

## Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego

# „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku”

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

**Nazwa projektodawcy:** Fundacja Edukacji i Twórczości

**Nazwa Partnera:** Miasto Białystok

**Tytuł projektu:** „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku”

**Nr umowy:** POKL.07.02.01-20-272/11-00

## I. UZASADNIENIE

Czy uzasadnienie realizacji projektu zostało poparte wynikami analiz i badań, zrealizowanych w I etapie?  
Czy wyniki analiz i badań, zrealizowanych w I etapie potwierdzają potrzebę realizacji projektu?

Badania i analizy prowadzone w I etapie realizacji projektu potwierdziły potrzebę jego realizacji. **Wczesna metoda interwencji socjalnej** odnosząca się do młodzieży w wieku 15-19 lat objętej pieczęią zastępczą ukierunkowana na poprawę jej szans na rynku pracy oznacza konieczność wypracowania systemowych rozwiązań ujmujących potrzeby, problemy i możliwości wszystkich podmiotów odgrywających istotną rolę w procesie usamodzielniania (wychowanków, opiekunów, wychowawców, pracodawców, ngo, instytucje publiczne).

Za jeden z istotnych wyznaczników skuteczności systemu pieczy zastępczej można uznać wskaźnik zatrudnienia usamodzielniających się wychowanków. Określając poziom konkurencyjności na rynku pracy młodzieży w wieku 15 – 19 lat przebywającej w instytucjonalnych i rodzinnych formach opieki analizie poddany został kapitał osobisty i społeczny jakim dysponują, poczucie wsparcia społecznego oraz uwarunkowania systemowe, w których funkcjonują.

**Kapitał osobisty** oznacza wiedzę, umiejętności i doświadczenie, które powstają dzięki nakładom na edukację. W przeprowadzonych przez Fundację Edukacji i Twórczości i Departament Spraw Społecznych Urzędu Miasta Białystok wstępnych badaniach ankietowych 52% badanych deklaruje wybór zawodów, w przypadku kobiet, takich jak: fryzjerka, sprzedawca, kucharz, a w przypadku mężczyzn: mechanik, kierowca, murarz. Wg Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w woj. podlaskim znajdują się wśród 29 grup zawodów najczęściej występujących wśród bezrobotnych w I półroczu 2011 r. (WUP, Białystok, październik 2011 r.). Z badań pogłębionych wynika, iż decyzje dotyczące wyboru zawodu wychowankowie podejmują samodzielnie lub za namową znajomych, mimo iż wychowawcy deklarują, że przyszłość zawodowa jest częstym przedmiotem rozmów z podopiecznymi. Wybory większości młodzieży wychowującej się w placówkach, wynikają z negatywnej postawy wobec edukacji, na którą niewątpliwie miały wpływ zaniedbania środowiska rodzinnego, brak zainteresowania aspiracjami edukacyjnymi, nagromadzone przez lata zaległości szkolne. Szanse wychowanków na rynku pracy źle ocenili niemal wszyscy badani wychowawcy (20 osób). We wstępnych badaniach ankietowych jako szczególnie trudną, wskazywali sytuację dziewcząt, co potwierdzają tendencje na rynku pracy. W ciągu ostatniego roku liczba bezrobotnych kobiet zwiększyła się o 9,2% (mężczyzn o 0,9%). Wśród bezrobotnych pracowników usług osobistych i sprzedawców kobiety stanowią 19,3% (Ranking zawodów). Badania pogłębione wskazały, iż wychowankowie postrzegają rynek pracy przez pryzmat stereotypów: np. kobiety atrakcyjnej blondynki, kobiety - gospodyni domowej oraz pracownika o niższych kompetencjach, niż mężczyzna (Raport z badań, [www.mentoring.pl](http://www.mentoring.pl))

**Kapitał społeczny** oznacza sieć relacji, kontaktów z innymi ludźmi, które mogą ułatwić zdobycie doświadczenia, poznanie możliwości rozwoju a w konsekwencji znalezienie zatrudnienia. W przypadku podopiecznych pieczy zastępczej poziom kapitału społecznego jest niski. Wczesne, często traumatyczne, doświadczenia z dzieciństwa, przekładają się na brak zaufania do dorosłych, problemy z nawiązaniem bliskiej relacji, okazaniem zaufania. Istotne jest również poczucie odizolowania od otoczenia, spędzanie czasu głównie we własnym gronie, co znacznie ogranicza możliwości nawiązywania konstruktywnych relacji. Wychowawcy potwierdzają, że wpływ na niski udział w zajęciach dodatkowych wychowanków wynika min. z negatywnego wpływu rówieśników. Jedynie 20% badanych wychowanków placówek korzysta ze zorganizowanych form rozwijania zainteresowań. Natomiast w przypadku podopiecznych rodzinnych form opieki zastępczej jest to 50% badanych. Zaobserwowana zależność może wynikać z faktu, że wychowankowie rodzinnych form opieki zastępczej mają tworzone lepsze warunki do rozwoju swoich zainteresowań lub też są skuteczniej motywowani do własnego rozwoju. Z możliwości praktyk i staży młodzież w placówkach korzysta wyłącznie za pośrednictwem szkół zawodowych, w których się uczą, ok 50% badanych nie zna organizacji wolontarystycznych a 22 osoby (13K,8M) nie wiedziałyby gdzie ma się zgłosić, aby zostać wolontariuszem.

**Wsparcie społeczne** oznacza możliwość otrzymania pomocy od osób znaczących w sytuacjach trudnych, kryzysowych. Poczucie wsparcia społecznego znacząco wpływa na to w jaki sposób młody człowiek radzi sobie z problemami, wpływa na jego motywację, a także zdrowie (H. Sęk, 2005). Wstępne badania ankietowe oraz badania pogłębione wskazują, iż w otoczeniu wychowanków placówek brakuje „ważnych” dorosłych, z którymi czuliby się związani emocjonalnie – ponad 70% badanych nie ma osoby z którą się identyfikuje. Z badań jakościowych wynika, iż 25% wychowanków nie potrafi podać definicji zaufania, 39% nie potrafi zdefiniować pojęcia miłości, niektórzy wychowankowie deklarowali brak przyjaciela, wskazując jednocześnie, że jest to ważna osoba (24%). Na tym poziomie można dostrzec istotną różnicę między podopiecznymi instytucjonalnych i rodzinnych form opieki zastępczej. Wychowankowie rodzin zastępczych czy rodzinnych domów dziecka mają stosunkowo większe poczucie wsparcia niż ich rówieśnicy z dużych placówek.

**Uwarunkowania systemowe**, to zewnętrzne czynniki, które mogą ułatwiać bądź ograniczać możliwości rozwoju. Przeprowadzona w fazie przygotowania projektu wstępna diagnoza sytuacji usamodzielniającej się młodzieży umożliwiła określenie na ile istniejący system sprzyja wzmocnieniu ich konkurencyjności, w odniesieniu do wzmocnienia kapitału osobistego, społecznego oraz poczucia wsparcia społecznego. Pogłębiona analiza potwierdziła tezy zawarte we wniosku o dofinansowanie a tym samym określiła obszary wymagające interwencji.

**1. Brak osobistego wsparcia wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych** – niska samoocena, niezaspokojone potrzeby: bezpieczeństwa, przynależności, akceptacji skutkują min. niską aktywnością edukacyjną, społeczną oraz nasileniem zachowań ryzykownych (wczesna inicjacja seksualna, przemoc, sięganie po środki psychoaktywne). Większość oddziaływań mających na celu złagodzenie skutków traumatycznych doświadczeń oraz wzmocnienia kompetencji osobistych ma charakter grupowy i okresowy. Badani wychowawcy podkreślają potrzebę pracy indywidualnej, lecz jednocześnie nie wiedzą możliwości stosowania jej w praktyce (zbyt duża liczba podopiecznych przypadająca na wychowawcę, brak standardów w tym zakresie)

**2. Niska skuteczność metod wzmocnienia aktywności zawodowej wychowanków pieczy zastępczej** – najczęstszą pozaszkolną formą podnoszenia umiejętności i kwalifikacji młodzieży jest włączanie ich w projekty systemowe realizowane przez PCPR lub MOPR, w ramach których zwykle organizowane są: warsztaty psychologiczne, doradztwo zawodowe oraz kursy zawodowe. Doświadczenia realizatorów ww. programów wskazują, iż problemem w ich realizacji jest brak motywacji do aktywnego uczestnictwa, brak świadomości korzyści z udziału w tego rodzaju wsparciu. Wyniki dyskusji panelowej z udziałem wychowawców placówek pokazują, iż mają niewielką wiedzę nt. oferty białostockich organizacji pozarządowych, nie znają aktywnych metod włączania młodzieży w życie społeczności lokalnej (np. poprzez projekty społeczne, elementy doradztwa zawodowego)

**3. Niedostateczny system wsparcia osób bezpośrednio pracujących z grupą docelową (opiekunów rodzinnych form opieki zastępczej, wychowawców)** – Skuteczną alternatywą dla opieki instytucjonalnej są formy rodzinne, jednak z lokalnych danych wynika, iż liczba rodzin zastępczych jest niewystarczająca, a chętnych brakuje. Ponadto często niedostateczne kompetencje opiekunów zastępczych powodują, iż nie radzą sobie z podopiecznymi a w efekcie zdarza się, iż oddają ich ponownie do placówek. Zgodnie z ujęciem systemowym w terapii rodzin najskuteczniejszą formą pomocy dziecku jest pomoc rodzinie. Im wyższe kompetencje wychowawcze opiekunów, tym skuteczniejsze wsparcie mogą zaoferować podopiecznym. Badania jakościowe potwierdziły wstępną tezę, iż istnieje potrzeba systematycznego wsparcia edukacyjnego, terapeutycznego i społecznego opiekunów tworzących rodzinne formy opieki zastępczej. Wskazywane potrzeby wsparcia dotyczyły przede wszystkim:

- ⤴ zwiększenie dostępu do specjalistów od zburzeń takich jak PTSD, FAS czy też RAD, w formie konsultacji, szkoleń
- ⤴ profesjonalna superwizja
- ⤴ wsparcie w zakresie rozwiązywania problemów wychowawczych oraz w procesie usamodzielniania

Istnieje również potrzeba zaktywizowania środowiska rodzin zastępczych, spośród których zdecydowaną większość stanowią rodziny spokrewnione (zwłaszcza dziadkowie, starsze rodzeństwo) – jest to grupa w najmniejszym stopniu korzystająca z jakichkolwiek form pomocy. Wyniki badań wskazały na znaczącą potrzebę edukowania otoczenia w zakresie specyfiki funkcjonowania rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka – opiekunowie często czują się bardziej kontrolowani niż wspierani. Istotnym problemem jest stosunkowo niski poziom współpracy, wymiany doświadczeń i informacji między wychowawcami w różnych placówkach. Ponadto sygnalizowana jest potrzeba doksztalcania się wychowawców, wsparcia ich w pracy, pomoc specjalistów, superwizja.

**Istnieją zatem 2 główne elementy składające się na skuteczny system wsparcia, które w ramach projektu poddane zostaną testowaniu:**

**1. Narzędzie pracy z podopiecznymi ukierunkowane na wzmacnianie aktywności społecznej i zawodowej w oparciu o indywidualną relację** – badania potwierdziły, iż istnieje potrzeba wyposażenia osób pracujących z usamodzielniającą się młodzieżą: wychowawców, opiekunów usamodzielnienia, osób przygotowujących się do tego rodzaju pracy w nowe kompetencje, które umożliwią skuteczne prowadzenie relacji w kierunku wzmacniania aktywności społecznej i zawodowej młodych ludzi. W świetle *Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej* z dnia 9.06.2011 r, która nakłada na samorządy obowiązek zmniejszania wielofunkcyjnych placówek opiekuńczo-wychowawczych do max. 14 osób istnieje szansa na zmianę relacji jakie zwykle dominują w instytucjonalnych formach opieki z formalno-zawodowych w stronę mentoringowych. **Zmiana wielkości placówek bez zmiany sposobu prowadzanego w nich wsparcia, budowania relacji opartej na standardach mentoringowych i wzmacniania samodzielności wychowanków jest niewystarczająca.** Niezwykle istotne jest zadbanie o to aby nowo powstałe placówki wzmacniały samodzielność podopiecznych a tym samym miały w jak najmniejszym stopniu instytucjonalny charakter. Zatrudnione w nich osoby muszą mieć wiedzę i kompetencje w zakresie samoorganizacji pracy, w tym również pod kątem pozyskiwania środków ze źródeł zewnętrznych. Pomocna będzie tu ścisła współpraca z organizacjami pozarządowymi. Dyskusja z udziałem przedstawicieli białostockich ngo, pokazała, iż organizacje są otwarte na przyjęcie w charakterze wolontariuszy, stażystów, młodych ludzi z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. **Istotnym warunkiem skuteczności działań aktywizujących jest nie tylko aktywność podopiecznych ale też ich opiekunów - mentorów.** Zwłaszcza ścisła, regularna współpraca obejmująca: przygotowanie do pracy w organizacji (określenie planu pracy, wymianę informacji, monitorowanie przebiegu współpracy, reagowanie na bieżące problemy). Istnieje też potrzeba wypracowania zasad współpracy z pracodawcami – tu pomocą służą biura karier a także organizacje pozarządowe realizujące liczne projekty we współpracy z lokalnym biznesem.

**2. Wielopoziomowy system wsparcia mentorów** (zarówno wychowawców, opiekunów usamodzielniania, jak i opiekunów tworzących rodzinne formy opieki zastępczej):

**I poziom** odnosi się bezpośrednio do potrzeb mentorów. Skuteczność działań mentoringowych w dużej mierze zależy od osobistych i zawodowych kompetencji mentorów. Istotną rolę odgrywa tu możliwość superwizji, regularne grupy wsparcia jak również możliwość podnoszenia swojej wiedzy i kompetencji poprzez różne formy szkoleń i warsztatów.

**II poziom** dotyczy tworzenia sieci współpracy między różnymi typami podmiotów społecznych działających lokalnie: instytucjami publicznymi, organizacjami pozarządowymi oraz prywatnymi firmami w zakresie tworzenia oferty aktywizującej młodzież. Istotną rolę na tym poziomie odgrywają również działania edukacyjne nt specyfiki pieczy zastępczej skierowane do otoczenia.

**III poziom** zakłada stworzenie trwałego zaplecza umożliwiającego zintegrowanie całego systemu, w tym wymianę informacji, bieżącą diagnozę potrzeb, ewaluację a także warunki techniczne i organizacyjne dla realizacji poszczególnych zadań. Włączenie oferty wsparcia w działalność statutową organizacji pozarządowej daje nowe możliwości zbudowania bardziej elastycznego zaplecza, dostosowanego do potrzeb osób bezpośrednio i pośrednio związanych z pieczą zastępczą oraz pozyskiwania środków na rozwijanie proponowanych form pomocy, zgodnie z możliwościami jakie daje Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

## II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Czy cel projektu jest taki sam, jak we wniosku o dofinansowanie?

Czy wskaźniki są właściwie zdefiniowane?

Czy wartości docelowe wskaźników celu, sposoby pomiaru, źródła weryfikacji zostały określone (odpowiednio do celu)?

Cel główny strategii jest tożsamy z celem projektu określonym we wniosku o dofinansowanie. Osiągnięcie celu głównego nastąpi poprzez realizację celów szczegółowych, które są tożsame z celami szczegółowymi określonymi we wniosku o dofinansowanie. Uszczegółowieniu uległy jedynie wskaźniki w odniesieniu do poszczególnych etapów projektu, wskazane zostały ich wartości początkowe i końcowe. Uwzględniony został również stan pożądany w odniesieniu do każdego celu projektu, w tym również na etapie upowszechniania i włączenia.

Cel główny	Pożądany stan docelowy (efektywność)	Wskaźnik pomiaru- wartość docelowa i początkowa	Sposób weryfikacji
Zwiększenie szans wejścia na rynek pracy wychowanków instytucji opieki zastępczej (placówek opiekuńczo-wychowawczych, rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych) w Białymstoku w wieku 15-19 lat, do końca maja 2014 r. poprzez wypracowanie i wdrożenie innowacyjnego systemu obejmującego wsparcie bezpośrednie i pośrednie.	<p><b>Na etapie badań:</b> Diagnoza sytuacji wychowanków pieczy zastępczej w Białymstoku – 100 % zakładanej próby</p> <p><b>Na etapie testu:</b> - wyłonieni w procesie rekrutacji podopieczni POW uczestniczyć będą w testowaniu mentoringu prowadzonego przez przeszkolonych mentorów - korzystający z pomocy oks uzyskają adekwatne do swoich potrzeb wsparcie</p> <p><b>Na etapie upowszechnienia i włączenia:</b> rozszerzenie oferty metod i narzędzi przeciwdziałania marginalizacji dzieci i młodzieży w ramach lokalnej polityki społecznej</p>	<p><b>Na etapie badań:</b> - liczba wywiadów (min 60) – do końca kwietnia 2012, wartość początkowa - 0</p> <p><b>Na etapie testu:</b> - Liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończą udział we wsparciu (24 os) – do końca sierpnia 2013 r., wartość początkowa - 0 - liczba osób korzystających ze wsparcia oks (80 osób: opiekunowie rodzin zastępczych, rodzinnych domów dziecka i podopieczni, otoczenie), wartość początkowa - 0</p> <p><b>Na etapie upowszechnienia i włączenia:</b> - 30 wychowanków instytucji opieki zastępczej i wsparcia dziennego po zakończeniu projektu objętych mentoringiem, wartość początkowa – 24 (uczestnicy projektu) - złożenie wniosku zawierającego opis oks, kosztorys i rekomendacje Prezydentowi Białegostoku, wartość początkowa - 0</p>	<p><b>Na etapie badań:</b> - 1 raport z badań zawierający wyniki badań</p> <p><b>Na etapie testu:</b> - wydane zostaną 24 zaświadczenia potwierdzające zakończenie udziału w projekcie - dokumentacja oks (listy obecności, karty konsultacji, ankiety ewaluacyjne.)</p> <p><b>Na etapie upowszechnienia i włączenia:</b> kontrakty mentor – podopieczny zawarte po zakończeniu projektu, - potwierdzenie złożenia wniosku</p>

Cel szczegółowy	Pożądany stan docelowy	Wskaźnik pomiaru – wartość docelowa i początkowa	Sposób weryfikacji
Pogłębienie wiedzy na temat problemów i potrzeb grupy docelowej z uwzględnieniem różnic płciowych do końca maja 2012	<p><b>Na etapie badań:</b> - objęcie badaniami 100% zakładanej próby do końca kwietnia 2012 r.</p> <p><b>Upowszechnienie:</b> - dotarcie z informacją o wynikach badań do przedstawicieli wychowawców, opiekunów pieczy zastępczej, pracowników ngo i instytucji publicznych</p>	<p><b>Na etapie badań:</b> - min 30 wywiadów pogłębionych z wychowankami POW, min. 10 wywiadów z wychowawcami, 20 wywiadów kwestionariuszowych z opiekunami tworzącymi rodziny zastępcze zawodowe i rodzinne domy dziecka, wartość początkowa - 0</p> <p><b>Upowszechnienie:</b> - liczba uczestników konferencji upowszechniającej wyniki (40 os) – do końca maja 2012 r., wartość początkowa - 0</p>	<p><b>Na etapie badań:</b> 1 raport z badań zawierający prezentacje wyników i rekomendacje (dostępny na stronie Fundacji)</p> <p><b>Upowszechnienie:</b> - lista obecności uczestników konferencji</p>
Wzrost skuteczności indywidualnych metod pracy z wychowankami placówek opiekuńczo – wychowawczych i rodzinnych form opieki zastępczej w Białymstoku w zakresie wzmacniania aktywności zawodowej i społecznej do końca maja 2014 r.	<p><b>Na etapie testu:</b> - min. 60% uczestników szkolenia zwiększy swoją wiedzę i umiejętności z zakresu stosowania mentoringu w swojej praktyce - min. 60 % podopiecznych mentorów zwiększy swoją aktywność poprzez: wolontariat, staże, praktyki, szkolenia (jedna</p>	<p><b>Na etapie testu:</b> Przetestowanie 1 programu szkoleń nt. mentoringu (12 uczestników szkolenia), przetestowanie modelu pracy mentora w środowisku lokalnym (24 wychowanków placówek objętych mentoringiem przez 8 mentorów), wartość początkowa - 0</p>	<p><b>Na etapie testu:</b> - ankieta ewaluacyjna na koniec szkolenia, - test kompetencji dla uczestników szkolenia, dyskusja pod kątem oceny programu z uczestnikami na koniec szkolenia - 8 osób o najwyższych kompetencjach zatrudnionych na stanowisku mentor</p>



	<p>lub więcej wybranych form aktywności)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- włączenie pracodawców w tworzenie oferty aktywizującej młodzież</li> </ul> <p><b>Na etapie upowszechniania i włączenia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podniesienie wiedzy min. 50 potencjalnych użytkowników metody nt. zasad i możliwości jej stosowania (uczestnicy konferencji, seminariów, szkolenia, odbiorcy podręcznika)</li> <li>- 10 osób (wychowawcy w placówkach, osoby pracujące z młodzieżą defaworyzowaną) po zakończeniu projektu zastosują metodę w swojej codziennej praktyce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 pracodawców zaangażowanych w tworzenie oferty aktywizującej młodzież, wartość początkowa - 0</li> </ul> <p><b>Na etapie upowszechniania i włączenia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wydanie podręcznika nt. mentoringu w wersji papierowej i elektronicznej – 500 egzemplarzy (koniec maja 2014), wartość początkowa - 0</li> <li>- organizacja 1 szkolenia nt. mentoringu po zakończeniu projektu (10 osób), wartość początkowa – 1 (szkolenie w ramach projektu)</li> <li>- seminaria z udziałem użytkowników narzędzia (15 osób) oraz konferencja upowszechniająca (50 os.) marzec -maj 2014, wartość początkowa - 0</li> </ul>	<p>(potwierdzone wynikami testu i opinią trenerów)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24 kontrakty mentor –podopieczny analizowane w trakcie testowania i na koniec, spotkania ekspertów z uczestnikami testowania – bieżąca ocena testowania (raz na dwa mies.):</li> <li>- potwierdzenie odbycia stażu, praktyk, wolontariatu (umowa/zaświadczenie) – na koniec testowania</li> </ul> <p><b>Na etapie upowszechniania i włączenia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lista uczestników szkolenia nt mentoringu,</li> <li>- kontrakty mentor – podpisany</li> <li>- lista uczestników seminariów, konferencji,</li> <li>- nakład 500 egzemplarzy podręcznika w wersji elektronicznej i papierowej (Biblioteka FET, przekazane potencjalnym użytkownikom metody, wersja elektroniczna na stronie FET)</li> </ul>
<p>Poprawa funkcjonowania rodzinnych form opieki zastępczej w Białymstoku do końca maja 2014 r.</p>	<p><b>Na etapie testu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 80% uczestników testu uzyska wsparcie adekwatne do potrzeb (w opinii uczestników i trenerów/konsultantów)</li> <li>- 80% odbiorców wsparcia edukacyjnego podniesie swoją wiedzę nt. funkcjonowania dziecka w pieczy zastępczej</li> </ul> <p><b>Na etapie upowszechniania i włączenia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podniesienie wiedzy 60 potencjalnych użytkowników systemu wsparcia na temat możliwości i sposobów jego organizacji (uczestnicy seminariów, konferencji)</li> </ul>	<p><b>Na etapie testu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wypracowanie i przetestowanie modelu wielopozomowego systemu wsparcia osób bezpośrednio pracujących z młodzieżą w formie ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego działającego w ramach struktury organizacji pozarządowej – 50 osób (opiekunów i dzieci skorzysta ze wsparcia oks, 30 pracowników (min. organizacji pozarządowych, administracji, instytucji pomocy, placówek oświatowych) skorzysta z oferty edukacyjnej oks, wartość początkowa - 0</li> </ul> <p><b>Na etapie upowszechniania i włączenia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- seminaria upowszechniające (15 osób), konferencja (50 osób), wartość początkowa - 0</li> </ul>	<p><b>Na etapie testu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ankiety ewaluacyjne, listy obecności, rejestr wydanych zaświadczeń, karty indywidualnych konsultacji, opinie trenerów, konsultantów i przedstawicieli grup docelowych zebrane w postaci raportów ze spotkań z ekspertami (min. raz na 2 mies)</li> </ul> <p><b>Na etapie upowszechniania i włączenia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- listy uczestników seminarium konferencji,</li> </ul>
<p>Wzrost skuteczności lokalnej polityki społecznej w Białymstoku w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu dzieci i młodzieży, w tym wychowanków instytucji opieki zastępczej, do końca 2014 r.</p>	<p><b>Etap upowszechniania i włączenia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rozszerzenie oferty metod i narzędzi przeciwdziałania marginalizacji dzieci i młodzieży w ramach lokalnej polityki społecznej (włączenie mentoringu w codzienną praktykę 10 osób pracujących z młodzieżą defaworyzowaną po zakończeniu projektu)</li> <li>- działania mające na celu podjęcie uchwały przez Miasto Białystok o włączeniu wypracowanych rozwiązań w politykę lokalną</li> </ul>	<p><b>Etap upowszechniania i włączenia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 wychowanków instytucji opieki zastępczej i wsparcia dziennego po zakończeniu projektu objętych mentoringiem, wartość początkowa – 24 (uczestnicy projektu)</li> <li>- złożenie wniosku zawierającego opis oks, kosztorys i rekomendacje Prezydentowi Białegostoku, wartość początkowa - 0</li> </ul>	<p><b>Etap upowszechniania i włączenia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kontrakty mentor – podpisany zawarte po zakończeniu projektu,</li> <li>- potwierdzenie złożenia wniosku</li> </ul>

Pożądaną stan po wprowadzeniu innowacji oznacza sytuację, w której zbudowany zostanie lokalny system pomocy usamodzielniającym się wychowankom oparty na dobrej współpracy z instytucjami opieki zastępczej, lokalnymi ngo, podlaskim biznesem i samorządem lokalnym. Jest to systemowe ujęcie, którego istotnym elementem jest mentoring - skuteczna metoda aktywizacji usamodzielniających się wychowanków, która docelowo ma stanowić standard pracy wychowawcy w placówce opiekuńczo-wychowawczej a także ma pokazać możliwości zastosowania tej metody w pracy z różnymi grupami młodzieży defaworyzowanej. Docelowo osoby związane z opieką zastępczą (zarówno opiekunowie rodzinnych form, wychowawcy i podopieczni) otrzymują wsparcie w ramach ośrodka konsultacyjno - szkoleniowego, który stanowi zaplecze do współpracy podmiotów w środowisku lokalnym.

### III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

Czy przedstawiona innowacja została opisana kompleksowo, z uwzględnieniem wszystkich wymaganych elementów?

Dotychczasowe rozwiązania i model wsparcia usamodzielniających się wychowanków instytucji opieki zastępczej nie stanowią systemu kompleksowych rozwiązań uwzględniających potrzeby i możliwości zarówno wychowanków jak i uwarunkowania podlaskiego rynku pracy z jego specyfiką, możliwościami i ograniczeniami. W Białymstoku brakuje zintegrowanego systemu wsparcia osób bezpośrednio pracujących z wychowankami instytucji opieki zastępczej, w przypadku wychowawców nie ma dostępnych żadnych form zewnętrznej superwizji, grup wsparcia, mimo, iż ich praca w dużej mierze nosi znamiona pracy terapeutycznej. W rozwiązaniach z zakresu pomocy wychowankom instytucji opieki zastępczej dominuje traktowanie ich jako „potrzebujących” rzadziej potrzebnych, co utrwała w nich postawę roszczeniową oraz poczucie bezradności. Nie ma wypracowanych mechanizmów mających na celu aktywne włączenia młodzieży usamodzielniającej się w życie społeczności lokalnej, kształtowania postawy obywatelskiej. W efekcie dorasta znaczna grupa młodych ludzi wykluczonych z życia społecznego, pozbawiona świadomości własnego wpływu na otaczającą rzeczywistość. Brak osobistego wsparcia, niska samoświadomość utrudniają świadomy wybór zawodu. Niskie kwalifikacje, brak doświadczenia, powodują, iż wychowankowie instytucji opieki zastępczej mają problemy z wejściem na rynek pracy, co potwierdzają tendencje na rynku pracy: 18,7% ogólnej liczby bezrobotnych, to osoby do 25 roku życia, 30,8% ogółu bezrobotnych nie ma doświadczenia zawodowego (PUP, I kwartał 2011 r.).

Pogłębione analizy prowadzone w części badawczej projektu pozwoliły określić model wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej, który wpisuje się w nową *Ustawę o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej* a jego priorytetem jest zbudowanie lokalnego systemu pomocy usamodzielniającym się wychowankom opartego na dobrej współpracy z instytucjami opieki zastępczej, z lokalnymi ngo, podlaskim biznesem i samorządem. W projekcie innowacyjne jest stworzenie wspierającego otoczenia działającego w celu zaktywizowania młodego człowieka. Jednym z elementów systemu jest mentoring - skuteczna metoda aktywizacji i edukacji usamodzielniającego się wychowanka, mająca swoje zastosowanie w pracy z młodzieżą defaworyzowaną (wartość dodana projektu). Warunkiem jej skuteczności jest odpowiedni dobór kandydatów na mentorów oraz zapewnienie profesjonalnych szkoleń uwzględniających najważniejsze aspekty pracy z podopiecznym – począwszy od budowania indywidualnej relacji opartej na zaufaniu i więzi emocjonalnej poprzez radzenie sobie z głównymi problemami okresu dojrzewania, doradztwo kariery, po współpracę lokalną oraz w zakresie samoorganizacji zgodnie z wymogami nowej Ustawy i polityki lokalnej. Skuteczność tej metody pracy jest uwarunkowana zorganizowaniem zaplecza oferującego systematyczne wsparcie mentorów w postaci superwizji, grup wsparcia, możliwości podnoszenia kompetencji (szkolenia, warsztaty). Wypracowany w ramach projektu model ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego jest propozycją takiego zaplecza. Oks stanowi wyodrębnianą, nową strukturę w ramach organizacji pozarządowej, działającą w oparciu o statut organizacji, zgodnie z przyjętym regulaminem a jego zadania wynikają ściśle z Ustawy oraz są spójne z założeniami „*Miejskiej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Miasta Białegostoku na lata 2011 - 2020*” oraz „*Strategii rozwoju miasta Białegostoku na lata 2011 – 2020*”. Jest to uzupełnienie dotychczasowych rozwiązań, gdzie rolę tę pełniły instytucje publiczne (PCPR, Ośrodek Adopcyjno-opiekuńczy, a obecnie MOPR). Grono beneficjentów oferowanego przez nie wsparcia było jednak dość zawężone. Korzystały z niego zwykle rodziny zastępcze zawodowe i opiekunowie z rodzinnych domów dziecka, a zatem niewielka grupa osób. Przekazanie części zadań publicznych zgodnie z *Ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie* organizacji pozarządowej daje nowe możliwości pozyskiwania źródeł finansowania tych form wsparcia, które dotychczas nie były organizowane (wsparcie wychowawców – mentorów, opiekunów usamodzielnienia,) lub były w ograniczonym zakresie (wsparcie rodzin zastępczych i

rodzinnych domów dziecka, edukacja otoczenia). Dzięki większej swobodzie i elastyczności działania organizacja ngo ma szansę dotarcia do tych osób, które dotychczas nie korzystały z żadnych form wsparcia i podjęcia działań mających na celu uświadomienie im potrzeby korzystania z tego rodzaju pomocy poprzez wypracowanie oferty odpowiadającej na ich potrzeby i oczekiwania.

**Innowacyjność projektu odnosi się do 3 wymiarów (uczestnika, problemu, formy wsparcia), z których kluczowym wymiarem jest wymiar problemu:** dotychczas stosowane narzędzia wsparcia grupy docelowej: wychowanków i opieki zastępczej są niewystarczające. **W obecnie stosowanych sposobach pomocy grupie docelowej, dominowało podejście koncentrujące się na wewnętrznych przyczynach tkwiących w samych podopiecznych:** niskie umiejętności społeczne, brak kwalifikacji zawodowych, bariery psychologiczne. W odpowiedzi na tak zdiagnozowane problemy w projektach systemowych realizowanych głównie przez takie podmioty jak MOPR i PCPR dominowały formy wsparcia skierowane wyłącznie do wychowanków opieki zastępczej obejmujące: doradztwo zawodowe, kursy kwalifikacyjne, poradnictwo psychologiczne. Realizatorzy tych projektów podkreślają poważne problemy jakie napotkali w trakcie ich trwania, głównie duża rotacja uczestników, brak motywacji do udziału w zajęciach, niechęć do współpracy. Tworzenie grup szkoleniowych złożonych wyłącznie z podopiecznych pieczy zastępczej utrwala poczucie wyobcowania i izolacji młodzieży – w której silnie zakorzenione jest poczucie bycia „innym”, często „gorszym”. Na niską efektywność tego rodzaju wsparcia wpływ ma również to, iż przede wszystkim zajęcia te mają charakter grupowy i nie odpowiadają na indywidualne potrzeby młodych ludzi. Istotną cechą dotychczas stosowanych form aktywizacji młodzieży jest ich nietrwałość, projekty trwają zwykle kilka miesięcy, jest to zbyt krótki czas na zdobycie zaufania młodego człowieka oraz poznanie go. Ponadto brakuje danych pozwalających określić w jaki sposób ich realizacja wpłynęła na poprawę sytuacji uczestników (brak długofalowego monitorowania losów wychowanków opuszczających placówki, rodzinne formy opieki). Realizowane zadania są odpowiedzią jedynie na wycinek problemów z którymi borykają się wychowankowie, nie ujmują natomiast uwarunkowań systemowych, które w istotny sposób ograniczają aktywność młodych ludzi i ich szanse na samodzielne życie, w tym podjęcie zatrudnienia i osiągnięcie niezależności finansowej. W naszym środowisku lokalnym brakuje obecnie standardów pracy z wychowankami opartych na wzmacnianiu ich podmiotowości, aktywności zawodowej, dostarczaniu pozytywnych wzorców w oparciu o więź emocjonalną, co dotyczy zwłaszcza młodzieży wychowującej się w wielofunkcyjnych placówkach opiekuńczo-wychowawczych, gdzie relacje są bardziej sformalizowane. Obecnie obowiązująca *Ustawa o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej* daje możliwości wypracowania standardów opartych o mentoring i lokalną sieć współpracy będących odpowiedzią na systemowe problemy utrudniające start usamodzielniającym się wychowankom. W przypadku podopiecznych rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka badania wskazały potrzebę wsparcia usamodzielniających się wychowanków, głównie w zakresie poruszania się po rynku pracy i zdobywania doświadczenia przydatnego na rynku pracy. W tym przypadku mentoring mający na celu wzmacnianie aktywności społecznej i zawodowej wychowanków powinien stać się standardem pracy opiekunów usamodzielnienia (bez względu na to czy rolę tę pełni pracownik socjalny, rodzic zastępczy czy inna osoba). **Kompleksowość zaplanowanego wsparcia** odnosi się również do działań na rzecz budowania systemu wsparcia osób pracujących z młodzieżą usamodzielniającą się. Przeprowadzone badania pokazują, iż opiekunowie tworzący rodziny zastępcze potrzebują systematycznego wsparcia edukacyjnego, terapeutycznego, które miało by charakter zintegrowany (uwzględniające potrzeby opiekunów, podopiecznych, oraz całego systemu jakim jest rodzina). Z analiz wynika, iż zdecydowana większość rodzin zastępczych stanowią rodziny spokrewnione, które w najmniejszym stopniu korzystają z dostępnych form wsparcia, istnieje zatem potrzeba podjęcia dodatkowych działań mających na celu zaktywizowanie tej grupy, a tym samym dotarcie do niej z adekwatną pomocą. Opiekunowie rodzinnych form często nie czują wsparcia ze strony otoczenia, zwłaszcza nauczycieli, pracowników socjalnych. Częściej czują się kontrolowani niż wspierani. Tymczasem w naszym otoczeniu nie ma działań edukacyjnych skierowanych do otoczenia, których celem było by



podnoszenie wiedzy na temat specyfiki funkcjonowania opieki zastępczej oraz sytuacji dziecka przebywającego w pieczy zastępczej. Brak wiedzy przekłada się na często nierealistyczne oczekiwania zarówno w stosunku do opiekuna jak i dziecka. Innowacyjne jest zatem kompleksowe potraktowanie problemu obejmujące oddziaływania zarówno na wychowanków jak i otoczenie. **Jak można zauważyć innowacyjność w wymiarze problemu ściśle wiąże się z innowacyjnością na poziomie uczestnika projektu** – gdyż dotyczy wychowanków instytucji opieki zastępczej i ich otoczenia, którzy korzystali dotąd z innego rodzaju wsparcia **oraz innowacyjnością na poziomie formy wsparcia**: gdyż proponowane rozwiązania w dużej mierze bazuje na rozwoju i modyfikacji dotychczas stosowanych instrumentów oraz dostępnego potencjału (współpraca lokalna, wolontariat jako forma zdobywania doświadczenia przydatnego na rynku pracy, praca indywidualna oparta na standardach mentoringu) w celu zwiększenia ich skuteczności, efektywności i adekwatności. Jednocześnie ten poziom innowacyjności zapewnia iż wypracowany model wsparcia nie generuje znacznych kosztów.

Wypracowany system wsparcia odnosi się docelowo nie tylko do wychowanków pieczy zastępczej, ale też ogólnie do młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. A zatem może stać się narzędziem wykorzystywanym przez wychowawców w świetlicach socjoterapeutycznych, nauczycieli, pedagogów oraz inne osoby bezpośrednio pracujące z młodzieżą z grup ryzyka oraz ich rodzinami. Utworzenie ośrodka oferującego kompleksowe wsparcie, oraz zapewniającego współpracę między wieloma podmiotami tworzy trwale zaplecze wspierające różne grupy użytkowników i odbiorców proponowanego modelu wsparcia (wartość docelowa)

Biorąc pod uwagę to, iż średni miesięczny koszt utrzymania dziecka w wielofunkcyjnej placówce opiekuńczo-wychowawczej wynosi 4500 („Jedynka), w której obecnie przebywa średnio 40 dzieci. W skali roku daje to kwotę ponad 2 000 000 zł. Przytoczone wcześniej dane dotyczące niskiej skuteczności pomocy w ramach tego typu placówek, świadczy to o tym iż ponoszone koszty są nieadekwatne do skuteczności oferowanej pomocy. Zmiana wielkości placówek bez zmiany standardów pracy nie przyniesie pożądanych rezultatów. Wartość projektów systemowych realizowanych przez MOPR czy PCPR, to około 1 000 000 zł, co nie ma przełożenia na ich efektywność. Proponowany model jest kompleksowy, uwzględnia różne grupy odbiorców i użytkowników oraz angażuje różne podmioty życia społecznego tworząc płaszczyznę współpracy.

**Szacunkowy roczny koszt funkcjonowania systemu po zakończeniu realizacji projektu wynosi ok. 150 000 zł. System może być finansowany ze środków budżetu miasta, na zasadzie zlecenia zadania publicznego, zgodnie z Ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie oraz dostępnymi dotacjami pozyskiwanymi przez organizację pozarządową odpowiedzialną za jego wdrożenie i funkcjonowanie.**

Produkt finalny będący narzędziem do wprowadzenia innowacji stanowi kompleksowy system wsparcia obejmujący:

1. Mentoring jako narzędzie wzmacniania aktywności zawodowej i społecznej wychowanków opieki zastępczej, profil zawodowy i osobowościowy mentora, formalne aspekty pracy mentora, monitorowanie narzędzia, model pracy mentora w środowisku lokalnym, standardy nauczania mentoringu (metody, cele, kompetencje trenerów), wskaźniki skuteczności wsparcia – opracowany w postaci podręcznika i programu szkoleń mentorów. Metoda zostanie rozpropagowana wśród potencjalnych użytkowników (wychowawcy zatrudnieni w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, opiekunowie usamodzielniania) w ramach spotkań organizowanych przez partnera projektu: Miasto Białystok, podręcznik dostępny bezpłatnie w bibliotece fundacji oraz rozpowszechniany w placówkach, szkołach. Za organizację szkoleń nt mentoringu odpowiada Fundacja Edukacji i Twórczości
2. Model działania ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego (oks): szczegółowa oferta szkoleń, zakres konsultacji indywidualnych, opis grupy docelowej, zakres działań edukacyjnych skierowanych do otoczenia, wskaźniki skuteczności – prezentacja w wersji papierowej i elektronicznej. Wypracowany model w zakresie, który pozytywnie przejdzie etap testowania zostanie włączony w działalność organizacji pozarządowej (w tym przypadku Fundacji Edukacji i Twórczości). Będzie to jednak wyodrębniona struktura, działająca w oparciu o własny regulamin.

#### **IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO**

##### **Czy przedstawiony sposób testowania gwarantuje rzetelność testu produktu finalnego?**

Proces testowania innowacji obejmuje 2 produkty składające się na system wczesnej interwencji socjalnej skierowanej do młodzieży od 15 do 19 roku życia zagrożonej wykluczeniem społecznym, w tym przede wszystkim do wychowanków pieczy zastępczej. Testowaniu poddany zostanie:

1. mentoring jako standard pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, w tym wychowankami pieczy zastępczej
2. model ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego, którego oferta jest docelowo skierowana do osób związanych bezpośrednio z systemem pieczy zastępczej (opiekunowie, wychowawcy i podopieczni ) oraz ich otoczenia

**EMPOWERMENT** (zaangażowanie rodzin zastępczych, opiekunów tworzących rodzinne domy dziecka, wychowawców zatrudnionych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, wychowanków oraz przedstawicieli organizacji pozarządowych i biznesu) – stosowany na etapie badań i analiz umożliwił wypracowanie rozwiązań będących odpowiedzią na rzeczywiste potrzeby i oczekiwania zarówno grup odbiorców jak i użytkowników systemu wsparcia.

##### **GRUPY DOCELOWE SYSTEMU WSPARCIA:**

**ODBIORCY** – docelowo: wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych, rodzin zastępczych, rodzinnych domów dziecka, młodzież zagrożona wykluczeniem społecznym, z tzw. grupy ryzyka.

**UŻYTKOWNICY** – docelowo: osoby bezpośrednio pracujące z młodzieżą defaworyzowaną, w tym objętą pieczą zastępczą: nauczyciele, wychowawcy w świetlicach, pedagodzy, pracownicy organizacji pozarządowych, opiekunowie rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka, opiekunowie usamodzielnienia.

##### **DOBÓR ODBIORCÓW I UŻYTKOWNIKÓW NA POZIOMIE TESTOWANIA**

**MENTORINGU** - reprezentatywny dobór grup docelowych odniesieniu do dwóch produktów spośród wskazanych grup użytkowników i odbiorców.

**DOBÓR ODBIORCÓW** - jest ściśle uzależniony od doboru użytkowników metody na poziomie testowania. Mentoring jest specyficzną metodą, której skuteczność jest uwarunkowana siłą bliskością i poziomem zaufania w relacji mentor – podopieczny. Pierwszy etap relacji mentoringowej zwykle jest najdłuższy, sąd na potrzeby testowania spośród potencjalnych użytkowników wyłonione zostaną osoby które pozostają w bliskiej relacji z podopiecznymi, a tym samym spośród swoich podopiecznych wskażą tych, którzy zostaną włączeni w proces testowania (kryterium będzie zgoda na udział w projekcie, oraz zgoda opiekuna prawnego a także motywacja do współpracy). W projekcie etap testowania trwa 8 miesięcy, stąd testowaniu poddana zostanie II faza relacji mentoringowej, przy założeniu, iż ta pierwsza została osiągnięta wcześniej. Jest to uszczegółowienie zapisów wniosku o dofinansowanie. W efekcie w procesie testowania udział weźmie 24 przedstawiciele grupy odbiorców metody, w tym 14 K i 10 M. Struktura płci odzwierciedla sytuację na rynku pracy – kobiety opuszczające placówki mają większe problemy z wejściem i utrzymaniem się na rynku, co potwierdziły wyniki diagnozy wstępnej i pogłębionej. W procesie testowania udział wezmą jedynie wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych – jest to grupa w najmniejszym stopniu objęta indywidualnym wsparciem. A problemy PCPR czy MOPR w realizacji projektów systemowych skierowanych do tej grupy (duża rotacja uczestników, brak motywacji, systematyczności, niechęć do proponowanych form wsparcia) wskazuje iż powodzenie zastosowania narzędzia w pracy z tą grupą przyniesie pozytywne efekty w pracy z innymi grupami młodzieży zagrożonej marginalizacją. Ponadto także wybór grupy użytkowników ułatwi wypracowanie mentoringu jako standardu pracy w placówkach opiekuńczo-wychowawczych tworzonych według zapisów nowej Ustawy.

##### **DOBÓR UŻYTKOWNIKÓW:**

Pierwszy poziomem wyboru grupy użytkowników będzie rekrutacja do udziału w szkoleniu nt mentoringu. W szkoleniu udział weźmie 12 osób, w tym 4 M i 8 K. Proporcje dotyczące płci uczestników szkolenia odzwierciedlają strukturę płci osób stanowiących grono potencjalnych

użytkowników metody (wychowawcy w placówkach, pracownicy socjalni, nauczyciele, wolontariusze itd.). Kryteria rekrutacji określone zostały w części badawczej projektu:

- osoby pełnoletnie mieszkające na terenie woj. podlaskiego
- pracujące na co dzień bezpośrednio z młodzieżą w charakterze wychowawcy, opiekuna usamodzielnienia, wolontariusza, stażysty w placówce opiekuńczo-wychowawczej
- mające pod opieką usamodzielniających się wychowanków w wieku 15-19 lat (wymóg niezbędny ze względu na założenia procesu testowania)

Wybór grupy użytkowników spośród osób pracujących na co dzień z młodzieżą objętą pieczą zastępczą, zapewni trwałość projektu a tym samym kontynuowanie wsparcia również po jego zakończeniu. Do procesu testowania preferowane będą osoby reprezentujące różne typy placówek

#### **ETAPY TESTOWANIA MENTORINGU:**

1. rekrutacja do udziału w szkoleniu nt. mentoringu
2. szkolenie dla mentorów – obejmuje 80 godzin dydaktycznych, zakończy je test kompetencji na podstawie którego 8 osób zostanie zakwalifikowanych do testowania produktu (5K,3M) - wyłonienie kandydatów w najwyższym stopniu spełniających kryteria projektu zapewni wysoką jakość testowania. Po zakończeniu wszyscy uczestnicy wezmą udział w dyskusji pod kątem oceny programu szkoleniowego, przeprowadzone zostaną również ankiety ewaluacyjne (dodatkowa forma oceny, nie zakładana we wniosku, umożliwi zebranie kompleksowych informacji o szkoleniu)
3. prowadzenie mentoringu –mentor pracuje indywidualnie z 3 podopiecznymi, wszyscy mentorzy są zobowiązani do udziału raz w miesiącu w superwizji (4 godz/mies). Prowadzona w ramach mentoringu aktywizacja podopiecznych (współpraca lokalna) będzie się odbywała we współpracy z koordynatorem wolontariatu Centrum Mentoringu i Wolontariatu Fundacji

#### **DOBÓR ODBIORCÓW I UŻYTKOWNIKÓW NA POZIOMIE TESTOWANIA OKS**

**UŻYTKOWNICY** – użytkownik instytucjonalny: Miasto Białystok, MOPR, Powiatowe Centrum Pomocy rodzinie, organizacje pozarządowe działające w obszarze pomocy dziecku i rodzinie, Dyrekcja placówek oświatowych (pod kątem podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników)

**ODBIORCY** – opiekunowie rodzin zastępczych oraz rodzinnych domów dziecka (w tym podopieczni i dzieci biologiczne) – 50 osób - na tym etapie trudno określić płeć, 30 pracowników z otoczenia osób tworzących rodzinne formy opieki zastępczej.

#### **ETAPY TESTOWANIA OKS**

- promocja i rekrutacja – przez cały okres etapu testowania
- organizacja wsparcia – dotarcie do grona potencjalnych odbiorców oraz upowszechnienie działań ośrodka w społeczności lokalnej jest głównym zadaniem koordynatora oks. Liczba godzin w zależności od potrzeb (ustalona zgodnie z założeniami budżetu przez koordynatora oks)

1. wsparcie terapeutyczne: pomoc indywidualna, terapia, diagnoza dzieci i młodzieży
2. superwizja
3. szkolenia specjalistyczne (np. FAS, RAD, niedostosowanie społeczne, inne zaburzenia rozwoju)
4. specjalistyczne konsultacje indywidualne (np. psychiatra, psycholog, doradca zawodowy)
5. spotkania integracyjne (zamiast wyjazdów – zmiana związana z wynikami dyskusji panelowych)
6. działania do otoczenia: spotkania informacyjne np. na radach pedagogicznych, szkolenia (m.in. specyfika pracy z dzieckiem objętym pieczą zastępczą: sytuacja psychologiczna, społeczna, prawna)

#### **MONITOROWANIE TESTOWANIA:**

Regularne spotkania grupy ekspertów z mentorami i trenerami z oks, w celu bieżącej oceny skuteczności działań, reagowanie na problemy - przygotowywane będą raporty ze spotkań. Bieżące spotkania zespołu projektowego z liderami grup docelowych. Opinie podopiecznych mentorów nt. metody zebrane w końcowej fazie testowania. W trakcie przebiegu testowania ocena zachowania uczestników testowania, poziom rotacji i jej przyczyny będzie traktowany jako wskaźnik satysfakcji. Monitoring umożliwi bieżące modyfikowanie wstępnej wersji produktu, w zależności od potrzeb.

## V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

Czy planowane podejście do monitoringu w fazie testowania i ewaluacji skuteczności produktu gwarantuje rzetelność oceny produktu finalnego?

Przez cały okres realizacji projektu prowadzone są działania o charakterze monitorującym, mające na celu zapewnienie prawidłowości wykonywanych zadań zgodnie z harmonogramem projektu oraz bieżące weryfikowanie przyjętych założeń we wniosku o dofinansowanie z przebiegiem projektu poprzez zgromadzenie optymalnej ilości danych i informacji zwrotnych, które w połączeniu z wynikami ewaluacji zewnętrznej umożliwią rzetelną ocenę skuteczności testowanych rozwiązań.

Ocenie poddana zostanie:

- zgodność roboczych założeń, które składają się na wstępną wersję produktu z wynikami przebiegu testowania
- zgodność roboczych założeń, które składają się na wstępną wersję produktu z celami projektu.
- uniwersalność, tj. możliwości i ograniczenia zastosowania wypracowanych rozwiązań

**Proces monitorowania przebiegu testowania prowadzony będzie na dwóch poziomach**, z wykorzystaniem różnych rodzajów narzędzi: zbieranie opinii – dyskusje o charakterze fokusowym (zgodnie z wcześniej ustalonymi celami oraz scenariuszem przebiegu spotkania), zakończone raportem przygotowanym przez moderatora dyskusji, obserwacje, ankiety, raporty cząstkowe, listy obecności, karty pracy mentorów, karty indywidualnych konsultacji

1. W trakcie testowania kluczowym narzędziem pozyskiwania informacji zwrotnej z testu będą regularne spotkania grupy ekspertów z przedstawicielami grupy użytkowników i odbiorców biorących udział w procesie testowania produktu – zbieranie opinii, analiza dostępnej dokumentacji pod kątem określenia skuteczności podejmowanych działań, zgodności z celami głównymi projektu oraz założeniami roboczymi wstępnej wersji produktu, reagowanie na bieżące problemy, analiza wyników testów przeprowadzonych na koniec szkolenia z mentoringu, dyskusja z uczestnikami szkolenia pod kątem oceny jego przydatności, sposobu prowadzenia. Na podstawie zebranych informacji podejmowane będą decyzje o ewentualnych modyfikacjach metod testowania lub założeń metodologicznych samych rezultatów
2. Monitoring produktów: prowadzony przez zespół zarządzający projektem: listy obecności podczas szkoleń, monitoring zrealizowanych godzin indywidualnych konsultacji na podstawie kart konsultacji, zestawienie godzin zrealizowanych przez mentorów w pracy z podopiecznymi na podstawie kart pracy mentora, bieżąca weryfikacja list podopiecznych mentorów

### Po zakończeniu testowania przeprowadzona zostanie ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna

Prowadzona ewaluacja wewnętrzna przez zespół zarządzający projektem oraz ewaluacja zewnętrzna prowadzona przez zewnętrznego audytora pozwoli na uzyskanie pełnego obrazu testowanego produktu pod kątem jego możliwości i ograniczeń, a tym samym przygotowanie w jak najwyższym stopniu adekwatnych rekomendacji wdrożeniowych do produktu finalnego.

**Ewaluacja wewnętrzna:** prowadzona przez zespół zarządzający projektem, zgodnie z przyjętą we wniosku o dofinansowanie metodologią. Koncentrować się będzie na procesie testowania i dotyczyć w znacznym stopniu rzetelności i trafności przyjętych założeń, które składają się na produkt finalny, a które poddawane były testowaniu. Kierowana będzie przede wszystkim do uczestników procesu testowania, zarówno biorących udział w testowaniu mentoringu (podopiecznych i mentorów) jak i uczestników korzystających z wsparcia ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego.

**Testowanie mentoringu** – 24 wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych weźmie udział w ankietach wstępnych (zmiana w stosunku do wniosku o dofinansowanie), mających na celu ustalenie oczekiwań w stosunku do udziału w projekcie, w stosunku do mentorów, głównych



potrzeb, problemów (ważny jest sposób ich definiowania przez samych uczestników projektu). Po zakończeniu procesu testowania metody, zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie, zorganizowane zostanie spotkanie z uczestnikami, w ramach którego odbędzie się dyskusja o charakterze fokusowym prowadzona przez grupę ekspertów na temat przebiegu testowania. Zebranie na początku procesu informacji od uczestników oraz zestawienie ich z informacjami zebranymi na zakończenie testu pozwoli zweryfikować skuteczność wsparcia w odczuciu samych odbiorców, co uzasadnia potrzebę wprowadzenia dodatkowego narzędzia badawczego. Kandydaci na mentorów uczestniczący w szkoleniu nt. mentoringu – 12 osób, wezmą udział w teście kompetencji na zakończenie szkolenia. Wyłonieni po zakończeniu szkolenia mentorzy – 8 osób wezmą udział w bieżącym monitorowaniu przebiegu testu, na koniec zorganizowane zostanie spotkanie o charakterze fokusowym, mające na celu ocenę przebiegu testowania. Analizie ekspertów w porozumieniu z mentorami poddawane będą kontrakty zawierane między mentorem a podopiecznym, pod kątem analizy stawianych celów i stopnia ich realizacji

**Testowanie modelu działania ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego** – oferta oks obejmuje szkolenia, konsultacje indywidualne oraz pomoc terapeutyczną. W sumie z oferty skorzysta 50 osób, w tym opiekunowie tworzący rodziny zastępcze i rodzinne domy dziecka oraz dzieci biologiczne i podopieczni. Uczestnicy testu wezmą udział w ankietach na zakończenie każdego ze szkoleń. W przypadku konsultacji indywidualnych przeprowadzone zostaną ankietki ewaluacyjne w połowie okresu testowania (po ok. 6 miesiącach) oraz na zakończenie procesu testowania (po 11 miesiącach). W ankietach udział wezmą wszystkie osoby pełnoletnie korzystające z indywidualnego wsparcia. W szkoleniach skierowanych do otoczenia, tj. nauczycieli, pracowników socjalnych, pracowników organizacji pozarządowych udział weźmie 30 osób. Na zakończenie każdego ze szkoleń przeprowadzona zostanie ankietka ewaluacyjna.

**Ewaluacja zewnętrzna** – prowadzona przez zewnętrzną firmę ewaluacyjną, wyłoniona w drodze zapytania ofertowego, zgodnie z zasadą konkurencyjności, z zastosowaniem merytorycznych kryteriów oceny oferty. Ewaluacja zewnętrzna koncentrować się będzie na produkcie finalnym, jego potencjale wdrożeniowym (trafność, przydatność, dostosowanie do potrzeb) oceniając atrakcyjność wdrożeniową wypracowanych rozwiązań. Metody ewaluacji i metody doboru grupy badawczej będą przedmiotem oferty podlegającej ocenie w procedurze wyłonienia ewaluatora zewnętrznego. W przypadku wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych biorących udział w testowaniu mentoringu, którzy jednocześnie są uczestnikami projektów systemowych brana będzie pod uwagę ich frekwencja, aktywność na tle grupy osób nie objętych mentoringiem (benchmarking).

Kryterium oceny w tym zakresie związane będzie z zapewnieniem reprezentatywności badanej grupy w kontekście zaplanowanych działań upowszechniania i mainstreamingu oraz kompleksowości oceny pod kątem zastosowania produktu finalnego na poziomie jego części składowych: mentoringu jako narzędzia wzmacniania aktywności społecznej i zawodowej młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, w tym wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz modelu ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego jako jednostki wyodrębnionej w ramach organizacji pozarządowej.

#### **Rezultaty ewaluacji:**

Na podstawie ewaluacji wewnętrznej, danych zebranych na bieżąco podczas monitorowania testu oraz raportu z ewaluacji przygotowana zostanie ostateczna wersja produktu finalnego, uwzględniająca korektę wstępnych założeń dotyczących produktu finalnego.

## VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

### Czy właściwie zdefiniowano grupy docelowe i działania w ramach strategii upowszechniania?

Strategia upowszechniania ma na celu dotarcie z informacją o wypracowywanych rozwiązaniach do możliwie szerokiego grona ich odbiorców i użytkowników, a tym samym ostatecznie włączenie ich do praktyki społecznej. Poprawne zdefiniowanie głównych elementów strategii upowszechniania warunkuje jej skuteczność.

**1. Cel procesu upowszechniania** – nadrzędnym celem upowszechniania jest uświadomienie użytkownikom i odbiorcom zalet wypracowanej innowacji oraz podniesienie wiedzy z zakresu stosowania jej w praktyce. W konsekwencji proces upowszechniania ma stworzyć warunki do mainstreamingu a zatem doprowadzić do włączenia produktu finalnego do praktyki społecznej na poziomie lokalnym.

**2. Grupa odbiorców** – grupę odbiorców ostatecznych stanowi młodzież zagrożona wykluczeniem społecznym w wieku 15-19 lat, reprezentowana w projekcie przez wychowanków instytucji pieczy zastępczej, tj. wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka. Ze względu na dwoistość produktu finalnego (mentoring i model ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego) działania upowszechniające odzwierciedlają specyfikę poszczególnych elementów walidowanego produktu wykorzystując różne drogi docierania z informacją do adresatów.

- **mentoring jako narzędzie aktywizacji społecznej i zawodowej** – skutecznym sposobem upowszechniania nowych rozwiązań w grupie odbiorców jest przekazywanie informacji przez osoby do których mają zaufanie a także pozytywny przykład. Stąd w ramach upowszechniania w realizację projektu zaangażowane zostały 2 osoby reprezentujące grupę odbiorców pełniące w swoim środowisku rolę liderów – które są obecne na każdym etapie realizacji projektu. Upowszechnienie tej metody wśród grupy odbiorców jest uwarunkowane skutecznością działań upowszechniających podejmowanych wśród jej potencjalnych użytkowników - skuteczne zastosowanie tej metody przez użytkowników wpłynie na wzrost świadomości i wiedzy odbiorców.
- **model ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego** - odbiorcami wsparcia są tu zarówno wychowankowie pieczy zastępczej jak i ich opiekunowie oraz otoczenie (wychowawcy, pedagodzy, pracownicy socjalni, pracownicy organizacji pozarządowych). W Białymstoku funkcjonuje 213 rodzin zastępczych, w tym 154 rodziny spokrewnione, 53 rodziny niespokrewnione i niezawodowe, 4 rodziny zawodowe, 1 rodzina specjalistyczna i 1 o charakterze pogotowia opiekuńczego. W sumie pod ich opieką przebywa obecnie 256 dzieci. Ponadto w naszym mieście funkcjonują 2 rodzinne domy dziecka, w których przebywa obecnie 13 dzieci. Jest to zatem szeroka grupa odbiorców wsparcia realizowanego w ramach oks a tym samym jest to grupa adresatów strategii upowszechniania

**3. Grupa użytkowników** – osoby i instytucje zainteresowane zastosowaniem w praktyce wypracowanych rozwiązań, to przede wszystkim osoby bezpośrednio pracujące z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, w tym z wychowankami instytucji opieki zastępczej. W tym przypadku działania upowszechniające i ich kierunek również są uwarunkowane dwoistością produktu finalnego.

- **mentoring** – działania upowszechniające skierowane do wychowawców w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, w prowadzonych przez Miasto Białystok. W 2 wielofunkcyjnych placówkach opiekuńczo-wychowawczych („Jedynka” i „Dwójka”) oraz w Pogotowiu Opiekuńczym, które zgodnie z nową Ustawą muszą ulec przekształceniu, obecnie jest zatrudnionych: ok 50 wychowawców. Ponadto w Białymstoku funkcjonują 3 mniejsze placówki opiekuńczo-wychowawcze prowadzone przez inne podmioty.
- **Oks** – użytkownicy zainteresowani wykorzystaniem wypracowanej oferty to: osoby prowadzące lub zainteresowane założeniem placówki opiekuńczo-wychowawczej, rodzinne domy dziecka, rodziny zastępcze, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Miasto Białystok, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, dyrekcja placówek oświatowych (pod kątem

podnoszenia kompetencji i kwalifikacji swoich pracowników), organizacje pozarządowe działające w obszarze pomocy dziecku i rodzinie

**W oparciu o zdefiniowane grup adresatów działań upowszechniających oraz główny cel tychże działań opracowany został plan działań w odniesieniu do etapów realizacji projektu, który jest zgodny z harmonogramem realizacji projektu:**

#### TESTOWANIE OPRACOWANEGO PRODUKTU

##### **Działania upowszechniające skierowane do grupy odbiorców i użytkowników mentoringu.**

Wykorzystywane będą przekazy medialne (współpraca z patronem medialnym, ogłoszenia prasowe) oraz materiały informacyjne (plakaty) przekazane do instytucji zainteresowanych wykorzystaniem metody w praktyce. Jednocześnie podejmowane będą działania upowszechniające dostosowane do specyfiki zdefiniowanych grup adresatów:

- planowane są spotkania informacyjne z użytkownikami metody poprzedzające rekrutację do udziału w szkoleniu nt. mentoringu. Spotkania organizowane będą w różnego typu placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Jest to dodatkowe działanie w stosunku do wniosku o dofinansowanie, nie wymagające nakładów finansowych.
- dotarcie do grupy odbiorców będzie się opierało głównie na przekazie bezpośrednim. Wyłonieni mentorzy upowszechnią informację o możliwości udziału w projekcie wśród wszystkich swoich podopiecznych. Do udziału w testowaniu metody wyłonieni zostaną 24 przedstawiciele placówek opiekuńczo-wychowawczych najbardziej zmotywowanych i chętnych do współpracy. Pozytywne efekty procesu testowania najsilniej będą oddziaływać na ich rówieśników.

##### **Działania upowszechniające skierowane do grupy odbiorców i użytkowników oks**

Wykorzystywane będą różne narzędzia przekazu: kampania medialna (pozyskanie patrona medialnego, artykuły prasowe, audycje), materiały informacyjne (plakaty, ulotki) przekazywane do różnego typu instytucji publicznych (poradnie psychologiczno-pedagogiczne, MOPR, Urząd Miasta Białystok, Ośrodek opiekuńczo-adopcyjny, placówki oświatowe, organizacje pozarządowe), bezpośredni kontakt za pośrednictwem pracowników socjalnych oraz aktywność koordynatora oks. Odbiorcami wsparcia oks są osoby tworzące bezpośrednie otoczenie opiekunów zastępczych i ich podopiecznych: nauczyciele, pedagodzy, pracownicy socjalni, pracownicy ngo. W tym przypadku wykorzystywana będzie również kampania medialna, materiały informacyjne, planowane są wizyty w szkołach

#### ANALIZA RZECZYWISTYCH EFEKTÓW TESTOWANIA

Przeprowadzona zostanie ewaluacja zewnętrzna, celem oceny skuteczności wypracowanych rozwiązań, możliwości ich zastosowania oraz trwałości efektów. Badanie zakończy raport, który zostanie udostępniony na stronie lidera projektu oraz przekazany partnerowi projektu (uzupełnienie zapisów we wniosku o dofinansowanie).

#### UPOWSZECHNIENIE I WŁĄCZENIE DO GŁÓWNEGO NURTU

Na tym etapie działania upowszechniające są zintensyfikowane oraz ściśle wiążą się z procesem włączania produktu finalnego do nurtu polityki lokalnej. Główne działania upowszechniające podejmowane w tym okresie:

- konferencja upowszechniająca wyniki przebiegu testowania skierowana do osób bezpośrednio i pośrednio pracujących z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym (w tym z wychowankami instytucji opieki zastępczej). W konferencji udział weźmie 50 osób. Prezentacja podczas konferencji obejmie: wskazówki do stosowania mentoringu jako metody wzmacniania aktywności społecznej i zawodowej młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, w tym jako standard pracy z usamodzielniającą się młodzieżą oraz zaprezentowany zostanie model działania oks;
- 2 seminaria dla opiekunów/wychowawców (w placówkach, rodzinach zastępczych, rodzinnych domach dziecka), w których udział weźmie w sumie 30 osób. Celem spotkań będzie promocja mentoringu jako narzędzia pracy z wychowankami, praktyczne wskazówki do stosowania metody oraz motywowanie do podejmowania szkoleń w tym zakresie.
- wydany zostanie podręcznik nt mentoringu w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym i budowania wspierającego otoczenia skierowany do szerokiego grona użytkowników, wydany w formie papierowej i elektronicznej,

## VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Czy właściwie zdefiniowano grupy docelowe i działania w ramach strategii włączania do głównego nurtu?

Czy proponowane działania gwarantują skuteczność włączania do głównego nurtu polityki?

Zgodnie z ustaleniami RST w województwie podlaskim do głównego nurtu polityki na poziomie regionalnym należą dokumenty strategiczne województwa, a na poziomie lokalnym dokumenty strategiczne powiatu, gminy.

W ramach mainstreamingu, stanowiącego uzupełnienie procesu upowszechniania, prowadzone będą działania mające na celu włączenie wypracowanego produktu finalnego do głównego nurtu lokalnej polityki społecznej. Działania w tym zakresie przyjmą charakter mainstreamingu wertykalnego jak i horyzontalnego. W związku z tym, iż partnerem projektu jest miasto Białystok a projekt jest odpowiedzią na potrzeby lokalnej polityki podejmowane działania będą skupione na tym obszarze.

**DZIAŁANIA WERTYKALNE** – skierowane do decydentów mających realny wpływ na kształtowanie polityki lokalnej, w tym m.in.: Prezydenta Miasta Białegostoku, radnych Rady Miejskiej w Białymstoku, Dyrektorów Departamentów Spraw Społecznych i Edukacji, Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie. W ramach Sieci Tematycznej produkt będzie promowany wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych. Wymienieni wyżej decydenci, to podmioty biorące udział w tworzeniu i uchwalaniu strategicznych dokumentów odnoszących się bezpośrednio do lokalnego rozwoju społeczno-gospodarczego, w tym bezpośrednio do polityki społecznej w zakresie pomocy dziecku i rodzinie. Zaliczyć do nich należy: „Strategię Rozwoju Miasta Białegostoku na lata 2011 - 2020” i „Miejską Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych Miasta Białegostoku na lata 2011 - 2020”.

Wpływ na proces tworzenia lokalnej polityki zwłaszcza w zakresie rozwiązywania problemów społecznych oraz wspierania rodziny i organizacji pieczy zastępczej realizowany jest od momentu powstania projektu dzięki zaangażowaniu partnera projektu jakim jest Miasto Białystok, będące jednocześnie głównym użytkownikiem wypracowanego systemu wsparcia. Ponadto na etapie upowszechnia i włączania zorganizowana zostanie konferencja, a także spotkanie w gronie decydentów, na którym zaprezentowane zostaną wypracowane rozwiązania. Działania włączające na tym poziomie skierowane zostaną do decydentów mających wpływ na kształt polityki lokalnej, jak również do osób zarządzających placówkami opiekuńczo-wychowawczymi oraz wsparcia dziennego pod kątem włączenia mentoringu – metody aktywizacji społecznej i zawodowej jako standardu pracy placówki. Podjęte zostaną działania mające na celu podjęcie przez Miasto Białystok uchwały o włączeniu wypracowanych rozwiązań w politykę lokalną.

**DZIAŁANIA HORYZONTALNE** – uwzględniono działania skierowane głównie do potencjalnych użytkowników produktu finalnego. Szczególnie istotne jest przekonanie osób zarządzających placówkami opiekuńczo-wychowawczymi oraz zatrudnionych w nich wychowawców a także opiekunów usamodzielnienia do potraktowania mentoringu jako standardu pracy z usamodzielniającym się wychowankiem a tym samym włączenia metody w swoją codzienną praktykę. Stąd od początku realizacji projektu przedstawiciele grup użytkowników byli włączani w proces wypracowywania narzędzia, którego istotnym elementem jest współpraca mentora w środowisku lokalnym. Na ostateczny jego kształt wpływ miały zatem wyniki badań przeprowadzonych wśród wychowanków pieczy zastępczej oraz wychowawców i opiekunów oraz głos przedstawicieli poszczególnych grup. Jednocześnie program szkolenia przygotowującego do pracy mentora jest odpowiedzią na potrzeby lokalnej polityki oraz wymogów Ustawy. Moduł poświęcony organizacyjnym kwestiom prowadzenia placówek opiekuńczo-wychowawczych dzieci i młodzieży ma nie tylko wprowadzić uczestników w administracyjne szczegóły prowadzenia placówek ale też przełamać istniejący opór przed podjęciem decyzji o samodzielnym ich zakładaniu i prowadzeniu. Przeszkolenie 12 kandydatów na mentorów, którzy na co dzień pracują z młodzieżą usamodzielniającą się i włączenie 8 z nich w proces testowania zapewni skuteczną promocję metody w środowisku lokalnym. Model działania ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego wypracowywany był we współpracy z grupami odbiorców wsparcia. Od początku wpisuje się on w



„Miejską Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych Miasta Białegostoku na lata 2011 – 2020”, Cel strategiczny A: Rodzina - najlepszym środowiskiem rozwoju. Priorytet: A.2 „Rozwój i promocja rodzinnych form zastępczej opieki nad dzieckiem.” Kierunki działania: A.2.2 „Wsparcie rodzin zastępczych w wypełnianiu funkcji opiekuńczych i wychowawczych”. Ponadto wpisuje się także w „Strategię Rozwoju Miasta Białystok na lata 2011 – 2020” Cel strategiczny w obszarze infrastruktury społecznej i kapitału ludzkiego, Priorytet B.5 Wspieranie rodziny, kierunki działań B.5.3 Rozwijanie systemu profilaktyki i opieki nad dzieckiem i rodziną. Jednocześnie koncepcja ośrodka jest spójna z Ustawą w zakresie dotyczącym wspierania rodziny i pieczy zastępczej. Ze strony instytucjonalnych użytkowników tj. Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie, Urzędu Miasta Białystok istnieje zainteresowanie poszerzeniem grona organizacji/instytucji wspierających rodzinną pieczę zastępczą, tak aby zwiększyć skuteczność wsparcia. Prezentacja na etapie upowszechniania i włączania wypracowanego i przetestowanego modelu oks wraz z rekomendacjami decydentom (Prezydent Białegostoku, Dyrektorzy Departamentów, Dyrektor MOPR) zwiększy szansę na jego włączenie w rozwiązania lokalnej polityki społecznej. **Zaplanowane w ramach projektu działania umożliwią włączenie produktu w szerszą, nie tylko lokalną, politykę społeczną.** W ramach opublikowanego podręcznika znajdują się wskazówki dla organizatorów pieczy zastępczej pod kątem budowania systemu wsparcia oraz jego poszczególnych elementów (mentoringu i oks). Podręcznik będzie promowany w lokalnych mediach oraz dostępny bezpłatnie na stronie Fundacji Edukacji i Twórczości. Ponadto lider projektu jest zaangażowany w działania sieci tematycznej, gdzie również będzie promowany produkt finalny w ramach klastrów projektów.

**Korzyści płynące z upowszechniania i mainstreamingu produktu finalnego można sprowadzić do następujących:**

- ⤴ Budowanie świadomości ogólnospołecznej na temat problematyki funkcjonowania i potrzeby wspierania osób tworzących pieczę zastępczą (zarówno wychowanków jak i opiekunów/wychowawców).
- ⤴ Budowanie lokalnego systemu współpracy – zawiązanie współpracy z organizacjami pozarządowymi, środowiskiem biznesu, instytucjami publicznymi w zakresie tworzenia oferty aktywizującej usamodzielniającą się młodzież.
- ⤴ Budowanie kompleksowego systemu wsparcia wobec podopiecznych pieczy zastępczej obejmującego standardy pracy indywidualnej ukierunkowanej na aktywizację społeczną i zawodową (mentoring) oraz budowanie wspierającego otoczenia (ośrodek konsultacyjno-szkoleniowy).
- ⤴ Tworzenie warunków ułatwiających przekształcenie istniejącego systemu pieczy zastępczej w kierunku określony przez *Ustawę o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej* z dnia 09.06.2011 r.

## VIII Kamienie milowe II etapu projektu

Strategia wdrażania innowacji dotyczy zarówno testowania wstępnej wersji produktu finalnego, na który składają się 2 elementy: mentoring jako metoda aktywizacji społecznej i zawodowej młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, w tym wychowanków instytucji opieki zastępczej oraz model ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego, ewaluacji produktu finalnego, opracowanie finalnej wersji produktu i wdrażanie innowacji. Kamienie milowe II etapu projektu odzwierciedla zatem poniższy schemat:

<p>Organizacja mentoringu (działania promocyjne, w tym spotkania z użytkownikami, szkolenie kandydatów na mentorów, wyłonienie grupy testującej metodę) - wrzesień – grudzień 2012 r.</p>	<p>Organizacja działań w ramach oks (działania promocyjne i aktywizujące potencjalnych odbiorców wsparcia, budowanie kadry, ustalenie harmonogramu prac) – wrzesień – październik 2012 r.</p>
<p>Prowadzenie mentoringu (zawarcie kontraktów, wyjazdy integracyjne, współpraca lokalna: organizacja praktyk, staży, wolontariatu) – styczeń – sierpień 2013 r.</p>	<p>Działalność oks (szkolenia, konsultacje indywidualne, wsparcie diagnostyczno-terapeutyczne dla osób tworzących rodziny zastępcze i rodzinne domy dziecka oraz działania edukacyjne skierowane do otoczenia: szkolenia z zakresu specyfiki funkcjonowania pieczy zastępczej) – listopad 2012 – sierpień 2013 r.</p>
<p>Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu i opracowanie produktu finalnego – wrzesień – grudzień 2013 (walidacja - grudzień 2013 r)</p>	
<p>Upowszechnianie i włączenie do lokalnej polityki (konferencja, seminaria, wydanie podręcznika, spotkania z decydentami) – marzec – maj 2014 r.</p>	

## IX. ANALIZA RYZYKA

Czy analiza ryzyka pozwala na określenie potencjalnych zagrożeń i zaplanowanie działań w celu zmniejszenia ich negatywnych skutków?

Czy analiza ryzyka przewiduje właściwe sposoby ograniczania najważniejszych zagrożeń?

Na etapie przygotowywania wniosku o dofinansowanie określone zostały główne sytuacje, których wystąpienie mogło by utrudnić bądź uniemożliwić osiągnięcie celów szczegółowych projektu lub wskaźników pomiaru, a tym samym wdrożenie innowacji w życie. Jednocześnie zostały określone również działania, które zostaną podjęte w celu uniknięcia wystąpienia sytuacji ryzyka (zapobieganie) oraz w przypadku wystąpienia sytuacji ryzyka (minimalizowanie).

Poniższy schemat prezentuje zidentyfikowane potencjalne zagrożenia wraz z oszacowaniem prawdopodobieństwa ich wystąpienia oraz wpływu ryzyka na realizację projektu – a tym samym zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń.

Potencjalne zagrożenie	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka (w skali od 1 do 3) 1 – niskie 3 – wysokie	Wpływ ryzyka na realizację projektu (w skali od 1 do 3) 1 – bardzo mały 3 – bardzo duży	Najważniejsze zagrożenia
1. Brak motywacji wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych do udziału w testowaniu metody	1	3	3
2. Brak zainteresowania użytkowników stosowaniem metody w praktyce, brak zainteresowania udziałem w szkoleniu i testowaniem metody	1	3	3
3. Niechęć do współpracy w tworzeniu oferty aktywizującej młodzież (oferta staży, praktyk, wolontariatu) ze strony pracodawców i organizacji ngo	2	3	6
4. Brak zainteresowania opiekunów tworzących rodziny zastępcze i rodzinne domy dziecka ofertą oks	1	3	3
5. Brak zainteresowania osób z otoczenia rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka ofertą edukacyjną oks	2	2	4
6. Brak zainteresowania władz lokalnych produktem, tj. niska skuteczność działań włączających i upowszechniających	2	3	6

Działania zaplanowane w celu ograniczania najważniejszych zagrożeń zidentyfikowanych w projekcie:

1. **Niechęć do współpracy w tworzeniu oferty aktywizującej młodzież (oferta staży, praktyk, wolontariatu) ze strony pracodawców i organizacji ngo** – współpraca ze środowiskiem lokalnym jest jednym z kluczowych zadań mentora w relacji z podopiecznym, które mają na celu jego aktywizację poprzez zdobywanie doświadczeń, które zaprocentują na rynku pracy. Stąd brak otwartości potencjalnych partnerów społecznych do współpracy, a zatem przyjmowania podopiecznych mentorów w charakterze

praktykantów, stażystów czy wolontariuszy znacznie ograniczy możliwości pracy mentora a tym samym powodzenie projektu. Stąd też w celu zapobieganie tego rodzaju problemom już w I etapie realizacji projektu organizowane były spotkania z przedstawicielami organizacji pozarządowych oraz rynku pracy w celu podjęcia dyskusji na temat możliwości tworzenia tego rodzaju ofert. Na poziomie wstępnych deklaracji biorący udział w spotkaniu przedstawiciele 6 organizacji pozarządowych wyrazili gotowość do współpracy w tym zakresie, choć jednocześnie wyraziły swoje jasne oczekiwania dotyczące postawy mentora – jego zaangażowania w cały proces wprowadzania młodego człowieka do organizacji, oraz monitorowania całego procesu. Postawę obronną i sceptyczną prezentowały osoby reprezentujące pracodawców – jednak w tym przypadku intensywne działania skierowane do pracodawców zostaną podjęte dopiero w fazie testowania – gdy wiadomo jakie są zainteresowania i preferencje młodzieży. W ramach minimalizowania tego zagrożenia, mentor otrzyma wsparcie w postaci zaplecza jakie tworzy działające w ramach Fundacji Centrum Mentoringu i Wolontariatu, od wielu lat współpracujące z organizacjami ngo a także z wybranymi przedstawicielami biznesu. W tworzeniu każdej z indywidualnych ofert aktywizujących podopiecznych mentor będzie mógł konsultować z koordynatorem centrum. Niemniej ze względu na to jak ważną rolę odgrywa tworzenie oferty aktywizującej podopiecznego w pracy mentora stąd zagrożenie to zostało określone jako kluczowe w projekcie.

2. **Brak zainteresowania władz lokalnych produktem, tj niska skuteczność działań włączających i upowszechniających** – włączenie innowacji do polityki lokalnej jest czynnikiem decydującym o powodzeniu projektu, stąd ryzyko związane z brakiem akceptacji ze strony decydentów jest ryzykiem kluczowym. Współpraca nad tworzeniem projektu a następnie przy jego realizacji z kluczowymi przedstawicielami Departamentu Spraw Społecznych Urzędu Miasta Białystok oraz jego zgodność z celami polityki lokalnej oraz Ustawą służyły zapobiegnięciu temu ryzyku. Minimalizowaniu ryzyka służą regularne spotkania grupy ekspertów, Grupy sterującej oraz wprowadzenia bieżących modyfikacji w celu uzyskania jak najlepszych wyników, wspólne wypracowanie produktu finalnego, w odpowiedzi na zdiagnozowane potrzeby, zgodnie z wynikami testowania.
3. **Brak zainteresowania osób z otoczenia rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka ofertą edukacyjną oks** – budowanie przyjaznego otoczenia, podnoszenie świadomości społecznej na temat problemów, potrzeb, specyfiki funkcjonowania rodzinnych form opieki zastępczej to istotny element systemu wsparcia wypracowywanego w ramach innowacji. Jest to też odpowiedź na problemy zdiagnozowane wśród opiekunów. Aby zapobiec temu czynnikowi ryzyka wzięto pod uwagę, iż grupy zawodowe do których skierowana jest głównie oferta (nauczyciele, pracownicy socjalni, pracownicy ngo) chętnie korzystają z możliwości podnoszenie kompetencji i wiedzy, w przypadku pracowników oświaty szkolenia mają istotny wpływ na przebieg awansu zawodowego, ponadto oferta wpisuje się w wymogi określone w Ustawie o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Na etapie testowania w celu jego minimalizowania oferta oks będzie dostosowana pod względem organizacji i czasu do możliwości uczestników.

W przypadku zaangażowania grup użytkowników oraz odbiorców ryzyko zostało określone na poziomie 3. Choć są to istotne czynniki decydujące o powodzeniu projektu, to jednak zaangażowanie od początku realizacji projektu licznych reprezentantów grup docelowych w proces wypracowywania produktu oraz wyniki diagnozy wskazują, iż ryzyko braku zainteresowania udziałem w projekcie nie jest duże a działania podejmowane dotychczas w celu zapobiegania ryzyku i minimalizacji są na tyle wystarczające, aby nie wpłynęły na powodzenie projektu.

**Inne ryzyka** – zespół zarządzający projektem jest przygotowany na wystąpienie niezidentyfikowanych zdarzeń. System monitoringu i ewaluacji, spotkania grupy ekspertów, zespołu zarządzającego projektem, przedstawiceli grup docelowych oraz trenerów i mentorów a także grupy sterującej zapewnią skuteczny przepływ informacji oraz możliwość szybkiego reagowania na pojawiające się trudności, nieprzewidziane ryzyka.



## X. OPIS WSTĘPNYCH WERSJI PRODUKTÓW

Czy wstępna wersja produktu finalnego jest adekwatna do założeń opisanych w strategii?

Czy wstępna wersja produktu finalnego może zostać poddana testowaniu?

Dotychczasowe rozwiązania i model wsparcia usamodzielnianych wychowanków nie stanowią systemu kompleksowych rozwiązań, uwzględniających potrzeby i możliwości zarówno wychowanków jak i uwarunkowań lokalnego rynku z jego specyfiką, możliwościami i ograniczeniami. Proponowany projekt zawiera model innowacyjnego wsparcia usamodzielnianych wychowanków w celu zwiększenia ich szans na rynku pracy i wpisuje się w nową Ustawę o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. W projekcie innowacyjne jest stworzenie lokalnego wspierającego otoczenia, działającego we współpracy w celu zaktywizowania młodego człowieka. Takie systemowe ujęcie, w którym jednym z istotnych elementów pracy jest mentoring – jako skuteczna metoda aktywizacji społecznej i zawodowej wychowanka, ma pokazać możliwości zastosowania tej metody przez mentorów (docelowo metoda zaproponowana wychowawcom i opiekunom zastępczym) w pracy z różnymi grupami młodzieży defaworyzowanej. Specjalnie dobrani i przeszkoleni mentorzy, podlegający obowiązkowej superwizji, pracują ze swoimi podopiecznymi, pomagając im zrozumieć lokalny rynek i jego potrzeby, motywują do aktywnego poszukiwania pracy oraz szukania dróg rozwoju osobistego i zdobywania doświadczeń. W projekcie wszyscy beneficjenci otrzymują pomoc i wsparcie w ramach Ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego (oks). Oks wspiera wychowanków, ich opiekunów zastępczych oraz samych mentorów poprzez różnorodne formy oddziaływania (szkolenia, indywidualne konsultacje, akcje informacyjne w otoczeniu, działania integracyjne). W projekcie ważnym jest wypracowanie dobrej współpracy podmiotów w środowisku lokalnym oraz przygotowanie dobrego zaplecza do takiej współpracy. Atutem projektu jest to, że skupia różne formy pomocy w ramach systemu współpracy wielu lokalnych podmiotów, co daje możliwość stałego, systematycznego i wielowymiarowego wsparcia dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej a także monitorowania ich dalszych losów.

**Poniższe opracowanie zawiera opis głównych elementów składających się na wstępną wersję produktu finalnego, które zostaną poddane testowaniu:**

<p style="text-align: center;"><b>standard pracy metodą mentoringu</b></p> <p>(opis grupy docelowej, definicja mentoringu w odniesieniu do grupy docelowej, cel i zakres stosowania narzędzia, profil zawodowy i osobowościowy mentora, model pracy mentora w środowisku lokalnym, w tym formalne aspekty pracy mentora, rezultat zastosowania metody - wskaźniki skuteczności wsparcia, monitoring i ewaluacja)</p>
<p style="text-align: center;"><b>ramowy program szkolenia mentorów (standardy nauczania mentoringu)</b></p> <p>(metody, cele, rezultaty, treści kształcenia, kompetencje trenerów)</p>
<p style="text-align: center;"><b>model działania ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego</b></p> <p>(oferta szkoleń, konsultacji, zasady działania, kompetencje trenerów, konsultantów, wskaźniki skuteczności wsparcia).</p>

## **I. STANDARD PRACY METODĄ MENTORINGU MENTORING JAKO NARZĘDZIE WZMACNIANIA AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ WCHOWANKÓW PLACÓWEK OPIEKUŃCZO - WYCHOWAWCZYCH I RODZIN ZASTĘPCZYCH**

### **I.1 OPIS GRUPY DOCELOWEJ**

Dane statystyczne pokazują, że stale wzrasta wskaźnik dzieci wychowywanych poza rodziną: w 2000 r. w Polsce wynosił 0,76%, w 2005 – 0,87% a w 2010 już 0,93%<sup>1</sup>. Umieszczanie dzieci w pieczy zastępczej wiąże się ze skierowaniem dziecka do innej rodziny lub umieszczeniem dziecka w placówce opiekuńczo – wychowawczej. Na przestrzeni ostatnich lat w wyniku promocji rodzinnej opieki zastępczej zmieniła się proporcja dzieci umieszczanych w rodzinnych i instytucjonalnych formach opieki. W Polsce w roku 1990 liczba dzieci w rodzinach zastępczych (31,8 tys.) była taka sama jak liczba dzieci umieszczonych w instytucjach (31,9 tys.). W 1999 dzieci w formach rodzinnych stanowiły 56%, w 2000 – 57%, w 2005 – 61% a w 2009 – 68% dzieci mieszkających poza swoją rodziną. Choć liczba dzieci umieszczanych decyzją sądów w placówkach i w rodzinach zastępczych z 72475 w 2000, zmalała do 67575 w 2009 i 69971 w 2010<sup>2</sup> – to jednak w porównaniu z demograficznym niżem i spadkiem urodzin, liczba dzieci umieszczanych i wychowywanych poza rodziną jest bardzo znacząca.

Struktura pieczy zastępczej miasta Białystok przedstawia się następująco: 40% wychowanków zostało umieszczonych w instytucjach opiekuńczo - wychowawczych, 3% wychowanków pieczy zastępczej przebywa w rodzinnych domach dziecka a 57% jest umieszczonych w rodzinach zastępczych<sup>3</sup>. O ile liczba rodzin zastępczych na przestrzeni lat 2005 – 2011, ustanowionych w Białymstoku zmalała z 298 w 2005 roku do 263 w roku 2011, to liczba umieszczanych tam dzieci mimo niżu demograficznego utrzymuje się na tym samym poziomie<sup>4</sup>. Zdecydowaną większość rodzin zastępczych, podobnie jak w całym kraju, stanowią rodziny zastępcze spokrewnione: 231 rodzin, w których przebywa obecnie 288 dzieci. Równocześnie 193 dzieci i młodzieży przebywa w 8 różnych placówkach na terenie naszego miasta<sup>5</sup>.

Analiza sytuacji dzieci i młodzieży umieszczanych systemie opieki zastępczej, poprzedzająca opracowanie i wdrożenie Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej pokazała, że obecnie funkcjonujące rozwiązania systemowe nie tworzą mechanizmów, które pozwoliłyby zbudować spójny system wspierania rodziny i opieki nad dzieckiem i rodziną. Nie rozwiązują problemów oraz nie zaspakajają potrzeb wychowanków umieszczanych w pieczy zastępczej, w tym przede wszystkim w opiece instytucjonalnej.

Wiąże się to niewątpliwie z bardzo trudną, złożoną sytuacją życiową dzieci – podopiecznych pieczy zastępczej. Czynniki utrudniającymi prawidłowy rozwój dzieci i młodzieży umieszczanych w pieczy zastępczej są zarówno zerwane/zaburzone relacje z rodzinami, których dysfunkcje spowodowały konieczność zabrania dziecka z rodziny, jak i fakt wychowywania się w rodzinie zastępczej czy w placówce opiekuńczo – wychowawczej.

<sup>1</sup> Dzieci się liczą. Informacje o stanie zagrożenia bezpieczeństwa i rozwoju dzieci w Polsce. Dziecko Krzywdzone nr 3(36)/2011, s.99. Wyd. Fundacja Dzieci Niczyje, Warszawa 2011.

<sup>2</sup> Dzieci się liczą. Informacje o stanie zagrożenia bezpieczeństwa i rozwoju dzieci w Polsce. Dziecko Krzywdzone nr 3(36)/2011, s.100. Wyd. Fundacja Dzieci Niczyje, Warszawa 2011.

<sup>3</sup> Edyta Mozyrska, Konferencja „Problemy i potrzeby młodzieży objętej pieczą zastępczą w Białymstoku. Prezentacja wyników badań” Białystok 31.05.2012

<sup>4</sup> Edyta Mozyrska, Konferencja „Problemy i potrzeby młodzieży objętej pieczą zastępczą w Białymstoku. Prezentacja wyników badań” Białystok 31.05.2012

<sup>5</sup> Edyta Mozyrska, Konferencja „Problemy i potrzeby młodzieży objętej pieczą zastępczą w Białymstoku. Prezentacja wyników badań” Białystok 31.05.2012

Dzieci wyjęte ze swoich rodzin i umieszczone w pieczy zastępczej znajdują się w grupie podwyższonego ryzyka jeśli chodzi o zagrożenia używkami, zachowaniami agresywnymi, przemocowymi. Wychowankowie placówek i rodzin zastępczych mają w swoich doświadczeniach liczne traumatyczne doświadczenia życiowe: życie w rodzinach z problemem alkoholowym, bycie świadkiem i/lub ofiarami przemocy. Badania wskazują, że wychowankowie placówek oraz rodzin zastępczych są w grupie ryzyka wykorzystywania seksualnego. Porównanie skali doświadczeń wykorzystywania seksualnego wychowanków domów dziecka i ogółu młodzieży w wieku 15 – 18 lat pokazuje, że wychowankowie domów dziecka doświadczają wykorzystywania seksualnego częściej niż ich rówieśnicy spoza placówki. Dotyczy to zarówno okresu pobytu w placówce jak i wczesnego dzieciństwa i pobytu w domu. Badania M. Sajkowskiej pokazują, że współżycie seksualnego pod przymusem doświadczył co dziesiąty wychowanek domu dziecka. Również co dziesiąty wychowanek deklaruje, iż przed ukończeniem 15 roku życia współżył z osobą dorosłą, a 12% z nich miało wtedy mniej niż 7 lat. Kontakty seksualne znacznie częściej dotyczą dziewcząt. W porównaniu z ogółem młodzieży w wieku 15 – 18 lat, wychowankowie domów dziecka dwukrotnie częściej podejmowali współżycie seksualne (8%) niż ich rówieśnicy spoza placówki (4%). Wychowankowie byli też znacznie częściej narażeni na inne formy przemocy seksualnej: 16% z nich dotyczyło dotykaniu intymnych części ciała, podczas gdy dotyczyło to 10% ogółu młodzieży<sup>6</sup>. Podobnie ta grupa młodzieży jest bardziej narażona na werbowanie ich poprzez Internet w celach seksualnych, molestowanie seksualne, wymuszone współżycie (gwałt), eksponowanie intymnych części ciała lub aktów seksualnych (ekshibicjonizm)<sup>7</sup>.

Specjaliści i praktycy zwracają uwagę, że wychowankowie są grupą dzieci i młodzieży narażonych na wtórną wiktymizację oraz urazowość także po umieszczeniu w pieczy zastępczej. W placówce są narażeni na przemoc, agresję, częściej niż ich rówieśnicy doświadczają kradzieży i niszczenia ich rzeczy osobistych. Częściej niż ich rówieśnicy z rodzin doświadczają przemocy ze strony dorosłych i rówieśników. Nie otrzymują też wystarczającej pomocy psychologicznej.

Wiadomo, że dobór zastępczego środowiska opiekuńczego dla dziecka oraz pomoc na czas jego rozłąki z rodziną powinny uwzględniać potrzeby dziecka i jego rodziny, możliwości zaproponowania optymalnej pomocy. Niestety, najczęściej dobór zastępczej formy opieki jest uzależniony od możliwości lokalnych powiatu.

Opiekunowie zastępczy z kolei sygnalizują, że nie czują się wspierani w opiece nad dziećmi, w tym nad dziećmi ze specjalnymi potrzebami, dziećmi chorymi, posiadającymi orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, o kształceniu specjalnym itp.

Duża grupa młodzieży będącej w opiece zastępczej ma specjalne potrzeby edukacyjne spowodowane obniżonym poziomem rozwoju, niepełnosprawnością fizyczną, wreszcie jest grupa wychowanków przejawiających zaburzenia emocji i w zachowaniu oraz grupa wychowanków przejawiających znaczny stopień demoralizacji. Na pewno trudny jest proces usamodzielnienia tej grupy wychowanków, zarówno proces edukacji szkolnej jak i kształcenia i przygotowania do praktycznej nauki zawodu.

Praktycy zwracają uwagę, że usamodzielniający się wychowankowie placówek opiekuńczo – wychowawczych są nieprzygotowani do samodzielnego życia, nawet jeśli nie są z tym związane przeszkody rozwojowe. Wychowankom brak kompetencji zawodowych, jak i podstawowych umiejętności społecznych<sup>8</sup>.

Dane dotyczące procesów usamodzielnienia wychowanków placówek wskazują, że w 2009 w Polsce prawie 33% wychowanków powróciło do własnych rodzin generacyjnych, a tylko 38%

<sup>6</sup> Dzieci się liczą. Informacje o stanie zagrożenia bezpieczeństwa i rozwoju dzieci w Polsce. Dziecko Krzywdzone nr 3(36)/2011, s.156. Wyd. Fundacja Dzieci Niczyje, Warszawa 2011.

<sup>7</sup> M. Sajkowska, O. Trocha: Wykorzystywanie seksualne wychowanków domów dziecka, diagnoza problemu. Wyd. Fundacja Dzieci Niczyje, Warszawa 2010.

<sup>8</sup> Prezentacja dobrych praktyk z doświadczeń Centrum Wspierania Rozwoju, pod red. Marek Krawiec, WSPiZ, Łódź 2009.

pełnoletnich usamodzielnianych wychowanków założyło własne gospodarstwo domowe. To wskazuje na trudny proces usamodzielnienia się wychowanków opuszczających placówki i rodziny zastępcze. Można to powiązać z jednej strony ze zbyt małą aktywnością samych wychowanków i ich niskimi/niewystarczającymi kompetencjami osobistymi, społecznymi i zawodowymi po opuszczeniu placówki; niewątpliwie jednak znaczny wpływ mają ograniczenia i trudności zewnętrzne dla wychowanków: trudności na lokalnych rynkach pracy, trudności w uzyskaniu samodzielnego mieszkania, wreszcie trudności w samodzielnym finansowaniu swojego gospodarstwa domowego.

Na aktywność społeczną i zawodową wychowanków rodzin zastępczych oraz placówek opiekuńczo – wychowawczych ma wpływ wiele specyficznych dla tej grupy czynników. Większość wychowanków ma problemy z wejściem i odnalezieniem się na rynku pracy. Młodzież w wieku 15 – 19 lat, umieszczona w pieczy zastępczej, musi podejmować ważne decyzje życiowe w sytuacji kiedy ma niezaspokojone podstawowe potrzeby życiowe: potrzebę bezpieczeństwa, miłości, przynależności. W związku z tym często podejmowane przez nich decyzje są pochopne lub przypadkowe, często ryzykowne. W przypadku wychowanków instytucji na podejmowane przez nich decyzje mają wpływ ich rówieśnicy, ich wybory, doświadczenia, wreszcie presja rówieśnicza – która może być czynnikiem stymulującym i aktywizującym do działania; niestety również często negatywna presja rówieśnicza może ograniczać aktywność społeczną i zawodową wychowanka. Wreszcie czynnikiem znaczącym są możliwości lokalne i takie, które są najbliższe wychowanka, pozostałe czynniki zewnętrzne: możliwości kształcenia się i uzupełniania kwalifikacji w lokalnym środowisku, możliwości uzyskania pomocy, możliwości skorzystania z różnych nieodpłatnych form pomocy i wsparcia, propozycje zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Wychowankowie pieczy zastępczej są niewątpliwie grupą wymagającą stałego motywowania do pracy, ćwiczenia i wyrabiania nawyków systematycznej pracy i nauki, grupą szczególną z uwagi na ich niską motywację i utrwalony poprzez traumatyczne doświadczenia brak wiary we własne możliwości i nieadekwatną samoocenę.

Mając tak wielki bagaż obciążeń i doświadczeń nie dziwi fakt, że wychowankom trudno jest wejść na rynek pracy. W opinii praktyków uwarunkowania systemowe nie ułatwiają tego procesu, wręcz odwrotnie powodują uzależnienie od systemu pomocy i wzmocnienie postawy roszczeniowej. Programy usamodzielnienia są ramowym zapisem chęci wychowanka i często nieadekwatnych możliwości. Młodzież w chwili ich opracowywania ma zbyt małą wiedzę na temat swoich możliwości, koniecznych działań, możliwości wsparcia i pomocy<sup>9</sup>. Programy usamodzielnienia nie uwzględniają problemów na lokalnych rynkach pracy, problemów z kontynuowaniem nauki czy nauką praktyczną zawodu wynikającą choćby z ograniczonego potencjału czy schorzenia. Wreszcie indywidualne programy usamodzielnienia nie uwzględniają istniejącej konkurencji na rynku co powoduje, że w pewnym stopniu istniejące w nich zapisy są fikcyjne i niemożliwe do realizacji w praktyce.

Niska aktywność zawodowa wychowanków jest jednym z wielu ich problemów, istotnym w opinii wychowawców i opiekunów, istotnym z punktu widzenia systemu pomocy społecznej, ale nie najbardziej znaczącym w opinii samej młodzieży, co powoduje, że wychowankowie niezbyt aktywnie angażują się w swoje przygotowanie do startu zawodowego. Potrzebują dodatkowej pomocy, wsparcia, pokierowania – mentoringu w tym obszarze swojej aktywności życiowej.

Wszystkie wymienione czynniki i uwarunkowania wskazują na potrzebę objęcia tej grupy odbiorców specjalistycznymi, systemowymi i skoordynowanymi oddziaływaniami łączącymi różne grupy i połączonymi osobą mentora – osoby specjalnie przygotowanej, której działania będą nakierowane na pomoc usamodzielniającej się młodzieży. Jednocześnie działania te wesprą oddziaływania wychowawcze placówek i rodzin zastępczych.

<sup>9</sup> Prezentacja dobrych praktyk z doświadczeń Centrum Wspierania Rozwoju, pod red. Marek Krawiec, SWSPiZ, Łódź 2009.



Przeprowadzone badania wskazały, że lepiej wygląda sytuacja usamodzielniającej się młodzieży – wychowanków rodzinnych form opieki zastępczej. Z ankiet i wywiadów wynika, że ta grupa otrzymuje większe wsparcie i jest lepiej przygotowana do usamodzielnienia. Czynnikiem wzmacniającym jest więź z opiekunami zastępczymi, wpisana w relację rodzic zastępczy-dziecko. Ale sami opiekunowie zastępczy, jak wynika z naszych badań sami potrzebują pomocy i wsparcia, podniesienia ich umiejętności pokierowania wychowankiem pod kątem wprowadzenia go na rynek pracy. Z założenia rodzice zastępczy stają się i są postrzegani przez wychowanków jako ich mentorzy i opiekunowie usamodzielnienia, dlatego sami wychowankowie rodzinnych form opieki zostali objęci mentoringiem a ich opiekunowie innymi elementami naszego projektu – formami wsparcia dla opiekunów. Z kolei duża grupa wychowanków pieczy instytucjonalnej nie czuje się wystarczająco wspierana przez swoich wychowawców, co wskazuje na potrzebę udoskonalenia/wsparcia procesu ich usamodzielnienia poprzez pracę zarówno z wychowankami jak i ich opiekunami w placówkach.

## I. 2 DEFINICJA MENTORINGU

Termin mentoring stosunkowo niedawno pojawił się w polskiej polityce społecznej. Jednak działania mentoringowe, mimo że tak nie nazywane, obecne są w polskim społeczeństwie od dawna. Nauczyciel – uczeń, nauczyciel – nauczyciel, trener – zawodnik, rodzic – dziecko, to tylko przykłady par mentoringowych, w których zazwyczaj starsza osoba, a zawsze bardziej doświadczona w danej dziedzinie, posiadająca w sobie siły społeczne, pomaga drugiej, mniej doświadczonej i potrzebującej pomocy jednostce, która pozbawiona jest tych sił. Termin mentoring pochodzi z języka greckiego, gdzie oznacza „trwały, nieprzerwany”<sup>10</sup>. Ponadto słowo Mentor to imię postaci pochodzącej z mitologii greckiej. Mentor był mieszkańcem Itaki, przyjacielem Odyseusza. Odyseusz, wyruszając na wojnę trojańską, pozostawił swego syna – Telemacha oraz cały swój dom pod opieką Mentora. Dzięki mądrości życiowej i doświadczeniu, Mentor stał się wspaniałym opiekunem i wychowawcą Telemacha. Mentor zapisał się w kartach historii jako doradca, przewodnik, wychowawca, wcielenie mądrości życiowej i doświadczenia<sup>11</sup>.

Współcześnie, według *Słownika Wyrazów Obcych i Zwrotów Obcojęzycznych*, mentor to doświadczony doradca, przewodnik życiowy, wychowawca, nauczyciel<sup>12</sup>. „Mentor to człowiek doświadczony, który chce podzielić się swoją wiedzą z kimś o doświadczeniu skromniejszym, w relacji charakteryzującej się wzajemnym zaufaniem”<sup>13</sup>. Inny badacz tej problematyki Gordon F. Shea uważa z kolei, że „mentorzy to ludzie, którzy poprzez własną pracę i działanie pomagają innym wykorzystać ich własny potencjał”<sup>14</sup>. Mentor to wzór, osoba charakteryzująca się wysokimi kompetencjami, która jednocześnie w sposób dyskretny i partnerski chce podzielić się swoją mądrością, doświadczeniem i umiejętnościami z innymi.

*Mentee* czy też *protégé* to uczeń, podopieczny, protegowany programu mentoringowego. Chociaż główną rolę w mentoringu odgrywa mentor, to jednak aktywny udział *mentee* jest niezwykle ważny dla powodzenia relacji mentoringowej. Uczeń nie powinien być biernym odbiorcą przykazań mentora, ale równoprawnym uczestnikiem relacji mentoringowej, na której kształt ma on wpływ. Ważne jest pozytywne nastawienie podopiecznego do programu, a także jego przekonanie o tym, że relacja z mentorem jest wartościowa<sup>15</sup>. Zaangażowanie *protégé* w relację mentoringową, chęć uczestnictwa w programie, wkładany wysiłek i poświęcany czas, dają dużą szansę na sukces relacji.

<sup>10</sup> G. Dennis, *Mentoring*. W: Consumer Guide. 1993 no 7.

<sup>11</sup> J. Parandowski, *Mitologia: wierzenia i podania Greków i Rzymian*, Londyn 1992.

<sup>12</sup> W. Kopaliński, *Słownik Wyrazów Obcych i Zwrotów Obcojęzycznych*. Warszawa, 2000, s. 324.

<sup>13</sup> D. Clutterbuck, *Everyone Needs a Mentor*, London 1991, cyt. za: E. Parsloe i M. Wray, *Trener i mentor*, Kraków 2002, s. 7.

<sup>14</sup> G. F. Shea, *Mentoring: A Guide to the Basics*, London 1992, cyt. za: E. Parsloe i M. Wray, *Trener i mentor*, Kraków 2002, s. 7.

<sup>15</sup> S. Karwala, *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty*, Nowy Sącz 2009, <http://mentoring.com.pl/mentoring2.pdf> (dostęp: 12.05.2011).

Termin mentoring oznacza „partnerską relację między mistrzem a uczniem, zorientowaną na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. Opiera się ona na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Mentoring obejmuje także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu ucznia”<sup>16</sup>. W mentoringu dzięki odpowiednim działaniom mistrza, uczeń poznaje siebie, rozwija swoją samoświadomość i dąży do samorealizacji. Michael Gerson z U.S. News and World Report nazwał mentoring „największym odkryciem w dziedzinie polityki społecznej XX-tego wieku”<sup>17</sup>.

Obecnie mentoring pojawia się w dwóch kontekstach: biznesowym i społecznym. Zdecydowanie bardziej popularny i częściej aplikowany, zarówno w Polsce, jak i na świecie, jest mentoring w miejscu pracy (biznesowy). W ostatnich latach znacznie rozwinął się prowadzony zazwyczaj przez organizacje pozarządowe, **mentoring społeczny**. Jest on uznana, sprawdzoną i popularną metodą wspierania rozwoju ludzi młodych, jednocześnie stanowi rozwiązanie dla wielu potrzeb społecznych. Metoda ta wywodzi się ze Stanów Zjednoczonych, gdzie z powodzeniem stosowana jest od lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia, a od lat dziewięćdziesiątych zagościła również w Europie. Jest ona ważna i potrzebna, zwłaszcza, że obserwuje się dzisiaj zanikanie funkcji tradycyjnej rodziny i więzi społecznych, tradycyjnych grup odniesienia, co wymusza wprowadzanie nowych, zastępczych metod socjalizacji i budowania więzi. W Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych, gdzie ten rodzaj mentoringu rozwija się najprężniej, istnieje wiele programów, których celem jest między innymi wspomaganie młodzieży w szkole, studentów mających problemy w nauce, młodocianych przestępców, nieletnich matek<sup>18</sup>. Jednym z najpopularniejszych programów mentoringu społecznego jest program Starszy Brat Starsza Siostra.

Mentoring jest prostym rozwiązaniem, które można zastosować niemal w każdej dziedzinie życia. Podkreśla wartość człowieka, pokazuje możliwości pomagania innym oraz korzyści płynące ze spotkania z drugim człowiekiem. Wszędzie tam, gdzie pojawia się problem można zorganizować mentoring. Ze względu na szerokie pole stosowania mentoringu, badacze nie są zgodni co do jego definicji, dlatego istnieje ich tak wiele. Według oficjalnej definicji Europejskiego Centrum Mentoringu<sup>19</sup>, którą przyjmują nie tylko kraje europejskie, lecz również w dużym stopniu Australia i Nowa Zelandia, mentoring to „dobrowolna, niezależna od hierarchii służbowej, pomoc udzielana przez jednego człowieka drugiemu, dzięki czemu może on poczynić znaczny postęp w wiedzy, pracy zawodowej lub sposobie myślenia”. Tak rozumiany mentoring znajduje zastosowanie zarówno w sferze biznesowej jak i społecznej. Powyższa definicja wyklucza relacje oparte na władzy, gdyż, jak słusznie zauważa D. Clutterbuck<sup>20</sup>, trudno byłoby o pełną otwartość w takim związku. Pomoc ujęta w definicji, rozumiana jest jako wszelkiego rodzaju wsparcie, jakiego udziela podopiecznemu mentor. Istotne jest, by mentor potrafił dostosować pomoc do danej potrzeby podopiecznego. Między podmiotami relacji mentoringowej nie istnieje żadna hierarchia. Aby osiągnąć korzyści ze związku mentoringowego, niezwykle ważne jest wyznaczenie konkretnego celu relacji.

Aktualnie funkcjonującym i bardziej popularnym modelem mentoringu, zarówno w sferze społecznej, jak i środowisku pracy, jest **mentoring rozwijający** (*developmental mentoring*), który zakłada, że rolą mentora jest pomoc uczniowi (*mentee*) w osiągnięciu etapu, w którym jest on w stanie samodzielnie kierować swoim rozwojem, a także samodzielnie pozyskiwać pomoc i znajdować źródła potrzebnej mu wiedzy. Doświadczenie i mądrość mentora mają większe znaczenie niż jego pozycja czy wiek. Model ten pojawił się w opozycji do modelu **mentoringu**

<sup>16</sup> S. Karwala, *Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej*, Nowy Sącz 2007, s.67, <http://mentoring.com.pl/Mentoring.pdf> (dostęp: 8.05.2011).

<sup>17</sup> D. McGill, A. Kuriene, E. Pekute, P. Konczewski, *Standardy i praktyka programu Starszy Brat Starsza Siostra*. Warszawa 2001, s. 12.

<sup>18</sup> D. Clutterbuck, *Każdy potrzebuje mentora. Jak kierować talentami*, PETIT, Warszawa 2002.

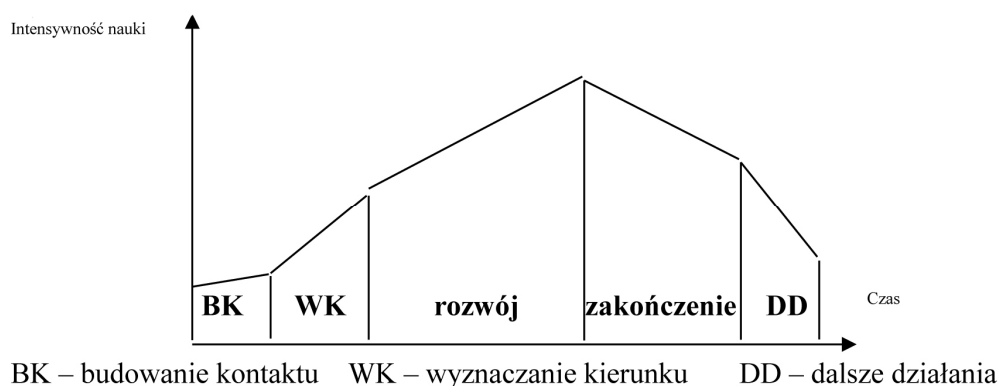
<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> Ibidem.

**patronackiego** (*sponsorship mentoring*), który podkreśla wykorzystanie siły, autorytetu i wpływów mentora na podopiecznego.

Trafną, w naszym przekonaniu, definicję mentoringu rozwijającego przedstawił Eric Parsloe. Według niego mentoring to „**pomoc i wsparcie udzielane ludziom w zarządzaniu ich własną nauką w celu maksymalnego wykorzystania ich potencjału, rozwoju ich umiejętności, polepszenia uzyskiwanych przez nich wyników oraz wsparcie ich w dążeniu do stania się osobą, jaką pragną być**”<sup>21</sup>, taką też definicję przyjmujemy na potrzeby projektu. Niezwykle ważne jest wyeksponowanie pięciofazowego modelu, na którym oparty jest mentoring<sup>22</sup> (Rysunek 1). Pierwsza faza dotyczy budowania kontaktu między podmiotami, druga - wyznaczania wspólnych celów i kierunków relacji. Trzecia faza, najważniejsza, obejmuje cały szereg działań służących osiągnięciu celów. Faza czwarta nadchodzi, gdy uczeń osiągnął już większość celów i jest w stanie funkcjonować samodzielnie. Nieuzasadnione przedłużanie relacji może doprowadzić do niezdrowej zależności. Dobre zakończenie związku powinno łączyć się z analizą relacji. Ostatnia faza polega zazwyczaj na przekształceniu formalnej relacji w przyjacielskie stosunki.

### Rysunek 1. Fazy relacji mentoringowej



Źródło: D. Megginson, D. Clutterbuck, B. Garvey, P. Stokes, R. Garrett-Harris, *Mentoring w działaniu*, REBIS, Poznań 2008, s. 34

Implementacja mentoringu do pracy wychowawców pozwala rozpocząć działanie mentoringowe od fazy drugiej, gdy kontakt między mentorem a *mentee* jest już nawiązany. Działanie mentoringowe od samego początku koncentruje się więc na wyznaczaniu celów relacji i dążeniu do ich realizacji. Dzięki bliskiej, indywidualnej relacji mentoringowej z młodzieżą, wychowawcy mają realną szansę uczestnictwa w kreowaniu życia podopiecznych, szczególnie gdy liczba wychowanków przypadająca na jednego wychowawcę w placówce jest niewielka.

Wyróżnia się trzy istotne elementy każdego programu mentoringowego: 1) screening – badanie kandydatów na mentorów, 2) introducing - wprowadzenie do programu i szkolenie oraz 3) monitoring - wspieranie mentorów i nadzór nad ich pracą. Odpowiednie badanie kandydatów na mentorów umożliwia wybór tych, którzy są dojrzały i odpowiedzialni. Wprowadzenie do programu i szkolenie mentorów ma za zadanie przygotowanie wszystkich stron do uczestnictwa w programie. Ważne jest, by zarówno mentorzy jak i podopieczni, znali zasady programu, a także swoje prawa i obowiązki. Właściwe przygotowanie do udziału w programie mentoringowym, pozwala uniknąć rozczarowań i nieporozumień wynikających z ograniczeń programu. Niezwykle ważne jest też odpowiednie szkolenie mentorów, które ma na celu uczenie ich jak być dobrymi mentorami i

<sup>21</sup> E. Parsloe, *Coaching, Mentoring and Assessing: A practical guide to developing competence*, Kogan Page, London 1992.

<sup>22</sup> D. Megginson, D. Clutterbuck, B. Garvey, P. Stokes, R. Garrett-Harris, *Mentoring w działaniu*, REBIS, Poznań 2008, s. 34.

realistycznie oceniać własne możliwości. Trzeci, nie mniej ważny element programu mentoringowego, dotyczy wspierania mentorów i monitorowania ich pracy.

Mentoring jest zawsze procesem dwukierunkowym, długofalowym, opierającym się na ciągłym uczeniu się. Relacja mentoringowa by być skuteczną wymaga czasu i zaangażowania obu stron. „Mentoring to niezwykła relacja oparta na spotkaniu dwóch indywidualności, które są świadome korzyści dla własnego rozwoju, wynikających z wymiany doświadczeń i wiedzy. To wspólna wędrówka, podczas której mentor nie narzuca swojego kierunku i nie daje gotowych odpowiedzi, ale inspiruje i pomaga odkryć pragnienia”<sup>23</sup>. Jakość relacji mentoringowej warunkują określone czynniki<sup>24</sup>:

1. jasność celu; wspólne określenie celów relacji mentoringowej jest kluczem do sukcesu. Cele powinny być jawne, realne do wykonania oraz zaakceptowane przez mentora i podopiecznego;
2. umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów; do stworzenia kontaktu potrzebna jest umiejętność wzajemnej akceptacji i doceniania różnic. Wskazana jest zgodność wartości wyznawanych przez obie strony;
3. rozumienie roli i jej granic; zarówno mentor jak i *mentee* powinni znać swoje role i uświadomić sobie związane z nimi umiejętności i ograniczenia;
4. brak przymusu; dobrowolny udział w mentoringu obu stron gwarantuje jego powodzenie;
5. podstawowe kompetencje mentora i ucznia; oba podmioty powinny wnieść do relacji pewne cechy i umiejętności np. kompetencje komunikacyjne, szczerłość względem siebie, empatię, życzliwość, zdolność do refleksji. Relacje dialogiczne są jednym z najważniejszych wyznaczników jakości bycia człowiekiem<sup>25</sup>. Dzięki partnerskim relacjom między mistrzem a uczniem, możliwe jest prowadzenie otwartego dialogu, który służy przedstawianiu problemów i pomysłów, aktywnemu słuchaniu oraz budowaniu krytycyzmu;
6. zachowania proaktywne ucznia i rozwojowe mentora; relacje mentoringowe najlepiej funkcjonują, gdy podopieczny wykazuje się aktywnością i inicjatywą, oczekując zachowań rozwojowych od mentora;
7. ocena i analiza; wskazana jest stała analiza i ewaluacja relacji, jej mocnych i słabych stron, prowadzona na zasadzie otwartego dialogu.

Powodzenie relacji mentoringowej zależy zarówno od mentora, jak i podopiecznego.

Aktywny udział *mentee* jest niezwykle ważny, uczeń nie powinien być biernym odbiorcą wskazówek mentora, ale równoprawnym uczestnikiem relacji mentoringowej, na której kształt ma on wpływ. Według D. Clutterbuck'a najbardziej efektywny związek jest wtedy, gdy podopieczny wykazuje aktywność, a mentor ogranicza się jedynie do reakcji na jego zachowania i działania<sup>26</sup>. Wyróżnia się dwa wymiary pomocy stosowanej w mentoringu, które przedstawione zostały na rysunku 2. Niezmiernie ważny jest więc ton jaki nadaje relacji mentor. Jeśli mentor daje podopiecznemu konkretne rady i sugestie ponosząc pełną odpowiedzialność za związek, dominuje wówczas ton dyrektywny. Korzystniejszą sytuacją jest, gdy mentor stosuje ton niedyrektywny, zachęcając podopiecznego do wyciągania wniosków na temat dalszych dróg rozwoju, starając się wzbudzić w nim odpowiedzialność za samego siebie. Drugi wymiar dotyczy potrzeb jednostki. Jeśli podopieczny nastawiony jest na ciągły rozwój i proces uczenia się, mamy do czynienia z rozwijającym charakterem relacji, jeśli potrzebuje ciągłej opieki i wsparcia – z relacją opiekuńczą.

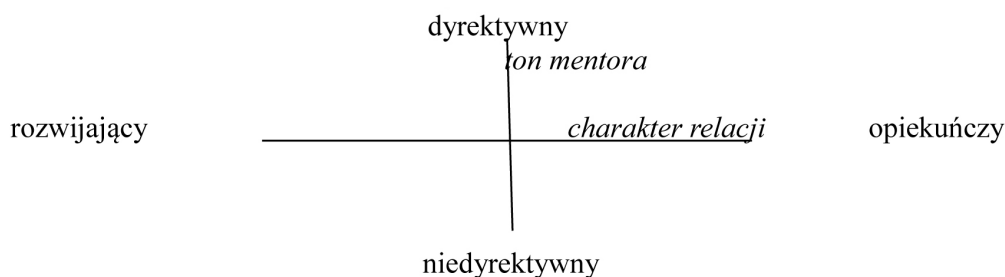
<sup>23</sup> S. Karwala, *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty*, Nowy Sącz 2009, s.124, <http://mentoring.com.pl/mentoring2.pdf> (dostęp: 12.10.2011).

<sup>24</sup> D. Megginson, D. Clutterbuck, B. Garvey, P. Stokes, R. Garrett-Harris, *Mentoring w działaniu*, REBIS, Poznań 2008.

<sup>25</sup> por. A. Cudowska (red.), *Oblicza dialogu*, Trans Humana, Białystok 2008.

<sup>26</sup> D. Clutterbuck, *Każdy potrzebuje mentora. Jak kierować talentami*, PETIT, Warszawa 2002.

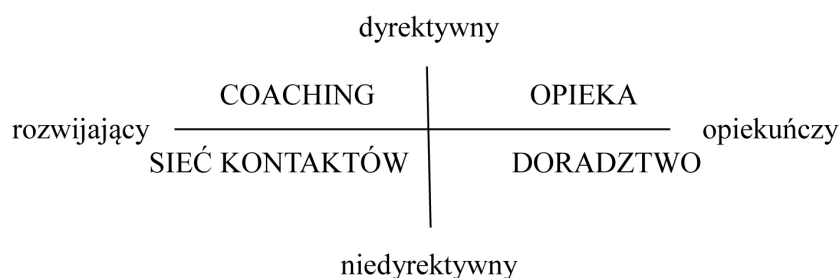
## Rysunek 2. Wymiary pomocy w mentoringu



Źródło: D. Clutterbuck, *Każdy potrzebuje mentora. Jak kierować talentami*, PETIT, Warszawa 2002, s. 31.

Autor wyróżnia cztery podstawowe style pomocy w uczeniu się, które opierają się na typach związków mentoringowych: coaching, doradztwo, sieć kontaktów i opiekę. Coaching jest stosunkowo dyrektywnym narzędziem pomocy, w którym coach jest odpowiedzialny za proces uczenia się. Doradztwo, rozumiane jako wsparcie i nauka, jest niedyrektywnym stylem udzielania pomocy. Sieć kontaktów dotyczy rozwijania u podopiecznych zaradności i samodzielności, a także uświadamiania im możliwości pozyskiwania informacji oraz pomocy w tworzeniu sieci kontaktów. Opieka jest narzędziem zakładającym stałe nadzorowanie podopiecznego. Poniższy rysunek obrazuje podstawowe style udzielania pomocy. Mentoring czerpie ze wszystkich czterech stylów. Zadaniem dobrego mentora jest wybór takiego stylu, który odpowiada danej potrzebie.

## Rysunek 3. Podstawowe style udzielania pomocy w mentoringu



Źródło: D. Clutterbuck, *Każdy potrzebuje mentora. Jak kierować talentami*, PETIT, Warszawa 2002, s. 34.

## I.3 CEL I ZAKRES STOSOWANIA NARZĘDZIA

Mentoring określany jest niekiedy jako alternatywna forma wspierania działań społecznych<sup>27</sup>. Indywidualne oddziaływania oparte na bliskiej relacji mentoringowej wzmacniają podmiotowość wychowanków, wpływają na ich aktywność zawodową oraz wzrost motywacji do podejmowania pozytywnych społecznie zachowań. Mentor motywuje podopiecznego do aktywności zgodnie z rozpoznanymi potrzebami, zainteresowaniami, wzmacniając tym samym jego szanse na rynku pracy. W Stanach Zjednoczonych a także w Wielkiej Brytanii i innych krajach europejskich mentoring społeczny stosowany jest jako metoda profilaktyczna skierowana do dzieci z rodzin dysfunkcyjnych. Amerykańscy badacze wielokrotnie analizowali programy mentoringowe

<sup>27</sup> A. Sołtys, A. Piekarska: *Mentoring i coaching jako alternatywna forma wzmacniania działań społecznych i instytucjonalnych* w: M. Krawiec (red.), *Prezentacja dobrych praktyk z doświadczeń Centrum Wspierania Rozwoju*, Wydawnictwo Społecznej Wyższej szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, Łódź 2009.



i ich wpływ na rozwój podopiecznych. Z badań Davida L. DuBois i Naidy Silverthorn wynika, że osoby, które uczestniczyły w programach mentoringowych w okresie dorastania, dużo lepiej radzą sobie w następujących obszarach:

szkoła i praca (kończą szkołę średnią, niekiedy wyższą, zdobywają lepsze zatrudnienie);  
zdrowie psychiczne (posiadają wyższą samoocenę, większą satysfakcję z życia);  
zachowanie (rzadziej przynależą do grup przestępczych);  
zdrowie (dbają o kondycję fizyczną, wykazują większą świadomość kontroli urodzeń)<sup>28</sup>.

Młodzież ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym jest grupą najbardziej podatną na korzystne działanie mentoringu<sup>29</sup>. Dlatego też zastosowanie mentoringu wobec dorastającej młodzieży, przygotowującej się do usamodzielnienia jest zasadne. Dorosła, bardziej doświadczona osoba, pełniąca funkcję mentora dla osoby usamodzielniającej się ma ogromną szansę zapobiec wykluczeniu społecznemu danej jednostki. Mentor jest osobą godną zaufania, stanowiącą wzór i autorytet dla innych. Jak pisze Lech Witkowski „autorytetem staje się osoba, której spotkanie (...) było ważne dla naszego rozwoju, którą uznajemy za katalizator naszych przemian wewnętrznych, wobec której mamy dług wdzięczności, choć bez poczucia pełnej uległości”<sup>30</sup>. Dlatego też, pojęcie mentor często odnośnie jest do osoby, której obecność miała bądź ma duże znaczenie dla jednostki. Młodzi ludzie objęci pieczą zastępczą często nie mają wzorców, osób, które „wskazywałyby ślady, po których warto samodzielnie iść, ale na własne ryzyko i we własnym stylu, dla odsłonięcia jakiejś niedostępnej tajemnicy, dla pokonania nierozpoznanego celu czy wyzwania”<sup>31</sup>. Badania jakościowe przeprowadzone wśród wychowanków opieki zastępczej w Białymstoku w lutym i marcu 2012 potwierdzają tę tezę. Wśród badanych niewiele ponad połowa wychowanków placówek wielofunkcyjnych (61%) jest w stanie wyróżnić osobę ważną. Aż 10 wychowanków placówek nie posiada osoby znaczącej, a 3 osoby przejawiają brak zdecydowania odnośnie posiadania takiej osoby. Młodzież z rodzinnych form opieki zastępczej wymienia najczęściej opiekunów zastępczych jako osoby dla nich ważne.

Mentor mógłby stać się dla wychowanka „drogowskazem”, wytyczającym ścieżki, po których podopieczny samodzielnie stapałby. Młodej, rozpoczynającej dorosłe życie osobie, pomoc mentora mogłaby okazać się nieoceniona. Świadomość istnienia osoby, na której można polegać, która wysłucha, ale nie będzie krytykować, która pokaże różne możliwości, ale nie nakaze jednej drogi, wpływałaby pozytywnie na funkcjonowanie społeczne. W prawidłowo egzystujących, pełnych rodzinach, to rodzice pełnią często role naturalnych mentorów, pomagając dzieciom między innymi w procesie usamodzielnienia się. Młodzież opuszczająca środowiska zastępcze, nawet jeżeli posiada swoje rodziny, zazwyczaj nie może liczyć na wsparcie i pomoc z ich strony. Mentor, dla którego losy podopiecznego nie byłyby obojętne, dla którego podopieczny byłby kimś ważnym, w ogromnym stopniu ułatwiłby proces usamodzielnienia się. Warto, by relacja mentoringowa została zawiązana jak najwcześniej, bo mentoring jest procesem długofalowym i czasochłonnym. Aby wypracować bliski kontakt, oparty na życzliwości i partnerstwie między podmiotami, wskazane jest by mentorem stał się ktoś z najbliższego otoczenia wychowanka, do którego ma on zaufanie. Badania pokazują, że większość wychowanków placówek ma przynajmniej jednego wychowawcę, któremu ufa, natomiast wszyscy badani podopieczni rodzinnych form mają zaufanie do swoich opiekunów: *zauwanie do nich mam na pewno. Jak im coś dam na przetrzymanie czy powiem, to wiem, że dotrzymają obietnicy. Wiem, że oni chcą dla mnie*

<sup>28</sup> D. L. DuBois i N. Silverthorn, Natural mentoring relationships and adolescent health: Evidence from a national study. (w:) American Journal of Public Health, 95, 2005.

<sup>29</sup> Ibidem.

<sup>30</sup> L. Witkowski, *Wyzwania autorytetu*, Impuls, Kraków 2009, s. 17.

<sup>31</sup> Ibidem.

*jak najlepiej.* (wychowanka). Zasadne jest więc, by mentorem stał się jeden z wychowawców placówki opiekuńczo-wychowawczej, opiekun zastępczy lub opiekun usamodzielnienia, który dobrze zna wychowanka i którego łączy z podopiecznym dobre relacje. Trzecia faza rozwoju relacji mentoringowej przypadłaby na moment usamodzielnienia się, w której mentor służyłby, w zależności od sytuacji, różnego rodzaju pomocą. W razie potrzeby byłby wsparciem dla *mentee*, w innym przypadku coachem, w jeszcze innym doradzałby czy też pomagał w budowaniu sieci kontaktów. Dzięki rozpoznaniu zainteresowań i potrzeb ucznia, mentor stymulowałby jego rozwój, zachęcając do kształcenia, a także pomagając w wejściu na rynek pracy. Posiadanie osoby znaczącej, mogłoby zniwelować osamotnienie i bezradność, dzięki czemu proces usamodzielnienia przebiegałby łagodniej.

W projekcie metodę mentoringu stosować będą wychowawcy placówek wielofunkcyjnych, opiekunowie rodzinnych form opieki zastępczej, a także opiekunowie usamodzielnienia wobec wychowanków przygotowujących się do usamodzielnienia. Narzędzie w postaci mentoringu jest na tyle uniwersalne, że dobrze przygotowane pod kątem danej grupy beneficjentów, może być wykorzystywane wobec różnych grup docelowych. W wyniku badań przeprowadzonych w ramach niniejszego projektu, dostrzeżono niezaspokojenie istotnej potrzeby posiadania osoby bliskiej wśród młodzieży objętej opieką zastępczą. Znakomita większość badanych wychowanków pieczy zastępczej dostrzega potrzebę posiadania osoby bliskiej. Większość z nich deklaruje posiadanie takiej osoby w swoim otoczeniu, jednak aż 12 wychowanków placówek aktualnie chciałoby nawiązać bliską relację, w tym podopieczni, którzy mają już przynajmniej jedną taką osobę, a także tacy, którzy takiej osoby nie posiadają, *chciałabym mieć taką osobę, bo byłoby się komu wyzalić* (wychowanka placówki).

Nasza propozycja dotyczy włączenia mentoringu do metod pracy stosowanych przez wychowawców placówek wielofunkcyjnych, rodzinnych form opieki zastępczej, a także opiekunów usamodzielnienia. Mentor, który koncentruje się głównie na wsparciu *mentee*, na wydobywaniu jego potencjału i wzmacnianiu podmiotowości, stwarza realne szanse na pomoc młodej osobie objętej opieką zastępczą. Podopieczni dzięki rozbudzonej aktywności, podejmowaniu licznych, pozytywnych społecznie działań mieliby szansę poczuć się jak osoby potrzebne a nie potrzebujące. Dzięki zwiększeniu wiary we własne siły, a także wzmacnianiu aktywności społecznej, możliwości młodzieży opuszczającej instytucjonalne czy też rodzinne formy opieki zastępczej na rynku pracy znacznie wzrastają.

#### **I. 4 PROFIL ZAWODOWY I OSOBOWOŚCIOWY MENTORA**

W opiece i wychowaniu młodzieży zagrożonej wykluczeniem powinny uczestniczyć wybrane i kompetentne osoby (ważne są zarówno kompetencje zawodowe jak i osobiste) czyli w zasadzie to powinni być mentorzy, osoby znaczące które pokierują swoimi wychowankami i mają świadomość, że zastępują w tej roli rodziców. W projekcie poszukujemy wzoru mentora/opiekuna; osoby, której wiedza i predyspozycje sprzyjają wykształceniu u wychowanka postawy aktywnego poszukiwania pracy i umiejętnego odnajdywania się na lokalnym rynku. W rodzinach zastępczych i rodzinnych domach dziecka taką funkcję powinni pełnić opiekunowie /rodzice zastępczy, a OKS może ich wspierać w tych działaniach i przygotowywać do takich działań i wzmacniać/wspierać w tej odpowiedzialnej roli.

Nasz projekt bada i pokazuje warunki, jakie musi spełnić osoba mentora. Odpowiada na pytanie: na jakie potrzeby wychowanków placówek i rodzin zastępczych powinien odpowiadać mentor. Analizując wyniki uzyskanych badań i odnosząc je do opracowań modelowych/teoretycznych projekt pozwala określić model osobowościowy mentora odpowiadający oczekiwaniom grup beneficjentów. W konsekwencji pozwala to na wypracowanie standardu/modelu mentora obejmującego zarówno model formalny (zawierający wymagania, kwalifikacje osoby – kandydata na mentora), model osobowy (zawierający standard wiedzy i umiejętności kandydata na mentora). W projekcie staramy się też uwzględnić specyfikę pracy mentora w odniesieniu do różnych grup wychowanków pieczy zastępczej.

Przygotowana i wdrożona Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej ma w swoich założeniach udoskonalić/poprawić dotychczas stosowane rozwiązania systemowe, a tym samym przyczynić się do poprawy sytuacji dzieci i młodzieży objętych pieczą zastępczą. Ustawa wprowadza rozwiązania zmierzające do przekształcenia obecnych placówek opiekuńczo – wychowawczych w małe, maksymalnie 14 – osobowe placówki, w których warunki życia będą bardziej zbliżone do domowych. Docelowo instytucje mają być przeznaczone tylko dla dzieci powyżej 10 roku życia, a dzieci młodsze, wobec których zaistnieje konieczność umieszczenia w pieczy zastępczej mają trafiać tylko do rodzin. Jednym z zasadniczych rozwiązań Ustawy jest umożliwienie wszystkim pełnoletnim wychowankom, bez względu na osiągnięte dochody, korzystania z pomocy pieniężnej na kontynuowanie nauki. Takie uregulowanie ma w swoim założeniu przyczynić się do większej aktywności wychowanków w obszarze podnoszenia poziomu wykształcenia i chęci zdobywania lepszych kwalifikacji zawodowych. To z kolei miałyby skutkować ich lepszym odnalezieniem się i funkcjonowaniem na rynku pracy, zwiększając ich szanse na zatrudnienie oraz jednocześnie przeciwdziałać procesowi marginalizacji.

Ponieważ nowa Ustawa zakłada zmniejszenie ilości wychowanków w placówkach docelowo do 14 oraz określa, że w placówce opiekuńczo – wychowawczej mają przebywać dzieci powyżej 10 roku życia, ważnym staje się, aby osoby pracujące bezpośrednio z młodzieżą w placówce były przygotowane do pomocy w usamodzielnieniu się wychowanków oraz nastawione na pracę z młodzieżą i jej problemami. Przed tymi osobami stają ważne zadania: pomoc młodym ludziom w podejmowaniu znaczących i przełomowych dla nich decyzji życiowych, w tym zawodowych. W kameralnej placówce zwiększają się szanse na nawiązanie bliskich relacji wychowawcy z podopiecznym; wychowawcy, który poprzez swoje zainteresowanie staje się osobą bliską i znaczącą (podobnie jak w rodzinnych formach pieczy zastępczej rodzic zastępczy) a dzięki wytworzonej emocjonalnej relacji ma wpływ na swojego wychowanka. W takich warunkach zarówno rodzic zastępczy jak i wychowawca w placówce ma szansę stać się pierwszym doradcą życiowym i doradcą kariery swojego wychowanka. Aby to jednak było możliwe taka osoba musi posiadać określone predyspozycje, wiedzę i umiejętności. W projekcie proponujemy udział kandydatom na mentorów, których rekrutujemy spośród osób, które na co dzień pracują bezpośrednio z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, w tym przede wszystkim z usamodzielniającymi się wychowankami pieczy zastępczej: wychowawców w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, opiekunów tworzących rodzinne formy opieki zastępczej (rodziny zastępcze, rodzinne domy dziecka), opiekunów usamodzielnienia, pełnoletnich wolontariuszy, stażystów w placówkach, osób na co dzień pracujących z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym i zainteresowanych wzbogaceniem swojego warsztatu pracy o nowe narzędzie służące aktywizacji zawodowej i społecznej podopiecznych. Kandydaci na mentorów powinni posiadać podstawową wiedzę z zakresu psychologii, pedagogiki i socjologii. Mentor powinien posiadać wiedzę na temat rynku pracy i potrzeb tego rynku. Taka osoba powinna się ponadto cechować wiedzą na temat sytuacji kryzysowych w rozwoju dzieci i młodzieży. Z uwagi na specyfikę funkcjonowania podopiecznych pieczy zastępczej musi też posiadać wiedzę na temat uwarunkowań rodzinnych i ich znaczenia w rozwoju zawodowym i wyborach życiowych młodych ludzi.

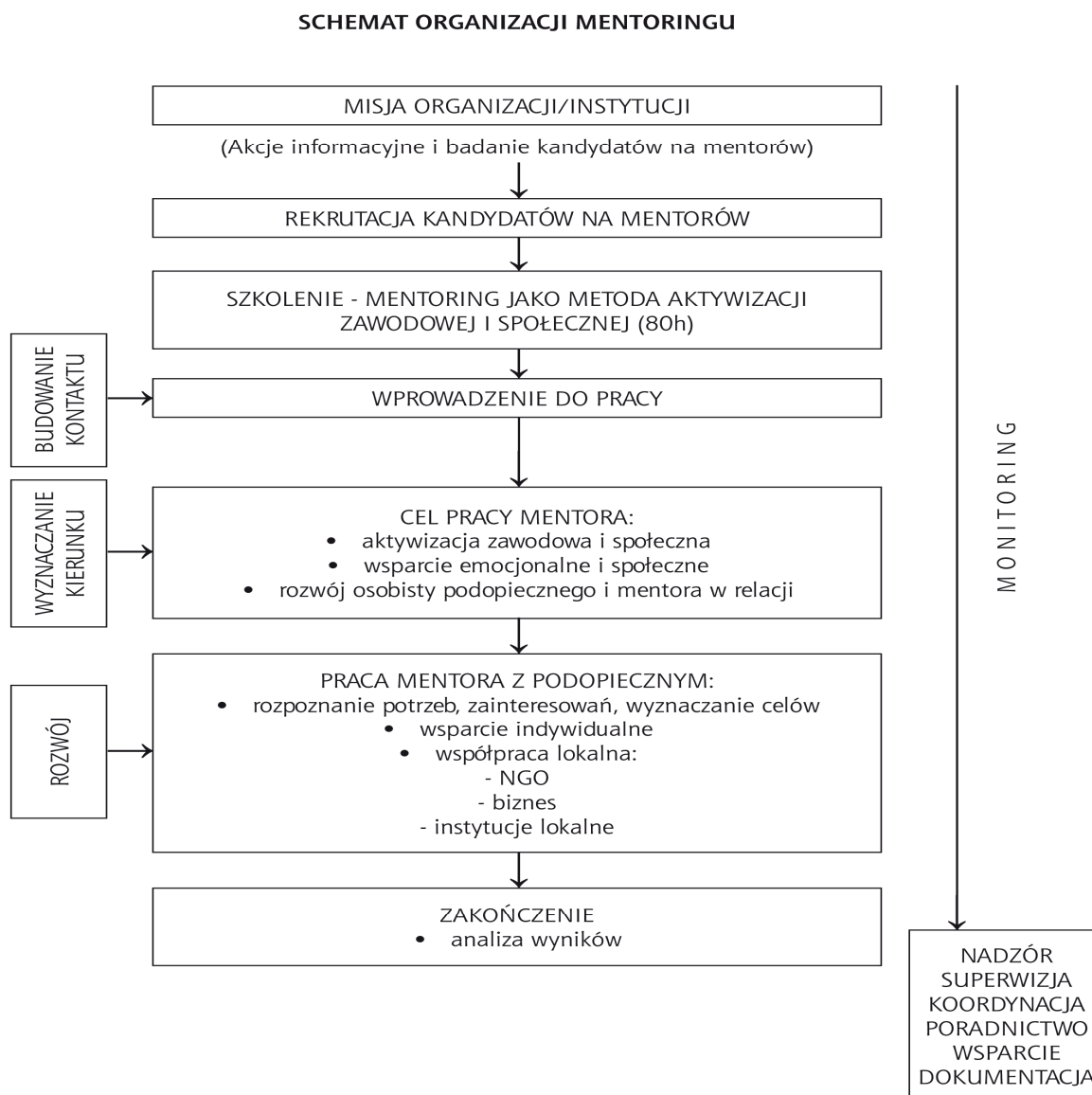
Wśród kluczowych umiejętności mentora znajdują się: umiejętności interpersonalne, ale też umiejętność diagnozowania problemów, organizowania wsparcia i pomocy, radzenia sobie w sytuacjach trudnych, prowadzenia negocjacji, mediacji, rozwiązywania konfliktów. Ważnym jest radzenie sobie ze stresem i umiejętność współpracy. Z uwagi na nakierowanie na pomoc w usamodzielnieniu się koniecznym jest posiadanie wiedzy na temat skutecznych sposobów poszukiwania pracy, autoprezentacji, marketingu własnej osoby, rozwijania postawy przedsiębiorczości, sposobów stymulowania rozwoju zawodowego i rozwoju osobistego. Mentor ma pomóc młodemu człowiekowi przygotować się do życia społecznego i rodzinnego.

Poprzez szkolenie i działania w projekcie uczestnicy zostaną przygotowani do pełnienia funkcji mentora dla usamodzielnianego podopiecznego pieczy zastępczej. Rozważamy i widzimy możliwości samodzielnego funkcjonowania osoby (stanowiska) mentora, bardziej jednak biorąc pod uwagę uwarunkowania systemowe widzimy zastosowanie tej metody jako standardu pracy wychowawcy/opiekuna/rodzica zastępczego z młodzieżą usamodzielnianą.

## I.5 MODEL PRACY MENTORA W ŚRODOWISKU LOKALNYM

### Jak zorganizować skuteczny mentoring?

Schemat organizacji mentoringu w projekcie lokalnym:



Źródło: opracowanie własne

Mentoring w polityce społecznej pełni nieocenioną rolę. Organizując mentoring warto dokładnie przemyśleć i zaplanować całą procedurę wdrażania mentorów do działania, tak by ich praca przynosiła korzyści nie tylko beneficjentom udzielanej im pomocy, lecz również samym mentorom oraz organizacjom z nimi współpracującym.

#### 1. Misja instytucji/organizacji.

Punktem wyjścia w organizacji skutecznego mentoringu, ale również wielu innych oddziaływań pomocowych jest zapoznanie i związanie osób z misją organizacji oraz założeniami, celami priorytetowymi realizowanego przez nią projektu/programu. Poszukujemy do współpracy osób, które rozumieją istotę mentoringu oraz widzą możliwość jego skutecznego zastosowania w



oddziaływaniach skierowanych do usamodzielnianej młodzieży. Warto poświęcić czas i miejsce na rozmowy, których efektem będzie wspólne i jednoznaczne rozumienie celów, zadań i kierunków oddziaływań a to z kolei przyczyni się do osiągnięcia wyznaczonego celu czyli objęcia odbiorców projektu skutecznymi i efektywnymi formami oddziaływań.

## 2. Rekrutacja kandydatów na mentorów.

W procesie rekrutacji kandydatów na mentorów ważnym elementem są akcje informacyjne, kampanie promocyjne, inne oddziaływania o charakterze informacyjnym, dzięki którym mamy szansę dotrzeć do osób potencjalnie zainteresowanych mentoringiem. Rekrutację prowadzimy w różnych formach w swoim środowisku lokalnym. Mogą pomóc osoby oraz instytucje współpracujące z nami oraz rozumiejące istotę projektu.

Kolejnym etapem jest zebranie informacji o kandydatach na mentorów pod kątem ich przydatności do projektu. Mogą pomóc ankiety, wywiady, rozmowy kierowane, ale także rekomendacje innych znaczących osób, lub poparcie jakie mają w swoim środowisku lokalnym.

W postępowaniu rekrutacyjnym szukamy osób, które wykazują silną, zdrową motywację do pracy, reprezentują wysoki poziom kultury osobistej oraz wartości etyczne i moralne. W perspektywie mentor będzie pracował z młodymi ludźmi, powinien więc mieć konkretne predyspozycje osobowościowe tak, aby mógł modelować postawy oraz zachowania czy relacje międzyludzkie. Ponieważ w projekcie zmierzamy do udzielania efektywnej wieloaspektowej pomocy usamodzielnianym wychowankom pieczy zastępczej widzimy zasadność rekrutowania kandydatów na mentorów spośród wychowawców placówek, rodzin zastępczych, opiekunów usamodzielnienia. Wzmocnienie umiejętności tej grupy kandydatów ma szansę na szybkie przełożenie do grupy swoich podopiecznych, z którymi pracują na co dzień, z reguły mają zbudowane pozytywne relacje oraz wszyscy z nich są zainteresowani dobrym usamodzielnieniem swojego podopiecznego. Ich profil formalny oraz odpowiednie predyspozycje osobowościowe mogą przyczynić się do tego, że wreszcie to nie będzie opiekun usamodzielnienia „na papierze”, ale mentor pracujący aktywnie oraz efektywnie ze swoim podopiecznym na rzecz jego aktywizacji zawodowej oraz odnalezienia się na rynku pracy.

## 3. Szkolenie kandydatów na mentorów.

Kandydatom, którzy pomyślnie przeszli proces rekrutacji i selekcji należy zorganizować **szkolenie** z zakresu mentoringu. Warto poruszyć w nim kwestie definicyjne, prawne, społeczne, etyczne dotyczące mentoringu, a następnie pokazać możliwości i kierunki pracy mentora.

W naszym projekcie przyjęliśmy 80-ciogodzinny model szkolenia kandydatów na mentorów, składający się z 5 modułów:

1. Teoretyczne wprowadzenie do mentoringu
2. Psychologiczne aspekty pracy z usamodzielnianą młodzieżą
3. Doradztwo kariery
4. Organizacja wsparcia, aspekty formalne i prawne funkcjonowania pieczy zastępczej nad dzieckiem
5. Praca metodą projektu

Każdy moduł szkoleniowy składa się z 16 godzin aktywnej pracy warsztatowej z grupą uczestników. Efektywność szkolenia będzie zależała od zaangażowania uczestników, na które wpływ mają wiedza i umiejętności prowadzących szkolenie trenerów.

## 4. Wprowadzenie mentorów do pracy z podopiecznymi.

Po zakończonym szkoleniu wprowadzamy mentorów do pracy, pomagamy nawiązać relacje z ich podopiecznymi, monitorujemy jakość nawiązywanych kontaktów. W zależności od potrzeb i możliwości (potencjału) podopiecznego oraz sytuacji życiowej usamodzielnianego wychowanka możliwe są różne warianty pracy oraz oddziaływań mentora na

podopiecznego: od metody wspierającej i uzupełniającej pracę wychowawcy w placówce opiekuńczo – wychowawczej do nakierowanych i celowych oddziaływań wychowawczych opiekunów zastępczych w rodzinach zastępczych i innych rodzinnych formach pieczy. To, co różnicuje charakter mentoringu w różnych systemach pieczy zastępczej to fakt, że w przypadku rodzinnych form pieczy zastępczej będzie on przybierał formę mentoringu naturalnego, natomiast w pozostałych formach pieczy zastępczej/institutionalnej będzie miał on wymiar bardziej instytucjonalny. Należy jednak zaznaczyć, że jego wymiar i charakter zależy od jakości relacji oraz umiejętności zbudowania przez mentora relacji opartej na naturalnym autorytecie. Bez względu na formę pieczy zastępczej mentoring w naszym projekcie specyfikuje współpraca interdyscyplinarna, oparta na lokalnym środowisku i jego lokalnych podmiotach. Założeniem projektu jest rozwój osobowy wszystkich odbiorców, zarówno podopiecznego jak i jego mentora.

## 5. Cel pracy mentora.

W pracy mentora z usamodzielnianym wychowankiem celem głównym staje się aktywizacja zawodowa i społeczna podopiecznego, wsparcie emocjonalne i społeczne młodego człowieka, zaplanowanie i efektywna realizacja jego kariery zawodowej oraz rozwój osobisty podopiecznego i mentora w ich relacji.

## 6. Praca mentora z podopiecznym.

Praca mentora z podopiecznym jest oparta o możliwości i ograniczenia młodego człowieka, jego oczekiwania oraz aspiracje zawodowe. Zadaniem mentora jest takie pokierowanie swoim podopiecznym, aby potrafił przeanalizować swoje mocne strony, potencjał i ograniczenia, miał motywację do aktywnego poszukiwania pracy, czy dalszych form kształcenia po to, aby w efekcie procesu usamodzielnienia był rzeczywiście samodzielnym, nieoczekującym od systemu pomocy społecznej dalszego wsparcia młodym aktywnym człowiekiem odnajdującym się na obecnym rynku pracy.

W swoich oddziaływaniach mentor opiera się na profilaktyce alternatyw, pokazując różne możliwości spędzania wolnego czasu oraz wzmacniania czy rozwijania swoich zainteresowań. Współpraca w mentoringu powinna być ukierunkowana na **alternatywne formy spędzania czasu**<sup>32</sup>, czyli zainteresowanie i pokazanie podopiecznemu form aktywności, które są ciekawe, wartościowe i przygotowują go do dorosłego życia oraz dzięki którym zdobędzie on, doświadczenia i umiejętności, które przydadzą się w przyszłej pracy zawodowej.

W pracy z podopiecznym mentor wspólnie z nim oraz z jego opiekunem faktycznym/prawnym konstruuje plan działań oraz jego kolejne kroki, a następnie pomaga go krok po kroku zrealizować. Taki plan będzie zawierał konkretne działania oraz wskazywał osoby współpracujące i zaangażowane w jego realizację.

Efekty pracy mentora są zależne od jego znajomości planów, marzeń, deficytów, potencjału potrzeb, silnych i słabych stron podopiecznego oraz od jego zaangażowania w realizację wspólnego planu. Wspólne ustalenia zminimalizują ryzyko występowania rozbieżnej koncepcji rozwoju wychowanka. Należy pamiętać, że celem współpracy z opiekunem prawnym jest rozwój osobisty podopiecznego, zaspokojenie jego potrzeb i realnych marzeń oraz niwelowanie jego deficytów. Czynnikiem warunkującym powodzenie będzie wytworzona więź emocjonalna, relacja i jej jakość.

Mentor może swoje zadania wykonywać jako opiekun usamodzielnienia. Podczas spotkań panelowych, które odbyły się w Białymstoku w dniach 17-18 lutego 2012 r. pracownicy i wychowawcy **rodzin zastępczych, rodzinnych domów dziecka i wielofunkcyjnych placówek opiekuńczo – wychowawczych widzieliby mentora jako opiekuna usamodzielnienia, którego zadania określone są w art. 89-90 Ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.**<sup>33</sup> Według

<sup>32</sup> Alternatywne formy spędzania czasu, to zwrot którego często używa się w profilaktyce uzależnień i rozumie się przez ten zwrot różnego rodzaju sposoby spędzania czasu (np.: sport, rozwijanie pasji itp.) które są alternatywą dla alkoholu, narkotyków czy innych uzależnień.

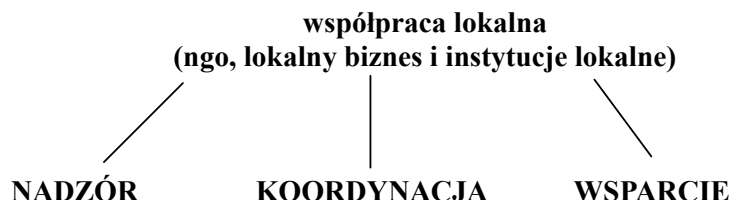
<sup>33</sup> Por. Analiza Raportów z ankiet przeprowadzonych w ramach spotkań panelowych z 17-18 .02.2012 r.

art. 89 tej ustawy osobie usamodzielnianej<sup>34</sup> przysługuje pomoc mająca na celu jej życiowe usamodzielnienie i integrację ze środowiskiem przez pracę socjalną, a także pomoc: pieniężną na usamodzielnienie; pieniężną na kontynuowanie nauki; w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych, w tym w mieszkaniu chronionym; w uzyskaniu zatrudnienia; na zagospodarowanie – w formie rzeczowej.

### 7. Wsparcie i współpraca lokalna.

W przygotowaniu swojego podopiecznego do efektywnego wejścia na rynek pracy mentor powinien w sposób planowy i zorganizowany współpracować z wieloma podmiotami na lokalnym rynku. Celem jest jak najlepsze przygotowanie zawodowe wychowanka oraz aktywne poszukiwanie przez niego pracy. Zgodnie z założeniami projektu i aby móc zrealizować tak postawione cele mentor nawiązuje i następnie współpracuje z organizacjami pozarządowymi, w tym z lokalnymi centrami wolontariatu, z firmami – lokalnym biznesem, instytucjami lokalnymi oferującymi możliwości aktywizowania młodzieży poprzez różnorodne formy wolontariatu, praktyk zawodowych, staży, szkoleń, aktualnej oferty edukacyjnej dostosowanej do potrzeb rynku lokalnego.

Nie można pominąć roli rodziny – w swoich działaniach mentor wspiera rodzinę, wspólnie z innymi podmiotami pracuje na rzecz pomocy dziecku i wyboru optymalnego planu pomocy w tym usamodzielnienia. Widocznym efektem jest wspólny plan – opracowany i realizowany wspólnie z wychowankiem. Ważne, aby mentor pomógł obudować ten plan w dobrą i elastyczną współpracę ze środowiskiem lokalnym, pracodawcami i organizacjami ngo. W zależności od sytuacji mentor będzie pełnił różne funkcje: lidera, pomagacza, koordynatora, realizatora planu, osoby kierującej/wspierającej. W projekcie ośrodek konsultacyjno – szkoleniowy tworzy zaplecze do tworzenia takiej współpracy: pozwala nabyć/wzmocnić konkretne umiejętności i wiedzę mentora, umożliwia aktywną współpracę, wspiera mentora w jego oddziaływaniach wreszcie udziela pomocy samym wychowankom i ich opiekunom.



### 8. Zakończenie.

Zakończenie pracy mentora jest związane z realizacją planu usamodzielnienia i nie oznacza zakończenia relacji. Mentor nadal może pełnić funkcję wspierającą, motywującą dla swojego podopiecznego.

### 9. Monitoring i ewaluacja.

W procesie monitorowania proponujemy stały nadzór koordynatora projektu oraz oks nad zawiązanymi relacjami oraz realizowanymi planami. Wskazane są regularne spotkania z mentorami, grupy wsparcia, podczas których mentorzy mogliby dzielić się swoimi

<sup>34</sup> W rozumieniu art. 88. pkt 1 *Ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej* „osoba usamodzielniania” to osoba, która osiągnęła pełnoletniość w rodzinie zastępczej, oraz osoba pełnoletnia opuszczająca placówkę opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego i socjalizacyjnego, dom pomocy społecznej dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie, dom dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży oraz schronisko dla nieletnich, zakład poprawczy, specjalny ośrodek szkolno-wychowawczy, specjalny ośrodek wychowawczy, młodzieżowy ośrodek socjoterapii zapewniający całodobową opiekę i młodzieżowy ośrodek wychowawczy.

doświadczeniami, wspierać się nawzajem, a także informować o problemach, jak również sukcesach w swojej pracy. Ewaluacja częściowa, analiza wyników pozwolą na wprowadzanie zmian i modyfikacji dostosowanych do zmieniającej się sytuacji wychowanka. Ważne jest bieżące dokumentowanie swojej pracy (kontrakty, raport ze spotkań, dokumentacja podjętej aktywności podopiecznego: umowa pracy wolontarystycznej, stażowa, potwierdzenie praktyk, udział w innych formach podnoszenia kompetencji), co pozwoli na zebranie materiału do analizy oraz umożliwi dokonywanie oceny częściowej realizowanych etapów.

## **I.6 REZULTAT ZASTOSOWANIA NARZĘDZIA**

Zakładanymi rezultatami zastosowania testowanego narzędzia jest wzrost skuteczności lokalnej polityki społecznej w zakresie wsparcia usamodzielnianych wychowanków w odnajdywaniu się na lokalnym rynku pracy, poprawa funkcjonowania podopiecznych pieczy zastępczej.

Także podniesienie umiejętności wychowawczych wśród opiekunów dzieci w rodzinach zastępczych, rodzinnych domach dziecka oraz placówkach pod kątem przygotowania ich wychowanków do usamodzielnienia. Zakładamy, że realizacja działań z użyciem mentoringu posłuży poprawie relacji między podopiecznymi a ich opiekunami, wpłynie na lepszą jakość pracy z młodzieżą i większą skuteczność pomocy. W perspektywie wpłynie na zwiększenie szans młodzieży oraz wpłynie na wzrost zaufania do lokalnych instytucji pomocowych współpracujących w zorganizowaniu spójnego systemu pomocy usamodzielnianym wychowankom.

Praca w relacji mentor-wychowanek wzmocni postawy prospołeczne, postawy aktywnego dążenia do osiągnięcia zamierzonego celu, wzmocni i będzie wspierać proces usamodzielnienia wychowanków pieczy zastępczej. W rezultacie przyczyni się do zwiększenia szans beneficjentów na znalezienie realnego zatrudnienia dzięki lepszej orientacji zawodowej i życiowej podopiecznych.

Projekt zintegruje środowisko lokalne w radzeniu sobie ze wspólnym problemem, zwiększenie się liczby osób, instytucji wspomagających rodziny, organizacji pozarządowych działających na rynku lokalnym posiadających wiedzę w zakresie pomocy usamodzielnianym wychowankom pieczy zastępczej

Wychowawcy, rodziny zastępcze i opiekunowie rodzinnych domów dziecka będą mogli wymieniać wzajemne doświadczenia, rezultatem będzie wzrost samopomocy wśród różnych grup opiekunów młodzieży defaworyzowanej

## **I.7 MONITORING I EWALUACJA (określenie wskaźników skuteczności wsparcia i metody pomiaru)**

Monitoring, obok odpowiedniego badania kandydatów na mentorów i wprowadzania ich do programu, jest jednym z trzech kluczowych elementów mentoringu. Niezwykle ważne jest regularne i stałe monitorowanie działań mentoringowych w celu sprawdzania jak przebiegają relacje oraz czy założone cele są realizowane, a także w celu wspierania mentorów w pracy. Stała ewaluacja niezbędna jest również po to, aby na bieżąco reagować na zaistniałe problemy. Monitorowanie relacji jest także potrzebne do prowadzenia dokumentacji. Warto jest gromadzić informacje zarówno ilościowe dotyczące liczby par mentor-podopieczny, czy też odbytych spotkań w ramach grup wsparcia, jak również dane jakościowe na temat prowadzonych relacji, opinii obu stron, potrzeb, problemów i osiągnięć. Ewaluacja umożliwi refleksję nad prowadzonymi działaniami, a także wyciągnie wniosków na przyszłość.

W projekcie prowadzona będzie zarówno ewaluacja wewnętrzna jak i ewaluacja zewnętrzna. Na ewaluację wewnętrzną składać się będą opinie uczestników relacji mentoringowych – mentorów, podopiecznych, a także koordynatora. Ewaluację zewnętrzną przeprowadzi zewnętrzna firma, zgodnie z założeniami finansowania projektu. Po zakończeniu realizacji mentoringu w ramach projektu, monitoring prowadzony będzie w oparciu o ewaluację wewnętrzną.



Ewaluacja wewnętrzna koncentrować się będzie zarówno na procesie jak i na rezultatach. Oba typy ewaluacji prowadzone będą symultanicznie. W ramach ewaluacji wewnętrznej, najważniejszym narzędziem oceny będzie kontrakt mentor-podopieczny podpisany na początku współpracy. Kontakt ten zawierać będzie wszystkie cele i kierunki działań jakie osiągnąć chce para. Stała analiza kontraktu umożliwi monitorowanie postępów i stopnia osiągnięcia założonych celów. Odpowiednia diagnoza obszarów działalności, nad którymi wychowawca będzie pracował ze swoim podopiecznym jest niezwykle ważna i bardzo indywidualna. Cele zawarte w kontrakcie mogą być zarówno krótko jak i długoterminowe. Głównym wskaźnikiem skuteczności będzie realizowanie celów zawartych w kontrakcie. Na powodzenie relacji mentoringowej wpływ będą miały nawet najmniejsze sukcesy podopiecznego. Poza kontraktem, niezwykle istotnym narzędziem ewaluacji będzie stała superwizja. Dzięki superwizji mentorzy będą mogli rozwijać poczucie kompetencji zawodowych i społecznych. Ponadto, regularne spotkania grup wsparcia, podczas których mentorzy będą mogli dzielić się swoimi wątpliwościami a także doświadczeniami, w naszym przekonaniu są niezwykle cenne i również stanowiąc będą element prowadzonego monitoringu. Dodatkowo, zarówno mentorzy jak i podopieczni zobowiązani będą do regularnej samooceny swojej pracy i osiągnięć poprzez udział w ankietach i wywiadach. Kolejnym elementem ewaluacji mentoringu będzie stała obserwacja prowadzona zarówno przez mentora, jak również przez koordynatora mentoringu.

## **II. RAMOWY PROGRAM SZKOLENIA NT. MENTORINGU W PRACY Z MŁODZIEŻĄ ZAGROŻONA WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM, W TYM WYCHOWANKAMI PIECZY ZASTĘPCZEJ**

### **„MENTORING JAKO METODA AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ MŁODZIEŻY”**

Szkolenie jest skierowane do osób, które na codzień pracują bezpośrednio z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, w tym przede wszystkim z usamodzielniającymi się wychowankami pieczy zastępczej, mających podstawową wiedzę z zakresu psychologii, pedagogiki i socjologii. Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do stosowania w codziennej praktyce mentoringu jako narzędzia aktywizacji społecznej i zawodowej podopiecznych.

**Odbiorcy szkolenia:** osoby pracujące z młodzieżą usamodzielniającą się, w wieku 15- 19 lat, objętą pieczą zastępczą, w tym: wychowawcy w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, opiekunowie tworzący rodzinne formy opieki zastępczej (rodziny zastępcze, rodzinne domy dziecka), opiekunowie usamodzielnienia, pełnoletni wolontariusze, stażyści w placówkach, osoby na codzień pracujące z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym zainteresowane wzbogaceniem swojego warsztatu pracy o nowe narzędzie służące aktywizacji zawodowej i społecznej podopiecznych.

**Czas trwania:** 80 godzin dydaktycznych

**Planowane rezultaty:** Po zakończeniu szkolenia uczestnicy będą:

- potrafili określić na czym polega relacja mentoringowa oraz będą znali zasady dotyczące jej budowania, prowadzenia i zakończenia,
- lepiej rozumieli problemy i potrzeby podopiecznego przejawiającego zaburzenia zachowania i emocji,
- potrafili zbudować plan działania wspólnie z podopiecznym (kontrakt) uwzględniający jego osobisty potencjał oraz możliwości lokalnego rynku pracy,
- znali prawne i organizacyjne aspekty zakładania i prowadzenia instytucjonalnych i rodzinnych form opieki zastępczej,
- potrafili określić źródła i sposoby pozyskiwania środków na działania aktywizujące podopiecznych.

**Kontrola efektów:** szkolenie zakończy test kompetencji określający na ile osiągnięte zostały zaplanowane rezultaty, program szkolenia zakłada ewaluację częściową poszczególnych warsztatów, systematyczny kontakt z kandydatami na mentorów, monitoring zawiązanych relacji oraz superwizję pracy mentorów z ich podopiecznymi

**Organizator szkolenia:** Fundacja Edukacji i Twórczości, Miasto Białystok

### **MODUŁ I: Teoretyczne wprowadzenie do mentoringu**

**Komentarz dla prowadzącego:** Uczestnicy szkolenia poznają mentoring jako skuteczną metodę pracy wychowawczej z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym. Program warsztatów obejmuje podstawowe założenia teoretyczne dotyczące mentoringu, a także takie zagadnienia jak: istotę, cele, zadania, fazy relacji mentoringowej. Zajęcia pozwolą nie tylko poszerzyć wiedzę

teoretyczną dotyczącą mentoringu, lecz również wzbogacić warsztat pracy wychowawców i innych osób pracujących z młodzieżą objętą pieczęcią zastępczą i wskazać nowe możliwości realizowania siebie poprzez mentoring. Zajęcia prowadzone będą w formie warsztatów aktywizujących kandydatów na mentorów do pracy indywidualnej i zespołowej.

**Cele:**

- ▲ zapoznanie kandydatów na mentorów w założeniach teoretycznych mentoringu
- ▲ zrozumienie specyfiki relacji mentoringowej
- ▲ uświadomienie roli i znaczenia mentoringu w pracy wychowawczej
- ▲ przygotowanie kandydatów na mentorów do podjęcia pracy wychowawczej z zastosowaniem mentoringu wobec młodzieży objętej pieczęcią zastępczą

**Bloki tematyczne:**

**Blok I** – Charakterystyka mentoringu: definicja i znaczenie mentoringu, istota i cele mentoringu, mentoring jako relacja podmiotowa oraz jako metoda pracy wychowawczej, historia mentoringu, mentoring społeczny, mentoring rozwijający, znaczenie mentoringu w polityce społecznej (3h)

**Blok II** – Budowanie relacji mentoringowej, fazy relacji mentoringowej, czynniki warunkujące jakość relacji mentoringowej (4h)

**Blok III** – Elementy mentoringu: screening, introducing, monitoring, wymiary pomocy w mentoringu, style udzielania pomocy w mentoringu (3h)

**Blok IV** – Mentoring jako metoda pracy z wychowankami pieczy zastępczej, mentor profesjonalista, cechy mentora, zadania i funkcje mentora, kontekst rodziny podopiecznego w pracy z mentorem (6 h)

**Czas trwania:** 16 godzin, konsultacje indywidualne według potrzeb uczestników

**Terminy i czas szkolenia:** do uzgodnienia; proponuje się co najmniej trzy spotkania raz lub dwa razy w tygodniu.

**Metody:** wykłady, warsztaty, prezentacje multimedialne, burza mózgów, refleksja indywidualna, zadania do indywidualnego wykonania, praca w małych grupach; dyskusje tematyczne, gry edukacyjne, scenki i psychodramy, burza mózgów, projekcje plastyczne.

**Formy:** indywidualne, grupowe

- 16 godzinne warsztaty
- konsultacje indywidualne, poradnictwo

**Miejsce szkolenia:** Fundacja Edukacji i Twórczości, sala szkoleniowa przystosowana do prowadzenia zajęć grupowych

**Spodziewane efekty (standard osiągnięć):** Po zakończonych warsztatach kandydaci na mentorów będą posiadać teoretyczną wiedzę dotyczącą mentoringu. Będą potrafili wykorzystać ją w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, jako jedną z metod pracy wychowawczej. Uczestnicy szkolenia uświadomią sobie rolę i znaczenie partnerskiej relacji mentoringowej w kontaktach z wychowankami, dzięki której możliwa jest indywidualizacja oddziaływań wychowawczych. Dzięki zastosowaniu mentoringu społecznego rozwijającego, wychowawcy będą mieli szansę wspierać jednostki mające trudności z dostosowaniem się do oczekiwań społecznych, wydobywać ich potencjał a także pobudzać do aktywności.

**Pomoce/środki dydaktyczne:** tablica lub plansza, papier, flamastry, rzutnik, laptop

### Przebieg zajęć:

1. Integracja grupy
2. Kontrakt na udział w szkoleniu
3. Wprowadzenie do tematu „Teoretyczne wprowadzenie do mentoringu”
4. Rozwinięcie tematu – część warsztatowa
5. Podsumowanie zajęć
6. Zadanie do wykonania
7. Ewaluacja zajęć warsztatowych/częściowa
8. Zakończenie spotkania

### Literatura pomocnicza:

Clutterbuck D., *Każdy potrzebuje mentora. Jak kierować talentami*, PETIT, Warszawa 2002

Garvey B., Stokes P., Megginson D., *Coaching and Mentoring. Theory and Practice*. SAGE, London 2009

Megginson D., Clutterbuck D., Garvey B., Stokes P., Garrett-Harris R., *Mentoring w działaniu*. Przewodnik praktyczny, REBIS, Poznań 2008

Parsloe E., Leedham M., *Coaching and Mentoring. Practical conversations to improve learning*, 2nd edition, KOGAN PAGE, London and Philadelphia 2009

Sołtys A., Tarkowska M., *Mentoring w praktyce. Ścieżka kształcenia mentorów i peer mentorów dla grup defaworyzowanych*, SWSPIZ, Łódź 2008

### Kompetencje trenera:

Pedagog, mentor, z min. 5 letnim stażem pracy, z doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń i warsztatów dotyczących mentoringu dla osób pracujących z młodzieżą, w tym. m.in. w oparciu o autorskie programy.

## MODUŁ II: Psychologiczne aspekty pracy z usamodzielnianą młodzieżą

**Komentarz dla prowadzącego:** Moduł powinien być realizowany w oparciu o dostępną wiedzę teoretyczną z dziedziny psychologii i pedagogiki oraz w oparciu o analizę doświadczeń uczestników szkolenia.

### Cele:

- Określenie i budowanie potencjału własnego mentora
- Pogłębienie wiedzy nt. przyczyn i skutków zaburzeń zachowania dzieci i młodzieży
- Rozwinięcie umiejętności budowania i stosowania strategii korygujących zaburzenia zachowania
- Rozwijanie kompetencji w zakresie zapobiegania zachowaniom ryzykownym młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym

### Bloki tematyczne (pojęcia kluczowe):

**Blok I - Potencjał osobisty mentora** - umiejętności, cechy osobowości, samoświadomość; system wartości, model pracy mentora, sytuacje trudne w relacji z podopiecznym (4h)

**Blok II - Zaburzenia zachowania dzieci i młodzieży** - definicja, przyczyny, skutki; dziecko z zaburzeniami zachowania w szkole i placówce opieki (problemy w relacji: wychowawca - dziecko, w grupie rówieśniczej, z szerszym otoczeniem), (4h).

Wpływ sposobu funkcjonowania placówki (opiekuńczo-wychowawcza, szkoła, świetlica) na zaburzenia zachowania podopiecznych (atmosfera pracy: relacje między pracownikami, relacje dyrekcja – pracownicy, sposób komunikacji, rozwiązywania problemów itp.)



**Blok III - Strategie korygowania zaburzeń zachowania podopiecznych** - zmiana schematów myślenia i działania; stworzenie przestrzeni do konstruktywnych działań;

współpraca z innymi podmiotami w zakresie tworzenia strategii(4h)

**Blok IV - Zachowania ryzykowne dorastającej młodzieży – analiza wybranych przypadków (geneza, skutki, profilaktyka)** –wczesna aktywność seksualna, eksperymentowanie ze środkami psychoaktywnymi i alkoholem, zachowania agresywne (8h)

**Czas trwania:** 18 godzin, konsultacje indywidualne wg potrzeb uczestników

**Terminy i czas szkolenia:** do uzgodnienia; proponuje się co najmniej trzy spotkania raz lub dwa razy w tygodniu.

**Metody:** wykłady, warsztaty, prezentacje multimedialne, burza mózgów, rundki zdań niedokończonych w kręgu, refleksja indywidualna, zadania do indywidualnego wykonania, praca w małych grupach; wykłady, dyskusje tematyczne, scenki i psychodramy, burze mózgów, projekcje plastyczne, analiza przypadku.

**Formy:** indywidualne, grupowe

- 16 godzinne warsztaty

- konsultacje indywidualne, poradnictwo

**Miejsce szkolenia:** Fundacja Edukacji i Twórczości, sala szkoleniowa przystosowana do prowadzenia zajęć grupowych

**Spodziewane efekty (standard osiągnięć):**

W ramach modułu uczestnicy pogłębią wiedzę na temat własnego potencjału, specyfiki okresu adolescencji, zwłaszcza w zakresie identyfikacji zachowań ryzykownych i zapobiegania im, poznają znaczenie wpływu systemu społecznego (placówka opiekuńczo-wychowawcza, szkoła, środowisko lokalne) na wzmacnianie bądź wygaszanie zaburzeń zachowania podopiecznych oraz poznają przykłady strategii korygowania zaburzonych zachowań w codziennej pracy.

**Pomoce/środki dydaktyczne:** tablica lub plansza, kartki dla każdego ucznia, małe luźne karteczki; papier, flamastry, rzutnik, laptop

**Przebieg zajęć:**

1. Integracja grupy
2. Kontrakt na udział w szkoleniu
3. Wprowadzenie do tematu „Psychologiczne aspekty pracy z usamodzielnianą młodzieżą”
4. Rozwinięcie tematu – część warsztatowa
5. Podsumowanie zajęć
6. Zadanie do wykonania
7. Ewaluacja zajęć warsztatowych/częściowa
8. Zakończenie spotkania

**Literatura pomocnicza:**

Aleksandra Karasowska „Profilaktyka na co dzień. Jak wychowywać i uczyć dzieci z zaburzeniami zachowania”, PARPA Wydawnictwo Edukacyjne, Warszawa 2006 r.

Philip C. Kendall „Zaburzenia okresu dzieciństwa i adolescencji”, GWP, Gdańsk 2004.

Julian Elliott, Maurice Place „Dzieci i młodzież w kłopotcie. Poradnik nie tylko dla psychologów”, WSiP, Warszawa 2000 r.

**Kompetencje trenera:**

Psycholog, z min. 5 letnim stażem pracy, mający doświadczenie w prowadzeniu pracy terapeutycznej z młodzieżą, a także z doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń i warsztatów dla osób pracujących z młodzieżą, w tym. m.in. w oparciu o autorskie programy.

### **MODUŁ III: Doradztwo kariery**

**Komentarz dla prowadzącego:** ta część szkolenia ma pomóc kandydatom na mentorów pracować ze swoimi podopiecznymi w obszarach związanych z preorientacją zawodową i planowaniem kariery zawodowej. Po ukończonych warsztatach mentor jest przygotowany do pomocy wychowankowi w rozpoznawaniu jego potencjału zawodowego, ma wiedzę na temat rynku pracy i dróg dojścia do zawodu. Potrafi pomóc swojemu podopiecznemu w podejmowaniu decyzji zawodowych, rozmawiać z wychowankiem o celach zawodowych oraz o jego przyszłości. Posiada wiedzę oraz umiejętności współdziałania z instytucjami i organizacjami wspierającymi wychowanków w wyborze kierunku edukacji i drogi zawodowej.

#### **Cele:**

- ♣ przygotowanie kandydatów na mentorów do pracy ze swoimi podopiecznymi w obszarze preorientacji zawodowej i aktywnego poszukiwania pracy
- ♣ wyposażenie kandydatów na mentorów w wiedzę i umiejętności związane z planowaniem kariery zawodowej
- ♣ wyposażenie mentora w wiedzę i umiejętności współdziałania z instytucjami i organizacjami wspierającymi wychowanków w wyborze kierunku edukacji i drogi zawodowej
- ♣ wyposażenie mentorów w wiedzę na temat możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego poprzez staże, praktyki, kursy zawodowe, wolontariat, szkolenia zawodoznawcze, warsztaty rozwijania kompetencji zawodowych, projekty młodzieżowe; analiza lokalnych możliwości w tym zakresie oraz warunków współpracy

#### **Bloki tematyczne (pojęcia kluczowe):**

**Blok I – Autopoznanie – sposoby rozpoznawania predyspozycji zawodowych,** cechy charakteru a wybór zawodu, wartości a planowanie kariery zawodowej, umiejętności i zdolności a wybór zawodu, zainteresowania i predyspozycje zawodowe, rozumienie trudności i ograniczeń, predyspozycje i ograniczenia zdrowotne, sposoby określania kompetencji zawodowych, styl życia a wybór drogi zawodowej, wpływ innych na planowanie kariery zawodowej (5h)

**Blok II – Podejmowanie decyzji zawodowej;** cele życiowe i zawodowe, jak planować ścieżki kariery zawodowej, wybór zawodu a rynek pracy, motywacje zawodowe, strategie działań w określaniu i realizacji swojej drogi sukcesu, jak rozmawiać z podopiecznym o jego przyszłości zawodowej (5h)

**Blok III – Młody człowiek na rynku pracy:** wymagania i predyspozycje fizyczne i psychiczne, warunki i środowisko pracy, stereotypy związane z wykonywaniem zawodów, możliwości podejmowania pracy w lokalnym środowisku, poziom bezrobocia, drogi do wybranych zawodów; możliwości i formy zdobywania doświadczenia zawodowego poprzez staże, praktyki, kursy zawodowe, wolontariat, szkolenia zawodoznawcze, warsztaty rozwijania kompetencji zawodowych, projekty młodzieżowe (4h)

**Blok IV – Współpraca z lokalnymi instytucjami i organizacjami wspierającymi w wyborze kierunku edukacji i drogi zawodowej wychowanków pieczy zastępczej:** Poradnie Psychologiczne – Pedagogiczne, biura karier, współpraca z doradcą zawodowym, Centra Informacji i Kariery Zawodowej itd. (2h)

**Czas trwania:** 16 godzin, konsultacje indywidualne wg potrzeb uczestników

**Terminy i czas szkolenia:** do uzgodnienia; proponuje się co najmniej trzy spotkania raz lub dwa razy w tygodniu.

**Metody:** wykłady, warsztaty, prezentacje multimedialne, burza mózgów, rundki zdań niedokończonych w kręgu, refleksja indywidualna, zadania do indywidualnego wykonania, praca w małych grupach; dyskusje tematyczne, gry edukacyjne, scenki i psychodramy, burza mózgów, projekcje plastyczne.

**Formy:** indywidualne, grupowe  
- 16 godzinne warsztaty  
- konsultacje indywidualne, poradnictwo

**Miejsce szkolenia:** Fundacja Edukacji i Twórczości, sala szkoleniowa przystosowana do prowadzenia zajęć grupowych

**Spodziewane efekty (standard osiągnięć):** po zakończonych warsztatach mentorzy będą mieli wiedzę na temat różnych możliwości planowania kariery zawodowej; wzmocnią i ugruntują swoją wiedzę w obszarach związanych z preorientacją zawodową. Będą potrafili rozmawiać ze swoimi podopiecznymi o ich przyszłości zawodowej, pomogą im rozpoznać ich mocne strony i ograniczenia, zmotywują swoich podopiecznych do planowania kariery zawodowej, aktywnego poszukiwania pracy oraz do współdziałania z różnymi lokalnymi instytucjami i organizacjami wspierającymi w wyborze kierunku edukacji i drogi zawodowej.

**Pomoce/środki dydaktyczne:** tablica lub plansza, małe luźne karteczki; papier, flamastry, rzutnik, laptop, teczki z zawodami, filmy zawodoznawcze, przewodnik po zawodach

#### **Przebieg zajęć:**

1. Integracja grupy
2. Kontrakt na udział w szkoleniu
3. Wprowadzenie do tematu „Doradztwo kariery”
4. Rozwinięcie tematu – część warsztatowa
5. Podsumowanie zajęć
6. Zadanie do wykonania
7. Ewaluacja zajęć warsztatowych/częściowa
8. Zakończenie spotkania

#### **Literatura pomocnicza:**

Heboda Paweł, Madejski Jerzy: Co studiować? gdzie pracować? Przewodnik po zawodach. Wyd. Park, Bielsko Biała 2006

Kania Iwona: Jak towarzyszyć uczniom w rozwoju społeczno-zawodowym? Gry szkoleniowe i scenariusze zajęć do pracy z młodzieżą. Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.

Nowa klasyfikacja i skale zawodów: socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce. Red. Henryk Domański, Zbigniew Sawiński, Kazimierz Słomczyński. Wyd. Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 2007.

Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty. Red. Kukła Daniel, Bednarczyk Łukasz. Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.

Rozmiarzek Joanna: Praca. Jak szukać, utrzymać, zmieniać, utrzymać. Wyd. Książka i Wiedza, Warszawa 2008.

#### **Kompetencje trenera:**

Psycholog, pedagog, doradca zawodowy, z min. 5 letnim stażem pracy, mający doświadczenie w prowadzeniu pracy warsztatowej z młodzieżą w obszarze preorientacji zawodowej oraz doradztwa kariery, a także z doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń i warsztatów dla osób pracujących z młodzieżą, w tym. m.in. w oparciu o autorskie programy.

## **MODUŁ IV: Organizacja wsparcia, aspekty formalne i prawne funkcjonowania pieczy zastępczej nad dzieckiem**

### **Komentarz dla prowadzącego:**

Zadaniem tego modułu szkolenia jest zapoznanie mentorów z systemem wspierania rodziny i pieczy zastępczej nad dzieckiem. Dzięki temu szkoleniu mentor zdobędzie wiedzę z zakresu organizacji, funkcjonowania, finansowania oraz form rodzin zastępczych, rodzinnych domów dziecka oraz instytucjonalnej pieczy zastępczej. Pozna również procedury postępowania w zakresie usamodzielniania się wychowanków. Pozyskana w tym zakresie wiedza będzie służyła mentorowi do wskazywania podopiecznemu odpowiednich kierunków działania w trakcie jego usamodzielniania, poszukiwania właściwego wsparcia wychowanka przy współpracy instytucji i organizacji działających na rynku lokalnym w celu pozyskania pracy, podjęcia dalszej nauki oraz ustalania i wdrażania zgodnie z wymogami ustawy indywidualnego programu usamodzielniania podopiecznego- wychowanka pieczy zastępczej.

### **Cele:**

- Wyposażenie kandydatów na mentorów w wiedzę i umiejętności związane z obowiązującym systemem wsparcia rodziny i pieczy zastępczej nad dzieckiem
- Przygotowanie kandydatów na mentorów do pracy z podopiecznymi w procesie ich usamodzielniania – prowadzenia indywidualnego programu usamodzielniania
- Wyposażenie kandydatów na mentorów w wiedzę o organizacji lokalnego systemu opieki nad dzieckiem oraz instytucji i organizacji wspierających lokalny system pieczy zastępczej.

### **Bloki tematyczne (pojęcia kluczowe):**

**Blok I. Wprowadzenie w problematykę pieczy zastępczej:** Przepisy prawne regulujące organizowanie rodzinnej pieczy zastępczej - Ustawa z dnia 09 czerwca 2010 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Warunki stosowania Ustawy: zasady i formy wspierania rodziny, formy sprawowania pieczy zastępczej, zasady umieszczania dziecka w pieczy zastępczej (1h)

**Blok II. Rodzinna piecza zastępcza - tworzenie, organizacja i funkcjonowanie:** kandydaci, szkolenia prawa i obowiązki. Rodziny zastępcze i ich rodzaje; Specyfika zawodowych rodzin zastępczych; Rodzinne domy dziecka jako rodzinna forma pieczy zastępczej; Rodziny pomocowe i wspierające; Zasady finansowania rodzinnej pieczy zastępczej (4h)

**Blok III. Instytucjonalna piecza zastępcza:** formy i zasady funkcjonowania; kwalifikacje i zadania osób prowadzących placówki (2h)

**Blok IV. Usamodzielnianie pełnoletnich wychowanków pieczy zastępczej:** definicja osoby usamodzielnianej; Aspekty prawne procesu usamodzielniania, rodzaje i zasady przyznawania pomocy (finansowanie), obowiązki osoby usamodzielnianej, opiekun usamodzielniania, indywidualny program usamodzielniania (5h)

**Blok V. Organizacja lokalnego systemu opieki nad dzieckiem:** współpraca z podmiotami prowadzącymi swoją działalność na rzecz wsparcia rodziny i systemu pieczy zastępczej w środowisku lokalnym; organizator rodzinnej pieczy zastępczej, sylwetka koordynatora, asystenta rodziny i pracownika socjalnego (1h)

**Blok VI. Funkcjonowanie pieczy zastępczej w innych krajach (1h).**

**Czas trwania:** 14 godzin



**Terminy i czas szkolenia:** do uzgodnienia; proponuje się co najmniej trzy spotkania raz lub dwa razy w tygodniu.

**Metody szkolenia:** Szkolenie prowadzone jest metodą seminaryjną lub warsztatową zakładającą aktywność uczestników: wykłady, ćwiczenia, dyskusja- z wykorzystaniem środków audiowizualnych.

**Formy:** indywidualne, grupowe

- 16 godzinne warsztaty

- konsultacje indywidualne, poradnictwo wg potrzeb uczestników.

**Miejsce szkolenia:** Fundacja Edukacji i Twórczości, sala szkoleniowa przystosowana do prowadzenia zajęć grupowych.

**Spodziewane efekty (standard osiągnięć):** po zakończeniu warsztatów mentorzy będą mieli wiedzę na temat jakie są uregulowania, systemowe, prawne, organizacyjne i finansowe systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej. Ugruntują swoją wiedzę w obszarach związanych z procesem usamodzielnienia się wychowanków. Będą potrafili opracować i wdrożyć z podopiecznym indywidualny plan usamodzielnienia. Będą przygotowani do podejmowania współpracy z instytucjami i organizacjami działającymi na rynku lokalnym na rzecz usamodzielnienia podopiecznych.

**Pomoce/środki dydaktyczne:** tablica lub plansza, konspekt-z zagadnieniami omawianymi na szkoleniu (do rozdania uczestnikom), przepisy prawne (ustawa szczegółowa, rozporządzenia wykonawcze do ustawy), prezentacja medialna założeń do ustawy, przykładowy indywidualny program usamodzielnienia wychowanka (rodziny zastępczej/placówki), papier, flamastry, rzutnik, laptop,

**Przebieg zajęć:**

1. Integracja grupy
2. Kontrakt na udział w szkoleniu
3. Wprowadzenie do tematu „Organizacja wsparcia, aspekty formalne i prawne funkcjonowania pieczy zastępczej nad dzieckiem”
4. Rozwinięcie tematu – część warsztatowa
5. Podsumowanie zajęć
6. Zadanie do wykonania
7. Ewaluacja zajęć warsztatowych/częściowa
8. Zakończenie spotkania

**Literatura pomocnicza:**

-Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. Nr 149, poz. 887, z późn. zm.).Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2011 r. w sprawie instytucjonalnej pieczy zastępczej (Dz. U. Nr 292, poz. 1720)

**MODUŁ V: Praca metodą projektu**

**Komentarz dla prowadzącego:** Moduł powinien być realizowany w oparciu o dostępną wiedzę teoretyczną z dziedziny zarządzania projektami oraz w oparciu o doświadczenia prowadzącego szkolenia.

**Cele:**

- nabycie umiejętności tworzenia projektów;
- nabycie wiedzy na temat praktycznych aspektów wykorzystania metody projektów w pracy mentora;

- nabycie wiedzy oraz praktycznych umiejętności dotyczących tworzenia projektów społecznych oraz zarządzania nimi;
- nabycie umiejętności tworzenia budżetu projektu;
- zapoznanie się z możliwościami pozyskiwania środków na działania podopiecznego i mentora.

### **Bloki tematyczne (pojęcia kluczowe):**

**Blok I – Diagnostowanie potrzeb mentora i środowiska lokalnego** – metody diagnozy, formułowanie celów projektu w odniesieniu do potrzeb (4h)

**Blok II – Konstruowanie projektu** – harmonogram działań, rezultaty realizowanych działań, wskaźniki oraz sposób pomiaru i monitoringu (6h)

**Blok IV - Tworzenie budżetu** – wycena, konstruowanie budżetu (4h)

**Blok V – Możliwości pozyskania środków na realizację projektów, zarządzanie projektem** – dostępne źródła finansowania, zarządzanie, nadzorowanie (2h)

**Czas trwania:** 16 godzin

**Terminy i czas szkolenia:** do uzgodnienia; proponuje się co najmniej trzy spotkania raz lub dwa razy w tygodniu; 4-6 godzin na poszczególne zajęcia w zależności od potrzeb i doświadczenia uczestników, konsultacje indywidualne wg potrzeb uczestników

**Metody:** burza mózgów, dyskusja, sytuacja problemowa, wykład, warsztaty, prezentacje multimedialne, zadania do indywidualnego wykonania, praca w małych grupach, burze mózgów, projekcje plastyczne.

**Formy:** indywidualne, grupowe

- 16 godzinne warsztaty

- konsultacje indywidualne, poradnictwo wg potrzeb uczestników.

**Miejsce szkolenia:** Fundacja Edukacji i Twórczości, sala szkoleniowa przystosowana do prowadzenia zajęć grupowych

### **Spodziewane efekty (standard osiągnięć):**

W ramach modułu uczestnicy zdobędą i pogłębią wiedzę na temat pracy metodą projektów oraz zarządzania nimi. Podejmą próbę z diagnozowania potrzeb mentora na potrzeby projektu. Nauczą się formułowania problemów. Poznają zasady formułowania celów projektu, określania działań i ich rezultatów oraz potencjalne źródła finansowania projektów realizowanych przez wolontariuszy.

**Pomoce/środki dydaktyczne:** tablica lub plansza, kartki dla każdego ucznia, małe luźne karteczki; papier, flamastry, rzutnik, laptop, dostępne formularze wniosków o dofinansowanie.

### **Przebieg zajęć:**

1. Integracja grupy
2. Kontrakt na udział w szkoleniu
3. Wprowadzenie do tematu „Praca metodą projektu”
4. Rozwinięcie tematu – część warsztatowa
5. Podsumowanie zajęć
6. Zadanie do wykonania
7. Ewaluacja zajęć warsztatowych/częściowa
8. Zakończenie spotkania

### **Literatura pomocnicza:**

Publikacje Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji - Narodowej Agencji Programu "Młodzież w działaniu" dostępne na stronie internetowej [www.mlodziej.org.pl](http://www.mlodziej.org.pl):

1. *Ewaluacja w pracy metodą projektu pakiet edukacyjny PAJP część 4*. Publikacja ta jest owocem czwartego spotkania Pozaformalnej Akademii Jakości Projektu. Przedstawia ciekawe metody ewaluacji projektu oraz zapoznaje czytelnika z podstawową wiedzą na temat pojęcia ewaluacji, która jest bardzo ważnym elementem projektów młodzieżowych.

2. *Zarządzanie projektem - Pakiet szkoleniowy 3*. Publikacja ta opisuje budowę projektu młodzieżowego oraz podaje liczne wskazówki jak go zrealizować. Jest doskonałą kwintesencją tego jak powinny być realizowane projekty młodzieżowe.

3. *Fundusze i zarządzanie finansami - Pakiet szkoleniowy 9*. Kompendium źródeł finansowania oraz zarządzania finansami i relacjami.

4. *Zarządzanie organizacją - Pakiet szkoleniowy 1*. Pakiet szkoleniowy dla trenerów, pracowników i osób zarządzających międzynarodowymi organizacjami młodzieżowymi.

### **Kompetencje trenera:**

Doświadczenie w przygotowywaniu projektów i zarządzaniu nimi, umiejętności nauczania i prowadzenia zajęć edukacyjnych.

### **III. MODEL FUNKCJONOWANIA OŚRODKA KONSULTACYJNO-SZKOLENIOWEGO (OKS)**

#### **1. DEFINICJA OKS**

Ośrodek Konsultacyjno Szkoleniowy to model innowacyjnego ośrodka prowadzącego działania w zakresie podnoszenia jakości funkcjonowania rodzinnych form opieki zastępczej w Mieście Białymstoku.

#### **2. CEL DZIAŁANIA OKS**

Celem Ośrodka Konsultacyjno Szkoleniowego jest udzielanie specjalistycznej, kompleksowej i wszechstronnej pomocy osobom, opiekunom rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka sprawujących rodzinną pieczę zastępczą nad dziećmi pozbawionymi opieki rodzicielskiej. Celem Ośrodka jest również prowadzenie działań informacyjnych i edukacyjnych, upowszechniających wiedzę wśród społeczności lokalnej na temat rodzinnej pieczy zastępczej.

Działania Ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego nakierowane są na pomoc mi.in. w problemach:

- I. Dzieci i młodzieży –podopiecznych rodzinnej i instytucjonalnej pieczy zastępczej w radzeniu sobie z ich problemami : emocjonalnymi, zaburzenia zachowania
- II. Opiekunów rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka w radzeniu sobie w sytuacjach kryzysowych, budowaniu więzi pomiędzy opiekunami i dziećmi, radzeniu sobie z problemami wychowawczymi, organizacyjnymi, prawnymi w zapobieganiu problemu wypalenia zawodowego.
- III. Otoczenia –w edukacji, w budowaniu lokalnego systemu wsparcia rodzinnej i instytucjonalnej pieczy zastępczej.

Działaniami OKS docelowo objęte będą także osoby bezpośrednio pracujące z młodzieżą defaworyzowaną.

#### **3. ODBIORCY WSPARCIA W RAMACH OKS**

Odbiorcami działań prowadzonych przez oks są:

1. spokrewnione, zawodowe i niezawodowe rodziny zastępcze,
2. opiekunowie rodzinnych domów dziecka,
3. rodziny pomocowe,
4. dzieci i młodzież umieszczone w rodzinnych formach pieczy zastępczej i dzieci biologiczne rodzin sprawujących pieczę zastępczą,
5. nauczyciele pedagogzy, wychowawcy w szkołach przedszkolach, pracownicy socjalni, asystenci rodzin, koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej, pracownicy organizacji pozarządowych.
6. osoby pracujące z młodzieżą defaworyzowaną

#### **4. OPIS GRUPY DOCELOWEJ**

Ustawa z dnia 09 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. nr 149, poz.887 z późn.zm.) wprowadziła nowy podział form rodzinnej pieczy zastępczej. Należą do nich rodziny zastępcze spokrewnione, które tworzą małżonkowie lub osoby niepozostające w związku małżeńskim tj. wstępni lub rodzeństwo dziecka, rodziny zastępcze zawodowe i niezawodowe tworzone przez osoby obce, w tym zawodowe pełniące funkcję pogotowia rodzinnego i zawodowe specjalistyczne oraz rodzinne domy dziecka.

Rodzina zastępcza oraz rodzinny dom dziecka zapewniają dziecku całodobową opiekę i wychowanie w szczególności traktując dziecko w sposób sprzyjający poczuciu i wartości osobowej, zapewniając dostęp do przysługujących świadczeń zdrowotnych, zapewniając kształcenie, wyrównywanie braków rozwojowych i szkolnych, zapewniając rozwój uzdolnień i zainteresowań, zaspokajając jego potrzeby emocjonalne, bytowe, rozwojowe, społeczne oraz religijne, zapewniając ochronę przed arbitralną lub bezprawną ingerencją w życie prywatne dziecka, umożliwiając kontakt z rodzicami i innymi osobami bliskimi, chyba że sąd postanowi inaczej.



W rodzinach zastępczych i rodzinnych domach dziecka na terenie miasta Białegostoku w 2012 r. funkcjonuje 213 rodzin zastępczych wśród nich 154 to rodziny zastępcze spokrewnione (liczba dzieci 198 w wieku od 1 roku życia do 20 roku życia), 53 rodziny niezawodowe (liczba dzieci 70 w wieku od 2 roku życia do 21 roku życia), 4 rodziny zawodowe wielodzietne (liczba dzieci 14 w wieku od 2 roku życia do 13 roku życia), 1 specjalistyczna rodzina zawodowa (liczba dzieci 3 w wieku od 8 do 15 lat), 1 rodzina zawodowa o charakterze pogotowia rodzinnego zmienna liczba dzieci w chwili obecnej 1 dziecko w wieku 3 lat). W większości są to osoby pozostające w związkach małżeńskich, przeciętna wieku od 21- do 71 i więcej lat. Większość z nich nie posiada wykształcenia wyższego, jedynie średnie lub zasadnicze zawodowe.

Od wielu lat na terenie Miasta Białegostoku funkcjonują również 2 rodzinne domy dziecka, w których w tym samym czasie może przebywać łącznie nie więcej niż 8 dzieci oraz osoby, które osiągnęły pełnoletniość przebywające w pieczy zastępczej. Łączna liczba dzieci umieszczona w obu rodzinnych domach dziecka wynosi obecnie 13 dzieci w wieku od 8 do 22 lat. W jednym z nich zamieszkuje rodzeństwo tj. 4 dzieci. W drugim rodzinnym domu dziecka obecnie przebywa 8 dzieci, jedno z nich posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wiek dzieci kształtuje się od 11 roku życia do 17 roku życia.

Rodzinny dom dziecka jest placówką rodzinną, która pod względem wychowawczym przypomina rodzinę wielodzietną. Rodzinny Dom Dziecka zapewnia dzieciom całodobową opiekę i wychowanie w warunkach zbliżonych do domu rodzinnego do czasu powrotu dziecka do rodziny biologicznej, umieszczenia go w rodzinie adopcyjnej lub jego usamodzielnienia. Ze względu na zasady tworzenia i finansowania jest to forma opieki zaliczana do placówek opiekuńczo - wychowawczych, gdzie do prowadzenia Domu zatrudniany jest dyrektor placówki. Rodzinne Domy Dziecka organizowane są w mieszkaniach będących własnością samorządów lokalnych lub prywatnych mieszkaniach osób prowadzących dom. W rodzinnym domu zatrudnionych jest, w zależności od ilości dzieci, jedno lub dwoje prowadzących dom.

Funkcjonujące w Mieście Białymstoku rodziny zastępcze i dwa rodzinne domy dziecka wychowują dzieci z rodzin rozbitych, niewydolnych wychowawczo, ofiary przemocy, zaniedbania, posiadające bariery edukacyjne o zaburzonych relacjach rodzinnych, reprezentujące postawę społecznego wyobcowania, chwiejność nastroju, wybuchy agresji, wycofanie się, apatię trudności adaptacji w grupie. Są to dzieci, trudne sięgające po alkohol, papierosy substancje psychoaktywne. Często uciekające z lekcji, mijające się z prawdą.

Rodziny zastępcze oraz prowadzący rodzinny dom dziecka korzystają głównie ze wsparcia finansowego, które zapewnia im ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Na każde umieszczone dziecko w rodzinie w przypadku umieszczenia dziecka w rodzinie spokrewnionej przeznaczona jest kwota w wysokości 660 zł miesięcznie, 1000 zł miesięcznie w przypadku dziecka umieszczonego w rodzinie zastępczej zawodowej, niezawodowej lub rodzinnym domu dziecka. Wysokość świadczenia, o którym mowa wyżej pomniejszana jest o kwotę nie wyższą niż 50 % dochodu dziecka, nie więcej jednak niż 80 % wskazanej powyżej kwoty. Dochodem dziecka są alimenty, renta rodzinna oraz uposażenie rodzinne. Dodatkowo rodzinie zastępczej i zawodowej rodzinie zastępczej oraz prowadzącemu rodzinny dom dziecka na dziecko legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub znacznym albo umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz na dziecko umieszczone na podstawie ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich przysługuje dodatek nie niższy niż kwota 200 złotych miesięcznie na pokrycie zwiększonych kosztów utrzymania dziecka w rodzinie. Ponadto rodziny zastępcze oraz rodzinne domy dziecka mogą uzyskać raz w roku dofinansowanie do wypoczynku letniego zgodnie z miejscem zamieszkania dziecka w wieku od 6 do 18 lat, jednorazowego świadczenia na pokrycie niezbędnych wydatków związanych z potrzebami przyjmowanego dziecka do rodziny, wydatków związanych z wystąpieniem zdarzeń losowych, lub innych zdarzeń mających wpływ na jakość sprawowanej opieki. Rodzina zastępcza zawodowa i niezawodowa może również otrzymywać środki finansowe na utrzymanie lokalu mieszkalnego w budynku wielorodzinnym lub domu jednorodzinnym. Funkcjonujące na terenie miasta Białegostoku rodziny zastępcze zawodowe i prowadzący rodzinne domy dziecka oraz rodzina zastępcza zawodowa pełnią funkcję

pogotowia rodzinnego otrzymują za swoją pracę wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż kwota 2000 zł miesięcznie.

## **5. PRAWNE UWARUNKOWANIA DZIAŁALNOŚCI OŚRODKA KONSULTACYJNO SZKOLENIOWEGO**

Ośrodek konsultacyjno-szkoleniowy powołany przez Fundację Edukacji Twórczości we współpracy z Urzędem Miasta Białegostoku będąc w strukturach Fundacji działa na podstawie:

1. Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 09 czerwca 2011 r. (Dz.U. Nr 149, poz. 887 z późn. zm) w zakresie dotyczącym wspierania rodzinnej pieczy zastępczej.
2. Innych przepisów dotyczących wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej,
3. Statutu Fundacji,
4. Regulaminu Organizacyjnego Ośrodka.

W sytuacji kiedy Ośrodek miałby być samodzielną jednostką organizacyjną nie pozostającą w strukturach Fundacji, wówczas działałby na podstawie swojego statutu i regulaminu porządkowego.

**Działania Ośrodka wpisują się w „Miejską Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych Miasta Białegostoku na lata 2011-2020”;** Cel strategiczny: Rodzina – najlepszym środowiskiem rozwoju; Priorytet: Rozwój i promocja rodzinnych form zastępczej opieki nad dzieckiem; Kierunki działania : Wsparcie rodzin zastępczych w wypełnianiu funkcji opiekuńczych i wychowawczych.

## **6. ZAKRES DZIAŁANIA OŚRODKA - OFERTA OKS**

W ramach projektu zrealizowanych zostanie min. 130 godzin dydaktycznych różnych form wsparcia skierowanych do osób bezpośrednio pracujących z wychowankami pieczy zastępczej i ich podopiecznych, w tym przede wszystkim do opiekunów rodzinnych form opieki zastępczej. Wstępnie projekt zakłada realizację 80 godz. dydaktycznych szkoleń specjalistycznych z zakresu pracy z dzieckiem przejawiającym różnego rodzaju zaburzenia oraz podnoszącymi kompetencje wychowawcze opiekunów oraz 50 godzin dydaktycznych specjalistycznych konsultacji indywidualnych. Elastyczna forma działania oks zakłada dostosowywanie oferty do potrzeb beneficjentów, co oznacza iż w ramach zakładanych 130 godzin możliwe są przesunięcia pomiędzy różnymi formami wsparcia. W ramach form grupowych przewidziana jest organizacja superwizji – która w badaniach została wskazana jako jedna z najbardziej pożądanых form pomocy. Wstępne założenia wniosku o dofinansowanie dotyczyły organizacji w wyjazdów integracyjnych dla opiekunów rodzinnych form pieczy zastępczej, które połączone były by ze szkoleniami/warsztatami podnoszącymi ich kompetencje. Dyskusje panelowe z udziałem grupy docelowej wskazały, iż organizacja tego typu formy wsparcia może napotkać poważne ograniczenia. Problemem jest zapewnienie opieki dla dzieci na czas wyjazdu opiekunów. Ponadto biorąc pod uwagę niską aktywność rodzin zastępczych spokrewnionych (która to forma dominuje w rodzinne j pieczy zastępczej Białegostoku) w korzystaniu z dostępnych form wsparcia, można założyć iż propozycja wspólnego wyjazdu może spotkać się z ich niechęcią i oporem. Stąd dopuszczamy możliwość organizacji stacjonarnych spotkań integracyjnych, na etapie testowania (spotkania połączone ze wspólnym gotowaniem, zajęcia rękodzielnicze) dla całych rodzin, których celem będzie zbliżenie do siebie ich członków oraz rozładowanie napięcia i wzmocnienie relacji poprzez wspólna aktywność. Zaoszczędzone środki mogą zostać przesunięte na organizację dodatkowych godzin wsparcia, w postaci np. superwizji (ok. 100 godzin), co nie wpłynie jednocześnie na całkowitą wartość projektu. Decyzje co do wyboru i liczby poszczególnych form wsparcia zostaną podjęte przez koordynatora Oks we współpracy z zespołem zarządzającym projektem, po konsultacjach z przedstawicielami grup docelowych i w efekcie bieżącej obserwacji. W ramach działań edukacyjnych skierowanych do otoczenia zrealizowanych zostanie 30 godz. dydaktycznych (szkolenia, rady szkoleniowe, spotkania informacyjne) – forma zostanie dostosowana do możliwości i potrzeb grup potencjalnych odbiorców. Docelowo działania oks obejmują następujące formy wsparcia:

1. pomoc i wsparcie, wzmocnienie kompetencji, podnoszenie kwalifikacji oraz przeciwdziałanie zjawisku wypalenia zawodowego spokrewnionych, zawodowych i niezawodowych rodzin zastępczych, opiekunów rodzinnych domów dziecka i rodzin pomocowych,
2. prowadzenie poradnictwa i terapii na rzecz osób sprawujących rodzinną pieczę zastępczą i ich dzieci oraz dzieci umieszczonych w pieczy zastępczej,
3. organizowanie dla rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka spotkań mających na celu wymianę ich doświadczeń oraz zapobieganie izolacji,
4. prowadzenie działań edukacyjnych (szkoleniowo-informacyjnych) z zakresu pieczy zastępczej, skierowanych do nauczycieli, pedagogów, wychowawców w szkołach, przedszkolach, pracowników socjalnych, asystentów rodziny, koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, pracowników organizacji pozarządowych z terenu Miasta Białegostoku.
5. Diagnozę i monitoring sytuacji odbiorców pomocy /wsparcia proponowanego przez oks.
6. Inne formy wsparcia: spotkania integracyjne (integracyjno-szkoleniowe) dla dzieci i opiekunów
7. Stała współpraca z przedstawicielami lokalnego biznesu, Centrum Mentoringu i Wolontariatu Fundacji edukacji i Twórczości i innymi ngo w celu tworzenia i wspierania lokalnej współpracy na rzecz aktywizacji wychowanków pieczy zastępczej.

## 7. KOMPETENCJE OSÓB ZATRUDNIONYCH W OKS

W oks zatrudnieni będą :

- koordynator OKS- 1 osoba
- konsultanci – co najmniej 3 osoby: psycholog, seksuolog, doradca zawodowy, psychiatra (w zależności od potrzeb)
- trenerzy - liczba osób w zależności od potrzeb
- psycholog, terapeuta-2 osoby

### Kadra zatrudniona w OKS posiada:

- min. 3-letnie udokumentowane doświadczenie w prowadzeniu szkoleń, konsultacji z zakresu problematyki odpowiadającej tematycznie zagadnieniom, z których będzie prowadzone szkolenie lub konsultacje oraz co najmniej 3 letnią praktykę w pracy z dziećmi i rodziną .
- ukończone jednolite studia magisterskie lub studia drugiego stopnia z zakresu problematyki odpowiadającej tematycznie zagadnieniom, z których będzie prowadzone szkolenie, konsultacje
- szkolenia, konsultacje mogą prowadzić osoby nie spełniające wymagań j.w, jeżeli osoby te posiadają:

### KOORDYNATOR OKS

- ▲ wykształcenie wyższe z zakresu psychologia, pedagogika, socjologia, praca socjalna, nauki o rodzinie
- ▲ doświadczenie w zarządzaniu,
- ▲ najomość specyfiki funkcjonowania opieki zastępczej.

### Zakres zadań:

- ▲ dotarcie z ofertą oks bezpośrednio do rodzin zastępczych zwłaszcza rodzin spokrewnionych poprzez osobisty kontakt,
- ▲ koordynacja działań zespołu specjalistów pracujących w oks
- ▲ współpraca z organizatorem i koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej w Białymstoku
- ▲ prowadzenie dokumentacji dotyczącej działalności oks
- ▲ opracowanie harmonogramu i organizacja szkoleń, konsultacji, poradnictwa –roczny plan pracy Ośrodka
- ▲ pozyskiwanie środków finansowych na działalność oks

- ▲ organizacja imprez integracyjnych dla uczestników
- ▲ nadzór nad prawidłowym wydatkowaniem środków przeznaczonych na działalność OKS,
- ▲ współpraca z innymi instytucjami i organizacjami lokalnymi w zakresie działań prowadzonych przez oks.

#### **KONSULTANCI**

- ▲ wykształcenie wyższe specjalistyczne, wskazane dodatkowe specjalizacje w zakresie udzielanych konsultacji,
- ▲ doświadczenie w pracy konsultanta
- ▲ znajomość specyfiki funkcjonowania opieki zastępczej

#### **Zakres zadań:**

- ▲ prowadzenie konsultacji: indywidualnych lub grupowych,
- ▲ wspieranie i fachowe wspomaganie rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka w wybranych, ważnych dla rodzin i dzieci obszarach funkcjonowania rodziny,
- ▲ kompletowanie, prowadzenie i przechowywanie dokumentacji z przeprowadzonych konsultacji.

#### **TRENERZY**

- ▲ wykształcenie wyższe specjalistyczne, wskazane dodatkowe specjalizacje z zakresu prowadzonych przez siebie szkoleń.
- ▲ doświadczenie w pracy trenera,
- ▲ znajomość specyfiki funkcjonowania opieki zastępczej

#### **Zakres zadań:**

- ▲ prowadzenie szkoleń, prelekcji, pogadanek z rodzinami oraz osobami i instytucjami wspierającymi pieczę zastępczą
- ▲ zaangażowanie w realizację postawionych mu zadań
- ▲ kompletowanie, prowadzenie i przechowywanie dokumentacji z przeprowadzonych szkoleń.

### **8. ORGANIZACJA PRACY OKS**

1. Ośrodek pracuje uwzględniając zapisy ustawy o wspieraniu rodziny i systemu pieczy zastępczej w części dotyczącej wsparcia rodzinnej pieczy zastępczej oraz wytyczne i zalecenia Zarządu Fundacji Edukacji Twórczości w Białymstoku.
2. Ośrodek pracuje w oparciu o regulamin pracy oraz harmonogramy miesięczne
3. Nadzór merytoryczno-programowy nad prawidłowym funkcjonowaniem ośrodka sprawuje Zarząd Główny Fundacji Edukacji Twórczości w Białymstoku oraz Departament Spraw Społecznych Urzędu Miejskiego w Białymstoku, który przynajmniej jeden raz w roku ocenia jego funkcjonowanie i zatwierdza szczegółowy arkusz organizacyjny ośrodka.
4. Liczbę pracowników ustala koordynator z uwzględnieniem merytorycznych potrzeb i możliwości finansowych ośrodka.
5. Pracą trenerów, konsultantów, superwizorów, terapeutów kieruje koordynator ośrodka.
6. Koordynator ustala wszystkim specjalistom zatrudnionym w Ośrodku szczegółowy przydział czynności i obowiązków pracowniczych.
7. Harmonogram pracy ustala koordynator oks informując stosowne osoby i podmioty na stronie internetowej Ośrodka.

### **9. DOKUMENTACJA.**

1. Ośrodek prowadzi dokumentację wg wzorów zatwierdzonych przez Zarząd Fundacji.

#### **Dokumentację ośrodka stanowią:**

- a/ harmonogram działań prowadzonych przez Ośrodek: szkoleń, konsultacji, porad, terapii, zajęć grupowych, superwizji, spotkań integracyjnych,
- b/ listy obecności,
- c/ rejestr prowadzonych szkoleń oraz wydawanych zaświadczeń (certyfikatów) kwalifikacyjnych po zakończeniu szkolenia,
- d/ ankiety ewaluacyjne z podsumowania szkoleń,



- e/ rejestr przeprowadzonych konsultacji,
- f/ karty konsultacji indywidualnych,
- g/ dokumentacja grup : lista obecności, karta pracy grupowej, konspekt zajęć,
- h/ ankieta ewaluacyjna ( po rocznej pracy z rodzinami dotycząca efektów wsparcia ),
- i/ sprawozdania, analizy, raporty, opracowania merytoryczne, statystyczne i inne.

## 10. WSPÓLPRACA LOKALNA

**Ośrodek konsultacyjno-szkoleniowy aby w pełni realizować swoje działania będzie podejmował współpracę z organizacjami i instytucjami lokalnym m.in. z:**

- 1) **Miejskim Ośrodkiem Pomocy Rodzinie w Białymstoku** współpracując z Zespołem Opieki nad Dzieckiem i Rodziną, koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej oraz zespołami pracowników socjalnych pod kątem prowadzenia rekrutacji rodzin i osób do udziału w działaniach oferowanych przez Ośrodek. Pod kątem diagnozowania problemów beneficjentów OKS służących do zaplanowania odpowiedniej formy pomocy w postaci szkolenia, konsultacji, terapii, warsztatów czy superwizji .
- 2) **lokalnym biznesem** pod kątem aktywizowania młodzieży usamodzielniającej się w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy.
- 3) **szkolami, przedszkolami, placówkami wsparcia dziennego** w zakresie promowania pieczy zastępczej i rodzicielstwa zastępczego w Mieście Białymstoku oraz promowania pracy i działalności Ośrodka Konsultacyjno Szkoleniowego.
- 4) **organizacjami pozarządowymi** działającymi na rynku lokalnym pod kątem wsparcia OKS trenerami pracującymi dla Ośrodka oraz ofertami działań pomocowych w stosunku do osób korzystających z OKS w tym młodzieży usamodzielniającej się.
- 5) **innymi instytucjami** działającymi na terenie naszego miasta działającymi na rzecz pomocy rodzinie i dziecku.

## 11. REZULTATY DZIAŁALNOŚCI OKS

- ♣ podniesienie umiejętności wychowawczych wśród opiekunów dzieci w rodzinach zastępczych i rodzinnych domach dziecka,
- ♣ nabycie przez rodziny zastępcze umiejętności porozumiewania się z tzw. „dzieckiem trudnym”,
- ♣ zwiększenie liczby osób w tym mentorów, instytucji wspomagających rodziny, organizacji pozarządowych działających na rynku lokalnym posiadających wiedzę w zakresie pieczy zastępczej,
- ♣ zwiększenie liczby rodzin korzystających z profesjonalnej i kompleksowej pomocy specjalistycznej,
- ♣ podniesienie kompetencji osób z otoczenia podopiecznych pieczy zastępczej, w tym m.in. pracowników socjalnych, asystentów rodzin, koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, pracowników placówek oświatowych, pracowników ngo na temat sytuacji prawnej, psychologicznej, społecznej dziecka objętego pieczą zastępczą oraz skutecznych metod wsparcia
- ♣ integracja rodzin pieczy zastępczej
- ♣ włączenie opiekunów pieczy zastępczej i wspieranых rodzin w aktywne uczestniczenie w życiu publicznym

### Wskaźniki pomiaru:

- ♣ Liczba osób –opiekunów i dzieci tworzących rodziny zastępcze i rodzinne domy dziecka korzystających z oferty OKS
- ♣ Ilość przeprowadzonych szkoleń, warsztatów, konsultacji
- ♣ Ilość wydanych zaświadczeń po przeprowadzonych szkoleniach
- ♣ Liczba pracowników instytucji pomocy, oświaty, organizacji pozarządowej korzystająca z oferty edukacyjnej oks
- ♣ Liczba rodzin i dzieci uczestniczących w warsztatach integrujących rodzinę.

## 12. KOSZTY I FINANSOWANIE

Działalność ośrodka konsultacyjno-szkoleniowego może być finansowana z dotacji dla placówek niepublicznych na zasadzie zlecenia realizacji zadania przez jednostkę samorządu terytorialnego z zakresu wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej uczestnicząc w otwartym konkursie ofert. Dopuszcza się również pozyskiwanie środków finansowych z budżetu państwa, funduszy unijnych, oraz z odpłatności za usługi świadczone przez ośrodek, przy czym wysokość odpłatności nie może przewyższać kosztów faktycznie poniesionych w danej sprawie.

## 13. MONITORING I EWALUACJA

Monitoring jest stałym procesem obserwacji realizacji założonego celu. Polega na bieżącej analizie postępów w osiąganiu założeń strategicznych oks, składającej się z kilku etapów, takich jak: zbieranie danych i informacji, analiza danych i informacji, przygotowywanie raportów, ocena wyników oraz ich porównanie z przyjętymi normami.

W przypadku OKS monitoringiem będą objęte działania prowadzone przez Ośrodek polegające na udzieleniu pomocy i skuteczności wsparcia rodzinnych form pieczy zastępczej funkcjonujących na terenie Miasta Białegostoku.

Monitoring prowadzony będzie raz w roku na poziomach: organizacyjnym, merytorycznym i finansowym w formie raportu monitoringowego, sporządzonego przez koordynatora oks w oparciu o następujące wskaźniki:

- ▲ ilość propozycji szkoleniowych kierowanych do rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka oraz instytucji wspomagających
- ▲ ilość przeprowadzonych konsultacji,
- ▲ ilość superwizji,
- ▲ liczba osób uczestniczących w superwizji,
- ▲ udział podmiotów współpracujących z oks na rzecz podnoszenia jakości pieczy zastępczej

Raport monitoringowy raz w roku będzie przedstawiany Zarządowi Fundacji oraz w sytuacji dofinansowywania Ośrodka przez jednostkę samorządu terytorialnego również przy rozliczeniu rocznym, raport przekazywany będzie jednostce dotującej.

Trafność każdego przedsięwzięcia należy poddać ocenie dlatego obok prowadzonego monitoringu, proces realizacji działań OKS będzie podlegał ewaluacji.

Ewaluacja i ocena to pojęcia bliskie sobie, ale nie równoznaczne. Ewaluacja bliższa jest badaniu jakości, niż ocenie szczegółowych osiągnięć. Przeprowadza się ją w różnych formach realizacji przedsięwzięcia poprzez ankiety, wywiady, obserwacje. Dzięki niej możemy określić związek między sposobami i warunkami działania oks, a końcowymi wynikami, możemy sprawdzić, czy spełnione zostały oczekiwania organizatorów i uczestników przedsięwzięcia oraz lepiej planować dalsze działania. Celem ewaluacji naszego ośrodka są następujące stwierdzenia:

- ▲ Czy ośrodek stwarza możliwości postępu w rozwoju wiedzy i umiejętności uczestników w zakresie rodzinnej pieczy zastępczej ?
- ▲ Czy działania ośrodka wpłynęły na poprawę funkcjonowania rodzinnych form opieki zastępczej na terenie miasta Białegostoku (sytuację rodzin zastępczych, rodzinnych domów dziecka i ich wychowanków) ?
- ▲ Które metody pracy prowadzone w ramach oferty oks, dały oczekiwane rezultaty, a które należy zmienić ?
- ▲ W jakim stopniu warunki bazowe, wyposażenie w sprzęt i pomoce dydaktyczne, organizacja pracy gwarantują realizację założonych celów?

Lider projektu

**Fundacja Edukacji i Twórczości:**

.....  
Imię, nazwisko, funkcja, podpis osób  
upoważnionych do reprezentacji

Partner projektu

**Miasto Białystok:**

.....  
Imię, nazwisko, funkcja, podpis osób  
upoważnionych do reprezentacji