

Tę stronę pozostawiono celowo niezadrukowaną.

Podręcznik dla NGO

SUWAK



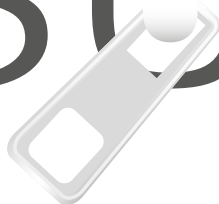
Innowacyjna metoda kontraktowania
usług społecznych na rzecz dzieci



Tę stronę pozostawiono celowo niezadrukowaną.

Podręcznik dla NGO

SUWAK



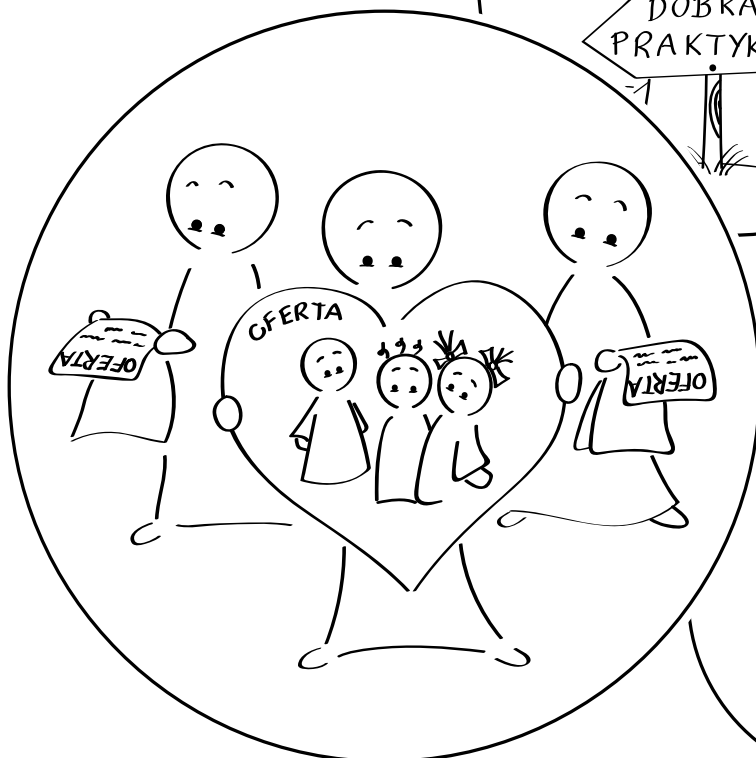
Innowacyjna metoda kontraktowania
usług społecznych na rzecz dzieci

Zespół redakcyjny

Elżbieta Dallemura

Piotr Nowaczewski

Roman Szmyd



Zespół redakcyjny:

Elżbieta Dallemura
Piotr Nowaczewski
Roman Szmyd

Rysunki:

Agnieszka Myszewska–Dekert

Opracowanie graficzne i skład:

Aleksander Juszyński

Nakład: 400 egz.

Publikacja bezpłatna

Publikację wydano w ramach projektu
"SUWAK - innowacyjna metoda kontraktowania usług społecznych na rzecz dzieci"
realizowanego przez:



STOWARZYSZENIE RPP
INTEGRACJA



Gmina Zaleszany



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

"...Autorzy proponują, prawdopodobnie po raz pierwszy w literaturze przedmiotu, doprecyzowanie pojęć dotyczących sposobów wsparcia dziennego dzieci oraz próbują określić standardy pracy poszczególnych rodzajów placówek."

Andrzej Kołodziejczyk
prezes Stowarzyszenia „Spójrz Inaczej”

"Autorzy tekstów wyrażają nadzieję że wdrożenie rozwiązań, które opracowali, do praktyki na terenie województwa stanie się inspiracją do tworzenia i prowadzenia wzorcowych placówek wsparcia dziennego na różnych poziomach. W ten sposób można się przyczynić do tego, by system pomocy dzieciom stał się bardziej profesjonalny, skuteczny i rozwijał się w zależności od prawdziwych potrzeb. Autor recenzji podziela tę nadzieję, ponieważ przedstawione przez autorów projekty należy uznać za wartościowe i zasługujące na wdrażanie."

prof. SWPS dr hab. Jerzy Mellibruda
kierownik Katedry
Psychologii Uzależnień, Przemocy i Sytuacji Kryzysowych SWPS
dyrektor Instytutu Psychologii Zdrowia PTP

"W mojej opinii uniwersalny charakter niektórych tez i wniosków pozwala ten podręcznik potraktować nie tylko jako godny do rozpowszechnienia w województwie podkarpackim, ale również w całym kraju. Pomimo faktu, że projekt ten został sfinansowany w ramach partnerstwa silnie skoncentrowanego w województwie podkarpackim to jednak warto byłoby rozpowszechnić go w całym kraju."

Michał Olszewski
wiceprezydent m. st. Warszawy

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie 9

Część 1. Standardy funkcjonowania placówek wsparcia dziennego według SUWAKA 21

- 1.1. Kadra i zespół w placówce 24
- 1.2. Rekrutacja uczestników 35
- 1.3. Diagnoza dziecka i jego środowiska wychowawczego: rodzinnego, szkolnego i rówieśniczego 38
- 1.4. Program zajęć z dziećmi i młodzieżą – formy i metody pracy 43
- 1.5. Współpraca z rodziną 58
- 1.6. Współpraca z instytucjami – podejście interdyscyplinarne 64
- 1.7. Ewaluacja wewnętrzna (autoewaluacja) 67

Część 2. Model współpracy NGO z JST w oparciu o SUWAK 75

- 2.1. Diagnozowanie potrzeb i zasobów środowiska lokalnego w zakresie wsparcia dzieci i młodzieży poprzez PWD 77
- 2.2. Kontraktowanie 78
- 2.3. Animator gminny i platforma współpracy 85
- 2.4. Ewaluacja zewnętrzna 87
- 2.5. Aspekty formalno-prawne dotyczące PWD 90

Część 3. Dobre praktyki 95

- 3.1. Społeczność edukacyjna jako metoda pracy z dziećmi i młodzieżą 96
- 3.2. Wakacyjny obóz Lider Dialogu – Pokonać Tremę 101
- 3.3. Klub Młodzieżowej Aktywności 103
- 3.4. Indywidualna asysta rodzinna jako metoda intensywnej pracy z rodziną marginalizowaną 106
- 3.5. Profilaktyczno-wychowawczy program o charakterze działań streetworkerskich 109

Podsumowanie 112

Bibliografia 113

Spis załączników znajdujących się na płycie CD

Materiały dodatkowe:

- Załącznik Nr 1 – Fenomen zmiany pomiędzy tak a nie
- Załącznik Nr 2 – Obszary diagnozy
- Załącznik Nr 3 – Model pomocy realizowany w świetlicy
- Załącznik Nr 4 – Metoda projektu
- Załącznik Nr 5 – Psychodrama
- Załącznik Nr 6 – Genogram
- Załącznik Nr 7 – Społeczność korekcyjna
- Załącznik Nr 8 – Program szkolenia dla kadry PWD
- Załącznik Nr 9 – Program szkolenia dla animatorów i decydentów
- Załącznik Nr 10 – Szkolenie dla kadry w PWD specjalistycznej

Wzory dokumentów:

- Załącznik Nr 11 – Karta informacyjna dziecka – wzór
- Załącznik Nr 12 – Karta wychowanka na przykładzie placówki socjoterapeutycznej – wzór
- Załącznik Nr 13 – Karta pracy z rodziną – wzór

Załącznik Nr 14 – Indywidualny program terapeutyczny – wzór
Załącznik Nr 15 – Plan pracy – wzór
Załącznik Nr 16 – Oświadczenie dla rodziców, opiekunów – wzór
Załącznik Nr 17 – Zgoda na udział dziecka – wzór
Załącznik Nr 18 – Zespół ds. oceny sytuacji dziecka – wzór
Załącznik Nr 19 – Regulamin Świetlicy – przykład
Załącznik Nr 20 – Współpraca z Wolontariuszem – wzór
Załącznik Nr 21 – Ewaluacja programowa – wzór
Załącznik Nr 22 – Ewaluacja końcowa – wzór

Tę stronę pozostawiono celowo niezadrukowaną.

WPROWADZENIE



Tę stronę pozostawiono celowo niezadrukowaną.

SŁOWO WSTĘPNE

Rozpoczynając pracę nad standardami kontraktowania usług społecznych na rzecz dzieci oraz standardami funkcjonowania placówek wsparcia dziennego, pojawiło się wiele pomysłów i rozwiązań. Niewątpliwie jednak szczególnie podkreślone zostały wnioski co do praktycznego sposobu wykorzystania stworzonych standardów, tak by wypracowane modele rozwiązania dotyczące wymienionych placówek znalazły swoje skuteczne zastosowanie w rzeczywistości. Jest to główna intencja jaka towarzyszyła pracy nad podręcznikiem.

Podręcznik prowadzi nas po wypracowanych standardach funkcjonowania placówek wsparcia dziennego w projekcie partnerskim pn. SUWAK – innowacyjna metoda kontraktowania usług społecznych na rzecz dzieci. Realizatorem projektu są: Stowarzyszenie Ruch Pomocy Psychologicznej „INTEGRACJA” będące Liderem wraz z Partnerami: Rzeszowską Agencją Rozwoju Regionalnego oraz Gminą Zaleszany.

Głównym celem wspomnianego projektu jest wsparcie Jednostek Samorządu Terytorialnego i Organizacji Pozarządowych z województwa podkarpackiego w zakresie innowacyjnych, brakujących lub zbyt mało używanych narzędzi, które pomogą efektywnie przeorganizować system istniejących lub nowo tworzonych placówek dla dzieci i młodzieży.

Główną ośią rozważań nad standardami, która w znacznym stopniu wyznaczyła kierunki naszej pracy stały się zapisy zawarte w *Ustawie o wsparciu rodziny i systemie pieczy zastępczej* z dnia 9 czerwca 2011 r. Ustawa bowiem wskazuje formy prowadzenia placówek, natomiast nie wyjaśnia dokładnie co każda z form oznacza. Utrudnia to realizację zadań własnych samorządom gmin i powiatów w prowadzonych przez nich placówkach. Utrudnia też planowanie działań podmiotom niepublicznym, najczęściej organizacjom pozarządowym prowadzącym placówki. Panuje w tej kwestii duży chaos. Pojawiły się zatem wyzwania, które często wymagają zastosowania całkowicie nowych rozwiązań, bądź znacznego przekonstruowania dotychczas stosowanych. Takim wyzwaniem jest niewątpliwie prowadzenie placówki wsparcia dziennego przez organizacje pozarządowe według zmian, które wprowadziła ustawa. Często wyzwaniem dla organizacji jest także nawiązanie skutecznej współpracy, a następnie wypracowanie trwałego modelu współdziałania z samorządem terytorialnym. SUWAK jest alternatywą, która stawia sobie za cel uporządkowanie tego stanu rzeczy, m.in. poprzez jasno i precyzyjnie określone ramy funkcjonowania placówek oraz ich standaryzację. Standard jest pojęciem wieloznacznym i oznacza typ, model, wzorzec. Standard oznacza również pewne odniesienia i porównania – stąd wiele odniesień do tzw. dobrych praktyk pojawia się także w podręczniku. Standard to również zestaw norm i procedur, które na danym poziomie rozwoju placówki są niezbędne do prawidłowego jej funkcjonowania oraz realizacji danego zadania czy usługi.

Podręcznik dla NGO został stworzony z myślą o tych organizacjach pozarządowych, które od wielu lat prowadzą placówki wsparcia dziennego i w chwili obecnej stoją przed wyzwaniem dostosowania warunków do wymogów prawnych. Będzie doskonałą lekturą również dla organizacji, które chcą dokonać swoistej autoewaluacji podejmowanych działań w swoich placówkach i sprawdzić skalę ich standaryzacji. Podręcznik znajdzie także zastosowanie wśród tych organizacji, które dopiero rozważają powołanie do życia placówki wsparcia dziennego i potrzebują wskazówek w jaki sposób to uczynić.

Podręcznik zawiera próbę określenia standardów w zakresie: zasad rekrutacji, metod diagnozy uczestników, organizacji pracy placówki, kompetencji kadry czy narzędzi ewaluacji wewnętrznej. Uzupełnieniem wiedzy dotyczącej diagnozy środowiska lokalnego, kilkuletnich programów współpracy samorządu i organizacji pozarządowych, procedur kontraktowania usług społecznych przez samorządy, narzędzi ewaluacji zewnętrznej jest Podręcznik dla JST. Oba podręczniki stanowią nieodłączną całość.

Pomocnym w ich przemierzaniu będą niewątpliwie liczne drogowskazy w postaci wzorów, odpowiedzi czy sugestii, uwzględniających nie tylko aspekty prawne, ale głównie doświadczenia wynikające ze znanej nam rzeczywistości czy dobrej praktyki.

Tworząc praktyczne rozwiązania i narzędzia dla placówek prowadzonych przez organizacje pozarządowe, mieliśmy świadomość, że aspekty prawne to warunek konieczny aczkolwiek nie najważniejszy w obliczu idei jaka najczęściej towarzyszy ludziom zakładającym czy prowadzącym placówki wsparcia dziennego. Stąd też SUWAK łączy oba aspekty w wyważonej proporcji. Bogaty ale często niedoprecyzowany lub hasłowy katalog programów i ofert placówek wsparcia dziennego, daje nam również pole do innowacji i niekonwencjonalnych rozwiązań – różnorodnych wynikających ze specyfiki danej placówki ale także społeczności lokalnej.

Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja będąca próbą zebrania z otwartego, bardzo złożonego katalogu dostępnej wiedzy oraz doświadczeń – i stworzenia standardów funkcjonowania placówek wsparcia dziennego będzie doskonałą inspiracją do ich twórczego wykorzystania w tworzeniu nowych placówek lub zaadaptowania w już istniejących.

CO WARTO WIEDZIEĆ O PODRĘCZNIKU – WSKAZÓWKI DLA CZYTELNIKA

Jak powstawał?

Podręcznik jest efektem kilkumiesięcznej pracy liczego grona ekspertów wewnętrznych z całej Polski – przedstawicieli różnorodnych środowisk, praktyków w dziedzinach związanych z funkcjonowaniem placówek wsparcia dziennego i kontraktowaniem usług społecznych na rzecz dzieci. Podstawowy materiał do prac nad standardami i podręcznikami dla NGO i JST powstał podczas spotkań ekspertów wewnętrznych w ramach grup roboczych. Zespoły eksperckie powołane w ramach realizacji projektu korzystały także z Raportu „Pogłębiona diagnoza problemu” oraz opinii wydanych przez ekspertów zewnętrznych. Przedstawione standardy były również konsultowane podczas spotkań z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych z terenu województwa podkarpackiego. Dobór osób, które nadały ostateczny kształt podręcznikom opierał się na różnorodności zarówno doświadczeń osobistych jak i punktów widzenia, a także zróżnicowanych doświadczeń zawodowych.

Podręcznik dla NGO podejmuje próbę zaprezentowania konkretnych sposobów prowadzenia działań w placówkach wsparcia dziennego w oparciu o standardy SUWAKA w sposób pełny, a jednocześnie jasny i zrozumiały. Podręcznik nie pretenduje do miana publikacji proponującej uniwersalne rozwiązania wychowawcze możliwe do zrealizowania w każdym kontekście i w każdej placówce. Nie jest także publikacją, która podaje na tacy

tylko gotowe rozwiązania, które w naszym poczuciu są drogą na skróty. Jest to materiał, który może być bodźcem do poszukiwania nowych rozwiązań, do wprowadzania zmian, a tym samym rozwoju zarówno w obszarze ludzkim jak i organizacyjnym.

Do kogo jest skierowany?

Publikacja dedykowana jest dwóm stronom – organizacjom pozarządowym i jednostkom samorządu terytorialnego. Pojęcie organizacji pozarządowych zawiera podmioty wymienione w art. 3. Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

W odniesieniu do organizacji pozarządowych, w tekście podręcznika stosuje się zamiennie takie pojęcia jak: organizacje i NGO. Samorząd terytorialny rozumiany jest tu jako organ uchwałodawczy, wykonawczy oraz podległe mu jednostki – w tekście określane w skrócie jako: samorząd lub JST. Podręcznik dla NGO to publikacja, która szczególnie dotyczy działalności organizacji pozarządowych prowadzących lub zamierzających prowadzić placówki wsparcia dziennego (w skrócie określane jako PWD). Stąd podręcznik ma za zadanie zaproponować wszystkim osobom, dla których ważna jest sytuacja dzieci i młodzieży w placówkach wsparcia dziennego (pracownikom organizacji pozarządowych, wychowawcom, kierownikom PWD, pedagogom, nauczycielom itp.), metodologiczny warsztat pracy, niezbędny do planowania działań zarówno wychowawczych jak i organizacyjnych w placówce.

Wszystkie wskazówki oraz przykłady zawarte w podręczniku mają służyć jako pomoc w pracy. Rozpoczynając pracę w placówce wsparcia dziennego, czy to na stanowisku wychowawcy, kierownika, specjalisty, wolontariusza itd. często szukamy odpowiedzi, wskazówek, pragniemy się rozwijać. Nierzadko natrafiamy na metodologiczny bałagan w tej dziedzinie, korzystamy z informacji z Internetu, które okazują się nieskuteczne. SUWAK pomoże uporządkować wiedzę na temat PWD, ukierunkować własny rozwój zawodowy, skutecznie planować pracę w placówce.

Podręcznik stworzyliśmy mając na uwadze zarówno interesy tych wszystkich osób, które działają w małych miejscowościach. Adresatami są również organizacje i instytucje oraz wszystkie osoby z dużych lub średnich, miejskich aglomeracji.

Co zawiera?

Podręcznik podzielony jest na trzy części. Część pierwsza stanowi jego meritum, esencję. W tej części zawarty jest bowiem opis standardów na poszczególnych poziomach SUWAKA w głównych zakresach funkcjonowania PWD. Zaczynamy od kadry i zespołu, pochylamy się nad zasadami rekrutacji uczestników, a następnie sposobów ich diagnozowania. Omawiamy formy i metody pracy z dziećmi i młodzieżą oraz współpracę z rodzicami. W kolejnym rozdziale przechodzimy do tematu współpracy z instytucjami i kończymy tę część podręcznika opisując czym jest ewaluacja wewnętrzna w PWD.

Część druga dotyczy modelu współpracy JST z NGO. Jest to tzw. pigułka treści zawartych w Podręczniku dla JST. Zawarte w tej części informacje dotyczące kontraktowania, diagnozy środowiska lokalnego, ewaluacji zewnętrznej czy aspektów formalno-prawnych

zostały zebrane w celu uzupełnienia wiedzy dotyczącej funkcjonowania PWD i współpracy z JST.

Część trzecia to zebrane w toku pracy nad podręcznikiem szczególnie polecane przez nas rozwiązania w formie tzw. dobrych praktyk. Stanowią one doskonały przykład i drogowskaz do pełnego wykorzystania proponowanych standardów.

Jak z niego korzystać?

Podręcznik składa się z dwóch powiązanych ze sobą elementów – książki i płyty CD, na której znajdują się akty prawne, dodatkowe informacje oraz przykładowe wzory dokumentów do wykorzystania. Zawartość płyty znajduje się również na stronie projektu – www.suwak.org oraz na stronie Lidera projektu – www.stowarzyszenie-integracja.org.

W podręczniku zastosowano kilka ikon, które służą pomocą naszemu czytelnikowi. Z jednej strony podkreślają szczególnie istotne kwestie związane z poruszaną tematyką, a z drugiej strony wskazują nam na co zwracać szczególną uwagę albo gdzie szukać danych informacji.



Więcej na ten temat
znajdziesz na
załączonej
płyty CD



Uwaga!
– szczególnie
ważne



Więcej informacji na
ten temat
w rozdziale



Słowniczek
– wyjaśnienie pojęć
i terminów



Dobre praktyki
– polecane
rozwiązanie



Odwołanie
do diagnozy
realizowanej
w projekcie

O autorach

Nad wszystkimi aspektami poruszonymi w podręczniku pracowało wiele osób. Nie byłoby tego podręcznika, gdyby nie wkład, wielogodzinne zjazdy, dyskusje, ekspertyzy osób posiadających cenne doświadczenia i przemyślenia na temat pracy z dziećmi i młodzieżą, w tym z rodzin zagrożonych wykluczeniem, wieloproblemowych, na temat współpracy samorządu lokalnego z organizacjami pozarządowymi.

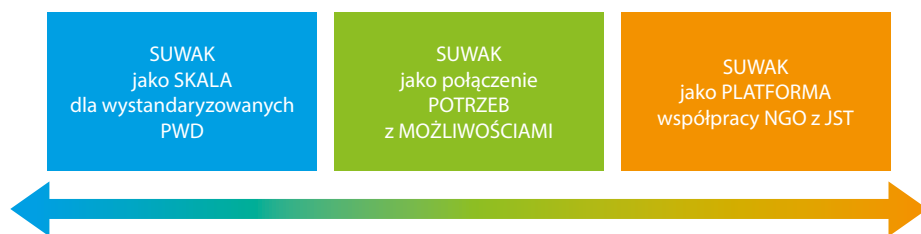
Chcemy im w tym miejscu serdecznie podziękować. Byli to w porządku alfabetycznym: Elżbieta Dallemura – Białystok, Danuta Daszkiewicz – Sępólno Krajeńskie, Maria Dekert – Stalowa Wola, Anna Gierałtowska – Warszawa, Aleksandra Karasowska – Sopot, Zdzisław Kuśnierz – Rzeszów, Beata Lewicka – Nisko, Joanna Lisota – Legionów, Anna Litwora – Kraków, Piotr Nowaczewski – Stalowa Wola, Damian Maziarz – Stalowa Wola, Ewa Rejman – Leżajsk, Agnieszka Rodziewicz – Stalowa Wola, Marek Rodziewicz – Stalowa Wola, Edyta Piel – Stalowa Wola, Alicja Pruc – Kraków, Paweł Rogowski – Stalowa Wola, Tomasz Szczepański – Warszawa, Barbara Szmyd – Nisko, Roman Szmyd – Nisko, Alina Szulirz – Ruda Śląska, Bogumiła Stec Świdorska – Iwierzycy, Elżbieta Tomczak – Wolina, Tomasz Świtek – Inowrocław.

SUWAK JAKO INNOWACYJNA METODA KONTRAKTOWANIA USŁUG SPOŁECZNYCH NA RZECZ DZIECI

Wspomniana Ustawa o wsparciu rodziny i pieczy zastępczej wymienia cztery formy placówek wsparcia dziennego: opiekuńczą, specjalistyczną, pracę podwórkową i formę mieszaną. Nie odpowiada oczywiście na pytanie po czym poznać, jaką jest się placówką, a co za tym idzie jakie standardy obowiązują w danej formie PWD w zakresie m.in.: kompetencji kadry, wymagań w stosunku do programu zajęć czy współpracy z rodzicami. Może natomiast sugerować, że jedne placówki są lepsze od innych np. świetlica środowiskowa jest lepsza od kółka zainteresowań, świetlica socjoterapeutyczna jest lepsza od świetlicy środowiskowej, a najważniejsza jest forma mieszana: praca uliczna połączona z jedną z niższych form. Istotą SUWAKA jest uznanie, że wymienione formy są po prostu inne, a co więcej, że kółka zainteresowań, świetlice środowiskowe i socjoterapeutyczne, formy mieszane oraz praca podwórkowa mogą wzajemnie różnić się pomiędzy sobą w danej kategorii w sąsiadujących gminach w zależności od posiadanych zasobów i potrzeb.

Projekt SUWAK proponuje innowacyjny sposób rozumienia placówek w formach wymienionych przez ustawę na skali, która po pierwsze umożliwi JST rozeznanie czy można daną usługę od NGO zakontraktować, ponieważ spełnia wymagania odpowiedniej formy. Po drugie pozwoli organizacjom pozarządowym zaplanować pracę PWD tak, aby spełnić oczekiwania wynikające z diagnozy sytuacji dzieci w gminie, z zadań strategii i programów społecznych gminy, z możliwości itp. **Główną ideą SUWAKA jest zatem umożliwienie placówkom dokonania diagnozy formy PWD jaką prowadzą za pomocą określonych poziomów i standardów, a tym samym dokonywania zmiany formy bez konieczności rozwiązania świetlicy oraz bez tworzenia merytorycznie fikcyjnych świetlic, zachowujących szyldy nie znajdujące pokrycia w realnej pracy z dziećmi.**

W zamyśle twórców projektu jego tytuł „SUWAK” miał wyeksponować możliwość określania poziomów i zmian funkcjonowania PWD w sposób systemowy. Samo pojęcie SUWAKA wypełnionego w projekcie innowacyjnymi propozycjami dotyczy trzech obszarów:



SUWAK JAKO SKALA DLA WYSTANDARYZOWANYCH PLACÓWEK WSPARCIA DZIENNEGO

Podział placówek wsparcia dziennego w oparciu o SUWAK, wyróżnia 4 poziomy funkcjonowania PWD. Na pierwszym poziomie mamy wszelkiego rodzaju placówki opiekuńcze, które zaspokajają podstawowe potrzeby dziecka, a mianowicie zapewnienie opieki

i wsparcie procesu wychowania, pomoc w nauce oraz organizację czasu wolnego w oparciu o różnego rodzaju zajęcia rozwijające zainteresowania dzieci i młodzieży. Przykładem placówki wsparcia dziennego na Poziomie A jest m.in.: koło zainteresowań lub świetlica środowiskowa. Poziom B to placówka wsparcia dziennego o charakterze specjalistycznym, która to placówka zapewnia dziecku wsparcie specjalistyczne w formie np. zajęć socjoterapeutycznych, korekcyjnych, terapeutycznych, kompensacyjnych czy logopedycznych. Placówka specjalistyczna realizuje również indywidualne programy oparte na terapii pedagogicznej, psychologicznej i socjoterapeutycznej. Najczęściej spotykanym przykładem placówki specjalistycznej jest świetlica socjoterapeutyczna i to ona głównie posłuży nam jako przykład. Przedostatnim poziomem C jest placówka wsparcia dziennego prowadzona w formie pracy podwórkowej, inaczej ulicznej, która realizuje przede wszystkim działania animacyjne i socjoterapeutyczne skierowane do dzieci ulicy. Ostatni poziom D to placówka wsparcia dziennego o charakterze mieszanym, np. świetlica socjoterapeutyczna, która dodatkowo realizuje także działania o charakterze podwórkowym, ulicznym.

Niezmienne istotne w przypadku sklasyfikowania placówek wsparcia dziennego w oparciu o SUWAK jest jego uzupełnianie się oraz możliwość zmiany poziomu, w momencie zachodzących zmian w placówce. Co to oznacza? Uzupełnianie się to nic innego jak określenie celów funkcjonowania placówki na Poziomie A (podstawowym), a następnie dodawaniu kolejnych na dalszych poziomach w zależności od złożoności placówki.

Przykład:

Kółko zainteresowań ma przede wszystkim zapewnić dziecku opiekę i rozwijać zainteresowania. Świetlica Środowiskowa realizuje dokładnie te same cele, a oprócz tego wyrównuje deficyty dziecka czy zapewnia dożywianie. Idąc dalej Świetlica Socjoterapeutyczna oprócz opieki, rozwoju zainteresowań, wyrównywaniu deficytów i dożywiania zapewnia pomoc specjalistyczną: grupową oraz indywidualną. Propozycja takiej hierarchizacji placówek pozwala nam w jasny i klarowny sposób wskazać jakiego rodzaju placówką jesteśmy lub chcielibyśmy być. W każdym momencie możemy wprowadzić zmiany i zmienić poziom.

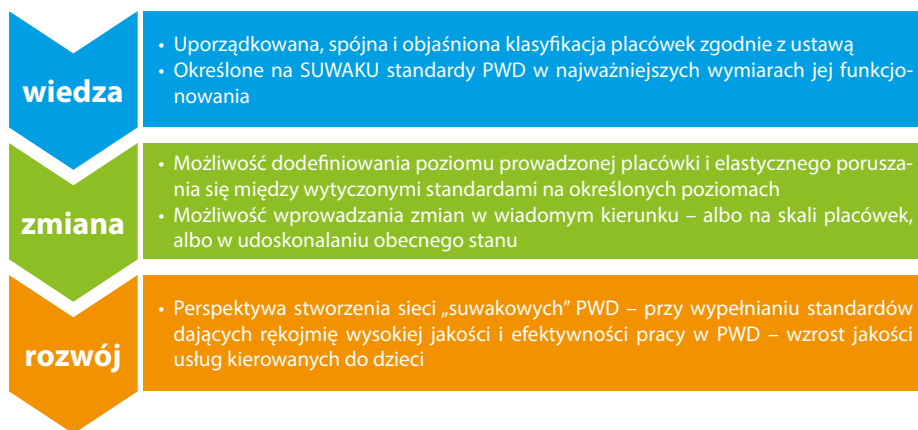
Poniżej znajduje się rozróżnienie poszczególnych placówek wsparcia dziennego w oparciu o wybrane rodzaje placówek i ogólne określenie celów ich działalności w systemie nakładającym się.

Poziom SUWAKA	Przykład placówki wsparcia dziennego	Cel działalności PWD
Poziom A	A1 Kółko zainteresowań	1) Zapewnienie opieki 2) Organizacja czasu wolnego 3) Rozwój zainteresowań i pasji dzieci i młodzieży 4) Wspieranie rozwoju indywidualnego dziecka 5) Nawiązanie kontaktu z rodzicami

Poziom SUWAKA	Przykład placówki wsparcia dziennego	Cel działalności PWD
	A2 Świetlica Środowiskowa	6) Wyrównywanie deficytów dziecka 7) Twórcze przystosowanie dziecka do norm społecznych i przygotowanie go do funkcjonowania w określonych rolach społecznych 8) Uczenie efektywnej komunikacji interpersonalnej 9) Zapewnienie pomocy socjalnej, w tym dożywiania 10) Rozwijanie potencjału dziecka i jego zasobów
Poziom B	Świetlica Socjoterapeutyczna	11) Kompleksowa diagnoza dziecka przeprowadzona przez zespół 12) Opracowanie i realizacja indywidualnego programu pomocy dziecku w wymiarze rozwoju indywidualnego i społecznego 13) Poprawa funkcjonowania rodziny
Poziom C	Praca podwórkowa, uliczna	14) Zapewnienie opieki i ochrona dzieci i młodzieży przed niebezpiecznym wpływem ulicy 15) Specjalistyczna edukacja i psychoedukacja oraz animacja
Poziom D	Forma mieszana	Placówka wsparcia dziennego o charakterze mieszanym może realizować powyższe cele określone odpowiednio na poziomach A lub B jako np. Świetlica Środowiskowa, która prowadzi także działania o charakterze podwórkowym czy ulicznym (poziom C).

Skalowanie placówek wsparcia dziennego jest korzystne dla organizacji prowadzących daną placówkę lub rozpoczynających działalność ponieważ pozwala nam w klarowny sposób sklasyfikować rodzaj PWD. Wyposaża nas w wiedzę, która daje nam możliwości wprowadzania korzystnych zmian, a co za tym idzie daje szansę rozwoju.

Korzyści skalowania dla NGO:



SUWAK JAKO POŁĄCZENIE POTRZEB Z MOŻLIWOŚCIAMI

Założenia określone w SUWAKU jako skali pokazują, że łączy on potrzeby z możliwościami po obu stronach kontraktowania. Określenie potrzeb, zarówno środowiska lokalnego, w tym dziecka – głównego podmiotu naszych działań – to pierwszy etap podejmowanych przez nas działań w placówce. Służy temu szczegółowo opisana w podręczniku diagnoza jako narzędzie. Poza zdiagnozowaniem potrzeb środowiska, dziecka, placówki itd. ważnym punktem odniesienia jest określenie możliwości PWD po to, aby urealnić formy pla-

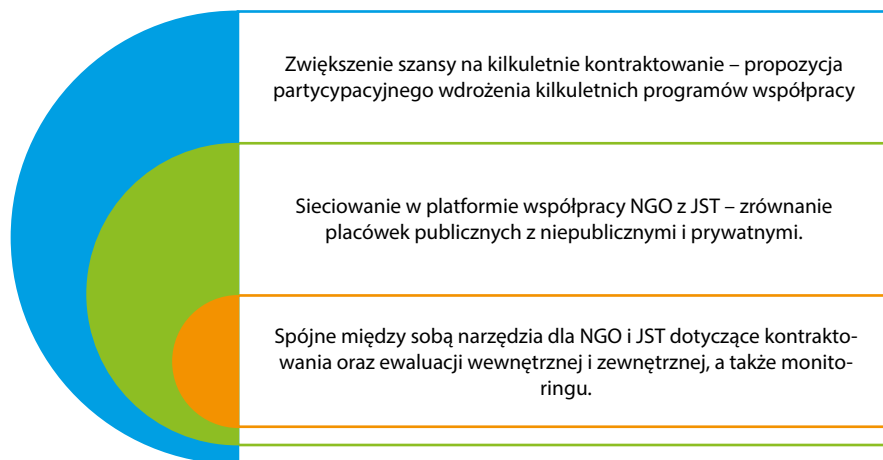
cówki i nie stosować tzw. szyldów bez pokrycia. Połączenie potrzeb z możliwościami pozwala także tworzyć miejsca przyjazne dziecku, bez tworzenia tzw. getta, w którym przebywają wyłącznie dzieci ze względu na szczupłość ich zasobów – materialnych, rodzinnych czy rozwojowych. Pozostałe korzyści łączenia potrzeb z możliwościami w PWD stosujących SUWAK to:



SUWAK JAKO POŁĄCZENIE NGO I JST W TEMACIE KONTRAKTOWANIA USŁUG SPOŁECZNYCH NA RZECZ DZIECI I MŁODZIEŻY

Model współpracy jednostek samorządu terytorialnego z organizacjami pozarządowymi w temacie kontraktowania usług społecznych oparty jest przede wszystkim na wspomnianej diagnozie, która pozwala trafnie i efektywnie podejść do tematu. Ważne jest uwspólnienie celów NGO i JST w obszarze pomocy dzieciom. Wypracowane przez ekspertów z całej Polski standardy oparte na systemowym myśleniu wprowadzają nową jakość w rozumieniu współpracy i motywowania do współpracy NGO z JST. Jest to model oparty na łączeniu zasobów obu stron współpracy poprzez partycypację. Ukazuje także kontraktowanie jako pełny cykl, który może być spiralą podnoszącą jakość usług oferowanych zarówno przez NGO jak i JST. SUWAK oferuje również pełną analizę aktów prawnych, które mają wpływ na funkcjonowanie PWD i podaje praktyczne wskazówki jak je zastosować. I co najważniejsze stawia ogromny nacisk na planowany i świadomy rozwój kadry – zarówno po stronie NGO (m.in. wychowawców, kierownika) jak i po stronie JST (animatora gminnego, koordynatora).

Korzyści płynące ze współpracy NGO z JST według SUWAKA:



Każdy z wymienionych powyżej wymiarów został opisany w dalszej części podręcznika. Zawarte w nich innowacyjne rozwiązania służą przede wszystkim zwiększeniu efektywności kontraktowania, a w efekcie lepszej pomocy dzieciom. Część z nich to zupełna innowacja – szczególnie w zakresie skali PWD i charakteryzujących je standardów. Część to rozwiązania stosowane w kilku miejscach w Polsce użyte w projekcie za zgodą pomysłodawców – ekspertów w projekcie. Część to rozwiązania hasłowe (np. podstawy prawne), ale bardzo mało znane, źle interpretowane i nie upowszechnione. Część to formy współpracy dopiero się rozwijające np. aktywne włączanie współpracy NGO z JST w zakresie planowania strategii społecznych, programów, roli animatora gminnego czy platformy współpracy.

Zapraszamy zatem do zapoznania się z pierwszą częścią podręcznika – standardami funkcjonowania placówek wsparcia dziennego w oparciu o SUWAK.

Tę stronę pozostawiono celowo niezadrukowaną.

CZĘŚĆ 1



STANDARDY FUNKCJONOWANIA PLACÓWEK WSPARCIA DZIENNEGO WEDŁUG SUWAKA

Placówki wsparcia dziennego, zarówno te o charakterze opiekuńczym jak i specjalistycznym, w polskiej rzeczywistości stały się podstawowym miejscem wsparcia dla dzieci wychowujących się w niekorzystnych warunkach środowiskowych i przeżywających w związku z tym problemy w różnych sferach życia. Sprawą wielkiej wagi jest zatem tworzenie programu pracy tych placówek w sposób jak najbardziej efektywny.

Komu ma służyć placówka wsparcia dziennego?

Na pracę placówki wsparcia dziennego warto spojrzeć z punktu widzenia potrzeb lokalnej społeczności, bowiem każda PWD jest w niej osadzona i stanowi jej element. W związku z powyższym rozpoczynając pracę nad programem naszej placówki warto odpowiedzieć sobie na pytania, które będą fundamentem diagnozy:

- Jak możemy wymienić mocne i słabe strony społeczności lokalnej, w której funkcjonuje nasza placówka?
- Jakie potrzeby mają dzieci z naszej społeczności i w jaki sposób je zaspokajają?
- Jakie zagrożenia dotyczące dzieci i młodzieży obserwujemy? (chodzi tu w szczególności o zachowania ryzykowne).
- Jakie problemy występują w rodzinach żyjących w tej społeczności? (ich rodzaj i natężenie).
- Czy rodziny zagrożone są skupione na konkretnym terenie np. bloki socjalne czy też rozproszone wśród innych rodzin? (Obie te sytuacje znacząco się różnią, ponieważ zagrożone rodziny wykwaterowane z lepszych dzielnic i skupione na jednym obszarze w szczególnie sposób ulegają marginalizacji, tworząc swoistą subkulturę. Zwykle tworzą się tam też nieformalne destrukcyjne grupy dziecięce i młodzieżowe).
- Jaka jest dostępność pomocy na danym terenie dla dzieci, młodzieży, rodzin? Jaka grupa dzieci czy młodzieży może być pozbawiona możliwości pomocy? (np. w lokalnej społeczności działa klub młodzieżowy, ale brakuje oferty dla dzieci ze szkoły podstawowej).
- Jakie zasoby istnieją w środowisku? (np. kluby sportowe, zasoby kadrowe – kompetencje osób, które mogą zostać zatrudnione w świetlicy lub wesprzeć jej działanie na zasadzie wolontariatu prowadząc zajęcia dla dzieci lub uczestnicząc w projekcie teatralnym, sportowym itp.).

Aby ocenić potrzeby nie musimy przeprowadzać badań (choć oczywiście mogłyby one być użyteczne). Chodzi tu przede wszystkim o określenie jaka grupa dzieci szczególnie potrzebuje pomocy i w związku z jakimi zagrożeniami. Takie spojrzenie na tworzącą się placówkę jest bardzo wartościowe i ma swoje skutki praktyczne, np. warunkuje oczekiwania wobec zatrudnianych wychowawców, sposób naboru dzieci do placówki, buduje świadomość celów jakie chcemy osiągnąć i poczucie odpowiedzialności za ich realizację. Jeśli takiego myślenia brakuje od samego początku, placówka może być działaniem mało przemyślanym i nieefektywnym. Zdarza się, że przyjmujemy dzieci, które same się zgłaszają, co nie znaczy że są to te, które najbardziej potrzebują pomocy lub stosujemy prosty

klucz naboru, np. status materialny rodziny, co też niekoniecznie jest trafne (coraz częściej bowiem spotykamy się z sytuacją, że dzieci żyjące w rodzinach o dobrym statusie materialnym są bardzo zagrożone z powodu destrukcji życia rodzinnego i jednocześnie pozbawione pomocy). W różnych społecznościach mamy do czynienia ze specyficzną konfiguracją problemów i potrzeb, co pokazuje, że są konieczne i w rzeczywistości tworzą się różne modele placówek. Ważne, aby były one tworzone świadomie, w oparciu o trafne rozpoznanie dokonane na danym terenie.

Odpowiedź na powyższe pytania to zaledwie początek tworzenia programu placówki wsparcia dziennego. Jakie są zatem kolejne kroki?

ETAPY TWORZENIA PROGRAMU W PLACÓWKACH WSPARCIA DZIENNEGO

Bez wątpienia program pracy placówki powinien rozpocząć się od stworzenia **zespołu wychowawców** realizującego ten program. Kadra i zespół w placówce to kluczowy element powodzenia naszego przedsięwzięcia jakim jest prowadzenie PWD.

Krok drugi to **diagnoza potrzeb i problemów środowiska lokalnego**, a w szczególności: zebranie informacji, danych statystycznych, opinii, ekspertyz (można, choć nie jest to konieczne wykonać/zlecić wykonanie badań). Informacje można także zdobyć w OPS-ach, spółdzielniach mieszkaniowych, można również wystąpić do policji i sądu z wnioskiem o udostępnienie danych publicznych. Zebranie istotnych danych i opinii pozwoli nam:

- stworzyć opis potrzeb i problemów lokalnej społeczności,
- ocenić potencjalne możliwości lokalnej społeczności,
- scharakteryzować potencjalnych odbiorców naszych działań,
- zdiagnozować mechanizmy i przyczyny problemów.

W diagnozie warto również pochylić się nad opisem i oceną oferty lokalnych służb publicznych, lokalnych organizacji pozarządowych (stowarzyszeń, fundacji), a także nad analizą braków i ograniczeń istniejących ofert.

Kiedy zdiagnozowaliśmy środowisko lokalne, w którym ma funkcjonować placówka wsparcia dziennego oraz określona została specyfika odbiorców, do których kierujemy nasze działania, możemy wyznaczyć:

1. **Cele i zadania programu** (do osiągnięcia jakich celów zespół placówki w tak opisanej i rozumianej społeczności lokalnej, będzie dążył, jakie zadania będzie realizował?).
2. **Formy i metody pracy** (należy pamiętać, że te same cele można osiągnąć posługując się bardzo różnymi metodami i formami pracy. Ważne, żeby dobrać formy i metody odpowiednio do grupy naszych odbiorców, ich zainteresowań, zdolności, ograniczeń oraz możliwości kadry).
3. **Formy rekrutacji uczestników poprzez np.:**
 - imprezy podwórkowe, pracę uliczną,
 - pracę socjalną z rodzinami wieloproblemowymi,
 - stałą współpracę z lokalnymi służbami i organizacjami,
 - stałe kontakty z organizacjami pozarządowymi, kościołami, administracją, itp.

4. **Harmonogram wdrażania programu** (etapy wprowadzania poszczególnych elementów programu z podziałem na osoby odpowiedzialne).

5. **Program rozwoju kadry** (podstawowe szkolenia treningowo-warsztatowe, praktyki w dobrych zespołach, sformułowanie podstawowych standardów i procedur zawodowych zespołu, sformułowanie reguł pracy zespołowej, program szkolenia wewnętrznego: zebrania zespołu, superwizje).

6. **Spodziewane efekty** (jakie rezultaty ma przynieść realizacja programu).

7. **Sposoby ewaluacji wewnętrznej** służącej podniesieniu efektywności pracy, w tym ocena własna zespołu z realizacji programu (dokumentacja, okresowe oceny), dokonanie oceny przez wychowanków i rodziców, ocena współpracujących instytucji, analiza danych statystycznych (frekwencja, postępy w nauce itp.).

Program placówki powinien być dostosowany do charakterystyki odbiorców i odpowiadający na lokalne potrzeby. Zróżnicowanie form placówek wsparcia dziennego powinno dotyczyć rodzaju problemów występujących w rodzinach i wśród dzieci zdiagnozowanych na danym terenie.

Tworząc program pracy placówki wsparcia dziennego, a następnie realizując go w oparciu o propozycje wypracowane w ramach SUWAKA powinniśmy pamiętać, że podstawowym elementem warunkującym powodzenie działalności naszej PWD jest odpowiednia kadra i zespół placówki.

1.1. KADRA I ZESPÓŁ W PLACÓWCE

Dobrze wyspecjalizowana, fachowa kadra posiadająca zarówno świadomość własnych ograniczeń i mocnych stron, predyspozycji osobowościowych, stale szlifująca swój warsztat pracy jest fundamentem pracy placówek wsparcia dziennego. Ogromne znaczenie ma przede wszystkim:

- zaangażowanie,
- stały rozwój poszczególnych członków zespołu,
- praca zespołowa oparta na otwartej i szczerzej relacji.

ZESPÓŁ WYCHOWAWCZY jest podstawowym narzędziem pracy z dziećmi i młodzieżą

WYCHOWAWCA

Większość osób poproszona o wskazanie najważniejszej osoby wchodzącej w skład kadry placówki wsparcia dziennego wymienia **wychowawcę**. Nic dziwnego ponieważ jest to osoba, która jest bezpośrednim „narzędziem” w pracy z podopiecznymi placówki.

Rozpoczynając pracę w PWD często mamy wyznaczone cele jakie chcemy osiągnąć w tej pracy albo przeciwnie zdajemy się na los, myśląc o dzieciach, które potrzebują pomocy więc taką pomoc chcemy im zaoferować. Jest to nasza główna misja. Po kilku latach



KADRA PWD TO KAŻDY DOROSŁY (osoba pracująca w PWD – wychowawca, instruktor zajęć, kierownik (szef), pracownik obsługi.



pracy nasza aktywność słabnie, brakuje nam pomysłów, korzystamy ze znanych nam rozwiązań, nie szukamy nowych. To często prowadzi do impasu, braku rozwoju osobistego, braku przyrostu kompetencji, a to zazwyczaj sprzyja powstawaniu zjawiska zwanego wypaleniem zawodowym.

Powinniśmy pamiętać, że nasza praca w PWD to także rozwój naszej kariery zawodowej. A rozwój kariery to planowanie doskonalenia zawodowego oraz świadome kierowanie jego przebiegiem w celu przygotowania się do obejmowania nowych stanowisk, wykonywania nowych zadań i pełnienia nowych funkcji, jak również lepszego wykonywania dotychczasowych obowiązków. **Kariera zawodowa to proces obejmujący rozwój naszych postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wiedzy odnoszący się do pracy zawodowej.**

Planując karierę powinniśmy wyznaczyć sobie cele, poszukiwać rozwiązań, wybierać najodpowiedniejszą drogę między różnymi rozwiązaniami aby osiągnąć sukces. Musimy pamiętać również o tym, że „dorosły” w placówce wsparcia dziennego jest najważniejszym **instrumentem** pracy wychowawczej.

Każdy wychowawca w placówce funkcjonuje w dwóch wymiarach: indywidualnym i zespołowym.



Pamiętajmy, że bardzo ważna w pracy każdego wychowawcy jest jego autentyczność i transparentność (wyrazistość)



Ważność dorosłego polega na tym, że daje on przykład i staje się modelem do naśladowania. Dlatego bardzo istotnym elementem w pracy wychowawczej jest **modelowanie**. Można modelować zachowania pozytywne (pożądane społecznie), jak i negatywne.

Wychowawca jest modelem, na którym wzoruje się dziecko i młody człowiek. Uczenie się zachowania poprzez branie przykładu z innych ludzi, to główny sposób uzyskiwania nowych umiejętności. Ludzie, którzy nie umieją zawierać, rozwijać i utrzymywać interpersonalnych związków mogą się nauczyć wielu związanych z tym zachowań tylko poprzez naśladowanie kogoś kto je demonstruje.

Korzyści płynące z modelowania

- zdobywanie nowych umiejętności przez naśladowanie
- spostrzeganie, jak po czymś zachowaniu następują pozytywne zmiany
- wyzwalanie w sobie podobnych zachowań



Modelowanie oznacza proces, w którym jedna osoba podejmuje wzorcowe zachowania, służące jako przykład do naśladowania przez drugą.



Uwaga!

Jeżeli chcemy pomóc komuś osiągnąć umiejętności potrzebne do zawierania, rozwijania i utrzymywania relacji z ludźmi, musimy sami demonstrować te umiejętności. Powinniśmy zachowywać się tak, jak chcemy, aby zachowywali się inni.

Mówiąc krótko – winniśmy dawać dobry przykład.

Proces modelowania składa się z 2 etapów:

Najpierw **wychowawca** podejmuje wzorcowe zachowanie, potem **wychowanek** idzie w jego ślady. To pierwsze całkowicie zależy od wychowawcy, drugie – głównie od dziecka, młodego człowieka.

Warunki sprzyjające temu aby ktoś naśladował nasze zachowanie:

Świadomość naśladowanego zachowania

– osoba, która chce nas naśladować musi zwracać uwagę na to, co robimy. Jeżeli nie jest świadoma naszego zachowania, nie może go naśladować.

Realizacja potrzeb – skłonność do naśladowania będzie większa, jeżeli osoba uzna, że przez to łatwiej osiągnie swoje cele, zwłaszcza gdy w danym momencie ma poczucie, że daleko jej do tych celów.

Pragmatyzm – jeżeli kopiowanie naszych zachowań w przeszłości okazało się korzystne, osoba będzie miała większą skłonność do ich powtarzania.

Autorytet – im bardziej osoba ceni sobie znajomość z nami, tym chętniej będzie brała z nas przykład. Ponadto jeżeli osoba nie wie jakie zachowanie w danej sytuacji będzie stosowne, a my jesteśmy dla niej osobą znaczącą będzie skłonna wzorować się na nas i zachowywać podobnie.

Wymiar emocjonalny – w stanie pobudzenia emocjonalnego związanego np. z samotnością lub przeżywanym sukcesem, chętniej naśladowujemy czyjeś zachowanie niż w innych warunkach.



Modelowanie dotyczy zarówno **wychowanków**, którzy wzorują się na dorosłym (najczęściej wychowawcy), jak i samych **dorosłych** (wychowawców, wolontariuszy), którzy wzorują się na bardziej doświadczonych **dorosłych** – **wychowawcach, instruktorach, kierowniku**. W ostatnim przypadku modelowanie zachowań staje się jedną z form uczenia, praktycznej nauki zawodu i może wówczas przybrać formę **terminowania**.

Aby w pełni oddać znaczenie techniki jaką jest terminowanie cofnijmy się do jej genezy. Zgodnie z tradycją rzemieślniczą, organizacja cechowa skupiała w swych szeregach mistrzów – właścicieli warsztatów (pełnoprawnych członków cechu). Mistrzowie przyjmowali na naukę uczniów, spośród których następnie rekrutowali czeladników. Im to mistrzowie przekazywali swoją wiedzę fachową, z tym jednak zastrzeżeniem, że nie można było czeladnikom zakładać, bez spełnienia odpowiednio wygórowanych warunków, własnych warsztatów.

W przypadku **samokształcenia wychowawcy**, terminowanie u mistrza będzie oznaczało nie tylko pracę u mistrza, ale i naśladowanie jego wytworów. Osoba rozpoczynająca pracę jako wychowawca-czeladnik, dążąc do mistrzostwa (doskonaląc się, samokształcąc) może **naśladować wytwory mistrzów**. Może więc obserwować, przyglądać się ich działaniom. Terminowanie to jednak przede wszystkim **praktykowanie**. Zatem wycho-



Terminowanie

– zdobywanie doświadczenia w jakimś zawodzie, uczenie się rzemiosła u majstra, nauka, praktykowanie, staż.

W poniższym opracowaniu terminowanie oznacza naukę zawodu w placówkach wspierających dziennego poprzez współpracę z osobą bardziej doświadczoną.

wawca-czeladnik nabywa rozumienie i zdobywa świadomość posłannictwa poprzez bezpośrednie uczestnictwo w działaniach prowadzonych przez wychowawców – mistrzów, przez aktywny udział w ich zajęciach. Nabiera także biegłości w działaniu, gdy podejmuje własne próby projektowania i wprowadzania działań (być może na początku wzorowane na mistrzowskich) pod bacznym okiem mistrza. Bardzo ważnym elementem tej techniki uczenia się jest omawianie pracy, systematyczna analiza podejmowanych działań oraz weryfikowanie ich.

Wychowawca-czeladnik, terminujący u mistrza, musi weryfikować własne dokonania: rozważać rezultaty, odnotowywać sukcesy i porażki, znajdować ich źródła, a także prosić o ocenę swej pracy mistrza.

Umiejętności ważne w pracy wychowawcy PWD a poziomy SUWAKA

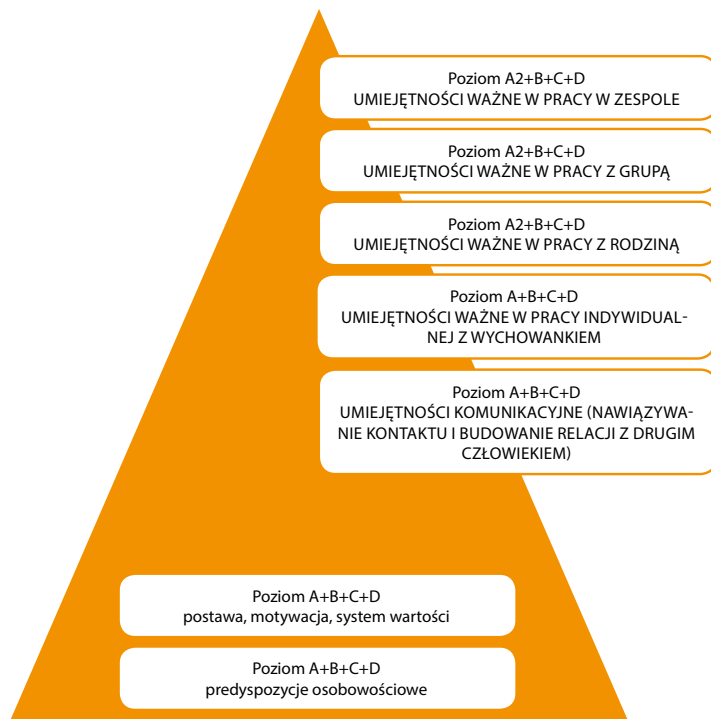
Na wszystkich poziomach SUWAKA wychowawca w placówce wsparcia dziennego winien być wyposażony w pewien zestaw umiejętności i posiadać odpowiednie kwalifikacje (kompetencje). Mówiąc o **kwalifikacjach** mamy na myśli zbiór umiejętności, wiedzy, uzdolnień, typowych zachowań czy sposobów rozumowania, które możemy zastosować w naszej pracy wychowawczej. Związane są one ściśle z konkretnym człowiekiem.

Dzięki działaniu i konfrontacji z konkretnymi problemami zdobywamy kompetencje, jakich nigdy nie dostarczy nam nawet najlepsze wykształcenie. **Warto pamiętać, że głównym sposobem zdobycia kompetencji i rozwoju umiejętności jest doświadczenie.**



W Części 2 podręcznika dowiesz się, co na temat wychowawcy mówi Ustawa o wsparciu rodziny i pieczy zastępczej

Umiejętności na skali SUWAKA możemy podzielić na kilka obszarów:



KIEROWNIK

Kierownik / Szef / Koordynator w placówce wsparcia dziennego to osoba odpowiedzialna za funkcjonowanie placówki zarówno od strony organizacyjnej jak i merytorycznej.

W takim rozumieniu kierownik jest osobą „rozgrywającą” sytuacją w PWD. Powinna to być osoba najbardziej doświadczona w pracy z dziećmi i rodzinami. Jego pozycja powinna być oparta na naturalnym autorytecie wynikającym z posiadanych kompetencji jak i predyspozycji do świadomego, planowego kierowania zespołem wychowawczym.



UMIEJĘTNOŚĆ BUDOWANIA I KIEROWANIA ZESPOŁEM WYCHOWAWCÓW

(posiada umiejętności związane z komunikacją interpersonalną)

- MOTYWUJE I INSPIRUJE ZESPÓŁ
- PLANUJE I ORGANIZUJE PRACĘ ZESPOŁU

JEST LIDEREM DLA ZESPOŁU, POSIADA WIZJĘ PRACY I POTRAFI „POCIĄGNĄĆ ZA SOBĄ LUDZI”

- OKREŚLA CELE ZGODNE Z MISJĄ PWD
- OKREŚLA PRIORYTETY, ZASADY, NORMY FUNKCJONOWANIA PWD

UMIEJĘTNOŚĆ WERYFIKACJI I OCENY ZADAŃ PROWADZONYCH W PWD W OPARCIU O SYSTEM MONITOROWANIA

- PROWADZI NADZÓR NAD DZIAŁALNOŚCIĄ PLACÓWKI
- PRZESTRZEGA STANDARDÓW PRACY PWD
- BUDUJE WIZERUNEK PWD (PROMOCJA)

Podobnie jak w przypadku wychowawcy powinien on posiadać szereg **umiejętności** niezbędnych do sprawowania tej funkcji.

Kierownik w placówce wsparcia dziennego to osoba, która:

1. umie budować zespół,
2. potrafi kierować zespołem w:
 - realizacji celów
 - egzekwowaniu przyjętych norm i zasad
 - rozwiązywaniu konfliktów
3. rozpoznaje potrzeby społeczne oraz wykorzystuje zasoby (osobowe, materialne) do ich zaspokojenia,
4. buduje współpracę interdyscyplinarną w rozwiązywaniu problemów.

Ponadto do zadań kierownika należy między innymi:

- opracowanie zakresów czynności i obowiązków podległym pracownikom i wolontariuszom,
- opracowanie regulaminu organizacyjnego PWD,
- prowadzenie nadzoru nad warunkami sanitarnymi, przeciwpożarowymi, BHP oraz nad bezpieczeństwem podopiecznych i pracowników,
- ponoszenie odpowiedzialności za powierzony majątek,
- dbanie o prawidłowe prowadzenie i zabezpieczenie dokumentacji placówki.

Szczegółowy zakres zadań przydzielonych kierownikowi zależy oczywiście od formy PWD jaką prowadzimy.

ZESPÓŁ

O ile wychowawcy w PWD są podstawowym instrumentem pracy wychowawczej, a kierownik placówki jest głównym rozgrywającym to mimo to ich działalność w pojedynkę nie miałaby większego sensu. Dlatego tak ważnym elementem funkcjonowania PWD na każdym poziomie SUWAKA jest **stały zespół**.

Definiując czym jest zespół posłużmy się poniższym rysunkiem.

DEFINICJA ZESPOŁU



Art. 25 Ustawy o wsparciu rodziny i pieczy zastępczej wskazuje kto może pełnić funkcję kierownika PWD. Kładzie główny nacisk na **wykształcenie** (wyższe, kierunki społeczne) oraz **niekaralność**.

Więcej na ten temat przeczytasz w Części 2 podręcznika.



Uwaga!
Jeżeli w zespole wychowawców dzieje się źle: są układy, niepozwilane konflikty to w grupie podopiecznych też będzie działo się podobnie. Dlatego jeśli coś złego dzieje się w grupie, warto przyjrzeć się zespołowi.

Skład zespołu placówki może być bardzo zróżnicowany i jest uzależniony od formy PWD jaką prowadzimy. W skład zespołu placówki o charakterze opiekuńczym mogą wchodzić: kierownik i wychowawca/y, instruktorzy zajęć. W placówce specjalistycznej jak sama nazwa wskazuje poszerzamy zespół o specjalistów (terapeutę, psychologa itp.). W skład zespołu mogą też wchodzić inne osoby, np. wolontariusze, stażyści. Zespół placówki to osoby zidentyfikowane z jej misją, zintegrowane z resztą zespołu. Ważnym elementem pracy zespołu jest również nawiązywanie współpracy o charakterze **interdyscyplinarnym**.

Głównym zadaniem zespołu jest ocena aktualnej sytuacji i potrzeb dzieci, wymiana informacji między wychowawcami i/lub kierownikiem, planowanie i analiza prowadzonych oddziaływań wychowawczych i zadań oraz analiza i weryfikacja metod i form pracy stosowanych w placówce. Zbudowanie, a następnie funkcjonowanie zespołu może nam przynieść szereg korzyści.



Więcej na temat współpracy interdyscyplinarnej znajdziesz w Rozdziale 1.6

KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z PRACY ZESPOŁOWEJ

ZAWODOWE

- umożliwia **generowanie wiedzy i doświadczenia** /uczenie się/ – daje bogactwo wiedzy i doświadczeń
- pozwala realizować **wspólne cele** i zwiększa identyfikację pracowników z celami placówki
- zwiększa **skuteczność pracy** przez uzupełnianie się, podział zadań
- umożliwia skuteczniejsze **radzenie sobie w sytuacjach trudnych i rozwiązywanie problemów**
- pozwala efektywnie **rozwiązywać konflikty w zespole**
- zwiększa **prestiż i szacunek ze strony innych**
- **zapobiega wypaleniu zawodowemu**

OSOBISTE

- zwiększenie **własnych umiejętności i kompetencji**
- uzyskanie **akceptacji i wsparcia innych osób**
- wzrost **poczucia bezpieczeństwa** i wpływu na własne życie
- zwiększenie **odporności na wpływ i naciski** ze strony innych
- zwiększa **siłę przebicia** w stosowaniu zwłaszcza niestandardowych pomysłów

Aby zespół mógł funkcjonować efektywnie muszą być spełnione określone warunki:

1. **świadomość celu zespołu** PWD, celów odbiorców naszych działań i własnych celów
2. wypracowanie **wspólnych norm** (gwarantujących ład, umożliwiających realizację celów, tworzących atmosferę i klimat)
3. chęć **partnerskiej współpracy** (rozumianej jako wspólne działanie, w które zaangażowani są poszczególni członkowie zespołu)
4. koncentracja na osiąganiu wyznaczonych celów
5. jasno **określone role i zadania**
6. **otwarta komunikacja** (przekazywanie informacji, nazywanie problemów, wyrażanie uczuć, potrzeb, oczekiwań)
7. **świadomość rywalizacji**, ale też gotowość do **współdziałania**
8. relacje pomiędzy osobami oparte na **szacunku, zaufaniu, współpracy i wzajemnym wsparciu**
9. **stały rozwój kompetencji** pracowników
10. **problemy** traktowane jako **wyzwania**

BUDOWANIE ZESPOŁU

Zbudowanie zespołu wychowawczego PWD jest bardzo ważnym zadaniem i wyzwaniem, ponieważ od tego zależy jakość funkcjonowania poszczególnych członków zespołu i efektywność działań wychowawczych.

Nic nie przychodzi samo, zespół trzeba budować, wychowawcy powinni ciągle się rozwijać i doskonalić, aby mogli skutecznie pracować.

ZESPÓŁ WYCHOWAWCZY

Świadomie
współpracuje
ze sobą

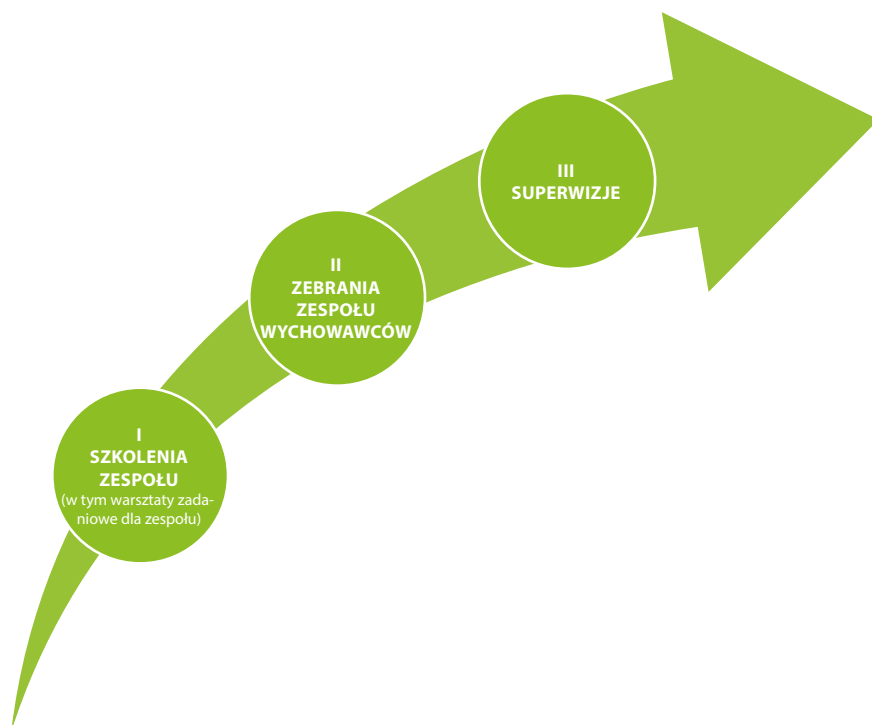
Analizuje swoją pracę,
wyciąga z niej wnioski
i wdraża je

Stale dba o podnosze-
nie jakości świadczo-
nej pomocy

Aby zbudować zespół, który będzie efektywnie funkcjonował powinniśmy stworzyć odpowiednie warunki do jego rozwoju. Możemy je podzielić na **3 zasadnicze elementy**:

- I. szkolenia dla zespołu (rozwój umiejętności kadry),
- II. systematyczne zebrania zespołu,
- III. superwizje.

Elementy te stanowią naszą propozycję form zespołowego uczenia się w placówkach wsparcia dziennego.



I. SZKOLENIA ZESPOŁU



Więcej informacji na temat szkoleń wraz z przykładowym programem szkolenia znajdziesz na załącznej płycie / stronie internetowej.

SZKOLENIA ZESPOŁU

INDYWIDUALNE

- szkolenia ze ścieżki rozwojowej
- szkolenia tematyczne (wybrane obszary)

ZESPOŁOWE

(dla całej kadry)

- tematyczne
- zadaniowe

Przykładowo w placówkach specjalistycznych udzielanie pomocy psychologicznej wymaga odpowiednich dyspozycji emocjonalnych oraz wysokich kwalifikacji zawodowych i etycznych. Działania takie opierają się na głębokim zrozumieniu sytuacji osoby wymagającej pomocy, umiejętności nawiązania kontaktu i stosowania różnych procedur psychokorekcyjnych. Uzyskanie przez profesjonalną kadrę wychowawców i terapeutów odpowiednich dyspozycji emocjonalnych oraz umiejętności zawodowych wymaga specjalistycznych programów szkoleniowych.

II. ZEBRANIA ZESPOŁU WYCHOWAWCÓW

CELE:



Za organizację zebrań zespołu odpowiedzialny jest kierownik placówki. Planując pracę zespołu powinniśmy pamiętać aby zebrania zespołu odbywały się:

- **systematycznie**
- **w stałym dniu, o stałej godzinie**
- **i trwały określoną ilość czasu (np. 1 raz w tygodniu po 2-3 godziny)**

Istotne jest, by zebrania zespołu: miały swój plan, były dobrze przygotowane oraz prowadzone w sposób zmierzający do osiągnięcia wyznaczonego celu.

Dobłą praktyką jest również podanie z wyprzedzeniem informacji czego zebranie będzie dotyczyć, by wszystkie osoby mogły się przygotować. Podczas każdego spotkania warto poświęcić czas na wymianę informacji pomiędzy członkami zespołu dotyczących poszczególnych grup/rodzin, osiągnięć, trudności. Spotkanie takie może być również przestrzenią do wymiany doświadczeń między wychowawcami. Najważniejsze ustalenia (zwłaszcza organizacyjne) warto w widocznym miejscu zamieścić w pomieszczeniu, w którym przebywają wychowawcy. Uzasadnione wydaje się praktykowanie protokolowania przebiegu oraz zapisywanie wniosków z zebrania (dokumentowanie).

III. SUPERWIZJA

Superwizja jest metodą kształcenia i nadzoru nad pracą, dokonywaną przez supervisora wobec osób prowadzących bezpośrednią pracę z podopiecznymi placówki. Celem superwizji jest podniesie jakości świadczonych usług, pomoc w doborze najlepszych narzędzi do zrealizowania celów, a także **podnoszenie umiejętności zawodowych pracowników i zapewnienie im wsparcia** oraz konstruktywne odreagowanie stresu pracowników, związanych z wykonywaną pracą. Podczas procesu superwizji szczególnie ważna jest analiza czynników sprzyjających podatności danej osoby na syndrom wypalenia zawodowego.



Superwizja zalecana jest szczególnie, w sytuacji gdy:

- pracownikom towarzyszy poczucie osamotnienia w kwestiach zawodowych;
- pracownik nie posiada możliwości wymiany doświadczeń z innymi pracownikami;
- zespół nie potrafi samodzielnie rozwiązać konfliktów w środowisku pracy;
- niejasno określone zostały kompetencje;
- brak jest osób odpowiedzialnych za wykonanie pewnych zadań.

OBSZARY SUPERWIZJI

RELACJE
WYCHOWAWCÓW
Z DZIEĆMI

RELACJE
Z RODZICAMI

RELACJE
W ZESPOLE

TREŚCI SUPERWIZJI

ANALIZA
DOŚWIADCZEŃ/
TRUDNOŚCI
WYCHOWAWCY
W RELACJI Z WY-
CHOWANKIEM/
RODZICEM

ANALIZA
PROBLEMÓW
WYCHOWANKA/
RODZICA

ANALIZA
WSPÓŁPRACY
W ZESPOLE

METODY SUPERWIZJI

ANALIZA
I STUDIUM
PRZYPADKU

OBSERWACJA
PRACOWNIKA
PRZY PRACY

ANALIZA DOKUMEN-
TÓW DOTYCZĄCYCH
PODOPIECZNYCH

FORMY /RODZAJE/ SUPERWIZJI

INDYWIDUALNA

uczestniczy konkretny wychowawca
w osobistym kontakcie
z superwizorem

GRUPOWA/ZESPOŁOWA

np. uczestniczyć w niej może cały zespół,
bądź jego część – wychowawcy pracujący
w tej samej grupie

Ważne aby superwizja odbywała się:

- systematycznie (np. raz w miesiącu),
- w formach adekwatnych do potrzeb zespołu (zespołowa, indywidualna),
- w miejscu zapewniającym dyskrecję i minimalizującym możliwość pojawienia się zakłóceń.

Istotne jest, aby prowadzona była przez osobę spoza placówki (posiadającą odpowiednie kwalifikacje i zaakceptowaną przez zespół).

Superwizja jest narzędziem, które przełożonym (np. kierownikowi) pozwala:

- zwiększyć efektywność pracy;
- wspierać rozwój zawodowy pracowników;
- podtrzymywać motywację w realizacji поставionych celów;
- ułatwiać zachowanie określonych standardów i norm;
- budować trwałe i pozytywne relacje pomiędzy pracownikami.

Superwizja umożliwia pracownikom:

- analizę własnych emocji i działań wobec podopiecznych;
- wsparcie w sytuacji pojawienia się dylematów etycznych;
- nabywanie umiejętności pracy zespołowej, otwartości na inne osoby;
- dochodzenie do nowych rozwiązań poprzez obserwacje doświadczeń innych osób;
- kreatywność w pracy zespołowej.

Dodatkowe korzyści płynące z dobrej superwizji:

- zwiększa ona świadomość pracownika w kwestii tego co dzieje się z nim w jego relacji z podopiecznymi i współpracownikami
- zapewnia wsparcie emocjonalne i merytoryczne
- uczy okazywać prawdziwe emocje w taki sposób, by były one bodźcem do pozytywnych zmian
- wdraża do otwartości, przyjmowania informacji zwrotnych i gotowości do podjęcia specjalnych wysiłków, w celu „uzdrowienia” obszarów, które są problemowe
- pozwala na przedyskutowanie problemów zawodowych z kompetentną osobą
- umożliwia udzielenie i otrzymanie krytycznych informacji zwrotnych w bezpiecznych warunkach
- intensyfikuje rozwój osobisty i zawodowy i zwiększa identyfikację pracownika z placówką (jej celami, zadaniami, procedurami postępowania)
- buduje świadomość własnych kompetencji wychowawców

Warunkiem tego, by superwizja była skuteczna jest zarówno gotowość pracowników do uczestniczenia w niej i ich zaangażowanie oraz postawa superwizora zmierzająca do wzmocnienia osób i zespołu by jak najefektywniej wykonywał on swoją pracę.

Podsumowując, kadra i zespół w placówce to pierwszy standard funkcjonowania PWD określony w SUWAKU. Stanowi on istotę działalności placówki. To zespół jest odpowiedzialny m.in. za przeprowadzenie rekrutacji i zaproszenie uczestników do PWD. Bez uczestników bowiem traci rację bytu nawet najlepsza i najbardziej wykwalifikowana kadra.

1.2. REKRUTACJA UCZESTNIKÓW

Rekrutacja to nic innego jak nabór nowych uczestników do placówki wsparcia dziennego. Dzięki uczestnikom takie miejsce w ogóle istnieje. Nawet w funkcjonującej wiele lat placówce warto o tym pamiętać i w sposób świadomy i zaplanowany zajmować się naborem. Ofertę placówki warto kierować do wszystkich dzieci, zarówno tych bardzo problemowych, dysfunkcyjnych, pochodzących z rodzin wieloprotblemowych, jak i dzieci mają-

cych jedynie problemy rozwojowe, w miarę zwyczajną sytuację rodzinną, gdzie ich motywacją do udziału w zajęciach jest rozwój osobisty lub konstruktywne spędzanie czasu wolnego. Integrowanie dzieci i młodzieży z różnych rodzin i środowisk samo w sobie jest ważnym narzędziem w udzielaniu im pomocy.

ZAJMUJĄC SIĘ REKRUTACJĄ TRZEBA MIEĆ NA UWADZE:

dziecko
(jego wiek, problemy,
potrzeby i oczekiwania)

cele i możliwości placówki
(formy placówki, adekwatność
oferty do potrzeb dzieci)

oczekiwania grantodawców
(wynikające z diagnozy ,
strategii)

Rekrutowanie uczestników jest zadaniem kadry placówki.

METODY PROWADZENIA NABORU DO PWD

ETAP I – Pozyskiwanie nowych uczestników

POZYSKIWANIE UCZESTNIKÓW PWD

REKRUTACJA BEZPOŚREDNIA

nawiązanie kontaktu z dzieckiem
pamiętajmy by:

- przekazać dziecku informacje o placówce, o korzyściach jakie może wynieść stając się jej uczestnikiem
- podkreślić dobrowolność uczestnictwa w PWD

REKRUTACJA POŚREDNIA

zaangażowanie absolwentów PWD
(tzw. poczta pantoflowa)

rekrutacja we współpracy z instytucjami, organizacjami
(tj. Szkoły, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna, Pomoc Społeczna, PCPR, Sąd, Policja, GKRPA, Parafia, inne mające kontakt z dziećmi)

ogłoszenia, ulotki, plakaty, monitory reklamowe

spotkania promocyjno-informacyjne
(np. dni otwarte, prezentacja placówki, organizowanie imprez, ogłoszenie konkursu na „logo” placówki)

Internet
(strona www)



ETAP II – Kwalifikowanie i wprowadzanie uczestników do placówki

Po rozpoznaniu wśród służb sytuacji rodzinnej dziecka kadra jeszcze przed zaproponowaniem dziecku placówki powinna zdecydować, czy oferta placówki jest adekwatna do potrzeb dziecka. Zanim kandydat dotrze do placówki należy spotkać się z jego opiekunami.

Kiedy kandydat dociera już do placówki PWD następuje ważna część związana z formalnym przyjęciem, które w zależności od typu placówki może mieć różny przebieg (Patrz! – tabela poniżej). W każdej formie rekrutacja powinna być oparta o współpracę ze służbami działającymi na rzecz pomocy rodzinom. W każdej formie należy dążyć do uzyskania dobrowolnej zgody rodziców do współpracy z wychowawcami placówki.

Poziom SUWAKA	Przykład placówki wsparcia dziennego	Kwalifikacja uczestników do placówki
Poziom A	Kółko zainteresowań	rozmowa z dzieckiem i zgoda rodzica
	Świetlica Środowiskowa	motywacyjna rozmowa z dzieckiem i z rodzicem (na poziomie podstawowym)
Poziom B	Świetlica Socjoterapeutyczna	diagnostyczno-motywacyjna (oparta o rozeznanie środowiska rodzinnego wśród służb) rozmowa przeprowadzona w kontakcie z dzieckiem i rodzicem
Poziom C	Praca podwórkowa, uliczna	rozmowa z dzieckiem, w miarę możliwości - nawiązanie kontaktu z rodzicem
Poziom D	Forma mieszana na przykładzie świetlicy socjoterapeutycznej i pracy ulicznej, podwórkowej	diagnostyczno – motywacyjna (oparta o rozeznanie środowiska rodzinnego wśród służb) rozmowa z dzieckiem, w miarę możliwości nawiązanie kontaktu z rodzicem



Rozmowa diagnostyczno-motywacyjna w Świetlicy Socjoterapeutycznej może przebiegać dwuetapowo: po pierwsze wspólne spotkanie z dzieckiem i jego rodzicem, po drugie spotkanie z samym rodzicem w celu uzupełnienia wiedzy na temat dziecka

Pamiętajmy o dokumentacji placówki!

Z etapu rekrutacji (kwalifikacji i przyjęcia) w dokumentacji placówki powinny pozostać:

- karta zgłoszeniowa, która zawiera imię i nazwisko, adres, datę urodzenia, PESEL, szkołę, klasę, do której uczęszcza dziecko
- kontakt do rodziców, ważne kontakty (lekarz, psycholog, kurator, pracownik socjalny, wychowawca w szkole) oraz informacje o stanie zdrowia
- kontrakt – umowa z uczestnikiem określająca to, co może on zyskać będąc uczestnikiem placówki, jego prawa i zobowiązania,
- zgoda na uczestnictwo podpisana przez rodzica/opiekuna,
- opcjonalnie: kwestionariusz z pytaniami otwartymi dotyczącymi motywacji dziecka, jego oczekiwań i zasobów.

Decyzję o przyjęciu do świetlicy (po zapoznaniu się ze wstępnymi informacjami) podejmuje kierownik świetlicy lub kierownik z zespołem w ścisłym kontakcie z dzieckiem i jego rodzicami. Ważną rolę może pełnić okres próbny bycia w placówce – w trakcie, którego uczestnik poznaje zasady funkcjonowania PWD, może docenić wyjątkowość zaproszenia.

Pamiętajmy!
– bardzo ważne jest zadbanie o „symboliczne wprowadzenie”
nowego uczestnika do społeczności PWD



1.3. DIAGNOZA DZIECKA I JEGO ŚRODOWISKA WYCHOWAWCZEGO: RODZINNEGO, SZKOLNEGO I RÓWIEŚNICZEGO

Diagnoza jest zagadnieniem bardzo ważnym łączącym wiele pozornie różnych dziedzin nauki. Zastosowanie swoje znajduje ona nie tylko w pracy pedagoga, psychologa, logopedy, wychowawcy czy innego specjalisty w zakresie pomocy i poradnictwa. Jest niezbędna do oceny prawidłowego funkcjonowania człowieka na różnych etapach jego życia i rozwoju. Dobra, rzetelna, obiektywna, skrupulatna i fachowa diagnoza to podstawa jakichkolwiek działań pedagogicznych, wychowawczych skierowanych na dziecko, nastolatka czy osobę dorosłą.

W placówkach wsparcia dziennego najważniejsze, centralne miejsce zajmuje DZIECKO i jego najbliżsi, czyli RODZINA.

Diagnoza powinna być tworzona przez cały zespół placówki. Jej celem jest określenie, które potrzeby dziecka nie zostały zaspokojone i na jakim etapie. Na bazie diagnozy należy stworzyć plan pomocy dziecku i rodzinie realizowany przez cały zespół placówki. Zarówno diagnoza jak i plan powinny być weryfikowane (omawiane i analizowane). Pamiętajmy, że diagnoza ma charakter procesu – zmienia się nieustannie.

Dziecko jako istota ludzka, jedyna i niepowtarzalna wymaga szczególnej troski i opieki oraz wsparcia na długiej drodze indywidualnego rozwoju. To na co należy zwrócić szczególną uwagę, co powinno stanowić istotę diagnozy w PWD to **potrzeby dzieci**. Są one zróżnicowane i zależne od właściwości indywidualnych, podlegają rozwojowi kierowanemu przez określone prawa, np. wiek dziecka. Ich rozwój uzależniony jest m.in. od wyposażenia genetycznego jednostki, od oddziaływań środowiska, od tego jakich wzorów w zakresie zaspokajania potrzeb otoczenie dostarczyło dziecku, jakie potrzeby rozbudziło, jakich sposobów ich zaspokajania go nauczyło. Działanie tych czynników sprawia, że między dziećmi w tym samym wieku zachodzą znaczne różnice w zakresie ilości, jakości, spo-



Więcej o potrzebach dziecka oraz znaczeniu ich zaspokajania w aspekcie prawidłowego rozwoju dziecka znajdziesz na płycie / stronie internetowej

sobie manifestowania i zaspokajania potrzeb, mimo że równocześnie występują też liczne podobieństwa uwarunkowane właściwościami rozwojowymi.

Im dziecko starsze, tym większe różnice wynikają z oddziaływania środowiska i z jego zabiegów wychowawczych, tym dłuższy bowiem okres podlegania tym wpływom ma dziecko za sobą. Potrzeby dzieci w młodszy wieku szkolnym są bardziej bogatsze niż potrzeby dzieci najmłodszych, zaś potrzeby psychiczne dorastającej młodzieży są – w porównaniu z potrzebami dzieci młodszych – nie tylko bogatsze, ale i bardziej zróżnicowane.

CELE DIAGNOZY

I. w wymiarze indywidualnym (z perspektywy konkretnego dziecka)

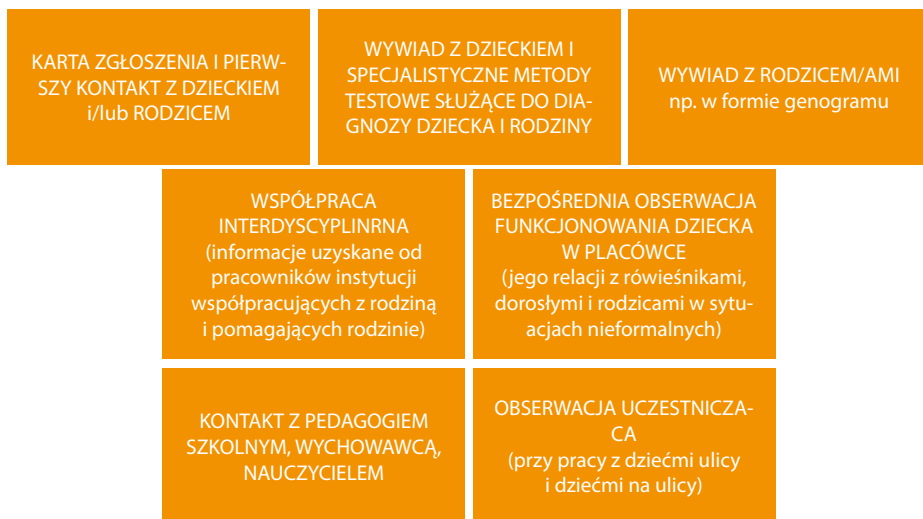
OKREŚLENIE POZIOMU ROZWOJU DZIECKA	<ul style="list-style-type: none">• POZNAWCZEGO• EMOCJONALNEGO• SPOŁECZNEGO (ze szczególnym uwzględnieniem jego potrzeb)
POZNANIE SYTUACJI RODZINNEJ DZIECKA	<ul style="list-style-type: none">• POZNANIE STRUKTURY RODZINY I JEJ FUNKCJONOWANIA• ZBUDOWANIE POZYTYWNYCH RELACJI Z RODZICAMI• POZYSKANIE ICH DO WSPÓŁPRACY
POZNANIE FUNKCJONOWANIA DZIECKA W SZKOLE	<ul style="list-style-type: none">• DOJRZAŁOŚĆ SZKOLNA (adaptacja do środowiska szkolnego, proces wdrażania do obowiązków szkolnych)• POWODZENIA I NIEPOWODZENIA W ZDOBYWANIU WIEDZY• ZACHOWANIE DZIECKA W SZKOLE
POZNANIE ŚRODOWISKA RÓWIEŚNICZEGO DZIECKA	<ul style="list-style-type: none">• FUNKCJONOWANIE DZIECKA W GRUPIE FORMALNEJ np. klasa szkolna• FUNKCJONOWANIE DZIECKA W GRUPIE NIEFORMALNEJ np. w tzw. paczce

II. w wymiarze grupowym (z perspektywy wszystkich dzieci uczęszczających do placówki)

ANALIZA AKTUALNEJ SYTUACJI W GRUPIE DIAGNOZA AKTUALNYCH POTRZEB DZIECI	<ul style="list-style-type: none">• JAKIE TRUDNOŚCI UJAWNIAJĄ DZIECI• JAKIE ZACHOWANIA SĄ NIEPOKOJĄCE• CO LUBIĄ CZEGO NIELUBIĄ, CZYM ZASKAKUJĄ• NA JAKIM ETAPIE ROZWOJU JEST GRUPA (jakie cele i zadania udało się zrealizować)
---	--

Pamiętajmy! Aby profesjonalnie, a więc skutecznie pomagać wskazany jest ciągły proces diagnozy i nieustanne weryfikowanie wstępnych hipotez. Życie przynosi nowe fakty, nowe doświadczenia (wzloty i upadki) zmieniając sytuację naszych podopiecznych.

METODY DIAGNOZY



Przekaz transgeneracyjny
to złożony system norm, sądów, postaw, które wynosimy z domu rodzinnego jako suma doświadczeń pokoleń.



Genogram wraz z dodatkowymi informacjami znajdziesz na płycie / stronie internetowej

Jedną ze wskazanych w schemacie metod diagnozy oraz zbierania informacji o rodzinie jest **genogram**. Genogram to graficzny schemat przekazów transgeneracyjnych w rodzinie, podobny do drzewa genealogicznego. Ilustruje związki i relacje między krewnymi oraz ważne daty z życia członków rodziny. Informuje też o wizji życia rodzinnego jakie dana osoba otrzymała od swojej rodziny, wskazując prawdopodobne przyczyny jej aktualnej sytuacji życiowej.

Diagnoza jest punktem wyjścia do konstruowania programu pomocowego, rozwojowego czy terapeutycznego dla dziecka. To forma zagłębiania się w dziecko, służy nam do poznania potrzeb dziecka, weryfikacji wyobrażeń o tym co ono przeżywało, jakie ma doświadczenia, czego doświadczało od dorosłych i rówieśników, co myślało o sobie, jaką wizję świata te doświadczenia ukształtowały. Diagnoza oparta jest na pracy zespołowej różnych specjalistów co pozwala na wyeliminowanie ewentualnych błędów diagnostycznych, umożliwia spojrzenie na dziecko i jego sytuację wychowawczą z różnych perspektyw, stanowi wstęp do udzielenia skutecznej pomocy. **Kierowana do dziecka aktywność dorosłych powinna być odpowiedzią na jego potrzeby.**

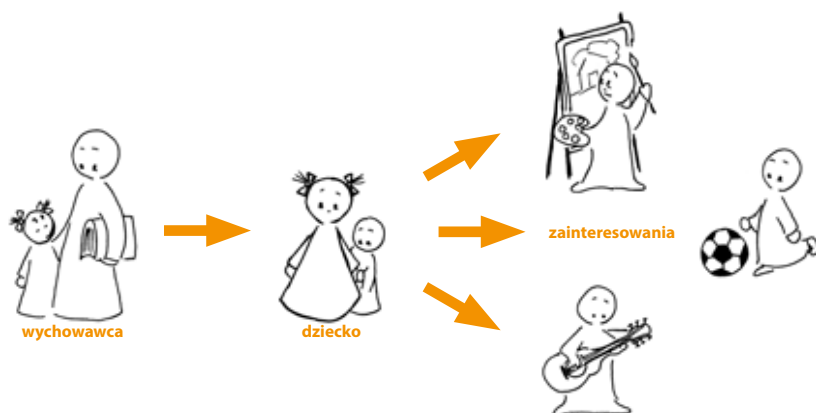
W zależności od tego jaki typ placówki wsparcia dziennego prowadzimy (opiekunczą, specjalistyczną, pracę uliczną, mieszaną) będzie nam to wyznaczało zakres i szerokość diagnozy dziecka i jego środowiska wychowawczego oraz bogactwo indywidualnego programu pomocy dziecku i jego rodzinie.

OBSZARY DIAGNOZY W PODZIALE NA TYPY PWD WEDŁUG SUWAKA

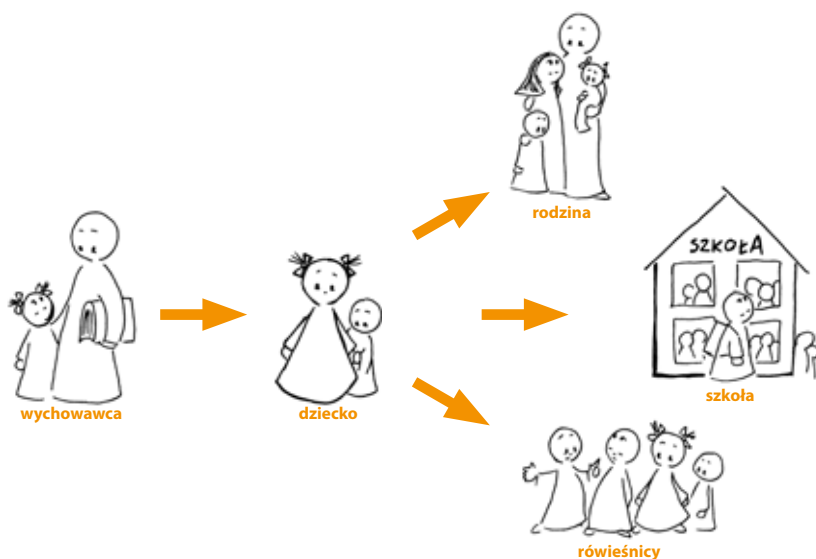
W każdej ze znanych nam już form PWD diagnoza środowiska wychowawczego dziecka przebiega inaczej. Mamy tu na myśli obszary, których dotyczy diagnoza. I tak w przypadku prowadzonego przez nas koła zainteresowań skupimy swoją uwagę przede wszystkim na

zainteresowaniach dziecka, sposobach spędzania przez nie wolnego czasu itp. Diagnozując dziecko w świetlicy środowiskowej wzbogacimy plan diagnozy o informacje dotyczące funkcjonowania dziecka w środowisku rodzinnym, szkolnym i rówieśniczym. Podobnie w przypadku placówki specjalistycznej, z tą różnicą, że w proces diagnozy włączony zostaje zespół specjalistów (psycholog, terapeuta pracujący z dziećmi w placówce) lub fachowo wyszkolony, superwizowany zespół wychowawców. Z kolei specyfika pracy ulicznej, podwórkowej wyznacza nam jednocześnie obszary diagnozy środowiska dziecka, w którym ono przebywa i do którego pedagog uliczny / streetworker, wychowawca podwórkowy powinien dotrzeć. Poniżej przedstawiamy podział obszarów diagnozy w zależności od formy PWD.

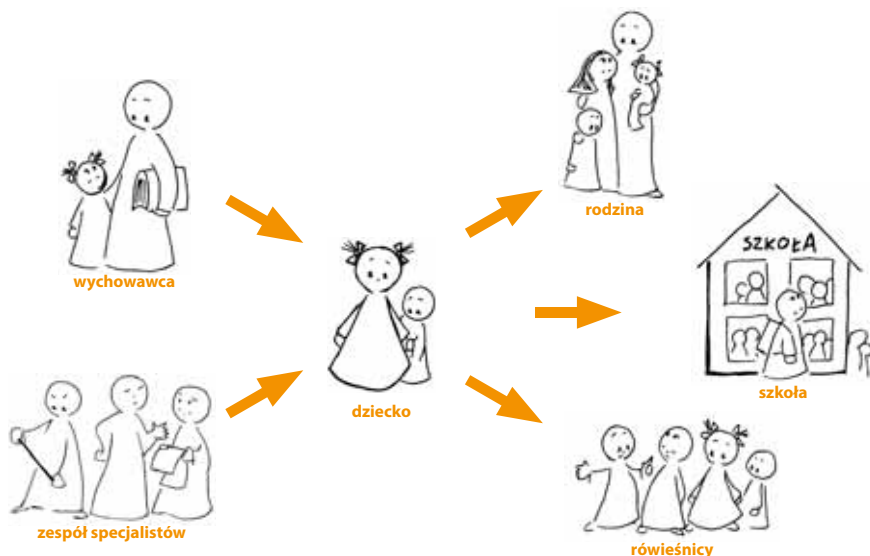
POZIOM A1 – KOŁO ZAINTERESOWAŃ



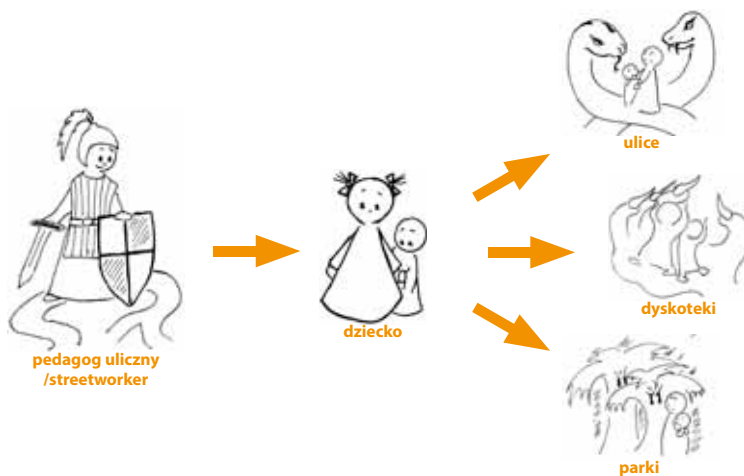
POZIOM A2 – ŚWIETLICA ŚRODOWISKOWA



POZIOM B – ŚWIETLICA SOCJOTERAPEUTYCZNA



POZIOM C – PRACA ULICZNA, PODWÓRKOWA



Poziom D, czyli forma mieszana PWD w zależności od rodzaju łączy obszary diagnozy charakterystyczne dla pracy ulicznej, podwórkowej (Poziom C) z inną formą placówki jaką prowadzi (Poziom A lub B).

Na zakończenie rozważań dotyczących diagnozy warto jeszcze powiedzieć o technice przydatnej w procesie diagnozowania jaką jest **technika skalowania**, która jest powszechnie używana wszędzie tam, gdzie w pracy z dziećmi, młodzieżą, rodzicami, rodzinami wykorzystywane są metody podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach. Skalowanie oznacza podjęcie próby oceny danego aspektu opisywanej rzeczywistości na kontynuum pomiędzy 0 lub 1, a 10. Odwołując się do przykładu możemy spróbować określić zaangażo-



Materiał dodatkowy szczegółowo opisujący obszary diagnozy oraz przykład diagnozy w PWD znajdziesz na płycie / stronie internetowej

wanie danego dziecka w życie świetlicy środowiskowej, gdzie 1 będzie oznaczać „minimalne zaangażowanie dziecka”, a 10 będzie oznaczać „bardzo duże zaangażowanie dziecka”. Stworzenie przestrzeni pomiędzy 1 a 10 daje nam bardzo duże możliwości określenia zaangażowania danego dziecka. Są to możliwości duże większe, niż te wynikające ze stwierdzeń – „nie angażuje się”, lub „angażuje się”. W technice skalowania dziecko angażuje się zazwyczaj, na „ileś” w danej skali, czasem na „2”, czasem na „5”, a czasem na „7”. Samo wprowadzenie takiego zakresu liczb stwarza automatycznie kontekst, w którym nasza próba opisanego danego fragmentu rzeczywistości staje się dużo bardziej wyważona i zróżnicowana.

Diagnoza ma służyć temu, aby zespół lepiej zrozumiał dziecko, jego potrzeby, problemy, potencjały, silne strony i na jej podstawie mógł stworzyć plan pomocy podopiecznym i ich opiekunom realizowany przez cały zespół placówki.



Materiał opisujący obszerniej **technikę skalowania** znajdziesz na płycie/stronie internetowej



1.4. PROGRAM ZAJĘĆ Z DZIEĆMI I MŁODZIEŻĄ – FORMY I METODY PRACY

Przygotowując program zajęć w naszej placówce zawsze staniemy przed pytaniem od czego zacząć? W zależności od celu świetlicy praca w niej charakteryzuje się **różnorodnością form i metod**. To stanowi o jej atrakcyjności i odmienności w porównaniu np. z zajęciami w szkole. Dobór odpowiednich form i metod zawsze zależy od wielu czynników. Powinny być one bardzo dokładnie przemyślane, właściwie dobrane do wieku, potrzeb dziecka, jego zainteresowań, umiejętności kadry oraz warunków jakimi dysponujemy. Wybór ich zależy także od osobowości dzieci oraz specyfiki grupy wychowawczej.



Pamiętajmy, że przygotowując program zajęć z dziećmi i młodzieżą należy na wstępie dobrze rozeznaczyć ich potrzeby i ustalić zgodny z nimi plan działania. Dobór treści, metod i form organizacyjnych oraz oddziaływań wychowawczych, jest bardzo ważny. Przed wychowawcami świetlic stoi więc zadanie zorganizować pracę w taki sposób, aby sprzyjała ona kształtowaniu i rozwijaniu indywidualnych zainteresowań i pasji uczestników, ich samodzielności w myśleniu i działaniu, ale przede wszystkim aby przygotowywała ona dziecko do funkcjonowania i współdziałania w grupie.



Aby przygotować program zajęć na początek powinniśmy wybrać odpowiedni **rodzaj zajęć**. Następnie dobieramy odpowiednią **formę pracy**. Wyróżniamy następujące:



- **indywidualna** – uczestnicy wykonują zadania specjalnie dla nich przeznaczone (przygotowane i dobrane do każdego indywidualnie),
- **grupowa** – polega na wykonywaniu różnych bądź tych samych zadań przez kilka osób (grupy mogą być tworzone celowo lub powstawać samorzutnie).



Kiedy mamy już rodzaj zajęć oraz formy jakie zastosujemy podczas ich realizacji przechodzi czas na dobranie odpowiednich **metod pracy**.

W zależności od tego na czym skupiamy swoją działalność wyróżniamy metody: **aktywizujące, zabawowe, poznawcze, twórcze, rekreacyjne** itp. Ważne jest aby stosować zróżnicowane formy jak i metody pracy. Bardzo cenne w pracy świetlicy są metody aktywizujące, zadaniowe, które poprzez zabawę, pracę, twórczość uaktywniają dziecko. Metody aktywizujące umożliwiają dziecku aktywne doświadczanie i przeżywanie tego, co jest tematem zajęć lub działań świetlicowych. Pozwalają także podsumować i opracować zdobyte doświadczenia.

Niezależnie od stosowanych form i metod pracy musimy pamiętać, że służyć one mają przede wszystkim uczestnikom naszych działań oraz są one uzależnione od formy placówki jaką prowadzimy.

POZIOM A1. KÓŁKO ZAINTERESOWAŃ

Gama tematyczna kółek zainteresowań jest bardzo szeroka. Generalnie chodzi o to, aby stworzyć uczestnikom płaszczyznę do rozwijania różnorodnych zainteresowań. Przykłady kółek zainteresowań to: kółko teatralne, muzyczne, dziennikarskie, plastyczne, informatyczne itp.

Celem zajęć w kółku zainteresowań jest:

- zapewnienie dziecku opieki
- rozwój zainteresowań i pasji

Podstawowe formy i metody pracy kółka to: indywidualne rozwijanie umiejętności w danym obszarze zainteresowań, **gry i zabawy grupowe** bezpośrednio związane z tematem zajęć.

Zajęcia w ramach kółka zainteresowań powinny odbywać się kilka razy w tygodniu (minimum raz) przez 3-4 godziny. Ważne aby zajęcia prowadzone były systematycznie. Ta forma PWD może dotyczyć prowadzenia jednego bądź kilku zróżnicowanych tematycznie kółek.

POZIOM A2. ŚWIETLICA ŚRODOWISKOWA

Świetlica środowiskowa to miejsce, które wspiera rodzinę w procesie przygotowywania dzieci i młodzieży do samodzielnego życia, kształtowania prawidłowych postaw społecznych poprzez objęcie ich w czasie wolnym od zajęć szkolnych opieką oraz zajęciami edukacyjnymi i profilaktycznymi, a także zapewnieniem pomocy socjalnej.

Świetlica, zaspokajając potrzeby dziecka, powinna w szczególności kierować się:

- dobrem dziecka,
- poszanowaniem praw dziecka,
- potrzebą wyrównywania deficytów rozwojowych,
- koniecznością wspierania rozwoju dziecka poprzez umożliwienie mu kształcenia się, rozwoju zainteresowań i indywidualizowanie oddziaływań wychowawczych,
- potrzebą działań przygotowujących do samodzielnego życia.

Zaspokajanie powyższych potrzeb dotyczy również młodzieży. Świetlica dbając o ich potrzeby powinna zastanowić się nad doбором odpowiedniego programu zajęć lub stworzeniem miejsca przeznaczonego wyłącznie dla młodzieży. Doskonałym przykładem jest prowadzenie **Klubu Młodzieżowego**.

Organizacja pracy w świetlicy środowiskowej:

1. Świetlica środowiskowa jako PWD o charakterze opiekuńczym powinna funkcjonować **5 dni w tygodniu przez 4-5 godzin**, w oparciu o program opracowany i realizowany przez cały zespół placówki, który powinien podlegać **ewaluacji wewnętrznej**



Gry i zabawy

Prowadzone przez nas zajęcia w łatwy sposób możemy urozmaicić stosując różnego rodzaju gry i zabawy. Technika ta sprawdzi się np. gdy w grupie panuje napięcie utrudniające prowadzenie zajęć, kiedy aktywność uczestników jest niska lub jeżeli chcemy po prostu rozwijać umiejętności dzieci. Możemy skorzystać z popularnych gier np. głuchy telefon, sałatka owocowa lub sięgnąć do literatury. Pamiętajmy aby tak dobierać gry lub zabawy, aby były one zbliżone z tematyką naszych zajęć.



O Klubie

Młodzieżowym przeczytasz więcej w Części 3 poświęconej Dobrym Praktykom



Na temat ewaluacji wewnętrznej czytaj w Rozdziale 1.7

(wnioski z ewaluacji powinny być wdrażane podczas następnego etapu realizacji programu).

2. Wskazana jest stała struktura dnia (jakiego rodzaju formy aktywności przewidziane są o danej porze) i tygodnia (np. zawsze w poniedziałek odbywają się zajęcia plastyczne, we wtorek – kulinarne). To pozwala na zapewnienie przewidywalności, stabilizacji, a co za tym idzie poczucia bezpieczeństwa dla dzieci.



Zasady obowiązujące w świetlicy

W każdej PWD powinny obowiązywać jasne dla jej uczestników zasady. Reguła ta dotyczy również świetlicy środowiskowej. Rozpoczynając pracę w PWD, najczęściej z początkiem roku szkolnego, zadbajmy o procedurę wprowadzenia zasad (norm) obowiązujących w świetlicy przez cały rok.

Zadbajmy aby wśród zasad znalazły się podstawowe normy, które wpływają bezpośrednio na budowanie bezpiecznej i przyjaznej atmosfery w świetlicy. Wśród nich nie może zabraknąć:

1. Zasady dbania o siebie i o innych (czyli zakaz stosowania przemocy fizycznej, psychicznej, zakaz kradzieży),
2. Zasady „czystości” od środków zmieniających świadomość (alkoholu, narkotyków).

Niezmiernie ważne jest aby uczestnicy świetlicy mieli realny wpływ na rodzaj wprowadzanych zasad. Najlepiej jeżeli wypracowane zostaną one wspólnie podczas obecności wszystkich uczestników i wychowawców. Bardzo ciekawą metodą pracy, która może nam w tym pomóc jest tzw. **społeczność edukacyjna** polegająca na włączaniu i angażowaniu uczestników do realizowanych działań na zasadzie samorządności.

Społeczność placówki tworzą wszyscy, zarówno wychowankowie jak i dorośli. Jest doskonałym przykładem wprowadzania zasad i norm w placówce, wypracowanych przez



O społeczności edukacyjnej
czytaj w Części 3
podręcznika poświęconej Dobrym
praktykom



wszystkich członków społeczności. Pozwala rozwijać umiejętności leaderskie/przywódcze, uczy brania odpowiedzialności za siebie i za innych.

Kiedy zostaną wprowadzone zasady idziemy krok dalej. Dochodzimy do punktu, w którym niezbędnym jest określenie podstawowych **celów zajęć** realizowanych w świetlicy środowiskowej. Są one bardziej zróżnicowane od celów zajęć w PWD na Poziomie A1.

Cel zajęć	Wybrane rodzaje zajęć
stworzenie możliwości bezpiecznego spędzania czasu wolnego	spotkania społeczności, organizacja gier i zabaw w czasie wolnym od zajęć, organizacja konkursów, występów, tworzenie gazetki świetlicowej. itp.
rozwijanie zainteresowań i pasji	zajęcia tematyczne: plastyczne, modelarskie, kulinarne, manualne, teatralne, muzyczne itp.
wspieranie rozwoju sprawności fizycznej (profilaktyka zdrowotna)	zajęcia ogólnorozwojowe, gry zespołowe, nauka pływania, tenis stołowy itp.
rozwój umiejętności interpersonalnych	warsztaty integracyjne – rozpoczynające pracę grupy, zajęcia grupowe – rozwojowe, psychoedukacyjne,
rozwój samodzielności dziecka	trening samoobsługi i zadaniowy: dyżury porządkowe w świetlicy, przygotowywanie posiłków, dbanie o wystrój świetlicy itp.
rozwijanie kultury osobistej dziecka	nauka zasad higieny, zachowania przy stole itp.
stworzenie możliwości pomocy w nauce oraz wyrównania zaległości	zajęcia indywidualne, wyrównawcze, nauka własna

Zadaniem świetlicy środowiskowej jest także realizacja takich form wsparcia jak:

1. Zapewnienie pomocy socjalnej dziecku w formie **dożywiania** – czasami jest to zaspokojenie podstawowych potrzeb dziecka i powinniśmy zadbać o to w pierwszej kolejności (ciężko angażować dziecko w zajęcia, zabawy, naukę jeżeli jest ono głodne).

Dobierając uczestników do grup w ramach zarówno zajęć tematycznych, np. zainteresowań czy grup rozwojowych (psychoedukacyjnych) **różnicujemy ich strukturę** – dzieci z problemami, dzieci zdolne, dzieci z rodzin dysfunkcyjnych i konstruktywnych. Zapobiega to etykietowaniu i sprzyja tworzeniu konstruktywnej przestrzeni do rozwoju.



Dożywianie – w zależności od zasobów i rodaków finansowych jakie posiadamy, ta forma wsparcia może być zróżnicowana. Pod hasłem dożywianie rozumiemy zarówno zapewnienie dziecku podczas zajęć poczęstunku (np. drożdżówki, herbaty) jak i ciepłego posiłku w postaci obiadu. Pomocą socjalną jest także wręczenie dziecku i/lub rodzinie np. paczek świątecznych.

2. **Organizacja imprez okolicznościowych** – poza stałymi zajęciami w świetlicy warto organizować imprezy okolicznościowe dla dzieci i młodzieży, tj. rozpoczęcie roku świetlicowego, dzień chłopaka, różaniec przygotowany i prowadzony przez dzieci, andrzejki, mikołajki, wieczór wigilijny, walentynki, dzień kobiet, dzień matki i ojca, dzień dziecka, zakończenie roku świetlicowego i inne.

3. **Organizacja wypoczynku letniego i zimowego** – stanowi doskonałe uzupełnienie i kontynuację podjętych działań w czasie roku świetlicowego. Warto zapewnić dzieciom korzystanie z miejsc sportowych i kulturalnych oraz wyjazdów wakacyjnych i feryjnych zwłaszcza, że często nie mają one możliwości wyjazdu z rodzicami z powodu np. braku środków finansowych na ten cel (ubóstwo w rodzinie). Często jest to jedyna możliwość, aby dziecko wyjechało poza teren swojego miejsca zamieszkania i miało możliwość bycia w teatrze, muzeum, zwiedzania zabytków itp.

Doskonałym zakończeniem corocznej pracy może być **obóz edukacyjno-profilaktyczny**, który wzmacnia całoroczne oddziaływania a zarazem dostarcza nowych możliwości wychowawczych.



Przykład waka-
cyjnego obozu
pn. Lider Dialogu
– Pokonać
Tremę znajduje się
w Części 3 Dobre
praktyki

POZIOM B. ŚWIELICA SOCJOTERAPEUTYCZNA

Uczestnikiem świetlicy socjoterapeutycznej jest przede wszystkim dziecko, które:

- wykazuje trudności adaptacyjne,
- przejawia dysfunkcje i zaburzenia społeczne-go funkcjonowania, np. reaguje agresją lub autoagresją na sytuacje napięcia, przejawia zaburzenia lękowe lub depresyjne,
- jest nieśmiały i zahamowany w kontaktach społecznych,
- ma kłopoty z kontrolą własnej impulsywności,
- boryka się z problemami osobistymi i trudnościami żywioowymi.



Są to najczęściej dzieci z rodzin niewydolnych wychowawczo, zagrożone niedostosowaniem i innymi zaburzeniami. W stosunku do tych uczestników świetlica pełni rolę zastępczej opieki półstacjonarnej, która pozwala dzieciom zachować więzy rodzinne i funkcjonować w swoim środowisku lokalnym.

Organizacja pracy w świetlicy socjoterapeutycznej:

1. Świetlica socjoterapeutyczna jako PWD o charakterze specjalistycznym powinna być przeznaczona dla określonych grup wiekowych – dzieci w wieku przedszkolnym, dzieci od 6-7 do 10-11 lat, dzieci od 10-11 do 14-15 lat, młodzieży powyżej 15 roku życia – w przeciwnym razie nie można zachować bezpieczeństwa i integracji grupy, koniecznej do pracy socjoterapeutycznej.
2. Świetlica powinna być otwarta 5-6 dni w tygodniu przez 5-6 godzin dziennie, w czasie popołudniowo – wieczornym (np. 13.30-19.30, 14-20), po zajęciach szkolnych,

w sobotę – zamiast szkoły. Program powinien przewidywać weekendowe wyjazdy, wyjazdy feryjne i obozy wakacyjne, podczas których realizowany jest program socjoterapeutyczny prowadzony przez pracowników świetlicy.

W świetlicy socjoterapeutycznej równie dobrze jak w przypadku świetlicy środowiskowej sprawdzi się metoda społeczności edukacyjnej. W placówce specjalistycznej stosowana jest także metoda tzw. **społeczności korekcyjnej**. Bardzo ważne jest także wprowadzenie zasad i norm świetlicowych wypracowanych wspólnie z uczestnikami.

Zajęcia prowadzone w świetlicy socjoterapeutycznej

W ramach 5-6-godzinnego dyżuru powinny się odbywać w placówce różnego rodzaju zajęcia będące odpowiedzią na zdiagnozowane potrzeby grupy dzieci do niej uczęszczających. Zajęcia te możemy podzielić na kilka grup:



Społeczność korekcyjna stosowana jest jako metoda pracy w placówkach specjalistycznych (terapeutycznych, korekcyjnych). Więcej na ten temat znajdziesz także na załączonej płycie.

Zajęcia wspierające indywidualny rozwój dzieci	W różnych zakresach: zajęcia plastyczne, muzyczne, sportowe itd., łączące różne elementy ze sobą.
Zajęcia socjoterapeutyczne	Zajęcia grupowe wspierające rozwój interpersonalny dziecka, mające charakter terapeutyczny
Zajęcia związane z nadrabianiem zaległości szkolnych	Odrabianie lekcji (powinien być określony czas, w którym wszystkie dzieci z pomocą dorosłych, mogą wykonać zadania domowe), dodatkowe „korepetycje” dla dzieci nadrabiających zaległości. Dobrze jest gdy do pomocy dzieciom w lekcjach pozyskani zostaną wolontariusze, by nauka mogła się odbywać w relacji „jeden na jeden” (jest to najbardziej korzystna forma dla dzieci z deficytami edukacyjnymi, koncentracji uwagi).
Zajęcia edukacyjne	Poszerzające wiedzę o świecie w zabawowy, lekki sposób (np. przygotowanie do egzaminu na „kartę rowerową”, przygotowanie trasy biwaku czy obozu wędrownego).
Zajęcia związane z nauką samoobsługi	Wspólne codzienne sprzątanie placówki według opracowanego wspólnie z dziećmi systemu, przygotowywanie posiłków dla grupy według planu dyżurów, zajęcia na temat higieny, zdrowia, dojrzewania, dostosowane do wieku dzieci.
Zajęcia poza placówką	Wyjścia lub wyjazdy do obiektów sportowych, kin, muzeów, teatrów i innych, dobrze by nie odbywały się zbyt często i były elementem codziennej pracy z dziećmi np. regularnym treningiem na basenie lub wyjściem „od święta” do kina; by nie budziły postaw roszczeniowych wychowanków i były wydarzeniem odświętnym.
Celebrowanie urodzin, imienin, świąt	Placówka powinna mieć rytuały związane z obchodzeniem ważnych dla dzieci momentów w roku, w okresie świąt dzieci powinny w placówce mieć możliwość celebrowania, którego nie daje im wiele domów rodzinnych (w okresach świątecznych jest szczególnie natężenie kryzysów rodzinnych).

Zajęcia w placówce powinny odbywać się zarówno w całej grupie jak i w małych grupach (np. kilkoro dzieci i wychowawca), w zależności od stawianych sobie celów, które chcemy osiągnąć poprzez zajęcia oraz aktualnej diagnozy grupy (poziom integracji, różnicowanie rozwojowe dzieci, poziom bezpieczeństwa).

Każdy dzień powinien mieć swoją stałą strukturę znaną dzieciom. Struktura daje dzieciom bezpieczeństwo i przewidywalność, której często nie zapewniają im ich rodziny. Dobrze jest kiedy dzieci wiedzą, jakie zajęcia odbywają się którego dnia (wywieszony plan zajęć na tydzień), wskazane są zajęcia stałe np. zawsze w poniedziałek – artystyczne, we wtorek – sportowe, w piątek – wyjścia itd. Podobnie dzieci powinny znać plan dyżurów związanych ze sprzątaniem czy gotowaniem (np. stałe grupy przypisane do danego dnia tygodnia, lub inny system ustalony razem z dziećmi).

Wskazane jest, aby pewne zajęcia były obowiązkowe np. odrabianie lekcji, sprzątanie, przygotowanie posiłków, jednak bardzo istotne jest również, aby dzieci miały czas na swobodną zabawę i możliwość decydowania o udziale w zajęciach grupowych. Czas spędzany przez dzieci w placówce powinien mieć swoją strukturę, jednak warto, aby bardziej przypominał czas spędzany w domu niż w szkole. Elementy obowiązkowe powinny być przeplatane nieobowiązkowymi i zabawowymi.

Jak sama nazwa wskazuje świetlica socjoterapeutyczna to placówka, która w swoim programie realizuje **socjoterapię**.

CZYM JEST SOCJOTERAPIA?

Socjoterapia to świadoma aktywność profesjonalna polegająca na operowaniu środkami psychologicznymi w celu udzielenia pomocy dzieciom i młodzieży w obszarze osobistym oraz społecznym.

Zalicza się ją do procesów korekcyjnych o charakterze leczniczym, adresowanych do dzieci i młodzieży z zaburzeniami zachowania czy zaburzeniami emocjonalnymi. Socjoterapia ma postać ustrukturalizowanych spotkań grupowych, które służą realizacji celów rozwojowych, edukacyjnych i terapeutycznych. Źródłami zmian są doświadczenia korekcyjne i odreagowanie emocjonalne.



Cele zajęć socjoterapeutycznych możemy podzielić na trzy obszary:

<h3>Rozwojowe</h3>	<ul style="list-style-type: none"> • związane są z wiekiem uczestników zajęć • uwzględniają zaspokajanie podstawowych potrzeb (jest to w dużej mierze zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa, miłości, akceptacji, indywidualnych zachowań, współdziałania z rówieśnikami, twórczości, określania własnej tożsamości, autonomii, poczucia własnej wartości) • rozwijają indywidualne zainteresowania oraz podejmują ważne dla określonej grupy wiekowej zagadnienia <p>U dzieci w okresie wczesnoszkolnym dominuje potrzeba aktywności ruchowej, zabawy, zdobywanie wiedzy o świecie, potrzeba twórczości, potrzeba wsparcia ze strony dorosłych. U młodzieży dominuje zaś potrzeba wyrażania się w różnych formach zwłaszcza marzeniach, wyobrażeniach, potrzeba aprobaty społecznej, autonomii, intymności, niezależności, przynależności do grupy oraz aktywności społecznej. Jest to czas kryzysów emocjonalnych, motywacyjnych, moralnych, czas odkrywania świata i własnego ja.</p>
<h3>Edukacyjne</h3>	<ul style="list-style-type: none"> • wspomagają proces nabywania wiedzy o sobie samym i o innych ludziach • wspomagają proces rozumienia świata społecznego <p>Jest to przede wszystkim kształtowanie umiejętności interpersonalnych takich jak: umiejętności rozpoznawania własnych i cudzych uczuć, wyrażania uczuć i myśli, dostrzegania swoich mocnych stron, widzenia różnic i podobieństw między ludźmi, zwiększenie poczucia własnej wartości, kształtowanie umiejętności skutecznego porozumiewania się i komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania konfliktów, problemów i podejmowania decyzji, uczenie się pełnienia określonych ról społecznych (dziecka w rodzinie, ucznia, kolegi), integracja w grupie i budowanie dobrych relacji z rówieśnikami, praca nad przestrzeganiem i uewnętrznianiem norm społecznych, pobudzanie do twórczości i rozwijanie jej pokładów poprzez realizowanie pomysłów w działaniach i zabawie.</p>
<h3>Terapeutyczne</h3>	<ul style="list-style-type: none"> • sprzyjają odreagowaniu napięć emocjonalnych • dostarczają doświadczeń korekcyjnych, przeciwstawnych do treści doświadczeń urazowych <p>Odreagowanie napięć emocjonalnych jest podstawowym zadaniem zajęć socjoterapeutycznych. Proces terapeutyczny nie polega jednak na ponownym przeżywaniu traumatycznych wydarzeń lecz na rozładowaniu napięć przez różnorodne formy aktywności, które powodują odblokowanie i ujawnienie różnych emocji podczas zajęć grupowych. Polega to na dzieleniu się swoimi przeżyciami w atmosferze akceptacji i zrozumienia oraz umożliwieniu ekspresji uczuć w formie śmiechu, krzyku, płaczu itp. Ważne jest także dostarczenie okazji do przeżywania konstruktywnych emocji. Terapeutyczna rola zajęć socjoterapeutycznych polega także na organizowaniu doświadczeń korekcyjnych. Gromadzenie nowych doświadczeń, odmiennych od poprzednich, a szczególnie urazowych może likwidować ich wpływ na psychiczne i społeczne funkcjonowanie dziecka. Ich istota polega na odmiennym zachowaniu się grupy, nie potwierdzającym oczekiwań i wyobrażeń dziecka, wokół których będzie mogło ono przebudować obraz samego siebie. Chodzi tu o sytuacje, w których młody człowiek będzie mógł lepiej poznać siebie, docenić swoje mocne strony, a następnie wykorzystać je w różnorodnych sytuacjach życiowych.</p>



Pamiętajmy!

Zasady wypracowane wspólnie na społeczności dotyczą funkcjonowania dziecka w świetlicy. Podczas pierwszego etapu zajęć socjoterapeutycznych powinniśmy wypracować normy grupowe przypisane wyłącznie do naszych zajęć.

STRUKTURA ZAJĘĆ SOCJOTERAPEUTYCZNYCH

Zajęcia socjoterapeutyczne mają charakter ustrukturalizowanych spotkań grupowych, na które składają się odpowiednio dobrane gry, zabawy i ćwiczenia. Każde ze spotkań ma **cel szczegółowy**, który jest podporządkowany **celowi głównemu** oraz propozycje aktywności pozwalające osiągnąć założony cel. Cykl spotkań tworzy dynamiczną całość, na który składają się określone etapy pracy z grupą.

Etap pierwszy to etap powstawania grupy. Ma on na celu poznanie się uczestników spotkań, wspólne określenie celów, ustalenie norm grupowych, reguł i rytuałów, budowanie atmosfery opartej na poczuciu bezpieczeństwa i wzajemnego zaufania. Powinny to być propozycje nie zagrażające i nie wymagające głębszego ujawniania siebie.

Zadaniem tego etapu jest zadbanie o poczucie bezpieczeństwa, zbudowanie empatii. Służy temu słuchanie grupy oraz wprowadzenie kilku podstawowych norm grupowych oraz zasad wspólnego pobytu, co obniża napięcie. **Istnienie norm daje poczucie bezpieczeństwa i zapobiega trudnym sytuacjom oraz umożliwia ich rozwiązywanie poprzez odwołanie się do nich gdy występują niekonstruktywne zachowania.**

Do jasno określonych sposobów zachowania należy przede wszystkim:

- dbałość o bezpieczeństwo fizyczne i psychiczne członków grupy w formie normy „staramy się być dla siebie życzliwi – nie wyśmiewamy się i nie krytykujemy”
- zapewnienie, że „każda osoba ma prawo być wysłuchana”
- „to co dzieje się tutaj, pozostaje między nami”
- „spotykamy się regularnie i przychodzimy na zajęcia punktualnie”
- „zwracamy się do siebie bezpośrednio”, „mówimy do osoby, a nie o osobie”
- „zajmujemy się tym co dzieje się tu i teraz”
- „mówimy o swoich odczuciach, nie oceniamy”

Wypracowanie norm grupowych i ich przestrzeganie stanowi jasną informację o tym, czego oczekuje się od uczestników i przyczynia się do zbudowania grupy, ukształtowania jej odrębności i spójności.

Etap drugi to etap pracy zwany właściwym. Polega on na realizacji zaplanowanych celów rozwojowych, edukacyjnych i terapeutycznych stanowiących istotę programu, opracowanego pod kątem danej grupy. Mogą ją stanowić problemy używek i uzależnień, nieśmiałości, poczucia własnej wartości, itp. Jest to czas przeznaczony na „przepracowanie” wcześniej rozpoznanych problemów, pod warunkiem, że grupa osiągnęła już odpowiedni poziom bezpieczeństwa i wzajemnego zaufania. Podstawą projektowania tej części zajęć jest diagnoza zaburzeń zachowania i będących w ich tle treści urazowych, potrzeby danej grupy i ważne dla niej zagadnienia.

Ostatni etap pracy z grupą zmierza do zakończenia jej funkcjonowania. Spotkania dla wielu uczestników mogą być ważnym wydarzeniem. Uczestnicy mogą przeżywać satysfakcję ze wspólnych spotkań, ale także żal z powodu ich zakończenia, poczucie zagubienia i straty. Zadaniem prowadzącego jest wypracowanie w grupie sposobów kontaktowania się ze sobą, gdy będzie taka potrzeba oraz umiejętności poszukiwania wsparcia i pomocy.

Kończąc cykl zajęć powinniśmy zadbać o to, aby uczestnicy otrzymali wzmocnienie pozytywnych uczuć, podsumowali nabyte umiejętności i wskazali możliwości ich wyko-



Zajęcia socjoterapeutyczne na przykładzie Świetlicy Terapeutycznej w Sępólnie Krajeńskim

Każdą grupę prowadzi 2 socjoterapeutów. Zajęcia odbywają się raz w tygodniu i trwają 2 godziny. Każdy z socjoterapeutów ma dodatkową godzinę na prace koncepcyjne z wychowankami, wypełnienie dokumentacji i supervizję. Grupa pracuje w oparciu o: plan miesięczny dla grupy, półroczne plany indywidualne dla wychowanków opracowane w oparciu o przeprowadzone diagnozy. Socjoterapeuci prowadzą dziennik zajęć, dokumentując w nich cały przebieg swojej pracy.

rzystania w życiu. Grupa udziela sobie wówczas pozytywnych informacji zwrotnych. Najlepiej zrobić to w formie pisemnej, aby można je było zachować dla siebie. Uczestnicy mogą również obdarować się drobnymi prezentami wykonanymi lub wymyślonymi przez siebie. Dla dzieci i młodzieży uczęszczającej do świetlicy wiele lat uczestnictwo w grupie nie kończy się z końcem roku świetlicowego. Od września zawiązuje się nowa grupa i cały cykl przebiega od początku.

Struktura i forma spotkania grupy:

1. **Rytualne powitanie** będące informacją o rozpoczęciu zajęć i podzielenie się informacjami na temat wydarzeń mających miejsce przed zajęciami, bądź na temat stanu emocjonalnego uczestników.
2. **Zastosowanie gier i zabaw** wyciszających lub energetyzujących w zależności od nastroju grupy.
3. **Zastosowanie gier i ćwiczeń psychokorekcyjnych, edukacyjnych lub rozwojowych** – istotą tej części zajęć jest zdobywanie doświadczeń emocjonalnych i poznawczych. Podsumowanie i omówienie każdego ćwiczenia jest elementem niezbędnym. Skłania on do nazwania i wyrażania własnych odczuć i spostrzeżeń, dostrzegania związków między wydarzeniami w grupie a życiem codziennym.
4. Zajęcia kończone są **rundką i rytualnymi pożegnaniem**.

Prowadzący zajęcia funkcjonują w grupie na zasadzie uczestnictwa, nie zaś przywódców i swoim zachowaniem modelują zachowania dzieci i młodzieży. Prowadzenie zajęć wymaga od wychowawcy uważności, cierpliwości, ciepła, akceptacji, zyczliwej konsekwencji ale także autentyczności.

Metody i techniki pracy z grupą

W programach socjoterapeutycznych wykorzystuje się różne metody i techniki pracy. Ich podstawą jest praca w kręgu i rundki jako technika dzielenia się z innymi swoimi doświadczeniami. Przykładowe metody i techniki:

Siedzenie w kręgu umożliwia wszystkim uczestnikom kontakt wzrokowy i emocjonalny, wyrównuje pozycje społeczne, zmniejsza dystans między dziećmi i wychowawcami. Krąg jest stałym elementem zajęć socjoterapeutycznych na ich początku i końcu.

Rundka to technika pomagająca uczestnikom zwerbalizować swoje odczucia wykorzystywana na podsumowanie ćwiczenia. Może polegać na dokończeniu zdania „dowiedziałem się, że...” lub na postawieniu przez prowadzącego pytania „co Ci się w tym ćwiczeniu podobało?”; „co dobrego Ci się w tym tygodniu wydarzyło?”. Rundka oznacza prawo do wypowiedzenia się a nie obowiązek. Prowadzący wypowiada swoje odczucia na końcu. Wypowiedzi nie podlegają komentarzom.

„**Burza mózgów**” to kolejna technika aktywizująca grupę i wyzwalamą jej twórczy potencjał. Chodzi o wygenerowanie jak największej liczby pomysłów w oznaczonym czasie.

Praca w małych grupach (3-5 osobowych) jest techniką stosowaną w realizacji niektórych ćwiczeń. Umożliwia ona bliski kontakt oraz możliwości wypowiedzenia się.

Artterapia pomaga wyrażać uczucia i przeżycia emocjonalne, umożliwia przekaz tego, co czasem trudno dziecku wyrazić w sposób werbalny, wydobywa z dzieci i młodzieży energię i siłę, która pomaga im w rozwoju, stanowi bezpieczny i akceptowany sposób wypowiedzi tego, co trudne do opisanie słowami, umożliwia radość tworzenia, pomaga rozładować wewnętrzne napięcie, relaksuje, oczyszcza, rozwija umysł i wyobraźnię twórczą, diagnozuje potrzeby emocjonalne, podnosi poziom samooceny, samoakceptacji i akceptacji wśród innych, umożliwia odniesienie sukcesu, powoduje że dziecko czuje się doceniane i zauważane, rozwija zdolności, zainteresowania i pasje.

Rodzaje stosowanych metod w artterapii to: rysunek, malarstwo, grafika, rzeźba, muzykoterapia, filmoterapia, sztuki użytkowe, biblioterapia, teatroterapia, zdobnictwo i dekoratorstwo, choreoterapia.

Inne stosowane metody i techniki:

- **metoda projektu**
- **psychodrama**
- pantomima
- gry i zabawy ruchowe oraz psychologiczne
- ćwiczenia i techniki wyobrażeniowe
- dzielenie się własnym doświadczeniem
- muzyka i śpiew

Dziecko podczas zajęć socjoterapeutycznych:

- poznaje swoje zdolności i mocne strony, wzmacnia swoją samoocenę
- uczy się wyrażać emocje, mówić o swoich potrzebach, wrażeniach, staje się bardziej otwarte,
- bezpiecznie odreagowuje swoje emocje (werbalnie, w zabawie, działaniach plastycznych),
- zaspokaja swoje potrzeby w zakresie bezpieczeństwa, ważności, uwagi, radości i zabawy,
- dostrzega istnienie zasad grupowych i uczy się je przestrzegać,
- uczy się empatii, rozwija umiejętności komunikacji z innymi uczestnikami w grupie, asertywności oraz stawiania granic,
- uczy się przewidywać następstwa zachowań nieakceptowanych społecznie np. problem kradzieży, wagarów, przemocy wśród uczestników.

Aby przygotować odpowiedni program zajęć socjoterapeutycznych konieczna jest po pierwsze umiejętność dokonania trafnej **diagnozy** sytuacji osobistej, rodzinnej i szkolnej dziecka oraz szerszego otoczenia społecznego, właściwego **zaplanowania, przeprowadzenia i ewaluacji programu zajęć socjoterapeutycznych** oraz moderowania współpracy z instytucjami wspierającymi rodzinę w wychowaniu.

Każde zajęcia powinny być przygotowane i omówione przez osoby prowadzące. Omówienia zajęć można dokonać według poniższego **schematu**:
Przed przeprowadzeniem zajęć określamy:



O metodzie projektu oraz psychodramie przeczytasz w materiałach załączonych na płycie/stronie internetowej



Schemat omówienia zajęć jest stosowany w placówkach specjalistycznych prowadzonych przez Stowarzyszenie Pomocy Rodzinie i Dzieciom SZANSA

1. Specyfikę grupy – czyli na jakie potrzeby, deficyty odpowiadać będą zajęcia
2. Cel zajęć
3. Wybrane metody (uzasadnienie)
4. Planowany scenariusz

Po przeprowadzeniu zajęć (na koniec dyżuru) omawiamy:

1. Realizację programu (co się zadziało) z uzasadnieniem,
2. Odstępstwa od planu (co zrobiliśmy inaczej i dlaczego),
3. Efekty (planowane i nieplanowane),
4. Naszą ocenę pomysłu na zajęcia,
5. Naszą ocenę realizacji zajęć,
6. Ocenę współpracy między wychowawcami podczas prowadzenia zajęć,
7. Własne problemy emocjonalne prowadzących zajęcia, widoczne podczas ich prowadzenia,
8. Korektę planu (alternatywne pomysły),
9. Wnioski

Taki sposób przygotowywania i analizy pozwala realizować adekwatne i specyficzne dla danej grupy zajęcia.

POZIOM C. PLACÓWKA WSPARCIA DZIENNEGO PROWADZONA W FORMIE PODWÓRKOWEJ, ULICZNEJ

Streetworking (praca uliczna) jest rodzajem pracy socjalnej skierowanej do ludzi zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym lub osób już wykluczonych, które z różnych przyczyn nie korzystają z pomocy oferowanej przez stacjonarne instytucje i organizacje dobroczynne pomagające osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej. Działania streetworkerskie kierowane są zatem do ludzi pozostających poza konwencjonalnym systemem opieki i wsparcia: bezdomnych, uzależnionych od narkotyków, świadczących usługi seksualne, dzieci zagrożonych i zdemoralizowanych oraz niedostosowanych społecznie. Polegają one na prowadzeniu działań pomocowych i profilaktycznych poza lokalem, bezpośrednio w środowisku, gdzie przebywają osoby wykluczone (dworce, ulice, skwerki, parki, osiedla itp.).

Cel streetworkingu skierowanego do dzieci i młodzieży

Streetworking ma na celu docieranie i obejmowanie pomocą dzieci i młodzież, które nie korzystają z tradycyjnych form pomocy, wsparcia i opieki. Zadania, jakie stawia sobie w swojej pracy streetworker, to profilaktyka, redukcja szkód, zmiana postaw społecznych, ograniczanie zachowań ryzykownych, integracja społeczna, nieformalna edukacja,



mediacja: klient – system pomocy, oraz w miarę możliwości włączenie adresatów do stacjonarnych form wsparcia prowadzonych przez instytucje i organizacje społeczne. Działania streetworkerskie muszą być poprzedzone diagnozą problemów społecznych wybranego rejonu, aby były jak najbardziej adekwatne do potrzeb środowiska adresatów.

Główne cele programu zajęć placówki prowadzonej w formie pracy podwórkowej, ulicznej skierowanej do dzieci i młodzieży to:

- organizowanie czasu wolnego,
- promowanie zdrowego stylu życia (sport, odżywianie, higiena osobista),
- kształtowanie świadomości nt. szkodliwości alkoholu, używania narkotyków, podejmowania ryzykownych zachowań seksualnych,
- ograniczanie zachowań ryzykownych, w tym spożywania alkoholu, używania narkotyków oraz podejmowania ryzykownych zachowań seksualnych,
- wzmacnianie poczucia własnej wartości u dzieci i młodzieży,
- aktywizowanie rodziców do wspólnych działań
- rozwijanie pasji i zainteresowań
- nabywanie umiejętności społecznych
- budowanie pozytywnych relacji z rówieśnikami
- integrowanie lokalnej społeczności
- przekazanie dzieciom umiejętności poruszania się po mieście i korzystania z oferty kulturalnej i pomocowej.

Co wyróżnia streetworking?

Wyróżniamy 4 obszary działań, które stanowią elementy składowe streetworkingu skierowanego do dzieci i młodzieży. Aby działanie można uznać za program o charakterze streetworkerskim powinno ono zawierać minimum dwa spośród czterech niżej wymienionych obszarów działań:

1. Działania animacyjne – organizacja czasu wolnego dzieciom i młodzieży w środowisku gdzie spędzają swój czas (pikniki, zajęcia sportowe, akcje kulturalno artystyczne w środowisku itp.)
2. Działania pedagogiczne – zorganizowane działania wychowawczo-poznawcze, prowadzone przez streetworkerów, adresowane do konkretnej, stałej grupy odbiorców, realizowane w dłuższym okresie czasu (kilkanaście miesięcy). Realizowane również poza terenem zamieszkania odbiorców.
3. Działania interwencyjne – asysta streetworkerów wobec odbiorcy podejmowana w sytuacjach kryzysowych (skontaktowanie lub doprowadzenie do specjalistów – lekarze, terapia uzależnień, detoks, psycholog itp.), reintegracja z systemem pomocy społecznej, instytucjami i organizacjami pomocowymi.
4. Działania informacyjno edukacyjne – docieranie do odbiorców z ulotkami informacyjnymi (tematyka: uzależnienia, HIV/AIDS, przemoc, adresy punktów i instytucji oferujących pomoc stacjonarną itp.), prezerwatywami, chusteczkami do higieny intymnej i innymi gadżetami mającymi na celu profilaktykę i przekazanie informacji o ryzykownych zachowaniach i zagrożeniach.

Oprócz działań o charakterze streetworkingu skierowanego do „dzieci ulicy” możemy też wyróżnić działania o charakterze podwórkowym skierowane do „dzieci na ulicy”. zasadnicza różnica polega na tym, że dzieci na ulicy spędzają swój czas, natomiast na ulicy nie mieszkają. Praca z nimi polega w głównej mierze na animacji i zagospodarowaniu czasu wolnego w sposób ciekawy i atrakcyjny.

W województwie podkarpackim, gdzie realizowany jest projekt SUWAK ta forma stosowana jest akcyjnie, częściej w lecie i bardziej jako forma właśnie pracy podwórkowej, a nie stricte ulicznej. Na Podkarpaciu nie są identyfikowane dzieci ulicy, a raczej dzieci wychowujące się na ulicy. To te głównie zresztą stają się podopiecznymi PWD.

POZIOM D. PLACÓWKA WSPARCIA DZIENNEGO PROWADZONA W FORMIE MIESZANEJ

Forma mieszana polega na łączeniu placówek wsparcia dziennego o charakterze opiekuńczym lub specjalistycznym z pracą podwórkową lub uliczną. Dobrym pomysłem jest praca na ulicy z dziećmi, które są mocno zaburzone i nie zmotywowane do uczestniczenia w żadnej ustrukturalizowanej formie i stopniowe motywowanie ich do wzięcia udziału w programie placówki specjalistycznej. Forma mieszana PWD może być także realizowana jako praca podwórkowa, służąca rozpoznaniu problemów dzieci z danej społeczności lokalnej i zaproszeniu do prowadzonej świetlicy tych podopiecznych, których problemy są zbieżne z celami realizowanymi w danej placówce.



1.5. WSPÓŁPRACA Z RODZINĄ

Rodzina stanowi najbardziej powszechne środowisko wychowawcze dziecka, ponieważ tkwią w niej największe możliwości dla jego wszechstronnego rozwoju.

Rodzina wprowadza młode pokolenie w normy i mechanizmy życia zbiorowego, wywiera istotny wpływ na rozwój dziecka, na jego relacje z innymi osobami, na system wartości, norm i wzorów postępowania. To właśnie rodzina oddziałuje na jednostkę najdłużej i pozostawia w niej najgłębsze ślady. W rodzinie tworzą się pierwsze więzi emocjonalne, rodzą się uczucia, relacje, które będą miały decydujący wpływ na kształtowanie się związków (partnerskich, przyjacielskich, rodzicielskich) w dorosłym życiu. To w relacji z rodzicami, we wczesnym okresie życia dziecka, kształtuje się jego poczucie własnej wartości i sprawczości.

Nie zawsze jednak, z różnych przyczyn (najczęściej z powodu trudnych doświadczeń rodziców, kryzysów) rodzina prawidłowo wypełnia swoje funkcje wychowawcze. Mimo to, należy pamiętać, że dla każdego dziecka rodzina jest najlepszym miejscem jego wychowania, dlatego pomagając dziecku warto dołożyć wszelkich starań, aby nie musiało ono być rozłączone z rodzicami.



...RODZINA DAJE WARTOŚĆ, TACHO,
CIĘBRO - ALE W PRZYPADKU DZIECI
Z PLACÓWKI - NIE ZAWSZE...

Co warto wiedzieć o pracy z rodziną w PWD

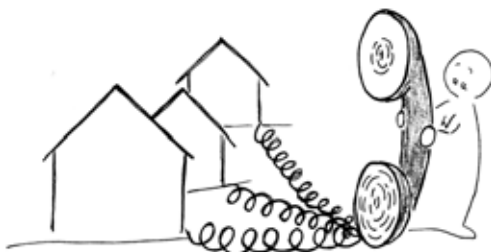
Praca z rodzinami dzieci objętych programem placówek wsparcia dziennego jest najistotniejszym elementem warunkującym skuteczną pomoc. Im niższy wiek dzieci (wcześniejsza profilaktyka), tym większa szansa pomocy i tym większe znaczenie ma praca z rodzinami. Z doświadczenia praktyków wynika, że niepowodzenie w pracy z rodziną zazwyczaj warunkuje „wypadnięcie” dziecka ze struktur placówki. Długofalowe efekty mogą być uzyskane jedynie przy realnej, dobrowolnej współpracy z rodzicami.

Najczęściej dzieci trafiają do placówek wsparcia dziennego z powodu ubóstwa rodziców i wynikających z niego problemów socjalnych lub z powodu wielopropblemowości rodzin prowadzącej do ich marginalizacji w społeczeństwie.

W pierwszym przypadku zazwyczaj dzieci nie przejawiają poważnych zaburzeń relacji rodzinnych i nie mają cech niedostosowania społecznego, natomiast dzieci z rodzin wielopropblemowych są realnie zagrożone niedostosowaniem i innymi zaburzeniami. Bardzo ważne jest zatem, aby zrozumieć problemy rodzin i ich przyczyny a dopiero wówczas zaproponować im adekwatne formy pomocy. Należy wówczas podjąć decyzję, kto będzie pracował z rodzinami: czy wychowawcy placówki, czy pracownicy specjalnie zatrudnieni do pracy z rodziną, czy pracownicy innych instytucji (konieczna jest wówczas ścisła współpraca z pracownikami placówki).

W każdym z tych przypadków wychowawcy PWD powinni znać rodziców, spotykać się z nimi minimum raz w miesiącu i omawiać bieżące sprawy dziecka, opracowywać wspólne strategie postępowania, dostosowane do możliwości rodziny, przekazywać informacje ze szkoły i innych służb, motywować do podejmowania wysiłków wychowawczych, tłumaczyć i wyjaśniać swoje metody wychowawcze, tłumaczyć funkcjonowanie dziecka w kontekście jego problemów. Spotkania mogą odbywać się w domu dziecka, placówce lub innym miejscu do tego przystosowanym.

Bez względu na formę PWD wychowawcy powinni utrzymywać **stały i regularny kontakt z rodzicami** podopiecznych. Praca z rodziną w każdej formie PWD powinna być poprzedzona diagnozą dziecka, ustaleniem celu pracy z nim i jego rodziną (jaki sposób pracy z rodziną przyniesie taki efekt, aby skutecznie pomóc dziecku).



Założeniem tej pracy jest przekonanie poparte doświadczeniem, że praca z dziećmi nie przynosi efektów, jeśli nie uda się zmienić funkcjonowania ich rodziców. Zmiana musi dotyczyć funkcjonowania rodziny w różnych aspektach, nie tylko w sferze wychowawczej, ponieważ tylko wtedy rodzina może być prawidłowym środowiskiem wychowawczym dla dziecka. Z naszych doświadczeń wynika, iż niekonstruktywne pełnienie przez rodziców ich ról negatywnie wpływa na funkcjonowanie dziecka. Rodzice, którzy sami są często osobami poranionymi życiowo potrzebują wsparcia, aby budować lepszą więź z dzieckiem i bardziej stabilne środowisko wychowawcze. Skoncentrowanie pomocy na samych dzieciach jest mało efektywne, a nawet może spowodować niekorzystne skutki. Wyższy poziom niedostosowania dziecka wynika zazwyczaj z większej ilości i rangi problemów rodziny i wymaga bardziej profesjonalnej i zindywidualizowanej pracy z członkami rodzin podopiecznych (im wyższa forma PWD, tym większe kompetencje do pracy z rodziną powinna posiadać kadra).

Współpraca z rodzinami w placówkach wsparcia dziennego w oparciu o SUWAK

W zależności od formy prowadzonej placówki możemy wyróżnić obszary, w ramach których prowadzona jest współpraca z rodzicami dziecka lub jego rodziną. Współpraca ta zawiera następujące elementy:

Poziom SUWAKA	Przykład placówki wsparcia dziennego	Obszary współpracy z rodziną
Poziom A	Kółko zainteresowań	<ul style="list-style-type: none"> nawiązanie kontaktu z rodzicami zgoda rodziców na udział dziecka w zajęciach placówki okazjonalne zaproszenie rodziców do udziału w różnych wydarzeniach

Poziom SUWAKA	Przykład placówki wsparcia dziennego	Obszary współpracy z rodziną
	Świetlica Środowiskowa	<ul style="list-style-type: none"> nawiązanie kontaktu z rodzicami zgoda rodziców na udział dziecka w zajęciach placówki oraz współpracę z wychowawcami wymiana informacji o funkcjonowaniu dziecka angażowanie rodziców w działania na rzecz dzieci, placówki praca z rodziną: regularny, systematyczny kontakt z rodzicami – wspólne poszukiwanie najlepszych rozwiązań zaistniałych problemów
Poziom B	Świetlica Socjoterapeutyczna	<ul style="list-style-type: none"> nawiązanie kontaktu z rodzicami zgoda rodziców na udział dziecka w zajęciach placówki oraz współpracę z wychowawcami wymiana informacji o funkcjonowaniu dziecka angażowanie rodziców w działania na rzecz dzieci, placówki praca z rodziną: regularny, systematyczny kontakt z rodzicami – wspólne poszukiwanie najlepszych rozwiązań zaistniałych problemów intensywna praca z rodziną: pomoc socjalna, terapeutyczna, konsultacje wychowawcze, interwencje kryzysowe, pomoc w podnoszeniu kwalifikacji i zdobywaniu zatrudnienia psychoedukacja rodziców
Poziom C	Praca podwórkowa, uliczna	W związku z tym, że dzieci biorące udział w zajęciach prowadzonych przez wychowawców ulicznych pochodzą zazwyczaj z rodzin wieloprotokolowych (marginalizowanych) praca z rodzinami podopiecznych przebiega w sposób podobny jak w PWD specjalistycznej.
Poziom D	Forma mieszana na przykładzie świetlicy środowiskowej i pracy ulicznej, podwórkowej	To połączenie wymienionych na danym poziomie obszarów współpracy.



Pracownicy każdej PWD powinni mieć jasno sprecyzowaną wiedzę, które elementy współpracy z rodzinami prowadzi wychowawcy PWD, a które inne podmioty (np. terapeuci rodzinni, asystenci rodzinni, pracownicy socjalni czy inne instytucje pomocowe, zgodnie z planem pomocy rodzinie).

Organizując pracę z rodzinami należy pamiętać o następujących zasadach:

1. Współpraca z rodziną jest **dobrowolna**, tzn. wymaga zgody i akceptacji rodziny.
2. Współpracą z rodzinami powinny zajmować się **osoby, które dysponują odpowiednim przygotowaniem, wiedzą, predyspozycjami osobowościowymi i umiejętnościami**. Praca ta wymaga od pomagającego odpowiedniej intensywności, a co za tym idzie czasu jaki powinien poświęcić rodzinie oraz stałego doskonalenia umiejętności fachowych i dyspozycji emocjonalnych. Im wyższa forma PWD, tym większa powinna być profesjonalizacja kadry w pracy z rodziną. Osoby podejmujące pracę z rodziną (w szczególności w rodzinach wieloprotokolowych) powinny przejść intensywne ok. 250 godzinne **szkolenie**.

Pracownicy Stowarzyszenia Pomocy Rodzinie i Dzieciom SZANSA w pierwszym roku pracy uczestniczą w 30 -dniowym (rocznym) szkoleniu w Towarzystwie Psychoprofilaktycznym, obejmującym trening negocjacyjny-30 godz., trening interpersonalny-60 godz., trening pracy indywidualnej (terapeutyczny) - 60 godz., warsztaty metodyczne – 100 godz.

Niesłychanie ważny jest **stosunek pomagającego do osób, którym pomaga**: unikanie arbitralności, oceniania i pouczania. Osoba pracująca z rodziną powinna starać się

zrozumieć jej sytuację „od jej strony”. Oferować zrozumienie, życzliwość, tolerancję i partnerstwo. Niezbędna jest całkowita bezstronność wobec członków rodziny. Prowadzący pracę z rodziną powinien starać się zrozumieć wzajemne relacje w rodzinie oraz uczucia i racje każdego z jej członków, natomiast unikać oceniania ich ze swojego punktu widzenia. Taka postawa nie rodzi oporu a raczej buduje współpracę i zaufanie.

Konieczne jest, aby postępowanie osoby pomagającej było oparte na przekonaniu, **że osoba potrzebująca pomocy jest podmiotem, a nie przedmiotem pomocy**. Nie jest jedynie biernym biorcą i wykonawcą proponowanych rozwiązań. Pomagający nie może niczego robić wbrew osobom, którym pomaga, czy poza ich plecami. Nie wolno mu manipulować ani na nich naciskać. Ważne jest, aby szczerze wyrażając co myśli pozostawiać decyzję osobie, której pomaga ponieważ to ona ponosi skutki podejmowanych rozwiązań. Zatem pomoc oparta winna być na pozostawianiu wolności wyboru i odpowiedzialności za rozwiązanie swoich problemów osobie, która potrzebuje pomocy. Takie postępowanie nie uzależnia, a buduje poczucie sprawczości podopiecznego, wiarę we własne możliwości oraz odbudowuje poczucie wartości. Osoba, której pomagamy umacnia się w przekonaniu, że pomoc jest skuteczna, a w jej życiu możliwa jest pozytywna zmiana w oparciu o własne siły i możliwości.

3. Punktem wyjścia do rozpoczęcia współpracy jest nawiązanie i zbudowanie kontaktu opartego na wzajemnym szacunku, otwartości i poczuciu bezpieczeństwa. Rodzice wychowanków, zwłaszcza tych, którzy sprawiają trudności wychowawcze, są często nastawieni obronnie do podejmowania kontaktu, a nawet rozmowy z wychowawcą a zwłaszcza psychologiem. Powodem takiej sytuacji jest często złe doświadczenie kontaktów z osobami z różnych środowisk pomocowych, wchodzącymi w rolę arbitra lub mentora, udzielających negatywnych uwag o dziecku oraz ich kompetencjach rodzicielskich. Ważna jest w pierwszym etapie pracy z rodziną świadomość, że to osoba pomagająca zabiega o przyjęcie i akceptację rodziny. Zbudowanie z rodziną dobrego kontaktu opartego na autentyczności, otwartości i zrozumieniu powoduje, że zostanie ona przyjęta jako godna zaufania a członkowie rodziny odważą się na otwartość. Kontakt oparty na otwartości i autentyczności członków rodziny daje szansę na rozumienie ich pragnień, potrzeb, problemów oraz przyczyn trudnych sytuacji. W przeciwnym razie pomagający łatwo może ulegać różnym swoim złudzeniom i stereotypom.
4. W pracy z rodziną wieloproblemową ważne jest założenie etapów pomocy począwszy od pomocy w rozwiązaniu podstawowych spraw socjalnych (zakładając interdyscyplinarność pomocy rodzinie – pracownik socjalny, asystent rodziny, sąsiedzi), następnie emocjonalnych i partnerskich, a następnie wychowawczych.
5. Ważne jest, aby pomagając budować kontakty ze wszystkimi członkami rodziny.



Warto pamiętać, że dopiero wówczas, kiedy rodzice mają rozwiązane problemy bytowe, emocjonalne i małżeńskie mogą realnie zająć się wychowaniem dziecka. Opiekunowie nie są w stanie dać realnego oparcia swoim dzieciom, kiedy problemy bytowe (np. zadłużone mieszkanie, brak środków do życia) przytłaczają i powodują życie w stałym napięciu, czy kiedy każdego dnia prowadzą niebezpieczne wojny domowe ze swoim partnerem. Nie ma wówczas możliwości zajmowania się dziećmi.

W rodzinie często trudne sytuacje wynikają z różnych oczekiwań jej członków (zwłaszcza partnerów), wzajemnych żali i pretensji. Członkowie rodziny czują się samotni i nie rozumiani, dlatego praca z pojedynczym „delegatem” rodziny rzadko prowadzi do rozwiązania jej problemów. Jeśli pomagający kontaktuje się tylko z jednym członkiem rodziny, jego rozumienie problemów rodziny jest ograniczone do jednego punktu widzenia a pracując tylko z nim pomagający pogłębia nierównowagę sił w rodzinie oraz wzmacnia poczucie osamotnienia, izolacji i niezrozumienia u tych członków rodziny, których w swojej pracy pomija.

6. Pomoc (zarówno indywidualna, jak i instytucjonalna) powinna ograniczać się tylko do tego, co jest konieczne i tylko tyle ile jest konieczne. Pomagający powinien opierać pomoc na włączaniu członków rodziny w rozwiązywanie ich problemów biorąc pod uwagę ich możliwości oraz etap pracy z rodziną, unikać wyłączenia, choć zwykle na początku praca nad rozwiązaniem problemów wymagać będzie większej energii i aktywności pomagającego. W kolejnych etapach pracy z rodziną pomagający ma spowodować, aby członkowie rodziny przejmowali coraz więcej odpowiedzialności za proponowane rozwiązania, podejmowane działania, a w konsekwencji za swoje życie, aby stopniowo ograniczać aktywność pomagającego do wsparcia przy rozwiązywaniu kryzysów, a w końcu – całkowicie wycofać.

7. Podczas spotkań z rodziną należy zadbać również o okoliczności zewnętrzne – wyznaczyć czas i miejsce dogodne do spotkania i uzgodnione przez obie strony tak, aby atmosfera nie była zakłócona poprzez nadmierną presję czasu, hałas, zakłócenia osób trzecich itp.



8. Praca z rodziną powinna opierać się na pracy zespołowej polegającej na omawianiu pracy z rodzinami w całym zespole, wspólnym tworzeniu planów pomocy, kontaktach z rodzinami w dwuosobowych zespołach. Jest to ważne, ponieważ zmniejsza ryzyko patrzenia na rodzinę poprzez pryzmat własnych subiektywnych ocen i norm oraz nieświadomych uprzedzeń.
9. Sytuacją pożądaną jest, żeby osoby prowadzące pracę z rodziną mogły omówić swoje działania podczas superwizji, której celem jest dobranie optymalnych strategii pomocy rodzinie i obiektywizowanie pracy z dzieckiem i rodziną.

Metody i formy pracy z rodzinami

Metody pracy z rodziną prowadzone w placówkach wsparcia dziennego mieszczą się w obszarze poradnictwa i wsparcia psychologicznego, pedagogicznego oraz psychoedukacji. Rodziny, które wymagają terapii rodzinnej powinny w kontakcie z pracownikiem placówki zostać przygotowane do podjęcia takiej decyzji oraz uzyskać pomoc i pełną informację

o miejscach pomocy specjalistycznej (instytucjach specjalizujących się w terapii indywidualnej i rodzinnej).

Najważniejsze formy pracy z rodziną:

- **Spotkania dla rodziców nowych wychowanków** – organizowane minimum dwa razy do roku spotkania dla rodziców nowych wychowanków, w trakcie których zapoznają się z kadrą, ofertą placówki, formułą działania oraz zasadami placówki. Spotkanie takie jest dobrą okazją, aby przedstawić ofertę skierowaną do rodzin i zachęcić ich do różnych form współpracy.
- **Spotkania informacyjno-wspierające** (początek nowego roku świetlicowego, nowego semestru) prowadzone przez wychowawców/specjalistów w celu:
 - wymiany wzajemnych oczekiwań służących opracowaniu optymalnych strategii pomocy edukacyjnej, specjalistycznej (edukacyjnej, reedukacyjnej, kompensacyjnej, logopedycznej) dziecku zarówno ze strony placówki jak i współdziałania w tym obszarze rodziców,
 - wymiana informacji dotyczących funkcjonowania dziecka w placówce – jego postępów w rozwoju, sukcesów, pojawiających się problemów (systematyczne spotkania, np. raz na 1-2 miesiące).
- **Spotkania interwencyjne z rodzicami** zaproszonymi na spotkanie z psychologiem w sytuacji, gdy obserwujemy niepokojące zachowania dziecka. Celem spotkania jest rozeznanie się w bieżących trudnościach rodziny oraz wypracowanie stosownych środków pomocy.
- **Włączanie rodziców w działania na rzecz placówki** (np. Święto Rodziny, Święta Bożego Narodzenia, wernisaże, konkursy, festyny) i organizowanie zdarzeń w placówce przy udziale i współpracy rodzin wychowanków (np. pieczenie ciast, pomoc w przygotowaniu dekoracji, we wspólnym sprzątnięciu). Udział rodzin w takich zdarzeniach wzmacnia więzi nie tylko wychowanków, ale i ich rodzin z kadrą i społecznością placówki, daje większą wiedzę o miejscu aktywności dziecka, co prowadzi do otwartego, szczerego kontaktu.
- **Projekty ukierunkowane na pracę z rodziną** – mają na celu wzmocnienie relacji w rodzinie poprzez udział jej członków we wspólnych aktywnościach (wyjścia, wyjazdy) oraz rozwój kompetencji rodzicielskich poprzez modelowanie przez wychowawców placówki prawidłowych postaw i wzorców komunikacji.
- **Włączanie rodziców w organizowanie imprez** na rzecz społeczności lokalnej (festyny, pikniki dla mieszkańców społeczności lokalnej).
- **Poradnictwo pedagogiczne i psychologiczne dla rodziców** (jednorazowe lub wielokrotne) – konsultacje z psychologiem, pedagogiem lub wychowawcą mające na celu diagnozę i wsparcie w rozwiązywaniu sytuacji problemowych dziecka lub rodziny.
- **Grupy wsparcia dla członków rodzin** (np. grupa wsparcia dla rodziców mających podobne problemy wychowawcze z dziećmi, dla samotnych matek, ojców, itp.),
- **Programy psychoedukacyjne dla rodziców** mające na celu zwiększenie wiedzy i umiejętności wychowawczych rodziców, poprzez poszerzenie wiedzy z obszaru



Rodziny zaprzyjaźnione – forma wspierania dziecka przebywającego w dysfunkcyjnej rodzinie. Jest to forma nie wymagająca żadnych regulacji prawnych, natomiast wymaga zgody rodziny naturalnej. Forma bardzo elastyczna, pozwalająca na zachowanie pełnego kontaktu z rodziną naturalną, wskazana jako wstępna forma opieki zastępczej.

Rodziny zastępcze (niespokrewnione) – forma zapewnienia dziecku opieki rodzinnej w obcej, dobrze funkcjonującej rodzinie. Forma ta wiąże się zwykle z ograniczeniem władzy rodzicielskiej rodziców naturalnych, ale nie jest to wymogiem.



Więcej na temat **asysty rodzinnej** jako metody pracy z rodziną znajdziesz w Części 3 podręcznika poświęconej Dobrym praktykom

wychowania i rozwoju dziecka oraz udzielanie wsparcia rodzicom w procesie wychowania dzieci.

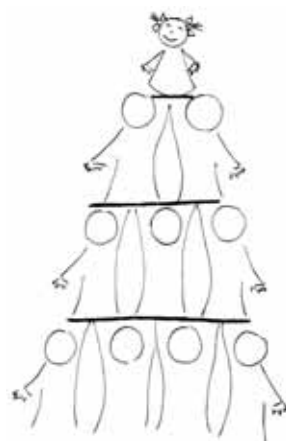
- **Spotkania tematyczne dla rodziców** według zgłaszanych przez nich potrzeb (np. spotkanie z prawnikiem, kosmetyczką, doradcą zawodowym, psychologiem, itp.).
- **Spotkania wspierająco-terapeutyczne dla rodziców** (grupy terapeutyczne, terapia rodzinna). Pomoc w przepracowaniu ich własnych trudności, motywowanie do podjęcia przez nich własnej pracy terapeutycznej w ośrodkach specjalistycznych, bądź pracy z całym systemem rodziny w celu odbudowania zaburzonych więzi i relacji rodzinnych.
- **Współpraca z rodzinami zaprzyjaźnionymi i zastępczymi.** Bardzo ważne jest, aby specjalistyczne placówki wsparcia dziennego obejmujące opieką dzieci z rodzin wieloprotymowych pozyskiwały do współpracy rodziny zaprzyjaźnione (wspierające) oraz współpracowały z organizatorem opieki zastępczej na danym terenie by zapewnić odpowiednią opiekę całodobową dzieciom z rodzin będących w kryzysie (np. pogotowie rodzinne) lub poważnie zaniedbujących dzieci (opieka stała – rodzinna opieka zastępcza).
- Jedną z metod pracy z rodziną wieloprotymową w placówkach specjalistycznych jest **metoda indywidualnej asysty rodzinnej** (intensywnej pracy z rodzinami).
- Asysta rodzinna to indywidualne dotarcie do rodzin mających poważne problemy wychowawcze oraz pomoc dostosowana do zidentyfikowanych wspólnie z nimi problemów. Uwzględnia potrzeby rodziny i ich gotowość do podejmowania działań. Polega na intensywnym kontakcie z asystentem i wspólnych działaniach w celu przezwyciężenia problemów. Indywidualna pomoc służy przede wszystkim poprawie sytuacji rodziny, wzbudzeniu w niej wiary w swoje możliwości, motywowaniu do podejmowania działań do tej pory uznawanych przez nią za niemożliwe.



1.6. WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI – PODEJŚCIE INTERDYSCYPLINARNE

Współpraca z innymi specjalistami, instytucjami i organizacjami może służyć pomocy konkretnemu dziecku i jego rodzinie lub ogólnie placówce i wszystkim jej beneficjentom. W wymiarze indywidualnym współpraca jest ważna od momentu rekrutacji, przez diagnozę, skuteczną pomoc w wielu wymiarach, po ewaluację prowadzonych działań. Wiedza o konkretnym uczestniku z różnych perspektyw sprzyja dobremu zdiagnozowaniu, a co za tym idzie, lepszemu zrozumieniu, tego co się z nim dzieje. Pozwala zminimalizować błędy i właściwie odczytać symptomy trudności.

Praca interdyscyplinarna – zakładająca kontakt przedstawicieli różnych instytucji w tej samej sprawie – nie tylko umożliwia wymianę informacji, ale tworzy nową jakość w pomaganiu ludziom. Dostrzeżenie tej samej rzeczywistości z różnych punktów widzenia sprawia, że przestaje ona być płaska, lecz staje się wielowymiarowa i przez to nabiera realnych kształtów. Nowa jakość pracy interdyscyplinarnej umożliwia stworzenie skutecznej strategii pomocy konkretnej rodzinie. Wspólne podejście zakłada wzajemnie uzupełniające się działania w ramach własnych kompetencji zawodowych i nawiązanych kontaktów z członkami rodziny. Zdecydowanie zwiększa możliwości rozwiązywania problemów i wywoływania korzystnych zmian.

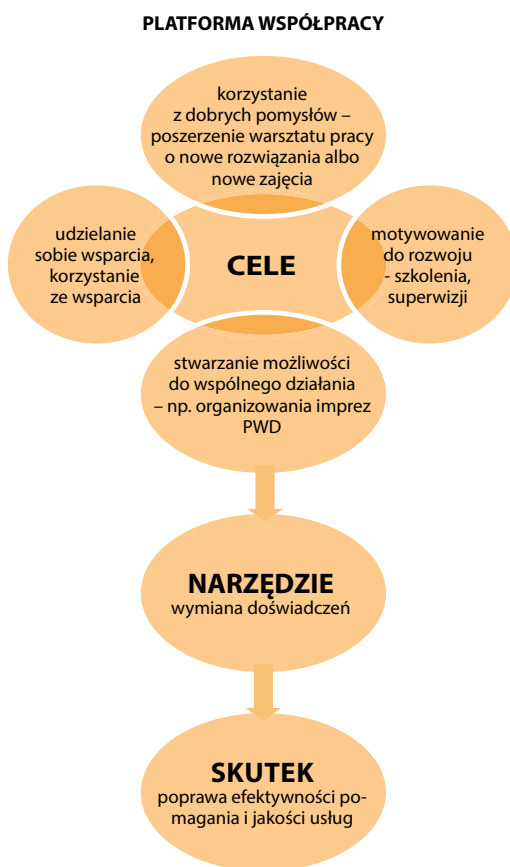


Pamiętajmy!

Współpraca interdyscyplinarna sprawia, że nie jesteśmy sami.

We współpracy niezwykle cenne jest rozłożenie odpowiedzialności. Kiedy pojedyncza osoba stara się pomóc w szczególnie trudnej sytuacji, może mieć poczucie niezrozumienia, „walki z wiatrakami”, najczęściej sama nosi trudne emocje związane ze sprawą, w którą się angażuje, sama też przeżywa niepowodzenia (czasem poczucie takie może przenosić się na całą instytucję, w której pracuje). Praca interdyscyplinarna nie tylko sprawia, że profesjonalści dzielą się zadaniami, ale też powoduje że bardziej angażują się w prowadzoną sprawę (kiedyś trzeba będzie wykazać, co w tej sprawie się zrobiło). Najważniejszym atutem jest podejmowanie działań przez specjalistów w jednym kierunku, a nie wykluczających się lub przeciwnych wynikających z niewiedzy i braku konsultacji między sobą.

Każdy typ placówki wsparcia dziennego w zależności od swoich potrzeb i potrzeb swoich podopiecznych może stworzyć platformę współpracy interdyscyplinarnej z innymi instytucjami.



OBSZARY WSPÓŁPRACY Z INSTYTUCJAMI

Obszar współpracy	Rodzaj instytucji
Praca z dziećmi i na rzecz dzieci	<ul style="list-style-type: none"> • Organizacje pozarządowe (inne NGO) • Centrum Wolontariatu • Samorząd • Firmy / Biznes
Pomoc rodzinie (w tym socjalna), praca z rodziną	<ul style="list-style-type: none"> • Samorząd • Gminna Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych • Pomoc społeczna • Powiatowy Urząd Pracy • Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie • Parafia • Caritas, PCK • Poradnia Terapii Uzależnień • Spółdzielnia mieszkaniowa • Ośrodek zdrowia • Sąd / kurator
Rekrutacja uczestników	<ul style="list-style-type: none"> • Pomoc społeczna • Szkoła • Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna • Policja
Pomoc psychologiczna	<ul style="list-style-type: none"> • Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna
Pomoc w rozwiązywaniu konfliktów z prawem	<ul style="list-style-type: none"> • Policja • Sąd / kurator

Warto dodać, iż w tabeli powyżej nie wskazano jeszcze jednego ważnego elementu współpracy, który dotyczy **diagnozy środowiska lokalnego**. Jest to współpraca z takimi instytucjami jak: **samorząd, szkoła, pomoc społeczna oraz poradnia psychologiczno-pedagogiczna, sąd, policja**. Robiąc taką diagnozę możemy złożyć wniosek do wymienionych instytucji z prośbą o udostępnienie informacji publicznej i wskazanie konkretnych danych potrzebnych do tej diagnozy. Współpraca ta może stanowić także uzupełnienie prowadzonej w placówce diagnozy uczestników.

Główną zasadą współpracy interdyscyplinarnej jest – **ZASADA DYSKRECCJI** oraz **ZASADA NIESZKODZENIA KLIENTOM**. Przyjmując, iż dobro dziecka i jego rodziny jest naczelną wartością – przestrzegamy zasady dyskrecji, zasady tajemnicy zawodowej, które obowiązują nas, pracowników PWD oraz naszych partnerów z innych instytucji. Nie mówimy także rzeczy, które w jakikolwiek sposób mogłyby im zaszkodzić.



1.7. EWALUACJA WEWNĘTRZNA (AUTOEWALUACJA)

Ewaluacja wewnętrzna jako systematyczna refleksja nad własną pracą jest podstawą planowania i rozwoju. Cechą szczególną tej formy jest to, że zasady, na których opiera się proces ewaluacyjny są określone przez samych zainteresowanych. Oni też definiują kryteria sukcesów i standardy. Choć metody i techniki mogą być zapożyczone z badań, to wyniki są podstawą do wprowadzenia zmian i poprawy konkretnej sytuacji.

Ewaluacja, jest to refleksja nad tym, co robimy, dlaczego to robimy i jaka jest wartość tego co robimy. To analiza pracy, która ma służyć uczeniu się na błędach i wyciąganiu wniosków. Ewaluacja ma na celu poprawę jakości działań poprzez zwiększenie ich adekwatności, skuteczności, użyteczności, efektywności i trwałości. Ewaluację można najprościej zdefiniować jako proces polegający na sprawdzeniu i ocenie czy dane działania przyniosły oczekiwane rezultaty, co przyczyniło się do ich osiągnięcia, a co było barierą. Istotą ewaluacji jest jej użyteczność, czyli wykorzystanie jej wyników.

Ocena danych działań jest punktem wyjścia do opracowania **rekomendacji**, czyli tzw. **pozytywnych opinii**, mających pomóc w zmianie postępowania, poprawieniu błędów lub powielaniu działań i rozwiązań, które się sprawdziły. Wnioski wyciągane z ewaluacji i formułowane w postaci rekomendacji mogą być wykorzystywane w działaniach bieżących oraz działaniach planowanych. Ewaluacja powinna dotyczyć konkretnych działań, które mają określony cel, etapy realizacji, a także wskaźniki osiągania rezultatów.

Ewaluację dzielimy na:

- **ewaluację zewnętrzną** – realizowaną przez niezależny podmiot, zewnętrzny wobec realizatora, prowadzona jest zazwyczaj na zlecenie instytucji finansującej (donatora),
- **ewaluację wewnętrzną** – realizowaną przez podmiot znajdujący się w strukturach organizacyjnych instytucji prowadzącej działanie.

Monitoring nie jest tożsamy z ewaluacją, służy sprawdzeniu czy w PWD realizowane są zaplanowane zadania i czy w związku z tym powstają określone dobra i usługi, zwane również **produktami** np.: czy odbywają się zaplanowane zajęcia, czy uczestnicy na nie przychodzą itp. Ewaluacja często wykorzystuje wyniki monitoringu, ale ma szerszy zasięg, gdyż bierze pod uwagę właściwy dobór celów do problemów i zadań do celów, a także sposób oddziaływania na szersze środowisko. Monitoring nie odnosi się do długoterminowych efektów i oddziaływania, bardziej skupia się na bieżących efektach. Jest przeprowadzany na bieżąco i jest stałym elementem zarządzania działaniem, dzięki czemu można rozwiązywać pojawiające się problemy w trakcie realizowanych przez nas zadań. Wyniki ewaluacji mogą być stosowane do innych zadań, natomiast wyniki monitoringu mają zastosowanie tylko do konkretnego działania.

Pamiętajmy, że wnioski z ewaluacji nie mogą wiązać się z sankcjami, powinny służyć zdobywaniu doświadczenia, rozwojowi i nauce. Powinny być również uwzględnione w planowaniu i realizowaniu przyszłych zadań.



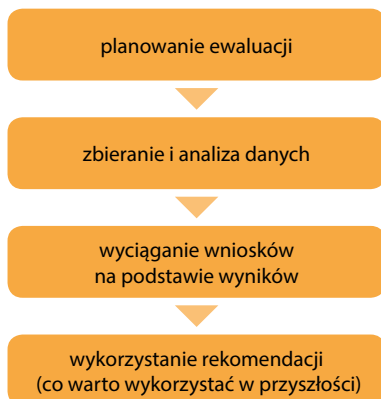
„Połowa sukcesu leży w uświadomieniu sobie potrzeby zmiany”



Autoewaluacja jest narzędziem, które umożliwia zdobycie wiedzy na temat pracy własnej. Pozwala ocenić w jaki sposób realizujemy dane zadanie oraz jak możemy nasze działania zmodyfikować.

Ewaluacja, jak wskazano powyżej, ma określone etapy realizacji.

Etapy ewaluacji wewnętrznej:



Aby ewaluacja była rzetelnie przeprowadzona każdy z etapów musi następować jeden po drugim i nie można opuścić żadnego z nich.

Przeprowadzając ewaluację należy pamiętać, że zanim przejdziemy do konstruowania **narzędzi**, za pomocą których będziemy zbierać dane (np. obserwacje, wywiady, ankiety) najpierw musimy określić jakich danych potrzebujemy. Polega to na stworzeniu **wskaźników**, które będą opisywać dane zjawisko. Formułowanie wskaźnika polega na odpowiedzi, co wskazuje na to, że dany cel został osiągnięty. Zwykle nie mamy problemu w tworzeniu wskaźników opisujących **rezultaty twarde**, gdyż są to np. liczba godzin zajęć, liczba osób uczestniczących w zajęciach grupowych czy społeczności, itp. Więcej problemów mamy z określeniem wskaźników do **rezultatów miękkich**, które są najczęściej spotykane w działaniach skierowanych do podopiecznych PWD. W takim przypadku musimy zastanowić się, co to oznacza, że np. uczestnicy są bardziej samodzielni, otwarci, potrafią współpracować w grupie itp. Wówczas, najlepiej wspólnie z zespołem, należy znaleźć kilka odpowiedzi na te pytania.

Dla powodzenia ewaluacji podstawowe znaczenie ma precyzyjnie i logicznie, spójne określenie przedmiotu i celu ewaluacji, kluczowych pytań, na które **poszukuje się** odpowiedzi oraz kryteriów, z zastosowaniem których przedmiot ewaluacji będzie ewaluowany. Zatem kolejnym etapem przygotowania się do ewaluacji jest wybór kryteriów, czyli zadanie sobie pytań, dotyczących tego, czego chcemy się dowiedzieć. Do najczęściej stosowanych kryteriów w badaniach ewaluacyjnych należą: trafność, skuteczność, efektywność, użyteczność i trwałość.



Robiąc ewaluację warto odpowiedzieć sobie na pytanie, czy metody oddziaływać są:

- **Trafne** (odpowiednie, adekwatne) – zgodne z potrzebami, pozwalają ocenić, w jakim stopniu cel/cele odpowiadają zdiagnozowanym potrzebom i problemom (np. czy podopieczni potrzebują wsparcia w formie treningu społecznego).
- **Skuteczne** – ocena, w jakim stopniu są realizowane cele placówki i czy to, co osiągnięto, jest zgodne z zamierzeniami.
- **Efektywne** (wydajne) – określenie poziomu „ekonomiczności” podejmowanych działań, czyli stosunek poniesionych nakładów do uzyskanych wyników i rezultatów.
- **Użyteczne** – ocena w jakim stopniu potrzeby naszych podopiecznych są zaspokojone poprzez otrzymaną pomoc i jak dalece pomoc spełniła ich oczekiwania.
- **Trwałe** – możliwość kontynuacji działań lub utrzymania efektów po zakończeniu wsparcia otrzymywanego w ramach uczestnictwa w placówce. Kryterium to przykładowo można zoperacjonalizować pytaniem: jaka liczba podopiecznych nie wraca do zachowań destrukcyjnych.

Wnioski z ewaluacji wewnętrznej warto spisać i skorzystać z nich w kolejnych działaniach.

Ewaluacja wewnętrzna w placówkach wsparcia dziennego

Celem ewaluacji wewnętrznej w placówkach wsparcia dziennego jest przede wszystkim wzrost efektywności pracy, rozwój programu placówki oraz kadry realizującej ten program. Ewaluacja powinna być robiona przez cały zespół danej placówki, a wnioski z niej należy uwzględnić przy opracowaniu programu w kolejnym etapie.

ZAŁOŻENIA PROCESU EWALUACJI W PWD:

1. Stworzenie zespołu realizującego program zmian:

- a) powołanie grupy inicjatywnej (osoby z kadry, które zajmą się ewaluacją),
- b) sformułowanie programu tej grupy:
 - określenie wspólnych celów, gotowości do pracy w tym obszarze,
 - przygotowanie planu działania,
 - dokonanie podziału zadań,
- c) pozyskanie do współpracy reszty zespołu.

2. Diagnoza potrzeb i problemów wychowanków (podopiecznych):

- a) wynikających z wieku i etapu rozwojowego,
- b) wynikających z dotychczasowej historii i sytuacji życiowej,
- c) wynikających z pobytu w placówce,
- d) wynikających z dalszych perspektyw życiowych.

3. Ocena aktualnego programu placówki w stosunku do potrzeb i problemów wychowanków (podopiecznych):

- a) ocena zaspokojenia ich potrzeb i pomocy w rozwiązywaniu problemów,



- b) stosunek wychowanków do placówki (zadowolenie, identyfikacja, współpraca, przemoc),
- c) analiza przyczyn dysfunkcji i poszukiwanie rozwiązań,
- d) stosunek kadry do wychowanków i pracy z nimi,
- e) relacje w zespole – współpraca, motywacja do rozwoju i zmiany.

4. Dostosowanie programu pracy do potrzeb i problemów wychowanków:

- a) zmiany w zakresie stosunku i relacji kadry z wychowankami,
- b) zmiany programu i metodyki pracy,
- c) zmiany reguł pracy i współpracy w zespole.

5. Diagnoza potrzeb społeczności lokalnej:

- a) lokalne potrzeby i problemy społeczne,
- b) stopień i sposób ich rozwiązywania,
- c) lokalne źródła środków (pieniądze, lokale, ludzie, organizacje itp.),
- d) potencjalni sojusznicy,
- e) potencjalni konkurenci.

6. Sformułowanie długofalowego programu placówki:

- a) wizji docelowej:
 - charakterystyka klientów – odbiorców naszych działań,
 - cele i zadania programu placówki,
 - formy i metody działania,
 - spodziewane efekty,
 - formy pracy zespołu.
- b) poszczególnych etapów realizacji:
 - harmonogramu programu,
- c) planu zabezpieczenia środków (pozyskania pieniędzy, adaptacji lokali, przeszkolenia ludzi).

7. Przygotowanie kadry:

- a) podstawowe szkolenie treningowo-warsztatowe,
- b) praktyki w doświadczonych, dobrych zespołach,
- c) sformułowanie podstawowych standardów i procedur zawodowych zespołu,
- d) praca zespołowa,
- e) szkolenia wewnętrzne, superwizje, zebrania kliniczne,
- f) wzbogacenie zespołu o stażystów, wolontariuszy (uzupełnienie zespołu).

8. Pozyskanie sojuszników na zewnątrz (władze samorządowe, lokalne instytucje, organizacje pozarządowe, firmy).

9. Zapewnienie warunków prawnych i organizacyjnych.

10. Realizacja programu długofalowego.

W pracy każdej z form placówek warto dążyć do tego, aby ewaluacja wewnętrzna pracy PWD przebiegała w 3 etapach:



Przeprowadzaj ewaluację, wtedy gdy chcesz skorzystać z jej wniosków. W innym wypadku ewaluacja nie ma sensu, jest straconym czasem.

Ewaluacja wstępna – programowa (można ją robić na początku roku szkolnego, który zazwyczaj rozpoczyna nowy sezon pracy w PWD) – warto ocenić na ile zakładana przez nas koncepcja programu PWD jest trafna z punktu widzenia potrzeb naszych podopiecznych oraz na ile jest spójna w zakresie planowanych celów i sposobów ich realizacji. Przeprowadzając taką ewaluację należy poznać potrzeby grupy docelowej oraz zidentyfikować potencjalne trudności na jakie natrafimy, tak aby znaleźć rozwiązania, które będą je minimalizowały. Na bazie wniosków z poprzedniej ewaluacji można określić cele szczegółowe, działania, obszary pracy placówki, wskaźniki z uwzględnieniem specyfiki grupy, silnych i słabych stron zespołu, wyznaczeniem priorytetów pracy zespołu oraz planów rozwoju indywidualnego poszczególnych członków zespołu. Istotą omówienia programowego jest ustalenie stanu wyjściowego w danym obszarze pracy i celu jaki jest planowany do osiągnięcia.

Ewaluacja śródroczna – analiza realizacji programu po ok. 1/2 roku pracy, ocena realizacji priorytetów, ewentualnie wyznaczenie nowych. Analiza powinna dotyczyć poszczególnych obszarów pracy uwzględnionych przy omówieniu programowym, stopnia osiągnięcia zakładanych celów, a także wskazywać niezbędne działania jakie należy podjąć, aby te cele osiągnąć. Celem ewaluacji śródrocznej jest identyfikacja problemów, które ograniczyły bądź uniemożliwiły realizację wyznaczonych zadań i przedstawienie propozycji korekty i zmiany w zakresie tych zadań. Podczas ewaluacji śródrocznej ważne jest sprawdzenie, czy w realizowanych działaniach nie są potrzebne jakieś zmiany i modyfikacje, tak aby osiągnąć zaplanowane cele. Weryfikacji mogą podlegać pierwsze produkty i rezultaty, ale również poczynione na etapie programowania założenia (cele, wskaźniki).

Ewaluacja końcowa – zamykająca (można ją robić na zakończenie roku szkolnego, który zazwyczaj zamyka sezon pracy w PWD) – ocena efektów pracy w odniesieniu do tego, co było planowane. Skupia się na ocenie rezultatów i długookresowych efektów (oddziaływania) programu, w tym trwałości uzyskanych pozytywnych zmian i zidentyfikowaniu ewentualnych efektów ubocznych (pozytywnych i negatywnych). Na tym etapie możemy ocenić, na ile udało się osiągnąć założone cele, na ile działania przyniosły oczekiwane efekty, a jakie były skutki uboczne działań. Ewaluacja przeprowadzona po zakończeniu działań stanowi cenne źródło informacji, użytecznych przy planowaniu kolejnych działań, gdyż pozwala uniknąć popełnionych błędów. Lepiej dopasować ofertę działań do potrzeb danej grupy lub też skierować nasze działania do zupełnie innych grup.

Nie jest konieczne, ani wymagane przeprowadzanie trzech rodzajów ewaluacji podczas roku pracy PWD. Jeśli jednak dążymy do profesjonalizacji i standaryzacji naszych usług pożądane są stałe i bieżące rozwiązania usprawniające, co umożliwia ewaluacja przed, w trakcie i po zakończeniu określonych działań.

Funkcje monitoringu mogą spełniać zebrania zespołu wychowawców PWD, podczas których omawiane jest postępowanie wobec podopiecznych oraz analizowana jest praca wychowawców.

Ewaluacja wg SUWAKA

W każdej formie PWD warto dążyć do 3 etapów ewaluacji: programowej, śródrocznej i końcowej. Daje to możliwość profesjonalizowania działań w ramach danej formy placówek wsparcia dziennego oraz jej rozwoju.

Ewaluacja w każdej z form PWD (placówka opiekuńcza, specjalistyczna, praca uliczna, mieszana) będzie przebiegała w podobny sposób. Różny będzie jedynie jej poziom trudności, wnikliwości, ilość oraz specyfika analizowanych działań, celów i metod w zależności od specyfiki danej formy PWD. Im bardziej złożona działalność placówki, tym więcej celów szczegółowych, bardziej skomplikowane zadania, wymagające większych kompetencji kadry, tym bardziej rozbudowany będzie proces ewaluacji.

W każdej z form PWD warto analizować wymienione niżej elementy ewaluacji uwzględniając cele i specyfikę poszczególnych form placówek wsparcia dziennego.



Charakterystyka odbiorców programu

Cele i zadania programu

Formy i metody działania

Harmonogram

Efekty Wskaźniki

Wnioski

Przykładowy schemat ewaluacji wewnętrznej w placówkach specjalistycznych, który może być wykorzystany również w placówkach opiekuńczych i pracy podwórkowej:

I. Ewaluacja programowa uwzględnia:

- 1. SPECYFIKĘ GRUPY, DO KTÓREJ ADRESOWANY JEST PROGRAM** (diagnoza uwzględniająca potrzeby i problemy podopiecznych, przyczyny i skutki tych problemów).
- 2. CELE PROGRAMU** (adekwatne do diagnozy, co należy osiągnąć).
- 3. METODY I FORMY PRACY, DZIAŁANIA** (w jaki sposób to osiągnąć?) – do czego zespół będzie dążył w realizacji każdego z działań, od czego zaczynamy, jaki jest stan wyjściowy, a do czego chcemy dążyć w następujących obszarach:
 - rekrutacja beneficjentów,
 - indywidualna praca z dzieckiem (w tym tworzenie diagnoz i indywidualnych planów korekcyjnych),
 - praca z grupą,
 - prowadzenie zajęć,
 - organizacja wypoczynku,
 - praca zespołu,
 - praca z rodziną,
 - współpraca z instytucjami, służbami, itp.

Każdy obszar pracy (działanie) oceniany jest na poziomie:

- a. przewidywania** (przewidywane + pilotowane) – to, co przed nami,
- b. rozpracowywania** (rozpoznawane + rozpracowywane) – to, co robimy,
- c. optymalizowania** (optymalizowane + rutynowo-kontynuowane) – to, co doskonalimy.

4. **PLANOWANY SCENARIUSZ** (kolejność realizacji programu).
5. **PRIORYTETY ZESPOŁU** (jaki obszar/obszary pracy są szczególnie ważne w danym okresie pracy, aby osiągnąć zamierzone cele).
6. **PLANY ROZWOJU WŁASNEGO KADRY** (nad jakimi ograniczeniami własnymi poszczególni członkowie kadry zamierzają pracować). Realizacja tego punktu wymaga świadomości pracowników placówki własnych ograniczeń, uprzedzeń oraz ich przyczyn i skutków w pracy z podopiecznymi. Bardzo istotne jest zatem profesjonalne przygotowanie kadry do pracy w placówkach wsparcia dziennego.

II. Ewaluacja okresowa uwzględnia:

1. **DIAGNOZĘ GRUPY** (w jakim momencie procesu jest grupa, czy diagnoza grupy była trafna).
2. **ZAKŁADANE CELE PROGRAMU** (czy realizacja programu pozwala osiągać zakładane cele).
3. **METODY I FORMY PRACY** (czy są adekwatne i skuteczne w osiąganiu zakładanych celów).
4. **REALIZACJĘ PROGRAMU** – omawiane są tu kryteria realizacji programu. Każde z działań (zajęcia programowe, praca indywidualna na tle grupy, społeczność, praca indywidualna z dzieckiem, praca z rodziną, współpraca ze służbami, itp.) jest analizowane pod kątem trafności, skuteczności, efektywności i użyteczności tak, aby jasno wynikało, co z poszczególnych elementów programu „idzie” a co nie i dlaczego).
5. **ODSTĘPSTWA OD PLANU** (uzasadnienie z jakich powodów to odstępstwo nastąpiło, czy było zamierzone, czy wynikało z powstałych problemów).
6. **EFEKTY PROGRAMU** (co do tej pory zostało uzyskane i jakie wskaźniki to potwierdzają).
7. **OCENĘ KONCEPCJI PROGRAMU.**
8. **OCENĘ REALIZACJI PROGRAMU.**
9. **OCENĘ WSPÓŁPRACY** (omówienie pracy zespołu – zaangażowania, otwartości, przepływu informacji, odpowiedzialności, itp., omówienie funkcjonowania poszczególnych członków zespołu, realizacji planów rozwoju osobistego pracowników, omówienie współpracy z wolontariuszami).
10. **KOREKTĘ PLANU** (alternatywne pomysły).
11. **WNIOSKI.**

III. Ewaluacja końcowa uwzględnia:

1. **WYKAZANIE EFEKTÓW CAŁOROCZNEJ PRACY PLACÓWKI** (rezultaty twarde i miękkie), tj.:
 - a) łączna liczba dzieci, które miały kontakt z placówką, tzn. wszystkie, które zostały wprowadzone do grupy,
 - b) łączna liczba dzieci objętych indywidualną opieką (tzn. wszystkie, które są w placówce co najmniej 3 miesiące oraz nie ma ich już w placówce, w tym roku szkolnym, przez co najmniej 6 miesięcy) ,
 - c) łączna liczba dzieci, które miały kontakt z placówką (ile dzieci było od początku roku, ile wypisano i dlaczego, ile kontynuuje),
 - d) średnia liczba dzieci na zajęciach w ciągu roku, ocena efektów pracy z dziećmi (wzrost zainteresowań, zmniejszenie zachowań destrukcyjnych, zwiększenie zachowań społecznych zadaniowych).
2. **OCENA WYNIKÓW PRACY Z KAŻDYM DZIECKIEM** oraz wnioski (z kim praca jest realizowana bez przeszkód i dlaczego, a z kim nie).
3. **CHARAKTERYSTYKA I OCENA ZAJĘĆ** prowadzonych w ciągu roku w świetlicy (co one wniosły dla podopiecznych).
4. **PRACA Z RODZINĄ** – charakterystyka pracy z rodzinami i ocena efektów tej pracy.
5. **WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI** – charakterystyka współpracy z poszczególnymi instytucjami, służbami (szkołami, sądem, pomocą społeczną, innymi) i ocena efektów tej współpracy.
6. **DZIAŁANIA NA RZECZ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ** – charakterystyka pracy ze społecznością lokalną: jakie działania zostały podjęte, na czym polegała praca ze społecznością lokalną i jakie są jej efekty.
7. **PRACA ZESPOŁU** – charakterystyka pracy zespołu: liczba członków zespołu, ocena pracy każdego członka zespołu, ocena współpracy.
8. **WSPÓŁPRACA Z WOŁONTARIUSZAMI** – liczba wolontariuszy i omówienie pracy z nimi.

Ewaluacja to przede wszystkim narzędzie umożliwiające:

- identyfikację słabych i mocnych stron – podopiecznych, kadry
- wskazanie kierunków rozwoju dla podopiecznych, a także dla wychowawców
- oszacowanie możliwości i ograniczeń – podopiecznych, kadry
- uzyskanie wsparcia z zewnątrz np. w postaci superwizji
- informowanie o stopniu realizacji założonych celów placówki

Nie obawiajmy się złych wyników ewaluacji (np. negatywnych ocen, wskazania braków), potraktujmy je jako doświadczenie, które służy rozwojowi. Tylko ten kto zauważa swoje błędy, potrafi je naprawić. Ewaluacja nie kończy się na spisaniu wniosków z ewaluacji, aby zakończyć ten proces należy wdrożyć rekomendacje.

CZĘŚĆ 2



MODEL WSPÓŁPRACY NGO Z JST W OPARCIU O SUWAK

W projekcie SUWAK została przeprowadzona **diagnoza** stanu instytucjonalnego wsparcia dla dzieci zagrożonych wykluczeniem oraz stanu przygotowania do tego zarówno samorządów jak i organizacji pozarządowych.

W badaniu dokumentów strategicznych gminy przebadano 123 jednostki samorządu terytorialnego. W badaniu ankietowym wzięło udział 120 przedstawicieli JST, 153 przedstawicieli NGO i 30 podmiotów prowadzących PWD.

Efektom badań i ich analizy są wnioski dla obu stron kontraktowania usług społecznych na rzecz dzieci. Na podstawie tych wniosków, ale także na podstawie pracy dwudziestu dwóch ekspertów powstał projekt zmian jakie warto wprowadzić zarówno w JST jak i w NGO, aby efektem ich współpracy w temacie ochrony i wsparcia dzieci zgodnie z ustawą o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej stały się dobrze funkcjonujące placówki wsparcia dziennego.

Wyniki tej diagnozy pokazują jak wiele jeszcze wspólnie trzeba zrobić, poprawić, żeby można było mówić o współpracy, tym samym kierunku myślenia o rozwiązaniach, jasności celów, motywacji itd. Projekt SUWAK w swojej głównej części zajmował się standardami PWD i usytuowaniem ich na skali. Tego samego trudnego zadania skalowania związanego z różnorodnością wielkości i zasobów gmin trzeba było się podjąć aby określić jak najskuteczniej od strony formalnej powinien kontraktowaniem zająć się samorząd, jeżeli pozna już standardy placówek.

Zebrano więc i przypomniano wszystkie **przepisy prawne** i zasady w sprawie kontraktowania PWD. Niezależnie bowiem od przekonań wielu świetnych pozarządowców one wszystkie nas obowiązują!

Jak już wspominaliśmy w Części 1 podręcznika ważnym elementem przygotowania się do prowadzenia placówki wsparcia dziennego jest diagnoza realizowana w środowisku lokalnym. Powinna ona mieć charakter profesjonalny i rzetelny, również ze względu na naszą współpracę z samorządem. Diagnozie środowiska lokalnego, w którym prowadzone są placówki wsparcia dziennego poświęcony jest pierwszy rozdział tej części podręcznika.

W dalszej kolejności dowiemy się przede wszystkim o kontraktowaniu i jego narzędziach: finansowaniu, konkursie ofert, ewaluacji, monitoringu i aktualizacji.

W trakcie pracy nad modelem współpracy organizacji z samorządem zastanawialiśmy się co należy zrobić aby ta współpraca działała się w innej niż dotąd znanej nam otocze,



Raport z badań „Pogłębiona analiza problemu” w całości znajduje się na płycie CD / stronie internetowej

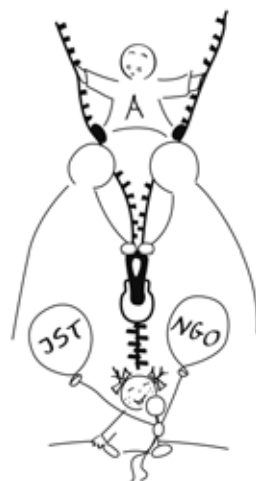


Pełne akta prawne i zasady kontraktowania znajdują się na płycie CD oraz w Podręczniku dla JST



mniej urzędniczej, a bliższej organizacjom oraz bezpośrednim beneficjentom naszej pracy, czyli dzieciom i młodzieży. Powstał wówczas pomysł sieciowania, tj. tworzenia w gminie tzw. Platformy Współpracy, do której zaproszone byłyby wszystkie PWD, publiczne również. Najważniejszym jednak pomysłem dotyczącym łączenia gminy/powiatu w działaniach NGO ma być osoba animatora / koordynatora ze strony samorządu lub przez niego zatrudniona, która czuwałaby nad całym systemem PWD w gminie.

Wszystkie te informacje zostały w sposób obszerny opisane w Podręczniku dla JST. W tej części podręcznika dla NGO znajduje się najważniejszy skrót tychże informacji.



2.1. DIAGNOZOWANIE POTRZEB I ZASOBÓW ŚRODOWISKA LOKALNEGO W ZAKRESIE WSPARCIA DZIECI I MŁODZIEŻY POPRZECZ PWD

Zanim podejmiemy jakiegokolwiek działania na rzecz dzieci i młodzieży w swojej społeczności, warto się dobrze zastanowić, czego tak naprawdę potrzebują nasi najmłodsi. Z jakimi problemami na co dzień muszą się borykać, jakich potrzeb nie potrafią zaspokoić samodzielnie ani przy wsparciu rodziny i funkcjonujących w środowisku podmiotów.

Jeśli mamy podjąć konkretne działanie, to warto zastanowić się jaką zmianę przyniesie nasze działanie i czy właśnie taka zmiana jest pożądana, czy wystarczająca w danym środowisku.

Aby na te i wiele innych pytań znaleźć odpowiedzi należy przeprowadzić diagnozę lokalnej społeczności. Jako lokalna organizacja możemy posiłkować się wiedzą naszych członków i przyjaciół zamieszkujących w społeczności aby zebrać takie informacje i przeanalizować sytuację. Jednak pobieżna wiedza o tym co dzieje się w lokalnej społeczności często nie wystarcza aby trafnie zaplanować skalę i formę naszych działań na rzecz dzieci i młodzieży. Warto sprawdzić czy tego rodzaju diagnoza nie była przeprowadzana w naszej społeczności. Najczęściej wyniki diagnozy zawarte są w dokumentach strategicznych i programowych gminy. Warto zapoznać się też z dokumentami na szczeblu powiatu i województwa – tam możemy znaleźć informacje dotyczące całego regionu.

Jeśli dokumenty gminne nie zawierają informacji, które nas interesują warto ich poszukać samemu lub zwrócić się do samorządu o współpracę w tym zakresie. Wiele informacji oraz **danych**, które będą nas interesowały znajdują się w posiadaniu lokalnych jednostek podległych samorządowi.

Gdy zebrane informacje są dla nas niewystarczające aby właściwie zaplanować działania, konieczne jest pozyskanie informacji bezpośrednio od społeczności,

w której planujemy działanie. Należy pamiętać, że rzetelne zebranie informacji – badania, które pozwolą nam odpowiedzieć na pytania dotyczące skali potrzeb i problemów



Zestawienie danych będących w posiadaniu instytucji znajdziesz w podręczniku dla JST

dzieci i młodzieży, wymagają czasu, nakładu pracy, a czasami również środków (gdy chcemy zlecić badanie profesjonalnej firmie).

Należy pamiętać, że pomimo faktu iż diagnoza będzie od nas wymagała ogromnego wkładu pracy i czasu to warto ją przeprowadzić rzetelnie. Od jej wyników zależy bowiem czy dalsze nasze działania będą skutecznie zabezpieczać potrzeby i zmniejszać problemy tych, do których chcemy skierować nasze działania. To od dobrej diagnozy zależy, czy nasza praca nie pójdzie na marne i pomimo podjętych działań nie poprawimy sytuacji dzieci i młodzieży w naszej społeczności.

Zbierając informacje w lokalnym środowisku możemy stosować metody badań ilościowych i jakościowych oraz stosować różne narzędzia i techniki, które pokrótce zostały opisane w podręczniku dla JST.

Warto pamiętać, że nie mając kompetencji do prowadzenia samodzielnych badań warto zaprosić do współpracy kogoś, kto posiada odpowiednią wiedzę i umiejętności.

Dobrym partnerem może być tu samorząd – pracownik z wiedzą socjologiczną lub wydział socjologiczny, pedagogiczny najbliższej uczelni.

2.2. KONTRAKTOWANIE

Finansowanie PWD prowadzonych przez NGO

Jednym z podstawowych źródeł finansowania działalności PWD jest zazwyczaj samorząd terytorialny. Zanim jednak zaczniemy mówić o kontraktowaniu usług z JST w sprawie prowadzenia PWD warto podsumować skąd poza samorządem możemy zdobywać na to środki. Wyróżnić możemy następujące źródła:



Więcej na temat kontraktowania w rozdziale 3.3 drugiej części podręcznika – dla JST.

Środki własne

Praca wolontariuszy

Granty, projekty

1% OPP

Samorząd (gmina, powiat)

PUP

Słów kilka o środkach własnych

Większość pozarządowców na hasło, że mają utrzymać swoją działalność ze składek uśmiecha się ze smutkiem, gdyż wiedzą, że jest to utopia. Słyszą z różnych źródeł: Proś właściwą osobę o właściwą kwotę, na właściwy cel, we właściwy sposób, we właściwym czasie. Jest to święta prawda jeżeli chodzi o wielkie organizacje o zasięgu krajowym, znane medialnie, organizujące wielkie akcje itd. Małym NGO nie przyjdzie to tak łatwo.

Nie trzeba jednak załamywać rąk tylko zobaczyć jak robią to inni. Nie chodzi tu o sam wymiar finansowy, ale też sposób szukania pieniędzy, aby choć w części być niezależnym od dotacji samorządów, która jak wiadomo nie jest przeznaczana na działalność samej organizacji, tylko na realizację konkretnego zadania. Chyba, że uda nam się tak zawrzeć umowę, że można środki na koszty pośrednie przeznaczyć np. na telefon w biurze NGO itp.



W ramach środków własnych możemy szukać poza składkami jeszcze innych możliwości. Są to: zbiórki, kwesty, imprezy charytatywne, kampanie fundraisingowe (pozyskiwanie funduszy na działalność społeczną), np. logo organizacji na batonikach, odpisy od wynagrodzeń pracowników, przyjmowanie spadków i zapisów, transakcje barterowe np. zbiórki do puszek, sprzedaż cegiełek, organizowanie kampanii medialnych, pairoling.

Bardzo ciekawie i zwięźle opisane jest to w prezentacjach: „Pozyskiwanie funduszy na działalność społeczną – fundraising” i „Biuro porad fundraisingowych – czyli jak pozyskiwać środki na działanie swoich Organizacji Pozarządowych”.

Niezależnie od tego, że w samorządach drażliwą sprawą są wynagrodzenia pracowników PWD to pomimo możliwości zdobycia środków na bardzo różne działania, nie ma poza **1% z OPP** (jeżeli organizacja ma status OPP) i z projektów unijnych, żadnych możliwości zatrudniania wychowawców w niepublicznych PWD na pełnym etacie. To samorząd głównie będzie tym źródłem, a w nim środki zdobywane w procedurze konkursowej, która jest wyjaśniona poniżej.



Więcej w prezentacjach na płycie CD.



Więcej informacji na stronie: www.jedenprocent.pl

Kontraktowanie – aspekty prawne

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie przewiduje wiele form współpracy pomiędzy samorządem a organizacjami pozarządowymi. Do najważniejszych zaliczyć należy: wzajemną wymianę informacji, konsultowanie aktów prawnych z zakresu pożytku publicznego czy tworzenie wspólnych zespołów o charakterze doradczym w postaci rady działalności pożytku publicznego (również na poziomie gminy i powiatu). Jednakże nie mniej ważna jest współpraca na polu finansowym w postaci: powierzenia wykonywania zadania publicznego wraz z udzieleniem dotacji na sfinansowanie jego realizacji, wykonywania zadania publicznego wraz z udzieleniem dotacji na częściowe dofinansowanie jego realizacji oraz realizacji zadania publicznego w ramach inicjatywy lokalnej, a także w ramach umowy partnerstwa według przepisów ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju.

Organy administracji publicznej zobowiązane są w celu zlecenia realizacji zadania publicznego przeprowadzić otwarty konkurs ofert. Dominacja formuły otwartego konkursu ofert oznacza, że do konkursu mogą przystąpić nie tylko organizacje pozarządowe i organizacje kościelne, ale także spółki akcyjne, spółki z ograniczoną odpowiedzialno-

ścią, kluby sportowe oraz spółdzielnie socjalne. Należy podkreślić, że komentowana ustawa wyraźnie wskazuje, iż jedyną dopuszczalną formą przekazywania środków z budżetu samorządu jest dotowanie realizacji zadania, nie zaś dofinansowanie samej organizacji. Organy administracji publicznej (np. wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta, marszałek województwa, wojewoda, minister) mają obowiązek ogłoszenia konkursu ofert z co najmniej trzydziestodniowym wyprzedzeniem. Ogłoszenia konkursowe mogą wskazywać krótszy termin składania ofert – 21 dni. Ogłoszeń nie trzeba publikować w prasie (wystarczy tablica ogłoszeń, BIP oraz strona internetowa właściwego urzędu). Powinny one zawierać informacje o rodzaju zadania, które ma być dotowane oraz wysokość środków publicznych przeznaczonych na realizację zadania (ogłoszenie o konkursie musi mieć pokrycie w budżecie jednostki samorządu terytorialnego). Brak takiego zabezpieczenia może być potraktowany jako naruszenie dyscypliny finansów publicznych. W przypadku, gdy wpłynie mało ofert lub wnioski organizacji będą mniejsze niż zabezpieczone środki budżetowe, organ ogłaszający konkurs nie jest zobowiązany do rozdysponowania całości środków, o których mowa w ogłoszeniu. W przypadku konkursów na zadania wieloletnie, oprócz całkowitej kwoty przeznaczonej na realizację zadania, należy wskazać jak będzie ona podzielona w poszczególnych latach budżetowych. Ponadto w ogłoszeniu należy określić, kiedy nastąpi rozstrzygnięcie konkursu (musi być to termin wcześniejszy niż termin realizacji zadania). Ponadto zasadniczą kwestią, która musi znaleźć odzwierciedlenie w ogłoszeniu, są kryteria stosowane przez komisję oceniającą. Pozwalają one przygotować organizacji ofertę maksymalnie dostosowaną do oczekiwań organu ogłaszającego konkurs.

Wzór oferty, którą organizacje pozarządowe składają do konkursu ustalony został w załączniku nr 3 do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wzoru oferty i ramowego wzoru umowy dotyczących realizacji zadania publicznego oraz wzoru sprawozdania z wykonania tego zadania.

Oferta złożona przez podmiot ubiegający się musi zawierać:

1. szczegółowy zakres zadania publicznego proponowanego do realizacji;
2. termin i miejsce realizacji zadania publicznego;
3. kalkulację przewidywanych kosztów realizacji zadania publicznego, informację o wcześniejszej działalności podmiotu składającego ofertę w zakresie, którego dotyczy zadanie;
4. informację o posiadanych zasobach rzeczowych i kadrowych zapewniających wykonanie zadania, w tym o planowanej wysokości środków finansowych uzyskanych na realizację danego zadania z innych źródeł;
5. deklarację o zamiarze odpłatnego lub nieodpłatnego wykonania zadania.

Dodatkowo ze wzoru oferty wynika, że w ofercie organizacja powinna podać między innymi kwotę dotacji, o jaką się ubiega; dane dotyczące organizacji (adres, numer KRS, NIP, nazwę banku i numer rachunku, dane osoby kontaktowej, przedmiot działalności statutowej – odpłatnej i nieodpłatnej itp.). Jeżeli oferent prowadzi działalność gospodarczą (numer wpisu do rejestru przedsiębiorców oraz przedmiot działalności gospodarczej).

Oferta musi zawierać uzasadnienie potrzeby dofinansowania z dotacji inwestycji związanych z realizacją zadania publicznego, w szczególności ze wskazaniem w jaki sposób przyczyni się to do podwyższenia standardu realizacji zadania, a także informację, czy w ciągu ostatnich 5 lat oferent otrzymał dotację na dofinansowanie inwestycji związanych z realizacją zadania publicznego z podaniem inwestycji, które zostały dofinansowane, organu, który udzielił dofinansowania oraz daty otrzymania dotacji. Ponadto oferent jest zobowiązany do złożenia oświadczenia o zgodności informacji podanych w ofercie z aktualnym stanem prawnym i faktycznym.

Przy rozpatrywaniu ofert ocenia się m.in.: możliwość realizacji zadania publicznego przez organizację, przedstawioną kalkulację kosztów realizacji zadania publicznego, w tym w odniesieniu do zakresu rzeczowego zadania, proponowaną jakość wykonania zadania i kwalifikacje osób, przy udziale których organizacja będzie realizować zadanie publiczne. W przypadku wsparcia wykonania zadania publicznego uwzględnia się planowany przez organizację udział środków finansowych własnych lub środków pochodzących z innych źródeł na realizację zadania publicznego. Ponadto uwzględnia się planowany przez organizację wkład rzeczowy i osobowy, w tym świadczenia wolontariuszy i pracę społeczną członków, jak i planowany przez organizację udział środków finansowych własnych lub środków pochodzących z innych źródeł na realizację zadania publicznego. Analizuje się także i ocenia realizację zadań publicznych zleconych organizacji w latach poprzednich biorąc pod uwagę rzetelność i terminowość oraz sposób rozliczenia otrzymanych pieniędzy. Ogłoszenie wyników otwartego konkursu ofert zawiera w szczególności: nazwę oferenta, nazwę zadania publicznego, wysokość przyznanych środków publicznych. Każdy może żądać uzasadnienia wyboru lub odrzucenia oferty. Wyniki otwartego konkursu ofert ogłasza się niezwłocznie po wyborze oferty w taki sam sposób, w jaki został ogłoszony konkurs.

Umowa zawarta przez organ administracji publicznej po rozpatrzeniu i przyjęciu najlepszej oferty winna spełniać wymogi formalne przewidziane w art. 151 ust.2 i art. 221 ust.3 ustawy o finansach publicznych, tj. powinna określać:

1. szczegółowy opis zadania, w tym cel, na jaki dotacja została przyznana, i termin jego wykonania;
2. wysokość udzielonej dotacji i tryb płatności;
3. termin wykorzystania dotacji, nie dłuższy niż do dnia 31 grudnia danego roku budżetowego;
4. tryb kontroli wykonywania zadania;
5. termin i sposób rozliczenia udzielonej dotacji;
6. termin zwrotu niewykorzystanej części dotacji, nie dłuższy niż 15 dni od określonego w umowie dnia wykonania zadania, a w przypadku zadania realizowanego za granicą – 30 dni od określonego w umowie dnia jego wykonania.

Ponadto umowa, o której mowa powyżej wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności i może być zawarta na czas realizacji zadania lub na czas określony, lecz w obu przypadkach na okres nie dłuższy niż 5 lat.

Organ, który zlecił realizację zadania organizacji pozarządowej, ma obowiązek dokonywać okresowej kontroli i oceny stanu realizacji zleconego zadania publicznego. Według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wzoru oferty i ramowego wzoru umowy dotyczących realizacji zadania publicznego oraz wzoru sprawozdania z wykonania tego zadania kontrola może być przeprowadzona w toku realizacji zadania publicznego oraz po jego zakończeniu do czasu ustania obowiązku. W ramach kontroli osoby upoważnione przez Zleceniodawcę mogą badać dokumenty i inne nośniki informacji, które mają lub mogą mieć znaczenie dla oceny prawidłowości wykonywania zadania, oraz żądać udzielenia ustnie lub na piśmie informacji dotyczących wykonania zadania publicznego. Zleceniobiorca na żądanie kontrolującego jest zobowiązany dostarczyć lub udostępnić dokumenty i inne nośniki informacji oraz udzielić wyjaśnień i informacji w terminie określonym przez kontrolującego. Prawo kontroli przysługuje osobom upoważnionym przez organ administracji (zleceniodawcę) zarówno w siedzibie zleceniobiorcy (organizacji pozarządowej), jak i w miejscu realizacji zadania publicznego. O wynikach kontroli zleceniodawca poinformuje zleceniobiorcę, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości przekaze mu wnioski i zalecenia mające na celu ich usunięcie. Zleceniobiorca jest zobowiązany w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia otrzymania wniosków i zaleceń pokontrolnych do ich wykonania i powiadomienia o tym zleceniodawcy. Obszary, które mogą być poddane kontroli to:

1. stan realizacji zadania;
2. efektywność, rzetelność i jakość wykonania zadania;
3. prawidłowość wykorzystania środków publicznych otrzymanych na realizację zadania;
4. prowadzenie dokumentacji określonej w przepisach prawa i w postanowieniach umowy.

Zleceniodawca (organ administracji) może wezwać do złożenia sprawozdania częściowego z wykonywania zadania publicznego według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wzoru oferty i ramowego wzoru umowy dotyczących realizacji zadania publicznego oraz wzoru sprawozdania z wykonania tego zadania. Sprawozdanie powinno zostać dostarczone w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania. Sprawozdanie końcowe z wykonania zadania publicznego powinno zostać sporządzone przez zleceniobiorcę według wzoru, w terminie 30 dni od dnia zakończenia realizacji zadania publicznego.

Kończąc rozważania dotyczące kontraktowania warto zauważyć, że **ustawodawca umożliwił organizacjom społecznym inicjowanie procedury powierzania zadań ze sfery pożytku publicznego**. Jeśli organ administracji uzna inicjatywę realizacji danego działania za celową, może ogłosić otwarty konkurs ofert. Trzeba jednocześnie zaznaczyć, że znowelizowana ustawa upraszcza ten tryb. Organizacja składa wyłącznie wniosek, który powinien zawierać opis zadania publicznego przeznaczonego do realizacji oraz szacunkową kalkulację kosztów realizacji zadania publicznego. Nie ma konieczności, jak poprzednio, składania całej oferty. W ciągu miesiąca organ samorządu rozpatruje dany wniosek ze

względu na celowość zadania oraz stopień w jakim wniosek odpowiada priorytetowym zadaniom publicznym, określonym w programie współpracy z organizacjami. Jeżeli zadanie zostanie uznane za zasadne, samorząd informuje daną organizację o terminie ogłoszenia otwartego konkursu ofert i wtedy dopiero organizacja składa pełną ofertę.

Kontraktowanie usług przez gminę

Bardzo ważne jest, aby współpracując z gminą pamiętać, że rok budżetowy nie zaczyna się w styczniu, a około września poprzedniego roku. Oficjalnie uchwalany jest pod koniec roku na rok następny, ale gmina przygotowuje się do niego w miesiącach jesiennych. Konstruując treść ogłoszenia konkursowego pracownik gminy powinien mieć wcześniej zgłoszenia inicjatyw i planów ze strony NGO, aby móc zaplanować podział środków z Gminnej Komisji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych na kolejny rok, zatwierdzić go w Komisji itd.



Wzory: poszerzonego wniosku, ogłoszenia konkursu, regulaminu Komisji Konkursowej znajdują się na płycie CD w części dotyczącej JST



W ogłoszeniu konkursu powinien on określić konkretne warunki realizacji zadania – czas, miejsce, forma PWD oraz szczegółowe warunki realizacji zadania związane z daną formą.

Warunki powinny być tak określone, aby oferent, czyli NGO wiedział, czego się od niego oczekuje, a Komisja Konkursowa nie miała wątpliwości co do kryteriów wyboru ofert.

Pamiętajmy aby uważnie dopytać czy zostanie zorganizowane specjalne spotkanie/szkolenie instruktażowe (okazja do budowania platformy współpracy) lub zostanie wyznaczony pracownik, który będzie indywidualnie prowadził instruktaż dla oferentów. Jeżeli w gminie zostanie powołany koordynator lub animator wszystko powinien nam wyjaśnić.

Poniżej znajduje się schemat kontraktowania usług dla dzieci z gminą, której zadanie realizuje dana organizacja pozarządowa.



Kilkuletnie umowy

W projekcie SUWAK przekonujemy JST o wartości zawierania dłuższych niż roczne umów z NGO. Jak wszystko, każda taka zmiana pociąga za sobą zyski i straty. W tym jednak przypadku zysków jest niepomiaralnie więcej i to dla obu stron kontraktowania.

Co można uzyskać wprowadzając kilkuletnie umowy o prowadzenie PWD w gminie?	Co można stracić kontraktując na kilka lat?
Bezpieczeństwo zawodowe kadry – zwiększona motywacja do pracy.	Jedynym zagrożeniem jest jakiś nagły kryzys lub zmiana przepisów, ale ani jedno ani drugie nie staje się z dnia na dzień i jest możliwość uwzględnienia takich sytuacji w zapisach umów.
Uwolniona zostaje kreatywność, która dzięki ulżeniu cienia rywalizacji i uwzględnieniu pracy w platformie daje szansę na współpracę i realizację wielu wspólnych zadań.	-
Praca w PWD w formie specjalistycznej – może mieszanej, dzięki kilkuletniej perspektywie finansowania ściągnie lepszych specjalistów.	-
Dzieci, które potrzebują wsparcia w PWD ze względu na swoje trudne sytuacje rodzinne, a nawet dysfunkcje uczęszczają do PWD przez kilka lat mając nieporównywalną szansę do wypełnienia lub kompensacji swoich potrzeb, a nawet do uruchomienia różnych zasobów, w tym liderkich pozwalających im potem na pracę w swoich placówkach jako wolontariusze.	-

Efektywność współpracy JST z NGO prowadzącymi PWD

Podjęcie decyzji o takim sposobie współpracy zakłada dość wysoki poziom zaufania między stronami kontraktowania usług dla dzieci i młodzieży. Wspólny cel, dobra diagnoza problemów społecznych, platforma współpracy, profesjonalizacja po obu stronach kontraktowania usług dla dzieci, praca z dziećmi w wystandaryzowanych PWD, współpraca interdyscyplinarna, czynny udział NGO w programowaniu polityki społecznej w gminie/powiecie stają się więc warunkiem wysokiej efektywności w zakresie założonych celów.

2.3. ANIMATOR GMINNY I PLATFORMA WSPÓŁPRACY

Rola animatora powstała z logicznej konieczności – bez osoby łączącej różne zadania i dwie strony: samorząd i organizacje pozarządowe dla kontraktowania usług dla dzieci nie ma szansy powodzenia.

Koordinator/animator dla wszystkich PWD w gminie to strategiczny „dyrygent” kontraktowania usług dla dzieci. Projekt SUWAK podaje instrumenty kontraktowania: planowanie w oparciu o diagnozę, odpowiednio skonstruowane ogłoszenie o konkursie, uzupełniony o interpretacje wniosek na konkurs pozwalający określić formę placówki, przełożenie na praktykę zasad współpracy między NGO i JST zgodnych z ustawą o pożytku publicznym, propozycja platformy współpracy wszystkich PWD, realizacja opracowanych standardów pracy odpowiednio do każdej formy placówki, monitoring, ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna, ciągle doskonalenie kadr, równość praw i obowiązków placówek publicznych i niepublicznych. Animator ma wypełniać to treścią oczywiście we współpracy z NGO.



Zadaniem animatora w zależności od ilości placówek w gminie, powiecie jest planowanie / realizacja diagnozy stanu zabezpieczenia potrzeb dzieci, animacja wynikających z diagnozy działań wobec dzieci, planowanie potrzebnego rozwoju sieci placówek i tworzenie dla nich możliwości pod platformę współpracy, dbanie o realizację założeń programów i strategii gminy/ powiatu w tym zakresie.

Nie wszędzie będzie możliwość, aby był to pracownik specjalnie zatrudniony, neutralny, ale współpracujący z gminą. Zależać to będzie od wielkości gminy i/lub ilości PWD.

Skala dotycząca powoływania animatora/koordynatora	Brak świetlic	Do 5 świetlic NGO i do jednej publicznej	Do 10 świetlic NGO i publiczna/e	Powyżej 10 świetlic i publiczne
	pracownik koordynujący	koordynator	koordynator animujący	animator
	Wójt, burmistrz podejmuje decyzję, którego pracownika i w jakim zakresie czynności zobowiąże do zaplanowania rozwiązania problemu wsparcia dzieci (potrzeby, ustawa).	Pracownik posiada zadanie koordynowania pracą tych świetlic jako jedno z zadań w przydziale czynności, a ma zmniejszone inne obowiązki.	Pracownik posiada zadanie koordynowania pracą tych świetlic jako jedyne zadanie w przydziale czynności. Zespołem jest dla niego Platforma współpracy.	Pracownik pracuje w zespole, posiada zadanie animowania i koordynowania pracą tych świetlic jako jedyne zadanie w przydziale czynności lub jest to osoba z zewnątrz.

Zadaniem, a jednocześnie narzędziem animatora PWD w gminie jest współtworzenie z NGO i animowanie zespołu, składającego się ze wszystkich pracowników PWD lub ich kierowników/dyrektorów w zależności od ilości placówek, zwanego dalej **PLATFORMĄ WSPÓŁPRACY**.

Możliwe utrudnienia w tym zakresie to:

- Występowanie w kilku rolach, wzajemnie się wykluczających: urzędnik nadzorujący, sponsorujący, rozliczający PWD oraz osoba, która jest orędownikiem rozwoju sieci PWD oraz usług w nich świadczonych, czyli mogąca stymulować wydatki w tym zakresie.
- Zachowanie neutralności i niezależności szczególnie gdy mowa jest o równym traktowaniu publicznych PWD i placówek prowadzonych przez NGO.

Dobre strony: to przedstawiciele NGO i pracownicy PWD są dla niego najlepszą grupą do tworzenia zespołu ludzi realizujących wspólny cel.

Zyski z pracy w platformie współpracy dla JST i NGO:

- tworzenie możliwości kontaktu NGO(PWD) z JST, z innymi organizacjami, możliwość wzajemnego poznania, wymiany informacji, możliwość wspólnego uczenia się,
- zwiększenie rzetelności diagnoz problemów społecznych, zwiększenie siły głosu wobec władz w żywotnych sprawach PWD, ale też samych NGO (traktowanie partnerskie), głos kilku organizacji jest zawsze silniejszy niż jednej,
- znajomość pozwala omijać mity, rozmawiać w oparciu o fakty, a nie podejrzenia z obu stron kontraktowania,
- tworzenie partnerstw projektowych i lokalnych (np. w organizacji dużych imprez, projekty NGO-NGO, JST i NGO itd.),

- zwiększenie świadomości współpracy wewnątrz i poza sektorem NGO, np. wobec biznesu,
- unikanie niezdrowej rywalizacji i rozwiązywanie konfliktów w środowisku, zdecydowanie lepszy przepływ prawdziwych informacji, wiedza ekspercka z NGO szybciej trafia do JST i odwrotnie wiedza prawna i oczekiwania JST lub nowe propozycje do NGO, szybszy rozwój organizacji pozarządowych,
- bardziej rzetelna realizacja strategii i programów społecznych.

2.4. EWALUACJA ZEWNĘTRZNA

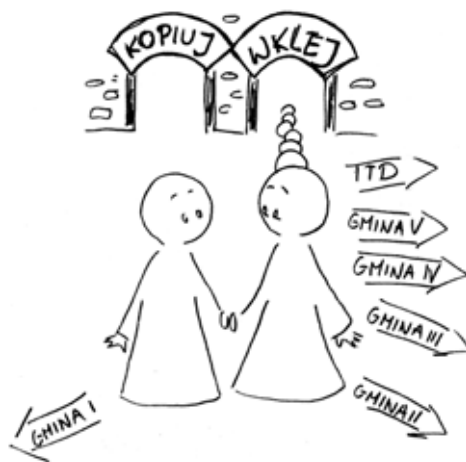
W diagnozie projektu SUWAK – problemem w JST, związanym z motywem planowania okazuje się rzadkość, fragmentaryczność lub wręcz brak przełożenia ustaleń zapisanych w dokumentach na praktykę. Działania zapisane w strategiach, planach czy programach **niemonitorowane i nieewaluowane** nie mają szansy na rozwój w prawidłowym kierunku uwzględniającym nie tylko prawo, ale również potrzeby społeczne.

Problemem NGO z kolei poza małą świadomością prawną jest niska świadomość znaczenia formułowania celów w projektach składanych do gminy/powiatu, co utrudnia ewaluację. Są one niemierzalne, zbyt ogólne, często mówią o działaniach, a nie ich efektach. Często tak jak programy w gminach są one robione wg schematu „kopiuj – wklej”.

Trudno wówczas mówić o jakimkolwiek sensowym sprawdzaniu efektów działań jeżeli źle zapisane i rozumiane są cele stanowiące podstawę wniosku i jego realizacji.

Warto zatem dążyć do tego, aby obie strony kontraktowania zrozumiały, że tylko w jawnej, otwartej dyskusji i pokazywaniu efektów pracy da się utrzymać lub spowodować wzrost w zakresie organizacji usług dla dzieci. NGO prowadzące swoje PWD otrzymują w tym podręczniku narzędzie w postaci ewaluacji wewnętrznej, samorządy w zewnętrznej. W pewnych momentach te informacje są ze sobą zbieżne, uzupełniają się – co pozwala spojrzeć na dane zjawiska w ten sam sposób, podobnie je rozumieć. Załączone na płycie CD dokumenty, ankiety, tabele mogą być dla obu stron inspiracją jak najlepiej wspólnie, opracować cały system badania jakości usług, żeby za rok móc z otwartą przyłbicą, w grupie (nie sam animator, nie sama NGO) pokazać, że np. dojrzeliliśmy w gminie do stworzenia placówki specjalistycznej.

Czym jest ewaluacja a czym monitoring z punktu widzenia JST? Obrazuje to poniższa tabela.



Różnice	Monitoring	Ewaluacja
Czym jest?	<ul style="list-style-type: none"> To systematyczne określanie dynamiki zmian w realizacji założeń wniosku o dotację NGO do JST zrealizowanego w procesie konkursowym. 	<ul style="list-style-type: none"> To badanie wybranych elementów końcowych realizacji projektu. Odpowie ono na pytanie: czy i jak udało się realizatorom osiągnąć zamierzone cele oraz w jaki sposób udało się je osiągnąć.
Czemu służy?	<ul style="list-style-type: none"> pozwala ocenić postępy z prowadzonych działań, pozwala na bieżącą modyfikację działań, harmonogramu, a nawet budżetu, dane pochodzące z monitoringu są podstawą do wykorzystania w ewaluacji. 	<ul style="list-style-type: none"> pozwala pomóc w planowaniu kolejnych działań w cyklu rocznym, dostarcza konkretnej oceny projektu precyzując tym samym jakie elementy trzeba usprawnić i jak to zrobić np. na następny rok, ocenia, czy i jak udało się osiągnąć zakładany cel, cele, dane pochodzące z ewaluacji pomagają w planowaniu kolejnych działań w realizacji polityki społecznej gminy, a nie mogą mieć na celu krytycznej oceny pracy NGO.
Jakie wykorzystuje narzędzia?	<ul style="list-style-type: none"> częstkowe sprawozdania z realizacji projektu, karty pracy, listy obecności na zajęciach, ankiety, testy, raporty finansowe określające stopień wykorzystania budżetu. 	<ul style="list-style-type: none"> ankiety uczestników zajęć, wywiady z wychowawcami, wywiady z kierownikiem wg ankiety ewaluacyjnej, sprawozdanie końcowe: merytoryczne i finansowe.

W monitoringu i ewaluacji stosuje się różne mierniki, wskaźniki itp. Diagnoza jest potrzebna między innymi do poznania stopnia bazowego, od którego używając różnych wskaźników, mierników zobaczymy np. ile procent dzieci z naszego osiedla czy dzieci potrzebujących pomocy z niej korzysta. Zobaczymy o ile podniósł się poziom nauki dzieci korzystających z naszej pomocy itd. Warto w tym momencie zaznaczyć, iż znane są ciekawe mierniki kontekstowe.

Mierniki kontekstowe dotyczą:

- przestrzeni: mapa gminy i zabezpieczenia w PWD,
- czasu – co robią wychowankowie PWD po latach, czy i ile % żyje inaczej niż ich rodzice?

Warto o tym wiedzieć, prawda? To może być koronny argument na zapytania radnych. Dobrze funkcjonujące placówki, ewaluujące i monitorujące swoją pracę zaznaczają, że 50% dzieci uczestniczących w zajęciach dorastając zmienia swoje życie w stosunku do życia i doświadczeń swoich rodziców (najczęściej uwikłanych w przemoc, doświadczających problemu alkoholowego, ubóstwa itp.).

Sam fakt ewaluacji nie wystarczy. Powinna ona być jeszcze rzetelnie przeprowadzona. Cechami prawidłowo przeprowadzonej ewaluacji są:

- **Trafność** – pomiędzy celami a istniejącymi problemami, które mają zostać rozwiązane.
- **Skuteczność** – porównanie efektów realizacji z wcześniejszymi planami.
- **Poprawność** – zgodne z prawem, gwarantujące przestrzeganie standardów etycznych, uwzględniające dobro osób zaangażowanych w ewaluację oraz tych, których dotyczą jej wyniki.
- **Stosowność** – przy przeprowadzaniu ewaluacji powinny być brane pod uwagę wyłącznie te informacje i czynniki, które mają znaczenie przy szacowaniu efektów działań.
- **Użyteczność** – celem ewaluacji ma być dostarczenie instytucji zarządzającej praktycznych informacji na temat realizowanego projektu.
- **Efektywność** – wskazuje na stosunek pomiędzy produktami, rezultatami i oddziaływaniem a wkładem.
- **Trwałość** – ocenia szanse trwania efektów realizacji programu w średnim i długim okresie po zaprzestaniu finansowania.

Najlepszymi, najbardziej neutralnymi ewaluatorami są osoby i instytucje z zewnątrz. Można to zrobić we współpracy między gminami!

Ewaluację warto zaplanować przed konkursem lub zaraz po wybraniu ofert współdziałając w Platformie Współpracy.



Aktualizacja

Aktualizacja programów gminnych i realizowanych w ramach nich projektów dopuszcza tworzenie zupełnie **nowych celów i zadań adekwatnych do zdiagnozowanych problemów życia** w gminie/powiecie, które dotychczas nie zostały ujęte. Podstawą do aktualizacji jest monitoring i ewaluacja.

Może to być konieczność rozbudowy działań w ramach placówki opiekuńczej. Może nim być np. specjalizacja pracy w placówkach wsparcia dziennego w związku z potrzebami dzieci i wzrostem zatrudnienia specjalistów przygotowanych na przykład do socjoterapii. **Pociągałoby to zmianę form prowadzonych na terenie gminy PWD – między innymi przesunięcie na SUWAKU.**



2.5. ASPEKTY FORMALNO-PRAWNE DOTYCZĄCE PWD

PRZEPISY PRAWNE, STRATEGIE I PROGRAMY SPOŁECZNE GMINY

Aspekty prawne dotyczące prowadzenia PWD podzielić można na dwie kategorie. Pierwszą z nich stanowią przepisy bezpośrednio normujące powstanie, tryb funkcjonowania, a także wymogi i zadania PWD. Do nich zaliczyć należy wspomnianą kilkakrotnie ustawę o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, a także obowiązujące przejściowo do 31.12.2012r. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych. Drugie z kolei w sposób pośredni wpływają na funkcjonowanie, budżetowanie lub stanowią uregulowania szczególnie mające odniesienie do PWD. Do tej kategorii w głównej mierze zaliczyć należy ustawy: o pomocy społecznej, o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, o wychowaniu w trzeźwości, o samorządzie gminnym i powiatowym, o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, o ochronie danych osobowych oraz kodeks rodzinny i opiekuńczy. Dodatkowo w zakresie wymogów lokalowych zastosowanie znajdują przepisy Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dn. 12.04.2002r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.

Pamiętać należy, że ustawodawstwo polskie jest bardzo dynamiczne. Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, która weszła w życie z dn. 01.01.2012r. narzuca na gminy obowiązek opracowania całkowicie nowego programu jakim jest program wspierania rodziny. Obowiązkiem więc samorządów jest nie tylko opracowanie tegoż programu, lecz także zaktualizowanie innych programów pomocowych z tejże sfery pożytku publicznego (program przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz ochrony ofiar w rodzinie, program profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych).

W odniesieniu do PWD dokumenty programowe winny zachowywać następującą chronologię: 1. Strategia Rozwoju Gminy/Powiatu, 2. Strategia Rozwoju Społecznego i Rozwiązywania Problemów Społecznych, 3. Gminne programy: Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie, Wspierania Rodziny i Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi. Oznacza to, że problem wspierania dzieci na różnym poziomie ogólności powinien być zawarty we wszystkich tych programach.

Na uwagę należy mieć również takie ustawy jak: o ochronie danych osobowych albowiem w rozumieniu przepisów tejże ustawy podmiot prowadzący PWD jest administratorem danych osobowych i z tego tytułu ciąży na nim szereg obowiązków; o działalności pożytku publicznego i wolontariacie w zakresie powierzania zadania prowadzenia PWD w formie konkursu i świadczenia usług przez wolontariuszy; kodeks rodzinny i opiekuńczy w którym wskazane jest iż sąd wydając zarządzenie opiekuńcze może skierować małoletniego do PWD, co na podmiot prowadzący narzuca szereg obowiązków głównie ewidencyjnych albowiem wyłączona zostaje przesłanka dobrowolności osoby korzystającej z usług PWD.

PLACÓWKA WSPARCIA DZIENNEGO JAKO ZADANIE WŁASNE GMINY

– ANALIZA FORMALNO-PRAWNA

Wymogi formalno-prawne placówek wsparcia dziennego zostały określone w ustawie. Na podstawie przepisów tej ustawy placówkę wsparcia dziennego tworzy gmina, co jest jej zadaniem własnym, a także powiaty w przypadku placówek o charakterze ponadgminnym.

Zadanie to może być realizowane na 3 sposoby:

1. samodzielnie w drodze utworzenia jednostki organizacyjnej, której zadaniem jest prowadzenie PWD lub wykonanie tego zadania w ramach już istniejącej jednostki organizacyjnej (np. przy MOPS, Bibliotece, Domu Kultury np. GOK i in.)
2. zlecenie zadania własnego na podst. art. 190 ust. o wsparciu rodziny i systemie pieczy zastępczej:
 - a) organizacjom pozarządowym, dla których wymogiem jest działalność statutowa w zakresie:
 - wspierania rodziny
 - pieczy zastępczej
 - pomocy społecznej
 - b) osobom prawnym i jednostkom organizacyjnym działającym na podstawie przepisów o stosunku państwa do Kościoła Katolickiego, których działalność statutowa również polega na:
 - wspieraniu rodziny
 - pieczy zastępczej
 - pomocy społecznej
3. zlecenie innemu podmiotowi, który nie musi spełniać warunków statutowych określonych dla organizacji pozarządowych (pkt. 2), lecz po wcześniejszym uzyskaniu zezwolenia wójta.

Odnosnie innych uregulowań dotyczących placówek wsparcia dziennego wskazać należy, że ogólną zasadą jest że każda placówka współpracuje z rodzicami lub opiekunami dziecka, a także z placówkami oświatowymi, zaś pobyt w placówce jest nieodpłatny i dobrowolny. Dodatkowo pod opieką jednego wychowawcy w placówce wsparcia dziennego, w tym samym czasie, może przebywać nie więcej niż 15 dzieci.

Ustawa narzuca także obowiązek określenia szczegółowych zadań placówki, jej organizacji wewnętrznej i rodzaj dokumentacji dotyczącej dziecka i sposób jej prowadzenia w formie regulaminu organizacyjnego placówki wsparcia dziennego sporządzanego przez kierownika tej placówki. Ustawa milczy na temat szczegółów w/w dokumentacji jednakże dobra praktyka wymaga by placówki wsparcia dziennego prowadziły m.in.: kwestionariusz dziecka, kartę informacyjną dziecka, kartę obserwacji dziecka, indywidualny program terapeutyczny (IPT), dziennik zajęć z ewidencją członków świetlicy, zeszyt spotkań pracowników zespołu, karta zajęć specjalistycznych, karta pracy z wolontariuszami itd.

WYMOGI PRAWNE DOTYCZĄCE KADRY PWD

Każda placówka musi mieć kierownika, który spełnia wymogi określone w ustawie o wspieraniu rodziny. Na chwilę obecną zapisy prawa nie zabraniają, aby osoba mogła pełnić funkcję kierownika w kilku placówkach jednocześnie (kierownik zespołu placówek) będąc równocześnie wychowawcą w każdej z nich.

Kierownikiem może być osoba która:

1. posiada wykształcenie wyższe:
 - c) na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, socjologia, praca socjalna, nauki o rodzinie lub na innym kierunku, którego program obejmuje resocjalizację, pracę socjalną, pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą lub
 - d) na dowolnym kierunku, uzupełnione studiami podyplomowymi w zakresie psychologii, pedagogiki, nauk o rodzinie, resocjalizacji lub kursem kwalifikacyjnym z zakresu pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej;
2. nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest jej zawieszona ani ograniczona;
3. wypełnia obowiązek alimentacyjny – w przypadku gdy taki obowiązek w stosunku do niej wynika z tytułu egzekucyjnego;
4. nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Ponadto w przypadku wszczęcia przeciwko kierownikowi placówki wsparcia dziennego postępowania karnego o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego zawieszona się go w pełnieniu obowiązku do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Ponadto podmiotami, które muszą spełniać ustawowe wymagania są osoby pracujące z dziećmi. Muszą to być osoby posiadające następujące kwalifikacje:

1. w przypadku wychowawcy:
 - e) wykształcenie wyższe:
 - na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, socjologia, praca socjalna, nauki o rodzinie lub na innym kierunku, którego program obejmuje resocjalizację, pracę socjalną, pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą lub
 - na dowolnym kierunku, uzupełnione studiami podyplomowymi w zakresie psychologii, pedagogiki, nauk o rodzinie, resocjalizacji lub kursem kwalifikacyjnym z zakresu pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej,
 - f) co najmniej wykształcenie średnie i udokumentuje co najmniej 3-letni staż pracy z dziećmi lub rodziną;
2. w przypadku pedagoga – tytuł zawodowy magistra na kierunku pedagogika albo pedagogika specjalna;
3. w przypadku psychologa – prawo wykonywania zawodu psychologa w rozumieniu ustawy z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów;
4. w przypadku osoby prowadzącej terapię – udokumentowane przygotowanie do prowadzenia terapii o profilu potrzebnym w pracy z dzieckiem i rodziną;
5. w przypadku opiekuna dziecięcego – ukończoną szkołę przygotowującą do pracy



Dobra praktyka wymaga, aby liczba placówek funkcjonujących w zespole i zakres ich programu i organizacji umożliwiał autentyczną pracę wychowawczą kierownika w każdej z placówek, co związane jest z jakością świadczonych usług przez te placówki.

w zawodzie opiekuna dziecięcego lub pielęgniarki albo studia pedagogiczne.

Dodatkowo z dziećmi może pracować jedynie osoba, która:

1. nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest jej ograniczona ani zawieszona;
2. wypełnia obowiązek alimentacyjny – w przypadku gdy taki obowiązek w stosunku do niej wynika z tytułu egzekucyjnego;
3. nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Wskazać również należy, że inne osoby pracujące w placówce wsparcia dziennego (nie będące kierownikiem ani osobą pracującą z dziećmi) muszą spełniać jedynie wymóg w zakresie niekaralności. Dodatkowo we wszystkich formach placówek wsparcia dziennego mogą podejmować działania wolontariusze posiadający kwalifikacje odpowiednie do powierzonych im zadań.

Dla najmniejszych placówek minimum kadrowe będzie stanowić kierownik i wychowawca w jednej osobie. Wychowawca jest obecny we wszystkich formach placówek wsparcia dziennego począwszy od opiekuńczej, przez specjalistyczną i formę mieszaną, aż do pracy podwórkowej. Wskazać jednak należy, że w przypadku placówki mieszanej, tj. takiej która łączy w swoim programie np. świetlicę socjoterapeutyczną z jednoczesnym nauczaniem, zabawą, sportem i pracą animacyjną na podwórku, w galeriach handlowych czy wręcz ulicy, musi ona zapewnić odpowiednią kadrę by w sposób prawidłowy wypełniać postawione sobie zadania.



Organy administracji samorządowej nie powinny używać uchybień w wymogach lokalowych jako bronii do eliminacji „niepożądanego” podmiotu. Na uwadze należy mieć fakt, że beneficjentami PWD są dzieci. Nie powinno dochodzić więc do sytuacji w których wzorcowa placówka pod względem kadry, prowadzonych zajęć i wyników jest likwidowana ze względu na brak funduszy na przeprowadzenie koniecznych zmian lokalowych. W takiej sytuacji organy samorządowe winny uwzględniając zasadę partnerstwa pamiętać, że dany podmiot wykonuje zadanie własne tegoż samorządu. Takie ustosunkowanie się do zagadnienia stwarza pole do wspólnego rozwiązania problemu lokalowego.

WARUNKI TECHNICZNE BUDYNKÓW, W KTÓRYCH MAJĄ BYĆ PROWADZONE PWD

Regulacją wprowadzoną przez ustawodawcę podmioty prowadzące PWD podzielić można na trzy rodzaje. Pierwszym z nich jest podmiot administracji samorządowej gminy, który prowadząc PWD wykonuje zadanie własne gminy. Drugim podmiotem jest organizacja pozarządowa, której gmina może zlecić wykonywanie zadania własnego. Trzecim zaś jest podmiot prywatny, który prowadząc placówkę nieodpłatnie musi jednocześnie mieć zapewnione jej finansowanie. Na uwadze należy mieć fakt, iż podmioty prywatne chcące prowadzić PWD mogą to zadanie wykonywać po wcześniejszym uzyskaniu zezwolenia właściwego wójta/burmistrza/prezydenta miasta. Jednym z elementów wniosku o wydanie takiego zezwolenia jest przedstawienie pozytywnych opinii właściwego miejscowo komendanta powiatowego lub miejskiego Państwowej Straży Pożarnej i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o warunkach bezpieczeństwa i higieny w budynku, w którym będzie mieścić się placówka wsparcia dziennego oraz najbliższym jego otoczeniu, mając na uwadze specyfikę placówki. Zgodnie z zasadą demokratycznego państwa prawa i zasadą równości podmiotów niewłaściwym byłoby uznanie, że powyższe wymogi lokalowe winny spełniać jedynie podmioty prywatne ubiegające się o zezwolenie wójta. Zasadnym więc może wydawać się postulat by wszelkie wymogi winny w równym stopniu obowiązywać wszystkie podmioty prowadzące PWD.

Warunki techniczne jakim odpowiadać muszą budynki, w których ma być prowadzona placówka wsparcia dziennego określone są w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. Wskazać należy, że w rozumieniu tego rozporządzenia budynki, w których mają być prowadzone PWD, powinny być budynkami użyteczności publicznej ze względu na pełnienie funkcji opieki społecznej i socjalnej.

Wymogi dotyczące budynków, w których mają być prowadzone PWD szczegółowo omówione zostały w załączniku do Podręcznika dla JST.

CZĘŚĆ 3



DOBRE PRAKTYKI

Zaprezentowane w części pierwszej niniejszego podręcznika standardy funkcjonowania PWD w dużej mierze opierają się na tzw. praktycznych rozwiązaniach. Zebrane zostały one w toku pracy nad podręcznikiem podczas wielu spotkań z ciekawymi osobami, reprezentującymi organizacje czy placówki wsparcia dziennego z całej Polski. Stąd też zrodził się pomysł aby najciekawsze pomysły znalazły się również w podręczniku. Wybór oczywiście był niezmiernie trudny, gdyż ciekawych przykładów i rozwiązań było wiele.

Generalnie rzecz biorąc mianem „dobrych praktyk” określiliśmy w podręczniku **innowacyjne projekty czy pomysły, które zostały lub są z powodzeniem realizowane w placówkach wsparcia dziennego**. Stanowią one praktyczne rozwiązanie konkretnych problemów i przynoszą określone, pozytywne rezultaty. Nie sposób pominąć ich znaczenia zważywszy na możliwość przeniesienia zastosowanych rozwiązań do konkretnych PWD.

Gromadzone w ramach pracy nad projektem opisy dobrych praktyk mogą dostarczyć organizacjom zamierzającym lub prowadzącym placówki wsparcia dziennego, na różnych poziomach SUWAKA, jak w sposób najbardziej efektywny i zrównoważony wykorzystać opisane standardy funkcjonowania PWD zgodnie z ideą projektu SUWAK.

Niestety w tej części podręcznika znalazło się jedynie kilka przykładów tzw. „dobrych praktyk”. Dodatkowe materiały wzbogacające wiedzę dotyczącą diagnozowania dziecka i jego środowiska, modelu pomocy realizowanej w świetlicy czy społeczności korekcyjnej możemy znaleźć na załączonej płycie CD.



3.1. SPOŁECZNOŚĆ EDUKACYJNA JAKO METODA PRACY Z DZIEĆMI I MŁODZIEŻĄ

(NA PRZYKŁADZIE MODELU WYPRACOWANEGO PRZEZ TRENERÓW
STOWARZYSZENIA RUCH POMOCY PSYCHOLOGICZNEJ „INTEGRACJA”)

BUDOWANIE SPOŁECZNOŚCI EDUKACYJNEJ

Społeczność tworzą wszyscy uczestniczący w placówce: wychowankowie oraz wszyscy „dobrzy dorośli” (opiekunowie, wychowawcy, wolontariusze, pracownicy obsługi, itp.).

Ważny jest wstępny podział wychowanków na grupy, w przypadku kiedy realizujemy zajęcia grup rozwojowych, socjoterapeutycznych, warsztaty integracyjne itp. Liczebność grupy nie powinna przekraczać 15 osób (optymalna 10-13 osób). Podział powinien uwzględniać kryterium wieku (różnica wieku wychowanków w grupie nie powinna być

większa niż 3-4 lata) oraz płci (korzystna jest koedukacja). Każda grupa powinna mieć swojego dorosłego LIDERA (profesjonalnego wychowawcę/opiekuna/trenera). Korzystne i ułatwiające pracę jest przydzielenie do grupy drugiego „dobrego dorosłego” (wolontariusza, stażystę, co-trenera).

Wszyscy pracownicy muszą być świadomi swojej roli i siły swojego oddziaływania (modelowania) na wychowanków. Powinni rozumieć obiektywne zjawiska procesowe zachodzące w tworzeniu się grupy oraz oczekiwania uczestników wobec „nominowanych” sytuacją liderów. Można to osiągnąć poprzez odpowiednie szkolenie kadry (np. trening umiejętności interpersonalnych).

W pierwszej – wczesnej fazie tworzenia „społeczności” (**faza orientacji i zależności**), wychowawcy proponują i omawiają normy (zasady) obowiązujące w placówce. Zawierają tzw. **kontrakt** (np. „dbamy o siebie i o innych”, „pomagamy sobie, jeśli komuś jest trudno”, „zachowujemy dyskrecję na temat zachowań i problemów ujawnianych przez uczestników – nie opowiadamy o tym nikomu poza grupą”, „staramy się uczestniczyć we wszystkich aktywnościach społeczności”). Wprowadzamy również zasady komunikacji w grupie – „bądź tu i teraz”, „mów za siebie”, „bądź raczej aktywnym uczestnikiem, niż obserwatorem”, „dziel się otwarcie swoimi emocjami, poglądami, odczuciami”, „nie oceniaj ludzi – mów otwarcie jak widzisz ich zachowania i jak słyszysz to co mówią”, itp.

Ważne w tej fazie jest również konsekwentne przestrzeganie „planu dnia/spotkania/zajęć”.

Z doświadczeń Stowarzyszenia „INTEGRACJA” wynika, że najkorzystniejsza jest następująca formuła:

1. **Spotkanie wspólne całej społeczności** – w którym uczestniczy cała „społeczność” – krótka wspólna zabawa (rozgrzewka) uruchamiająca ekspresję uczestników w różnych wymiarach: komunikacji werbalnej i niewerbalnej, współpracy w prostych zadaniach realizowanych w losowo dobranych zespołach, rywalizacji między zespołami – czas na to przeznaczony do 30 minut.
2. **Spotkania w grupach** – aktywność zadaniowa zależna od specyfiki grupy (poznawcza, twórcza, treningowa, rekreacyjna, hobbystyczna, sportowa, rehabilitacyjna, projektowa, itp.) – czas na to przeznaczony to kilka godzin pracy w programie/placówce.
3. **Spotkanie wspólne całej społeczności** – uczestniczy cała „społeczność” – dorośli relacjonują społeczności rezultaty, „chwalą się” osiągnięciami poszczególnych wychowanków i całej grupy (po wprowadzeniu **modelu senatu/rządu** rolę tę pełnią **kadencyjni senatorzy/liderzy**). Ważne jest zadbanie o uroczysty charakter tej części dnia. Jeśli ktoś gra na gitarze lub śpiewa można ustanowić rolę „osoby odpowiedzialnej za oprawę muzyczną” i relacje z grup można przeplatać wspólnym śpiewem lub elementem ruchowym (sprzyja to rozwojowi zjawiska synergii w społeczności). Ważne jest, by pod koniec spotkania społeczności prowadzący zadawał rytualne pytanie: „czy ktoś jeszcze chciałby się czymś pochwalić, poskarżyć na coś lub komuś za coś podziękować?”. Czas na to przeznaczony 20 -60 minut.

Faza orientacji i zależności w tworzeniu się grupy charakteryzuje się tym, że uczestnicy chętniej identyfikują się z tymi, których postrzegają jako „silniejszych/sprawniejszych od siebie” aniżeli dbają o ekspresję własnej indywidualności. Dlatego w tej fazie szczególnie ważny jest odbiór wychowawcy jako osoby silnej, zdecydowanej, zachowującej równy dystans do wszystkich uczestników, nie ulegającej uprzedzeniom, zdolnej zapewnić każdemu uczestnikowi poczucie bezpieczeństwa.

Faza orientacji i zależności w tworzeniu się grupy trwa do momentu gdy wszyscy uczestnicy przestają być dla innych „anonimowi”, są wyraźnie rozpoznawalni przez pozostałych jako osoby (z imienia, z zachowań rozpoznawalnych w czasoprzestrzeni grupy). Faza ta trwa zazwyczaj w grupach kilkunasto-osobowych 2-4 dni w warunkach zgrupowania (np. wyjazd integracyjny), 5-8 dni pracy, gdy placówka funkcjonuje przez kilka godzin dziennie.

Ważne, by **model społeczności edukacyjnej** wprowadzać dopiero po zakończeniu tej fazy. Zbyt wczesne wprowadzenie tego modelu zazwyczaj kończy się niepowodzeniem.

METODA SENATU/RZĄDU

Uzupełnieniem metody społeczności edukacyjnej jest metoda senatu/rządu/zarządu (nazwa może być dowolnie dobrana w zależności od pomysłu i specyfiki grupy, najlepiej jeśli jest wybrana przez społeczność w głosowaniu).

Dorośli liderzy (wychowawcy/opiekunowie/trenerzy) dzielą się swoją „władzą” z uczestnikami (wychowankami) – redefiniują swoją rolę „strażników zasad” powierzając ją wychowankom wybieranym przez grupę na okres „**kadencji**”, jednocześnie podejmując rolę „ich” osobistych konsultantów, pomocników, doradców /coachów/.

Kadencja to okres czasu, w którym wybrani liderzy sprawują władzę w **społeczności**. Na zgrupowaniach wyjazdowych kadencja trwa 1 dzień, w placówkach stacjonarnych (np. świetlica) nie powinna trwać dłużej niż 10-14 dni.

OBOWIAZKI, PRAWA, ZADANIA kadencyjnego ZESPOŁU LIDERSKIEGO (składającego się z dwóch wybranych przez społeczność osób: szefa i wiceszefa):

- sprawowanie władzy w grupie (społeczności),
- gospodarowanie czasem grupy – ogłaszanie przerw w pracy grupy i decydowanie o ich długości,
- dbanie o przestrzeganie zasad (norm) przez wszystkich członków społeczności (również dorosłych),
- inicjatywa proponowania nowych zasad – jeśli nie stoją w sprzeczności z wcześniej przyjętymi,
- dbanie o równe prawa wszystkich członków społeczności – ich poczucie bezpieczeństwa i sprawiedliwe traktowanie,
- korzystanie z pomocy i rady dorosłych członków społeczności w egzekwowaniu swoich decyzji i realizowaniu (po swojemu) zadań podejmowanych na rzecz społeczności,
- prowadzenie spotkań społeczności – początek i koniec dnia,

- przeprowadzenie procedury wyborów **zespołu leaderskiego** na następną kadencję oraz prowadzenie „**wyplaty**”, czyli sesji informacji zwrotnych dla ustępującego po kadencji poprzedniego zespołu leaderskiego,
- pomoc i opieka nad nowymi członkami społeczności (ułatwianie im osobistej fazy orientacji) – jeśli społeczność ma charakter „otwarty”,
- reprezentowanie społeczności w kontaktach ze światem zewnętrznym,
- współpraca w zespole leaderskim przy podejmowaniu decyzji i w realizacji zadań.

Oczywiście realizacja tych wszystkich zadań wymaga nieustannej pomocy dorosłych członków społeczności. Ich rolą jest wtedy wspieranie wychowanków – nie należy ich wyręczać bądź zastępować. Wychowawca/opiekun/trener powinien wykorzystać czas kadencji do budowania partnerskiej relacji w realizacji zadań z „funkcyjnymi” wychowankami.

Wybory odbywają się na zakończenie dnia w czasie spotkania społeczności i są jego „rytualną” częścią. Poprzedzone są relacjami o „dokonaniach” grupy/społeczności i poszczególnych jej członków.

PROCEDURA WYBORÓW kadencyjnego ZESPOŁU LIDERSKIEGO

- 1. Zgłaszanie kandydatów na SZEFA** wraz z argumentami – każdy członek społeczności może zgłosić dowolną kandydaturę (również własną) i poprzeć ją dowolnym argumentem (dlaczego?). Dorośli członkowie społeczności posiadają jedynie czynne prawo wyborcze (mogą zgłaszać, argumentować i głosować – nie mogą kandydować). Prowadzący wybory parafrazuje wypowiedzi zgłaszających kandydatury i argumentujących za lub przeciw klasyfikując je – dla społeczności, dla kandydata, dla zgłaszającego.
- 2. Pytanie kandydatów o zgodę na kandydowanie.** Zgoda na kandydowanie nie wymaga podawania argumentów, odmowa wymaga argumentacji. W przypadku odmowy kandydowania prowadzący zwraca się do społeczności z pytaniem „kogo przekonały argumenty odmawiającego – proszę o podniesienie ręki?” – potem pyta kandydata czy podtrzymuje decyzję o rezygnacji – jeśli tak to kandydatura zostaje skreślona.
- 3. Obietnice wyborcze.** Kandydaci według kolejności zgłoszeń wypowiadają się na temat „co by było gdybym został wybrany”.
- 4. Głosowanie.** Prowadzący pyta kolejno kto jest za każdą z kandydatur, na końcu kto się wstrzymał w głosowaniu na kandydatów. Członkowie społeczności głosują przez podniesienie ręki. Liczba oddanych głosów i wstrzymujących musi się zgadzać z liczbą głosujących. Wygrywa kandydat, który otrzymał najwięcej głosów oraz w momencie gdy liczba głosów oddanych na kandydatów jest większa od liczby głosów „wstrzymujących”. W przypadku gdy dwóch kandydatów osiągnęło tę samą największą liczbę głosów następuje ponowne głosowanie między dwoma kandydatami. Jeśli nadal nie ma rozstrzygnięcia – prowadzący prosi zwolenników obu kandydatów o „agitację” na rzecz swojego kandydata, po czym przeprowadza kolejne głosowanie.
- 5. Zgłaszanie kandydatów na WICESZEFA** wraz z argumentami – zgodnie z procedurą opisaną powyżej.

6. Pytanie kandydatów o zgodę na kandydowanie.

7. Obietnice wyborcze. Kandydaci według kolejności zgłoszeń wypowiadają się na temat „co by było gdybym został wybrany” i współzrządził z wybranym SZEFEM.

8. Głosowanie.

9. Przekazanie „władzy” – symboliczne, można również używać INSYGNIÓW – gadżetów (np. gwizdek, dzwonek, specjalna naklejka na identyfikator itp.)

10. Wypłata – informacje zwrotne dla ustępującego po kadencji zespołu leaderskiego

W sytuacjach kryzysowych zdarzających się w grupie/społeczności może dochodzić do trudności w wyborze zespołu leaderskiego (na przykład brak osób zgadzających się na kandydowanie). W takiej sytuacji ogłaszana jest „dyktatura” i władzę w społeczności w czasie kadencji sprawują dorośli.

W społecznościach składających się z kilku grup, każda grupa wybiera swojego „kadencyjnego lidera”, a także swojego reprezentanta do zespołu sprawującego kadencyjną władzę w całej społeczności tzw. **senat**. Zadaniem senatu jest podejmowanie decyzji w sprawach ważnych dla całej społeczności oraz przygotowanie i prowadzenie spotkań całej społeczności. W skład senatu, działającego jako zespół zadaniowy, wchodzi kadencyjni senatorowie wybierani w grupach, kadencyjny senator-trener/wychowawca wybierany przez całą społeczność na spotkaniu społeczności po przedstawieniu liderów i senatorów wybranych w grupach według takiej samej procedury (prawo zgłaszania kandydatów i głosowania mają wszyscy członkowie społeczności, prawo kandydowania mają wszyscy dorośli członkowie społeczności) oraz dorosły stały członek senatu tzw. kanclerz, który zapewnia „ciągłość władzy” w społeczności – może nim być np. kierownik placówki. Dorośli członkowie senatu starają się pełnić rolę doradców, konsultantów, pomocników dla kadencyjnych senatorów wybieranych w grupach.

Korzyści dla placówki (grupy) wynikające ze stosowania metody społeczności edukacyjnej oraz rządu:

- organizuje życie placówki (grupy),
- sprzyja osadzaniu norm i przyspiesza ten proces,
- sprzyja elastyczności ról grupowych, osłabia tendencje do „etykietowania” osób (uczestników),
- stwarza „rytualną”, a przez to bezpieczną przestrzeń dla udzielania i przyjmowania konstruktywnych informacji zwrotnych,
- osłabia tendencje do tworzenia się „drugiego życia”, zapobiega tworzeniu się i funkcjonowaniu „podwójnych norm”,
- stanowi narzędzie diagnostyczne pozwalające identyfikować „kryzysy grupowe”, jednocześnie stwarza płaszczyznę do konstruktywnego ich rozwiązywania.

Korzyści dla uczestników:

- uczy radzenia sobie w sytuacjach ekspozycji wobec grupy (pokonywanie tremy ekspozycyjnej),
- stanowi trening elastycznego przyjmowania roli leaderskiej i rezygnowania z takiej roli,
- uczy podejmowania odpowiedzialności za zadania i za innych członków społeczności,

- uczy udzielania i przyjmowania informacji zwrotnych (argumenty w wyborach i „wypłata”),
- uczy współpracy z dorosłymi na partnerskich zasadach i korzystania z ich pomocy,
- uczy rozumienia mechanizmów demokracji i radzenia sobie w warunkach demokratycznych wyborów,
- uczy konstruktywnych sposobów rywalizowania,
- uczy współpracy w zespole zadaniowym,
- daje możliwość rozwijania umiejętności związanych z autoprezentacją,
- jest facylitatorem rozwoju osobistych umiejętności społecznych.

Metoda społeczności edukacyjnej oraz metoda rządu/senatu jest z powodzeniem stosowana od kilkunastu lat w pracy Świetlic Środowiskowo-Profilaktycznych prowadzonych przez Ośrodek Pomocy Społecznej w Nisku we współpracy ze Stowarzyszeniem „INTEGRACJA”. Ma swoje zastosowanie również podczas realizowanych przez Stowarzyszenie warsztatów edukacyjnych skierowanych do młodzieży (liderów młodzieżowych, wolontariuszy, młodzieżowych radnych itp.), obozów profilaktycznych czy klubie młodzieżowym.

3.2. WAKACYJNY OBÓZ „LIDER DIALOGU – POKONAĆ TREMĘ”

Wakacyjny obóz pn. „Lider Dialogu – Pokonać Tremę” to kolejny przykład dobrej praktyki, czyli rozwiązania szczególnie przez nas polecanego i sprawdzonego. Jest to obóz stworzony i realizowany przez Stowarzyszenie Ruch Pomocy Psychologicznej „INTEGRACJA” od ponad dwudziestu lat.



Fot. E. Piela

Obóz stanowi realizację pewnego spójnego programu skierowanego do młodzieży w wieku 14-19 lat. Będzie doskonałym uzupełnieniem całorocznych działań podejmowanych w PWD w ciągu roku.

Celem programu jest wyjazd z młodzieżą na obóz wakacyjny, podczas którego uczestnicy mają okazję rozwinąć umiejętności społeczne (tj. współpracę w grupie, porozumiewanie się z rówieśnikami, bycie liderem / liderką, publiczne występowanie) oraz kreatywność (na obozie powstają m.in. sztuki teatralne, happeningi, filmy, wydawana jest gazeta). Zajęcia proponowane w trakcie obozu pozwalają uczestnikom zaistnieć i spróbować swoich sił w rolach społecznych: lidera, przywódcy, osoby wspomagającej czy też przygotowującej zaplecze dla innych. Mają wiele okazji współpracy w grupach zadaniowych i popróbowania swoich sił w publicznym występowaniu i prezentowaniu własnych pomysłów i dokonań.

Efektom są liczne i różnorodne inicjatywy uczestników obozu:

- **Dzień Ciekawego Człowieka** – na ten dzień każdy może zaprosić gości: rodziców, znajomych, przyjaciół – uczestnicy przygotowują wówczas szereg atrakcji (np. konkursy sportowe, przedstawienia teatralne, aukcje, itp.), z których każdy z gości może skorzystać.
- **Filmy realizowane przez uczestników** według ich pomysłów.
- **Festiwal Filmowy** – w drugiej części obozu grupy zadaniowe przygotowują filmy fabularne według własnych autorskich scenariuszy. Filmy, które powstają są następnie prezentowane podczas festiwalu. Organizacją festiwalu zajmuje się Senat aktualnej kadencji.

Często młodzież przygotowuje:

- Happeningi – czyli „swobodne działania parateatralne”,
- Gazetkę Obozową,
- Film Dokumentalny np. z historii obozu.

Praca na obozie składa się z dwóch części: interpersonalnej i zadaniowej. W trakcie pierwszej z nich trwają intensywne zajęcia w grupach. Celem tych warsztatów jest przygotowanie członków grup do późniejszej pracy zadaniowej poprzez:

- trening komunikacji,
- zbudowanie bezpieczeństwa w grupie.

Część zadaniowa to przede wszystkim realizacja (w różnych zespołach) autorskich projektów uczestników: filmów, przedstawień teatralnych, happeningów, wydawania gazetek, przygotowywania stron internetowych itp. Celem tej pracy jest nie tyle przygotowanie dobrego filmu fabularnego, ile nabycie umiejętności współpracy w zespole rówieśniczym, sprawdzenie siebie w roli lidera zespołu czy też osoby organizującej zaplecze.

Ważnym elementem obozu jest stosowanie metody senatu oraz społeczności edukacyjnej. Kadencja senatu podczas obozu trwa jeden dzień. Dodatkowo Senat ma do dyspozycji budżet, tak zwaną „świnkę” (około 300 zł). Zadziwiająca jest racjonalność, z jaką młodzi ludzie podchodzą do dysponowania niewielkimi wprawdzie, ale jak najbardziej „publicznymi” pieniędzmi.

Zarówno senator, jak i lider po skończonej kadencji otrzymują informacje zwrotne dotyczące ich aktywności od pozostałych uczestników oraz wychowawców/trenerów. Zadania stawiane przed senatorami i liderami są dostosowywane do możliwości uczestników: wynikających zarówno z wieku, jak i indywidualnego potencjału poszczególnych osób. Zwłaszcza, że dzięki odpowiedniej pracy wychowawców młodzi ludzie sami zachęcają się do podejmowania odpowiedzialności za innych. W zasadzie każdy uczestnik dostaje od grupy możliwość pełnienia jednej z tych funkcji w ciągu całego obozu.

Senatorom kończącym kadencję przysługuje prawo wyboru dla siebie zadań, które wiązać się z ich zainteresowaniami i za które są odpowiedzialni do końca programu. Noszą one nazwę ministerstw (np. ministerstwo joggingu, nauki gry na gitarze itp.).

Program „Lider Dialogu” to nie tylko rozwój liderów. Konstrukcja zajęć w grupie umożliwia rozwój umiejętności społecznych nie tylko przywódcom, ale i innym wartościowym młodym ludziom borykającym się z różnymi trudnościami w społecznym funk-

cjonowaniu – z odczuwaniem lęków, obniżoną samooceną, nieśmiałością. Przygotowanie filmu wymaga przecież nie tylko sprawnego reżysera, ale i scenografa, kamerzysty itp. Stąd też drugi człon nazwy: „Pokonać Tremę”. Celem programu jest rozwój umiejętności społecznych. Dla jednych będzie to zarządzanie 10-osobowym zespołem, dla innych poradzenie sobie z przeprowadzeniem jednego ćwiczenia dla całej społeczności.

Na zakończenie warto podkreślić, że obóz powinien trwać minimum 12-13 dni, a poprzedzać go powinno 3-4 dniowe zgrupowanie zadaniowe dla kadry (trenerów, wychowawców) – przygotowujące zespół do pracy z młodzieżą podczas obozu.

3.3. KLUB MŁODZIEŻOWEJ AKTYWNOŚCI

Klub Młodzieżowy powstał kilka lat temu jako miejsce spotkań dla nizańskiej młodzieży. Przez te kilka lat zwiększyła się znacząco liczba osób uczęszczających do Klubu, również poszerzona została oferta skierowana do młodych mieszkańców Niska – uczestników Klubu.

Początki istnienia Klubu to głównie działania skierowane w kierunku rozwoju zainteresowań młodzieży ale przede wszystkim potrzeba stworzenia miejsca, do którego młody człowiek może przyjść, napić się herbaty, porozmawiać z dorosłym. W miarę upływu czasu oraz zwiększających się możliwości powstał Klub, który funkcjonuje na zasadach PWD opiekuńczej.

Zasadnicze cele Klubu to przede wszystkim:

1. Rozwój umiejętności indywidualnych i społecznych młodzieży poprzez organizację cyklu warsztatów i treningów grupowych.
2. Aktywizacja i wzrost poziomu motywacji i mobilności młodzieży poprzez profesjonalne poradnictwo psychologiczne i zawodowe (preorientacja zawodowa).
3. Rozwój indywidualnych zainteresowań i pasji wśród młodzieży zaniedbanej dydaktycznie (problemy szkolne) oraz wychowawczo (problemy w rodzinie) poprzez organizację cyklu warsztatów twórczo-aktywizacyjnych (kół zainteresowań).
4. Uświadomienie młodzieży konieczności samorozwoju i planowania drogi rozwoju zawodowego.
5. Organizacja konstruktywnych form zagospodarowania czasu pozalekcyjnego z dala od używek, agresji, gier komputerowych itp.



Fot. E. Piela

Rekrutacja do Klubu Młodzieżowego prowadzona jest w sposób ciągły i otwarty. Składa się ona z kilku etapów:

1. Promocji – informacje o Klubie pojawiają się we wszystkich szkołach ponadpodstawowych z terenu gminy, ośrodka pomocy społecznej, lokalnych mediach, stronie internetowej, poradni psychologiczno-pedagogicznej, komendzie powiatowej policji, sądzie.

2. Promocja projektu wśród młodzieży – bezpośrednie spotkania informacyjne, Internet, zajęcia promocyjno-edukacyjne na godzinach wychowawczych itp.
3. Bezpośrednie spotkania informacyjne z pedagogami szkolnymi, pracownikami socjalnymi i kuratorami w celu dotarcia do młodzieży zagrożonej lub wykluczonej społecznie.

Kwalifikowanie uczestników do Klubu Młodzieżowego

Każdy Klubowicz na początku swojej przygody z Klubem wypełnia kwestionariusz zgłoszeniowy oraz ankietę pre-testową. Następnie ustalany jest termin spotkania kontraktowego, w którym uczestniczy także rodzic/opiekun. Podczas spotkania rodzic zapoznany zostaje z zasadami udziału w Klubie, a następnie wyraża pisemną zgodę na udział dziecka w zajęciach Klubu. Każdy uczestnik Klubu zawiera indywidualny kontrakt na udział w Klubie przez minimum 4 m-ce. Zawarcie kontraktu jest głównym czynnikiem motywującym do zmiany ryzykownych zachowań (np. picia, palenia, stosowania przemocy). Kontrakt podpisany przez uczestnika reguluje jego zachowania oraz wskazuje pożądany kierunek zmian w tych zachowaniach. Monitorowanie postanowień określonych w kontrakcie oraz wspieranie uczestnika i jego rodziców stanowią podstawowy element jego skuteczności.

Program działalności Klubu

W Klubie Młodzieżowym realizowane są następujące zajęcia skierowane do wszystkich uczestników:

Warsztaty psychoedukacyjne – to pierwszy etap uczestnictwa w Klubie, zwłaszcza dla nowych uczestników, mający na celu rozwijanie wśród młodzieży postaw twórczych, umiejętności interpersonalnych, predyspozycji liderskich w ciekawy i atrakcyjny sposób z wykorzystaniem metod aktywnych (symulacje, elementy dramy, metoda społeczności edukacyjnej). Warsztaty z reguły mają charakter wyjazdowy co uatrakcyjnia tą formę wsparcia. Każdą grupę prowadzi team 2 trenerów. Ważnym elementem warsztatów jest integracja uczestników i budowanie motywacji do dalszego uczestnictwa w Klubie.

Grupy rozwojowe – w Klubie prowadzone są grupy rozwojowe (maksymalnie 12 osób każda), których celem jest integracja grupy, nabywanie i rozwijanie ważnych umiejętności społecznych, umiejętności budowania relacji, poznanie własnego potencjału, korygowanie zachowań destrukcyjnych, radzenie sobie z trudnymi emocjami. Zajęcia w grupach odbywają się raz w tygodniu po 3 godz. zegarowe.

Warsztaty twórczo-aktywizacyjne (koła zainteresowań) – to zajęcia tematyczne podzielone na 4 obszary:

- artystyczne (m.in. teatralne, muzyczne, fotograficzne, filmowe itp.),
- odkrywców (wspinaczka skałkowa, zajęcia survivalowe itp.),
- twórcze (przedsiębiorczość, twórcze myślenie, liderstwo itp.),
- edukacyjno-zawodowe (taneczne, fryzjerskie, kosmetyczne, projektowanie wnętrz itp.).

Celem warsztatów jest rozwijanie zainteresowań i postaw twórczych młodzieży oraz aktywne zagospodarowanie czasu pozalekcyjnego tak by zapewnić lepsze przystosowanie społeczne i zawodowe oraz ukierunkować młode osoby na zdobywanie nowych doświadczeń. Dodatkowo raz w miesiącu organizowane są wspólne wyjścia do kina, wyjazdy do teatru, na basen (często ograniczone sytuacją finansową młodego człowieka oraz brakiem dostępu w miejscowości zamieszkania).

Zajęcia edukacyjne – to pomoc młodzieży z trudnościami w nauce poprzez indywidualny kontakt z trenerami oraz korepetytorami (pomoc w nauce, korepetycje udzielane przez nauczyciela młodzieży ze szczególnie trudną sytuacją), możliwość nauki samodzielnej (w sytuacji złych warunków domowych).

Indywidualne poradnictwo psychologiczne i zawodowe (preorientacja zawodowa) – każdy uczestnik Klubu ma możliwość skorzystania z pomocy psychologa (pomoc w rozwiązywaniu problemów szkolnych, rodzinnych, rówieśniczych oraz szukanie osobistych zasobów) oraz doradcą zawodowym celem wskazania drogi rozwoju własnej kariery zawodowej.

Wakacyjny obóz profilaktyczny – zorganizowany w celu zachowania ciągłości działalności Klubu podczas wakacji a jednocześnie dostosowania programu zajęć by były one atrakcyjne. Celem obozu jest również zintensyfikowanie oddziaływań wychowawczych prowadzonych w trakcie roku szkolnego. Obóz trwa 10 dni, ma charakter wyjazdowy (atrakcyjne miejsce), zakłada pracę w grupach oraz działania społecznościowe, wspólne gry i zabawy, ognisko, itp.

Spółeczność edukacyjna / Czas Menadżerski – przez cały rok funkcjonowania Klubu organizowane są spotkania społeczności – wszystkich uczestników Klubu i opiekunów / trenerów. Spośród uczestników wybierani są także Menadżerowie, których kadencja trwa 3 tygodnie. W tym okresie Menadżerowie mają do dyspozycji tzw. Czas Menadżerski (zwykle jest to piątek), w którym organizują dla wszystkich różne aktywności (gry i zabawy, wspólne wyjścia, maratony filmowe, wspólne gotowanie itp.).

Monitoring wewnętrzny i ewaluacja projektu – w trakcie całego roku funkcjonowania Klubu prowadzone są badania ilościowe oraz jakościowe, które służą przede wszystkim do zaplanowania dalszych działań na rzecz młodzieży i wskazują kierunki podejmowania w/w działań.

Zaplanowane w Klubie działania odpowiadają potrzebom młodzieży zamieszkującej małe miejscowości, są dobrane tak aby stanowić kompleksowy program wsparcia a jednocześnie być ciekawymi i atrakcyjnymi zwłaszcza dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem. Podczas zajęć w Klubie podawany jest także poczęstunek, co stanowi dodatkowy element motywujący młodzież do uczestnictwa w zajęciach. Zajęcia prowadzone są przez wykwalifikowaną kadrę trenerów, instruktorów i psychologów posiadających bogate doświadczenie w pracy z młodzieżą.

3.4. INDYWIDUALNA ASYSTA RODZINNA JAKO METODA INTENSYWNEJ PRACY Z RODZINĄ MARGINALIZOWANĄ (MODEL PRAKTYKOWANY W POWIŚLAŃSKIEJ FUNDACJI SPOŁECZNEJ W WARSZAWIE I STOWARZYSZENIU POMOCY RODZINIE I DZIECIOM SZANSA W BIAŁYMSTOKU)

Asysta rodzinna to indywidualne dotarcie do rodzin mających poważne problemy wychowawcze oraz pomoc dostosowana do zidentyfikowanych wspólnie z nimi problemów. Uwzględnia potrzeby rodziny i ich gotowość do podejmowania działań. Polega na intensywnym kontakcie z asystentem i wspólnych działaniach w celu przezwyciężenia problemów. Indywidualna pomoc służy przede wszystkim poprawie sytuacji rodziny, wzbudzeniu w niej wiary w swoje możliwości, motywowaniu do podejmowania działań do tej pory uznawanych przez nią za niemożliwe.

Głównym zadaniem asystenta (terapeuty środowiskowego) jest zmiana stosunku członków rodziny do ich własnej sprawczości, zwiększenie ich poczucia wpływu na swoje życie, zmiana samooceny. Drugim celem asystenta jest rozwiązanie osobistych i rodzinnych problemów emocjonalnych członków rodziny. Blokują one często rozwój i możliwości uczestniczenia w życiu społecznym i zawodowym, a przede wszystkim uniemożliwiają konstruktywne wychowywanie dzieci. Osiągnięcie tych celów warunkuje podjęcie przez rodzinę zadań wychowawczych. Nie ma lepszego wzorca i oparcia dla dziecka niż zmiana funkcjonowania członków jego rodziny.

Asystenci rodzinni (terapeuci środowiskowi) zatrudnieni są w pełnym wymiarze etatu i zajmują się pracą z rodzinami podopiecznych placówki wsparcia dziennego, ale też rodzinami dzieci, które z różnych powodów nie mogą do niej uczęszczać (nie osiągnęły określonego wieku, nie potrafią funkcjonować w grupie i potrzebują przygotowania poprzez kontakt indywidualny, zostały wypisane z placówki z powodu niedostosowania się do obowiązujących w niej zasad, są dorastającymi lub młodymi dorosłymi i nie ma dla nich odpowiedniej placówki itp.). Są to osoby profesjonalnie przygotowane do pracy z rodzinami, poprzez odbycie co najmniej 250 godzinnego szkolenia, w tym treningu terapeutycznego własnego, a ich praca jest systematycznie superwizowana (co najmniej raz w miesiącu) i omawiana na zebraniach zespołu asystentów (terapeutów środowiskowych).

SPOSÓB PRACY ASYSTENTA

Asystent rodzinny (terapeuta środowiskowy) zawiera indywidualny kontrakt z rodziną i dąży do spotykania się z każdym z członków rodziny. Większość kontaktów ma miejsce w domach podopiecznych, w celu stworzenia warunków bezpieczeństwa i zaufania do asystenta. Część może się odbywać w lokalu, którym dysponuje placówka, gdzie znajduje się pomieszczenie do spotkań indywidualnych i rodzinnych. Rodziny mające poważne problemy z funkcjonowaniem społecznym wymagają długofalowej, intensywnej pomocy.

Spotkania odbywają się minimum 1-2 razy w tygodniu i trwają 1-2 godziny. Początkowe spotkania poświęcone są nawiązaniu kontaktu i diagnozie problemów życiowych rodziny. Po tym następuje wspólne z rodziną tworzenie indywidualnego planu pomocy. Po-

moc ta dotyczy przede wszystkim dwóch obszarów problemowych: problemów socjalnych oraz problemów psychologicznych. Po rozwiązaniu podstawowych problemów socjalnych i ograniczeniu dominujących trudności psychologicznych asystenci w kontaktach indywidualnych motywują i przygotowują podopiecznych do większej aktywności społecznej, podejmowania wysiłków wychowawczych oraz podejmowania pracy zarobkowej.

Asystenci rodzinni (terapeuci środowiskowi) pracują z rodzinami w sposób, który motywuje kolejnych członków rodziny do kontaktów z nimi np. rozpoczynają od kontaktów z matką, następnie włączają dorastającego syna, następnie ojca itd. Należy brać pod uwagę fakt, że praca z rodziną to działanie wieloletnie (zarówno problemy socjalne, jak i psychologiczne są bardzo głębokie i złożone – wymagają wieloletnich oddziaływań). Głębsze i bardziej złożone problemy rodziny wymagają większej intensywności i dłuższego okresu pracy.

OBSZARY PRACY ASYSTENTA

1. Pomoc w rozwiązywaniu podstawowych problemów socjalnych.

Celem tego etapu jest zbudowanie dobrej i bezpiecznej relacji asystenta z podopiecznymi, rozwiązanie najbardziej palących problemów bytowych, wzrost poczucia wartości i sprawczości oraz uczenie się na błędach (każda porażka uczy i zwiększa doświadczenie). Podczas cotygodniowych spotkań z rodziną określone zostają ich podstawowe problemy socjalne – mieszkaniowe, materialne, zdrowotne, prawne i inne (należy zająć się tymi problemami, które zgłaszają członkowie rodzin, tymi, które są dla nich ważne). Asystent pomaga w poprawie sytuacji życiowej (np. wyrobieniu dokumentów, pisaniu pism urzędowych, uzyskaniu zasiłku celowego, ubezpieczenia zdrowotnego, nawiązaniu kontaktu z pracownikami socjalnymi, poradniami specjalistycznymi, konsultantami prawnymi). Towarzyszy w kontaktach z instytucjami i służbami, wspiera w korzystaniu z przysługujących praw, form pomocy, leczenia, opieki nad dziećmi itd. Rozwiązanie najbardziej absorbujących i przytłaczających problemów socjalnych jest niezbędne do dalszej terapii oraz podjęcia przez nich w konstruktywny sposób funkcji rodzicielskich, społecznych i zawodowych. Asystent rodziny stale współpracuje z kuratorami sądowymi, poradniami specjalistycznymi, pomocą społeczną i lokalnymi organizacjami pozarządowymi w celu prowadzenia wspólnie uzgodnionych form pomocy wobec dzieci i ich rodzin.

2. Pomoc w rozwiązywaniu problemów psychologicznych.

Następnym etapem jest pomoc w rozwiązywaniu problemów psychologicznych takich jak osobiste problemy emocjonalne (np. niskie poczucie własnej wartości czy sprawczości, zależność od oceny, poczucie krzywdy, nieufność, agresywność, uzależnienia itp.), problemy rodzinne (małżeńskie, wychowawcze), problemy w grupie rówieśniczej (dorośli w pracy, młodzież w szkołach – izolacja, konflikty, destrukcja). Rozwiązanie problemów emocjonalnych i małżeńskich pozwala na zajęcie się problemami wychowawczymi.

3. Pomoc w rozwiązywaniu problemów wychowawczych z dziećmi.

Celem pracy asystenta jest pomoc w zrozumieniu dziecka; uświadomienie rodzicom, jaki był ich udział w ukształtowaniu dziecka, jakie ich działania wpłynęły na charakter

dziecka i na co obecnie mają wpływ. Kiedy dziecko jest nastolatkiem praca asystenta polega na tym, aby także on zrozumiał rodziców, motywów działań wobec niego. Asystent wspiera rodziców w zakresie postępowania z dziećmi. Robi to w ścisłej współpracy z wychowawcami placówki. Dobrze jest organizować raz na miesiąc lub w miarę potrzeb wspólne spotkania rodziców, asystenta i wychowawcy. Pomoc ta dotyczy zarówno rozwiązywania problemów wychowawczych jak i zapewnienia dzieciom możliwości bezpiecznego rozwoju oraz chronienia ich przed skutkami biedy, bierności, konfliktów, uzależnień oraz innych problemów i niedostatków rodzin.

4. Wspieranie aktywności społecznej.

Po rozwiązaniu problemów socjalnych, emocjonalnych, małżeńskich i wychowawczych możliwy jest rozwój aktywności społecznej członków rodzin. Rodziny niezaradne życiowo i wychowawczo są izolowane przez otoczenie społeczne. Często są skonfliktowane z sąsiadami, rodziną, służbami społecznymi, z którymi mieli kontakt. Asystent w miarę potrzeby pomaga w złagodzeniu konfliktów i poprawie relacji z najbliższym otoczeniem. Poprzez wspólne spotkania pomaga w poprawie kontaktów z sąsiadami, pracownikami pomocy społecznej, sądu, administracji. Motywuje też i wspiera w rozszerzaniu kontaktów społecznych, podejmowaniu działań na rzecz własnego środowiska i udziału w różnych formach samopomocy. Problemy w tych kontaktach są omawiane podczas spotkań z asystentem.

5. Pomoc w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy zarobkowej.

Członkowie rodzin, które w wyniku uzyskanej pomocy socjalnej i psychologicznej znacznie zmieniają swoje funkcjonowanie psychologiczne, społeczne, zadaniowe powinni być motywowani do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, kontynuowania nauki, podejmowania pracy. Asystenci wspierają w poszukiwaniu pracy, kontaktach z instytucjami rynku pracy, omawiają doświadczenia rozmów kwalifikacyjnych, pierwszych dni w pracy, konfliktów. Bardzo ważne wydaje się uzyskanie przez rodziny odporności na niepowodzenia oraz umiejętność uczenia się na próbach i błędach.

ORGANIZACJA PRACY ASYSTENTA:

- zatrudnienie etatowe w pełnym wymiarze godzin asystentów w ilości dostosowanej do ilości przewidywanych rodzin objętych pracą (6-10 rodzin na jednego asystenta), minimalny okres oddziaływań asystentów – 2-3 lata,
- zapewnienie możliwości korzystania z zajęć superwizyjnych, co najmniej 1 raz w miesiącu,
- zapewnienie lokalu do prowadzenia części spotkań indywidualnych,
- zapewnienie możliwości pracy zespołowej m.in. regularnych zebrań umożliwiających omawianie i konsultowanie diagnoz indywidualnych członków rodzin, diagnoz rodzin, planów pracy, sposobów postępowania i sytuacji kryzysowych, zebrań mogą się odbywać w gronie asystentów lub też asystent może być członkiem zespołu placówki.

3.5. PROFILAKTYCZNO WYCHOWAWCZY PROGRAM O CHARAKTERZE DZIAŁAŃ STREETWORKERSKICH REALIZOWANY PRZEZ STOWARZYSZENIE GRUPA PEDAGOGIKI I ANIMACJI SPOŁECZNEJ (GPAS PRAGA PÓŁNOC)

Stowarzyszenie GPAS od 15 lat realizuje innowacyjny program wychowawczy skierowany do najtrudniejszych wychowawczo i najbardziej zaniedbanych społecznie dzieci i młodzieży z najbardziej problemowych terenów Pragi Północ w Warszawie. Dzięki pracy pedagogów ulicznych od wielu lat w zajęciach uczestniczą dzieci wyrzucane z ognisk wychowawczych i świetlic za „złe zachowanie”, dzieci zaburzone emocjonalnie, agresywne i wulgarne, z którymi nikt nie umie lub nie chce pracować. Efektem pracy stowarzyszania jest resocjalizacja i uchronienie przed dalszą demoralizacją, zmniejszenie marginalizacji społecznej dzieci pochodzących z rodzin dysfunkcyjnych, ubogich, dotkniętych problemem alkoholizmu i przemocy. Głównym celem jaki postawiliśmy sobie w naszej pracy jest zmniejszanie skali dysfunkcyjnych i ryzykownych zachowań praskich „dzieci ulicy” i ich rodzin oraz poprawa funkcjonowania społecznego tych dzieci.

METODYKA PRACY PEDAGOGÓW ULICZNYCH

Ideą programu są działania pedagogiczne (streetworking/praca uliczna) o charakterze profilaktycznym i środowiskowym. W odróżnieniu od instytucjonalnych programów korekcyjnych, wychowawczych i naprawczych, program ten jest skierowany do dzieci i młodzieży defaworyzowanej, zagrożonej wykluczeniem społecznym lub dotkniętych już procesem marginalizacji społecznej, które to dzieci kompletnie wyłamują się z wszelkich działań systemowych, wsparcia i opieki. Pochodzą z rodzin niewydolnych wychowawczo, zagrożonych patologiami, uzależnieniami, dotkniętych przemocą domową, które większą część czasu spędzają na ulicach i podwórkach.

Na program pracy składają się następujące formy:

Zajęcia poznawcze

Cykl pracy z dzieckiem zazwyczaj trwa około dwóch, trzech lat. Pierwszy etap polega na poznaniu dziecka i zdobyciu jego zaufania. Dlatego pierwsze miesiące to zajęcia blisko miejsca zamieszkania dziecka i głównie wspólna zabawa lub aktywności sportowe. Następnie streetworker tworzy małą grupę składającą się z maksymalnie 5 osób (grupy rówieśnicze) utrzymując z nimi regularny kontakt i dobrą relację opartą na partnerstwie i wspólnym zaufaniu. Organizuje dla nich zajęcia, które muszą być na tyle atrakcyjne, aby stały się alternatywą dla dotychczasowych form spędzania wolnego czasu. Streetworker stopniowo włącza w zabawę zajęcia z pedagogiki społecznej, dzięki którym dzieci nabywają podstawowe kompetencje społeczne oraz wzmacniają poczucie własnej wartości.

Pedagogika społeczna to realizacja zajęć poznawczych i reintegracyjnych (wyjścia poza dzielnicę). Spotkania zajęciowe polegają na korzystaniu wraz z dziećmi z aktualnej oferty miasta i jego różnych instytucji: społecznych, kulturalnych, sportowych i rekreacyjnych,

a także pomocowych. Zadaniem pedagogów jest pomoc w ułatwieniu dostępu do tych instytucji i miejsc, wyszukaniu ciekawych ofert oraz towarzyszenie dzieciom podczas zajęć. Metoda ta jest jedyną bezpieczną formułą wyjścia dzieci poza swoje podwórko i obręb kilku ulic, w których na co dzień funkcjonują i poznanie zupełnie nowej dla nich rzeczywistości. Zajęcia te mają zatem charakter, poznawczo-edukacyjny oraz reintegrujący społecznie podopiecznych, rozwijający ich wyobraźnię i poszerzający wiedzę o świecie. Ważnym aspektem jest również proces nabywania umiejętności społecznych, odbywający się równorzędnie: wyszukiwanie ciekawych ofert, korzystanie z prasy, Internetu, poruszanie się komunikacją miejską, znajomość topografii miasta, robienie zakupów, planowanie. Nabycie tych umiejętności pozwala na podniesienie ich poczucia własnej wartości oraz zmianę ich obrazu społecznego co, z kolei wpływa na ograniczenie zachowań destrukcyjnych i ryzykownych, wynikających w dużej mierze z niskiego poczucia własnej wartości oraz powielania jedynych znanych im środowiskowych wzorców funkcjonowania. Z dotychczasowego doświadczenia obserwujemy także, że udział w zajęciach sportowych pozwala promować wśród tych dzieci zdrowy styl życia oraz zadbać o ich higienę osobistą. Dzieci są dożywiane podczas tych zajęć.

Společne projekty dziecięce

Kolejną metodą pracy z dziećmi jest tzw. pedagogika projektu. Z praktyki pedagogicznej wynika, że dzieci zagrożone marginalizacją społeczną najszybciej się uczą i rozwijają swoje zdolności wówczas, gdy są zaangażowane w osiąganie konkretnych, niezbyt oddalonych w czasie celów. Jest to szczególna forma nieformalnej edukacji, w której duże znaczenie odgrywa osiągnięcie przez podopiecznych ich pierwszych w życiu pozytywnych sukcesów. Przykładem takich działań są właśnie „projekty dziecięce”, które – zgodnie z metodologią pracy Stowarzyszenia GPAS – powinny być w całości przygotowywane i organizowane przez same dzieci, choć pod kierunkiem kadry pedagogicznej. Wykonując konkretne zadania, pokonując przeszkody dziecko poznaje reguły zorganizowanego życia społecznego, uczy się zasad funkcjonowania państwa i jego instytucji, nabiera różnych umiejętności przydatnych później w ich życiu. Działania te są realizowane wyłącznie w środowisku otwartym, a więc w terenie, raczej poza miejscem zamieszkania wychowanków. Uwzględniając specyfikę objętych działaniem dzieci, „zajęcia projektowe” zawsze przeplatane są zajęciami bieżącymi, czyli wyjściami poza dzielnicę o charakterze poznawczym, reintegracyjnym i rekreacyjnym. Sukcesy dzieci zachęcają rodziców do budowania lepszej relacji ze swoimi dziećmi i przyczyniają się do animowania całego lokalnego środowiska wychowawczego. Podczas ostatnich kilku lat udało się nam przeprowadzić kilkanaście większych projektów artystycznych, społecznych i kulturalnych których opis można znaleźć na stronie internetowej www.gpas.org.pl, a które prezentowane były w galeriach, kinach, klubach i otwartej przestrzeni miasta, istotnie wzbogacając ofertę kulturalną Warszawy, szczególnie ze względu na to, że ich autorami są wykluczone społecznie i marginalizowane dzieci dotychczas sprawiające liczne problemy wychowawcze.

Mediacja w środowisku

Każdy z pedagogów utrzymuje stały kontakt z rodzinami dzieci – regularnie odwiedzając ich w domach (poświęcając na to zadanie średnio około 15 godzin w miesiącu), a także z instytucjami pomocowymi, które składają się na lokalny system wsparcia dziecka i rodziny (OPS – pracownicy socjalni, sąd – kuratorzy, nauczyciele, pedagodzy, terapeuci, lekarze itp.). Pedagog kontaktuje się z tymi specjalistami dość regularnie, bez względu na to czy aktualnie dziecko ma sytuację kryzysową czy nie.

Rezultaty działań

Główne rezultaty podejmowanych działań o charakterze streetworkingu to zapobieganie procesowi dalszego wykluczania społecznego „dzieci ulicy”. Skutkiem zaangażowania ich w poszczególne zajęcia i aktywności jest przede wszystkim ograniczenie zachowań ryzykownych i spożywania alkoholu, a także narkotyków (choć to w mniejszym stopniu). Dalsze, rozłożone w czasie, lecz najbardziej istotne rezultaty realizacji zadania to zmiany dokonane w świadomości dzieci co przekłada się na ich społeczne funkcjonowanie.

Kolejne rezultaty to:

- przeciwdziałanie popadaniu w uzależnienie od alkoholu młodzieży,
- dostarczenie pozytywnych wzorców na spędzanie wolnego czasu,
- poprawa funkcjonowania w szkole,
- zapobieganie zachowaniom przestępczym wśród młodzieży,
- nabycie umiejętności wyrażania negatywnych emocji w pożądanym społecznie sposób,
- poznanie miasta i poruszanie się środkami komunikacji miejskiej,
- zwiększenie wiedzy nt. szkodliwości używania alkoholu i substancji psychoaktywnych, bezpiecznych zachowań seksualnych, zagrożeń związanych z chorobami przenoszonymi drogą płciową,
- „zatrzymanie” podopiecznych w środowisku (w sytuacjach spraw sądowych ze wskazaniem do umieszczenia w placówkach wsparcia dziennego),
- podjęcie lub kontynuacja edukacji,
- zaangażowanie specjalistów z lokalnego systemu wsparcia (pracownik socjalny, kurator, pedagog szkolny, pedagog uliczny) do rozwiązywania sytuacji kryzysowych naszych podopiecznych (zespoły interdyscyplinarne).

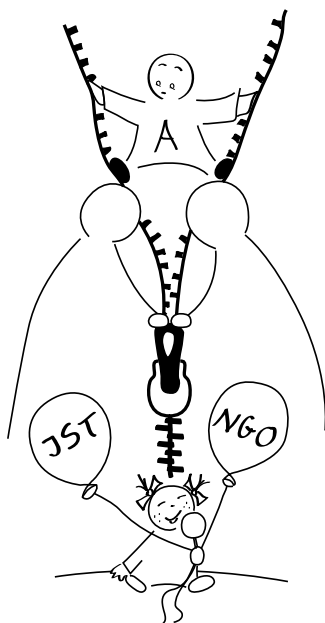
Podsumowanie

Kończąc rozważania na temat standardów funkcjonowania placówek wsparcia dziennego według SUWAKA oraz modelu współpracy na linii NGO i JST mamy nadzieję, że wszystkie zaprezentowane przez nas rozwiązania trafią na żyzny grunt co spowoduje, że większość PWD prowadzonych na terenie województwa podkarpackiego, będziemy mogli nazwać „suwakowymi” placówkami. Byłby to oczywiście plan doskonały.

Zdajemy sobie jednak sprawę, że często warunki jakimi dysponujemy, zarówno w obszarze ludzkim jak i organizacyjnym, mogą sprzyjać lub wręcz przeciwnie utrudniać wprowadzanie i stosowanie wyżej wymienionych standardów.

Jak wynika z przeprowadzonych przez nas konsultacji społecznych, dotyczących wypracowanych standardów, osoby prowadzące lub pracujące w placówkach na różnych poziomach obawiają się przede wszystkim nadmiernej biurokracji, a co za tym idzie zwiększenia obowiązków. Jednocześnie podkreślają, iż ogromne znaczenie ma dla nich jasna klasyfikacja placówek na SUWAKU i możliwość zmiany poziomu w zależności od zasobów, a także potrzeb i możliwości, zarówno placówki jak i środowiska. To daje tak naprawdę możliwość powoływania do życia zarówno placówek opiekuńczych, w formie kółka zainteresowań, jak i placówek specjalistycznych opartych na diagnozie przeprowadzonej w środowisku lokalnym. Bez etykietowania „coś jest gorsze, a coś lepsze”.

Mamy nadzieję, że zaprezentowana wiedza oraz przedstawione materiały, zarówno w podręczniku jak i płycie CD, będą w sposób świadomy dowolnie wykorzystywane i modyfikowane na potrzeby prowadzenia placówek wsparcia dziennego i staną się drogowskazem i inspiracją do tworzenia i prowadzenia wzorcowych placówek wsparcia dziennego na każdym poziomie.



Bibliografia

Część 1.

Rozdział 1.1. Kadra i zespół w placówce

1. Materiał opracowany przez zespół ekspertów wewnętrznych projektu – grupa kadrowa
2. „Portfolio – indeks umiejętności wolontariackich”, (red.) Zespół Centrum Wolontariatu w Warszawie, Warszawa 2007
3. www.efs.gov.pl (Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach PO KL, Wydawca: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010) [28.08.2012]

Rozdział 1.2. Rekrutacja uczestników

4. Gajewska G., Bazydło-Stodolna K., „Teoretyczno - metodyczne podstawy pracy opiekuńczo-wychowawczej w świetlicy”, Zielona Góra 2005
5. Gajewska G., „Pedagogika opiekuńcza. Elementy metodyki”, (red.) PEKW „GAJA”, Zielona Góra 2006
6. Sochaczewska G., „Rola świetlicy w ułatwianiu dziecku adaptacji do szkoły [w:] Świetlica szkolna szansą do wykorzystania”, (red.) M. Pietkiewicz, WSiP, Warszawa 1988
7. Wojciechowska-Charlak, „Działalność opiekuńczo-wychowawcza świetlicy [w:] Środowiska opiekuńczo wychowawcze” (red.) B. Wojciechowska - Charlak, Wyd. Uczelniane Wszechnica Świętokrzyska, Kielce 2002

Rozdział 1.3. Diagnoza dziecka i jego środowiska wychowawczego: rodzinnego, szkolnego i rówieśniczego

8. Budzyńska A., „Diagnoza psychologiczna wykorzystania seksualnego dzieci”, pod red. Sajkowska M. „Dziecko wykorzystywane seksualnie”, Fundacja Dzieci Niczyje, Warszawa 2010
9. Czeredrecka B., „Potrzeby psychiczne sierot społecznych”, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1988
10. Filipczuk H., „Potrzeby psychiczne dzieci i młodzieży”, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1980
11. Filipczuk H., „Rodzice i dzieci dorastające”, Wyd. Nasza Księgarnia, Warszawa 1987
12. Filipczuk H., „Rodzice i dzieci w młodszym wieku szkolnym”, Wyd. Nasza Księgarnia, Warszawa 1985
13. Jundziłł E., „Potrzeby psychiczne dzieci i młodzieży”, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1998
14. Krasiejko I., „Metodyka działania asystenta rodziny”, Wyd. Śląsk, Katowice 2010
15. Masłow A.H., „Motywacja i osobowość”, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1990
16. Sillamy N., Słownik Psychologiczny, Wyd. „Książnica”, Warszawa 1989
17. www.21.edu.pl. (Garbiec M.) [27.06.2012]
18. pl.wikipedia.org/wiki/Genogram, [27.06.2012]
19. http://www.gpas-lodz.pl/download/dziecko_na_ulicy.pdf, („Dziecko na ulicy”) [27.06.2012]

20. http://www.ko.olsztyn.pl/elblog/WYCHOW_I_PROF/Potrzeby_psychiczne_dzieci.html (Szafrńska-Szlendak M.) „Potrzeby psychiczne dzieci i młodzieży” [27.06.2012].

Rozdział 1.4. Program zajęć z dziećmi i młodzieżą - formy i metody pracy

21. Gierałtowska A., „Standardy pracy placówek wsparcia dziennego”, Materiał wypracowany przez eksperta zewnętrznego w projekcie SUWAK, 2012
22. Karasowska A., „Model pomocy realizowany w świetlicy”, Materiał wypracowany przez eksperta zewnętrznego w projekcie SUWAK, 2012
23. Karasowska A., „Jak uczyć i wychowywać dzieci z zaburzeniami zachowania” cz. II, Remedium luty /marzec 2007
24. Kołodziejczyk A., Czermierowska E., Kołodziejczyk T., „Spójrz Inaczej – program zajęć wychowawczo-profilaktycznych dla klas 4-6”, Wyd. ATE, Starachowice 2004
25. Konieczna E., „Arteterapia w teorii i praktyce”, Kraków 2003
26. Podlaski J., „Formy i metody pracy świetlicowej”, Warszawa 1972
27. Sawicka K., „Socjoterapia”, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej MEN, Warszawa 1999
28. Strzemieczny J., „Zajęcia socjoterapeutyczne dla dzieci i młodzieży”, PTP, Warszawa 1993
29. Szczepański T. „Metodyka pracy pedagogów ulicznych realizowanych przez Stowarzyszenie Grupa Pedagogiki i Animacji Społecznej”, Materiał wypracowany przez eksperta zewnętrznego w projekcie SUWAK, 2012
30. http://www.tpp.org.pl/pliki/standardy_zaw. (Towarzystwo Psychoprofilaktyczne, „Standardy zawodowe”)

Rozdział 1.5. Współpraca z rodziną

31. <http://www.tpp.org.pl/materialy.html> (Liciński M., „Przemoc w pomocy”)
32. http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl/ps_pdf_2009/nr_9_2009/9-2009-licinski (Liciński M., Towarzystwo Psychoprofilaktyczne, „Asysta rodzinna – alternatywa rodzinnej pieczy zastępczej”)
33. <http://www.tpp.org.pl/materialy.html> (Orpik E., „Praca socjalna – motywowanie do zmiany”)
34. http://www.tpp.org.pl/pliki/standardy_zaw. (Towarzystwo Psychoprofilaktyczne, „Standardy zawodowe”)

Rozdział 1.6. Współpraca z instytucjami – podejście interdyscyplinarne

35. Zmarzlik J., „Organizowanie pomocy interdyscyplinarnej”, Czasopismo: Świat Problemów Numer: 7-8, 2001
36. <http://www.psychologia.edu.pl/czytelnia/62-wiat-problemow/603-organizowanie-pomocy-interdyscyplinarnej.html>, [2.07.2012]
37. <http://www.wolontariatpracowniczy.pl/>, [2.07.2012]

Rozdział 1.7. Ewaluacja wewnętrzna (autoewaluacja)

38. www.obserwatorium.malopolska.pl/library/getaccess/1407/ (Małopolskie obserwatorium polityki społecznej, "Podstawy ewaluacji dla Pomocy Społecznej")
39. <http://www.edukacja.edux.pl/> (Szaruga M., „Ewaluacja pracy nauczyciela”, nr publikacji 7360)
40. http://www.tpp.org.pl/pliki/standardy_zaw. (Towarzystwo Psychoprofilaktyczne, „Standardy zawodowe”)

CZĘŚĆ 2.

41. Blicharz J., Komentarz do ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, art. 13, 14, 15.
42. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wzoru oferty i ramowego wzoru umowy dotyczących realizacji zadania publicznego oraz wzoru sprawozdania z wykonania tego zadania (Dz. U. 2011 Nr 6 poz. 25)
43. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dn. 12.04.2002r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. 2002 Nr 75 poz. 690 z późn. zm.) – dalej „Rozporządzenie o warunkach”
44. Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z dn. 24.04.2003r.
45. Ustawa o finansach publicznych z dn. 27.07.2009r.
46. Ustawa o wsparciu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dn. 09.06.2011r.
47. <http://www.polskieradio.pl/9/312/Artykul/302753,Dzialamy-jak-wrozka-odmieniamy-ludzki-los> wypowiedź Anny Gierałtowskiej (prezes Powiślańskiej Fundacji Społecznej) w audycji radiowej – Działamy jak wróżka – zmieniamy ludzki los [28.08.2012]

CZĘŚĆ 3.

48. Kuśnierz Z., „Społeczność edukacyjna jako metoda pracy z dziećmi i młodzieżą”, Materiał wypracowany przez eksperta wewnętrznego w projekcie SUWAK, 2012
49. Pielą E., „Wakacyjny obóz Lider Dialogu – Pokonać Tremę”, Materiał opracowany przez trenera/koordynatora Stowarzyszenia Ruch Pomocy Psychologicznej „INTEGRACJA”, Nisko 2012
50. Pielą E., „Klub Młodzieżowej Aktywności”, Materiał opracowany przez trenera/koordynatora Stowarzyszenia Ruch Pomocy Psychologicznej „INTEGRACJA”, Nisko 2012
51. Dallemura E., „Indywidualna asysta rodzinna jako metoda intensywnej pracy z rodziną marginalizowaną”, Materiał wypracowany przez eksperta wewnętrznego w projekcie SUWAK, 2012
52. Szczepański T. „Profilaktyczno wychowawczy program o charakterze działań streetworkerskich”, Materiał wypracowany przez eksperta zewnętrznego w projekcie SUWAK, 2012