



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PwP Nowe Kompetencje

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Agnieszka Deja

Magdalena Ramos – Smul

Analiza efektów fazy testowej projektu „PwP Nowe Kompetencje”

Warszawa, wrzesień 2014 r.



**POLSKA FUNDACJA
DZIECI I MŁODZIEŻY**



Biuro Projektu: Polska Fundacja Dzieci i Młodzieży; ul. Kredytowa 6/20, 00-062 Warszawa; tel./fax: 22 8261016

PwP Nowe Kompetencje

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

SŁOWNICZEK	5
WSTĘP	6
ZAŁOŻENIA I REALIZACJA PROJEKTU	9
MODELE AKTYWNOŚCI LOKALNEJ	12
KONTEKST TESTOWEGO WDRAŻANIA MODELI ANIMACJI LOKALNEJ	15
UCZESTNICZY FAZY TESTOWEJ PROJEKTU, REKRUTACJA DO PROJEKTU	21
MODELE ANIMACJI LOKALNEJ - OBSZARY REKOMENDACJI	23
I. REKOMENDACJE OGÓLNE	24
II. REKOMENDACJE SZCZEGÓŁOWE	28
OBSZAR 1 - PERSONEL I TRENERZY TEMATYCZNI	28
OBSZAR 2 - WARUNKI ORGANIZACYJNE	33
OBSZAR 3 - REKRUTACJA UCZESTNIKÓW	36
OBSZAR 4 - ZAKRES MODELI ANIMACJI LOKALNEJ (MODEL 1 I MODEL 2)	41
MODEL 1, MODUŁ I. TRENING UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH (TUS)	41
MODEL 1, MODUŁ II. KURS MULTIMEDIALNY	43
MODEL 1, MODUŁ III. PLANOWANIE DZIAŁAŃ W SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ	47
MODEL 1, MODUŁ IV. INICJATYWA LOKALNA	49
MODEL 2, MODUŁ I. TRENING UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH (TUS)	51
MODEL 2, MODUŁ II. TRENING UMIEJĘTNOŚCI FINANSOWYCH	52
MODEL 2, MODUŁ III. PRZYGOTOWANIE DO JOB-SHADOWINGU	54
MODEL 2, MODUŁ IV. JOB-SHADOWING	57
OBSZAR 5 - FINANSOWANIE MODELI	60

PwP Nowe Kompetencje

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

SŁOWNICZEK

PWD - placówka wsparcia dziennego – placówka prowadząca zajęcia dla dzieci i młodzieży, które sprawiają kłopoty wychowawcze, bądź z rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych społecznie, niewydolnych opiekuńczo i wychowawczo.

CAL - Centrum Aktywności Lokalnej, metoda aktywizowania społeczności lokalnej.

Model 1 - Model Animacji Lokalnej opracowany w ramach projektu „PwP Nowe kompetencje” obejmujący zajęcia, warsztaty aktywizujące społecznie młodzież w wieku 15 – 19 lat zagrożoną wykluczeniem społecznym.

Model 2 - Model Animacji Lokalnej opracowany w ramach projektu „PwP Nowe kompetencje” obejmujący zajęcia, warsztaty aktywizujące społecznie i zawodowo młodzież w wieku 20 – 24 lata zagrożoną wykluczeniem społecznym.

MOPR - Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, jednostka organizacyjna pomocy społecznej – ośrodek pomocy społecznej na szczeblu miasta powiatowego pełniący jednocześnie rolę powiatowego centrum pomocy rodzinie.

MOW - Młodzieżowy Ośrodek Wychowawczy - placówka edukacyjna przeznaczona dla:

- 1) dzieci i młodzieży niedostosowanych społecznie wymagających stosowania specjalnej organizacji nauki, metod pracy, wychowania i resocjalizacji (rola resocjalizacyjno-wychowawcza),
- 2) dla dzieci i młodzieży z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim (rola resocjalizacyjno-rewalidacyjna).

TPD - Towarzystwo Przyjaciół Dzieci, organizacja pozarządowa

TUS - Trening Umiejętności Społecznych – jeden z modułów wchodzących w zakres Modeli Animacji Lokalnej.

TUF - Trening Umiejętności Finansowych – jeden z modułów wchodzących w zakres Modelu Animacji Lokalnej 2.

WSTĘP

Niniejszy raport powstał w ramach projektu „PwP Nowe kompetencje” na zamówienie Lidera: Polskiej Fundacji Dzieci i Młodzieży.

Celem opracowania jest przedstawienie rekomendacji dla stworzonych na podstawie fazy testowej projektu „PwP Nowe kompetencje” dwóch Modeli Animacji Lokalnej przeznaczonych dla młodzieży w wieku 15-19 lat i 20-24 lata.

Treść opracowania powstała w wyniku analizy materiałów projektowych, w większości wypracowanych w fazie testowej Modeli:

- wniosek o dofinansowanie projektu,
- dwa Modele animacji lokalnej (Model 1 i Model 2),
- zasady rekrutacji beneficjentów fazy testowej projektu,
- regulamin rekrutacji personelu PWD/CAL i zasad udziału personelu PWD/CAL w fazie testowej i wdrożenia finalnego projektu
- karty doradztwa indywidualnego dla personelu,
- raport z wywiadów grupowych autorstwa Beaty Ciężkiej,
- formularze zgłoszenia inicjatyw lokalnych,
- sprawozdania z przeprowadzonych inicjatyw lokalnych,
- dzienniczki stażowe,

- raporty personelu projektu z fazy testowej,
- sprawozdania monitorujące proces ewaluacji,
- opinie trenerów tematycznych.

Autorki analizy przeprowadziły także rozmowy z koordynatorami projektu ze strony Lidera oraz jednego z Partnerów: Towarzystwa Przyjaciół Dzieci Ulicy im. Kazimierza Lisieckiego „Dziadka”¹.

W pierwszej części opracowania przedstawiono teoretyczne założenia projektu, merytoryczne streszczenie dwóch Modeli Animacji Lokalnej oraz rekrutację do udziału w testowym wdrażaniu wspomnianych Modeli. Ważnym elementem tej części raportu jest przedstawienie charakterystyki grupy docelowej projektu i środowiska, z którego pochodzą beneficjenci oraz opis funkcjonowania PWD w oparciu o założenia ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej.

W drugiej części raportu przedstawiono pięć obszarów rekomendacji:

1. Zasoby kadrowe – personel projektu i trenerzy tematyczni.
2. Zasoby lokalowe.
3. Rekrutacja uczestników.
4. Zakres Modeli Animacji Lokalnej 1 i 2.
5. Finansowanie Modeli.

Przedstawione rekomendacje posłużą wypracowaniu bardziej praktycznych rozwiązań do wdrażania Modeli. Rekomendacje mają na celu wskazanie tych obszarów, które w fazie testowej okazały się być nieadekwatne do swoich założeń, ale określają także kierunki działań, które należy utrzymać.

¹ <http://www.dziadeklisiecki.org>

PwP Nowe Kompetencje

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wypracowane rekomendacje mają posłużyć dostosowaniu Modeli do wdrażania i realizacji przez instytucje pracujące z młodzieżą (głównie placówki wsparcia dziennego, świetlice socjoterapeutyczne, kluby młodzieżowe, organizacje pozarządowe pracujące z młodzieżą w trybie projektowym, instytucje działające na rzecz aktywności lokalnej). Docelowo działania aktywizujące realizowane w oparciu o wypracowane i przetestowane Modele mają zwiększyć innowacyjność podejmowanych działań edukacyjnych związanych z aktywizacją zawodową młodych osób, a tym samym zwiększyć ich szanse na rynku pracy.

Strona
| 8

ZAŁOŻENIA I REALIZACJA PROJEKTU

Projekt „PwP Nowe kompetencje” ma na celu podniesienie jakości oferty wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w wieku 15 - 24 lata, w Warszawie i Ostrołęce. W tym celu zostały zaadaptowane rozwiązania partnera zagranicznego (Fundacja ESPLAI z Hiszpanii² od 30 lat pracująca na rzecz wspierania edukacji dzieci i młodzieży oraz spędzania czasu wolnego) dotyczące przygotowania do wejścia na rynek pracy poprzez rozwój kompetencji zawodowych oraz rozwój kompetencji społecznych poprzez animację lokalną z wykorzystaniem multimedialnych.

Projekt „PwP Nowe kompetencje” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Jest realizowany w ramach VII priorytetu PO KL „Promocja integracji społecznej”, w ramach działania 2 „Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, poddziałania 1 „Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”.

Realizacja projektu obejmuje okres od 1 kwietnia 2013 r. do 30 czerwca 2015 r. Jego Liderem jest Polska Fundacja Dzieci i Młodzieży z Warszawy³ wspierająca rozwój dzieci i młodzieży poprzez pracę z liderami organizacji społecznych, nauczycielami, dyrektorami szkół i placówek edukacyjnych oraz wszystkimi innymi osobami, którym zależy na rozwoju młodych ludzi, by stawali się osobami odpowiedzialnymi, twórczymi, aktywnie kształtującymi własne życie i środowisko lokalne.

Partnerami testującymi przygotowane w ramach projektu modelowe rozwiązania byli:

1) „Przywrócić Dzieciństwo” Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Ulicy im. Kazimierza Lisieckiego „Dziadka”⁴. Misją stowarzyszenia jest tworzenie właściwych warunków rozwoju dzieci i młodzieży poprzez popularyzowanie myśli K.

² <http://www.fundacionesplai.org>

³ <http://www.pcyf.org.pl>

⁴ <http://www.dziadeklisiecki.org>

Lisieckiego „Dziadka”, jego metod i form pracy wychowawczej z dziećmi i młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym. Towarzystwo na terenie Warszawy prowadzi pięć placówek wsparcia dziennego w formie opiekuńczej, specjalistycznej i pracy podwórkowej. Uczęszcza do nich blisko 190 dzieci i młodzieży;

2) Agencja Rozwoju Regionalnego (dalej: ARR) sp. z o.o. z Ostrołęki⁵. ARR jest spółką prawa handlowego, której udziałowcami są Miasto Ostrołęka, Przedsiębiorstwo Budownictwa Komunalnego sp. z o.o. w Ostrołęce oraz osoby fizyczne. Celem ARR są m.in. działania na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób i grup wymagających wsparcia, rozwój przedsiębiorczości oraz wspieranie rozwoju lokalnego i regionalnego.

Strona
| 10

Realizacja projektu jest odpowiedzią na występujące problemy młodych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na terenie Mazowsza m.in. :

- niski poziom kompetencji społecznych i zawodowych młodych ludzi zagrożonych wykluczeniem społecznym w wieku do 15 do 24 lat;
- ograniczoną ofertę zajęć pozwalającą rozwinąć młodym ludziom (powyżej 15 roku życia) umiejętności niezbędnych do bycia osobą samodzielną.

W pierwszej fazie projektu zostały zaadaptowane modele edukacyjno-wychowawcze (Modele Animacji Lokalnej), które mają podnieść poziom kompetencji społecznych i zawodowych młodych ludzi zagrożonych wykluczeniem społecznym. Modele Animacji Lokalnej skierowano do młodych osób powyżej 15 roku życia (Model 1 – do młodzieży w wieku 15 – 19 lat, Model 2 – w wieku 20 – 24 lata).

Skupiono się przede wszystkim na aktywizacji społecznej i zawodowej młodzieży, gdyż brak kompetencji potrzebnych na rynku pracy jest jedną z kluczowych, obok niskiego poziomu edukacji i braku doświadczenia zawodowego, przyczyn bezrobocia młodych ludzi [wnioski z badań MCPS „Diagnoza stanu zastanego w dziedzinie polityki, pomocy i integracji społecznej” oraz danych WUP w Warszawie z 2012 r.]. Badania przeprowadzone przez partnerów projektu w Warszawie oraz analiza raportów MOPR w Ostrołęce wykazały m.in.: niski poziom

⁵ <http://www.ostroleka.pl/bip/index.php?id=jednostki.jednostka&jednostka=arr>

kompetencji społecznych, brak potwierdzonych kwalifikacji zawodowych, niski poziom wykształcenia ogólnego młodych ludzi.

Kolejna faza projektu poświęcona była testowemu wdrażaniu przygotowanych dwóch Modeli Animacji Lokalnej przeznaczonych dla placówek wsparcia dziennego oraz Centrów Aktywności Lokalnej.

Strona
| 11

W testowaniu Modelu 1 - wzięło udział 49 młodych osób (w tym: 33 osoby z Warszawy – 10 K i 23 M; 16 osób z Ostrołęki – 8 K i 8 M).

W testowaniu Modelu 2 – wzięło udział 8 osób (w tym: 4 osoby z Warszawy – 2 K i 2 M, 4 osoby z Ostrołęki – 2 K i 2M).

Działania realizowane były w przeciągu 8 miesięcy, tj. w okresie od rekrutacji kadry/personelu, przez rekrutację uczestników zajęć, realizację poszczególnych obszarów Modeli, w tym staże w miejscach pracy (job-shadowing) i wdrażanie inicjatyw lokalnych będących jednym z elementów Modelu 1, po podsumowanie prowadzonych działań.

W Warszawie wdrażanie Modelu 1 i 2 oparte było o bieżącą pracę PWD, świetlicy TPD, MOW, natomiast w Ostrołęce utworzono na potrzeby realizacji projektu i wdrażania Modeli - Centrum Aktywności Lokalnej.

MODELE AKTYWNOŚCI LOKALNEJ

W ramach projektu opracowano i testowano dwa Modele Animacji Lokalnej.

Modele są odpowiedzią na ograniczoną ofertę zajęć edukacyjno-wychowawczych dla młodzieży powyżej 15 roku życia, przede wszystkim ofertę dotyczącą kształtowania umiejętności zawodowych

Strona
| 12

i społecznych, wzmocnienia mechanizmów przyczyniających się do bycia samodzielną osobą dorosłą, budowania relacji zawodowych, pracy w grupie, w tym pracy z partnerami społecznymi i społecznością lokalną.

Zaproponowane Modele są metodą pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, pochodzącą ze środowisk trudnych, gdzie działalność wychowawcza wyraźnie odbiega od powszechnie realizowanych norm społecznych, wzorców i standardów życiowych.

Zakresy tematyczne Modeli określono następująco:

- **MODEL 1** - dedykowany młodym osobom **w wieku od 15 do 19 lat.**

I. **Moduł tematyczny: Trening umiejętności społecznych** (16 godz. – 2 dni szkoleniowe). Uczestnicy są przygotowywani do wejścia na rynek pracy poprzez rozwój kompetencji psychologicznych i społecznych. Zdobycie wiedzy i praktyczne umiejętności związane

z: umiejętnością radzenia sobie w sytuacjach trudnych, prowadzenia działań w zespole, zwiększają umiejętności komunikacyjne.

II. **Moduł tematyczny: Warsztaty z wykorzystania multimediiów w działaniach** (62 godz.). W czasie tego modułu uczestnicy zdobywają wiedzę i praktyczne umiejętności w zakresie obsługi urządzeń cyfrowych (aparat fotograficzny, dyktafon, kamera) oraz poznają programy komputerowe: ze środowiska Office, Google, programy do obróbki zdjęć, filmów, dźwięku. Zdobyte umiejętności wykorzystują w realizacji inicjatyw lokalnych.

III. **Moduł tematyczny: Warsztaty z planowania działań w społeczności lokalnej** (30 godz.). Celem modułu jest rozwój kompetencji społecznych, przygotowanie uczestników do pracy w grupie, podwyższenie zdolności do współpracy z instytucjami publicznymi, kształtowanie umiejętności związanych z realizacją działań w środowisku

lokalnym (tworzenie harmonogramu działań, ustalanie budżetu, podział ról w zespole), nabycie kompetencji w pracy ze społecznością lokalną - w tym prowadzenie diagnozy potrzeb społeczności lokalnej.

IV. **Moduł tematyczny: Działania w postaci samodzielnych inicjatyw lokalnych** na rzecz innych. Przeprowadzenie inicjatywy lokalnej przez uczestników projektu jest praktycznym sprawdzeniem nabytej wiedzy w czasie modułów I – Strona III. Każda z grup realizujących inicjatywę ma możliwość otrzymania dofinansowania na podejmowane przez siebie | 13 działania do 4.000 zł.

- **MODEL 2** – skierowany do osób w wieku od 20 do 24 lat.

- I. **Moduł tematyczny: Trening umiejętności społecznych** (20 godz.). Uczestnicy biorą udział w praktycznych ćwiczeniach związanych z komunikacją międzyludzką, radzeniem sobie w sytuacjach konfliktowych, współpracy w grupie, także zawodowej. Prowadzone ćwiczenia nawiązują także do sytuacji związanych z pełnieniem funkcji pracownika. Uczestnicy warsztatów ćwiczą praktyczne umiejętności społeczne na przykładowych sytuacjach w miejscu pracy.
- II. **Moduł tematyczny: Trening umiejętności finansowych** (15 godz.). Uczestnicy mają możliwość poszerzyć swoją wiedzę i zwiększyć umiejętności praktyczne w zakresie autodiagnozy własnego podejścia do finansów, poznania instrumentów finansowych, konstruowania prostych narzędzi do zarządzania budżetem.
- III. **Moduł tematyczny: Przygotowanie do job-shadowingu** (zajęcia grupowe – 30 godz., zajęcia indywidualne z doradcą zawodowym – 40 godz.). Celem modułu jest zdiagnozowanie kompetencji i umiejętności zawodowych uczestników, przedstawienie dostępnych na rynku pracy miejsc odbywania stażu oraz wybór miejsca, w którym uczestnik będzie odbywać job-shadowing.
- IV. **Moduł tematyczny: Job-shadowing** (3 tygodnie – 90 godz.). Odbywający staże w systemie rotacyjnym zdobywają praktyczne umiejętności na trzech różnych stanowiskach pracy (na pracę na każdym stanowisku przeznaczono tydzień). Możliwość funkcjonowania w środowisku pracy przybliży uczestnikom wiedzę na temat różnych zawodów, stanowisk pracy, budowania sieci kontaktów zawodowych, radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy, poznania swoich mocnych i słabych stron w sytuacjach zawodowych.

PwP Nowe Kompetencje

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Model 1, jak i Model 2, zawierają szczegółowe scenariusze zajęć wraz z opisem przygotowania sali, sprzętu, pomocy.

Dołączono do nich także, w formie załączników, gotowe materiały warsztatowe (opisy scenek, zajęć integracyjnych, szablony dokumentów, jakie mają przygotowywać uczestnicy, materiały do oceny zajęć), które można powielić i przekazywać uczestnikom.

Strona
| 14

KONTEKST TESTOWEGO WDRAŻANIA MODELI ANIMACJI LOKALNEJ

Wdrażanie i testowanie Modeli oparto o pracę w dwóch rodzajach placówek/institucji, tj.

1) placówka wsparcia dziennego (PWD) – przy czym na potrzeby projektu Model wdrażano także w placówce pobytu całodobowego – Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym (MOW). Strona | 15

2) centrum aktywności lokalnej (CAL) – rozumianej tu jako utworzone na potrzeby realizacji projektu miejsce spotkań młodzieży i prowadzenia warsztatów i szkoleń w ramach Modelu.

Ad. 1. Placówki wsparcia dziennego działają w oparciu o ustawę z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej (Dz. U. z 2011 r., Nr 149, poz. 887 z późn. zm..). Placówki te są jednym z instrumentów wsparcia rodziny przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych. Prowadzenie placówki wsparcia dziennego należy do zadań gminy. Gmina może także zlecić jej prowadzenie innemu podmiotowi (w tym organizacji pozarządowej), który posiada stosowne zezwolenie wójta/burmistrza/prezydenta.

Ustawodawca określił także wymóg przygotowania i wdrożenia zasad regulujących pracę PWD, tj. statut, regulamin organizacyjny. Pobyt w tego typu placówce jest nieodpłatny i dobrowolny, chyba że do placówki skieruje sąd.

Placówki wsparcia dziennego mogą być prowadzone w formie:

- opiekuńczej, w tym kół zainteresowań, świetlic, klubów i ognisk wychowawczych. Zapewniają dzieciom i młodzieży: opiekę i wychowanie, pomoc w nauce, organizację czasu wolnego, zabawę, zajęcia sportowe oraz rozwój zainteresowań,
- specjalistycznej, w oparciu o zajęcia socjoterapeutyczne, terapeutyczne, korekcyjne, kompensacyjne oraz logopedyczne, realizują indywidualny program korekcyjny, program psychokorekcyjny lub psychoprofilaktyczny, w szczególności terapię pedagogiczną, psychologiczną i socjoterapię,
- pracy podwórkowej realizowanej przez wychowawcę, który prowadzi działania animacyjne i socjoterapeutyczne.

Placówka wsparcia dziennego może być prowadzona w połączonych formach, tj. łączących zadania placówek opiekuńczych, specjalistycznych i pracy podwórkowej.

Ustawodawca określił także wymogi dotyczące kwalifikacji kadry zatrudnionej w PWD, w tym m.in. zatrudnienie wychowawcy, pedagoga, psychologa.

W 2012 r. na obszarze całej Polski działało ogółem 1357 placówek wsparcia dziennego, w tym 587 (43,3% ogółu) publicznych placówek prowadzonych przez gminy oraz 770 (56,7% ogółu) placówek niepublicznych prowadzonych przez inne podmioty, w tym głównie organizacje pozarządowe. W 2012 r. do placówek wsparcia dziennego uczęszczało ok. 31737 dzieci i młodzieży w wieku szkolnym⁶.

Na terenie województwa mazowieckiego, wg danych Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej, w 2013 r. działało 236 placówek wsparcia⁷. Z końcem 2012 r. funkcjonowało na Mazowszu 307 placówek wsparcia dziennego prowadzonych w formie opiekuńczej, specjalistycznej lub w formach połączonych. Dysponowały one 10 315 miejscami (w tym: 9 009 w placówkach opiekuńczych, 776 w specjalistycznych i 530 w formach połączonych). W 2012 r. wsparcie w PWD otrzymało 13 138 dzieci i młodzieży, w tym 86,8% z nich w placówkach opiekuńczych, 7,8% w placówkach specjalistycznych, a 5,4% w placówkach w połączonych formach⁸.

W samej Warszawie działa 105 placówek wsparcia dziennego (dane za 2013 r.) finansowanych lub współfinansowanych przez Urząd m.st. Warszawy, w tym 70% placówek prowadzą organizacje pozarządowe (74 PWD), a 13% - warszawski samorząd (14 PWD). Oznacza to, że zdecydowana większość tych placówek jest prowadzona w oparciu o realizowane projekty i zdobywane dofinansowania ze środków publicznych. Organizacje

⁶ za: „Informacja Rady Ministrów o realizacji w roku 2012 ustawy z dn. 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. Z 2013 r., poz. 135 z późn. zm.)”, Warszawa 2013, druk sejmowy nr 1669

⁷ „Ocena zasobów pomocy społecznej w oparciu o sytuację społeczną i demograficzną województwa mazowieckiego za 2012 rok”, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Wydział ds. Badań Społecznych – Obserwatorium Integracji Społecznej, 2013 r.

⁸ za: „Funkcjonowanie pieczy zastępczej, placówek wsparcia dziennego oraz zakładów stacjonarnych pomocy społecznej w województwie mazowieckim w 2012 r. Informacja sygnałna”, Urząd Statystyczny w Warszawie

pozyskują środki na ich prowadzenie najczęściej w ramach otwartych konkursów ofert na realizację zadań publicznych, konkursów grantowych, od darczyńców prywatnych (firm, fundacji korporacyjnych, osób fizycznych).

W skali roku z zajęć w PWD w Warszawie korzysta ok. 4 500 dzieci i młodzieży, średnio 44 w jednej placówce⁹. Ponad 90% placówek działa pięć dni w tygodniu, zazwyczaj od godz. 13.00/14.00 do 18.00/19.00. Obok prowadzonych zajęć specjalistycznych, PWD pełnią także funkcje świetlic, gdzie dzieci i młodzież spędzają wolny czas, uzyskują pomoc w odrabianiu lekcji, czy otrzymują posiłek. Większość uczestników (67%) zajęć w PWD korzysta z nich ponad 3 lata. Najczęstszym, wskazywanym przez personel placówek, powodem rotacji jest brak oferty zajęć dla młodzieży.

Połowa placówek (52%) prowadzi socjoterapię. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że często są to zajęcia z elementami socjoterapii, jak np. arteterapia, drama, psychodrama, terapia tańcem, muzykoterapia, społeczność korekcyjno-wychowawcza, psychoedukacja, trening zastępowania agresji, warsztaty psychologiczne z elementami socjoterapii.

W blisko 40% PWD w Warszawie zajęcia są prowadzone w podziale na grupy wiekowe - dzieci w wieku przedszkolnym jest średnio 16%, w wieku szkoły podstawowej - 39%, około 25% stanowią dzieci i młodzież w wieku gimnazjalnym, ok 20% - młodzież powyżej 15 r.ż.

Oferta zajęć w placówkach wsparcia dziennego jest tworzona głównie przez wychowawców, którzy uczestniczą w opracowywaniu programu w zdecydowanej większości placówek w Warszawie. Dodatkowo w 65% placówek w tworzenie oferty zaangażowane są dzieci i młodzież uczestniczące w zajęciach.

W odniesieniu do doboru zajęć do zestawu oddziaływań terapeutycznych, jako czynniki decydujące najczęściej brane są pod uwagę zdiagnozowane potrzeby, następnie skuteczność zajęć oraz możliwości finansowania zajęć i kompetencje członków zespołu placówki.

Przed wszystkim brak jest odpowiedniej oferty dla młodzieży w wieku ponadgimnazjalnym (pow. 15 r.ż.). Chodzi tu głównie o Kluby Młodzieżowe (w Warszawie jest ich zaledwie 3). Ich celem powinno być przygotowanie młodzieży do wkraczania w dorosłe życie. Miejsce to ma motywować uczestników do dalszego kształcenia, rozwoju oraz wspierać we wchodzeniu na rynek pracy i nabywaniu kompetencji niezbędnych w dorosłym życiu. W

⁹ za: „Funkcjonowanie placówek wsparcia dziennego na terenie Miasta Stołecznego Warszawy. Raport z ewaluacji programowej, program szkoleń, superwizji oraz standardy programowe.”, oprac. Zespół badawczy SPOIWO, Warszawa 2013

zaproponowanym warszawskim standardzie placówek wsparcia dziennego¹⁰ Klub Młodzieżowy ma funkcjonować jako placówka łączona – opiekuńcza i specjalistyczna, skierowana do młodzieży z rodzin o różnym statusie społeczno-ekonomicznym, zagrożonej marginalizacją społeczną, bądź już zmarginalizowanej, z deficytami edukacyjnymi. Kluby mają być skierowane do młodzieży w wieku: 15 - 24 lata i funkcjonować pięć dni w tygodniu, w godzinach dostosowanych do potrzeb młodych ludzi, tj. popołudniami (16.00 – 20.00/21.00), minimum 4 godz. dziennie. Grupa wychowawcza przypadająca na jednego opiekuna/wychowawcę powinna liczyć od 5 do 10 młodych osób. Zasięg placówki tego typu powinien obejmować osiedle bądź maksymalnie dzielnicę.

W drugim mieście, gdzie testowano Modele Animacji Lokalnej - w Ostrołęce działa Zespół Placówek Wsparcia Dziennego będący jednostką organizacyjną miasta. W skład Zespołu wchodzi sześć świetlic środowiskowych¹¹. Działają tu także dwie świetlice prowadzone przez organizacje pozarządowe -Towarzystwo Przyjaciół Dzieci oraz Caritas. W tych placówkach zajęcia są adresowane do dzieci i młodzieży w wieku do 15 r.ż. Oferta zajęć dotyczy głównie: wyrównywania zaległości szkolnych, wspólnego spędzania czasu, zajęć sportowych i kulturalnych¹².

W Ostrołęce PWD nie oferują zajęć dla młodzieży powyżej 15 r.ż., a co za tym idzie nie prowadzą zajęć, które zwiększałyby kompetencje zawodowe i społeczne młodych osób w tym wieku.

Ad 2) **Centrum Aktywności Lokalnej (CAL) to metoda pracy ze społecznością lokalną.** CAL nie jest określone ustawowo i zdefiniowane prawnie, co nie przeszkadza nazwać tak np. program czy projekt prowadzony w organizacji pozarządowej, wyodrębniony zespół pracowników socjalnych w ośrodku pomocy społecznej, którzy zajmują się aktywizowaniem i animowaniem społeczności lokalnej, a szczególnie grup defaworyzowanych. Centrum Aktywności Lokalnej może także funkcjonować jako lokalne centrum animacji społecznej – np. w ramach zadania zleconego do

¹⁰ „Funkcjonowanie placówek wsparcia dziennego na terenie Miasta Stołecznego Warszawy. Raport z ewaluacji programowej, program szkoleń, superwizji oraz standardy programowe.”, oprac. Zespół badawczy SPOIWO, Warszawa 2013

¹¹ <http://www.ostroleka.pl/bip/index.php?id=jednostki.jednostka&jednostka=zpwd>

¹² za: http://www.tpdoostroleka.type.pl/sow_tpd.html

realizacji organizacji pozarządowej, np. prowadzenie lokalnego klubu aktywizacji mieszkańców, inkubatora działań społecznych itp.

Należy jednak zwrócić uwagę, że funkcjonuje już sieć CAL (Centrów Aktywności Lokalnej) tworzona i animowana przez Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL z Warszawy¹³. Sieć CAL jest budowana na bazie instytucji publicznych (głównie ośrodków pomocy społecznej, ośrodków kultury, szkół, bibliotek, jak i organizacji pozarządowych). Instytucje te łączą wspólne podejście do rozwoju społeczności lokalnej. Są to instytucje – otwarte i aktywne, a osoby w nich pracujące są animatorami społecznymi, którzy pobudzają i ożywiają lokalne społeczności, tworzą przestrzeń nowych relacji, więzi i partycypacji obywatelskiej dla lepszego rozwiązywania istniejących problemów i rozwoju lokalnego.

Takie podejście oznacza:

- posiadanie realnego, fizycznego miejsca, które będzie służyć ożywieniu i integracji społeczności lokalnej (najczęściej siedziba organizacji lub instytucji),
- działanie w odpowiedzi na rozpoznane problemy i potrzeby środowiska, które są podstawą opracowania kierunków aktywności liderów i animatorów CAL-a,
- funkcjonowanie na różnych polach, bez zawężania aktywności do jednej grupy celowej (np. niepełnosprawnych, dzieci czy też emerytów) lub obszaru (np. ekologii, pomocy społecznej czy kultury),
- promowanie i wdrażanie pracy wolontarystycznej i zespołowej oraz działanie na rzecz mieszkańców przy wykorzystaniu ich potencjału,
- wspieranie inicjatyw lokalnych poprzez animowanie i tworzenie projektów społecznych, inicjowanie lokalnych akcji lub wydarzeń,
- budowanie partnerstwa w celu tworzenia silnych i zintegrowanych wspólnot lokalnych.

Centra Aktywności Lokalnej stanowią inspirację i mobilizację do tworzenia przestrzeni nowych relacji, uruchamiają pozytywne zmiany w środowisku lokalnym, odkrywają siłę swoich społeczności.

¹³ więcej: <http://www.cal.org.pl>

PwP Nowe Kompetencje

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

UCZESTNICY FAZY TESTOWEJ PROJEKTU, REKRUTACJA DO PROJEKTU

Młodzież, która była zainteresowana uczestniczeniem w fazie testowej projektu musiała spełniać wszystkie niżej wymienione warunki formalne:

Strona
| 21

- 1) w dniu przystąpienia do projektu:
 - w przypadku Modelu 1 - być w wieku między 15 a 19 lat
 - w przypadku Modelu 2 - być w wieku 20 lat (ukończone) a 25 lat
- 2) mieszkać na terenie województwa mazowieckiego,
- 3) spełniać jedno z kryteriów określonych w art. 7 ustawy o pomocy społecznej (kryteria uprawniające do skorzystania z pomocy społecznej),
- 4) wykazać wolę i możliwość udziału w projekcie.

Procedura rekrutacyjna obejmowała:

- złożenie formularzy rekrutacyjnych,
- weryfikację formalną złożonych dokumentów,
- rozmowy kandydatów z komisją rekrutacyjną (psycholog, doradca zawodowy),
- w przypadku osób korzystających z pomocy społecznej, bądź korzystania z niej ich rodzin
- zapoznanie się z opinią pracowników socjalnych
- podjęcie decyzji o udziale w projekcie przez personel projektu.

Młodzież, która wzięła udział w testowaniu Modeli Animacji Lokalnej na co dzień żyje w warunkach niekorzystnych dla ich rozwoju psychospołecznego, są to głównie ubóstwo (często dziedziczna bieda), bezrobocie, rodziny niewydolne wychowawczo, z problemami alkoholowymi (najczęściej ojciec nadużywający alkoholu). Młode osoby często sprawiają kłopoty wychowawcze, ich postępowanie jest w wyraźniej opozycji do norm obyczajowych, moralnych i prawnych. Reguły i zasady współżycia społecznego przekazuje im „ulica” – najczęściej starsi koledzy lub grupa rówieśnicza, rzadziej rodzice czy opiekunowie prawni. Osoby te, dostarczając młodym ludziom wzorców

sprzecznych z powszechnie uznanymi zasadami życia społecznego kształtują zachowania agresywne, brak szacunku dla norm, wartości społecznych i drugiego człowieka. Młodzież często nie wypełnia obowiązku nauki, ucieka z domu, wchodzi w konflikt z prawem, kłamie, dopuszcza się aktów przemocy, nadużywa alkoholu, ma kontakt z narkotykami. Przebywanie młodych osób w zdemoralizowanym środowisku sprawia, że fascynuje ich wykorzystywanie siły fizycznej w rozwiązywaniu konfliktów, bezwzględność, która jest stosowana w celu podniesienia własnej wartości i zaimponowania innym. Strona | 22

Istotną cechą w charakterystyce grupy odbiorców jest miejsce zamieszkania, które również wpływa na jej wykluczenie społeczne. To osiedla robotnicze, socjalne, wyraźnie oddzielone od powszechnie dostępnej infrastruktury publicznej. U części społeczności zamieszkującej te miejsca zachowania przemocowe, wchodzenie w konflikt z prawem, bezradność życiowa, pozostawanie bezrobotnym, bieda, nałogi są dziedziczone społecznie z pokolenia na pokolenie.

Młodzież, która zainteresowała się ofertą proponowaną w ramach testowego wdrażania Modeli Animacji Lokalnej, ze względu na swoje pochodzenie i miejsce zamieszkania, bardzo często nie może realizować swoich pomysłów i marzeń z powodu braku przyjaznego miejsca oraz środków finansowych. Osoby te żyją z dnia na dzień, nie planują, nie stawiają sobie celów, nie doskonalą swoich umiejętności, nie są świadomi swoich mocnych stron, łatwo można ich zwerbować do lokalnych grup przestępczych, gdzie zajmują się kradzieżami, rozprowadzaniem narkotyków, rozbojami i wyłudzeniami.

MODELE ANIMACJI LOKALNEJ - OBSZARY REKOMENDACJI

W związku z tym, że Modele po zakończeniu realizacji projektu, w ramach którego zostały przygotowane i przetestowane, mają być szeroko upowszechniane, a następnie implementowane przez placówki wsparcia Strona
dziennego, instytucje pracujące z młodzieżą, organizacje pozarządowe, należy przywrzec się im z perspektywy ich | 23
zakresu, jak i warunków realizacji.

Analiza Modeli Animacji Lokalnej skupia się przede wszystkim na wskazaniu obszarów do zmiany, modyfikacji czy likwidacji.

Zanim zostaną przedstawione rekomendacje dotyczące zmian i uzupełnień wskazujemy obszary i zagadnienia, które sprawdziły się podczas testowania Modeli:

1. Przeprowadzenie (przed rozpoczęciem testowania Modeli) warsztatu heurystycznego dla personelu. W czasie jego trwania członkowie personelu w sposób praktyczny przeszli kolejne moduły Modeli, co pozwoliło im na szczegółowe poznanie scenariusza zajęć.
2. Założenia teoretyczne i praktyczne TUS (zarówno w Modelu 1, jak i 2). Sposób jego sformułowania zapewniał komfort i bezpieczeństwo personelu w prowadzeniu zajęć.
3. Przygotowanie i przeprowadzenie inicjatywy przez młodzież. Choć realizacja inicjatywy okazała się dużym wyzwaniem dla młodzieży, jej efekty były imponujące. Młodzież doświadczyła, czym jest praca w grupie, ponoszenie odpowiedzialności za podejmowane decyzje, jakie wiążą się z tym wyzwaniem, w jaki sposób planować działania i wydatki. Większość działań, które należało podjąć, odbiega od norm i standardów, które młodzież obserwuje w swoim najbliższym otoczeniu. Przeprowadzenie inicjatyw zwiększyło szacunek wobec młodzieży ze strony rodziców, opiekunów, przedstawicieli społeczności lokalnej.
4. Uczestnictwo młodzieży w szkoleniach w znaczący sposób zmieniło jej nawyki i zachowania. W chwili przystąpienia do projektu były to osoby bierne, bez nawyku pracy, poczucia odpowiedzialności, niepunktualne, nieumiejące pracować w grupie, niechętne do pomocy. Uczestnictwo w kolejnych modułach wpływało na zmianę i wzmocnienie nowych, pozytywnych zachowań.

5. Indywidualny dobór staży – zgodny z zainteresowaniami i predyspozycjami uczestników. Ciągła obecność personelu (w czasie modułów poprzedzających job-shadowing) pozwoliła dobrze poznać młodzież i trafniej wybrać miejsca stażu.
6. Uczestnictwo młodzieży w wywiadach ewaluacyjnych. Uczestnicy chętnie dzielili się swoimi uwagami, wzrastała ich samoocena. Warto utrzymać indywidualne wywiady, które dają przestrzeń do wyrażania opinii, emocji. Opinie uczestników pozwalają pełniej pokazywać zachodzącą zmianę. Anonimowe ankiety są często traktowane przez młodzież nonszalancko.
7. Zwiększenie umiejętności społecznych młodzieży, która zaczęła wykorzystywać je w codziennych sytuacjach (wynika to z obserwacji personelu w czasie codziennych zajęć w placówkach). Uczestnictwo w projekcie podniosło samoocenę młodzieży, wiarę w swoje możliwości, wzmacniało nowe umiejętności społeczne (które były wykorzystywane w codziennych sytuacjach).

I. REKOMENDACJE OGÓLNE

Rekomenduje się:

1. Dostosowanie opisu Modeli pod kątem możliwości korzystania z nich placówek, instytucji, organizacji pozarządowych, które nie brały udziału w ich testowaniu. Modele, po zakończeniu realizacji projektu w ramach którego były przygotowane i testowane, mają służyć wszystkim tym, którzy będą zainteresowani ich wdrażaniem, stąd należy zmodyfikować ich opisy i odejść od nomenklatury i rzeczywistości projektowej (co nie oznacza, że Modele nie mogą być wdrażane w ramach grantów i projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe).
2. Dookreślenie, czy Modele mają być scenariuszami zajęć prowadzonych w ramach poszczególnych modułów czy wytycznymi, które obok scenariuszy zajęć będą określać instytucjonalna, organizacyjna, personalna, merytoryczne aspekty odnoszące się do realizacji Modeli.

3. Wprowadzenie wskazówek i uwag praktycznych dla instytucji, placówek, które mają wdrażać Modele. Wskazówki te mogą być przedstawione jako dodatkowe informacje przy opisie poszczególnych etapów Modeli, warsztatów, szkoleń. Miałyby one za zadanie zwracać uwagę na np. trudności, jakie mogą się pojawić na danym etapie Modelu, proponować dodatkowe ułatwienia, opisy pracy z grupą itp. Można postąpić tu przykładami z testowej fazy projektu – zwrócić uwagę, że podczas testowania Modelu na danym etapie pojawiły się konkretne trudności, które mogą się powtarzać i związku z tym można wykorzystać zaproponowane przykłady (np. dodatkowe ćwiczenie ułatwiające zrozumienie danego zagadnienia podczas szkolenia).
4. Dodanie wstępu do opisu Modeli z założeniami, podstawowymi wartościami oraz odniesieniem do etyki pracy z młodzieżą, a szczególnie młodzieżą zagrożoną, bądź wykluczoną społecznie. Można także odnieść się do obowiązujących i realizowanych przez osoby pracujące z młodzieżą określonych zasad dotyczących podejścia do niej, odpowiedzialności, hierarchii wartości itp.
5. Jasne dookreślenie, czemu mają służyć Modele Animacji Lokalnej, głównie w kontekście proponowanych zajęć i aktywności. Czy szkolenia z zakresu multimediiów mają być organizowane na potrzeby późniejszej realizacji inicjatywy lokalnej, czy mają ogólnie rozwijać zainteresowania i wiedzę młodzieży w zakresie wykorzystania nowych technologii i przy okazji być wykorzystane na potrzeby późniejszych działań w Modelu?
6. Wskazanie możliwości zakotwiczenia instytucjonalnego Modeli – potencjalnych instytucji pracujących z młodzieżą (placówki wychowawcze, edukacyjne, kluby młodzieżowe, świetlice), które ze względu na charakter ich funkcjonowania mogą skorzystać z zaproponowanych Modeli. Po okresie ich testowego wdrażania można już stwierdzić, czy mogą być one adaptowane i wykorzystywane przez placówki wsparcia

całodobowego (jak np. Młodzieżowe Ośrodki Wychowawcze), instytucje edukacyjne, jednostki edukacyjno-wychowawcze (np. ochotnicze hufce pracy realizujące także programy profilaktyczne i wychowawcze),

7. Zwrócenie uwagi (przy rewizji dwóch modeli) na to, że, po zakończeniu realizacji projektu w ramach, którego je opracowano, mają one funkcjonować jako materiał samodzielny, tj. bez kontekstu projektu i wytycznych w nim zawartych. Oznacza to, że Modele powinny być tak opisane, aby na podstawie wskazówek, scenariuszy, wzorów dokumentów, opisów warunków realizacji możliwe było ich wdrażanie, ew. modyfikowanie w zależności od specyficznych warunków realizacji w oparciu o różnorodne placówki, instytucje czy organizacje pozarządowe.
8. Uzupełnienie opisu Modeli o harmonogram odnoszący się do ich realizacji (tj. od rekrutacji uczestników, po czas realizacji poszczególnych modułów, przerwy pomiędzy poszczególnymi modułami). Zajęcia nie powinny nakładać się na siebie. Z kolei zbyt duże przerwy pomiędzy kolejnymi modułami mogą powodować spadek motywacji do udziału w kolejnych spotkaniach.
- Przy opisywaniu harmonogramu działań w ramach Modeli należy także wspomnieć o uwzględnianiu przy planowaniu zajęć kalendarza roku szkolnego (jak np. dłuższe przerwy świąteczne, ferie zimowe, wakacje).
9. Dookreślenie, w kontekście zaproponowanych Modeli, czym są Centra Aktywności Lokalnej. Z doświadczeń projektu „PwP Nowe kompetencje”, w ramach którego przygotowano i testowano Modele wynika, że CAL to przede wszystkim metoda pracy oparta o placówkę, instytucję, ale także program pracy wpisujący się w działania integrujące społeczność lokalną, w tym aktywizujące młodzież na rzecz najbliższego otoczenia, sąsiadów, mieszkańców sołectwa, gminy, dzielnicy, osiedla czy ulicy,
10. Wprowadzenie stałego opiekuna grupy, którego głównym zadaniem byłoby przeprowadzenie młodzieży przez proces aktywizacji społecznej (w ramach Modelu 1) i społeczno-zawodowej (w ramach Modelu 2). Jest to rekomendacja, którą można wskazać jako zalecenie organizacyjne, o ile pozwalają na to warunki finansowe instytucji, czy organizacji, która chce wdrażać dany Model.

Opiekun miałby towarzyszyć uczestnikom przez cały okres realizacji Modelu. Jego obecność miałaby być związana z obserwacją i wsparciem procesu pracy z młodzieżą przez osoby prowadzące poszczególne zajęcia, rejestrowania zmian, sukcesów czy trudności, z którymi zmagają się uczestnicy kursu oraz pełnienia roli co-trenera. Funkcji opiekuna nie należy łączyć z zadaniami organizacyjnymi (bądź należy ograniczać je do minimum).

Autorzy Modeli zaplanowali, że część Modułów ma być prowadzona przez personel stały PWD/CAL (np. TUS, TUF, warsztaty w ramach przygotowań do job-shadowingu). Nie zawsze personel ma odpowiednie przygotowanie, doświadczenie do prowadzenia tego typu zajęć, w związku z tym do rozważenia jest rozwiązanie oparte na prowadzeniu poszczególnych zajęć w ramach Modeli w parach trenersko-wychowawczych, czyli:

- trener tematyczny (osoba z kwalifikacjami i doświadczeniem w danym obszarze tematycznym, merytorycznym) – osoby te zmieniają się w zależności od zakresu zajęć,
- opiekun grupy – osoba, która towarzyszy grupie uczestniczącej w zajęciach przez całą realizację. Opiekun, w przypadku grupy uczestników, która jest związana z PWD bądź inną instytucją, placówką, organizacją, jest jej znany. Z drugiej strony – opiekun zna uczestników, ich środowisko i realia, w jakich żyją.

Opiekun grupy miałby pełnić rolę:

- a. co-trenera skupionego na aspekcie relacyjnym, procesie grupowym podczas zajęć,
- b. osoby, która jest „łącznikiem” pomiędzy poszczególnymi modułami,
- c. osoby wprowadzającej trenerów tematycznych w realia grupy, z którą mają pracować i dbać o to, aby nie powtarzali treści, zakresów warsztatów czy ćwiczeń,
- d. osoby prowadzącej grupę uczestników przez cały proces edukacyjno-wychowawczy, ale też pracującą nad utrzymaniem zaangażowania, utrzymaniem zainteresowania zajęciami, a gdy trzeba pełnić rolę osoby dyscyplinującej grupę.

To opiekun byłby jedną z najważniejszych osób w procesie pracy z uczestnikami – towarzyszy im od początku do końca warsztatów w ramach Modeli, a tym samym powinien móc wskazać i ocenić zmiany jakie zachodzą wśród uczestników.

11. Wskazanie, dla innych potencjalnych użytkowników Modeli, możliwości wprowadzenia certyfikatów uczestnictwa dla młodzieży po zakończeniu udziału we wszystkich modułach Modeli. Certyfikat może zawierać informację m. in. o zakresie tematycznym kolejnych modułów, nabytych umiejętnościach i kompetencjach. Zaświadczenie może być znaczącym dokumentem w poszukiwaniu zatrudnienia przez młodzież, jak i mieć wpływ na wzmocnienie ich samooceny.

II. REKOMENDACJE SZCZEGÓŁOWE

Rekomendacje szczegółowe odnoszą się do poszczególnych aspektów realizacji Modeli, nie tylko w odniesieniu do ich zakresu tematycznego, ale ogólnie określając, także do warunków ich realizacji.

OBSZAR 1 - PERSONEL I TRENERZY TEMATYCZNI

a) REKRUTACJA PERSONELU, TRENERÓW TEMATYCZNYCH

Na potrzeby realizacji projektu przyjęto następujące rozróżnienie dotyczące kadry:

- personel – osoby zaangażowane we wsparcie młodzieży w ramach TUS, TUF, przygotowania i realizacji inicjatyw lokalnych zatrudnione w placówkach wsparcia dziennego, całodobowego, gdzie były testowane Modele bądź zrekrutowane do pracy z młodzieżą w ramach CAL,
- trenerzy tematyczni – osoby prowadzące wyłącznie szkolenia dotyczące konkretnych umiejętności, np. z zakresu obsługi programów multimedialnych, aparatu fotograficznego etc. (zakłada się możliwość prowadzenia kolejnych bloków tematycznych przez różne osoby – profesjonalistów z danej dziedziny).

➤ **Rekrutacja personelu:** zgodnie z założeniami „Regulaminu rekrutacji personelu PWD/CAL i zasad udziału zasad udziału personelu PWD/CAL” personel powinien charakteryzować się:

- wykształceniem średnim lub wyższym (preferowane wykształcenie związane z charakterem zadań PWD/CAL),
- doświadczeniem i umiejętnościami w pracy z młodzieżą i osobami dorosłymi zagrożonymi wykluczeniem społecznym,
- chęcią podwyższania swoich kompetencji,
- odpowiedzialnością, systematycznością i dokładnością,
- zdolnościami organizacyjnymi,
- umiejętnością pracy w zespole, otwartością i łatwością nawiązywania kontaktów międzyludzkich,;
- szacunkiem do drugiego człowieka,
- odpornością na sytuacje stresowe.

Rekrutacja miała charakter otwarty.

➤ **Rekomenduje się**

W opisie Modeli, w części odnoszącej się do warunków ich realizacji – zasobów kadrowych, należy wspomnieć o zasadach doboru personelu:

1) w przypadku realizowania działań przez placówkę, instytucję pracującą z młodzieżą, która ma być aktywizowana - rekomenduje się przeprowadzenie rekrutacji zamkniętej - wewnętrznej (przedstawienie charakteru pracy, grupy młodzieżowej, wymaganego zaangażowania, także czasowego, dookreślenie warunków zatrudnienia i wymogów w zakresie kwalifikacji i doświadczenia),

2) w przypadku realizacji Modeli przez np. organizację pozarządową nieprowadzącą placówki, instytucji, klubu młodzieżowego, o ile nie dysponuje na stosowną kadrą, powinna być przeprowadzona rekrutacja zewnętrzna w odniesieniu do określonych wymogów kwalifikacyjnych oraz wymaganego doświadczenia.

➤ **Faza testowa: trenerzy tematyczni** prowadzący szkolenia (np. multimedialne, obsługi aparatu fotograficznego etc.) pochodzili z firm zewnętrznych wyłonionych w zapytaniu ofertowym. Trenerzy tematyczni posiadali profesjonalną i fachową wiedzę z dziedziny, z której szkolili oraz uprawnienia trenerskie. Posiadali też doświadczenie w pracy z grupą osób wykluczonych/zagrożonych wykluczeniem społecznym. Przed rozpoczęciem trenerzy tematyczni uzyskali informację dotyczącą grupy uczestników szkolenia.

➤ **Rekomenduje się**

Wprowadzenie obowiązkowego spotkania trenerów tematycznych z personelem (bądź z rekomendowanym do wprowadzenia do modeli – opiekunem grupy) dotyczącego przedstawienia informacji o grupie, która ma być szkolona, przybliżenia jej specyfiki, zachowań, ale także mocnych stron. Wskazane jest posiadanie przez trenerów tematycznych doświadczenia w pracy z młodzieżą wykluczoną bądź zagrożoną wykluczeniem społecznym.

b) WSPARCIE OFEROWANE DLA PERSONELU

➤ **Faza testowa:** zorganizowano szkolenia przygotowujące personel do pracy przy wdrażaniu Modeli.

Szkolenie dla personelu odbyło się w dwóch częściach (łącznie było to sześć dni szkoleniowych). Celami szkolenia było przygotowanie kadry do realizacji Modeli Animacji Lokalnej oraz zapoznanie z metodyką pracy z beneficjentami w ramach Modeli.

Szkolenia obejmowały następujące zagadnienia:

- wprowadzenie do założeń i metody animacji lokalnej w kontekście realizowanego projektu,
- trening umiejętności społecznych – TUS,
- trening umiejętności finansowych – TUF,
- planowanie działań w społeczności lokalnej,
- inicjatywy lokalne młodzieży,
- przygotowanie do job-shadowingu,
- job-shadowing,

- wykorzystanie multimediów w działaniach,
- organizacja pracy w ramach PWD i CAL.

➤ **Rekomenduje się**

Wprowadzenie zaleceń dotyczących przygotowania personelu do pracy z młodzieżą w oparciu o poszczególne moduły Modeli.

Do zakresu szkolenia, które było realizowane w fazie testowej, rekomenduje się dodanie następujących zagadnień:

- krótkie wprowadzenie do założeń Modelu 1 i Modelu 2 w odniesieniu do wartości (np. poszanowanie autonomii, wzajemny szacunek, zaufanie, odpowiedzialność, wolność wyboru, uczciwość) i etyki w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym. Miałyby to na celu przedstawienie idei i misji pracy z młodzieżą w odniesieniu do Modeli.
- organizacja pracy personelu – informacje dotyczące dokumentacji pracy z młodzieżą, głównie pod kątem zbierania informacji nt. realizacji poszczególnych modułów, ale także procesu zmian, jakie zachodzą w grupie, czy u poszczególnych uczestników.

➤ **Faza testowa:** personel był wspierany indywidualnie w ramach superwizji.

Z możliwości doradztwa indywidualnego zaproponowanego w różnych formach (spotkania indywidualne, spotkania grupowe, kontakt telefoniczny, kontakt mailowy, superwizja prowadzonych zajęć) skorzystały wszystkie osoby z personelu. Z dokumentów projektowych nie wynika, ile godzin superwizji przypada na jedną osobę z personelu.

W czasie superwizji omawiano głównie problemy związane z zaangażowaniem młodzieży, zmienną dynamiką pracy grupy, Superwizja, jak wynika to z dokumentacji projektowej, odnosiła się głównie do spraw związanych z pracą z daną grupą, nie skupiano się na refleksjach, czy doskonaleniu pracy personelu

➤ **Rekomenduje się**

Rozszerzenie opisu Modeli o zalecenia dotyczące prowadzenia superwizji dla personelu (osób pracujących z

młodzieżą w obszarze kompetencji społecznych). Wskazane byłoby omówienie:

- roli superwizji (wsparcie w procesie pracy z młodzieżą, analiza i omawianie pojawiających się problemów, ale także ewentualnych problemów personelu w radzeniu sobie z pojawiającymi się sytuacjami trudnymi w pracy z grupą, szukanie rozwiązań),
- zalecanych, metod i technik superwizji przydatnych dla osób pracujących w oparciu o Modele,
- wymagań co do kwalifikacji i doświadczenia superwizora,
- określenie liczby godzin przypadających na jedną osobę.

Warto przy tym zwrócić uwagę, że superwizja ma za zadanie wspierać personel (głównie w obszarze psychologicznym), a nie koncentrować się na ocenie czy monitoringu prowadzonych działań. Wyczerpujący opis przebiegu zajęć, relacji uczestnicy – personel, charakterystyka uczestników zawierają sprawozdania personelu z fazy testowej.

OBSZAR 2 - WARUNKI ORGANIZACYJNE

➤ **Faza testowa:** w opisie poszczególnych modułów wskazano wymiary czasowe, godzinowe zajęć, nie wskazano jednak przewidywanego czasu (tygodni/miesiący) okresu wdrażania Modelu 1 i Modelu 2. Zabrakło odniesienia do dynamiki realizacji poszczególnych zajęć, tj. przerw pomiędzy zakończeniem, a rozpoczęciem działań w ramach kolejnych modułów. Na potrzebę określenia harmonogramu realizacji każdego z Modeli wskazywał także personel w raportach podsumowujących fazę pilotażu. Podkreślano, że zbyt długie przerwy pomiędzy realizacją poszczególnych modułów wpływały demotywująco na młodzież uczestniczącą w zajęciach, spadało jej zaangażowanie i chęć dalszego uczestnictwa w działaniach.

➤ **Rekomenduje się**

Określenie harmonogramu - okresu realizacji Modeli uwzględniającą całościową, zakładaną ilość tygodni/miesiący (wraz z przerwami pomiędzy modułami) oraz czasu trwania kolejnych modułów. Wskazanie dynamiki realizacji Modelu 1 i Modelu 2 (okresu ich wdrażania) pozwoli placówkom, instytucjom, które będą chciały skorzystać z zaproponowanych rozwiązań i zaplanować ich wdrażanie, głównie pod kątem ich realizacji projektowej (w ramach projektów finansowanych ze środków publicznych, które mają z góry narzucone okresy realizacji). Dodatkowo informacja ta jest niezwykle ważna dla samych uczestników zajęć, ich zaangażowania w działania realizowane w ramach Modeli.

W związku z tym, że Model 1 odnosi się do pracy z młodzieżą w wieku szkolnym należy brać pod uwagę dynamikę roku szkolnego (przerwy wakacyjne, zimowe, poprawianie ocen szkolnych przed zakończeniem semestru).

➤ **Faza testowa:** określono wymiar czasowy poszczególnych zajęć, warsztatów, spotkań w ramach każdego z czterech modułów w każdym z Modeli. W przypadku kursu multimedialnego, z raportów personelu, jak i informacji od trenerów tematycznych wynika, że ośmiogodzinny dzień szkoleniowy jest za długi. Młodzież, która jest odbiorcą działań realizowanych w ramach Modeli najczęściej ma problemy ze skupieniem się, utrzymaniem uwagi przez kilka godzin.

➤ **Rekomenduje się**

Zwrócenie uwagi na wymiar czasowy zaplanowanych zajęć z młodzieżą. W odniesieniu do uwag zgłaszanych przez osoby pracujące nad wdrażaniem Modeli oznacza to rewizję programów szkoleniowych i ich modyfikację w odniesieniu do długości trwania zajęć (ilości godz. zajęć w ciągu jednego dnia). Wydaje się, że optymalne byłoby prowadzenie zajęć, warsztatów, szkoleń przez ok. 5 - 6 godz./dzień. Oznaczałoby to wydłużenie realizacji poszczególnych modułów w Modelach, co tym samym może wpłynąć na harmonogram realizacji działań.

➤ **Faza testowa:** opis Modeli w niewielkim stopniu odnosi się do omówienia warunków lokalowych, jakie powinny być brane pod uwagę przy organizacji poszczególnych zajęć. Przy scenariuszach warsztatów, szkoleń wskazywano ustawienie krzeseł, bądź ogólne informacje dotyczące wielkości sali, aby można było prowadzić w niej zajęcia.

➤ **Rekomenduje się**

Dookreślenie zapisów o zasobach i warunkach lokalowych. W związku z tym, że Modele mają być szeroko upowszechniane i wdrażane przez instytucje i placówki pracujące z młodzieżą ważne jest, by realizatorzy mieli szczegółowe informacje. Przede wszystkim chodzi o:

- podkreślenie znajomości przez młodzież miejsca, gdzie mają odbywać się zajęcia. Jeżeli Modele są wdrażane w oparciu o zasoby PWD, czy innej placówki pracującej w sposób ciągły z daną grupą młodzieży wskazane jest organizowanie zajęć na jej terenie (o ile tylko pozwalają na to warunki lokalowe). Nierzadko przemieszczanie się z miejsca na miejsce, dotarcie na zajęcia poza miejscem zamieszkania (dzielnica, osiedlem) może stanowić problem (np. brak pieniędzy na zakup biletu autobusowego, nieznanostwo innych dzielnic, niepunktualność). Ważne jest także, aby zajęcia mogły być prowadzone w przyjaznych warunkach, z możliwością wydłużenia warsztatów, jeżeli jest taka potrzeba. Wskazane jest, aby placówka, miejsce gdzie są prowadzone warsztaty, szkolenie była czynna do godzin wieczornych,
- możliwość organizacji TUS (I modułu) w każdym z Modeli jako szkolenia wyjazdowego. Dzięki temu młodzież będzie mogła lepiej się poznać, zintegrować przebywając ze sobą np. dwa dni. Element integracji, zgrania grupy jest

niezwykle istotny, przede wszystkim w wymiarze socjalizacji młodzieży, która ma problemy z nawiązywaniem nowych znajomości, modelowaniem właściwych zachowań, kooperacją i podziałem ról w grupie.

Organizacja zajęć w formie wyjazdowej wpłynie także na ich uatrakcyjnienie, co stanowi istotny czynnik wpływający na większą chęć do udziału w zajęciach poprzez możliwość zmiany otoczenia (obskurnego osiedla, dysfunkcyjnej rodziny czy demoralizującego otoczenia rówieśników).

Strona
| 35

Przy planowaniu organizacji warsztatów, szkoleń wyjazdowych należy jednak brać pod uwagę kwestie finansowe – koszty związane z całodobowym pobytem młodzieży w miejscu gdzie będzie się odbywać szkolenie (w tym nocleg, wyżywienie) oraz pobytem personelu prowadzącego zajęcia.

➤ **Faza testowa:** scenariusze odnoszące się do poszczególnych modułów nie zawsze zawierają informacje dotyczące wymaganych do prowadzenia zajęć materiałów, zasobów sprzętowych. Przede wszystkim chodzi głównie o materiały biurowe, sprzęt multimedialny zazwyczaj wykorzystywany podczas szkoleń, ewentualnie inne urządzenia, zasoby sprzętowe wymagane ze względu na specyfikę warsztatów.

➤ **Rekomenduje się**

Rozwinięcie opisu Modeli o informacje dotyczące zasobów sprzętowych oraz lokalowych rekomendowanych do przeprowadzenia zajęć, warsztatów. Informacje te można wprowadzić jako pewien schemat - stały element opisu poszczególnych modułów.

OBSZAR 3 - REKRUTACJA UCZESTNIKÓW

➤ **Faza testowa:** treść Modeli nie zawiera wskazania, jaki charakter ma mieć rekrutacja, czy ma to być proces wewnętrzny (tzw. rekrutacja zamknięta - uczestnicy są odbiorcami działań placówek wsparcia dziennego i całodobowego wdrażających Model), czy zewnętrzny (tzw. rekrutacja otwarta – informacje rekrutacyjne są upowszechniane poza placówką, instytucją, która ma wdrażać Modele, młodzież może pochodzić z innych placówek wsparcia dziennego, całodobowego, bądź w ogóle nie korzystać z oferty innych placówek i instytucji). Z fazy testowego wdrażania Modeli wynika, że ważnym aspektem tego etapu jest znajomość uczestników, praca z nimi przed rekrutacją, a po jej rozpoczęciu bezpośrednia praca nad motywacją i indywidualne podejście do młodzieży w procesie rekrutacji.

➤ **Rekomenduje się**

W związku z możliwością realizowania Modeli przez instytucje i organizacje pozarządowe, które nie uczestniczyły w pilotażu, należy określić przebieg procesu rekrutacji, zarówno w przypadku jej „wewnętrznego”, jak i „zewnętrznego” charakteru, wraz z podaniem mocnych i słabych stron każdego z tych procesów.

- **W przypadku „wewnętrznego procesu rekrutacji”** (rekrutacji zamkniętej): możliwość dokonania rekrutacji jedynie spośród odbiorców działań placówki wsparcia dziennego i całodobowego, które są jednocześnie realizatorem Modeli, może stanowić rozwiązanie bardziej korzystne i mniej pracochłonne. Angażując w rekrutację personel placówki (który będzie jednocześnie personelem uczestniczącym w realizacji Modeli) uzyskuje się wartość dodaną, jaką jest bezpośredni wpływ i praca nad zaangażowaniem i motywacją potencjalnych uczestników, znajomość ich sytuacji osobistej, mocnych stron, które można wykorzystać na etapie rekrutacji. Należy wspomnieć, że wewnętrzna rekrutacja nie będzie wymagać nakładów finansowych na przygotowanie materiałów informacyjnych, organizację spotkań promocyjnych, dodatkowych godzin pracy personelu.

- **W przypadku „zewnętrznego procesu rekrutacji”** (otwartej rekrutacji): należy zaznaczyć, że przeprowadzenie rekrutacji spośród wielu organizacji/instytucji/PWD/placówek całodobowych (np. MOW) może być procesem pracochłonnym, generującym dodatkowe nakłady finansowe i czasowe, a przy tym nie dającym

oczekiwanych rezultatów. Instytucje te w swojej podstawowej działalności zapewniają zajęcia dla swoich wychowanków. Należy podkreślić, że w pracy z młodzieżą wykluczoną lub zagrożoną wykluczeniem społecznym niezwykle ważny jest autorytet personelu, jego cechy liderские, umiejętność tworzenia atmosfery zaufania i otwartości. Osoby będące „nowymi” w środowisku tej grupy nie stanowią osób ważnych, mogących mieć znaczący wpływ na podejmowane decyzje. Grupa składająca się z młodzieży pochodzącej z rekrutacji zewnętrznej (osoby nie znają się wcześniej) może znacząco wolniej przechodzić przez np. trening umiejętności społecznych, a w czasie realizacji inicjatyw lokalnych mogą pojawić się trudności związane z wyborem działań, przeprowadzeniem diagnozy środowiska lokalnego (zbyt duże zróżnicowanie grupy pod względem np. miejsca zamieszkania).

Realizacja zewnętrznego procesu rekrutacji może wydawać się zasadna, jeśli pomiędzy organizacjami/instytucjami/PWD/placówkami całodobowymi (jak MOW) zostanie zawarte lokalne partnerstwo mające realne przełożenie na efektywność procesu rekrutacji.

➤ **Faza testowa:** zabrakło spotkania dla młodzieży (zrekrutowanej do uczestnictwa w zajęciach w ramach Modeli) dotyczącego planowanych działań, charakteru ich zaangażowania, harmonogramu zajęć, warsztatów i oczekiwanego zaangażowania z ich strony po przeprowadzonej rekrutacji.

➤ **Rekomenduje się**

- przedstawienie podczas rekrutacji informacji o planowanych działaniach, warsztatach, a przede wszystkim o ich przebiegu czasowym,
- przeprowadzenie spotkania organizacyjnego dla zrekrutowanej młodzieży przed rozpoczęciem realizacji pierwszego modułu tematycznego (lub w czasie jego trwania). W czasie spotkania organizatorzy mieliby przedstawić harmonogram (podając ramy czasowe, w których planowane jest realizowanie kolejnych modułów zajęć), tematykę modułów, zasady uczestnictwa w zajęciach (np. prawa i obowiązki organizatora, jak i uczestników), informacje o osobach prowadzących warsztaty. Spotkanie mogłoby stać się okazją do ustalenia kontraktu dotyczącego uczestnictwa młodzieży w zajęciach. Możliwość poznania tematyki i

harmonogramu szkolenia czyni go bardziej przewidywalnym i bezpiecznym oraz pozwala planować czas, jest to ważne zwłaszcza dla młodzieży uczęszczającej do szkoły.

➤ **Faza testowa:** w dokumencie „Zasady rekrutacji uczestników projektu” został jedynie umieszczony zapis związany z utworzeniem listy rezerwowej spośród osób, które nie zakwalifikują się do udziału w zajęciach w ramach Modeli. Nie pojawiają się uregulowania związane z wchodzeniem do rozpoczętego już procesu szkoleniowego nowego członka grupy.

➤ **Rekomenduje się**

- Dodanie (w „Zasadach rekrutacji”) informacji, uregulowań dotyczących wchodzenia nowych osób z listy rezerwowej do grupy szkoleniowej. Przy czym należy dookreślić, na jakich zasadach ma odbyć się dołączenie nowej osoby.

- Wskazanie, do którego momentu w rozpoczętym procesie edukacyjnym jest zasadne wprowadzanie nowych osób z listy rezerwowej. Należy rozważyć, czy z punktu widzenia prowadzenia procesu szkoleniowego (integracji grupy, wypracowywania wzajemnego zaufania członków grupy wobec siebie, jak i personelu/trenerów tematycznych), pogłębiania wiedzy w kolejnych modułach szkoleniowych należy wprowadzać nowych członków grupy. Należy także wziąć pod uwagę specyfikę grupy (brak zaufania do nowych osób, trudności w mówieniu o sobie i swoich emocjach, trudności z otwarciem się na nowe osoby).

➤ **Faza testowa:** w treści Modeli i dokumentacji rekrutacyjnej brak informacji o minimalnej i maksymalnej liczebności grup szkoleniowych. Podana jest jedynie informacja o ogólnej liczbie uczestników każdego z Modeli. Zbyt mała liczba osób w grupie (np. losowe nieobecności) może utrudniać realizację zajęć grupowych i osiągnięcie zaplanowanych celów szkoleniowych. Z kolei zbyt duża liczba osób w grupie uniemożliwia właściwe i dogłębne poznanie przedstawianych zagadnień, a także prowadzenie uporządkowanego procesu szkoleniowego, w którym

personel, trenerzy tematyczni mają czas, by odpowiedzieć na dodatkowe pytania, obserwować zachodzące relacje w grupie, reagować na sytuacje trudne.

➤ **Rekomenduje się**

Wprowadzenie zapisów o minimalnej i maksymalnej liczbie osób w grupie szkoleniowej, tak by z sukcesem przeprowadzić proces szkoleniowy.

➤ **Faza testowa:** dokument „Formularz rekrutacyjny do udziału w projekcie” zawiera jedynie informacje, które jest zobowiązany zbierać realizator projektów europejskich. Formularz nie odnosi się do innych informacji dotyczących kandydatów do uczestniczenia w zajęciach w ramach Modeli.

➤ **Rekomenduje się**

- Dostosowanie „Formularza rekrutacyjnego” do potrzeb realizacji Modeli poza projektem, w ramach którego były one testowane.
- Każdorazowe dostosowanie zapisów o zasadach uczestnictwa w projekcie do wymogów stawianych przez grantodawców (o ile Modele mają być realizowane ze środków projektowych) czy wewnętrznych, organizacyjnych uregulowaniach obowiązujących w placówkach, instytucjach, które chcą podjąć się pracy w oparciu o Modele Animacji Lokalnej.
- Wprowadzenie w „Formularzu rekrutacyjnym” dodatkowych pytań, niedokończonych zdań (w obszarze oczekiwań wobec szkolenia, zainteresowań zawodowych, zdolności, umiejętności, słabych i mocnych stron), które mieliby wypełniać potencjalni uczestnicy zajęć. W ten sposób już na etapie rekrutacji, zwłaszcza rekrutacji „zewnętrznej”, możliwe będzie uzyskanie wstępnych informacji o uczestnikach. Należy przy tym pamiętać, aby zakres zbieranych informacji był dostosowany do możliwości i percepcji grupy, do której mają być skierowane zajęcia.

PwP Nowe Kompetencje

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

OBSZAR 4 - ZAKRES MODELI ANIMACJI LOKALNEJ (MODEL 1 i MODEL 2)

MODEL 1, MODUŁ I. Trening Umiejętności Społecznych (TUS)

➤ **Faza testowa:** Z raportów personelu wynika, że nie wszystkie treści modułu były jasne i zrozumiałe, a także przystosowane do możliwości uczestników szkolenia.

Poziom ćwiczeń z zakresu rozpoznawania i zarządzania emocjami, okazał się za trudny, uczestnicy szkolenia nie potrafili mówić o swoich emocjach oraz dokonywać oceny emocji innych osób. Część ćwiczeń okazała się zbyt długa i monotonna, co obniżało poziom motywacji uczestników do dalszej pracy. Na taki stan rzeczy miał także wpływ zbyt długi czas trwania zajęć w ciągu całego dnia szkoleniowego (8 godzin).

Pojawiały się trudności w realizacji niektórych zadań – wynikało to często z braków komunikacyjnych młodzieży, małej współpracy w grupie.

➤ **Rekomenduje się**

- Skrócenie dnia szkoleniowego do 5-6 godzin i rozważenie zwiększenia ilości dni szkoleniowych. Takie działanie nada dynamizmu szkoleniu oraz pozwoli na uruchomienie mechanizmu wzmacniania motywacji poprzez szybsze efekty końcowe i widoczne sukcesy uczestników.
- Skrócenie czasu wykonywania ćwiczeń, co wpływa na utrzymanie motywacji i zaangażowania w zajęcia.
- Zwiększenie ilości ćwiczeń z zakresu komunikowania się i współpracy w grupie lub przeformułowaniem dotychczas proponowanych warsztatów.
- Dodanie zapisów w materiałach dla prowadzących zajęcia o trudnościach, jakie mogą pojawić się przy wykonywaniu ćwiczeń.
- Zwiększenie ilości ćwiczeń, w których inni uczestnicy będą wyrażać opinie o współuczestnikach kursu. Szczególnie przydatne okazało się ćwiczenie, w którym każdy z pisał pozytywne informacje o pozostałych uczestnikach warsztatów (w podsumowaniu TUS). To rodzaj pozytywnego wzmocnienia osób, które nie widzą swoich mocnych stron i postrzegają się jako osoby mniej wartościowe.

➤ **Opracowując Model 1 do fazy upowszechniania, należy wziąć pod uwagę szczegółowe propozycje zmian w zakresie poszczególnych ćwiczeń, warsztatów:**

✓ **w zakresie komunikacji międzyludzkiej**

- Wprowadzenie treningu porozumienia bez przemocy. Środowisko, z których wywodzą się uczestnicy szkoleń najczęściej wykorzystuje do rozwiązywania konfliktów siłę fizyczną. Przeprowadzenie treningu porozumienia bez przemocy stanowić będzie istotny element we wzmacnianiu umiejętności społecznych.
- Przeformułowanie przekazywanych treści, w taki sposób, by uczestnicy od samego początku trwania TUS wiedzieli czemu on służy. W tym module efekty przekazywanych treści i ćwiczonych umiejętności nie były jasne i widoczne dla uczestników szkolenia.
- Dostosowanie ćwiczenia pn. „Konstruktywne wyrażanie” do realnych możliwości grupy – przede wszystkim pod kątem omówienia pojawiających się problemów z nazywaniem uczuć. To ćwiczenie przysparzało wiele trudności - pojawiły się one przy rozpoznawaniu i nazywaniu uczuć. Uczestnicy pomimo dobrej wiedzy teoretycznej mieli duże trudności z wykorzystaniem jej w praktyce.

✓ **w zakresie wprowadzenia w informacje zwrotne**

- Dostosowanie poziomu ćwiczeń do możliwości grupy, np. wprowadzając dodatkowe przykłady wykorzystania informacji zwrotnych (realne sytuacje pozwalające na wykorzystanie ich w praktyce). W to ćwiczenie uczestnicy niechętnie się angażowali. Młodzież posiadała wiedzę teoretyczną, jednak nie potrafiła przełożyć jej na konkretne działanie. Część uczestników nie była też zainteresowana wykorzystaniem wiedzy teoretycznej w praktyce twierdząc, że: „nikt tak nie robi”.

✓ **w zakresie zarządzania i rozpoznawania emocji**

- Zróżnicowanie ćwiczenia związanego z wyrażaniem emocji i nazywaniem ich. Młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym najczęściej brakuje dostatecznych umiejętności wyrażania siebie, co wiąże się z ograniczonym zasobem jej słownictwa, trudnościami w wyrażaniu emocji. Należałoby zastanowić się nad przeformułowaniem ćwiczeń

związanych z nazywaniem emocji tak, aby ułatwić młodzieży to zadanie (np. zaproponować dodatkowe wskazówki, omówienia, przykłady).

MODEL 1, MODUŁ II. Kurs multimedialny

➤ Miejsce, czas trwania i wykonawca kursu

- Kurs multimedialny miał charakter stacjonarny, odbywał się w weekendy, niedaleko miejsca zamieszkania uczestników. Został zlecony zewnętrznemu wykonawcy wyłonionemu w zapytaniu ofertowym. Realizator kursu multimedialnego nie posiadał wystarczającego zaplecza technicznego (zbyt mała ilość stanowisk komputerowych, niska przepustowość łącza internetowego).
- Z opinii personelu wynika, iż pomiędzy TUSEm a kursem multimedialnym nie może upłynąć zbyt dużo czasu. Wypracowany odpowiedni poziom motywacji i zaangażowania uczestników szkolenia w czasie TUS, po zbyt długiej przerwie negatywnie wpływał na chęć dalszego aktywnego uczestnictwa w kursie.
- Poziom wiedzy teoretycznej i umiejętności obsługi komputera wśród uczestników był zróżnicowany, co powodowało u części osób znużenie i niechęć do dalszego uczestnictwa w kursie.
- Z raportu personelu wynika, że ramy czasowe kursu nie były właściwie zaplanowane. Zbyt dużo godzin w ciągu jednego dnia szkoleniowego powodowało obniżenie poziomu koncentracji uczestników, a tym samym obniżenie możliwości przyswajania wiedzy. Duża ilość godzin szkoleniowych w czasie jednego dnia kursu miała znaczący wpływ na dalsze zaangażowanie uczestników. Personel w swoich raportach zauważa, że za mało godzin (zgodnie z założeniem Modelu - 6 godz.) przeznaczono na zdobycie fachowej i profesjonalnej wiedzy na poziomie podstawowym, np. z zakresu obsługi aparatu fotograficznego. Za mało było także godzin na część praktyczną - uczestnicy nie mieli możliwości ćwiczyć na bieżąco zdobytych umiejętności.
- Uczestnictwo w kursie opiekuna grupy (członka personelu) nie było obowiązkowe.

➤ Materiały dydaktyczne

- Materiały nie zawierają jasnego wskazania celu kursu multimedialnego: czy program kursu ma służyć podnoszeniu kompetencji uczestników w zakresie obsługi komputerów i poznania multimedialnych, czy powinien jedynie kształtować umiejętności, które muszą być wykorzystywane w czasie realizacji inicjatywy. Z analizy dokumentów nie wynika w sposób prosty, czy w trakcie realizacji inicjatywy obligatoryjnie należy wykorzystywać umiejętności nabyte w czasie kursu.
- Opis kursu jest zbyt szczegółowy – przedstawiono szczegółowe opisy treści szkoleniowych. W opisie kursu multimedialnego zabrakło zebranych w jednym rozdziale wszystkich informacji dotyczących wskazówek logistycznych, opisu wymogów technicznych dla realizatora kursu, informacji o koniecznym sprzęcie i oprogramowaniu, ramach czasowych (ilości dni szkoleniowych i ich wymiarze godzinowym).

➤ Zakres tematyczny

- Wiele z poruszanych tematów była tożsama z programem nauczania w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych (np. dotycząca programów ze środowiska Office, Google).

➤ Rekomenduje się

✓ w zakresie miejsca, czasu trwania i wykonawcy kursu

- Zmianę ram czasowych kursu – kurs powinien trwać dłużej i być mniej intensywny w wymiarze ilości godzin przypadających na jeden dzień szkoleniowy (maksymalna ilość godzin szkoleniowych: 5 - 6). Takie rozwiązanie korzystniej wpływa na poziom motywacji i chęci uczestnictwa w kolejnych zajęciach. W programie należy także przewidzieć dodatkowy czas na zadawanie pytań przez uczestników szkolenia.
- Utrzymanie bliskości miejsca zamieszkania i miejsca odbywania kursu.
- Przeprowadzenie spotkania z uczestnikami w celu określenia poziomu wiedzy z zakresu tematyki kursu.

✓ w zakresie trenerów tematycznych

- Do opisu wymagań odnoszących się do kursu multimedialnego należy wprowadzić wskazówkę dotyczącą poziomu kompetencji prowadzących, zarówno pod kątem merytorycznym (muszą posiadać profesjonalną wiedzę z danej dziedziny), jak i trenerskim (warsztat trenerski). Niezwykle istotne jest właściwe podejście pedagogiczne do tak specyficznej grupy uczestników (wskazane jest doświadczenie w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem bądź wykluczoną społecznie).
- Przed rozpoczęciem kursu przeprowadzenie spotkania trenerów tematycznych z personelem bądź rekomendowanym w proponowanych zmianach – opiekunem grupy, by dowiedzieć się więcej o młodzieży, z którą będą pracować.
- Wskazówka dla prowadzących odnoszącą się do dostosowania sposobu przekazywania wiedzy, tempa pracy, słownictwa do możliwości i specyfiki grupy.

✓ w zakresie materiałów dydaktycznych

- Wskazanie celu prowadzonego kursu multimedialnego.
- Przeformułowanie materiałów (scenariuszy zajęć) dla osób prowadzących - podobnie jak w części dotyczącej treningu umiejętności społecznych należy opisać cele ogólne modułu, zakres czasowy i tematyczny zajęć, wymagane wyposażenie sprzętowe (np. ilość stanowisk komputerowych wraz z niezbędnym oprogramowaniem), pomoce dydaktyczne (ilość i rodzaj rekomendowanych aparatów fotograficznych, np. lustrzanki cyfrowe, dyktafonów wraz z osprzętem etc.), określenie kompetencji trenerów tematycznych. Opis umieszczony w Modelu może stanowić gotowy przedmiot zamówienia, który można wysłać do potencjalnego realizatora kursu.
- Umieszczenie w załącznikach do Modelu opisów teoretycznych zajęć dotyczących obsługi aparatu fotograficznego, obsługi komputera, edycji plików graficznych, obsługi programu word, excel, zajęć z obsługi kamery cyfrowej, dyktafonu, obróbki dźwiękowej. Opisowi Modeli powinno towarzyszyć założenie, że osoby prowadzące kursy, szkolenia specjalistyczne są profesjonalistami w swojej dziedzinie i nie potrzebują szczegółowych, jak dla laika, opisów zakresów merytorycznych zajęć.

✓ w zakresie tematyki kursu

- Należy zróżnicować tematykę kursu multimedialnego w stosunku do zakresu zajęć z informatyki w szkole i poziomu grupy. Osoba prowadząca kurs powinna elastycznie reagować na zgłaszane przez grupę informacje dotyczące znajomości zaplanowanych treści i potrafić ad hoc dobierać poziom trudności zajęć do stopnia zaawansowania grupy. W tym celu organizatorzy kursu mogą zapoznać się z podstawą programową zajęć z informatyki dla uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Osoby uczestniczące w zajęciach posiadały dużą wiedzę dotyczącą obsługi programów biurowych. Nawet jeśli zauważalne były drobne potknięcia w praktycznym używaniu funkcji omawianych programów pakietu Microsoft Office, to świadomość pracy z programami i korzystania z Internetu była wysoka.
- Kupiona na rynku usługa szkoleniowa powinna być indywidualnie dobrana do realnych potrzeb młodzieży. Wymagany pakiet informacji z podstawowych programów, jeśli są one znane, powinien zostać skrócony, by zyskać czas na moduły szkolenia prezentujące nowe dla uczestników zagadnienia (np. moduł drugi – praca z programem graficznym).
- Wprowadzenie nowych zagadnień lub rozbudowanie moduły pracy z programem graficznym (który wymaga nieporównywalnie większej wiedzy i praktyki, niż programy biurowe) lub programami do obróbki audio/wideo.
- Uzupełnienie bloku o obsłudze aparatu fotograficznego o tematykę związaną z podstawami kompozycji i pracy z kolorem.
- Modyfikację sposobu prowadzenia zajęć z zakresu pracy z kamerą tj. skrócenie omawianej części teoretycznej (przekazanie jedynie podstaw), następnie przeprowadzenie praktycznego bloku, powrót do części teoretycznej i omówienie wykonanej pracy w świetle teorii (podstawowe założenia teoretyczne młodzież będzie mogła odnieść do praktyki).
- Należy zwiększyć ilość godzin praktycznych zajęć dotyczących obróbki zdjęć, muzyki i montażu filmów oraz dać młodzieży możliwość ćwiczenia zdobytych umiejętności pod okiem profesjonalisty.

- Należy utrzymać i w miarę możliwości zwiększać czas trwania bloku dotyczącego dostępu do legalnego, darmowego oprogramowania. To niezwykle ważna wiedza dla młodzieży, która bardzo często wykorzystuje nielegalnie programy komputerowe.
- Należy rozważyć wprowadzenie tematyki związanej z tworzeniem stron www z wykorzystywaniem darmowego i legalnego oprogramowania, na rzecz ograniczenia tematów związanych z podstawową obsługą komputera.

MODEL 1, MODUŁ III. Planowanie działań w społeczności lokalnej

➤ Faza testowa:

✓ Część teoretyczna

- Największym wyzwaniem w tym module okazało się zagadnienie dotyczące diagnozy potrzeb społeczności lokalnej. Młodzież miała duże trudności w zrozumieniu pojęć używanych w zakresie diagnozowania potrzeb społeczności. Jak wynika z raportów personelu prezentacja dotycząca tego tematu ma niezrozumiałą formę, co wymagało poświęcenia dodatkowego czasu na wyjaśnienia niektórych zagadnień, np. czym jest integracja, diagnoza lokalna, analiza SWOT, inicjatywa lokalna. Używane sformułowania i język nie są dostosowane do możliwości grupy. Diagnoza potrzeb jest procesem złożonym, wymagającym czasu – młodzież nie była w stanie przejść przez wszystkie jej etapy i określić realnych potrzeb swojej społeczności lokalnej.
- Trudna tematyka szkolenia powodowała znaczne obniżenie poziomu motywacji wśród uczestników. Wypełnianie karty problemów nudziło uczestników szkolenia.
- W procesie planowania inicjatywy, personel nakierowywał młodzież na podjęcie działań, w których można będzie wykorzystać umiejętności zdobyte w czasie kursu multimedialnego.
- Tematyka planowania inicjatyw była trudna dla młodzieży uczestniczącej w pilotażu. Osoby te nie były w stanie przewidywać kolejnych etapów swojej pracy, nakładu czasu i sił, gdyż nie postępują tak w codziennym życiu.

➤ Rekomenduje się

- Przeformułowanie treści modułu IV. Tematyka diagnozy społeczności lokalnej jest bardzo skomplikowana i złożona. W przypadku młodzieży, która ma realizować działania w ramach Modelu należy prezentować tą tematykę w sposób prosty i dostosowany do możliwości grupy, np. należałoby uprościć drzewo problemów, ocenę potrzeb grupy docelowej. Wskazane jest prezentowanie słownictwa profesjonalnego, naukowego w prosty sposób oraz na bieżąco je wyjaśniać. Dobrym rozwiązaniem może być prowadzenie zajęć z zakresu diagnozy potrzeb społeczności lokalnej w oparciu o konkretne przykłady (użycie gotowych pomysłów inicjatyw, aby indywidualnie prześledzić proces planowania inicjatywy).
- Zwiększenie liczby godzin warsztatu dotyczącego budżetowania. Część z personelu rozszerzyła temat „Planowanie działań, tworzenie harmonogramu i budżetu” o tematykę zaczerpniętą z treningu umiejętności finansowych. Należy rozważyć wprowadzenie tematyki z zakresu TUF (z Modelu 2) dostosowanej do tej grupy wiekowej, to właściwy moment, by rozpocząć edukację ekonomiczną.
- Wprowadzenie zmian w zakresie planowania inicjatywy lokalnej – zrezygnowanie z diagnozy lokalnej w odniesieniu do całej społeczności. Młodzież mogłaby wybrać grupę wiekową, czy kategoryjną, na rzecz której należałoby podjąć działania. Dodatkowo należałoby zwrócić uwagę na wykorzystanie przez młodzież ich pasji, zainteresowań, zdolności w ramach planowania i realizacji inicjatywy lokalnej.
- Poznanie przez personel środowiska lokalnego i członków grup inicjatywnych, co ułatwia przygotowania do podjęcia inicjatyw. Personel, opiekun grupy może wspierać ją w podziale ról w zespole (z uwzględnieniem słabych i mocnych stron poszczególnych osób), ustalaniu szczegółowego harmonogramu, budżetowaniu działań. Osoba prowadząca musi znać grupę i środowisko lokalne, z której wywodzą się członkowie grupy, dzięki temu będzie mogła współpracować z nią w zakresie planowania działań, kontaktów z instytucjami i władzami lokalnymi. Dodatkowo personel musi orientować się w strukturze administracji lokalnej, by móc wspierać młodzież.

Właściwa diagnoza możliwości i predyspozycji grupy daje mocną podstawę do wyboru i skutecznej realizacji inicjatywy młodzieżowej. Predyspozycje i możliwości ogólnorozwojowe, z uwzględnieniem braków w

wiadomościach i umiejętnościach szkolnych, jest także czynnikiem warunkującym dokonanie właściwego wyboru inicjatywy lokalnej.

Personel, opiekun grupy powinien czuwać nad wyborem, planowaniem i wdrażaniem inicjatywy, by przedsięwzięcie nie przerosło jej możliwości. Planowanie działań w ramach realizacji inicjatywy lokalnej powinno odbywać się według realnego harmonogramu. Harmonogram powinien uwzględniać także możliwości czasowe uczestników, oraz utrzymanie ich chęci i motywacji do wspólnej pracy.

MODEL 1, MODUŁ IV. Inicjatywa lokalna

➤ Faza testowa:

- W ramach projektu inicjatywy lokalne odbywały się w miesiącach maj-czerwiec, to czas, w którym młodzież ma dużo obowiązków szkolnych, które są pierwszoplanowe.
- Zbyt duża intensywność działań w zakresie przygotowania inicjatywy lokalnej w przypadku młodzieży, która równolegle realizuje obowiązek nauki obniżała jej poziom zaangażowania i motywacji. Działania projektowe nakładały się na siebie, np. kurs multimedialny odbywał się równolegle z przygotowaniem do inicjatywy.
- Młodzież z różnym poziomem zaangażowania niechętnie chciała podejmować działania na rzecz swojej społeczności., co związane było m.in. brakiem postrzegania siebie jako członka tej zbiorowości.
- Z raportu personelu wynika, że członkowie grupy mieli trudności z podziałem ról, wg posiadanych kompetencji, przy planowaniu działań związanych z inicjatywą lokalną.
- Młodzież miała trudności w napisaniu sprawozdań z realizacji inicjatywy, co jest spowodowane niskimi umiejętnościami w zakresie formułowania myśli i przełożenia ich na słowo pisane, niezrozumieniem pytań, na które trzeba było udzielić odpowiedzi. W wielu sprawozdaniach widoczna jest ingerencja personelu.

➤ Rekomenduje się

- Analizę harmonogramu działań w ramach Modułu IV. Zbyt duża intensywność zajęć i działań powoduje przesył w uczestniczeniu w proponowanych aktywnościach, niskie zaangażowanie, a co za tym idzie także niską frekwencję.
- Rozszerzenie zakresu zajęć przygotowujących młodzież do planowania i realizacji inicjatywy lokalnej o tematykę związaną ze społecznością lokalną, więzami lokalnymi, tożsamością z miejscem zamieszkania i możliwościami wpływu społeczności, w tym ich samych, na jakość życia w tym miejscu.
- W przygotowaniu inicjatywy powinien towarzyszyć młodzieży opiekun wspierający grupę, znający specyfikę i sytuację społeczności lokalnej, gdzie ma być wdrażana inicjatywa lokalna.
- Wprowadzenie dokumentu „Sprawozdanie z realizacji inicjatywy” przygotowywanego przez personel. W dokumencie powinny być zbierane informacje dotyczące np. aspektów psychologicznych i organizacyjnych procesu realizacji inicjatywy przez konkretną grupę, trudności, problemów w zakresie: wyboru inicjatywy, lidera, podziału ról w zespole, podejmowanych środków zaradczych, procesów zachodzących pomiędzy członkami grupy, ewentualnych rekomendacji dotyczących kolejnych inicjatyw.
- Wprowadzenie spotkania podsumowującego inicjatywę. Spotkanie może opierać się na dyskusji i refleksjach nt. tego co się udało zrealizować, a co nie, jakie były problemy i przeszkody, ale także co pomogło w ich rozwiązaniu. Przede wszystkim spotkanie to powinno być dla młodzieży jak najbardziej edukacyjne (podsumowanie z naciskiem na to co było dobrego i co się udało wykonać, jakie były efekty ich działań, wyciąganie wniosków).
- Uproszczenie dokumentu „Sprawozdanie z realizacji inicjatywy” do możliwości aktywizowanej młodzieży.

MODEL 2, MODUŁ I. Trening umiejętności społecznych (TUS)

➤ **Faza testowa:** trening umiejętności społecznych był prowadzony w miejscu znanym młodzieży w nim uczestniczącej. W Ostrołęce zajęcia prowadzono w godzinach popołudniowych, po zakończeniu w danym dniu działania klubu młodzieżowego, z którego rekrutowali się uczestnicy. W Warszawie warsztaty odbywały się do południa, przed rozpoczęciem codziennych zajęć w świetlicy. Dzięki tego typu rozwiązaniom nikt nie przeszkadzał w trakcie zajęć, a młodzież miała poczucie, że

Strona | 51

➤ **Rekomenduje się**

W opisie warunków realizacji zajęć w ramach TUS, jak i innych zajęć, należy zwrócić uwagę na zapewnienie młodzieży przyjaznego i znanego im miejsca warsztatów. Jeżeli grupa rekrutuje się z placówki, instytucji, organizacji pozarządowej realizującej Model zajęcia mogą być prowadzone w siedzibie tej placówki (o ile pozwalają na to warunki lokalowe) po godzinach jej funkcjonowania. Grupa powinna mieć zapewnione bezpieczne warunki pracy, tj. w atmosferze spokoju, bez przerywania zajęć przez osoby spoza grupy.

Jeżeli zajęcia miałyby, z różnych względów, odbywać się poza instytucją realizującą Modele wskazane byłoby korzystanie z stałego miejsca spotkań.

Jeżeli pozwalają na to warunki finansowe i organizacyjne można rozważyć możliwość zorganizowania zajęć wyjazdowych (wspomniano o tym w ogólnych rekomendacjach do Modeli).

➤ **Faza testowa:** liczebność grupy była zbyt mała, aby prowadzić niektóre ćwiczenia w ramach TUS, np. węzeł gordyjski, budowanie wieży, kwadraty, *golden gate*, fabryka życzeń. Przy małej grupie (np. 4 czy 3 osoby) nie zawsze jest możliwe wykonanie ćwiczeń, które wymagają interakcji, czy współpracy kilku osób.

➤ **Rekomenduje się**

W opisie Modelu, w tym warunków dotyczących jego realizacji, należy dookreślić optymalną wielkość grup (minimalną i maksymalną). Dodatkowo przy opisie poszczególnych warsztatów, ćwiczeń można wskazać czy jest

możliwa ich modyfikacja w zależności od liczebności grupy, bądź także wskazać alternatywne scenariusze dla mniejszej, bądź większej grupy uczestników.

➤ **Faza testowa:** zdarzały się niejasne instrukcje (np. ćwiczenie „Słuchanie poleceń”), które były trudne do zrozumienia przez uczestników, bądź zdarzały się problemy z prawidłowym wykonaniem ćwiczeń (np. problemy z obrazowaniem emocji i ich rozpoznawania).

Strona
| 52

➤ **Rekomenduje się**

- Analizę instrukcji i poleceń dotyczących zadań jakie mają realizować uczestnicy w ramach warsztatów, zwłaszcza w ramach TUS.
- Ze względu na specyfikę grupy wyjaśnienia do poleceń powinny być proste, czytelne, w miarę możliwości obrazowe i powiązane z przykładami z życia (nawet z życia młodzieży uczestniczącej w zajęciach).
- Elastyczne reagowanie na pojawiające się problemy, niezrozumienie przez młodzież poleceń itp. proponować alternatywne ćwiczenia, naprowadzać bądź szczegółowo wyjaśnić instrukcje.
- Zwrócenie większej uwagi na pracę z emocjami – nazywanie ich, wyrażanie i odczytywanie. Jedną z cech młodzieży z grup zaniedbanych, sprawiających trudności wychowawcze, żyjących na marginesie społeczeństwa jest ograniczona ekspresja emocjonalna bazująca na skrajnych uczuciach i emocjach.

MODEL 2, MODUŁ II. Trening umiejętności finansowych

➤ **Faza testowa:** warsztaty z zakresu umiejętności finansowych prowadzone były w wymiarze 15 godz. w ciągu dwóch dni szkoleniowych. Program szkoleniowy był napięty, młodzież miała problemy z utrzymaniem koncentracji.

➤ **Rekomenduje się**

Wskazanie w opisie Modelu 2 wymiaru godzinowego zajęć wraz ze scenariuszem modułu dot. umiejętności finansowych oraz jako wskazówkę informację o możliwości prowadzenia zajęć w krótszych blokach godzinowych.

➤ **Faza testowa:** zakres treningu umiejętności finansowych nie był w pełni dostosowany do potrzeb i stylu życia młodzieży, która np. korzysta już z konta bankowego, ma dostęp do bankowości elektronicznej, czy korzysta z krótkoterminowych pożyczek.

➤ **Rekomenduje się**

- Dostosowanie programu TUF do aktualnych trendów na rynku finansowym, w tym instrumentów finansowych, które są dostępne dla konsumentów (np. kredyty, lokaty). Warto także zwrócić uwagę na styl życia i środowisko młodzieży, która uczestniczy w warsztatach – jest to młodzież z rodzin ubogich, żyjąca ponad stan, niepotrafiąca lokować i obracać pieniędzmi, korzystająca z wysokooprocentowanych pożyczek krótkoterminowych. Niektóre ćwiczenia dotyczące planowania wydatków i obracania kwotami kilku czy kilkunastu tysięcy złotych mogą być dla młodzieży, która nierzadko marzy o posiadaniu takich kwot, frustrujące bądź trudne do wyobrażenia.
- Wprowadzenie w scenariuszu TUF tematyki odnoszącej się do różnorodnych instrumentów finansowych, przykładów i ćwiczeń, w tym w odniesieniu do planowania wydatków i pokazania konsekwencji wydawania pieniędzy w większych kwotach niż te, którymi się dysponuje, mechanizmów wpadania w pętlę zadłużenia, oprocentowania pożyczek, zwł. tzw. „chwilówek”.
- Omówienie zagadnień związanych z podejmowaniem zatrudnienia – zawieranie umów, składowe wynagrodzeń, zajęcia komornicze wynagrodzeń. Dodatkowo atrakcyjne dla młodzieży może być wprowadzenie do podejmowania własnej działalności gospodarczej.
- Elastyczne reagowanie przez osobę prowadzącą warsztaty w odniesieniu do poziomu wiedzy danej grupy. Elastyczne prowadzenie zajęć na pewno będzie łatwiejsze dla edukatorów finansowych posiadających przygotowanie i wiedzę nt. umiejętności finansowych niż przeszkolony do prowadzenia tych warsztatów personel placówki, instytucji czy organizacji.

➤ **Faza testowa:** w zakresie zajęć w ramach Modułu II wskazywano także zagadnienia dotyczące planowania inicjatywy lokalnej. Z opisu Modelu 2 nie wynika jednak czy młodzież ma realizować inicjatywy lokalne.

➤ **Rekomenduje się**

- Dodatkowo należy wziąć pod uwagę, że Model 2 jest ukierunkowany w większym stopniu na aktywizację zawodową uczestników w tym w ramach odbywania przez nich 3-tygodniowego stażu zawodowego. Planowanie i organizowanie inicjatywy lokalnej w ramach Modelu 2 może okazać się zbyt czasochłonne i niemożliwe do podjęcia przez uczestników, którzy mają także swoje inne zajęcia (rodzina, opieka nad dzieckiem, nauka, praca).

MODEL 2, MODUŁ III. Przygotowanie do job-shadowingu

➤ **Faza testowa:** zdarzało się, że zajęcia grupowe były krępujące dla uczestników, co mogło wiązać się z małą liczebnością grupy warsztatowej (4 osoby).

➤ **Rekomenduje się**

- W związku z tym, że zajęcia nie cieszyły się dużą popularnością, a młodzież dawała wyraz swojemu skrepowaniu pracując w małej grupie, warto przeanalizować zakres warsztatów i zmodyfikować je tak, by były bardziej atrakcyjne. W opisie modułu dotyczącego przygotowania do job-shadowingu można także przedstawić wskazówki dotyczące możliwych modyfikacji zajęć w zależności od liczebności grupy.
- Zajęcia grupowe w odniesieniu do wprowadzenia do job-shadowingu mogą być wstępem do spotkań indywidualnych przygotowujących do podjęcia stażu oraz ogólnie wprowadzeniem w tematykę dotyczącą zatrudnienia (rodzaje zawieranych umów, prawa pracownicze itp.).

➤ **Faza testowa:** zbyt mało uwagi poświęcono zagadnieniom związanym z zatrudnieniem (zawieranie umów, prawa pracownicze, obowiązki pracownika i pracodawcy, warunki pracy, rodzaje umów cywilno-prawnych).

➤ **Rekomenduje się**

- Rozszerzenie zakresu zajęć warsztatowych odnoszących się do zagadnień związanych z prawami pracowniczymi, rodzajem zawieranych umów, czy ogólnie z kwestiami wokół spraw formalnych związanych z zatrudnieniem.

- Szkolenie dotyczące aspektów zatrudniania, praw pracowniczych powinno być prowadzone przez osobę na co dzień zajmującą się doradztwem w tym zakresie (np. doradca zawodowy, przedstawiciel związku zawodowego, osoba z urzędu pracy, klubu pracy czy agencji zatrudnienia).

➤ **Faza testowa:** bardzo dobrze były przyjęte przez młodzież warsztaty dotyczące ich mocnych stron i zainteresowań, które mogłyby mieć przełożenie na wybór ścieżki kształcenia czy zawodu.

➤ **Rekomenduje się**

W związku z tym, że zarówno w ramach TUS, jak i w module poświęconym przygotowaniu do job-shadowingu występują elementy warsztatowe związane z poszukiwaniem mocnych stron i umiejętności, jakie mają uczestnicy, warto ponownie przeanalizować zakresów tych warsztatów. Warsztaty w tych modułach powinny się uzupełniać – np. zidentyfikowane przez uczestników w ramach TUS ich mocne strony mogą być wykorzystane w warsztatach w zakresie przygotowania do job-shadowingu przy poszukiwaniu zawodów, charakteru pracy, w jakim będą one szczególnie pożądane.

➤ **Faza testowa:** osoba prowadząca zajęcia warsztatowe w ramach przygotowania do job-shadowingu nie była znana grupie co wpływało na zachowania oporujące, brak zaufania i wycofywanie się młodzieży.

➤ **Rekomenduje się**

Wprowadzenie obecności co trenera – osoby znanej grupie młodzieży (więcej, patrz. pkt. 10 w rozdziale Rekomendacje ogólne)

➤ **Faza testowa:** w module dot. przygotowania do job-shadowingu prowadzono zajęcia grupowe, jak i doradztwo indywidualne dla uczestników. Osoby pracujące z młodzieżą w ramach tego Modułu zwróciły uwagę na potrzebę rozszerzenia obszaru doradztwa zawodowego o indywidualne spotkania. Jest to podyktowane dużym wpływem grupy na poszczególnych uczestników (wywieranie nacisków, próby pokazania się od jak najlepszej strony, przybieranie póz).

➤ **Rekomenduje się**

- Zwiększenie ilości godzin indywidualnego doradztwa, w tym doradztwa zawodowego. Podczas indywidualnego doradztwa mogą być przeprowadzone testy dotyczące predyspozycji zawodowych. Oprócz tego spotkanie indywidualne podkreśli wagę badania testowego i pozwoli na głębszy kontakt z uczestnikiem, który będzie mógł bez oporów wyrazić swoje emocje i nie obawiać się reakcji grupy.
- Dodatkowo należy położyć nacisk na aktywizację indywidualną w kierunku stałego podtrzymywania poziomu motywacji do realizacji postawionych celów, w tym zawodowych – kształtowanie i rozwijanie potrzeby realizacji postanowień.
- Wskazane jest, aby zajęcia indywidualne były prowadzone przez wykwalifikowanego doradcę zawodowego pracującego w zawodzie (posiadającego doświadczenie praktyczne). Rolą doradcy byłoby także konfrontowanie młodzieży z jej potencjalnie nierealnymi oczekiwaniami i wyobrażeniami dotyczącymi charakteru pracy jaką chcą wykonywać czy miejsca pracy.

➤ **Opis Modelu 2** w zakresie modułu dot. job-shadowingu zawiera fragment dotyczący zaplanowania inicjatywy lokalnej. Zagadnienie to nie wpisuje się wprost w moduł odnoszący się do aktywizowania zawodowego i przygotowywania młodzieży do podjęcia zatrudnienia.

W części Modelu 2 odnoszącej się do inicjatywy lokalnej odwołano się do zapisów Modelu 1 dotyczących inicjatywy lokalnej.

Z opisu Modelu 2 nie wynika, aby młodzież miała realizować inicjatywy lokalne. W samym tekście Modelu wskazano planowanie inicjatywy lokalnej, nie ma w nim mowy o jej realizowaniu.

➤ **Rekomenduje się**

- Rozszerzenie opisu Modelu 2 w części dotyczącej job-shadowingu o wyjaśnienie, uzasadnienie wprowadzenia zagadnień z zakresu planowania inicjatywy lokalnej i jej powiązania z zakresem tematycznym tego modułu.
- W związku z tym, że po zakończeniu projektu „PwP Nowe Kompetencje” obydwie Modele mają stanowić oddzielne dokumenty, które mogą być wykorzystywane niezależnie od siebie, należałoby uzupełnić Model 2 o fragment dotyczący inicjatywy lokalnej z Modelu 1, do którego odwołano się w tekście Modelu 2.
- W związku z tym, że przygotowanie inicjatywy lokalnej nie stanowi clue Modelu 2 (jest nim job-shadowing) należałoby rozważyć możliwość rezygnacji z planowania i organizacji inicjatywy lokalnej. Przemawia za tym także zbytne obciążenie uczestników w fazie testowania zarówno samą inicjatywą lokalną, jak i trzytygodniowym stażem.

MODEL 2, MODUŁ IV. Job-shadowing

➤ **Faza testowa:** nie wszyscy uczestnicy rozumieli ideę job-shadowingu – bezpłatnego stażu w miejscu pracy i wprowadzeniem w realia konkretnego zawodu przez osobę pracującą na danym stanowisku.

➤ **Rekomenduje się**

- Zwrócić większą uwagę na omówienie idei i charakteru job-shadowingu. Jeżeli oferowane są bezpłatne staże uczestnicy powinni w pełni to akceptować. Jednocześnie należy zwrócić uwagę w opisie modułu, że atrakcyjność stażu powinna być budowana w oparciu o zainteresowania danej osoby, jej predyspozycji, jak i miejsce stażu. Bezpłatny staż powinien być na tyle atrakcyjny, by kwestia wynagrodzenia za niego nie była pierwszorzędna.
- W opisie modułu dotyczącego job-shadowingu można jako dodatkowe wskazówki przedstawić informacje dotyczące możliwości finansowania stażu, np. w ramach realizacji projektów gdzie zaplanowano wdrażanie Modeli, czy finansowanie go przez Urząd Pracy. Założenie finansowania staży – pobierania przez

uczestników stypendiów/wynagrodzeń stażowych wymaga jednak ich przygotowania i zorganizowania (dodatkowego zaangażowania w ramach wdrażania Modelu).

➤ **Faza testowa:** w trakcie realizacji stażu część uczestników zajęć realizowanych w Ostrołęce (Raport z fazy testowej p. P. Majka) równoległe podjęła zatrudnienie, bądź już wcześniej pracowała, co wpływało na to, że nie była w stanie należycie realizować staży. Strona | 58

➤ **Rekomenduje się**

W opisie Modelu 2 przedstawić założenia dotyczące aktywizacji zawodowej i podejmowania staży przez osoby bez doświadczenia zawodowego, bezrobotne, poszukujące pracy bądź chcące zmienić pracę, zawód, przebranżowić się. Staże powinny być de facto formułą „testowego” przyglądania się pracy, którą są zainteresowani uczestnicy.

➤ **Faza testowa:** realizator projektu z Ostrołęki (ARR) miał wcześniej przygotowane miejsca stażu, które proponował uczestnikom. Nie wszystkie miejsca praktyk zawodowych były dopasowane do zainteresowań i predyspozycji młodzieży uczestniczącej w działaniach w ramach Modelu 2.

➤ **Rekomenduje się**

Podkreślenie w opisie job-shadowingu wymogów odnoszących się do doboru miejsca odbywania stażu. Miejsca te powinny być ustalane indywidualnie „pod uczestnika” – oznacza to, że powinny być typowane po przeprowadzeniu pierwszych testów i zajęć dotyczących przygotowania do odbycia stażu w ramach realizacji Modelu 2.

➤ **Dokumentacja w zakresie TUS/TUF**

Rekomenduje się pozostawienie obowiązującej dokumentacji. Dzięki szczegółowej dokumentacji personelu można przygotować wnioski (rekomendacje) dotyczące dalszego realizowania szkoleń, jak i ich efektów.

- Rekomenduje się wprowadzenie dodatkowego dokumentu dla personelu „Sprawozdanie z realizacji inicjatywy”. W dokumencie tym powinny być zbierane informacje m. in. dotyczące aspektów psychologicznych i organizacyjnych procesu realizacji inicjatywy, trudności, problemy w zakresie: wyboru

PwP Nowe Kompetencje

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

inicjatywy, lidera, podziału ról w zespole, podejmowanych środków zaradczych, procesów zachodzących pomiędzy członkami grupy, rekomendacji do realizacji kolejnych inicjatyw.

OBSZAR 5 - FINANSOWANIE MODELI

Opisując Modele warto rozszerzyć ich zakres o informacje dotyczące potencjalnych źródeł finansowania oraz wykorzystania możliwości pozyskania nieodpłatnie różnorodnych zasobów pomocnych w realizacji zajęć, warsztatów czy planowanych inicjatyw lokalnych.

Strona
| 60

W zależności od rodzaju placówek/institucji, które miałyby pracować z młodzieżą na bazie zaproponowanego Modelu 1, jak i Modelu 2 należy wziąć pod uwagę rozwiązania prawne i praktykę pracy tych instytucji.

- Każda z placówek/institucji, które potencjalnie mogłyby prowadzić pracę opartą na Modelach jest osadzona lokalnie, w społeczności. Niezależnie od tego czy są to instytucje publiczne (placówki prowadzone przez samorząd lokalny, który jest ich organem założycielskim) czy niepubliczne (placówki prowadzone przez organizacje pozarządowe bądź organizacje, które kierują swoje działania do młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym i realizują projekty jej dedykowane) – mogą tworzyć i brać udział w partnerstwach lokalnych. Partnerstwa skupiają lokalne instytucje, organizacje, firmy (partnerstwo trójsektorowe), które są zainteresowane współdziałaniem na rzecz poprawy jakości życia w społeczności lokalnej, bądź rozwiązaniem konkretnego problemu na danym terenie (np. przestępczość młodych ludzi). Partnerzy wspólnie działają na rzecz rozwiązywania problemów społecznych, wymieniają się wiedzą, doświadczeniem, zasobami (np. użyczają lokal na spotkanie), ale także wspólnie planują i podejmują konkretne działania. Warto także pamiętać o możliwości zawiązywania partnerstw projektowych, by wspólnie realizować działania w ramach projektu (pozyskanych środków na jego realizację).
- Instytucje publiczne, jak i organizacje pozarządowe powinny brać pod uwagę możliwość nieodpłatnego korzystania z zasobów gminy, czy powiatu – np. sale na spotkania, sprzęt, promocja działań. Zakres i zasady

współpracy pozafinansowej pomiędzy samorządem a organizacjami pozarządowymi są każdorazowo określone w programie współpracy wskazanym w art. 5a ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie¹⁴.

- Działalność organizacji pozarządowych realizujących działania na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, w tym wdrażających Modele Animacji Lokalnej, może być dofinansowana w ramach zlecenia przez administrację publiczną (np. samorząd lokalny) zadań publicznych. Zakres Modeli wpisuje się w działania z obszaru pomocy społecznej oraz aktywizacji zawodowej, jak i pobudzania aktywności lokalnej. Zlecenie zadań publicznych odbywa się w trybie otwartego konkursu ofert, co reguluje szczegółowo rozdział 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie dotyczący prowadzenia działalności pożytku publicznego na podstawie zlecenia zadań publicznych.

- Dodatkowo organizacje pozarządowe mogą korzystać z dedykowanych im funduszy prywatnych bądź publicznych – jak np. konkursy ogłaszane przez fundacje korporacyjne, programy rządowe dotyczące wspierania aktywności obywatelskiej (np. Program Fundusz Inicjatyw Obywatelskich), bądź fundusze celowe dedykowane szczególnym grupom osób wykluczonych społecznie (np. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych).

- Działania realizowane w ramach Modeli (w oparciu o organizacje, jak i placówki publiczne) mogą być także nieodpłatnie wspierane przez wolontariuszy, w tym w ramach wolontariatu pracowniczego¹⁵. Regulacje prawne dotyczące wolontariatu znajdują się w zapisach Rozdziału III ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

- Finansowanie inicjatyw lokalnych zaplanowanych do realizacji w ramach Modelu 1 może opierać się o:

¹⁴ <http://www.pozytek.gov.pl/Ustawa,o,dzialalnosci,pozytku,publicznego,i,o,wolontariacie,405.html>

¹⁵ więcej: <http://poradnik.ngo.pl/x/468296>; <http://www.pozytek.gov.pl/Wolontariat,pracowniczy,391.html>

PwP Nowe Kompetencje

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

- instrument wskazany w Rozdziale 2a ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie - inicjatywę lokalną. Zakres i zasady realizacji i dofinansowania inicjatywy lokalnej jako realizacji zadania publicznego przez mieszkańców bądź organizację pozarządową szczegółowo wskazano w ustawie,
- tzw. mały grant – czyli realizację zadania publicznego przez organizację pozarządową z pominięciem otwartego konkursu ofert. Zasady przyznawania i realizacji tego typu działań wskazano w art. 19a ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Strona
| 62