukacji, także z partnerami zagranicznymi na rzecz zwalczania bezrobocia.[9]

9 Raport ewaluacji konsultacji z ekspertami w zakresie opracowania konspektów projektów, luty 2012 - materiały wewnętrzne projektodawcy.

Wskaźniki projektu

Ewaluacja projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego" została opracowana w taki sposób, by zbadać zarówno ilość, jak i jakość założonych wskaźników - produktów oraz rezultatów miękkich i twardych projektu.

Na podstawie dotychczasowych badań ewaluacyjnych i raportów z ewaluacji poszczególnych zadań projektu opracowywana jest m.in. część wniosku o płatność dotycząca postępu rzeczowego projektu, tj. tabela: Osiągnięte wartości wskaźników.

Wszystkie zaplanowane we wniosku o dofinansowanie rezultaty i produkty projektu są osiągane na bieżąco, zgodnie lub powyżej z wartością docelową wskaźników, tylko w kilku zaledwie przypadkach stopień realizacji wskaźnika wyniósł nieco poniżej zakładanych 100%.

Wskaźniki projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego"[10]

Nazwa wskaźnika	Rodzaj wskaźnika	Wartość docelowa	Wartość osiągnięta	Stopień realizacji wskaźnika
Przeprowadzenie 24 h badań fokusowych	Produkt projektu	24	24	100%
Powstanie 2 raportów z badań fokusowych	Produkt projektu	2	2	100%
Realizacja 8 h seminarium „Doświadczenie-dialog-partnerstwo"	Produkt projektu	8	8	100%
Realizacja 156 osobogodzin seminarium tematycznego	Produkt projektu	156	156	100%
Realizacja 624 osobogodzin seminarium nt. specyfiki projektów międzynarodowych	Produkt projektu	624	624	100%
Zakup 39 publikacji z zarządzania projektami	Produkt projektu	39	39	100%
Realizacja 780 osobogodzin treningu międzykulturowego	Produkt projektu	780	780	100%
Zakup 39 publikacji z edukacji międzykulturowej	Produkt projektu	39	39	100%
Realizacja 1014 osobogodzin podróży studyjnej	Produkt projektu	1014	936	92,31%

10 Sprawozdanie nr 12/2012 z realizacji procesu ewaluacji projektu (marzec 2012) - materiały wewnętrzne projektodawcy.

Powstanie 18 konspektów projektów międzynarodowych	Produkt projektu	18	18	100%
Realizacja 120 h konsultacji z planowania projektów międzynarodowych i rynku pracy	Produkt projektu	120	120	100%
Powstanie 100 sztuk dwujęzycznej publikacji	Produkt projektu	100	planowane 100	planowane 100%
Powstanie 1 portalu internetowego	Produkt projektu	1	1	100%
Wydanie 39 dyplomów ukończenia projektu	Produkt projektu	39	planowane 39	planowane 100%
Zapoznanie z projektem MIRIAM 39 reprezentantów kluczowych instytucji rynku pracy w pow. milickim i oleśnickim	Rezultat twardy projektu	39	39	100%
Poszerzenie przez min. 80% uczestników umiejętności implementacji rezultatów wynikających z doświadczeń innych instytucji, projektów	Rezultat twardy projektu	31	36	116,13%
Zdefiniowanie przez 39 uczestników warunków efektywnej współpracy polsko-niemieckiej w projektach rozwiązujących problemy młodzieży na rynku pracy	Rezultat twardy projektu	39	39	100%
39 uczestników z p. milickiego i oleśnickiego poprzez uczestnictwo w działaniach edukacyjnych poszerzy o min. 80% wiedzy nt efektywności międzynarodowych działań aktywizujących młodzież	Rezultat twardy projektu	39	39	100%
39 uczestników z p. milickiego i oleśnickiego poprzez uczestnictwo w działaniach edukacyjnych poszerzy o min. 80% wiedzę nt zarządzania projektami międzynarodowymi	Rezultat twardy projektu	39	39	100%
39 uczestników z p. milickiego oleśnickiego poprzez uczestnictwo w działaniach edukacyjnych poszerzy o min. 80% wiedzę nt komunikacji międzykulturowej oraz zasad równości szans	Rezultat twardy projektu	39	39	100%
39 uczestników z p. milickiego i oleśnickiego poprzez uczestnictwo w działaniach edukacyjnych poszerzy o min. 80% wiedzę nt wykorzystania dostępnych analiz w celu propozycji nowych działań partnerskich	Rezultat twardy projektu	39	39	100%
Odbycie podróży studyjnej do Saksonii - Anhalt 39 uczestników	Rezultat twardy projektu	39	36	92,31%

Nabycie wiedzy przez 100% uczestników na temat efektywności działań międzynarodowych przeciwdziałających bezrobociu młodzieży w Saksonii-Anhalt	Rezultat twardy projektu	39	39	100%
Poznanie przez 100% uczestników instrumentów kształtowania polityki edukacyjnej i zatrudnienia młodych ludzi w Niemczech	Rezultat twardy projektu	39	39	100%
Poznanie przez 100% uczestników warunków efektywnej współpracy polsko-niemieckiej w projektach rozwiązujących problemy rynku pracy młodzieży na przykładzie projektów QFC	Rezultat twardy projektu	39	39	100%
Udział w indywidualnych konsultacjach z pisania konspektów projektów międzynarodowych przez 39 uczestników	Rezultat twardy projektu	39	39	100%
Stworzenie sieci kontaktów instytucji i organizacji polskich i niemieckich na rzecz międzyregionalnych i lokalnych inicjatyw wspierających grupy z mniejszymi szansami na rynku pracy - udział min. 60% uczestników	Rezultat twardy projektu	23	39	169,57%
90% uczestników wzmocni motywację do współpracy z innymi podmiotami rynku pracy i edukacji, także zagranicznymi, na rzecz zwalczania bezrobocia o min. 30%	Rezultat miękki projektu	35	39	111,43%
90% uczestników poszerzy kompetencje międzykulturowe o min. 60%	Rezultat miękki projektu	35	39	111,43%
90% uczestników podniesie kreatywność w podejmowaniu inicjatyw dot. rynku pracy opartych o partnerstwo o min. 30%	Rezultat miękki projektu	35	39	111,43%
90% uczestników nabędzie poczucia bezpieczeństwa w związku z podejmowaniem kontaktów z partnerami o min. 30%	Rezultat miękki projektu	35	39	111,43%
90% uczestników nabędzie umiejętności wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce poprzez podróż studyjną oraz autorskie konspekty uczestników o min. 60%	Rezultat miękki projektu	35	39	111,43%
90% uczestników zmieni świadomość dot. możliwości i efektywności podejmowanej współpracy oraz partnerstwa publiczno-społecznych o min. 60%	Rezultat miękki projektu	35	39	111,43%
90% uczestników zwiększy doświadczenie w zakresie funkcjonowania efektywnej współpracy wszystkich podmiotów rynku pracy w Niemczech o 50%	Rezultat miękki projektu	35	39	111,43%

Bibliografia:

1. European Commission, Working Document No.6. 2007, Measuring Structural Funds Employment Effects.
2. Krzychała S., Zamorska B., 2008, „Dokumentarna ewaluacja szkolnej codzienności", Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław.
3. Pylak K., 2009, Podręcznik ewaluacji projektów infrastrukturalnych, Krajowa Jednostka Oceny Departament Koordynacji Polityki Strukturalnej Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
4. Trocki M., Grucza B., 2007, Zarządzanie projektem europejskim, PWE, Warszawa.
5. Stronkowski P., 2010, ABC wskaźników w projektach edukacyjnych. Poradnik dla piszących i oceniających projekty, Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Funduszy Strukturalnych, Warszawa.
6. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007-2013. Wytyczne nr 6 w zakresie ewaluacji programów operacyjnych na lata 2007-2013, 2007, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
7. Nowy okres programowania 2007-2013. Przewodnik po metodach ewaluacji: wskaźniki monitoringu i ewaluacji. Dokument roboczy nr 2, 2006, Komisja Europejska Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej, dokument tłumaczony w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna.

Dokumenty źródłowe projektodawcy:

1. Plan ewaluacji projektu - Załącznik nr 1 do sprawozdania nr 1/2011 z realizacji procesu ewaluacji projektu (kwiecień 2011).
2. Raport ewaluacji analizy potrzeb i oczekiwań uczestników projektu, czerwiec 2011.
3. Raport ewaluacji seminarium z zakresu zarządzania projektami międzynarodowymi i treningu międzykulturowego, październik 2011.
4. Raport ewaluacji podróży studyjnej do Saksonii-Anhalt, styczeń 2012.
5. Raport ewaluacji konsultacji z ekspertami w zakresie opracowania konspektów projektów, luty 2012.
6. Sprawozdanie nr 12/2012 z realizacji procesu ewaluacji projektu (marzec 2012).

Strony internetowe:

1. Definicja ewaluacji, http://www.ewaluacja.gov.pl/ewaluacja_wstep/Strony/Definicja.aspx [data dostępu 31.03.2012]
2. Cele ewaluacji, http://www.pte.org.pl/x.php/1,155/O-ewaluacji.html [data dostępu 31.03.2012]
3. Standardy ewaluacji, Polskie Towarzystwo Ewaluacyjne, Warszawa 2008, http://www.ewaluacja.org.pl/download/Standardy_ewaluacji_PTE.pdf [data dostępu 31.03.2012]

Magdalena Mazik-Gorzelańczyk
Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo"

Trzeba działać, aby rzeczy się stawały, a nie czekać, aż się staną.

Międzynarodowa współpraca na rzecz lokalnych rynków pracy na przykładzie projektu MIRIAM.

Wyzwania, jakie stawia dzisiejszy globalny rynek pracy, wymagają globalnych rozwiązań. Stąd konieczność nawiązywania międzynarodowej współpracy pomiędzy podmiotami działającymi na rzecz pracowników. Jednym z elementów tego procesu są międzynarodowe organizacje i zrzeszenia, jak Międzynarodowa Organizacja Pracy czy europejskie rady zakładowe. Jednak również stymulowanie niewielkich w skali światowej rynków pracy odbywać się może za pomocą wsparcia partnerów zagranicznych, czego przykładem jest projekt MIRIAM - Mitteldeutsche Industrieregion fördert interkulturelle Austauschmaßnahmen (Środkowoniemiecki Region Przemysłowy wspiera projekty wymiany międzykulturowej). Metoda projektu pozwoliła wykorzystać typowe dla niej właściwości, jak założony czas trwania i budżet oraz zdefiniowana grupa docelowa i teren realizacji, by przetestować ciekawe rozwiązania aktywizacji zawodowej młodzieży określonego obszaru.

Projekt wpisuje się w założenia Strategii Lizbońskiej, której realizacja ma na celu uczynienie z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca do lokowania inwestycji i podejmowania zarobkowania, rozwijanie wiedzy i innowacji oraz tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy. Wzrost zatrudnienia i spójności społecznej w obszarze Unii Europejskiej stanowi jeden z priorytetów Europejskiego Funduszu Społecznego, oddanego do dyspozycji krajów członkowskich jako instrumentu wyrównywania dysproporcji pomiędzy poszczególnymi regionami Wspólnoty oraz ich mieszkańcami. I tak też projekt MIRIAM powstał w ramach niemieckiego programu IdA - „Integration durch Austausch" (Integracja poprzez wymianę), którego budżet stanowią środki Europejskiego Funduszu Społecznego (75 mln euro) oraz niemieckiego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych (18 mln euro).

W pierwszej edycji konkursu w 2009 roku w ramach „Integration durch Austausch" rozpoczęto 69 projektów. Partnerami zagranicznymi niemieckich podmiotów były instytucje z 23 państw europejskich, w czym 14 z Polski, co plasuje ją na czwartym miejscu po Włoszech, Austrii i Holandii1. Tak wysokie miejsce naszego kraju w podejmowanej współpracy, po państwach, w których łatwo porozumieć się w języku niemieckim, co znacznie obniża barierę komunikacyjną, oraz atrakcyjnej turystycznie Italii, świadczy o umacnianiu się kontaktów w ramach sąsiedztwa polsko-niemieckiego i ich wykorzystywaniu w konkretnych działaniach. Proces ten wspierany jest przez niemieckie władze, na co dowodem jest

1 http://www.esf.de/portal/generator/12260/2009__12__16__ida__projekt__aufrufe.html

zorganizowanie pierwszej konferencji programu w Görlitz i położenie punktu ciężkości w budowaniu europejskiej sieci współpracy, co jest jednym z założeń IdA, na partnerstwa polsko-niemieckie.

Realizatorem i pomysłodawcą projektu jest Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, które od 1994 roku podejmuje działania na rzecz kwalifikowania pracowników, tych aktywnych zawodowo, ale również dopiero kształcących się. Działania MIRIAM kierowane są do wyjątkowej i specyficznej grupy docelowej - młodzieży długotrwale bezrobotnej, z problemami środowiskowymi i w trudnej sytuacji życiowej. Podstawowa bariera - brak zatrudnienia - idzie zwykle w parze w przypadku tych uczestników z obciążeniami społecznymi, rodzinnymi, obniżonym stanem zdrowia. Dlatego w projekcie uwzględniono szczególne działania konieczne dla pomyślnej realizacji przedsięwzięcia. Jednym z motywatorów do podjęcia wyzwania przez samotne matki lub ojców (które i którzy stanowią stosunkowo wysoki odsetek w grupie docelowej) jest możliwość uczestnictwa w projekcie także ich dzieci, które mogą wyjechać z rodzicami za granicę, gdzie podczas praktyk zapewniona jest im opieka.

Konieczność pokonania bariery kulturowej i językowej, a także przystosowania się do funkcjonowania w grupie (uczestnicy wspólnie pracują, zakwaterowani są w pokojach wieloosobowych, częściowo sami przygotowują posiłki) oraz zespole pracowniczym powoduje, że wzmocnieniu ulegają umiejętności radzenia sobie w kryzysowych sytuacjach, wyzwalana jest indywidualna inicjatywa oraz rośnie samoocena społeczna i zawodowa. Przekłada się to na wzrost motywacji do wyjścia z kręgu osób żyjących z zasiłku socjalnego. Droga do przywrócenia tej grupy na rynek pracy jest dłuższa i trudniejsza, niż w przypadku przeciętnej młodzieży i obarczona dużym ryzykiem niepowodzenia. Dlatego też przemyślane działania i doświadczenie realizatorów stanowią istotny element strategii projektowej.

Matthias Hirschmann,
kierownik działu Kompetencje Europejskie w QFC

Proces internacjonalizacji rynków, zwiększenia międzynarodowej współpracy i powiązań kapitałowych cechuje obecną sytuację gospodarczą. Europeizacja ma daleko idące konsekwencje dla rozwoju zasobów ludzkich i zapotrzebowania na umiejętności w przedsiębiorstwach. Nabywanie kompetencji europejskich ma coraz większe znaczenie dla przyszłości. Dlatego QFC zrealizowało w tym obszarze projekty, które łączą całożyciową naukę z umiędzynarodowionym kształceniem i doskonaleniem zawodowym. QFC dąży do stworzenia w ciągu najbliższych kilku lat międzynarodowego centrum kształcenia, w którym firmy i instytucje kształcenia zawodowego przekazywać będą młodym Europejkom i Europejczykom kwalifikacje językowe, zawodowe i ponadzawodowe. Swoboda przemieszczania się w zjednoczonej Europie stanie się w ten sposób możliwa do doświadczenia i realna.

Współpracujemy przy tym z wieloma partnerami. Koordynacja sieci formalnych i nieformalnych wymaga dużego zaangażowania w „budowanie relacji". Utrzymywanie osobistych kontaktów daje możliwość ustalania wielu kwestii i podejmowania decyzji „poza" formalną drogą decydowania. Zależą one bezpośrednio od zaangażowanych osób. W przypadku ich zmiany, na nowo mozolnie budowany jest stosunek między pracownikami . W celu zagwarantowania współpracy na poziomie roboczym, należy równolegle zdefiniować współpracę na poziomie instytucjonalnym i realizować ją długoterminowo, niezależnie od indywidualnych osób. Do stworzenia stabilnych stosunków współpracy potrzeba więcej niż przekonania, że grupy docelowe poszczególnych projektów korzystają na tym. Co więcej, również zaangażowani partnerzy muszą zyskać realne korzyści dla swojej pracy. Do dobrego działania sieci szczególnie niezbędne jest zaangażowanie grup sterujących i zespołów doradczych do spraw projektu, organizacja własnych, ukierunkowanych tematycznie imprez oraz włączenie regionalnej sieci w struktury organizacyjne instytucji zajmujących się kształceniem zawodowym.

Uczestnicy i struktura działań projektowych

Uczestnicy projektu rekrutowani są spośród długotrwale bezrobotnych mieszkańców powiatu Saale (land Saksonia Anhalt), w przedziale wiekowym 18-30 lat. Przedsięwzięcie kierowane jest do osób, które ukończyły szkołę, ale nie podjęły zatrudnienia, ale także tych, które wypadły poza system edukacji na różnych jego poziomach, zarówno podstawowym, jak też wyższym i potrzebują wsparcia w powrocie na rynek pracy. Stąd grupa beneficjentów jest dosyć zróżnicowana. Nabór odbywa się w kilkumiesięcznych odstępach, łącznie założonych jest dziesięć edycji, podczas których praktykę zagraniczną ukończy ok. 160 osób. Państwami docelowymi przyjmującymi młodzież są Polska i Francja.

Pierwsza faza projektu obejmuje akcję informacyjną i działania docierające do jak najszerszej grupy potencjalnych beneficjentów, którym prezentowane są możliwości, jakie oferuje MIRIAM. Na tym etapie rekrutowanych jest więcej osób, gdyż w trakcie, z różnych powodów, niektóre z nich przerywają uczestnictwo. W optymistycznych przypadkach jest to podjęcie pracy lub nauki. Bywają także takie sytuacje jak problemy rodzinne, konieczność podjęcia specjalistycznego leczenia, wejście w konflikt z prawem. Wówczas beneficjent występuje z projektu, z założeniem, że może do niego wrócić, gdy zmieni się jego sytuacja życiowa.

Po utworzeniu grupy projektowej młodzież przechodzi działania wspierające, których celem jest zdefiniowanie kompetencji uczestników (pierwsza, tygodniowa faza projektu) i jak najlepsze przygotowanie do realizacji praktyki zagranicznej. Podczas 11 tygodniowego kursu odbywają się zajęcia integracyjne, nabywanie umiejętności działania w grupie i radzenia sobie w trudnych sytuacjach społecznych i interpersonalnych. Uczestnicy przechodzą trening mobilności, konsultacje z doradcą zawodowym, warsztaty przysposabiające do pracy i przygotowujące do aktywności zawodowej.

Kolejnym elementem są trening międzykulturowy i kurs językowy, które mają na celu poszerzenie wiedzy o kraju, do którego młodzi Niemcy wkrótce wyjadą, wzmocnienie ich kompetencji międzykulturowych oraz przełamanie bariery posługiwania się językiem obcym. Dla młodzieży jest to także okazja poznania swoich przyszłych opiekunów i tłumaczy, gdyż to oni realizują program zajęć.

W decydującej fazie projektu, jeżeli nie pojawią się inne okoliczności losowe i młody człowiek zdecyduje się na wyjazd (co nie jest oczywiste we wszystkich przypadkach), a także otrzyma pozytywną opinię pracowników projektu (zdarzają się wskazania do niewysyłania niektórych osób, gdy istnieje np. ryzyko destabilizującego wpływu na resztę grupy, stwierdzona zostanie zależność od używek), bierze udział w ponad czterotygodniowej praktyce zawodowej, podczas której nabywa nowe umiejętności oraz wzmacnia swoje kompetencje potrzebne do lepszego startu na rynku pracy. W miarę możliwości miejsca praktyk dopasowywane są do dotychczasowej ścieżki kariery uczestników i stanowią kontynuację działań podjętych w kraju, np. pozyskania miejsca nauki, która kontynuowana będzie po powrocie. Badane są kompetencje i możliwości poszczególnych osób, zainteresowania i indywidualne preferencje, by w jak największym stopniu wyjść naprzeciw oczekiwaniom młodzieży i wzmocnić jej motywację do aktywnego udziału w poszukiwaniu zatrudnienia. W przypadku gdy uczestnik nie odnajduje się w miejscu praktyki, podejmowane są działania wspierające - rozmowa z bezpośrednim przełożonym i kierownictwem placówki, zmiana obowiązków czy warunków pracy. W losowych sytuacjach, jak np. pogorszenie stanu zdrowia, komplikacje rodzinne, pozytywna odpowiedź pracodawcy na złożone podanie o zatrudnienie, praktykant może przerwać pobyt za granicą i wrócić do kraju.

Projekt podzielony został na regularne etapy, w których rekrutowane są kolejne grupy przechodzące poszczególne fazy w projekcie. Tak więc czasowa struktura ma charakter cykliczny: w ciągu roku rekrutowane, przygotowywane i wysyłane za granicę są 4 grupy. Pozwala to na dopasowanie terminu uczestnictwa do indywidualnej ścieżki rozwoju i edukacji beneficjentów oraz stosunkowo dużą regularność działań, co ułatwia ich przeprowadzanie.

Barbara Salden,
kierownik projektu MIRIAM

W projektach realizowanych w kraju uczestnicy zaangażowani są w działania tylko 8 godzin w ciągu dnia, to znaczy od rana do popołudnia. W projekcie MIRIAM z kolei, podczas pobytu za granicą, zintegrowani są w projekcie przez 24 godziny. Jest to duże wyzwanie dla opiekunek projektu. Stwierdziliśmy, że uczestnicy projektu nie radzili sobie z sensownym zorganizowaniem sobie czasu wolnego. Po pierwszych doświadczeniach tego typu, włączyliśmy ten aspekt do naszych przygotowań. Dobre doświadczenia zdobyliśmy w fazie przygotowawczej, przeprowadzając międzykulturowe seminaria we współpracy z naszymi zagranicznymi partnerami. Rozważyć należy fazę przygotowawczą, która z jednej strony musi być wystarczająco długa dIa optymalnego przygotowania się uczestników, z drugiej strony nie może ona ograniczać motywacji uczestników.

Dla realizacji międzynarodowych projektów ogromne znaczenie ma jakość współpracy między partnerami z różnych krajów. Relacje muszą być otwarte, odpowiedzialne, ale także trwałe.

Dodatkowym działaniem wspierającym mobilność i motywację uczestników do podejmowania inicjatyw zagranicznych są zaplanowane w projekcie spotkania z młodzieżą z kraju, do którego praktykanci wyjadą. Na tygodniową podróż do Niemiec zapraszani są młodzi Polacy i Francuzi z opiekunami. Podczas pobytu realizowany jest program integracyjny z kolegami niemieckimi (uczestnikami MIRIAM) oraz poznanie regionu, z którego oni pochodzą. Seminaria te odbywają się w Merseburgu lub Querfurcie, gdzie w salach dydaktycznych IEB-Schulungsgesellschaft przeprowadzane są dla obu grup również warsztaty z zakresu edukacji międzykulturowej, wspólna nauka języka sąsiadów, wieczory integracyjne. Dla młodych Niemców jest to okazja pozyskania informacji o kraju swojej przyszłej praktyki i poznania polskiej i francuskiej młodzieży. Natomiast ich rówieśnicy z krajów sąsiednich nabywają dzięki wyjazdowi wiedzę o rynku pracy i edukacji w Niemczech, jak również wzmacniają swoje kompetencje międzykulturowe. W wielu przypadkach uczestnicy dwunarodowych seminariów spotykają się podczas praktyki i kontynuują zawarte znajomości. Na ten komponent projektu pozyskiwane jest dodatkowe dofinansowanie ze środków Polsko-Niemieckiej Współpracy Młodzieży. Wnioski o nie składane są wspólnie przez lidera projektu QFC GmbH i zagranicznych partnerów uczestniczących w MIRIAM.

Obok działań skierowanych bezpośrednio do młodzieży potrzebującej wsparcia na rynku pracy w projekcie ujęte zostały komponenty poszerzające jego oddziaływanie w innych obszarach. Są to spotkania pracowników instytucji i organizacji zaangażowanych w realizację. Wspólne konferencje służą wzajemnemu raportowaniu stanu wykonania projektu, ewaluacji dotychczasowych osiągnięć i wymianie doświadczeń między podmiotami, by elastycznie reagować na pojawiające się sytuacje i efektywnie monitorować podejmowane działania. Konferencje są ponadto okazją do przekazywania informacji na temat rynku pracy w poszczególnych państwach i stosowanych modelach opieki społecznej. Szczególny nacisk kładziony jest na formy zatrudniania młodzieży i wypracowywanie rozwiązań aktywizacji zawodowej młodych bezrobotnych. Dzięki takim komponentom projekt przyczynia się do powstania wartości dodanej - podnoszeniu jakości działań poszczególnych partnerów projektu, rozpowszechnianiu innowacyjnych rozwiązań, wdrażaniu wypracowanych wspólnie standardów w różnych krajach europejskich.

Mimo iż punkt ciężkości projektu położony jest na integrację zawodową, to jego konstrukcja pozwala na rozwinięcie innych ważnych kompetencji, w tym przede wszystkim społecznych i międzykulturowych, ale także stanowi istotne doświadczenie osobiste, które odbija silne piętno w sferze personalnej, czasem też rodzinnej. Świadczą o tym wypowiedzi uczestników, z których wielu utrzymuje kontakty ze swoimi opiekunami praktyk i tłumaczami, traktując to jako możliwość „przedłużenia" pobytu.

Formą udokumentowania uczestnictwa w projekcie jest wydanie młodzieży dokumentu Europass Mobilność, który jest jednolitym wzorem formularza stosowanym w Unii Europejskiej dla poświadczania zdobytych umiejętności i kompetencji w ramach pobytów zagranicznych, tzw. europejskich ścieżek kształcenia. Mogą to być praktyka zawodowa w przedsiębiorstwie, semestr nauki na uczelni zaliczony w ramach programu wymiany, praktyka w charakterze wolontariusza w organizacji pozarządowej. Taka ścieżka kształcenia monitorowana jest przez dwie organizacje partnerskie - jedną w kraju pochodzenia i drugą w kraju przyjmującym. Obaj partnerzy uzgadniają cel, zakres i czas trwania nauki. Podczas rozmów z przyszłymi pracodawcami Europass jest świadectwem nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale także dowodem możliwości przyszłego pracownika w zakresie podejmowania mobilności i nowych wyzwań.

Współpraca międzynarodowa i międzyinstytucjonalna

Konstrukcja MIRIAM opiera się na kooperacji wielu podmiotów, które wymieniają się i uzupełniają w działaniach projektowych. Jak zauważone zostało w „Raporcie informacyjnym" Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC), który powstał w ramach niniejszego projektu, niemożliwe jest znalezienie jednej instytucji, która łączyłaby w sobie wszystkie kompetencje i warunki techniczne konieczne do przeprowadzenia tak złożonych działań. Dlatego ważne jest zbudowanie strategii realizacji opartej na płynnej, przejrzystej, zorientowanej na cel i pełnej wzajemnego zaufania współpracy wielu partnerów, na wielu płaszczyznach.

Na poziomie krajowym (niemieckim) w projekcie MIRIAM uczestniczą instytucje publiczne, prywatne i pozarządowe. Wnioskodawcą i liderem (Träger) projektu jest QFC, które posiada status spółki nienastawionej na zysk (non profit). Jako organizacja powołana przez związki zawodowe definiowana jest jako podmiot trzeciego sektora, działający w obszarze pożytku publicznego. Głównym zadaniem QFC w projekcie jest koordynacja i organizacja zadań oraz spajanie aktywności pozostałych partnerów, jak też odpowiedzialność przed instytucją wdrażającą projekt (Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych) za odpowiednie rozliczenie finansowe środków dotacji. Organizacja realizuje również ewaluację uczestników i opracowanie jej wyników.

Za rekrutację uczestników do projektu odpowiedzialne jest tzw. centrum pracy (Jobcentrum) właściwe dla powiatu Saale. Jest to jedna z jednostek realizujących zadania podobne do zadań urzędów pracy w Polsce, która została wprowadzona w Niemczech po reformie struktur administracyjnych zarządzających pomocą publiczną dla bezrobotnych. W ten sposób w projekt włączona jest administracja państwowa, a jednocześnie działania projektowe stały się jedną z jej ofert kierowanych do bezrobotnych.

Taka współpraca gwarantuje stosunkowo szybkie i efektywne dotarcie do właściwej grupy beneficjentów i prowadzenie rekrutacji przez wykwalifikowany w tego typu działaniach personel.

W kolejnym etapie projektu włącza się IEB-Schulungsgesellschaft mbH - towarzystwo kształceniowe funkcjonujące na prawach prywatnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Udział tego podmiotu gwarantuje odpowiednie przygotowanie uczestników do wyjazdu na praktykę, gdyż warsztaty o charakterze zawodowym i integracyjnym stanowią jego stałą ofertę programową. IEB-Schulungsgesellschaft mbH posiada zaplecze techniczne do przeprowadzania zajęć, jak też personel pedagogiczny. W ramach warsztatów przygotowawczych, w części praktycznej, powstają trwałe efekty pracy młodzieży - ogródek zielny, dekoracje świąteczne, karty dań, co podnosi motywację do uczestnictwa. Ta część projektu realizowana jest w formie codziennych zajęć, które trwają osiem godzin, by młodzież przysposabiała się do zwyczajowego rytmu pracy. Etap ten stanowi również ważny moment w cyklu działań projektowych, gdyż opiekunowie mają okazję obserwować uczestników podczas funkcjonowania w grupie i wykonywania zadanych czynności, jak też poznać ich sytuację społeczną i rodzinną. Stanowi to podstawę do rekomendacji i zakwalifikowania do wyjazdu zagranicznego.

Na poziomie przygotowania włączają się do projektu kolejni partnerzy - zagraniczni. Jest to polska organizacja pozarządowa - Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo" z siedzibą we Wrocławiu oraz francuskie stowarzyszenie Le Mat. Obie te instytucje odpowiedzialne są w projekcie głównie za organizację i realizację praktyk zagranicznych, jednak włączają się do niego już nieco wcześniej, realizując warsztaty z zakresu edukacji międzykulturowej oraz animacji językowej. Dla młodzieży jest to pierwsze spotkanie z zagranicznymi opiekunami, językiem kraju, w którym wkrótce będą pracować, jego kulturą, zwyczajami kulinarnymi, historią. Jest to też okazja do zadania konkretnych pytań na temat przyszłego wyjazdu, zweryfikowania obaw i wyobrażeń. Na tym etapie projektu zdarza się jeszcze, że uczestnicy rezygnują z ostatniego jego etapu lub zmieniają kraj docelowy, lub też przekonują się właśnie do podjęcia nowego wyzwania, którego do tej pory nie byli pewni. Zbudowanie dobrych relacji z pracownikami zagranicznych organizacji, odpowiedzialnych za praktyki zagraniczne, stanowi dla uczestników ważny moment „zakotwiczenia" w projekcie, zmniejszenia obaw i stonowania emocji związanych z wyjazdem. Przekonanie się, że w obcym kraju towarzyszyć im będą osoby płynnie władające językiem niemieckim, przyjaźnie nastawione i znające również „ich świat" (realia niemieckie), co oznacza także ich lepsze zrozumienie, wpływa uspokajająco na młodzież.

Przedstawiciele wszystkich zaangażowanych w realizację instytucji na co dzień pozostają w regularnym kontakcie mailowym i telefonicznym, a spotykają się na cyklicznych podsumowaniach i konferencjach multiplikatorów. Taka forma współpracy wymaga wzajemnego akceptowania indywidualnej kultury pracy każdego z podmiotów, uwzględnienia odmienności mentalnych i narodowych, respektowania prawnych rozwiązań każdego kraju. Realizacja celu wiąże się z rozwiązywaniem trudności i pokonywaniem kryzysów projektowych, przy czym zachować należy wzajemny szacunek i zaufanie. Wszystko to razem stanowi doskonałą formę nauki tolerancji i elastyczności w działaniu międzynarodowym, a profituje także w codziennej, programowej pracy każdego z partnerów.

Helmut Krodel,
prezes Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

Niemiecki rynek pracy zdominowany jest obecnie przez zmiany demograficzne. Pracodawcy stają przed wyzwaniem braku wykwalifikowanych pracowników oraz dłuższym wiekiem emerytalnym. Dłuższe zatrudnianie osób (od czterech lat w Niemczech obowiązuje stopniowe zwiększanie wieku emerytalnego do 67 lat dla kobiet i mężczyzn, i skończyło się promowanie niepełnego wymiaru czasu pracy w wieku emerytalnym przez agencje pośrednictwa pracy) jest nowym doświadczeniem. Znajdujemy się w fazie przejściowej, w której należy się zastanowić, jak pracownicy w podeszłym wieku mogliby sobie poradzić

z obciążeniami w miejscu pracy i dostosowaniem warunków pracy. Na przykład do dziś nie ma wzorców przemysłowej pracy zmianowej dla zatrudnionych w wieku powyżej 55 lat, którzy do teraz przesuwani byli z tych stanowisk i zatrudniani w innych miejscach. Teraz nadchodzi zadanie stworzenia nowych warunków pracy, jak również dopasowania szkolenia w przedsiębiorstwach, czego wymaga m.in. rozwój technologiczny.

Niski wskaźnik urodzeń od wielu lat, dobry gospodarczy rozwój i z kolei także niskie bezrobocie polepszają ogólnie sytuację młodych ludzi na rynku pracy. Od kilku lat obserwuje się stosunkowo dobrą ofertę edukacyjną, mniej kandydatów walczy o miejsce na stażu. Ale brak wykwalifikowanych pracowników zmusza nas do myślenia o grupach społecznych, które do tej pory znacznie mniej zaangażowane były w pracę. Są to z jednej strony osoby starsze, z drugiej również młodzi ludzie, którzy na skutek niepowodzenia w edukacji nie zdobyli żadnego wykształcenia, a następnie miejsca pracy. Mówimy o relatywnie dużej grupie, powyżej 10% ludzi młodych pozostający bez wykształcenia zawodowego. QFC organizuje dla tych ludzi odpowiednie środki w obszarze kształcenia i zatrudnienia, żeby także oni byli aktywni zawodowo.

Te demograficzne wyzwania określają tematy inicjatyw finansowanych w Niemczech ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Mając na celu przeciwdziałanie skutkom rozwoju demograficznego realizowane są projekty, które, np. zabezpieczają przekazywanie kompetencji starszych pracowników młodszym albo rozwijają dobre praktyki zatrudniania starszych osób. Ważnym tematem jest zrównanie szans kobiet i mężczyzn, co powiązane jest z godzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych. Dotyczy to również mężczyzn, ponieważ obserwujemy w ostatnich latach w Niemczech większy udział mężczyzn w wychowaniu dzieci albo opiece nad osobami starszymi, co do tej pory było typowym zajęciem kobiet. Kolejnym ważnym pojęciem dla rozwoju społecznego jest zrównoważony rozwój w gospodarce. QFC w nowym projekcie próbuje zainteresować tym tematem także małe i średnie przedsiębiorstwa i zmotywować je do traktowania społecznej odpowiedzialności jako motywu przewodniego ich ekonomicznych działań.

Realizacja praktyk w Polsce i we Francji

Każdy z zagranicznych partnerów projektu MIRIAM stosuje inny model realizacji zadania polegającego na przygotowaniu i przeprowadzeniu praktyk dla młodych Niemców. Stowarzyszenie Le Mat samodzielnie prowadzi ośrodek Le Viel Audon. Jest to niewielkie gospodarstwo rolne prowadzone w kanionie rzeki Ardêche, z własnym domem noclegowym, zapleczem żywieniowym i produkcją ekologiczną (warzyw, ziół, przetworów mlecznych). W ośrodku położonym na zboczu góry, na terenie stosunkowo trudno dostępnym i odciętym od pobliskich miejscowości, podejmowane są grupy młodzieżowe, którym przybliżany jest model gospodarstwa ekologicznego i przekazywane kompetencje pracy zespołowej.

Uczestnicy projektu MIRIAM podczas swego pobytu w Le Viel Audon aktywni są we wszystkich obszarach działania organizacji, towarzysząc pracownikom w codziennych czynnościach, takich jak hodowla zwierząt, uprawa warzyw i ziół, przygotowywanie posiłków, prace remontowe, sprzedaż produktów. Na potrzeby projektu zaplanowane zostało wykonanie przez młodzież nowej kamiennej drogi do ośrodka, co stanowi trwały wkład młodych Niemców w jego działalność. W związku z warunkami tego miejsca grupy spędzają cały czas razem, dzieląc się obowiązkami i organizacją czasu wolnego.

Kryje się za tym koncepcja pedagogiczna Le Viel Audon: młodzi ludzie mają w praktyce przekonać się, że są w stanie opanować wiele nowych, dotychczas nieznanych im umiejętności, a działając wspólnie można osiągnąć więcej. Ważne jest, by każdemu dać szansę, gdyż każdy może wnieść swój istotny wkład do wspólnoty. Instytucja wychodzi z działaniami projektowymi także do społeczności lokalnej. Przykładowo w ramach współpracy z gminą Balazuc uczestnicy MIRIAM poprawiali stan jednej z miejscowych dróg, znajdującej się w mało dostępnym, górskim terenie.

Inaczej możliwość zebrania doświadczenia zawodowego młodym Niemcom organizuje w Polsce Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo". Zaprosiła ona do projektu kolejnego partnera - Starostwo Powiatowe w Miliczu, za pośrednictwem którego pozyskiwane są miejsca praktyk w lokalnych instytucjach. Jest to przykład innowacyjnej i efektywnej współpracy w ramach partnerstwa publiczno-społecznego, modelu nowo rozwijanego w Polsce. Dzięki tej kooperacji młodzi Niemcy mają

okazję dodatkowo poznać uroki Doliny Baryczy i skorzystać z oferty obiektów sportowych i kulturalnych, które udostępnia im Starostwo.

Piotr Lech,
Starosta Powiatu Milickiego

Przystąpienie do Miriam było dla nas łatwe i oczywiste. Po pierwsze - sprawdzony i wiarygodny partner (Fundacja „Faveo"), po drugie - innowacyjny jak na polskie warunki program socjalizujący, po trzecie - zainteresowanie firm i zakładów niemieckimi pracownikami, dla których była to swoista nobilitacja.

Miejscami, w których uczestnicy nabywają umiejętności zawodowe są m.in. Dom Pomocy Społecznej, Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy wraz z przylegającym do niego przedszkolem, Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych prowadzące własny ośrodek rehabilitacyjno-opiekuńczy, Zespół Szkół Zawodowych, firma drogowa Dromil i firma budowlana „Novbau", Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej. Młodzież odbywa więc praktyki będąc podopiecznymi pracowników na takich stanowiskach jak m.in. wychowawczyni przedszkolna, konserwator, kucharka, murarz, malarz, pielęgniarz, opiekun osób starszych. Grupy zakwaterowane są wspólnie w powiatowym schronisku młodzieżowym, gdzie część z nich także odbywa praktykę. By wyjść młodzieży naprzeciw i zmniejszyć doznania szoku kulturowego schronisko elastycznie dopasowuje warunki noclegu i wyżywienia. Młodzi Niemcy mają na przykład możliwość proponowania raz w tygodniu menu oraz samodzielnego przygotowywania posiłków w weekendy.

Rozwiązanie stosowane w Miliczu stawia kolejne wyzwanie w projekcie: uczestnicy zostają zderzeni z rzeczywistym światem pracy, jego dyscypliną i warunkami, jakimi się on rządzi. Muszą sprostać zadaniu wypełniania obowiązków pracowniczych nie tylko w sensie nauczenia się i wykonywania konkretnych czynności, ale także uczestniczenia w całym świecie „otaczającym", jaki się z tym wiąże. Należy do niego np. samodzielne dotarcie do miejsca pracy i powrót z niego, funkcjonowanie w hierarchii pracowniczej, praca zespołowa, ponoszenie odpowiedzialności za podjęte zadania, ustalanie i realizacja własnych celów zawodowych. Stanowi to wyzwanie, z podjęciem którego młodzież nie zawsze sobie radzi. Dlatego praktykodawcy (z których przecież nie wszyscy są pedagogami) muszą uwzględniać specyfikę grupy docelowej projektu, reagować wrażliwie na pojawiające się sytuacje i nie raz wykazywać szczególną cierpliwość

i wyrozumiałość wobec zachowania podopiecznych. Tym bardziej cieszą wszystkie pomyślne ukończenia pobytu, a zadowoleni i zmotywowani po praktyce młodzi Niemcy dodają wiary w to, że warto podejmować ten wysiłek. Zaangażowanie instytucji przyjmujących uczestników jest cegiełką wkładu w ich dalszy sukces. Pierwszym etapem procesu jest decyzja o wyjeździe do Polski, a etapem przełomowym często zrozumienie, z jakim młodzi Niemcy spotykają się ze strony swych opiekunów. Poczucie, że wykonywana przez nich praca stanowi dla instytucji wartość, jest potrzebna i efektywna budzi pokłady motywacji, by „zrobić coś ze swoim życiem" po powrocie. Niektórzy podczas praktyki odnajdują swoją pasję zawodową i kontynuują naukę w Niemczech. Ciekawe jest, że często dzieje się tak w trudnym zakresie, jakim jest opieka nad osobami starszymi i niedołężnymi. Kilkoro uczestników w tym właśnie kierunku postanowiło rozwijać swoje kwalifikacje po praktyce w Domu Pomocy Społecznej.

Maria Oskwarek,
Dyrektor Domu Pomocy Społecznej w Miliczu

Nawiązanie współpracy z uczestnikami projektu MIRIAM było w pewnym sensie wyzwaniem dla pracowników i mieszkańców naszej placówki. Istniejąca bariera językowa, różnice kulturowe i wiekowe początkowo nas przerażały, jednak szybko stały się atutami tej współpracy. Komunikacja niewerbalna oka-

zała się bardzo przydatna w kontaktach między praktykantami-opiekunami i mieszkańcami-podopiecznymi. Uśmiech, miły gest i uścisk dłoni, pomoc w podstawowych czynnościach życiowych, wspólne spacery sprawiły, że mieszkańcy oczekiwali na kolejne wizyty nowych opiekunów. Młodzież uczyła się przy tym czynności pielęgnacyjnych i zaspokajania potrzeb osób starszych. Wspólne występy artystyczne umożliwiły aktywność fizyczną, psychiczną i nawiązanie więzi międzypokoleniowej. Powstały bardzo sympatyczne relacje między młodymi Niemcami i Polakami w podeszłym wieku.

Elżbieta Nieczypor,
kierownik zespołu terapeutyczno-opiekuńczego DPS w Miliczu

Młodzi Niemcy przybywają do nas nieufni, z dużym dystansem do pracy i personelu. Jednak z czasem następuje wzajemne poznanie i zrozumienie starszego i młodszego pokolenia. Nawiązują się szersze relacje, także poza zawodowe. Uczestnicy projektu chętnie korzystają z oferty pracowników DPS wspólnego robienia zakupów, spacerów, zwiedzania miasta. Wielu z nich utrzymuje z nami kontakt po powrocie do swojego kraju.

Ponieważ czas pracy uczestników MIRIAM w Polsce jest stosunkowo regularny i odpowiada standardowym ośmiu godzinom dziennie, pozostaje konieczność organizacji ich czasu wolnego. Generalnie młodzież wykazuje małą inicjatywę w jego planowaniu, różne też są doświadczenia co do udziału w ofercie proponowanej przez opiekunów. Podczas gdy jedne grupy chętnie zwiedzają okolicę, korzystają z obiektów sportowych, inne są mało aktywne poza pracą i wolą pozostawać na terenie schroniska. Podobnie różna jest reakcja na wycieczkę do Wrocławia - niektórzy uczestnicy wracają pełni pozytywnych wrażeń, inni widzą w wyjeździe doświadczenie, którego nie chcieliby już powtórzyć, gdyż miasto jest dla nich za duże i za głośne i nie potrafią się w nim samodzielnie odnaleźć. Należy zaznaczyć, że beneficjenci MIRIAM pochodzą najczęściej z małych miejscowości i obszarów wiejskich, a ich niska mobilność wyraża się również w tym, że nie odwiedzają aglomeracji miejskich i nie korzystają z ich oferty.

Aleksandra Raczek,
wychowawczyni w milickim Przedszkolu ,,Świat Malucha"

Towarzyszę praktykantom MIRIAM od pierwszego zespołu, jaki zjawił się w Miliczu. Ze względu na moją znajomość języka niemieckiego dziewczyny - bo zawsze były to praktykantki - trafiają do grupy przedszkolnej, którą prowadzę. Mimo iż było już kilka edycji, za każdym razem jest to nowe i ciekawe doświadczenie. Początki są zawsze trudne, szczególnie dla tych młodych, trochę zagubionych ludzi. Ale miłym zaskoczeniem jest ich zaangażowanie. Chętnie uczestniczą w codziennych zajęciach z dziećmi, przygotowują wspólne zabawy, które pomagam im opracować językowo. Zdarzały się też momenty trudne, gdy praktykantki nie stosowały się do wspólnie ustalonych reguł, na co nie mogliśmy pozwolić, gdyż pracujemy z dziećmi i ponosimy za nie odpowiedzialność. Ale na szczęści były to drobne konflikty, które staraliśmy się rozwiązywać podchodząc ze zrozumieniem do młodych ludzi.

Dzieci bardzo szybko akceptowały niemieckie opiekunki i darzyły je sympatią. Chętnie się z nimi bawiły i komunikowały na dostępne sposoby - pokazując, rysując. To motywowało dziewczyny do uczenia się polskich zwrotów. Pożegnania zawsze były smutne. Z kilkoma osobami mam kontakt do dziś, zawsze pytają o nasze dzieci. Taka praktyka to duża szansa dla tych młodych ludzi i wierzę, że z niej skorzystają, zmieniając na lepsze swoją przyszłość.

W Miliczu projekt zaowocował dodatkowymi, nieplanowanymi pierwotnie wydarzeniami w zakresie oddziaływania na lokalną społeczność. Ponieważ jednak obszar ten wydawał się ważnym dla organizatorów, podejmowane były spontaniczne akcje włączania młodych Niemców do życia miasta i instytucji przyjmujących ich na praktyki w szerszym niż zawodowy aspekcie. Podczas pobytu pierwszej grupy młodzież przygotowała przedstawienie teatralne, które pokazane zostało podopiecznym Domu Pomocy Społecznej. Była to legenda o mieście Merseburg. Próby odbywały się już podczas przygotowania w Niemczech, a kontynuowane były w czasie wolnym w Polsce. Spektakl odebrany został bardzo dobrze, zagrany został nawet ponownie podczas powiatowych obchodów Dnia Seniora. Pozytywne doświadczenia przekonały pracowników IEB-Schulungsgesellschaft mbH i Fundacji „Faveo" do przygotowania z kolejnymi grupami podobnych działań. W ten sposób odbyło się przedstawienie dla dzieci w milickim przedszkolu pod tytułem „Wiosna z Czerwonym Kapturkiem" oraz prezentacja o miastach niemieckich i pokaz umiejętności akrobatycznych dla podopiecznych Domu Pomocy Społecznej. Ciekawym doświadczeniem były zajęcia edukacyjne przygotowane przez uczestników MIRIAM dla dzieci przebywających w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Miliczu. Podczas wspólnej pracy i zabawy młodzież niemiecka wykazała się dużym zaangażowaniem i otwartością, za co polscy młodsi koledzy obdarzyli ich dużą sympatią i radością ze wspólnego przebywania.

Heidi Friedrich,
pracownik socjalny IEB-Schulungsgesellschaft ,
inicjatorka działań kulturalnych w Miliczu

Pierwsze przemyślenia odnośnie przygotowania każdej nowej grupy w projekcie MIRIAM powstają podczas pierwszej rozmowy z każdym uczestnikiem. Wiele młodych ludzi przeżywało w swoim wczesnym dzieciństwie radość z powodu aktywności, takich jak zabawa, taniec oraz aktywność sportowa. Większość z nich straciła zainteresowanie nimi z powodu rozstania w rodzinie, osobistego załamania i utraty pozycji społecznej.

Prawie u każdego młodego człowieka można jednak ciągle znaleźć oznaki i małe czułe zalążki chęci ponownego doświadczenia tego typu zaangażowania.

Nauczyłam się, że dla wielu ludzi motorem do dużych osiągnięć może stać się motywacja i radość życia. Wobec tak dużej ludzkiej życzliwości, jakiej doświadczamy w Miliczu i szacunku dla starań naszej młodzieży, uważam za mój obowiązek wyrażenia także naszego szczególnego podziękowania. Ponieważ młodzież często nie potrafi ubrać tego w słowa, wymyśliłam działania kulturalne. Początkowe inspiracje otrzymaliśmy podczas pobytu pierwszej grupy. Podopiecznie Domu Pomocy Społecznej przywitali nas małym programem wykonanym z wielkim zaangażowaniem i radością życia, tak że zachwycili naszą młodzież.

W czasie wolnym kieruję od 20 lat grupą dziecięcą ucząc tańca. Sama szyję wszystkie kostiumy. Korzystamy z nich podczas występów w Miliczu. Pozostałe dekoracje powstają do mojej choreografii i zgodnie z wyobrażeniami młodzieży. Wiele pozytywnych wrażeń w pracy i zaangażowanie uczestników w próby przerosło moje oczekiwania co do dotychczasowych występów. Dzięki bliskiemu kontaktowi z pracownikami milickich instytucji powstał już nowy pomysł na następną grupę, który należy teraz zgrabnie opakować, żeby młodzi ludzie na początku nie zrazili się i nie zwątpili w swoje umiejętności.

Bywały także porażki w realizacji przedsięwzięcia, jak wcześniejsze powroty uczestników do domu przed ukończeniem terminu praktyki, gdyż kryzys emocjonalny okazał się nie do pokonania. Zdarzają się także osoby wykazujące zupełny brak motywacji do wykorzystania szansy i możliwości, jakie daje projekt. Jednakże w tego typu przedsięwzięciach jak MIRIAM, przy tak zdefiniowanej grupie docelowej ryzyko niepowodzenia jest bardzo wysokie i nie należy traktować go jako wskaźnika celowości podejmowania kolejnych działań. Efektywność szacować należy na podstawie jednostek, którym udaje się pomóc, mimo dużo większych nakładów środków i pracy niż w przypadku innych projektów.

Wyniki ewaluacji projektu MIRIAM przeprowadzone przez Jobcentrum wśród 124 uczestników, 6 miesięcy po ukończeniu przez nich udziału wykazały, iż 13 osób (10,4%) znalazło zatrudnienie, 65 osób (52,4%) podjęło ofertę urzędów pracy dokształcania zawodowego, 7 osób (6,6%) rozpoczęło edukację zawodową, 2 osoby (1,6%) opiekowały się nowonarodzonymi dziećmi, a 37 uczestników (29,8%) nadal pozostawało zgłoszonych jako bezrobotni2 .

---

2 Wyniki ewaluacji udostępnione przez QFC GmbH.

Kontynuacja projektu MIRIAM

Doświadczenie z realizacji przedsięwzięcia MIRIAM zmotywowało QFC GmbH do podjęcia podobnej formy aktywizacji zawodowej wobec kolejnej grupy docelowej. W projekcie „Mobil ohne Berieren - MOBA" (Mobilnie bez barier) podnoszenie kompetencji zawodowych za granicą zaoferowane zostało osobom niepełnosprawnym, przy czym niepełnosprawność definiowana jest jako ograniczenie w dostępie do rynku pracy i objawiać się może np. w trudnościach w nauce i nabywaniu podstawowych kwalifikacji zawodowych. MOBA kierowana jest do osób dorosłych, w tym głównie z grupy wiekowej 50+. Schemat działań projektowych zbliżony jest do MIRIAM i kończy się również czterotygodniową praktyką zagraniczną. Tym razem uczestnicy odbywają ją w Polsce, za co odpowiada Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo", oraz w Danii. W tym celu nawiązana została współpraca z tzw. szkołą produkcyjną w Hørning (Skanderborg Hørning Produktionsskole), która stanowi państwową formę przysposabiania zawodowego młodzieży wymagającej specjalnego wsparcia. Fundacja „Faveo" natomiast włączyła do projektu Centrum Integracji Społecznej w Polanowicach (Gmina Byczyna), w którym niemieccy praktykanci uczestniczyć będą w warsztatach zawodowych.

Kolejną formą kontynuacji doświadczeń MIRIAM jest projekt Europejska Kooperacja na Rzecz Aktywizacji - EKRA, który Fundacja „Faveo" realizuje we współpracy ze Starostwem Powiatowym w Miliczu oraz QFC GmbH. Tym razem pozyskane zostały środki EFS dysponowane w Polsce, by model MIRIAM zastosować wobec polskiej młodzieży borykającej się z problemami na rynku pracy. W ramach projektu czterdziestu młodych bezrobotnych przejdzie cykl przygotowań w kraju, połączonych z kursem językowym i zajęciami adaptacyjnymi oraz dwutygodniowe szkolenie zawodowe w Niemczech.

Również projekt „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego" stanowi w dużym stopniu efekt współpracy nawiązanej podczas realizacji działań MIRIAM oraz formę rozpowszechniania jego założeń jako dobrego przykładu, zachęcającego do podejmowania podobnych tematów w modelu „lokalne problemy - międzynarodowe rozwiązania".

Wobec wyzwań dzisiejszego świata pracy, globalizacji stosunków gospodarczych i integracji rynków założenia MIRIAM są odpowiedzią na konieczność przygotowania młodego pokolenia do poruszania się w tak złożonych warunkach. W szczególności projekt oferuje wsparcie jednostkom, które nie nadążają w wypełnianiu standardów określanych przez współczesne społeczeństwo. Działania te są ważne również z tego względu, że budują w młodzieży motywację do podjęcia aktywnego życia zawodowego. I nie chodzi tu tylko o wykorzystanie potencjału w warunkach starzenia się i kurczenia zasobów ludzkich, gdyż kwestie te znajdują także inne rozwiązania (np. poprzez migrację siły roboczej z innych krajów), ale o fakt, iż długotrwałe pozostawanie bez pracy spycha młodych ludzi na margines społeczeństwa i powoduje degradację wszystkich innych obszarów ich życia. Zastosowanie w celu przeciwdziałania tym procesom środków Europejskiego Funduszu Społecznego wydaje się jak najbardziej właściwe i zgodne z jego założeniami.

Anna Maria Dubaniewicz
Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo"

Nowoplemiona młodych, dzikich[1], niegniewnych wobec doświadczenia ukierunkowanego nomadyzmu.

„Pewien człowiek znalazł jajko orła. Zabrał je i włożył do gniazda kurzego w zagrodzie. Orzełek wylągł się ze stadem kurcząt i wyrósł wraz z nimi. Orzeł przez całe życie zachowywał się jak kury z podwórka, myśląc, że jest podwórkowym kogutem. Drapał w ziemi szukając glist i robaków. Piał i gdakał. Potrafił nawet trzepotać skrzydłami fruwać kilka metrów w powietrzu. No bo przecież, czyż nie tak właśnie fruwają koguty? Minęły lata i orzeł zestarzał się. Pewnego dnia zauważył wysoko nad sobą, na czystym niebie wspaniałego ptaka. Płynął elegancko i majestatycznie wśród prądów powietrza, ledwo poruszając potężnymi, złocistymi skrzydłami. Stary orzeł patrzył w górę oszołomiony.

- Co to jest? - zapytał kurę stojącą obok.

- To jest orzeł, król ptaków - odrzekła kura. - Ale nie myśl o tym, ty i ja jesteśmy inni niż on. Tak więc orzeł więcej o tym nie myślał. I umarł, wierząc, że jest kogutem w zagrodzie."[2]

Kiedy antropolodzy odeszli od badań obcych, egzotycznych, dalekich „dzikich" skupili się na poznawaniu grup bliskich, „podwórkowych", ale wciąż niepoznanych, w tym także nowoplemion[3]. W zglobalizowanym świecie, w którym każdy staje się emigrantem, nomadą, wędrowcą, istnieją nowoplemiona pozostające „kogutami w zagrodzie". Ich niemoc wejścia na Drogą, by móc się stać Drogą[4], nie wynika tylko i wyłącznie z braku środków materialnych, ale często także strachu przed obcością, nowością, przed nieznanym. Ci, którzy wyruszają, wracają odmienieni. Otrzymują bowiem możliwość „wysokiego latania".

---

1 *„Tak czy owak „dzikość" jest tu zawsze mniej lub bardziej udaną metaforą odnoszoną do świata współczesnego. Posługiwanie się nią nie służy jednak pustej zabawie, lecz pomaga odnajdywać i wskazywać ważne cechy pozornie chaotycznych i/lub, jak chcą niektórzy, homogenicznych społeczeństw współczesnych."* B. Fatyga, *Dzicy z naszej ulicy. Antropologia kultury młodzieżowej*, Warszawa 1999, s.13.

2 A. de Mello, *Przebudzenie,* B. Moderska, T. Zysk, Poznań 1990, s. 5

3 M. Maffesoli wprowadził do antropologii pojęcie „trybalizmu" i „nowoplemion": *„Nowoplemiona zapewnić mają swoim członkom jakiś rodzaj zakotwiczenia, usensownienia własnego życiorysu, gwarantują i oferują minimum komfortu, że jest się w grupie, do której można metonimicznie przylegać."* W. J. Burszta, *Antropologia kultury. Tematy, teorie, interpretacje,* Poznań 1998, s. 165.

4 Lao Tsy: *„Jeśli wszedłeś na Drogę, stajesz się Drogą."*

Nowoplemię „Miriamowców"

Przestrzeń życiowa, mentalna, społeczna oraz polityczna uczestników MIRIAM zabiera nas w miejsca graniczne, marginalne, pozostawione samym sobie. Niezdefiniowane jak sami młodzi, którzy wymknęli się postmodernizmowi, i nie są, ani Oburzeni, ani X, ani Y[5]. Nie są ani gniewni, ani zbyt zdziczali, ani nawet konsekwentnie nietworzący swych nowoplemion. Zdecydowanie nie zglobalizowani, nie zglokalizowani, ani nie nomadycznie migrujący. To ludzie marginalni, co nie oznacza zmarginalizowani, żyjący na granicy zdrowia/choroby, pracy/bezrobocia, inkluzji/ekskluzji, młodości/dojrzałości. Nie są ani młodzieżą, ani dorosłymi. Nie dosięgła ich też żadna z fal ponowoczesnego społeczeństwa: ani społeczeństwo ryzyka (U.Beck), ani makdonaldyzacja życia (G. Ritzer), ani kultura indywidualizmu (M. Jacyno). Niczego nie kontestują, nie przejawiają zachowań refutacyjnych, nie mają potrzeb emancypacyjnych, o których precyzyjnie pisał Jürgen Habermas. Nie reprezentują napędzającej społeczeństwo siły sprzeciwu, krytyki, chęci konfrontacji i twórczego nonkonformizmu.

Kiedy poznaję ich w czasie seminarium przygotowawczego, unikają patrzenia w prosto w oczy. Siedzą bezwolni, niezainteresowani, bierno-agresywni. Jest im wszystko jedno, czy jadą na Syberię, do Afryki, czy do Polski właśnie. Jeśli o coś pytają, to o miejsce spania i jedzenie. Myślą egzystencjalnie, z nastawieniem na przetrwanie, a nie choćby przeżycie. Są zrezygnowani i przejawiają symptomy wyuczonej bezradności. Ich młodość pozostaje tylko przywilejem biologicznym, ale nie ma odzwierciedlenia psychologicznego oraz kulturowego. W pierwszym kontakcie sprawiają wrażenie ludzi dużo starszych, wypalonych lub posługując się slangiem młodzieżowym „zblazowanych". Każda gra, zabawa i nauka komentowana jest jako „bez sensu", zgodnie z podstawową emocją odczuwaną przez uczestników w życiu. Poczucie braku sensu, alienacja, wyobcowanie wyznaczają granicę ich psychologicznego świata, a brak wiedzy o nim czyni go bardzo niebezpiecznym. W czasie seminarium młodzież z trudem rozpoznaje znane osobistości i popularne miejsca podróży. Nie mają też woli i potrzeby asymilacji tej wiedzy, bo stracili nadzieję na poprawę własnej sytuacji i wiarę w realizację marzeń. Większość z nich nigdy nie była zagranicą, zwykle także w żadnym z większych niemieckich miast. Często nie posiadają dostępu do „świata", ponieważ ich wsie i miasteczka nie są dobrze skomunikowane z większymi aglomeracjami, są odcięci od Internetu, bibliotek i wszelkich instytucji kulturalnych. Ich rodzice są bezrobotni, zwykle rozwiedzeni, wymagający pomocy. To wszystko przyczynia się do niedostatku sposobów życia, które mogą sobie wybrać i w związku z nimi się autodefiniować. Jeden z pracowników agencji pracy, który współpracuje z uczestnikami projektu MIRIAM powiedział o nich: „Nie chcą się dalej kształcić, ale tylko trochę popracować, że tak powiem dostawać dzienną pensję, co im w zupełności wystarcza. Chcą oni żyć tu i teraz, a życiem rozkoszować się w każdym calu, ale najlepiej nie pracując wcale. Ta młodzież nie ma do siebie samych zaufania, nie mają motywacji, aby zrobić coś dla samych siebie. Liczba tej młodzieży z tych dwóch grup docelowych z taką orientacją, znacząco się powiększa. Oczywiście jest też duża grupa młodych ludzi, którzy są zaangażowani, i pragną znaleźć pracę."[6]

Odpowiedź na pytanie „kim jestem" to podstawowe ludzkie pragnienie, od którego rozpoczyna się wszelkie działanie i zachowanie. Uczestnicy projektu MIRIAM nie mogą się określić ani w odniesieniu do pracy, ani ról społecznych, ani światopoglądu. W związku z tym czują się niepewni, zrezygnowani, bezwolni, a swoją tożsamość nierzadko definiują poprzez „jestem nikim, „jestem przegrany". Dobrze obrazuje to przykład Rolfa (imię zmienione), który ma 27 lat. Jego mama nigdy nie pracowała, ojciec i brat są uzależnieni od alkoholu, po którym często podejmują próby suicydalne. Mieszkają na wsi, bez Internetu. Rolf, pomimo ukończenia znanej szkoły gastronomicznej, nie szuka pracy, bo czuje się odpowiedzialny za pozostałych członków rodziny: załatwia za nich wszystkie sprawy urzędnicze, zawozi do lekarza, robi zakupy, „bo jak robi mama, to kupuje dla brata alkohol." Rolf mówi o sobie „Po co mam szukać pracy. Czuję się jak totalny

---

5 Pokolenie Oburzonych (bezrobotna młodzież demonstrująca w obronie demokracji i walce z nierównościami społecznymi, szczególnie aktywna w dobie kryzysu ekonomicznego, począwszy od 2010r., nazywa się ich także pokoleniem Z), X (młodzież urodzona w latach 1961-1981, zagubiona w ponowoczesności, dotyczy ludzi wykształconych, antykonsumpcjonistów), Y (zglobalizowani, używający najnowszych technologii, pewni siebie) to nie socjologiczne, lecz medialne określenia generacji młodzieży.

6 *Miriam. Das Konzept der Auslandsaufenthalte*, Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, 06.10.2011.

idiota, któremu nic nie wychodzi. Jak się ciągle to słyszy, to się w to wierzy. W niektóre dni nie mam ochoty i siły robić cokolwiek." Ta wypowiedź pokazuje zarówno zewnętrzną stygmatyzację, jak i wewnętrzną jej integrację, i konstruowanie swojej tożsamości wobec zewnątrzsterownego procesu „skoro jestem nieudacznikiem, to, po co cokolwiek próbować", i tak wszystko zależy od wydarzeń losowych. W otoczeniu Rolfa brakuje jakichkolwiek pozytywnych wzorców identyfikacyjnych, nie ma możliwości porównania się i zrozumienia własnej biografii, przy jednoczesnym permanentnym odczuwaniu deprywacji materialnej, zdrowotnej, społecznej i kulturalnej, co przyczynia się także do poszukiwania rozwiązania problemów poprzez stosowanie się do reguły „topię smutki w butelce wódki", czemu sprzyja nieprzepracowana trauma.

Antoni Sułek twierdzi, że „nie da się wypowiedzieć ani jednego sądu, który byłby trafny w stosunku do młodzieży jako całości."[7] Także Miriamowcy to grupa niejednorodna, każdy z uczestników wnosi ze sobą zupełnie inne doświadczenie, inne deficyty i zasoby do projektu. Niemniej istnieje kilka wyróżników tego nowoplemienia: jak wyuczona bezradność, marginalność oraz doświadczanie psychospołecznych następstw długotrwałego bezrobocia.

Wyuczona bezradność

Martin Seligman przeprowadził w latach siedemdziesiątych eksperyment, podczas którego poddawał zamknięte w klatce psy uderzeniom prądem. Po pewnej ilości powtórzonych serii psy przestawały oporować wobec bolesnych bodźców i stawały się bierne do tego stopnia, iż nawet, gdy istniała możliwość ucieczki z klatki, psy nie podejmowały takiej próby. Na tej podstawie Seligman stworzył pojęcie wyuczonej bezradności, czyli utrwalonego systemu przekonań o braku związku pomiędzy własnym działaniem (reakcją), a jego konsekwencjami. „Człowiek bierny jest niezdolny do wywarcia wpływu na istniejącą sytuację, sam ulega jej wpływom, jest obezwładniony przez wpływy zewnętrzne."[8] Jej podstawowe skutki mają charakter:

- **poznawczy** - wiążą się z zanikiem umiejętności oceny sytuacji, związku po miedzy bodźcem i zachowaniem, postrzeganiu jej jako sytuacji bez wyjścia, a także wydłużonym czasem przyswajania nowych reakcji i zachowań
- **motywacyjny** - brak motywacji do podjęcia jakiegokolwiek działania
- **emocjonalny** - depresja, apatia, lęk, wrogość, utrata nadziei
- **społecznym** - wycofanie z kontaktów społecznych

Na kształtowanie się wyuczonej bezradności wpływ ma ponadto niska samoocena oraz poczucie braku sprawstwa, jak też pesymizm.

Społeczność uczestników MIRIAM ze względu na negatywne bodźce środowiskowe (permanentny stan stresu związanego ze zjawiskiem ubóstwa, wykluczenia, niesprzyjającej przestrzeni) uczy się bezradności i przestaje podejmować próby zmiany swojej egzystencjalno-mentalnej sytuacji, przypominając w dużym stopniu polską podkulturę blokersów: „Blokersów łączy pytanie:, „co mogę zrobić ze swoim życiem i odpowiedź „nic nie mogę z nim zrobić, bo nie mam zasobnego domu, lekceważy mnie pracownik społeczny, nauczyciel i minister"[9]. Odzwierciedla także wszystkie psychologiczne następstwa tego stanu, a w szczególności wrogość, lęk przed tym, co obce, agresję i wycofanie. Miriamowców i blokersów łączy dodatkowo nieprzyjazna przestrzeń. Jak opowiada jedna uczestniczek „Codziennie widzę z okna pijaków i narkomanów siedzących na takich kanapach, w krzakach. Są wśród nich ci po pięćdziesiątce i młodzież, nawet ludzie z projektu MIRIAM. Często się biją, i wtedy przyjeżdża policja, a raz nawet przyjechali z zakładu pogrzebowego po ciało. W naszej miejscowości jest też dom dla azylantów i wszyscy boją się tamtędy przechodzić, nie dlatego, że ci ludzie są z innych kultur, ale przez przestępczość, kryminał.". W wielu miasteczkach, nawet

---

7 A. Sułek, cyt. Za: B. Fatyga, op. cit., 55.

8 W. Poznaniak, *O niektórych przyczynach i mechanizmach bierności społecznej,* [w:] *Psychologiczny kontekst problemów społecznych*, pod red. H. Sęk, Poznań 1999, s.81.

9 http://www.sciaga.pl/tekst/53435-54-blokersi

gdyby młodzież chciała pojechać do większego miasta, nie ma potem jak wrócić, bo ostatni pociąg dojeżdża do nich o 21:00. Są „przymusowo" zamknięci w tych światach, które z czasem postrzegają jako „normalne", oswojone i bezpieczne.

Do tego stanu często przyczyniają się „toksyczni" rodzice wzmacniający „społeczną niepełnosprawność" swoich dzieci. Rodzice bardzo często przed wyjazdem, próbują zrobić wszystko, aby ich dzieci nie wzięły udziału w podróży m. in. szantażują pedagogów i pracowników społecznych zaangażowanych w projekt, uważają, że ich dzieci sobie nie poradzą, nie ufają w ich możliwości, dzwonią do wychowawców do Polski także w trakcie trwania projektu.

Stan wyuczonej bezradności koreluje z występowaniem różnych chorób psychosomatycznych, w tym między innymi uzależnień, samookaleczeń oraz zaburzeń afektywnych, które stanowią ważny problem w środowisku Miriamowców.

O czym dodatkowo warto wspomnieć w kontekście projektu MIRIAM, jego uczestnicy, którzy są byłymi podopiecznymi domów dziecka, przejawiają dużo większą aktywność, zainteresowanie oraz szybciej znajdują pracę, bo mają większą motywację do poprawy swojej sytuacji. Pokazuje to w porównaniu z Polską również odpowiednie podejście pedagogiczne i rozbudowany system pomocy byłym podopiecznym. Jak mówi jedna z uczestniczek „W sierocińcu każdy miał swojego opiekuna, wszyscy byli zaangażowani, aby nas nauczyć samodzielności, wyjaśniali po 10 razy i więcej, jak załatwiać różne sprawy w urzędach, jak wypełniać formalności." Zdarza się, że osoby zrekrutowane do projektu, które dzieciństwo i młodości spędziły w domu dziecka, nie docierają do wyjazdu zagranicznego, ponieważ już na etapie przygotowawczym znajdują pracę.

Marginalność

Marginalność w perspektywie antropologicznej wiąże się przede wszystkim z rytuałem przejścia. Zwykle, gdy zyskujemy nowy status społeczny lub dokonujemy istotnych zmian życiowych, towarzyszy temu zawieszenie pomiędzy starym i nowym światem. Jest to sytuacja z pogranicza, kiedy przynależymy do obu sfer jednocześnie lub jesteśmy ponad nimi, na przykład stan narzeczeństwa, czy adolescencja - okres życia, kiedy nie jest się już dzieckiem, ale wciąż jeszcze także dorosłym. Według antropologa Wojciecha Burszty na rites de passage składają się trzy fazy:

1. Faza wyłączenia i separacji
2. Faza marginalna
3. Faza włączenia i agregacji[10].

W czasie fazy wyłączenia jednostka musi oderwać się od świata profanum i związanej z nim dotychczasowej roli społecznej, na przykład poprzez izolację, okaleczenie, obcięcie włosów. „Następuje symboliczna śmierć jednostki, która wkracza w etap marginalny, w świat sacrum, ale jej status jest paradoksalny - nie należy już do „dawnego", zwykłego świata, ale jeszcze nie jest pełnoprawnym uczestnikiem nowej rzeczywistości, toteż normalne reguły życia muszą zostać w jej przypadku zawieszone i stąd owe metonimie i metafory śmierci. Podmiot obrzędu jest poza społeczeństwem albo jak powiadają strukturaliści - betwixt and between."[11]

Ludzie marginalni zwykle brali udział w pewnych obrzędach przejścia, na przykład przechodzili inicjację narkotykową, więzienną czy też związaną ze zmianą płci. Po tym wydarzeniu rozpoczynał się nowy etap tożsamości, na przykład własnej identyfikacji i życia jako włóczęgi, narkomana, przeklętego artysty.

---

10 W. J. Burszta, op. cit., s. 105.

11 Ibidem, s.106.

Także uczestnicy projektu są w stanie przejścia, przede wszystkim od okresu adolescencji do dorosłości, ale także poprzez samo podjęcie decyzji o uczestnictwie w projekcie „MIRIAM", próbują oni wyjść poza swoje otoczenie, dokonać separacji z rodziną, usamodzielnić się oraz wyzwolić z dotychczasowych ról.

Według Van Gennepa społeczeństwo to dom składający się z pokoi i korytarzy[12]. Przemieszczanie się pomiędzy nimi wiąże się z zagrożeniem, ponieważ człowiek znajduje się w stanie przejścia, nieokreślenia. Na czas rytuału często wymaga się, aby nowicjusze opuścili dom, wioskę i udali się w miejsce odosobnienia. Wykluczenie odbywa się nie tylko w wymiarze przestrzennym, ale także społecznym - człowiek odchodzi od przyjętych norm i zasad, co dotyczy także w sensie dosłownym ukierunkowanego nomadyzmu, tak jak decyzji o wyjeździe zagranicznym przez Miriamowców. „Życie każdej jednostki, w jakimkolwiek społeczeństwie, jest serią przejść z jednej grupy wiekowej do następnej, z jednego stanowiska na drugie. Gdziekolwiek istnieje subtelna różnica pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi i zawodowymi, przejściu z jednej grupy do drugiej towarzyszą specjalne działania (...)".[13]

Co ważne, rites de passage zawsze charakteryzuje ambiwalencja, poruszanie się od wrogości do pełnej empatii, niemożność zdecydowania się, po której stronie jestem. Dobrym przykładem niech będzie uczestnik, który przywiózł ze sobą zakazane w Niemczech, skrajnie antypolskie nagrania, reprezentujące ruch White Power, ale nigdy nie puszczał ich, ani nie opowiadał o nich w obecności kogokolwiek z Polski. Ten mężczyzna w czasie pobytu w Miliczu pozbył się wszystkich stereotypów dotyczących Polaków, zawarł przyjaźnie, ale do tej pory nie może się do tych sympatii przyznać w domu, ponieważ od wojny w jego rodzinie istniały antypolskie, skrajnie nacjonalistyczne klimaty.

Zgodnie teorią Mary Douglas w czasie rytuału przejścia ludzie zachowują się często jak niebezpieczni kryminaliści. „Antyspołeczne zachowania to właściwy wyraz ich kondycji jako ludzi marginesu. Być na marginesie, to znaczy spotkać się z niebezpieczeństwem, znaleźć się u źródeł władzy."[14] Stan marginalności w tym ujęciu wiąże się zatem z grozą (rytuały przejścia często są próbą wytrzymałości fizycznej i psychicznej) oraz siłą (człowiek przechodzi inicjację w dorosłość, jest to akt ponownych narodzin i uzyskania należnego miejsca w społeczności).

Według Mary Douglas stan marginalności powinniśmy odnieść do:
1. etapu wykluczenia w czasie rites de passage w społecznościach tradycyjnych
2. wykluczenia społecznego w naszej kulturze

W tym drugim ujęciu Mary Douglas charakteryzuje współczesnych ludzi marginesu. Pisze, że są to jednostki nie posiadające swojego miejsca w systemie społecznym, które postrzegane są jako istoty nie będące w stanie uwolnić się z tej anormalnej sytuacji. Są to ludzie napiętnowani, którzy nawet, gdy chcą zmienić swój status, do końca bywają postrzegani i ocenieni przez pryzmat przeszłości (np. byli więźniowie, czy narkomani poszukujący pracy, do nich należą również osoby z MIRIAM). Nie istnieje w naszej kulturze żaden rytuał ponownego przyjęcia/włączenia do społeczności - twierdzi Douglas, choć w ten sposób odczytywałabym ideę projektu MIRIAM, w którym przeszłość uczestników zostaje „wymazana" na okres pobytu. Niezależnie od bycia karanym, uzależnionym, bezdomnym każdy z uczestników dostaje tę samą szansę, te same warunki i „czystą kartę", gdyż opiekunowie tylko z opowieści samych Miriamowców dowiadują się o ich przeszłych doświadczeniach np. leczeniu psychiatrycznym czy przebywaniu w zakładzie karnym.

Według Mary Douglas pewien paradoks dotyczy sfery prywatnej oraz publicznej. Ta pierwsza nie poddana społecznemu osądowi, może być dla ludzi marginalnych rodzajem azylu. Jako przykład M. Douglas podaje osobę chorą psychicznie, która dopóki przebywa w domu i jego otoczeniu, jest akceptowana, ale ta sama jednostka zdiagnozowana i zaetykietowana jako chora psychicznie, natrafia na nietolerancję i zostaje poddana

---

12 Ibidem.

13 A. van Gennep, cyt. za: Ibidem.

14 M. Douglas, *Czystość i zmaza*, przeł. M. Bucholc, wstęp J. Tokarska - Bakir, Warszawa 2007, s.133.

ekskluzji. Swoją tezę opiera M. Douglas na kanadyjskich badaniach J. Cumminga, w których udowodnił on, że dopóki chory psychicznie przebywa w otoczeniu domu, postrzegany jest przez sąsiadów jako „nieszkodliwy dziwak". Ten sam człowiek po pobycie w szpitalu psychiatrycznym, wywołuje jednak wrogość i jest określany jako „nienormalny".[15] Praca z uczestnikami projektu MIRIAM nigdy nie opiera się na danych pochodzących z psychologicznych, psychiatrycznych, ani penitencjarnych diagnoz i akt, dzięki czemu nie istnieje zagrożenie stygmatyzacją i błędną atrybucją.

W ujęciu problemu marginalności przez antropologów dominuje opis fazy marginalnej w czasie rites de passage, którą charakteryzuje element wykluczenia, zagrożenia, a zarazem szczególnej mocy. Ponadto M. Douglas formułuje także definicję ludzi marginalnych w naszej kulturze i określa ich jako osoby, które w „(...) w jakiś sposób pozostają poza wzorcem społeczeństwa, nie mają swojego miejsca. Zazwyczaj nie robią nic złego w sensie moralnym, jednak ich status nie daje się zdefiniować."[16] Zarówno w aspekcie zawodowym, grupowym, jak i osobowościowym, jest to jeden z większych zasobów, które uczestnicy projektu MIRIAM posiadają: nie są oni zdemoralizowani, mają natomiast rozwiniętą empatię oraz inteligencję emocjonalną, niekiedy przekraczającą umiejętności przeciętnych ludzi, którą pozyskali dzięki trudnym doświadczeniom. Z dużą wrażliwością reagują oni na los ludzi w trudnej sytuacji życiowej i chętniej się dla nich angażują. Między innymi osoby, które pracują w kuchni, zwykle muszą wykonywać szereg monotonnych czynności typu wielogodzinne mycie, obieranie, krojenie warzyw, ale robią to z dużą motywacją, kiedy dowiadują się, że kuchnia przygotowuje posiłki dla CARITASU i ludzi w potrzebie.

Pamiętać przy tym należy, iż tradycja mówienia o marginalności w antropologii, zawsze zwraca uwagę na zysk zdobywany w trakcie okresu przejścia w przeciwieństwie do tradycji socjologicznej, w której dużo częściej podkreśla się zmarginalizowanie jednostek („ludzi z marginesu"), a więc ich całkowitą stygmatyzację, wykluczenie i społeczne odrzucenie, które nie dotyczy uczestników projektu MIRIAM.

Według Hieronima Kubiaka zjawisko marginalności jest jeszcze szersze. Odnosząc się do analizy Andrzeja Kojdera zadaje on następujące pytania: „Czy margines społeczny to tylko (czy też przede wszystkim) efekt „wytrącania ludzi z różnych miejsc w strukturze społecznej" i sytuowanie ich na obrzeżach życia społecznego (...) czy zjawisko znacznie poważniejsze, przynoszące jednak nie tylko negatywne konsekwencje?(...)"[17]. Według tego autora na marginalizację wpływa nie tylko deprywacja podstawowych potrzeb, ale także deprywacja emocjonalna, czy polityczna. Autor ten zwraca zatem uwagę na dwa dodatkowo ważne aspekty marginalizacji:

1. Poza oczywistymi skutkami negatywnymi, istnieje także jej pozytywny wymiar.
2. H. Kubiak dostrzega także psychiczne źródła procesów marginalizacyjnych (stres, czy niemożność zawiązania trwałych więzi społecznych).

Podobne stanowisko prezentuje Wolfgang Rutz, którego teorię omawia Jerzy Mikułowski - Pomorski w artykule „Niepokój a potrzeba ładu: współczesna polska transformacja wobec zmiany świadomości". Pisze on: „Sytuacja kryzysowa rodzi utratę tożsamości, czemu towarzyszy poczucie marginalności i niestabilności. Ludzie ulegają silnym emocjom, są podatni na uczucia skrajne, objawiają agresywność. Ten stan może prowadzić do nierealistycznego entuzjazmu, paranoicznej nadwrażliwości, odwoływania się do cech narodowego charakteru. Popadając w sytuacje skrajne, ludzie dają dowody wielkiej odwagi lub stają się skłonni do rezygnacji czy kierowania się zasadą przyjemności. Ta ambiwalencja przejawia się z jednej strony otwartością na nowość, z drugiej prowadzi do utraty tożsamości i rodzi poszukiwania egzystencjalne. Równocześnie w badaniach Rutz zauważył pewne objawy, które określa jako pozytywne. Są to: zdolności improwizowania, tolerancja dla ryzyka, brak ustalonej struktury działania, elastyczność."[18] Marginalność dotyczy w tym wypadku szerszej

---

15 Ibidem.

16 Ibidem, s.131.

17 H. Kubiak, *Z trochę odmiennej perspektywy. Uwagi do referatu Andrzeja Kojdera, [w:] Imponderabilia wielkiej zmiany. Mentalność, wartości i więzi społeczne czasów transformacji*, pod red. P. Sztompki, Warszawa - Kraków 1999, s.37.

18 J. Mikułowski - Pomorski, *Niepokój a potrzeba ładu: współczesna polska transformacja wobec zmiany*

grupy, a nawet całego narodu (W. Rutz prowadził badania w krajach postkomunistycznych, które charakteryzowały się szybkimi transformacjami politycznymi, gospodarczymi i tożsamościowymi). Jest ona związana z poczuciem zagubienia i dezintegracji, które przeżywa człowiek w nowym układzie społeczno-politycznym, co również wiąże się z aktualną sytuacją uczestników projektu MIRIAM, pochodzących ze wschodnich landów niemieckich, w których proces transformacji politycznej jest co prawda ukończony, ale proces transformacji gospodarczej nadal trwa. „(...) także w Niemczech, w dużym stopniu z powodu rozdźwięku między rozwojem gospodarczym a rozwojem rynku pracy, ponad siedem milionów ludzi żyje w cieniu dobrobytu, przy czym bieda, bezrobocie i uzależnienie od pomocy społecznej, od dawna nie są identyfikowane wyłącznie z tradycyjnymi stereotypami i niższymi warstwami społecznymi."[19] Ponadto „Badacze niemieccy zwracają także uwagę na trudną sytuację niemieckiej młodzieży wzrastającej w warunkach „kryzysu społeczeństwa pracy", czyniącego ze znalezienia zatrudnienia „centralne doświadczenie pokoleniowe" i wzmacniającego presję rywalizacji, „zwłaszcza o miejsca pracy i szanse na przyszłość."[20]

Poza tym różne aspekty marginalności zawierają w sobie zarówno elementy destruktywne, jak i pozytywne, na przykład umiejętność przystosowania się do różnych warunków życia, często w sposób kreatywny. Pozytywnym, jak i negatywnym aspektem może być całkowity brak świadomości własnego stanu i uznawanie go za względnie „normalny", brak poczucia „marginalności".

Psychospołeczne następstwa długotrwałego bezrobocia

Jak podaje „Koncepcja wyjazdów zagranicznych" przygotowana przez Qualifizierungsförderwerk Chemie: w roku 2005 było 47,5% bezrobotnych absolwentów dualnego systemu kształcenia zawodowego we wschodnich landach, którym brakowało mobilności, motywacji, doświadczenia zawodowego, własnej inicjatywy, społecznych i personalnych kompetencji. Ich bezrobocie korespondowało także z deficytami w obrębie procesów poznawczych: rozproszoną uwagą, niezdolnością koncentracji, a dodatkowo nieznajomością języków, dziedziczeniem złych nawyków, w tym uzależnienia od pomocy społecznej oraz braku doświadczeń związanych z wyjazdami.

Jean Twenge wyróżnia trzy źródła zwiększonego stresu: samotność i izolację społeczną, niestałość relacji międzyludzkich, frustrację edukacyjno-zawodową. Każdy z tych czynników jest pośrednio lub bezpośrednio związany z bezrobociem. Jak pisze Karmolińska „Bezrobocie powoduje pogorszenie stanu zdrowia psychicznego i fizycznego. Istnieje korelacja pomiędzy bezrobociem a rosnącą liczbą chorób psychicznych, psychosomatycznych i zaburzeń osobowości. Przy długotrwałym bezrobociu wzrasta liczba samobójstw i prób samobójczych. Są one dwa razy częstsze wśród bezrobotnych niż w całej populacji. Wzrasta przestępczość wśród bezrobotnych. Bezrobocie sprzyja wzrostowi liczby rozwodów. Młodzi bezrobotni są grupą najbardziej zagrożoną skutkami dezaktywacji zawodowej. Długotrwale bezrobocie, związane może być z poczuciem frustracji, aspiracji edukacyjnych, lękiem o przyszłość. W rezultacie to może prowadzić do rozwiązywania problemów, nawarstwiających się konfliktów rodzinnych, poprzez ucieczkę w alkoholizm, narkomanię, prostytucję i przestępczość oraz wszelkie dewiacyjne formy zachowań. Grupa społeczna, do której zaczyna się przynależeć, determinuje sposób życia i funkcjonowania społecznego, wpędza jednostkę w poczucie niższości, niezaradności, dyskomfortu oraz naznacza społecznie."[21]

świadomości, [w:] Ibidem, s.204.

19 R. Munchmeier, *Jugend in Spiegel der Jugendforschung*, cyt. za: W. Hildebrand - Wypych, *Społeczne konstrukcje sukcesu życiowego młodzieży niemieckiej*, [w:] *Młodzież i sukces życiowy. Studium z pedagogiki porównawczej na przykładzie młodzieży polskiej, czeskiej, niemieckiej i holenderskiej, pod. red. D. Hildebrandt-Wypych, K. Kabacińskiej*, Kraków 2010, s. 296.

20 Ibidem.

21 E. Karmolińska, Młodzież ze środowisk zagrożonych marginalizacją wobec własnej przyszłości, Poznań-Leszno 2009, s. 50.

Dodatkowo konsekwencje dotyczą:

1. ODCZUWANIA CZASU I PRZESTRZENI.

Uczestnicy projektu MIRIAM żyją z dnia na dzień, zaabsorbowani tu i teraz. „Bezrobocie prowadzi do ograniczenia pola kontaktów społecznych i zaburzenia poczucia czasu. Bezrobotni z dnia na dzień uzyskują ogromną ilość wolnego czasu, którego nie potrafią kreatywnie zapełnić. Długotrwałe bezrobocie, prowadzi do braku poszukiwania możliwości osiągnięcia innej tożsamości niż bycie pracownikiem. Na ogół niskie wykształcanie i całe dotychczasowe doświadczenie nie przygotowało ich do podnoszenia kwalifikacji czy aktywności kulturalnej".[22] Nie tworzą planów, nie mają wizji przyszłości, nie potrafią się zlokalizować w perspektywie nawet pięcioletniej. Również ich przestrzeń jest zamknięta, ograniczona do zakupów w lokalnych supermarkecie, „przymusowych" wizytacji w agencji pracy w związku z pobieranymi świadczeniami oraz odwiedzinami bliskich mieszkających w okolicy. Zdarza się, że uczestnicy MIRIAM byli w Polsce, ale w większości przypadków dotyczy to jednodniowych zakupów w strefie przygranicznej. Płynność czasowa bardzo często wynikająca z nieuregulowanego rytmu dnia prowadzi do nieumiejętnego planowania, wykorzystania czasu i nieumiejętności korzystania z czasu wolnego. Dobrym sprawdzianem zakotwiczenia w czasoprzestrzeni jest dla uczestników MIRIAM wycieczka do Wrocławia. Dostają oni w jej trakcie 3h na indywidualne zwiedzanie. Są grupy, które prawie nie poruszają się z miejsca, w którym zostały pozostawione, znudzone i przerażone obcą, wielką przestrzenią, choć bywają także grupy/jednostki, które „nie zdążyły" w tym czasie zjeść, zrobić zakupów itp., bo źle zaplanowały czas.

2. KONSEKWENCJI PSYCHOFIZYCZNYCH.

W tym silna podatność na zachorowania oraz duże przeczulenie na punkcie własnego zdrowia. Słaba kondycja psychofizyczna uczestników często jest wielką przeszkodą w płynnym wypełnianiu obowiązków zawodowych. Z drugiej strony zachowania hipochondryczne, symulacja chorób zwykle wiąże się z potrzebą zwrócenia uwagi na siebie, potrzebą opieki i kontaktu. Towarzyszy temu również szybkie męczenie się i długi czas regeneracji. Dodatkową barierę w wykonywaniu zadań zawodowych przez uczestników projektu stanowi otyłość (Niemcy są w czołówce państw europejskich z największym odsetkiem osób z najwyższymi wskaźnikami BMI). 11% młodzieży w Niemczech jest leczona psychologicznie i/lub psychiatrycznie[23]. Medykalizacja zachowań, często wiąże się z brakiem programów i metod rewalidacyjnych i terapeutycznych dla tzw. młodzieży trudnej. Podobna tendencja obserwowana jest w Polsce.

3. DEFICYTU MOTYWACYJNEGO.

Do którego należy pasywność, apatia, uzależnienie od zewnętrznej pomocy, poczucie fatalizmu oraz trudność z rozpoczęciem każdej czynności. Przyczynia się do tego dysonans poznawczy, brak sprawstwa i poczucia decyzyjności, a zamiast tego rozwinięta postawa roszczeniowa.

4. POCZUCIE BEZSILNOŚCI, BEZRADNOŚCI ORAZ BEZSENSU ŻYCIA.

„Jeżeli bezrobocie przedłuża się, narasta poczucie bezradności, zmniejsza się motywacja i umiejętność samodzielnego poszukiwania pracy, zmiany zawodu i kwalifikacji. Utrata pracy coraz częściej przypisywana jest czynnikom zewnętrznym. Rośnie poczucie utraty panowania nad sytuacją, apatia i fatalizm"[24]. Co ciekawe po samym pobycie zagranicznym jako największą korzyć uczestnicy podają: dowiedzenie się więcej o sobie i życiu, poczucie radości, szczęścia.

22 Ibidem, s. 52.

23 Ibidem, s. 72.

24 Ibidem, s. 53.

Doświadczenia zawodowe, a pobyt zagranicą

Do najważniejszych doświadczeń zdobywanych przez Miriamowców w czasie pobytu za granicą należą:

1. Samodzielność - uczestnicy sami chodzą na praktyki.
2. Zdobycie dodatkowych, specyficznych kompetencji zawodowych związanych z obsługą maszyn, narzędzi, poznaniem nowych metod i standardów pracy m.in. uczestnicy przechodzą standardowe procedury obowiązujące przy zatrudnianiu pracownika w Polsce jak szkolenia bhp, szkolenia na stanowisku pracy, oraz dodatkowe szkolenia np. przeciwpożarowe.
3. Wzmocnienie motywacji, zwłaszcza w przypadku osób, które widzą efekty swojej pracy np. namalowały w schronisku młodzieżowym duży obraz zamku, za co zostały pochwalone przez dyrekcję. Jak mówi Claudia Kirchner: „W każdym obszarze życia pozyskałam nową świadomość i refleksję. W końcu miałam czas do przemyślenia wielu spraw i pozyskania dystansu do Niemiec i mojego otoczenia, dzięki czemu udało mi się odnaleźć samą siebie, dowiedzieć, co chcę od życia, jakie chcę zdobyć cele i że chcę dalej pracować w zawodzie ze społeczną misją".
4. Rozwój kreatywności - w miejscu pracy trzeba często improwizować („Nauczyłem się robić kotlety z wątróbki"), planować zadania, czy zajęcia np. w przedszkolu, czy domu opieki.
5. Kształcenie kompetencji pracy z różnymi grupami odbiorców m.in. dziećmi, niepełnosprawnymi, ludźmi starszymi, dzięki czemu część z uczestników decyduje się po powrocie na kształcenie w obrębie nowego zawodu :„Bardzo dużo się nauczyłem, nawet myślę o podjęciu kształcenia w tym obszarze". Uczestnicy są zmotywowani do pracy, kiedy czują się potrzebni, bardzo dobrze odnajdują się w sprawowaniu opieki nad jednostkami „słabszymi".
6. Umiejętność pracy i komunikacji w międzynarodowym zespole. Pozyskanie kompetencji językowych.
7. Sprawdzenie własnych umiejętności i przemyślenie dalszych celów edukacyjnych oraz związanych z pracą.
8. Wykształcenie umiejętności pracy pomimo stresu adaptacyjnego i barier komunikacyjnych.
9. Racjonalizacja podejścia do wykonywanych działań i korzyści związanych z nimi, uzyskana m.in. dzięki konfrontacji z różnymi biografiami osób z zespołu oraz możliwości identyfikacji z nimi.
10. Ćwiczenie koncentracji m. in. poprzez wykonywanie wielogodzinnych, monotonnych zadań. Kształcenie siły woli, czemu sprzyjają przyjacielskie relacje z innymi pracownikami i poczucie zobowiązania wobec nich.

Doświadczenia grupowe, a pobyt zagraniczny

1. Umiejętność współpracy np. planowania i organizowania posiłków grupowych, grania w mecze, także z polskimi uczestnikami.
2. Możliwość porównania własnej sytuacji życiowej i transferu doświadczeń z innymi uczestnikami, dzięki czemu wzmacniania jest samoświadomość i autorefleksja.
3. Empatyzacja na problemy innych m.in. uczestnicy przygotowują wspólnie w czasie wolnym teatrzyki i prezentacje dla zewnętrznych odbiorców, uczą się dbać o potrzeby słabszych jednostek w grupie: „(…) ale przez to, że wszyscy byliśmy w podobnej sytuacji, wspieraliśmy się wzajemnie, przede wszystkim w chwilach, gdy komuś źle się działo w pracy. Wtedy się pocieszaliśmy i próbowaliśmy wspierać".
4. Nabywanie nowych nawyków w obrębie spędzania wolnego czasu np. uczestnicy projektu MIRIAM w ewaluacji końcowej nierzadko doceniają takie prozaiczne zajęcia jak wspólne spacery, gry zespołowe, w tym planszowe jak chińczyk, eurobusiness.
5. Nabywanie kompetencji społecznych i komunikacyjnych, w tym umiejętności rozwiązywania problemów, radzenia sobie z osobami o różnych osobowościach, światopoglądach, także poprzez samodzielne załatwianie spraw na mieście.
6. Zaspokojenie potrzeb afiliacyjnych. W czasie projektu tworzy się dużo związków (jedna z par zaręczyła się w milickim Zamku), zawierane są przyjaźnie.

7. Kształcenie poczucia tożsamości. Uczestnicy po raz pierwszy od dłuższego czasu mogą się zidentyfikować jako Miriamowcy/uczestnicy projektu właśnie, co chętnie czynią, fotografując się z różnymi symbolami projektu. Jak mówi jeden z uczestników „My nie jesteśmy z programu dla bezrobotnych, tylko tworzymy PROJEKT. To różnica."
8. Nabieranie dojrzałości społecznej np. poprzez dopasowywanie własnego zachowania do grupowych „autorytetów", często jednostek starszych, mających wpływ na grupę, dojrzalszych.
9. Świadome konstruowanie własnej autoprezentacji, możliwość sprawdzenia, jak jest się odbieranym przez otoczenie. Towarzyszy temu nabieranie asertywności i wchodzenie w różne role, także umiejętność samoobrony.
10. Udzielanie sobie wzajemnej pomocy, w tym kształcenie aktywnego słuchania, uczenie się wzajemności, podtrzymywania innych na duchu.

Doświadczenia indywidualne, a pobyt zagranicą

1. Odbudowanie pewności siebie m.in. dzięki gratyfikacjom jak pochwała, dobre referencje, odwiedziny ważnej lokalnej osobistości, czy ukazanie się artykułu w prasie.
2. Pozbycie się stereotypów i lęku przed obcością. Uczestnicy uczą się otwartości: „ Przede wszystkim wiem już, że nie warto myśleć stereotypami. Żadne z tych, które słyszałam o Polsce, nie potwierdziło się. Jeśli chodzi o pracę, to wzmocniłam się, mam więcej odwagi i wiary w siebie, w to, co i jak wykonuję w pracy. Doświadczenia z Polski wzmocniły mnie w każdym calu."
3. Redefinicja celów życiowych. Odkrycie swoich słabych i mocnych stron. Wzmocnienie ogólnej życiowej mobilności: „Podjęłam decyzję, że chcę pracować i żyć zagranicą, chcę uczyć się języków oraz podróżować, właściwie chciałabym zbudować moje życie od nowa. Złożyłam już papiery w kilku organizacjach zajmujących się praktykami i wolontariatem zagranicznym m.in. byłam na rozmowie kwalifikacyjnej w Niemieckim Czerwonym Krzyżu. Otrzymałam też pierwszą propozycję wyjazdu do Estonii oraz na Słowację. Wiele drzwi i możliwości się przede mną otworzyło, pewnie dzięki temu, że jestem teraz bardziej pewna i świadoma swoich marzeń, i mam odwagę opuścić swoje miasto, przyjaciół i otoczenie. Poza tym ciągle jeszcze uczę się języka polskiego i utrzymuję kontakt z polskimi przyjaciółmi z czasu projektu. Bardzo dobrze się czułam w Polsce, na swoim miejscu. Po prostu czuję w sobie „polską krew" i nawet język polski wydaje mi się taki znajomy. Idealnie by było, gdybym mogła dalej pracować w Polsce. To jest obecnie moje marzenie, a właściwie cel, do którego dążę."
4. Umiejętność zarządzania czasem, w tym czasem wolnym.
5. Planowanie wydatków, tworzenie domowego budżetu.
6. Podjęcie decyzji o leczeniu. W czasie pobytu często dochodzi do eskalacji zaburzeń psychicznych m.in. osoby uzależnione jeszcze więcej przyjmują środków psychogennych. Dzięki obecności innych osób, stają się bardziej świadomi swojego stanu i negatywnych konsekwencji przejawianych symptomów.
7. Poczucie sprawstwa.
8. Odkrycie nowych zainteresowań lub powrót do aktywności sportowych i kulturalnych.
9. Zyskanie wglądu we własną sytuację życiową.
10. Elastyczność, umiejętność dostosowania się do różnych, nieoczekiwanych sytuacji.

Miriam w kontekście kompetencji interpersonalnych

Wielu autorów, w tym S. Menon oraz R.N. Kanungo zwraca uwagę, iż kompetencje inerpersonalne są dużo ważniejsze niż kwalifikacje, ponieważ te drugie zależą od pierwszych. Podobnie rzecz się ma z doświadczeniami: najistotniejsze są te personalne, wzmacniające cechy osobowościowe, bo na ich bazie nadbudowywać się będą doświadczenia zawodowe i grupowe. W skład kompetencji interpersonalnych, wchodzą nie tylko umiejętności „twarde" typy zdolności i wiedza, ale przede wszystkim cechy osobowości,

styl działania, zainteresowania, zdolność do przystosowania się do zmian. Jedna z niemieckich ekspertek organizujących pobyty zagraniczne powiedziała „Pobyty zagraniczne wnoszą do życia młodzieży bardzo dużo doświadczenia. Poznają oni innych ludzi i pokonują w kontakcie z obcymi osobami blokady. Stają się bardziej samodzielni, ponieważ mogą się częściowo wolno poruszać po zagranicznym kraju. Muszą porozumiewać się z tak zwanymi obcymi osobami, których nie znają, także rękoma i nogami, kiedy nie mówią zupełnie czy nawet wystarczająco w danym języku obcym. Tam dowiadują się, że jest to możliwe. Poznają za granicą innych uczniów, którzy robią tam to samo, co oni w Niemczech, mogąc się tym samym porównać, wyciągnąć podobieństwa i różnice. Jak wygląda tam edukacja? Jak wyglądałaby moja praca w kraju gościnnym? W ten sposób młodzież zdobywa wyraźny potencjał doświadczeń i kompetencji. Wychowawcy opowiadają mi po projektach, że młodzież z reguły staje się bardziej otwarta, ma do siebie więcej zaufania, staje się bardziej ciekawa wielu spraw. Mają oni większą motywację, aby pracę, edukację zakończyć, ponieważ krąg odniesienia się dla nich powiększył, nie jest to już tyko land Saksonia-Anhalt, ale także inne regiony, a czasem także zagranica. W każdym razie zwiększa się mobilność, to, co młodzież otrzymuje, nie może im nikt inny zabrać."[25]

Na poprawę, wzmocnienie lub nabycie kompetencji interpersonalnych bardzo duży wpływ mają wychowawcy, od których w dużym stopniu zależy powodzenie całego projektu i samorozwój uczestników. To pod wpływem charyzmatycznych, autentycznych i elastycznych pedagogów młodzież posiada motywację do pracy i działania. W dużym stopniu sprawdzają się w pracy z Miriamowcami metody pracy Bruna Bettelheima[26] oraz Marii Łopatkowej[27], niekiedy także terapii prowokatywnej Franka Farrellego[28], w tym indywidualne podejście do uczestników i kładzenie akcentu na większe wspieranie w grupie najbardziej stygmatyzowanych jednostek. Jak mówi jedna z ekspertek „Młodzież jest zorientowana na osoby. Wiele rzeczy wykonują oni z zaangażowaniem, jeśli opiekuna uznają za sympatycznego. Jeśli czują, że otrzymują odpowiedź zwrotną, której potrzebują, z drugiej strony potrzebną motywację, aby działać."[29] W projekcie MIRIAM stosujemy podobne metody jak w Ośrodku Wychowawczym w Gródku nad Dunajcem:

1. **Zasada partnerstwa** - brak podziału na wychowawców i uczestników. Mówimy do siebie po imieniu, każdy z nas ma swoje zadania i swoją pracę. Bardzo ich uspakaja, kiedy mówimy im, że są dorośli i do niczego nie będą zmuszani.
2. **Zasada przejrzystości** - są na bieżąco informowani o feedbacku, który dostajemy od projektodawców. Problemy rozwiązujemy w trójkę, nie wykluczając uczestnika. Każdy na początku pobytu podpisuje regulamin, w którym określone są prawa i obowiązki.
3. **Zasada współdecydowania** np. uczestnicy sami decydują o zajęciach i menu weekendowym, jak też czasie wolnym w tygodniu roboczym.

Ich potencjałem jest m.in. niemiecki ethos pracy. Miriamowcy z własnej woli proszą o śniadanie o 7:00 rano, by móc punktualnie dojść w miejsce praktyki, gdzie nigdy się nie spóźniają, są bardzo obowiązkowi i sumienni, za co chwalą ich polscy pracodawcy.

Miriamowcy, poza polską grupą blokersów, niezmiennie przypominają postaci z filmów Mike'a Leigh, angielskiego reżysera. Ich świat, w przeciwieństwie do filmowych bohaterów, nie zamyka się jednak, lecz otwiera. Jak powiedziała w wywiadzie Claudia Kirchner: „Gdzie wola, tam droga. Trzeba trzymać się swoich celów i marzeń, obojętnie ile przeszkód i kamieni jest przed nami."

---

25 *Miriam. Das Konzept der Auslandsaufenthalte*, Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, 06.10.2011.

26 B. Bettelheim, A. B. Rosenfeld, *Sztuka oczywistości. Psychoanaliza w terapii i na co dzień*, przeł. S. Studniarz, Bydgoszcz 1995.

27 M. Łopatkowa, *Pedagogika serca,* Warszawa 1992,

28 F. Fareelly, J. Brandsma, *Terapia prowokatywna*, przeł. T. Szokal-Egield, Warszawa 2004.

29 *Miriam, Das Konzept der Auslandsaufenthalte*, 06.10.2011.

Bibliografia:

1. Burszta W. J., Antropologia kultury. Tematy, teorie, interpretacje, Poznań 1998.
2. Douglas M., Czystość i zmaza, przeł. M. Bucholc, wstęp J. Tokarska - Bakir, Warszawa 2007.
3. Fatyga B., Dzicy z naszej ulicy. Antropologia kultury młodzieżowej, Warszawa 1999.
4. Imponderabilia wielkiej zmiany. Mentalność, wartości i więzi społeczne czasów transformacji, pod red. P. Sztompki, Warszawa - Kraków 1999.
5. Karmolińska E., Młodzież ze środowisk zagrożonych marginalizacją wobec własnej przyszłości, Poznań--Leszno 2009.
6. Miriam. Das Konzept der Auslandsaufenthalte, Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, 06.10.2011.
7. Młodzież i sukces życiowy. Studium z pedagogiki porównawczej na przykładzie młodzieży polskiej, czeskiej, niemieckiej i holenderskiej, pod. red. D. Hildebrandt-Wypych, K. Kabacińskiej, Kraków 2010.
8. Psychologiczny kontekst problemów społecznych, pod. red. H. Sęk, Poznań 1999.

Historie uczestników projektu „Miriam", mieszkańców MerseBurga w Saksonii-Anhalt

Frank

Frank jest z zawodu ratownikiem medycznym. W Polsce praktykę odbywał w Domu Pomocy Społecznej, dodatkowo wspierał milickich ratowników pogotowia, z którymi jeździł karetką do pacjentów, a także pomagał w Polskim Czerwonym Krzyżu, za co otrzymał specjalny dyplom. Frank nadal utrzymuje kontakt z polskimi przyjaciółmi i pracownikami DPS. Obecnie kontynuuje w Niemczech wsółpracę z Niemieckim Czerwonym Krzyżem.

Julia

Julia odbywała praktykę w przedszkolu w Polsce, gdzie przygotowywała kreatywne zabawy i lekcje języka niemieckiego dla dzieci. Brała także udział w przedstawieniu teatralnym dla mieszkańców Milicza oraz współorganizowała malowanie „Miasta marzeń" i dyskotekę dla niepełnosprawnych dzieci. Po powrocie do Niemiec jej zaangażowanie, pomysłowość oraz zdolności interpersonalne zostały w pełni docenione. Julia otrzymała pracę w sklepie Lidl, gdzie od roku jest cenionym pracownikiem.

Christine i Mathias

Christine i Matthias poznali się w czasie projektu Miriam. Christine pracowała z dziećmi w przedszkolu, a Matthias był pomocnikiem konserwatora szkolnego. Para zaręczyła się w Pałacu Maltzanów w Miliczu, w sali balowej. Po powrocie do Niemiec razem zamieszkali, Matthias znalazł pracę w firmie budowlanej i razem z Christine planują założenie rodziny. Do tej pory wspominają przyjazd do Polski jako swoją najpiękniejszą i najbardziej romantyczną podróż.

Thomas

Thomas jest ojcem 6-letniej dziewczynki. W Polsce odbywał praktykę u konserwatora schroniska, z którym odnawiał jeden z pokoi. Dzięki doświadczeniu pracy za granicą oraz wzmocnieniu własnej mobilności i wiary w siebie, jako pierwszy zdecydował się po powrocie do Niemiec wyprowadzić z rodzinnego miasta. Obecnie Thomas pracuje i mieszka w Szwajcarii, co było wielką rewolucją w jego życiu.

Anna Maria Dubaniewicz
Fundacja Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo"

Wywiad z Claudią Kirchner, uczestniczką 8 edycji projektu „Miriam"

Claudia Kirchner ma 23 lata, obecnie mieszka w Braunsbedra, mieście położonym 35 km od Lipska z liczbą mieszkańców nieprzekraczającą 12 000 osób. W grupie Claudii były jeszcze dwie osoby z tej samej miejscowości. Claudia do Polski przyjechała po raz pierwszy. W Miliczu w czasie miesięcznej praktyki pracowała w Domu Pomocy Społecznej.

- Jakie posiada Pani wykształcenie?

Jestem opiekunką osób starszych, posiadam zdany egzamin państwowy. Przez trzy lata pracowałam w Niemczech w domu opieki dla starszych i niepełnosprawnych osób.

- Jakie posiada Pani kompetencje?

Posiadam umiejętność szybkiego uczenia się i praktycznego wykorzystywania wiedzy, rozwiniętą empatię, potrafię „docierać" do zupełnie obcych ludzi, nie boję się kontaktu z nimi. Zawodowo oprócz

mojego dyplomu, uczestniczyłam w 14 szkoleniach z obszaru medycyny i pedagogiki, jak też w szkoleniach pozazawodowych. Interesuję się i poszerzam swoje wiadomości z zakresu ratownictwa medycznego. Mówię bardzo dobrze w języku angielskim, dobrze po hiszpańsku. Uczyłam się arabskiego, a obecnie ćwiczę trudny język polski.

- Jak wygląda Pani otoczenie społeczne?

Wychowałam się w małej miejscowości, gdzie wiele osób jest bez pracy. Po wielu trudnych wydarzeniach, spędziłam moją młodość aż do osiągnięcia pełnoletniości w sierocińcu. Zaraz potem usamodzielniłam się. To wszystko bardzo zmotywowało mnie do zdobycia dobrego wykształcenia i walki o normalne życie.

- Z Pani miejscowości pochodzi wielu uczestników naszego projektu...

To wynika z tego, że jest tu mało możliwości związanych z pracą, a bezrobotni wpadają w bagno rezygnacji, alkoholu, frustracji. Poddają się, nie walczą o siebie. W 60% w Braunsbedra mieszkają starsi ludzi, większość bezrobotnych, to osoby powyżej 50 lat i tyle samo jest bezrobotnej młodzieży.

- Jak mogłaby się Pani opisać jako osoba?

Żyję spokojnie, raczej nie lubię dużej masy ludzi. Chętnie spędzam czas ze zwierzętami i intensywnie uprawiam sport. W 2010 roku brałam udział w firmowym triatlonie, a w roku 2012 w „Biegu noworocznym". W sporcie nie chodzi mi o zdobycie miejsca, ale takie mentalne zwycięstwo, pokonywanie wewnętrznych barier. W wolnym czasie piszę wiersze.

- Jakie są Pani słabe strony?

Czasem jestem niecierpliwa, uparta i mam niskie poczucie własnej wartości.

- Czy projekt MIRIAM pomaga, Pani zdaniem, w przezwyciężeniu własnych słabości?

Dalej mam te same słabości, ale nie w tak dużym stopniu jak przed projektem. Dalej jestem uparta, zwłaszcza, gdy chcę coś koniecznie osiągnąć. W Polsce poprzez doświadczenie pewnej „prostoty życia", uświadomiłam sobie, że wiele rzeczy nie jest tak naprawdę ważnych i że do wielu spraw można podejść spokojniej, z cierpliwością np. w rozmawiając w języku polskim ze starszymi osobami, uzmysłowiłam sobie, że tak naprawdę nie zawsze trzeba się w pełni rozumieć, ale satysfakcja płynie także z samej komunikacji, bycia razem. Dzięki akceptacji i zrozumieniu, którą obdarzyli mnie pracodawcy i podopieczni DPSu, nauczyłam się wytrwałości i wzmocniłam wiarę w siebie.

- A najmocniejsze Pani strony, to...?

Moje mocne strony to brak lęku przed wyzwaniami, sytuacjami. Potrafię wczuwać się w ludzi, zachowuję zimną krew w sytuacjach kryzysowych i szybko szukam rozwiązań np. w naszej grupie MIRIAM była dziewczyna, która często nie mogła pohamować swojej złości, czasem nawet atakowała innych. Wszyscy się jej bali, ale mi udawało się ją wyciszać szczerą rozmową, spacerem.

- Czy przed projektem MIRIAM, brała Pani pod uwagę, podjęcie pracy za granicą?

Nie, nie miałam takich planów. Znajdowałam się w takim okresie bez orientacji i dalszych celów.

- A dlaczego właściwie zdecydowała się Pani wziąć udział w projekcie MIRIAM?

Byłam ciekawa tego eksperymentu i szukałam okazji, by dowiedzieć się, by móc sobie odpowiedzieć na pytanie, jakie stawiam sobie w życiu cele, w jakim kierunku chciałabym dalej iść.

- Czy udało się Pani te cele osiągnąć?

Absolutnie, tak. W Polsce uświadomiłam sobie, co chcę od życia, a co nie.

- Co wiedziała Pani o Polsce przed podróżą? Z jakim nastawieniem Pani przyjechała?

Przed przyjazdem brałam udział w kilkutygodniowym przygotowaniu kulturowym. W tym czasie dowiedziałam się dużo o kulturze, wierze katolickiej, kościołach, o Wrocławiu, o zabytkach i ich znaczeniu

dla ludzi, poznałam różne ciekawe obiekty jak most miłości, czy uliczka, gdzie pracowali kiedyś rzeźnicy. Trochę poćwiczyłam język polski, na tyle ile mogłam w tym czasie. Prosiłam też referentkę o dodatkowe godziny języka, bo bardzo chciałam być dobrze przygotowana na przyjazd. I to było bardzo cenne, ale muszę przyznać, że wychowałam się w środowisku, w którym o Polsce i Polakach nie mówi się za dobrze, a Polskę postrzega jako kraj zacofany, dlatego do Polski przyjechałam z wieloma stereotypami, ale próbowałam pozostać otwarta na wszystkie nowe doświadczenia. Wcześniej nie znałam ani jednego Polaka. Dużo osób w Niemczech myśli bardzo jednostronnie o Polsce np., że jest tam brudno i dominuje wysoka kryminogenność. U nas na seminarium przygotowawczym dużo osób mówiło, że boi się kradzieży w Polsce. Ja takich obaw nie miałam, bo dużo podróżowałam już po świecie, ale i tak dałam się w Polsce miło zaskoczyć gościnnością mieszkańców, porządkiem, nowoczesnością np. tym, że wszędzie są znane z Niemiec marki, młodzież tutaj żyje tak jak my.

- Jakie znane postaci z Polski znała Pani przed przyjazdem?

Małysza, Michalczewskiego, Kopernika i Romana Polańskiego.

- Gdzie odbywała Pani praktykę w Polsce? Co należało do Pani obowiązków?

Moim miejscem praktyki był DPS w Miliczu. Moje obowiązki były bardzo różnorodne, ale na samym początku było to przede wszystkim wdrażanie się w codzienne zadania oraz poznawanie mieszkańców. Pozostawiono mi duże pole samodzielności, abym mogła się dobrze rozejrzeć, a potem aktywnie włączyć w pracę związaną z opieką nad seniorami, codzienną pielęgnacją, wydawaniem posiłków, gimnastyką z seniorami, różnymi czynnościami wzmacniającymi pamięć, kreatywność i samodzielność mieszkańców.

- Co jest dla Pani najważniejsze w miejscu pracy?

W pracy najważniejsza jest dla mnie atmosfera. W złej atmosferze nie można dobrze pracować, bo nieświadomie przenosi się złe uczucia na innych i własne życie.

- Jakie polskie wyrażenia były dla Pani najbardziej pomocne w miejscu pracy?

Dzień dobry/do widzenia, tak/nie, jak się masz?, jak się Pani/Pan czuje?, smacznego, dziękuję, przepraszam, chodź, smakuje?, co?, ładnie, fajnie, gotowe, siku, ma Pani wnuki?, jak się Pani to podoba?, szkoda, co mam robić?, słucham, tutaj, miłego dnia, palić papierosy.

- Jakie zawodowe doświadczenia udało się Pani zdobyć w czasie pobytu w Polsce?

Przede wszystkim wzmocniłam swoją miłość do mojego zawodu. To było dla mnie bardzo duże wzbogacenie, ta możliwość zobaczenia innego sposobu pracy, także to wyciąganie z najmniejszych rzeczy tego, co najlepsze, poznanie wielu historii życiowych. Dzięki początkowym trudnościom adaptacyjnym, odkryłam w sobie nową motywację oraz wytrwałość, aby nie poddawać się od razu i stać bardziej cierpliwą.

- Co podobało się Pani najbardziej w pracy za granicą?

Najbardziej podobała mi się wymiana doświadczeń związanych z pracą, poznanie języka oraz ludzi. W DPSie poznałam kilku mieszkańców, którzy mają niemieckie korzenie, albo po prostu znają język niemiecki, którzy opowiedzieli mi swoją historię życia, i z którymi zbudowałam silną więź. To było bardzo miłe, że pomimo doświadczeń związanych z II wojną światową, ci ludzie nie byli wobec mnie jako Niemki uprzedzeni. Wszyscy byli otwarci, mili i chętnie rozmawiali w języku niemieckim. Niektórzy sami szukali ze mną kontaktu.

- Co najbardziej motywowało Panią do ukończenia praktyki?

Najbardziej motywowało mnie zaangażowanie się w pracę, pokonywanie kolejnych trudności, chęć podtrzymania w sobie woli stabilności, poznanie ludzi i ich kultury, a także pragnienie akceptacji. Dodatkową motywacją byli dla mnie mieszkańcy, starsi ludzie, którzy mnie zawsze życzliwie witali, nawet, jeśli wzajemnie się nie rozumieliśmy. Porozumiewaliśmy się wzrokiem, uśmiechem albo ciepłym wyrazem twarzy.

- Co było dla Pani najtrudniejsze w miejscu pracy?

Na początku było dla mnie trudne to, że każdy z nas wnosił inne kompetencje zawodowe do pracy i nie zawsze mieliśmy wspólne zdanie w danych sprawach. Oczywiście, barierą był język, przez co dochodziło do nieporozumień i dopiero po pewnym czasie nauczyliśmy się wszyscy pracować w takim międzynarodowym zespole, wzajemnie korzystać z pomocy i zbudować wzajemną akceptację potrzebną do porozumiewania się „jednym językiem".

- Jakie nowe kompetencje udało się Pani w ten sposób pozyskać?

Teraz doceniam małe rzeczy, mam inne spojrzenie na wartości i nie poddaję się od razu, nawet gdy pojawiają się problemy. To nastawienie wykształciły we mnie polskie opiekunki i ludzie w DPSie.

- Jakie doświadczenia związane z przebywaniem w grupie udało się Pani zdobyć?

Na początku nie byłam zachwycona mieszkaniem na małej powierzchni z 14 innymi młodymi ludźmi, byłam sceptyczna, czy będziemy razem harmonizować i czy ja to w ogóle wytrzymam przez miesiąc. Jednak każdy z nas miał dużo czasu i przestrzeni dla siebie i mógł decydować, w których grupowych aktywnościach weźmie udział, albo się mógł na chwilę zamknąć w sobie, wycofać. Dzięki temu powstała harmonia. Dużym zaskoczeniem było dla mnie to, że szybko sobie zaufaliśmy np. nikt się nie bał pozostawić swoich rzeczy koło innych, wszyscy na wszystkich i wszystko uważali.

- Co było największym problemem w grupie?

Największe problemy wiązały się z tym, że każdy z nas miał zupełnie, ekstremalnie inny charakter. Przez to dochodziło do międzyludzkich napięć. Ale przez to, że wszyscy byliśmy w podobnej sytuacji, wspieraliśmy się wzajemnie, przede wszystkim w chwilach, gdy komuś źle się działo w pracy. Wtedy się pocieszaliśmy i próbowaliśmy wspierać.

- Proszę krótko opisać grupę i ludzi.

Grupa była silnym splotem ekstremalnych energii, pozytywnych, jak i negatywnych. Niektórzy byli bardzo agresywni, inni bardzo spokojni, inni bardzo młodzi, inni bardziej dojrzali. Mieliśmy w grupie osoby z problemem alkoholowym, po zakładzie karnym, jedną siedemnastolatkę, także osoby hiperaktywne, ale i na przykład absolwenta uniwersytetu, czy członka ochotniczej straży pożarnej. Pomimo zatem różnic, każdy z nas odnalazł swoje miejsce i funkcję w grupie.

- Co ten pobyt zagraniczny wniósł do Pani życia? Co nowego odkryła Pani o samej sobie?

W każdym obszarze życia pozyskałam nową świadomość i refleksję. W końcu miałam czas do przemyślenia wielu spraw i pozyskania dystansu do Niemiec i mojego otoczenia, dzięki czemu udało mi się odnaleźć samą siebie, dowiedzieć, co chcę od życia, jakie chcę zdobyć cele i że chcę dalej pracować w zawodzie ze społeczną misją. Cieszę się, że moja koleżanka, która pracowała ze mną jako opiekunka, podjęła decyzję o pozyskaniu w tym obszarze wykształcenia. Zamierzam jej w tym pomóc.

- W jakich sytuacjach odczuwa teraz Pani większą pewność siebie?

Teraz mam jasno określoną perspektywę tego, co chciałabym osiągnąć i co muszę zrobić, aby to się udało. Na przykład w różnych urzędach jestem zdeterminowana, aby załatwić swoją sprawę, bez odwlekania. Dzięki projektowi porządkuję też sprawy, które sobie kiedyś odpuściłam. Mniej się też przejmuję opiniami innych, jestem bardzo niezależna.

- Jakie plany ma Pani na chwilę obecną?

Podjęłam decyzję, że chcę pracować i żyć zagranicą, chcę uczyć się języków oraz podróżować, właściwie chciałabym zbudować moje życie od nowa. Złożyłam już papiery w kilku organizacjach zajmujących się praktykami i wolontariatem zagranicznym m.in. byłam na rozmowie kwalifikacyjnej w Niemieckim Czerwonym Krzyżu. Otrzymałam też pierwszą propozycję wyjazdu do Estonii oraz na Słowację. Wiele drzwi i możliwości się przede mną otworzyło, pewnie dzięki temu, że jestem teraz bardziej pewna i świadoma swoich marzeń, i mam odwagę opuścić swoje miasto, przyjaciół i otoczenie. Poza tym ciągle jeszcze uczę się języka polskiego i utrzymuję kontakt z polskimi przyjaciółmi z czasu projektu. Bardzo dobrze się czułam w Polsce, na swoim miejscu. Po prostu czuję w sobie „polską krew" i nawet język polski

wydaje mi się taki znajomy. Idealnie by było, gdybym mogła dalej pracować w Polsce. To jest obecnie moje marzenie, a właściwie cel, do którego dążę.

- Czy pewne sprawy postrzega teraz Pani inaczej?

Przede wszystkim wiem już, że nie warto myśleć stereotypami. Żadne z tych, które słyszałam o Polsce, nie potwierdziło się. Jeśli chodzi o pracę, to wzmocniłam się, mam więcej odwagi i wiary w siebie, w to, co i jak wykonuję w pracy. Doświadczenia z Polski wzmocniły mnie w każdym calu.

- Podsumowując, co było dla Pani największą zaletą wyjazdu na praktykę zagraniczną?

Poznanie ludzi, innych sposobów życia, kultury, wyznaczenie sobie nowych celów np. żeby studiować. Bardzo doceniam też kontakt z polską przyrodą w Miliczu, możliwości uprawiania sportu: chętnie biegałam po lasach milickich, chodziłam na siłownię i na lodowisko. Na bazie tego projektu mogłam zbudować swoje otoczenie, a w przyszłości chciałabym te kontakty pogłębić.

Po pobycie w Polsce, mam większą potrzebę zbudowania stabilnego życia, opartego na miłości i nie rezygnowaniu z samej siebie, daniu sobie prawa do szczęścia. Teraz wiem, że wiele drzwi przede mną, jest otwartych.

- Jaki obraz Polski zabiera Pani ze sobą do domu?

W Polsce nie żyje się jeszcze tak szybko jak w Niemczech, co ja osobiście bardzo doceniam. Komunikacja na drogach bywa przygodą. Jedzenie jest prawdziwą ucztą. Można tutaj także poczynić wiele kulturowych odkryć. Jest tu wiele obiektów o szczególnym znaczeniu i symbolice dla ludzi i kraju.

- Ostatnie pytanie: Jakie jest Pani motto życiowe?

Gdzie wola, tam droga. Trzeba trzymać się swoich celów i marzeń, obojętnie ile przeszkód i kamieni jest przed nami.

- Danke schön für das Gespräch.

- **Dziękuję.**

Verehrte Leser, in Form der vorliegenden Publikation möchten wir Ihnen unsere Erfahrungen aus der Umsetzung des Projektes „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - gute Praxis des deutschen Partners" mitteilen.

Die Publikation enthält eine Beschreibung der Projektmaßnahmen, eine Auswertung der durchgeführten Studien und die Evaluationsergebnisse. Darüber hinaus werden hier Erfahrungen des deutschen Partners von der Durchführung ähnlicher Vorhaben sowie Überlegungen zum Projekt MIRIAM, das den Ausgangspunkt bei unserer Arbeit darstellte, vorgestellt.
Ich hoffe, dass diese Lektüre Sie anspornen kann, innovative Maßnahmen zu ergreifen, die für die jungen Menschen bei derer Zurechtfindung auf dem schwierigen Arbeitsmarkt behilflich sind, und ein Impuls zur Festigung der lokalen und internationalen Zusammenarbeit sein wird.

Ich danke allen, die zur Erreichung des Zieles beigetragen haben, das wir mit diesem Projekt vorausgesetzt haben. Wenn wir uns im Rahmen von Initiativen, die es zeitigen wird, abermals treffen, woran ich fest glaube, wird es bedeuten, dass der mit dem Projekt verbundene Auftrag erfüllt wurde.

Magdalena Mazik-Gorzelańczyk
Projektleiterin

Magdalena Mazik-Gorzelańczyk
Stiftung für berufliche und kulturelle Bildung „Faveo"

Grundsätze und Charakteristik des Projekts „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - Gute Praxis des deutschen Partners"

Zum Projekt

Das Projekt „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - gute Praxis des deutschen Partners" fand Realisierung aus Mitteln des **Operationellen Programms Humankapital des Europäischen Sozialfonds** vom 1. April 2011 bis 31. Mai 2012.

Sein Grundsatz war, **polnische Subjekte des Arbeits- und Bildungsmarktes mit deutschen Erfahrungen bekannt zu machen und ihnen Kompetenzen im Bereich der Umsetzung von internationalen sozialen Projekten und des Aufbaus eines Kooperationsnetzwerks zur beruflichen Aktivierung junger Menschen zu übermittelt.**

Durch Umsetzung des Projektes ist es möglich geworden, unter besonderer Berücksichtigung der Situation der Jugend die Faktoren zu ermitteln, die die lokalen Arbeitsmärkte determinieren, sowie die für die Verbesserung der Zusammenarbeit lokaler Subjekte im Rahmen des öffentlich-sozialen Dialogs erforderlichen Bedingungen zu definieren.

Aufgrund des deutsch-polnischen Charakters des Projekts konnte eine vergleichende Analyse sozialer Probleme im internationalen Umfang durchgeführt werden und ein Erfahrungsaustausch der Vertreter von maßgebenden Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen auf der Kreisebene vorgenommen werden.

Die Tatsache, dass die Projektteilnehmer die Voraussetzungen für eine erfolgreiche grenzübergreifende Kooperation sowie die Arbeitsmarktprozesse in Deutschland kennengelernt haben, wird in Zukunft der Fortsetzung der deutsch-polnischen Zusammenarbeit und der Ergreifung von transnationalen Maßnahmen zur Lösung von lokalen Beschäftigungsproblemen förderlich sein.

Die Teilnehmer

Die Endbenefitienten des Projekts waren 39 Vertreter von Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen in den Kreisen Oleśnica und Milicz, insbesondere:

- der Landrats-, Gemeinde- und Arbeitsämter
- der Mittel- und Realschulen
- der Arbeitgeber
- der freiwilligen Arbeitsgruppen
- der im sozialen Bereich aktiven NGOs
- der Gewerkschaften

Absicht der Organisatoren war es, eine Zusammenarbeit von Personen herbeizuführen, die einen Einfluss auf den Bereich der Bildung und der Erwerbstätigkeit junger Menschen auf lokalen Märkten haben. Die Beteiligung am Projekt verschiedener Sektoren - des öffentlichen, des privaten und der Nichtregierungsorganisationen (NGOs)- war eine Gewähr für die Erfassung der Problematik der Jugendbeschäftigung in einer breiten gesellschaftlichen Perspektive und schuf die Möglichkeit, Kooperationsnetzwerke aufzubauen, welche die Bestrebungen verschiedener Institutionen nach Erreichung von denselben Zielen vereinigen würden.

Die Projektmaßnahmen

Instrumente, die das Erreichen des Projektziels ermöglichten, waren Maßnahmen zur Erweiterung der Kompetenzen der Vertreter von Arbeitsmarktinstitutionen im Bereich des Aufbaus lokaler Partnerschaften sowie zur Aufnahme einer internationalen Zusammenarbeit:

- Am 9. Juni 2011 hat das **Seminar „Erfahrung-Dialog-Partnerschaft"** stattgefunden, bei dem Ergebnisse von Projekten dargestellt wurden, die in Deutschland im Bereich der beruflichen und gesellschaftlichen Aktivierung der Jugend realisiert werden. Es war die erste Maßnahme, welche ausländische Arbeitsformen und -Methoden zeigte, sowie zur Nutzung von bewährten und zugleich innovativen, vom Projektpartner Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH angewandten Lösungen anspornte. Beim Seminar wurden die Teilnehmer u. a. mit dem MIRIAM - Projekt, den Ergebnissen von Fokusstudien, durchgeführt unter deutschen Arbeitsmarktsubjekten sowie mit den Erfahrungen des bei der Niederschlesischen Hochschule wirkenden Büros für Beruflichen Werdegang bekannt gemacht.

- Im Juni und Juli 2011 haben die Benefitienten des Projekts an **Fokusstudien** teilgenommen, die getrennt für die Kreise Oleśnica und Milicz durchgeführt wurden. Ihr Ziel bestand darin, die aktuelle Lage zu definieren, die Voraussetzungen für die Aufnahme einer lokalen sektorübergreifenden Zusammenarbeit für die Beschäftigung der Jugend zu erarbeiten und die regionale Kooperation zu festigen. Die Untersuchungsergebnisse wurden in Form von Berichten bearbeitet, sowie ins Deutsche übersetzt und dem ausländischen Partner zur Verfügung gestellt, um ihm das Verständnis der Spezifik der Tätigkeit polnischer Partner zu erleichtern. Die Absicht ist, eine vereinfachte Aufnahme grenzübergreifender Zusammenarbeit in einem Bereich herbeizuführen, den das vorliegende Projekt betrifft.

- Während des im August und September 2011 stattgefundenen **Seminars über das Management internationaler Projekte,** erwarben die Teilnehmer Kenntnisse über vorhandene Fördermittel für transnationale Zusammenarbeit und trainierten die Fähigkeiten, einen Projektantrag zu entwickeln. Das Seminar bildete die erste Etappe bei der Entwicklung von eigenen gesellschaftlichen Projekten vonseiten der Benefitienten.

- Das einen Monat später durchgeführte **interkulturelle Training** war eine Form von Vorbereitung auf die Auslandsreise und der Stärkung von für den Umgang in einem internationalen Umfang erforderlichen interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen. Ein zusätzliches Element des Trainings war die Sensibilisierung für die Problematik der Chancengleichheit und für die Grundsätze der horizontalen Politik der EU.

- Am 6.-9. Dezember 2012 fand eine **Studienreise nach Deutschland statt,** die in Zusammenarbeit mit dem Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH vorbereitet worden war. Ihr Ziel war es, die Teilnehmer mit den Umständen der Realisierung des Miriam-Projekts und anderer von deutschen Subjekten vorgenommenen Maßnahmen bekannt zu machen, das dortige Kooperationsnetzwerk und die öffentlich-sozialen Partnerschaften zu präsentieren, sowie die Lage auf dem deutschen und polnischen Arbeitsmarkt zu besprechen. Durch die Reise konnten die Akteure aus den beiden Ländern auch einander besser kennenlernen, Erfahrungen austauschen und die Wirksamkeit der in beiden Ländern eingesetzten Lösungen diskutieren, was die Ergreifung von gemeinsamen Initiativen und eine Entwicklung neuer, innovativer Handlungsansätze erleichtern soll.

- Eine zusammenfassende Nutzung der Kenntnisse und Kompetenzen, die durch die obigen Formen der Unterstützung übermittelt wurden, bestand darin, dass die Begünstigten einen Entwurf von eigenen Ideen zu Projekten der beruflichen Aktivierung der Jugendlichen entwickelt haben. Bei dieser Aufgabe konnten sie darüber hinaus das Wissen von Experten in Anspruch nehmen, die sich mit internationalen Projekten und mit dem Arbeitsmarkt in Polen beschäftigen. Im Ergebnis sind 18 **originelle Projektkonspekte** entstanden, die auf die Stimulierung der Beschäftigungsprozesse junger Menschen in den Kreisen Oleśnica und Milicz orientiert sind. Sie alle basieren auf einem Modell der Handlung in Kooperation von verschiedenen öffentlichen, gesellschaftlichen und privaten Subjekten und enthalten Elemente einer transnationalen Kooperation.

- Die Teilnehmer machten sich gegenseitig mit den Ergebnissen ihrer Arbeit bei einem **Themenseminar** bekannt, wo es auch eine Gelegenheit zur Diskussion über vorgeschlagene Lösungen gab und zum Gedankenaustausch über die im Projekt gesammelten Erfahrungen.

- Die Projektergebnisse sollen bei der **Abschlusskonferenz** einem breiteren Publikum präsentiert werden. Diese Konferenz wird auch ein Forum für die Präsentation von verschiedenen vorhandenen Formen der Förderung sein, welche den Jugendlichen den Umgang mit dem Arbeitsmarkt erleichtern, unter besonderer Hervorhebung der Nutzung von Netzwerk- und transnationaler Kooperation.

Die Projektergebnisse

Das wichtigste Ergebnis des Projektes liegt in der Erweiterung der Kenntnisse und der Motivation seiner direkten Benefitienten zum Anstoßen von Projekten unter Nutzung von Kompetenzen verschiedener, auch ausländischer Arbeitsmarktsubjekte, was für eine Komplexität der Maßnahmen sorgt, ihre Effektivität steigert, sowie Chancen auf die Entwicklung von neuen, innovativen und gezielt anzuwendenden Lösungen schafft. Der Beleg für den Eintritt der erwarteten Ergebnisse sind bereits einige Projekte, die als Folge des vorliegenden Vorhabens existieren. Umfangreichere Erkenntnisse werden vollständige Daten der laufenden Evaluation liefern, deren letzter Teil einige Monate nach Ende der Fördermaßnahmen stattfinden wird.

Um mit der Idee des Projekts und seinen Ergebnissen ein breiteres Publikum zu erreichen sowie um für deren langfristige Nutzung zu sorgen, ist eine Publikation der erarbeiteten Lösungen und durchgeführten Untersuchungen geplant. Auf diese Weise sind zweisprachige Berichte entstanden: „Information zu Hauptarbeitsgebieten der Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH zwecks Realisierung ausgewählter Projekte im Bereich der Arbeitsmarktpolitik", „Forschungsbericht der Mini Focusgroup - Interviews: Infolge des sozielen Millieus benachteiligte Jugendliche und Jugendarbeitslosigkeit: *Zur Bedeutung transnationaler*

Maßnahmen im Rahmen von Trägernetzwerken und öffentlich-sozialen Partnerschaften" sowie „Forschungsbericht über die durchgeführte Fokusstudie im Rahmen des Projekts Institutionelle Zusammenarbeit für den Erfolg der Jugendlichen - Gute Praxis des deutschen Partners" (Ergebnisse der in den Kreisen Oleśnica und Milicz durchgeführten Fokusstudie). Eine ähnliche Aufgabe erfüllt auch die vorliegende Publikation.

Die Partnerschaft

Das Projekt förderte nicht nur in seinen Grundsätzen die Anknüpfung der sektorübergreifenden und transnationalen Zusammenarbeit, sondern verwirklichte sie auch während ihrer Umsetzung selbst. Seine Implementierung übernahmen nämlich gemeinsam die Stiftung für Berufliche und Interkulturelle Bildung „Faveo" - als Projektträger sowie die Niederschlesische Hochschule und das Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH - als Partner. Die Teilnehmer konnten sich überzeugen, wie die Aufgabenteilung zwischen den Institutionen in der Praxis funktioniert und den durch Nutzung ihrer verschiedenen Kompetenzen entstehenden Mehrwert erfahren.

Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung „Faveo" - setzt seit 2007 Maßnahmen im Rahmen eines breiten sozialen Dialogs zu für die Arbeitswelt und Wissenschaft relevanten Themen um. In ihren Grundsätzen führt sie die Fortsetzung einer langjährigen Zusammenarbeit polnischer und deutscher Gewerkschaftsorganisationen fort, insbesondere für die Verständigung der Jugend. Das Forum der Stiftung bietet eine Gelegenheit für eine internationale Diskussion über Formen und Methoden der Ausbildung und über effektive Erhöhung der beruflichen Qualifikationen. Die angestoßenen Vorhaben werden durch die Propagierung interkultureller Kompetenzen und die Festigung der europäischen Zusammenarbeit begleitet.

Die Niederschlesische Hochschule (DSW) - wurde 1997 durch die Regionale Filiale der Gesellschaft für Allgemeines Wissen (Towarzystwo Wiedzy Powszechnej) in Breslau gegründet und unter der Nummer 118 in das Register der nichtstaatlichen Hochschulen eingetragen (früherer Name: Niederschlesische Hochschule für Bildung der Gesellschaft TWP). Die DSW ist die erste, einzige akademische und die größte nichtöffentliche Hochschule in Niederschlesien (Hochschulrating: Perspektywy i Rzeczpospolita 2010). Sie gehört zu den vier nichtöffentlichen Hochschulen mit Habilitationsrecht. Im Hinblick auf die Anzahl von Fachrichtungen mit Promotionsrecht steht sie nur einer nichtöffentlichen Hochschule in Polen nach.

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH - eine Organisation, gegründet 1994 zur Unterstützung des Prozesses der Umstrukturierung ostdeutscher Betriebe im Hinblick auf Anpassung des Berufspersonals an die neuen Marktbedingungen in der Chemiebranche. Seit mehr als zehn Jahren kooperiert QFC in einem breiten Netzwerk von nationalen und europäischen Subjekten. Die Haupttätigkeitsfelder dieser Organisation sind: berufliche Ausbildung, Erhöhung der Qualifikationen der Arbeitnehmer, europäische Kompetenzen und ein Transfer von Erfahrungen im Unternehmensmanagement.

Joanna Minta
Die Niederschlesische Hochschule (DSW)

Zusammenfassung der Fokusstudien im Rahmen des Projektes „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - gute Praxis des deutschen Partners"

Jugend auf dem polnischen Arbeitsmarkt

Junge Polen sehen sich, so wie viele junge Europäer, insbesondere Spanier, Italiener oder Griechen, mit einer außerordentlich schwierigen Lage konfrontiert, denn der Zeitpunkt, zu dem sie in das Erwachsenenleben eintreten, - wenn sie mit großer Mühe versuchen, ihre erste Arbeit aufzunehmen, ihre Existenz zu gründen, sich also bemühen, vollberechtigte, erwachsene Gesellschaftsmitglieder zu werden, - dieser schwierige Zeitpunkt - ist für sie in eine Zeit tiefen Wandels, Krisen der polnischen Wirtschaft und Demokratie sowie der Instabilität der europäischen Gemeinschaft gefallen.

Die in den Arbeitsmarkt eintretenden Jahrgänge junger Polen sind eine außergewöhnliche Gruppe. *„Es ist zweifellos die erste Generation, die zu Bildungs- bzw. Berufszwecken sowohl die benachbarten europäischen Länder als auch andere Länder außerhalb des Alten Kontinents frei explorieren kann"*[1], so die Spezialisten. Trotz eines sichtbaren Wandels bei der Betrachtung des eigenen Werdegangs, dessen selbstständiger Gestaltung vonseiten einer zunehmenden Gruppe junger Leute sind heutzutage aber die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt, die ständige Unzufriedenheit der Arbeitgeber mit beruflichen Qualifikationen der Absolventen polnischer Schulen der Sekundarstufe II und Absolventen (der Hochschulen) des Tertiärbereichs und vor allem die sehr reale Gefahr der Arbeitslosigkeit am Start in den Berufsweg - für die jüngste Generation der Polen zur Wirklichkeit geworden.

Ein vollständiges Bild der polnischen Jugend wurde im Bericht *„Młodzi 2011" (Jugend 2011),* erstellt unter der Leitung von Krystyna Szafraniec im Auftrag der Kanzlei des Ministerpräsidenten der RP[2], sehr umfangreich

---

1 Strojek A., 2012, *Młodzi Polacy na rynku pracy*, http://biznes.interia.pl/raport/praca-sezonowa/news/mlodzi-polacy-na-rynku-pracy,1318255,6229, [Zugriff am: 15.03.2012].

2 Siehe Szafraniec K., 2011, Raport „Młodzi 2011", Wydawnictwo Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Warszawa. Im Bericht wurde eine Diagnose junger Polen abgebildet, mit Schwerpunkt auf Themenbereiche betreffend: Ansprüche und Erwartungen, Demographie, Herausforderungen im Zusammenhang mit Bildung und Eintritt in den Arbeitsmarkt, sowie Handlungsempfehlungen und Hinweise für öffentliche Politiken. Die Autoren des Berichts präsentierten darin Angaben zum Thema Ehe, Familie, neue Sexualitätsvorbilder, Konsum und Arten der Freizeitvertreibung, Ansichten, Haltungen und Teilhabe am öffentlichen Leben. In der Diagnose ebenfalls vorgestellt: Gesundheitsbereich, riskante Verhaltensweisen und soziale Kohärenz.

präsentiert. Die veröffentlichte Diagnose ist ein Versuch, ein Porträt dieses Teils der polnischen Gesellschaft zu skizzieren, welche die Gegebenheiten des kommunistischen Polens weder in Erinnerung hat, noch diese kennt, also der jungen Leute, die während der Systemtransformation geboren oder/und aufgewachsen sind3. Die im Bericht beschriebenen jungen Leute repräsentieren eine große Altersspanne, denn die Untersuchungen erstreckten sich auf die Jugend zwischen dem 15. und 34. Lebensjahr (Jugend und junge Erwachsene).

Nach K. Szafraniec, der Autorin des Berichts Młodzi 2011, betreten die jungen Leute heutzutage das Erwachsenenleben in einer viel mehr geteilten Wirklichkeit als es bei früheren Generationen der Fall war. *„Sie wachsen an der Schnittstelle unterschiedlicher sozialer und kultureller Welten auf, und das „dazwischen sein" schafft eine neue Qualität und kompliziert verschiedene Sachen. Vor allem belebt es aber die Gesellschaft, die Kultur, es erlaubt keine dogmatische Betrachtungsweise der Welt, es lehrt die Sicht des „Anderen"*.[4]

K. Szafraniec betont, dass die an den Forschungen teilnehmenden jungen Leute vielmehr als die älteren Generationen *„Ausbildung, Arbeit, großes Geld, buntes und interessantes Leben" zu schätzen wissen. Wichtiger sind auch Freundschaften, Respekt unter den Menschen*".[5] Sie sind auch viel mehr profiliert, „lebensgierig" und zugleich fordern sie viel, hauptsächlich von sich selbst und sind nicht so stark vom Anspruchsdenken geprägt, wie sie von Erwachsenen eingeschätzt werden.[6] In dem erstellten Bericht werden viele Phänomene bestätigt, die auch bei der europäischen und amerikanischen Jugend beobachtet werden. Der Bericht bestätigte die nicht selten beschriebenen Phänomene, die sich u.a. aus der sich verlängernden Bildung ergeben. Die jungen Polen treten, ähnlich wie ihre europäischen Gleichaltrigen, viel später in den Arbeitsmarkt ein und haben demzufolge Schwierigkeiten mit der Verselbstständigung, vertagen den Auszug aus dem Elternhaus, die Gründung eigener Familien, die Entscheidung, Kinder zu haben, weil die Erreichung der finanziellen und wohnräumlichen Selbstständigkeit ein riesiges Problem ist.

Einen besonders wichtigen Teil des Berichts stellt das Kapitel betreffend *„Arbeit und Eintritt in den Arbeitsmarkt"*[7] dar. Nach K. Szaraniec repräsentieren die jungen Leute eine gegenüber den früheren Generationen entschieden abweichende Einstellung zur Arbeit. Der Bericht zeigt auch eine große Differenzierung in dieser Frage zwischen der ältesten und der jüngsten Gruppe der Befragten. Die Jüngeren fürchten sich entschieden weniger vor der Ausübung einer Arbeit, die mit ihren Fähigkeiten nicht im Einklang steht, bzw. die wenig prestigeträchtig ist. Für sie zählen hauptsächlich das adäquate Einkommen, die Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung und des schnellen Aufstiegs. *„Die jungen Polen sind anspruchsvoll, dabei aber nicht vom Anspruchsdenken geprägt. Die Säulen ihrer Innenwelt bilden einerseits die persönlichen und die Affiliationswerte (Glück, Liebe, Freundschaft, Familienleben), andererseits die Arbeit, die als Voraussetzung für ein gelungenes (d.h. wohlhabendes, angenehmes, interessantes) Leben und als Quelle persönlicher Genugtuung betrachtet wird*".[8]

In der erstellten Diagnose finden wir Fragen, die die jungen Polen eindeutig verbinden. Denn die jeweiligen Gruppen der Befragten (junge Erwachsene und Jugendliche) weisen die Zugehörigkeit zu demselben axionormativen System im Kontext der Werte auf, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterordnet sind *(work-life balance)*. Diese Werte sind:

- Familie und persönliches Glück,
- Lebensniveau, Vergnügen, Freizeit,
- Arbeit.

Die Diagnose zeigt auch Unterschiede zwischen den jüngeren und älteren befragten Jahrgängen auf, die der Meinung der Autoren des Berichts nach die Unterschiedlichkeit der Sozialisationseinflüsse, welche die jungen Polen erfahren haben, hervorheben.

---

3 Ebenda, S. 12.

4 Ebenda.

5 Ebenda.

6 Ebenda.

7 Szafraniec K., *Młodzi 2011*…, S. 135-180.

8 Ebenda, S. 61.

Die Vertreter der jüngeren Jahrgänge sind ein sichtbares Produkt der Konsumgesellschaft, *nicht nur häufiger heben sie den Stellenwert des Geldes oder des wohlhabenden Lebens hervor, sondern repräsentieren auch Lebensstile, die vom Konsumdenken empfohlen werden - sie legen einen größeren Wert auf Unkonventionelles, Farbenreichtum, Individualismus, sie wissen das Einzigartig Sein zu schätzen.*[9]

Die Jüngeren sind im Vergleich zu den Vertretern älterer Generationen flexibler, aufgeschlossener, aber auch anspruchsvoller und setzen häufiger auf dynamische (nichtselten brillante) Karrieren. Auch häufiger als die „Zwischengeneration" möchten sie einer Arbeit nachkommen, die ihnen eine größere Selbstständigkeit und Unabhängigkeit garantiert (leitende Funktion, Selbstständigkeit/eigene Firma).[10]

Gleichzeitig haben die Autoren des Berichts keine Generationenunterschiede in Bezug auf berufliche Erwartungen wahrgenommen. Sowohl für die Jüngeren als auch für die Älteren zählen am meisten das Arbeitsentgelt, die Stabilität der Beschäftigung, die Möglichkeit der persönlichen Entwicklung sowie die möglichst niedrigen Stresspegel und Spannungsniveau am Arbeitsplatz.

Aus dem Bericht von K. Szafraniec geht ein Porträt der jungen Polen hervor, die die Welt nicht ändern möchten; sie wollen aber besser leben und das genießen, was ihnen das Leben bringt, sie wollen in ihre Bildung investieren, eine spannende Arbeit haben, sie hoffen auf eine interessante Zukunft, wollen Kinder haben und erwarten von den anderen nichts anderes, außer der Hilfe in Fragen, gegenüber denen sie selbst ratlos sind, wie im Falle der Schwierigkeiten mit der Findung der ersten Arbeit.[11]

Die erwähnten Befürchtungen wegen der Findung der ersten Arbeit stellen derzeit eine der schwierigsten Fragen dar, mit der sich sowohl junge Leute, als auch alle, die in den Prozess ihrer Bildung und beruflichen Vorbereitung involviert sind, konfrontiert sehen. Polen weicht von dem europäischen Durchschnitt leider nicht ab. Die Zahl junger arbeitslosen Personen (bereits jeder dritte junge Pole von unter 26 Jahren bleibt ohne Arbeit), aber auch die Zahl der sog. Armen - Erwerbstätigen (working poor)[12] steigen an. *„Die verlorene Generation"* - so wird immer häufiger die jüngste Generation der Europäer bezeichnet, die - so Z. Bauman - wahrscheinlich als die erste Nachkriegsgeneration von den Aussichten des Abstiegs auf die niedrigste Position in der gesellschaftlichen Hierarchie bedroht ist, im Gegensatz zu den vorangegangenen Generationen, die bisher aufgestiegen sind.[13] Wie Z. Bauman schreibt: *„Zum ersten Mal in unserer Zeit wird ein ganzer Jahrgang von Absolventen vor die große Wahrscheinlichkeit oder gar Sicherheit gestellt, Nebenjobs, vorübergehende und instabile Arbeiten, unentgeltliche „Schulungs-"und Pseudo-Arbeiten, die lügenhaft zu „Praktika" umbenannt wurden, auszuüben - all das weit unter den erworbenen Fähigkeiten und Lichtjahre unter dem Erwartungsniveau. Oder sie erleben eine längere Arbeitslosigkeit, als der darauffolgende Jahrgang von Absolventen benötigen wird, seine Namen auf die sowieso ungewöhnlich lange Liste der Arbeitssuchenden einzutragen".*[14]

Die Lage der Jugend auf dem Arbeitsmarkt ist also nicht am leichtesten. Den Angaben des Statistischen Hauptamtes GUS zufolge stellten im Februar 2012 junge Leute von unter 25 Jahren unter den Arbeitslosen 27,8% der Gesamtzahl neu gemeldeter Arbeitslosen dar (ein Jahr zuvor waren es 30,6%).[15]

---

9 Ebenda.

10 Ebenda,S. 62.

11 Ebenda, S. 64.

12 Syska M., 2011, *Wprowadzenie: Jak odzyskać „stracone pokolenie"?,* [in:] M. Syska (Hrsg.) *Bez obaw w dorosłość. Socjaldemokratyczny program dla młodego pokolenia,* Wrocław - Warszawa.

13 Bauman Z., 2012, *O pokoleniu wyrzutków*, http://www.krytykapolityczna.pl/Opinie/BaumanOpokoleniuwyrzutkow/menuid-1.html, [Zugriff am: 02.03.2012].

14 Ebenda.

15 http://www.stat.gov.pl, [Zugriff am: 24.03.2012].

In den ersten zwei Monaten 2012 waren in der Woiwodschaft Niederschlesien 2658 Personen bis zum 25. Lebensjahr arbeitslos gemeldet (analog 2011 waren es 3230 Personen). So lag der Anteil junger arbeitslosen Personen von bis zu 25 Jahren Ende Februar 2012 bei 16,8% (im Februar 2011 lag der Anteil junger Arbeitslosen bei 18,4%).[16]

Den Erhebungen des GUS zufolge ist bereits knapp jeder dritte Absolvent arbeitslos gemeldet. Dies bedeutet, dass die Zahl der arbeitssuchenden Personen von unter 25 Jahren in Polen fast 0,5 Mio. beträgt. Vor drei Jahren waren es halb so viele.

Es ist hervorzuheben, dass die Arbeitslosigkeit unter jungen Leuten besonders unangenehm ist, denn wie die OECD-Untersuchungen belegen, kommt unter den jungen Leuten, die ihre berufliche Laufbahn mit der Schwierigkeit bei der Arbeitsfindung beginnen, der sog. Vernarbungseffekt *(scarring effect)* zum Vorschein. Seine sehr ernsthafte negative Folge ist die Erhöhung des Arbeitslosigkeitsrisikos in späteren Lebensjahren unter Personen, welche Schwierigkeiten bei der Transition zwischen Bildung und Arbeit erfahren haben. Die durch dieses Syndrom betroffenen Personen können künftig niedrigere Einkommen erzielen sowie von potenziellen Arbeitgebern niedriger bewertet werden. Dieses Syndrom trifft meistens junge Leute mit niedrigen Qualifikationen und niedrigem Bildungsabschluss, allerdings werden von ihm in den letzten Jahren in Polen zunehmend auch Jugendliche mit Hochschulabschluss betroffen, weil die von ihnen im Studium erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen für polnische Arbeitgeber sehr oft unzureichend sind, weswegen sie keine Hochschulabsolventen einstellen wollen.

Dazu wiest A. Zdybała darauf hin, dass die polnische Jugend auf eine erfolgreiche Aktivität auf dem Arbeitsmarkt leider nicht vorbereitet ist, sondern sich sogar *„auf die Arbeitslosigkeit hin bildet"*.[17] Zweifellos ergibt sich dieser Umstand u.a. aus gestörten und nicht selten gebrochenen Beziehungen zwischen Schulen und dem gesellschaftlichen Leben, insbesondere der Wirtschaft. Die OECD-Untersuchungen offenbaren, dass lediglich ein Drittel junger Polen von unter 26 Jahren während der Ausbildung Kontakt mit Arbeitswelt hatte bzw. hat (in Dänemark 72 % der Jugend, in Australien 80 % junger Leute haben Kontakt mit Arbeit und mit Arbeitgebern).[18] Leider mindert eine solche Situation erheblich die Chancen der polnischen Jugend auf Arbeitsaufnahme. Sehr oft kennen sie nach Abschluss des Bildungsweges nicht die Realitäten des Arbeitsmarkts und die Anforderungen der Erwerbsarbeit. In den erwähnten OECD-Untersuchungen erklärten über 30 % der Schulabgänger im Postsekundarbereich und der Absolventen der Bachelorstudien, dass das während der Bildung erworbene Wissen und die Fähigkeiten in ihrer derzeitigen beruflichen Arbeit überhaupt nicht nützlich sind. Davon kann abgeleitet werden, dass fast die Hälfte der Absolventen der Berufsfachschulen außerhalb ihres erlernten Berufes arbeitet.[19] Immer sichtbarer wird das Phänomen des notwendigen Erwerbs neuer, mit dem Bildungsweg oft nicht verbundenen Qualifikationen gleich nach Bildungsabschluss, weil die vom jungen Menschen erworbenen Qualifikationen nicht nützlich sind.

Der Meinung von A. Zdybała nach sollte man, um der Jugend eine Chance auf Arbeit zu geben, ihr heute die Möglichkeit schaffen, solche Qualifikationen zu erwerben, an denen auf lokalen Arbeitsmärkten ein Bedarf herrscht. So soll der junge Einwohner des Landkreises Milicz oder Oleśnica Qualifikationen haben, die bei Arbeitgebern aus Milicz oder Oleśnica gefragt sind (es sei denn, dass er in eine andere Stadt oder ein anderes Land ziehen will). Er soll sodann unter diesem Gesichtspunkt ausgebildet werden. Damit aber die Bedarfe lokaler Arbeitgeber und die Bildungsmöglichkeiten lokaler Bildungsträger einander „begegnen" können, ist eine Zusammenarbeit zwischen den für diese Frage wichtigen Subjekten unabdingbar. Deshalb werden derzeit so wichtig sämtliche Initiativen, die bei der Entwicklung von Kooperationsformen im Rahmen lokaler

---

16 *Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie dolnośląskim w lutym 2012 roku*, 2012, Studie der Abteilung für Arbeitsmarktanalysen und -Statistiken des Niederschlesischen Woiwodschaftsarbeitsamts, Wrocław, http://www.dwup.pl/www/news/1/c/1/STATYSTYKA_0, [Zugriff am: 24.03.12].

17 Zybała A., 2011, *Przestać młodzież kształcić do bezrobocia,* http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,91736,9456755,Przestac_mlodziez_ksztalcic_do_bezrobocia.htm, [Zugriff am 18.04.2011].

18 Ebenda.

19 Ebenda.

öffentlich-sozial-privaten Partnerschaften behilflich sind, so wie u.a. das Projekt *„Institutionelle Kooperation für den Jugenderfolg - gute Praxis des deutschen Partners",* welches von der Stiftung für Berufliche und Interkulturelle Bildung FAVEO, in Partnerschaft mit der Niederschlesischen Hochschule mit Sitz in Wrocław umgesetzt wird.

Zusammenfassung der Studie mit der Methode der Fokusgruppeninterviews

Das Ziel des Projektes *„Institutionelle Zusammenarbeit für Jugenderfolg - Gute Praxis des deutschen Partners"* war es, Mechanismen der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktsubjekten auszuarbeiten, die sich in die Aktivitäten für die Jugendlichen auf dem Gebiet von zwei sich am Projekt beteiligten Kreisen - der Kreis Milicz und Oleśnica, engagieren.

Die Entscheidung, die Projektaktivitäten auf eine Stärkung der Entwicklung von gesellschaftsöffentlichen Partnerschaften für junge Menschen in beiden Kreisen zu konzentrieren, wurde getroffen wegen einiger sichtbaren wichtigen Probleme der Zusammenarbeit zwischen den breit verstandenen Arbeitsmarktsubjekten auf dem Gebiet des Kreises Milicz und Oleśnica. Der Meinung der Projektausführer nach *antwortet das Projekt auf den Bedarf, lokale und regionale Partnerschaften der Arbeitsmarktinstitutionen für Bekämpfung negativer Prozesse im Beschäftigungsbereich, und genauer der Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen, zu bauen.*[20]

Um die oben genannten Projektziele zu erreichen, wurden folgende Tätigkeiten geplant, verbunden mit:

1. Verbreitung von Erfahrungen des deutschen Partners Qualifizierungsförderwerk Chemie (QFC) GmbH (Institution für Berufsfortschritt in der Chemieindustrie) und des MIRIAM-Projektes unter den Arbeitsmarktinstitutionen auf dem Gebiet der Kreise Milicz und Oleśnica.
2. Ausarbeitung eines Konzeptes, betreff der Hauptbedingungen für das Übertragen von Erfahrungen des MIRIAM-Projektes auf die lokalen Arbeitsmärkte.
3. Bildungsmaßnahmen für die Projektteilnehmer im Bereich der internationalen Zusammenarbeit und Gründung von lokalen und regionalen öffentlich - sozialen Partnerschaften.

Um die obengenannten Tätigkeiten zu realisieren und gleichzeitig optimal Chancen auszunutzen, welche ein derartiges Projekt anzubieten hat, wurde die Realisierung von zwei Studien geplant, in welchen die Methode der **Fokusgruppeninterviews** (engl. *fokus group interview*) angesetzt wurde.

Das Ziel der ersten durch den deutschen Projektpartner organisierten *Fokusstudie* war es, von den deutschen Experten, die sich mit den Jugendlichen und den Handlungen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigen, deren Meinungen über die Bedeutung der Aktivitäten im Bereich des internationalen Austausches zur Verbesserung der Lage junger Menschen mit niedrigeren Sozialchancen und zur Verringerung der Arbeitslosenquote unter deutschen Jugendlichen zu sammeln.[21] Das Ziel der zweiten, in Polen realisierten Studie war dagegen, „die Bestimmung des Bewusstseinzustandes der Projektteilnehmer"[22] über den Arbeitsmarkt, die Situation auf dem polnischen Arbeitsmarkt und über die Zusammenarbeit zwischen der polnischen Arbeitsmarktsubjekten, als auch die Bestimmung möglicher Handlungen, beruhend auf der Kooperation der für die lokalen Arbeitsmärkte wichtigen Subjekte.

Die *Fokusgruppeninterviews,* populär bezeichnet mit focus, sind eine der qualitativen Forschungsmethoden, die grundsätzlich auf der von einem sogenannten Moderator durchgeführten Diskussion basieren. An der Diskussion nehmen ein paar Personen teil, in der Regel 7-9. Die Aufgabe des die Diskussion führenden Moderators ist es, die Diskussion so zu leiten (zu fokussieren), um möglichst viele Informationen zum Thema anzusammeln, welches

---

20 Mikiewicz P., 2011, *Raport badawczy z przeprowadzonego badania fokusowego w ramach projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego"*, Wrocław.

21 *„Młodzież z mniejszymi szansami społecznymi i bezrobocie wśród młodzieży: o znaczeniu działań transnarodowych w ramach sieci podmiotów oraz partnerstw publiczno-społecznych",* Bericht aus der Studie der Fokusgruppeninterviews (*focus group interview*), 2011, QFC GmbH.

22 Ebenda.

Gegenstand der Studie ist.[23] Der objektive, *„weder emotional noch sachlich in das während des Interviews (…) diskutierte Problem beteiligte Moderator, versucht, die durch die einzelnen Teilnehmer vorgestellten Betrachtungsweisen der Realität hervorzuheben."*[24]

Die Grundlage eines Fokusgruppeninterviews ist ein im Voraus vorbereitetes Gesprächs-Szenar. Es beinhaltet die wichtigsten Problemfragen und detaillierte Schlüsselfragen, welche während des Interviews gestellt werden sollen. Damit die Treffen der untersuchten Gruppe einer Evaluierung untergezogen werden können, nutzt man oft Audio- oder Videoaufnahmen, die mit Hilfe einer selektiven oder vollständigen Transkription registriert werden. Die auf diese Weise erhaltenen Ergebnisse werden den Mitgliedern einer Diskussionsgruppe in der zweiten Phase des Fokusgruppeninterviews präsentiert, damit diese eigene Ergänzungen und Korrekturen vornehmen könnten, und alle Bemerkungen und Änderungen werden in einen Abschlussbericht der durchgeführten Studie einbezogen.

Piotr Mikiewicz schreibt: *„Der reale Verlauf des Interviews und die diskutierten Inhalte sind von der Dynamik der Gruppendiskussion abhängig, und die einzelnen Inhalte können in verschiedenen Diskussionsgruppen in verschiedener Reihenfolge oder mit unterschiedlicher Intensität diskutiert werden."*[25] Dies ist ein sehr wichtiger Hinweis zu dieser Forschungsmethode, weil es an den Diskussionsteilnehmern liegt, welches Thema dominierend, und welches als marginal empfunden wird. Der Moderator muss gleichzeitig dafür sorgen, dass jedes für die Diagnose wichtige Schlüsselelement aufgegriffen wird. Somit ist bei der Analyse der mit dieser Methode durchgeführten Fokusstudienergebnisse zu berücksichtigen, dass ihr Ergebnis von der Personenzusammensetzung der Diskussionsgruppen abhängig ist. In Studien, in denen die Methode der Fokusgruppeninterviews genutzt wird, dienen nicht der Beurteilung, was die Realität bildet, aber sie helfen zu bemerken, wie die Realität aus Sicht der Teilnehmern aussieht. In der Diskussion stellen die Teilnehmer vor, wie sie die Welt sehen, wie sie ihre Umgebung beschreiben, welche Ansichten sie haben. Wie P. Mikiewicz schreibt: Ist angesichts des Ziels des Projektes, das aus den beiden *Fokusstudien* gewonnene Wissen ein wertvolles Wissen, weil man dank diesem beobachten kann, wie die verschiedenen Arbeitsmarktsubjekte in ihren Bereichen funktionieren, wie es von dem sozial aufgebauten Wissen darüber abhängig ist, in welche Bedingungen in der Umgebung sie „eingetaucht" sind und was man bei diesen Bedingungen unternehmen kann.

Die erste *Fokusstudie* wurde durch einen deutschen Partner, unter dem Titel: *„Jugendlichen mit kleineren sozialen Chancen und die Arbeitslosigkeit unter den jungen Menschen: über der Bedeutung transnationaler Tätigkeiten im Rahmen der Netzwerke der Subjekte und der öffentlich-sozialen Partnerschaften* durchgeführt, und betraf die Bedeutung der transnationalen Projekte bei der Steigerung von Chancen der mit Marginalisierung gefährdeten oder arbeitslosen Jugendlichen.

In einer Fokusgruppe haben 6 Experten aus dem Bereich des Arbeitsmarktes teilgenommen, welche in ihrer Arbeit mit verschiedenen Maßnahmen betreff eines internationalen Austausches für junge Menschen mit kleineren sozialen Chancen zu tun haben oder hatten. An der Fokusstudie haben teilgenommen: Helmut Krodel (Geschäftsführer der QFC GmbH), Matthias Hirschmann (Abteilungsleiter „Europa Kompetenzen", QFC GmbH), Bodo Bastian (Vorsitzender der Kommission für Berufsbildung der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau; Mitglied der Landeskommission für Berufsbildung in Sachsen-Anhalt), Dr. Barbara Salden (Leiterin des MIRIAM und MOBA - Projektes bei QFC), Frau Yvonne Haker (Bildungsvereinigung Arbeit und Leben e.V. Sachsen-Anhalt), Steffi Galinat (Landkreis Saalekreis Eigenbetrieb für Arbeit), Heidi Friedrich (IEB-Schulungsgesellschaft mbH Merseburg-Querfurt).[26]

Die zum Fokusgruppeninterview eingeladenen Experten, die als Hintergrund für die Diskussion zwei an die Jugendlichen gerichtete internationale Projekte - das MIRIAM und VIKTORIA (gezielt auf die Verbesserung sozialer Kompetenzen und Gewinnung neuer interkultureller Kompetenzen, Stärkung des Selbstvertrauens, Steigerung der Motivation und Mobilität) genutzt haben, präsentierten während der Diskussion, wie, ihrer Meinung nach, diese

---

23 Maison D., 2001, *Zogniskowane wywiady grupowe. Jakościowa metoda badań marketingowych*, Warszawa, S. 12.

24 Mikiewicz P., a.a.O.

25 Ebenda.

26 *Młodzież ….,* ebenda.

Maßnahmen die Steigerung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche mit niedrigeren sozialen Chancen möglich machen. Für die realisierte Studie war wesentlich die Tatsache, dass fast alle Personen, außer Frau Yvonne Haker, in das internationale Austauschprojekt MIRIAM engagiert sind. Die einen bereiten es vor, die anderen monitieren es, oder überwachen dessen Verlauf. Alle, zum Projekt eingeladenen Experten haben reiche und langjährige Erfahrungen im Bereich des internationalen Austausches.

In der durchgeführten Studie, erwiesen sich in der Diskussion der Experten, vier für das Thema wichtige Fragen. Sie betrafen:

1. die Arbeitsmarktsituation der Jugendlichen mit kleineren sozialen Chancen und die Spezifik der Problematik der jungen Arbeitslosen;
2. die Effektivität und die Zweckmäßigkeit der Tätigkeiten, verbunden mit dem internationalen Austausch;
3. das Beispiel der internationalen Projekte MIRIAM und VIKTORIA zusammen mit den Ergebnissen ihrer Evaluierung;
4. die Rolle, welche bei den besprochenen Handlungen die diese Handlungen unterstützenden Subjekte und Institutionen spielen, am Beispiel der ausgewählten Projekte MIRIAM und VIKTORIA.[27]

In Bezug auf die erste Frage, haben die an der Studie beteiligten Experten darauf aufmerksam gemacht, dass die Situation der deutschen Jugendlichen mit niedrigeren sozialen Chancen eng mit der Berufsbildung verbunden ist. Unter Berücksichtigung dieses Aspekts, haben die Experten 4 Personengruppen ausgesondert, welche die Jugendlichen mit kleineren sozialen Chancen präsentieren. Dies sind, neben den jungen Menschen, welche ihre Bildung abgebrochen haben (1), diese Jugendlichen, welche, um eine Anstellung zu bekommen, eine jährliche Weiterbildung (2) absolvieren müssen. Es gibt auch Jugendliche, die aus verschiedenen Gründen keinen Zugang zur Arbeit errungen haben (3) und auch solche junge Personen, die eine von den Arbeitsämtern finanzierte Bildung mit einem dualen Modell, gestützt auf Kooperation zwischen Bildungsinstitutionen und Arbeitsbetrieben absolviert haben (4).[28]

Die Experten haben auch bemerkt, dass jene Jugendlichen, welche die Ausbildung im dualen System mit gutem Erfolg abgeschlossen haben, in der Regel keine Vertreter der jungen Menschen mit kleineren sozialen Chancen sind, sie können sich aber dieser Gruppe anschließen, falls sie nach Beendigung der Ausbildung keine Beschäftigung finden können und arbeitslos werden. Die Studienteilnehmer betonten, dass für diese Gruppe, das größte Problem, an welches die jungen, ausgebildeten, arbeitslosen Leute stoßen, im Überwinden der sogenannten „zweiten Stufe" liegt, d.h. dem Eintritt auf den Arbeitsmarkt nach Abschluss der beruflichen Ausbildung.[29] Eine Schwierigkeit, welche die Jugendlichen trotz erfolgreichem Abschluss der Ausbildung bewältigen müssen, resultiert, der Meinung der Experten nach, aus strukturellen und institutionellen Lebensbedingungen der Jugendlichen, aber auch aus ihren individuellen Fähigkeiten.

Wenn man über die Spezifik der Probleme spricht, mit denen die arbeitslosen Jugendlichen konfrontiert werden, so haben sich die Experten in der Diskussion vor allem auf die Folgen gestützt, welche sich aus zwei Haupteigenschaften dieser Gruppen von Personen ergeben: die langandauernde Arbeitslosigkeit eines großen Teils von Vertretern dieser Gruppe und eine extrem niedrige, diese Jugendlichen kennzeichnende Mobilität. Indem die Experten auf Literatur und Eigenerfahrung zurückgriffen, betonten sie die Bedeutung des misslungenen Berufsstartes im Leben der jungen Leute. Wie es die Forschungen (u.a. die oben angeführten OECD-Forschungen) zeigen, trägt ein misslungener Übergang der Jugendlichen in die Welt der Arbeit ernste Folgen mit sich in Form von einer für diese Personen geltenden häufigeren und längeren Arbeitslosigkeit. Der *Arbeitsmangel, das Gefühl „unnötig zu sein", bringen sodann Störungen in der Entwicklung der jungen Menschen mit sich, u.a. ein häufigeres*

---

27 Ebenda.

28 Ebenda.

29 Dorau R., 2010, *Duale Berufsausbildungen und berufliche Integration in den ersten drei Jahren nach Ausbildungsabschluss*, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn,http://www.bwpat.de/ausgabe18 /dorau_bwpat18.pdf., [Zugriff am: 31.03.2012].

Auftreten von apathischen und aggressiven Verhalten, ein Absinken des Selbstvertrauens oder der Achtung für sich selbst und einen Abfall der Motivation.[30]

Bei der Zusammenfassung der Situation der jungen Menschen, welche die zur Studie eingeladenen Experten umrissen haben, sollte auf eine große Individualisierung der Situation der Jugendlichen, die eine Unterstützung beim Einleben auf dem Arbeitsmarkt benötigen, hingewiesen werden. Experten betonten die Einzigartigkeit einer jeden von den ausgewählten Gruppen, mit Bezug auf deren Eigenschaften, Erwartungen und Möglichkeiten, und das Bedürfnis eines sehr individuellen und konkreten Handelns (z.B. durch kurze modulare Handlungen, deren Endeffekt ein Zeugnis über den Erwerb neuer Kompetenzen sein könnte), um den unterschiedliche Personengruppen mit kleineren sozialen Chancen repräsentierenden Jugendlichen zu helfen, deren Arbeitsmarktchancen vergrößern.

Das zweite Thema, das während der Fokusgruppeninterviews mit deutschen Arbeitsmarktexperten auftauchte, betraf die Effektivität und Zweckmäßigkeit der Aufnahme von Maßnahmen bezüglich des ausländischen Austausches. Alle an dieser Forschung beteiligten Experten betonten mit großer Sicherheit die Zweckmäßigkeit solcher Handlungen. Ihre Behauptungen bestätigten sie vor allem mit eigenen, mehrmaligen Erfahrungen solcher Tätigkeiten und den von ihnen wahrgenommenen, positiven Folgen solcher Aktivitäten. Sie wiesen darauf hin, dass die internationalen Austauschprogramme den Jugendlichen mit kleineren sozialen Möglichkeiten eine Chance zur Gewinnung von interkulturellen Erfahrungen außer den Landesgrenzen geben. Diese Jugendlichen hatten nämlich bisher keine derartige Möglichkeit, weil diese meistens für Schüler und Studenten geschaffen werden. Sie beriefen sich auf die sichtbaren Änderungen, welche bei den MIRIAM-Projektteilnehmern zu sehen sind, also bei Jugendlichen mit kleineren sozialen Chancen, die sehr oft in einer entmotivierenden Umgebung leben, was ihnen das Erlangen einer Ausbildung und dann das Finden einer Arbeitsstelle erschwert. Die Experten sprachen von der Bedeutung der Auslandsaufenthalte für diese Jugendlichen, infolge deren sich ihr bisheriges Lebensverhalten geändert hat. Manchmal waren es Entscheidungen über das Verlassen des Familienheimes, ein anderes Mal betraf das die Änderung des Bildungsweges, Steigerung der Berufsmobilität oder Stärkung des Selbstwertgefühles. Alle Teilnehmer dieser Studie behaupteten mit großer Überzeugung, dass die Realisierung der Auslandsaustauschprojekte sehr effektiv ist und bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeiten der jungen Menschen mit kleineren sozialen Chancen eine große Rolle spielt.

Die weiteren in den Fokusgruppeninterviews erörteten Probleme betrafen das Beispiel der transnationalen Projekte: VIKTORIA und MIRIAM[31] und deren Evaluierungsergebnisse.

Das VIKTORIA-Projekt ist eine Antwort auf die zunehmende Internationalisierung der Arbeitswelt, welche durch die steigenden Anforderungen einer transnationalen Bildung und Berufsmobilität gekennzeichnet wird. Die Projektzielgruppe sind Schüler zur Zeit der Berufsbildung, die an einem 14 tägigen interkulturellen Training mit Seminaren im In- und Ausland teilnehmen. Während des Projekts haben diese Schüler die Möglichkeit, die für den heutigen Arbeitsmarkt wichtigsten Kompetenzen zu erwerben, wie Teamarbeit-, Kommunikations- Kooperationsfähigkeit, Offenheit gegenüber anderen Kulturen. Sie können auch interkulturelle Fähigkeiten ausbilden und fachliche Berufsqualifikationen erwerben.[32] Neben den Schülern sind Empfänger des VIKTORIA- Projektes auch die Lehrer der Berufsbildung. An diese wird das Modulangebot der beruflichen Qualifizierung gerichtet, womit sie Kompetenzen erwerben, die Leitung über interkulturelle Konflikte zu übernehmen. Die Teilnahme am Projekt ermöglicht den Lehrern unterschiedliche Ausbildungs- und Beschäftigungssysteme kennenzulernen, und bietet ihnen die Gelegenheit, langfristige Kontakte mit ausländischen Partnerfirmen anzuknüpfen.[33]

---

30 *Młodzież…*, ebenda

31 Siehe. *Młodzież….*, a.a.O. Im zitierten Bericht aus der Fokusstudien „*Młodzież*… wurden die beiden Projekte näher beschrieben.

32 Ebenda.

33 Ebenda.

Im VIKTORIA-Projekt bilden folgende Elemente den Gegenstand der Evaluierung:

- *Beschreibung der Ausgangsbedingungen und Analyse einer soziodemografischen Charakteristik der Teilnehmer*
- *Evaluation von Bildungsangeboten in Bezug auf Änderung von Einstellungen und Verhalten der Teilnehmer zufolge einem Transfer von interkulturellen Kompetenzen*
- *Auswertung des Projektverlaufs und Kontrolle von dessen Erfolg und der Nachhaltigkeit dessen Auswirkungen in Bezug auf die Teilnehmer und das führende Subjekt*
- *Präsentation der Ergebnisse der Evaluation in Berichten (Teil-und Abschlussbericht) und Referaten (Expertenseminar / Abschlusskonferenz)*
- *Dokumentation der Projektergebnisse, gedacht als Handlungsempfehlungen für die praktische Berufslehre oder bei der Projektrealisierung.*[34]

Die Ergebnisse, welche bisher ein das VIKTORIA- Projekt untersuchendes Forschungsteam der Universität in Göttingen ausgearbeitet hat, deuten auf eine Reihe wichtiger Fragen, welche aus der Durchführung und der Teilnahme an diesem Projekt erfolgen. Erstens haben die Forscher die Bemerkung hervorgehoben, dass die internationalen Austauschprojekte eine große Rolle im Prozess von Überwindung der mit dem „Anderen" und „Fremden" verbundenen Ängste und Sorgen spielen. In der entwickelten Evaluierung betonten sie auch die große Bedeutung, welche in diesem Prozess der zur Reise und dem Auslandsaufenthalt vorbereitende Bildungsmodul „Wissen und Orientierung" spielt. Zweitens lenkten sie die Aufmerksamkeit auf die während der Gruppenaktionen entstehenden sozialen Gruppen, bemerkbar vor allem bei der Überwindung gemeinsamer Ängste. Ein weiteres Thema, auf das die Forscher aufmerksam machen, betrifft die nicht immer im Vordergrund sichtbaren Aspekte, welche z.B. die Wahrnehmung anderer Kulturen unter dem Gesichtspunkt der Differenz (das tägliche Leben, Nahrung, Kleidung ...) markieren. Dank der Evaluierung des VICTORIA-Projektes ist zu sehen, wie die Teilnehmer dieses Projekts infolge Bezugnahme auf Berufsfragen in der Lage waren, eine sich ihnen fremde Umgebung sich ihnen anzugewöhnen, ordneten ihre eigene Umgebung durch Nutzung eigener Kategorien der Weltbeschreibung zur Beschreibung der ihnen bisher unbekannten Fragen. Das erlaubte ihnen, eigene Stellungnahmen zum Thema Entfremdung zum Ausdruck zu bringen, aber auch eigene Kompetenzen zu erkennen und sich ihrer bewusst zu werden.

Das zweite zur Diskussion gestellte MIRIAM-Projekt richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die aus verschiedenen Gründen einen beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Der Grund für diese Schwierigkeiten sind am häufigsten: Mangel an Bildung oder an Schulabschluss, Mangel an Ausbildungsplätzen, ein Alleinerzieher oder Langzeitarbeitsloser zu sein. Gerade an solche Menschen mit kleineren sozialen Chancen wird eine Unterstützung geleitet, die den jungen Menschen einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen oder die Integration in die Arbeitswelt erleichtern soll. Für die Erreichung dieses Zieles, ist gemäß der Idee des IDA- Programme („Integration durch Austausch"), die wichtigste Aufgabe dieses Projektes, zumindest 1 bis 6 Monate andauernde Auslandsaufenthalte zu finanzieren.[35]

Bisher wurde die Evaluierung der Teilnehmer von den ersten drei Auslandsaufenthalten im Jahr 2010 resümiert. Das, was am meisten zu bemerken ist, sind sichtbare Änderungen in den Grundeinstellungen zum Leben der Teilnehmer. Diese Änderungen betrafen in der Regel drei Gebiete: die persönliche Einstellung und das Selbstwertgefühl; soziale Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten; sowie interne und externe Bereitschaft zur Mobilität. Aus der durchgeführten Projektevaluierung erfolgt, dass fast ein Viertel der Teilnehmer den persönlichen Eindrücken des Auslandsaufenthaltes den höchsten Wert zugeschrieben hat. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer bewertete diese Effekte als zum Teil positiv, und ein weiteres Viertel hat bei sich keine Änderungen bemerkt.

Bei der Zusammenfassung beider Projektevaluierungen ist zu erkennen, dass sowohl die Teilnehmer des MIRIAM- als auch des VIKTORIA-Projektes durch die Gewinnung einer sozio-beruflichen Erfahrung bei für sie ungewöhnlichen Bedingungen, nicht nur sich selbst und die bisher gewonnen Qualifikationen und Kompe-

34 Ebenda.

35 Ebenda.

tenzen überprüfen, sondern auch in der heutigen Welt entscheidende, interkulturelle Kompetenzen gewinnen und definitiv ihre Chancen erhöhen, angestellt zu werden.

Die letzte Frage, welche die deutschen Spezialisten in dem Fokusgruppeninterview besprochen haben, betraf die Rolle, welche die Subjekte und diese Aktivitäten unterstützende Institutionen bei der Förderung der Jugendlichen mit kleineren sozialen Chancen spielen.

In Bezug auf das Beispiel des Miriam-Projektes, beachteten die Experten, dass der Erfolg von transnationalen Projekten von einigen Fragen abhängt. Die wichtigste davon ist die Garantie einer guten Zusammenarbeit zwischen den Partnern im Land, welches die Begünstigte wegschickt, sowie in den Aufnahmeländern. Dieses Problem wurde von einer Reihe von Experten betont, die sich zu diesem Thema aus verschiedenen Perspektiven und mit ihren eigenen Erfahrungen äußerten. Die einen betonten, wie wichtig eine gute Zusammenarbeit verbunden mit dem Grad der Kompliziertheit der realisierten Tätigkeiten ist (komplizierte Wettbewerbsanträge, Kommunikation in verschiedenen Sprachen, gemeinsame Berichte und Abrechnungen). Andere wiesen auf Schwierigkeiten hin, die sich aus den verschiedenen Bildungs- und Arbeitssystemen sowie den in deren Rahmen funktionierenden Strukturen in den Partnerländern ergeben. Sie betonten, wie wichtig dann gute Beziehungen zwischen den Partnern der einzelnen Projekte sind. Ein anderer Experte betonte die Rolle der Erfahrung der an dem Projekt beteiligten Institutionen und der Bedeutung ihres Know-hows auf jeder Stufe von Realisierung der Projektansätze.

Basierend auf den Erfahrungen in der Realisierung des MIRIAM-Projektes, betonten die Experten, wie wichtig es für die Partner ist, dass sich alle gegenseitig gut kennen, was sich für eine gute Zusammenarbeit und gegenseitige Übertragung der Rückmeldungen stets günstig erweist. Dies ist besonders wichtig, wenn es unter den am Projekt beteiligten Subjekten, solche gibt, die an dieser Art Aktivitäten zum ersten Mal teilnehmen.[36]

Dank dem von dem deutschen Partner organisierten Fokusgruppeninterview, entstand ein Bild, welches den Bereich illustriert, in dem die deutschen Spezialisten tätig sind, welche mit und für junge Menschen mit kleineren sozialen Möglichkeiten (einschließlich der Arbeitslosen) arbeiten. Die meisten Fragen, die von den deutschen Experten erhoben wurden, ist sicherlich nicht fremd denjenigen, die mit polnischen Jugendlichen arbeiten, vor allem, mit diesen Jugendlichen, die ähnlich wie ihre deutsche Kollegen, auch Schwierigkeiten mit dem Überschreiten der „zweiten Schwelle" auf dem Arbeitsmarkt empfinden. Die durchgeführte Studie bot nicht nur eine Gelegenheit, um die Spezifik von Aktivitäten für eine Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der von der Arbeitslosigkeit bedrohten Jugendlichen kennenzulernen, aber war auch eine ausgezeichnete Grundlage für das Aufnehmen weiterer im Projekt geplanter Maßnahmen, in Übereinstimmung mit den dort angesetzten Zielen.

Eine der nächsten Handlungen war eine zweite mit der Methode der Fokusgruppeninterviews realisierte Studie, diesmal durchgeführt von der polnischen Seite. Ziel dieser Studie war es, Informationen über die Möglichkeiten und Bedingungen der Zusammenarbeit zwischen den Subjekten auf dem Arbeitsmarkt auf dem Gebiet des Kreises Milicz und Oleśnica zu sammeln. In der Annahme der das Projekt umsetzenden Subjekte bildete ein Verweis auf die deutschen Erfahrungen, angenähert u.a. durch die Ergebnisse der oben besprochenen Fokusstudien einen guten Ausgangspunkt zum Entwickeln oder zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsmarktsubjekten und vielleicht auch eine Übertragung einiger durch den ausländischen Partner erarbeiteten Lösungen auf den lokalen Arbeitsmarkt.

Zu dieser Studie wurden Vertreter der polnischen Arbeitsmarktinstitutionen eingeladen, zu den jene Institutionen gezählt wurden, welche in *Aktivitäten zur beruflichen Bildung junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt aus dem Kreis Milicz und Oleśnica aktiv beteiligt waren.*[37]

In der Studie über die Situation im Kreis Milicz haben die Vertreter der folgenden Institutionen teilgenommen:

- 3 Mitarbeiter der Landrats- und Gemeindeämter (für Sozialfragen, Bildung, internationale Zusammenarbeit),

36 Ebenda

37 Mikiewicz P., ebenda.

- 2 Personen aus dem Kreisarbeitsamt (PUP) in Milicz,
- 3 Vertreter aus Schulen im Kreis Milicz,
- 3 Vertreter von NGOs (Nongovernmentalen Organizationen), aktiv im sozialen Bereich,
- 1 Vertreter lokaler Strukturen der Gewerkschaften,
- 2 Vertreter der Arbeitgeber aus dem Kreis Milicz.

Der Kreis Oleśnica wurde von folgenden Teilnehmern dieser Studie vertreten:
- 5 Mitarbeitern der Landrats- oder Gemeindeämter (für Sozialfragen, Bildung, internationale Zusammenarbeit),
- 3 Mitarbeitern des Kreisarbeitsamtes (PUP) in Oleśnica,
- 5 Vertretern der Schulen des Kreises Oleśnica (Schulleiter und Lehrer),
- 2 Mitarbeitern der Freiwilligen Arbeitsgruppen (OHP) in Oleśnica,
- 5 Vertretern von NGOs (Nongovernmentalen Organizationen), aktiven im sozialen Bereich,
- 2 Vertretern lokaler Strukturen der Gewerkschaften,
- 3 Vertretern der lokalen Arbeitgeber.

Zweck der Studientreffen war, einerseits das Wissen über die Situation auf dem lokalen Arbeitsmarkt und die bestehende oder nicht bestehende Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Subjekten zu gewinnen, und andererseits boten die Treffen eine Gelegenheit zur gegenseitigen Erkennung von Aktivitäten der einzelnen Institutionen und zur Erstellung gemeinsamer Ideen, welche zielgemäß in die Praxis umgesetzt werden könnten. In den geplanten Studien konzentrierte sich die Diagnose sodann auf Fragen bezüglich:

1. Zusammenarbeit der Arbeitsmarktsubjekte in jedem Kreis;
2. Voraussetzungen zum Schaffen eines öffentlich-sozial-privaten Dialoges für eine berufliche und soziale Aktivierung der Jugendlichen;
3. Bestimmung der Möglichkeiten für Übertragung von Erfahrungen des MIRIAM-Projektes auf das Gebiet der Kreise Milicz und Oleśnica.

Die von dem Moderator in den einzelnen Gruppen geführten Diskussionen - getrennt für Vertreter des Kreises Milicz und für die Vertreter des Kreises Oleśnica, waren gezielt auf folgende Forschungsfragen:

1. *Was wissen die Befragten über diese Gebiete - welcher Meinung sind sie hierbei, wie ist ihr sozial konstruiertes Wissen über die besprochenen Themen?*
2. *Wie nehmen sie die Änderungsmöglichkeiten in dem besprochenen Gebiet wahr - welche Möglichkeiten einer Zusammenarbeit sieht jeder der Interessenten?*
3. *Wie stellen sie sich die Zusammenarbeit vor? Was wäre ein erwünschter, idealer Stand dieser Zusammenarbeit?*
4. *Was wäre ihrer Meinung nach notwendig, um so einen idealen Stand zu erreichen?*[38]

Angesichts des entworfenen Projektzieles betrafen die Diskussionsbereiche der Forschungsarbeiten:

Den lokalen Arbeitsmarkt

Die detaillierte Fragen aus diesem Bereich betrafen: die Struktur des Arbeitsmarktes im Kreis, die Struktur der Arbeitslosigkeit, die wirtschaftlichen Aktivität der Bevölkerung, die Schnittstelle zwischen Bildung und Arbeitsmarkt, die Aktivitäten, aufgenommen durch Institutionen für Arbeitsmarktpolitik, um den Arbeitsmarkt anzuregen, das Bild der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsmarktsubjekten.

Die Jugend und ihre Aktivitäten

Die in diesem Bereich vorgenommenen Themen bezogen sich auf: das Niveau der wirtschaftlichen Aktivität bei den jüngsten Einwohnern der beiden Kreise, die Arbeitslosenquote unter den jungen Personen, die Art und Weise wie die Jugendlichen ihre Freizeit verbringen und die Aktivität der Jugendlichen im öffentlichen Bereich.

---

38 Ebenda.

Den öffentlich- sozial-privaten Dialog

Zu diesem Punkt gab es Fragen nach: Subjekten, welche für die Entwicklung des lokalen Arbeitsmarktes handeln, Methoden, wie sich die lokalen Behörden mit der Einwohnerschaft und anderen Subjekten, sowie verschiedene Subjekte und die Einwohnerschaft mit den Behörden kommunizieren. Die Fragen, welche auch in diesem Bereich erschienen, betrafen das Aufweisen irgendwelcher aktiver Kanäle für soziale Verhandlungen und das Aufzeichnen einer Karte der NGOs, die auf dem Gebiet der beiden Kreise funktionieren.

Das MIRIAM-Projekt

Der letzte Bereich des MIRIAM-Projektes betraf die Bestimmung der Kenntnisse bei den Projektteilnehmern über diese transnationalen Aktivitäten. Die Themen, die in diesem Bereich diskutiert wurden, bezogen sich auf das allgemeine Wissen über das MIRIAM-Projekt, auf eventuelle Erfahrungen mit diesem Projekt, über welche manche zuvor schon am Projekt beteiligte Subjekte verfügen, die Zweckmäßigkeit der Einführung von ähnlichen Lösungen für die Jugend in beiden Kreisen und die Beurteilung der Möglichkeiten für das Anwenden ähnlicher Lösungen in dem von den Vertretern repräsentierten Kreise.

Die Forschungen wurden für jede Gruppe in zwei Etappen durchgeführt. In dem ersten Teil der Studie (Treffen I) beschäftigte man sich mit der Antwort auf die Frage: *Was wissen die Befragten über die Problembereiche? - Wie ist ihre Meinung hierzu? Wie ist ihr sozial konstruiertes Wissen über die besprochenen Themen?*

Während des zweiten Treffens unternahm der Moderator ein Resümee des Verlaufs des ersten Treffens, stellte die Grundergebnisse aus der ersten Diskussion dar und äußerte sich dann auch zu anderen Forschungsfragen.

Die interessantesten Ergebnisse der durchgeführten Fokus -Gruppeninterviews mit der Teilnahme von Vertretern aus beiden Kreisen, wurden in einem Forschungsbericht aus der realisierten Fokusstudie im Rahmen des Projektes *„Institutionelle Zusammenarbeit für Jugenderfolg - Gute Praxis des deutschen Partners",* aufgefasst von P. Mikiewicz, veröffentlich.[39]

Die vorliegende Bearbeitung bezieht sich auf die zentralen Punkte, die aus den Diskussionen dieser Fokusstudie erfolgen.

Der Kreis Milicz ist ein kleiner, nur aus drei Gemeinden bestehender Kreis in Niederschlesien, der aufgrund seiner Lage in einem Naturpark hauptsächlich mit einer touristischen und agrotouristischen Tätigkeit verbunden wird. Sein typisches Kennzeichen ist eine enge Konzentrierung um eine relativ kleine Stadt (Milicz), in der eine recht begrenzte Dynamik des gesellschaftlichen Lebens zu sehen ist. Das ist die Folge von einer Art geographischer Isolation dieses Gebietes - einer ziemlich großen Entfernung von großen Agglomerationen (z.B. Breslau) und eines begrenzten Verkehrswesens, welches das Leben der Einwohner, vor allem der ländlichen Gebiete, welche den größten Teil des Kreises bilden, bedeutend erschwert.

Eine interessante Eigenschaft des Arbeitsmarktes im Kreis Milicz ist, dass fast 40% aller im Kreise Beschäftigten den öffentlichen Sektor bilden, der Rest sind Privatpersonen, von denen fast die Hälfte in der Industrie und im Bauwesen angestellt sind, und einzig weniger als 9% Personen funktionieren in sog. breit verstandenen Dienstleistungen.[40]

Die Arbeitslosigkeitsquote im Kreis Milicz bleibt auf einem etwas höheren Niveau als der Landesdurchschnitt, ist jedoch nicht am höchsten im Vergleich zu den am stärksten von diesem Problem betroffenen Kreisen. Im Februar 2012 lag hier die Arbeitslosenquote bei 18,6% - bei einer Rate von 13,6% für Niederschlesien und 13,5% für Polen. Jugendliche bis zum 25. Lebensjahr machten hierbei etwa 25% aller registrierten Arbeitslosen aus. In Anbetracht des Ausbildungsniveaus bilden die größte Gruppe dieser Arbeitslosen Personen mit Berufsschulausbildung (30%), und dem Abschluss einer Allgemeinbildenden Oberschule (26%).

---

39 Mikiewicz P., a.a.O.

40 Por. Mikiewicz P. a.a.O.

Die Fläche des Kreises Oleśnica ist vielmehr größer als des Kreises Milicz, weil er neben der städtischen Gemeinde Oleśnica aus vier städtisch-dörflichen und 4 dörflichen Gemeinden besteht. Die Spezifik der Lage dieses Kreises, und vor allem die Nähe von Wrocław (Breslau) wird einerseits als ein attraktiver Lebensplatz gesehen, der es möglich macht, die in Wrocław angebotenen Arbeitsplätze, Freizeit - und Konsumangebote zu nutzen. Diese Lokalisierung wird aber auch als ein negativer Faktor für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Kreises Oleśnica und dieses ganzen Landkreises empfunden.[41]

Die Arbeitslosenquote im Kreis Oleśnica war im Februar 2012 um 2,5% Prozentpunkte niedriger als im Kreis Milicz und betrug 16,1%, wovon die jungen Arbeitslose etwa 22% ausmachten. Unter allen Arbeitslosen betrug der Anteil der Jugendlichen 12%. Unter der jungen Arbeitslosen dominierten Personen mit dem Abschluss einer Allgemeinbildenden Oberschule (fast ein Drittel) und der postlyzealen Ausbildung.

Anders als im Fall des Kreises Milicz sieht die Arbeitslosigkeit in bestimmten Sektoren aus. Im Kreis Oleśnica wird eine deutlich größere Gruppe von Einwohnern, über 70%, im Privatsektor beschäftigt. Der Rest der Bevölkerung, knapp über 30%, arbeitet in öffentlichen Institutionen. Ähnlich wie im Kreis Milicz, findet die Mehrheit der Bevölkerung des Kreises Oleśnica eine Beschäftigung im Privatsektor in der Industrie und im Bauwesen.

Obwohl das Fokusstudium hauptsächlich die Landkreise betrafen, mit leicht unterschiedlichen Spezifitäten, so gab es in beiden Gesprächen viele gemeinsame Themen.

Die im Rahmen des Projektes *„Institutionelle Zusammenarbeit für Jugenderfolg - Gute Praxis des deutschen Partners"* mit Teilnahme von Vertretern des Kreises Milicz und Oleśnica durchgeführten Fokusgruppeninterviews, waren eine einmalige Gelegenheit, um zu beobachten, wie die lokalen Netzwerke der für den Jugenderfolg auf dem Arbeitsmarkt wirkenden Subjekte funktionieren, welche Mechanismen die lokalen Systeme der (Zusammen) arbeit in diesem Bereich bestimmen. Die Projektteilnehmer, die an der Forschungsstudie teilgenommen haben, zeigten ein unterschiedliches Maß an Wissen über die soziale Welt, in der sie leben und arbeiten. Deren Wissen stand sehr oft im Einklang mit ihrer Berufserfahrung, mit ausgeübten Funktionen und resultierte aus der Spezifik der von ihnen ausgeführten Aufgaben.

Aufgrund der Einzigartigkeit und der charakteristischen Eigenschaften sowohl des Kreises selbst als auch seiner Vertreter, verliefen die beiden Studien auf eine etwas andere Art und Weise. Wie üblich bei der Fokusstudie, wurden die Diskussionsrichtungen und -Fäden von dem Wissen und den Erfahrungen der Teilnehmer bestimmt, obwohl die Diskussionen auf der Grundlage gleichartig gestalteter Interviewszenarien durchgeführt wurden. Aus diesem Grund hatten die beiden Diskussionen nicht die gleiche Struktur und jede Gruppe betonte etwas andere Aspekte der diskutierten Problematik. Aus der Antworten der Befragten entstanden verschiedene Bilder über die zwei lokalen niederschlesischen Gemeinschaften. Die eine erweist sich aufgrund ihrer Lage und Infrastruktur etwas isoliert, deren eigenartige Ruhe und langsamerer Lebensrhythmus die einen Bewohner schätzen und andere kritisieren. Das Bild der zweiten Gesellschaft ist die Darstellung einer mit der Dominanz der großen Breslauer Agglomeration und gleichzeitig um eine „lokale Identität" kämpfende Gesellschaft des Kreises Oleśnica.

Trotz deutlicher Eigentümlichkeit der beiden Kreise, zeigten sich in den Diskussionen jener Einwohner, die am Projekt teilgenommen haben, einige ähnlichen Themen und Argumente bezüglich der Hauptfragen.

In der Beurteilung des lokalen Arbeitsmarktes entstand in beiden Diskussionen ein Bild, das eine Mehrdeutigkeit der Meinungen zeigt. Sowohl unter den Bewohnern des Kreises Milicz als auch den Vertretern des Kreises Oleśnica gab es solche, die den lokalen Arbeitsmarkt positiv beurteilten und dergleiche, die ihn stark kritisierten.

Im Hinblick auf das Problem der Jugendlichen des Kreises Milicz und Oleśnica und deren Aktivität, insbesondere Wirtschaftsaktivität, erkannte man in beiden untersuchten Gesellschaften einen großen Bedarf an Unterstützung in der Berufsorientierung und der Berufsberatung für die Gymnasialjugend, bevor sie über die Wahl der Schule der Sekundarstufe II entscheidet. Gleichzeitig wurde in den beiden Kreisen das Fehlen eines

41 Ebenda.

effektiven Systems der Berufsvororientierung hervorgehoben, gezielt auf die Gymnasialjugend und die Jugendlichen der Schulen der Sekundarstufe II.

In beiden Diskussionen erschien das Problem über Gewinnung seitens der jungen Menschen einer Ausbildung, für die es auf den lokalen Arbeitsmärkten keine Nachfrage gibt. Die Teilnehmer in beiden Fokusgruppeninterviews, wiesen darauf hin, dass sich die meisten jungen Menschen in ihrem Landkreis in Allgemeinbildenden Oberschulen ausbilden, nur eindeutig wenigere erwerben eine berufliche Ausbildung. Zu den von den Teilnehmern der Fokusstudien bemerkten Schwierigkeiten der jungen Menschen, mit denen sie auf dem heutigem Arbeitsmarkt konfrontiert werden, gehören neben einer den Erwartungen des Arbeitsgebers unpassenden Ausbildung auch ein Mangel an Fähigkeiten für eine Arbeitssuche als auch eine Unbeholfenheit der Jugendlichen inmitten der Institutionen des Arbeitsmarktes und dazu noch eine geringe Berufsmobilität der jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Bei der Beschreibung der Jugendlichen als Arbeitsmarktsubjekte, betonten die Teilnehmer der beiden Diskussionen auch: übertriebene Lohnansprüche der jungen Menschen, Widerwille gegen die Verantwortung für eigene Handlungen, ihre Angst vor schwerer Arbeit und überhaupt eine fordernde Haltung.

In beiden Diskussionen wurden Probleme der Jugendlichen in Bezug auf die gesamte Bevölkerung von jungen Menschen und auf ihre Schwierigkeiten beim Eintritt auf den Arbeitsmarkt vorgestellt. Nur in wenigen Fäden der Diskussion bezogen sich die Gesprächspartner auf Probleme der mit Marginalisierung bedrohten Menschen, also auf junge Menschen mit kleineren sozialen Chancen, deren Situation jedoch von den deutschen Partnern diskutiert wurde. Dieses Thema erschien z.B. in dem Teil der Diskussion über Bildungschancen junger Menschen aus den Dörfern der ehemaligen Staatsbetriebe.

In der Diskussion über einen öffentlich-sozial-privaten Dialog, vor allem bezüglich Bestimmung der für die Entwicklung lokaler Arbeitsplätze wirkenden Subjekte, zeigte die Analyse der Interviews, dass in beiden Kreisen irgendwelche Möglichkeiten für partnerschaftliche Handlungen zum Gemeinwohl weder erarbeitet noch eingeführt worden sind. P.Mikiewicz schreibt bei der Analyse von Antworten der Befragten: *„Es wird eher erwartet, dass jemand Zuständige (ein Bürgermeister, Gemeindevorsteher) erscheinen wird und sachkundig „die Sache erledigt"*.[42] Vermutlich erfolgt dies aus dem gesamtpolnischen Problem, verbunden mit einer immer noch schwachen Entwicklung einer Bürgergesellschaft und den daraus entspringenden Folgen. Die grundsätzlichen Initiativen, sowohl die bürgerlichen als auch institutionellen Initiativen, gezielt auf Verbesserung des gesellschaftlichen Lebens, bleiben immer noch Ersatz- und Aktionshandlungen. Die Folge davon ist die Erwartung, dass die für gesamte soziale Gesellschaften wichtigen Probleme von anderen zu lösen sind. Dabei sollte das doch ein lokales Anliegen sein. Dies betrifft u.a. die Zusammenarbeit zwischen den lokalen Arbeitsmärkten und den dort wirkenden Arbeitgebern mit den Bildungseinrichtungen, geführt zur Unterstützung der wirtschaftliche Tätigkeit der Bewohner des Gebiets.

Sowohl in der Diskussion der Vertreter des Kreises Milicz als auch im Gespräch der Vertreter des Kreises Oleśnica, erwies sich ein Mangel an Informationen über das Funktionieren der um die lokalen und regionalen Arbeitsmärkte herum funktionierenden Institutionen. Die Gespräche bewiesen, dass die einzelnen, verschiedenen, nebeneinander funktionierenden Subjekte, welche im Bereich der sozialen Aktivitäten tätig sind, voneinander sehr wenig, oder gar nicht wissen, womit sich andere beschäftigen. Sie hatten bisher keine Chance, irgendwelche Partnerschaften aufzubauen. Doch die initiierte Diskussion, als auch das ganze Projekt, waren eine großartige Gelegenheit, diese Mängel zu ergänzen. Die realisierten Fokusgruppeninterviews zeigten, dass die meisten Teilnehmer beider Diskussionen von dem Mangel an direkten Einwirkungen auf die lokalen Probleme überzeugt waren. Es fehlte ihnen auch das Wissen darüber, wie ein solcher Einfluss erzielt werden könnte. Alarmierend in der Diskussion waren auch Meinungen über eine Enttäuschung von der Zusammenarbeit zwischen den lokalen Institutionen und eine nicht unterdrückte Unlust, solche Beziehungen aufnehmen zu wollen.

Das letzte Thema, das während der zwei Fokusgruppeninterviews aufgegriffen wurde, betraf das MIRIAM-Projekt und die Meinungen der Studienteilnehmer von den Möglichkeiten, die Lösungen dieser Art in dem von ihnen vertretenen Kreis anzuwenden. Das von QFC realisierte Projekt war den Vertretern des Kreises Milicz

42 Ebenda.

bekannt, weil junge Teilnehmer des MIRIAM-Projektes im Rahmen eines internationalen Austausches nach Milicz kamen. Den Teilnehmer aus dem Kreis Oleśnica aber nicht direkt, weil man in diesem Kreis keine Praktiken für Studenten aus Deutschland realisiert hat. In beiden Diskussionen wurde das MIRIAM-Projekt als ein sehr interessantes Konzept gefunden. Allerdings beobachtete man in der Gruppe aus Milicz eine größere Distanz zu dieser Art Projekten. Die Vertreter des Kreises Milicz sahen in diesem Projekt hauptsächlich ein kulturelles Potenzial. Obwohl sie diese Art von Maßnahmen nicht negierten, haben sie auch das von den Projektausführern so stark betonte Potenzial des Projektes nicht gesehen, welches mit der Entwicklung inzwischen so wichtiger Berufskompetenzen, wie Mobilität, interkulturelle Kommunikation, Flexibilität verbunden ist.

Die Vertreter des Kreises Oleśnica äußerten sich mit größerer Begeisterung zu Handlungen, welche die Chancen der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Bei Beachtung dieser Aktivitäten betonten sie, obwohl nicht direkt, dass die Teilnahme der jungen Menschen an dieser Art Projekten wesentliche Änderungen von Einstellung, Motivation, Interessen, sowohl bei den Teilnehmern selbst als auch bei ihren Altersgenossen bewirkt. Ein niedriges Bewusstsein über Schaffung und Zusammenarbeit öffentlich-sozial-privater Partnerschaften verursachte, dass in beiden Gruppen während des Fokusstudiums keine konkreten Vorschläge für die Anwendung solcher Lösungen gemeldet wurden.

Obwohl in den letzten Jahren immer mehrere lokale soziale Initiativen zu sehen sind, so fehlen seinen Organisatoren oftmals immer noch das Wissen, die Erfahrung in dieser Art Handlungen und die den Möglichkeiten einer lokalen Gemeinschaft passenden erzielten Wege einer derartigen Zusammenarbeit.

Es ist zu hoffen, dass die Teilnehmer der im Rahmen des Projektes *„Institutionelle Zusammenarbeit für Jugenderfolg - gute Praxis des deutschen Partners"* durchgeführten Fokusstudien, sodann sie selbst die schwierigen Probleme genannt haben, infolge welcher auf ihren Kreisgebieten öffentlich-sozial-private Partnerschaften kaum existieren, zu einer Entwicklung lokaler Subjekte beitragen und selbst derartige initiieren werden. Sie haben auch auf *einen Mangel an Sitzungen und Treffen hingewiesen, welche die Vertreter verschiedener Interessengruppen von Aktivitäten für die Jugendlichen und den Arbeitsmarkt zusammenscharen würden.*[43] Hoffentlich, obwohl Ziel dieses Projektes nicht das gegenseitige Bekanntmachen lokaler Subjekte aus den Kreisgebieten Milicz und Oleśnica war, sondern die im Rahmen des Projektes realisierten Fokusgruppeninterviews und die weiteren im Projekt geplanten Handlungen, so werden sie wohl nicht unnützlich bleiben. Sie werden den Teilnehmern ganz gewiss helfen, einen Aufbau effektiver Partnerschaften für die lokale Entwicklung zu beginnen, und die gemeinsam entwickelten Projekte einer Zusammenarbeit zwischen den lokalen, für den Jugenderfolg auf dem Arbeitsmarkt wirkenden Institutionen des Kreises Milicz und Oleśnica zu starten.

Bibliografie:

1. Maison D., 2001, Zogniskowane wywiady grupowe. Jakościowa metoda badań marketingowych, Warszawa,
2. Mikiewicz P., 2011, Raport badawczy z przeprowadzonego badania fokusowego w ramach projektu „Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży - dobre praktyki partnera niemieckiego", Wrocław,
3. Syska M., 2011, Wprowadzenie: Jak odzyskać „stracone pokolenie"?, [in:] M. Syska (Hrsg.) Bez obaw w dorosłość. Socjaldemokratyczny program dla młodego pokolenia, Wrocław - Warszawa,
4. Szafraniec K., 2011, Raport „Młodzi 2011", Verlag der Kanzlei des Ministerpräsidenten, Warszawa,
5. „Młodzież z mniejszymi szansami społecznymi i bezrobocie wśród młodzieży: o znaczeniu działań transnarodowych w ramach sieci podmiotów oraz partnerstw publiczno-społecznych", Der Bericht aus der Studie der Fokusgruppen (focus group interview), 2011, QFC GmbH.

43 Ebenda

Internetquellen:

1. Bauman Z., 2012, O pokoleniu wyrzutków, http://www.krytykapolityczna.pl/Opinie/ BaumanOpokoleniuwyrzutkow /menuid-1.html, [Zugriff am: 02.03.2012],
2. Strojek A., 2012, Młodzi Polacy na rynku pracy, http://biznes.interia.pl/raport/praca-sezonowa/news/mlodzi-polacy-na-rynku-pracy,1318255,6229, [Zugriff am: 15.03.2012],
3. http://www.stat.gov.pl, [Zugriff am: 24.03.2012],
4. Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie dolnośląskim w lutym 2012 roku, (2012), Studie der Abteilung für Arbeitsmarktanalysen und -Statistiken des Niederschlesischen Woiwodschaftsarbeitsamts Wrocław, http://www.dwup.pl/www/news/1/c/1/STATYSTYKA_0, [Zugriff am: 24.03.12],
5. Zybała A., 2011, Przestać młodzież kształcić do bezrobocia, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,91736,9456755,Przestac_mlodziez_ksztalcic_do_bezrobocia.htm, [Zugriff am: 18.04.2011].

Monika Siurdyban
Joanna Minta
Niederschlesische Hochschule (DSW)

Das Entwerfen internationaler Zusammenarbeit durch Teilnehmer bei Konsultationen mit Experten

Eine der zentralen Maßnahmen des Projekts war die Erarbeitung durch seine Teilnehmer origineller Vorschläge für internationale Zusammenarbeit aufgrund von Kenntnissen und früheren Erfahrungen, die u. a. während des Seminars im Bereich des Managements von internationalen Projekten und eines interkulturellen Trainings sowie bei einem Studienbesuch in Sachsen-Anhalt erworben wurden. Während der Umsetzung dieser Maßnahme erhielten die Projektteilnehmer Unterstützung in Form von individuellen Konsultationen mit Experten für internationale Projekte und einem Experten für den Arbeitsmarkt.

Die Vorschläge für internationale Zusammenarbeit sollten ihrem Grundsatz nach die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und die Lage der Jugendlichen in den Kreisen Oleśnica und Milicz, Informationen über kennengelernte, potentielle deutsche Partner, die Nutzen aus der öffentlich-sozialen Partnerschaft und die Besonderheit der internationalen Zusammenarbeit berücksichtigen.

Zu diesem Zweck sind kleine, 2-3 Personen zählende Teams entstanden (nur in zwei Fällen wurden die Konspekte von einzelnen Personen erarbeitet), welche bei individuellen Konsultationen mit Experten für internationale Projekte und den Arbeitsmarkt ihre Ideen besprochen haben, um sie dann in Form von Konspekten zu bearbeiten.

Am Anfang der Konsultationen standen Treffen der Teams mit dem Arbeitsmarktexperten, bei denen die Besonderheit des Arbeitsmarktes und der Stand der Bildung in den einzelnen Kreisen besprochen wurden.

Je nach der Zusammensetzung der Teams konzentrierten sich die Diskussionen während der Konsultationen einerseits auf Entwicklung der Kompetenzen und Erhöhung der beruflichen Qualifikation der jungen Einwohner der Kreise Milicz bzw. Oleśnica. In Teams, in denen die Vertreter der Arbeitgeber bzw. der Institutionen, die den Bereich der Arbeit mit jenem der Bildung vereinigen (z. B. der Kreisarbeitsämter) konzentrierten sich die Gespräche vor allen auf Erwartungen, welche die Arbeitgeber von Auszubildenden/Praktikanten sowie der sich um eine Stelle bewerbenden Absolventen haben, auf die Bewertung dieser Personen durch Arbeit- bzw. Praktikumsgeber, sowie auf Verweise auf die „Fehler" der polnischen Bildung, die ein der Meinung der Projektteilnehmer nach niedriges Niveau der beruflichen Vorbereitung der Jugend bedingen. Die Personen in den einzelnen Teams bestimmten ihre Aufgaben und Möglichkeiten bezüglich des Arbeits- und Bildungsmarktes in Milicz bzw. Oleśnica. Sie orteten ihren

Platz in diesem Raum. Sie analysierten die aktuellen und erwünschten Kooperationsnetzwerke zwischen der von ihnen vertretenen Einrichtung (einer Schule, einer öffentlichen Institution, einer kommunalen bzw. einer Nichtregierungsorganisation, einem Unternehmen) und den für ihr Handeln im Bereich der beruflichen Aktivierung der Jugend relevanten Partnern. Das Besprechen der Situation in den einzelnen Kreisen hat den Teammitgliedern dabei geholfen, die für sie relevantesten Fragen zu ermitteln, mit denen sie sich bei der Konstruktion ihrer Handlungsvorschläge befassen möchten. Die Analyse von bestehenden sowie die Bestimmung von erwünschten und erforderlichen öffentlich-sozial-privaten Partnerschaften erlaubte den einzelnen Teams in den entworfenen Kooperationsvorschlägen die internationalen Partner zu bestimmen.

Diese Aktivität bewirkte, dass die Konsultationen mit Experten für internationale Projekte auf eine sehr intensive Arbeit hinsichtlich der bereits konkreten Projekte fokussiert waren. Aufgabe der Konsultanten im zweiten Teil dieser Maßnahme war die Hilfe bei der praktischen Anwendung der Kenntnisse aus Schulungen im Bereich des Managements von internationalen Projekten. Die einzelnen Teams haben mit Hilfe von Experten für internationale Projekte Konspektentwürfe entwickelt, welche dieselben Basiselemente enthielten:

- die Zusammensetzung des Teams (unter Einteilung in den Projektträger, den lokalen Partner und den deutschen Partner),
- den Titel des Projekts,
- den Zeitrahmen seiner Umsetzung,
- das allgemeine Ziel,
- die Beschreibung der Zielgruppe,
- die Maßnahmen (jeweils unter Berücksichtigung der Haupt-, der Informations- und der PR-bezogenen Aufgaben sowie der Evaluierung)
- die Projektergebnisse (öfters unter Einteilung in harte und weiche Ergebnisse).

In der Folge dieser Arbeiten entstanden 18 Konspekte von Projekten der internationalen Zusammenarbeit (10 Konspekte der Teilnehmer aus dem Kreis Oleśnica, 8 Konspekte der Teilnehmer aus dem Kreis Milicz), die anschließend bei einem für alle gemeinsamen Themenseminar präsentiert wurden.

Die allermeisten, nämlich 16 Projekte wurden mit Blick auf junge (maximal bis zum 30. Lebensjahr) Menschen, Schüler und Absolventen von Mittel- und Realschulen sowie von weiterführenden Schulen (aus Polen und Deutschland) geschaffen. Außerdem wurde ein Projekt Frauen gewidmet, die nach Erziehungsurlaub in den Arbeitsmarkt wiedereingegliedert werden, ein anderes wiederum den Lehrern an lokalen Mittel- und Realschulen sowie weiterführenden Schulen und den Arbeitgebern.

Die an die Zielgruppen gerichteten Hauptmaßnahmen der Projekte, umfassten mit ihrer Organisation auf der polnischen Seite u. a.:

- Auftakttreffen,
- Informations- und Promotionsaktionen,
- Einrichtung der Webseiten des Projekts,
- Rekrutierung für das Projekt,
- Workshops für aktive Jobsuche,
- Individuelle und Gruppenveranstaltungen mit einem Berufsberater, einem EURES-Berater, der Führungsperson des Arbeitsklubs,
- Workshops für interpersonelle Kompetenzen,
- psychologische Unterstützung,
- interkulturelle Workshops,
- berufliche Schulungen
- Sprachkurse,
- Computerschulungen,
- Volontariat,
- Veranstaltungen für Existenzgründer,

- Integrationsreisen,
- gemeinsame Ausführung von Arbeiten und Verkauf von Nutzgegenständen,
- Treffen, Praktiken, berufsbezogene Exkursionen zu lokalen Arbeitgebern,
- Jobbörsen,
- projektabschließende Konferenzen.

Die Hauptmaßnahmen der Projekte auf der Seite der deutschen Partner konzentrierten sich hingegen vor allem auf die Umsetzung von:

- Berufspraktiken,
- Praktiken,
- Treffen mit Unternehmern,
- berufsbezogenen Exkursionen,
- Studienbesuchen,
- ergänzenden kulturwissenschaftlichen Exkursionen.

Aufgrund seiner Besonderheit verdient das an Lehrer der Mittel- und Realschulen sowie weiterführender Schulen und an die Arbeitgeber gerichtete Projekt. Sein Ziel lag in der Schaffung einer Plattform für die Zusammenarbeit lokaler Bildungseinrichtungen und der Arbeitgeber in Form des - Rates für die Berufliche Aktivierung der Jugend des Kreises Oleśnica, um den Jugendlichen bei der Wahl eines Berufsweges zu helfen, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen soll. Dieses Projekt befindet sich in der vorliegenden Publikation in den Beispielen ausgewählter Konspekte.

Hervorzuheben ist der Umstand, dass alle Konspekte das Element der Bildung von Partnerschaften auf lokaler und internationaler Ebene anhand der Kontakte enthielten, die im Zuge der Teilnahme am Projekt „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - bewährte Praxis des deutschen Partners" angeknüpft wurden.

Beispiele ausgewählter Konspekte

1. *„Unser Praktikum macht den Meister - das Auslandspraktikum als Weg zur Erhöhung von Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt"* - Agnieszka Kłak, Violetta Wolko.
2. *„Volontariat im Unternehmen ist Deine Erfolgschance"* - Henryka Malerek, Anna Kocik, Henryk Kruszelnicki.
3. *„Durch Praktikum und Erfahrungsaustausch zur Selbständigkeit"* - Maria Machaj, Teresa Picher.
4. *„Berufliche Aktivierung von arbeitslosen Berufsschulabsolventen aus dem Kreis Oleśnica"* - Marta Pituła, Przemysław Hanzel.
5. *„Praktikum der Jugend beim deutschen Partner als Methode für Erhöhung von Berufskompetenzen"* - Małgorzata Górnicka, Beata Sawicka.
6. *„Neue Fähigkeiten sind ein Schatz für die Zukunft"* - Elżbieta Płociennk, Katarzyna Borzemska.
7. *„Mit Erfahrung an die Arbeit"* - Iwona Urbaniak.
8. *„Schule der europäischen Berufskompetenzen"* - Barbara Bałabuch, Piotr Lech.
9. *„Bewusste Wahl - guter Einstieg in den lokalen und regionalen Arbeitsmarkt"* - Amelia Konopacka, Anna Nowacka.
10. *„Mutti gründet ihre Existenz"* - Katarzyna Kaczmarek, Aleksandra Wencek.
11. *„Die Jugend ist eine Entwicklungschance des Kreises Oleśnica"* - Stanisława Bulanda, Ewa Cempel.

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG - GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	**Agnieszka Kłak,** Kreiszentrum für Familienhilfe in Oleśnica **Violetta Wolko,** Landratsamt in Oleśnica **Deutsche Partner:** IEB Schulungsgesellschaft mbH Querfurt
TITEL DES PROJEKTES	**Unser Praktikum macht den Meister - das Auslandspraktikum als Weg zur Erhöhung von Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	**1 April 2012 r. - 31 März 2013 r. (IV - Projektvermarktung, V-VI - Einschreibung, VII-IX - Lehrveranstaltungen in Polen, X-XII - Reise nach Deutschland, I-II - Besprechungen mit dem Berater, III - Zusammenfassung, Projektabschluss - insgesamt:11 Monate)**

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	Auf dem Gebiet des Kreises Oleśnica funktionieren 6 weiterführende Schulen, darunter eine Sonderschule. Diese Schulen bilden in der Berufen, d.h. Techniker der Holztechnik, Techniker für Mechanik, Wirtschaft, Informatik, technischer Kaufmann, Kraftfahrzeugtechniker, Konditor, Mechaniker - Maschinen und Anlagen aus und es gibt mehrfachige Klassen. Im letzten Schuljahr fast 300 der sich in dieser Fachrichtungen ausbildenden Schulabgänger haben die Schulen verlassen. Während des Lernens haben sie Praktika, aber die sind unzureichend, weil es zu wenig Stunden gibt und es fehlt ein richtig vorbereitender Platz. Um der einigen von Absolventen zu helfen, bieten wir an, die Gewinnung der praktischen und sozialen Fertigkeiten durch 15 Schülern der Schulen der Stufe II (5M, 10 F) bis Ende März 2013. Außerdem im Kreis Oleśnica leben über 11 Tausend behinderter Personen, aus deren 96% bilden die Erwachsenen. Ein Fünftel davon (sowohl Frauen als auch Männer) haben keine berufliche Erfahrung. Eine Ausgrenzung dieser Personen aus der Umgebung hat viele Gründe. Um die soziale Ausgrenzung dieser Personen auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern, schlagen wir die Gewinnung der praktischen und sozialen Fähigkeiten vor. **Das Ziel des Projektes ist die Gewinnung und/oder Steigerung der praktischen Fähigkeiten und der sozialen Kompetenzen durch 15 Absolventen der Schulen der Stufe II aus dem Gebiet des Kreises Oleśnica (10 Frauen, 5 Männer, darunter 5 Behinderte) bis Ende März 2013.**
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	Das Ermöglichen, den 15 Personen im Alter 18 - 22 die praktischen und sozialen Fähigkeiten zu gewinnen. Unter dieser Personen werden 5 Männer und 10 Frauen sein, davon 5 behinderte und 10 nicht behinderte Personen. Es werden die behinderten Personen mit dem II- und III-Behinderungsgrad berücksichtigt. Es werden die Absolventen der Schulen der Stufe II aus dem Gebiet des Kreises Oleśnica. Von allen Absolventen 20% werden Personen aus den ländlichen Gebieten bilden.
AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung:** Eine Information über dem Projekt wird in lokaler Presse gedruckt, es werden Plakate auf der Schulgeländen des Kreises und auf der Webseite des Landratsamtes und des Kreiszentrums für Familienhilfe aufgehängt. In Schulen werden Informationstreffen über dem Projekt organisiert. Die Projektvermarktung wird ungefähr 10 Monate dauern. Danach zwei Monate lang wird die Rekrutierung der Teilnehmern stattfinden. Es werden Rekrutierungsformulare erarbeitet. **Das Kriterium des Beitritts zum Projekt wird:** • II oder III Grad der Behinderung • Schüler der Klassen Techniker der Holztechnologie, Mechaniker - Maschinen- und Anlagenbauer • Schüler, die Deutsch - Grundlagen kennen Mit jedem Teilnehmer wird ein seine Motivation zum Projektbeitritt untersuchende Vorstellungsgespräch durchgeführt (ein Werkzeug dazu wird u.a. eine den Grad der Motivation einschätzende Umfrage).

AKTIVITÄTEN	Während der Rekrutierung wird eine Reserveliste erstellt. Die Teilnahme am Projekt der Personen aus der Reserveliste wird durch den Rücktritt der sich für das Projekt im ersten Termin qualifizierten Personen bedingt.
	Die eigentlichen im Projekt geplanten Aktivitäten: 1. 3- monatlicher Deutschkurs (48 Stunden) mittels der Direkten Methode, gerichtet an alle Projektteilnehmer. 2. „interkulturelles Training" 16 Stunden, verteilt in 2 Gruppen für 2 Tage (Anstellung an den Dienstleistungsvertrag des Trainers) 3. „Training der Kompetenzen und sozialer Fertigkeiten" - 4 Treffen, für jedes 5 Stunden, verteilt in zwei Gruppen (Anstellung an den Dienstleistungsvertrag des Psychologen) 4. Berufspraktika beim deutschen Partner. Während des Praktika – Aufenthalts wird eine Gruppe von 15 Personen in zwei Untergruppen geteilt: 5 behinderte Personen und 10 nicht behinderte Personen. 5 Personen werden sich 1 Monat mit decoupage, 1 Monat mit der Arbeit bei Miniaturen, 1 Monat mit Kochpraktika beschäftigen. 10 Personen werden sich 1,5 Monat mit Praktikum mit Holz, 1 Monat mit Metall, 1 Monat mit Kochpraktikum beschäftigen Es wird geplant die Anstellung für den Dienstleistungsvertrag eines Praktika – Betreuers mit Deutschkenntnissen, der mit der Jugendlichen nach Deutschland fahren wird. 5. Während des Aufenthalts wird für die Gruppe ein Ausflug zum Schloss in Querfurt, Besichtigung der Gegend vom Leipzig, Halle organisiert. Einmal in der Woche ein Ausgang zum Schwimmbad. 6. Eine während des Aufenthalts der Gruppe in Deutschland durchführende Überwachung des Projektes wird helfen, falls nötig, eine Fahrt des Psycholgen und des Organisators nach Halle zu organisieren. 7. „Berufsberatung" – nach Anreise werden Besprechungen mit einem Berufsberater organisiert, der ein individueller Aktionsplan erarbeitern wird, es werden 3 individuelle Treffen, jedes 1,5 Stunden, d.h. 4,5 Stunden für jeden Projektteilnehmer (Anstellung an den Dienstleistungsvertrag des Berufsberaters) 8. Nach Ankunft werden Besprechungen mit einem Berufsberater organisiert, der einen individueller Aktionsplan erarbeiten, es werden 3 individuelle Treffen, jedes 1,5 Stunden also 4,5 Stunden für jeden Projektteilnehmer (Anstellung an den Dienstleistungsvertrag des Berufsberaters). 9. Ein zusammenfassendes Treffen mit der Übergabe der Diplome des Praktikumsabschlusses und der Projektteilnahme (übersetzt ins Polnische und Deutsche) Das Treffen wird für ungefähr 3 Stunden organisiert.

AKTIVITÄTEN	**Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen):** Nach Abschluss jeder Form der Lehrveranstaltungen werden Berichte Und Fotos aus der ausgewählten Form aufgehängt. auf der Webseite aufgehängt.
	Evaluierung: Für den Projektbedarf werden 5 Umfragen vorbereitet: • 1 Umfrage ex-ante bezüglich der Motivation • 4 Umfragen ex-post, die nach jeder Workshops, Trainings und Praktika verteilt und die Teilnahme am Projekt zusammenfassen werden. Es wird außerdem eine ständige Überwachung anhand einer Anwesenheitsliste, Arbeitskarten der Unterrichtsmoderatoren, der Anzahl der ausgegebener Bescheinigungen durchgeführt. Aus jedem Training wird ein Bericht erstellt.
ERGEBNISSE	**Harte Ergebnisse:** • 3- monatliche Berufspraktika - soziale beim ausländischen Partner für 15 Schüler der Schulen der Stufe II, • 16 Stunden des interkulturellen Trainings für 15 Personen, • 20 Stunden des Trainings der sozialen Kompetenzen, • 48 Stunden des Deutschkurses für 15 Personen, • 3 x 1,5 Stunden der Besprechungen mit einem Berufsberater für 15 Personen, • 90% Bescheinigungen der Projektabschlusses, • 90% Diplome des Projektabschlusses, • 1 Webseite, • 5 Berichte von der Unterrichtsevaluierung. **Weiche Ergebnisse:** • um 70% wird die Motivation zur Arbeitsaufnahme steigern, • um 80% werden die praktischen Fähigkeiten steigern, • um 70% werden die sozialen Fähigkeiten steigern.

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG – GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	**Begünstigte:** Schulzentrum für weiterführende Bildung Namens Maria Skłodowska-Curie (ZSP) in Oleśnica Vertreterin Henryka Malerek **Polnischer Partner:** Kreiszentrum für Bildung und Kultur in Oleśnica Vertreterin Anna Kocik **Polnischer Partner:** Handwerksinnung in Oleśnica Vertreter Henryk Kruszelnicki **Deutscher Partner:** Handwerkskammer Dresden
TITEL DES PROJEKTES	**„Volontariat in der Firma ist Deine Erfolgschance"**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	September 2012-März 2013 (6 Monate)

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	**Allgemeines Ziel des Projektes:** Steigerung der Berufskompetenzen von 24 Schüler aus dem ZSP in Oleśnica (16 F und 8 M) durch die Teilnahme im Volontariat und Exkursion nach Deutschland bis Ende März 2013. **Detaillierte Ziele:** 1. Entwicklung und Verbesserung der Berufskompetenzen in der Wirtschaft-, Mechanik- und Handels-Branche. 2. Erfahrungsaustausch zwischen den Arbeitgebern und den Weiterbildungszentren und Schulen.. 3. Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch mit dem ausländischen Partner. 4. Verbindung des theoretischen Wissens mit dem Praktikum durch Workshops, Volontariat und Studienbesuch der Schüler aus dem ZSP beim deutschen Partner. 5. Vorbereitung der Jugendlichen für das Eintritt auf den lokalen und EU-Arbeitsmarkt.
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	**Die Zielgruppe sind 24 Schüler(16 F i 8 M) des Schulzentrums für weiterführende Bildung in Oleśnica der Wirtschaft-, Mechanik- und Handels-Branche.** **Kriterien zur Auswahl der Zielgruppe:** • Alter (17-19 Jahre alt), • Personen, die auf ländlichen Gebieten wohnen bis 30%, • Ausgrenzungsgefährdete Schüler (d.h. es sind junge Personen, die In der Pflege- und Erziehungseinrichtungen und in Pflegefamilien aufwachsen, sind schwer erziehbar und haben wesentliche Lernprobleme, kommen aus der armen Kreisen, sind gefährdet mit der sozialen Funktionsstörung) bis 50%, • Fremdsprachenkompetenzen auf einem Grundniveau, • Es ist die Teilnahme von 16 Frauen und 8 Männer vorgesehen.
AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung:** Die Rekrutierung der Projektteilnehmer, unter Berücksichtigung der Chancen und des Geschlechts, wird unter 150 Schüler der Wirtschafts-, Mechanik- und Handelsbranche des Schulzentrums für weiterführende Bildung Namens Maria Skłodowska-Curie in Oleśnica durchgeführt.
	Um eine schnelle und effektive Rekrutierung durchzuführen, wird folgendes vorgesehen: a. eine Promotionsaktion (1 Monat) – organisiert durch den Begünstigten und polnische Partner • Plakate • Flyer • Information auf der Schulwebseite www.zspolesnica.pl • Informationen werden während der Verfügungsstunden übermittelt • Informationen werden über das Schulradio übermittelt • Informationen werden bei der polnischen Partner verbreitet (im Kreiszentrum für Bildung und Kultur in Oleśnica und in der Handwerksinnung in Oleśnica)

AKTIVITÄTEN	**Die eigentliche Rekrutierung der Projektteilnehmer (1Monat) – organisiert durch den Begünstigten** • eine mit potenzieller Projektteilnehmern durchgeführte Bedarfsumfrage • ein Vorstellungsgespräch mit Personen, die ihre Teilnahme am Projekt angemeldet haben • Aufstellung der Kandidaten anhand festgelegter Rekrutierungskriterien • Schaffung einer Reserveliste für den Fall des Rücktritts eines der Teilnehmern am Projektstart a. Austellung der Jugendbetreuer für den Zeitraum des Projektes – organisiert durch den Begünstigtenv
	Die eigentlichen im Projekt geplanten Maßnahmen 1. Eine Reihe von der die Idee des Volontariats fördernden Workshops mit der Teilnahme von einem Berufsberater und den Institutionsvertretern aus Polen und Deutschland – (1 Monat) organisiert durch den Begünstigten, die polnischen Partner, den deutschen Partner: • 1 Einführungstreffen über das Volontariat im In- und Ausland mit einem Berufsberater, verteilt in zwei Gruppen von 12 Personen (2 x 4 Stunden) • 1 Treffen ganzer Gruppe, 24 Teilnehmer mit einem polnischen Unternehmer (4 Stunden) • 1 Treffen ganzer Gruppe, 24 Teilnehmer mit einem deutsche Unternehmer (ein Dolmetscher vorgesehen) (4 Stunden) • Treffen über die interkulturelle Vorbereitung mit einem Berufsberater aufgeteilt in zwei Gruppen von 12 Personen na (2 x 4 Stunden) 2. Volontariat in bestimmten Firmen in Polen (1 Monat - 60 Zeitstunden) für 24 Personen- organisiert durch den polnischen Partner (Handwerksinnung) 3. Die Wahl der 12 aus 24 Teilnehmern für einen Studienbesuch in Deutschland (Hauptkriterium: die Frequenz während der Workshop und eine effektive Teilnahme im Volontariat in Polen) – organisiert durch den Begünstigten 4. Der Studienbesuch der 12 Projektteilnehmern in Deutschland (1 Woche) – organisiert durch den deutschen Partner (Handwerkskammer Dresden) 5. Ein das Projekt zusammenfassendes Treffen nach der Rückkehr aus dem Studienbesuch für alle Projektteilnehmer und eingeladete Gäste - (4 Stunden) organisiert durch den Begünstigten, die polnische Partner, den deutschen Partner.

AKTIVITÄTEN	**Die Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen):** • Druck und Distribution der Plakate und Flyer auf dem Gebiet des Kreises Oleśnica und beim deutsche Partner • Eine Information über dem Projekt und der Einschreibung auf der Schulwebseite • Übermittlung der Informationen während der Verfügungsstunden und über das Schulradio • Präsentationen der am Projekt teilgenommener Schüler während des das Projekt zusammenfassenden Treffen • Informationen in lokalen Medien • Eine Fotoausstellung im Kreiszentrum für Bildung und Kultur in Oleśnica aus der Veranstaltungen des Volontariats und dem Studienbesuch
	Evaluierung: • Eine vorbereitende Bedarfsumfrage – betrifft die Erwartungen, das Volontariat, weiterer Bildung, beruflicher Entwicklung • Umfragen nach jeder Schlüsselmaßnahme: 1 nach der Reihe von Workshops, 1 nach dem Volontariat, 1 nach dem Studienbesuch • Eine die Teilnahme am Projekt zusammenfassende Umfrage
ERGEBNISSE	**Harte Ergebnisse:** • 24 Stunden Workshops für 24 Projektteilnehmer • 60 Stunden Unterricht über das Freiwilligendienst für 24 Projektteilnehmer • 1– wöchiger Studienbesuch für 12 Projektteilnehmer • 4- stündiges das Projekt zusammenfassende Treffen • 24 Bescheinigungen der Teilnahme an der Workshops • 24 Bescheinigungen der Teilnahme am Freiwilligendienst • 12 Bescheinigungen der Teilnahme am Studienbesuch • 3 Berichte über Evaluierung • 3, die Projektaktivitäten zeigende multimediale Präsentationen der Teilnehmer **Weiche Ergebnisse:** • Das Erkennen des beruflichen Umfeldes und der Arbeitskultur in anderem Land durch 50% aller Projektteilnehmer • Steigerung der Motivation zur weiteren Bildung durch 70% der Projektteilnehmer • Steigerung der Berufskompetenzen durch 80% der Projektteilnehmer

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG - GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	**Begünstigte:** Schulzentrum weiterführender Schulen (ZSP) in Oleśnica Vertreterin - Maria Machaj **Inländischer Partner:** Gewerkschaft der polnischen Lehrerschaft in Oleśnica Vertreterin - Teresa Picher **Ausländischer Partner:** Arbeitsagentur in Magdeburg
TITEL DES PROJEKTES	**„Durch Praktikum und Erfahrungsaustausch zur Selbstständigkeit"**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	**01.09.2012-31.10.2012 (2 Monate)**

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	**Das Hauptziel des Projektes** ist Entwicklung und Verbesserung der Berufskompetenzen und die Teilnahme in Berufspraxis von 12 Schüler der Berufsschule (3 Frauen Und 9 Männer) im Rahmen des Erfahrungsaustauschs mit dem deutschen Partner bis Ende Oktober 2012. **Detaillierte Ziele:** • Entwicklung der Fremdsprachenfähigkeiten und Überwindung interkultureller Barriere. • Unterstützung der Projektteilnehmern bei der Gewinnung und Ausnutzung des Wissens, der Fähigkeiten und Qualifikationen in neuer beruflichen Umgebung, um denen eine weitere persönliche Entwicklung zu erleichtern. • Gewinnung beruflicher Erfahrung. • Vergrößerung der Anstellungschancen auf dem lokalen und EU-Arbeitsmarkt.
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	**Die Projektteilnehmer bilden eine Gruppe von 12 Personen, der Schüler einer Berufsschule, im Beruf:** • Techniker- Mechaniker - 6 Personen (aufgrund des Brancheprofils es werden die Jungen). Die Jugendlichen aus dieser Berufsgruppe kommt auf den Arbeitsmarkt, der stark globalisiert ist. Die Betriebe dieser Art gehören häufig zu großer Korporationen mit ausländischem Kapital, mehrfach mit dem Vorstandsitz und Konstruktionsbüro gelegen außerhalb polnischer Grenzen, und welche mit vielen Firmen mit unterschiedlicher geografischen Lage kooperieren. Die Arbeit eines Mechanikers bedarf außerdem einer sehr guten Gruppenzusammenarbeit. Aufgrund der unzureichenden Finanzierung der Berufsbildung, vor allem in dieser Branche, die Möglichkeit in einem Betrieb ein Praktikum zu absolvieren, eine fundamentale Bedeutung für das Niveau der beruflichen Kompetenzen hat. • Techniker - Informatiker - 6 Personen (3 Mädchen und 3 Jungen). Ähnlich wie bei Mechaniker, die Jugendlichen aus dieser Berufsgruppe kommen auf den Arbeitsmarkt, der stark globalisiert ist. Die Arbeit eines Informatikers bedarf sehr guter Zusammenarbeit, vor allem in der Vorbereitungs-und später Programmeinführungsphase. Deswegen solche Eigenschaften, wie Kreativität, Fremdsprachenkenntnisse, gute Selbsteinschätzung eigener „starken und schwachen Seiten", Selbstwertgefühl können den Berufserfolg garantieren. Das Alter der Teilnehmer: 18-20 Jahre (das Projekt wird für Schüler der dritter und vierter Klasse vorgesehen).

AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung (2 Wochen):** 1. Eine Informationsaktion über dem Projekt durch: • Plakate • Informationstreffen in Klassen • Multimedialne Präsentationen In der Schule während großer Unterrichtspausen 2. Die Rekrutierungsregel der Projektteilnehmer: • Eine Bedarfsumfrage, gerichtet an potenzielle Teilnehmer • Ein Vorstellungsgespräch mit aller Personen, die sich zum Projekt anmelden • Fremdspachenkompetenzen (passive Fremdspachenkenntnisse) - ein Test der Kenntnisse während der Vorstellungsgesprächen • es sind Personen aus ländlichen Gebieten bevorzugt - bis 80% • es sind Lehrlinge mit niedrigem materiellen Statut bevorzugt - bis 50% 3. Wahl von 2 Betreuer aus der Lehrer des ZSP auf Zeit des Projektes
	Die eigentlichen im Projekt geplanten Aktivitäten (insg. 6 Wochen): 1. Wahl eines Orts für Studienbesuch und Praktikum in der Zusammenarbeit mit deutschem Partner - 2 Wochen Betriebe der Maschinen- und Automobilbranche (Metallbehandlung) 2. Organisation des interkulturellen Trainings - 4 Stunden 3. Organisation eines Deutschkurses bezüglich des beruflichen Wortschatzes - insg. 2 Wochen (3 Treffen in der Woche, jedes 2 Stunden, insg. 12 Stunden) 4. Eine Reise der Jugendlichen, um die Spezifität der Bildungsberufen der mechanischen und informatischen Richtung zu kennen. • Ab Donnerstag bis Sonntag eine Studienreise (4 Tage, täglich 4 Stunden, insg. 40 Stunden), derer Ziel ist: • sich mit der Struktur der Ausbildung in Deutschland vertraut zu machen • ein Besuch in einer Schule oder in einem Zentrum der Berufsbildung • Besichtigung zwei Betriebe in Deutschland • Ein Integrationstreffen mit deutsche Jugendlichen • Besichtigung lokaler Sehenswürdigkeiten • Ab Montag bis Freitag Praktikum in einem Betrieb in Deutschland (5 Tage, täglich 6 Stunden, insg. 30 Stunden) • Ein die Aktivitäten zusammenfassendes Treffen nach der Rückkehr aus Deutschland (4 Stunden)
	Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen): • Das Aufhängen auf der Schulwebseite der Informationen über dem Projekt. • Ein die Projektaktivitäten zusammenfassendes Treffen auf der Schulebene – Vorstellung der von der Jugendlichen bearbeiteten multimedialen Präsentationen. • Veröffentlichung eines Artikels über dem Projekt in lokaler Presse.

AKTIVITÄTEN	**Evaluierung:** • Eine Umfrage nach der Schulung bezüglich der kulturellen Kompetenzen. • Eine Umfrage nach der Fremdsprachenschulungen. • Eine den Studienbesuch zusammenfassende Evaluierungsvorlage. • Eine das durchgeführte Praktikum zusammenfassende Evaluierungsvorlage. • Eine die Projektteilnahme zusammenfassende Evaluierungsvorlage
ERGEBNISSE	**Harte Ergebnisse:** • 4 Stunden des interkulturellen Trainings für 12 Projektteilnehmer • 12 Stunden des Fremdsprachenschulung für 12 Projektteilnehmer • 40 Stunden des Studienbesuches für 12 Projektteilnehmer • 30 Stunden ausländisches Praktikum für 12 Projektteilnehmer • 2 Berichte aus der Projektevaluierung • 4 die Aktivitäten des Projektes dargestellte multimedialne Präsentationen • 12 Bescheinigungen über der Projektteilnahme **Weiche Ergebnisse:** • Steigerung um 70% der Motivation zum Finden eines Arbeitsplatzes im Ausland. • Steigerung um 80% der Sensibilität für unterschiedliche mentale und kulturelle Unterschiede • Steigerung um 60%der Fremdsprachenkenntnisse

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG – GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	**Begünstigte:** **Marta Pituła** Landratsamt in Oleśnica **Przemysław Hanzel** Landratsamt in Oleśnica **Partner:** • Handwerksinnung auch für Klein- und Mittlererunternehmentum in Oleśnica; • Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung FAVEO (Polen); • IEB Schulungsgesellschaft in Querfurt.
TITEL DES PROJEKTES	**„Berufliche Aktivierung von arbeitslosen Berufsschulabsolventen aus dem Kreis Oleśnica"**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	**Oktober 2012 – November 2013 (13 Monate)**

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	Erhöhung des Niveau der Berufsaktivität der 30 im Kreis Oleśnica wohnenden Berufsschulabsolventen (19F und 11 M), durch Gewinnung von Zusatzqualifikationen und das Absolvieren der Berufspraktika bis Ende November 2013. Das Projekt ist die Antwort auf das Problem der Arbeitslosigkeitsgefahr der jungen Menschen bis zum 25. Lebensjahr nach dem Abschluss der Berufsschule im Kreis Oleśnica. Die Arbeitslosenquote im Kreis Olesnica lag Ende Dezember 2011 bei 14,6%, das ist mehr als zeitgleich in ganzer Woiwodschaft Niederschlesien (12,5%). Über die Hälfte der Arbeitslosen, 57%, bilden Frauen. Es gab 300 Personen (davon 206 Frauen), die eine Schule während der 12 Monate nach der Anmeldung im Arbeitsamt absolvieren haben.
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	Die Zielgruppe werden Berufsschulabsolventen im Alter 18-25 Jahre bilden, die nach Lehreabschluss mit keiner Berufstätigkeit und keine die Qualifikationen erweiternde Lehre angefangen haben. Die sich zum Projekt qualifizierende Absolventen sind Personen, die eine Schule während der 12 Monate vor deren Beitritt zum Projekt abgeschlossen haben.
AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung** Diese wird bei der Zusammenarbeit mit der die Schicksale der Absolventen verfolgenden Berufsschulen, Kreisarbeitsämtern, Städtischen und Gemeindlichen Zentren für Sozialhilfe aus dem Kreisgebiet und den Projektpartnern. Es werden Rekrutierungstreffen auf dem Gemeindegebiet des Kreises Oleśnica organisiert. Es wird angenommen, dass: 1. Den arbeitslosen Absolventen aus der ländlichen und ländlich-städtischen Gemeindegebieten mit der höchsten Arbeitslosenquote im Kreis Oleśnica wird Vorrang gegeben. 2. Die Projektstruktur nach dem Geschlecht wird für die Teilnehmer der Verhältnissen des Arbeitslosenstrukturniveaus gemäß der Statistik des Kreisarbeitsamtes, unter Berücksichtigung der Nachfrage des Arbeitsmarktes, entsprechen (17 F und 13 M)
	Die eigentlichen im Projekt geplanten Aktivitäten 1. Projektpromotion: Anzeigen, Plakate. (1 Monat) – Organisation: der Begünstigte 2. Die das Projekt eröffnete Konferenz (4 Stunden) – Organisation: der Begünstigte 3. Einschreibung der Zielgruppe. (2 Monate) – Organisation: der Begünstigte und die polnischen Partner und der deutsche Partner

AKTIVITÄTEN	4. Deutschsprachkurs, Grundkenntnisse mit Elementen des Berufswortschatzes – 2 x /Woche x 6/Monat (144 Stunden) (Januar – Juni 2013) - Organisation: Begünstigte 5. Psychologische Workshops: Teamarbeit, Zurechtkommen mit Emotionen, Stresssituationen – 5 Stunden für jede Workshop (15 Stunden) – Organisation: der polnische Partner (FAVEO) 6. Veranstaltungen mit einem Berufsberater 3 x 1 Stunde (AM Anfang, vor der Praktikumsreise, am Projektende) – Organisation: der polnische Partner (FAVEO) 7. Psychologische Unterstützung während ganzes Projektdauers – ein den Letztbegünstigten zur Verfügung stehende Psychologe (durch 6 Monate 1x1Stunde wöchentlich, insgesamt 24 Stunden) -Organisation: der polnische Partner (FAVEO) 8. Das interkulturelle Training (10Stunden) -Organisation: der polnische Partner (FAVEO) 9. Die zur Erhöhung, Ergänzung oder Änderung der Berufsqualifikationen führende Schulungen – Juni 2013 (gemäß der Nachfrage des lokalen Arbeitsmarktes) (12 Stunden wöchentlich, insgesamt 288 Stunden) – Organisation: der Begünstigte 10. Berufspraktika 4 Wochen (120 Stunden) (der mit dem Arbeitgeber festgelegte Termin Juli/September 2013): • Bei deutschem Partner – 10 Projektteilnehmer – Organisation: der deutsche Partner • Bei Arbeitgeber auf dem Kreisgebiet Oleśnica – 20 Projektteilnehmer – Organisation: der polnische Partner (Handwerksinnung) 11. Ausgabe einer Informationsbroschüre am Projektende – 1 Monat (Oktober 2013) – Organisation: der Begünstigte 12. Eine das Projekt zusammenfassende Konferenz – 6 Stunden (November 2013) – Organisation: der Begünstigte und die deutschen und polnischen Partner
	Die Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen): • Die Unterseite des Projektes auf der Webseite des Landratsamtes mit der Links zu Seiten des polnischen und deutschen Partner; • Information in Presse und auf der Webseiten der in das Projekt engagierten Institutionen, über ihre Realisierung, die Teilnehmereinschreibung, etc. • Plakate, Flyers, Schulungen- und Praktikumsfotos, die der Unterseite des Projektes veröffentlicht werden; • Ausgabe einer Informationsbroschüre zum Projektende; • Eine Konferenz zum Projektbeginn und - ende.
	Evaluierung: • eine Umfrage zum Projektbeginn und –ende – Untersuchung der weichen Ergebnisse, • eine Umfrage nach dem Deutschkurs, • eine Umfrage nach der zur Erhöhung, Ergänzung oder Änderung der Berufsqualifikationen führenden Schulungen • eine Umfrage nach der Praktika in Deutschland, • eine Umfrage nach der Praktika in Polen • Evaluierung der Teilnehmeraktivitäten in 3 Monate nach der Projektende

ERGEBNISSE	**Harte Ergebnisse:** Erweiterung der Berufsqualifikationen der 30 Projektteilnehmern durch: 1. 6 monatige Deutschkurs für 30 Personen (Stundenanzahl 144 Stunden) 2. 15 stündige psychologische Workshops für 30 Personen, 3. 3 Stunden für jeden Teilnehmer mit einem Berufsberater, 4. Unterstützung eines Psychologen während Ganges Projektdauers (Stundenanzahl 24 Stunden) 5. 10 stündiges interkulturellen Training für 30 Personen, 6. 6 monatige (288 Stunden) Weiterbildungsschulungen, die Berufsqualifikationen erweitern oder ändern, 7. 4 wöchentliche (6Stunden täglich, insgesamt 120 Stunden) Praktika bei deutschem Partner und Arbeitgeber aus dem Kreisgebiet Oleśnica, 8. 30 Zertifikate des Abschlusses des Deutschkurses 9. 30 Bescheinigungen des Abschlusses der psychologischen Workshops 10. 130 Bescheinigungen des Abschlusses des interkulturellen Training 11. 130 Bescheinigungen des Abschlusses einer zur Erweiterung, Ergänzung oder Änderung der Berufsqualifikationen führenden Schulung 12. 10 Bescheinigungen über das Absolvieren der Praktika in Deutschland 13. 20 Bescheinigungen über das Absolvieren der Praktika in Polen 14. 7 Evaluierungsberichte **Weiche Ergebnisse:** 1. Erhöhung der Selbstwertschätzung und der Atraktivität der Projektteilnehmer auf dem Arbeitsmarkt um 80%, 2. Erhöhung der praktischen Berufsfähigkeiten um 70%, 3. Erhöhung der Deutschkenntnissen um 90%.

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG – GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	**Begünstigte:** Bildungs- und Erziehungszentrum OHP in Oleśnica **Małgorzata Górnicka,** **Beata Sawicka** **Polnischer Partner:** Kreiszentrum für Familienhilfe in Oleśnica **Deutscher Partner:** IEB Schulungsgesellschaft in Querfurt
TITEL DES PROJEKTES	**„Praktikum der Jugend beim deutschen Partner als Methode für Erhöhung von Berufskompetenzen"**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	**November 2012 – April 2013 (6 Monate)**

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	Erhöhung der beruflichen Kompetenzen durch Schulungen und Auslandspraktika durch 16 Schüler der Real- und weiterführenden Schulen des Bildungs- Und Erziehungszentrums OHP in Oleśnica bis Ende April 2013 .
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	Gruppe der 16 Personen – der Teilnehmern des Bildungs- und Erziehungszentrums OHP in Oleśnica aus der stationären und zugehenden Gruppen, darunter 6 Mädchen und 10 Jungen (die Mengeneinteilung in das Geschlecht wird durch die Zahl der Jungen und Mädchen im Bildungs- und Erziehungszentrum in Oleśnica bestimmt) • Jugend im Alter ab 15 – 20 Jahren (das 15. Lebensjahr vollendet, das 21.Lebensjahr nicht vollendet) • Schüler der I – III Klasse der Realschule mit der zur Arbeit vorbereitenden Abteilungen und der I – II Klasse der Berufsschule, im Beruf, Koch der kleinen Gastronomie, Maurer
AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung** Eine direkte Rekrutierung – das Personal des Bildungs- und Erziehungszentrums OHP in Oleśnica wird die Vorstellungsgespräche mit allen Schülern durchführen, die sich nach der Kriterien der Projektteilnahme zum Projekt qualifizieren, mit Berücksichtigung der: • Grundlagen der Deutschkenntnisse • Motivation zur Projektteilnahme (ein Gespräch mit einem Soziotherapeut) • Vorrang der Personen aus ländlicher Gebieten (4 Personen) **Es wird auch geschaffen:** • Reserveliste potenzieller Teilnehmer
	Die eigentlichen im Projekt geplanten Aktivitäten 1. Informations- und Promotionsaktion auf dem Gebiet des Bildungs- und Erziehungszentrums OHP in Oleśnica und in Medien und bei den Partner – 2 Wochen – organisiert durch den Begünstigten, polnischen und deutschen Partner 2. Direkte Einschreibung während der Schulungen (16 Personen) – 4 Wochen – organisiert durch den Begünstigten 3. Schulungen – 6 Wochen (es wird eine zusätzliche Schulung vorgesehen): - organisiert durch den Begünstigten • sprachliche - 24 Stunden • interkulturelle – 8 Stunden • der sozialen Kompetenzen – 8 Stunden 4. Individuelle psychologisch – soziotherapeutische Konsultationen – 3 Stunden/Person – 48 Stunden – organisiert durch den Begünstigten und polnischen 5. Einschreibung für die Praktikumsreise zum deutsche Partner (8 Personen) anhand einer Rangliste nach der erreichten Leistungen nach folgenden Kriterien) – 1 Woche – organisiert durch den Begünstigten: • Testergebnisse aus Deutsch • Frequenz • Beurteilung des Soziotherapeut

AKTIVITÄTEN	6. Praktikumsreise – 2 Wochen (2 Klassenlehrer + Soziotherapeut) – organisiert durch den Begünstigten und deutschen Partner • im Beruf des Koches der kleinen Gastronomie – 4 Personen/40 Praktikumsstunden für eine Gruppe (auch das Erfahren der deutsche Kultur) • im Beruf des Maurers – 4 Personen/40 Praktikumsstunden für eine Gruppe (auch das Erfahren der deutsche Kultur) • Studienbesuche bei deutsche Arbeitgebern – 10 Stunden (2 Besuche für 5 Stunden) 7. Die Rückkehr, ein die Praktikumsreise zusammenfassendes Treffen – 3 Stunden – organisiert durch den Begünstigten 8. Feierlicher Projektabschluss mit Teilnahme des deutsche Partners Und eingeladeten Gäste – organisiert durch den Begünstigten, polnischen und deutsche Partner
	Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen) • eine Unterseite auf der Webseite des Bildungs- und Erziehungszentrum OHP in Oleśnica • Links zur Webseiten der Partner • Informationen auf lokaler Internetportale • Anzeigen in regionaler Fernsehstationen • Plakate, Flyers, Informations- und Werbungsmaterialien
	Evaluierung: • Untersuchung der weichen Ausgangsergebnisse auf der Etappe der Rekrutierung - Interview • Untersuchung der weichen Endergebnisse - Interviews • Durchführung der Interviews und Umfragen nach allen Schulungen (Gesamtbericht) • Durchführung der Interviews und Umfragen nach Praktika
ERGEBNISSE	**Harte Ergebnisse:** • 24 Stunden der Sprachschulung für 16 Teilnehmer • 8 Stunden der interkulturellen Schulung für 16 Teilnehmer • 8 Stunden der Schulung sozialer Kompetenzen für 16 Teilnehmer • 48 Stunden der psychologisch-soziotherapeutischen Konsultationen (3 Stunden/Person) für 16 Teilnehmer • 40 Stunden der Praktika im Beruf des Koches der kleinen Gastronomie für 4 Personen • 40 Stunden im Beruf des Maurers für 4 Personen • 10 Stunden der Studienbesuche (2 x 5 Stunden) für 8 Personen • 16 Bescheinigungen des Abschlusses der Sprachschulung • 16 Bescheinigungen des Abschlusses der interkulturellen Schulung • 16 Bescheinigungen des Abschlusses der Schulung sozialer Kompetenzen

ERGEBNISSE	• 8 Bescheinigungen des Abschlusses 40 Stunden- Praktika (4 Bescheinigungen im Beruf des Koches der kleinen Gastronomie und 4 im Beruf des Maurers) • 8 Bescheinigungen der Teilnahme in 10 Studienbesuche (10 Stunden) • 4 Berichte aus der Evaluierung **Weiche Ergebnisse:** • Erweiterung der Sprachkompetenzen bei 70% der Projektteilnehmer • Steigerung der Motivation zur Praktikumsaufnahme bei 50% der Projektteilnehmer • Steigerung der Motivation zur Aufnahme der Bildungsaktivitäten bei 70% der Projektteilnehmer

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG - GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	**Projektleiter:** Kreisarbeitsamt in Oleśnica **Vertreter** **Elżbieta Płociennk,** **Katarzyna Borzemska** **Polnischer Partner:** Schulzentrum für weiterführende Bildung in Oleśnica (besonders der Berufsschulenverband (ZSZ) für junge Arbeiter - Fachrichtung: der Koch kleiner Gastronomie) **Deutscher Partner:** IEB Schulungsgesellschaft in Querfurt
TITEL DES PROJEKTES	**„Neue Fähigkeiten sind ein Schatz für die Zukunft"**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	**01.06.2012 - 31.05.2013 (11 Monate)**

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	Das Ziel des Projektes ist die Verbesserung der Mobilität bezüglich der Erhöhung der Kompetenzen der 15 Personen bis zum 25 Lebensjahr, die eine Arbeitsstelle suchen, aus dem Gebiet des Kreises Oleśnica (darunter 10 Frauen und 5 Männer), mit der Gastronomie- und Hotelausbildung, bis Ende Mai 2013. Aus der Erfahrung des Kreisarbeitsamtes in Oleśnica folgt, dass Arbeitgeber den Arbeiter immer größere auf die gleichen Berufe bezogene Anforderungen stellen. Es führt zu ständiger Steigerung der Qualifikationen, Gewinnung neuer Berechtigungen und Notwendigkeit, die berufliche Erfahrung zu besitzen, und der Bereitschaft, eine Arbeitsstelle nicht nur im Wohnort aufzunehmen.
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	Die Unterstützung wird an die Gruppe von 15 Personen (sowohl 10 Frauen als auch 5 Männer) gerichtet, darunter: mit der Gastronomieausbildung - 10 Personen und Hotelausbildung - 5 Personen, die im Kreisarbeitsamt in Oleśnica als Arbeitssuchenden registriert sind. Eine Hauptbarriere bei der Arbeitsaufnahme für die ausgewählte Gruppe ist ein langsamer Aktualitätsverlust seiner Befugnisse und beruflichen Fertigkeiten, den Mangel an Qualifikationen und Berufserfahrung, niedrige Selbsteinschätzung und keine Motivation zur Arbeitssuche. Mindestens 30 % der Projektteilnehmer werden aus den ländlichen Gebieten bilden. Die Aufteilung der Frauen- und Männeranzahl im Projekt kommt aus der Arbeitslosenquote nach dem Geschlecht im Kreis Oleśnica - Ende November 2011 waren es 14,6% (darunter 58,7% bildeten Frauen) .
AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung:** Die Rekrutierung wird so aufgebaut, dass die potenzielle Zielgruppe über Programrealisierung informiert wird, mit der Bestimmung der Konditionen, welche die Person, die am Projekt teilnehmen möchte, zu erfüllen hat. Informationen werden durch Arbeitsvermittler im Kreisarbeitsamt. Informationen über dem realisierten Projekt werden auf der Webseite des Projektes, Kreisarbeitsamtes, auf Webseiten der Partnern, auf schwarzer Bretten im Kreisarbeitsamt und in lokaler Presse veröffentlicht. Personen, welche am Projekt Interesse haben, werden seine Bedürfnisse in einer bei der Arbeitsvermittlern abgelegten Umfrage der Projektteilnahme festlegen. Alle Personen, die eine Umfrage der Projektteilnahme abgeben, werden ein Gespräch mit einem Berufsberater und Psychologe führen. Aus Personen, die Teilnahme am Projekt erklären, wird eine Gruppe von 10 Personen mit der Gastronomie-Ausbildung und 5 Personen mit der Hotel-Ausbildung ausgewählt. Das Kriterium der Aufnahme wird: Dauer der Arbeitslosigkeit und Grundlagen der Deutschkenntnissen. Die Rekrutierung wird unter dem Prinzip der gleichen Chancen der Frauen und Männer durchgeführt.

AKTIVITÄTEN	**Die eigentlichen im Projekt geplanten Aktivitäten** Im Rahmen des Projektes sind folgende Aktivitäten vorgesehen: • Aufbau einer Webseite des Projektes (Juni 2012) - organisiert durch den Projektleiter • Einschreibung der Projektteilnehmer (Juni - August 2012) - organisiert durch den Projektleiter • Informationstreffen mit der ausgewählten Teilnehmergruppe, 2 Stunden (September 2012) - organisiert durch den Projektleiter • 160 Stunden eines Fremdsprachenkurses: Konversationen + Branchenwortschatz (September - November 2012) - in Aufteilung auf Berufsgruppen (entsprechend 10 und 5 Personen) - organisiert durch den polnischen Partner • interkulturelle Training, 6 Stunden für die ganze Gruppe (Dezember 2012) - organisiert durch den Projektleiter • Motivationsworkshops mit einem Berufsberater, 3 Stunden (Dezember 2012) - in Aufteilung auf die Berufsgruppen (entsprechend 10 und 5 Personen) - organisiert durch den Projektleiter • Organisationstreffen, 2 Stunden für ganze Gruppe (Dezember 2012) - organisiert durch den Projektleiter • 390 Stunden der ausländischen Praktika, 2 Gruppen: 1 Gruppe aus 10 Personen und 1 Gruppe aus 5 Personen (Januar - März 2012) - 6 Stunden täglich in Arbeitstagen. Die Praktika werden bei der vom deutsche Partner gezeigten Arbeitgebern in Deutschland stattfinden. Die Richtigkeit des Praktikumsverlaufs wird von dem durch den deutschen Partner gezeigten Betreuer geprüft. - organisiert durch den deutschen Partner • Ausstellung der Dokumente auf Polnisch und Deutsch, die Erhöhung der Kompetenzen zur Erfüllung der Arbeit (April 2013) - organisiert durch den Leiter und deutsche Partner • Treffen mit den Projektteilnehmer und Evaluierung, 3 Stunden (April 2013) - organisiert durch den Projektleiter • Festliche Zusammenfassung des Projektes, darunter eine das Projekt zusammenfassende Präsentation - 2 Stunden (Mai 2013). Präsentation wird während der Arbeitsmessen durchgeführt - organisiert durch den Projektleiter, Mitveranstalter: polnischer und deutsche Partner
	Die Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen): Die Promotionsmaßnahmen werden auf das Dokumentieren einzelner Etappen der Projektrealisierung und deren Veröffentlichung auf einer speziell aufgebauten Webseite beruhen. Eine Information über realisiertem Projekt wird auch auf der Webseite des Kreisarbeitsamtes, des polnischen und deutsche Partner erscheinen. Die Projektergebnisse werden in Form einer Präsentation während einer festlichen Zusammenfassung des Projektes während der Arbeitsmessen vorgestellt.

AKTIVITÄTEN	**Evaluierung**: Im Rahmen der Evaluierung werden zwei Umfrageuntersuchungen unter der Projektteilnehmer durchgeführt (d.h. zu Beginn der Teilnahme am Projekt und nach Abschluss des Projektes). Die Ergebnisse der Evaluierung werden In Form eines Berichtes publiziert, der auf der Webseite des Projektes veröffentlicht wird.
ERGEBNISSE	**Man plant folgende Ergebnisse erreichen:** **Harte Ergebnisse:** • 15 Bescheinigungen aus 160 Stunden der Sprachschulung • 15 Zertifikate der Teilnahme am Projekt • 10 Bescheinigungen auf Polnisch und Deutsch, die Steigerung der Kompetenzen im Koch-Beruf bestätigen • 5 Bescheinigungen auf Polnisch und Deutsch, die Steigerung der Kompetenzen im Hotelier-Beruf bestätigen • 2 Berichte aus der Evaluierung • 1 Webseite • 160 Stunden der Sprachschulungen • 6 Stunden des interkulturellen Trainings • 3 Stunden der Motivationsworkshops mit dem Berufsberater • 390 Stunden der ausländischen Praktika **Weiche Ergebnisse:** • o 80% Steigerung der Berufserfahrung durch Projektteilnehmer um 80% • o 70 % Steigerung der Selbstwerteinschätzung durch Projektteilnehmer um 70 % • o 60% Steigerung der Motivation zur Arbeitssuche durch Projektteilnehmer, auch im Ausland, um 60%. Es wird außerdem eine Aufnahme der festen Zusammenarbeit zwischen dem Projektpartner und deutschem Arbeitsamt In Halle geplant.

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG - GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	**Projektleiter:** Kreisarbeitsamt in Oleśnica Vertreterin - Iwona Urbaniak **Inlandspartner:** Schulzentrum der weiterführenden Schulen in Oleśnica **Auslandspartner:** Arbeitsagentur z.B. in Halle
TITEL DES PROJEKTES	**„Mit Erfahrung an die Arbeit"**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	**1 Januar 2013 - 31 Dezember 2013 (1 Jahr)**

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	Das Ziel des Projektes ist Gewinnung, Änderung oder Erweiterung der besitzenden Qualifikationen und Erwerb der Berufserfahrung, unerlässlicher zur Aufnahme geeigneter Beschäftigung durch Personen bis 25. Lebensjahr ohne Berufserfahrung, die das Gebiet des Kreises Oleśnica bewohnen, bis Ende 2013 Das Hauptproblem der Personen bis 25. Lebensjahr bei der Arbeitsaufnahme ist hauptsächlich den Mangel an die von den Arbeitsgebern erforderlichen Berufserfahrung auf einem Arbeitsplatz und die zur Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes nicht angepassten Qualifikationen. Die im Projekt geplanten Maßnahmen haben zum Ziel, die soziale Ausgrenzung dieser Personen zu verhindern, den Zugang zur Beschäftigung zu verbessern und auch die Mobilität bei der Arbeitssuche zu erhöhen.
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	40 Arbeitslosen bis 25. Lebensjahr ohne beruflicher Erfahrung, die das Gebiet des Kreises Oleśnica bewohnen und verfügen über keine Qualifikationen zur Ausführung irgendeines Berufes (bestätigter durch Diplome, Urkunden, Bescheinigungen einer Schulungsinstitution oder durch andere zur Ausführung des Berufes berechtigten Dokumente) oder über zur Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht angepassten Qualifikationen. Personen bis 25. Lebensjahr machen 21% aller im Arbeitsamt des Kreises Oleśnica registrierten Personen aus, davon: • ca. 59 % bilden Personen ohne Berufserfahrung, • ca. 39,5 % bilden Personen ohne beruflicher Qualifikationen, • ca. 60 % bilden Frauen, • ca. 50 % bilden Personen, die auf dem Lande wohnen Diese Statistiken werden auch in Bezug auf den Landesumfang und den Umfang der Woiwodschaft Niederschlesien bestätigt. Für den Tag 30.11.2011 gab es im Lande 21 % Personen bis 25. Lebensjahr aus aller Arbeitslosen (darunter 56% Frauen), in Woiwodschaft 18% (darunter 59% Frauen). Angemessen gab es 55% Personen ohne Berufserfahrung und 45% und 49% ohne Berufsqualifikationen. Es werden zum Projekt qualifiziert: • 100 % Personen ohne beruflicher Erfahrung, • mindestens 40% (16 Personen) ohne beruflicher Qualifikationen, • 60 % Frauen (24 Personen) - gleiche Chancen für Frauen und Männer, • mindestens 50% der Personen, die auf dem Lande wohnen (20 Personen) - das Angleichen der Entwicklungschancen auf den ländlichen Gebieten. Es wird im Projekt den Vorrang der Personen bis zum 25. Lebensjahr, ohne beruflicher Erfahrung, gegeben, die: • keine Berufsqualifikationen besitzen, • ländliche Gebiete bewohnen.

AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung:** • Erarbeitung einer Rekrutierungsordnung und Ordnung der Projektteilnahme, die allgemein zugänglich werden, darunter • Festlegung des genauen Abgabetermins der Anmeldeformulare, • Information über die Rekrutierung wird während des Informationstreffens veröffentlicht, zu finden auf der Webseite des Projektes, Webseiten: des Projektleiters, der Projektteilnehmern uns auch der Institutionen, die sich mit der Personen bis zum 25. Lebensjahr beschäftigen; Informationsschreiben • die Betroffenen melden sich zum Projekt durch Abgabe des Anmeldeformulars zusammen mit einer Leitumfrage bezüglich der Erwartungen an die Projektteilnahme, das Projektwissen, • die Rekrutierung zum Projekt wird durch einen Projektkoordinator nach der Ausstellung positiver Bewertung des Berufsberaters durchgeführt, gemäß der obengenannten Kriterien- nach dem Ablauf der Formularabgabepflicht, • im Fall, wenn es Personen geben wird, die in gleicher Maße angenommene Kriterien erfüllen werden, die zusätzlichen Qualifizierungskriterien werden: Gründe der Teilnahme einer Person im Projekt, Bedürfnisse und mit der Teilnahme verbundene Erwartungen, Wissen über dem Projekt - entsprechend punktiert (genannte durch die Person in der Leitumfrage bezüglich der Bedürfnisse), • ein Koordinator wird zusammen mit dem Berufsberater eine Reserveliste der Personen für das Projekt erstellen.
	Die eigentlichen im Projekt geplanten Aktivitäten 1. Das Informationsseminar (4 Stunden): - organisiert durch den Projektleiter • Information über die Situation der Personen bis 25. Lebensjahr ohne Berufserfahrung im Kreis Oleśnica- Kreisarbeitsamt. • Information über dem Projekt, Hauptannahmen des Projektes, Einschreibungsinformationen • Einladung zum Seminar der Arbeitslosen, Institutionen, welche sich mit Problematik solcher Personen beschäftigen. 2. Rekrutierung (2 Monate): - organisiert durch den Leiter und Inlandspartner • Abgabe des Anmeldeformulars • Treffen mit einem Berufsberater des Kreisarbeitsamtes (PUP), Feststellung der Veranlagung zur Projektteilnahme, in der angezeigten Schulung und im Praktikum im gegebenen Beruf, • Einstufung in das Projekt 3. Schulungen (2 Monate) - Gruppe der 40 Personen wird in 4 Untergruppen aufgeteilt (Min. 6 Personen- Max. 14 Personen in einer Gruppe): - organisiert durch den Projektleiter und Inlandspartner • das Schweißen WIG mit dem Modul der Deutschgrundlagen - 230Stunden • der Lagerist mit Bedienung des Gabelstaplers mit einem Modul der Deutschgrundlagen (10 Personen) - 200 Stunden

AKTIVITÄTEN	• die Hauspflegerin mit dem Modul der Deutschgrundlagen - 200 Stunden • der Koch mit dem Modul der Deutschgrundlagen - 230 Stunden Die Schulungsrichtungen wurden anhand einer Analyse der Berufe durchgeführt, auf die Bedarf entweder in Polen als auch in Deutschland gibt. Der Teilnehmer bekommt: • Bescheinigung über den Schulungsabschluss, • Bescheinigung, die den Erwerb von Qualifikationen bestätigt, auf Polnisch und Deutsch, • Schulungstipendium 4. Ein Gruppentreffen mit einem EURES- Berater des Kreisarbeitsamtes- „Sichere Reise zur Arbeit ins Ausland" (2 Gruppen mit 20 Personen - 8 Stunden für jede Gruppe) - organisiert durch den Projektleiter: • Information über Lebensverhältnissen und Situation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, • Fragen bezüglich der Arbeitsvermittlung, die durch Beschäftigungsagenturen geführt wird, • Fragen bezüglich der Koordination der sozialen Schutzsysteme in Deutschland, • Kulturschock. 5. Ein Praktikum bei der durch die Arbeitsagentur des Projektes genannten Arbeitgebern in Deutschland, das erlaubt, eine unerlässliche berufliche Erfahrung zu gewinnen (es sind 3 Monate für jeden Projektteilnehmer vorgesehen) - organisiert durch den Auslandspartner Das Praktikum erlaubt, die praktische Fähigkeiten zur Ausführung der Arbeit in einem gemäß definiertes Programms Beruf, durch eine Person ohne berufliche Erfahrung. • Den Teilnehmern hilft ein Betreuer- eine von der Seite des deutsche Partners und einer Person von der Seite des Projektleiters benannte Person, für ganzen Verlauf des Praktikums, • Organisation der Freizeit: die Treffen, das Kennenlernen der Gegend, • der Teilnehmer bekommt ein Stipendium während der Praktikumsdauer, • Bescheinigung über das Absolvieren des Praktikums. 6. Individuelle Aktivierungsunterrichte nach dem Praktikumsrückkehr mit dem Leiter des Arbeitsklubs des Kreisarbeitsamtes (1,5 Monate für jeden Projektteilnehmer) - organisiert durch den Projektleiter • Techniken der aktiven Arbeitssuche (1,5 Stunden - 1 Person), • Vorbereitung der Applikationsunterlagen (1,5 Stunden - 1 Person), • Techniken der Selbstdarstellung (1,5 Stunden - 1 Person). 7. Die Teilnehmer haben Möglichkeit der Beratung mit einem Berufsberater während ganzes Projektdauers (Verifizierung der Effekte, Identifizierung der eingetretenen Probleme oder Barriere - Beratung für jeden Teilnehmer, mindestens 2 Stunden) - Sprechstunden des Beraters 1 mal

AKTIVITÄTEN	7. in der Woche, 5 Stunden - organisiert durch den Projektleiter 8. Zusammenfassendes Treffen (5 Stunden)- Information über Projektergebnisse für Teilnehmer und eingeladeten Gäste (geplant ca. 150 Personen) - organisiert durch den Projektleiter und Inlands- und Auslandspartner **Dem Projektteilnehmer wird versichert:** • eine kostenlose Teilnahme an dem Seminar, an Schulungen, dem Praktikum, der Aktivierungsunterrichten, Beratungstreffen, • Schulungs- und Praktikumsstipendium, • Rückerstattung der Anfahrtskosten zu der Projektunterrichte, • Schulungsunterlagen, • Verpflegung während der Schulungen und dem Praktikum, • Bescheinigung über dem Schulungsabschluss, Erwerb der Sprachqualifikationen in Polnisch und Deutsch, Praktikumsabschluss, • Zertifikat der Projektteilnahme
	Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen) • Eine Webseite des Projektes, des Leiters, der Partnern, Landrats-, Gemeindeamtes, der Schule, anderer Institutionen, die mit Personen bis zum 25. Lebensjahr zusammenarbeiten, • Informationsseminar • Plakate, Flyers, Broschüre, • aktuelle Informationen über Projektaktivitäten, • lokale Presse- Projektinformation (Einschreibung) und Projektergebnisse, • zusammenfassendes Treffen
	Evaluierung: • Leitumfrage der Bedürfnisse – mit dem Anmeldeformular abzugeben, • Evaluierungsumfragen nach jeder Projektetappe, d.h. nach Schulungen, Treffen mit dem EURES-Berater, Praktika in Deutschland, individueller Aktivisierungsunterrichte • Endevaluierungsumfrage – direkt nach Projektende, • Evaluierungsumfrage nach 6 Monate nach Projektende, • der Teilnehmer hat Möglichkeit der Meldung der Bemerkungen zur Projektteilnahme jederzeit während des Projektdauers (per E-mail, Telefon, persönlich), • Besuche des Projektkoordinators während der Schulung, des Praktikums.

ERGEBNISSE	**Harte Ergebnisse:** • Bescheinigung über dem Schulungsabschluss von 40 Personen, • Bescheinigung über Erwerb von Sprachkenntnissen- in Polnisch und Deutsch von 40 Personen, • Bescheinigung über das Absolvieren des Praktikums von 40 Personen, • Zertifikat der Projektteilnahme für 40 Personen, • 1 Webseite, • 7 Berichte aus der Evaluierung **Weiche Ergebnisse:** • Erwerb von 80 % der Projektteilnehmern der interkulturellen Fähigkeiten, • bessere sprachliche Kommunikation bei 70% der Projektteilnehmern, • Steigerung der Selbstwertschätzung bei 90% Projektteilnehmern, • Offenheit für Änderungen und bessere Mobilität bei 50% Projektteilnehmern **Wertschöpfung:** • Erarbeitung des Partnerschaftsmodels der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsmarktinstitutionen in Polen und Deutschland, aber auch zwischen den Institutionen, die mit der Personen bis zum 25. Lebensjahr arbeiten.

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG - GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	Barbara Bałabuch, Piotr Lech **Begünstigte:** Landratsamt in Miliczu **Partnern:** • Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung FAVEO (Polen); • IEB in Querfurt (Deutschland).
TITEL DES PROJEKTES	**„Schule der europäischen Berufskompetenzen"**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	**01.09.2012-30.08.2013**

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	Für Schüler der weiterführenden Schulen gibt es keine Lehrangebote der Auslandspraktika, und das Praktikum könnte die Chance der Steigerung der Berufs-, Sprachkompetenzen, die Motivation zur größeren Berufsmobilität erhöhen, um Beschäftigung zu finden. Der Kreis Milicz ist ein touristisch anziehendes Gebiet, auch von den ausländischen Touristen besucht, deswegen die Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen, Gewandtheit im internationalen Kreis werden die Arbeitsanforderungen. Im Region gibt es unzureichende Anzahl der Hotelanlagen, wo Schüler die Möglichkeit haben könnten, die praktischen Veranstaltungen mit hohem Standard durchzuführen, während deren hätten sie Gelegenheit der Fortbildung beruflicher Kompetenzen, vor allem Sprachkompetenzen. Die Auslandspraktika bringen den polnischen Bildungssystem den europäischen Berufsbildungsstandarden und dem Ziel der Vereinheitlichung der Bildungssysteme in Europa näher. Ein Auslandspraktikum vergrößert die Chancen den Arbeitsplatz von den Praktikumsabsolventen zu finden und insbesondere bei ausländischen Arbeitgeber. Das Zwischenziel des Projektes wird Schaffung und Stärkung der Partnerschaft der Schule mit ausländischen Arbeitgebern und Nichtregierungsorganisation, um eine über den Sektor hinausgehende Zusammenarbeit bei der Erhöhung der Chancen der Schulabsolventen auf polnischem und europäischem Arbeitsmarkt zu entwickeln. Die Wertschöpfung des Projektes ist Ausnutzung der Erfahrung Und Kompetenzen der öffentlichen, privater Institutionen und Nichtregierungsinstitutionen.
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	Schüler der dritten Klasse der technischen Fachschule, die in einem Jahr die Schule abschließen, eine die Berufsqualifikationen bestätigte Prüfung ablegen werden und sich verpflichten, eine Beschäftigung zu finden. In dem Lehrprogramm der mittleren technischen Schulen finden von 4 bis 8 Wochen der Praktika im ganzen Bildungszyklus statt, was eine zu kurze Zeit für Gewinnung der Erfahrung und Erkennung voller Spezifität des Berufes ist. Bei Gewinnung voller Kompetenzen fehlt den Schüler die mehrere Anzahl von Arbeitsstunden in vollem Berufsumfeld. Die Auslandsreisen bilden kein Lehrelement, und in der Berufen wie Hotelgewerbe wäre solches Praktikum nützlich. Zum Projekt werden 15 Personen aus dritter Klasse der Hotelfachschule eingeschrieben.
AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung:** Die Einschreibung wird aus aller Schüler der Hotelfachklasse (III Klasse) durchgeführt. Die Teilnehmer werden in einem Informationstreffen über den Teilnahmebedingungen, auf zweiter Etappe werden eine Erklärung der Projektteilnahme ablegen. Auf dritter Etappe werden die Teilnehmer in einem Vorstellungsgespräch mit einem Lehrer der Berufsfächer und Fremdsprache teilnehmen, während dessen die Berufs- und Spracheignung und Motivation zur Teilnahme am Projekt geprüft werden. Eine Rekrutierungskomission wird eine 15 Personen Gruppe nennen, die am Projekt teilnehmen wird.

AKTIVITÄTEN	**Die eigentlichen im Projekt geplanten Aktivitäten** 1. Ein Training mit Berufsberater bezüglich der Eignungen und beruflichen Interessen, Stärkung der Motivation für berufliche Entwicklung und sozialer Kompetenzen (durchgeführt von dem Berufsberater EURES) 2. Sprachkurs des beruflichen Wortschatzes (der Sprache des Landes, wo die Praktika stattfinden Werden) 3. Workshops in Stärkung der interkulturellen Kompetenzen (durchgeführt in der Zusammenarbeit mit einer nichtregierungsorientierten Organisation, die im Bereich interkultureller Bildung tätig ist). Die den Aufenthalt in den Auslandspraktika zusammenfassende Workshops, deren Ergebnis entsteht eine Präsentation der Teilnehmern über realisierte Praktika. 4. Abschlusstreffen mit der Vergabe der Zertifikate des Praktikums- und Projektabschlusses und Darstellung der Teilnehmerpräsentationen.
	Die Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen) 1. Information über dem Projekt auf der Schul-, Leiter- und Projektpartnerwebseite, darunter der ausländischen Arbeitgebern 2. Information über dem Projekt in lokaler Medien 3. Eine Ausstellung nach dem Projektabschluss in Schulen 4. Verbreitung der Projektinformationen während der äußerlichen Branchentreffen und Einschreibungen nächster Jahrganges
	Evaluierung Evaluierung im Projekt wird mit Hilfe dreistufiger Umfragen - am Projektanfang, nach Beenden der zur Praktikumsreise vorbereitenden Handlungen und nach dem Rückkehr aus dem Praktikum. Ein zusätzliches Element der qualitativer Evaluierung werden von den Teilnehmern vorbereitete Präsentationen sein, die deren Teilnahme und persönlichen Einsatz in den Projekt zeigen werden.
ERGEBNISSE	• 15 Teilnehmer werden die erste Etappe im Projekt beenden, die betrifft: Workshops, Trainings und Schulungen, welche zur Reise in ausländische Praktika vorbereiten • mindestens 10 Schüler wird eine berufliche Auslandspraktikum beenden • Entstehung einer multimedialen Präsentation über den Auslandspraktika • 15 Personen werden ein Zertifikat des Abschlusses des Schulungsteiles des Projektes • mindestens 10 Schüler werden ein Zertifikat des Abschlusses der ausländischen Berufspraktika erhalten • mindestens 10 Schüler werden ihre berufliche, sprachliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen erweitern • es wird eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit in der Vorbereitung der Jugendlichen beim Eintritt auf den Arbeitsmarkt aufgebaut

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG - GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	**Amelia Konopacka,** **Anna Nowacka** **Projektleiter:** Kreisarbeitsamt in Milicz **Partner:** • Allgemeinbildende Oberschule aus Milicz • Karrierezentrum für Jugendlichen, Freiwillige Arbeitsgruppen (OHP) in IEB GmBh in Querfurt
TITEL DES PROJEKTES	**„Bewusste Wahl - guter Einstieg in den lokalen und regionalen Arbeitsmarkt"**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	**01.10.2012 - 30.10.2013**

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	Das Ziel des Projektes ist die Erhöhung des Bewusstseins der Schüler der allgemeinbildenden Oberschulen zum Thema Arbeitsmarkttendenzen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Erwartungen der Arbeitgebern und Bildungswegen. Das Projekt antwortet auf die ersichtliche Tendenz des Mangels an Vorbereitung der Schüler, die berufliche den Tendenzen auf dem lokalen und regionalen Arbeitsmarkt entsprechenden Entscheidungen zu treffen. Im Projekt wird eine Zusammenarbeit zwischen der Schule und der Arbeitsmarktinstitutionen angewendet - zwischen dem Arbeitsamt und dem Karrierezentrum für Jugendliche, den Arbeitgebern und Berufsbildungsstellen, was üblich bei den Schüler der weiterführenden allgemeinbildenden Schulen nicht praktiziert wird.
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	Das Projekt wird zu den Schüler der zweiten Klassen der I Allgemeinbildenden Oberschule in Milicz, insgesamt 150 Personen. Schüler zweiten Klassen stehen von der Wahl der Abiturfächer, und folglich weiteres Bildungsweges, deswegen auf dieser Etappe es ist wichtig, eine Unterstützung im Bereich der Orientierung und bildungs-beruflichen Beratung. Die Schule ist in einem Kreis mit einem überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeitsniveau, und vor allem unter den Jugendlichen, ohne Arbeit bleibt 23% im Alter 18-24 Jahren und 29,1% der Personen im Alter 25-34 Jahre. Arbeitslose aus dieser zwei Gruppen bilden gemeinsam über die Hälfte der im Kreisarbeitsamt (PUP) in Milicz registrierten Arbeitslosen.
AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung:** Möglichkeit der Teilnahme im Projekt werden alle Schüler der zweiten Klassen der I Allgemeinbildenden Oberschule (I LO) in Milicz. Man nimmt die Teilnahme aller die Einschreibungskriterien erfüllenden Schüler im Projekt an.
	Die eigentlichen im Projekt geplanten Aktivitäten 1. Workshops mit einem Berufsberater und Schulpädagoge, um Informationen bezüglich der Interessen und Berufspläne der Schüler der II und III Klasse zu er werben (der Schulpädagoge und Berufsberater aus dem Arbeitsamt und Karrierezentrum für Jugendliche). 2. Ein Treffen mit einem Mitarbeiter des Arbeitsamtes zum Thema der lokalen und regionalen Arbeitsmarkttendenzen. 3. Eine Jobbörse mit Teilnahme der Vertretern der Arbeitgeber und zum Beruf vorbereitenden Institutionen. 4. Ein Treffen mit im Region führenden ausländischen Investoren bezüglich der Möglichkeiten der Organisation von Auslandspraktika und -berufspraktika. 5. 2 Landes- und 1 berufskundliche Auslandsexkursion zu der aufgrund der Schülerinteressen und des Entwicklungstempos ausgewählten Branchen. 6. Die Teilnahme in der von der Vereinigung der Schul- und Berufsberater organisierten Karrieretagen

AKTIVITÄTEN	7. Das zweite Treffen mit einem Berufsberater und Schulpädagoge, um die individuelle bildungs-beruflichen Projekte für Projektteilnehmer anhand des aus dem Projekt gewonnenen Wissens und der Erfahrung zu auszuarbeiten. 8. Eine die Projektidee unter regionaler weiterführenden, hier insbesondere allgemeinbildenden Schulen versetzende Abschlusskonferenz.
	Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen): • Das Projekt abschließende Konferenz • Webseiten der Projektausführenden und -partnern • lokale Presse • während der im Projekt realisierten Arbeitsbörse und Treffen mit Investoren und mit den Karrieretagen verbundenen Veranstaltungen
	Evaluierung Die Erste Evaluierungsetappe wird Sammlung der Informationen von den Projektteilnehmern während des ersten Treffens mit den Beratern und einem Pädagoge (Evaluierung auf dem individuellen Niveau). Die weitere Etappe wird das zweite Treffen mit einem Berufsberater (Evaluierung auf dem Gruppenniveau). Das letzte Evaluierungselement werden die in Form einer Diskussion mit den Projektteilnehmern in Kleinerem Gruppen durchführenden Gruppeninterviews (Evaluierung auf dem Gruppenniveau).
ERGEBNISSE	• 150 Schüler, die von der Aktivitäten der Berufsberatung unterstützt werden, indem sie bei Workshops, einer Börse, berufskundlichen Exkursionen und individuellen Konsultationen teilnehmen • Erarbeitung für 150 Schüler individueller bildung-beruflichen Projekten • Aufnahme einer Zusammenarbeit mit den lokalen Bildungsinstitutionen (Schulen), die im Bereich des Arbeitsmarktes tätig sind (Arbeitsamt und Karrierezentrum für Jugendliche), ländlichen und ausländischen Partner und der Nichtregierungsorganisationen (Vereinigung der Schul- und Berufsberater der Republik Polen) • Steigerung des Bewusstseins der Schüler der allgemeinbildenden Schule zum Thema des gegenwärtigen Arbeitsmarktes • Aufmerksamkeit schenken der mit dem Arbeitsmarkteinstieg verbundenen Probleme der Absolventen der allgemeinbildenden Schulen

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG - GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	**Katarzyna Kaczmarek,** **Aleksandra Wencek** **Begünstigte:** Landratsamt in Milicz **Partner:** • Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung FAVEO (Polen); • Polnischer Verein der Businessfrauen • IEB in Querfurt (Deutschland)
TITEL DES PROJEKTES	**„Mutti gründet ihre Existenz"**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	**01.06.2012 - 31.05.2014**

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	Das Ziel des Projektes ist eine berufliche Aktivierung von 22 Frauen im Kreis Milicz, die auf den Arbeitsmarkt kommen oder aus dem Erziehungs- oder Mutterschaftsurlaub zurückkehren. Alleine durch die Anstellung haben Teilnehmerinnen eine Möglichkeit, mehr unabhängig und selbständig seine Karriere leiten und über die zwischen der Arbeit und Familie aufgeteilte Zeit verfügen. Ein Zusatzziel des Projektes wird die Änderung des gesellschaftlichen Bewusstseins bei der Einschätzung der Rolle der Frauen, die Kinder erziehen, in der Gesellschaft, Familie und bezüglich der beruflichen Aktivität sein.
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	Die Zielgruppe sind Frauen, die nach der Erziehungsurlaube auf den Arbeitsmarkt zurückkommen. Es sind Personen, die Beschäftigung unterbrochen oder noch keine nach dem Schulabschluss aufgenommen haben. Aufgrund der Mutterpflichten sind sie nicht immer in der Lage in der vom Arbeitgeber festgelegten Stunden, im vollen Zeitmaß zu arbeiten, sie brauchen einer flexiblen Arbeitszeit. Zum Projekt werden Frauen - 22 PERSONEN - aus dem Kreis Milicz rekrutiert, der sich durch überdurchschnittliche Arbeitslosenquote in Woiwodschaft charakterisiert. Die Teilnahme am Projekt wird für Frauen ohne Rücksicht auf den Alter und Kinderzahl möglich. Die Eigenbeschäftigung gibt ihnen Möglichkeit, eine unabhängige, selbstständige, organisierte Person zu werden - Trennung der Zeit für eine Berufstätigkeit und Hauspflichten. Die Möglichkeit von eigener Arbeit zu leben, wird die Selbstwerteinschätzung steigern, es wird sich das Bewusstsein und Selbstwertgefühl erhöhen.
AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung:** Information über dem Projekt wird auf der Webseite des Kreisarbeitsamtes, in lokaler Presse und auf Plakaten veröffentlicht. In erster Reihe werden zum Projekt alleinerziehende Frauen eingeschrieben, derer Kind ein bestimmter Grad der Behinderung hat. Auf nächster Etappe reichen Teilnehmerinnen Formulare ein - eine formelle und sachliche Einschreibung. Personen mit der größten Punktanzahl werden zum Vorstellungsgespräch ausgewählt, das durch eine Kommission durchgeführt wird, zusammengesetzt aus: dem Vertreter des Antragstellers und Berufsberater. Die nächste Etappe wird die Erfüllung eines Tests durch potenzielle Teilnehmerinnen bezüglich der Veranlagungen zur Gründung eigener Firma. Zum Projekt werden 22 Personen mit der größten Punktanzahl aus allen Projektetappen eingeladen.t
	Die eigentlichen im Projekt geplanten Aktivitäten: 1. Eröffnungsseminar mit der Teilnahme der Mitgliederinnen des Polnischen Vereins der Business-Frauen (ein Element der Motivierung zur Teilnahme am Projekt) 2. Ein Kurs der zwischenmenschlichen Kompetenzen (z.B. mit dem Stress zurechtzukommen, das Durchsetzungsvermögen) 3. Ein Computerkurs

AKTIVITÄTEN	4. Ein Kurs der Grundlagen der Gründung eigener Tätigkeit 5. Schulung in der Gewinnung von Außenmittel für eigene Tätigkeit 6. Schulung in der Grundlagen des Rechts 7. Ein Führerscheinkurs (für Teilnehmerinnen, die kein Führerschein haben) 8. Konsultationen während des Aufbaus eines Businesspläne eigener Tätigkeit 9. Fremdsprachenkurs, das vom Projektanfang realisiert wird (Englisch oder Deutsch) 10. Individuelle Auslandspraktika in Firmen, derer Profil mit der geplanter Tätigkeit übereinstimmt (mit gesicherter Kinderpflege) 11. Eine das Projekt zusammenfassende Konferenz
	Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen): • Plakate, Informationen in Medien und auf der Webseiten • eine das Projekt zusammenfassende Konferenz • ein Promotionsspot von der Reisen in Auslandspraktika, das die ausländische Aktivität der auf den Arbeitsmarkt zurück- oder zum ersten Mal kommenden Frauen fördert und welches in lokalen Medien gezeigt wird • eine Projektergebnisse zusammenfassende Broschüre in Form von Interviews und Fotos mit den Teilnehmern
	Evaluierung 1. Evaluierungsumfragen am Ende des Projektes, durchgeführt unter den Teilnehmerinnen 2. Untersuchung der langfristigen Projekteffekten - Umfragen, die in einem Jahr nach Projektabschluss durchgeführt werden, mit Hilfe deren die berufliche Situation der Teilnehmerinnen untersucht wird (ob Sie eine Tätigkeit gegründet haben, wie lange funktioniert sie) 3. Evaluierung auf der Ebene der Familienmitgliedern der Teilnehmerinnen (Interviews) - es wird untersucht, ob und wie das Projekt die Umgebung der Projektteilnehmerinnen beeinflusst hat
ERGEBNISSE	• 22 Frauen aus dem Kreis Milicz werden bei der Gründung eigener Tätigkeit unterstützt • mindestens 80% Teilnehmerinnen wird Zertifikate der Beendung der Kurse und Schulungen am Projekt • Steigerung der Selbstwerteinschätzung der Teilnehmerinnen, Änderung des Bewusstseins und der Eigenbeurteilung • Erhöhung der Unabhängigkeit, beruflichen Mobilität der Frauen • Erhöhung des Vertrauens in eigene Möglichkeiten • Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit im Kreis Milicz • soziale Änderung des Bildes der Kinder erziehenden Frauen

PROJEKTKONSPEKT

vorbereitet von den Teilnehmer im Rahmen des Projektes

„INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT FÜR JUGENDERFOLG - GUTE PRAXIS DES DEUTSCHEN PARTNERS"

Priorität VI Ein für alle offene Arbeitsmarkt

Maßnahme 6.1 Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region

Teilmaßnahme: 6.1.1 Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt

VOR- UND NACHNAHMEN VON PERSONEN AUS DEM TEAM	**Gewerkschaft der polnischen Lehrerschaft:** Stanisława Bulanda **Privater Unternehmer:** Ewa Cempel **Deutscher Partner:** Eigenbetrieb für Arbeit in Saale
TITEL DES PROJEKTES	**„Die Jugend ist eine Entwicklungschance des Kreises Oleśnica"**
ZEITRAHMEN DES PROJEKTES	**01.09.2012-31.08.2014 (21 Monate)**

ALLGEMEINES ZIEL DES PROJEKTES	Das Ziel des Projektes ist Schaffung einer Plattform der Zusammenarbeit zwischen der lokalen Ausbildungseinrichtungen und Arbeitgebern aus dem Gebiet und des Kreises Oleśnica in Form eines Rats für berufliche Aktivierung der Jugendlichen des Kreises Oleśnica, um den jungen Menschen bei der Wahl des deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt steigenden beruflichen Weges. Ein Zwischenziel wird die Unterstützung der Lehrer durch deren direkte Kontakte mit den Arbeitsgebern aus In- und Ausland zu ermöglichen.
ZIELGRUPPE (Beschreibung)	Eine direkte Zielgruppe im Projekt werden Lehrer der lokalen gymnasialen und weiterführenden Schulen und Arbeitgeber aus dem Gebiet der Stadt und des Kreises Oleśnica. Die Projektaktivitäten werden einen für alle, die an dem Projekt Interesse haben. Aus deren werden die Mitglieder des Rats in einer Stärke von 10 Lehrern und 10 Arbeitgebern ausgewählt. Für die Studienbesuche werden die bezüglich des Unterrichtgegenstands geeignete Lehrer gewählt. Eine Zwischenzielgruppe sind Schüler der gimnasialen Schulen des Kreises Oleśnica, die bald vor Entscheidung stehen werden, welchen weiteren Bildungs- und Berufsweg auszuwählen.
AKTIVITÄTEN	**Rekrutierung:** 1. Die Umfragen, welche Bedürfnisse der Lehrer zu untersuchen haben, werden zu allen gymnasialen und weiterführenden Schulen in der Stadt Und im Kreis Oleśnica gesendet. 2. Während eines die Untersuchungsergebnisse präsentierenden Seminars werden 4 Vertreter jeder Schule und mindestens 20 Vertreter der Arbeitgeber eingeladen, die als die ersten auf die Einladung antworten werden. 3. In der Studienbesuchen in der Betrieben werden 40 Lehrer (gewählt aus der Lehrer der angezeigten Fächer und der Klassenlehrer der II- und III- gymnasialen Klasse) teilnehmen, die als die ersten die Einschreibungsformulare abgeben. 4. In der Studienbesuchen bei lokaler Arbeitgebern werden mindestens 30 Schüler jeder der gymnasialen Schulen teilnehmen, insgesamt min. 300 Schüler. Eine Gruppenauswahl in der Schule wird innerhalb der Schule durchgeführt. 5. In der ausländischen Studienbesuchen werden aus jeder gymnasialen Schule 10 Schüler teilnehmen. Eine Gruppenauswahl in der Schule wird innerhalb der Schule durchgeführt.
AKTIVITÄTEN	**Die eigentlichen im Projekt geplanten Aktivitäten** 1. Analyse der Bedürfnisse unter den Lehrern der fachlichen Unterrichte, des Unternehmensgeistes und den Lehrern der praktischen Berufslehre aus dem Kreis Oleśnica, in Form einer Umfrage, um das Angebot des Arbeitsmarktes von Oleśnica und Spezifität der einzelnen Arbeitsstellen zu erkennen.

AKTIVITÄTEN	2. Ein Seminar mit Teilnahme der Lehrer und eingeladeten Arbeitgeber, das die Analyseergebnisse präsentieren wird, mit deren eine Zusammenarbeit zwischen der Schulen aus Oleśnica und den Arbeitgebern anfangen wird. 3. Studienbesuche der Lehrer in Betrieben, die während der Bedarfsanalyse genannt wurden und die Wille zur Zusammenarbeit am Projekt zeigten. 4. Schaffung eines Rats für die berufliche Aktivierung der Jugendlichen des Kreises Oleśnica, um den Informationsfluss zwischen der Seiten der Jugendbildung, d.h. die Schule und Arbeitgeber-Praktikumsgeber leichter zu machen. Im Rahmen des Rats könnten solche Themen besprochen werden, wie Erziehungsschwierigkeiten mit den Praktikanten, Bildungsfortschritte, innovative Lösungen bezüglich der Zusammenarbeit zwischen der Seiten, z.B. Die Teilnahme der Praktikumsgebern in den Treffen mit Eltern und Klassenlehrern, Bereitstellung den Praktikumsgebern eines Online-Klassenbuches, usw. Eine führende Aufgabe des Rates wird Bildung einer „guter Atmosphäre" und sozialen Unterstützung für die die Arbeitsstellen schaffenden Unternehmen. Eine andere wichtige Aufgabe des Rates wird Ausdehnung der ausländischen Kontakte, um die Praktikumsstellen im Ausland vorzubereiten. 5. Ein die Arbeiten des Rates eröffnetes Treffen, während dessen sie der lokalen Öffentlichkeit präsentiert wird. Das Programm wird enthalten: die Präsentation der Idee des Rates, seiner Vertretern, der Erfahrungen der Lehrer, die am Projekt teilnehmen und auch Angebote des Ptraktikumsplatzmarktes in Oleśnica. Für das Treffen werden Schüler, Lehrer der lokalen gymnasialen Und weiterführenden Schulen, lokale Herrschaften, Kuratoriumsmitarbeiter, Vertreter der Handwerksinnung, Freiwillige Arbeitsgruppen (OHP) und Kreisarbeitsamt (PUP), der Mitarbeitern. 6. Studienbesuche für Schüler in Betrieben, um sich mit Spezifität deren Funktionsweise bekanntzumachen. 7. Studienbesuche für Schüler und Lehrer bei den durch den Rat gewonnener ausländischen Praktikumsgebern.
	Verbreitung der Ergebnisse (Promotionsmaßnahmen): 1. Information über dem Projekt in lokalen Medien. 2. Informieren der Bildungseinrichtungen auf traditionellem und elektronischem Weg. 3. Information auf der Webseiten aller, sich mit dem Projekt interessierten Subjekte. 4. Die offenen Aktivitäten im Projekt einleitende Plakatkampagne. 5. Aufbau einer Webseite des Rates und Information auf der Webseite über die aktuelle Tätigkeit des Rates.
	Evaluierung Die Evaluierungsaktivitäten umfassen: 1. Eine Gruppe der Lehrer, die am Projekt auf der Stufe der Untersuchung der Effektivität der ihnen im Projekt vorgeschlagenen Aktivitäten teilnehmen,

AKTIVITÄTEN	2. Eine Gruppe der Arbeitgebern bezüglich der Zweckmäßigkeit ähnlicher Projekte und Steigerung derer Bereitschaft zur Beteiligung am Prozess der Berufsbildung, 3. Eine Gruppe der Schüler, die In der Studienbesuchen teilnehmen, bezüglich der Steigerung des Bewusstseins über die Möglichkeiten der Berufsentwicklung im Region und der Notwendigkeit aktiver Gestaltung eigener Karriere.
ERGEBNISSE	**Projektergebnisse:** • Gründung des Rates für die berufliche Aktivierung der Jugendlichen des Kreises Oleśnica, • mindestens 40 in das Projekt einbezogenen Lehrer, • mindestens 300 Schüler, die in der Studienbesuche bei polnischer Arbeitgeber teilnehmen, • 100 Schüler, die In der ausländischen Studienbesuchen teilnehmen, • mindestens 20 Arbeitgebern, die zur Zusammenarbeit bei der Bildungsaktivitäten gewonnen wurden, • Erhöhung des Bewusstseins der lokalen Gemeinschaft zum Thema der Notwendigkeit der früheren Unterstützung der Jugend bei Berufswahl,Steigerung der Beteiligung der Arbeitgebern bei der Berufsbildung der Jugendlichen in der Stadt und im Kreis Oleśnica .

Monika Siurdyban
Niederschlesische Hochschule (DSW)

Evaluation des Projekts „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - gute Praxis des deutschen Partners"

Grundzüge der Projektevaluation

Die Evaluation ist eine objektive Bewertung eines Projekts, Programms bzw. einer Politik in allen ihren Phasen, d. h. der Planung, der Umsetzung und der Messung von Ergebnissen. Sie sollte zuverlässige und nützliche Informationen liefern, damit das so erworbene Wissen im Entscheidungsprozess verwendet werden kann. Oft betrifft sie den Prozess der Ermittlung des Werts bzw. der Relevanz einer Maßnahme, einer Politik oder eines Programms. Diese Definition ist auf dem Portal der Europäischen Förderfonds zu finden.[1]

Die Evaluation des Projekts „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - gute Praxis des deutschen Partners" orientiert sich nicht nur an der obigen Formulierung. Für ihren Bedarf wurde auch die von M. Trocki und B. Grucza (2007) formulierte Definition angenommen.[2] Nach diesen Autoren ist die Evaluation die, aufgrund von entsprechenden Informationen, vorgenommene Einschätzung der Qualität, des Umsetzungsgrades des Projekts im Vergleich zu den vorangehend definierten Kriterien.

Die Evaluation des Projekts wurde bereits in der Entwicklungsphase des Antrags auf Förderung eingeplant. Der Inhalt des Dokuments umfasst Bestimmungen, die sich auf die betreffende Frage beziehen und die im Zuge der Vorbereitung des Plans und der methodologischen Grundzüge der Evaluation im vollen Umfang berücksichtigt wurden. Außerdem, um eine volle Objektivität zu gewähren, hat die Evaluation einen externen Charakter und die Forschungsinstrumente und -berichte werden laufend bearbeitet.

Die Ziele der Evaluation des Projekts sind folgendermaßen festgelegt worden (auf der Grundlage der Polnischen Gesellschaft für Evaluation):[3]

- Untersuchung des Bedarfs der Projektteilnehmer,
- Bestimmung der Richtungen und der Ziele der Maßnahmen,
- Verbesserung der Transparenz der ergriffenen Maßnahmen,
- Identifizierung der Schwächen und Stärken der Intervention,
- Signalisierung der auftauchenden Probleme,

---

1 http://www.evaluation.gov.pl/evaluation_wstep/Strony/Definicja.aspx [abgerufen am 31.03.2012].

2 Trocki M., Grucza B., 2007, Zarządzanie projektem europejskim, PWE, Warszawa.

3 http://www.pte.org.pl/x.php/1,155/O-ewaluacji.html [abgerufen am 31.03.2012].

- Ermittlung des Grades der Übereinstimmung mit den zugrunde gelegten Annahmen,
- Erhöhung der Professionalität der Umsetzung von nachfolgenden Aufgaben,
- Vertiefung der Verantwortung für das Projekt,
- Unterstützung des Entscheidungsprozesses des Führungspersonals,
- Demokratisierung des Managementprozesses,
- Erhöhung der Wirksamkeit und der Effizienz des Projekts.

Ein wichtiges Element der Projektevaluation ist die Untersuchung der angenommenen Indikatoren, denn diese tragen maßgeblich zur Erreichung des Projektziels bei. Eine große Aufmerksamkeit wird den entwickelten Produkten sowie den harten und weichen Projektergebnissen geschenkt, die im weiteren Teil der Studie detailliert vorgestellt wurden.

Der Prozess der Projektevaluation besteht aus drei aufeinander folgenden Evaluationsarten:

I. **Evaluation ex ante** (vor Beginn der eigentlichen Maßnahmen),
II. **Evaluation on-going** (laufend, während der Umsetzung),
III. **Evaluation ex post** (nach Abschluss sämtlicher Maßnahmen, in diesem Fall 6 Monate nach Projektende).

Plan der Projektevaluation[4]

PHASE	BESCHREIBUNG	TERMIN
I.	**Evaluation ex ante** Analyse des Antrags auf Projektförderung im Hinblick auf die geplante Evaluation	April 2011
II.	**Evaluation on-going** (laufend):	April 2011 - Mai 2012
II.1.	Untersuchung des Bedarfs der Teilnehmer a) Vorbereitung und Durchführung von Umfragen zur Ermittlung des Bedarfs und der Erwartungen	April - Mai 2011
II.2.	Durchführung der Evaluationsuntersuchung des Seminars „Erfahrung - Dialog - Partnerschaft" a) Fortsetzung der Durchführung von Umfragen zur Ermittlung des Bedarfs und der Erwartungen b) Vorbereitung und Durchführung von Evaluationsumfragen bezüglich der Fokusstudie Mini FGI	Juni - Juli 2011
II.3.	Ausarbeitung des Seminarberichts a) Ausarbeitung des Berichts bezüglich der Analyse des Bedarfs und der Erwartungen b) Ausarbeitung eines Berichts über die Analyse der Fokusstudie Mini FGI	Juli - August 2011
II.4.	Vorbereitung und Durchführung der Evaluation des Seminars und des Trainings a) Vorbereitung und Durchführung von Evaluationsumfragen über das Seminar und das Training b) Ausarbeitung eines Berichts über die Evaluation des Seminars und des Trainings	September - November 2011

4 Plan der Projektevaluation - Anlage Nr. 1 zum Bericht Nr. 1/2011 über die Umsetzung des Prozesses der Projektevaluation (April 2011) - interne Materialien des Projektgebers.

II.5.	Vorbereitung und Durchführung einer Evaluationsuntersuchung zur Studienreise der Projektteilnehmer a) Vorbereitung und Durchführung von Evaluationsumfragen über die Studienreise Durchführung der Evaluation im Bereich der den Teilnehmern angebotenen Konsultationen mit Experten c) Vorbereitung von Evaluationsumfragen im Bereich der den Teilnehmern angebotenen Konsultationen mit Experten	November - Dezember 2011
II.6.	Durchführung der Evaluationsuntersuchung der Studienreise der Projektteilnehmer a) Ausarbeitung des Evaluationsberichts über die Studienreise Durchführung der Evaluation im Bereich der den Teilnehmern angebotenen Konsultationen mit Experten a) Durchführung von Evaluationsumfragen im Bereich der den Teilnehmern angebotenen Konsultationen mit Experten	Januar 2012
II.7.	Durchführung der Evaluation im Bereich der den Teilnehmern angebotenen Konsultationen mit Experten a) Ausarbeitung des Evaluationsberichts im Bereich der den Teilnehmern angebotenen Konsultationen mit Experten Vorbereitung und Durchführung der Evaluation des Themenseminar a)Vorbereitung und Durchführung von Evaluationsumfragen über das Themenseminar	Januar - Februar 2012
II.8.	Durchführung der Evaluation des Themenseminar a) Ausarbeitung des Evaluationsberichts über das Themenseminar Vorbereitung und Durchführung der Evaluation zum Abschluss des Projekts (darunter die Bewertung der Publikation)	März - Mai 2012
III.	**Evaluation ex post** (abschließend, 6 Monate nach Projektabschluss)	November 2012

Das wesentliche Element der Evaluation sind die angenommenen Evaluationskriterien (Standards). Für den Bedarf des vorliegenden Projekts sind folgende Kriterien angewendet worden:

- **Relevanz (eng. relevance)** - der Grad, in dem die Projektziele den sich wandelnden Bedürfnissen und Prioritäten auf regionaler bzw. lokaler Ebene entsprechen; trägt das Projekt zur Lösung der in den Grundsatzdokumenten genannten Probleme bei?
- **Wirksamkeit (eng. effectivenness)** - inwieweit trägt das Projekt zur Erreichung von detaillierten und allgemeinen Zielen des Programms bei?
- **Effizienz (eng. efficency)** - welche Ressourcen des Projekts sind in direkte Produkte und Ergebnisse umgewandelt worden? Wie ist das Verhältnis der Projektressourcen zu seinen Produkten und Ergebnissen?
- **Nützlichkeit (eng. utility)** - trägt das Projekt zur Befriedigung von Bedürfnissen - Lösung von Problemen der Zielgruppen bzw. Gesellschaften bei und auf welche Weise? Werden die Produkte und Ergebnisse des Projekts für sie nützlich, funktional (dabei auf einem entsprechenden qualitativen Niveau) sein? Wird die Gesellschaft von seinen Ergebnissen Gebrauch machen? Sind positive bzw. negative Nebeneffekte zum Vorschein gekommen?,
- **Nachhaltigkeit (eng. sustainability)** - bleiben nach dem Projekt nachhaltige Veränderungen auf der Ebene der Nützlichkeit? Werden diese Veränderungen für die Nutzer während eines längeren Zeitraums nützlich sein?[5]

Mit Hilfe der o. g. Kriterien (Standards) werden die im Laufe der Projektumsetzung gesammelten Daten analysiert, und zwar aufgrund von:

- Rekrutierungs-, Werbe- und Verbreitungsunterlagen,
- Umfrageuntersuchungen unter Personen, die zu der Zielgruppe gehören,

---

5 European Commission, Working Document No.6. Measuring Structural Funds Employment Effects, March 2007, S. 16.

- während der Projektumsetzung erstellten schriftlichen Studien,
- Beobachtung von ausgewählten Ereignissen im Laufe der Projektevaluation,
- dem Antrag auf Förderung des Projekts.

Im Rahmen der Projektevaluation wurden die in der Methodologie der Sozialforschung angewandten Techniken verwendet unter der Berücksichtigung sowohl der quantitativen als auch der qualitativen Untersuchungsmethoden.

Ergebnisse der Projektevaluation

Kurzbeschreibung des Projekts

Das Projekt „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - Gute Praxis des deutschen Partners" wird, wie bereits erwähnt, im Rahmen des Operationellen Programms Humankapital, Priorität VI „Ein für alle offener Arbeitsmarkt", Maßnahme 6.1. „Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und der Förderung der Berufsaktivität in der Region", Teilmaßnahme 6.1.1. „Förderung von Arbeitslosen auf dem regionalen Arbeitsmarkt" umgesetzt. Das Projekt unter der Leitung der Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung FAVEO wird in Partnerschaft mit der Niederschlesischen Hochschule mit Sitz in Breslau realisiert. Die Wahl des Partners wurde in der Phase der Entwicklung des Antrags auf Förderung des Projekts bestimmt; sie hängt mit dem Gegenstand des Projekts, seinen Aufgaben, seinem Umfang, seiner territorialen Reichweite sowie dem verwendeten Managementsystem zusammen. Alle Maßnahmen bezüglich des Gegenstands des Projekts und dessen Umsetzung sind in einem durch die Partner geschlossenen Vertrag vereinbart worden. Außerdem wird das Projekt in Kooperation mit der Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH aus Halle (Sachsen-Anhalt) umgesetzt. Der Termin der Umsetzung der einzelnen Projektmaßnahmen umfasst den Zeitraum vom April 2011 bis Mai 2012 und sieht eine Unterstützung für 39 Begünstigte aus zwei Kreisen der Woiwodschaft Niederschlesien (Milicz und Oleśnica) vor.

Zentrale Aufgaben des Projekts betreffen u. a.:
- Rekrutierung der Teilnehmer für das Projekt,
- Durchführung der Fokusstudie Mini FGI,
- Veranstaltung des Seminars „Erfahrung - Dialog - Partnerschaft",
- Durchführung von Sachverständigengutachten,
- Durchführung eines Seminars über das Management von internationalen Projekten und des interkulturellen Trainings,
- Veranstaltung einer Studienreise nach Sachsen-Anhalt,
- Konsultationen mit Experten im Bereich der Erstellung von Projektentwürfen im Rahmen der geplanten Zusammenarbeit,
- Durchführung eines Themenseminars,
- Erstellung einer Informationspublikation,
- Veranstaltung einer Abschlusskonferenz zum Projekt.

Sämtliche Projektaufgaben wurden einer On-Going (laufenden) Evaluation unterzogen.

Charakteristik der Projektteilnehmer

Die Projektbegünstigten sind die Arbeitsmarktinstitutionen und ihre Vertreter aus den Kreisen Milicz und Oleśnica. Als Ziel wurde die Unterstützung für 33 Frauen und 6 Männer geplant, während im Rekrutierungsprozess letztendlich 32 Frauen und 7 Männer ausgewählt wurden.

Die nachstehenden Zusammenstellungen präsentieren die Differenzierung der Projektteilnehmer im Hinblick auf das Geschlecht, Alter, Tätigkeitsgebiet sowie auf die Art der vertretenen Institution.

Geschlecht	Anzahl
Frauen	32
Männer	7

Alter	Anzahl
bis 24	2
25-30	6
31-40	14
41-50	5
über 50	12

Tätigkeitsgebiet der Institution	Anzahl
Kreis Milicz	14
Kreis Oleśnica	25

Vertretene Institution	Anzahl
Schulwesen und Bildung	8
Gebietskörperschaften	9
Nichtregierungsorganisationen	8
Arbeitgeber	5
Arbeitsamt	4
Gewerkschaften	3
Freiwillige Arbeitsgruppen	2

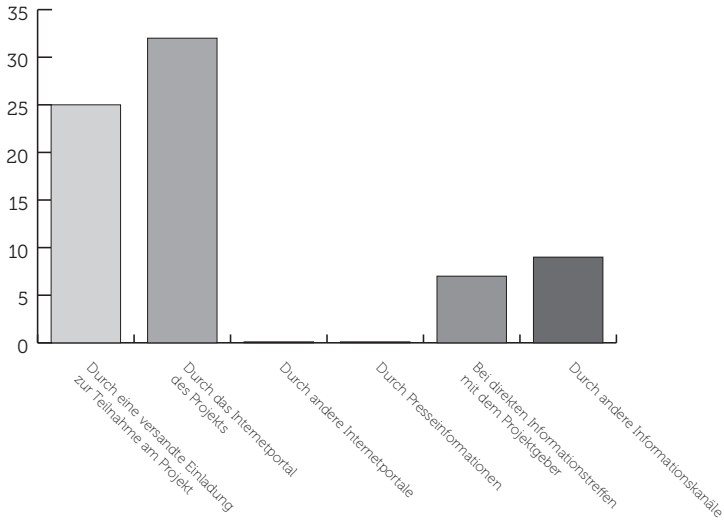
Ergebnisse der Evaluation ausgewählter Aufgaben des Projekts

Evaluation des Bedarfs und der Erwartungen der Projektteilnehmer

Eine Grundlage für die Untersuchung des Bedarfs und der Erwartungen der Teilnehmer bilden die Äußerungen von 39 Teilnehmern, die mit Hilfe eines Umfragebogens gesammelt wurden.

Die Teilnehmer der Untersuchung des Bedarfs und der Erwartungen nannten u. a. die Quellen der Information über die Möglichkeit, am Projekt teilzunehmen (es konnten mehrere Antwortvarianten angekreuzt werden).

Die Hauptquelle von Informationen über das Projekt ist das Internetportal des Projekts und die an alle potentiellen Projektteilnehmer verschickten Einladungen. Im weiteren Verlauf haben die Organisationstreffen mit dem Projektgeber ihre Rolle erfüllt.

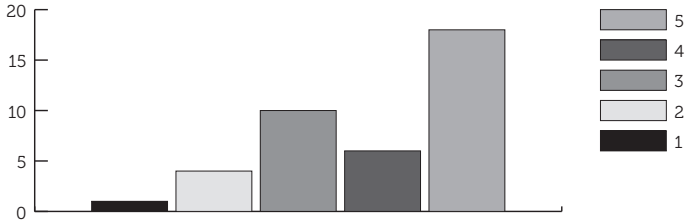


Andere genannte Informationsquellen waren:

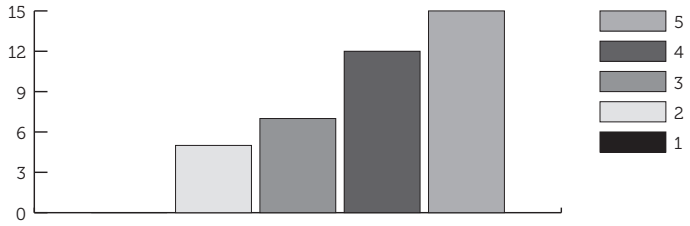
- Andere Projektteilnehmer - 4 Personen
- Informationen vom Projektleiter - 2 Personen
- Information vom Arbeitgeber (Schulleiter, Landratsamt, Amtsleiter) - 4 Personen.

Die Teilnehmer äußerten sich auch dazu, wie sie **den Bedarf, die einzelnen Fähigkeiten und die einzelnen Bereiche der Fachkenntnisse zu erwerben, einschätzen - auf einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 5 (sehr hoch):**

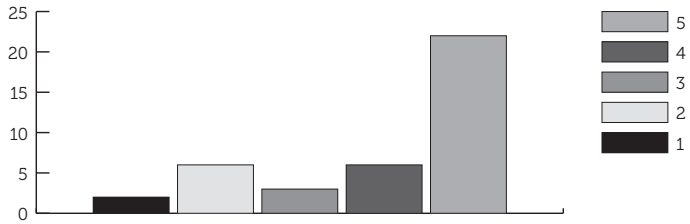
Die Fähigkeit, die Resultate aus den Erfahrungen anderer Institutionen in die eigene Arbeit umzusetzen



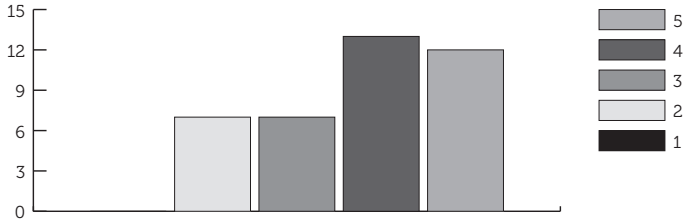
Kenntnisse über die Effektivität internationaler Maßnahmen zur Aktivierung der Jugend



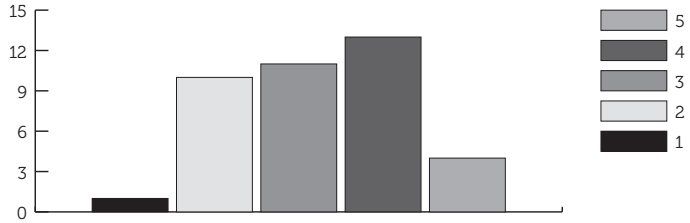
Kenntnisse über das Management von internationalen Projekten



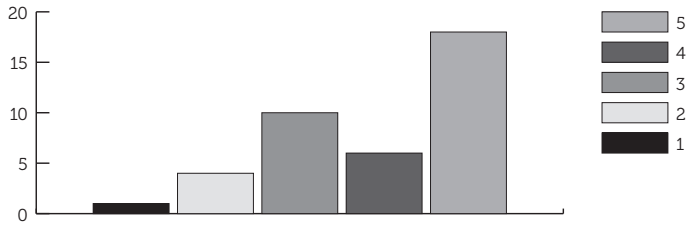
Kenntnisse über interkulturelle Kommunikation



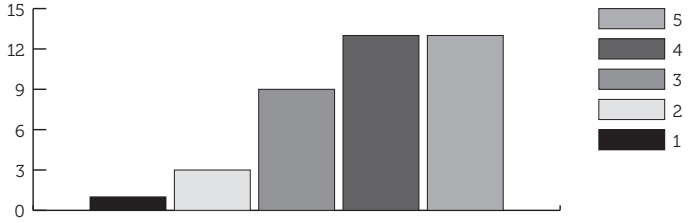
Kenntnisse über die Grundsätze der Chancengleichheit für Frauen und Männer



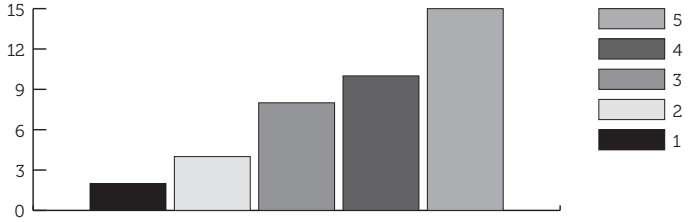
Kenntnisse über die Nutzung bestehender Analysen (Studien, Berichte) zwecks Entwicklung von neuen partnerschaftlichen Maßnahmen, z. B. internationalen Projekten



Motivation zur Kooperation mit anderen, auch ausländischen Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit



Interkulturelle Kompetenzen, d. h. Kompetenzen, in einem multikulturellen Umfeld zu arbeiten



Außerdem haben die Teilnehmer die Art und Weise der Organisation von Veranstaltungen bestimmt, indem sie Breslau für den Ort des Seminars „Erfahrung - Dialog - Partnerschaft" wählten, die Durchführung des Seminars über das Management von internationalen Projekten und des interkulturellen Trainings in den Vormittagsstunden beschlossen, die vorgezogenen Termine der Fokusstudie Mini FGI für Juni und Juli 2011 festlegten und die Studienreise nach Sachsen-Anhalt für Dezember 2011 einplanten.[6]

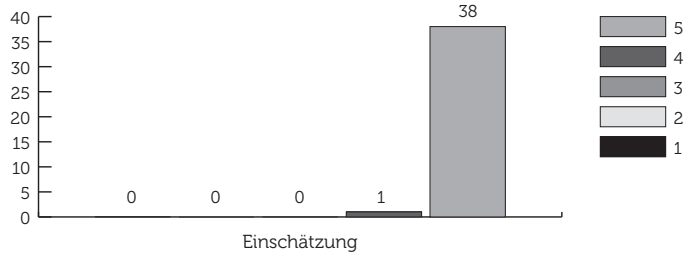
6 Bericht zur Evaluation des Bedarfs und der Erwartungen der Projektteilnehmer, Juni 2011 - interne Materialien des Projektgebers.

Evaluation des Seminars über das Management von internationalen Projekten und des interkulturellen Trainings

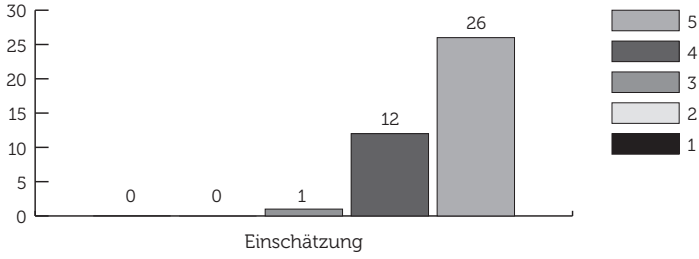
Die Evaluationsuntersuchung des Seminars über das Management von internationalen Projekten und des interkulturellen Trainings wurde anhand der Äußerungen von 39 Projektteilnehmern in einem Umfragebogen vorgenommen.

Die Teilnehmer am Seminar über das Management der internationalen Projekte haben die Organisation des Seminars sowie den pragmatischen Wert der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten beurteilt. Die Noten wurden auf einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 5 (sehr hoch) bezüglich der folgenden Kriterien vergeben:

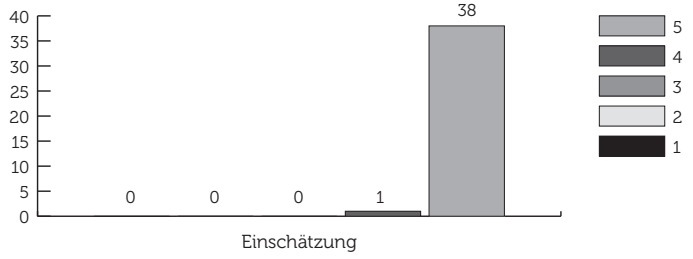
Sind Sie zufrieden mit der organisatorischen Seite des Verlaufs des Seminars (Zugang zu Informationen über die Veranstaltungstermine, Pünktlichkeit der Dozenten, Veranstaltungsort)?



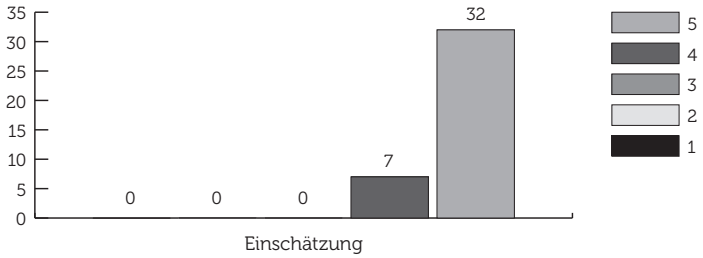
War Ihrer Meinung nach der zeitliche Umfang des Seminars angemessen?



Haben Ihrer Meinung nach die stattgefundenen Veranstaltungen der Thematik / dem Titel des Seminars über das Management von internationalen Projekten entsprochen?



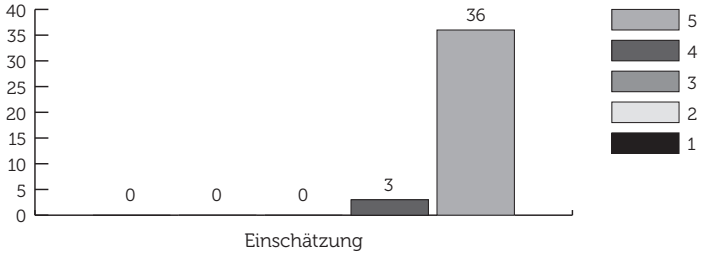
Haben Sie dank der Teilnahme am Seminar Ihre Kenntnisse über das Management von internationalen Projekten erweitert?



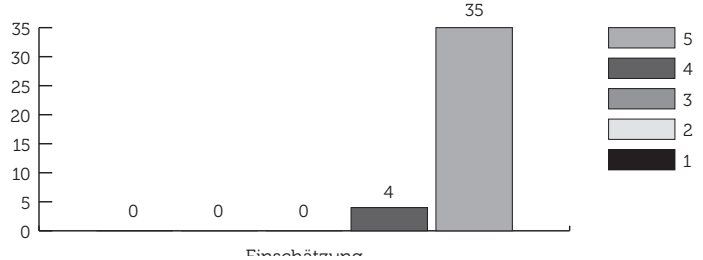
Die Evaluationsteilnehmer haben die Organisation des Seminars hoch bewertet (97,5% der Teilnehmer nannten den höchsten Bereich auf der Notenskala). Alle Teilnehmer haben auf die positiven Effekte der Teilnahme am Seminar verwiesen und betont, dass die Teilnahme am Projekt zur Erweiterung ihrer Kenntnisse über das Management von internationalen Projekten beigetragen habe (18% in einem hohen, 82% in einem sehr hohen Grad).

Außerdem bewerteten sie die Organisation des interkulturellen Trainings sowie den Mehrwert der im Laufe des Trainings erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten. Die Noten wurden auf einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 5 (sehr hoch) bezüglich der folgenden Bereiche vergeben:

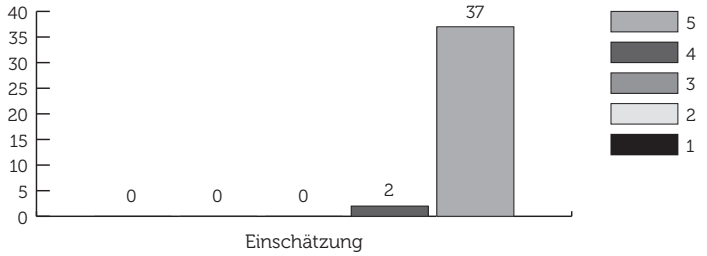
Sind Sie zufrieden mit der organisatorischen Seite des Verlaufs des Trainings (Zugang zu Informationen über Veranstaltungstermine, Pünktlichkeit der Dozenten, Veranstaltungsort)?



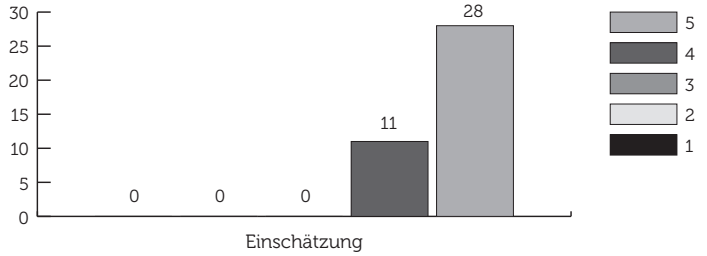
War Ihrer Meinung nach der zeitliche Umfang des Trainings angemessen?



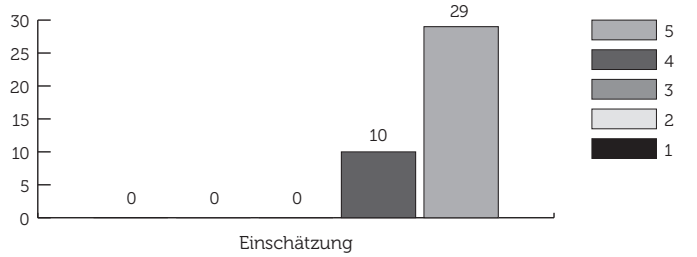
Haben Ihrer Meinung nach die stattgefundenen Veranstaltungen der Thematik / dem Titel des interkulturellen Trainings entsprochen?



Haben Sie dank der Teilnahme am Training Ihre Kenntnisse im Bereich der interkulturellen Kommunikation erweitert?



Haben sie dank der Teilnahme am Training Ihre Kenntnisse im Bereich der interkulturellen Kompetenzen, d. h. der Kompetenzen, in einem multikulturellen Umfeld zu arbeiten, erweitert?



Die Evaluationsteilnehmer haben die Organisation des Trainings sehr hoch bewertet (95% der Teilnehmer nannten den höchsten Bereich auf der Notenskala). Alle Teilnehmer haben auf die positiven Effekte der Teilnahme am Training verwiesen und betont, dass die Teilnahme am Projekt zur Erweiterung ihrer Kenntnisse im Bereich der interkulturellen Kommunikation (28% in einem hohen, 72% in einem sehr hohen Grade) sowie zur Festigung ihrer interkulturellen Kompetenzen, die bei der Arbeit in einem multikulturellen Umfeld angewendet werden (26% in einem hohen, 74% in einem sehr hohen Grad) beigetragen habe.[7]

---

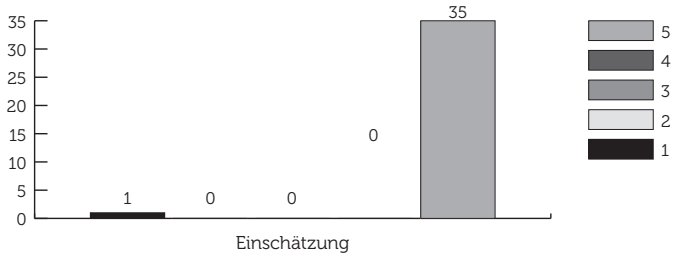
7 Bericht zur Evaluation des Seminars über das Management von interkulturellen Projekten und des interkulturellen Trainings, Oktober 2011 - interne Materialien des Projektgebers.

Evaluation der Studienreise nach Sachsen-Anhalt

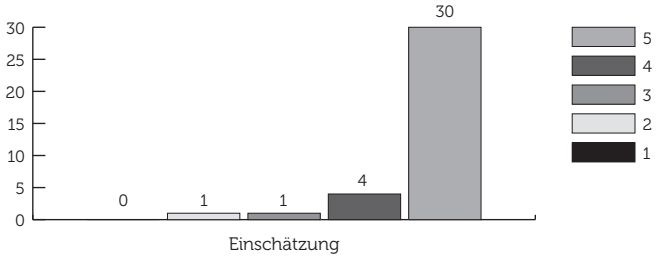
Die Evaluationsuntersuchung der Studienreise nach Sachsen-Anhalt wurde anhand der Äußerungen von 36 Teilnehmern an der Reise (29 Frauen und 7 Männern) vorgenommen.

Die Teilnehmer an der Studienreise nach Sachsen-Anhalt haben die Organisation der Reise sowie den pragmatischen Wert der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten beurteilt. Die Noten wurden auf einer **Skala von 1 (sehr niedrig) bis 5 (sehr hoch) bezüglich der folgenden Kriterien vergeben:**

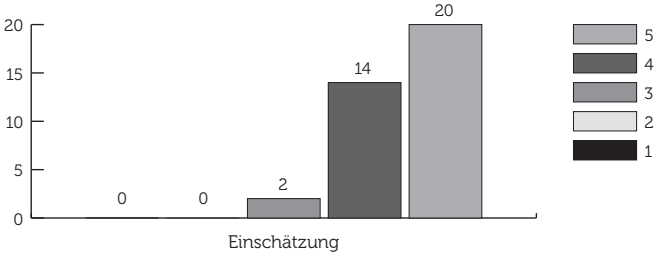
Sind Sie zufrieden mit der organisatorischen Seite der Reise nach Sachsen-Anhalt (Anreise, Unterkunft, Verpflegung)?



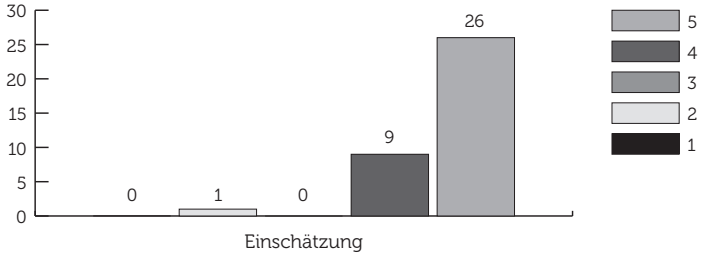
Hat die Studienreise Ihnen einen Erfahrungsaustausch mit deutschen Partnern ermöglicht?



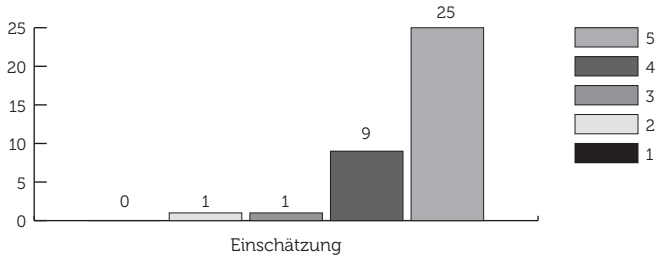
Haben Sie als Ergebnis der Teilnahme an der Studienreise und des Kennenlernens deutscher Projekte die Bedingungen kennen gelernt, unter denen eine effektive deutsch-polnische Zusammenarbeit bei Projekten zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen der jungen Menschen möglich ist?



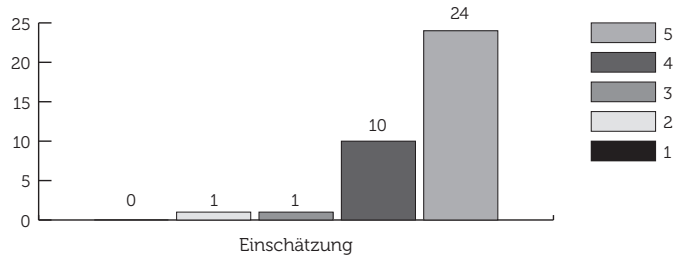
Haben Sie als Ergebnis der Studienreise die Instrumente zur Gestaltung der Bildungs- und Beschäftigungspolitik für junge Menschen in Deutschland kennen gelernt?



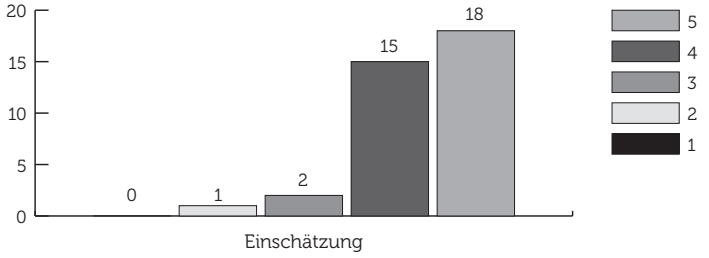
Hat die Teilnahme an der Studienreise es Ihnen ermöglicht, sich mit dem Funktionieren eines Kooperationsnetzwerks verschiedener Institutionen auf dem deutschen Arbeitsmarkt vertraut zu machen?



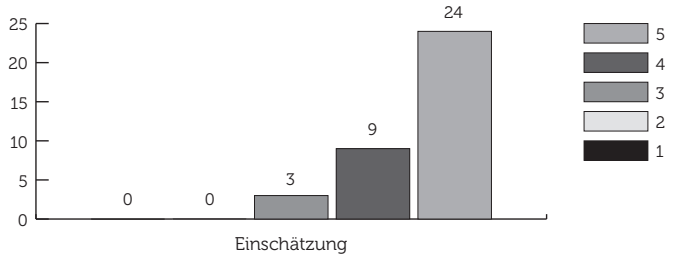
Haben Sie dank der Studienreise Ihre Kenntnisse über die Effektivität von internationalen Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Sachsen-Anhalt erweitert?



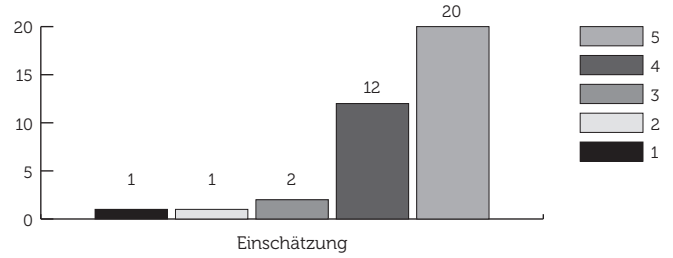
Hat die Teilnahme an der Studienreise es Ihnen erleichtert, die Bedingungen zu definieren, unter denen Ihre Institution Projekte in deutsch-polnischer Zusammenarbeit für die Jugend mit Problemen auf dem Arbeitsmarkt umsetzen könnte?



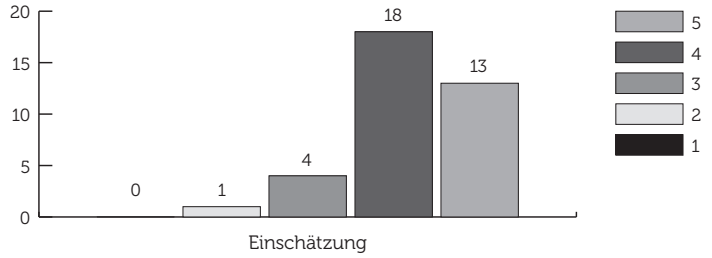
Haben Sie bisher Ihre Kenntnisse zu Grundsätzen der Chancengleichheit bei den Maßnahmen zugunsten von Personen mit geminderten sozialen Chancen erweitert?



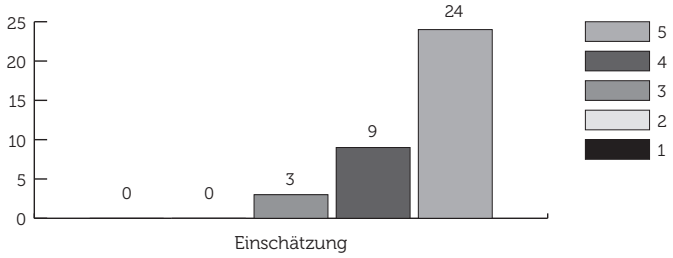
Haben Sie bisher Ihre Kenntnisse über die Effektivität internationaler Maßnahmen zur Aktivierung der Jugend erweitert?



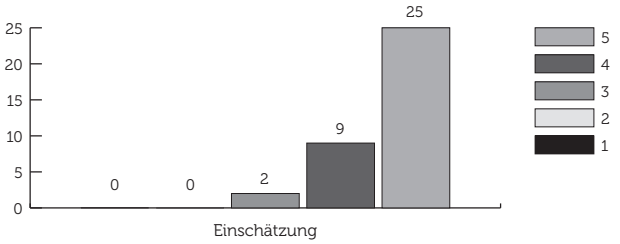
Haben die bisherigen Projektmaßnahmen es Ihnen ermöglicht, die Fähigkeit zur Nutzung der Ergebnisse und Erfahrungen von anderen Institutionen bei Ihrer Arbeit zu erhöhen?



Hat die Studienreise Ihnen dabei geholfen oder kann sie Ihnen in der Zukunft dabei helfen, eine deutsch-polnische Zusammenarbeit im Bereich der Lösung von Problemen der Jugend auf dem Arbeitsmarkt aufzunehmen?



Haben Sie dank Ihrer Teilnahme an der Studienreise Ihre interkulturellen Kompetenzen und Ihre Überzeugung von der möglichen Durchführung eines internationalen Projekts gestärkt?



Die Teilnehmer an der Studienreise nach Sachsen-Anhalt, die im Rahmen des Projekts „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - Gute Praxis des deutschen Partners" veranstaltet wurde, haben die Vorbereitung und die Organisation der Reise sehr hoch bewertet, u. a.: die Vorbereitung des Programms, die Anreise, die Unterkunft, die Verpflegung, die professionelle Arbeit der Dolmetscherin, das Engagement des deutschen Partners QFC (Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH) in die Umsetzung des Besuchsprogramms.

Ebenso positiv wurde der kognitive und praktische Nutzen des Wissens bewertet, das die Projektteilnehmer bei den Treffen mit den deutschen Partnern erworben haben. Besonders bedeutend und inspirierend für die Teilnehmer waren die folgenden Fragestellungen:

- das Funktionieren des Zentrums für berufliche Aktivierung von ausgegrenzten Personen IEB Schulungsgesellschaft mbH Querfurt,
- Grundsätze der pädagogischen Arbeit mit arbeitslosen Jugendlichen,
- System der sozialen Absicherung der Erwerbslosen,
- Strategien zur Aktivierung der von sozialer Ausgrenzung bedrohten Jugendlichen,
- Zusammenarbeit diverser Institutionen und Organisationen zur Beschäftigung von Jugendlichen,
- auf Ausbildungserwerb gerichtete Projekte,
- die bei diesen Projekten verwendeten Instrumente zur Aktivierung von Jugendlichen,
- der Beteiligungsmodell der Projekte, verbunden mit aktiver Teilnahme von Jugendlichen,
- Perspektiven der deutsch-polnischen Zusammenarbeit auf der Ebene von verschiedenen Institutionen.

Die Teilnehmer der Studienreise sehen die Lösungen und Handlungsstrategien des deutschen Partners zur beruflichen und sozialen Aktivierung der von Ausgrenzung bedrohten Jugendlichen als weitgehend effektiv und praktisch an. Das Kennenlernen dieser Maßnahmen ermöglichte ihnen, ihre Kompetenzen im Bereich der sozialen und beruflichen Aktivierung der benachteiligten Jugendlichen zu erweitern. Diese Fähigkeiten ermöglichen den Teilnehmern, bei ihrer Arbeit die Ergebnisse und Erfahrungen anderer Institutionen zu nutzen.

Für die Projektteilnehmer hat sich die Studienreise als ein effektives Instrument zum Erwerb von Kompetenzen erwiesen, die bei einer deutsch-polnischen Zusammenarbeit im Bereich der Lösung von Problemen der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden können. Es sind gleichermaßen organisatorische wie interkulturelle Kompetenzen. Diese Kompetenzen werden von einem positiven Motivierungsfaktor begleitet: die Teilnehmer sind von der Möglichkeit und Zweckmäßigkeit der Aufnahme eines internationalen Projekts überzeugt.[8]

---

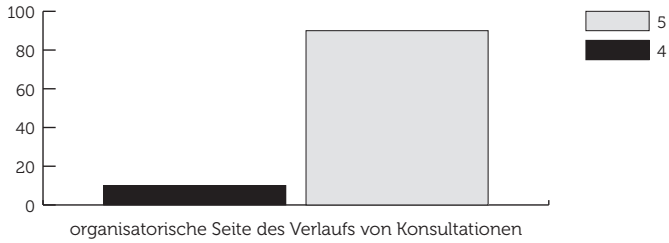
8 Bericht zur Evaluation der Studienreise nach Sachsen-Anhalt, Januar 2012 - interne Materialien des Projektgebers.

Die Evaluation von Konsultationen mit Experten im Bereich der Erstellung von Projektkonspekten im Rahmen der geplanten Kooperation

Die Evaluationsuntersuchung der Konsultationen mit Experten im Bereich der Erstellung von Projektkonspekten wurde auf der Grundlage der Äußerungen von 39 Projektteilnehmern in einem Umfragebogen vorgenommen.

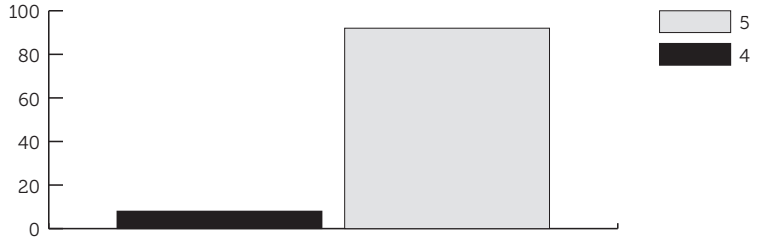
Die Teilnehmer an Konsultationen mit Experten im Bereich der Erstellung eines Projektkonspekts haben die Organisation der Konsultationen sowie den pragmatischen Wert der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten bewertet. Die Noten wurden auf einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 5 (sehr hoch) bezüglich der folgenden Kriterien vergeben:

Sind Sie mit der organisatorischen Seite des Konsultationsverlaufs (Konsultationsort, vorgeschlagener zeitlicher Umfang und Termin etc.) zufrieden?



4 - hohe Noten, 5 - sehr hohe Noten

Waren Ihrer Meinung nach die stattgefundenen Konsultationen mit dem Experten für internationale Projekte bei der Ausarbeitung des Konspekts behilflich?



4 - hohe Noten, 5 - sehr hohe Noten

Welche der bei Konsultationen mit dem Experten für internationale Projekte angesprochenen Fragestellungen war besonders interessant und nützlich?

Die Teilnehmer haben u. a. folgende nützliche Bereiche der Projektvorbereitung genannt:

- Verlauf der Maßnahmen im Projekt.
- Allgemeine Informationen haben mein Wissen sehr bereichert und uns ermöglicht, die Idee zu einem konkreten Konspekt auszuarbeiten.
- Alles war für mich interessant und inspirierend.
- Die Ausarbeitung des Projektkonspekts selbst.
- Harte und weiche Ergebnisse. Maßnahmen im Projekt.
- Alle Informationen waren interessant und wichtig, es ist mein erstes Projekt.

- Die Ausarbeitung der Details im Projektkonspekt, Informationen über Evaluation in Projekten.
- Bewerbung des Projekts. Verlauf der Maßnahmen im Projekt.
- Fassung einer bekannten Idee in einen konkreten Rahmen.
- Alles war nützlich.
- Das ganze Treffen war sehr nützlich, alles war interessant.
- Programme, in deren Rahmen sich der Projektkonspekt umsetzen lässt.
- Die Ausarbeitung des Projektkonspekts.
- Ergebnisse des Projekts, Evaluation des Projekts, Ausarbeitung der Details des Projektkonspekts
- Detaillierte Darstellung der harten und weichen Projektergebnisse.
- Das Schreiben des Projektkonspekts selbst - das Ganze war sehr interessant und einfach dargestellt.
- Alles war toll und nützlich und hat meine Befürchtungen in Bezug auf das Schreiben von Projekten beruhigt.
- Bewerbung des Projekts, Ergebnisse, Maßnahmen.
- Grundsätze der Formulierung / des Aufbaus des Projektkonspekts.

Waren Ihrer Meinung nach die stattgefundenen Konsultationen mit dem Experten für die Entwicklung des Arbeitsmarktes bei der Ausarbeitung des Projektkonspekts behilflich?

5 - sehr hohe Noten

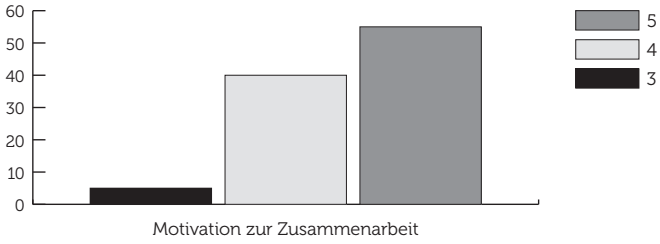
Welche der bei Konsultationen mit dem Experten für die Entwicklung des Arbeitsmarktes angesprochenen Fragestellungen war besonders interessant und nützlich?

- Die Teilnehmer haben u. a. folgende nützliche Bereiche der Projektvorbereitung genannt:
- Alle Informationen waren für mich wichtig und nützlich.
- Alles war nützlich, neue Informationen über die Trends auf dem Arbeitsmarkt.
- Informationen über die Situation der Jugend auf dem Arbeitsmarkt.
- Prognostizieren von Schlüsselkompetenzen auf dem heutigen Arbeitsmarkt.
- Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, künftige Veränderungen und Trends.
- Trends und Erwartungen der Arbeitgeber auf dem heutigen Arbeitsmarkt.
- Problem der Arbeitslosigkeit auf dem Arbeitsmarkt.
- Kompetenzen, die junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt aufweisen sollten.
- Sehr einfach vermittelte Informationen, sehr hilfreich für die detaillierte Ausarbeitung des Projektkonspekts.
- Situation der Jugend auf dem Arbeitsmarkt. Ausbildungs- und Kompetenzniveau bei der Jugend und die Erwartungen des Arbeitsmarktes.
- Anforderungen der Arbeitgeber an die Jugend auf dem Arbeitsmarkt.

Hat Ihr Team es beim Projektkonspekt in Betracht gezogen, eine deutsch-polnische Partnerschaft bzw. ein Kontaktnetzwerk für Initiativen zur Förderung von Gruppen mit geminderten Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu gründen?

Alle Konsultationsteilnehmer haben eine positive Antwort gegeben.

Inwieweit wurde während des Projektkonspekts Ihre Motivation zur Kooperation mit anderen, auch ausländischen Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gestärkt?



3 - mittlere Noten, 4 - hohe Noten, 5 - sehr hohe Noten

Die Projektteilnehmer haben die Organisation der Konsultationen hoch bewertet (90% der Teilnehmer gaben die höchste, 10% Prozent eine hohe, überdurchschnittliche Bewertung ab).

Sämtliche Teilnehmer beschrieben die Konsultationen mit dem Experten für Internationale Projekte als sehr hilfreich (8%) oder als äußerst hilfreich (92%) beim Projektentwurf. In Bezug auf die Konsultationen mit dem Experten für die Entwicklung des Arbeitsmarktes waren sämtliche Bewertungen sehr hoch (100%).

Sämtliche Konsultationsteilnehmer haben die Gründung einer deutsch-polnischen Partnerschaft (eines Kontaktnetzwerks) für Initiativen zur Förderung von Gruppen mit geminderten Chancen auf dem Arbeitsmarkt in ihre Projektkonspekte integriert.

Die Teilnahme an Konsultationen hat zu einer positiven Motivation der Teilnehmer beigetragen, mit anderen Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen, auch mit ausländischen Partnern, im Bereich der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zusammen zu arbeiten.[9]

9 Bericht zur Evaluation der Konsultationen mit Experten im Bereich der Erstellung von Projektkonspekten, Februar 2012 - interne Materialien des Projektgebers.

Projektindikatoren

Die Evaluation des Projekts „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - gute Praxis des deutschen Partners" wurde so angelegt, dass sowohl die Quantität als auch die Qualität der zugrunde gelegten Indikatoren - der Produkte sowie der weichen und harten Projektergebnisse untersucht werden konnten.

Aufgrund der bisherigen Evaluationsuntersuchungen und der Berichte über die Evaluation der einzelnen Projektaufgaben wird u. a. ein Teil des Auszahlungsantrags entwickelt, der den inhaltlichen Erfolg des Projekts betrifft, d. h. die Tabelle: Erzielte Indikatoren Werte.

Sämtliche im Antrag auf Förderung geplanten Projektergebnisse und -produkte werden laufend erzielt, entsprechend dem Zielwert der Indikatoren bzw. ihn übersteigend, nur in einigen wenigen Fällen wurden Werte knapp unter den geplanten 100% erzielt.

Indikatoren des Projekts „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - gute Praxis des deutschen Partners"[10]

Name des Indikators	Art des Indikators	Zielwert	Erreichter Wert	Grad der Umsetzung des Indikators
Durchführung der Fokusstudien (24 h)	Produkt des Projekts	24	24	100%
Entstehung von 2 Berichten über die Fokusstudien	Produkt des Projekts	2	2	100%
Durchführung des Seminars „Erfahrung - Dialog - Partnerschaft"	Produkt des Projekts	8	8	100%
Durchführung des Themenseminars (156 Personenstunden)	Produkt des Projekts	156	156	100%
Durchführung des Seminars über die Besonderheiten von internationalen Projekten (624 Personenstunden)	Produkt des Projekts	624	624	100%
Erwerb von 39 Publikationen über das Projektmanagement	Produkt des Projekts	39	39	100%
Durchführung des interkulturellen Trainings (780 Personenstunden)	Produkt des Projekts	780	780	100%
Erwerb von 39 Publikationen über interkulturelle Bildung	Produkt des Projekts	39	39	100%
Durchführung der Studienreise (1014 Personenstunden)	Produkt des Projekts	1014	936	92,31%

10 Bericht Nr. 12/2012 über die Umsetzung des Prozesses der Projektevaluation (März 2012) - interne Materialien des Projektgebers.

Entstehung von 18 Entwürfen internationaler Projekte	Produkt des Projekts	18	18	100%
Durchführung von Konsultationen zur Planung von internationalen Projekten und zum Arbeitsmarkt (120 h)	Produkt des Projekts	120	120	100%
Entstehung einer zweisprachigen Publikation (100 Stück)	Produkt des Projekts	100	geplante 100	geplante 100%
Entstehung eines Internetportals	Produkt des Projekts	1	1	100%
Ausgabe von 39 Diplomen zur Bestätigung des Projektabschlusses	Produkt des Projekts	39	geplante 39	geplante 100%
Präsentation des Projekts MIRIAM 39 Vertretern der Schlüsselarbeitsmarktinstitutionen in den Kreisen Milicz und Oleśnica	hartes Ergebnis des Projekts	39	39	100%
Erweiterung der Fähigkeit, die aus den Erfahrungen von anderen Institutionen und Projekten resultierenden Ergebnisse zu implementieren, durch mindestens 80% der Teilnehmer	hartes Ergebnis des Projekts	31	36	116,13%
Festlegung der Bedingungen für eine effektive deutsch-polnische Zusammenarbeit bei Projekten zur Lösung von Problemen der Jugend auf dem Arbeitsmarkt durch 39 Teilnehmer	hartes Ergebnis des Projekts	39	39	100%
39 Teilnehmer aus den Kreisen Milicz und Oleśnica werden durch die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen ihre Kenntnisse über die Effektivität internationaler Maßnahmen zur Aktivierung der Jugend um mindestens 80% erweitern	hartes Ergebnis des Projekts	39	39	100%
39 Teilnehmer aus den Kreisen Milicz und Oleśnica werden durch die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen ihre Kenntnisse über das Management internationaler Projekte um mindestens 80% erweitern	hartes Ergebnis des Projekts	39	39	100%
39 Teilnehmer aus den Kreisen Milicz und Oleśnica werden durch die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen ihre Kenntnisse über die interkulturelle Kommunikation und die Grundsätze der Chancengleichheit um mindestens 80% erweitern	hartes Ergebnis des Projekts	39	39	100%
39 Teilnehmer aus den Kreisen Milicz und Oleśnica werden durch die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen ihre Kenntnisse über die Nutzung verfügbarer Analysen zum Vorschlagen von neuen Partnerschaftsmaßnahmen um mindestens 80% erweitern	hartes Ergebnis des Projekts	39	39	100%
Studienreise nach Sachsen- Anhalt (39 Teilnehmer)	hartes Ergebnis des Projekts	39	36	92,31%

Erwerb von Kenntnissen über die Effektivität internationaler Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Sachsen--Anhalt durch 100% der Teilnehmer	hartes Ergebnis des Projekts	39	39	100%
Kennenlernen von Instrumenten zur Gestaltung von Bildungs-und Beschäftigungspolitik für junge Menschen in Deutschland durch 100% der Teilnehmer	hartes Ergebnis des Projekts	39	39	100%
Kennenlernen der Bedingungen für eine effektive deutsch-polnische Zusammenarbeit bei Projekten zur Lösung von Problemen des Jugendarbeitsmarktes am Beispiel der QFC-Projekte durch 100% der Teilnehmer	hartes Ergebnis des Projekts	39	39	100%
Teilnahme von 39 Teilnehmern an individuellen Konsultationen betreffend das Schreiben von Konspekten internationaler Projekte	hartes Ergebnis des Projekts	39	39	100%
Gründung eines Kontaktnetzwerks polnischer und deutscher Institutionen und Organisationen für interregionale und lokale Initiativen zur Förderung von Gruppen mit geminderten Chancen auf dem Arbeitsmarkt - Teilnahme von mindestens 60% der Teilnehmer	hartes Ergebnis des Projekts	23	39	169,57%
90% der Teilnehmer werden ihre Motivation zur Zusammenarbeit mit anderen, auch ausländischen Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit um mindestens 30% erhöhen	weiches Ergebnis des Projekts	35	39	111,43%
90% der Teilnehmer werden ihre interkulturellen Kompetenzen um mindestens 60% erweitern	weiches Ergebnis des Projekts	35	39	111,43%
90% der Teilnehmer werden ihre Kreativität bei der Ergreifung von partnerschaftsgestützten Initiativen betreffend den Arbeitsmarkt um mindestens 30% erhöhen	weiches Ergebnis des Projekts	35	39	111,43%
90% der Teilnehmer werden sich bei der Aufnahme von Kontakten mit Partnern um mindestens 30% sicherer fühlen	weiches Ergebnis des Projekts	35	39	111,43%
90% der Teilnehmer werden um mindestens 60% die Fähigkeit erhöhen, die durch die Studienreise und durch eigene Projektkonspekte erworbenen Kenntnisse praktisch einzusetzen	weiches Ergebnis des Projekts	35	39	111,43%
90% der Teilnehmer werden ihr Bewusstsein bezüglich der Möglichkeiten und der Effektivität der aufgenommenen Zusammenarbeit sowie der öffentlich--sozialen Partnerschaft um mindestens 60% ändern	weiches Ergebnis des Projekts	35	39	111,43%

90% der Teilnehmer werden ihre Erfahrung im Bereich des Funktionierens einer effektiven Zusammenarbeit sämtlicher Arbeitsmarktinstitutionen in Deutschland um 50% erweitern	weiches Ergebnis des Projekts	35	39	111,43%

Literatur:

1. European Commission, Working Document No.6. 2007, Measuring Structural Funds Employment Effects.
2. Krzychała S., Zamorska B., 2008, „Dokumentarna ewaluacja szkolnej codzienności", Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław.
3. Pylak K., 2009, Podręcznik ewaluacji projektów infrastrukturalnych, Krajowa Jednostka Oceny Departament Koordynacji Polityki Strukturalnej Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
4. Trocki M., Grucza B., 2007, Zarządzanie projektem europejskim, PWE, Warszawa.
5. Stronkowski P., 2010, ABC wskaźników w projektach edukacyjnych. Poradnik dla piszących i oceniających projekty, Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Funduszy Strukturalnych, Warszawa.
6. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007-2013. Wytyczne nr 6 w zakresie ewaluacji programów operacyjnych na lata 2007-2013, 2007, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
7. Nowy okres programowania 2007-2013. Przewodnik po metodach ewaluacji: wskaźniki monitoringu i ewaluacji. Dokument roboczy nr 2, 2006, Komisja Europejska Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej, ein im Rahmen des Operationellen Programms Technische Hilfe übersetztes Dokument.

Quellendokumente des Projektgebers:

1. Plan der Projektevaluation - Anlage Nr. 1 zum Bericht Nr. 1/2011 über die Umsetzung des Prozesses der Projektevaluation (April 2011).
2. Bericht zur Evaluation der Analyse des Bedarfs und der Erwartungen der Projektteilnehmer, Juni 2011.
3. Bericht zur Evaluation des Seminars über das Management von internationalen Projekten und des interkulturellen Trainings, Oktober 2011.
4. Bericht zur Evaluation der Studienreise nach Sachsen-Anhalt, Januar 2012.
5. Bericht zur Evaluation der Konsultationen mit Experten im Bereich der Erstellung von Projektkonspekten, Februar 2012.
6. Bericht Nr. 12/2012 über die Umsetzung des Prozesses der Projektevaluation (März 2012).

Internetseiten:

1. Definition der Evaluation, http://www.ewaluacja.gov.pl/ewaluacja_wstep/Strony/Definicja.aspx [abgerufen am 31.03.2012]
2. Cele ewaluacji, http://www.pte.org.pl/x.php/1,155/O-ewaluacji.html [abgerufen am 31.03.2012]
3. Standardy ewaluacji, Polskie Towarzystwo Ewaluacyjne, Warszawa 2008, http://www.ewaluacja.org.pl/download/Standardy_ewaluacji_PTE.pdf [abgerufen am 31.03.2012]

Magdalena Mazik-Gorzelańczyk
Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung „Faveo"

Man muss handeln, um die Dinge zu verwirklichen, und nicht warten, bis sie Wirklichkeit werden.

Internationale Zusammenarbeit zugunsten von lokalen Arbeitsmärkten am Beispiel des Projekts MIRIAM.

Die Herausforderungen des heutigen globalen Arbeitsmarktes bedürfen globaler Lösungen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, eine internationale Zusammenarbeit zwischen Institutionen, die zugunsten von Arbeitnehmern handeln, aufzubauen. Eines der Elemente dieses Prozesses sind internationale Organisationen und Verbände, wie die Internationale Arbeitsorganisation oder die Europäischen Betriebsräte. Aber auch die Stimulierung der im globalen Maßstab kleinen Arbeitsmärkte kann mithilfe der Unterstützung durch ausländische Partner erfolgen, wofür das Projekt MIRIAM - Mitteldeutsche Industrieregion fördert interkulturelle Austauschmaßnahmen - ein Beispiel ist. Die Projektmethode erlaubt, die für das Projekt typischen Eigenschaften, wie die zugrunde gelegte Dauer und das Budget sowie die definierte Zielgruppe und das Umsetzungsgebiet zu nutzen, um interessante Lösungen für die berufliche Aktivierung der Jugend in einem bestimmten Gebiet zu testen.

Das Projekt fügt sich in die Grundsätze der Lissaboner Strategie ein, deren Umsetzung es zum Ziel hat, aus Europa einen attraktiveren Ort für die Ansiedlung von Investitionen und die Erwerbstätigkeit zu machen, das Wissen und die Innovationen zu entwickeln und eine höhere Anzahl von dauerhaften Arbeitsplätzen zu schaffen. Der Wachstum der Beschäftigung und des sozialen Zusammenhalts auf dem Gebiet der Europäischen Union ist eine der Prioritäten des Europäischen Sozialfonds, der den Mitgliedsstaaten zur Verfügung gestellt wurde als ein Instrument zum Ausgleich der Missverhältnisse zwischen den einzelnen Regionen der Gemeinschaft und ihren Einwohnern. So ist auch das Projekt MIRIAM im Rahmen des deutschen Programms IdA - „Integration durch Austausch" entstanden, dessen Budget aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds (75 Mio. Euro) sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (18 Mio. Euro) besteht.

In der ersten Ausgabe der Ausschreibung im Jahr 2009 wurden im Rahmen der „Integration durch Austausch" 69 Projekte begonnen. Ausländische Partner deutscher Akteure waren Institutionen aus 23 europäischen Staaten, darunter 14 aus Polen - was Polen auf dem vierten Platz hinter Italien, Österreich und Holland platziert.[1] Eine so hohe Platzierung unseres Landes hinsichtlich der stattfindenden Zusammenarbeit, hinter Staaten, in denen man sich leicht in deutscher Sprache verständigen kann, wodurch die Kommunikationsbarriere erheblich gesenkt wird, sowie dem touristisch attraktiven Italien, zeugt von einer Festigung der Kontakte im Rahmen der deutsch-polnischen Nachbarschaft und ihrer Nutzung bei konkreten Maßnahmen. Dieser Prozess wird durch die

1 http://www.esf.de/portal/generator/12260/2009__12__16__ida__projekt__aufrufe.html

deutschen Behörden gefördert - ein Beweis dafür ist die Veranstaltung der ersten Konferenz des Programms in Görlitz und der Umstand, dass beim Aufbau eines europäischen Kooperationsnetzwerks, was einer der Grundsätze von IdA ist, ein Schwerpunkt auf deutsch-polnische Partnerschaften gelegt wird.

Träger und Ideengeber des Projekts ist die Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, die seit 1994 Maßnahmen zur Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen, sowohl der Erwerbstätigen, als auch der in der Ausbildung, durchführt. Die MIRIAM-Maßnahmen werden an eine besondere und spezifische Zielgruppe gerichtet, nämlich an langzeitarbeitslose Jugendliche, mit Problemen in der sozialen Umgebung und in einer schwierigen Lebenslage. Die fundamentale Barriere - die Erwerbslosigkeit - wird üblicherweise im Falle dieser TeilnehmerInnen von sozialen und familienbedingten Belastungen sowie von einem verschlechterten Gesundheitszustand begleitet. Deswegen wurden im Projekt besondere Maßnahmen berücksichtigt, die für eine gelungene Umsetzung des Vorhabens erforderlich sind. Eine der Motivationen der alleinerziehenden Mütter bzw. Väter (die einen relativ hohen Anteil an der Zielgruppe darstellen), sich der Herausforderung zu stellen, ist die Möglichkeit zur Teilnahme am Projekt auch für ihre Kinder, die mit den Eltern ins Ausland fahren können, wo während der Praktika für ihre Betreuung gesorgt wird.

Die Notwendigkeit, eine kulturelle und sprachliche Barriere zu überwinden sowie sich an das Funktionieren in einer Gruppe (die TeilnehmerInnen arbeiten gemeinsam, sind in Mehrpersonenzimmern untergebracht, teilweise bereiten sie die Mahlzeiten selbst zu) sowie in einer Arbeitsgemeinschaft anzupassen, führt dazu, dass die Fähigkeit gestärkt wird, in Krisensituationen zurechtzukommen, dass Eigeninitiative freigesetzt wird und, dass das soziale und berufliche Selbstwertgefühl steigt. Die Folge ist eine steigende Motivation, den Kreis von Personen zu verlassen, die von der Sozialhilfe leben. Der Weg zur Wiedereingliederung dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt ist länger und schwieriger als im Falle von durchschnittlichen Jugendlichen und mit einem hohen Misserfolgsrisiko belastet. Deswegen bilden wohlüberlegte Maßnahmen und die Erfahrung der Organisatoren ein wichtiges Element der Projektstrategie.

Matthias Hirschmann,
Bereichsleiter Europa Kompetenz bei QFC GmbH

Der Prozess der Internationalisierung von Märkten und die Zunahme internationaler Kooperations- und Kapitalbeziehungen kennzeichnet die aktuelle wirtschaftliche Situation. Die Europäisierung hat weitreichende Folgen für die Personalentwicklung und den Qualifikationsbedarf der Unternehmen. Der Erwerb von Europakompetenz wird für die Zukunft immer wichtiger. Das QFC hat deshalb in diesem Bereich Projekte realisiert, die lebenslanges Lernen mit internationalisierter Berufsausbildung und Qualifizierung verbinden. Das QFC strebt an, innerhalb der nächsten Jahre einen internationalen Ausbildungsverbund aufzubauen, in dem Betriebe und Berufsbildungseinrichtungen jungen Europäerinnen und Europäern sprachliche, fachliche und überfachliche Qualifikationen vermitteln. Die Freizügigkeit im vereinten Europa wird so erlebbar und real.

Wir arbeiten dabei mit vielen Partnern zusammen. Die Koordination formeller und informeller Netzwerke erfordert einen hohen Einsatz in der „Beziehungspflege". Die Pflege persönlicher Kontakte ermöglicht Klärungen und Entscheidungen „unterhalb"€ der formalen Entscheidungswege. Sie hängen unmittelbar von den beteiligten Personen ab. Wechseln diese, so muss die Arbeitsbeziehung erst mühsam neu wiederhergestellt werden oder entfällt gar ganz. Um die Kooperation auf der Arbeitsebene abzusichern, sollte daher parallel die Zusammenarbeit auf der Ebene der Institutionen vereinbart und so langfristig von einzelnen Personen unabhängig gemacht werden. Um stabile Kooperationsbeziehungen herzustellen, bedarf es mehr als der Erkenntnis, dass Zielgruppen einzelner Projekte davon profitieren. Vielmehr müssen auch die beteiligten Partner einen konkreten Vorteil für ihre Arbeit erfahren. Insbesondere der Einsatz von Steuerungsgruppen und Projektbeiräten, die Organisation eigener, thematisch orientierter Veranstaltungen und die Einbindung des regionalen Netzwerkes in die Organisationsstrukturen der Berufsbildungsakteure sind für eine gute Netzwerkarbeit unerlässlich.

TeilnehmerInnen und die Struktur der Projektmaßnahmen

Die ProjektteilnehmerInnen werden unter langzeitarbeitslosen Einwohnern des Kreises Saale (Sachsen-Anhalt) in der Altersgruppe von 18 bis 30 rekrutiert. Das Vorhaben richtet sich an Personen, die einen Schulabschluss haben, aber keine Beschäftigung fanden, sowie an jene, die aus dem Bildungssystem, sowohl der Grund- als auch weiterführenden Stufen ausgestiegen sind und eine Unterstützung bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt brauchen. Deswegen ist die Begünstigtengruppe ziemlich heterogen. Die Rekrutierung erfolgt in Intervallen von einigen Monaten, insgesamt wird von zehn Ausgaben ausgegangen, bei denen etwa 160 Personen ein Auslandspraktikum absolvieren werden. Die Zielländer, die die Jugendlichen aufnehmen, sind Polen und Frankreich.

Die erste Phase des Projekts umfasst eine Informationsaktion sowie Maßnahmen, die eine möglichst breite Gruppe potentieller Begünstigten erreichen, denen die von MIRIAM angebotenen Möglichkeiten präsentiert werden. In dieser Phase werden mehr Personen rekrutiert, denn manche von ihnen brechen im Laufe der Maßnahmen ihre Teilnahme ab. In optimistischen Fällen handelt es sich dabei um die Aufnahme von Arbeit bzw. Ausbildung. Es kommen auch Situationen vor, wie z.B. Familienprobleme, die Notwendigkeit einer speziellen Behandlung, bzw. Straffälligkeit. Die Begünstigten steigen dann aus dem Projekt aus, wobei eingeräumt wird, dass sie zurückkommen können, wenn sich ihre Lebenssituation ändert.

Nach der Bildung einer Projektgruppe durchlaufen die Jugendlichen Fördermaßnahmen, deren Ziel in der Kompetenzfeststellung (die erste, einwöchige Phase des Projekts) und einer möglichst guten Vorbereitung der Teilnahme an dem Auslandspraktikums liegt. Während eines 11-wöchigen Kurses finden Integrationsveranstaltungen statt und werden die Fähigkeiten zur Gruppenarbeit und zum Zurechtkommen in schwierigen sozialen und interpersonellen Situationen entwickelt. Die TeilnehmerInnen durchlaufen ein Mobilitätstraining, Konsultationen mit einem Berufsberater sowie Workshops, die zur Vorbereitung auf die Arbeit und Erwerbstätigkeit dienen.

Ein weiteres Element bilden ein interkulturelles Training und ein Sprachkurs, deren Ziel darin besteht, das Wissen über das Land zu erweitern, in das junge Deutsche bald fahren sollen, ihre interkulturellen Kompetenzen zu stärken sowie die Barriere der Benutzung einer Fremdsprache zu überwinden. Für die Jugendlichen ist das auch eine Gelegenheit, ihre künftigen BetreuerInnen und DolmetscherInnen kennen zu lernen, die das Veranstaltungsprogramm umsetzen.

In der entscheidenden Phase des Projekts, soweit keine anderen unerwarteten Umstände eintreten und der junge Mensch sich für die Reise entscheidet (was nicht immer der Fall ist) und eine positive Beurteilung durch die ProjektmitarbeiterInnen bekommt (es kommen manchmal Indikationen gegen bestimmte Personen vor, wenn z. B. ein Risiko eines destabilisierenden Einflusses auf den Rest der Gruppe besteht oder eine Abhängigkeit von Genussmitteln festgestellt wird), nimmt er an einem mehr als vierwöchigen Berufspraktikum teil, bei dem er neue Fähigkeiten erwirbt und seine Kompetenzen stärkt, die für einen besseren Start auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind. Die Praktikumsplätze werden nach Möglichkeit an die bisherigen Karrierewege der TeilnehmerInnen angepasst und stellen eine Fortsetzung der im Inland ergriffenen Maßnahmen dar, z. B. des Erwerbs eines Ausbildungsplatzes, die nach der Rückkehr fortgesetzt werden soll. Untersucht werden Kompetenzen und Möglichkeiten von einzelnen Personen, ihre Interessen und individuellen Präferenzen, um den Erwartungen der jungen Menschen entgegenzukommen und ihre Motivation zur aktiven Teilnahme an der Beschäftigungssuche zu stärken. Wenn ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin am Praktikumsplatz nicht zurechtkommt, werden Fördermaßnahmen ergriffen - ein Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten und der Leitung der Einrichtung, Änderung der Pflichten bzw. Arbeitsbedingungen. Im Fall von einer Verschlechterung des Gesundheitszustands, Komplikationen in der Familie, einer positiven Antwort des Arbeitgebers auf die eingereichte Bewerbung, kann der Praktikant den Auslandsaufenthalt unterbrechen und in sein Heimatland zurückkehren.

Das Projekt wurde in reguläre Etappen gegliedert, in denen die einzelnen Gruppen rekrutiert werden, die einzelne Phasen im Projekt durchlaufen. So hat die zeitliche Struktur einen zyklischen Charakter: Binnen einem Jahr werden 4 Gruppen rekrutiert, vorbereitet und ins Ausland geschickt. Das ermöglicht eine Anpassung des Teilnahmetermins an den individuellen Entwicklungs- und Bildungsweg der Begünstigten sowie eine relativ hohe Regelmäßigkeit der Maßnahmen, was ihre Durchführung erleichtert.

Barbara Salden,
Leiterin des Projektes MIRIAM

In Projekten, die im Inland stattfinden, weilen die Teilnehmenden lediglich 8 Stunden am Tag im Projekt, d.h. von morgens bis zum Nachmittag. In MIRIAM dagegen sind sie während des Auslandsaufenthalts 24 Stunden im Projekt integriert. Das stellt für die BetreuerInnen eine große Herausforderung dar. Wir mussten feststellen, dass die Teilnehmenden mit der Organisation einer sinnvollen Freizeitgestaltung überfordert waren. Nach den ersten Erfahrungen dieser Art haben wir diesen Aspekt in unsere Vorbereitung einbezogen. Gute Erfahrungen haben wir in der Vorbereitungsphase mit der Durchführung interkultureller Seminare in Zusammenarbeit mit unseren ausländischen Partnern gemacht. Zu überlegen ist die Dauer der Vorbereitungsphase, die einerseits lang genug für eine optimale Vorbereitung der Teilnehmenden sein muss, andererseits aber die Motivation der Teilnehmenden nicht einschränken darf.

Für die Durchführung internationaler Projekte ist die Qualität der Zusammenarbeit der Partner aus den verschiedenen Ländern von großer Bedeutung. Das Verhältnis muss offen, verantwortungsvoll, aber auch belastbar sein.

Eine zusätzliche Maßnahme zur Förderung der Mobilität und der Motivation der TeilnehmerInnen, sich an internationalen Initiativen zu beteiligen, sind die im Projekt geplanten Treffen mit den Jugendlichen aus dem Land, in das die PraktikantInnen fahren. Junge Polen und Franzosen werden mit BetreuerInnen zu einer einwöchigen Reise nach Deutschland eingeladen. Während des Aufenthalts wird ein Integrationsprogamm mit deutschen KollegInnen (MIRIAM-TeilnehmerInnen) umgesetzt, es gibt ebenfalls die Möglichkeit zum Kennenlernen der Region, aus der sie kommen. Diese Seminare finden in Merseburg bzw. Querfurt statt, wo in den Unterrichtsräumen der IEB-Schulungsgesellschaft für beide Gruppen auch Workshops im Bereich der interkulturellen Bildung, gemeinsamer Unterricht der Sprache der Nachbarn, Integrationsabende veranstaltet werden. Für junge Deutsche ist es eine Gelegenheit, Informationen über das Land ihres künftigen Praktikums zu bekommen sowie die polnischen und französischen Jugendlichen kennen zu lernen. Ihre Gleichaltrigen aus den Nachbarländern erwerben wiederum, dank der Reise, Kenntnisse über den Arbeits- und Bildungsmarkt in Deutschland und stärken ihre interkulturellen Kompetenzen. In vielen Fällen treffen sich die TeilnehmerInnen der bilateralen Seminare während des Praktikums wieder und setzen die zuvor geschlossenen Bekanntschaften fort. Für diese Komponente des Projekts wird eine zusätzliche Finanzierung aus Mitteln des Deutsch-Polnischen Jugendwerks beantragt. Diese Anträge werden gemeinsam vom Projektträger QFC GmbH und von ausländischen Partnern, die an MIRIAM teilnehmen, gestellt.

Neben den Maßnahmen, die direkt an Jugendliche, die Förderung auf dem Arbeitsmarkt brauchen gerichtet sind, umfasst das Projekt auch Komponenten, die seine Wirkung in anderen Bereichen erweitern. Es handelt sich dabei um Treffen von MitarbeiterInnen der Institutionen und Organisationen, die an der Umsetzung des Projekts beteiligt sind. Gemeinsame Konferenzen dienen einer gegenseitigen Berichterstattung über den Stand der Projektumsetzung, der Evaluation bisheriger Errungenschaften und dem Erfahrungsaustausch zwischen den Akteuren, um auf eintretende Situationen flexibel zu reagieren und ein effektives Monitoring der laufenden Maßnahmen zu betreiben. Die Konferenzen sind außerdem eine Gelegenheit, Informationen über den Arbeitsmarkt in den einzelnen Staaten und die angewandten Sozialschutzmodelle zu vermitteln. Ein besonderer Augenmerk wird auf die Formen der Beschäftigung von Jugendlichen und Lösungsansätze für die berufliche Aktivierung junger Erwerbsloser gelegt. Dank derartiger Komponenten trägt das Projekt zur Entstehung eines Mehrwerts bei - der Erhöhung der Qualität von Maßnahmen der einzelnen Projektpartner, der Verbreitung von innovativen Lösungen, der Umsetzung von gemeinsam entwickelten Standards in verschiedenen europäischen Ländern.

Obwohl der Schwerpunkt des Projekts auf beruflicher Integration liegt, ermöglicht seine Konstruktion die Entwicklung von anderen, vor allem von sozialen und interkulturellen Kompetenzen, stellt aber auch eine wichtige persönliche Erfahrung dar, die sich manchmal stark auch im familiären Bereich niederschlägt. Davon zeugen die Äußerungen der TeilnehmerInnen, die in vielen Fällen Kontakte mit ihren PraktikumsbetreuerInnen und DolmetscherInnen weiterhin pflegen und es als eine Möglichkeit der „Verlängerung“ des Aufenthalts ansehen.

Eine Form der Dokumentierung der Teilnahme am Projekt besteht darin, dass Jugendlichen das Dokument Europass Mobilität ausgestellt wird. Dabei handelt es sich um ein einheitliches Formular, das in der Europäischen Union zum Nachweis der im Rahmen von Auslandsaufenthalten erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, den sog. europäischen Bildungswegen verwendet wird. Das kann ein Berufspraktikum in einem Unternehmen, ein im Rahmen eines Austauschprogramms anerkanntes Hochschulstudium-Semester, ein Praktikum als Volontär in einer Nichtregierungsorganisation sein. So ein Bildungsweg wird durch zwei Partnerorganisationen beaufsichtigt - eine im Herkunfts- und eine im Aufnahmeland. Die beiden Partner legen das Ziel, den Umfang und die Dauer der Ausbildung fest. Bei Gesprächen mit künftigen Arbeitgebern ist der Europass nicht nur ein Nachweis der Berufsqualifikationen, sondern auch ein Beleg für die Bereitschaft des künftigen Arbeitnehmers zu Mobilität und zur Annahme neuer Herausforderungen.

Internationale und inter-institutionelle Zusammenarbeit

Die Konstruktion von MIRIAM basiert auf der Kooperation mehrerer Akteure, die sich in den Projektmaßnahmen austauschen und ergänzen. Wie im „Informationsbericht” der Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC) bemerkt wurde, der im Rahmen des vorliegenden Projekts entstanden ist, ist es unmöglich, eine Institution zu finden, die sämtliche für die Durchführung von derart komplexen Maßnahmen erforderlichen Kompetenzen und technischen Voraussetzungen in sich vereinigt. Deswegen ist es wichtig, eine Umsetzungsstrategie aufzubauen, die auf einer laufenden, transparenten, zielorientierten und mit gegenseitigem Vertrauen erfüllten Zusammenarbeit mehrerer Partner auf unterschiedlichen Ebenen basiert.

Am Projekt MIRIAM nehmen auf nationaler (deutscher) Ebene öffentliche, private und Nichtregierungsinstitutionen teil. Der Antragsteller und Träger des Projekts ist QFC, die den Status einer Non-Profit-Gesellschaft hat. Als eine von Gewerkschaften gegründete Organisation wird sie als eine Institution des dritten Sektors definiert, die im gemeinnützigen Bereich tätig ist. Die Hauptaufgabe der QFC im Projekt ist die Koordinierung und Organisation von Aufgaben und das Zusammenfügen der Aktivität der übrigen Partner sowie die Verantwortung für die richtige finanzielle Abrechnung der Fördermittel gegenüber der, das Projekt umsetzenden Institution (Ministerium für Arbeit und Soziales). Die Organisation nimmt auch die Teilnehmerevaluation und die Bearbeitung deren Ergebnisse vor.

Für die Rekrutierung der TeilnehmerInnen für das Projekt sorgt das sog. Jobcenter, zuständig für den Kreis Saale. Es ist eine der Einheiten, die Aufgaben wahrnimmt, die jenen der Arbeitsämter in Polen ähnlich sind, und die in Deutschland nach der Reform der Verwaltungsstrukturen, die für öffentliche Hilfe für Arbeitslose

zuständig sind, eingeführt wurde. Auf diese Weise ist die staatliche Verwaltung am Projekt beteiligt und die Projektmaßnahmen sind gleichzeitig zu einem ihrer an Arbeitslose gerichteten Angebote geworden. Eine solche Zusammenarbeit garantiert eine schnelle und effektive Erreichung der richtigen Gruppe von Begünstigten und die Durchführung der Rekrutierung durch ein für derartige Maßnahmen qualifiziertes Personal.

In der nächsten Phase des Projekts bringt sich die IEB-Schulungsgesellschaft mbH ein - eine Bildungsgesellschaft, die als private Gesellschaft mit beschränkter Haftung fungiert. Die Teilnahme dieser Institution garantiert eine angemessene Vorbereitung der TeilnehmerInnen auf den Praktikumsaufenthalt, da Workshops von beruflichem und integrativem Charakter ihr ständiges Programmangebot ausmachen. Die IEB-Schulungsgesellschaft mbH verfügt über eine entsprechende Infrastruktur sowie pädagogisches Personal für die Durchführung von Veranstaltungen. Im Rahmen der Vorbereitungsworkshops entstehen im praktischen Teil dauerhafte Effekte der Arbeit von Jugendlichen - ein Kräutergarten, Weihnachtsdekorationen, Speisekarten, was die Motivation zur Teilnahme steigert. Dieser Teil des Projekts wird in Form von täglichen Veranstaltungen realisiert, die acht Stunden lang dauern, damit sich die Jugendlichen auf den üblichen Arbeitsrhythmus vorbereiten. Diese Phase stellt auch ein wichtiges Moment im Zyklus der Projektmaßnahmen dar, weil die BetreuerInnen die Gelegenheit haben, die TeilnehmerInnen beim Funktionieren in der Gruppe und bei der Ausführung vorgegebener Tätigkeiten zu beobachten sowie ihre soziale und familiäre Situation kennen zu lernen. Dies bildet eine Grundlage für die Empfehlung und die Qualifizierung zum Auslandsaufenthalt.

Auf der Ebene der Vorbereitung bringen sich in das Projekt weitere, und zwar ausländische Partner ein - „Faveo", Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung, eine polnische Nichtregierungsorganisation mit Sitz in Breslau sowie der französische Verein Le Mat. Die beiden Institutionen sind im Projekt vor allem für die Organisation und Durchführung ausländischer Praktika verantwortlich, bringen sich da aber bereits etwas früher ein, indem sie Workshops im Bereich der interkulturellen Bildung und der Sprachanimation durchführen. Für die Jugendlichen ist es die erste Begegnung mit den ausländischen BetreuerInnen, der Sprache des Landes, in dem sie bald arbeiten werden, dessen Kultur, kulinarischen Gepflogenheiten, Geschichte. Es ist auch eine Gelegenheit, konkrete Fragen zur künftigen Reise zu stellen, die Ängste und Vorstellungen zu überprüfen. Auf dieser Stufe des Projekts kommt es noch vor, dass die TeilnehmerInnen auf seine letzte Etappe verzichten bzw. das Zielland wechseln oder sich für eine neue Herausforderung entscheiden, die bis dahin nicht in Frage kam. Der Aufbau von guten Beziehungen mit Vertretern ausländischer Organisationen, die für die Auslandspraktika zuständig sind, bildet für die TeilnehmerInnen ein wichtiges Moment der „Verankerung" im Projekt, des Abbaus von Ängsten und der mit der Reise verbundenen Emotionen. Das Bewusstsein, dass sie im fremden Land von Personen begleitet werden, die die deutsche Sprache fließend beherrschen, zu ihnen freundlich eingestellt sind und auch „ihre Welt" (die deutsche Realität) kennen, was auch bedeutet, besser verstanden zu werden, wirkt sich beruhigend auf die Jugendlichen aus.

Die Krönung des mehrere Wochen dauernden Vorbereitungszyklus bildet ein vierwöchiges Auslandspraktikum in Polen oder Frankreich, für dessen Vorbereitung und Umsetzung die ausländischen Partner von QFC verantwortlich sind - die Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung „Faveo" aus Breslau sowie der Verein Le Mat, der in der Umgebung der Gemeinde Balazuc tätig ist. Der deutsche Träger hat mit der polnischen Organisation bereits langjährige gemeinsame Erfahrungen bei der Projektumsetzung machen können, während der französische Akteur eigens für den Bedarf von MIRIAM für die Zusammenarbeit gewonnen wurde.

Die Vertreter sämtlicher an der Umsetzung beteiligten Institutionen stehen im Alltag in einem regelmäßigen Kontakt per E-Mail und Telefon miteinander und kommen zu zyklischen Resümee-Treffen und Konferenzen der Multiplikatoren zusammen. Diese Form der Zusammenarbeit bedarf der gegenseitigen Akzeptanz der Arbeitskultur jedes Akteurs, der Berücksichtigung ihrer mentalen und nationalen Eigenarten sowie der Achtung der gesetzlichen Lösungen jedes Landes. Die Umsetzung des Ziels ist auch mit der Überwindung von Schwierigkeiten und Projektkrisen verbunden, wobei es gilt, den gegenseitigen Respekt und das Vertrauen zu bewahren. All das zusammen stellt eine hervorragende Form des Lernens von Toleranz und Flexibilität im internationalen Handeln dar und wirkt sich positiv auch auf die tägliche Programmarbeit jedes Partners aus.

Helmut Krodel,
Geschäftsführer des Qualifizierungsförderwerks Chemie GmbH

Der deutsche Arbeitsmarkt ist aktuell von dem demographischen Wandel geprägt. Die Arbeitgeber sind mit dem Facharbeitermangel und späterem Rentnereintrittsalter konfrontieren. Längere Beschäftigung von Menschen (seit vier Jahren gilt in Deutschland die schrittweise Anhebung des Rentnereintrittsalter auf 67 Jahre für Frauen und Männer und die Förderung von Altersteilzeit durch die Arbeitsagentur ist ausgelaufen) ist eine neue Erfahrung und Herausforderung. Wir befinden uns in einer Übergangsphase, in der man überlegen sollte, wie Arbeitnehmer in höherem Alter mit Belastungen auf dem Arbeitsplatz umgehen könnten und die Arbeitsbedingungen anpassen. Zum Beispiel: bis jetzt existieren keine Beispiele für industrielle Schichtarbeit für Beschäftigte, die älter als 55 Jahre sind, die bis jetzt von diesen Stellen ausgenommen wurden und an anderen Plätzen beschäftigt. Jetzt kommt die Aufgabe, Arbeitsbedingungen neu zu gestalten, sowie Weiterbildung in Betrieben anzupassen, was auch technologische Entwicklung fordert.

Die niedrige Geburtsquote seit vielen Jahren, eine gute wirtschaftliche Entwicklung und in Folge auch niedrige Arbeitslosigkeit verbessern generell die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt. Seit einigen Jahren gibt es ein relativ gutes Angebot für Bildung, weniger Kandidaten kämpfen um einen Ausbildungsplatz. Aber Facharbeitermangel zwingt uns an sozialen Gruppen zu denken, die sich bis jetzt weniger an der Beschäftigung beteiligt hatten. Das sind einerseits die Ältere, anderseits auch Jugendliche, die auf Grund der Misserfolgen bei der Bildung kein Schulabschluss bekommen hatten und danach auch kein Arbeitsplatz. Und wir sprechen über relativ große Gruppe, von mehr als 10% der Jugendlichen, die ohne Berufsabschluss bleiben. Die Gesellschaft soll für diese junge Menschen entsprechende Ausbildungsmaßnahmen und Beschäftigungsbereiche organisieren, damit auch sie beruflich aktiv werden.

Diese demographischen Herausforderungen definieren Themen der Initiativen, die in Deutschland mit ESF-Mittel gefördert werden. Unter dem Ziel - den Folgen der demografischen Entwicklung entgegenzuwirken - werden Projekte umgesetzt, die z.B. Vermittlung von Kompetenzen der älteren Mitarbeiter an Jüngere sichern oder gute Praxis der Beschäftigung von Älteren entwickeln. Ein wichtiges Thema ist Gleichstellung von Frauen und Männern, was mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden ist. Diesbetrifft auch die Männer, weil wir in Deutschland in den letzten Jahren eine höhere Beteiligung von Männer bei der Kindererziehung oder Pflege der Älteren, was bis jetzt typische Frauenaufgabe war, beobachten. Ein weiterer wichtiger Begriff für die gesellschaftliche Entwicklung ist die Nachhaltigkeit in der Wirtschaft. Die QFC GmbH versucht in einem neuen Projekt auch KMU für diese Thema zu interessieren und sie zu motivieren, Nachhaltigkeit zum Leitmotiv ihres wirtschaftlichen Handelns zu machen.

Umsetzung der Praktika in Polen und Frankreich

Jeder der ausländischen Partner des Projekts MIRIAM verwendet ein anderes Modell bei der Erfüllung der Aufgabe, die in der Vorbereitung und Durchführung von Praktika für junge Deutsche besteht. Der Verein Le Mat betreibt selbstständig das Zentrum Le Viel Audon. Es ist ein kleiner Landwirtschaftsbetrieb im Cańon des Flusses Ardêche, mit einem eigenen Übernachtungshaus, eigener Verpflegung und ökologischer Produktion (von Gemüse, Kräutern, Milcherzeugnissen). In dem am Berghang gelegenen Zentrum, in einem relativ schwer zugänglichen und von benachbarten Ortschaften abgeschnittenen Gebiet werden Jugendgruppen empfangen, denen das Modell eines Ökobetriebs näher gebracht und Teamarbeit-Kompetenzen vermittelt werden.

Die TeilnehmerInnen am Projekt MIRIAM sind während ihres Aufenthalts in Le Viel Audon in sämtlichen Tätigkeitsbereichen der Organisation aktiv und begleiten die MitarbeiterInnen bei alltäglichen Aufgaben wie Tierzucht, Anbau von Gemüse und Kräutern, Vorbereitung von Mahlzeiten, Renovierungsarbeiten, Produktverkauf. Für den Bedarf des Projekts wurde die Errichtung eines neuen steinernen Weges zum Zentrum eingeplant, was einen dauerhaften Beitrag junger Deutschen zu seiner Tätigkeit bildet. Im Zusammenhang mit den an diesem Ort herrschenden Bedingungen verbringen die Gruppen die ganze Zeit zusammen, wobei sie ihre Pflichten und die Organisation der Freizeit teilen.

Dahinter verbirgt sich das pädagogische Konzept von Le Viel Audon: junge Menschen sollen sich praktisch überzeugen, dass sie imstande sind, viele neue, ihnen bisher unbekannte Fähigkeiten zu beherrschen und dass

man mehr erreichen kann, wenn man gemeinsam handelt. Es ist wichtig, jedem eine Chance zu geben, denn jeder kann seinen relevanten Beitrag zur Gemeinschaft leisten. Die Institution adressiert die Projektmaßnahmen auch an die lokale Bevölkerung. Beispielsweise verbesserten die MIRIAM-TeilnehmerInnen im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Gemeinde Balazuc den Zustand einer der örtlichen Straßen, die sich in einem schwer zugänglichen, bergigen Gebiet befindet.

In Polen organisiert die Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung „Faveo" für junge Deutsche andere Möglichkeiten, berufliche Erfahrung zu sammeln. Sie hat zum Projekt einen anderen Partner - das Landratsamt in Milicz eingeladen, mit dessen Vermittlung die Praktikumsplätze in lokalen Institutionen gewonnen werden. Es ist ein Beispiel für innovative und effektive Zusammenarbeit im Rahmen der öffentlich-sozialen Partnerschaft, eines in Polen neu entwickelten Modells. Dank dieser Kooperation haben junge Deutsche zusätzlich die Möglichkeit, die Reize des Bartsch-Tals kennen zu lernen sowie das Angebot der Sportobjekte und Kulturstätten wahrzunehmen, das ihnen vom Landratsamt zur Verfügung gestellt wird.

Piotr Lech,
Landrat des Kreises Milicz

Der Beitritt zu Miriam war für uns einfach und offensichtlich. Erstens - der bewährte und zuverlässige Partner (Stiftung „Faveo"), zweitens - ein für polnische Verhältnisse innovatives Sozialisierungsprogramm, drittens - das Interesse an deutschen ArbeitnehmerInnen seitens der Unternehmen und Betriebe, für die es eine eigenartige Nobilitation war.

Zu Standorten, an denen die TeilnehmerInnen berufliche Fähigkeiten erwerben gehören u. a. ein Pflegeheim, ein Sonderschul- und Erziehungszentrum mit anliegendem Kindergarten, der Verein der Freunde von Kindern und Behinderten, der ein eigenes Rehabilitations- und Pflegezentrum betreibt, das Berufsschulzentrum, die Straßenbaufirma Dromil und die Baufirma „Novbau", die Kreisleitstelle der Staatlichen Feuerwehr. Die Jugendlichen machen also ihre Praktika und werden dabei u. a. von einer Kindergartenerzieherin, einem Wartungsarbeiter, einer Köchin, einem Maurer, einem Maler, einem Pfleger und einem Altenpfleger betreut. Die Gruppen sind gemeinsam in der Kreisjugendherberge untergebracht, wo ein Teil von ihnen auch ihr Praktikum macht. Um den Jugendlichen entgegenzukommen und den gefühlten Kulturschock abzubauen, passt die Herberge flexibel die

Unterkunfts- und Verpflegungsbedingunen an. Junge Deutsche haben zum Beispiel die Möglichkeit, einmal in der Woche ein Menü vorzuschlagen und an Wochenenden selbstständig die Mahlzeiten vorzubereiten.

Die in Milicz angewandte Lösung stellt eine weitere Herausforderung im Projekt dar: Die TeilnehmerInnen werden mit wirklicher Arbeitswelt, deren Disziplin und den dort herrschenden Bedingungen konfrontiert. Sie müssen der Aufgabe gerecht werden, die Arbeitnehmerpflichten nicht nur im Sinne von Erlernen und Ausführen konkreter Tätigkeiten zu erfüllen, sondern auch an der ganzen „umgebenden" Welt teilzunehmen, die damit verbunden ist. Dazu gehören z. B. selbständige Hin- und Rückfahrt zum und vom Arbeitsort, das Funktionieren in einer Arbeitnehmerhierarchie, die Teamarbeit, das Tragen der Verantwortung für übernommene Aufgaben, die Festlegung und Umsetzung der eigenen Berufsziele. Es ist eine Herausforderung, der die Jugendlichen nicht immer gewachsen sind. Deswegen müssen die Praktikumsgeber (von denen ja nicht alle Pädagogen sind) die Eigentümlichkeit der Projektzielgruppe berücksichtigen, auf eintretende Situationen einfühlsam reagieren und nicht selten eine besondere Geduld und Verständnis für das Verhalten der Schutzbefohlenen aufbringen. Umso erfreulicher sind alle erfolgreichen Aufenthaltsabschlüsse, und die zufriedenen und nach dem Praktikum motivierten jungen Deutschen erhöhen die Zuversicht, dass sich diese Mühe gelohnt hat. Das Engagement von Institutionen, die die TeilnehmerInnen aufnehmen, trägt mit zu ihrem weiteren Erfolg bei. Die erste Etappe des Prozesses ist die Entscheidung über die Reise nach Polen, und zum Durchbruch verhilft oft das Verständnis, das junge Deutsche seitens ihrer BetreuerInnen erfahren. Das Gefühl, dass die von ihnen geleistete Arbeit für die Institutionen einen Wert darstellt, dass sie nützlich und effektiv ist, erweckt eine enorme Motivation, nach der Rückkehr „etwas

mit dem eigenen Leben zu machen". Manche finden während des Praktikums ihre berufliche Leidenschaft und setzen die Ausbildung in Deutschland fort. Es ist interessant, dass es häufig in einem so schwierigen Bereich wie der Pflege von älteren und gebrechlichen Personen geschieht. Einige TeilnehmerInnen haben beschlossen, ihre Qualifikationen nach dem Praktikum im Pflegeheim eben in diese Richtung zu entwickeln.

Maria Oskwarek,
Leiterin des Pflegeheims in Milicz

Der Anfang der Zusammenarbeit mit TeilnehmerInnen des Projektes MIRIAM war in einem gewissen Sinn eine Herausforderung für die MitarbeiterInnen und Bewohner unserer Einrichtung. Die bestehende Sprachbarriere, die Kultur- und Altersunterschiede erschreckten uns zunächst, wurden aber schnell zu Vorteilen dieser Zusammenarbeit. Die nonverbale Kommunikation erwies sich als sehr nützlich bei Kontakten zwischen den Praktikanten (Pflegern) und den Bewohnern (Gepflegten). Ein Lächeln, eine nette Geste und ein Händedruck, die Hilfe bei alltäglichen Tätigkeiten, gemeinsame Spaziergänge bewirkten, dass die Bewohner auf die nächsten Besuche ihrer neuen Pfleger warteten. Die Jugendlichen lernten dabei die Pflegetätigkeiten und die Befriedigung von Bedürfnissen der Älteren. Gemeinsame künstlerische Auftritte ermöglichten eine körperliche und psychische Aktivität und Schaffung einer generationsübergreifenden Bindung. Es entstanden sehr sympathische Beziehungen zwischen jungen Deutschen und Polen im fortgeschrittenen Alter.

Elżbieta Nieczypor,
Leiterin der Arbeitsgruppe für Therapie und Pflege des Pflegeheims in Milicz

Junge Deutsche kommen zu uns voller Misstrauen, mit großer Distanz zur Arbeit und zum Personal. Mit der Zeit erfolgt jedoch ein gegenseitiges Kennenlernen und Verständnis der älteren und der jüngeren Generation. Es werden breitere, auch außerberufliche Beziehungen geknüpft. Die ProjektteilnehmerInnen nehmen das Angebot der PflegeheimmitarbeiterInnen gern in Anspruch, gemeinsam Einkäufe und Spaziergänge zu machen, die Stadt zu besichtigen. Viele von ihnen bleiben nach der Rückkehr in ihr Land im Kontakt mit uns.

Da die Arbeitszeit der MIRIAM-TeilnehmerInnen in Polen relativ regelmäßig ist und den üblichen acht Stunden täglich entspricht, besteht die Notwendigkeit, ihre Freizeit zu organisieren. Im Allgemeinen weisen die Jugendlichen wenig Eigeninitiative bei ihrer Planung auf, unterschiedlich sind auch die Erfahrungen hinsichtlich der Teilnahme an dem von den BetreuerInnen vorgeschlagenen Angebot. Während manche Gruppen die Gegend gern besichtigen, die Sportobjekte benutzen, sind andere außerhalb der Arbeit wenig aktiv und ziehen es vor, in der Herberge zu bleiben. Ähnlich unterschiedlich ist die Reaktion auf den Ausflug nach Breslau - manche TeilnehmerInnen kehren voller positiver Eindrücke zurück, andere sehen in der Exkursion eine Erfahrung, die sie nicht mehr wiederholen möchten, weil die Stadt für sie zu groß und zu laut ist und weil sie sich dort nicht selbstständig zurechtfinden können. Es sei darauf hingewiesen, dass die MIRIAM-Begünstigten meistens aus kleinen Ortschaften und ländlichen Gebieten kommen und ihre niedrige Mobilität auch darin zum Ausdruck kommt, dass sie die Großstädte nicht besuchen und ihr Angebot nicht in Anspruch nehmen.

Aleksandra Raczek,
Erzieherin im Miliczer Kindergarten „Świat Malucha"

Ich begleite die MIRIAM-PraktikantInnen seit der ersten Gruppe, die nach Milicz gekommen ist. Aufgrund meiner Deutschkenntnisse gelangen die Mädchen - denn es waren immer Praktikantinnen - in die von mir geleitete Kindergartengruppe. Obwohl es schon mehrere Ausgaben gab, ist es jederzeit eine neue und interessante Erfahrung. Der Anfang ist immer schwer, besonders für diese jungen, etwas verirrten Menschen. Ihr Engagement ist aber eine angenehme Überraschung. Sie nehmen gern an den täglichen Veranstaltungen mit den Kindern teil, bereiten gemeinsame Spiele vor, bei deren sprachlichen Gestaltung ich ihnen helfe. Es gab auch schwierige Momente, als sich die Praktikantinnen nicht an die gemeinsam vereinbarten Regeln hielten, was wir nicht zulassen durften, da wir mit Kindern arbeiten und für sie verantwortlich sind. Glücklicherweise waren es jedoch geringfügige Konflikte, die wir zu lösen versuchten, indem wir an die jungen Menschen mit Verständnis herangingen.

Die Kinder akzeptierten die deutschen Erzieherinnen sehr schnell und erwiesen ihnen Sympathie. Sie spielten gern mit ihnen und kommunizierten nach Möglichkeit - durch Zeigen und Zeichnen. Das motivierte die Mädchen dazu, polnische Redewendungen zu lernen. Die Abschiede waren immer traurig. Mit einigen Personen habe ich Kontakt bis heute, sie fragen immer nach unseren Kindern. So ein Praktikum ist eine große Chance für diese jungen Menschen und ich glaube, dass sie sie nutzen und ihre Zukunft zum besseren ändern.

In Milicz zeitigte das Projekt zusätzliche, ursprünglich nicht geplante Ereignisse im Sinne der Wirkung auf die lokale Bevölkerung. Da jedoch dieser Bereich den Veranstaltern wichtig erschien, hat man spontan gehandelt, um die jungen Deutschen in das Leben der Stadt und der Institutionen, die sie für Praktika organisierten, nicht nur unter beruflichem Aspekt zu integrieren. Während des Aufenthalts der ersten Gruppe haben die Jugendlichen eine Theatervorstellung vorbereitet, die den Bewohnern des Pflegeheims gezeigt wurde. Es war eine Legende über die Stadt Merseburg. Die Proben fanden bereits während der Vorbereitung in Deutschland statt und wurden in der Freizeit in Polen fortgesetzt. Die Vorstellung wurde sehr gut aufgenommen; sie wurde sogar noch einmal während des Kreisseniorentages aufgeführt. Die positiven Erfahrungen überzeugten die MitarbeiterInnen der IEB-Schulungsgesellschaft mbH und der Stiftung „Faveo" davon, ähnliche Maßnahmen mit den nächsten Gruppen vorzubereiten. Auf diese Weise fanden eine Vorstellung für Kinder in einem Miliczer Kindergarten unter dem Titel „Frühling mit Rotkäppchen" sowie eine Präsentation über deutsche Städte und eine Akrobatik-Show für die Bewohner des Pflegeheims statt. Eine interessante Erfahrung waren Bildungsveranstaltungen, die von den MIRIAM-TeilnehmerInnen für die Kinder im Sonderschul- und Erziehungszentrum in Milicz vorbereitet wurden.

Beim gemeinsamen Arbeiten und Spielen wiesen deutsche Jugendliche viel Engagement und Offenheit auf, wofür sie von ihren jüngeren polnischen KollegInnen mit großer Sympathie und Freude am Beisammensein belohnt wurden.

Heidi Friedrich,
Sozialmitarbeiterin der IEB-Schulungsgesellschaft,
Initiatorin der kulturellen Maßnahmen in Milicz

Die ersten Gedanken zur Vorbereitung jeder neuen Gruppe im Projekt MIRIAM entstehen während des ersten Gespräches mit jedem einzelnen Teilnehmer. Viele Jugendlich haben in ihrer frühesten Kindheit Spaß an Aktivitäten wie Spielen, Tanzen und sportlicher Betätigung erlebt. Bei den meisten ist dieses Interesse durch zerrüttete Familienverhältnisse, persönlichem Absturz und sozialen Abstieg verloren gegangen.

Wichtige Ansätze und kleine zarte Wurzeln lassen sich aber bei fast allen jungen Menschen finden.

Ich habe gelernt, dass für viele Menschen Motivation und gelebte Lebensfreude der Motor für große Leistungen werden kann. Bei so viel menschlichem Entgegenkommen und Respekt vor der Leistung unserer Jugendlichen muss ich es als meine Verantwortung ansehen, dass es sich gehört mit etwas Besonderem auch unseren Dank auszudrücken. Da die Jugendlichen es meistens nicht in Worte fassen können, hatte ich die Idee mit den kulturellen Maßnahmen. Erste Inspirationen erhielten wir während des Besuchs im 1. Durchgang. Die Menschen im Seniorenheim begrüßten uns mit einem kleinen Programm mit viel Engagement und Lebensfreude, dass hat auch unsere jungen Menschen begeistert.

In meiner Freizeit leite ich seit 20 Jahren Kindergruppen im Bereich Tanz. Dabei werden nebenher alle notwendigen Kostüme von mir selber geschneidert. Aus diesem Fundus nutze ich die Kostüme für die Auftritte während der Projekte in Milicz. Die dazu notwendige Dekoration ist nach meiner Choreografie und den eingebrachten Vorstellungen der Jugendlichen in der Vorbereitungszeit entstanden.

Die vielen positiven Eindrücke am Arbeitsplatz und das Ankommen als Gruppe in Polen führten dazu, dass meine Erwartungen an die entsprechenden Aufführungen und die Ernsthaftigkeit der Proben in der letzten Woche meist überboten wurden. Während dieser Zeit entsteht durch den engen Kontakt zu den einzelnen MitarbeiterInnen in den Einrichtungen meist schon eine neue Idee für die nächste Gruppe, die es gilt geschickt zu verpacken, damit die Jugendlichen nicht gleich zu Beginn vor ihrem eigenen Können davon laufen.

Es gab auch Misserfolge bei der Umsetzung des Vorhabens, wie die Fälle, wo die TeilnehmerInnen vor Praktikumsabschluss heimkehrten, da sich die emotionale Krise nicht überwinden ließ. Es gibt manchmal allerdings auch Personen, die überhaupt keine Motivation dazu aufweisen, die Chancen und Möglichkeiten zu nutzen, die ihnen das Projekt gibt. Bei Vorhaben wie MIRIAM allerdings, bei einer so definierten Zielgruppe ist das Risiko des Misserfolgs sehr hoch und es sollte nicht als ein Indikator der Zweckmäßigkeit von weiteren Maßnahmen betrachtet werden. Die Effektivität sollte aufgrund von Personen geschätzt werden, denen geholfen werden konnte, trotz eines viel größeren Aufwands an Mitteln und Arbeit als bei anderen Projekten.

Das Jobcenter führte unter 124 TeilnehmerInnen 6 Monate nach Abschluss ihrer Praktika eine Projektbewertung durch. Die ermittelten Ergebnisse zeigen, dass 13 Personen (10,4%) einen Job fanden, 65 Personen (52,4%) die Weiterbildungsangebote der Arbeitsämter in Anspruch nahmen, 7 Personen (6,6%) eine berufliche Ausbildung begannen, 2 Personen (1,6%) ihre neugeborenen Kinder betreuten, während 37 TeilnehmerInnen (29,8%) immer noch arbeitslos gemeldet blieben[2].

Fortsetzung des Projekts MIRIAM

Die Erfahrung aus der Umsetzung von MIRIAM bewog QFC GmbH zur Initiierung einer ähnlichen Form der beruflichen Aktivierung bezüglich einer weiteren Zielgruppe. Im Projekt „Mobil ohne Barrieren - MOBA" wurde eine Ausweitung der beruflichen Kompetenzen im Ausland behinderten Personen angeboten, wobei die Behinderung als Einschränkung im Zugang zum Arbeitsmarkt definiert wird und sich z. B. in Schwierigkeiten beim Lernen und dem Erwerb von beruflichen Grundqualifikationen ausdrückt. MOBA ist an Erwachsene, vor allem aus der Altersgruppe 50+ gerichtet. Das Schema der Projektmaßnahmen ähnelt dem von MIRIAM und endet ebenfalls mit einem vierwöchigen Praktikum im Ausland. In diesem Fall machen die TeilnehmerInnen die Praktika in Polen, wofür die Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung „Faveo" zuständig ist, sowie in Dänemark. Zu diesem Zweck wurde eine Zusammenarbeit mit der sog. Produktionsschule in Hørning (Skanderborg Hørning Produktionsskole) begonnen. Es handelt sich dabei um eine staatliche Form der beruflichen Vorbereitung von Jugendlichen, die einer besonderen Förderung bedürfen. Die Stiftung „Faveo" brachte wiederum das Zentrum für Soziale Integration in Polanowice (Gemeinde Byczyna) in das Projekt ein, wo deutsche Praktikanten an beruflichen Workshops teilnehmen werden.

Eine weitere Form der Fortsetzung der Erfahrungen von MIRIAM ist das Projekt Europäische Kooperation für die Aktivierung - EKRA, das von der Stiftung „Faveo" in Zusammenarbeit mit dem Landratsamt in Milicz und mit der QFC GmbH umgesetzt wird. Diesmal wurden die in Polen zur Verfügung stehenden ESF-Mittel akquiriert, um das Modell MIRIAM für polnische Jugendliche mit Problemen auf dem Arbeitsmarkt anzuwenden. Im Rahmen des Projekts werden vierzig junge Erwerbslose einen Vorbereitungszyklus im Inland, verbunden mit einem Sprachkurs und Anpassungsveranstaltungen sowie eine zweiwöchige berufliche Schulung in Deutschland durchlaufen.

Auch das Projekt „Institutionelle Zusammenarbeit für den Jugenderfolg - gute Praxis des deutschen Partners" ist ein Ergebnis der, im Rahmen von MIRIAM-Projekt aufgenommenen Zusammenarbeit und eine Form der Verbreitung seiner Grundsätze, die als gutes Beispiels zur Inangriffnahme von ähnlichen Themen im Modell „lokale Probleme - internationale Lösungen" ermuntert.

Angesichts der Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt, der Globalisierung der Wirtschaftsverhältnisse und der Integration der Märkte sind die Grundsätze von MIRIAM eine Antwort auf die Notwendigkeit, die junge Generation auf das Zurechtkommen in derart komplexen Verhältnissen vorzubereiten. Insbesondere bietet das Projekt Unterstützung für jene Personen, die mit den, von der modernen Gesellschaft bestimmten Standards nicht Schritt halten können. Diese Maßnahmen sind auch aus dem Grunde wichtig, weil sie in den Jugendlichen eine Motivation zur Aufnahme eines aktiven Erwerbslebens aufbauen. Und es geht hier nicht nur um die Nutzung des Potentials bei gleichzeitiger Alterung und Schrumpfung der Humanressourcen, weil diese Fragen auch andere Lösungen finden (z. B. durch Migration von Arbeitskräften aus anderen Ländern), sondern um die Tatsache, dass dauerhafte Arbeitslosigkeit junge Menschen an den Rand der Gesellschaft drängt und zu einer Degradation sämtlicher anderen Bereiche ihres Lebens führt. Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds einzusetzen, um diesen Prozessen entgegenzuwirken, scheint durchaus angebracht zu sein und im Einklang mit seinen Grundsätzen zu stehen.

2 Von QFC GmbH zur Verfügung gestellte Evaluationsergebnisse.

Anna Maria Dubaniewicz
Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung „Faveo"

Die neustämme der jugendlichen, wilden, nicht zornigen gegenüber der erfahrung des orientirten nomadismus.

„Ein Mann fand einen Adlerei. Er nahm es mit sich und legte es in ein Hühnernest auf seinem Hof. Der Adler brütete mit einer Schar von Hühnerküken und wuchs mit ihnen auf.

Das ganze Leben verhielt sich der Adler wie die Hühner auf dem Hof und dachte, dass er ein Hofhahn ist. Er kratzte in der Erde auf Suche nach Würmern und Schnecken. Er krähte und gackerte. Er konnte sogar mit den Flügeln flattern und ein paar Meter in der Luft fliegen. Schließlich, ist es doch nicht die Art und Weise, wie die Hähne fliegen? Jahre vergingen und der Adler wurde alt. Eines Tages bemerkte er hoch über sich am klaren Himmel einen prächtigen Vogel. Dieser zog elegant und majestätisch zwischen den Luftströmungen, fast ohne die massiven, goldenen Flügel zu bewegen. Der alte Adler schaute verwirrt nach oben.

-Was ist das? – fragte er ein Huhn neben ihm.

-Das ist ein Adler, der König der Vögel – sagte das Huhn. – Aber denke nicht daran, du und ich sind wir anders als er.

Also dachte der Adler nicht mehr daran. Und er starb in dem Glauben, dass er ein Hahn auf dem Hof ist."[1]

Als die Anthropologen aufhörten, das Fremde, Exotische, Weit Entfernte, das „Wilde" zu untersuchen, konzentrierten sie sich auf das Erkennen von in der Nähe wirkenden Gruppen, von „Hofgruppen", aber immer noch nicht erkannten Gruppen, einschließlich auch der Neustämme[2]. In der globalisierten Welt, wo jeder ein Immigrant, ein Nomade, ein Wanderer wird, gibt es Neustämme, welche „Hähne auf dem Hof" bleiben. Ihre Unfähigkeit, einen Weg zu betreten, um selbst ein Weg zu werden,[3] erfolgt nicht einzig und allein aus dem Mangel an materiellen Ressourcen, aber oft auch aus Angst vor Fremdheit, vor etwas Neuem, vor dem Ungewissenen. Diejenigen, die sich auf den Weg machen, kommen umgewandelt zurück. Sie erhalten nämlich die Möglichkeit eines hohen Fliegens".

---

1 A. de Mello, *Przebudzenie,* B. Moderska, T. Zysk, Poznań 1990, S. 5

2 M.Maffesoli führte in die Anthropologie den Begriff des „Tribalismus" und der „Neustämme" ein. „*Die Neustämme sollen ihren Mitgliedern eine Art von Verankerung versichern, seiner eigenen Biographie einen Sinn verleihen; sie versichern ihnen und bieten ein Minimum an Komfort darüber an, dass man in einer Gruppe bleibt, an der man metonymisch haften kann.*" W. J. Burszta, Antropologia kultury. Tematy, teorie, interpretacje, Poznań 1998, S. 165.

3 Lao Tsy: „Sobald du einen Weg betriffst, wirst du zum Weg"

Der Umfang des Lebens, des Geistes, der soziale und politische Umfang der MIRIAM- Teilnehmer führt uns zu Grenzstellen, zu marginalen, sich selbst überlassener Stellen. Undefinierte Stellen wie die Jugendlichen selbst, welche der Postmoderne entkamen, und weder empört noch ein X, Y[4], oder sonst etwas sind. Sie sind weder zornig noch sehr wild, Menschen, die nicht einmal ihre Neustämme schaffen. Sie sind entschieden nicht globalisiert, lokalisiert und keine nomadischen Auswanderer. Das sind marginale Menschen, was nicht als marginalisiert zu verstehen ist, die an der Grenze von Gesundheit/Krankheit, Arbeit/Arbeitslosigkeit, Inklusion/Exklusion, Jugend/Reife leben. Sie sind weder Jugendliche noch Erwachsene. Sie entgingen auch allerart Wellen der postmodernen Gesellschaft: entweder der Risikogesellschaft (U.Beck), noch der McDonaldisierung des Lebens (G.Ritzer), oder der Kultur des Individualismus (M.Jacyno). Sie stellen nichts in Frage, sie weisen kein refutationelles Verhalten auf, haben keine Bedürfnisse betreff Emanzipation, genau beschrieben von Jürgen Habermas. Sie repräsentieren keine, die Gesellschaft antreibende Kraft von Widerstand, Kritik, Lust auf Konfrontation oder einen kreativen Nonkonformismus.

Während ich versuche sie bei dem Vorbereitungsseminar näher kennenzulernen, vermeiden sie es, mir direkt in die Augen zu schauen. Sie sitzen passiv, nicht interessiert, passiv-aggressiv. Es ist ihnen ganz einerlei, ob sie nach Sibirien, Afrika oder gerade nach Polen fahren. Wenn sie schon nach etwas fragen, dann ist es ein Platz zum Schlafen und das Essen. Sie denken existenziell mit einem Fokus auf ein Durchhalten, und nicht wenigstens auf ein Überleben. Sie sind verzweifelt und weisen Symptome einer erlernten Hilfslosigkeit auf. Ihre Jugend bleibt nur ein biologisches Privileg, jedoch ohne eine psychologische oder kulturelle Widerspiegelung. Auf den ersten Blick machen sie den Eindruck, als seien sie viel älter, ausgebrannt, im Jugendslang bezeichnet „abgestumpfte" Menschen. Jedes Spiel, jeder Spaß und jedes Lernen wird als „Unsinn" kommentiert, gemäß der Haupterregung, welche die Teilnehmer im Leben empfinden. Das Gefühl der Sinnlosigkeit, die Alienation, die Entfremdung legen die Grenzen ihrer psychischen Welt fest und das fehlende Wissen über die Welt macht diese sehr gefährlich. Während des Seminars erkennen die Jugendlichen nur schwierig bekannte Prominenten und beliebte Reiseziele. Sie weisen auch keinen Willen und keine Notwendigkeit einer Assimilation dieses Wissens auf, weil sie die Hoffnung auf eine Verbesserung ihrer persönlichen Situation und den Glauben auf Verwirklichung irgendwelcher Träume verloren haben. Die meisten von ihnen sind noch nie im Ausland gewesen, in der Regel auch in keiner der größeren deutschen Städte. Oft hatten sie keinen Zugang zur „Welt", da ihre Dörfer und Städtchen oft keine günstige Verbindung mit größeren Agglomerationen haben. Sie lebten abgesperrt vom Internet, von Bibliotheken und allerlei kulturellen Institutionen abgesperrt sind. Ihre Eltern sind arbeitslos, in der Regel geschieden und benötigen selbst Hilfe. Das alles trägt zum Mangel an Arten von Lebensweisen zu, die sie sich auswählen und mit denen sie sich selbst definieren könnten. Einer von den Mitarbeitern einer Arbeitsanleihagentur, der mit den Teilnehmern des MIRIAM-Projektes zusammenarbeitet, äußerte sich über sie: „Sie wollen sich nicht weiter ausbilden, sondern nur kurz arbeiten, sozusagen, nur einen Tageslohn bekommen, was ihnen gänzlich genügt. Sie wollen hier und jetzt leben, und das Leben in jeder Hinsicht genießen, aber am besten überhaupt nicht arbeiten müssen. Diese Jugendlichen haben kein gegenseitiges Vertrauen, haben keine Motivation, um etwas für sich selbst zu schaffen. Die Zahl der jungen Leute aus diesen zwei Zielgruppen mit einer solchen Orientierung steigt deutlich an. Natürlich gibt es auch eine große Gruppe von Jugendlichen, die engagiert sind und einen Job finden möchten."[5]

Die Antwort auf die Frage „Wer bin ich?" ist ein grundlegendes, menschliches Bedürfnis, womit das ganze Handeln und Verhalten beginnt. Die MIRIAM- Projektteilnehmer können sich weder in Bezug auf Arbeit oder soziale Rollen noch auf Weltanschauung nicht definieren. Deshalb fühlen sie sich unsicher, resigniert, passiv und ihre Identität bezeichnen sie oft mit „Ich bin niemand", „Ich bin ein Verlierer". Das Beispiel von Rolf (Name geändert), der 27 Jahre alt ist, kann es gut bildlich veranschaulichen. Seine Mutter arbeitete nie, sein Vater und

---

4 Die Generation der Entrüsteten (arbeitslose Jugendliche, die für Demokratie und Kampf mit sozialer Ungleichheit demonstrieren, besonders aktiv während der Wirtschaftskrise, angefangen von 2010, werden auch als eine Z-Generation bezeichnet), X (Jugendliche, geboren in den Jahren 1961-1981, verloren in der Postmodernität: betrifft ausgebildete Leute, Antikonsumisten), Y (globalisierte, die neuesten Technologien nutzende, selbstsichere Personen) sind keine soziologische, sondern mediale Bezeichnungen der Jugendgeneration

5 *Miriam. Das Konzept der Auslandsaufenthalte*, Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, 06.10.2011.

Bruder sind Alkohol-abhängig, und betrunken nehmen sie nicht selten Selbstmordversuche auf. Sie leben auf dem Lande, ohne Internet. Rolf sucht trotz Abschluss einer bekannten Kochschule, keinen Job, denn er füllt sich verantwortlich für die anderen Familienmitglieder: Er erledigt für sie alle Amtssachen, bringt sie zum Arzt, macht Einkäufe, „Denn, wenn das meine Mutter erledigt, kauft sie bei dieser Gelegenheit Alkohol für meinen Bruder". Rolf sagt von sich: "Wozu soll ich eine Arbeit suchen. Ich fühle mich wie ein Vollidiot, von dem man sagt, dass ihm nichts gelingt. Wenn man so etwas ständig hört, fängt man an, daran zu glauben. An manchen Tagen habe ich keine Lust und keine Kräfte irgendetwas zu tun." Diese Aussage zeigt sowohl eine äußere Stigmatisierung als auch ihre innere Integration und die Gestaltung einer eigenen Identität zu dem von außen steuerbaren Prozess, „Da ich schon ein Versager bin, wozu sollte ich dann überhaupt versuchen, etwas zu tun", Sowieso ist alles durch die Schicksalsschläge bedingt. In der Umgebung von Rolf fehlt es an irgendwelchen positiven Identitätsmustern. Es gibt keine Möglichkeit, sich mit anderen zu vergleichen und seine eigene Biographie zu verstehen, bei einem gleichzeitigen, ständigen Gefühl einer materiellen, gesundheitlichen, sozialen und kulturellen Deprivation. Das führt dann auch zu der Suche nach einer Lösung der Probleme meist leider durch das Befolgen der Regel „ich ertränke meinen Kummer im Alkohol", wofür eine nicht erarbeitete Trauma günstig ist.

Antoni Sułek behauptet, dass „es nicht möglich ist, wenn auch nur eine einzige Meinung aufzustellen, um die jungen Menschen als ein Ganzes treffend zu definieren."[6] Auch die MIRIAM-Teilnehmer bilden eine ungleichartige Gruppe. Ein jeder Teilnehmer bringt mit seiner Person andere Erfahrungen, Mängel und Ressourcen in das Projekt mit hinein. Allerdings gibt es einige charakteristischen Merkmale dieses Neustammes, wie z.B. eine erlernte Hilfslosigkeit, Marginalität und das Erleben psychosozialer Folgen der Langzeit - Arbeitslosigkeit.

Erlernte hilflosigkeit

Martin Seligman führte in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts ein Experiment durch, in dem er Hunde, die in einem Käfig eingeschlossen waren, mit Elektroschocks behandelte. Nach einer gewissen Anzahl wiederholter Serien unterließen die Hunde gegen schmerzhafte Reize Widerstand zu leisten und wurden so passiv, dass sie auch, als sie aus dem Käfig fliehen konnten, diesen Versuch nicht unternahmen. Auf dieser Grundlage schuf Seligman den Begriff der erlernten Hilflosigkeit, d. h. eines eingeprägten Systems von Überzeugungen über das Fehlen eines Zusammenhangs zwischen dem eigenen Handeln (Reaktion) und seinen Folgen. „Ein passiver Mensch ist nicht fähig, auf eine gegebene Lage einzuwirken, er unterwirft sich selbst ihrem Einfluss, ist durch externe Beeinflussung überwältigt.[7] Die grundsätzlichen Auswirkungen einer solchen Haltung charakterisieren sich durch:

- **kognitives Verhalten** – sie sind verbunden mit einem Rückgang der Fähigkeit zur Beurteilung einer Lage, des Zusammenhangs zwischen Reiz und Verhalten, mit dem Wahrnehmen einer Lage als ausweglos und auch mit einer längeren Zeit für die Aneignung neuer Reaktionen und Verhaltensweisen
- **Motivationsmangel** – es erscheint keine Motivation zur Aufnahme jeglicher Aktivität
- **emotionale Erscheinungen** – Depression, Apathie, Angst, Feindlichkeit, Verlust der Hoffnung
- **soziales Verhalten** – Zurückziehung aus sozialen Kontakten

Die Etablierung der erlernten Hilflosigkeit wird auch durch ein niedriges Selbstwertgefühl, eine mangelnde Selbstwirksamkeit sowie durch Pessimismus beeinflusst.

Die Gemeinschaft der MIRIAM-Teilnehmer erlernt eine Hilflosigkeit aufgrund negativer Umweltreize (permanenter Stresszustand, verbunden mit Armut, sozialer Ausgrenzung, widriger Umgebung), hört auf, ihre existentiell-mentale Lage verändern zu wollen und erinnert sehr an die polnische Subkultur der „Blockers" [„blokers" – Jugendlicher aus den Plattenbausiedlungen, der sich von der Gesellschaft nicht angenommen fühlt und deshalb, oft im Verband mit einem Gang, zu Gewalthandlungen neigt – E. Worbs, A. Markowski, A. Meger, Polnisch-deutsches Wörterbuch der Neologismen, Harrasowitz Verlag, Wiesbaden 2007 – Anm. d. Übers.]: „Die

---

6 A. Sułek, cyt. Za: B. Fatyga, a.a.O., 55.

7 W. Poznaniak, *O niektórych przyczynach i mechanizmach bierności społecznej,* [in:] *Psychologiczny kontekst problemów społecznych*, pod red. H. Sęk, Poznań 1999, S.81.

Blockers vereint die Frage: „Was kann ich mit meinem Leben machen" und die Antwort: „Nichts kann ich mit meinem Leben machen, weil ich kein wohlhabendes Familienhaus habe, weil ich vom Sozialarbeiter, Lehrer und Minister missachtet werde"[8]. Hierin widerspiegeln sich auch alle psychologischen Folgen dieses Zustands, insbesondere Feindlichkeit, Angst vor dem Fremden, Aggression und eine Zurückziehung. Die Miriam-Teilnehmer und die Blockers verbindet zusätzlich ein unfreundliches Umfeld. Eine Teilnehmerin erzählt: „Jeden Tag sehe ich vom Fenster Säufer und Junkies, die auf solchen Couches, im Gebüsch sitzen. Unter ihnen sind Leute von über fünfzig und Jugendliche, sogar solche von dem MIRIAM-Projekt. Häufig kommt es dort zu Schlägereien, dann kommt die Polizei und einmal kam sogar ein Leichenwagen von der Bestattungsanstalt, um eine Leiche abzuholen. In unserem Ort gibt es auch ein Asylantenheim und alle haben Angst, da vorbeizugehen, nicht weil diese Leute aus anderen Kulturen kommen, aber wegen Kriminalität, Gewalt." In vielen Ortschaften ist es so, dass die Jugend, auch wenn sie in eine größere Stadt fahren möchte, nicht zurückkommen kann, weil der letzte Zug um 21 Uhr fährt. Sie sind „zwangsläufig" in Welten eingeschlossen die sie mit der Zeit als „normal", gezähmt und sicher wahrnehmen.

Zu diesem Zustand tragen häufig „toxische" Eltern bei, welche die „soziale Behinderung" ihrer Kinder noch verstärken. Vor der Reise versuchen die Eltern noch alles Mögliche, damit ihre Kinder die Reise nicht aufnehmen, u.a. erpressen sie die an dem Projekt beteiligten Pädagogen und Sozialarbeiter, sind der Meinung, dass ihre Kinder nicht zurechtkommen werden, vertrauen nicht deren Möglichkeiten und rufen die Erzieher/Betreuer in Polen auch im Laufe des Projekts an.

Der Zustand der erlernten Hilflosigkeit geht mit unterschiedlichen psychosomatischen Störungen einher, u.a. mit Süchten, Selbstverstümmelungen und affektiven Störungen, die unter den Miriam-Teilnehmern ein bedeutsames Problem darstellen.

Im Kontext des MIRIAM-Projekts lohnt es sich noch zu erwähnen, dass die Projektteilnehmer, die in Kinderheimen aufgewachsen sind, eine viel größere Aktivität und reges Interesse zeigen und schneller Arbeit finden, weil sie zur Verbesserung ihrer Lage stärker motiviert sind. Dies zeigt auch einen im Vergleich zu Polen guten pädagogischen Einsatz und eine umfassende Hilfe für die ehemaligen Heimkinder. Eine der Teilnehmerinnen berichtet: „Im Heim hatte jeder seinen Betreuer, alle setzten sich ein, uns Selbständigkeit beizubringen, sie haben uns alles zehn und mehr Mal erklärt, auch das wie unterschiedliche Angelegenheiten in Ämtern, wie verschiedene Formalitäten zu erledigen sind." Es kommt vor, dass Personen, die zur Projektteilnahme gewählt wurden und zuvor ihre Kindheit und Jugend im Kinderheim verbracht haben, die Auslandsreise nicht mehr vornehmen, weil sie bereits auf der Vorbereitungsetappe eine Arbeitsstelle gefunden haben.

Marginalität

Die Marginalität in anthropologischer Perspektive verbindet sich vor allem mit einem Übergangsritual. Üblicherweise wird das Erreichen eines neuen sozialen Status oder die Vornahme relevanter Änderungen im Leben von dem Zustand eines „Hängenbleibens" zwischen der alten und der neuen Welt begleitet. Es ist eine Grenzsituation, wenn wir den beiden Sphären zugleich angehören oder über diesen schweben, z. B wenn wir verlobt sind oder uns in der Adoleszenz befinden – in einer Lebensphase, in der man kein Kind mehr ist, aber noch kein Erwachsener. Nach dem Anthropologen Wojciech Burszta bestehen die rites de passage aus drei Phasen:

1. Ablösungs- und Separationsphase
2. Marginale Phase
3. Integrations- und Angliederungsphase[9].

In der Ablösungsphase muss sich das Individuum von der weltlichen Sphäre und der mit ihr verbundenen bisherigen gesellschaftlichen Rolle lösen – zum Beispiel durch Isolation, Verstümmelung, Haareschneiden. „Es erfolgt ein symbolischer Tod des Individuums, das jetzt zur marginalen Phase – in die Welt des Sacrums – über-

8 http://www.sciaga.pl/tekst/53435-54-blokersi

9 W. J. Burszta, a.a.O., S. 105.

geht, doch sein Status ist paradox – der „alten", gewöhnten Welt gehört es nicht mehr und es ist immer noch kein voll berechtigtes Mitglied der neuen Wirklichkeit. So müssen die normalen Lebensregeln in seinem Fall deswegen ausgesetzt werden; daher kommen die Metonymien und Metaphern des Todes. Das Subjekt des Rituals befindet sich außerhalb der Gesellschaft oder, wie die Strukturalisten zu sagen pflegen, betwixt and between."[10]

Marginalisierte Menschen haben meistens an gewissen Übergangsritualen teilgenommen, wie zum Beispiel einer Drogen- bzw. Gefängnisinitiation oder einer mit Geschlechtsänderung verbundenen Initiation. Nach diesem Ereignis hat für sie eine neue Identitätsetappe begonnen; man identifiziert sich und lebt ab jetzt an z. B. als ein Landstreicher, Junkie oder verdammter Künstler.

Auch die Projektteilnehmer sind in einer Übergangsphase, vor allem von der Adoleszenz zum Erwachsensein, doch auch durch die Entscheidung über die Teilnahme an dem MIRIAM-Projekt versuchen sie ihr bisheriges Umfeld zu verlassen, sich von der Familie zu lösen, sich zu verselbständigen und von ihren bisherigen Rollen zu befreien.

Nach Van Gennep bildet die Gesellschaft ein Haus, das aus Räumen und Korridoren besteht[11]. Ein Wechsel der Räume zieht eine Gefahr nach sich, denn der Mensch befindet sich dann in einem Zustand des Übergangs, in einer Unbestimmtheit. Zur Zeit des Rituals wird häufig gefordert, dass die Neulinge das Haus, das Dorf verlassen und sich an einen abgeschiedenen Platz begeben. Die Absonderung erfolgt nicht nur räumlich, sondern auch auf gesellschaftlicher Ebene – der Mensch geht von den gewöhnten Normen und Regeln ab, was auch im wörtlichen Sinne den zielgerichteten Nomadismus wie die Entscheidung über eine Auslandsreise bei den Miriam-TeilnehmerInnen anbetrifft. „Das Leben eines jeden Individuums, in einer jeden Gesellschaft, besteht aus einer Reihe von Übergängen: von einer Altersgruppe in die nächste, von einer Position zu einer weiteren. Dort wo es auch nur einen subtilen Unterschied zwischen einzelnen Alters- und Berufsgruppen gibt, wird der Übergang von einer Gruppe zur anderen von besonderen Handlungen begleitet (...)".[12]

Nicht zuletzt sind die rites de passage immer durch eine Ambivalenz, ein sich Bewegen von Feindlichkeit bis hin zur vollen Empathie gekennzeichnet, sowie durch die Unmöglichkeit sich zu entscheiden, auf welcher Seite man ist. Ein anschauliches Beispiel sollte ein Teilnehmer sein, welcher auf die Reise in Deutschland verbotene, extrem antipolnische Aufnahmen der White Power Bewegung mitgebracht hat, nie aber diese abspielte und niemandem von den Aufnahmen in Anwesenheit von Polen erzählte. Dieser Mann löste sich zur Zeit seines Aufenthaltes in Milicz von all seinen Vorurteilen über Polen, schloss Freundschaften ab, kann aber seine Sympathien bis heute zu Hause nicht zugeben, denn in seiner Familie herrscht seit dem Krieg eine antipolnische, extrem nationalistische Stimmung.

Der Theorie von Mary Douglas gemäß benehmen sich Menschen während des Übergangsrituals oft wie gefährliche Kriminelle. „Asoziale Verhaltensweisen sind der richtige Ausdruck ihrer Kondition als einer Randgruppe zugehörenden Menschen. Als Randgruppe zu leben heißt, der Gefahr zu begegnen, sich an der Quelle der Macht zu befinden."[13] Der Zustand der Marginalität verbindet sich also in dieser Auffassung mit einem Grauen (Die Übergangsrituale sind häufig eine Prüfung der körperlichen und psychischen Ausdauer) und mit Kraft (Der Mensch erlebt die Initiation ins Erwachsenenleben; es ist ein Akt der Wiedergeburt und der Erlangung einer ihm zustehenden Rolle in der Gemeinschaft).

Nach Mary Douglas sollten wir den Zustand der Marginalisierung beziehen auf:

1. auf die Etappe der Ausschließung während der rites de passage in indigenen (traditionellen) Gesellschaften
2. und auf die soziale Ausschliessung in unserer Kultur.

---

10 Ibidem, S.106.

11 Ibidem.

12 A. van Gennep, a.a.O.: Ibidem.

13 M. Douglas, *Czystość i zmaza*, przeł. M. Bucholc, wstęp J. Tokarska - Bakir, Warszawa 2007, S.133.

In dem zweiten Ansatz schildert Mary Douglas unsere zeitgenössischen Marginalisierten. Sie schreibt, dass es Individuen sind, die keinen eigenen Platz im gesellschaftlichen System finden, die als Wesen wahrgenommen werden, die sich von dieser anormalen Situation nicht befreien können. Es sind gebrandmarkte Menschen, die auch dann, wenn sie ihr Lebensstatus ändern möchten, oftmals bis zu ihrem Lebensende durch das Prisma ihrer Vergangenheit wahrgenommen und beurteilt werden (z. B. ehemalige Häftlinge oder arbeitsuchende Rauschgiftsüchtige, auch MIRIAM-TeilnehmerInnen). In unserer Kultur gibt es kein Ritual der Wiederaufnahme/erneuter Integration in die Gesellschaft – behauptet Douglas, obwohl sie selbst gerade die Idee des MIRIAM-Projekts so verstehen wollte, dass: die Vergangenheit der TeilnehmerInnen für die Zeit ihrer Teilnahme am Projekt „gelöscht" wird. Ungeachtet von getragener Strafe, Sucht, Obdachlosigkeit bekommt jeder Teilnehmer bzw. jede Teilnehmerin dieselbe Chance, die gleichen Bedingungen und eine „weiße Karte", denn die BetreuerInnen erfahren die vergangenen Erfahrungen der MIRIAM-TeilnehmerInnen, z. B. über eine psychiatrische Behandlung, einen Gefängnisaufenthalt, nur von ihnen selbst."

Nach Mary Douglas gibt es ein mit der privaten und der öffentlichen Sphäre verbundenes Paradox. Die erste, einer gesellschaftlichen Beurteilung nicht unterliegende Sphäre, kann für marginalisierte Menschen eine Art Asyl bedeuten. Als Beispiel gibt M. Douglas eine psychisch kranke Person an, die – solange sie zu Hause und in ihrer Umgebung lebt – akzeptiert wird. Jedoch sobald dieselbe Person, als psychisch krank diagnosiert und etikettiert wird, stösst sie auf Intoleranz und wird exkludiert. Ihre These stützt M. Douglas auf kanadische Studien von J. Cumming, in welchen er bewies, dass: Solange der psychisch Kranke in der direkten Umgebung seiner Wohnung bleibt, wird er von Nachbarn als ein „harmloser Sonderling" wahrgenommen. Derselbe Mensch erweckt jedoch nach seinem Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik Feindlichkeit hervor und wird als „nicht normal" bezeichnet.[14] Die Arbeit mit MIRIAM-Teilnehmern stützt sich nie auf Daten aus psychologischen, psychiatrischen oder pönitentiaren Diagnosen und Akten und dadurch entsteht hier für die Betroffenen niemals die Gefahr einer Stigmatisierung und falscher Attribuierung.

In der Auffassung des Problems der Marginalisierung vonseiten der Anthropologen ist vor allem vorherschend eine Beschreibung der marginalen Phase in der Zeit der rites de passage, für die eine Ausschließung, Bedrohung, gleichzeitig aber auch eine besondere Stärke eigen sind. Darüber hinaus formuliert M. Douglas auch eine Definition marginalisierter Menschen in unserer Kultur und bezeichnet sie als Personen, die „(...) auf eine gewisse Art und Weise außerhalb des gesellschaftlichen Musters bleiben und keinen Platz für sich finden . Meistens machen sie nichts Böses im moralischen Sinne, jedoch ihr Status lässt sich nicht definieren."[15] Sowohl im beruflichen, kollektiven als auch im persönlichen Aspekt ist dies eine der größten Ressourcen der MIRIAM-Teilnehmer: Sie sind nicht demoralisiert und verfügen über ein großes Einfühlungsvermögen und eine emotionelle Intelligenz, manchmal überschreiten sie die Fertigkeiten durchschnittlicher Menschen. Diese Fertigkeiten haben sie meist aufgrund ihrer schweren Erlebnisse erworben. Mit großer Sensibilität reagieren sie auf Schicksale von Menschen in schwieriger Lebenslage und setzen sich gern für diese ein. Personen die z. B. in der Küche arbeiten und eine Reihe monotoner Tätigkeiten, wie stundenlanges Putzen, Schälen und Schneiden von Gemüse ausführen müssen, zeigen sich viel stärker motiviert, wenn sie erfahren, dass die Küche Mahlzeiten für CARITAS oder Menschen in Not vorbereitet.

Dabei ist zu bedenken, dass die Tradition der anthropologischen Auffassung der Marginalisierung immer auf einen in der Übergangsphase erzielten Gewinn hinweist – im Gegensatz zur soziologischen Tradition, in der viel häufiger die Marginalisierung einzelner („asozialer") Menschen betont wird, also ihre totale Stigmatisierung, Ausschließung und soziale Ablehnung, was die MIRIAM-Teilnehmer nicht betrifft.

Nach Hieronim Kubiak ist das Phänomen der Marginalisierung noch umfassender. Indem er sich auf die Analyse von Andrzej Kojder bezieht, stellt er folgende Fragen: „Ist die Zugehörigkeit zur sozialen Randgruppe nur (oder auch vor allem) das Ergebnis „eines Ausschlagens der Menschen aus unterschiedlichen Stellen in der sozialen Struktur" und der Zuweisung diesen Menschen eines Platzes am Rande des gesellschaftlichen Lebens (...) oder ein

14 Ibidem.

15 Ibidem, S.131.

viel ernsthafteres Phänomen, welches aber nicht nur negative Konsequenzen nach sich zieht?(...)"[16]. Nach diesem Autor wird die Marginalisierung nicht nur durch die Deprivation der Grundbedürfnisse, sondern auch durch eine emotionale oder politische Deprivation beeinflusst. Der Autor weist sodann auf zwei zusätzlich wichtige Aspekte der Marginalisierung hin:

Neben den offensichtlichen negativen Folgen gibt es auch ihre positiven Auswirkungen. H. Kubiak bemerkt auch psychische Quellen der Marginalisierungsprozesse (Stress oder Unmöglichkeit, dauerhafte soziale Beziehungen einzugehen).

Eine ähnliche Stellung vertritt Wolfgang Rutz, dessen Theorie Jerzy Mikułowski-Pomorski in seinem Artikel „Unruhe und Ordnungsbedürfnis: gegenwärtige polnische Transformation gegenüber der Bewusstseinswandlung" bespricht. Er schreibt: „Eine Krisensituation bewirkt den Verlust der Identität, den ein Gefühl der Marginalisierung und Instabilität begleitet. Menschen unterliegen starken Emotionen, sind für extreme Gefühle anfällig, zeigen sich aggressiv. Dieser Zustand kann zu einem unrealistischen Enthusiasmus, einer paranoiden Überempfindlichkeit, zur Bezugnahme auf nationale Charaktereigenschaften führen. Menschen in extremen Situationen zeigen großen Mut oder neigen dazu, in Resignation zu versinken oder dem Lustprinzip zu folgen. Diese Ambivalenz äußert sich einerseits in Offenheit auf alles Neue, andererseits aber führt sie zum Identitätsverlust und bildet einen Ausgangspunkt für die Suche nach dem Existenziellen. Gleichzeitig bemerkte Rutz in seinen Studien Symptome, die er als positiv bezeichnet. Dies sind: Improvisationsfähigkeit, Toleranz für Risiko, keine feste Handlungsstruktur, Flexibilität."[17]

Die Marginalisierung betrifft in diesem Fall eine breitere Gruppe und sogar eine ganze Nation (W. Rutz führte seine Forschungen in postkommunistischen Ländern durch, welche schnellen politischen, wirtschaftlichen und Identitätswandlungen unterlagen). Die Marginalisierung ist mit dem Gefühl der Verlorenheit und Desintegration verbunden, die der Mensch in einer neuen gesellschaftlich-politischen Ordnung erlebt. Dies betrifft auch die aktuelle Lage der MIRIAM-Teilnehmer, die aus den neuen deutschen Bundesländern kommen, wo der Prozess der politischen Transformation zwar bereits abgeschlossen ist, aber der Prozess der wirtschaftlichen Transformation immer noch fortwährt. „(...) auch in Deutschland, in einem großen Maße aufgrund der Diskrepanz zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung und der Entwicklung des Arbeitsmarktes, leben sieben Millionen Menschen im Schatten des Wohlstands, wobei die Armut, Arbeitslosigkeit und Abhängigkeit durch die Sozialhilfe längst nicht mehr ausschließlich mit traditionellen Stereotypen und niedrigeren Bevölkerungsschichten identifiziert werden."[18] Darüber hinaus: „Deutsche Forscher weisen auch auf die schwierige Lage der deutschen Jugend hin, die in den Bedingungen der „Krise der Arbeitsgesellschaft" aufwächst. Die Krise macht aus der Arbeitsfindung „die zentrale Generationserfahrung" und verstärkt noch mehr den mit Arbeitsplätzen und Zukunftschancen verbundenen Wettbewerbsdruck.[19]

Außerdem enthalten unterschiedliche Aspekte der Marginalisierung sowohl destruktive als auch positive Elemente, wie zum Beispiel die Fähigkeit, sich an unterschiedliche Lebensbedingungen anzupassen, oft auf eine kreative Art und Weise. Ein positiver als auch negativer Aspekt kann ein völliges Ausbleiben des Bewusstseins, den eigenen Zustand, seine Wahrnehmung als einigermaßen „normal" zu sehen und kein Gefühl der „Marginalisierung" zu empfinden.

---

16 H. Kubiak, *Z trochę odmiennej perspektywy. Uwagi do referatu Andrzeja Kojdera, [in:] Imponderabilia wielkiej zmiany. Mentalność, wartości i więzi społeczne czasów transformacji*, pod red. P. Sztompki, Warszawa – Kraków 1999, S.37.

17 J. Mikułowski - Pomorski, *Niepokój a potrzeba ładu: współczesna polska transformacja wobec zmiany świadomości*, [in:] Ibidem, S.204.

18 R. Munchmeier, *Jugend in Spiegel der Jugendforschung*, cyt. za: W. Hildebrand – Wypych, *Społeczne konstrukcje sukcesu życiowego młodzieży niemieckiej*, [w:] *Młodzież i sukces życiowy. Studium z pedagogiki porównawczej na przykładzie młodzieży polskiej, czeskiej, niemieckiej i holenderskiej, pod. red. D. Hildebrandt-Wypych, K. Kabacińskiej*, Kraków 2010, S. 296.

19 Ibidem.

Nach dem vom Qualifizierungsförderwerk Chemie vorbereiteten „Konzept der Auslandsreisen": gab es im Jahre 2005 in den östlichen Bundesländern 47,5% arbeitslose Absolventen der dualen Berufsausbildung, denen es an Mobilität, Motivation, Berufserfahrung, Eigeninitiative, sozialen und persönlichen Kompetenzen fehlte. Deren Arbeitslosigkeit korrespondierte auch mit einem Mangel im Bereich kognitiver Prozesse: gestörte Aufmerksamkeit, Konzentrationsunfähigkeit und zusätzlich Unkenntnis von Fremdsprachen, das sich Angewöhnen schlechter Gewohnheiten, einschließlich Abhängigkeit von Sozialhilfe und Mangel an Erfahrungen von Ausreisen.

Jean Twenge unterscheidet drei Quellen vom erhöhten Stress: die Einsamkeit und soziale Isolierung, die Unbeständigkeit der zwischenmenschlicher Beziehungen, Bildung- und Berufsfrustration. Jeder von diesen Faktoren ist direkt oder indirekt mit der Arbeitslosigkeit verbunden. Karmolińska schreibt: „Die Arbeitslosigkeit verursacht eine Verschlechterung der psychischen und physischen Gesundheit. Es besteht eine Korrelation zwischen der Arbeitslosigkeit und einer steigenden Anzahl von psychischen und psychosomatischen Krankheiten und der Persönlichkeitsstörungen. Mit der Langzeit - Arbeitslosigkeit steigt die Anzahl von Selbstmorden und von Selbstmordversuchen. Unter den Arbeitslosen kommt es zu ihnen zweimal häufiger als in der ganzen Population. Die Kriminalität unter den Arbeitslosen steigt an. Die Arbeitslosigkeit fördert die Anzahl von Scheidungen. Jungendliche Arbeitslose bilden die durch die Folgen einer beruflichen Desaktivierung meist gefährdete Gruppe. Die Langzeit - Arbeitslosigkeit kann mit dem Gefühl einer Frustration verbunden sein, kann den Mangel an Bildungsaspirationen und Angst vor der Zukunft verursachen. Im Enderfolg kann dies alles zur Lösung der Probleme, zur Lösung von sich ansammelnden familiären Konflikten durch Flucht in den Alkoholismus, zur Drogensucht, Prostitution, Kriminalität und zu allen Formen eines abweichenden Verhaltens führen. Die soziale Gruppe, der man anzugehören beginnt, determiniert die Art und Weise des Lebens und die soziale Funktionsweise, treibt die Einheit in das Gefühl seiner Minderwertigkeit, Hilfslosigkeit, eines Unbehagens, ordnet den Menschen in eine bestimmte soziale Position ein."[20]

Die Konsequenzen betreffen zusätzlich:

1. DAS EMPFINDEN VON ZEIT UND LEBENSRAUM.

Die MIRIAM-Projektteilnehmer leben in den Tag hinein, konzentrieren ihre Aufmerksamkeit auf hier und jetzt. „Die Arbeitslosigkeit führt zur Beschränkung des Umfangs sozialer Kontakte und zur Störung des Zeitempfindens. Die Arbeitslosen gewinnen auf einmal eine riesige Menge freier Zeit und sind nicht in der Lage diese kreativ auszunutzen. Die Langzeitarbeitslosigkeit führt dazu, dass diese Menschen alle Bemühungen aufgeben, um Möglichkeiten zu suchen, eine andere Identität als das Arbeitersein zu finden. Das meistens niedrige Bildungsniveau und alle bisherigen Erfahrungen haben sie in der Regel zur Steigerung von Qualifikationen oder kultureller Tätigkeit nicht vorbereitet".[21] Sie bauen keine Pläne auf, haben keine Vorstellung von der Zukunft. Sie können sich, wenn auch nur im Zeitraum der nächsten fünf Jahre nicht auffinden. Auch der Umfang ihres Lebensraums bleibt geschlossen, beschränkt auf das Einkaufen im lokalen Supermarkt, „gezwungene" Besuche in der Arbeitsagentur, verbunden mit den ihnen zustehenden Sozialleistungen, auf den Besuch der Verwandten in nächster Umgebung. Es kommt vor, dass MIRIAM-Teilnehmer schon in Polen waren, aber in den meisten Fällen handelte es sich um eintägige Einkäufe im Grenzgebiet. Der Zeitverlauf, dem sehr oft ein unregelmäßiger Tagesrhythmus zugrunde liegt, führt zu unsachgemäßenem Plan Unbeholfenheit bei Nutzung der Zeit und der Freizeit. Ein guter Test der Verankerung in der Raumzeit wird für die MIRIAM-Teilnehmer ein Ausflug nach Breslau. Dort bekommen sie 3 Stunden Zeit für individuelle Besichtigung. Es gibt Gruppen, welche an der Stelle bleiben, wo sie gelassen wurden, sind gelangweilt und von dem großen Raum entsetzt. Es gibt jedoch Gruppen/Einheiten, die in dieser Zeit „es nicht geschafft haben" zu essen, einzukaufen, weil sie die Zeit schlecht eingeplant haben.

---

20 E. Karmolińska, Młodzież ze środowisk zagrożonych marginalizacją wobec własnej przyszłości, Poznań-Leszno 2009, S. 50.

21 Ibidem, S. 52.

2. PSYCHOPHYSISCHE KONSEQUENZEN.

Hier auch starke Anfälligkeit für Erkrankungen und eine große Überempfindlichkeit gegen eigene Gesundheit. Die schwache psychophysische Kondition der Teilnehmer bildet oft ein großes Hindernis für eine gewandte Erfüllung der beruflichen Pflichten. Andererseits sind ein hypochondrische Verhalten, Simulation von Krankheiten gewöhnlich verbunden mit der Notwendigkeit, Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen, ein Verlangen nach Fürsorge und Kontakt. Damit verbunden sind auch ein schnelles Ermüden und eine lange Regenerationsdauer. Eine zusätzliche Beschränkung bei der Erfüllung beruflicher Tätigkeiten durch die Projektteilnehmer bildet die Korpulenz (Deutschland liegt an der Spitze der europäischen Staaten mit dem größten Anteil von Personen mit höchstem BMI). 11% der deutschen Jugendlichen steht in psychischer und/oder psychiatrischer Behandlung.[22] Die Medikalisierung des Verhaltens wird häufig mit dem Mangel an Programmen und Rehabilitations- und Therapiemethoden für die sog. schwierige Jugend verbunden. Ein ähnlicher Trend lässt sich auch schon in Polen beobachten.

3. DEN MOTIVATIONSDEFIZIT.

Hierzu gehören: Passivität, Apathie, Abhängigkeit von externer Hilfe, das Gefühl eines Fatalismus und die Schwierigkeit, eine jede Aktivität zu beginnen. Dazu trägt eine kognitive Dissonanz bei, der Mangel von eigener Verursachung und von seinem eigenen Entscheidungsgefühl. Und stattdessen erscheint eine entwickelte fordernde Einstellung.

4. DAS GEFÜHL DER HILFSLOSIGKEIT, RATLOSIGKEIT, UND SINNLOSIGKEIT DES LEBENS.

„Wenn die Arbeitslosigkeit andauert, wächst das Gefühl der Ratlosigkeit, sinkt die Motivation und die Fähigkeit, eine selbständige Suche nach einer Arbeit, eines Berufs- und Qualifikationswechsels aufzunehmen.. Der Jobverlust wird immer häufiger externen Faktoren zugeschrieben. Das Gefühl eines Verlustes von Kontrolle der gegebenen Lage, die Apathie und der Fatalismus steigen an"[23]. Interessanterweise ist der größte Vorteil des Auslandsaufenthalts für dessen Teilnehmer: mehr Erfahrung über sich selbst und über das Leben, das Gefühl der Freude und des Glückes.

Berufserfahrungen und der auslandsaufenthalt

Zu den wichtigsten Erfahrungen, die die MIRIAM-Teilnehmer während des Auslandsaufenthalts erworben haben, gehören:

1. Selbständigkeit – die Teilnehmer gehen alleine in die Praktiken
2. Erwerbung zusätzlicher, spezifischer Berufskompetenzen, verbunden mit Bedienung von Maschinen und Werkzeugen, das Erlernen neuer Methoden und Arbeitsstandarden. Die Teilnehmer unterliegen bei der Anstellung gewissen, für den Arbeitnehmer in Polen geltenden Standard-Verfahren, wie Schulungen betreff Arbeitsschutz und Arbeitshygiene, Schulungen am Arbeitsplatz und Zusatzschulungen, z.B. Brandschutzschulungen.
3. Stärkung der Motivation, besonders im Falle von Personen, die eigene Arbeitseffekte sehen, z.B. Nachdem sie in der Jugendherberge ein großes Schlossbild gemalt haben, wofür sie von der Direktion gelobt wurden. Claudia Kirchner sagt: „In jedem Lebensbereich habe ich ein neues Bewusstsein und eine neue Reflexion erworben. Endlich hatte ich Zeit, über viele Sachen nachzudenken und eine Distanz zu Deutschland und meiner Umgebung zu gewinnen. Ich habe es geschafft, mich selbst wiederzufinden, herauszufinden, was ich vom Leben erwarte, welche Ziele ich realisieren möchte und dass ich weiterhin den Beruf mit sozialer Mission ausüben will."
4. Entwicklung der Kreativität – Am Arbeitsplatz muss man oft improvisieren („Ich habe gelernt, Leberkotelette zu machen"), Aufgaben oder Aktivitäten planen, z.B. im Kindergarten oder Pflegeheim.
5. Bildung von Arbeitskompetenzen mit verschiedenen Empfängergruppen, u.a. mit Kindern, Behinderten, älteren Menschen wodurch manche Teilnehmer sich entscheiden, nach der Rückkehr in einem neuen

22 Ibidem, S. 72.

23 Ibidem, S. 53.

Beruf auszubilden: „Ich habe sehr Vieles gelernt, denke sogar daran, eine Bildung in diesem Bereich aufzunehmen." Die Teilnehmer sind zur Arbeit motiviert, wenn sie sich brauchbar fühlen. Sie finden sich auch sehr gut in der Betreuung schwächerer Einheiten zurück.

6. Arbeits- und Kommunikationsfähigkeit in einem internationalen Team. Die Gewinnung von Fremdsprachenkenntnissen.
7. Überprüfung eigener Fähigkeiten und Erwägung weiterer Bildungs- und Berufsziele.
8. Bildung der Arbeitsfähigkeit trotz Anpassungsstress und Kommunikationsbarrieren.
9. Rationalisierung der Betrachtungsweise von durchzuführenden Aktivitäten und damit verbundenen Vorteilen, gewonnen u.a. durch die Gegenüberstellung verschiedener Biografien von Personen aus dem Team und die Möglichkeit, sich mit diesen zu identifizieren.
10. Konzentrationsübung, u.a. durch Ausführung stundenlanger, monotoner Aufgaben. Bildung einer Willensstärke, wofür freundschaftliche Beziehungen mit anderen Mitarbeitern und das Gefühl einer Verpflichtung ihnen gegenüber, günstig sind.

Gruppenfahrungen und auslandsaufenthalt

1. Die Fähigkeit, z.B. einer Planung und Organisation von gemeinsamen Mahlzeiten, Fußballtreffen, auch mit polnischen Teilnehmern.
2. Die Möglichkeit, seine eigene Lebenslage zu vergleichen und der Erfahrungstransfer mit anderen Teilnehmern, was zur Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstreflexion führt.
3. Die Empathie auf Probleme anderer, z.B. Die Teilnehmer bereiten gemeinsam in ihrer Freizeit Theatervorstellungen und Präsentationen für externe Empfänger vor, lernen, wie man sich um die Bedürfnisse schwächerer Einheiten kümmern soll: „(…) Dadurch, dass wir alle in ähnlicher Situation waren, haben wir uns gegenseitig unterstützt, vor allem in Momenten, wenn es jemandem in der Arbeit schlecht gelaufen ist. Dann haben wir uns getröstet und versucht, uns gegenseitig zu unterstützen."
4. Die Gewinnung neuer Gewohnheiten der Freizeitgestaltung, z.B. in der Endevaluierung bewerten die Teilnehmer des MIRIAM-Projektes oft sehr hoch solche alltäglichen Tätigkeiten, wie gemeinsame Spaziergänge, Teamspiele, auch Brettspiele wie „Mensch ärgere dich nicht", Eurobusiness .
5. Der Erwerb von sozialen und kommunikativen Kompetenzen, darunter der Fähigkeit, Probleme zu lösen, des Umgangs mit Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Weltanschauungen, unter anderem durch selbstständiges Erledigen verschiedener Angelegenheiten in der Stadt.
6. Die Befriedigung der Aufnahmeanforderungen. Während des Projektes bilden sich viele nähere Beziehungen (ein Paar verlobte sich im Schloss in Milicz), gründen sich Freundschaften.
7. Bildung des eigenen Identitätsgefühles. Die Teilnehmer können sich, seit längerer Zeit zum ersten Mal, als MIRIAM-Leute/Projektteilnehmer identifizieren, was sie gern machen, indem sie sich mit verschiedenen Projektsymbolen fotografieren lassen. Wie es einer der Teilnehmer bezeichnete: „Wir kommen nicht vom Programm für Arbeitslose, sondern wir legen ein Projekt an. Und das ist ein Unterschied."
8. Entwicklung einer sozialen Reife, z.B. durch die Anpassung seines eigenen Verhaltens den „Autoritäten" in der Gruppe, oft älteren Einheiten, die einen Einfluss auf die Gruppe haben und reifer sind.
9. Bewusste Schaffung einer eigenen Selbstpräsentation, die Möglichkeit nachzuprüfen, wie man von der Umgebung bewertet wird. Das alles wird begleitet von Anwachsen der Selbstbehauptung, das Spielen verschiedener Rollen, auch die Fähigkeit zur Selbstverteidigung.
10. Gegenseitige Hilfeleistung, einschließlich Bildung eines aktiven Zuhörens, das Lernen Gegenleistungen zu erweisen, die Unterstützung Anderer.

Persönliche erfahrungen und der auslandsaufenthalt.

1. Wiederherstellung der Selbstsicherheit, u.a. dank Gratifikationen, wie Lob, gute Referenzen, Besuch eines wichtigen lokalen Prominenten oder das Erscheinen eines Artikels in der Presse.
2. Das Loswerden von Stereotypen und Angst vor der Fremdheit. Die Teilnehmer lernen die Offenheit:

„Vor allem weiß ich schon, dass es sich nicht lohnt in Stereotypen zu denken. Keiner von denen, die ich über Polen gehört habe, fanden Bestätigung. Was die Arbeit betrifft, so wurde ich stärker, habe mehr Mut und Selbstvertrauen zu dem, und Glauben daran, was und wie ich es in der Arbeit mache. Die Erfahrungen aus Polen haben mich in jeder Hinsicht gestärkt."

3. Neudefinition der Lebensziele. Die Entdeckung eigener starken und schwachen Seiten. Die Stärkung allgemeiner Mobilität des Lebens: „Ich habe mich entschieden zu arbeiten und im Ausland zu leben, Fremdsprachen zu lernen und zu reisen. Eigentlich möchte ich mein Leben von Neuem beginnen. Ich habe mich bereits in einigen Organisationen, die sich mit Praktiken und dem ausländischem Volontariat beschäftigen, um Arbeit beworben, u.a. war ich schon zu einem Vorstellungsgespräch in dem Deutschen Roten Kreutz. Ich habe auch schon den ersten Vorschlag bekommen, nach Estland und in die Slowakei zu fahren. Viele Türen und Chancen öffneten sich vor mir, wahrscheinlich, weil ich jetzt mehr selbstsicher und bewusst meiner Träume bin, und ich habe Mut, meine Stadt, Freunde und Umgebung zu verlassen. Außerdem lerne ich immer noch Polnisch und bleibe im Kontakt mit meinen polnischen Freunden aus der Zeit der Projektrealisierung. Ich fühlte mich in Polen sehr gut, an meinem Platz. Ich fühle einfach „polnisches Blut" in meinen Adern und sogar die polnische Sprache scheint mir irgendwie bekannt. Am besten wäre es, wenn ich in Polen weiter arbeiten könnte. Zur Zeit ist dies mein Traum, aber eigentlich mein Ziel, das ich verfolge."
4. Die Fähigkeit zur Zeitverfügung, darunter der Freizeit.
5. Das Planen der Ausgaben, Schaffung einer Haushaltskasse.
6. Das Treffen der Entscheidung für ärztliche Behandlung. Während des Aufenthalts kommt es oft zur Eskalation der psychischen Störungen, u.a. Süchtige Personen nehmen noch mehr von psychogenen Arzneimitteln ein. Dank der Anwesenheit anderer Personen werden sie besser bewusst ihres Zustandes und der negativen Konsequenzen der erscheinenden Symptome.
7. Das Gefühl der Verursachung
8. Die Entdeckung neuer Interessenfelder oder die Rückkehr zu sportlichen und kulturellen Aktivitäten.
9. Gewinnung der Einsicht in die eigene Lebenssituation.
10. Die Flexibilität und Fähigkeit, sich verschiedenen, unerwarteten Situationen anzupassen.

Das Miriam -projekt im kontext mit interpersonalen kompetenzen.

Viele Autoren, u.a. S. Menon und R.N. Kanungo bemerken, dass die interpersonalen Kompetenzen viel wichtiger sind als Qualifikationen, da die letzten durch die ersten bedingt sind. Ähnlich ist es mit Erfahrungen: Am wichtigsten sind die personellen Erfahrungen, welche die persönlichen Eigenschaften motivieren, denn auf deren Basis können die Berufs- und Gruppenerfahrungen aufgesetzt werden. Zu den interpersonellen Kompetenzen gehören nicht nur die Fertigkeiten, „harte" Fähigkeitstypen und das Wissen selbst, sondern vor allem die Persönlichkeitseigenschaften, die Art des Handelns, Interessengebiete, eine Fähigkeit, sich den Veränderungen anpassen zu können. Eine der deutschen Expertinnen, welche die Auslandsaufenthalte organisiert, sagte: „Auslandsaufenthalte bringen ins Leben der Jugendlichen sehr viele Erfahrungen ein. Sie lernen andere Menschen kennen und überwinden Barrieren im Kontakt mit Fremden. Sie werden selbständiger, weil sie sich im fremden Land teilweise frei bewegen können. Sie sind gezwungen, sich mit unbekannten Personen, sogenannten Fremden zu verständigen, oft mit Hilfe von Händen und Beinen, falls sie gar nicht oder ungenügend gut eine Fremdsprache sprechen. Dort an Ort erfahren sie, dass dies möglich ist. Im Ausland lernen sie andere Praktikanten kennen, die dort das gleiche machen, was sie selbst in Deutschland. Sie sind sodann in der Lage, sich mit den anderen zu vergleichen, hieraus Ähnlichkeiten und Unterschiede zu ziehen. Wie sieht dort Ausbildung aus? Wie könnte meine Arbeit in dem gastfreundlichen Land aussehen? Die Jugendlichen erhalten auf diese Weise ein deutliches Potenzial von Erfahrungen und Kompetenzen. Die Betreuer erzählen mir nach Ende des Projektes, dass die Jugendlichen in der Regel offener werden, ihr gegenseitiges Vertrauen wird größer, sie werden für viele Sachen mehr Interesse zeigen. Sie hätten eine höhere Motivation, die Arbeit und Bildung abzuschließen, weil sich ihr Bezugsbereich vergrößert hat. Es öffnet sich für sie nicht mehr nur das Land Sachsen-Anhalt, aber auch andere Regionen, manchmal auch das Ausland. In jedem Fall steigt ihre Mobilität. Das was die Jugendlichen hierbei erhalten haben, kann ihnen niemand mehr wegnehmen."[24]

24 *Miriam. Das Konzept der Auslandsaufenthalte*, Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, 06.10.2011.

Einen großen Einfluss auf die Verbesserung, Stärkung und den Erwerb persönlicher Kompetenzen haben die Betreuer, von denen weithin der Erfolg des ganzes Projektes und die Selbstentwicklung der Teilnehmer abhängig sind. Gerade unter dem Einfluss von charismatischen, authentischen und anpassungsfähigen Pädagogen, erwerben die Jugendlichen eine Motivation zum Arbeiten und Handeln. In der Arbeit mit den Miriamern bewahrheiten sich zum größten Teil die Arbeitsmethoden von Bruno Bettelheim[25] und Maria Łopatkowa[26]. Oft bewertet sich auch die provokative Theorie von Frank Farelly[27], einschließlich einer individuellen Betreuung der Teilnehmer und starker Betonung von größter Unterstützung der am meisten stigmatisierten Einheiten. Wie das eine der Expertinnen bezeichnet: „Die Jugendlichen sind auf Personen orientiert. Wenn sie einen Betreuer als sympathisch finden, erfüllen sie viele Dinge mit Engagement. Wenn sie das Gefühl haben, dass sie eine Rückantwort, wie diese erwarten bekommen können. dann nehmen sie von der anderen Seite die notwendige Motivation zum Handeln gern entgegen.."[28] Beim MIRIAM-Projekt wenden wir ähnliche Methoden an wie im Pädagogischen Zentrum in Gródek am Dunajec:

1. **Prinzip der Partnerschaft** – keine Einteilung in Pädagogen und Teilnehmer. Jede Person wird bei ihrem Namen genannt, jeder von uns hat seine eigenen Aufgaben und seine Arbeit. Es beruhigt die Teilnehmer, wenn wir ihnen sagen, dass sie Erwachsene sind und nicht gezwungen werden etwas zu tun.
2. **Prinzip der Klarheit** – sie werden ständig über den Feedback informiert, den wir von den Projektentwicklern erhalten. Probleme lösen wir zu dritt, nicht ohne den Teilnehmer. Am Anfang des Aufenthalts unterschreibt jeder Teilnehmer eine Regelordnung, welche die hier geltenden Rechte und Pflichten bestimmt.
3. **Prinzip der Mitentscheidung –** Die Teilnehmer entscheiden z.B. selbst über Veranstaltungen und das Menu fürs Wochenende, als auch über die Freizeit in der Arbeitswoche.

Ihr Potenzial ist das deutsche Arbeitsethos. Die Miriamer bitten selbst um das Frühstück um 7 Uhr morgens, damit sie pünktlich an die Praktikumsstelle ankommen können, wo sie sich nie verspäten. Sie sind sehr gewissenhaft und sorgfältig, wofür sie von den polnischen Arbeitgebern oft gelobt werden.

Die Miriamer, mit Ausnahme der polnischen Gruppe der Hipphopper, sehen immer aus, wie die Figuren aus den Filmen des englischen Regisseurs, Mike Leigh. Ihre Welt aber, anders als die der Filmhelden, schließt sich nicht zu, sondern eröffnet sich. Wie Claudia Kirchner in einem Interview sagte: „Wo der Wille ist, dort gibt es einen Weg. Man muss an seine Ziele und Träume halten, egal wie viele Hindernisse und Steine vor uns liegen."

Bibliografie:

1. Burszta W. J., Antropologia kultury. Tematy, teorie, interpretacje, Poznań 1998.
2. Douglas M., Czystość i zmaza, przeł. M. Bucholc, Einleitung J. Tokarska - Bakir, Warszawa 2007.
3. Fatyga B., Dzicy z naszej ulicy. Antropologia kultury młodzieżowej, Warszawa 1999.
4. Imponderabilia wielkiej zmiany. Mentalność, wartości i więzi społeczne czasów transformacji, pod red. P. Sztompki, Warszawa – Kraków 1999.
5. Karmolińska E., Młodzież ze środowisk zagrożonych marginalizacją wobec własnej przyszłości, Poznań-Leszno 2009.
6. Miriam. Das Konzept der Auslandsaufenthalte, Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, 06.10.2011.
7. Młodzież i sukces życiowy. Studium z pedagogiki porównawczej na przykładzie młodzieży polskiej, czeskiej, niemieckiej i holenderskiej, pod. red. D. Hildebrandt-Wypych, K. Kabacińskiej, Kraków 2010.
8. Psychologiczny kontekst problemów społecznych, pod. red. H. Sęk, Poznań 1999.

---

25 **B. Bettelheim, A. B. Rosenfeld,** *Sztuka oczywistości. Psychoanaliza w terapii i na co dzień*, przeł. S. Studniarz, Bydgoszcz 1995.

26 M. Łopatkowa, *Pedagogika serca,* Warszawa 1992,

27 F. Fareelly, J. Brandsma, *Terapia prowokatywna*, przeł. T. Szokal-Egield, Warszawa 2004.

28 *Miriam, Das Konzept der Auslandsaufenthalte*, 06.10.2011.

Lebensgeschichten der teilnehmer am Projekt Miriam,
einwohner von Merseburg in Sachsen-Anhalt

FRANK

Frank ist Rettungsassistent von Beruf. In Polen machte er sein Praktikum in einem Pflegeheim, darüber hinaus unterstützte er die Rettungsassistenten in Milicz, mit denen er mit dem Rettungswagen zu Patienten fuhr, und half im Polnischen Roten Kreuz mit, wofür er ein spezielles Diplom erhielt. Frank hat nach wie vor Kontakt zu polnischen Freunden und Pflegeheim-Mitarbeitern. Zur Zeit setzt er in Deutschland seine Zusammenarbeit mit dem Deutschen Roten Kreuz fort.

JULIA

Julia machte ihr Praktikum in einem Kindergarten in Polen, wo sie kreative Spiele und Deutschstunden für die Kinder vorbereitete. Sie nahm auch an einer Theatervorstellung für die Einwohner von Milicz teil und hat das Malen einer „Traumstadt" und eine Disco für behinderte Kinder mitveranstaltet. Nach der Rückkehr nach Deutschland haben ihr Engagement, Einfallsreichtum sowie interpersonelle Fähigkeiten eine volle Anerkennung gefunden. Julia bekam einen Arbeitsplatz in einem Lidl-Supermarkt, wo sie seit einem Jahr eine geschätzte Mitarbeiterin ist.

CHRISTINE UND MATTHIAS

Christine und Matthias lernten einander während des Projekts Miriam kennen. Christine arbeitete mit Kindern in einem Kindergarten und Matthias als Helfer eines Schulhausmeisters. Das Paar verlobte sich im Ballsaal des Palais der Grafen von Maltzan in Milicz. Nach der Rückkehr nach Deutschland begannen sie miteinander zu wohnen und planen eine Familie zu gründen. Matthias fand einen Arbeitsplatz in einer Baufirma. Bis heute denken sie an den Aufenthalt in Polen als ihre schönste und romantischste Reise zurück.

THOMAS

Thomas ist Vater eines 6-jährigen Mädchens. In Polen machte er ein Praktikum beim Hausmeister einer Herberge, mit dem er eines der Zimmer renovierte. Dank der Erfahrung der Arbeit im Ausland sowie der Stärkung der eigenen Mobilität und des Selbstvertrauens beschloss er als erster nach der Rückkehr nach Deutschland die Heimatstadt zu verlassen. aktuell arbeitet und wohnt Thomas in der Schweiz, was zu einer großen Revolution in seinem Leben wurde.

Anna Maria Dubaniewicz
Stiftung der beruflichen und interkulturellen Bildung „Faveo"

Interview mit Claudia Kirchner, teilnehmerin an der 8. ausgabe des Miriam-Projektes

Claudia Kirchner ist 23 Jahre alt und wohnt zur Zeit in Braunsbedra, einer 35 km von Leipzig entlegenen Stadt mit der Anzahl von weniger als 12.000 Einwohnern. In Claudias Gruppe gab es noch zwei Personen aus derselben Ortschaft. Claudia kam nach Polen zum ersten Mal. In Milicz arbeitete sie während ihres einmonatigen Praktikums in einem Pflegeheim.

-Was für eine Ausbildung haben Sie?

Ich bin staatlich geprüfte Altenpflegerin. Ich habe drei Jahre lang in einem Pflegeheim für ältere und behinderte Personen in Deutschland gearbeitet.

-Welche Kompetenzen haben Sie?

Ich habe die Fähigkeit schnell zu lernen und das Wissen praktisch einzusetzen. Ich weise eine entwickelte Empathie auf. Ich kann ganz fremde Menschen „ansprechen"und habe keine Angst mit ihnen Kontakt aufzunehmen. Neben meinem Diplomabschluss habe ich an 14 Schulungen im Bereich der Medizin und Pädagogik als auch an außerberuflichen Qualifizierungsschulungen teilgenommen. Ich interessiere mich für die Rettungsmedizin und erweitere meine Kenntnisse auf diesem Gebiet. Ich spreche sehr gut Englisch und gut Spanisch. Ich habe auch versucht Arabisch zu lernen und zur Zeit übe ich mich in der schwierigen polnischen Sprache.

-Wie sieht Ihre Sozio – Umgebung aus?

Ich bin in einer kleinen Ortschaft aufgewachsen, wo viele Menschen keine Arbeit haben. Nach vielen schwierigen Geschehen verbrachte ich meine Jugend, bis ich die Volljährigkeit erreicht habe, in einem Heim für

Waisen-Kinder. Von da an, lebe ich selbständig. All das hat mich immer stark motiviert, um eine gute Ausbildung zu erlangen und ein normales Leben zu erkämpfen.

-Aus Ihrer Ortschaft kommen viele Teilnehmer von unserem Projekt...

Das ergibt sich daraus, dass es bei uns wenige Erwerbsmöglichkeiten gibt und die Arbeitslosen geraten in den Sumpf von Resignation, des Alkohols und des Frusts. Sie geben gleich alles auf, kämpfen nicht um sich selbst. Zu 60% wohnen in Braunsbedra ältere Menschen, die meisten Arbeitslosen sind Personen über 50 und es gibt ebenso viele arbeitslose Jugendliche.

-Wie würden Sie sich als Person beschreiben?

Ich lebe ruhig, mag nicht besonders gern große Menschenmengen. Ich verbringe die Zeit gern mit Tieren und treibe intensiv Sport. 2010 habe ich an einem Firmentriathlon und 2012 an einem „Neujahrslauf" teilgenommen. Beim Sport geht es mir nicht darum, einen hohen Platz zu belegen, sondern um einen mentalen Sieg, um die Überwindung mentaler Hindernisse. In meiner Freizeit schreibe ich Gedichte.

-Was Sind Ihre Schwächen?

Ich bin manchmal ungeduldig, eigensinnig und habe ein niedriges Selbstwertgefühl.

-Hilft das MIRIAM - Projekt ,Ihrer Meinung nach, die eigenen Schwächen überwinden?

Ich habe nach wie vor dieselben Schwächen, aber nicht so ausgeprägt wie vor dem Projekt. Ich bin immer noch eigensinnig, insbesondere wenn ich etwas unbedingt erreichen will. In Polen ist es mir durch die Erfahrung einer „Einfachheit des Lebens" bewusst geworden, dass viele Sachen eigentlich nicht so wichtig sind und dass man viele Sachen ruhiger, mit Geduld angehen kann. Als ich z.B. mit älteren Personen Polnisch sprach, ist es mir deutlich geworden, dass man sich nicht immer gegenseitig vollständig verstehen muss, sondern dass die Zufriedenheit auch aus der Kommunikation des Zusammenseins selbst kommt. Dank der Akzeptanz und des Verständnisses, die mir die Arbeitgeber und Pflegeheiminsassen geschenkt haben, habe ich eine Art Ausdauer gelernt und mein Selbstvertrauen gestärkt.

-Und Ihre besonderen Stärken sind...?

Meine Stärken sind: keine Angst vor Herausforderungen, vor verschiedenen Situationen. Ich kann mich in andere einfühlen, behalte die Fassung in Krisensituationen und suche schnell nach Lösungen. In unserer MIRIAM-Gruppe gab es z.B. ein Mädchen, das oft seine Wut nicht unterdrücken konnte, manchmal griff sie sogar andere an. Alle hatten Angst vor ihr, mir aber gelang es, sie z.B. mit einem aufrichtigem Gespräch, oder einem Spaziergang zu beruhigen.

-Haben Sie vor dem MIRIAM - Projekt erwogen, im Ausland zu arbeiten?

Nein, ich hatte keine solchen Pläne. Ich befand mich in einer Phase ohne Orientierung und weitere Ziele.

-Und warum haben Sie sich eigentlich entschieden, am MIRIAM – Projekt teilzunehmen?

Ich war gespannt auf dieses Experiment und suchte eine Gelegenheit, dies zu erfahren, um mir die Frage zu beantworten, welche Ziele ich mir im Leben setze, in welche Richtung ich gehen möchte.

-Ist es Ihnen gelungen, diese Ziele zu erreichen?

Durchaus, ja. In Polen bin ich mir bewusst geworden, was ich vom Leben will und was nicht.

-Was wussten Sie über Polen vor der Reise? Mit welcher Einstellung sind Sie gekommen?

Vor der Ankunft habe ich an einem mehrwöchigen Kulturtraining teilgenommen. In dieser Zeit habe ich viel über die Kultur, den katholischen Glauben, die Kirchen, über Breslau, über Kulturdenkmäler und deren Bedeutung für die Menschen erfahren. Ich lernte verschiedene interessante Objekte kennen, wie die Liebesbrücke bzw. die Gasse, wo einst die Fleischhauer gearbeitet haben. Ich habe mich ein wenig in Polnisch eingeübt, soviel, wie viel ich in dieser Zeit schaffen konnte. Ich habe die Referentin auch um zusätzliche Sprachstunden gebeten, denn ich wollte auf die künftige Anreise hierher gut vorbereitet sein. Und das war sehr wertvoll. Ich muss allerdings zugeben, dass ich in einem Millieu aufgewachsen bin, wo man über Polen und die Polen nicht zu gut spricht und Polen als ein rückständiges Land wahrnimmt, so dass ich nach Polen mit vielen Stereotypen gekommen bin. Ich

habe mich aber bemüht für alle neuen Erfahrungen offen zu sein. Vorher habe ich keinen einzigen Polen gekannt. Viele Menschen in Deutschland denken sehr einseitig über Polen, z. B. dass es dort schmutzig sei und eine hohe Kriminalität herrsche. Bei uns im Vorbereitungsseminar haben viele wiederholt, dass sie Angst vor Diebstahl in Polen hätten. Ich hatte keine solche Befürchtungen, denn ich war schon zuvor viel in der Welt gereist. Trotzdem aber habe ich mich in Polen angenehm durch die Gastfreundschaft der Einwohner, die Ordnung, die Modernität überraschen lassen, z. B. dadurch, dass die mir aus Deutschland bekannten Marken überall da sind, dass die Jugend hier so lebt, wie wir leben.

-Welche bekannten Polen hatten Sie vor der Ankunft gekannt?

Małysz, Michalczewski, Kopernikus und Roman Polański.

-Wo haben Sie in Polen Ihr Praktikum absolviert? Was gehörte zu Ihren Pflichten?

Mein Praktikumsplatz war das Pflegeheim in Milicz. Meine Pflichten waren sehr unterschiedlich, aber zu Anfang war es vor allem eine sich Einarbeitung in die täglichen Aufgaben und das Kennenlernen der Insassen des Pflegeheimes. Man hat mir einen großen Spielraum für selbständiges Handeln gelassen, damit ich mich gut umsehen kann. Dann erst konnte ich mich für die Betreuung der Senioren einsetzen, für deren täglichen Pflege. Ich verrichtete auch solche Arbeiten, wie die Ausgabe des Essens, Gymnastik mit den Senioren und verschiedene Tätigkeiten zur Stärkung des Gedächtnisses, der Kreativität und der Selbständigkeit dieser Einwohner.

-Was ist für Sie am wichtigsten am Arbeitsplatz?

In der Arbeit ist für mich die Atmosphäre am wichtigsten. In einer schlechten Atmosphäre kann man nicht gut arbeiten, denn unbewusst überträgt man die schlechten Gefühle auf andere und auf sein eigenes Leben.

-Welche polnischen Ausdrücke waren für Sie am behilflichsten am Arbeitsplatz?

„Dzień dobry (Guten Tag) /Do widzenia (Auf Wiedersehen), tak (ja) /nie (nein), Jak się masz? (Wie geht es dir?), jak się Pani/Pan czuje? (Wie geht es Ihnen?), smacznego (guten Appetit), dziękuję (danke), przepraszam (Entschuldigung), chodź (komm), smakuje? (schmekt's?), co? (was?), ładnie (hübsch), fajnie (toll), gotowe (fertig), siku (Pipi), Ma Pani wnuki? (Haben Sie Enkelkinder?), Jak się Pani to podoba? (Wie gefällt Ihnen das?), szkoda (Schade), Co mam robić? (Was soll ich tun?), Słucham (Bitte?), tutaj (hier), Miłego dnia (Schönen Tag), palić papierosy (rauchen)".

-Welche Berufserfahrungen ist es Ihnen gelungen bei dem Aufenthalt in Polen zu erlangen?

Vor allem habe ich die Liebe für meinen Beruf gestärkt. Das war für mich etwas, was mich sehr bereichert hat. Das bot mir die Möglichkeit zu sehen, dass man eine Arbeit auch anders verrichten kann, dass man von den kleinsten Dingen auch das Beste ziehen kann, dass ich die Möglichkeit genoss, viele Lebensgeschichte zu hören. Bei den in der Anfangsphase aufkommenden Adaptationsschwierigkeiten habe ich in mir eine neue Motivierung und Ausdauer entdeckt, nämlich: sich nicht gleich zu ergeben, mehr Geduld zu beharren.

-Was hat Ihnen an der Arbeit im Ausland am meisten gefallen?

Am meisten hat mir der Austausch der arbeitsbezogenen Erfahrungen gefallen, das Kennenlernen der Fremdsprache und der Menschen selbst. Im Pflegeheim habe ich einige Insassen kennengelernt, welche deutsche Wurzeln haben oder einfach Deutsch kennen. Sie erzählten mir ihre Lebensgeschichte und ich habe zu ihnen eine starke Bindung aufgebaut. Es war sehr angenehm, dass diese Menschen trotz der mit dem Zweiten Weltkrieg verbundenen Erfahrungen gegen mich als eine Deutsche nicht voreingenommen waren. Alle waren offen, nett und sprachen gern Deutsch. Manche haben selbst nach einem Kontakt mit mir gesucht.

-Was hat Sie am meisten dazu motiviert, das Praktikum zum Abschluss zu bringen?

Am meisten hat mich das Engagement in die Arbeit motiviert, die Überwindung immer neuer Schwierigkeiten, die Entschlossenheit, den Willen zur Stabilität in mir aufrechtzuerhalten, das Kennenlernen der dortigen Menschen und derer Kultur sowie mein Wunsch nach Akzeptanz. Eine zusätzliche Motivation waren für mich die Insassen des Pflegeheims, ältere Menschen, die mich immer freundlich begrüßten, auch wenn wir uns gegenseitig nicht verstanden haben. Wir verständigten uns mit Blicken, Lächeln oder mit einem warmen Gesichtsausdruck.

-Was war für Sie am schwierigsten am Arbeitsplatz?

Am Anfang war es für mich schwierig, dass jeder von uns unterschiedliche berufliche Kompetenzen in die Arbeit einbrachte und dass wir nicht immer eine gemeinsame Meinung zu den jeweiligen Angelegenheiten hatten. Selbstverständlich war die Sprache eine Barriere, wodurch es manchmal zu Missverständnissen kam und erst nach einiger Zeit haben wir alle gelernt, in einem solchen internationalen Team zusammen zu arbeiten, auf gegenseitige Hilfe zurückzugreifen und eine gegenseitige Akzeptanz aufzubauen, die für eine richtige Verständigung „in einer gemeinsamen Sprache" erforderlich ist.

-Welche neuen Kompetenzen konnten Sie dadurch gewinnen?

Jetzt weiß ich kleine Dinge besser zu schätzen, sehe anders die Werte bei Manschen und Sachen und gebe nicht gleich auf, selbst wenn Probleme auftauchen. Diese Haltung entwickelten in mir die polnischen Pflegerinnen und die Menschen im Pflegeheim.

-Welche Erfahrungen im Zusammenhalt mit dem Aufenthalt in der Gruppe konnten Sie gewinnen?

Am Anfang war ich vom Wohnen auf einer kleinen Fläche zusammen mit 14 anderen jungen Menschen nicht begeistert. Ich war skeptisch, ob wir gemeinsam harmonisieren werden und ob ich das überhaupt einen Monat lang aushalte. Jeder von uns hatte jedoch viel Zeit und Raum für sich und konnte entscheiden, an welchen Gruppenaktivitäten er teilnehmen will; man konnte aber auch für eine Weile nur für sich selbst da sein, sich zurückziehen. Dadurch ist eine Harmonie entstanden. Eine große Überraschung für mich war, dass wir schnell einander vertrauten, niemand hatte z.B. Angst, seine Sachen neben anderen zu lassen, alle passten auf alle und alles auf.

-Was war das größte Problem in der Gruppe?

Die größten Probleme waren damit verbunden, dass jeder von uns einen extrem anderen Charakter hatte. Dadurch kam es zu zwischenmenschlichen Spannungen. Aber dadurch, dass wir in einer ähnlichen Situation waren, unterstützten wir uns gegenseitig, vor allem in Momenten, wenn es jemandem in der Arbeit schlecht ging. Dann trösteten wir einander und versuchten uns einander zu unterstützen.

-Beschreiben Sie bitte kurz die Gruppe und die Menschen.

Die Gruppe war ein starkes Geflecht extremer, sowohl positiver als auch negativer Energien. Manche waren sehr aggressiv, andere sehr ruhig, noch andere sehr jung, einige reifer als andere. Wir hatten in der Gruppe Personen mit Alkoholproblemen, Vorbestrafte, eine Siebzehnjährige, auch hyperaktive Personen, aber z. B auch einen Universitätsabsolventen oder ein Mitglied der freiwilligen Feuerwehr. Jedoch trotz der Unterschiede hat jeder von uns seinen Platz und seine Funktion in der Gruppe gefunden.

- Was hat dieser Auslandsaufenthalt in Ihr Leben eingebracht? Was Neues über sich selbst haben Sie entdeckt?

In jedem Lebensbereich gewann ich ein neues Bewusstsein und eine Reflexion. Endlich hatte ich Zeit, über Vieles nachzudenken, sowie Distanz zu Deutschland und meiner Umgebung zu gewinnen. Dadurch gelang es mir, mich selbst aufzufinden, zu erfahren, was ich vom Leben will, welche Ziele ich erreichen will und die Bestätigung, dass ich im Beruf mit einer gesellschaftlichen Mission weiter arbeiten will. Ich freue mich, dass eine Freundin, die mit mir als Pflegerin gearbeitet hat, sich entschieden hat, eine Ausbildung in diesem Bereich zu erreichen. Ich habe vor, ihr dabei zu helfen.

-In welchen Situationen weisen Sie jetzt ein höheres Selbstbewusstsein auf?

Jetzt habe ich eine klar bestimmte Perspektive dessen, was ich erreichen möchte und was ich tun muss, damit das gelingt. Ich bin jetzt z.B. in den verschiedenen Behörden determiniert, meine Sache ohne Verzögerung zu erledigen. Dank dem Projekt bringe ich auch Ordnung in Sachen, die ich einst aufgegeben hatte. Ich nehme mir auch die Meinungen anderer weniger zu Herzen, bin sehr unabhängig.

-Welche Pläne haben Sie zur Zeit?

Ich habe die Entscheidung getroffen, dass ich im Ausland arbeiten und leben will, ich will Sprachen lernen und reisen. Eigentlich möchte ich mein Leben von Neuem aufbauen. Ich habe schon meine Papiere bei einigen

Organisationen eingereicht, die sich mit Praktika und Volontariat im Ausland beschäftigen; u.a. war ich bei einem Bewerbungsgespräch im Deutschen Roten Kreuz. Ich bekam auch schon den ersten Vorschlag, nach Estland und in die Slowakei zu fahren. Viele Türen und Möglichkeiten haben sich vor mir wohl dadurch geöffnet, dass ich nun meiner Träume sicherer und bewusster bin und den Mut habe, meine Stadt, meine Freunde und meine Umgebung zu verlassen. Außerdem lerne ich immer noch Polnisch und pflege Kontakt mit polnischen Freunden aus der Zeit des Projekts. Ich habe mich in Polen sehr wohl gefühlt, am richtigen Platz. Ich fühle einfach in mir „polnisches Blut" und selbst die polnische Sprache erscheint mir irgendwie bekannt. Es wäre perfekt, wenn ich weiter in Polen arbeiten könnte. Das ist zur Zeit mein Traum oder eigentlich das Ziel, das ich anstrebe.

-Sehen Sie jetzt bestimmte Sachen anders?

Vor allem weiß ich schon, dass es sich nicht lohnt, in Stereotypen zu denken. Keines von denen, die ich über Polen gehört habe, bewährte sich. Was die Arbeit betrifft, so wurde ich stärker, habe mehr Mut und Vertrauen in mich selbst, in das, was ich in der Arbeit leiste und wie ich es tue. Die Erfahrungen aus Polen haben mich in jeder Hinsicht gestärkt.

-Zusammenfassend, was war für Sie der größte Vorteil des Auslandspraktikums?

Das Kennenlernen von Menschen, anderen Lebensweisen, der Kultur und neue Zielsetzungen, z. B. ein Studium aufzunehmen. Ich schätze auch sehr hoch den Kontakt mit der polnischen Natur in Milicz, die Möglichkeiten, Sport zu treiben: Ich lief gern in den Miliczer Wäldern, besuchte ein Fitnesscenter und eine Eisbahn. Auf der Basis dieses Projekts konnte ich meine Umgebung aufbauen und in der Zukunft möchte ich diese Kontakte bereichern.

Nach dem Aufenthalt in Polen habe ich ein größeres Bedürfnis, ein stabiles Leben aufzubauen, gegründet auf Liebe, auf Nichtaufgeben seiner selbst, mir selbst ein eigenes Recht auf Glück zu geben. Ich weiß nun, dass viele Türen vor mir offen stehen.

-Welches Bild von Polen nehmen Sie mit nach Hause?

In Polen lebt man noch nicht so schnell wie in Deutschland, was ich persönlich sehr zu schätzen weiß. Der Straßenverkehr ist manchmal ein Abenteuer. Dass Essen ist ein wahres Vergnügen. Man kann hier auch viele Kulturentdeckungen machen. Es gibt hier viele Objekte von besonderer Bedeutung und Symbolik für die hiesigen Menschen und das Land.

-Die letzte Frage: Was ist ihr Lebensmotto?

Der Wille bestimmt den Weg. Man muss an den eigenen Zielen und Träumen festhalten, egal wie viele Hindernisse und Stolpersteine vor uns liegen.

Danke schön für das Gespräch.

Dziękuję.

Publikacja powstała w ramach protjektu
„Współpraca instytucjonalna na rzecz sukcesu młodzieży – dobre praktyki partnera niemieckiego" realizowanego w ramach:

Poddziałania 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy,

Działania 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie,

Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich.