



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# **PI Odrodzenie Feniksa — innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze**

## **Szkolenie dla członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych**

### **Eksperti:**

Aneta Brzozowska  
Rafał Dudzic  
Barbara Gontarek  
Agnieszka Kołtun  
Eugenia Kowalczyk  
Monika Kuś-Grzebulska  
Dorota Mazurkiewicz

Ewa Otczyk  
Arkadiusz Pisarski  
Katarzyna Przerwa  
Krzysztof Pulikowski  
Iwona Rachoń  
Urszula Tubek  
Małgorzata Wiśniewska

**Nadzór merytoryczny: Marzena Strug**

Lublin 2014

Międzynarodowe  
Centrum Partnerstwa



**PTE**  
Zakład Szkolenia  
i Doradztwa Ekonomicznego  
Sp. z o.o. w Lublinie



Projekt realizowany w partnerstwie:  
Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Zakład Szkolenia i Doradztwa Ekonomicznego  
Sp. z o.o. w Lublinie  
Międzynarodowe Centrum Partnerstwa w Krakowie  
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Kraśniku

Adjustacja językowa, opracowanie graficzne i korekta wydawnicza: Marcin Orzeł

ISBN 978-83-936017-3-8

WYDAWCA:  
Polskie Towarzystwo Ekonomiczne  
Zakład Szkolenia i Doradztwa Ekonomicznego Sp. z o.o. w Lublinie  
20-064 Lublin, ul. Północna 22a  
tel./fax 81 534 35 50  
tel. 81 532 84 14  
e-mail: [pte@lublin.net.pl](mailto:pte@lublin.net.pl)

# Spis treści

WPROWADZENIE /5

ROZDZIAŁ I. Założenia programowo-organizacyjne pracy w roli członka Zespołu /7

1. Opis kwalifikacji /7

2. Zalecenia dotyczące organizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego /8

ROZDZIAŁ II. Moduły kształcenia /9

1. Moduł 01 Specyfika usamodzielniania wychowanków POW i RZ /9

1.1. Cele kształcenia /9

1.2. Wykaz jednostek modułowych /9

1.3. Literatura /10

1.4. Jednostka modułowa 01.01 Akty prawne dotyczące usamodzielniania wychowanków POW i RZ /11

1.5. Jednostka modułowa 01.02 Instytucje i osoby zaangażowane w proces usamodzielniania ich zadania i obowiązki /12

2. Moduł 02 Tworzenie Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków /13

2.1. Cele kształcenia /13

2.2. Wykaz jednostek modułowych /14

2.3. Literatura /14

2.4. Jednostka modułowa 02.01 Procedury powołania oraz organizacji pracy Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków /15

2.5. Jednostka modułowa 02.02 Komunikacja w zespole /16

WYNIKI TESTOWANIA PRODUKTU W POWIECIE KRAŚNICKIM

– WNIOSKI I REKOMENDACJE PO ZAKOŃCZENIU FAZY TESTOWANIA /19



# Wprowadzenie

Obecny kształt polityki społecznej państwa nie zapewnia kompleksowego wsparcia wychowankom opuszczającym POW i RZ. Wszelkie instytucje specjalizujące się w dziedzinach pomocy społecznej, rynku pracy, animujące środowiska lokalne, których „zainteresowanie może być skierowane na osobę usamodzielnianego wychowanka, skazane są na jednowymiarowe indywidualne działania. Istotnym staje się więc zacieśnienie współpracy pomiędzy ww. instytucjami i wypracowanie optymalnych zasad komunikacji.

W związku z powyższym utworzenie na szczeblach powiatów **Powiatowych Zespołów Usamodzielniania Wychowanków**, działających na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, zajmujących się problemami usamodzielnianych wychowanków, wydaje się być nieodzowne.

## **Adresaci szkolenia:**

Kryterium rekrutacji jest związane z udziałem w zespole wdrażającym model – 12 osób.

## **Czas szkolenia:**

16 godzin (2 dni x 8h, 1h – 45 min.).



# Rozdział I

## Założenia programowo-organizacyjne pracy w roli członka Zespołu

### 1. Opis kwalifikacji

W wyniku kształcenia członek Zespołu powinien umieć:

- oceniać sytuację społeczną usamodzielnianych wychowanków;
- oceniać wpływ środowiska społecznego na osoby usamodzielniane;
- wspierać wychowanka w rozwiązywaniu trudnych sytuacji życiowych;
- planować indywidualny i grupowy program ścieżki usamodzielnienia według innowacyjnego modelu współpracy dostosowanego do potrzeb i zainteresowań wychowanka;
- stosować przepisy prawa dotyczące wykonywania zadań zawodowych i pracy Zespołu;
- komunikować się z innymi członkami zespołu;
- planować i prowadzić pracę indywidualną i grupową;
- prowadzić dokumentację Zespołu;
- monitorować działania Zespołu i poszczególnych elementów modelu;
- postępować zgodnie z zasadami etyki;
- stosować nowe formy pomocy osobom usamodzielniającym się wychowankom tj.: mentor usamodzielnienia, opiekun biznesowy, Centrum Rozwoju Osobistego, Klub Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Koleżeńska Grupa Wsparcia, Mieszkanie dla Feniksa, mapa usamodzielnienia;
- współpracować z elementami tworzącymi model współpracy.

## 2. Zalecenia dotyczące organizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego

Podstawowym celem kształcenia jest przygotowanie do świadomego pełnienia roli członka Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków oraz do realizacji zadań przypisanych Zespołowi. Cele kształcenia wynikają ze specyfiki pracy Zespołu i schematu funkcjonowania modelu. Proces kształcenia odbywa się według modułowego programu. Podział godzin na moduły dotyczy kształcenia osób związanych z udziałem w Powiatowym Zespole Usamodzielniania Wychowanków rekrutujących się z instytucji współpracujących w ramach modelu.

Treści programowe zawarte są w 2 modułach. Moduły podzielone są na jednostki modułowe, które zawierają treści programowe stanowiące określone całości. Realizacja celów kształcenia modułów i jednostek modułowych zapewnia opanowanie umiejętności umożliwiających wykonywanie określonego zakresu pracy.

Tabela 1. Zalecana kolejność realizacji poszczególnych jednostek modułowych

| Symbol jednostki modułowej | Nazwa jednostki modułowej                                                                   | Orientacyjny czas na realizację |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 01.01                      | Akty prawne dotyczące usamodzielnienia wychowanków POW i RZ                                 | 4h                              |
| 01.02                      | Instytucje i osoby zaangażowane w proces usamodzielnienia ich zadania i obowiązki           | 2h                              |
| 02.01                      | Procedury powołania oraz organizacji pracy Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków | 6h                              |
| 02.02                      | Komunikacja w Zespole                                                                       | 4h                              |
| <b>Łącznie</b>             |                                                                                             | <b>16h</b>                      |



## Rozdział II

# Moduły kształcenia

### 1. Moduł 01 Specyfika usamodzielniania wychowanków POW i RZ

#### 1.1. Cele kształcenia

- Poznanie grupy docelowej objętej modelem.
- Nabycie/usystematyzowanie wiedzy na temat usamodzielniania wychowanków POW i RZ oraz obowiązków i zadań służb związanych z problemem usamodzielniania wychowanków.
- Sprawne posługiwanie się formami pomocy usamodzielnianym wychowankom.
- Umiejętność analizowania sytuacji wychowanków usamodzielnianych.
- Nabycie/zwiększenie kompetencji w pracy z osobą usamodzielniającą się.

#### 1.2. Wykaz jednostek modułowych

| Symbol jednostki modułowej | Nazwa jednostki modułowej                                                         | Orientacyjny czas na realizację |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 01.01                      | Akty prawne dotyczące usamodzielniania wychowanków POW i RZ                       | 4h                              |
| 01.02                      | Instytucje i osoby zaangażowane w proces usamodzielniania ich zadania i obowiązki | 2h                              |

### 1.3. Literatura

- Czajka B., *Problemy usamodzielnianych wychowanków*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2001, nr 7.
- Dąbrowski Z., Kulpinski F., *Pedagogika opiekuńcza. Historia, teoria, terminologia*, Olsztyn 2000.
- Fundacja Robinson Crusoe, *Potrzeby w usamodzielnieniu wychowanków rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych. Raport z badań*, Warszawa 2007.
- Gajewska G., *Przygotowanie wychowanków do samodzielnego życia i pełnienia pierwszoplanowych ról społecznych*, [w:] Z. Dąbrowski (red.), *Węzłowe problemy opieki i wychowania w domu dziecka*, Olsztyn 1997.
- Giermanowska E., Raclaw-Markowska M., *Instytucjonalne i rodzinne formy opieki zastępczej nad dziećmi i młodzieżą – raport z badań*, [w:] M. Raclaw-Markowska, S. Legat, *Opieka zastępcza nad dzieckiem i młodzieżą – od form instytucjonalnych do rodzinnych*, ISP, RPD, Warszawa 2004.
- Juros A., Biały A., *Lepsze jutro. Diagnoza sytuacji osób opuszczających rodziny zastępcze i placówki opiekuńczo-wychowawcze na Lubelszczyźnie*, FRDL, Lublin 2010.
- Kelm A., *Przygotowanie do życia wychowanków domu dziecka*, „Studia Pedagogiczne” XXXIII, Wrocław 1975.
- Kolankiewicz M., *Zmiany w systemie opieki nad dziećmi*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2002, nr 7.
- Pielkova J. A., *Aspiracje życiowe wychowanków domów dziecka*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 1993, nr 8.
- Podręcznik „Świat dobrej przyszłości” – innowacyjna metoda i narzędzia pracy wychowawczej, FIM, Lublin 2011.
- Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2004 r. w sprawie udzielania pomocy na usamodzielnienie, kontynuowanie nauki oraz zagospodarowanie (Dz.U. z 2005 r. Nr 6, poz. 45).
- Sterna B., Sterna W., *Jak powstaje uzależnienie od pomocy społecznej*, „Praca Społeczna” 2000, nr 2(15).
- Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887).
- Wasiński D., *Usamodzielnianie wychowanków*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2004, nr 3.
- Wiśniewska W., *Przygotowanie wychowanków do samodzielnego życia w warunkach współczesnego domu dziecka*, [w:] A. Siedlarczek-Szwed, I. Wagner (red.), *Rodzinne i pozarodzinne środowiska wychowawcze*, Częstochowa 2002.
- *Wychowankowie domów dziecka. Nowe szanse na lepsze jutro. Raport 2004–2008*, red. U. Połec, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2008.

## 1.4 Jednostka modułowa 01.01 Akty prawne dotyczące usamodzielniania wychowanków POW i RZ

### 1.4.1. Szczegółowe cele kształcenia

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- znać podstawowe definicje i terminy: usamodzielnienie, wychowanek, piecza zastępcza, POW, RZ;
- biegle poruszać się w tematyce usamodzielniania wychowanków POW i RZ;
- znać zasady usamodzielniania wychowanków;
- znać rodzaje i formy pomocy przyznawanej usamodzielnianym;
- poznać dylematy osób usamodzielnianych.

### 1.4.2. Materiał nauczania

- Charakterystyka usamodzielnianych wychowanków – dylematy usamodzielnienia.
- System usamodzielniania w Polsce.
- Definicje związane z usamodzielnianiem.
- Przepisy prawa dotyczące procesu usamodzielniania wychowanków POW i RZ.
- Formy pomocy na usamodzielnienie przyznawane osobom usamodzielniającym się.
- Warunki udzielania pomocy wychowankom usamodzielniającym się.
- Przygotowanie młodzieży do procesu usamodzielnienia.
- Indywidualny Program Usamodzielnienia.
- Obowiązki osoby usamodzielniającej się.
- Praca z osobą usamodzielnianą.

### 1.4.3. Ćwiczenia

- Ćwiczenia obrazujące problemy usamodzielnianej młodzieży.

### 1.4.4. Środki dydaktyczne

- Foliogramy lub prezentacje multimedialne.
- Materiały do ćwiczeń.

### 1.4.5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki

Jednostka modułowa zawiera treści dotyczące procesu usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych, które przydatne będą w pełnieniu roli członka Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków.

Podczas procesu nauczania szczególną uwagę należy zwrócić na wiedzę, jaką powinien zdobyć członek Zespołu, aby w pełni pomóc wychowankowi. Program jednostki zaleca się realizować przez metody podawcze (wykład, pogadanka, prezentacja).

#### 1.4.6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzenie i ocenianie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy.

### 1.5. Jednostka modułowa 01.02 Instytucje i osoby zaangażowane w proces usamodzielnienia ich zadania i obowiązki

#### 1.5.1. Szczegółowe cele kształcenia

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- wyjaśnić rolę i zadania opiekuna w procesie usamodzielniania wychowanków;
- znać i opisać rolę rodziców w procesie usamodzielnienia;
- wyjaśnić rolę opiekuna/wychowawcy w procesie usamodzielnienia.

#### 1.5.2. Materiał nauczania

- Opiekun usamodzielnienia – kim jest, rola i obowiązki.
- Kompetencje i umiejętności opiekuna usamodzielnienia.
- Rola oraz zadania rodziców i opiekunów/wychowawców osób usamodzielniających się.

#### 1.5.3. Ćwiczenia

- Określanie i analiza potencjalnych kompetencji opiekuna podczas usamodzielnienia.

#### 1.5.4. Środki dydaktyczne

- Foliogramy lub prezentacje multimedialne.
- Materiały do ćwiczeń.

#### 1.5.5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki

Jednostka modułowa zawiera treści dotyczące zagadnień przydatnych do poznania ról i obowiązków opiekunów usamodzielnienia, rodziców i wychowawców w procesie usamodzielnienia.

Podczas procesu nauczania szczególną uwagę należy zwrócić na wiedzę i umiejętności, jakie powinien posiadać opiekun usamodzielniania, aby móc w pełni sprawować swoją funkcję – a jak jest w rzeczywistości. Zdobyta tutaj wiedza będzie także pomocna w tworzeniu pozytywnych wzorców współpracy wychowanków z mentorami i opiekunami usamodzielnienia.

Program jednostki zaleca się realizować zarówno przez metody podawcze (wykład, pogadanka, prezentacja), jak i ćwiczenia praktyczne.

Przykładowe materiały szkoleniowe prezentacje, ćwiczenia, skrypty stanowią załącznik (w wersji elektronicznej na płycie CD) mogą być wykorzystywane przez trenerów jako materiał bazowy lub pomocniczy. Trener może korzystać z własnych autorskich materiałów z uwzględnieniem jego doświadczenia zawodowego oraz specyfiki i indywidualnych potrzeb konkretnej grupy szkoleniowej.

### 1.5.6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzenie i ocenianie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy.

## 2. Moduł 02 Tworzenie Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków

### 2.1. Cele kształcenia

- Wskazanie korzyści płynących z pracy w Powiatowym Zespole Usamodzielniania Wychowanków, nawiązania wielosektorowej współpracy oraz pomocy młodzieży opuszczającej POW i RZ.
- Podnoszenie umiejętności strategicznego działania w zakresie pomocy usamodzielnianym.
- Podnoszenie kompetencji służb zajmujących się problematyką usamodzielnianych wychowanków, polityką społeczną, rynkiem pracy, animacją środowiska lokalnego.
- Nabycie teoretycznej i praktycznej wiedzy z zakresu metody pracy zespołowej.
- Zwiększenie skuteczności oddziaływań interwencyjnych poprzez umiejętne projektowanie działań społecznych mających na celu zapobieganie wykluczeniu społecznemu.
- Podnoszenie wrażliwości społecznej wobec młodzieży z POW i RZ.
- Zintegrowanie działań instytucji odpowiadających za pomoc usamodzielnianym wychowankom.
- Efektem szkolenia będzie: nabycie kompetencji do pracy w Powiatowym Zespole Usamodzielniania Wychowanków.

## 2.2. Wykaz jednostek modułowych

| Symbol jednostki modułowej | Nazwa jednostki modułowej                                                                   | Orientacyjny czas na realizację |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 02.01                      | Procedury powołania oraz organizacji pracy Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków | 6h                              |
| 02.02                      | Komunikacja w Zespole                                                                       | 4h                              |

## 2.3. Literatura

- Adair J., *Anatomia biznesu. Budowanie zespołu*, Studio Emka, Czerwiec 2001.
- Belbin M., *Dziewięć ról do obsady, czyli jak zbudować efektywnie działający zespół*, „Personel i Zarządzanie” 2004, nr 12.
- Belbin M., *Zespoły zarządzające. Sekrety ich sukcesów i porażek*, Warszawa 2009.
- Belbin R. M., *Twoja rola w zespole*, Gdańsk 2003.
- *Budowanie zespołów*, M. Kossowska, I. Sołtysińska, I. Krupa, Mowa ciała, Warszawa: Skarbnica Wiedzy 2005.
- Heidema J. M., McKenzie C. A., *Budowanie zespołu z pasją*, Wyd. REBIS, Warszawa 2007.
- *Innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze*.
- Kossowska M., Sołtysińska I., *Budowanie zespołów*, Oficyna Ekonomiczna 2005.
- Kozusznik B., *Psychologia zespołu pracowniczego. Doskonalenie efektywności*, Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego 2002.
- Maddux R. B., *Budowanie zespołu*, Gliwice 2006.
- Oczkoś M., *Abecadło mówienia [Biblioteka Moderatora]*, Wałbrzych: Unus 1999.
- Oleksyn T., *Sztuka kierowania*, Warszawa: Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości w Warszawie 1997.
- Rosenberg M. B., *Porozumienie bez przemocy. O języku serca*, Warszawa: Jacek Santorski & Co. 2003.
- Schulz von Thun F., *Sztuka rozmawiania*, T. 1–4, Kraków: WAM 2003.
- Wiszniewski A., *Jak przekonująco mówić i przemawiać*, Warszawa: PWN 1994.

## 2.4. Jednostka modułowa 02.01 Procedury powołania oraz organizacji pracy Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków

### 2.4.1. Szczegółowe cele kształcenia

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- znać zasady tworzenia Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków – model tworzenia;
- znać charakterystyczny obszar działalności Zespołu i jego znaczenie;
- znać zadania instytucji zaangażowanych w model;
- rozumieć relacje pomiędzy instytucjami, obszary współpracy oraz potencjalne pola współdziałania;
- doceniać rolę wymiany doświadczeń, umiejętności i informacji poszczególnych instytucji i korzystać z wyżej wymienionych;
- rozumieć różnice w zadaniach i funkcjonowaniu Zespołu;
- wykorzystywać elementy modelu w celu pomocy wychowankom.

### 2.4.2. Materiał nauczania

Podstawy prawne funkcjonowania Zespołu:

- zarządzenia powołujące i regulujące status Zespołu;
- regulamin działania;
- dokumenty regulujące pracę Zespołu;
- ochrona danych osobowych w pracy Zespołu;
- obszary działalności Zespołu;
- zadania Zespołu i rola poszczególnych członków Zespołu.

Produkty modelu – rola i zadania:

- Mentor Usamodzielniania;
- Opiekun Biznesowy;
- Centrum Rozwoju Osobistego;
- Klub Pomocy Koleżeńskiej PRACA;
- Koleżeńska Grupa Wsparcia;
- Mapa Usamodzielniania;
- Mieszkanie dla Feniksa.

### 2.4.3. Ćwiczenia

- Studium przypadku analiza możliwości działania Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków – praca w grupach.

#### 2.4.4. Środki dydaktyczne

- Prezentacja.
- Ćwiczenia obrazujące przykładowy model współpracy – praca nad indywidualnym przypadkiem (warsztaty w grupach).
- Wykład.

#### 2.4.5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki

Program jednostki zaleca się realizować zarówno przez metody podawcze (wykład, prezentacja, omawianie kazusów), jak i ćwiczenia. Analiza przypadków (case study), ćwiczenia grupowe, dyskusja.

#### 2.4.6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzanie i ocenianie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy oraz wykonanych ćwiczeń.

Przykładowe materiały szkoleniowe prezentacje, ćwiczenia, skrypty stanowią załącznik (w wersji elektronicznej na płycie CD) mogą być wykorzystywane przez trenerów jako materiał bazowy, lub pomocniczy. Trener może korzystać z własnych autorskich materiałów z uwzględnieniem jego doświadczenia zawodowego oraz specyfiki i indywidualnych potrzeb konkretnej grupy szkoleniowej.

### 2.5. Jednostka modułowa 02.02 Komunikacja w zespole

#### 2.5.1. Szczegółowe cele kształcenia

W wyniku realizacji procesu kształcenia słuchacz powinien:

- znać definicję Zespołu;
- poznać role grupowe i określić swoje miejsce w Zespole;
- usystematyzować wiedzę z zakresu pracy Zespołu i kierowania Zespołem;
- wskazać korzyści, jakie wynikają z doskonalenia Zespołów oraz budowania wiary w siebie i Zespół;
- spojrzeć na Zespół jako całość;
- określać metody i techniki pracy, które pokierują Zespół do określonego celu.

#### 2.5.2. Materiał nauczania

- Definicja zespołu (co to zespół, cykl życia Zespołu).
- Role grupowe.
- Efektywne spotkania.
- Komunikacja w Zespole: werbalna, niewerbalna, pisemna.



- Zasady skutecznej komunikacji.
- System wymiany informacji.
- Bariery komunikacyjne.
- Zasady współpracy, warunki dobrej i efektywnej współpracy.

### 2.5.3. Ćwiczenia

- Ćwiczenie wprowadzające do pracy w Zespole.
- Ćwiczenie ukazujące przemiany grupy w Zespół.
- Ćwiczenia ukazujące procesy zachodzące w Zespole.
- Ćwiczenia wspomagające organizowanie pracy w Zespole.

### 2.5.4. Środki dydaktyczne

- Prezentacja.
- Wykład.
- Ćwiczenia obrazujące współpracę w Zespole.

### 2.5.5. Wskazania metodyczne do realizacji programu jednostki

Program jednostki zaleca się realizować poprzez metody podawcze, praca indywidualna, jak również praca w grupach zadaniowych, usprawniająca współpracę oraz umiejętność komunikowania się. Techniki, które odwołują się do koncepcji aktywnego uczenia się pozwalają na wymianę doświadczeń oraz na przećwiczenie konkretnych kompetencji.

Przykładowe materiały szkoleniowe prezentacje, ćwiczenia, skrypty stanowią załącznik (w wersji elektronicznej na płycie CD) mogą być wykorzystywane przez trenerów jako materiał bazowy lub pomocniczy. Trener może korzystać z własnych autorskich materiałów z uwzględnieniem jego doświadczenia zawodowego oraz specyfiki i indywidualnych potrzeb konkretnej grupy szkoleniowej.

### 2.5.6. Propozycje metod sprawdzania i oceny osiągnięć edukacyjnych słuchacza

Sprawdzanie i ocenianie osiągnięć słuchaczy powinno odbywać się na bieżąco w trakcie procesu kształcenia na podstawie ustnych wypowiedzi słuchaczy oraz wykonanych ćwiczeń.



## Wyniki testowania produktu w powiecie kraśnickim – wnioski i rekomendacje po zakończeniu fazy testowania

Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków to bardzo efektywnie działający organ, będący swoistym „centrum dowodzenia” i mający najistotniejszy wpływ na testowanie innowacji w modelu. Innowacyjny pomysł powołania Powiatowy Zespół Usamodzielniania Wychowanków okazał się skuteczny i stanowi dowód na to, że innowacja działa.

W budowaniu sieci współpracy różnych placówek, organizacji czy instytucji na rzecz rozwiązania wielowymiarowego problemu, najważniejszy jest proces komunikacji i przekazywania informacji. Dobry przepływ informacji oraz współpraca przedstawicieli wszystkich instytucji zaangażowanych w tworzenie i funkcjonowanie Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków zaowocowało powstaniem zespołu bardzo szybko i kompetentnie reagującego w różnych sytuacjach życiowych zdarzających się w trakcie testowania modelu. Powołanie Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków niejako „wymusiło” systemową współpracę takich instytucji jak: Ośrodek Pomocy Społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie czy Powiatowy Urząd Pracy, co w połączeniu z przedsiębiorcami stworzyło kompleksowy organ powołany do pracy na rzecz osób opuszczających placówki i rodziny zastępcze. To dyrektorzy poszczególnych placówek (osoby kierujące instytucjami) kierowali swoich przedstawicieli do Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków po uprzedniej ocenie ich kwalifikacji i kompetencji do udziału w Zespole. Co ważne, efektywność kosztową takiego rozwiązania potwierdza fakt, że osoby te, w ramach wykonywania swoich obowiązków służbowych, bez dodatkowego wynagrodzenia, angażowały się w pracę w Powiatowym Zespole Usamodzielniania Wychowanków. Ten sposób rekrutacji do Zespołu był skuteczny i nie ma uwag co do takiej formy rekrutacji.

Udział przedstawicieli placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych należy określić jako fakultatywny, a nie obligatoryjny. Swoistym ryzykiem jest powołania do Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków przedstawicieli placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych. Po nowelizacji przepisów i wejściu w życie Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, niektóre placówki/rodziny zastępcze krytycznie podchodzą do działań przyspieszających usamodzielnianie wychowanków jako bezpośrednio zagrażających ich funkcjonowaniu. Stwarza to problematyczną i konfliktogenną sytuację w odniesieniu do dynamiki i efektywności pracy Zespołu. Należy zauważyć jednak, że przy odpowiedniemu zaangażowaniu pozostałych przedstawicieli Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków, ryzyko generowania napięć powinno zostać odpowiednio skanalizowane.

Ważniejsze jest w tym przypadku zwrócenie uwagi na fakt, że przedstawiciele placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych często nie potrafią pozbyć się stereotypowego myślenia o wychowanku i arbitralnie oceniają szanse jego (nie)powodzenia w samodzielnym życiu czy w procesie wejścia na rynek pracy („niektórym nie da się już pomóc”). Jeżeli takie postawy będą przyjmować znamiona trendu, system pieczy zastępczej w Polsce może okazać się wielce niefunkcjonalny i co więcej – pogłębiający marginalizację wychowanków. Stąd też, w dalszych działaniach należy położyć szczególny nacisk na budowanie aktywnej kadry pracującej z wychowankami. Ważny jest aspekt nie tylko wzmacniania ich kompetencji i wiedzy specjalistycznej, ale również system szkoleń aktywizacyjnych i treningów personalnych minimalizujący groźny dla wychowanków efekt wypalenia zawodowego.

Kilku wychowanków biorących udział w projekcie zostało bardzo źle ocenionych przez przedstawicieli placówek/rodzin, z których byli rekrutowani. Tymczasem mentorzy usamodzielnienia, na skutek niełatwej, systematycznej i indywidualnej pracy z tymi wychowankami, potrafili w efekcie przełamać ich negatywną postawę i skutecznie do nich dotrzeć. Na zakończenie testowania tych trzech wychowanków nie tylko rozpoczęło staże zawodowe, ale i kontynuowało wynajem mieszkania za własne zarobione przez siebie pieniądze. To, czy ukończą staż zależy od wielu czynników – między innymi od postawy pracodawców, nie mniej w procesie wpływania na zmianę postaw osób, które nierzadko mają za sobą negatywne doświadczenia zarówno na rynku pracy, jak i w życiu osobistym, najważniejsza okazuje się ludzka cierpliwość i przychylność. W przypadku kontynuacji prac mentora i opiekuna, ich szanse na trwałą zmianę postawy byłyby o wiele większe.