



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

fundacja
drabina
ROZWOJU



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



STRATEGIA

wdrażania projektu innowacyjnego testującego

„Story cheering

—

**innowacyjna metoda aktywizacji zawodowej młodzieży
zagrożonej wykluczeniem”**



Temat innowacyjny: Poszukiwanie metod wczesnej interwencji socjalnej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu młodzieży powyżej 15 roku życia (ukierunkowane na poprawę sytuacji zawodowej tych osób).

Nazwa projektodawcy: Fundacja Drabina Rozwoju; ul. Dobra 5/2, 00-384 Warszawa

Tytuł projektu: „Story cheering – innowacyjna metoda aktywizacji zawodowej młodzieży zagrożonej wykluczeniem”

Numer umowy:

UDA-POKL.07.02.02-14-006/11-00

Okres realizacji projektu: 1.04.2012 – 30.04.2014

Cel projektu:

Poprawa jakości działań ukierunkowanych na poprawę sytuacji zawodowej osób opuszczających placówki opiekuńczo – wychowawcze i rodziny zastępcze poprzez wypracowanie nowego rozwiązania story – cheeringu i włączenie go do polityki.

Autorzy strategii:

Dorota Drozdowska Szymborska

Dorota Szatkowska

Warszawa, listopad 2012

Spis treści:

I. Uzasadnienie

- 1.1 Opis problemów grupy docelowej
- 1.2 Przyczyny, konsekwencje oraz skala występowania opisanych problemów

II. Cel wprowadzenia innowacji

- 2.1 Jaki będzie pożądaný stan docelowy po wprowadzeniu innowacji?
- 2.2 Wskaźniki, jakie określają osiągnięcie celu

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

- 3.1 Na czym polega innowacja?
- 3.2 Komu służy ta innowacja?
- 3.3 Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?
- 3.4 Efekty zastosowania
- 3.5 Elementy objęte przez innowację w tym produkt finalny

IV. Plan działań w procesie testowanie produktu finalnego

- 4.1 Dobór grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu
- 4.2 Przebieg testowania
- 4.3 Materiały, jakie otrzymają uczestnicy
- 4.4 Sposób monitorowania przebiegu testowania

V. Sposób sprawdzenia czy innowacja działa

- 5.1 Jakie efekty zastosowania innowacji wystarczająco uzasadniają jej stosowanie?
- 5.2 Sposoby oceny wyników testowania
- 5.3 Ewaluacja - ocena efektywności produktu

VI. Strategia upowszechniania

- 6.1 Jaki jest cel działań upowszechniających?
- 6.2 Grupy, do których będą skierowane działania upowszechniające
- 6.3 Plan działań i ich charakterystyka

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

- 7.1 Cel działań włączających
- 7.2 Grupy docelowe
- 7.3 Plan działań i ich charakterystyka

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

IX. Analiza ryzyka

X. Załączniki

I. Uzasadnienie

1.1 Opis problemów grupy docelowej

Wychowankowie instytucji opieki zastępczej (placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych) borykają się z licznymi problemami w procesie usamodzielniania. Można je podzielić na dwie grupy:

- a) problemy instytucjonalno-formalne
- b) problemy indywidualne

Ad. a)

Problemy pierwszego rodzaju związane są z czasem spędzonym w instytucji opieki zastępczej, który to przekłada się na trudności młodzieży w wejściu w dorosłość. Instytucjonalny charakter placówek powoduje, że młodzież nie uczy się samodzielności, a nabywane przez nich wzory funkcjonowania w społeczności czy role odbiegają od tych, z którymi młodzi ludzie zetkną się po opuszczeniu placówki.

Kwestie te silniej (choć nie wyłącznie) dotyczą wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych niż rodzin zastępczych. Potwierdza to raport NIK („Funkcjonowanie placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz ich współdziałanie z innymi instytucjami na rzecz powrotu dzieci do wychowania w rodzinie” marzec 2012). Młodzież opuszczająca placówki opiekuńczo-wychowawcze ma o wiele częściej kłopoty z usamodzielnianiem i przystosowaniem do życia nawet w porównaniu do swoich rówieśników z rodzin adopcyjnych czy zastępczych. Zauważono również duże różnice w jakości wykształcenia i przygotowania do pracy zawodowej w tych dwóch grupach (procentowy udział wychowanków placówek kontynuujących naukę na studiach wynosi 10%, udział dla dzieci z rodzin zastępczych dochodził do 50%).

Po usamodzielnieniu młodym ludziom sprawia trudność dbanie o siebie (pod kątem zachowania higieny, zadbania o właściwe odżywianie czy utrzymania porządku). Mają problem z właściwym gospodarowaniem pieniędzmi, organizacją czasu czy wykonywaniem obowiązków domowych (*Raport: „Badanie efektywności procesu usamodzielniania oraz rekomendacja standardów usamodzielniania w mieszkaniach chronionych znajdujących się na terenie m.st. Warszawy” 16 lipca 2012, przygotowany dla Biura Polityki Społecznej m.st. Warszawy*).

System opieki społecznej niedostatecznie wspiera wychowanków instytucji opieki zastępczej w procesie usamodzielniania. Młodym ludziom wg ustawy przysługuje pomoc pieniężna (na usamodzielnienie i na kontynuowanie nauki), rzeczowa na zagospodarowanie, w znalezieniu mieszkania i zatrudnienia oraz wsparcie poprzez pracę socjalną mające służyć integracji wychowanków ze środowiskiem. Należy jednak zauważyć, iż systemowo pojęcie usamodzielnienia odnosi się jedynie do krótkiego okresu bezpośrednio poprzedzającego i następującego po opuszczeniu placówki lub rodziny zastępczej. Pomija natomiast kwestię stopniowego przygotowania młodego człowieka do przejęcia odpowiedzialności za siebie w tym zatrudnienia.

Zwraca się uwagę, iż proces usamodzielniania przebiega zgodnie z formalnymi założeniami rozporządzeń. Przestrzegane są terminy i wytyczne ministerialne. Jednakże istotny jest fakt, że wychowankowie nie zawsze są świadomymi uczestnikami działań usamodzielniających.

Zgodnie z założeniami systemu opieki społecznej wychowanek jest aktywnym podmiotem tego procesu. Sam podejmuje decyzję, wybiera swojego opiekuna usamodzielniania, współtworzy Indywidualny Program Usamodzielniania, który następnie zobowiązuje się realizować. Tymczasem w rzeczywistości zdarza się, że wychowankowie nie tylko nie przygotowują sami planów usamodzielniania, nie wybierają opiekunów, ale też nie wiedzą w czym uczestniczyli (*ISP „System opieki zastępczej w Polsce – ocena funkcjonowania na przykładzie procesu usamodzielniania wychowanków” 12/2006*).

Ustawodawca przypisał także ważną rolę opiekunowi usamodzielniania. Jego zadaniem jest wspieranie swojego podopiecznego, wspólne opracowanie Indywidualnego Programu Usamodzielniania, jego modyfikowanie i ocena realizacji, a także współpraca ze środowiskiem lokalnym w tym rodziną naturalną. Natomiast jest on wybierany dopiero na 2 miesiące przed opuszczeniem przez wychowanka placówki lub rodziny zastępczej.

Bardzo istotnym problemem jest słabe przygotowanie wychowawców opieki zastępczej do wsparcia wychowanków w procesie usamodzielniania – potwierdza to fakt, iż żaden z 27 wychowawców objętych badaniem w ramach projektu nie uczestniczył w szkoleniu w tym zakresie.

Większość nie korzysta również z żadnych gotowych technik czy programów wspierających usamodzielnianie (77%). Na rynku brakuje bowiem kompleksowych rozwiązań, w tym programów i narzędzi, jakie wychowawcy mogliby wykorzystywać. Badana kadra wskazała jedynie multimedialne prezentacje NBP czy filmy edukacyjne, programy współpracy z PCPR oraz pojedyncze, okazjonalne programy aktywizacyjne, jak „Program o krok od samodzielności”.

Ad. b)

Problemem wychowanków jest przede wszystkim brak gotowości do odpowiedzialnego, samodzielnego życia. Przejawia się to głównie niskim poziomem kompetencji społecznych i przygotowania do efektywnego wejścia na rynek pracy. Wychowawcy z badanych przez Beneficjenta placówek wskazują również na niską samoocenę podopiecznych, brak pewności siebie i niskie poczucie sprawczości.

Pokutuje stygmat „dziecka z domu dziecka”. Zauważalny jest rozdźwięk pomiędzy deklarowaną przez młodzież pewnością siebie, umiejętnością zadbania o swoje potrzeby czy poczuciem wartości, a rzeczywistymi działaniami, gdy zaniżają swoje standardy, częściej zadowolają się pracą niskopłatną, rezygnują z kontynuacji nauki. Tak naprawdę nie znają oni swoich predyspozycji, a ich potencjał jest słabo wykorzystywany.

Takie postrzeganie siebie determinuje wybory młodych ludzi. Aspiracje i plany nie przekładają się na pracę w kierunku ich urzeczywistnienia. Wychowankowie opieki zastępczej nie mają świadomości przyczyn swoich działań i nie przewidują ich konsekwencji.

Brakuje im wsparcia nie tyle opiekuńczego, co osoby, która pomogłaby lepiej zidentyfikować własny potencjał, nauczyła określać cele i zaplanować rozwój.

Najważniejsze wyniki i wnioski z przeprowadzonych badań:

- nauka i podjęcie pracy traktowane są przez większość badanych priorytetowo (84%), jednak szczegółowe badanie wskazuje na brak rzeczywistego pomysłu na siebie, niedostatek wiedzy i umiejętności jak pokierować sobą by to osiągnąć
- znacząca grupa nie potrafi nawet ramowo określić swojej sytuacji w przyszłości (za 5 lat - 16%, za 20 lat - 19%)
- nauka (wyniki szkolne i wybór kierunku kontynuacji nauki) stanowi też najczęstsze źródło obaw w krótkiej perspektywie
- jedynie 6 osób określiło konkretny zawód, którym chcą się zajmować w przyszłości
- występuje silna stereotypizacja myślenia o swojej przyszłości: kobiety w większości koncentrują się na budowaniu rodziny, a praca traktowana jest przez nie pobocznie („jakaś praca”) – w dłuższej perspektywie jedynie 9% z nich wskazuje na chęć rozwoju kariery zawodowej;
- wśród zawodów wskazywanych przez kobiety dominują te, stereotypowo przypisane do płci: pedagog, psycholog, przedszkolanka; w przypadku mężczyzn głównie zawody fizyczne: prowadzenie warsztatu samochodowego, praca w policji lub wojsku
- w samoocenie młodzież postrzega się raczej pozytywnie: 67% twierdzi, że nie obawia się przyszłości, 76% deklaruje, że ma jasny cel w życiu, 77% nie obawia się odpowiedzialności, 98% twierdzi, że umie o siebie zadbać – jednak w ocenie wychowawców młodzież ta ma niską samoocenę i zdecydowanie brakuje jej motywacji do nauki i poszukiwania pracy, co powoduje zaniżanie ambicji i celów życiowych i zawodowych;
- pozytywna samoocena może zatem wynikać bardziej z obaw przed przyznaniem się do słabości niż rzeczywistej wiary w siebie
- niska skłonność do podejmowania bardziej ryzykownych, ale przynoszących większe profity decyzji życiowych – blisko 60% badanych wybiera rozwiązania minimalizujące ryzyko przegranej, gwarantujące jednocześnie najmniejszą stratę ale i minimalizujące prawdopodobieństwo wygranej
- praktycznie wszyscy badani wskazywali na gotowość do usamodzielnienia, przy czym w większości kojarzą samodzielność z samowystarczalnością finansową, prawem do samodecydowania i nie podleganiem ingerencji osób trzecich; tylko jedna osoba wskazała na umiejętność radzenia sobie w różnych sytuacjach; jednocześnie wskazują na małą świadomość obowiązków istniejących w życiu codziennym i powszechnie



kierowanie się przekonaniem „jakoś to będzie”, „będzie dobrze”; jednak w ocenie wychowawców wychowankom brakuje przede wszystkim wytrwałości, samodzielności, pewności siebie, kwalifikacji zawodowych, zdolności do podejmowania decyzji życiowych i umiejętności interpersonalnych i komunikacyjnych

- 44% badanych nie potrafi wskazać żadnych instytucji pomagających w usamodzielnieniu
- najbardziej oczekiwaną przez młodzież formą wsparcia w usamodzielnieniu jest pomoc finansowa na kontynuowanie nauki i materialna (55% wskazań jednokrotnego wyboru); jednak dużym zainteresowaniem cieszą się także (wybór wielokrotny): szkolenia zawodowe i językowe, zajęcia interpersonalne i rozwojowe (poszukiwanie pracy, funkcjonowanie w życiu), pomoc w określeniu własnych umiejętności i predyspozycji zawodowych
- przez koncentrację na instytucjonalnej stronie usamodzielnienia wychowankowie nie otrzymują dostatecznego wsparcia w obszarach: umiejętności społecznych i interpersonalnych, identyfikacji własnych talentów i określania celów, a tym samym planowania edukacji i wyboru właściwego zawodu
- wychowawcy deklarują, że w procesie usamodzielniania wychowanków najbardziej potrzebują: dłuższego czasu (30%), przeszkolenia i pogłębienia wiedzy i umiejętności z zakresu pracy z podopiecznymi (w tym motywowania, pracy indywidualnej, metod innowacyjnych, wsparcia w usamodzielnieniu) (85%), współdziałania z pozostałymi wychowawcami, psychologiem, doradcą zawodowym itp.
- żaden z wychowawców objętych badaniem nie przeszedł żadnego szkolenia dot. wsparcia w procesie usamodzielnienia, motywowania, indywidualnego wsparcia w rozwoju itp.
- 78% wychowawców nie korzysta z technik i programów wspierających usamodzielnienie podopiecznych, a jako powody tej sytuacji wskazują: brak czasu, brak dostępu do ofert szkoleniowych, brak przygotowania do prowadzenia wsparcia w usamodzielnieniu oraz brak ciekawych, nowoczesnych narzędzi/instrumentów wsparcia (w tym multimedialnych)
- wychowawcy podkreślają duże zróżnicowanie wychowanków pod kątem ich dojrzałości, samoświadomości, problemów psychologicznych i potrzeb, i wskazują na konieczność indywidualizacji podejścia do pracy z każdym z nich, możliwości dostosowywania form i narzędzi wsparcia do konkretnej sytuacji i osoby
- badanie wychowawców wskazuje, iż większość z nich posiada predyspozycje do roli coacha: umiejętność zarządzania sobą (78%), zdolność formułowania i zadawania pytań (63%), motywowanie innych (44%), budowanie relacji (63%), zdolność aktywnego słuchania (70%), gotowość do zmiany własnych poglądów (41%), elastyczność myślenia (48%)

Badanie w ramach projektu przeprowadzone zostało w maju 2012r. objęło grupę 43 wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych w wieku 15-25 lat oraz grupę 27 wychowawców. Badanie zostało przeprowadzone metodą indywidualnych wywiadów bezpośrednich (PAPI), a wykorzystano w nich kwestionariusze papierowe, wypełniane przez ankietera na podstawie odpowiedzi udzielanych przez badanych oraz papierowe ankiety (PAPI) do samodzielnego wypełnienia w badaniu wychowawców.

1.2 Przyczyny, konsekwencje oraz skala występowania opisanych problemów

Pod koniec 2011 roku w Polsce funkcjonowały 745 placówki opiekuńczo-wychowawcze, w tym jedynie 282 placówki rodzinne, oraz 45tys. rodzin zastępczych, z których 18% to rodziny niespokrewnione i zawodowe. Na Mazowszu funkcjonują obecnie odpowiednio 94 placówki opiekuńczo-wychowawcze (45 rodzinnych) oraz 4.8tys. rodzin zastępczych z czego 15% to rodziny niespokrewnione i zawodowe (MPiPS 2011). Młodzież w wieku powyżej 14 lat stanowi ok 48% (12.6tys osób) wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych (powyżej 18r.ż. – 5%).

Jedną z przyczyn problemów instytucjonalno-formalnych jest dominacja instytucjonalnych form opieki nad rodzinnymi: placówki typu rodzinnego stanowią 38% z nich. Pojęcie usamodzielnienia zostało zawężone w swym rozumieniu do technicznego aspektu opuszczenia placówki przez wychowanka, po krótkim, 2-miesięcznym okresie przygotowawczym. Instytucyjny charakter placówek oraz ustawowa definicja usamodzielnienia powoduje formalizację tego procesu oraz koncentrację na wsparciu rzeczowym i finansowym. Pomija się aspekt wychowawczy i kompetencyjny, czyli zindywidualizowane przygotowanie młodych ludzi do efektywnego, samodzielnego życia. W konsekwencji usamodzielnieni wychowankowie opieki zastępczej nie potrafią znaleźć się w życiu społecznym i zawodowym, i bardzo często wtórnie stają się klientami pomocy społecznej lub wracają do środowisk patologicznych, skąd zostali zabrani w dzieciństwie.

Trudnością w zindywidualizowanej pracy z wychowankami, szczególnie w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, jest liczba podopiecznych, w różnym wieku, przypadających na jednego wychowawcę. W efekcie koncentrują się na wychowankach najbardziej wymagających: najmłodszych, sprawiających trudności wychowawcze, z zaburzeniami psychicznymi itp. Wobec pozostałych zaspokajane są potrzeby bytowe, ale od strony rozwojowej właściwie sami muszą przygotowywać się do dorosłości.

Dodatkowo przyczyną takiego stanu rzeczy jest również brak odpowiedniego przygotowania wychowawców do wsparcia w usamodzielnieniu. Brakuje ofert szkoleniowych i materiałów podnoszących takie kompetencje, jak i narzędzi i programów, które zainteresowani wychowawcy mogliby wdrażać.

Opisane problemy instytucjonalne i ich konsekwencje przekładają się na problemy młodzieży. Charakter istniejącego systemu staje się przyczyną trudności w procesie usamodzielniania się.

Wychowanie zastępcze, zwłaszcza w placówce opiekuńczo-wychowawczej nie sprzyja tworzeniu u wychowanków etosu pracy. Młodzi ludzie mają ograniczoną możliwość obserwowania i uczestniczenia w życiu poza placówką, zaś wzory wyniesione z domu często nie dają im szansy na utrwalenie przekazu, że praca jest ich szansą na poprawę bytu. Instytucjonalne podejście zaspokaja im podstawowe potrzeby bytowe (sprzątanie, posiłki przygotowane przez kucharkę, ubrania, kieszonkowe). Nie uczy to samodzielności, obowiązkowości ani konsekwencji w działaniu, za to uruchamia i utrwala postawy roszczeniowe.

Problemy psychologiczne, niska samoocena, stygmatyzacja stają się przyczyną problemów w realizacji długoterminowych planów, braku nawyku regularności i wytrwałości, co skutkuje często pojawiającymi się kryzysami edukacyjnymi, słabą motywacją do nauki. W konsekwencji niskie wykształcenie i kwalifikacje zawodowe powodują, że wychowankowie mają problem ze znalezieniem bądź utrzymaniem pracy i szybko stają się klientami opieki społecznej.

Młodzi ludzie często chcą się szybko usamodzielniać, choć kojarzą to częściej z brakiem zewnętrznej kontroli niż odpowiedzialnością za siebie. W praktyce nie czują się gotowi do samodzielnego życia, zaś aspekt psychicznej gotowości jest uważany za jeden z kluczowych elementów tego procesu. Istnieją przykłady wychowanków, którzy pomimo ukończenia szkoły, zdobycia zawodu, mieli problemy w odnalezieniu się na rynku pracy i w kontaktach społecznych. (*Raport: „Badanie efektywności procesu usamodzielniania oraz rekomendacja standardów usamodzielniania w mieszkaniach chronionych znajdujących się na terenie m.st. Warszawy” 16 lipca 2012*). Wyniki badań Beneficjenta wskazują, że aż 47% badanych nie myśli o usamodzielnieniu jak o milej perspektywie. Szczególnie kobiety deklarowały obawy o przyszłość i lęk przed samotnością.



II. Cel wprowadzenia innowacji

2.1 Jaki będzie pożądaný stan docelowy po wprowadzeniu innowacji?

Celem głównym innowacji, zgodnie z zapisem we wniosku, jest poprawa jakości działań ukierunkowanych na poprawę sytuacji zawodowej osób opuszczających placówki opiekuńczo – wychowawcze i rodziny zastępcze poprzez wypracowanie nowego rozwiązania Story cheeringu i włączenie go do polityki.

W ramach projektu zostaną wypracowane i upowszechnione nowe narzędzia wsparcia rozwoju osobistego i przygotowania do samodzielnego życia, w tym zawodowego, osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze (grupy zagrożone wykluczeniem społecznym). Nowe rozwiązanie nastawione jest na wzmacnianie potencjału tych osób i ich motywacji. Pozwoli to na poprawę dostępu tych osób do rynku pracy i efektywnego funkcjonowania w nim.

Pożądaný stan w odniesieniu do wychowanków:

- wzrost poziomu samoświadomości wychowanków w zakresie własnych możliwości, talentów i ograniczeń, umiejętności określania swoich celów i planowania sposobów ich osiągnięcia
- wzrost poziomu poczucia własnej wartości i rzeczywistej wiary w siebie, zdolności do podejmowania decyzji, w tym ryzykownych, umiejętności kreatywnego myślenia i konstruktywnego rozwiązywania problemów
- przełamanie myślenia stereotypowego o swojej roli zawodowej i społecznej, w tym w kontekście płci
- wzrost umiejętności określania pozafinansowych potrzeb związanych z usamodzielnieniem i szukania sposobów ich zaspokajania, korzystania z różnych form wsparcia
- wzrost poziomu motywacji do nauki i samorozwoju, umiejętności interpersonalnych i osobistych, obiektywnego postrzegania siebie i otoczenia.

Pożądaný stan w odniesieniu do wychowawców:

- wzrost znajomości i umiejętności stosowania metod coachingowych w pracy z podopiecznymi
- wzrost skłonności do korzystania z innowacyjnych, w tym multimedialnych narzędzi wsparcia w usamodzielnieniu
- zwiększenie umiejętności planowania długoterminowego wsparcia w usamodzielnieniu.

Z punktu widzenia odbiorców produktu, 21 odbiorców, w tym 11K,10M :

- będzie miało dostęp do narzędzia wspierającego rozwój świadomości własnych potrzeb i ograniczeń oraz talentów i mocnych stron
- zostanie objętych pomocą w rozwijaniu kompetencji społecznych i zawodowych

Z punktu widzenia użytkowników produktu, 10 użytkowników (8K,2M):

- włączy produkt do swojej pracy,
- zdobędzie umiejętności pracy z narzędziem,
- zwiększy swoje kompetencje zawodowe w zakresie wykorzystywania innowacyjnych metod pracy z młodzieżą usamodzielniającą się

Od strony produktu finalnego stworzone zostaną:

- instrukcja stosowania metody, w tym m.in. program szkolenia do funkcji youth coacha
- film animowany DVD,
- symulacyjna gra komputerowa–CD/DVD,
- program komputerowej diagnozy profilu zawodowego (DPF)

-
- podręcznik umiejętności youth- coacha – zestaw narzędzi
 - program kluczowych zajęć (warsztatów dla wychowanków)

2.2 Wskaźniki, jakie określają osiągnięcie celu

Wskaźniki dot. wdrożenia innowacji:

- innowacyjne rozwiązanie wypracowane w ramach projektu: źródłem danych będzie dokumentacja produktu finalnego przekazana do walidacji wraz z potwierdzeniem jej złożenia; pomiar jednokrotny po zakończeniu prac rozwojowych produktu (zadania II)
- liczba instytucji wdrażających Story cheering po zakończeniu projektu: źródłem danych będzie lista instytucji, które zadeklarują wdrożenie rozwiązania, pomiar będzie dokonany na zakończenie działań upowszechniających
- liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończą udział w projekcie: źródłem danych będą deklaracje uczestnictwa podpisane przez osoby, które zadeklarowały i udział w projekcie oraz listy udziału w poszczególnych formach wsparcia

Wskaźniki w odniesieniu do wychowanków:

- 70% wychowanków u których wzrosła samoświadomość w zakresie własnych możliwości, talentów i ograniczeń, umiejętności określania swoich celów i planowania sposobów ich osiągnięcia
- 50% wychowanków u których wzrósł poziom poczucia własnej wartości i rzeczywistej wiary w siebie, zdolności do podejmowania decyzji, w tym ryzykownych, umiejętności kreatywnego myślenia i konstruktywnego rozwiązywania problemów
- 75% wychowanków którzy zwiększyli swoją świadomość w zakresie stereotypów nt. roli zawodowej i społecznej, w tym w kontekście płci
- 65% wychowanków u których wzrosły umiejętności określania pozafinansowych potrzeb związanych z usamodzielnieniem i szukania sposobów ich zaspokajania, korzystania z różnych form wsparcia
- 60% wychowanków u których wzrósł poziom motywacji do nauki i samorozwoju, umiejętności interpersonalnych i osobistych, obiektywnego postrzegania siebie i otoczenia

Weryfikacja wskaźników nastąpi poprzez badanie porównawcze odbiorców na początku i na końcu okresu testowania produktu innowacyjnego, ocenę zmiany u odbiorców przez użytkowników na koniec okresu testowania produktu innowacyjnego oraz w oparciu o analizę ewaluacji procesu testowania.

Wskaźniki w odniesieniu do wychowawców:

- 95% wychowawców u których nastąpił wzrost znajomości i umiejętności stosowania metod coachingowych w pracy z podopiecznymi
- 60% wychowawców u których nastąpił wzrost skłonności do korzystania z innowacyjnych, w tym multimedialnych narzędzi wsparcia w usamodzielnieniu
- 80% wychowawców u których nastąpiło zwiększenie umiejętności planowania długoterminowego wsparcia w usamodzielnieniu

Weryfikacja wskaźników nastąpi poprzez badanie porównawcze użytkowników na początku i na końcu szkolenia youth-coacha, bieżącą analizę wyników superwizji testowania produktu innowacyjnego, samoocenę użytkowników na koniec okresu testowania produktu innowacyjnego oraz w oparciu o analizę ewaluacji procesu testowania.

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

3.1 Na czym polega innowacja?

Innowacyjność rozwiązania polega na wprowadzeniu nowego rozwiązania wspierającego rozwój osobisty i przygotowanie do samodzielnego życia, w tym zawodowego, osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze. Nowe rozwiązanie nastawione jest na wzmacnianie potencjału tych osób i ich motywacji, co pozwoli na poprawę dostępu tej grupy do rynku pracy i efektywnego funkcjonowania na nim. Koncepcja Story cheeringu, korzystająca z nowoczesnych narzędzi jak coaching, film i gry symulacyjne oparte na storytellingu, stanowi odmienną, bardziej atrakcyjną i przystępną dla wychowanków formę wsparcia, dedykowaną skutecznemu i trwałemu wejściu na rynek pracy.

Produkt opiera się na dwóch sprawdzonych metodach rozwoju indywidualnego: storytellingu i coachingu, zaadaptowanych do potrzeb młodych osób opuszczających placówki opieki zastępczej.

Storytelling przez odpowiednią narrację służy rozwojowi odbiorców, może edukować, zmieniać sposób myślenia, działania i postrzegania różnych zjawisk czy problemów. Opiera się na budowaniu treści nacechowanej emocjonalnie oraz wykorzystaniu metafor, znaczeń symboli. Bezpośrednio wpływa na odbiór, umożliwiając przekazanie treści trudnych w sposób akceptowalny dla adresata. Storytelling w projekcie jest oparty na studium przypadku, opisie środowiska i wydarzeń, które są bliskie uczestnikowi.

Coaching natomiast to indywidualna pomoc i kierowanie rozwojem kompetencji. Polega on na wydobywaniu mocnych stron i usuwaniu ograniczeń stojących na przeszkodzie w osiągnięciu celu, którym w tym przypadku będzie to rozwój kompetencji osobistych i zawodowych. W coachingu szczególną uwagę przykładana jest do uwolnienia potencjału, który tkwi w uczestniku. Praca koncentruje się na rozwiązaniu problemu, a nie na analizie jego przyczyn, zachęcając do rozwijania nowych technik myślenia i działania.

Coaching nie był dotąd stosowany w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, zastosowanie takiego rozwiązania jest więc podejściem innowacyjnym.

Stworzona w ramach projektu autorska, symulacyjna gra komputerowa wzmocniona filmem animowanym oraz narzędzie do diagnozy preferencji zawodowych młodzieży oparte są właśnie na wskazanych powyżej dwóch metodach rozwoju.

Innowacyjność rozwiązania polega także na tym, że w projekcie szczególny nacisk jest położony na eliminację stereotypów związanych z rolami społecznymi i zawodowymi kobiet i mężczyzn. Niski poziom wykształcenia i brak pewności siebie powoduje, że młodzież wybiera zawody niskopłatne, stereotypowo związane z płcią. Narzędzia i scenariusze programu Story cheering zostały skonstruowane w taki sposób by obalać stereotypy płciowe i wzmacniać świadomość równego statusu.

Projekt realizuje **3 wymiary innowacyjności:**

- **uczestnika:** grupą docelową projektu jest młodzież powyżej 15 roku życia opuszczająca placówki opiekuńczo-wychowawcze oraz rodziny zastępcze, która dotąd miała możliwość korzystania tylko z finansowej i terapeutycznej formy wsparcia.

- **problemu:** młodzież opuszczająca placówki opiekuńczo-wychowawcze znajduje się w grupie zagrożonej ryzykiem wykluczenia społecznego; brakuje skutecznych narzędzi ułatwiających młodym ludziom poznanie własnych mocnych i słabych stron, a także wybór i planowanie rozwoju zawodowego. W projekcie zaś wypracowywane są narzędzia mające na celu poprawę sytuacji zawodowej młodzieży.

- **formy wsparcia:** w programie zaadaptowane są narzędzia, które do tej pory dobrze sprawdzały się w środowisku biznesowym w procesie rozwoju indywidualnego i zawodowego. Taka forma na płaszczyźnie modelowania aktywizacji zawodowej nie była jednak dotychczas stosowana w odniesieniu do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ponadto wykorzystanie nowoczesnych form wsparcia opartych na rozwiązaniach IT – film animowany, gra komputerowa i dedykowane narzędzie diagnostyczne są innowacyjną formą pracy z młodzieżą opuszczającą placówki opieki zastępczej.

Innowacyjność rozwiązania przejawia się także w tym, że oferuje ono szkolenie dla osób pracujących z młodzieżą usamodzielniającą się, tj. pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych, opiekunów usamodzielniania, rodziców zastępczych, pracowników socjalnych, pracowników organizacji pozarządowych pracujących z młodzieżą usamodzielniającą się z zakresu stosowania Story cheeringu.

3.2 Komu służy ta innowacja?

Innowacja służy przede wszystkim młodzieży opuszczającej placówki opieki zastępczej, dla której do tej pory brakowało atrakcyjnej formy wsparcia, która pozwoliłaby na diagnozowanie predyspozycji zawodowych jak i skuteczny rozwój kompetencji społecznych i osobistych.

W realizowanym projekcie innowacja skierowana jest do dwóch grup docelowych:

- użytkowników produktu – wychowawców i kadry placówek opiekuńczo-wychowawczych, opiekunów usamodzielniania, rodziców zastępczych, pracowników socjalnych, pracowników organizacji pozarządowych pracujących z młodzieżą usamodzielniającą się - na etapie testowania 10 osób (8K i 2M)
- odbiorców produktu - wychowanków placówek opieki zastępczej od 15 roku życia - na etapie testowania 21 wychowanków (11K i 10M) objętych indywidualną pomocą z zastosowaniem Story cheering.

Po etapie testowania, wersja finalna produktu zostanie upubliczniona i będzie dostępna na terenie całego kraju poprzez stronę www dla wszystkich instytucji opieki zastępczej co umożliwi szerokiej grupie użytkowników i odbiorców dostęp do wypracowanego rozwiązania. Stworzony model przyczyni się do uzupełnienia oferty placówek, wzbogacając ją o działania do tej pory nie proponowane, a także zwiększy liczbę wychowanków placówek korzystających ze wsparcia coachingowego.

W szerokim rozumieniu innowacja jest skierowana będzie także placówek opieki dziennej, świetlic socjoterapeutycznych, NGO i in. Są to placówki, które skupiają dzieci i młodzież z podobnymi trudnościami. Bazując na narzędziach wypracowanych i przetestowanych w ramach projektu możliwe będzie zaadaptowanie formuły programu story cheering do różnych grup docelowych i problemów, których rozwiązanie mają wspierać.

3.3 Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?

Warunkiem właściwego wypracowania innowacji jest:

- akceptacja metody przez użytkowników. W tym celu do bieżących prac nad koncepcją i formułą produktów zostali zaproszeni przedstawiciele instytucji wyłonionych do udziału w projekcie.
- prawidłowy dobór ekspertów, posiadających wiedzę i doświadczenie, szczególnie z zakresu systemu usamodzielniania, storytellingu, coachingu, poradnictwa zawodowego oraz pracy z młodzieżą objętą opieką zastępczą i zagrożoną wykluczeniem. Zespół skorzysta zarówno z profesjonalnej wiedzy, jak i doświadczenia niezbędnego przy tworzeniu produktów finalnych.
- rekrutacja odbiorców, od której zależy, czy osoby korzystające ze wsparcia to te, do których, zgodnie z założeniami instrumentu finalnego, takie wsparcie powinno trafić. Kluczowa będzie ścisła współpraca z użytkownikami. Użytkownicy wraz ze specjalistą merytorycznym oraz zespołem projektowym będą decydowali z jakich elementów wsparcia powinien skorzystać odbiorca. Użytkownik będzie dokonywał wstępnej oceny odbiorcy i analizy jego potrzeb. Prawidłowa diagnoza i analiza pozwolą w jak największym stopniu zaspokoić potrzeby i niwelować deficyty odbiorcy, czyli zapewnić właściwe działanie innowacji.

Warunek właściwego działania innowacji:

- odbiorcy muszą zapoznać się z rozwiązaniem, metodą youth-coachingu i obsługą multimedialnych (gry komputerowej i narzędzia diagnostycznego).

Warunki techniczne i informatyczne środowiska sprzętowego i oprogramowania gier komputerowych:

- środowisko programowania (język programowania) - Java Script.net, silnik gry Unity 3D, aplikacja 32 bitowa.
- minimalne techniczne wymagania sprzętowe: komputer klasy PC lub laptop: Windows XP sp2 procesor 1,5GHz, 1GB RAM, 500 MB wolnego miejsca na dysku twardym, karta dźwiękowa, karta graficzna zgodna z DX7 , DVD ROM, karta sieciowa 10/100/1000 mb, monitor pracujący w rozdzielczości 1024x768 lub większej; urządzenia obsługujące – myszka; łącze internetowe o przepustowości 1MB.

Wypracowany produkt nie będzie generował żadnych kosztów w przyszłości. Jedynym warunkiem wdrożenia rozwiązania Story cheering jest posiadanie sprawnego komputera stacjonarnego lub mobilnego spełniającego powyższe wymagania.



3.4 Efekty zastosowania

Efekty projektu można podzielić na kilka kategorii:

- a) w odniesieniu do odbiorców
- b) w odniesieniu do użytkowników
- c) w odniesieniu do interesariuszy (pozostałych osób kontaktujących się z młodzieżą usamodzielniającą się)

Ad. a) Korzyści dla odbiorców koncentrują się na zmianie sposobu myślenia wychowanków placówek. Młodzież ma uświadomić sobie swoje mocne strony, pokonać bariery i ograniczenia, które tkwią przede wszystkim w nich samych. Indywidualna praca z coachem pozwoli na podniesienie kompetencji społecznych oraz zawodowych, a sprecyzowanie planów i aspiracji zawodowych oraz poznanie swoich możliwości przygotowuje młodzież do skutecznego i trwałego wejścia na rynek pracy.

Ad. b) Korzyści dla użytkowników:

- uzyskanie możliwości wdrożenia instrumentu wsparcia dla grupy odbiorców, dla której nie istnieje tego rodzaju wyspecjalizowana oferta,
- zwiększenie skuteczności podejmowanych przez nich działań,
- zwiększenie potencjału pracowników (rozwój zawodowy),

Ad. c) Korzyści dla osób kontaktujących się z odbiorcami:

- zmiana postrzegania postaw wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych przez społeczeństwo w tym pracodawców

3.5 Elementy objęte przez innowację w tym produkt finalny

Produkty finalne projektu to:

1. instrukcja stosowania metody, w tym m.in. program szkolenia do funkcji do youth – coacha
2. program komputerowej diagnozy profilu zawodowego (DPZ)
3. film i komputerowa gra symulacyjna z zakresu rozwoju kompetencji osobistych i zawodowych
4. podręcznik umiejętności youth-coacha – zestaw narzędzi
5. program kluczowych zajęć (warsztatów) dla wychowanków

W ramach projektu powstanie **Instrukcja stosowania metody Story cheering**, która określi poszczególne etapy wdrażania tego narzędzia do pracy z podopiecznymi instytucji opieki zastępczej.

Podręcznik umiejętności youth coacha – Podręcznik to zbiór narzędzi pomocnych w prowadzeniu cyklicznych spotkań coachingowych z młodym człowiekiem, ale również miejsce na osobiste ćwiczenia z zastosowania poszczególnych narzędzi. Dzięki takiemu podejściu podręcznik będzie dodatkowo opisany przez użytkownika notatkami z zastosowania i osobistymi uwagami, zwiększy to interioryzację całej metody.

Narzędzie komputerowej diagnozy orientacji zawodowej – Twój Horyzont składa się z 6 części.

- I. diagnoza zainteresowań - uświadomienie pasji i zainteresowań zawodowych
- II. test temperamentu - opisanie temperamentu poprzez wymagania środowiska które będzie najlepiej dopasowane do charakterystyki osoby badanej.
- III. diagnoza osobowości - wskazówki nad czym warto się zastanowić, co warto przeformułować i jakie elementy warto rozwijać.
- IV. diagnoza specyficznych talentów - wzmocnienie lub uświadomienie mocnych stron
- V. diagnoza zdolności społecznych - uświadomienie kompetencji społecznych i zaproponowanie grup zawodów spójnych z wynikiem

VI. diagnoza zainteresowań - analiza najbardziej dopasowanych zajęć do osoby

Formuła narzędzia jest interaktywna. Autorzy zadbali o ciekawą formę, różnorodność zadań i dopasowany do grupy odbiorców wygląd.

Film pt. „Twój Horyzont” jest historią 25-letniej Dany, która w ramach rozmowy kwalifikacyjnej opowiada swoją historię. Opowieść ta nie musi być prawdziwa, ani fikcyjna – i to pozostaje zagadką dla widza. Historia Dany stanowi filmową retrospekcję, w ramach której widzimy ją jako 18-letnią zbuntowaną i zakompleksioną dziewczynę, która z toksycznego, biednego domu wyjeżdża jako opiekunka do dziecka do Anglii. Celem filmu jest uruchomienie psychologicznego procesu dającego świadomość możliwości wyjścia ze świata biedy i wykluczenia, oraz pokazanie podstawowych dróg wiodących do tego celu.

Scenariusz filmu jest bardzo precyzyjną konstrukcją, jednak opartą na niedopowiedzeniach, a nawet suspense, by widz/odbiorca mógł lepiej zastosować film do siebie.

Gra komputerowa to klasyczna gra przygodowa (typu point & click). Bohater wciela się w Danę lub Andrzeja - nastolatków organizujących przyjęcie urodzinowe dla swojej sympatii. Gra, zaprojektowana jako uzupełnienie warsztatów i filmu, stawia gracza w szeregu na pierwszy rzut oka zupełnie normalnych sytuacji jak np. uzgodnienia warunków wynajęcia sali, opracowania "ogłoszenia", wypożyczenia nagłośnienia, zatrudnienia DJ'a, zrobienia sałatki itp. Wszystkie te zadania mają na celu sprawdzić zachowanie gracza w różnych obszarach - w sytuacjach stresowych, wymagających asertywności i podjęcia rozsądnych wyborów.

Cała gra odbywa się na czas - wymaga od gracza odpowiedniego zarządzania czasem, ustalania priorytetów podczas wykonywania zadań. Zdecydowana większość zadań sprawdza radzenie sobie w dziedzinach kontaktu społecznego (komunikacja werbalna, autoprezentacja, pokonywanie barier komunikacyjnych). Niektóre z zadań zawierają elementy procesu rekrutacyjnego (proces odwrócony - gracz może zaobserwować pozytywne i negatywne zachowanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej), inne wymagają kreatywnego radzenia sobie z napotkanym problemem.

Wszystkie decyzje gracza mają przełożenie na kształt finałowej imprezy - w zależności od tego jak gracz rozwiąże problemy przyjdzie na nią różna ilość gości, zagrają różni DJ'e, jubilat będzie zadowolony, bądź nie. Grę zaprojektowano tak, by różne zawarte w niej sytuacje i sposoby ich rozwiązania mogły być omówione później w ramach warsztatów.

Program kluczowych zajęć dla wychowanków, składa się z 4 warsztatów dotyczących:

- Kontaktu społecznego (autoprezentacji), który zawiera takie tematy jak: mój wizerunek dorosłego człowieka; komunikacja werbalna w praktyce; komunikacja niewerbalna w praktyce; bariery komunikacyjne; trening komunikacji; jak wykorzystać umiejętności komunikacyjne w poszukiwaniu pracy, jak pytać ludzi o potencjalne zatrudnienie.
- Stresu, który zawiera takie tematy jak: wskaźniki stresu - po czym poznasz, że sprawy wymykają się spod kontroli; strategie radzenia sobie w sytuacji trudnej – jak szukać wsparcia w strefach: ciało, emocje, myśli; asertywność w praktyce – postawa: ja mam prawo być sobą i Ty masz prawo być sobą; jak budzić w sobie energię życiową i skutecznie radzić sobie na przyszłość w sytuacjach trudnym?
- Procesu rekrutacyjnego, który zawiera takie tematy jak: proaktywni na rynku pracy; potencjalne zawody; przygotowanie dokumentów aplikacyjnych; rozmowa rekrutacyjna
- Zarządzania czasem – czyli techniki pozwalającej wyznaczyć priorytety porządkujące stojące przed nami zadania i zdecydować, którymi należy zająć się w pierwszej kolejności.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

4.1 Dobór grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu

Drugi etap projektu zaplanowany jest na okres od lutego do października 2013. Celem testów jest zbadanie skuteczności wstępnej wersji produktów Story cheering tj. weryfikacja, czy - i w jakim zakresie - program przyczynia się do rozwiązania problemów grupy odbiorców.

Za nadzór nad całością procesu testowania odpowiedzialny będzie specjalista merytoryczny we współpracy z koordynatorem projektu. Rekrutacja grup użytkowników i odbiorców testujących narzędzia odbędzie się w oparciu o założenia określone przez grupę ekspercką skupiającą specjalistów ds. badań społecznych, HR, storytellingu, coachingu oraz pracy z młodzieżą objętą opieką zastępczą i zagrożoną wykluczeniem. Ze względu na konieczność zapewnienia optymalnych warunków umożliwiających obserwację działania produktu, Projektodawca określił wielkość grupy testowanych odbiorców na poziomie 21 osób, w tym 11 kobiet, 10 mężczyzn oraz użytkowników na poziomie 10 osób, w tym 8 kobiet i 2 mężczyzn. Obie grupy zrekrutowane będą na terenie Ostrołęki i powiatu ostrołęckiego.

Udział i zbieranie opinii użytkowników i odbiorców w trakcie przeprowadzania testów będzie zagwarantowane przez podpisanie z nimi umów uczestnictwa w projekcie gwarantujących ich zaangażowanie do końca testów.

4.2 Przebieg testowania

Działania testujące będą prowadzone na terenie Ostrołęki i powiatu ostrołęckiego, gdzie funkcjonują 4 placówki i 50 rodzin zastępczych (przebywa w nich 127 osób).

Każdy użytkownik i odbiorca testujący będzie uczestniczył w pełnym programie zajęć zawierającym:

- komputerowa diagnoza kompetencji przeprowadzona dla 21 odbiorców (11K,10M)
- zajęcia testujące z grą symulacyjną dla 21 odbiorców, trwające 6 miesięcy
- coaching 21 odbiorców (11K,10M)/ 10 użytkowników (8K,2M) x 7godzin
- warsztaty kompetencyjne: 4 tematy (rozmowa kwalifikacyjna, autoprezentacja, proces rekrutacyjny, stres) x 8godzin

Ponadto użytkownicy wezmą udział w:

- szkoleniu youth-coacha - 6 dni (praca interaktywna i w grupach, ćwiczenie metod pracy coacha)
- szkoleniu z obsługi narzędzia komputerowej diagnozy orientacji zawodowej - 4 dni

Proces testowania składać się będzie z następujących etapów:

1. ocena stanu początkowego wiedzy, umiejętności i kompetencji przeprowadzana na etapie rekrutacji;
2. testowanie właściwe – analiza efektywności stosowania Story cheering w trakcie realizacji zajęć z użyciem narzędzi
3. ewaluacji rozwiązania i agregowania wyników rozwiązania, które będzie upowszechniane w dalszej części projektu.

4.3 Materiały, jakie otrzymają uczestnicy

Na potrzeby testowania użytkownicy otrzymają prototypowe wersje produktów finalnych projektu tj.:

1. programu szkolenia do funkcji do youth-coacha
2. narzędzia komputerowej diagnozy profilu zawodowego (DPF)
3. filmu i komputerowej gry symulacyjnej z zakresu rozwoju kompetencji osobistych i zawodowych

4. podręcznika umiejętności youth-coacha – zestaw narzędzi
5. programu kluczowych zajęć (warsztatów) dla wychowanków

4.4 Sposób monitorowania przebiegu testowania

Monitoring w projekcie obejmuje zbieranie bieżących informacji o przebiegu testowania od użytkowników jak i od odbiorców projektu. Obie grupy będą wypełniać specjalnie przygotowane formularze monitoringowe „karty monitoringu” – użytkownicy, „skale satysfakcji” – odbiorcy. Dodatkowo przedstawiciel zespołu projektowego będzie odbywał spotkania z użytkownikami i z odbiorcami niezależnie (w częstotliwości co najmniej co dwa miesiące), nt. tego co zdaniem grupy jest mocną stroną projektu a co jeszcze wymaga korekty. Elementem monitoringu będą też wyniki warsztatów superwizyjnych przedstawione w „kartach superwizji” przygotowywanych przez prowadzących spotkania.

Proces monitoringowy będzie opierał się także na analizie kolejnych etapów testowania przez przedstawicieli Beneficjenta i Partnera, odpowiedzialnych za poszczególne działania, i sformułowanych przez nich wnioskach.

Wnioski z monitoringu będą omawiane podczas spotkań zespołu projektowego i Grupy Sterującej, która decydować będzie o podejmowanych zmianach, działaniach zaradczych lub kontynuacji prac. Potencjalne zmiany merytoryczne lub techniczne konsultowane będą każdorazowo z ekspertami z właściwych dziedzin.

Użytkownicy	Odbiorcy
<ul style="list-style-type: none"> ▪ lista uczestnictwa w szkoleniu ▪ ankieta monitoringowa szkolenia - jednorazowo ▪ „karta monitoringu U” – raz w miesiącu (forma: ankieta pisemna, telefoniczna lub spotkanie bezpośrednie), uwzględniająca wszystkie elementy rozwiązania ▪ „karta superwizji” – 4 warsztaty superwizyjne (forma: karta wypełniana przez prowadzącego) ▪ końcowa ankieta opinii o projekcie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ „karta monitoringowa O” (1/miesiąc) <ul style="list-style-type: none"> - skala mierząca satysfakcję odbiorcy z korzystania z produktów - skala mierząca satysfakcję odbiorcy z udziału w zajęciach ▪ końcowa ankieta opinii o projekcie ▪ listy uczestnictwa / korzystania z rozwiązania

V. Sposób sprawdzenia czy innowacja działa

5.1 Jakie efekty zastosowania innowacji wystarczająco uzasadniają jej stosowanie?

Sens stosowania innowacji można określić poprzez 3 niezależne wymiary: atrakcyjność, skuteczność i efektywność.

Atrakcyjność projektu będzie oceniona przez użytkowników i odbiorców. Ich pozytywna rekomendacja będzie jednym z podstawowych warunków do uznania sukcesu projektu.

Sukces na polu skuteczności osiągniemy jeśli okaże się, że: a) projekt podniósł w oczekiwanym stopniu gotowość wychowanków opieki zastępczej do wejścia w samodzielne życie i na rynek pracy, b) wzrosły kompetencje kadry opieki zastępczej w zakresie efektywnego wspierania usamodzielniania się wychowanków.

Efektywność zmierzmy porównując zmiany w kompetencjach osobistych i interpersonalnych oraz w poziomie motywacji i samoświadomości, a także w stopniu przygotowania do samodzielnego życia, u wychowanków placówek objętych rozwiązaniem i w grupie kontrolnej, objętych takim samym badaniem (na początku i na końcu okresu testowania). Z porównania tych grup będziemy wnioskować, czy projekt daje lepsze efekty od tradycyjnych metod.

Będzie to warunkiem dostatecznym dla uzasadnienia stosowania projektu na szerszą skalę. Badania będą metodologicznie tak zaprojektowane, aby kontrolować ważne zmienne niezależne (okres testowania, wiek, pochodzenie, płeć, itp).

5.2 Sposoby oceny wyników testowania

Lp.	Metoda	Badane wskaźniki
1	Analiza ankiet po szkoleniu użytkowników	Przydatność treści w pracy, atrakcyjność i adekwatność form pracy pokazanych na szkoleniu, kompetencje trenera, jakość materiałów Zmiana kompetencji i umiejętności coachingowych użytkowników, umiejętności w zakresie stosowania innowacyjnych metod wsparcia w usamodzielnieniu
2	Analiza kart monitoringu U (użytkownicy)	Łatwość użytkowania narzędzi (diagnostyki, filmu, gry), szczegółowość opisów i instrukcji, dostępność pomocy, dostosowanie do grupy docelowej, adekwatność i efektywność narzędzia Ocena reakcji i stopnia następujących zmian u odbiorców
3	Analiza kart superwizji z użytkownikami	Liczba użytkowników uczestniczących w superwizjach, analiza informacji zwrotnych od użytkowników
4	Analiza kart monitoringu O (odbiorcy)	Poziom satysfakcji, ocena atrakcyjności i dostosowania narzędzi i metod, stopień zainteresowania kontynuacją Samoocena zmian w poruszanych zakresach
5	Analiza opinii ekspertów i zespołu projektowego	Formuła rozwiązania i jego wdrażania, efektywność poszczególnych elementów i ich spójność, funkcjonalność rozwiązania
6	Analiza wyników „Kwestionariusza ewaluacyjnego odbiorcy” – część wypełniana przez użytkownika	Zmiana w zakresie kompetencji osobistych interpersonalnych, poziomu motywacji, samooceny, umiejętności radzenia sobie z trudnościami i gotowości do usamodzielnienia Zmiana w zakresie identyfikacji predyspozycji zawodowych i gotowości do samorealizacji Ocena zmian u odbiorcy, określenie dalszych potrzeb

7	Analiza wyników „Kwestionariusza ewaluacyjnego odbiorcy” – część wypełniana przez odbiorcę	Zmiana w zakresie kompetencji osobistych interpersonalnych, poziomu motywacji, wiary w siebie, umiejętności radzenia sobie z trudnościami i gotowości do usamodzielnienia Poziom świadomości predyspozycji zawodowych, poziom motywacji edukacyjnych i zawodowych, stopień gotowości do samorealizacji
8	Analiza końcowych ankiet opinii o projekcie - badanie użytkowników i odbiorców	Adekwatność, skuteczność, efektywność, atrakcyjność, łatwość korzystania z produktu, prawidłowość zalecanej formuły rozwiązania, stopień dopasowania elementów coachingowych i multimedialnych, jakość wsparcia w projekcie, bilans mocnych stron w stosunku do obszarów do zmiany

5.3 Ewaluacja - ocena efektywności produktu

Ewaluator zewnętrzny (niezależna firma badawcza) zostanie wyłoniony z zachowaniem zasady efektywnego zarządzania finansami. Kluczowym kryterium wyboru będzie zaproponowana metodologia i jej dostosowanie do projektu innowacyjnego. Preferowane będzie doświadczenie w przeprowadzaniu ewaluacji programów społecznych i/lub edukacyjnych, szczególnie w projektach POKL.

W ramach ewaluacji zewnętrznej ostateczne efekty projektu będą oceniane na poziomach:

- merytorycznym (zgodność z celem i zdiagnozowanymi potrzebami grupy odbiorców i użytkowników),
- metodycznym (skuteczności, efektywności, atrakcyjności i innowacyjności zaproponowanych produktów i metod pracy),
- technicznym (poprawnego działania narzędzi, możliwości zastosowania przez użytkowników i stwierdzonej dobrej jakości wszystkich wykorzystywanych materiałów)
- komunikacyjnym (adekwatność języka, jasność przekazu, komunikacja na spotkaniach superwizyjnych, na szkoleniu).

Ewaluacja obejmie wszystkich uczestników etapu testowania tj. odbiorców, użytkowników. Wyniki ewaluacji zostaną przedstawione w formie raportu.

Podstawowe kryteria ujęte w ewaluacji obejmą:

- adekwatność - zgodność przyjętych celów projektu ze zidentyfikowanym problemami i potrzebami beneficjentów,
- efektywność - poniesionych nakładów do uzyskanych wyników,
- skuteczność - stopień osiągnięcia celów projektu innowacyjnego,
- oddziaływanie/wpływ - na ile upowszechnienie i włączenie produktu finalnego będzie sprzyjało osiągnięciu celów PO KL,
- trwałość efektów - skuteczność działań upowszechniających i włączających, szanse dalszego funkcjonowania produktu finalnego.

Podstawowe metody ewaluacji:

- analiza dokumentów i danych, w tym z monitoringu i superwizji, dokumentów Grupy Zarządzającej i zespołu projektowego
- wywiady z odbiorcami,
- wywiady z użytkownikami,
- ankiety ewaluacyjne użytkowników i odbiorców,
- badanie satysfakcji korzystania z narzędzi multimedialnych i zajęć
- ankiety końcowe opinii użytkowników i odbiorców,
- raporty koordynatora/specjalisty merytorycznego (wnioski opisowe).

VI. Strategia upowszechniania

6.1 Jaki jest cel działań upowszechniających?

Strategia upowszechniania projektu została zaplanowana na okres trwania całego projektu tj. od 04.2012 r. do 04.2014r., w kluczowych momentach działania te są intensyfikowane. Zgodnie z nią przyjęto poniższe cele działań upowszechniających:

- a) dotarcie ze szczegółową informacją o produkcie finalnym projektu do jego potencjalnych użytkowników, odbiorców i pozostałych interesariuszy z terenu woj. mazowieckiego zainteresowanych jego wykorzystaniem,
- b) zwiększenie poziomu wiedzy potencjalnych użytkowników i odbiorców oraz pozostałych interesariuszy produktami cząstkowymi wypracowanymi w trakcie realizacji projektu.

6.2 Grupy, do których będą skierowane działania upowszechniające

Grupy, do których będą skierowane działania upowszechniające:

Lp.	Grupa	uzasadnienie	skala
1	Użytkownicy – pracownicy placówek opiekuńczo-wychowawczych, opiekunowie usamodzielnienia, pracownicy OPS, rodzice zastępczy, NGO – osoby pracujące z młodzieżą usamodzielniającą się	bezpośredni realizatorzy działań oraz osoby bezpośrednio pracujące z młodzieżą w trakcie procesu usamodzielniania i osoby wspomagające ten proces powinni postrzegać program Story cheering jako wsparcie w swojej pracy zawodowej, a nie utrudnienie i dodatkową komplikację oraz przeszkodę w pracy	ok.2000
2	Organy zarządzające placówkami opiekuńczo-wychowawczymi	osoby decydujące o organizacji pracy w placówkach, wykorzystanie Story cheering zależy od ich decyzji	min. 50
3	Strony i fora internetowe	pozwolą dotrzeć do szerokiego grona interesariuszy i spopularyzują Story cheering	min.10

6.3 Plan działań i ich charakterystyka

Działania upowszechniające będą prowadzone przez osobę zajmującą się w projekcie promocją, a nadzorowane będą bezpośrednio przez specjalistę merytorycznego.

Obejmą one:

- prowadzenie serwisu www, rozwijanego wraz z postępem projektu, zawierającego informacje o założeniach metody i podejmowanych działaniach, śledzenie prac projektowych, wyniki badań i analiz;
- 3 seminaria szkoleniowe dla kadry opiekuńczo wychowawczej z Mazowsza. Udział ok.10% środowiska zawodowego (ok. 90 osób) stanowić będzie miarę sukcesu.
- publikacja broszur informacyjnych: 2000 sztuk oraz on-line
- wytłoczenie i rozpowszechnienie CD z kompletem narzędzi: 8000 sztuk
- wydruk i rozpowszechnienie podręcznika: 8000 sztuk

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

7.1 Cel działań włączających

Celem działań włączających do głównego nurtu polityki jest doprowadzenie do szerszego wykorzystania i stosowania w praktyce produktu finalnego projektu tj. metody Story cheering. Rozwiązanie koncentruje się na działaniach praktycznych, bezpośrednio angażując odbiorców i użytkowników. Nie wymaga uregulowań na drodze administracyjnej. O sukcesie stanowić będzie chęć stosowania go przez kolejne organizacje i instytucje. W związku z tym prowadzone będą działania mające na celu włączenie do głównego nurtu praktyki mające charakter mainstreamingu horyzontalnego.

7.2 Grupy docelowe

Należy wziąć też pod uwagę osoby - pracowników instytucji opieki zastępczej jak też pracowników i współpracowników podmiotów działających na rzecz dzieci i młodzieży z domów dziecka i innych środowisk zagrożonych wykluczeniem - w tym organizacji pozarządowych. Przy wdrażaniu nowych rozwiązań często najważniejszy jest 'czynniki ludzki'. Pracownik/współpracownik zainteresowany nową metodą często z własnej woli nabywa wiedzę czy kompetencje do jej stosowania, i oddziałuje na instytucje (osoby decyzyjne) promując i przekonując do zastosowania nowych rozwiązań.

Równocześnie niechęć osób, które de facto mają korzystać z narzędzia, może uniemożliwić skuteczne wdrożenie nowej metody mimo pozytywnej decyzji władz placówki.

Adresatami działań w ramach strategii włączania do głównego nurtu są:

- Pracownicy placówek opiekuńczo-wychowawczych, Rodzinnych Domów Dziecka, Rodzin Zastępczych, ponieważ wypracowane rozwiązanie stanowi bezpośrednie narzędzie, jakie mogą wykorzystywać w pracy z podopiecznymi – min. 90 osób (min 70 z terenu województwa i min. 20 z całego kraju)
- Pogotowia opiekuńcze, Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii, Ośrodki Szkolno-Wychowawcze, ponieważ mogą mieć wpływ na wdrażanie innowacyjnych rozwiązań w systemie pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem – ok. 80 podmiotów (min 65 z terenu województwa i min. 15 z całego kraju)
- Poradnie Psychologiczne –Pedagogiczne, PCPR-y, CPR-y, OPSy, doradcy zawodowi, pedagodzy szkolni oraz organizacje pozarządowe. Choć to nie jest pierwotna grupa docelowa użytkowników wypracowanego rozwiązania innowacyjnego, środowiska te mogą korzystać z niego w pracy z podopiecznymi; włączenie Story cheering do ich praktyki może zaowocować adaptacją metody do różnych grup docelowych – ok. 80 podmiotów (min. 65 z terenu województwa i min 15 z całego kraju)

7.3 Plan działań i ich charakterystyka

etap	główne narzędzia	działania	wskaźniki sukcesu
testowanie produktu i opracowanie produktu finalnego	zaangażowanie użytkowników w proces testowania, w tym przez uwzględnianie otrzymywanych od nich informacji zwrotnych	opracowanie systemu informacji zwrotnych (ankiety, arkusze ocen) dostosowanych do grupy użytkowników, weryfikujących produkt pod względem: rozwiązań technicznych, obsługi, użyteczności, oddziaływania na odbiorców, dostępności, poprawności metodycznej; system nastawiony będzie na identyfikację braków i niedociągnięć	otrzymana informacja zwrotna z instytucji objętych testowaniem na poziomie 95% przekazanych formularzy



<p>upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu</p>	<p>budowanie bazy danych użytkowników wyrażających zainteresowanie zastosowaniem wypracowywanego rozwiązania</p>	<p>asystent projektu odpowiedzialny będzie za opracowanie struktury bazy danych oraz gromadzenie danych dot. osób zainteresowanych zastosowaniem rozwiązania; osoby te będą na bieżąco informowane o kolejnych etapach realizacji projektu, a także będą zaproszone do zastosowania narzędzia po jego walidacji</p>	<p>100 użytkowników na etapie działań upowszechniających z regionu oraz terenu całego kraju</p>
	<p>3 prezentacje dla łącznie 90 osób: w trakcie spotkań nastąpi demonstracja produktów, przedstawione zostaną różne aspekty stosowania rozwiązania metodologiczne i techniczne, a także warunki jego pozyskania i wdrożenia; będzie to także okazja do rozmowy z twórcami modelu i użytkownikami z okresu testowania</p>	<p>prezentacje będą realizowały równocześnie zadania związane z upowszechnianiem jak i włączaniem do praktyki (zgodnie z wytycznymi KIW jest to możliwe). Zakładamy, że min. 13 podmiotów prezentacji podejmie się wdrożenia produktu, skorzysta z doradztwa i/lub konsultacji</p>	<p>min. 13 podmiotów prezentacji podejmie się wdrożenia produktu, podpisze deklaracje wdrożenia</p>
	<p>doradztwo dot. rozwiązania dla osób zainteresowanych jego zastosowaniem osobiste, telefoniczne i przez e-mail</p>	<p>doradztwo dot. rozwiązania prowadzone będzie przez zespół projektowy. Dotyczyć będzie postępowania wdrożeniowego, w tym działania narzędzi i korzystania z nich przez odbiorców.</p>	<p>10 wdrożeń rozwiązania w okresie do 6 miesięcy po zwalidowaniu produktu finalnego.</p>
	<p>konsultacje - na etapie wdrożenia innowacji, dla użytkowników modelu</p>	<p>Użytkownikom modelu wdrażającym rozwiązanie zapewnione zostaną indywidualne konsultacje prowadzone przez zespół projektowy.</p>	

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Lp.	kamienie milowe	termin realizacji (mm-rr)
1	Nawiązana współpraca z placówkami opiekuńczo – wychowawczymi, w których odbędzie się testowanie programu Story cheering	01.2013
2	Rekrutacja 10 użytkowników i 21 odbiorców do udziału w testowaniu programu Story cheering	02 – 03. 2013
3	Szkolenie i superwizja dla użytkowników testujących	02 – 10. 2013
4	Rozpoczęte testy Programu Story cheering	02. 2013
5	Zakończone testy	10. 2013
6	Ewaluacja zewnętrzna skuteczności programu	02 – 10. 2013
7	Ostateczna wersja produktu finalnego	10. 2013
8	Upowszechnienie rezultatów projektu	01 – 04. 2014
9	Mainstreaming horyzontalny	01 – 04. 2014
10	Zakończona realizacja projektu	04. 2014

IX. Analiza ryzyka

- oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo, a 3 – wysokie prawdopodobieństwo,
- oszacowanie wpływu ryzyka na realizację projektu w skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza bardzo mały wpływ na realizację projektu, a 3 – wpływ bardzo duży,
- zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń: przemnożenie punktów za „prawdopodobieństwo” i „wpływ ryzyka”; za istotne uznane są zagrożenia, które uzyskały co najmniej 4 punkty.

nazwa ryzyka	prawdopodobieństwo wystąpienia	wpływ na realizację projektu	zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń	zarządzanie ryzykiem
Zagrożenia istotne				
Negatywny wynik oceny efektywności produktu (ewaluacji)	2	2	4	Na każdym etapie projektu praca nad produktami i osiąganie rezultatów podlega monitorowaniu i ocenie przez specjalistę ds. merytorycznych. Nadzór specjalisty ma charakter usprawniający i wskazujący kierunki ewentualnych zmian i modyfikacji produktu finalnego.
Zagrożenia średnie				
Niedopasowanie instrumentu wsparcia (produktu) do potrzeb odbiorców	1	3	3	W projekt zaangażowani są specjaliści ds. badań społecznych, HR, storytellingu, coachingu oraz pracy z młodzieżą objętą opieką zastępczą i zagrożoną wykluczeniem, których zadaniem jest czuwać nad merytoryczną stroną produktu i dopasowaniem do potrzeb i specyfiki odbiorców. Natomiast odbiorcy testujący na bieżąco będą weryfikować produkt na etapie tworzenia i finalizacji.
Małe zaangażowanie grup docelowych w proces testowania produktu – niska jakość informacji zwrotnej	1	3	3	Dobór osób testujących będzie zindywidualizowany oraz zostaną przygotowane instrukcje procesu testowania i narzędzi oceny – dla odbiorców i użytkowników. Zagrożenie będzie minimalizowane poprzez stały kontakt z testującymi i włączenie rozmów indywidualnych do systemu oceny.
Niechęć potencjalnych użytkowników do wdrażania produktu ze względu na ograniczenia czasowe	1	3	3	Zostały zanalizowane możliwości czasowe potencjalnych użytkowników w ramach działań przygotowawczych w zadaniu 1 oraz zostanie uwzględniona organizacja czasu w ramach szkolenia dla użytkowników. Zagrożenie będzie minimalizowane poprzez wprowadzenie elastycznych rozwiązań czasowych w modelu Story cheeringu.

Zagrożenia niskie				
Konflikty w zespole Lider – Partnerzy - Zespół	2	1	2	Zagrożenie minimalizowane jest przez jasne zdefiniowanie ról, zakresu odpowiedzialności i obowiązków poszczególnych uczestników procesu tworzenia produktu. Określony został jednoznaczny proces decyzyjny, eliminujący podejmowanie sprzecznych działań. W pierwszym etapie wypracowano także sprawny system pracy w zespole.
Niedopasowanie parametrów instrumentu wsparcia (Produktu) do oczekiwań odbiorców	1	2	2	Do realizacji projektu zaangażowano wykonawców z udokumentowanym doświadczeniem w kreatywnej realizacji usług o podobnym charakterze. Koncepcja produktu, od strony atrakcyjności, podlega weryfikacji przez przedstawicieli odbiorców na etapie tworzenia i finalizacji produktu.
Brak odpowiedniej liczby uczestników	1	1	1	Kontakt z potencjalnymi uczestnikami został nawiązany już w początkowym etapie realizacji projektu. Dokonano także rozeznania placówek, które można włączyć do projektu w przypadku wycofania się wcześniej wytypowanych uczestników.

X. Załączniki

1. Wstępna wersja produktu finalnego
 - a) Schemat instrukcji stosowania metody
 - b) Program komputerowej diagnozy profilu zawodowego (DPF)
 - c) Prototyp filmu
 - d) Prototyp komputerowej gry symulacyjnej z zakresu rozwoju kompetencji osobistych i zawodowych
 - e) Prototyp podręcznika umiejętności youth-coacha – zestaw narzędzi
 - f) Prototyp programu kluczowych zajęć (warsztatów) dla wychowanków

2. Raport z badań

Imię, nazwisko, funkcja i podpis osób składających strategię

Imię, nazwisko, funkcja i podpis przedstawicieli wszystkich instytucji partnerskich