

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

PI Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku

Raport z badania ewaluacyjnego zrealizowanego na zlecenie
Fundacji Edukacji i Twórczości

Białystok, listopad 2013 r.

dr Małgorzata Dmochowska
dr Agnieszka Maślowiecka
mgr Magdalena Olszewska



MDM – BADANIA i GRY SPOŁECZNE

ul. Parkowa 3/18
15-224 Białystok
www.mdm-badania.pl
biuro@mdm-badania.pl

Strona 1

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1. Wstęp	3
2. Metodologia badania	4
2.1. Przedmiot ewaluacji	4
2.2. Próba badawcza	5
2.3. Metody badawcze	7
2.4. Cele badawcze	12
2.5. Organizacja badania	13
3. Desk research	14
3.1. Definicja pieczy zastępczej	14
3.2. Akty prawne	14
3.3. Organizacje trzeciego sektora wspierające pieczę zastępczą	17
3.4. Stereotypy	19
3.5. Potrzeby opiekuńcze dzieci	20
3.6. Nowe trendy w pieczy zastępczej	21
3.7. Realizacja ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej	25
3.8. Ewaluowany projekt a trendy w pieczy zastępczej	26
3.9. Mentoring	27
4. Wyniki badania	29
4.1. Perspektywa koordynatorów i ekspertów w projekcie	29
4.2. Perspektywa mentorów	34
4.3. Perspektywa wychowanków objętych mentoringiem	42
4.4. Perspektywa wychowanków nieobjętych mentoringiem	58
4.5. Perspektywa osób objętych edukacją OKS	65
4.6. Perspektywa osób objętych wsparciem OKS	77
5. Wnioski	85
6. Podsumowanie	89
7. Rekomendacje	90
8. Bibliografia	97
9. Przykładowe narzędzia badawcze	98

1. Wstęp

Projekt „*PI Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku*” zrealizowany przez Fundację Edukacji i Twórczości w partnerstwie z Miastem Białystok został stworzony jako próba zaradzenia problemowi zbyt niskiej jakości pieczy zastępczej w Polsce oraz jej nieprzystosowania do obecnych warunków. Instytucje, które powinny skutecznie wprowadzać w dorosłość dzieci niemogące liczyć w tej kwestii na biologicznych rodziców, zbyt często nie otaczają wychowanków dostatecznym wsparciem. Dzieci, zwłaszcza z publicznych placówek wychowawczych, mają niższe aspiracje oraz osiągają gorsze rezultaty w nauce, co utrudnia im odnalezienie się w dorosłym, samodzielnym życiu oraz wejście na rynek pracy. Izolacja od świata zewnętrznego oraz duża liczba podopiecznych w stosunku do personelu sprawiają, że młode osoby nie mają się z kim identyfikować i z kogo czerpać wzorców właściwego postępowania, co stanowi przeszkodę w osiągnięciu poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa. Z drugiej strony, brakuje rzetelnej wiedzy na temat dostępnych alternatywnych rozwiązań. Zakładanie rodzin zastępczych czy rodzinnych domów dziecka wciąż często wiąże się ze stereotypowym postrzeganiem jako chęć wzbogacenia się na nieszczęściu innych osób. Wskazuje to na potrzebę edukacji zarówno zainteresowanych taką aktywnością, jak i społeczeństwa.

Odpowiedź na pierwszy problem miał stanowić mentoring, czyli bezpośredni, regularny kontakt osoby starszej, bardziej doświadczonej życiowo, z podopiecznym oparty na stopniowo budowanym zaufaniu i więzi, ale również na autorytecie. Stworzenie Ośrodka Konsultacyjno-Szkoleniowego miało być natomiast potencjalnym źródłem rzetelnej wiedzy na temat pieczy zastępczej oraz centrum wymiany doświadczeń w tym zakresie.

2. Metodologia badania

Badanie odbywało się zgodnie z zaplanowanym uprzednio schematem. Precyzyjne określenie celów oraz najlepszych sposobów ich osiągnięcia umożliwiło sprawną realizację oraz dostarczenie użytecznych rekomendacji. Są one wskazówkami, które działania należy kontynuować, a które być może zmodyfikować, by efekty projektu były jak najlepsze.

2.1. Przedmiot ewaluacji

Ewaluacja dotyczyła dwóch głównych produktów wypracowanych w toku realizacji projektu:

- modelu mentoringu,
- modelu działania Ośrodka Konsultacyjno-Szkoleniowego (w skrócie OKS).

Ponieważ realizatorzy powzięli sobie za cel stworzenie wzorców możliwych do zastosowania na szerszą skalę – miasta, a docelowo również kraju, wiąże się to z koniecznością standaryzacji oraz uniwersalizacji narzędzi – powinny być one na tyle ogólne, by odpowiadały na potrzeby różnych instytucji pieczy zastępczej, a zarazem na tyle precyzyjne, by stanowić rzeczywiste wsparcie dla tego typu organizacji. Wymagania stawiane projektom współfinansowanym ze środków Unii Europejskiej, ale przede wszystkim dbałość realizatorów o wysoką jakość podejmowanych działań wiążą się z potrzebą ewaluacji podjętych działań i ich rezultatów.

Niezbędna jest próba odpowiedzi na pytania o:

1. trafność – czy produkty odpowiadają na realne potrzeby odbiorców?
2. efektywność – czy rezultaty działań są adekwatne do poniesionych nakładów?
3. skuteczność – do jakiego stopnia założone na etapie projektowania cele zostały osiągnięte?
4. użyteczność – w jakim stopniu produkty zostały wykorzystane przez adresatów?
5. trwałość – czy produkty mają szansę na wdrożenie na szerszą skalę?

2.2. Próba badawcza

Złożoność projektu oraz różnorodność osób w niego zaangażowanych wiązały się ze zróżnicowaniem próby badawczej. Kompletność analizy zapewniło porównanie odpowiedzi zarówno korzystających z podjętych działań (podopiecznych i przedstawicieli pieczy zastępczej oraz środowiska zewnętrznego: nauczycieli, pracowników socjalnych, reprezentantów organizacji pozarządowych), jak i ich nadawców: (koordynatora projektu, koordynatora i konsultantów OKS, koordynatora wolontariatu). Wreszcie, o zdanie zapytane zostały również osoby, które na projekt spoglądają z innej, szerszej perspektywy: eksperci z dużym zapleczem teoretycznym oraz kompetentni przedstawiciele Urzędu Miasta Białegostoku, posiadający wiedzę na temat planowanych kierunków rozwoju obszaru w zakresie pieczy zastępczej.

Moduł ilościowy, którego celem było uzyskanie zestandaryzowanych danych w postaci liczebności i odsetków może być zrealizowany jedynie w przypadku stosunkowo licznych zbiorów, z tego względu analizom statystycznym poddane zostały odpowiedzi wybranych podgrup, w skład których weszły: osoby objęte wsparciem OKS – 32 przedstawicieli rodzin zastępczych oraz 26 nauczycieli objętych ofertą edukacyjną. Przebadani zostali również wychowankowie pieczy zastępczej objęci mentoringiem, w projekcie brało udział 24 podopiecznych, jednakże w międzyczasie część się usamodzielniała, bądź nie chciała brać udziału w ewaluacji, w sumie zostało przebadanych 21 osób. Dodatkową podgrupę, swoisty punkt odniesienia, stanowili przedstawiciele młodzieży objętej pieczą zastępczą, którzy nie zostali zaangażowani w ewaluowany projekt. Umożliwiło to analizę porównawczą oraz oszacowanie efektów przedsięwzięcia (ang. *benchmarking*). W nomenklaturze z zakresu zarządzania określenie to dotyczy adaptowania dobrych praktyk zaczerpniętych od wiodących na rynku przedsiębiorstw czy instytucji, w celu polepszenia własnego funkcjonowania, przyjęto jednak, zgodnie z sugestią Zlecniodawcy, iż w tym przypadku istotna jest analiza porównawcza aktywności, planów i aspiracji wychowanków objętych mentoringiem na tle rówieśników, wobec których nie zastosowano tego typu wsparcia.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Zestawienie 1 Struktura podpróby ilościowej

Element próby	Liczba przypadków
osoby objęte wsparciem w ramach OKS	32
osoby objęte ofertą edukacyjną w ramach OKS	26
wychowankowie pieczy zastępczej objęci mentoringiem	21
wychowankowie nieobjęci mentoringiem	21
SUMA:	138

Moduł jakościowy zrealizowany został natomiast wśród reprezentantów wszystkich stron zaangażowanych w projekt, nawet gdy były to pojedyncze osoby, założeniem metod jakościowych jest bowiem dotarcie do różnorodnych punktów widzenia. Skupienie na szczegółach sprawia, że liczebność próby jakościowej musi być ograniczona, z tego powodu w toku realizacji projektu badawczego wyselekcjonowana została odpowiednia grupa badanych, których wypowiedzi reprezentują stanowiska poszczególnych stron. W toku ewaluacji przeprowadzono badania z następującą liczbą osób:

Zestawienie 2 Struktura podpróby jakościowej

Element próby	Liczba przypadków
osoby objęte ofertą edukacyjną w ramach OKS	4
osoby objęte wsparciem w ramach OKS	8
wychowankowie pieczy zastępczej objęci mentoringiem	13
Mentorzy	8
koordynatorzy projektu	2
koordynator wolontariatu	1
koordynator OKS	1
konsultanci OKS	3
superwizor mentorów	1
eksperti w projekcie	4
przedstawiciele JST	2
SUMA:	< 50

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

2.3. Metody badawcze

Celem analizy było dotarcie zarówno do obserwowalnych faktów, jak i opinii. Z drugiej strony uwzględniony został aspekt czasowy – analiza dotyczyła zarówno oceny stanu obecnego, jak i oczekiwań formułowanych wobec projektu. Uzyskaniu pełnego obrazu sytuacji służyła triangulacja metod, czyli zastosowanie różnych sposobów docierania do danych oraz ich analizy. W badaniu połączone zostały dwa podejścia: jakościowe – oparte na głębokim wglądzie w badaną rzeczywistość oraz skupieniu na różnorodności oraz ilościowe – dążące do uogólnień i syntetycznego przedstawienia opinii i postaw.

Ilościowe

Technika kwestionariuszowego wywiadu bezpośredniego (ang. *Pen and Paper Interview* – PAPI) polega na przeprowadzeniu z respondentem rozmowy zgodnie z dopasowanym do celów badania zestawem pytań. Do głównych zalet techniki należy przede wszystkim duża zwrotność kwestionariuszy w porównaniu z wywiadem telefonicznym, pocztowym lub internetowym (odmowa przez telefon jest łatwiejsza, a listy oraz *e-maile* w dużej części wypadków są ignorowane). W przypadku PAPI osoba przeprowadzająca wywiad nawiązuje bezpośredni kontakt z potencjalnym respondentem, który czuje się niejako zobowiązany do udzielenia odpowiedzi. Wywiad kwestionariuszowy należy do technik o wysokim stopniu standaryzacji. Ankieter zadaje każdemu respondentowi pytania w tej samej kolejności oraz formie, co zapewnia porównywalność uzyskanych odpowiedzi. W przypadku braku zrozumienia pytania, przeszkolony ankieter może udzielić niezbędnych wskazówek, co sprzyja uzyskaniu pełnego materiału badawczego.

Wadą wywiadu kwestionariuszowego, odnoszącą się jednak do wszystkich ilościowych metod badawczych, są utrudnienia w uzyskaniu pogłębionych, szczegółowych opinii – standaryzacja narzędzia sprawia, że możliwość swobodnej wypowiedzi respondenta jest niewielka. Oparcie dużej części analiz na pogłębiających materiał technikach jakościowych pozwoliło jednak na zminimalizowanie tej wady.

Wywiady kwestionariuszowe przeprowadzone zostały z trzema grupami respondentów:

- osoby objęte wsparciem OKS – opiekunowie, wychowankowie oraz dzieci biologiczne. Zrealizowano 32 ankiety;
- osoby objęte wsparciem edukacyjnym OKS 26 osób;

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

- wychowankowie objęci mentoringiem – grupa kluczowa w kontekście ewaluowanego projektu, udało się dotrzeć do 21 osób

Jakościowe

Podejście jakościowe otwarte jest na różnorodność interpretacji rzeczywistości. Opiera się na swobodnych wypowiedziach uczestników badanej rzeczywistości oraz stopniowym budowaniu atmosfery poufności i zaufania. Jest to szczególnie istotne w przypadku respondentów „trudnych” – nieufnych, doświadczonych życiowo oraz tematów drażliwych, dotyczących osobistych sfer. Skomplikowane opinie trudno jest dopasować do umieszczonej w kwestionariuszu z góry ustalonej odpowiedzi albo wyrazić w kilku słowach.

Selekcja badanych, którzy wzięli udział w części jakościowej analiz, oparta została na założeniu dążenia do jak największego zróżnicowania osób wyrażających swoje opinie. Zróżnicowanie to dotyczyło przede wszystkim charakterystyk demograficznych, takich jak płeć i wiek – model powinien być dopasowany do potrzeb szerokiej grupy odbiorców, ale także co chyba najistotniejsze, w oparciu o chęć udziału w pogłębionym badaniu i kompetencje komunikacyjne – co jak się okazało miało szczególnie istotne znaczenie w przypadku wychowanków. Uczestnictwo w badaniu musiało być dobrowolne, z jednej strony ze względu na etykę badawczą, a z drugiej – w celu zapewnienia wysokiej jakości danych.

IDI

Indywidualny wywiad pogłębiony (ang. *Individual In-Depth Interview* – IDI) wzoruje się na podstawowej formie interakcji społecznej – rozmowie. Jego celem jest otrzymanie od respondenta informacji, które pozwolą dowiedzieć się, w jaki – indywidualny – sposób rozumie on swój świat. Intymna atmosfera, gwarancja poufności oraz fakt, że badacz wywodzi się spoza środowiska respondenta sprzyjają szczerości wypowiedzi. Wywiad nie przypomina schematycznego, bezosobowego zadawania pytań, lecz daje szansę na artykulację głębszych refleksji. Z drugiej jednak strony, nie jest zupełnie swobodną rozmową, gdyż jego celem jest uzyskanie konkretnych, wartościowych informacji. Sprzyja temu wcześniejsze przygotowanie listy zagadnień i/lub pytań dostosowanych do założeń badania. Przemysłana struktura ułatwia prowadzenie wywiadu, jednak elastyczność i doświadczenie osoby zadającej pytania pozwalają na dostosowanie przebiegu

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

do indywidualnych sytuacji, na przykład pogłębienie wyjątkowo wartościowych wątków.

Do ograniczeń metody należy jej duża czaso- i kosztochłonność. Realizacja wywiadów wymaga długiego czasu, długotrwała jest również analiza uzyskanego materiału. Zaangażowanie w proces badawczy doświadczonych badaczy pozwoliło na zminimalizowanie tej wady.

Wywiady pogłębione przeprowadzone zostały z następującymi grupami respondentów:

- osoby objęte wsparciem OKS. Na podstawie deklaracji oraz informacji uzyskanych w części ilościowej wytypowano respondentów, z którymi przeprowadzono rozmowy uszczegółowiające i pogłębiające materiał wywiadów;
- wychowankowie objęci mentoringiem – zrealizowano 8 wywiadów pogłębionych. Na podstawie informacji uzyskanych od mentorów wybrani zostali zarówno wychowankowie, którzy osiągają dobre wyniki i mentoring nieoficjalnie oceniają dobrze, jak i młodzież, która miała problemy z przystosowaniem się do sytuacji;
- mentorzy – przeprowadzono wywiadów ze wszystkimi mentorami, którzy wzięli udział w projekcie (8 osób);
- koordynator wolontariatu;
- koordynator OKS;
- superwizor mentorów.

Diada

Diada jest to wywiad prowadzony jednocześnie z dwojgiem respondentów. Podczas tego typu rozmowy wypracowują oni wspólne stanowisko wobec danego zagadnienia. Główny nacisk w tej technice kładziony jest na dynamikę interakcji dwóch osób, które dyskutując ze sobą, argumentując swoje poglądy, dostarczają bogatego materiału badawczego. Diadę przeprowadzono z koordynatorami projektu.

Triada

Triada opiera się na podobnych założeniach, co diada. Różnica dotyczy, jak wskazuje nazwa, liczby respondentów – w przypadku triady wywiad prowadzony jest z trzema osobami, które w toku dyskusji na zadane pytania dostarczają obrazu wspólnego stanowiska. Technika ta zostanie zastosowana wobec dwóch podgrup:

- konsultanci OKS – trzy osoby, które w ramach projektu prowadziły konsultacje w środku;

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

- przedstawiciele JST reprezentujący wariant homogeniczny triady, wywiad dostarczył wiedzy na temat stanowiska instytucji – Departamentu Spraw Społecznych – wobec ewaluowanego projektu.

FGI

Przewaga FGI (ang. *Focus Group Interview* – zogniskowany wywiad grupowy) w przypadku tematów drażliwych polega na tym, że w grupie osób podobnych do siebie, które mogą borykać się z podobnymi wątpliwościami, łatwiej się otworzyć. W trakcie interakcji respondentów zachodzą również, podobnie jak w przypadku diad i triad, unikalne procesy niewystępujące w przypadku indywidualnych rozmów – grupa poprzez dyskusję próbuje dojść do wspólnych wniosków, pojawiają się niekiedy przeciwstawne opinie, które uczestnicy dyskusji analizują. Wypowiedzi interlokutorów stają się inspiracją, niekiedy prowokują do krytyki. Profesjonalnie zrealizowany wywiad grupowy dostarcza wiedzy na temat motywacji, postaw i pozwala zrozumieć zachowania i wybory. Tego typu technika zastosowana została w przypadku następujących grup:

- wychowankowie objęci mentoringiem – wywiad zogniskowany był w ich przypadku uzupełnieniem danych uzyskanych w wywiadach kwestionariuszowych PAPI i w wywiadach indywidualnych IDI. Grupa ta została zatem poddana wielostronnej analizie, gdyż wychowankowie stanowili głównych odbiorców projektu i należało im poświęcić najwięcej namysłu. FGI, ze względu na dynamikę interakcji, pozwolił na dotarcie do postaw i motywacji grupowych, a nie indywidualnych wychowanków. Do wywiadu grupowego wytypowanych zostało w toku badania 8 badanych (po jednym od każdego mentora), jednakże na spotkanie przyszło 5 osób, pozostałe mimo deklaracji i obiecanego upominku nie zdecydowały się na udział w otwartej dyskusji. Jest to sytuacja, która zdarza się również w przypadku innych grup badanych (podobnie było w przypadku nauczycieli, którzy wzięli udział w szkoleniach OKS), ale w przypadku podopiecznych OZ, jest ona według mentorów i opiekunów dość symptomatyczna. Świadczy nie tylko o braku zaangażowania i obniżonej motywacji, ale również o lęku przed wypowiedziami na otwartym forum, nawet jeśli jest ono przyjazne i już wychowankom znane. Podobnie jak w przypadku IDI, wychowankowie zostali dobrani w taki sposób, by tworzyli różnorodną, ale zarazem spójną grupę. Różnice dotyczyły płci i wieku i charakteru opieki zastępczej, natomiast istotny w przypadku wywiadów grupowych wymóg

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

homogeniczności respondentów był spełniony, gdyż wszyscy wywodzą się z tego samego środowiska (piecza zastępcza) oraz objęci zostali tym samym projektem;

- opiekunowie, którzy uzyskali wsparcie w ramach OKS – zrealizowano 1 grupę fokusową, ośmioosobową z przedstawicielami opiekunów wytypowanymi na podstawie informacji uzyskanych w części ilościowej. Kryterium doboru była tematyka wsparcia, jakie zostało wobec nich zastosowane.

Planując metodologię ewaluacji projektowano, iż fokus zostanie zastosowany również w przypadku osób objętych wsparciem edukacyjnym w ramach OKS. Na podstawie informacji uzyskanych w części ilościowej, do udziału w zogniskowanym wywiadzie grupowym wyselekcjonowanych zostało 8 osób. Niestety długi czas, który minął od samego szkolenia do ewaluacji (kilka miesięcy) jak i niechęć spowodowana przerostem liczby różnych szkoleń i warsztatów z wielu źródeł sprawiły, że na udział w badaniu zdecydowały się zaledwie cztery osoby, w tym trzy stanowiły w ramach jednego spotkania triadę, natomiast z jedną przeprowadzony został IDI.

Panel ekspertów

Technika ta ma na celu wydobycie osądu grupy osób, które posiadają szeroko kontekstową wiedzę w danej dziedzinie, dzięki czemu na podstawie porównań z innymi wdrażanymi rozwiązaniami są w stanie ocenić ewaluowaną propozycję. Eksperci byli zaangażowani w projektowanie i wdrażanie projektu, dzięki czemu posiadają wiedzę na temat ewentualnych problemów realizacyjnych. Zagrożeniem był brak obiektywizmu badanych osób, jednak biorąc pod uwagę, że celem ewaluacji nie jest kontrola, a wypracowanie wskazówek dotyczących przyszłego funkcjonowania przedsięwzięcia, panel należy traktować jako szansę na uzyskanie wiedzy popartej przykładami z praktyki.

- panel tworzyły cztery osoby, przedstawiciele: Departamentu Spraw Społecznych Urzędu Miasta, Uniwersytetu w Białymstoku, organizacji pozarządowych oraz lidera projektu – Fundacji Edukacji i Twórczości.

Desk research

Niezbędnym elementem ewaluacji jest również analiza treści źródeł zastanych – dokumentów związanych z projektem oraz z tematyką pieczy zastępczej. Opiera się ona na dotarciu do publikacji,

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

opracowań, statystyk już istniejących, a nie wytworzonych na potrzeby danego projektu badawczego. Obiektywność tego typu danych oraz ich duża ilość pozwalają na eksplorację tematyki oraz stanowią materiał porównawczy.

Kluczowa w kontekście ewaluacji była identyfikacja problemów, które stały się przyczynkiem do wdrożenia projektu oraz rekonstrukcja podjętych w ramach interwencji działań. Analizie poddano również sposoby zarządzania projektem. *Desk research* miał na celu ukazanie kontekstu społecznego, w którym realizowane były działania, opierał się również na dostępnych danych statystycznych dotyczących pieczy zastępczej w Polsce i w województwie podlaskim. Sytuacja społeczna wpływa na szanse powodzenia inicjatyw. Na tym etapie uzasadnione było również odniesienie do przygotowanego wcześniej za zlecenie Fundacji Edukacji i Twórczości raportu z badania eksplorującego sytuację w obszarze pieczy zastępczej w Białymstoku. Stała się ona punktem odniesienia dla kolejnych pomiarów.

2.4. Cele badawcze

Głównymi celami ewaluacji były: pogłębienie wiedzy na temat funkcjonowania pieczy zastępczej w Białymstoku w trakcie trwania projektu oraz ocena zaproponowanego systemu wsparcia pieczy zastępczej. Aby było to możliwe, postawiono następujące pytania badawcze. Przedstawiono je w formie tabelarycznej z uwzględnieniem zakresu, w którym referują z poszczególnymi kryteriami ewaluacji, zaplanowanych metod i technik badawczych oraz wskaźników.

Zestawienie 3 Pytania badawcze

Pytanie badawcze	Kryterium	Metody badawcze	Wskaźniki
Jakie działania zostały zaplanowane?	nie dotyczy	DR, IDI z koordynatorem projektu.	typologia zaplanowanych działań
Które działania udało się zrealizować?	skuteczność	DR, IDI z koordynatorem projektu	odsetek działań, które zaplanowano i udało się zrealizować
Jakie problemy pojawiły się w trakcie realizacji?	skuteczność	DR, IDI z koordynatorem projektu, IDI z koordynatorem OKS, IDI z koordynatorem wolontariatu	typologia problemów w realizacji projektu
Czy podjęte działania odpowiadają na potrzeby wychowanków pieczy zastępczej?	trafność	DR, IDI/FGI oraz PAPI z wychowankami pieczy zastępczej, opiekunami i mentorami.	ocena ilościowa i jakościowa
Czy podjęte działania	trafność	IDI/FGI oraz PAPI z odbiorcami	ocena ilościowa i

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

odpowiadają na potrzeby odbiorców OKS?		OKS	jakościowa
Jak oceniany jest model działania OKS?	użyteczność, trafność	PAPI/IDI/FGI z odbiorcami OKS, FGI z konsultantami OKS, panel ekspertów, diada z przedstawicielami JST	ocena ilościowa (PAPI) i jakościowa (IDI/FGI, panel ekspertów)
Jak oceniany jest model mentoringu?	użyteczność, trafność	IDI/FGI z mentorami, wychowankami objętymi mentoringiem, panel ekspertów, JST	ocena jakościowa
Czy model mentoringu ma szansę na rozpowszechnienie terytorialne?	trwałość	DR, panel ekspertów, JST, koordynator projektu	ocena jakościowa
Czy mentoring ma szansę stać się metodą pracy wychowawców w placówkach opieki zastępczej?	użyteczność, trwałość	IDI/FGI z mentorami, wychowankami objętymi mentoringiem, panel ekspertów, JST, koordynator projektu	ocena jakościowa
Czy model mentoringu ma szansę na rozpowszechnienie na inne grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?	użyteczność, trwałość	IDI/FGI z mentorami, panel ekspertów, JST, koordynator projektu	ocena jakościowa
Jakie grupy osób zagrożonych wykluczeniem mogłyby zostać objęte mentoringiem?	użyteczność, trwałość	IDI/FGI z mentorami, panel ekspertów, JST, koordynator projektu	ocena jakościowa
Czy model działania OKS ma szansę na rozpowszechnienie?	trwałość	DR, panel ekspertów, JST, koordynator projektu	ocena jakościowa
W jakim stopniu wdrożone rozwiązania są lepsze od tych już istniejących?	efektywność	DR, panel ekspertów, JST,	ocena jakościowa

2.5. Organizacja badania

Całość badania ewaluacyjnego odbywała się w okresie od sierpnia do końca października 2013 roku. Ewaluatorami i badaczami były trzy osoby: dr Małgorzata Dmochowska socjolog, adiunkt w Instytucie Socjologii UwB, współwłaścicielka firmy badawczej MDM – Badania i Gry Społeczne; dr Agnieszka Masłowiecka, psycholog i pedagog, adiunkt na Wydziale Psychologii i Pedagogiki UwB, współwłaścicielka firmy badawczej MDM – Badania i Gry Społeczne; mgr Magdalena Olszewska socjolog, specjalista ds. badań w firmie badawczej MDM – Badania i Gry Społeczne.

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

3. Desk research

Desk research umożliwia analizę uzyskanych w toku badania danych w szerszym kontekście. Sięgnięcie do literatury przedmiotu pozwala na poznanie danego obszaru tematycznego oraz nakreślenie właściwych kierunków analizy.

3.1. Definicja pieczy zastępczej

Model polityki społecznej w Polsce realizuje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Zakłada on pomoc osobom, które przy użyciu własnych możliwości i zasobów nie są w stanie pokonać pojawiających się w ich życiu przeszkód. Dotyczy to również rodzin, które czasowo lub stale nie są w stanie sprawować funkcji opiekuńczej – państwo zobowiązuje się do opieki nad niesamodzielnym obywatelem, który znalazł się w sytuacji uniemożliwiającej udzielenie mu niezbędnego wsparcia przez rodziców oraz do wspierania instytucji rodziny, czyli do podjęcia wszelkich prób, by przywrócić dysfunkcjonalnej jednostce możliwość zajmowania się dziećmi, wychodząc z założenia, że posiada ona przewagę nad substytutnymi formami opieki. Co więcej, zakłada się współpracę instytucji i organizacji na różnych poziomach, aby zmaksymalizować pozytywne skutki pomocy. Nacisk kładziony jest zarówno na doraźne wsparcie jak i na profilaktykę.

System pieczy zastępczej jest to zatem zespół osób, instytucji i działań mających na celu zapewnienie właściwej opieki dzieciom w momencie, gdy nie mogą tego uczynić biologiczni rodzice. Istotną kwestią jest ograniczenie czasowe tej pomocy, ponieważ system powinien dążyć do jak najszybszego przywrócenia dziecka rodzinie, której uprzednio udzielone zostało właściwe wsparcie. W innych przypadkach dziecko opuszcza system w momencie uzyskania samodzielności, co określają stosowne przepisy prawne.

3.2. Akty prawne

Podstawowe ustalenia związane z pieczą zastępczą wyprowadzane są z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w której wyraźnie stwierdza się, że dziecko ma prawo do wychowania w rodzinie, a w sytuacji gdy z uzasadnionych względów jest to niemożliwe – do pomocy państwa w tym

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

zakresie. Władze zobowiązane są do ochrony dziecka przed okrucieństwem i demoralizacją. Obowiązująca Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej zasadza się na uznaniu unikalnej roli rodziny jako podstawowej komórki społeczeństwa oraz przekonaniu, że właściwe relacje w okresie dzieciństwa i dojrzewania rzutują na późniejsze życie człowieka. Dobrostan rodziny staje się wspólnym zadaniem jej członków oraz otaczających ją podmiotów, które we współpracy powinny działać na rzecz pomocy doraźnej i przywrócenia odpowiednich relacji. Ustawa określa:

- zasady i formy wspierania rodziny przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczej;
- zasady i formy sprawowania pieczy zastępczej oraz pomocy w usamodzielnianiu jej pełnoletnich wychowanków;
- zadania administracji publicznej w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej;
- zasady finansowania wspierania rodziny i pieczy zastępczej;
- zadania w zakresie postępowania adopcyjnego.

Jednostki przystosowane do sprawowania pieczy zastępczej podzielić można na instytucjonalne (Placówki Opiekuńczo-Wychowawcze, Placówki Opiekuńczo-Terapeutyczne oraz Interwencyjne Ośrodki Preadopcyjne) i rodzinne (rodziny zastępcze spokrewnione, rodziny zastępcze niezawodowe, rodziny zastępcze zawodowe oraz rodzinne domy dziecka). Formy te zapewniają całodobową, pełną opiekę nad dziećmi niemogącymi czasowo przebywać w rodzinach naturalnych. Zgodnie z duchem ustawy środek ciężkości powinien zdecydowanie przesunąć się w stronę rodzinnych form opieki, które zapewniają bardziej zbliżone do naturalnego środowisko wychowawcze. Rola form instytucjonalnych ma być stopniowo ograniczana poprzez umieszczanie w nich, i to w sytuacji braku innych możliwości, jedynie starszych dzieci oraz zmniejszanie liczby wychowanków.

W odróżnieniu do poprzednich aktów prawnych, obowiązująca ustawa ma wyznaczać pożądane, właściwe kierunki zmian i eliminować stopniowo między innymi takie zjawiska jak:

- zbyt częste umieszczanie dziecka poza rodziną naturalną oraz zwłoka w decyzji o jego dalszych losach;
- skupienie tylko na dziecku, a bagatelizowanie potrzeb rodzin, w tym rodzin zastępczych;

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

- zbyt mała liczba profesjonalnie przygotowanych niespokrewnionych zawodowych rodzin zastępczych;
- pozorność rodzicielstwa zastępczego w przypadku osób spokrewnionych z dzieckiem, zazwyczaj dziadków.

Podstawową zasadą wszelkich działań wymienionych instytucji oraz ich otoczenia powinno pozostawać poszanowanie podmiotowości, zarówno rodziny, jak i dziecka. Jako odbiorcy pomocy mają oni prawo do samostanowienia i wyrażania własnych opinii. Objętemu systemem pieczy zastępczej dziecku powinno się stworzyć warunki jak najbardziej odpowiadające standardom sprzyjającym prawidłowemu rozwojowi fizycznemu, jak również psychicznemu. Ważne jest, oprócz aplikacji metod doraźnych, wzmocnienie działań profilaktycznych mających na celu przeciwdziałanie potencjalnym problemom w rodzinie. W przypadku instytucji pieczy zastępczej nacisk kładziony jest na wspieranie ich nie tylko finansowo, ale również merytorycznie. Pomoc powinna sprowadzać się do triady wypracowanej w fachowej literaturze z zakresu pedagogiki: zakazu odbierania rodzinie dziecka bez uzasadnionych powodów, towarzyszenia w trudnej sytuacji oraz redukcji pomocy poprzez stopniowe odsuwanie się od osoby, gdy zdołano jej pomóc [Stelmaszuk, 2001].

Akt prawny wskazuje również na wykonawców wsparcia. Udzielać go zobowiązane są jednostki samorządu terytorialnego oraz organy administracji państwowej: organizator pieczy zastępczej, koordynator pieczy zastępczej, rodzina pomocowa, ośrodek adopcyjny oraz Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie. Obowiązkiem ich, oprócz kwestii formalnych związanych z dystrybucją finansów oraz selekcją kandydatów do sprawowania opieki zastępczej, jest pomoc osobom już ją sprawującym – rozwój ich wiedzy i kompetencji poprzez szkolenia, pomoc w radzeniu sobie w trudnych sytuacjach poprzez tworzenie grup wsparcia i rodzin pomocowych oraz zapewnienie poradnictwa i wsparcia zarówno tym osobom, jak i pozostałym członkom rodziny. Pożądana jest współpraca ze strony sądów, Policji, instytucji oświatowych, podmiotów medycznych, ale również organizacji religijnych oraz społecznych.

3.3. Organizacje trzeciego sektora wspierające pieczę zastępczą

Działania koordynowane przez państwo wspierane są przez liczne inicjatywy organizacji trzeciego sektora, które skupiając się na potrzebach konkretnej grupy odbiorców, proponują innowacyjne, choć często zakrojone na węższą skalę, rozwiązania. Dostrzegany jest potencjał osobowy i organizacyjny organizacji pozarządowych. Ograniczenie tematyczne oraz terytorialne działań pozwala dobrze dostosować je do rzeczywistych potrzeb. Organizacje trzeciego sektora postrzegane są według Polaków jako bardziej skuteczne w porównaniu do instytucji państwowych. Działają one często na zasadzie osobistych kontaktów pracowników czy wolontariuszy z członkami danej grupy. Osoby te, ze względu na zaufanie, jakim są darzone, mogą pełnić rolę *insiderów* – kluczników umożliwiających dostęp do zamkniętych kręgów.

Środowisko NGO działa także na rzecz zmiany wizerunku rodzicielstwa zastępczego. W świetle afer związanych z zaniedbywaniem wychowanków oraz oskarżeń o interesowność działań, które powinny nosić znamię misyjności, organizacje zmuszone są do walki o dobre imię. Niezrozumienie sytuacji dzieci z zaburzeniami wychowawczymi oraz codzienności rodzin zastępczych przez otoczenie budzi potrzebę edukowania, tworzenia kampanii społecznych oraz promowania pieczy zastępczej.

Organizacje pozarządowe skupiają się w swojej działalności na różnych aspektach pieczy zastępczej, podejmując szereg inicjatyw, które można określić mianem innowacyjnych. Przytoczone zostaną opisy wybranych fundacji, w celu zaprezentowania, jakie formy może przybierać pozarządowa pomoc pieczy zastępczej.

SOS Wioski Dziecięce [www.sos-wd.org] to organizacja zajmująca się głównie tworzeniem osiedli domków jednorodzinnych, w których zamieszkują rodziny zastępcze z dziećmi doświadczonymi przez los. Poprzez codzienne obowiązki oraz pomoc specjalistów przywraca się im wiarę we własne siły. Jako kolejny etap rozwoju proponuje im się pobyt w Młodzieżowych Wspólnotach lub w Domu Młodzieży, gdzie mogą umacniać swoją samodzielność. Podopieczni mogą liczyć na wsparcie, także finansowe, również w trakcie kontynuowania edukacji i podejmowania pracy. Oprócz opieki długoterminowej, Fundacja zapewnia również możliwość krótkiego pobytu i „przeczekania” kryzysowej sytuacji rodzinnej do momentu podjęcia decyzji

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

dotyczącej dalszych losów dziecka. Dodatkowo oferuje potrzebującym rodzinom pracę socjalną, wpisując się w nurt profilaktyki prorodzinnej. „Odciążona” rodzina, która ma poczucie wsparcia, ma szansę odzyskać równowagę. Nacisk kładziony jest przez Fundację na edukację dzieci, która ma stać się przepustką do lepszego życia.

Fundacja Happy Kids [www.happykids.org.pl] postawiła sobie za główne zadanie organizację rodzinnych domów dziecka. W ciągu ponad 10 lat istnienia powołała do życia 8 takich placówek, oprócz tego angażując się w kampanie społeczne, głównie zwiększające zainteresowanie rodzicielstwem zastępczym. Ambicją fundacji jest zmniejszanie niedoboru osób wychowujących zawodowo pozbawione opieki rodzicielskiej dzieci. Fundacja stawia na profesjonalizację rodzicielstwa zastępczego, ponieważ obecnie nie jest ono traktowane w kategoriach zawodu. Dodatkowo zakłada się aktywizację zawodową osób bezrobotnych poprzez zaangażowanie ich w opiekę zastępczą, oczywiście po uprzedniej weryfikacji ich kompetencji. Pomysłodawcy są przekonani, że tego typu inicjatywa zmniejszy problemy jednocześnie dwóch defaworyzowanych grup: pozbawionych opieki rodzicielskiej dzieci oraz bezrobotnych, dodatkowo przynosząc oszczędności samorządowi.

Program Starszy Brat - Starsza Siostra powstał w Stanach Zjednoczonych około 100 lat temu, w połowie lat 40 XX wieku pojawił się również w Japonii i Kanadzie, a w latach 90' XX wieku w Europie Środkowo-Wschodniej. W Polsce program realizowany jest w 56 ośrodkach i obejmuje około 4000 dzieci. Program opiera się na relacji wolontariusza (zazwyczaj młodej osoby, ale powyżej 17 roku życia) ze swoim podopiecznym, młodszym dzieckiem, nad którym sprawuje opiekę pomagając mu w lekcjach, będąc dla niego towarzyszem, obrońcą, wsparciem w codziennych kłopotach, rozwijając także jego zainteresowania. Program kierowany jest do dzieci „w potrzebie” oraz ich najbliższego otoczenia. Według założeń SBSS, głównie obejmuje: rodzeństwo osób terminalnie chorych, dzieci rodzin niepełnych, z poważnymi kłopotami w szkole tak edukacyjnymi, jak i towarzyskimi, wychowujące się w trudnych warunkach, z niską samooceną, pozbawione wsparcia dorosłych. W Polsce jedną z organizacji koordynującą Program Starszy Brat Starsza Siostra jest Fundacja Edukacji i Twórczości.

Fundacja Edukacji i Twórczości [www.mentoring.pl] funkcjonuje na terenie województwa podlaskiego. Powstała w 2001 roku, a za cel postawiła sobie edukowanie i wychowywanie dzieci,

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

młodzieży i dorosłych oraz wspieranie twórczości, przedsiębiorczości, kultury, a także dziedzictwa narodowego. Jej innowacyjność w podejściu do pieczy zastępczej zasadza się głównie na idei mentoringu – pozbawieni silnych, godnych zaufania autorytetów wychowankowie zasługują na wsparcie ze strony mentorów, czyli osób koncentrujących swoją uwagę na kilku podopiecznych i oferujących im maksimum zainteresowania i wsparcia. FET stawia również na kompleksowość działań – poprzez szeroko zakrojony projekt stopniowo tworzą swoiste centrum wsparcia pieczy zastępczej, z którego poradnictwa i edukacji korzystać mogą nie tylko rodziny, ale również ich otoczenie.

3.4. Stereotypy

Stereotypy, pomimo że upraszczają codzienne życie, są również narzędziem krzywdy wobec niektórych osób lub grup. Wynikają one z psychologicznej skłonności do generalizowania osądów oraz chęci współdzielenia wiedzy z innymi członkami społeczności – chcemy myśleć tak jak osoby ważne dla nas z różnych względów. Stereotypy dotyczą najczęściej grup narodowościowych, religijnych. Wszystkich członków danego zbioru traktujemy w jednakowy, szablonowy sposób, bagatelizując różnorodność elementów [Aronson; Wilson; Akert, 2006]. Te osądy mają charakter ewaluacyjny – wiążą się z, często negatywną, oceną. Są one "uwspólnione" oraz oparte na emocjach, dlatego trudno z nimi walczyć.

Negatywne stereotypy można odnieść zarówno do opiekunów, jak i podopiecznych pieczy zastępczej. Środowisko "wykonawców" pieczy, czyli rodzice zastępczy, osoby prowadzące rodzinne domy dziecka, postrzegane jest wciąż często, pomimo pozytywnych zmian w tym zakresie, jako interesowne, nastawione na zysk oraz niedbające o rzeczywiste potrzeby dzieci. W świetle nagłaśnianych przez media afer, zwłaszcza tej związanej ze śmiercią podopiecznego, pod znakiem zapytania staje zaufanie do opiekunów, których pogardliwie określa się „rodzicami za pieniądze”.

Podopieczni są natomiast często postrzegani jako grupa problemowa – mniej zdolna, sprawiająca kłopoty w szkole, agresywna. Dzieci takie traktowane są nawet przez nauczycieli jako z założenia gorsze. Pomimo że ich sytuacja rodzinna budzi współczucie, zakłada się, że tak silnie wpłynęła na psychikę dziecka, że naturalną kolejną rzeczą jest powielanie błędów rodziców. W rzeczywistości wychowankowie tworzą grupę zróżnicowaną pod względem prezentowanych postaw i

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

aspiracji. Uogólnienia, jak w każdym przypadku, nie odzwierciedlają faktycznego stanu rzeczy. Niewątpliwie niekorzystna sytuacja w dzieciństwie odcisnęła swój ślad na ich psychice, jednak w wielu przypadkach była to motywacja do intensywnej pracy na rzecz poprawy swojej przyszłości.

3.5. Potrzeby opiekuńcze dzieci

Zgodnie z ustaleniami psychologów i pedagogów konstytutywnym elementem opieki jest odpowiedzialność za podopiecznego i jego los, zarówno w sensie materialnym (zapewnienie odpowiednich warunków bytowych, jak i emocjonalnym (wsparcie, towarzyszenie w problemach). W przeciwieństwie do pomocy, która może być doraźna i jednorazowa, w przypadku opieki zakłada się zaistnienie więzi. Wyróżnić można trzy podstawowe komponenty opieki, które korespondują z piramidą potrzeb Masłowa: aplikację, aproksymację i kompensację [Wosik-Kawala, 2011]. Pierwszy z nich odnosi się do zapewnienia warunków do prawidłowego rozwoju fizycznego (schronienie, pożywienie, odzież), drugi polega na uświadomieniu podopiecznego, że może on samodzielnie, poprzez wykazanie aktywności, zaspokajać swoje potrzeby. Kompensacja odnosi się natomiast do działań wyrównawczych, polegających na likwidowaniu braków podopiecznego, co ma pomóc mu w samodzielnym przezwyciężaniu kryzysów. Chodzi o to, by stworzyć osobie z zaburzeniami sprzyjające warunki do tego, by aktywnie i skutecznie zmieniała na korzyść swoje położenie, potrafiła podejmować samodzielnie właściwe decyzje oraz realnie oceniała sytuacje, w których się znajduje.

Opieka zastępcza, inaczej kompensacyjna, ma na celu przekazanie funkcji, które zazwyczaj pełnią wobec dziecka rodzice, odpowiednim instytucjom bądź osobom. Istotna jest substytucyjność tejże kompensacji – rodzice nie mogą być w pełni zastąpieni, można dążyć jedynie do zaspokojenia zbliżonych potrzeb podopiecznego. W prawidłowo funkcjonującej rodzinie dziecko obdarzane jest miłością i szacunkiem, przez co ma poczucie bezpieczeństwa oraz wiarę we własne możliwości. Nabywając od rodziców właściwe sposoby postępowania oraz otrzymując wsparcie emocjonalne jest skłonne wierzyć w szczęśliwą przyszłość. Wyposażone w autorytety, system wartości oraz schematy postępowania ma lepszy start w samodzielne życie. Dzieci, które trafiają do systemu opieki zastępczej, wykazują się pod tym względem deficytami. Obserwując w najmłodszych latach niezaradność rodziców oraz ich patologiczne zachowania nie znają często innych możliwości.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Główne deklarowane powody umieszczania dzieci w placówkach to uzależnienia rodziców (niemal 40%) oraz bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych (25%), jednak w rzeczywistości w rodzinach z zaawansowanym stopniem dysfunkcyjności trudno wskazywać na jedną przyczynę [Napiórkowska, 2013].

Opiekunowie zastępczy muszą sobie zatem radzić nie tylko z naturalnymi problemami związanymi z dorastaniem dziecka, ale również z postawami i poglądami związanymi z posiadaniem przez te dzieci bagażem doświadczeń (skrajne ubóstwo, choroby somatyczne i psychiczne rodziców, znęcanie się). Dzieci pozbawione opieki rodziców biologicznych wymagają większej troski i skupienia na przywróceniu wiary w świat i ludzi. Oprócz „zwykłych” zabiegów wychowawczych, działania opiekunów powinny dotyczyć również wyrównywania szans wychowanków. Dowodem sprawności procesu opieki zastępczej jest usamodzielnienie się podopiecznego oraz powodzenie w jego samodzielnym życiu, zarówno zawodowym, jak i emocjonalnym. Barierą na tej drodze może być dualizm wychowawczy, czyli funkcjonowanie dziecka równocześnie w dwóch rzeczywistościach, które w jakimś stopniu próbują wyrzucić na nic wpływ, co powoduje rozbieżność emocjonalną oraz poczucie niepewności i bycia na rozdrożu [Olearczyk, 2007].

3.6. Nowe trendy w pieczy zastępczej

Sprawności procesu usamodzielniania się wychowanków pieczy zastępczej sprzyja ich aktywizacja, czyli odwrócenie dotychczasowych wzorców, w których podopieczny otrzymywał maksymalną pomoc, w zamian nie wykazując się szczególną inicjatywą. Roszczeniowość i bierność powinny zostać zastąpione postawą samodzielności. Zmiany muszą zajść w mentalności wychowanków, którzy wciąż zbyt często są wyręczani.

Jednym z założeń projektu było zaangażowanie młodych osób w wolontariat, czyli dobrowolną, nieodpłatną pomoc, zwłaszcza osobom szczególnie jej potrzebującym (niepełnosprawni, starsi, samotni). Działalność ta wydaje się stawać w Europie, a także w Polsce, coraz popularniejsza, głównie ze względu na jej potencjał przygotowujący do pracy zawodowej – wolontariusze mogą w praktyce przekonać się, na czym polega praca, na przykład w domu pomocy społecznej. Jak wynika z przeprowadzonych badań, od 22 do 25% Europejczyków regularnie lub okazjonalnie angażuje się

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

w wolontariat, w Polsce najczęściej są to osoby w wieku 15-19 lat [Hoffman, 2013]. Jest to drogą do aktywnego i wartościowego zagospodarowania czasu oraz dobra szkoła kompetencji społecznych: słowność, współdziałanie, zrozumienie drugiego człowieka. Poza pragmatyczną rolę wolontariatu można wskazać również na inny równie ważny aspekt – pomoc innym ludziom wzmacnia w człowieku pewność siebie oraz daje poczucie bycia potrzebnym. Samoocena człowieka podwyższa się i zyskuje on szacunek w oczach otoczenia, co jest dodatkowym czynnikiem nagradzającym. Pomoc innym może być również ucieczką od własnych frustracji, ponieważ unaocznia, że ktoś może być z zdecydowanie gorszym położeniu, w związku z czym własne problemy jawią się jako mniej dotkliwe.

W procesie usamodzielnienia ważne jest również wsparcie emocjonalne. Jak wykazały badania przeprowadzone w Polsce w ramach międzynarodowego projektu dotyczącego tego procesu, dotychczas udzielana pomoc jest nakierowana głównie na zagadnienia formalno-praktyczne związane z codziennymi sytuacjami (procedury związane z uzyskaniem mieszkania, przeprowadzki, remonty), podczas gdy pomija się kwestie emocjonalne (poczucie bliskości, czas na rozmowy, wsparcie psychiczne) i ich rolę w budowaniu wiary w siebie, niezbędnej w procesie rozwoju. Młodzież oczekuje pomocy lub chociażby towarzyszenia w trudnych chwilach przechodzenia z życia grupowego do indywidualnego, w rzeczywistości otrzymując głównie informacje praktyczne i pomoc formalną [Kulig; Sołtys, 2013]. Wynika to najprawdopodobniej z ograniczonych możliwości czasowych wychowawców, którzy sprawują opiekę nad kilkorgiem lub więcej dzieci jednocześnie i skupiają się na zaspokajaniu bieżących, najpilniejszych potrzeb, podczas gdy na pozostałe aspekty nie wystarcza im czasu. Wyraźnie zarysowuje się więc dysproporcja w potrzebach deklarowanych przez wychowanków a możliwościach systemu, którą mają szansę zapewnić inicjatywy podejmowane między innymi przez organizacje pozarządowe. Towarzystwo osoby, która tłumaczy świat i doradza możliwe ścieżki, nie wyręczając przy tym podopiecznego, są szansą na wykreowanie samodzielnego, młodego człowieka.

Rodzina powszechnie nazywana jest podstawową komórką społeczną. Fenomen ten jest wspólny dla wszystkich kultur i, pomimo przemian, trwały historycznie. To w rodzinie dziecko przechodzi pierwsze etapy socjalizacji, czyli przygotowania do życia w społeczeństwie. Z perspektywy otoczenia, rodzina jest swojego rodzaju przedsiębiorstwem, którego produktem powinien być nowy, świadomy panujący zasad członek.

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Przyszłość dziecka zależy od jego rodziny i nie można jej w pełni zastąpić innym środowiskiem wychowawczym [Izdebska, 2003]. To w rodzinie nawiązywane są pierwsze relacje społeczne, tworzone więzi emocjonalne, czemu sprzyjają poczucie intymności, wspólne zwyczaje, tradycje, wspomnienia oraz przede wszystkim możliwość nieograniczonych kontaktów – rodzinę mamy na co dzień. Postrzeganie wspólnoty rodzinnej wyrażane jest dobitnie w powiedzeniu „nie ma miejsca jak dom”. Pomimo niepowodzeń w świecie zewnętrznym lub problemów rodzinnych, dom pozostaje ostoją, w której można znaleźć bezpieczeństwo i zrozumienie. Wspólnota taka zawiązuje się w pełni jednak tylko w prawidłowo funkcjonującej rodzinie. Nagromadzenie problemów, nieumiejętność radzenia sobie z codziennością, przemoc, uzależnienia tworzą jednak dla dziecka barierę w rozwoju. Zamiast uczyć się właściwych, akceptowalnych społecznie wzorców postępowania, przejmują szkodliwe postawy, np. bezradność, agresję. Wciąż jednak matka, ojciec i rodzeństwo, nawet jeżeli niepasujący do ciepłego rodzinnego obrazka, budzą uczucie miłości., ponieważ rodzinność wpisana jest w ludzki charakter, a więzy krwi są bardzo silne.

Obecne trendy w polityce społecznej nakazują jednak niepozostawianie rodziny samej sobie. Akcent przenoszony jest z pomocy dziecku na pomoc całej rodzinie biologicznej, ponieważ jest ona *nie do zastąpienia, zaś rodziców i dzieci łączy nie tylko więź emocjonalna, ale i ciągłość genetyczna, determinująca przynależność, tożsamość, dziedziczenie* [Olearczyk, 2007]. Nawet najlepsza rodzina zastępcza zawiera w sobie widmo tymczasowości, natomiast rodzina biologiczna związana jest ze sobą na całe życie.

Wsparcie rodziny powinno mieć charakter aktywny. Problem, ani rodziny, ani dziecka, nie zostanie rozwiązany jedynie poprzez czasowe lub stałe rozdzielenie fizyczne. Rozłąka, z poczuciem zerwanych więzi u dziecka oraz dalszym trwaniem w złych nawykach rodziców, jest sytuacją, na której tracą obie strony. Forsowany obecnie model zakłada czasowe odebranie dziecka rodzicom i umieszczenie go w odpowiedniej placówce, najlepiej typu rodzinnego, np. rodzinny dom dziecka, rodzina zastępcza. W tym czasie powinno się aplikować działania naprawcze w stosunku do opiekunów biologicznych, podtrzymując jednocześnie kontakt dziecka z nimi. Co więcej, wsparcie powinno być udzielane już na etapie stwierdzenia dysfunkcjonalności w rodzinie, tak by zapobiec konieczności odebrania dziecka.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Zarówno akty prawne jak i inicjatywy środowisk pozarządowych kładą nacisk na przybliżenie opieki zastępczej do jej naturalnego pierwowzoru – prawidłowo funkcjonującej rodziny biologicznej. Spośród obowiązujących w Polsce form opieki, najbardziej odpowiadają temu kryterium rodziny zastępcze. Dowodem na skuteczność tego typu instytucji jest stopniowe zacieranie się różnic pomiędzy podopiecznymi, a ich rówieśnikami z prawidłowych środowisk wychowawczych wraz z czasem pobytu [Winogrodzka, 2007]. Niewielka liczba wychowanków pozwala na skupienie na pojedynczej osobie – jej problemach i potrzebach. W porównaniu z instytucjonalnymi formami opieki, głównie z domami dziecka, wychowanek rodziny zastępczej ma mniejsze poczucie anonimowości i samotności. W domowych warunkach łatwiej również o domową, przyjazną atmosferę. Placówki opiekuńczo-wychowawcze starego typu były typowymi zakładami zamkniętymi, deprywującymi potrzeby i anonimizującymi. O specyfice instytucji totalnych, do których z pewnością zaliczyć można tradycyjne POW, pisał szeroko Erving Goffman [Goffman, 2011], charakteryzując je jako miejsca, które nie dają szans na prywatność i samodzielność, ponieważ zaspokajają wszystkie potrzeby podopiecznych, w zamian oczekując całkowitego podporządkowania z góry określonym regułom. Do instytucji totalnej trafia się zazwyczaj nie z własnej woli. Następuje izolacja fizyczna (oddzielny budynek, mury) oraz psychiczna (wydzielone godziny odwiedzin) od otoczenia – w przypadku opieki zastępczej chodzi głównie o oddzielenie dziecka od destrukcyjnych, znaniem instytucji, rodziców. Relacje w tego typu miejscach oparte są na nadzorze ekspertów nad niezdolnymi do samostanowienia pensjonariuszami, a nie na partnerstwie. Podopieczni są depersonalizowani, czyli traktowani jako kolejne przypadki, a nie indywidualne, wymagające wyjątkowego podejścia osoby, pomimo wyraźnych zaleceń psychologów wskazujących na konieczność pracy w oparciu o potrzeby konkretnego dziecka [Stelmaszuk, 2001]. Dla kontrastu, do zadań rodzinnych form opieki należy:

- stworzenie atmosfery życzliwości, zaufania i zrozumienia;
- przekazywanie obowiązujących w społeczeństwie wartości oraz właściwych wzorców postępowania;
- pomoc w edukacji, poprzez zapewnianie odpowiednich warunków i motywacji;
- pomoc w odnalezieniu się na rynku pracy oraz motywacja do poszukiwania odpowiednich kwalifikacji [Cudak, 1996].

Podsumowując, w rodzinie zastępczej dziecko powinno otrzymać warunki sprzyjające

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

prawidłowemu rozwojowi i czuć się tak dobrze, jak w „zdrowej” rodzinie biologicznej – głównie bezpiecznie, ale również powinno mieć poczucie wsparcia oraz indywidualnego traktowania. Warunki sprzyjające rozwojowi powinny być opozycją charakterystyki instytucji totalnej. Ta forma opieki charakteryzuje się jeszcze jedną poważną przewagą nad pozostałymi – ogranicza proces stygmatyzacji dziecka oraz podkreślania osierocenia. Dom Dziecka czy nawet Wioska Dziecięca wiążą się z nagromadzeniem dużej liczby dzieci w podobnej sytuacji, które postrzegają siebie jako zamkniętą grupę odcinając się od otoczenia i zamykając w swojej „enklawie” [Olearczyk, 2007]. Nie znaczy to jednak, że ambicją rodziców zastępczych ma być dosłowne zastąpienie rodziców biologicznych. Obowiązujące zalecenia wskazują raczej na stopniowe przywracanie dziecka rodzinie naturalnej. System powinien intensywnie oddziaływać nie tylko na dzieci, ale również na rodziców, w przypadku których istnieje jeszcze możliwość pomocy [Stelmaszuk, 2001].

3.7. Realizacja ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej

Jak w praktyce wygląda realizacja założeń dotyczących pomocy rodzinom biologicznym oraz rozwoju rodzinnych form opieki zastępczej? Ustawa wciąż podlega nowelizacjom, więc jej ostateczny kształt nie jest jeszcze znany, jednak Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej monitoruje jej efekty [Napiórkowska, 2013].

Innowacją w ustawie stały się rodziny wspierające, które będąc elementem najbliższego otoczenia rodziny dysfunkcyjnej, mają za zadanie bieżącą pomoc. Powstały jednak jedynie 43 takie rodziny. Ta forma zdecydowanie wymaga rozszerzenia.

Jeżeli chodzi o powoływanie do życia funkcji asystenta rodziny problemowej, który powinien wspierać swoich podopiecznych w codziennych sytuacjach, na dzień 31 grudnia 2012 roku, czyli po roku funkcjonowania ustawy, na terenie Polski zatrudnionych było jedynie 2105 asystentów, a w województwie podlaskim liczba asystentów w przeliczeniu na gminę wynosi jedynie 0,27, podczas gdy w znajdującym się na górze zestawienia województwie zachodniopomorskim wskaźnik ten dochodzi do poziomu 1,36 asystenta. Zatrudnieni asystenci udzielili w tym okresie pomocy niemalże 19 tysiącom rodzin. Odpowiednikiem tej pomocy w przypadku rodzin zastępczych jest koordynator

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

rodzinnej pieczy zastępczej. Liczba koordynatorów w Polsce na koniec 2012 roku wynosiła 820.

Placówki wsparcia dziennego, które rozwijają zainteresowania dzieci zapewniając zajęcia pozalekcyjne i specjalistyczne, grają w systemie ważną rolę, zwłaszcza że dodatkowo powinny poszerzać swoją ofertę o propozycję dla rodziców. Koniec 2012 roku zakończony został w tym przypadku wynikiem 1357 placówek zarejestrowanych (Ministerstwo podkreśla, że pozostałe jednostki nie osiągnęły jeszcze zakładanych standardów). Powołano też 24 placówki podwórkowe (nowość wprowadzona przez Ustawę), charakteryzujące się mobilnością w docieraniu do odbiorców.

Rozwojowi ulegają rodzinne formy wsparcia i to w stosunku do nich nastąpił największy wzrost wydatków, stosunkowo niewielki wzrost dotyczył natomiast form instytucjonalnych, co koresponduje z założeniami ustawy o poszerzaniu zakresu opieki rodzinnej, a stopniowym zmniejszaniu roli placówkom starego, instytucjonalnego typu.

3.8. Ewaluowany projekt a trendy w pieczy zastępczej

Projekt Innowacyjny Fundacji Edukacji Twórczości i Miasta Białystok wpisuje się w potrzebę modyfikacji systemu pieczy zastępczej. Funkcjonując w ramach organizacji pozarządowej staje się alternatywą dla urzędowych form wsparcia. Odpowiada na potrzebę większego zainteresowania rzeczywistym losem wychowanków pieczy poprzez dążenie do ich rozwoju oraz edukację ich opiekunów, by w jak najszerszym zakresie potrafili nieść adekwatną pomoc. Silne ukierunkowanie na podniesienie wartości podopiecznych na rynku pracy koresponduje natomiast z zaleceniem bodźcowania samodzielności młodych osób. Innowacją w projekcie jest jednak przede wszystkim typ relacji wychowanka z osobą sprawującą opiekę – mentorem. Opiera się ona nie na władzy, a na zaufaniu budowanym stopniowo pomiędzy partnerami w relacji. Partnerstwo jest kolejnym wyznacznikiem nowatorskiego podejścia do osób znajdujących się w systemie pieczy zastępczej. Stereotypowo postrzegani jako problemowi, w przyjacielskiej relacji z mentorem mogą odnaleźć swoje drugie oblicze. Mentor nie stawia się w roli nauczyciela. Jego głównym zadaniem jest towarzyszenie w przykrych i radosnych chwilach i otwartość na rozmowy. Mentorzy wypełniają lukę, która widoczna jest zwłaszcza w instytucjonalnych formach wsparcia – zapewniają wsparcie emocjonalne, którego brak najbardziej doskwiera wychowankom.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Testowany model Ośrodka Konsultacyjno-Szkoleniowego odpowiada natomiast na potrzebę stworzenia przestrzeni przyjaznej, ale również przydatnej dla odbiorców. Oferta specjalistycznych szkoleń, poradnictwo i grupy wsparcia mają na celu wyposażenie wykonawców pieczy zastępczej w odpowiednie kompetencje oraz niwelowanie poczucia ich osamotnienia w problemach. Dodatkową ambicją twórców jest spajanie środowiska i budowanie w nim poczucia wspólnoty oraz sprawstwa – spotkania i wydarzenia integracyjne stopniowo przekonują uczestników, że stanowią oni dużą grupę, silną w walce o swoje prawa. Wreszcie OKS ma na celu edukowanie otoczenia, często zamkniętego w świecie stereotypów lub nawet nieświadomego problematyki pieczy zastępczej.

3.9. Mentoring

Słowo mentoring jest bardzo stare, a wywodzi się je z mitologii greckiej, w której to Odyseusz wyruszając pod Troję, poprosił mędrca zwanego Mentor o opiekę nad jego rodziną. Obecnie mentoring postrzegany jest wciąż jako opieka nad osobą jej wymagającą, jednak wyraźnie podkreślany jest aspekt transferu wiedzy i doświadczenia.

Polskie Towarzystwo Psychologiczne [www.polishpsychologists.org] wymienia kilka charakterystycznych dla mentoringu zasad:

- mentee jest źródłem zasobów, w których odkryciu ma pomóc mentor, jednak to do mentee należy decyzja, w jaki sposób z tej pomocy skorzysta;
- mentoring ma na celu wydobywanie zasobów poprzez umiejętne zadawanie pytań, a nie wskazywanie gotowych rozwiązań. Mentor może odwoływać się do swoich doświadczeń, ale powinny to być wskazówki, a nie pouczanie, które zaburza relację;
- mentor i mentee są sobie równi, a wzajemny szacunek, objawiający się między innymi w powstrzymywaniu się od oceniania, powinien być podstawą współpracy;
- holistyczne traktowanie sytuacji mentee, który posiada bagaż doświadczeń i wywodzi się z określonego środowiska, co wpływa na jego wybory i nie powinno być pomijane przy współpracy;
- mentee wybiera temat i to od niego powinna wyjść inicjatywa pracy nad konkretnymi, interesującymi go obszarami, mentor powinien natomiast podążać za jego potrzebami.

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Mentoring zyskał popularność głównie w zarządzaniu organizacją. Potencjał osób z dłuższym stażem pracy, które posiadają szeroką wiedzę na temat mechanizmów rządzących zarówno przedsiębiorstwem, jak i branżą, w której ono działa, postrzegany jest jako szansa na rozwój i sprawne funkcjonowanie. Mentor przyjmuje pod swoje skrzydła mentee i zobowiązuje się do przekazania mu potrzebnych kompetencji poprzez zbudowanie partnerskiej, ale jednak opartej na autorytecie relacji. Ta metoda pracy zyskuje coraz większą popularność, ponieważ postrzega się ją jako szansę na aktywizację starszych pracowników, którzy po wieloletniej pracy mogą czuć wypalenie zawodowe oraz na nabycie przez młodą kadrę dobrych praktyk w naturalny sposób.

Mentoring rysuje się jako relacja partnerska, która polega na aktywnym słuchaniu i reagowaniu mentora na potrzeby podopiecznego. Niewskazana jest "nadopiekuńczość" wyrażająca się w próbach kierowania działaniami mentee, ponieważ z relacji partnerskiej przenosi ona mentoring na poziom stosunków ekspert-laik. Co ważne, partnerzy czerpią od siebie wzajemnie, ponieważ uczestnictwo w sukcesach mentee wzbogaca i rozwija również mentora.

Pomysł zastosowania mentoringu w odniesieniu do opieki zastępczej daje szansę na swobodny przekaz wiedzy i doświadczenia w ramach relacji partnerskiej, w której jednocześnie wychowankowi udzielane jest wsparcie emocjonalne i indywidualny kontakt. Budowanie wzajemnego szacunku i więzi między mentorem a wychowankiem pieczy zastępczej, koncentracja na zasobach dziecka, jego potencjale, pomoc w odkrywaniu i rozwijaniu zainteresowań oraz wspieranie wychowanka w sytuacji usamodzielniania się wydają się w innowacyjny sposób łączyć potrzeby instytucji zajmujących się opieką zastępczą (i samych dzieci, które tym instytucjom podlegają) z metodą wypracowaną na gruncie zarządzania organizacją i w biznesie.

4. Wyniki badania

Wyniki badania ewaluacyjnego przedstawione zostały w podziale na poszczególne grupy badanych, by uzyskać ocenę projektu ze wszystkich perspektyw. Oceny formułowane były zarówno przez odbiorców działań, ich nadawców, jak i przez otoczenie.

4.1. **Perspektywa koordynatorów i ekspertów w projekcie**

W ramach projektu „PI Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” zaplanowano szereg działań mających na celu poprawę funkcjonowania zarówno instytucji jak i sposobów działania na rzecz wspierania wychowanków opieki zastępczej. Zwłaszcza tego etapu w ich życiu, który ma największe znaczenia dla wyborów życiowych oraz najbardziej rzutuje na dalsze losy młodych ludzi pozbawionych tradycyjnego rodzinnego wsparcia.

Projekt, który powstał w FET w partnerstwie z Miastem Białystok miał na celu stworzenie modelu postępowania, obejmującego bardzo szeroko zakrojone działania, skierowane do młodych ludzi między 15 a 19 rokiem życia, w momencie gdy rozpoczyna się i dokonuje etap usamodzielniania się podopiecznych wszelkiego rodzaju instytucji sprawujących pieczę zastępczą. Mentoring miał być z założenia projektem innowacyjnym, jego celem było przeniesienie funkcjonujących już rozwiązań dotyczących dzieci młodszych i nie koniecznie będących pod opieką zastępczą, jak również rozwiązań działających już obrębie biznesu. Jak powiedział jeden z koordynatorów projektu: *„Takim rozwiązaniem był mentoring stosowany wcześniej w naszej praktyce, ale i ogólnie w praktyce społecznej, w pracy z dziećmi do 14 roku życia – „Starszy brat, starsza siostra”. Tutaj postanowiliśmy go przenieść na grunt pracy z młodzieżą, sprawić, by mentor to było zajęcie profesjonalne, czyli już nie w oparciu o pracę wolontariuszy, bo tak wcześniej był stosowany, ale osób, które włączają go do pracy zawodowej”*. Podobnie wypowiadają się o projekcie eksperci pracujący przy nim: *„Z tego, co robiliśmy tutaj takie rozeznanie przed projektem, to generalnie tego typu rozwiązań nie ma aż tak wiele. Mentoring społeczny jest znacznie bardziej popularny w Stanach Zjednoczonych, w ogóle na Zachodzie Europy niż w Polsce. W Polsce dużo częściej spotykany jest*

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

taki mentoring w biznesie, więcej jest publikacji na ten temat. Natomiast tego typu rozwiązań skierowanych stricte do tej grupy społecznej nie spotkaliśmy, więc to jest też, myślę, taka innowacja”.

Ponieważ projekt obejmował szereg działań skierowanych zarówno do placówek wychowawczych, opiekunów jak i samych wychowanków, a także ze względu na jego innowacyjność, przy jego planowaniu jak i powstawaniu pojawiało się szereg wątpliwości i obaw dotyczących wystąpienia możliwych problemów. I tak przy powstawaniu samej koncepcji, największym lękiem twórców projektu było to, czy zyska on przychylność ze strony potencjalnych „biorców”: czy podopieczni OZ będą chcieli brać udział w działaniach zaproponowanych im przez mentorów, czy sami mentorzy zostaną przez młodzież zaakceptowani, czy uda się znaleźć odpowiednich mentorów, wreszcie, czy oferta OKS spotka się z zainteresowaniem. *„Że dzieci będą niechętnie, że mentorzy sobie nie poradzą, że na poziomie deklaracji będą chętni wobec oferty OKS, ale potem zrezygnują”.* *„Że ten mentoring nie wyjdzie w tym sensie, że dzieciaki nie będą w ogóle wiedziały o co chodzi, że to się rozmyje”.* Obawy te potwierdza również koordynator wolontariatu: *„Już po pierwszym spotkaniu integracyjnym zauważyłam problem, który został do końca, czyli brak wewnętrznej motywacji i skojarzenie wolontariatu z czymś ‘obciachowym’ (...) Wiele osób nie chciało po prostu być kojarzonych z grupą z placówek opiekuńczo-wychowawczych”.*

Obawy rodził również stosunkowo krótki czas projektu i to, czy uda się w przeciągu ośmiu miesięcy nawiązać pogłębioną relację między mentorem a wychowankami. A jeśli już ta relacja istniała wcześniej – bo wychowanek był podopiecznym w placówce, w której pracował mentor, to czy uda się nadać jej inny charakter – mentoringowy właśnie? Wreszcie lękiem zarówno koordynatorów projektu, specjalistów jak i samych mentorów napawało to, czy osiem miesięcy wystarczy na wypracowanie konkretnych efektów. Czy mówiąc potocznie, uda się „naprawić” zaszłości, które powstawały przez kilkanaście lat dotychczasowego życia dzieci. *„Zawsze mówi się, że aby mentoring był skuteczny, wymaga czasu i zaangażowania obu stron, więc jeżeli tego czasu jest za mało, to jakby trudno liczyć na jakiekolwiek rezultaty”* (eksperti).

Jak się okazało podczas realizacji projektu, czas stanowił kłopot nie tylko dla samych podopiecznych. Zaszłości powstałe przez lata, jak się okazało, dotyczyły również mentorów, którzy zostali starannie wybrani, otrzymali wsparcie w postaci szkoleń, nadzoru psychologicznego w postaci superwizji. Jak powiedział jeden z koordynatorów projektu: *„Myśleliśmy, że mentorzy, gdy da im się*

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

wskazówkę, że mają się tym zajmować, będą wiedzieli o co chodzi, a największym problemem będzie młodzież. Natomiast w ogóle nie wzięłam pod uwagę, że ta zmiana mentalna musi zajść też w mentorach, bo to oni muszą zacząć inaczej patrzeć na tych swoich podopiecznych. Nie chodzi tylko o to, by pójść z nimi do urzędu pracy albo innego w sprawach formalnych, ale właśnie te organizacje pozarządowe to są ich partnerzy do pracy”(koordynatorzy projektu).

Twórcy projektu liczyli się również z tym, że wyniki mogą być bardzo zróżnicowane nie tylko ze względu na dotychczasowe relacje lub ich brak między mentorem a podopiecznymi, ale również ze względu na to, że wychowankowie pochodzili z różnych form opieki zastępczej i ich dotychczasowy bagaż doświadczeń był również różnorodny. W projekcie brały udział zarówno dzieci radzące sobie w szkole czy w rodzinach/placówkach, jak i takie, którym towarzyszyły duże kłopoty emocjonalne, szkolne, czy problemy z prawem. Ta różnorodność podopiecznych, typów relacji, jest niewątpliwą zaletą projektu. **Ponieważ nie jest to duża próba, nie można wyciągnąć reprezentatywnych wniosków na podstawie porównania sytuacji, które zaszły podczas projektu. Jednakże dobranie wychowanków i mentorów z różnych rodzajów placówek i w różnym stopniu zaangażowania pozwala dostrzec tendencje i możliwe zachowania mogące pojawiać się, gdyby projekt miał być powielany, bądź przy innych projektach opartych o relacje mentoringowe.**

Ostatnia obawa, która pojawiła się w trakcie tworzenia projektu dotyczyła tego, jak ułożą się stosunki między partnerami projektu: Fundacją oraz Urzędem Miasta, oraz między powstałym w ramach projektu Ośrodkiem Konsultacyjno-Szkoleniowym a instytucjami już powołanymi do sprawowania nadzoru nad pieczą zastępczą. A także tego, jak przyjmą uwagi odnośnie swojej pracy dyrektorzy i wychowawcy pracujący w placówkach. Czy nowo powstała organizacja nie zostanie potraktowana jak rodzaj konkurencji „Projekt ruszył w takim momencie, kiedy ten system zaczął się zmieniać, więc ja się obawiałem o to, że mieliśmy pewne rzeczy, które samorząd mógł wykorzystać, np. ten ośrodek konsultacyjno-szkoleniowy, a jednocześnie powstała oddzielna komórka, która miała wspierać w Mieście czy w MOPRze rodzinę z pieczy zastępczej. Obawiałem się, że możemy być odbierani jako konkurencja, że chcemy wyjść nagle, wymądrzać się, zmieniać od środka, chociaż już wcześniej współpracowaliśmy, także w placówkach wychowawczych mieliśmy różne działania. To tak jakbyśmy chcieli komuś pracę zabrać” (eksperci). „Baliśmy się reakcji wychowawców w

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

placówkach, bo jest to w delikatny sposób, ale jednak zwrócenie uwagi, że ich praca nie przynosi pożądaných efektów. Baliśmy się, że będą robić wszystko, by nie wejść w temat, broniąc swoich racji. Faktycznie początki były ostrożne. Gdyby to sama organizacja pozarządowa realizowała, bez podmiotu prowadzącego placówki, mogłoby to się nie udać. My jako organ prowadzący zdecydowaliśmy i placówki nie miały wyjścia” (Urzednicy). Wydaje się jednak, że ta obawa okazała się na szczęście nie trafiona, ponieważ jak stwierdzili sami urzednicy: „To był po prostu pomysł strzelony w 10-kę. Mieliśmy ogromne potrzeby, same środowiska pracujące z dziećmi – wychowawcy, rodzice zastępczy – nie były w stanie same sobie przeformułować swojej pracy. Pomysł mówiący o nowej metodzie, którą możemy wprowadzić, dodatkowa możliwość wsparcia, to była odpowiedź na dostrzeżone przez nas potrzeby”.

Większość spośród wyżej wymienionych obaw sygnalizowanych przez koordynatorów projektu, wolontariatu, twórców OKS, ekspertów, superwizorów, partnerów projektu, nie sprawdziła się. Mimo ograniczonego czasu projektu wszystkim mentorom udało się nawiązać relacje – oczywiście z różnym natężeniem i skutkiem. Jest to jednak, jak się wydaje, pochodną cech osobistych tak mentorów, jak i wychowanków. Oferta OKS spotkała się z szerokim zainteresowaniem zarówno ze strony osób, które korzystały z oferty edukacyjnej (szkoleń), jak i samych zaangażowanych w opiekę zastępczą. Współpraca pomiędzy partnerami projektu układała się bezproblemowo, a sam model działania wg. zasad mentoringu. został przyjęty bardzo przychylnie, w niektórych przypadkach wręcz entuzjastycznie: „Wreszcie mieliśmy czas, by porozmawiać, poznać się nawzajem” (wychowankowie, mentorzy).

W zasadzie jedyną obawą, która urzeczywistniła się, był kłopot z zaangażowaniem poszczególnych podopiecznych zwłaszcza w ideę wolontariatu. „Ogólnie wszystko wyszło dobrze, jedna rzecz może się sprawdziła, bo innowacyjne było też, by podopiecznych z placówek angażować w działania wolontarystyczne i w moim odczuciu największym problemem miała być ich mentalność i chęć, to, że oni tak o sobie nie myślą jako o wolontariuszach, którzy działają na rzecz innych” (koordynatorzy projektu). „Próbowaliśmy wabić na różne sposoby. Były osoby, które w miarę regularnie uczestniczyły w spotkaniach. Wiem, że mentorzy mieli problem ze zmotywowaniem podopiecznych, zdarzało się, że ktoś nawet omawiał wspólnie trasę dojazdu i znikał po drodze. Przyczyny są nie do końca znane” (koordynator wolontariatu).

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Na podstawie wywiadów z mentorami, wychowankami, jak i koordynatorem wolontariatu można stwierdzić, że podstawowym problemem z wolontariatem było potraktowanie tych działań przez wychowanków jako czegoś krępującego, śmiesznego („obciachowego”), a także czegoś, co zajmuje im niepotrzebnie czas. Można wysnuć wniosek, że wychowankowie nie zrozumieli samej idei wolontariatu. Podopieczni opieki zastępczej traktowani są (i sami tak siebie traktują) jako aktualni, a zarazem potencjalni w przyszłości biorcy wszelkich form pomocy społecznej. Często całe ich otoczenie funkcjonuje według zasad opartych na wykorzystaniu wszystkiego, co mogą zaoferować im inni. Jest to jeden z elementów słynnej teorii Oscara Lewisa o „kulturze ubóstwa”, a więc uzależnieniu od oferowanej pomocy i wykorzystania jej w maksymalny sposób. Owe wzorce działania przekazywane z pokolenia na pokolenie towarzyszą podopiecznym nie tylko w ich rodzinach, ale całym środowisku socjalizacyjnym. *„Okazało się, że pomimo tej pracy wychowankowie z placówek szczególnie, ale też z rodzin zastępczych, nie radzą sobie w życiu i trafiają z powrotem do pomocy społecznej. W różnych sytuacjach, czy jeśli chodzi o zasiłki, czy o domy dla bezdomnych (...) Czy w świetlicach środowiskowych, kiedy słyszymy, że nawet jeśli da się utrzymać w środowisku, to słyszymy, że trzecie pokolenie dumnie chodzi do świetlicy wsparcia i jest problem alkoholowy”* (urzędnicy). Stąd idea, by to podopieczni stali się ofiarodawcami, wydaje się nie tyle innowacyjna, co wręcz rewolucyjna. Sięga do ich wykształconych tak w socjalizacji pierwotnej jak i wtórnej zachowań i przekonań. W związku z powyższym, wydaje się, że aby ją wdrożyć i przekonać do niej podopiecznych pieczy zastępczej, w szerszym zakresie niż udało się to w kilku przypadkach, potrzeba dużo dłuższej pracy niż 8 miesięcy, a także zmian nie tylko w samych potencjalnych wolontariuszach, ale również w osobach sprawujących nad nimi opiekę i pomagających im w usamodzielnieniu. Wydaje się, że dobrowolność, na której opiera się idea wolontariatu, powinna w tym przypadku zostać wzbogacona o idee „sprawiedliwości społecznej” i zasady wzajemności, która przynajmniej w pierwszym etapie będzie łatwiej zrozumiałą dla młodych ludzi: „Coś bierzesz, więc coś od siebie ofiaruj”. Choć oczywiście poczucie krzywdy społecznej, jaka dotyka tych młodych ludzi, może stanowić przeszkodę w chęci ofiarowania czegoś od siebie: „Ja nie dostałem, czemu mam dawać innym”. Istotnym problemem, o którym wspominali zarówno mentorzy jak i koordynatorzy jest również to, że wolontariat wymuszał aktywność, której często podopiecznym OZ po prostu brakowało. *„Zacząć jak najwcześniej w sensie wieku dzieci, bo masę pracy trzeba włożyć w*

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

kształtowanie nowych nawyków, a to trudne. Gdy ta osoba ma 15-18 lat te nawyki są wykształcone i dużym problemem było nie to czy potrafisz być wolontariuszem, ale czy potrafisz wstać na czas, przyjść na czas, pojawić się w brzydką pogodę” (koordynator wolontariatu).

Jednym z możliwych działań mogłoby być również mieszanie grup, o czym wspominał koordynator wolontariatu: *„Wiele osób nie chciało po prostu być kojarzonych z grupą z placówek opiekuńczo-wychowawczych. Na przyszłość: trzeba tę grupę mieszać z innymi nie związanymi z pieczęą zastępczą, zakładać w projekcie, żeby oni nie byli jednolitą grupą. Niektóre z tych osób są tego świadome i mówią konkretnie, że nie chcą być z nimi kojarzone, a inni wstydzili się przed sobą nawzajem otwierać, bo były osoby, z którymi był trudny kontakt, pojawiała się agresja, one były najsilniejsze w grupie i blokowały inne osoby”*. Dodatkowym działaniem jest także indywidualna praca z poszczególnymi podopiecznymi dopasowana do ich zainteresowań i możliwości.

Wydaje się, że pomimo kłopotów z zastosowaniem wolontariatu w praktyce, był on niezmiernie ważny, ponieważ główną ideą projektu miało być wsparcie w procesie usamodzielnienia i pobudzenie aktywności. *„Wolontariat jest bardzo mocno związany ze zwiększeniem szans na rynku, jeżeli chodzi o zatrudnienie. W tym projekcie chodziło też o wyrabianie nowych, dobrych nawyków u młodzieży i moim zdaniem poprzez działania wolontarystyczne, angażowanie młodzieży w różne akcje, sprawianie, by młodzież sama szukała w sobie mobilizacji wewnętrznej ku pozytywnym działaniom można wyrobić dobre nawyki, a bardzo często wolontariusze nawiązują nowe kontakty, które prowadzą bardzo bezpośrednio do zatrudnienia”* (koordynator wolontariatu).

4.2. Perspektywa mentorów

Większość badanych określało mentoring jako rodzaj przewodnictwa osoby bardziej doświadczonej, dojrzałej wobec osoby, która dopiero dookreśla to kim i jakim jest (*„Takie asystowanie i przewodniczenie dla tego dziecka, w tym rozeznaniu siebie i świata, w rozumieniu tego świata i wchodzeniu w dorosłość”*). Badani wskazywali na znaczenie kontaktu indywidualnego i pogłębionej relacji z dzieckiem (*„Bardziej siebie poznałam w różnych sytuacjach, w takim kontakcie indywidualnym, wiem na co zwracać większą uwagę w kontakcie indywidualnym, ta metoda daje bardzo dogłębne poznanie każdego dziecka”*), a za szczególnie istotną cechę mentora uznawali

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

otwartość na partnerską wymianę, komunikatywność i szczerłość. Mentor to także ktoś, kto powinien chcieć i móc pomagać w konkretnej sytuacji, najlepiej osoba z zewnątrz, ponieważ takiej łatwiej jest zaufać (wychowankom nie mieszają się wtedy role wychowawcy i mentora). Zadaniem mentora jest wspieranie i towarzyszenie dziecku w jego drodze życia, usamodzielnianiu się, zdobywaniu kompetencji życiowych, a te sam powinien mieć już opanowane i ugruntowane (*„To pozwala mentorowi być dobrym towarzyszem dla dziecka. Trzeba przepracować też dużo w sobie, trzeba być już człowiekiem na pewnym etapie dojrzałości*). Nie każdy bowiem nadaje się na mentora, ponieważ ta trudna rola wymaga, poza dojrzałością, także umiejętności decentracji, odporności na manipulację, pewnego rodzaju „powołania”. Niezmiernie ważna wydaje się życzliwość i chęć wydobywania potencjału wychowanka (który uprzednio należy potrafić dostrzec). Mentor to także ktoś, kto pomaga przekraczać granice „obcych światów”, to znaczy tych przestrzeni, w których dziecko nie czuje się komfortowo i bezpiecznie, ponieważ ich nie zna, a wcześniej nie miało okazji poznać. Przykładem takich miejsc są urzędy, ale też instytucje kultury, a nawet miejsca rozrywki i sportu (*„To możliwość modelowania, w różnych sytuacjach, zachowań pożądanых, poznania miejsc do których samo dziecko by nie poszło, one unikają tych miejsc, bo obawiają się. Mentoring pozwala im zmierzyć się z tymi miejscami, pokazuje im, że oni mogą wszystko”*). Przede wszystkim jednak zdecydowana większość badanych podkreślała, że relacja mentor – podopieczny jest relacją wymiany i przepływu (*„Daję ci wszystko, co mogę, przygotowuję cię na to, żebyś mógł to przyjąć. Powoduje to, że człowiek nie ma wyrzutów sumienia i bardzo porządkuje relacje z dzieckiem”*). W tym kontekście jest relacją wartą rozpropagowania.

Większość przebadanych mentorów potwierdzała zaangażowanie wychowanków i chęć uczestnictwa w projekcie. Najczęściej oznaczało ono jednak początkowe pozytywne nastawienie, a w miarę upływu czasu i ilości zadań do wykonania coraz mniejszą motywację (*„Na początku dzieci się angażowały, a później ciężko było je zmotywować do podejmowania jakichś kolejnych działań”*; *„Do projektu przystąpiły chętnie, ale potem były niesystematyczne i niewytrwałe*). Z jednej strony wychowankowie, zdaniem mentorów, chętnie uczestniczyli w projekcie, z drugiej, musieli przełamywać wewnętrzne ograniczenia i w tym sensie projekt był dla nich dużym wyzwaniem (*„To było fajne i z tego się cieszyli. Jeżeli chodzi o poszerzanie obszaru zainteresowań. One muszą się do tego zmuszać i jest to trud i wysiłek, który jednak świadomie zdecydowali się podjąć, ufając, że jest*

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

to sensowne i że przyniesie to jakiś owoc”).

Badani wskazywali na liczne pozytywne skutki, jakie projekt wniósł w życie wychowanków oraz ich własne. Wśród korzyści dotyczących dzieci wymieniane były przede wszystkim: podwyższony poziom dojrzałości, poprawa relacji z mentorem, ale też co ważniejsze z najbliższymi (rodzeństwem, rodzicami albo innymi ważnymi dla dziecka krewnymi), nowe umiejętności interpersonalne i społeczne („Skorzystał tu w wielu rzeczach, wydorósł, dojrzał, zaczyna podejmować właściwe decyzje. Nawiązał świetne relacje ze starszym bratem, też z siostrą ojca, wychodzi na przepustki krótkie. Zaangażował się w wolontariat w szkole i schronisko. Wyjazd integracyjny był dla mnie i koleżanki wielkim zaskoczeniem, dzieci zaangażowały się i wszystko same robiły”). Zdaniem mentorów ich wychowankowie dzięki udziałowi w projekcie są w stanie w bardziej adekwatny, ale też przyjazny sposób spojrzeć na siebie i innych („Dała z siebie bardzo duży wysiłek i wzbudziła się w niej motywacja do tego, żeby być dobrym uczniem. To jest bardzo duża zmiana, bardzo zauważalna zmiana w świadomości własnych zachowań. Duża zmiana nastąpiła też w sposobie postrzegania siebie, swojego wizerunku. Widzę w nim zwiększenie dojrzałości do podejmowania wysiłku i do rozwijania swoich kompetencji społecznych”).

Jednak nie tylko wychowankowie odnieśli korzyści w związku z udziałem w projekcie. Zdaniem mentorów projekt w ich własne życie wniósł nowe rodzaje umiejętności, zwłaszcza dotyczące kontaktu z wychowankiem („Indywidualizm jest dużym plusem, takie skonkretyzowanie się na dziecku, na jego problemach, indywidualności – nie że mamy grupę wychowanków i próbujemy ich szablonowo potraktować. Mamy czas wyjęty dla jednego dziecka. Nie oceniamy, jesteśmy partnerem, który ma w czymś pomóc, daje poczucie bezpieczeństwa, że nie uznaje, że ktoś jest głupi, bo dokonał złego wyboru, tylko po prostu czasem przy nim tylko i wyłącznie jest”). Przełączenie się z relacji wychowawca-grupa wychowanków na indywidualną i bardziej partnerską jest, zdaniem wielu badanych, nową i wiele wnoszącą perspektywą, chociaż także wymagającą, trudną i wiążącą się z kosztami emocjonalnymi („Minusem jest zbyt emocjonalne podejście. Bardzo trudno jest zachować zdystansowaną relację, że przychodzę do domu i o tym nie myślę. Nie da się tak, przynajmniej mi się nie udało”). Dla niektórych mentorów, którzy jednocześnie byli w roli wychowawców grupy, indywidualny kontakt z wybranymi dziećmi wносił wiele nowych możliwości, m.in. pogłębiał znajomość dziecka, zwiększał możliwość zrozumienia motywów jego zachowań, ale jednocześnie

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

zmuszał do stawiania granic, by obie role (wychowawcy i mentora) nie mieszały się i nie wchodziły w konflikt.

Realizację zadań wcześniej zaplanowanych wszyscy badani określili jako w większości udaną. Ta pozytywna ocena w przypadku niektórych mentorów wiązała się z powzięciem ostrożnych założeń, których nie zmożła konfrontacja z wymagającymi realiami pracy z tzw. „trudną młodzieżą”, część badanych mówiła także o modyfikacjach planu w trakcie spotkań mentoringowych (*„W dużej części udało mi się zrealizować plan, z tym, że on też podlegał modyfikacjom w trakcie realizacji. Wychodziły różne rzeczy, których wcześniej się nie spodziewałam”*). Zadowolenie z realizacji planu oceniane było także częściowo (*„W sytuacji dwóch podopiecznych prawie wszystko zrealizowałam i jestem bardzo zadowolona, z trzecim mniej, ale nadal będę pracowała i mam nadzieję, że będzie dobrze”*). Niepowodzenia względem wcześniejszych założeń zwykle wiązały się z frustracją niemożności ogarnięcia wielu ambitnych zadań w stosunkowo krótkim czasie, w sytuacji braku motywowania dzieci do zmiany i wsparcia ze strony rodziny (tzw. *„ciche przyzwolenia” na brak korzystnej zmiany*), także z powodu wysokich oczekiwań niektórych mentorów co do szybkich sukcesów (spowodowanych brakiem wcześniejszego doświadczenia pracy z młodzieżą z opieki zastępczej). Większość badanych wskazywała jednak na takie powody do zadowolenia jak: nawiązanie indywidualnej i silnej więzi z podopiecznymi, poradzenie sobie wychowanków z nowymi wyzwaniami np. w trakcie wyjazdu integracyjnego, nauka obowiązkowości, odpowiedzialności, konsekwencji w podjętych zobowiązaniach, szacunku względem drugiej osoby. Najbardziej zrównoważone opinie dotyczące poczucia sukcesu w związku z relacją mentoringową mieli mentorzy, świadomi zarówno swoich możliwości, jak i ograniczeń, czyli tacy, którzy potrafili dostrzec proporcje możliwych zmian do wydolności podopiecznych (*„Mentor próbuje zmieniać pewne rzeczy na lepsze swoją ciężką pracą, ale pewne zakorzenione rzeczy nie dają się w pół roku zmienić. Te pół roku to światło dla dzieci, one widzą, że może być inaczej, ale myślę, że to powinno jeszcze jakiś czas trwać, żeby móc to w nich utrwalić”*).

Intensywność spotkań i działań była według mentorów zbyt nasilona (*„Za dużo, przytłaczająco”*; *„Gdyby było więcej, nie dałabym rady”*) i nie dość elastyczna. Sztywno określona ilość godzin w tygodniu na spotkania z wychowankami w połączeniu z opadającą motywacją wychowanków do wysiłku i współpracy często stawiała mentorów w trudnej sytuacji. Szczególnie

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

wiele uwag krytycznych dotyczyło spotkań w czasie wakacji (*„Okres wakacji to bardzo ciężki”; „Nietrafnym było to, że projekt zaczął się od stycznia”*), ponieważ wtedy szczególnie utrudnione było motywowanie wychowanków do spotkań. Większość badanych wolałoby, żeby nie było określonej liczby godzin, ale by spotkania można było bardziej elastycznie dopasowywać do możliwości i potrzeb podopiecznych.

Szkolenia wstępne oceniane były najczęściej jako potrzebne i profesjonalnie przeprowadzone (*„Szkolenia były bardzo istotne, pisanie projektów tak sobie, ale diagnoza dziecka była fajna, pisanie indywidualnego planu, warsztatowe zajęcia, były naprawdę fajne, wymienialiśmy się pomysłami. Fajne, trafione, bardzo przydatne. Sporo rzeczy mi się przydało. Z doradztwa zawodowego bardzo istotne, dostałyśmy wiedzy dużo”*) – choć nieco zbyt obszerne (*„Ja bym oczywiście tego nie robiła w 80 godzin tylko mniej. 2/3 by wystarczyło”*). Jednocześnie wśród badanych padały sugestie, że powinny być one w większym stopniu dopasowane do wcześniejszego poziomu kompetencji rekrutowanych mentorów, a także, że treść szkolenia czasami wykraczała poza kwestie przydatne mentorom (*„Może niektóre treści były niepotrzebne. Na przykład jak pisać projekty unijne, to dla mnie w ogóle było niepotrzebne”*). Najbardziej przydatne byłyby szkolenia przekazujące praktyczne umiejętności radzenia sobie w trudnej sytuacji pracy z młodzieżą, która z powodu wcześniejszych zranień i traum psychicznych w niewielkim stopniu ma zaufanie do osób dorosłych (*„Chciałabym dostać bardziej konkretne wskazówki, może ćwiczenia czy warsztaty”*). Zwłaszcza osoby, które nie miały doświadczenia w pracy w placówce opieki zastępczej, wskazywały na potrzebę zwiększenia w tematyce szkoleń nacisku na specyfikę dziecka zaburzonego, z zerwanymi więziami rodzinnymi (*„Może bardziej było trzeba rozmawiać, jak przełamywać ich lęki, może w tym kierunku, jak dzieci motywować do działania, w jaki sposób z nimi rozmawiać. Jak rozmawiać z rodziną, która nie zawsze rozumiała sens tych działań”*).

Ogromnym sukcesem według opinii mentorów była superwizja grupowa (*„Była bardzo przydatna. Osoba prowadząca była bardzo adekwatnie dobrana, z dużą praktyką, doświadczeniem, znająca problemy, także bardzo nas rozumiała. No i sama forma spotkania, 8 mentorów, mieliśmy możliwość wymiany doświadczeniami, wsparcia, spojrzenia na ten sam problem z różnej perspektywy, przeświadczenie, że to co robię, robię dobrze. Bardzo fajne doświadczenie”*). Wszyscy badani deklarowali dalszą chęć uczestnictwa w superwizji i potwierdzali jej pozytywne efekty

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

(„Superwizje były bardzo potrzebne i prowadziła je pani pracująca w poprawczaku, czyli wiedziała, o czym mowa. Nigdy nie była zdziwiona ani zaskoczona, fajnie to nam tłumaczyła. Wchodziłam pełna obaw co powiedzieć i jak to będzie odebrane, a wychodziła podbudowana. Ta kobieta nigdy nie dawała nam gotowej recepty, same dochodziłyśmy do rozwiązania poprzez rozmowę ze sobą”). Wydaje się, że całość wsparcia merytorycznego, jakim były szkolenia dla mentorów i superwizja grupowa pozwalała mentorom w pełni przygotować się, a także na bieżąco udoskonalać własne przygotowanie do kolejnych działań w ramach projektu.

Jako dwa główne rodzaje problemów w trakcie projektu wymieniano najczęściej niewystarczającą pulę pieniędzy przeznaczoną na podopiecznych (*„Nie było pieniędzy przeznaczonych stricte na dzieci, czyli na przykład na to, żeby pójść z nimi do kina. Czułam się głupio z tym, że ja im ciągle coś kupuję ze swoich pieniędzy, ale z drugiej strony nie miałam innych”*) oraz angażowanie wychowanków w wolontariat (*„spotkanie z wolontariatem dla części dzieci to była abstrakcja, tak to odbierały”).* Pierwszy problem przez wszystkich badanych rozwiązywany był w taki sposób, że ze swojego wynagrodzenia mentor wydelał kwotę, którą przeznaczał na atrakcje dla wychowanków (bilet do kina, pizza, basen). Co prawda na wycieczkę określona była pewna pula, jednak jej przeznaczenie było ściśle (sztywno) ustalone. W związku z tym wielu badanych narzekało na brak funduszy (m.in. na rozwijanie zainteresowań podopiecznych) oraz na to, że wskutek opłacania przez mentorów różnych atrakcji dzieciom z własnej kieszeni, naruszana była partnerska relacja ich więzi.

Jeśli chodzi o wolontariat, prawie wszyscy mentorzy mówili o dużym oporze podopiecznych i nieumiejętności dawania siebie innym, a także pewnej roszczeniowości postawy (oczekiwaniu, że za każde działanie będą nagradzani), która utrudniała pracę wolontarną. Mimo tych (opisywanych jako duże) trudności, podopieczni brali udział w działaniach pomocowych względem potrzebujących.

Dodatkowo wymienianymi problemami była nierówna motywacja podopiecznych w trakcie projektu i nierealizowanie przez nich obiecanych działań (np. nieprzychodzenie na spotkania mimo umówienia się), a także papierkowa i biurokratyczna strona projektu (*„Mnie biurokracja trochę dobijała, bo to jest mój najslabszy punkt, kosztuje mnie to bardzo dużo trudu, poświęcam na to dużo czasu prywatnego i jest to dla mnie żmudne. Było to dla mnie utrapieniem”).*

Badani podawali wiele sugestii do rozważenia przy ewentualnych kolejnych edycjach

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

projektu. Przede wszystkim wskazywali na konieczność przeznaczenia bardziej wyodrębnionych funduszy na rozwój zainteresowań podopiecznych. Po drugie sugerowali większą elastyczność dotyczącą spędzania z wychowankami czasu oraz uczestnictwa młodzieży w konkretnych działaniach (*„Jak mamy jakieś spotkania, nie zawsze dzieci chcą na nie iść, ale może jakieś inne dziecko z placówki by chciało. Praca na siłę nie przyniesie efektu”; „Nie sprawdza się formuła uczynienia z dzieciaków drużyny, czy działań skierowanych do wszystkich na raz”*). Wielu mentorów mówiło o wartości indywidualnego i bezpośredniego kontaktu z podopiecznym, choć także wskazywało na korzyści płynące z udziału dzieci w działaniach, wobec których początkowo czuły opór (np. wolontariatu, też wizyt w urzędach).

Kolejną sprawą był wiek podopiecznych. Niektórzy mentorzy zwracali uwagę na to, że mentoring powinien być stosowany już wobec dzieci młodszych, m.in. po to, by pomagać im w kształtowaniu zainteresowań; inni, że młodsi niż 16-17 lat wychowankowie nie mogą w pełni skorzystać z projektu, którego celem jest proaktywność zawodowa, ponieważ jeszcze w pełni nie potrafią dookreślić swojej tożsamości oraz nie mają w pełni rozwiniętych zainteresowań zawodowych. Wydaje się więc, że kwestią nie był sam wiek, ale dopasowanie do niego oddziaływań i celów. Wśród sugestii zmiany pojawił się też głos na temat potrzeby zastosowania pewnych dodatkowych, poza wiekiem, kryteriów doboru wychowanków do oddziaływań mentoringowych: *„Dziecko nie zdemoralizowane, przynajmniej jakieś minimum intelektualne”* (mentoring wobec dziecka z obniżonym intelektem był dla jednego mentora zadaniem ponad możliwości).

Każdy z ośmiu badanych zgadzał się co do tego, że mentoring jest istotną i bardzo pomocną metodą pracy z podopiecznymi opieki zastępczej, a także, że warto promować to narzędzie (*„Mentoring po prostu idealnie wpisuje się w to zapotrzebowanie /opieki zastępczej, przyp. badacza/. Przeszłam to na własnej skórze, a to był proces ośmioletni dochodzenia do tego, jaka jest moja rola i kim ja jestem”*). Deklaracje badanych co do kontynuowania relacji mentorskiej, która już została utworzona w trakcie projektu oraz otwartości do stosowania narzędzia, jakim jest mentoring, w przyszłości, są pozytywne. Część mentorów polecała tą metodę do pracy z dziećmi, co ciekawe nie tylko w rodzinach zastępczych czy domach dziecka, ale też w zwykłych szkołach. Z młodszymi dziećmi należałoby jednak, według badanych, zamiast działań związanych z proaktywnością zawodową, zajmować się raczej rozwojem zainteresowań, zachęcaniem do wolontariatu,

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

nawiązywaniem współpracy z rodzinami. Ważna według mentorów była też pomoc młodszym dzieciom w nauce, umożliwianie poznawania otoczenia, pomoc w zdobywaniu wiedzy o otaczającym świecie. Innymi słowy mentoring rozszerzony o młodsze grupy wiekowe miałby być nakierowany raczej na rozwój więzi z dorosłą osobą znaczącą, która wprowadzałaby młodego człowieka w świat. Zdaniem wielu badanych taka więź jest niezbędna do tego, by mogła zachodzić wymiana, a rozwinięte na pewnym poziomie zainteresowania oraz wiedza na temat siebie i świata są podstawą do dalszych pytań dotyczących wybieranej drogi zawodowej (*„Dzieci w wieku szkoły podstawowej bardzo potrzebują autorytetu dorosłego i silnej więzi z osobą znaczącą. Zauważyłam też, że im wcześniej tę więź się zbuduje, im wcześniej człowiek zapracuje sobie na autorytet i szacunek, tym łatwiej jest w okresie dojrzewania, gdy dziecko testuje siebie, opiekuna, świat. Dużo trudniej jest taką więź zbudować z nastolatkiem”*). Podsumowując, można by osiągnąć więcej i w szerszym zakresie, gdyby mentoringiem objąć także dzieci poniżej 15 roku życia.

Nie wszyscy badani otwarcie wymieniali kwotę, którą otrzymywali w projekcie za wykonywane działania, ale zdecydowana większość określała ją jako zadowalającą, satysfakcjonującą czy wysoką. Jednocześnie prawie wszyscy badani przyznali, że mimo motywującego wynagrodzenia dla mentora, brakowało puli pieniężnej na zaspokajanie potrzeb wychowanków, głównie na rozwój ich zainteresowań, w związku z tym znaczną część swojego wynagrodzenia przeznaczali na rzecz wychowanków.

Z kwestii wspomagających potencjalny tzw. Dobry Start młodych ludzi objętych opieką zastępczą w dorosłe życie osoby badane wymieniały czynniki związane z otoczeniem wychowanka oraz jego indywidualne predyspozycje, cechy osobowościowe. Po pierwsze więc, znaczące według mentorów jest angażowanie w proces wychowawczy całych rodzin (*„Często rodziny wychowanków nie wspierają, a nawet przeszkadzają, a czasem unikają działań”*; *„Otoczenie, rodzina, czy to dziecko będzie miało gdzie pójść, z kim rozmawiać”*) i przeznaczanie większych funduszy na asystentów rodziny oraz gruntowne przeformułowanie tej funkcji, która – zdaniem badanych mentorów – w obecnej postaci zupełnie nie spełnia oczekiwanych celów (*„Asystent rodziny to farsa”*). Według badanych duży wpływ na wychowanka w pozytywnym sensie może też mieć wychowawca, a zwłaszcza mentor (*„Najważniejsza jest jednak silna więź z dzieckiem osoby znaczącej – mentora, którym będzie wychowawca czy też inna osoba, która podejmie się tej roli”*), który jako przewodnik,

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

osoba dzieląca się większym doświadczeniem, może stanowić pozytywny wzór do naśladowania. Badani wymieniali także takie czynniki związane z charakterystyką otoczenia wychowanków jak podnoszenie warunków życia, tworzenie mniejszych grup w placówkach, czy małych placówek socjalizacyjnych. Najważniejszymi z nich są jednak zdaniem badanych indywidualny kontakt i indywidualna praca dorosłego z podopiecznym.

Spośród czynników związanych z uwarunkowaniami wewnętrznymi wychowanka mentorzy wskazywali na takie cechy jak wpływowość, wytrwałość, predyspozycja do większej odwagi, otwartości na nowe doświadczenia, na osiągnięcia – zwłaszcza intelektualne, brak podatności na uzależnienia. Ponieważ sytuacja młodych ludzi objętych opieką zastępczą jest trudna (*„W większości są one pozostawione same, bez wiedzy jak sobie radzić. Dzieci są odcinane w dzieciństwie od różnych rzeczy – nie mają kieszonkowego, korepetycji w szkole, robią się zaległości, potem trzeba nadrabiać. Przychodzi dorosłość, a one nie mają wykształcenia, poczucia wartości ani narzędzi jak sobie radzić w życiu, ani motywującej i wspierającej osoby”*), wymaga zaangażowania wszystkich pracowników placówki, wsparcia otoczenia, instytucji, współpracy z rodziną, realnych szans na pracę – by możliwe było usamodzielnienie i poradzenie sobie wychowanka w świecie poza placówką (*„Rodzina to pierwsze. My to dalej, mamy pokazać dziecku jaka ich przyszłość, jakie możliwości. Współpraca z innymi, którzy otaczają dziecko. Żeby nikt nie negował nas, żebyśmy jeden front tworzyli. Dużo dawać możliwości do wyboru dziecku. Żeby wiedziało z czego skorzystać, co odrzucić”*).

4.3. Perspektywa wychowanków objętych mentoringiem

Wychowankowie pieczy zastępczej objęci projektem byli grupą poddaną w projekcie badawczym najszerzej analizie ze względu na to, że to oni stanowią głównych odbiorców wspólnych działań. Zastosowano wobec nich zarówno metody ilościowe (wywiad kwestionariuszowy), jak i jakościowe (pogłębione wywiady indywidualne, zogniskowany wywiad grupowy). Ta triangulacja metod miała na celu wysnucie ogólnych wniosków na temat oceny projektu i aspiracji wychowanków, jak również pogłębienie wypowiedzi, nadanie im bardziej szczegółowych sensów.

Moduł ilościowy

Ilościowa faza badania miała na celu oszacowanie, jakie aspiracje prezentują objęci projektem wychowankowie – jakie mają plany co do edukacji, jaki zawód chcą wykonywać, jakiego rzędu zarobki przewidują oraz w jakim czasie planują osiągać poszczególne cele. Dodatkowo podopieczni zapytani zostali o ocenę mentoringu pod różnymi aspektami oraz wystawienie not samym mentorom. Wywiady przeprowadzone zostały z 21 wychowankami, ponieważ do trzech osób nie udało się dotrzeć, osoby te usamodzielniały się i zerwały kontakt z mentorami, bądź też kategorycznie nie chciały brać udziału w badaniu. Większość respondentów to dziewczęta (14 osób w porównaniu do 7 chłopców). Przewagę stanowili szesnasto- i siedemnastolatkowie (odpowiednio 6 i 5 wskazań). Pozostali badani to 4 osoby w wieku 18 lat oraz po 3 osoby w wieku 15 i 19 lat. Sześcioro badanych uczęszczało do gimnazjum, pięcioro do szkoły zawodowej, po 4 respondentów wskazało na liceum i technikum, jedna z dziewcząt podjęła już studia, natomiast jeden respondent nie udzielił odpowiedzi. Najwięcej badanych pozostawała pod opieką domów dziecka (8 wskazań), po 5 wskazań padło również na rodzinę zastępczą i pogotowie opiekuńczo-wychowawcze. Pozostali respondenci (3 osoby) to podopieczni rodzinnego domu dziecka.

Wyznacznikiem planów edukacyjnych były między innymi odpowiedzi na pytanie, czy badani planują rozpoczęcie studiów. Większość respondentów (10 osób) nie była jeszcze zdecydowana (odpowiedź „nie wiem”). Wśród pozostałych badanych większość (7 na 11 osób) deklarowała takie aspiracje. Co ważne, zdecydowanie wyższe aspiracje edukacyjne miały kobiety – żaden mężczyzna nie stwierdził, że zamierza pójść na studia. Potwierdza to ogólną tendencję. Dziewczyny, stereotypowo postrzegane jako grzeczniejsze i bardziej posłuszne, chcąc sprostać społecznym wymaganiom, prezentują postawę dobrej uczennicy. Chłopcom przyzwala się na bunt edukacyjny, wychodząc z założenia, że dobrym wyjściem dla nich jest również praca fizyczna.

Tabela 2 Czy w przyszłości zamierzasz pójść na studia?

	kobiety	Mężczyźni	OGÓŁEM
tak	7	0	7
nie	1	3	4
nie wiem	6	4	10
OGÓŁEM	14	7	21

Źródło: badania własne

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Najlepszą ilustracją planów zawodowych jest natomiast deklaracja, jaką pracę respondentci chcieliby wykonywać w przyszłości. Dziewczyny wymieniały następujące zawody: fryzjerka (3 wskazania), psycholog/wychowawca w domu dziecka/pedagog (3 wskazania), organizacja reklamy (2 odpowiedzi), kucharz, policjantka, lekarz, fizjoterapeuta, wizażysta, tłumacz przysięgły (po 1 wskazaniu). Liczba wskazań przekraczała liczbę dziewczyn biorących udział w wywiadach, ponieważ niektóre z nich wskazywały na więcej niż jeden zawód. Możliwa była również odmowa odpowiedzi. Mężczyźni skłaniali się głównie ku zawodom przypisywanym zwyczajowo ich płci: budowlaniec, elektromechanik, stolarz, piłkarz (w sumie 4 wybory). Jeden z chłopców chciał również zostać ambasadorem.

Kobiety prezentują dużą różnorodność wybieranych zawodów, mężczyźni skłaniają się natomiast do ról tradycyjnie kojarzonych z daną płcią. Można założyć, że duża liczba wskazań dziewcząt na zajęcia związane silnie z niesieniem pomocy pedagogicznej innym jest wynikiem własnych doświadczeń i przekonania, że osoba z danego środowiska może skuteczniej pomagać potrzebującym. Być może dobre relacje nawiązane z mentorem pozwoliły na zbudowanie pozytywnego obrazu tej grupy zawodowej (w porównywanej grupie osób nieobjętych projektem takie wskazanie nie pojawiło się ani razu). Zajęcia wymagające solidnego wykształcenia i zaangażowania (lekarz, tłumacz przysięgły) są dowodem rozbudzonych ambicji i pewności siebie. Fryzjerstwo natomiast jest zawodem nadwyżkowym na podlaskim rynku pracy. Wybiera je mimo to wiele respondentek, co wskazuje na potrzebę ciągłej pracy wychowawców w tym zakresie.

Przewidywania dotyczące wysokości pensji są dodatkowym wskaźnikiem oczekiwań wobec przyszłości zawodowej. Większość badanych spodziewało się wynagrodzenia w wysokości 1000-2000 zł (12 osób). Przedziałem zarobków wskazywanym jako drugi w kolejności był 2001-3000 zł (6 osób). Pozostałe przedziały, zarówno ten najniższy – poniżej 1000 zł, jak i najwyższy – powyżej 3000 zł wybierane były przez pojedynczych respondentów. Jedna osoba przyznała również, że nie wie, jakie dochody chciałaby otrzymywać. Płeć nie wpływała na oczekiwania, bo pomimo że na środkowy przedział 2001-3000 zł wskazało stosunkowo więcej mężczyzn, to oczekiwania najwyższe co do pensji (powyżej 3000 zł) przejawiała kobieta.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Tabela 3 Jak myślisz, ile będziesz zarabiać w przyszłości?

	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
do 1000 zł	1	0	1
1001-2000 zł	8	4	12
2001-3000 zł	3	3	6
powyżej 3000 zł	1	0	1
nie wiem	1	0	1
OGÓŁEM	14	7	21

Źródło: badania własne

Aspiracje młodych osób wyznaczone są również przez ich przewidywania co do przedziałów czasowych, w których osiągną pewne życiowe sukcesy: znajdą pracę, staną się niezależni finansowo, posiadą własne mieszkanie i samochód. Aż 10 na 14 dziewczyn przewidywała, że będą pracować zawodowo w ciągu 5 lat od uzyskania pełnoletniości, podczas gdy takiej odpowiedzi udzieliło tylko 4 na 7 chłopców. Często nie potrafili oni również określić choćby przybliżonego terminu. Ze zdobyciem pracy idzie w parze niezależność finansowa – 8 dziewczyn i 1 chłopiec twierdziło, że stanie się to w ciągu pięciu lat, 5 osób (1 dziewczyna, 4 chłopców) natomiast pozostawia sobie na to 6-10 lat. Aż 7 osób było jednak niezdecydowanych – odpowiedziało w ten sposób 5 dziewcząt i dwóch chłopców. Co ważne, w przypadku tych dwóch elementów nie pojawiły się w ogóle wskazania, że raczej nie uda się ich osiągnąć lub że badanym na tym nie zależy. Świadczy to z jednej strony o postrzeganiu pracy i niezależności finansowej jako ważnych wartości, a z drugiej o optymistycznym nastawieniu badanych – wszyscy zakładali, że wartości te są w ich zasięgu. Wszystkim respondentom zależało również na własnym mieszkaniu lub domu, jednak 3 osoby (2 dziewczyny, 1 chłopiec) stwierdziły, że zależy im na tym, ale nie wiedzą, czy uda im się to osiągnąć, natomiast 5 badanych nie wiedziało, kiedy może się tego spodziewać. Trzy osoby (dziewczyny) wskazały na przedział 6-10 lat, znów jednak najwięcej osób (10 odpowiedzi) pozostawało optymistami i zakładało, że już w ciągu 5 lat od uzyskania pełnoletniości posiadzie własny dom. Najbardziej zróżnicowane odpowiedzi dotyczyły posiadania własnego samochodu. W przypadku tej kategorii pojawiły się 3 odpowiedzi (tylko dziewczęta) wskazujące, że danym respondentom nie zależy na tym elemencie. Jeden mężczyzna twierdził, że zależy mu na własnym samochodzie, ale nie wiedział, czy uda mu się go kiedyś zdobyć. Przedział 6-10 lat wyznaczało sobie

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

3 badanych, najwięcej natomiast osób przewidywało, że już w ciągu 5 lat będzie posiadało własne auto, 5 osób natomiast pozostało niezdecydowanych.

Tabela 4 Jak myślisz, za jaki czas osiągniesz następujące elementy?

element	przewidywany termin	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
praca	w ciągu 5 lat	10	4	14
	6-10 lat	3	0	3
	nie wiem	1	3	4
	zależy mi, ale nie wiem, czy uda mi się	0	0	0
	nie zależy mi na tym	0	0	0
niezależność finansowa	w ciągu 5 lat	8	1	9
	6-10 lat	1	4	5
	nie wiem	5	2	7
	zależy mi, ale nie wiem, czy uda mi się	0	0	0
	nie zależy mi na tym	0	0	0
własne mieszkanie/dom	w ciągu 5 lat	6	4	10
	6-10 lat	3	0	3
	nie wiem	3	2	5
	zależy mi, ale nie wiem, czy uda mi się	2	1	3
	nie zależy mi na tym	0	0	0
własny samochód	w ciągu 5 lat	6	2	8
	6-10 lat	2	1	3
	nie wiem	3	2	5
	zależy mi, ale nie wiem, czy uda mi się	0	1	1
	nie zależy mi na tym	3	1	4

Źródło: badania własne

Zdecydowana większość badanych optymistycznie oceniała swoje szanse na zrealizowanie planów – aż 17 osób udzieliło odpowiedzi „na pewno mi się uda” lub „raczej mi się uda”. Co więcej, żaden z wychowanków nie zakładał, że na pewno nie ma szansy na wprowadzenie założeń w życie, a tylko jeden (kobieta) twierdził, że raczej się to nie uda. Trzy osoby nie potrafiły odpowiedzieć na to pytanie. Badani nastolatki charakteryzowali się więc wiarą we własne siły.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Tabela 5 Czy uważasz, że uda Ci się zrealizować w przyszłości Twoje plany?

stwierdzenie	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
na pewno mi się uda	5	2	7
raczej mi się uda	7	3	10
raczej mi się nie uda	1	0	1
na pewno mi się nie uda	0	0	0
nie wiem	1	2	3
OGÓŁEM	14	7	21

Źródło: badania własne

Pozytywnie oceniane przez wychowanków było również ich przygotowanie do dalszego, samodzielnego życia. Zwłaszcza kobiety wykazywały się tu wysoką wiarą we własne możliwości, ponieważ połowa z nich na pytanie, czy czują się w pełni przygotowane do samodzielnego życia poza placówką, odpowiadała „zdecydowanie tak”, a kolejne 5 dziewczyn – „raczej tak”. Mężczyźni byli w tych ocenach nieco bardziej powściągliwi, ale w stu procentach zgodni – wszyscy udzielili odpowiedzi „raczej tak”. Tylko jedna z respondentek oceniała swoje kompetencje w tym zakresie niżej (odpowiedź „raczej nie”), nikt natomiast nie miał poważnych obaw z tym związanych (brak odpowiedzi „zdecydowanie nie”).

Tabela 6 Czy czujesz się w pełni przygotowany(a) do samodzielnego życia poza placówką?

	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
zdecydowanie tak	7	0	7
raczej tak	5	7	12
raczej nie	1	0	1
zdecydowanie nie	0	0	0
nie wiem	1	0	1
OGÓŁEM	14	7	21

Źródło: badania własne

Jednym z wymogów dorosłego życia jest umiejętność odnalezienia się na rynku pracy. Kompetencje w tym zakresie postrzegane były przez respondentów nieco niżej, jednak wciąż pozytywnie: 14 osób (9 kobiet, 5 mężczyzn) oceniło swoją wiedzę na temat rynku pracy jako bardzo wysoką (4 kobiety) lub raczej wysoką (po 5 kobiet i mężczyzn). Ponownie nie pojawił się najbardziej krytyczny osąd wiedzy („bardzo niska”), jednak 4 osoby nie potrafiły w ogóle ocenić jej poziomu.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Tabela 7 Jak oceniasz swoją wiedzę na temat rynku pracy?

	kobiety	Mężczyźni	OGÓŁEM
bardzo wysoka	4	0	4
raczej wysoka	5	5	10
raczej niska	2	1	3
bardzo niska	0	0	0
nie wiem	3	1	4
OGÓŁEM	14	7	21

Źródło: badania własne

Co interesujące aż dwie z czterech osób, które oceniły swoją wiedzę o rynku pracy jako bardzo wysoką, to poszukiwania swojego miejsca na nim obawiały się najbardziej. Może świadczyć to o ich dużej świadomości obecnej sytuacji gospodarczej oraz wysokiego poziomu bezrobocia. Tego elementu obawiało się w sumie troje respondentów (kobiety). Taka sama liczba wskazań padła na samodzielne wykonywanie obowiązków domowych (2 mężczyzn, 1 kobieta). Samodzielnego zarządzania budżetem obawiało się dwoje badanych (po jednym przedstawicielu obu płci). Największe obawy wzbudzało jednak poruszanie się w przestrzeni instytucjonalnej miasta. Załatwianie spraw w urzędach/bankach wskazało aż 9 respondentów (5 kobiet i 4 mężczyźni). Wskazuje to na odizolowanie młodych osób od tego typu aktywności. Wyręczani przez opiekunów lub placówki nie mają okazji nabyć kompetencji niezbędnych w dorosłym życiu. Pomimo że projekt zakładał wizyty w tego typu instytucjach, uczestnicy nie zdążyli „oswoić” całkowicie tych przestrzeni. Proces ten wymaga więcej czasu, ważna jest jednak jego inicjacja, która za pośrednictwem projektu mogła się odbyć.

W deklarowanych obawach odzwierciedla się stereotypowy podział ról społecznych – tylko kobiety, często defaworyzowane na rynku pracy między innymi poprzez mniejszy dostęp do prac fizycznych wymagających niższych kompetencji, obawiają się niepowodzeń w poszukiwaniu zajęcia (ustalenia te idą w parze z wnioskami, które wyciągnęli realizatorzy wstępnych badań jakościowych, przeprowadzonych na początku realizacji projektu [www.mentoring.pl]). Dwóch mężczyzn (a tylko jedna kobieta) zaniepokojonych było wykonywaniem obowiązków domowych, stereotypowo przypisywanych płci żeńskiej. Warto też podkreślić, że tylko dziewczęta (4 wskazania) zadeklarowały, że nie odczuwają niepewności w związku z żadnym z przedstawionych elementów. Płeć żeńska prezentuje zatem postawę większej pewności siebie.

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Tabela 8 Którego elementu dorosłego życia obawiasz się najbardziej?

	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
załatwianie spraw w urzędach/bankach	5	4	9
obowiązki domowe	1	2	3
poszukiwanie pracy	3	0	3
gospodarowanie pieniędzmi	1	1	2
nie obawiam się żadnego z tych elementów	4	0	4
OGÓŁEM	14	7	21

Źródło: badania własne

Wyjściowe badania przeprowadzone w 2012 roku, na początku realizacji projektu obrazują podopiecznych pieczy zastępczej jako osoby mające wiele obaw i pesymistycznie oceniające swoje przygotowanie do dorosłości. Analiza odpowiedzi w niniejszej ewaluacji pokazuje jednak, że uczestnicy projektu mają stosunkowo pozytywny obraz własnej przyszłości, zarówno zawodowej, jak i osobistej. Identyfikacja możliwych problemów na drodze do usamodzielnienia świadczy o świadomości własnych ograniczeń, pozytywne nastawienie również jest dobrym wskaźnikiem pewności siebie i poczucia wpływu na własny los.

Kolejny blok pytań kwestionariusza dotyczył kwestii mentoringu i mentora. Respondenci poproszeni zostali o zdefiniowanie swojego sposobu rozumienia pojęcia „mentor”. Udzielone odpowiedzi wskazywały głównie na kwestie pomocy i wsparcia, zarówno pragmatycznego, odnoszącego się do sfery potrzeb codziennych (*pomocnik w sprawach codziennych, na przykład urzędowych*), jak i emocjonalnych (*osoba, której można zaufać; osoba, która pomaga w odnalezieniu drugiego oblicza*). Kolejny często poruszany aspekt to doradztwo, głównie w sprawach wyboru ścieżki życia, także zawodowego (*osoba, która chce poprowadzić rozwój kariery; osoba, która chce poprowadzić nas w dobrym kierunku dorosłości*). Tylko jedna osoba porównała mentora do wychowawcy, nauczyciela, co może wskazywać na dystans emocjonalny.

Najistotniejsze cechy mentorów identyfikowane przez podopiecznych to prawdomówność, otwartość i odpowiedzialność (odpowiednio 12, 10 i 10 wskazań). Dość wysoki wynik osiągnęła również przyjacielskość (8 odpowiedzi). Słowność, uczciwość i serdeczność uplasowały się na niższych pozycjach, natomiast wrażliwość i sprawiedliwość nie zostały wskazane przez żadnego z respondentów. Sprawiedliwość być może postrzegana jest jako kompetencja istotna we współpracy z większą grupą wychowanków, natomiast w relacji „jeden na jeden” przestaje być niezbędna.

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Wrażliwość natomiast kojarzona jest ze współczuciem – ktoś jest wrażliwy na czyjąś krzywdę. Przeczy to relacji partnerskiej, w której obie strony są równe. Suma wskazań jest wyższa niż liczba badanych, ponieważ byli oni proszeni o zaznaczenie maksymalnie trzech cech.

Tabela 9 Jakie cechy powinien mieć według Ciebie mentor?

Cecha	liczba wskazań
Prawdomówny	12
Otwarty	10
Odpowiedzialny	10
przyjacielski	8
Słowny	6
Uczciwy	5
Serdeczny	3
Wrażliwy	0
Sprawiedliwy	0
OGÓŁEM	61

Źródło: badania własne

Zdecydowana większość wychowanków (15 osób) postrzegала swoją relację z mentorem jako przyjacielską. Mentorzy, pomimo znacznej różnicy wieku, potrafili zatem stworzyć przyjemną atmosferę, w której podopieczni nie czuli się wychowywani, pouczeni, a raczej wspierani. Na relację zbliżoną do rodzicielskiej lub nauczycielskiej wskazało jedynie troje respondentów. Jest to duży sukces projektu, w którym podstawą rozwoju wychowanków miało być subtelne wsparcie i rozbudzanie aktywności, samodzielności. Pojęcia rodzica i nauczyciela mają konotacje z dysproporcją wiedzy i władzy, podczas gdy przyjaciel to kompan, sprzymierzeniec. Przyjaciel nie narzuca swoich opinii, rodzicielstwo i praktyka pedagogiczna natomiast silnie wiążą się z jednostronnym transferem wymagań od eksperta do laika. Wyrazem uznania dla mentorów były również wystawiane przez wychowanków oceny – aż 15 osób przyznało im najwyższą, celującą notę. Ocena bardzo dobra i dobra wskazane były trzykrotnie każda, natomiast niższe noty nie pojawiły się ani razu.

W argumentacji respondentów ponownie na pierwszy plan wysunęła się kwestia pomocy i wsparcia – aż 8 osób wskazało, że jest to powód, dla którego przyznali mentorowi wysokie noty (*bardzo dużo mi pomogła; pomagała nam w każdej sprawie* itp.). Inne uzasadnienia wystawionych ocen to stwierdzenia typu: *świetnie się z mentorką pracowało; wykonywała swoją pracę jak najlepiej;*

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

nie zawiodła mnie pod żadnym względem; jest prawdomówny, odpowiedzialny, taki jak powinien być). Osoby, które wystawiły najniższe noty (dobry) argumentują swoją decyzję w następujący sposób: „*mój mentor jest ok*” oraz „*nie miałam nigdy mentora i nie wiem, co mógłby mi zaoferować*”.

W związku z oceną projektu respondentom postawiono pytanie o to, który z zaproponowanych elementów uznają za najbardziej atrakcyjny. Wyraźnie największą aprobatą cieszyły się wyjazdy integracyjne zorganizowane na zasadzie współpracy mentorów i wychowanków. Aż 12 osób usytuowało je na pierwszym miejscu dając wyraz temu, jak bardzo zależy im na czasowej zmianie środowiska oraz wypoczynku. Każdy wyjazd stanowi odskocznnię od codziennego życia, daje szansę na sprawdzenie się w innym środowisku. Kilkundniowa wyprawa w ramach projektu posiadała dodatkowy walor: umożliwiła zaangażowanie wychowanków w proces planowania i podejmowania decyzji co do celu podróży i dystrybucji środków, dzięki czemu pozwoliła na wzbudzenie w nich poczucia sprawstwa oraz odpowiedzialności za powodzenie wspólnej inicjatywy. Co jednak warto podkreślić, bezpośredni kontakt z mentorem stanowił również bardzo istotny wkład w życie wychowanków – doceniło go 6 badanych. Pozostałe propozycje spotkały się z niskim zainteresowaniem – wskazywane były przez pojedynczych respondentów.

Tabela 10 Który z elementów projektu uważasz za najbardziej atrakcyjny?

	Kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
wyjazd integracyjny	8	4	12
spotkania indywidualne z mentorem	5	1	6
wyjścia do restauracji	0	1	1
wyjścia do kina, teatru, opery	1	0	1
wizyty studyjne w zakładach pracy	0	1	1
OGÓŁEM	14	7	21

Źródło: badania własne

Wskaźnikiem jakości projektu jest stopień, w jakim spełniał on oczekiwania odbiorców. Ewaluowana inicjatywa w zdecydowanej większości przypadków spotkała się z przychylnymi opiniami w tym zakresie. Według 11 osób projekt zdecydowanie, a według 8 raczej spełnił ich oczekiwania. Tylko dwoje badanych zdecydowanie go skrytykowało, udzielając odpowiedzi „zdecydowanie nie”.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Jednym z ocenianych elementów była liczba spotkań z mentorem w projekcie. Przyjmując zasadę, że mentor powinien mieć wpływ na częstotliwość kontaktów oraz możliwość inicjowania spotkań i rozmów z własnej woli, by relacja nie przeobraziła się w przymus, respondenci poproszeni zostali o zakreślenie na skali, czy częstotliwość kontaktów nie była zbyt intensywna lub z drugiej strony niewystarczająca. Odpowiedzi oscylujące w granicach środka skali (5 i 6) wskazują na optymalną częstotliwość, podczas gdy skrajne wartości stanowią sugestię zmian. Według zdecydowanej większości badanych odbiorców liczba kontaktów w okresie projektu była zadowalająca (ani za niska, ani za wysoka). Dwie osoby skłaniały się ku opinii, że spotkań mogłoby być mniej (w tym jedna skrajna wartość 10), dwie natomiast byłyby zadowolone, gdyby indywidualne sesje z mentorem odbywały się częściej.

Tabela 11 Czy liczba spotkań z mentorem była odpowiednia?

Za mało	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	Za dużo
	0	0	0	2	10	7	1	0	0	1	

Źródło: badania własne

Kolejnym wyznacznikiem sukcesu założonych działań jest chęć kontynuowania udziału w nich przez uczestników. Ponownie pojawiły się w tym zakresie prawie jedynie twierdzące odpowiedzi w tym 10 wskazujących na to, że respondenci zdecydowanie zaangażowaliby się w dalszą część projektu i 8 zdradzających lekkie zawahanie. Pozostałe 3 osoby nie potrafiły udzielić odpowiedzi.

Gotowość do polecenia projektu innym osobom także świadczy o pozytywnych cechach mu przypisywanych. Wartości na zaprezentowanej poniżej skali wskazują na stopień, w jakim respondenci gotowi byliby polecić projekt swoim kolegom, gdzie 1 oznacza, że zdecydowanie by nie polecili, a 10 – przeciwną deklarację. Zaobserwować można, że wokół projektu ma szansę wytworzyć się pozytywny „marketing szeptany”, czyli sytuacja, w której wychowankowie we własnych kręgach towarzyskich reklamują udział w tego typu inicjatywie jako atrakcyjny. Odpowiedzi dużej grupy respondentów oscylują jednak wokół pośrednich wskazań na skali, co oznacza, że nie są oni zdecydowani, czy poleciliby kolegom wzięcie udziału w projekcie. W kontekście poprzednich, zdecydowanie pozytywnych opinii rozpatrywać można to raczej jako wstępną selekcję, jaką przeprowadzają wśród znanych sobie osób respondenci – być może nie wszyscy podopieczni pieczy zastępczej są odpowiednimi kandydatami do wzięcia udziału w projekcie.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Tabela 12 Czy polecił(a)byś wzięcie udziału w takim projekcie swoim znajomym?

Zdecydowanie nie	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	Zdecydowanie tak
	1	0	0	0	5	1	3	0	4	7	

Źródło: badania własne

Moduł jakościowy

Wychowankowie objęci mentoringiem mieli szansę na poszerzenie czysto ilościowych odpowiedzi, których udzielili w wywiadach kwestionariuszowych. Pogłębione wywiady indywidualne przeprowadzone zostały z ośmioma wychowankami (po jednym z grupy każdego mentora). Pozwoliły one na dogłębną diagnozę zaproponowanego modelu mentoringu z perspektywy jej odbiorców. Spotkania odbywały się w dogodnych dla podopiecznych miejscach, w celu zapewnienia poczucia bezpieczeństwa, a przez to otrzymanie szczerych odpowiedzi.

Wychowankowie pieczy zastępczej stanowią grupę trudną, jeżeli chodzi o prowadzenie wywiadów, zarówno jeśli chodzi o ogólną nieufność, jak też związaną z młodym wiekiem niechęć do „uzewnętrzniania się”. Mimo tego udało nam się jednak przeprowadzić bardzo interesujące rozmowy i poznać punkt widzenia młodych osób.

Dla projektu opartego na osobach mentorów bardzo ważny jest głęboki wgląd w rozumienie przez podopiecznych tego pojęcia. Badani skupiali się, podobnie jak w wywiadach kwestionariuszowych, głównie na aspekcie pomocy i wsparcia: *mentor to osoba, która pomoże w jakichś sytuacjach, wytłumaczy, wesprze*. Określił takich użyło aż 7 respondentów. Pomoc powinna dotyczyć kwestii codziennych (szkoła, lekcje), ale również urzędowych i prawnych. Dodatkowo potrzebna jest przy dokonywaniu wyborów. Powiązane są z tym również inne określenia: *osoba prowadząca, opiekun dorosłości*. Na największą zażyłość relacji wskazało stwierdzenie jednej z badanych charakteryzujące mentora jako przyjaciela. W definicjach respondentów zdecydowanie przeważają wyrażenia nacechowane pozytywnie. Na pewien dystans wskazuje jedna wypowiedź porównująca mentora do nauczyciela. Autorem jej jest jednak badany, który ma wyraźne problemy z wyrażaniem emocji. Być może jest to powodem powściągliwości również podczas definiowania pojęcia.

Badani wskazali również na zestaw cech, którymi powinna szczyć się osoba decydująca się udzielić tego typu wsparcia. Na główny plan wysuwa się fakt, czy danego mentora można

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

obdarzyć zaufaniem (wskazane przez 4 osoby). Dyskwalifikujące byłoby na przykład *rozpowiedzenie* powierzonych informacji. Zaufanie buduje się wraz z czasem trwania relacji – jak mówi jedna z respondentek: *myślę, że każdy tak ma, że potrzebuje dużo czasu, żeby komuś zaufać*. Dodaje ona, że łatwiej zbudować taką nić porozumienia z osobą, z którą miało się już wcześniej kontakt: *Lepiej, żeby mentor był znany tobie*. Potwierdza to kolejna badana słowami: *nie wiem, czy bym się zgodziła, jakbym nie znała tej osoby*. Wcześniejsza znajomość nie jest warunkiem koniecznym, ale zdecydowanie ułatwia osiągnięcie porozumienia i współpracę, co potwierdzają również sami mentorzy. Wychowankowie stawiają również na łatwość kontaktu z mentorem, jego dyspozycyjność i gotowość do wysłuchania w każdej chwili. Aspekt ten wskazują 3 osoby. Dwie wychowanki dodają, że potrzebna jest również kreatywność, która pozwala na ciekawe zorganizowanie czasu podczas spotkań. Cechy poprawiające wizerunek mentora to także wrażliwość, odpowiedzialność, bycie miłym. Z tym ostatnim warto jednak nie przesadzać, gdyż dla jednej z podopiecznych warunkiem jest *aby [ta osoba] nie była za dobra, żeby nie przesadzała z tym dawaniem, z dobrocią, z wyręczaniem*. Mentor powinien wspierać, a nie litować się. Ostatnie stwierdzenie koresponduje z rolą mentora nakreślaną przez literaturę – osoba pełniąca tę funkcję powinna wspierać proces kreowania samodzielności podopiecznego.

Czy zaangażowani do projektu mentorzy wpasowują się w obraz typu idealnego? Oceny wychowanków były zdecydowanie pozytywne. Mentorzy spełnili swoje zadanie, nawiązując relację, która w wielu przypadkach wykraczała poza ramy projektu, czy to ze względu na wcześniejszy bliski kontakt z podopiecznymi, czy też w związku z chęcią dalszego utrzymywania znajomości. Cecha, która wywarła na badanych pozytywne wrażenie to zaangażowanie. Mentor powinien być sprzymierzeńcem, tworzyć z wychowankiem wspólny front. Jak mówi jedna z respondentek *„pani chodziła w mojej sprawie do szkoły, biegała, klóciła się z nauczycielami, aż się wykłóciła”*, kolejna dodaje, że mentor był jedyną osobą, która okazała zrozumienie: *„miałam zaległości, nikt we mnie nie wierzył, tylko mentorka kołki na głowie ciosała i się udało”*. Wyznacznikiem zaangażowania była również według badanych rzeczywista chęć pomocy (*jak pani czegoś nie wiedziała, to się dowadywała*). Ocena mentorów to wyliczanka zalet: *mówi prawdę, dotrzymuje słowa; normalna, na luzie, nie wywyższa się; mało się spotyka tak sympatycznych ludzi; wspierająca; radosna, zabawna*. Jedyna negatywna cecha, na jaką została zwrócona uwaga to częste spóźnienia jednego z

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

mentorów. Badana zarzuca, że raz czekała pół godziny. W świetle tego, że mentor ma być wzorem do naśladowania, takie cechy powinny być eliminowane. Poprzez obserwację zachowań podejmowanych wobec niego, wychowanek uczy się bowiem, co jest normą.

Motywacje wychowanków do wzięcia udziału w projekcie to głównie ciekawość. Stroną inicjującą był w każdym przypadku mentor. Bodźcem do zgody była często wizja atrakcji związanych z projektem (wyjścia, spotkania, wyjazd). Tylko dwoje respondentów (chłopiec i dziewczyna) podkreśliło, że spodobała im się wizja poszerzenia swojej wiedzy: *myślałem, że warto dowiedzieć się czegoś więcej, niż tylko siedzieć lub dowiedzieć się, co chcę robić w przyszłości; pani zaproponowała, że pomoże mi wybrać, co chcę robić w życiu.*

Wyjazd oceniany jest również jako najciekawszy element projektu (wskazanie 5 badanych). Istotne jest jednak, że nie była to tylko rozrywka czy odpoczynek. Wycieczki miały dla wychowanków większą wartość, ponieważ z jednej strony pozwoliły na „życie” się z mentorem, a z drugiej pozwoliły im na kreatywność i samodzielność – aż trzy osoby podkreśliły ten fakt. Jedna z respondentek argumentuje: *sami mogliśmy wyjazd zaplanować, nikt nas nie postawił pod ścianą i nie powiedział, że jedziemy gdzieś i robimy przez dwa dni to, a potem wyjazd. Mogliśmy sami powiedzieć, co chcemy robić.* Dla badanych istotne były również rozmowy, w których uwaga mentora skupiona była na konkretnym wychowanku. Niemniej ważny był jednak rozwój uczestników. Dostrzegli oni wiele zmian w swoim życiu, między innymi w sposobie postrzegania siebie, deklarując: *„stałam się bardziej otwarta, wcześniej nie wychodziłam, byłam bardziej skryta, teraz domagam się bardziej swoich praw”* lub *„ja nie wiedziałam, że mogę aż tyle przyjąć na swoją głowę”*. Jeden z respondentów przyznał, że dostrzegł również swoje negatywne cechy i stara się pracować nad poprawą. Jednej z badanych udział w projekcie i praca z mentorem umożliwiły oswojenie nieprzyjaznej dla niepełnosprawnych przestrzeni miasta i to postrzegała ona jako swój największy sukces. Kompatybilne z założeniami projektu zmiany zaszły także, jeżeli chodzi o wiedzę o rynku pracy i związanych z tym kwestiach urzędowych – trzy badane deklarowały, że wiedzą, gdzie mogą znaleźć zatrudnienie. Jedna tłumaczyła to w następujący sposób: *ja wiem, że teraz mam 16 lat i mogę iść do OHP i zarejestrować się jako młodociany pracownik. To jest naprawdę dużo, bo jakbyśmy siedzieli w placówce i nie byłoby tego projektu, to ja nie wiem, czy bym poszła gdziekolwiek”*. Badani w trakcie procesu mentoringowego podjęli wstępne decyzje o ścieżce

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

zawodowej, decydując się na konkretne szkoły. W ramach spotkań w zakładach pracy mogli też poznać specyfikę różnych zajęć. Jeden z chłopców tłumaczył: *wcześniej nie wiedziałam, jaka praca bardziej się opłaca, czy iść na to czy na coś innego. Nie miałem kontaktu z osobami, które wykonują ten zawód. Zaznaczyć należy, że postanowienia te nie są jeszcze ostateczne i często, zwłaszcza u osób młodszych, spektrum wyboru jest dość szerokie: tak, ja idę do cechu i na kucharza, bo byliśmy na wizycie studyjnej w hotelu lub przede wszystkim chcę zostać pedagogiem, ale nie wiem, czy mi to wyjdzie. Jak nie zostanę pedagogiem, to pójdę pracować do Auchan.* Warto jednak podkreślić, że sukcesem jest już refleksja wychowanków nad swoją przyszłą karierą, a wszystkie osoby, które udzieliły wywiadów indywidualnych posiadały już swoje plany. Przygotowaniem do rynku pracy, a także sposobem na samorozwój, może być działalność wolontaryjna. Udział w wolontariacie lub chęć udziału deklarowały trzy osoby, w tym jeden chłopiec.

Na duży sukces projektu wskazuje również to, że główni odbiorcy – wychowankowie pieczy zastępczej – nie mieli wobec niego poważnych zarzutów. W większości deklarowali, że nic by w zamyśle nie zmieniali. Dwie respondentki zwróciły uwagę na zmniejszenie motywacji do uczestnictwa w projekcie w okresie wakacyjnym. Czas ten powinien pozostać „luźniejszy”, by można było go zaplanować zgodnie z własnymi preferencjami. Dodatkowo przeszkodą do pełnego uczestnictwa w projekcie była duża liczba zajęć własnych – okres przedmaturalny, zaangażowanie w różnego typu inicjatywy. Jedna z dziewczyn postulowała również większy nacisk na zajęcia, spotkania i wyjazdy o charakterze integracyjnym, należy jednak pamiętać, że nie jest to powszechna postawa. Dla innych kontakt z obcymi osobami stanowił raczej problem, dlatego integrację pomiędzy grupami wprowadzać należy stopniowo. Ponownie ukazuje się również duża atrakcyjność wyjazdów – badani sugerowali zwiększenie środków na ten element.

Wychowankowie pieczy zastępczej stanowili grupę dość zamkniętą we własnych kręgach, niechętną do integracji i spotkań z podopiecznymi innych placówek. Ta opinia koordynatorów projektu i mentorów potwierdzona została w trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego. Z zaproszonych 8 wychowanków, na spotkaniu pojawiło się tylko 5 osób. Wzbudzenie dyskusji było bardzo trudne, a rozmówcy posługiwali się zdawkowymi stwierdzeniami, niechętnie rozwijając swoje wypowiedzi. Badani nie czuli się swobodnie, jednak starania moderatora oraz zastosowanie metod projekcyjnych pozwoliły na uzyskanie ciekawego materiału badawczego uzupełniającego wywiady

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

kwestionariuszowe oraz wywiady indywidualne. Rozproszona odpowiedzialność – jeden z przejawów dynamiki grupy fokusowej – ułatwiała podopiecznym wyrażanie krytycznych, mniej sztampowych opinii.

Już pytanie o pożądane cechy mentora uwidoczniło, że szczególnie ważne były dla podopiecznych kwestie związane z atrakcyjnością spotkań – osoba, z którą młody człowiek chce wejść w tego typu relację powinna być przede wszystkim bogata. Pomimo że utrzymane w żartobliwym tonie, wypowiedzi te świadczą o dość roszczeniowej postawie wychowanków, którzy stawiali raczej na „rozrywkowy” aspekt relacji. Potwierdza to również fakt, że wychowankowie zdecydowanie najlepiej spośród wszystkich elementów projektu ocenili wyjazd integracyjny oraz postulowali, że powinien on trwać dłużej i powinien być uwzględniony większy budżet na ten cel.

Zdecydowaną biernością uczestnicy dyskusji wykazują się, jeśli chodzi o wolontariat. Żadna z osób nie działa w tego typu organizacjach. Troje respondentów przyznało, że kiedyś miało taki zamiar, ale nie wprowadziło go w życie. Jeżeli chodzi o plany zawodowe jeden z badanych (mężczyzna) wykazał się dużą precyzją: był w trakcie praktyk w firmie mechanicznej, a w przyszłości chciałby otworzyć swoje własne przedsiębiorstwo. Pozostałe wskazania to: lekarz pediatra, osoba prowadząca aerobik, pracownik agencji reklamowej, trener.

Oprócz zasobów finansowych, podopieczni twierdzili, że ważnymi cechami są też szczerść, prawdomówność, „nieowijanie w bawełnę”, życzliwość, empatyczność, sympatyczność. Mentor powinien umieć słuchać i rzeczywiście angażować się w rozwiązywanie problemów. Daje to podobny zestaw cech, co w przypadku wywiadów indywidualnych. Kolejna analogia to bardzo wysokie oceny przyznawane mentorom – wychowankowie właściwie nie kierowali pod ich adresem żadnych zarzutów. Drobnym minusem było nakłanianie do aktywności nieco wbrew woli wychowanków, ale respondenci podkreślali też, że mentorzy konsultowali z nimi decyzje i ustalali terminy spotkań. Badani byli zadowoleni z wyników współpracy, z zaznaczeniem, że wszystko, co zaplanowali udało się osiągnąć. Duże zmiany zaszły między innymi w pewności siebie. Stwierdził tak jeden z uczestników dyskusji, czemu przytaknęli współrozmówcy. Mentorzy cieszyli się też bardzo dużym zaufaniem podopiecznych. Rozmówcy, zapytani o to, na ile procent mogą zaufać opiekunowi, podawali wysokie odsetki - od 85 aż do 95%.

Podsumowując, projekt oceniany był przez wychowanków bardzo dobrze. Pomimo że zostali

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

do niego niejako „wyznaczeni” przez mentorów, byli zadowoleni z udziału i poleciliby swoim znajomym zaangażowanie w taką inicjatywę. Respondenci wyraźnie stawiali siebie w roli odbiorców, może nawet klientów, projektu. To organizatorzy i mentorzy mieli dbać o zaspokojenie potrzeb wychowanków i zadowolenie podopiecznych, wychowankowie natomiast nie czuli, że powinni też dać z siebie coś w zamian, na przykład zrezygnować ze swoich planów na rzecz spotkania z mentorem.

4.4. Perspektywa wychowanków nieobjętych mentoringiem

Pojęcie *benchmarkingu* odnosi się głównie do działalności biznesowej, w której jedną z dróg do sukcesu jest umiejętne lokowanie własnej firmy w otoczeniu licznej konkurencji. Praktyka ta polega na porównywaniu swoich pomysłów, planów do działalności innych przedsiębiorstw, instytucji i dotyczy głównie transferu dobrych, sprawdzających się w danej branży praktyk. Słowo to pochodzi z języka angielskiego i dosłownie oznacza punkt orientacyjny, dzięki któremu możemy określić swoje położenie [Mikulska; Mikulski 2006]. W praktyce ewaluacyjnej *benchmarking* stosuje się do pomiarów skuteczności interwencji na tle podobnych rozwiązań. Zgodnie z sugestią Zleceniodawcy, w niniejszej ewaluacji skupiono się na analizie porównawczej odpowiedzi wychowanków objętych i nieobjętych projektem. Jest to próba ustalenia odpowiedzi na pytanie, czy mentoring przyniósł rzeczywiste rezultaty w postaci zwiększenia samooceny i ambicji podopiecznych.

Taki sam zestaw pytań dotyczących planów i celów życiowych stanowi doskonały materiał porównawczy. Ważne jednak, że próba dobrana została w sposób celowy. Reprezentatywność w ścisłym sensie statystycznym nie została zapewniona, dlatego rezultaty są obrazem pewnych tendencji, trendów. Wychowankowie pieczy zastępczej są grupą ograniczoną liczebnie, bardzo zróżnicowaną pod względem wieku czy formy opieki, dlatego dokonywanie na jej odpowiedziach porównawczych analiz statystycznych jest nieuzasadnione.

W pomiarach wzięło udział 12 kobiet i 9 mężczyzn. Pod względem płci grupa ta jest zatem zbliżona do grupy wychowanków objętych mentoringiem. Spośród badanych 9 osób uczęszczało do gimnazjum, 3 do liceum, 3 do szkoły zawodowej, 5 do technikum oraz 1 do szkoły policealnej. Najliczniej reprezentowane grupy wiekowe to siedemnastolatki (7 osób) i piętnastolatki (5 wskazań). Pozostali respondenci są w wieku 16, 19 i 18 lat (odpowiednio: 4, 3 i 2 osoby). Jeżeli chodzi o formę pieczy zastępczej, w jakiej pozostawali respondenci, największa grupa (9 osób)

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

rekrutowała się z domów dziecka, 6 badanych pozostawała pod opieką rodzin zastępczych, a 5 w pogotowiu opiekuńczo-wychowawczym, natomiast jedna reprezentowała rodzinny dom dziecka.

Respondenci zapytani o to, czy planują kontynuowanie edukacji na poziomie studiów, w zdecydowanej większości nie potrafili zająć jednoznacznego stanowiska. Podobnie jak w przypadku wychowanków objętych mentoringiem, aż 11 osób stwierdziło, że jeszcze nie podjęło takiej decyzji. Kolejne 8 osób deklarowało, że zakłada dalszą edukację, natomiast 2 były zdecydowane na niepodejmowanie studiów. W porównaniu z grupą, która wzięła udział w projekcie, aspiracje edukacyjne były nieco wyższe. Można to jednak zinterpretować następująco: większa świadomość mechanizmów rynku pracy w przypadku wychowanków opieki zastępczej objętych mentoringiem może być źródłem opinii, że solidne wykształcenie zawodowe może przyczynić się do sukcesu zawodowego w większym stopniu niż studia. W sytuacji niedoboru specjalistów, fachowców na rynku pracy i powrotu do promocji zawodowych form kształcenia, przy jednoczesnej dewaluacji dyplomów szkół wyższych, wybór ścieżki dającej konkretny zawód wydaje się być również uzasadniony.

Tabela 13 Czy w przyszłości zamierzasz pójść na studia?

	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
nie wiem	5	6	11
tak	6	2	8
nie	1	1	2
OGÓŁEM	12	9	21

Źródło: badania własne

Jako planowany zawód kobiety wskazywały fryzjerstwo (2 odpowiedzi), masażystka (2 odpowiedzi), aktor, cukiernik, dietetyk, księgowa, kucharz, lekarz (po 1 odpowiedzi). Mężczyźni deklarowali, że chcieliby zająć się w przyszłości mechaniką pojazdową (3 wskazania), informatyką (2 wskazania), zostać stolarzem, ślusarzem, fryzjerem, szefem kuchni. Dwóch mężczyzn podało bardzo szeroki wachlarz zawodów, których chcieliby pracować (*stolarz, fryzjer, ślusarz, kucharz lub informatyk, rolnik, biznesmen, przedsiębiorca, milioner*). Świadczy to o niskim stopniu sprecyzowania planów zawodowych, a przypadku drugiej wypowiedzi również o niepoważnym, żartobliwym podejściu do wypełniania kwestionariusza. Niepokoi stosunkowo częste wskazywanie przez kobiety zawodu fryzjerki, który jest określany jako nadwyżkowy na białostockim rynku pracy, o potencjale tkwiącym w podopiecznych świadczy natomiast wybór zawodów wymagających specjalistycznego wykształcenia: lekarz, księgowa, informatyk, na które istnieje duże zapotrzebowanie.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Wychowankowie z grupy porównawczej prezentowali również bardzo ambitną postawę, jeśli chodzi o zakładany przedział przyszłego wynagrodzenia. Podczas gdy w grupie wychowanków objętych mentoringiem wskazanie na przedział powyżej 3 000 zł padało tylko jeden raz, osoby, które nie brały udziału w projekcie wybrały go aż 6 razy (2 kobiety, 3 mężczyzn). Kolejne 3 osoby (o 3 mniej w porównaniu z osobami objętymi projektem) przewidywały, że ich zarobki wynosić będą 2001-3000 zł. Przedział, który poprzednia grupa wskazała zdecydowanie najliczniej (12 odpowiedzi), analizowani respondenci wybrali tylko pięciokrotnie. Wskazanie na najniższy próg (poniżej 1000 zł) pojawiło się dwukrotnie. Kolejny raz wyniki pomiaru można rozpatrywać na dwa sposoby. Z jednej strony mogą one być przejawem bardzo wysokiej ambicji i wiary we własne możliwości oraz braku obaw o sukces zawodowy, z drugiej jednak świadczyć mogą o niskiej wiedzy na temat realiów rynku pracy. Szacunki podopiecznych, którzy współpracowali z mentorami, są ostrożniejsze, bardziej zachowawcze, ale tym samym bardziej zbliżone do rzeczywistości. Wizyty w urzędzie i zakładach pracy, które były jednym z elementów projektu, mogły mieć pozytywny wpływ na kształtowanie realnego obrazu możliwości, jakie daje rynek pracy i wykonywanie konkretnych zawodów.

Tabela 14 Jak myślisz, ile będziesz zarabiać?

	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
do 1000 zł	1	1	2
1001-2000 zł	4	1	5
2001-3000 zł	3	0	3
powyżej 3000 zł	2	4	6
nie wiem	2	3	5
OGÓŁEM	12	9	21

Źródło: badania własne

Istotne jest również porównanie, jaki horyzont czasowy na tle podopiecznych biorących udział w projekcie, ustalają sobie wychowankowie nim nieobjęci. Jeżeli chodzi o postawę wobec pracy, grupy udzielały bardzo podobnych odpowiedzi. Zdecydowana większość zakładała okres do 5 lat od uzyskania pełnoletniości, 2 osoby uważały, że będą musiały poczekać nieco dłużej (6-10 lat), 5 respondentów nie potrafiło natomiast udzielić odpowiedzi. Co ważne, żaden z respondentów nie deklarował, że nie zależy mu na żadnym z tych elementów.

Różnice uwidaczniają się wyraźnie w przypadku analizy odpowiedzi na pytania o czas na osiągnięcie niezależności finansowej i własnego mieszkania. Wychowankowie niezrekrutowani do

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

projektu wykazali się tu zdecydowanie większym pesymizmem. Tylko 8 podopiecznych (w porównaniu do 14 osób objętych mentoringiem) zakładało, że uda im się uzyskać niezależność finansową, a 5 osób (w porównaniu do 10 wskazań w drugiej grupie) posiadać własne mieszkanie w ciągu 5 lat od uzyskania pełnoletniości. W przypadku tych elementów badani nieobjęci mentoringiem dwukrotnie częściej udzielali odpowiedzi „trudno powiedzieć”, co może wskazywać na niski stopień konkretyzacji placów co do przyszłości..

Udzielający bardzo ambitnych odpowiedzi na pytanie o przewidywane zarobki, respondenci z grupy porównawczej wyraźnie zmienili nastawienie w trakcie refleksji nad osiąganiem kolejnych wyznaczników dorosłości i samodzielności. Wskazywane wysokie oczekiwania finansowe nie szły w parze z przewidywaniami co do przybliżonego czasu osiągnięcia niezależności finansowej. Prawdopodobnie jednak młode osoby zakładały, że budowanie pozycji zawodowej, a co za tym idzie podwyżki statusu materialnego, wymagają czasu.

Tabela 15 Jak myślisz, za jaki czas osiągniesz następujące elementy?

element	przewidywany termin	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
praca	w ciągu 5 lat od uzyskania pełnoletniości	7	6	13
	6-10 lat	2	0	2
	nie wiem	2	3	5
	zależy mi, ale nie wiem, czy uda mi się	1	0	1
	nie zależy mi na tym	0	0	0
niezależność finansowa	w ciągu 5 lat	5	3	8
	6-10 lat	3	1	4
	nie wiem	3	5	8
	zależy mi, ale nie wiem, czy uda mi się	1	0	1
	nie zależy mi na tym	0	0	0
własne mieszkanie/dom	w ciągu 5 lat	2	3	5
	6-10 lat	4	1	5
	nie wiem	5	5	10
	zależy mi, ale nie wiem, czy uda mi się	1	0	1
	nie zależy mi na tym	0	0	0
własny samochód	w ciągu 5 lat	0	6	6
	6-10 lat	3	1	4
	nie wiem	6	2	8
	zależy mi, ale nie wiem, czy uda mi się	1	0	1
	nie zależy mi na tym	2	0	2

Źródło: badania własne

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Respondenci zostali zapytani również o to, czy uważają, że uda im się zrealizować w przyszłości ich plany. Udzielili oni zdecydowanie najczęściej odpowiedzi twierdzącej (5 wskazań na „na pewno mi się uda” i 11 na „raczej mi się uda”). Pesymistyczną postawę wykazały dwie kobiety („raczej mi się nie uda”), co znamienne żaden z respondentów nie zakładał pełnego powodzenia. Odpowiedzi były bardzo zbliżone do wskazań grupy podopiecznych mentorów. Wiarę w siebie i w możliwość realizacji planów można więc określić jako pozostającą na podobnym poziomie w całej grupie badanych wychowanków pieczy zastępczej.

Tabela 16 Czy uważasz, że uda Ci się w przyszłości zrealizować Twoje plany?

	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
na pewno mi się uda	2	3	5
raczej mi się uda	6	5	11
raczej mi się nie uda	2	0	2
na pewno mi się nie uda	0	0	0
nie wiem	2	1	3
OGÓŁEM	12	9	21

Źródło: badania własne

Przygotowanie do samodzielnego życia oceniane było przez wychowanków, którzy nie brali udziału w projekcie nieco gorzej niż przez ich rówieśników objętych mentoringiem. Podczas gdy grupa druga w 19 na 21 przypadków deklarowała optymizm w tym zakresie (7 odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz 12 odpowiedzi „raczej tak”), osoby z grupy kontrolnej komunikowały takie przewidywania w 16 przypadkach. Ważne, że aż 11 na 12 kobiet odczuwało pewność siebie, podczas gdy w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosił nieco mniej (7 na 9 mężczyzn). W przypadku grupy osób objętych mentoringiem nie zaobserwowano takiej tendencji.

Tabela 17 Czy czujesz się pełni przygotowany(a) do samodzielnego życia poza placówką?

	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
zdecydowanie tak	6	2	8
raczej tak	3	5	8
raczej nie	1	1	2
zdecydowanie nie	0	0	0
nie wiem	2	1	3
OGÓŁEM	12	9	21

Źródło: badania własne

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Różnice można zaobserwować natomiast w przypadku deklarowanego poziomu wiedzy na temat rynku pracy. Pomimo że w przypadku obu grup najczęściej wskazywaną odpowiedzią był „raczej wysoki poziom wiedzy” (po 10 respondentów), wychowankowie objęci mentoringiem częściej określali ją jako bardzo wysoką (4 wskazania w porównaniu do 2 wskazań w grupie porównawczej) oraz rzadziej jako raczej niską (3 wskazania w porównaniu do 6). Wizyty w instytucjach związanych z rynkiem pracy i w konkretnych firmach prawdopodobnie przyniosły pozytywny skutek w postaci zwiększenia wiedzy wychowanków, różnica pomiędzy grupami nie jest jednak dramatyczna, co ponownie wskazuje na procesowy, a zatem długotrwały charakter transferu wiedzy i postaw.

Tabela 18 Jak oceniasz swoją wiedzę na temat rynku pracy?

	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
bardzo wysoka	0	2	2
raczej wysoka	7	3	10
raczej niska	3	3	6
bardzo niska	0	0	0
nie wiem	2	1	3
OGÓŁEM	12	9	21

Źródło: badania własne

Osoby, które wzięły udział w projekcie wyrażały obawy głównie w związku z samodzielnym załatwianiem spraw formalnych (urzędy, banki). Tym elementem martwili się również przedstawiciele grupy porównawczej (również 9 wskazań). Stosunkowo duża liczba respondentów (5 osób) obawiała się poszukiwania pracy. To o 2 osoby więcej niż w grupie osób objętych mentoringiem. Potwierdza to wniosek wysnuty z analizy ocen poziomu wiedzy na temat rynku pracy – mentoring wpływa na stopień przyswojenia tej wiedzy, a co za tym idzie w pewnym stopniu dodaje pewności siebie w obliczu poszukiwania zatrudnienia. Gospodarowanie budżetem i obowiązki domowe wskazywane były rzadziej, odpowiednio przez dwóch i jednego respondenta (mężczyźni). Badane dziewczęta czuły się zatem lepiej przygotowane do samodzielnego sprawowania obowiązków związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego, natomiast odczuwały częściej obawę przed poszukiwaniem zatrudnienia (odzwierciedlenie tradycyjnego podziału ról płciowych).

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Tabela 19 Którego elementu dorosłego życia obawiasz się najbardziej?

	kobiety	mężczyźni	OGÓŁEM
załatwianie spraw w urzędach/bankach	6	3	9
poszukiwanie pracy	4	1	5
gospodarowanie pieniędzmi	0	2	2
obowiązki domowe	0	1	1
nie obawiam się żadnego z tych elementów	2	2	4
OGÓŁEM	12	9	21

Źródło: badania własne

Nieuprawnionym byłoby stwierdzenie, że aspiracje młodych osób różnią się ze względu na to, czy brały one udział w projekcie czy też nie. Przedstawiciele obu grup stosunkowo wysoko oceniali szanse na realizację życiowych planów, wskazując zarówno na zawody postrzegane jako ambitne, jak i te wymagające niższych kwalifikacji, żywiły podobne obawy co do przyszłości. Kwestią różnicującą okazał się jednak stosunek do rynku pracy. Podopieczni mentorów zdradzali mniej obaw w tym zakresie i lepiej oceniali swoją wiedzę na temat rynku pracy. Sygnalizuje to, że jedno z głównych założeń procesu mentoringu, zostało zrealizowane, a przynajmniej, że jego realizacja została zapoczątkowana. Trudno mówić o zdecydowanym sukcesie, jednak w przypadku tak trudnych do zmian postaw nawet niewielkie zmiany uzasadniają podejmowanie dalszych starań. Skutki relacji mentor-mentee mogą być długofalowe, dlatego rzeczywistą weryfikacją sukcesu będą rzeczywiście podejmowane decyzje wychowanków w przyszłości.

Oprócz pytań o plany życiowe wychowankowie zaproszeni do analiz porównawczych poproszeni zostali o przedstawienie ich obrazu mentoringu. Dla twórców projektu może to służyć za diagnozę „podatności gruntu” na tego typu inicjatywy.

Pierwsze pytanie dotyczyło rozumienia pojęcia mentoring. Nierozumiane lub słabo rozumiane było ono jedynie przez 4 osoby. Pozostali respondenci przytaczali właściwe definicje lub wskazali na cechy, które powszechnie kojarzone są z osobą mentora. W przeciwieństwie do grupy wychowanków, którzy mieli częsty kontakt z mentorami, badani wskazywali często na kwestię autorytetu mentora – jest to osoba godna naśladowania (3 wskazania). Najczęstszym motywem pozostawała jednak pomoc/wsparcie/opieka (8 określeń tego typu). Pomoc i wsparcie dotyczyły tu głównie procesu usamodzielniania się wychowanka. Inne określenia to towarzysz, przyjaciel, przewodnik, nauczyciel. Pojęcie to było więc dobrze identyfikowane również w grupie osób, które nie

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

brały czynnego udziału w projekcie. Wiedza ta nie idzie w parze ze znajomością partnerskiego projektu FET i Miasta Białystok – kojarzyła go mniej niż połowa respondentów (10 osób), 8 badanych przyznała, że nie słyszała o nim, natomiast 3 nie potrafiły sobie przypomnieć. Respondenci mogli znać pojęcie z innych źródeł, ponieważ pojawia się ono obecnie w wielu kontekstach, także w kontekście pieczy zastępczej i dywersyfikacji metod pracy z wychowankiem.

Chęć wzięcia udziału w podobnej inicjatywie deklarowało 15 respondentów (w tym 5 było zdecydowanie, natomiast 10 raczej zainteresowanych). Odbiór projektu nie był jednak zupełnie pozytywny – 6 badanych nie wzięłoby w nim udziału (w tym jedna była zdecydowanie zniechęcona).

W oczach wychowanków nim objętych, projekt zdecydowanie spełnił swoją rolę. Oceny są bardzo pozytywne i świadczą o dobrej organizacji oraz zgodności z potrzebami odbiorców. Analiza porównawcza grup osób objętych i nieobjętych mentoringiem nie wykazała jednak zdecydowanych różnic w aspiracjach i planach młodych osób. Świadczy to o początkowym etapie procesu pracy z wychowankami metodą mentoringu i konieczności dalszych starań. Efekty projektu wyraźnie widoczne będą być może dopiero w momencie wchodzenia wychowanków w samodzielność, kiedy będą mieli okazję wykorzystać nabytą wiedzę i kompetencje w praktyce. Obecnie różnice uwidaczniają się w postrzeganiu rynku pracy. Projekt pomaga oswoić jego przestrzeń i zwiększa pewność siebie podopiecznych, zmniejszając tym samym ich obawy co do procesu poszukiwania zatrudnienia. Z pewnością nie powinno się jednak narzucać tej metody wszystkim wychowankom pieczy zastępczej, ponieważ relacja mentor-mentee nie może wiązać się z przymusem. Również w przypadku grupy porównawczej wyodrębniła się kategoria osób niezainteresowanych podobnymi inicjatywami. Być może jednak szersza promocja projektu, prezentacja jego założeń i potencjalnych wartości, jakie może wnieść w życie zaangażowanych osób, sprawiłaby, że respondenci na tym etapie niechętni, zmieniliby zdanie.

4.5. Perspektywa osób objętych edukacją OKS

Drugi filar projektu FET i Miasta Białystok stanowi Ośrodek Konsultacyjno-Szkoleniowy (OKS) wychodzący naprzeciw aktualnym zaleceniom tworzenia centrów wsparcia pieczy zastępczej, w których jej przedstawiciele mają szansę uzyskać fachowe poradnictwo, a także spotkać się w ramach grup wsparcia. Powołanie Ośrodka sprawiło, że zainteresowani otrzymali wybór i nie muszą

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

już korzystać jedynie z urzędowych form pomocy. W założeniu Ośrodek nie powinien stanowić konkurencji, a być jedynie uzupełnieniem dostępnej w mieście oferty. Współpraca z Departamentem Spraw Społecznych daje nadzieję na adekwatne „wpasowanie” Ośrodka w istniejącą infrastrukturę pomocową. OKS cieszył się dużym zainteresowaniem. W celu uzyskania danych do ewaluacji dotarliśmy do 32 osób związanych bezpośrednio z pieczą zastępczą, które skorzystały z oferowanych działań. Największą grupę badanych stanowili opiekunowie dzieci (24 osoby). Kontakt nawiązano również z pięciorgiem podopiecznych oraz z trzema pracownikami Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie. Odpowiedzi udzielały przede wszystkim kobiety (25 osób), co wiąże się z tym, że to one przede wszystkim sprawują opiekę nad dziećmi (tradycyjny podział ról w rodzinie). Jeżeli chodzi o wiek, czworo respondentów nie skończyło jeszcze 25 lat (są to podopieczni, dodatkowo 1 podopieczny nie podał swojego wieku), kolejną grupę stanowiły osoby starsze (powyżej 55 roku życia) lat (14 osób), licznie reprezentowane w badaniu były również osoby w wieku produkcyjnym 25-55 – 13 wskazań. Najmłodsza osoba w chwili badania miała 13 lat, natomiast najstarsza – 77 lat. Opieka zastępcza sprawowana jest zatem w dużym zakresie przez osoby starsze. Najczęściej są to osoby spokrewnione z dzieckiem, nieprzygotowane profesjonalnie do pełnienia funkcji rodzica. Dziadkowie otaczają dziecko innym typem opieki, często intuicyjnie. Ich nieprzygotowanie jest uzasadnieniem dla wzmożonych działań OKS w celu poprawy kompetencji opiekunów spokrewnionych.

Głównym źródłem wiedzy o istnieniu i działalności OKS byli dla respondentów pracownicy Zespołu do spraw Pieczy Zastępczej – przekazali oni informację 12 osobom. Uwidacznia się jednak ważna rola tak zwanej „poczty pantoflowej” w promocji OKS. Od rodziny i znajomych dowiedziało się o nim 10 badanych. Reklamowaniem swojej działalności zajmowali się również bezpośrednio pracownicy Fundacji – tę odpowiedź wskazało 8 respondentów. Wymienione źródła całkowicie dominują. Jedyna inna odpowiedź wskazuje na plakaty/ulotki. W sytuacji częstego i obowiązkowego kontaktu odbiorców pieczy zastępczej z przedstawicielami urzędów i organizacji pozarządowych uzasadnione jest korzystanie z tego kanału komunikacji. Przynosi on bardzo dobre skutki, ponieważ osoby zewnętrzne kontaktujące się z rodziną traktowane są jako autorytety, których argumentacja przemawia do odbiorców.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Tabela 20 W jaki sposób dowiedział(a) się Pan(i) o działalności OKS?

odpowiedź	liczba wskazań
pracownicy Zespołu ds. Pieczy Zastępczej	12
rodzina/znajomi	10
pracownicy FET	8
plakaty/ulotki	1
prasa	0
strona internetowa FET	0
OGÓŁEM	32

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Zdecydowanie największą popularnością wśród badanych cieszyły się grupy wsparcia – w sumie udział w nich deklarowały 23 osoby (13 wskazań na grupę dla rodzin spokrewnionych oraz 10 na grupę dla rodzin niespokrewnionych). Również zajęcia integracyjne dla rodzin spotkały się z dobrym odbiorem – 13 badanych uczestniczyło w spotkaniu w Fikolandzie, a 10 w warsztatach w Galerii Arsenał. Piknik Rodzinny odwiedziło 9 badanych osób, natomiast w konsultacjach ze specjalistami wzięło udział 8 respondentów. Superwizje okazały się być mało popularne wśród badanych (4 wskazania), być może ze względu na stosunkowo niską rozpoznawalność pojęcia. Co ważne, 13 badanych skorzystało z przynajmniej 3 elementów, a 3 badanych to szczególnie wierni odbiorcy – skorzystali z niemal każdej propozycji.

Tabela 21 W jakich działaniach OKS brał(a) Pan(i) udział?

odpowiedź	liczba wskazań
grupa wsparcia dla rodzin spokrewnionych	13
zajęcia integracyjne w Fikolandzie	13
grupa wsparcia dla rodzin niespokrewnionych	10
zajęcia integracyjne w Galerii Arsenał	10
Piknik Rodzinny	9
konsultacje ze specjalistami	8
superwizje	4
OGÓŁEM	67

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Największa liczba respondentów (19 osób) korzystała jednak ze szkoleń oferowanych przez FET, w tym część osób wybrała więcej niż jeden temat, dlatego w poniżej zaprezentowanej tabeli suma wskazań przewyższa liczbę badanych. Dwoje respondentów wzięło udział w aż trzech

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

szkoleniach. Zagadnienia poruszane w cyklu spotkań zatytułowanym *Być rodzicem nastolatka, czyli jak utrzymać dobry kontakt z dzieckiem. Strategie pracy dla rodziców i opiekunów* spotkały się z zainteresowaniem największej grupy (7 osób). Pozostałe tematy zainteresowały jednak bardzo zbliżoną liczbę respondentów: *Podstawy komunikacji empatycznej w pracy z wychowankiem* – 6 osób; *Zrozumieć dziecko z ADHD, FAS, PTSD. Strategie pracy dla rodziców i opiekunów* – 6 osób oraz *Trening zastępowania agresji* – 5 osób. Jedynie *Trening umiejętności społecznych* wskazany został tylko jednokrotnie okazując się najmniej popularnym wśród badanych.

Istotne jest, że wśród respondentów, którzy nie brali udziału w żadnym ze szkoleń, zdecydowanie przeważały osoby starsze, powyżej 55 roku życia. Świadczy to o bierności tej grupy wiekowej i o braku jej zainteresowania samorozwojem w kwestii sprawowania pieczy zastępczej. Jako najbardziej aktywna na polu edukacji zarysowuje się grupa 25-55 lat.

Tabela 22 W jakich szkoleniach OKS brał(a) Pan(i) udział?

odpowiedź	liczba wskazań
nie brałem(łam) udziału w żadnym	13
<i>Być rodzicem nastolatka</i>	7
<i>Podstawy komunikacji empatycznej</i>	6
<i>Zrozumieć dziecko z ADHD, FAS, PTSD</i>	6
<i>Trening zastępowania agresji</i>	5
<i>Trening umiejętności społecznych</i>	1
OGÓŁEM	38

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Za najbardziej przydatne w oczach respondentów uchodziły zdecydowanie grupy wsparcia i szkolenia (15 i 14 wskazań). Konsultacje ze specjalistami doceniło szczególnie 8 osób, podobnie jak większe wydarzenia integrujące środowisko (imprezy, pikniki). Integracja poprzez wspólne zajęcia (Galeria Arsenał, Fikoland) określona została jako szczególnie ważna przez 7 badanych. Respondenci stosunkowo rzadko doceniali natomiast znaczenie superwizji. Jedynie 5 wskazań na ten element świadczy o jego niewielkim znaczeniu dla respondentów. Metoda pracy bardzo doceniana przez ekspertów i promowana jako zapewniająca duże wsparcie osobie na co dzień zmagającej się z problemami wychowawczymi, w oczach odbiorców nie miała aż takiego znaczenia. Niedocenianie to może się jednak wiązać z nieznaną metodą.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Grupa wiekowa 55+ charakteryzowała się największym niezdecydowaniem, jeśli chodzi o wskazanie elementów najbardziej przydatnych – aż połowa z nich udzieliła odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć”. Osoby w wieku produkcyjnym zdecydowanie najczęściej wymieniały grupy wsparcia i szkolenia (odpowiednio 10 i 8 osób).

Tabela 23 Które z tych działań są według Pana(i) najbardziej przydatne?

odpowiedź	liczba wskazań
grupy wsparcia dla rodzin	15
szkolenia	14
konsultacje ze specjalistami	8
pikniki/imprezy integracyjne dla rodzin	8
zajęcia integracyjne dla rodzin	7
superwizje	5
nie wiem/trudno powiedzieć	10
OGÓŁEM	67

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Respondenci, którzy brali udział w poszczególnych działaniach poproszeni zostali o ich ocenę w skali szkolnej, gdzie 1 oznacza notę najniższą, a 6 – najwyższą. Na najwyższym miejscu tabeli plasują się zajęcia integracyjne w Fikolandzie, którym badani przyznali same „piątki” i „szóstki”, co dało wysoką średnią bliską 5,7. Wysoka nota dotyczyła również Pikniku Rodzinnego zorganizowanego z okazji Dnia Rodziny Zastępczej (5,56). Wyraźnie dostrzec można potrzebę integracji środowiska w miłej, sprzyjającej atmosferze. „Rozrywkowy” aspekt działań przyciąga i wpływa na wysokie oceny. Pochlebne opinie zebrały również grupy wsparcia dla rodzin spokrewnionych (średnia 5,42). Ciekawe jednak, że ten sam element w przypadku rodzin niespokrewnionych uzyskał zdecydowanie niższe noty (średnia równa jedynie 4,7 oraz jedna ocena dostateczna) plasujące go na ostatnim miejscu w rankingu. Wyjaśnić to można profesjonalizacją rodzin niespokrewnionych, które korzystały już z wielu form wsparcia i mają szerokie porównanie. Średnią powyżej 5,00 uzyskały szkolenia, konsultacje ze specjalistami i superwizje. Oprócz grup wsparcia dla rodzin niespokrewnionych, średnia not poniżej 5,00 dotyczy jeszcze działań integracyjnych w Galerii Arsenał.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Tabela 24 Jaką ocenę przyznał(a)by Pan(i) poszczególnym działaniom OKS?

element oceny	średnia	minimum	maksimum
zajęcia integracyjne w Fikolandzie	5,67	5	6
Piknik Rodzinny	5,56	5	6
grupa wsparcia dla rodzin spokrewnionych	5,42	5	6
szkolenia	5,32	4	6
konsultacje ze specjalistami	5,20	4	6
superwizje	5,00	4	6
zajęcia integracyjne w Galerii Arsenał	4,90	3	6
grupa wsparcia dla rodzin niespokrewnionych	4,70	3	6

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Jedynie 2 badanych (podopieczny rodzinnego domu dziecka i opiekun w rodzinie zastępczej spokrewnionej) stwierdziło, że działania OKS-u raczej nie spełniły ich oczekiwań. Pozostali wyrażali pozytywną opinię, w tym 11 osób twierdziło, że ich potrzeby zostały zdecydowanie zaspokojone, a 19 udzieliło na to pytanie odpowiedzi „raczej tak”.

Tabela 25 Czy udział w działaniach OKS spełnił Pana(i) oczekiwania?

odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie tak	11
raczej tak	19
raczej nie	2
zdecydowanie nie	0
nie wiem/trudno powiedzieć	0
OGÓŁEM	32

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Jeżeli chodzi o ocenę nabytych kompetencji opinie badanych były jeszcze bardziej pozytywne – aż 20 osób deklarowało, że zdecydowanie je osiągnęli, natomiast 10, że raczej się to udało. Ponownie 2 osoby wykazywały niezadowolenie, deklarując, że działania raczej nie wniosły do ich wiedzy i umiejętności nic nowego. Deklaracje respondentów wskazują, że działania OKS są przydatne, ponieważ prezentowane treści stanowią dla odbiorców element zaskoczenia i świeżości. Pomimo pewnej uciążliwości obowiązku ciągłego poszerzania swoich kompetencji, przedstawiciele rodzin zastępczych wciąż potrzebują utrwalania i odświeżania wiedzy. Wiedza na temat alternatywnych sposobów radzenia sobie z problemami, podpatrywanie dobrych praktyk w trakcie grup wsparcia, spojrzenie z boku na swoje postępowanie w trakcie superwizji okazują się

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

przyswajane przez odbiorców.

Tabela 26 Czy nabył(a) Pan(i) nową wiedzę, umiejętności, kompetencje?

odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie tak	20
raczej tak	10
raczej nie	2
zdecydowanie nie	0
nie wiem/trudno powiedzieć	0
OGÓŁEM	32

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Według 4 osób udział w działaniach Ośrodka nie wpłynął na kontakty w rodzinie/placówce, jednak większość badanych stwierdziła, że wpływ był zdecydowanie pozytywny (15 wskazań), kolejne 11 osób określiło go natomiast jako raczej pozytywny. W żadnej rodzinie kontakty nie uległy pogorszeniu na skutek zastosowania wiedzy i umiejętności nabytych w trakcie działań. Działania te nie są zatem elementem zaburzającym relacje w rodzinie, wzbudzającymi opór czy niechęć wobec próbujących wprowadzić je w życie osób.

Tabela 27 Jak udział w działaniach OKS wpłynął na kontakty w rodzinie/placówce?

odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie pozytywnie	15
raczej pozytywnie	11
raczej negatywnie	0
zdecydowanie negatywnie	0
nie miał w ogóle wpływu	4
brak odpowiedzi	2
OGÓŁEM	32

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Nie wszyscy respondenci planowali zaaplikowanie nabytej wiedzy do codziennego życia rodziny. Afirmatywne oceny działań nie szły zatem w parze z planem ich wdrożenia. W opinii 4 badanych nabyta wiedza pozostanie jedynie teorią i nie zostanie zastosowana w praktyce, co więcej kolejnych 4 respondentów nie potrafiło udzielić odpowiedzi na pytanie dotyczące planów zastosowania wiedzy. Odpowiedzi „raczej tak” udzieliło 7 osób. Wciąż jednak 15 przedstawicieli pieczy zastępczej deklarowało, że uzyskany dzięki Ośrodkowi bagaż wiedzy i doświadczeń

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

wprowadzą w życie rodziny. Warto zabiegać o zwiększenie tego odsetka poprzez uświadamianie uczestnikom działań, jaki wpływ na funkcjonowanie rodziny mogą dzięki temu osiągnąć. Uwidacznia się potrzeba klarownego przedstawiania realnych korzyści, jakie przynosi stosowanie odpowiednich metod do rozwiązywania codziennych problemów.

Tabela 28 Czy wiedzę zdobytą w trakcie działań OKS zastosuje Pan(i) w codziennym życiu rodziny?

Odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie tak	15
raczej tak	7
raczej nie	4
zdecydowanie nie	0
nie wiem/trudno powiedzieć	4
brak odpowiedzi	2
OGÓŁEM	32

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Organizacja działań (miejsce, terminy spotkań itp.) spotykała się z aprobatą niemal wszystkich odbiorców – tylko jedna osoba nie miała na ten temat sprecyzowanego zdania. Około 2/3 badanych przyznało organizacji działań najwyższą notę, oceniając ją zdecydowanie pozytywnie. Pozostali prezentowali bardziej powściągliwą, lecz wciąż pochwalającą opinię „raczej pozytywnie”. Żaden z respondentów nie zdecydował się na krytykę organizacji. Szacunek wobec odbiorców objawiający się między innymi w uzgadnianiu z nimi terminów i zaangażowaniu członków w Fundacji w przypominaniu o terminach, przyniósł pozytywny skutek mający wyraz w pochwałach uczestników.

Tabela 29 Jak ocenia Pan(i) działania pod względem organizacyjnym?

odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie pozytywnie	20
raczej pozytywnie	11
raczej negatywnie	0
zdecydowanie negatywnie	0
nie wiem/trudno powiedzieć	1
OGÓŁEM	32

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Jeszcze większe uznanie respondentów obrazuje poniższa tabela, w której zaprezentowane

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

zostały odpowiedzi na pytanie „Jak ocenia Pan(i) przygotowanie merytoryczne prowadzących?”. Aż 23 osoby przyznały, że poziom prowadzących był zdecydowanie wysoki (odpowiedź „zdecydowanie pozytywnie”). Ocenę raczej pozytywną przyznało 9 osób. Warto także podkreślić, że ponownie nie pojawiają się głosy krytyczne, co również świadczy o wystarczającym przygotowaniu merytorycznym prowadzących działania. Ich wiedza i kompetencje postrzegane były przez respondentów jako wysokie, co miało z pewnością pozytywny wpływ na proces edukacyjny. Poczucie odbiorców, że wiedzę przekazuje kompetentna osoba podnosi motywację do przyswajania jej.

Tabela 30 Jak ocenia Pan(i) przygotowanie merytoryczne prowadzących działania?

odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie pozytywnie	23
raczej pozytywnie	9
raczej negatywnie	0
zdecydowanie negatywnie	0
nie wiem/trudno powiedzieć	0
OGÓŁEM	32

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Największe wyróżnienie zostało jednak przyznane przez respondentów atmosferze, która wytworzyła się podczas działań. Ona również wpływa na efekty przedsięwzięcia ponieważ motywuje do podejmowania wysiłku, który wiąże się z uczestnictwem oraz sprzyja integracji.

Tabela 31 Jak ocenia Pan(i) atmosferę w trakcie działań OKS?

odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie pozytywnie	24
raczej pozytywnie	8
raczej negatywnie	0
zdecydowanie negatywnie	0
nie wiem/trudno powiedzieć	0
OGÓŁEM	32

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Według większości respondentów działania odbywały się zgodnie z ustalonymi terminami: 25 osób zdecydowanie, a 6 raczej zgadzała się z tym stwierdzeniem. Tylko jedna osoba zgłaszała obiekcyjność co do terminowości działań.

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Podsumowaniem opinii respondentów były wystawiane przez nich zgodnie ze skalą szkolną oceny. Potwierdzają się w nich aprobatywne odpowiedzi na wszystkie pytania kwestionariusza. Odnosząc się do szkolnej metafory, Ośrodek Konsultacyjno Szkoleniowy to propozycja na „pięć z plusem”, ponieważ 14 osób wystawiło mu ocenę bardzo dobrą, a 12 celującą. Pozostałe 5 osób zdecydowało się na przyznanie oceny dobrej. Niższe noty nie pojawiły się ani razu, jeden respondent nie potrafił udzielić jednoznacznej odpowiedzi.

Tabela 32 Jaką ogólną ocenę wystawił(a)by Pan(i) OKS?

odpowiedź	liczba wskazań
6	12
5	14
4	5
3	0
2	0
1	0
nie wiem	1
OGÓŁEM	32

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Twórcy modelu Ośrodka Konsultacyjno-Szkoleniowego odnieśli zdecydowany sukces, który w badaniu ewaluacyjnym zmierzony został za pomocą ocen, jakie odbiorcy i użytkownicy wystawiają zarówno całej jednostce, jak i poszczególnym propozycjom. Stworzone zostało miejsce przyjazne rodzinom, profesjonalne pod względem merytorycznym i odpowiadające na potrzeby zainteresowanych. Dodatkowo miejsce to spaja grupę, zarówno poprzez spotkania w ramach grup wsparcia, jak i inicjatywy typowo integracyjne – zajęcia, pikniki. Ilościowy moduł analiz jakości OKS-u pozwala stwierdzić, że został on zdecydowanie dobrze przyjęty przez korzystające z niego rodziny.

Analizy jakościowe

Uzupełnieniu ocen ilościowych służyło spotkanie fokusowe z opiekunami objętymi wsparciem oraz wywiady indywidualne z dwójgiem podopiecznych pieczy zastępczej. Spotkania te pozwoliły na swobodną rozmowę, w której wyrażane opinie są głębokie, ale zarazem szczere, dzięki zapewnieniu poufności wypowiedzi.

Rozmówcy wymieniali Fundację Edukacji i Twórczości jako jedno z najważniejszych źródeł

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

wsparcia dla rodzin zastępczych. Inne źródła to ośrodek adopcyjno-opiekuńczy (przed zmianami prawnymi), Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, strony internetowe oraz nieformalne przekazywanie wiedzy między rodzinami.

Jednym z filarów działalności OKS jest jego funkcja edukacyjna. Koresponduje to nie tylko z zobowiązującymi zaleceniami prawnymi, ale również z rzeczywistymi potrzebami osób zainteresowanych: *Pomocy szukamy, szkoleń, bo też nie zawsze Miasto stać na tyle szkoleń, ile trzeba, dlatego szukamy w innych fundacjach w Polsce, bezpłatnych, bo nie zawsze rodzinę stać, by płacić. Więc brakuje takich konkretnych szkoleń, bo rodziny, które powstają, mają to pierwsze szkolenie podstawowe, ale na nim nie można dalej budować. Trzeba się doszkalać i szukać różnych form pomocy.* Uwaga zwrócona została na przykład na kwestie ADHD, FAS i innych terminów medycznych, które do niedawna nie były jeszcze znane, a obecnie bardzo ułatwiają zrozumienie podopiecznych pieczy zastępczej.

Oprócz tematyki szkoleń, badani proponowali rozszerzenie działalności edukacyjnej na inne grupy, zwłaszcza nauczycieli. Krytykowane są oni za sztaprowe, niezindywidualizowane podejście do wychowanków oraz „zamiatanie problemów pod dywan”, ponieważ *psują one statystyki*. Jak mówi jedna z badanych, rodziny zastępcze to dla nich *abstrakcja*.

Grupy wsparcia są szansą na wymianę wiedzy i doświadczeń. Osoby z krótszym stażem prowadzenia rodziny zastępczej mogą dowiedzieć się, z jakimi problemami mogą się jeszcze spotkać i czemu należy zapobiegać oraz zrozumieć, że pewne niepowodzenia są wspólne dla całej grupy i nie powinno brać się ich tylko na swoje barki. Co ważne, wśród badanych pojawił się postulat, że rodziny spokrewnione i niespokrewnione powinny spotykać się odrębnie, ze względu na duże zróżnicowanie problemów.

Udział w działaniach OKS, oprócz wiedzy typowo merytorycznej, dostarcza również wsparcia emocjonalnego. Jak mówiła jedna z badanych: *Nauczyłam się szukać czasu dla siebie, przez co mam siłę i cierpliwość wysłuchiwać zbuntowaną młodzież, bo był moment, że tylko dzieci i dzieci, przestawałam to ogarniać.* Inna podkreślała, że „spojrzenie z zewnątrz”, jakie oferuje OKS, pozwoliło jej na lepsze zrozumienie podopiecznego. Nie traktuje go już jako dziecka, ale bardziej jako partnera, dopuszczając go do głosu i słuchając. Kolejna osoba podkreślała, że udział w działaniach OKS poskutkował u niej przeniesieniem punktu ciężkości z doraźnego rozwiązywania problemu na

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

poszukiwanie jego przyczyn.

Główną rekomendację formułowaną przez respondentów można podsumować jednym zdaniem – należy utrzymać dotychczasowy poziom. Działania spełniły oczekiwania, ponieważ stały na wysokim poziomie. Ważne jest, by wiedza przekazywana była nie w formie autorytarnych zaleceń, wręcz nakazów, a raczej sugerowania, radzenia, tłumaczenia. Pomaga również zastosowanie technik warsztatowych, które ułatwiają przyswajanie wiedzy oraz zapraszanie do współpracy osób otwartych na różne światopoglądy. Badani oczekiwali jednego lub dwóch miejsc, które będą oferowały kompleksowe wsparcie w porozumieniu ze sobą. Niepożądane są według nich sytuacje, gdy różne ośrodki kierują w tym samym momencie ofertę szkoleniową, by przez następny okres podaży wytworzyła się nisza. Niezwykle ważna jest zatem koordynacja działań. Warto również podkreślić, że OKS traktowany jest jako alternatywa dla urzędowych form pomocy. Niektórzy rozmówcy czuli do nich wyraźną niechęć, dlatego zdecydowanie poszukują innych kontaktów. Inni jednak nie formułowali takich zarzutów i OKS traktowali jako cenne uzupełnienie dotychczasowej oferty.

Wywiady z wychowankami ukazują natomiast, że potrzebują oni silnego bodźca z zewnątrz, by skorzystać z pomocy. Do wzięcia udziału w działaniach OKS skłaniali ich głównie opiekunowie. Tego typu aktywność traktowana była przez nich jako pewne obciążenie i angażowali się w nie niechętnie. Dopiero w trakcie działań dostrzegli ich przydatność. Trening zastępowania agresji, w którym wzięło udział dwóch badanych wychowanków, ukazał im inne sposoby radzenia sobie ze stresem. Siła fizyczna przestała być w ich oczach jedynym narzędziem radzenia sobie z problemami. Plusem udziału w Treningu jest również spojrzenie na siebie z innej perspektywy, jako na osobę, która potrafi działać w sposób spokojny, racjonalny i kulturalny. Ważne jest również, że praca w grupie daje szansę na poznanie się wzajemnie i integrację. Miła atmosfera wytworzona natomiast przez prowadzących sprawia, że działanie przyjmuje formę zabawy.

Niestety jeden z rozmówców stwierdził, że trening pomógł tylko doraźnie. Obecnie respondent zapomniał już metody pracy i nie stosuje jej na co dzień. Jest to wskazówka, że tego typu szkolenia powinny być cykliczne, a co jakiś czas warto przypomnieć wychowankom o poznanych metodach.

Dorośli odbiorcy działań OKS byli bardziej świadomi swoich oczekiwań i zgłaszali się do

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Ośrodka z własnej woli, ponieważ widzieli w nim wsparcie. Osoby młode muszą zostać przekonane do tego, że warto podjąć wysiłek. Widać jednak w nich potencjał, ponieważ uczestnictwo w działaniach podoba im się i w ich trakcie dostrzegają oni zasadność wysiłku. Dużą rolę w przekonywaniu wychowanków do aktywności odgrywają opiekunowie, którzy poprzez bezpośredni i częsty kontakt z dziećmi mają na nie wpływ.

4.6. Perspektywa osób objętych wsparciem OKS

Oprócz działań skierowanych do osób bezpośrednio sprawujących opiekę nad dziećmi pozbawionymi wsparcia rodziców biologicznych Ośrodek Konsultacyjno-Szkoleniowy Fundacji Edukacji i Twórczości rozszerza swoją ofertę na osoby i instytucje mające pośredni związek z przedstawicielami pieczy zastępczej – zarówno rodzicami, jak i dziećmi. To zwłaszcza nauczyciele i wychowawcy w codziennej praktyce pedagogicznej stykają się (i powinni umieć prawidłowo postępować) z tak zwanymi trudnymi wychowankami, którzy na skutek skomplikowanej sytuacji życiowej zdradzają cechy niedostosowania społecznego oraz często również deficytów biologicznych (na przykład FAS). Według opinii rodziców grono pedagogiczne jest niewystarczająco wyedukowane w tych kwestiach i niepotrafi zająć właściwej postawy, tak wobec samego dziecka, jak i jego rodziców biologicznych i zastępczych. Z analizy uzyskanego z wywiadów z nauczycielami i pedagogami materiału badawczego wynika jednak, że oni sami również odczuwają deficyt wiedzy i chętnie uczestniczą w inicjatywach ją poszerzających.

Otoczenie, do którego skierowane zostały szkolenia (głównie nauczyciele) okazało się grupą nieprzystępną, jeżeli chodzi o realizację badania. Pomimo czterokrotnych prób kontaktu udało się zrealizować jedynie 26 ankiet oraz spotkać raz w triadzie, raz na pogłębionym wywiadzie z jedną osobą. Odmowy dotyczyły głównie braku czasu (prowadzenie zajęć dodatkowych po godzinach pracy, obowiązki domowe), chorób, jednak pojawiały się również stwierdzenia, że upłynęło zbyt dużo czasu, by móc udzielać rzetelnych odpowiedzi. Nauczyciele czują się również zbyt „eksploatowani” jeżeli chodzi o udział w ewaluacjach. Narzekają, że po każdym szkoleniu wypełniają stosowne ankiety, a mimo to potem są ponownie proszeni o uzupełnianie dodatkowych dokumentów.

Analizom poddane zostały odpowiedzi osób w różnym wieku (od 24 do 60 lat)

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

reprezentującymi głównie szkoły i przedszkola (tylko jeden przedstawiciel innej instytucji). Wśród badanych znalazło się 9 nauczycieli Zespołów Szkół, 8 wychowawców przedszkolnych, 5 nauczycieli szkół podstawowych, 2 nauczycieli gimnazjum oraz 1 nauczyciel w szkole ponadgimnazjalnej. Co ważne w próbie pojawiło się tylko dwóch mężczyzn (zespół szkół i gimnazjum), co stanowi odzwierciedlenie wysokiej feminizacji zawodu nauczyciela.

Osoby, do których udało się dotrzeć w toku realizacji badania, oceniały szkolenia pozytywnie. Dowiedziały się o nich w zdecydowanej większości przypadków od dyrekcji szkół (15 wskazań). Ważnym źródłem wiedzy na ten temat był również Miejski Ośrodek Doradztwa Metodycznego – trzy osoby stwierdziły, że to jego pracownicy poinformowali o szkoleniu, trzy kolejne natomiast dowiedziały się o nim ze strony internetowej tej instytucji. Kolejne trzy osoby wskazały na pracowników szkoły jako na źródło informacji, jedna na pracowników Fundacji Edukacji i Twórczości. Pojawiła się również odpowiedź nieprzewidziana w zaproponowanym zestawie – konferencja. Respondent nie sprecyzował jednak, jaką konkretnie konferencję miał na myśli.

Motywacje uczestników do wzięcia udziału w szkoleniu podzielone zostały na trzy główne grupy: codzienna praca z takimi wychowankami w szkole (11 wskazań), chęć poszerzenia wiedzy (11 odpowiedzi) oraz, co znamienne, nacisk ze strony dyrekcji (3 wskazania). Pierwsze dwie kategorie przenikają się wzajemnie, ponieważ w wielu przypadkach chęć poszerzenia wiedzy może być wtórna w stosunku do stykania się z przedstawicielami pieczy zastępczej w praktyce pedagogicznej. Respondenci mieli możliwość swobodnej wypowiedzi i mogli akcentować dowolne kwestie.

Niepokojącym wskaźnikiem są jednak 3 odpowiedzi sugerujące, że udział w szkoleniu jest niechcianym obowiązkiem narzucanym przez dyrekcję. Taka postawa świadczy o niechęci nauczycieli do rozwoju w zakresie pieczy zastępczej. Skutkować to może brakiem porozumienia z wychowankami pieczy zastępczej oraz ich opiekunami. Jest to potencjalna bariera na drodze do tworzenia sieci wsparcia, którą oprócz instytucji pomocowych powinni współtworzyć przedstawiciele „codziennego” otoczenia podopiecznych i ich rodzin, czyli między innymi nauczyciele.

Respondenci deklarowali w większości (17 wskazań), że szkolenia raczej spełniły ich oczekiwania. Kolejne 5 osób twierdziło natomiast, że zdecydowanie zaspokoili ich potrzeby. Pojawiła się jedna ocena negatywna („raczej nie spełniło”), trzy osoby nie udzieliły konkretnej odpowiedzi.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Tabela 33 Czy udział w szkoleniu spełnił Pana(i) oczekiwania?

odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie tak	5
raczej tak	17
raczej nie	1
zdecydowanie nie	0
nie wiem/trudno powiedzieć	3
OGÓŁEM	26

Źródło: badanie własne, 2013 r.

W opinii niemal wszystkich respondentów szkolenie miało pozytywny wpływ na poziom ich wiedzy z zakresu funkcjonowania wychowanków objętych pieczą zastępczą – 11 osób określało go jako zdecydowany, 14 badanych było jednak bardziej powściągliwych i deklarowało, że udział w szkoleniu tylko nieco poszerzył ich wiedzę. Warto podkreślić, że nauczyciele zobowiązani są do regularnego podnoszenia kompetencji, a z zagadnieniem pracy z trudnym wychowankiem spotykają się już w trakcie studiów, zdobytą wiedzę weryfikując w codziennej praktyce i rozmowach z innymi pedagogami. Większość badanych miało styczność z podopiecznymi objętymi opieką zastępczą. O wartości szkolenia świadczy zatem fakt, że odpowiedź „nie wpłynęło na poziom wiedzy” wskazana została tylko jeden raz.

Tabela 34 Jak udział w szkoleniu wpłynął na Pana(i) wiedzę z zakresu funkcjonowania wychowanków?

odpowiedź	liczba wskazań
niewiele poszerzył wiedzę	14
zdecydowanie poszerzył wiedzę	11
nie wpłynęło na poziom wiedzy	1
OGÓŁEM	26

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Szkolenie w nieco mniejszym stopniu niż na wiedzę wpłynęło na konkretne umiejętności pracy z trudnym wychowankiem. Oceny pozostają jednak na wysokim poziomie: 16 badanych deklarowało, że raczej się one polepszyły, natomiast 5, że zmiana jest zdecydowanie odczuwalna. Więcej osób (3 przypadki) przyznało jednak, że ich umiejętności pozostały pomimo udziału w szkoleniu na tym samym poziomie.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Tabela 35 Jak udział w szkoleniu wpłynął na Pana(i) umiejętność pracy z trudnym wychowankiem?

Odpowiedź	liczba wskazań
raczej poszerzył umiejętności	16
zdecydowanie poszerzył umiejętności	7
nie wpłynął na poziom umiejętności	3
OGÓŁEM	26

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Poziom organizacji szkolenia (przyjęta forma, zaproponowane terminy) spotkał się z aprobatą badanych uczestników – 14 osób oceniło go zdecydowanie, natomiast 12 raczej pozytywnie. Nie pojawił się żaden głos krytyczny wobec tego aspektu szkolenia.

Tabela 36 Jak ocenia Pan(i) szkolenie pod względem organizacyjnym?

odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie pozytywnie	14
raczej pozytywnie	12
raczej negatywnie	0
zdecydowanie negatywnie	0
OGÓŁEM	26

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Za największy atut szkolenia uznać można jego wysoki poziom merytoryczny. Aż 17 respondentów stwierdziło, że ocenia go zdecydowanie pozytywnie. Kolejne 7 osób skłaniało się ku ocenie raczej pozytywnej, natomiast 2 nie miały na ten temat opinii. Organizatorzy powinni zatem przywiązywać wagę do tego aspektu i promować szkolenia jako profesjonalnie przygotowane.

Tabela 37 Jak ocenia Pan(i) szkolenie pod względem merytorycznym?

odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie pozytywnie	17
raczej pozytywnie	7
raczej negatywnie	0
zdecydowanie negatywnie	0
nie wiem/trudno powiedzieć	2
OGÓŁEM	26

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Jeżeli chodzi o ocenę atmosfery, jaka wytworzyła się w trakcie szkoleń, odpowiedzi również

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

były pochlebne: 16 osób określiło ją jako zdecydowanie pozytywną, pozostali badani pozostali przy ocenie „raczej pozytywnie”. Brak głosów krytycznych świadczy o tym, że w trakcie szkoleń nie pojawiły się elementy zakłócające przyjemną, kulturalną atmosferę, a osoby prowadzące potrafiły zapewnić miły klimat spotkań.

Tabela 38 Jak ocenia Pan(i) ogólną atmosferę w trakcie szkolenia?

odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie pozytywnie	16
raczej pozytywnie	10
raczej negatywnie	0
zdecydowanie negatywnie	0
OGÓŁEM	26

Źródło: badanie własne, 2013 r.

O jakości działań edukacyjnych świadczy również umiejętność podania odbiorcom wiedzy w zrozumiałym, przystępnym sposób. Barierą może stać się zbyt profesjonalne słownictwo, używanie skomplikowanych definicji oraz przeładowanie treścią bez popierania informacji zrozumiałymi przykładami. Częstym zarzutem odbiorców szkoleń czy nawet studentów jest duża dysproporcja pomiędzy przekazywaną teorią a praktyką. Druga forma oceniana jest jako bardziej użyteczna i łatwiejsza do przyswojenia. Przekaz informacji w trakcie analizowanych szkoleń został określony przez zdecydowaną większość pytanym osób jako bardzo przystępny, pozostałych 9 respondentów uznało natomiast, że jest był raczej przystępny.

Tabela 39 Jak ocenia Pan(i) sposób przekazywania informacji w trakcie szkolenia?

Odpowiedź	liczba wskazań
bardzo przystępny	17
raczej przystępny	9
raczej nieprzystępny	0
bardzo nieprzystępny	0
OGÓŁEM	26

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Pomimo identyfikowanej dużej wartości merytorycznej szkolenia i przystępności przekazu informacji, nie wszyscy badani deklarowali, że zastosują zdobyte kompetencje w pracy ze swoimi wychowankami – 5 osób udzieliło odpowiedzi „raczej nie”, a jedna osoba nie miała zdania. Na

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

poziomie badania ilościowego trudno jednak ustalić ich argumentację. Jedną z przyczyn może być brak tego typu problemów w codziennej praktyce zawodowej, ustalenie rzeczywistych motywacji możliwe byłoby jednak tylko dzięki przeprowadzeniu dodatkowych analiz.

Tabela 40 Czy zdobytą wiedzę zastosuje Pan(i) w codziennej pracy?

Odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie tak	8
raczej tak	12
raczej nie	5
zdecydowanie nie	0
nie wiem/trudno powiedzieć	1
OGÓŁEM	26

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Szkolna skala ocen stanowi dobrą ilustrację opinii na dany temat. Wysokie noty świadczą o pozytywnym postrzeganiu danego przedsięwzięcia, natomiast niskie o istnieniu niedociągnięć, wad. Szkolenia zorganizowane przez OKS zgodnie z zasadami przyjętymi w szkołach otrzymałyby świadectwo z wyróżnieniem – średnia ocen wynosi aż 4,77. Najniższą notą była szkolna „trójka” (trzy wskazania respondentów), najwyższą natomiast „szóstka” (2 odpowiedzi). Dominantę stanowił wśród wystawionych ocen stopień „bardzo dobry” – wskazało na niego aż 19 respondentów.

Tabela 41 Jaką ogólną ocenę, przyjmując skalę szkolną, wystawił(a)by Pan(i) OKS?

odpowiedź	liczba wskazań
6	2
5	19
4	2
3	3
2	0
1	0
OGÓŁEM	26

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Wskaźnikiem zadowolenia odbiorców jest ich gotowość do polecenia inicjatywy w kręgu swoich znajomych. Ponownie uwidocznił się pozytywny stosunek do zaproponowanych działań – aż 16 osób zdecydowanie poleciłoby innym nauczycielom, wychowawcom i pedagogom wzięcie udziału w takim szkoleniu, dodatkowo 5 osób raczej zdecydowałoby się na taką rekomendację. Mniejszość

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

stanowili respondenci niechętni do polecenia inicjatywy – 3 osoby raczej, a 1 na pewno nie poczyniłoby takiego kroku. Jedna osoba nie miała na ten temat zdania.

Tabela 42 Czy polecił(a)by Pan(i) udział w szkoleniu innym nauczycielom, wychowawcom pedagogom?

Odpowiedź	liczba wskazań
zdecydowanie tak	16
raczej tak	5
ani tak, ani nie	1
raczej nie	3
zdecydowanie nie	1
OGÓŁEM	26

Źródło: badanie własne, 2013 r.

Propozycje respondentów dotyczące preferowanych tematów kolejnych szkoleń były w wielu przypadkach mało konkretne. Aż 6 osób nie potrafiło wskazać żadnych dodatkowych elementów, tłumacząc, że uczestniczyły w ewaluowanym szkoleniu dawno i nie pamiętają poruszanych na nim zagadnień. Spontanicznie ujawniła się zatem informacja o tym, że nieutrwalana wiedza zaciera się, co również stanowi uzasadnienie dla dalszych działań edukacyjnych. Poniżej wypunktowane zostały sprecyzowane pola tematyczne proponowane przez respondentów:

- sposoby i metody pracy z dziećmi z zespołem FAS, FAE i FASD;
- zagadnienia psychologii i interwencji kryzysowej;
- teorie przywiązania i straty oraz terapia zaburzeń przywiązania;
- rozmowy z małymi dziećmi i sposoby dotarcia do nich, wejścia w „ich świat”.

Wielu badanych wskazywało na ukierunkowanie szkoleń na praktykę i konkretne sytuacje wychowawcze, zwłaszcza te trudne (np. wulgarność podopiecznych).

Jak wynikało z analizy wywiadów kwestionariuszowych z odbiorcami działań OKS skierowanych do otoczenia pieczy zastępczej, szkolenia odniosły duży sukces. Niewielka liczba głosów krytycznych pozwala stwierdzić, że działania zorganizowane zostały na wysokim poziomie i odpowiadały na potrzeby odbiorców. Wystawiona przez respondentów średnia ocen 4,77 to powód do zadowolenia organizatorów i motywacja do dalszych starań.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Analiza jakościowa

W jakościowej części badania – zogniskowany wywiad grupowy oraz dodatkowo wywiad indywidualny – nauczyciele i wychowawcy mieli szansę uargumentować swoje oceny. Szkolenia określali jako dobrze zorganizowane, prowadzone w ciekawy sposób. Padały również pochwały dla dobrze przygotowanych, mówiących rzeczowo i interesująco prowadzących. Ważną refleksją jest to, że nawet tak długo po szkoleniu badani wciąż pamiętali, co zostało na nim przekazane. Niestety nie oznacza to, że wiedzę tą stosują na co dzień.

Nauczyciele są wobec szkoleń bardzo wymagający ze względu na to, że wciąż muszą w nich uczestniczyć. Z przeprowadzonych pomiarów jakościowych wynika, że prezentują również postawę roszczeniową – wśród uwag przez nich zgłoszonych była na przykład kwestia niesmacznego jedzenia w trakcie szkolenia. Wydaje się, że nie jest to kluczowa kwestia w przypadku edukacji, jednak nauczyciele poruszali ją w kontekście oceny.

Nauczyciele zgłaszali zapotrzebowanie na bardzo konkretne szkolenia dotyczące indywidualnych przypadków i sposobów zachowania się w nich. Chcieliby oni otrzymać precyzyjne rozwiązania pozwalające właściwie zachować się w sytuacji, gdy na przykład uczeń jest wulgarny. Co więcej, nie wiedzieli jak połączyć pracę z problematycznym młodą człowiekiem z pracą z resztą grupy.

Określani przez rodziny i otoczenie wychowanków jako uprzedzeni, nauczyciele prezentowali odmienną perspektywę. Według nich praca z trudnym wychowankiem dostarcza bardzo dużych problemów – uczniowie wyładowują się w szkole, są agresywni, wulgarni. Uczestniczący w spotkaniu fokusowym nauczyciele pracują w szkole specjalnie przeznaczonej dla dzieci z pieczy zastępczej. Ubolewali oni, że oprócz agresji, wulgarności, nieprzewidywalności uczniów, problemem jest również duża ich rotacja – zmieniają oni miejsce pobytu, w związku z czym skład klasy nie jest stały. Rozmówcy wydają się bezradni wobec wyzwania, które przed nimi stoi. Stwierdzili, że wychowankowie mają duże braki w edukacji i niską samoocenę, ale przyznali, że nie wiedzą, jak to naprawić. Z rozmów wynikało, że nie czują się zupełnie uczestnikami procesu poprawy losu wychowanków. Problemy dzieci wynikają z ich smutnego losu, problemów rodzinnych, braku stałego opiekuna, szkoła natomiast jawi się tylko jako „poczekalnia” dla tych osób i miejsce, w którym nawet porządne osoby nabywają złych nawyków. Szansą na poprawę losu dziecka jest dawanie mu

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

dobrych wzorców i przede wszystkim pomoc w odnalezieniu właściwej ścieżki zawodowej.

Nauczyciele dostrzegali zmiany w uczniach objętych mentoringiem, podkreślali jednak, że część z nich już wcześniej miała *poukładane w głowie*, a w części projekt nie wywołał żadnych zmian – wciąż nie uczęszczają regularnie do szkoły i zaniedbują swoje obowiązki. Są jednak podopieczni, których dużą przemianę nauczyciele podkreślali. Rozmówcy raczej nie zaangażowaliby się jednak w tego typu projekt, ponieważ nie wiedzą, czy poradziliby sobie. Wiedzą, że mentor to nie jest praca w określonych godzinach, tylko poważne zaangażowanie się w relację.

5. Wnioski

Ewaluacja wykazała, że Projekt „PI Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” spełnia wymagania stawiane tego typu przedsięwzięciom. Zastosowane kryteria ewaluacji ułatwiają ocenę projektu.

Trafność – czy produkty odpowiadają na realne potrzeby odbiorców?

Mentoring bezsprzecznie odpowiada na potrzeby emocjonalne młodych osób objętych pieczą zastępczą. Ich względny dobrobyt fizyczny (mieszkanie, żywność, higiena) często nie idzie w parze z poczuciem bezpieczeństwa psychicznego (brak osoby godnej zaufania, niepewność co do własnej przyszłości). Lukę tę mają szansę wypełnić mentorzy – osoby, które ze względu na swoje doświadczenie stanowią pewien drogowskaz, ale nie narzucają swoich pomysłów i traktują mentee partnersko.

W przypadku OKS-u, zapewnia on przede wszystkim wsparcie osobom, które wolą się zwrócić ze swoimi potrzebami do podmiotów pozarządowych. Ośrodek oferuje zatem alternatywę, co pozytywnie uzupełnia infrastrukturę pomocową Białegostoku. Dodatkowo zaspokaja potrzeby edukacyjne, zarówno opiekunów, jak i osób mających na co dzień kontakt z wychowankami pieczy zastępczej. Wysokie oceny obu aspektów działalności OKS świadczą o tym, że odpowiada on na potrzeby odbiorców, a także doskonale uzupełnia i „porządkuje” ofertę już istniejącą w Białymstoku.

Efektywność – czy rezultaty działań są adekwatne do poniesionych nakładów?

Wdrożenie systemowego, możliwego do zastosowania w przypadku różnorodnych odbiorców i użytkowników, rozwiązania, jest zadaniem koszt- i czasochłonnym, opiera się bowiem nie tylko na

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

modyfikacjach działań osób i instytucji, ale również na zmianach w mentalności. Z pewnością ewaluowany projekt poszerzył perspektywę spojrzenia na możliwe formy sprawowania opieki kompensacyjnej – nawet mentorzy, na co dzień głównie zawodowi wychowawcy, przyznali, że wcześniej nie spotkali się z taką metodą. Inne spojrzenie na opiekunów pojawiło się również w przypadku wychowanków – przyjacielskie relacje oparte były głównie na wzajemnej sympatii i szacunku, a nie na zasadach zwierzchnictwa, pouczenia. Projekt uczył również młode osoby gospodarności – niewielkim nakładem kosztów udało się zorganizować bardzo dobrze oceniane wyjazdy integracyjne. Mentorzy natomiast nabywali umiejętność pozyskiwania finansowania zaplanowanych aktywności alternatywnymi metodami (sponsoring).

Również działanie Ośrodka Konsultacyjno-Szkoleniowego obarczone jest stosunkowo wysokimi kosztami, są one jednak uzasadnione, ponieważ wiążą się z zaangażowaniem specjalistów w danej dziedzinie oraz koniecznością ciągłego dostosowywania oferty do rzeczywistych potrzeb odbiorców. Wysokie oceny przyznawane przez korzystających (zarówno rodziny, jak i otoczenie pieczy zastępczej), wskazują jednak na zasadność poniesionych kosztów.

Skuteczność – do jakiego stopnia zostały osiągnięte cele?

Postulat skuteczności został spełniony – zaplanowane w ramach ewaluacji zadania udało się zrealizować, a niektóre elementy cieszyły się większym zainteresowaniem niż założono (korzystanie ze wsparcia w ramach Ośrodka Konsultacyjno-Szkoleniowego). Spektakularne zmiany w mentalności wychowanków pieczy zastępczej (główni adresaci działań) nie zostały dostrzeżone, należy jednak podkreślić, że projekt prawdopodobnie przyniesie długofalowe skutki. Mentoring to długotrwały proces, ważne jednak, że zmiany zostały zapoczątkowane – wychowankowie zaczęli zastanawiać się nad swoją przyszłością edukacyjną i zawodową, poznali potencjalne miejsca pracy, zapoznali się z przestrzenią instytucjonalną miasta. Poprzez przekazanie im możliwości decydowania (planowanie wyjazdu, wpływ na formę spotkań z mentorami) urzeczywistniona została idea *empowermentu*, która zakłada, że poczucie wpływu na własne życie i otoczenie skutkuje podniesieniem samooceny jednostki. Najlepszą ilustracją tego efektu są słowa jednej z podopiecznych objętych mentoringiem: *nie wiedziałam, że mogę przyjąć tyle na swoją głowę*. Również w przypadku otoczenia pieczy zastępczej, głównie nauczycieli, zmiany zachodzić będą

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

powoli, ponieważ dotyczą stereotypów oraz zakorzenionych schematów postępowania. OKS wzbudził jednak zainteresowanie swoją ofertą oraz spełnił oczekiwania odbiorców. Wiedza uczestników szkolenia została poszerzona, co ma szczególne znaczenie w przypadku szkoły nr 17, w której uczy się wielu wychowanków pieczy zastępczej.

Użyteczność – w jakim stopniu produkty zostały wykorzystane przez zainteresowanych?

Mentorzy i opiekunowie pieczy zastępczej oceniają bardzo wysoko wpływ, jaki projekt wywarł na ich funkcjonowanie – mentorzy poznali nową, atrakcyjną, choć wymagającą dużych nakładów emocjonalnych, metodę pracy, nawiązali bliższą znajomość ze swoimi wychowankami, natomiast osoby sprawujące opiekę zastępczą dowiedziały się wiele na temat postępowania podopiecznych oraz zmieniły sposób postrzegania swoich zadań. Odbiorcy szkoleń dla otoczenia docenili wysoki poziom oferty OKS, jednak byli bardziej powściągliwi w ocenie wpływu, jaki uzyskane informacje wywołały na codzienną pracę. Deklarowali, że nie są pewni, czy będą stosować tę wiedzę w codziennej pracy. Najważniejsi odbiorcy projektu – wychowankowie pieczy zastępczej – skorzystali głównie na emocjonalnym aspekcie więzi z mentorem, ponieważ nawiązali kontakt z osobą, której mogą zaufać, która ich wesprze i stanie po ich stronie niczym przyjaciel. Podopieczni dostrzegali, że jest ktoś, komu zależy na ich losie. Praktyczny wymiar mentoringu – transfer wiedzy i kompetencji – odbywał się niejako mimochodem podczas kontaktów z mentorami. Wychowankowie poznali zasady funkcjonowania rynku pracy, ale też rozwinęli kompetencje społeczne.

Trwałość – czy produkty mają szansę wdrożenia na szerszą skalę?

Typ podejścia do pieczy zastępczej zaprezentowany w ramach ewaluowanego projektu zdecydowanie ma szansę zostać wdrożony na szerszą skalę, przede wszystkim dlatego, że jest kompatybilny z ogólnoswiatowymi trendami w tym zakresie oraz z systemowymi założeniami prawno-administracyjnymi obowiązującymi w Polsce. Opieka kompensacyjna powinna opierać się przede wszystkim na zasadzie poszanowania podmiotowości dziecka i rodziny. Mentoring, poprzez stopniowe budowanie więzi i poznawanie wychowanków, daje szansę na podniesienie samooceny dziecka oraz zaspokojenie jego potrzeb emocjonalnych, a nie tylko bytowych, jak w przypadku podejścia tradycyjnego. Tworzenie centrów pomocy rodzinom zastępczym, w których mogą one

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

uzyskać kompleksowe wsparcie odpowiada na zapotrzebowanie na dodatkowe, pozarządowe, źródło pomocy i (co równie ważne) rzetelnej wiedzy. Dodatkowo ewaluowany OKS skutecznie realizuje swoją funkcję edukacyjną wobec otoczenia – jego oferta szkoleń spotkała się z zainteresowaniem wielu nauczycieli i wychowawców oraz została bardzo pozytywnie oceniona. Dodatkowo, istnieje potrzeba prowadzenia dalszych szkoleń oraz poszerzania zakresu tematycznego oferty. Edukacja otoczenia pieczy zastępczej jest szczególnie istotna w sytuacji, gdy wychowankowie oceniani są poprzez pryzmat stereotypów, a nie rzeczywistych osiągnięć, ale też z drugiej strony – gdy narastająca agresja podopiecznych (oraz ogólnie młodzieży) staje się coraz większym problemem, z którym wychowawcy nie potrafią sobie skutecznie radzić.

Dla powodzenia wdrożenia kluczowe są jednak dalsze działania promotorów. OKS powinien na stałe wpisać się w przestrzeń instytucji związanych z pieczą zastępczą, by zapewnić rodzinom poczucie stabilności oraz edukować otoczenie. Również relacja mentoringowa nie powinna zostać gwałtownie „urwana” w przypadku wychowanków, którzy zostali nią objęci, ponieważ może to wiązać się z zaprzepaszczeniem rezultatów, które w trakcie trwania projektu udało się osiągnąć.

Relacja mentoringowa sprawdziła się w przypadku młodzieży objętych pieczą zastępczą, jest ona jednak na tyle uniwersalna w swoich założeniach, że może być przeniesiona także na inne pola, w których szczególnie istotne jest wsparcie emocjonalne. Pomimo dbałości o bezpieczeństwo bytowe osób wymagających pomocy, nie należy zapominać o psychologicznych aspektach wsparcia. Zgodnie z tą zasadą działa nie tylko mentoring, ale również OKS.

Podsumowanie

Przeprowadzona ewaluacja projektu, obejmująca swym zasięgiem wszystkie działania, prawie wszystkich uczestników i osoby zaangażowane w realizację projektu „PI Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku”, wykazała jednoznacznie na to, iż projekt Fundacji Edukacji i Twórczości i Miasta Białystok dotyczący opieki zastępczej w Białymstoku był niezwykle potrzebny i ważny. Wypracowany w trakcie działania model mentoringu oraz model funkcjonowania Ośrodka Szkoleniowo Konsultacyjnego wydaje się doskonale wpisywać w potrzeby środowiska, a także ułatwi wprowadzenie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej w sposób bardziej skoordynowany i zgodny z potrzebami wychowanków OZ.

Podsumowując wyniki przeprowadzonych badań i analiz, należy jednoznacznie stwierdzić, że zarówno pomysł dotyczący przeniesienia idei mentoringu z obszaru okołobiznesowego na podopiecznych opieki zastępczej, jak i jego zaplanowanie, koordynacja i realizacja, jak również funkcjonowanie Ośrodka Konsultacyjno-Szkoleniowego, zostały przez zdecydowaną większość badanych ocenione jako bardzo dobre, idealnie wpasowane w potrzeby tej grupy, świetnie przeprowadzone i przynoszące wiele korzyści zarówno samym wychowankom, ich opiekunom, wychowawcom jak i najbliższemu otoczeniu. Można z dużym prawdopodobieństwem przewidywać, że dalszoplanowe konsekwencje podjętych działań będą również pozytywne i że będą sprzyjać dobremu startowi młodych ludzi z rodzin zastępczych w dorosłe życie. Należy jednak mieć na uwadze, że ewaluowany projekt ma szansę na realną zmianę sytuacji podopiecznych placówek opieki zastępczej tylko wtedy, gdy jego działania będą kontynuowane (więź mentora z wychowankiem zostanie utrzymana, Ośrodek Konsultacyjno-Szkoleniowy będzie dalej funkcjonował). W związku z wchodzeniem w życie ustawy idealnym byłoby rozpropagowanie wypracowanego modelu mentoringu we wszystkich placówkach nią objętych, nie tylko na Podlasiu, ale w całej Polsce.

Wydaje się, że istotne przy tym byłoby uwzględnienie sformułowanych przez zespół ewaluatorów rekomendacji, znajdujących się w końcowym fragmencie raportu

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Rekomendacje

Z rozmów przeprowadzonych z wszystkimi osobami zaangażowanymi w projekt wynika, że przyjęty model mentoringu sprawdził się i ma szanse zaistnieć jako trwały sposób postępowania z dziećmi będącymi pod opieką zastępczą, a także w stosunku do innych grup zagrożonych wykluczeniem. Oczywiście ułatwia to fakt wejścia w życie ustawy, która wymusza zmniejszenie ilości osób w grupach objętych opieką zastępczą w placówkach, ale również przyjęte w ramach projektu rozwiązania zdają się odpowiadać na zapotrzebowania wszystkich stron zaangażowanych w opiekę zastępczą. Na pytanie, jak oceniany jest model mentoringu zastosowany w projekcie „*PI Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku*”, wszyscy rozmówcy wyrazili swą pozytywną opinię i podkreślali silne strony przyjętych rozwiązań takich jak:

- 1) Bezpośredni kontakt z rodzinami zastępczymi niezapośredniczony przez instytucje miejskie, rządowe, bez ingerencji urzędników.** Jak wspominają partnerzy z ramienia Departamentu Spraw Społecznych UM w Białymstoku jest to niezwykle istotne, gdyż rodziny te często nie chcą się przed instytucjami przyznać do kłopotów, z jakimi się zmagają na co dzień, bojąc się choćby utraty wychowanków, czy po prostu oceny: *Zauważyliśmy, że jeśli są to zawodowe rodziny, to z nimi się pracuje, muszą spełniać konkretne wymagania, są w innym komforcie. Natomiast spokrewnionym trudno jest przyznać się do tego, że sobie nie radzą z problemami. Mentalność, która pozwala wyjść i stwierdzić: tak, potrzebuję pomocy, nawet doksztalcenia się to ogromna bariera. My mamy tę świadomość, więc momencie, gdy przyszła fundacja i zaczęliśmy rozmawiać o metodzie, to dostrzeżliśmy to światło w tunelu, że może to jest ta droga.*
- 2) Praca nad zmianą sposobu postrzegania samego siebie przez wychowanków opieki zastępczej w stronę wizji osoby zdolnej do przekraczania niekorzystnych wzorców własnej dysfunkcyjnej rodziny i podnoszenie własnej samooceny.** *„W tym wszystkim była kwestia odwrócenia w ogóle myślenia wychowanka domu dziecka o samym sobie. Szczególnie ujęło mnie to, że docelowo pracujemy nad tym, aby ta osoba nie czuła się*

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

beneficjentem pomocy społecznej, a poczuła, że sama może funkcjonować, coś z siebie dać, czyli z osoby potrzebującej pomocy staje się kimś, kto może jej udzielić”.

- 3) Możliwość indywidualnego kontaktu i poznania się podopiecznych i mentorów** – wychowawców, ich osobistych zainteresowań, chęci, zaangażowania, konkretnych problemów, co owocowało indywidualnymi strategiami i działaniami dopasowanymi do konkretnych potrzeb.
- 4) Mentoring jako rozwiązanie tanie, oparte głównie o pasję i chęć pracy indywidualnej, a także pewien wspólnie powielany kanon wartości.** *„Mentoring jest fajnym projektem, bo jakby bez względu na układy polityczne, bez względu na pieniądze, jakie są, jeżeli ktoś chce go realizować, to on staje się wartościowy. (...) Da się go zrealizować też bez środków finansowych, w takim sensie, że jak są zapaleńcy, czyli ludzie, którzy pracują w jakichś placówkach, organizacjach, to są w stanie to zrealizować”.*
- 5) Możliwość ciągłych konsultacji psychologicznych i superwizji** (zarówno dla rodzin zastępczych w ramach OKS, jak i osobno dla mentorów), jest niezwykle walorem podkreślanym zarówno przez konsultantów jak i uczestników projektu. **Pozwalały one nie tylko usprawnić funkcjonowanie w rodzinach zastępczych, ale też dostrzec wagę współpracy z rodzicami biologicznymi dzieci**, do których młodzi po usamodzielnieniu się często wracają. *„Na początku jeżeli był poruszany problem, to głównie za powód podawane były czynniki zewnętrzne. Naszym celem było tak z ludźmi pracować, żeby oni się przyglądali, jaki oni wpływ mają, skupić uwagę na rozumieniu dziecka, a nie na niwelowaniu tylko złych zachowań. To w znacznej części się udało, to odwrócenie oczu od tego, co na zewnątrz. Na zewnętrzne rzeczy mamy niewielki wpływ, na siebie bardzo duży. (...) Ważnym problemem była duża ilość pojawiających się negatywnych emocji, które wzbudzają różne zachowania rodziców biologicznych zrozumieć, a nie tylko oceniać. Współpraca między rodzicami biologicznymi a rodziną zastępczą jest bardzo ważna”* (konsultanci). Jedną z istotniejszych uwag jest również możliwość wprowadzenia konsultacji psychologicznych indywidualnych, które uzupełniałyby superwizje grupowe *„Czasami któraś z uczestniczek miała w trakcie procesu grupowego chęć na konsultację indywidualną. Więc tu bym zostawiła taką furtkę, nie za dużą, jakiś margines na kontakt osobisty.(...) Też w sytuacjach, w których*

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

mentorowi jest bardzo trudno porozumieć się z podopiecznym, też dobrze by było, żeby mógł spotkać się z superwizorem wraz w wychowankiem” (Superwizor mentorów).

- 6) Bardzo istotne dla projektu było **wypracowanie funkcjonowania Ośrodka Konsultacyjno-Szkoleniowego, wszystkie osoby korzystające z niego bądź pracujące w jego ramach podkreślały doskonałą współpracę i dopasowanie działań do potrzeb zgłaszanych na bieżąco w trakcie działania projektu.** *„Bardzo dobrą formą jest elastyczność OKSu. Działania są dopasowywane do potrzeb zgłaszanych przez rodzinę i inne osoby potrzebujące wsparcia. To bardzo dobrze zadziałało i działać będzie” (partnerzy z Urzędu Miasta); „To było dosyć elastyczne – sporo pytań było do nas: jak to idzie, co nowego wprowadzić. To było na bieżąco konsultowane, monitorowane. Nie tylko chodziło, by wyrobić godziny, ale by modyfikować i dostosowywać. Nasz uwagi były brane pod uwagę i było poczucie, że to jest żywe, a nie sztywne”.*
- 7) Jednym z trudniejszych elementów obecnego projektu, ale również innych działań opartych o idee mentoringu, jest (co oczywiste) odpowiednie dobranie samych mentorów. Wydaje się, że **powinno się położyć jeszcze większy nacisk na szkolenie odbywające się na początku, a także, jak zauważają sami koordynatorzy projektu, wypracować narzędzia, które pozwolą oceniać i modyfikować działania mentorów już trakcie trwania współpracy.** *„Był taki moment po pewnym czasie, że nie byliśmy pewni czy jedna z menterek dobrze wywiązuje się ze swoich obowiązków, czy rozumie rolę mentora, a jakby zabrakło nam takiego narzędzia, żeby to sprawdzić i podać jej taką informację opartą na faktach. Nie mogliśmy potwierdzić tego, co nam podpowiadała intuicja”. Sama osobowość mentora jest niezwykle istotna, co można zaobserwować zarówno w wypowiedziach wychowanków, jak i osób tworzących projekt. „Nie powinny być roztargnione, a zorganizowane, bo pracują z bardzo trudnymi podopiecznymi. Powinny dać im pewność i poczucie bezpieczeństwa. Jeżeli ta osoba sama nie ma takiego poczucia w sobie i ma problemy ze zorganizowaniem się np. z dokumentacją, to może to rzutować na takie relacje i źle wpływać na skuteczność” /koordynatorzy projektu/; „Potrzebujemy osób, które mają jasny i konkretny system wartości. Stabilny. Osób w jakiś sposób harmonijnych wewnętrznie. To nie oznacza, że osób, które nie mają problemów, tylko osób, które sobie z nimi radzą. Osób*

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

*z nastawieniem na pokonywanie trudności. Osób, które mają motywację prospołeczną, osób, które podchodzą do tego z takim przekonaniem, że chce też dać kawałek siebie, że to nie jest kolejna praca przez kilka miesięcy w projekcie, tylko jest to taki rodzaj moich działań w ogóle, życiowych” (eksperti). Dodatkowym plusem byłoby **zastosowanie w szkoleniach wstępnych treningu interpersonalnego** „Jakość tego zadania, jakim jest mentoring byłaby podniesiona, gdyby wcześniej zastosować trening interpersonalny, pobycie ze sobą, powiedzenie sobie, jak się siebie odbiera, to daje zupełnie inny pułap kontaktu. To oczywiście zajmuje czas, ma też koszty emocjonalne, ale z tym się właśnie wiąże jakość. Wydaje mi się, że warto by było” (superwizor mentorów).*

- 8) Zarówno mentorzy, jak i konsultanci oraz eksperci podkreślają, że **działania podjęte przez Fundację w partnerstwie z Miastem Białystok, a bezpośrednio przez mentorów pozwalają podopiecznym OZ na lepsze i efektywniejsze usamodzielnianie się**. Wszyscy rozmówcy podkreślają, że istotnym problemem w opiece zastępczej jest nie tylko wspomniana już bierność młodych ludzi ale także brak podstawowych umiejętności i poczucia konieczności zadbania o najprostsze sprawy „*A dzieciak w placówce tak jak na koloniach – poprany, nakarmiony i jeszcze można tam pójść się pokłócić z wychowawcą czy dyrektorem placówki*” /Partnerzy z UM.
- 9) Niezwykle istotnym **walorem wypracowanego modelu mentoringu jest możliwość przeniesienia go i zastosowania wśród innych grup zagrożonych wykluczeniem, a także do innych relacji pomocowych, które mogą przyjąć postać partnerskich**. „*Staramy się ją rozpowszechniać na coraz to nowe grupy odbiorców, a samą tę metodę skierowaną do młodzieży z pieczy zastępczej, myślę, że będziemy rozpowszechniać w postaci prowadzonych szkoleń dla nowych wychowawców. Jako że nasz ten ośrodek konsultacyjno-szkoleniowy będzie nadal funkcjonował, to będziemy mieli możliwość realizowania szkoleń dla mentorów pracujących z dziećmi z pieczy zastępczej.(...) Jest systemowy. Jako projekt, z punktu widzenia profilaktyki, a mówimy tu o profilaktyce zdrowego życia i unikania ryzykownych kawałków, aby ta młodzież miała szansę się z nich wycofać, bazuje on na kilku różnych czynnikach chroniących, bo właśnie daje więź zerwaną, poszarpaną, świat wartości, osadzenie w wartościach za osobą znaczącą, alternatywę w postaci hobby, zainteresowań,*

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

rozwoju potencjału, czyli z punktu strictly profilaktycznego on zawiera wiele tych czynników mimo, że robią to osoby obce”). Superwizorka mentorów konstatuje wręcz, że tego typu relacje przydałyby się w wielu dziedzinach życia: „Mentoring w szkole będzie może nie tak pogłębiony jak w przypadku podopiecznych. Albo mentoring w biznesie. Idealnie by było, żeby każda z grup zawodowych miała możliwość posiadania swojego mentora, na każdym szczeblu zawodowym, tą metodę można przenieść na wiele obszarów społecznych”.

- 10) Rodziny zastępcze, które są głównymi odbiorcami działań Ośrodka Konsultacyjno-Szkoleniowego, wyrażają zdecydowane zadowolenie z jego oferty.** Zarówno oceny ilościowe, jak i pogłębione opinie na temat OKS wykazują, że kierowane propozycje spotkały się z dużą aprobatą. Najważniejszymi motywami okazały się wsparcie emocjonalne (możliwość wysłuchania porad opartych na doświadczeniu innych osób znajdujących się w podobnej sytuacji, chwila wytchnienia w przyjaznym otoczeniu, usprawiedliwienie „zdrowego egoizmu” opiekunów, którzy w ramach spotkań zdają sobie sprawę, że powinni mieć również własne życie), jak i merytoryczne (przekazanie lub rozszerzenie wiedzy, dostarczenie metod pracy, odpowiedzi na nurtujące pytania). OKS to miejsce, w którym uzyskać można kompleksowe wsparcie, poczynając od kwestii szkoleniowych, poprzez poradnictwo, aż do zwyczajnej, a jakże potrzebnej, rozrywki – spotkania przy kawie w ramach zajęć integracyjnych czy Pikniku Rodzinnego.
- 11) Otoczenie pieczy zastępczej (głównie nauczyciele i wychowawcy) jest zdecydowanie trudną grupą odbiorców.** Środowisko to jest nasycone szkoleniami, niechętnie do poświęcania swojego prywatnego czasu (liczbą odmów udziału w działaniach ewaluacyjnych). Zorganizowane w ramach projektu szkolenia oceniane były jednak przez nich pozytywnie. Najczęściej powtarzającym się motywem był większy nacisk na konkretne, praktyczne rozwiązania w pracy z wychowankami. Uwidaczniała się potrzeba dużej specjalizacji szkoleń. **Pomimo zaobserwowanego oporu konieczne są intensywne próby dotarcia do tej grupy,** ponieważ wciąż często stereotypowo podchodzi ona do kwestii pieczy zastępczej i ma ograniczoną wiedzę na ten temat, co utrudnia lub wręcz uniemożliwia wielostronne, kompleksowe wsparcie rodziny, które powinno opierać się na współpracy ze strony różnych środowisk, również szkolno-wychowawczego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

12) Odbiorcy działań są wobec wypracowanych metod mniej krytyczni niż ich nadawcy.

Twórcy i realizatorzy projektu formułowali oceny wskazujące na wiele kwestii problemowych, odbiorcy natomiast podkreślali zalety, wyraźnie bagatelizując niedociągnięcia jako niewpływające szczególnie na jakość projektu. Dorośli odbiorcy (mentorzy) wskazywali na testowy etap projektu, na którym dopuszczalne, a wręcz wskazane, są modyfikacje i ulepszenia, natomiast młodsze osoby (wychowankowie) doceniali, że okazane im wsparcie jest oparte na prawdziwym zaangażowaniu i indywidualnym podejściu.

13) Dorośli badani charakteryzują się szerszą perspektywą, jeżeli chodzi o oceny projektu.

Wskazywali oni na długoterminowe, potencjalne skutki, częściej odnosząc się do sfery emocji, precyzyjniej argumentując swoje wypowiedzi. Jednak również młodzi odbiorcy objęci mentoringiem nie poprzestawali na prostych ocenach. Główny nacisk kładli na najbardziej atrakcyjne według nich kwestie wyjazdów i wyjść (rozrywka), jednak zdecydowanie wskazywali również na inne aspekty: oparta na przyjacielskiej relacji więź nawiązana z mentorem i poczucie wsparcia wykraczające poza ramy projektu, spojrzenie na siebie z innej perspektywy i zwiększenie się pewności siebie, refleksja nad przyszłością. Projekt nie był więc w ich ocenie kolejną doraźną formą radzenia sobie z pojedynczymi kwestiami, ale całym procesem wsparcia opartym na budowaniu głębokiej więzi.

14) Mentorzy i wychowankowie w niejednakowy sposób odczuwali intensywność spotkań (w opinii mentorów była ona nadmierna). Być może ta różnica spojrzeń jest naturalna, ale też uwagę zwracają częste sugestie ze strony zarówno mentorów, jak i wychowanków, by nadać spotkaniom większą elastyczność i by były lepiej dopasowane do potrzeb i chęci obu stron kontaktu. Zdecydowanie większość badanych mentorów określała okres wakacji jako mało sprzyjający relacji mentoringowej, potwierdzili to wychowankowie.

15) Skargi mentorów dotyczące podziału puli finansowej na ich własne wynagrodzenia i brak jasno określonej kwoty na zajęcia/spotkania/gratyfikowanie wychowanków sugerują potrzebę zajęcia się kwestią pieniężną. Być może poczucie problematyczności w podziale finansów wynikało z niezrozumienia zasad projektu (sugestia odnośnie szkoleń wstępnych), a może rzeczywiście kwestia pieniędzy, które można by przeznaczyć na rozwój zainteresowań podopiecznych jest warta rozważenia przy następnych edycjach projektu.

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

16) Relacja mentoringowa przyniosła szereg korzyści obu stronom kontaktu:

wychowankom (mentee), m.in. podwyższony poziom dojrzałości, poprawę kontaktu z najbliższymi, nowe umiejętności interpersonalne i społeczne, wzrost poziomu samooceny; przypadku mentorów przyczyniła się do nowych sposobów pracy, nowych kompetencji zawodowych (relacja partnerska, zindywidualizowana), większej otwartości i poziomu zrozumienia interlokutora. Chociaż w związku ze stosunkowo krótkim czasem trwania projektu nie wszystkie cele mogły zostać zrealizowane, **najważniejszą zmianą według zarówno mentorów, jak i wychowanków jest zapoczątkowanie więzi, która sprzyja dalszemu rozwojowi osobistemu obu stron.**

17) Ponieważ nawiązanie tej więzi wymaga od mentorów wiele cierpliwości, wytrwałości i empatii, a od wychowanków (w związku z dotychczasową historią ich życia) zaufania (czasem po raz pierwszy) osobie dorosłej, to oznacza to po pierwsze, że **z najwyższą uwagą należy rekrutować osoby, które mają zostać mentorami** (pod względem ich dojrzałości, intencji, profesjonalnego przygotowania), a także po drugie – **należy dołożyć wszelkich starań, by nawiązana relacja mentoringowa mogła być kontynuowana**, a zbudowane zaufanie trwało i dawało szansę na uzyskiwanie wsparcia zwłaszcza w trakcie usamodzielniania się wychowanków.

8. Bibliografia

- Aronson, E.; Wilson, T. D.; Akert, R. M. 2006. *Psychologia społeczna*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka;
- Cudak, Henryk. 1996. *O rodzinach zastępczych w Polsce prawie wszystko*. „Problemy rodziny” nr 4;
- Goffman, Erving. 2011. *Instytucje totalne*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne;
- Hoffman, Beata. 2013. *Volontariat jako forma aktywności młodzieży*. „Problemy opiekuńczo-wychowawcze”, nr 6/2013;
- Izdebska, J. 2003. *Dziecko w rodzinie i w środowisku rówieśniczym*. Białystok: Wydawnictwo Trans Humana;
- Kulig, Beata; Sołtys, Anna. 2013. *Proces usamodzielnienia młodzieży dorastającej w pieczy zastępczej*. „Problemy opiekuńczo-wychowawcze”, nr 6/2013;
- Mikulska, A; Mikulski, H. 2006. *Benchmarking jako nowoczesna metoda zarządzania* [dostęp 28.10.2013: http://www.mrf.pl/index.php?mod=m_artykuly&cid=87&id=1];
- Napiórkowska, Katarzyna. 2013. *Realizacja ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej w świetle danych statystycznych*. „Problemy opiekuńczo-wychowawcze”, nr 8/2013;
- Olearczyk, T. E. 2007. *Sieroctwo i osamotnienie. Pedagogiczne problemy kryzysu współczesnej rodziny*. Kraków: Wydawnictwo WAM;
- Palska, Hanna. 2000. *Ludzie „w opiece”. Przyjmowanie darów i zaciąganie długów jako element stylu życia ubogich*. w: Zrozumieć biednego. Elżbieta Tarkowska (red.) Warszawa: Typografia;
- Prajsner, Mira. 2002. *Straszy Brat – Starsza Siostra*. „Remedium”. Nr4/2013;
- Stelmaszuk, Zofia. 2001. *Zmiany w systemie opieki nad dziećmi i młodzieżą. Perspektywa europejska*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk;
- Winogrodzka, Lidia. 2007. *Rodziny zastępcze i ich dzieci*. Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej;
- Wosik-Kawała, Danuta. 2011. *Rodzinne i instytucjonalne środowiska opiekuńczo-wychowawcze*. Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.

9. Przykładowe narzędzia badawcze

Załącznik 1

Dyspozycje do panelu ekspertów

Jakie **nowe pomysły** wprowadzane są w **Polsce**, jeżeli chodzi o pieczę zastępczą?

A jakie **na świecie**?

Czy projekt ten jest w jakimś stopniu innowacyjny? **Na czym polega jego innowacyjność?**

W czym jest lepszy od istniejących już rozwiązań?

Czy mieli Państwo jakieś **obawy** na początku realizacji projektu? W czym widzieli Państwo największe zagrożenia?

Czy rzeczywiście pojawiły się tego typu **problemy**? A jakieś inne?

A jakie są z kolei największe **sukcesy** projektu, jego mocne strony?

Jak **oceniają** Państwo projekt pod względem **merytorycznym** (zgodność z aktualnymi teoriami, dostosowanie od potrzeb)?

Jak oceniają Państwo projekt pod względem **organizacyjnym** (zasoby ludzkie, materiały, finanse, lokale)?

Jak oceniają Państwo projekt od strony **potencjału ludzkiego** – na ile dobrze zostali dobrani mentorzy, czy poradzili sobie?

Co należałoby **poprawić, zmienić** gdyby projekt miał ruszać jeszcze raz w takiej samej postaci – II tura

Jak oceniają Państwo **model działania OKS**? Czy można stwierdzić, że taki model rzeczywiście powstał? Dlaczego?

Czy model ten ma **szansę na rozpowszechnienie**? Czy takie ośrodki powinny powstawać w innych lokalizacjach?

Jak oceniają Państwo **model mentoringu**? Czy można stwierdzić, że taki model rzeczywiście powstał? Dlaczego?

Czy model mentoringu ma **szansę na rozpowszechnienie w Polsce**?

A czy ma szansę rozpowszechnienia na **inne grupy** zagrożone wykluczeniem?

Czy ma szansę stać się **metodą pracy** wychowawców OZ?

Jak miałyby to wyglądać?

Czy uważają Państwo, że **projekt – mentoring plus OKS** realnie wpłynął na zmianę poprawę sytuacji **wychowanków OZ**?

Załącznik 2

FGI z opiekunami PZ na temat Ośrodka Konsultacyjno-Szkoleniowego

WSTĘP:

- Przedstawienie przez moderatora celu oraz zasad dyskusji.
- Informacja o nagrywaniu.
- Informacja o anonimizacji wypowiedzi.
- Prośba o szczerze wypowiedzi oraz nieocenianie się wzajemnie.

ROZGRZEWKA:

1. Proszę o krótkie przedstawienie się
2. Gdzie osoby prowadzące rodzinne formy wsparcia mogą zgłosić się po wsparcie?
3. Czy dostępna w Białymstoku oferta jest wystarczająca?

CZĘŚĆ WŁAŚCIWA:

4. W jaki sposób dowiedzieli się Państwo o działalność OKS?
5. Jakie działania oferuje OKS?
6. Z jakich działań Państwo korzystali?
7. Jak Państwo je oceniają:

- a. grupy wsparcia
- b. szkolenia
- c. konsultacje ze specjalistami
- d. superwizje
- e. zajęcia integracyjne (Galeria Arsenał, Fikoland)
- f. piknik rodzinny

8. Czy OKS jest w ogóle potrzebny? Dlaczego?

Ocena działań

9. Jak oceniają Państwo atmosferę? Było miło czy sztywno?
10. Czy poziom organizacji Państwa zadowala?
11. A przygotowanie organizatorów – ich wiedza, umiejętności, sposób bycia?

Ocena wpływu

12. Jaką nową wiedzę, umiejętności Państwo nabyli? Co dał Państwu OKS?
13. Na ile tego typu działania rzeczywiście wpływają na codzienność rodzin zastępczych? Można tę wiedzę, sposoby stosować w praktyce?
14. Czy relacje w rodzinie poprawiły się? A może pogorszyły?

Oczekiwania/rady

15. Czego Państwo oczekują od Ośrodka? Jakie działania powinien wprowadzić, by jak najlepiej zaspokajać Państwa potrzeby?
16. Jaka tematyka szkoleń?
17. Co należałoby zmienić w działaniu OKS? Co nie do końca się sprawdziło?
18. Czy OKS może stać się „partnerem” rodzin w wychowywaniu dzieci?
19. Co pomogłoby Państwa dzieciom dobrze wystartować w życie? Jak powinien w tym pomagać OKS?

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Załącznik 3

Kwestionariusz wywiadu z osobami objętymi wsparciem OKS



Szanowni Państwo!

Na zlecenie Fundacji Edukacji i Twórczości realizujemy badanie, które ma pomóc w udoskonaleniu projektu PI Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku. Zwracamy się do Państwa, jako do uczestników działań organizowanych w ramach projektu, z prośbą o rzetelne i szczerze wypełnienie niniejszego kwestionariusza. Dostęp do odpowiedzi będzie miała jedynie nasza firma, a odpowiedzi przedstawione zostaną w sposób anonimowy, w postaci tabel i wykresów.

Bardzo dziękujemy za pomoc.

1. W jaki sposób dowiedział(a) się Pan(i) o działalności Ośrodka Konultacyjno-Szkoleniowego?
 - 1) rodzina/znajomi
 - 2) pracownicy szkoły/nauczyciele
 - 3) pracownicy Zespołu ds. Pieczy Zastępczej
 - 4) pracownicy Fundacji Edukacji i Twórczości
 - 5) prasa
 - 6) strona internetowa Fundacji Edukacji i Twórczości
 - 7) plakaty/ulotki w instytucjach i urzędach
 - 8) inne, jakie?.....
2. W jakich działaniach OKS brał(a) Pan(i) udział?
 - 1) grupa wsparcia dla rodzin niespokrewnionych
 - 2) grupa wsparcia dla rodzin spokrewnionych
 - 3) konsultacje ze specjalistami (pedagodzy, lekarze itp.)
 - 4) superwizje
 - 5) zajęcia integracyjne w Galerii Arsenal
 - 6) zajęcia integracyjne w Fikolandzie
 - 7) piknik rodzinny z okazji Dnia Rodziny Zastępczej
 - 8) nie wiem/nie pamiętam
3. W jakich szkoleniach organizowanych przez Ośrodek Konsultacyjno-Szkoleniowy brał(a) Pan(i) udział?
 - 1) *Trening umiejętności społecznych.*
 - 2) *Podstawy komunikacji empatycznej w pracy z wychowankiem.*
 - 3) *Trening zastępowania agresji.*
 - 4) *Być rodzicem nastolatka, czyli jak utrzymać dobry kontakt z dzieckiem. Strategie pracy dla rodziców i opiekunów.*
 - 5) *Zrozumieć dziecko z ADHD, FAS, PTSD – strategie pracy dla rodziców i opiekunów.*
 - 6) nie brałem/am udziału w żadnym ze szkoleń
4. Które z tych działań są według Pana/i najbardziej przydatne?
 - 1) grupy wsparcia dla rodzin
 - 2) konsultacje ze specjalistami (pedagodzy, lekarze itp.)
 - 3) superwizje
 - 4) zajęcia integracyjne dla rodzin
 - 5) pikniki/imprezy integracyjne dla rodzin
 - 6) szkolenia
 - 7) nie wiem/trudno powiedzieć

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

5. Jak, w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 6 ocenę najwyższą, ocenia Pan(i) poszczególne działania, w których brała Pan(i) udział? Jeżeli nie brał(a) Pan(i) udziału, proszę pole przy danym działaniu pozostawić puste.

DZIAŁANIE	OCENA
1.grupa wsparcia dla rodzin niespokrewnionych	
2.grupa wsparcia dla rodzin spokrewnionych	
3.konsultacje ze specjalistami (pedagodzy, lekarze)	
4.superwizje	
5.zajęcia integracyjne w Galerii Arsenal	
6.zajęcia integracyjne w Fikolandzie	
7.piknik rodzinny z okazji Dnia Rodziny Zastępczej	
8.szkolenia	

6. Czy udział w działaniach OKS w ramach projektu Fundacji Edukacji i Twórczości spełnił Pana/Pani oczekiwania?

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) raczej nie
- 4) zdecydowanie nie
- 5) nie wiem/trudno powiedzieć

7. Czy nabył(a) Pan(i) nową wiedzę, kompetencje lub umiejętności?

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) raczej nie
- 4) zdecydowanie nie
- 5) nie wiem/trudno powiedzieć

8. Jak udział w działaniach OKS wpłynął na kontakty w rodzinie zastępczej/placówce?

- 1) zdecydowanie pozytywnie
- 2) raczej pozytywnie
- 3) raczej negatywnie
- 4) zdecydowanie negatywnie
- 5) nie miał w ogóle wpływu
- 6) nie wiem/trudno powiedzieć

9. Czy wiedzę zdobytą w trakcie działań OKS zastosuje Pan(i) w codziennym życiu rodziny?

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) raczej nie
- 4) zdecydowanie nie
- 5) nie wiem/trudno powiedzieć

10. Jak ocenia Pan(i) organizację wydarzeń?

- 1) zdecydowanie pozytywnie
- 2) raczej pozytywnie
- 3) raczej negatywnie
- 4) zdecydowanie negatywnie
- 5) nie wiem/trudno powiedzieć

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

11. Jak ocenia Pan(i) przygotowanie merytoryczne organizatorów wydarzeń (poziom wiedzy, jakość przekazywanych przez nich informacji)?
- 1) zdecydowanie pozytywnie
 - 2) raczej pozytywnie
 - 3) raczej negatywnie
 - 4) zdecydowanie negatywnie
 - 5) nie wiem/trudno powiedzieć
12. Jak ocenia Pan(i) ogólną atmosferę w trakcie działań/wydarzeń OKS?
- 1) zdecydowanie pozytywnie
 - 2) raczej pozytywnie
 - 3) raczej negatywnie
 - 4) zdecydowanie negatywnie
 - 5) nie wiem/trudno powiedzieć
13. Czy działania odbywały się zgodnie z ustalonymi terminami?
- 1) zdecydowanie tak
 - 2) raczej tak
 - 3) raczej nie
 - 4) zdecydowanie nie
 - 5) nie wiem/trudno powiedzieć
14. Jaka ogólna ocenę, ponownie w skali od 1 do 6, gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa, wystawił(a)by Pan(i) Ośrodkowi Konsultacyjno-Szkoleniowemu?

(ocena niedostateczna) 1 2 3 4 5 6 (ocena celująca)

Dane metryczkowe

M1 Wiek (w latach)

M2 Płeć

☐ kobieta ☐ mężczyzna

M3 Czy jest Pan(i)

☐ opiekunem ☐ podopiecznym ☐ dzieckiem biologicznym?

M4 Forma opieki zastępczej:

- ☐ Pogotowie Opiekuńczo-Wychowawcze
☐ Dom Dziecka
☐ Rodzinny Dom Dziecka
☐ Rodzina zastępcza spokrewniona
☐ Rodzina zastępcza niespokrewniona

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

Załącznik 4

Kwestionariusz wywiadu z wychowankami objętymi mentoringiem



Zwracamy się z prośbą o szczerą i rzetelną wypełnienie poniższego kwestionariusza. Twoje odpowiedzi pozostaną anonimowe. Prezentowane będą jedynie w postaci wykresów i tabel. Uzyskane od Ciebie opinie pomogą w udoskonaleniu procesu wsparcia wychowanków opieki zastępczej.

1. Do jakiej szkoły obecnie uczęszczasz?
 - ☐ 1. podstawowa
 - ☐ 2. gimnazjum
 - ☐ 3. liceum
 - ☐ 4. technikum
 - ☐ 5. szkoła zawodowa
 - ☐ 6. nie uczęszczam do żadnej szkoły
2. Czy w przyszłości zamierzasz pójść na studia?
 - ☐ 1. tak
 - ☐ 2. nie
 - ☐ 3. nie wiem
3. Jaki zawód chciałbyś/chciałabyś wykonywać w przyszłości?
.....
4. Jak myślisz, ile będziesz zarabiać?
 - ☐ 1. poniżej 1000 zł
 - ☐ 2. 1001 zł – 2000 zł
 - ☐ 3. 2001 zł – 3000 zł
 - ☐ 4. powyżej 3000 zł
 - ☐ 5. nie wiem/trudno powiedzieć

5. Jak myślisz, za jaki czas osiągniesz?

	W ciągu 5 lat od uzyskania pełnoletności	W ciągu 6-10 lat od uzyskania pełnoletności	Nie wiem	Zależy mi na tym, ale wątpię, że kiedykolwiek uda mi się to osiągnąć	Nie zależy mi na tym
1. pracę					
2. niezależność finansową					
3. własne mieszkanie/dom					
4. własny samochód					

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

6. Czy uważasz, że uda Ci się zrealizować w przyszłości Twoje plany?

- ☐ 1. na pewno mi się uda
- ☐ 2. raczej mi się uda
- ☐ 3. raczej mi się nie uda
- ☐ 4. na pewno mi się nie uda
- ☐ 5. nie wiem/trudno powiedzieć

7. Czy czujesz się w pełni przygotowany/a do samodzielnego życia poza placówką?

- ☐ 1. zdecydowanie tak
- ☐ 2. raczej tak
- ☐ 3. raczej nie
- ☐ 4. zdecydowanie nie
- ☐ 5. nie wiem/trudno powiedzieć

8. Jak oceniasz swoją wiedzę na temat rynku pracy?

- ☐ 1. bardzo wysoka
- ☐ 2. raczej wysoka
- ☐ 3. raczej niska
- ☐ 4. bardzo niska
- ☐ 5. nie wiem/trudno powiedzieć

9. Którego elementu dorosłego życia obawiasz się najbardziej?

- ☐ 1. samodzielne wykonywanie obowiązków domowych (gotowanie, pranie, sprzątanie)
- ☐ 2. poszukiwanie pracy
- ☐ 3. gospodarowanie pieniędzmi
- ☐ 4. załatwianie spraw w urzędach, bankach
- ☐ 5. nie obawiam się żadnego z tych elementów

10. Kim jest według Ciebie mentor?

.....

.....

.....

11. Jakie cechy powinien mieć mentor? Wybierz 3 najważniejsze według Ciebie.

- ☐ 1. przyjacielski
- ☐ 2. otwarty
- ☐ 3. prawdomówny
- ☐ 4. wrażliwy
- ☐ 5. serdeczny
- ☐ 6. słowny
- ☐ 7. odpowiedzialny
- ☐ 8. sprawiedliwy
- ☐ 9. uczciwy
- ☐ 10. inne, jakie?.....

12. Jak można określić relację, która zawiązała się między Tobą a mentorem?

- ☐ 1. mentor jako przyjaciel
- ☐ 2. mentor jako rodzic
- ☐ 3. mentor jako nauczyciel
- ☐ 4. inna, jaka?.....

Biuro projektu: ul. ks. A. Abramowicza 1, 15-872 Białystok, tel. 85 742 40 41, biuro@mentoring.pl, www.mentoring.pl

13. Jaką ocenę, przyjmując szkolną skalę, przyznałbyś swojemu mentorowi?

- ☐ 1. celująca
- ☐ 2. bardzo dobra
- ☐ 3. dobra
- ☐ 4. dostateczna
- ☐ 5. dopuszczająca
- ☐ 6. niedostateczna
- ☐ 7. nie wiem/trudno powiedzieć

14. Dlaczego przyznał(a)byś taką ocenę?

.....

15. Który z elementów projektu uważasz za najbardziej atrakcyjny? Wybierz jeden.

- ☐ 1. spotkania indywidualne z mentorem
- ☐ 2. wyjścia z mentorem do restauracji
- ☐ 3. wyjścia do kina, Opery, teatru
- ☐ 4. wyjazdy integracyjne
- ☐ 5. wizyty studyjne w zakładach pracy
- ☐ 6. inne, jakie?.....

16. Czy projekt spełnił Twoje oczekiwania?

- ☐ 1. zdecydowanie spełnił
- ☐ 2. raczej spełnił
- ☐ 3. raczej nie spełnił
- ☐ 4. zdecydowanie nie spełnił
- ☐ 5. nie wiem/trudno powiedzieć

17. Czy uważasz, że liczba spotkań z mentorem była wystarczająca?

było ich za mało 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 było ich za dużo

18. Czy chciałbyś/chciałabyś kontynuować udział w tym projekcie?

- ☐ 1. zdecydowanie tak
- ☐ 2. raczej tak
- ☐ 3. raczej nie
- ☐ 4. zdecydowanie nie
- ☐ 5. nie wiem/trudno powiedzieć

19. Czy poleciłbyś/poleciłabyś wzięcie udziału w projekcie swoim kolegom?

na pewno bym **nie** polecił(a) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 zdecydowanie bym polecił(a)

M1 Płeć:

- ☐ kobieta
- ☐ mężczyzna

M2 Wiek (w latach):

.....

M3 Forma pieczy zastępczej, której podlegasz:

- ☐ Pogotowie Opiekuńczo-Wychowawcze
- ☐ Dom Dziecka
- ☐ Rodzinny Dom Dziecka
- ☐ Rodzina zastępcza

Projekt „Innowacyjny system wsparcia wychowanków instytucji opieki zastępczej w Białymstoku” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.