

OD MODELU DO ROZWIĄZAŃ W PRACY SOCJALNEJ Z MŁODZIEŻĄ

ANALIZA I IDENTYFIKACJA POTRZEB I OCZEKIWAŃ MŁODZIEŻY W WIEKU 16-25 LAT W OPINII UŻYTKOWNIKÓW

RAPORT Z BADANIA IDI

II ETAP

Mateusz Kucz

SPIS TREŚCI	2
WPROWADZENIE	3
I. OPIS METODOLOGII BADAWCZEJ	3
1.1 Cel badania	4
1.2 Realizacja badania.....	5
1.3 Charakterystyka uczestników badania.....	6
II. Analiza i identyfikacja potrzeb i oczekiwań młodzieży w wieku 16-25 lat w opinii Opiekunów	8
2.1. Postrzeganie pracy zawodowej przez opiekunów usamodzielnienia	8
2.2. Motywacje do podjęcia pracy z młodzieżą.....	10
2.3. Cechy potrzebne w pracy z młodzieżą.....	10
2.4. Kompetencje potrzebne w pracy z młodzieżą.....	12
2.5. Rozwój zawodowy opiekunów młodzieży.....	12
2.6. Czynniki sukcesu lub porażki procesu usamodzielnienia.....	14
2.7. Ocena Indywidualnych Programów Usamodzielnienia.....	16
2.8. Ocena narzędzi wsparcia sugerowanych do zawarcia w modelu.....	17
2.9. Współpraca między instytucjami w zakresie procesu usamodzielniania młodzieży w wieku 16-25 lat	19
PODSUMOWANIE	20
WNIOSKI I REKOMENDACJE	20

Niniejszy raport przedstawia wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „Od modelu do rozwiązań w pracy socjalnej z młodzieżą” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VII Promocja integracji społecznej. Projekt współfinansowany jest z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Głównym celem projektu jest opracowanie, wdrożenie i upowszechnienie modelu wczesnej interwencji socjalnej, w celu przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu młodzieży w wieku 16-25 lat z terenu województwa kujawsko-pomorskiego. Celem projektu jest wypracowanie koncepcji sprzyjającej wzrostowi aktywności społeczno-zawodowej młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz popularyzacja jej zatrudnienia w oparciu o wypracowany model.

Praca nad Modelem Wczesnej Interwencji Socjalnej obejmuje dwa etapy.

Pierwszy z nich służył rozpoznaniu problemów i określeniu potrzeb Odbiorców (młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, w tym: osób niepełnosprawnych, bezrobotnych, objętych opieką zastępczą, z zaniedbanych środowisk czy placówek opiekuńczo-wychowawczych, a także z problemami edukacyjnymi, społecznymi, wychowawczymi) i użytkowników projektu (przedstawiciele sektora integracji społecznej, organizacji pozarządowych, urzędów pracy, instytucji szkolących, nauczycieli szkół i placówek pracujących i przygotowujących się do pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym). Pogłębioną analizę problemu przeprowadzono przede wszystkim z uwagi na: ograniczone szanse młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym na rozwój społeczno-zawodowy, uwarunkowane czynnikami społecznymi, ekonomicznymi, środowiskowymi psychofizycznymi, wysoką liczbę odbiorców projektów systemowych PCPR wśród młodzieży, szczególnie młodzieży niepełnosprawnej, niskie kwalifikacje młodzieży, życiową bezradność często spowodowaną brakiem wsparcia ze strony rodziny i otaczającego środowiska, konsekwencje negatywnych doświadczeń edukacyjnych i wychowawczych rzutujące na prawidłowe funkcjonowanie w dorosłym życiu.

Drugi etap – elementem, którego jest niniejszy raport - służy wypracowaniu narzędzia i instrumentów niezbędnych w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, w oparciu o wyniki badań jakościowych. Gotowy „produkt” - metoda pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym wraz ze wsparciem finansowym dla 10 osób - rozpowszechniona zostanie w formie warsztatów, seminariów, doradztwa wśród Użytkowników i Odbiorców Modelu Wczesnej Interwencji Socjalnej (MWIS).

1. Opis metodologii badawczej

Materiał analizowany w niniejszym raporcie został zgromadzony na drodze wywiadów pogłębionych, przeprowadzonych z wytypowanymi osobami. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) są techniką gromadzenia danych pochodzących z rozmów badacza z respondentami. Wywiady mają ustalony schemat wątków tematycznych poruszanych w trakcie rozmowy, w celu uzyskania jak największej ilości szczegółowych informacji. Rozmowa wymaga aktywności ze strony osoby prowadzącej, ma charakter po części sterowany i prowadzona jest według wcześniej założonego scenariusza -

przewodnika wywiadu. Pytania nie są standaryzowane, mają charakter otwarty, a o ich kolejności i sposobie formułowania decyduje prowadzący. Często posiłkuje się on także pytaniami pomocniczymi, naprowadzającymi lub rozszerzającymi omawiane kwestie, aby uzyskać jak najbardziej wyczerpujące, precyzyjne i prawdziwe informacje.

Zaletą wywiadu pogłębianego jest fakt, iż dzięki rozmowie umiejętnie prowadzonej przez doświadczonego badacza, osoba badana ma możliwość pełnego wyrażenia własnych odczuć, emocji, ekspresji, wyjaśnienia motywów postępowania czy zaprezentowania swych życiowych doświadczeń. W indywidualnym wywiadzie pogłębianym, odbywającym się bez wpływu osób trzecich i w atmosferze zrozumienia i poufności, możliwe jest podejmowanie tematów kontrowersyjnych, osobistych i intymnych. Ryzykiem związanym z użyciem tej techniki jest dobór do wywiadów osób, które mogą być niereprezentatywne dla badanej grupy.

Metodologia badań została opracowana w oparciu o główne założenia projektu „Od modelu do rozwiązań w pracy socjalnej z młodzieżą” -opracowanie, wdrożenie i upowszechnienie modelu wczesnej interwencji socjalnej, w celu przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu młodzieży w wieku 16-25 lat z terenu województwa kujawsko-pomorskiego. Badanie zaprojektowano zgodnie z wyznaczonym celem, który stanowiło zdiagnozowanie środowiska poprzez rozpoznanie problematyki i określenie potrzeb odbiorców projektu. Celowi przyporządkowano główne obszary badawcze i odpowiadające im szczegółowe pytania badawcze.

1.1. Cel badania

Głównym celem badania była analiza potrzeb i oczekiwań opiekunów młodzieży usamodzielniającej się w wieku 16-25 lat z województwa kujawsko-pomorskiego w zakresie procesu usamodzielniania.

W związku z tym sformułowane zostały następujące pytania badawcze:

- Jakie są potrzeby i oczekiwania opiekunów młodzieży usamodzielniającej się w zakresie rozwoju zawodowego?
- Jakie kompetencje i cechy powinien posiadać opiekun osoby usamodzielnianej?
- Jakiego rodzaju bariery w otoczeniu opiekunów ograniczają ich w pracy z młodzieżą usamodzielniającą się?
- Jak przebiega współpraca pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w proces usamodzielniania młodzieży na terenie województwa kujawsko-pomorskiego?
- W jaki sposób przebiega realizacja procesu usamodzielniania na terenie województwa kujawsko-pomorskiego?
- Jakie formy wsparcia decydują o sukcesie procesu usamodzielniania?
- Jakie innowacje warto wprowadzić do procesu usamodzielniania w celu poprawy jego skuteczności?

W wyniku konsultacji ekspertów, kierownika projektu i zespołu badawczego określono następujące obszary badawcze. Obszarami, które zostały poddane eksploracji w ramach badania, były:

1. Praca zawodowa (motywacja, sukcesy, niepowodzenia, cechy pożądane opiekuna młodzieży, kompetencje zawodowe opiekuna młodzieży).
2. Rozwój zawodowy (możliwości rozwoju zawodowego, potrzeby w zakresie rozwoju zawodowego).
3. Współpraca pozainstytucjonalna (zakres współpracy, rodzaj i charakter współpracy pozainstytucjonalnej).
4. Model procesu usamodzielnienia (udany i nieudany proces usamodzielnienia, czynniki decydujące o skuteczności procesu usamodzielnienia i wpływające na niepowodzenie procesu usamodzielnienia, formy wsparcia opiekunów procesu usamodzielnienia, proces tworzenia i realizacji IPU, ocena IPU, formy pracy z podopiecznymi, ocena pozastandardowych form i narzędzi wsparcia podopiecznych).

1.2. Realizacja badania

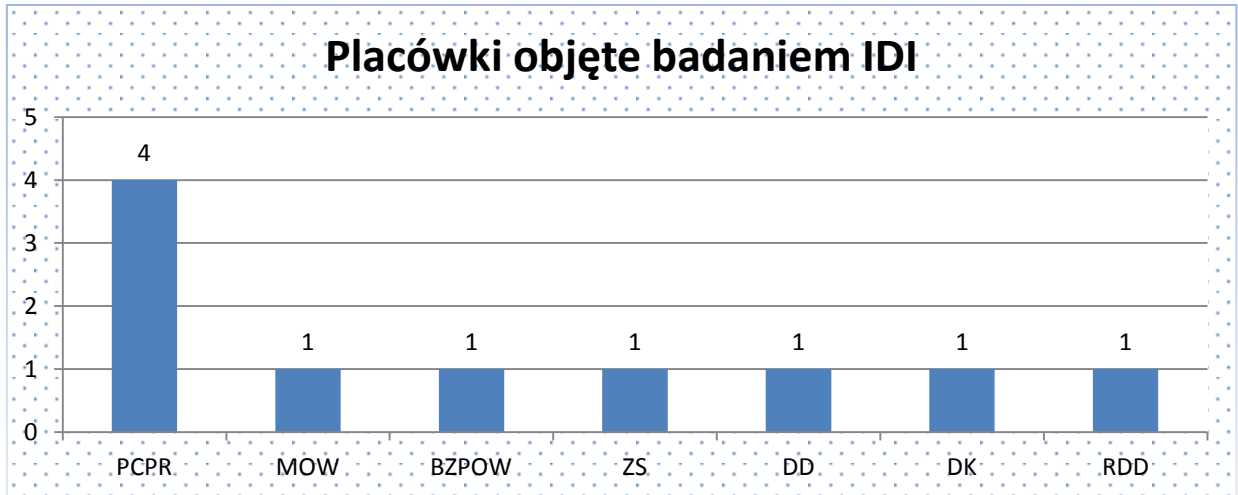
Badania przeprowadzono w sierpniu 2012 roku w formie 10 wywiadów indywidualnych swobodnie pogłębionych opiekunami placówek opiekuńczo-wychowawczych (o-w) oraz pracownikami socjalnymi zajmującymi się usamodzielnieniem w PCPR/MOPR z terenu województwa kujawsko-pomorskiego. Respondentów do wywiadów dobrano w sposób celowy (próba ekspercka), a nie losowy. O wyborze badanych ze wskazanych grup zdecydowały wyniki poprzedniego etapu badania.

Narzędziem badawczym wykorzystanym w badaniu był scenariusz wywiadu indywidualnego. Scenariusz wywiadu zawierał następujące wątki tematyczne:

1. Praca zawodowa
2. Rozwój zawodowy
3. Współpraca pomiędzy instytucjami
4. Model procesu usamodzielnienia.

1.3 Charakterystyka uczestników badania

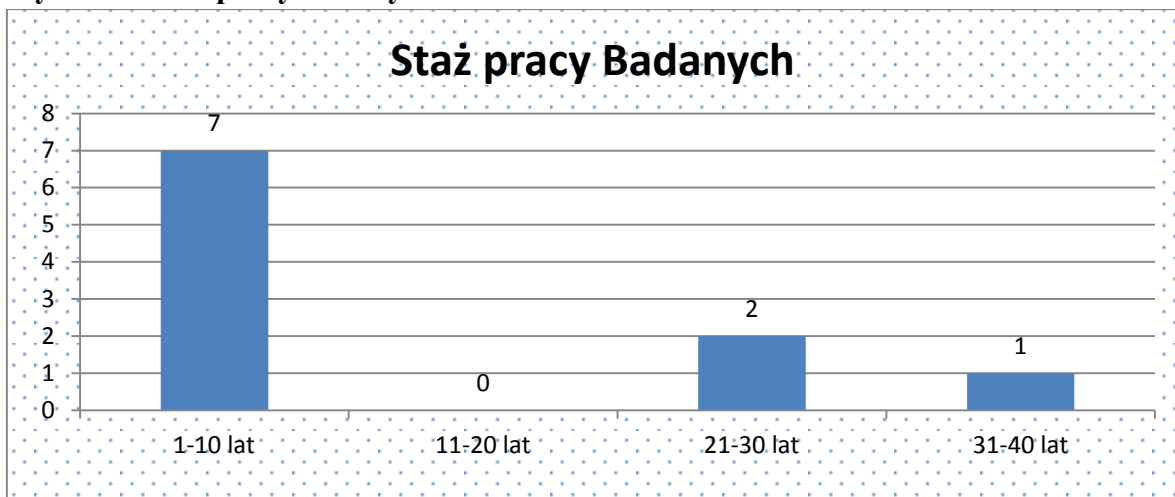
Wykres 1. Placówki objęte badaniem IDI



Źródło: Badania własne

W badaniu udział wzięło 4 przedstawicieli/-ek Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie i po jednej osobie z Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego, Zespołu Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych, zespołu szkół, domu kultury, domu dziecka, rodzinnego domu dziecka.

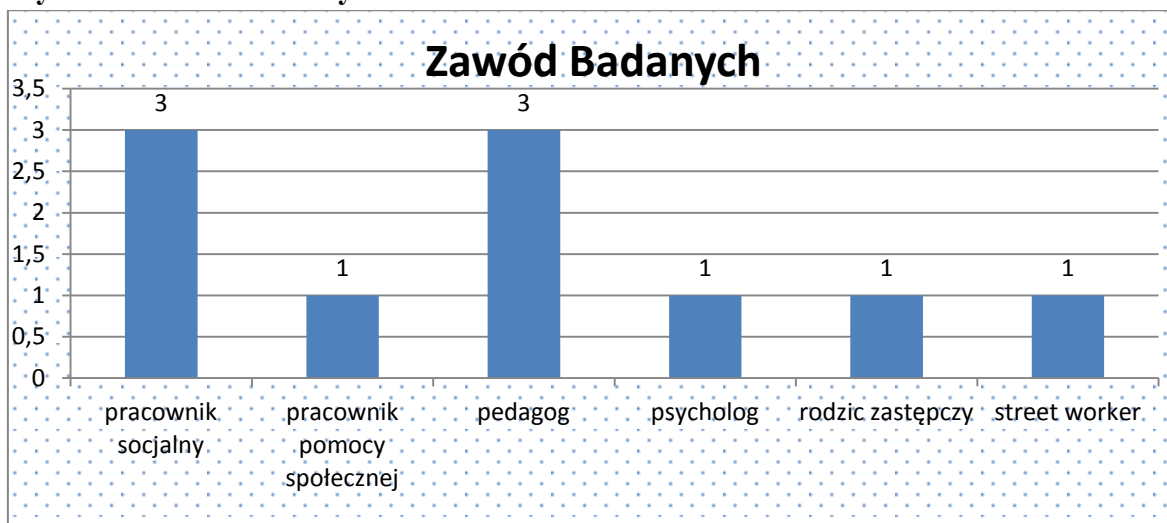
Wykres 2. Staż pracy badanych



Źródło: Badania własne

Większość przebadanych osób pracowała krócej niż 10 lat, dwie osoby pracowały z młodzieżą od 21 do 30 lat, a jedna osoba ponad 30.

Wykres 3. Zawód badanych



Źródło: Badania własne

Wśród przebadanych było 3 pedagogów i 3 pracowników socjalnych oraz po jednym pracowniku pomocy społecznej, psychologu, rodzicu zastępczy, streetworkerze.

2. Analiza i identyfikacja potrzeb i oczekiwań młodzieży w wieku 16-25 lat w opinii Opiekunów

Przedstawionaponiżej analiza ma charakter jakościowy. Analizowany materiał uzyskano w czasie wywiadów, w których łącznie uczestniczyło 10 osób. Dzięki zastosowanej metodzie jakościowej uzyskano pogłębioną wiedzę na temat realizacji procesu usamodzielnienia wychowanków placówek o-w z terenu województwa kujawsko-pomorskiego.

Prezentowane poniżej informacje - uzyskane w trakcie wywiadów - charakteryzuje różnorodność, która daje możliwość ukazania wielu aspektów badanego problemu. W raporcie przedstawione jest zbiorcze opracowanie pozwalające dostrzec najważniejsze kwestie dotyczące poruszanego problemu z punktu widzenia dalszej pracy nad MWIS.

2.1. Postrzeganie pracy zawodowej

L.p.	Badanych do pracy z młodzieżą usamodzielniającą się zachęca głównie:
1	- chęć pomagania innym: <i>Chęć pomocy drugiemu w różnych sytuacjach czy to będzie alkoholik czy to będzie biedne dziecko, ktokolwiek, to trzeba pomóc i ja to robię i ja to uważam, jako cel [...] jest najważniejsze pomóc drugiemu.</i>
2	- zadowolenie podopiecznych: <i>To jest trudne do powiedzenia, co satysfakcjonuje, dlatego że... tak może krótko – zadowolenie klientów, którzy korzystają z naszych usług No najbardziej mnie satysfakcjonuje zadowolenie moich wychowanków.</i>
3	- możliwość poprawy czyjejś sytuacji: <i>Wie Pan, ja jestem człowiekiem, który stara się całe życie różnym ludziom w różnych formach pomagać. [...] To nie są ludzie, którzy będą na pierwszych stronach gazet, ale to będą ludzie, którzy zmieniają tę opcję, którą im wdrukowali rodzice, czyli nie powtórzą ich losów. Czyli nie pojawią się te problemy, w wyniku których oni trafili do naszych placówek. W mojej pracy obecnie satysfakcjonuje to, jeśli uda się wychowance przeprowadzić jakąś zmianę, jeśli to jest jakaś konkretna zmiana. Może dotyczyć relacji z rodzicami albo ukończenia kolejnego etapu edukacyjnego, albo może być to taka bardzo drobna zmiana dotycząca jej życia codziennego.</i>

L.p.	Za demotywujące czynniki w swojej pracy badani uznali:
1	<p>- odrzucanie pomocy:</p> <p><i>Może to największy problem to jest może opór z drugiej strony, ze strony klienta, bo jest tak często, że my chcemy pomóc komuś, a ta osoba nie chce tej pomocy albo jest po prostu zamknięta na tą pomoc.</i></p> <p><i>Albo też to, że wychowanka nas opuszcza bądź ucieka i tak naprawdę nie wiemy, co się dzieje. Kończy się nasza praca, która się zaczęła, ja miałam wrażenie, że się coś zaczęło, po czym się okazuje, że jest nic. To najbardziej jest dla mnie trudne.</i></p> <p><i>Najmniej to myślę, że [...] pomimo tego że próbujemy wskazać wychowankom, że może tak można zrobić, to nie zawsze z tych naszych porad korzystają.</i></p>
2	<p>- fakt, że nie następuje zmiana (poprawa sytuacji):</p> <p><i>Natomiast, no, dzieci, które wychodzą z placówek opiekuńczo-wychowawczych, trafiają do tych środowisk, z których tak naprawdę wychodziły. I to jest może mniej satysfakcjonujące w pracy, jak się patrzy na to, że te dzieciaki dalej trafiają do tych środowisk, z których wychodziły. Gdzie kiedyś nie mogły w nich przebywać.</i></p> <p><i>Bezradność, która przejawia się tym, że albo moje umiejętności się już kończą, albo możliwości oddziaływania.</i></p>
3	<p>- odbiór społeczny wychowanków placówek o-w:</p> <p><i>Czasami jest frustrujące podejście społeczeństwa do dzieci z domów dziecka. Mamy wychowanka, który się usamodzielnia i chce wynająć mieszkanie. Nie każdy chce mu wynająć mieszkanie, bo jak się dowiadują, że jest z domu dziecka, to nie wiem... to się kojarzy z problemami, z dziećmi problemowymi. I ciężko potem mu rozpocząć takie normalne życie.</i></p>
4	<p>- niespójne prawo:</p> <p><i>Opór administracyjny, sprzeczne przepisy. W tym roku dostaliśmy nową ustawę o wspieraniu rodziny, która myślę, że jest co najmniej niedopracowana. Ten opór administracyjny jest bardzo trudny i taka rozbieżność między tym, co prezentują organy państwowe, a co samorządowe. To są różne interesy i one się niestety rozjeżdżają. Myślę, że w naszej, w mojej branży często widzenie administracji rządowej czy tworzenie prawa jakby nie uwzględnia rzeczywistości polskiej.</i></p>
5	<p>- obowiązki administracyjne:</p> <p><i>Konieczność pisania po to, żeby pisać.</i></p> <p><i>Rozliczanie projektów. Plus dostosowanie się do wskaźników, które są bezsensowne. Totalnie.</i></p>
6	<p>Motywacje badanych do pracy można nazwać empatyczną, ich odpowiedzi wskazują na nastawienie na drugą osobę – podopiecznego, którego sytuację chcą poprawić, chcą mu pomóc. W tym kontekście zrozumiałem są czynniki demotywujące. Można je podzielić na kilka sfer. Pierwsza to odrzucenie pomocy przez osobę, której chcemy pomóc, można ją nazwać osobistą. Druga to niska</p>

skuteczność udzielanej pomocy, nazwijmy ją procesową. Trzecia to różnego typu bariery zewnętrzne jak ograniczenia prawne, złe prawo, zły odbiór społeczny wychowanków te elementy można nazwać środowiskowymi czy zewnętrznymi.

2.2. Motywacje do podjęcia pracy z młodzieżą

L.p.	Motywacje opiekunów do podjęcia pracy z młodzieżą
1	Można wskazać trzy główne typy motywacji w podejmowaniu pracy z młodzieżą. Dominującą odpowiedzią był przypadek. Większość badanych osób nie planowała pracy z młodzieżą, podjęcie takiej aktywności wymusiła na nich sytuacja na rynku pracy.
2	Druga w kolejność motywacja to chęć pracy z młodym człowiekiem i świadomy wybór ścieżki zawodowej w tym właśnie kierunku. Wynikający na przykład z tradycji rodzinnych.
3	Ostatnia motywacja to fakt, iż część badanych jako młode osoby doświadczyła pomocy otoczenia lub instytucji pomocowych i to skłoniło ich do podjęcia pracy na rzecz innych.

2.3. Cechy potrzebne w pracy z młodzieżą

L.p.	Najważniejsze cechy w kontaktach z młodzieżą
1	<p>Dla badanych istotną cechą w kontaktach z młodzieżą jest otwartość. Rozumieją ją jak przejście z oficjalnej formy kontaktu, do formy luźniejszej, w celu stworzenia wspólnej płaszczyzny porozumienia. Ma to pomóc w zapobieżeniu powstania odczucia odepchnięcia oraz stworzenia poczucia, że młodzi usamodzielniający się są traktowani jak dorośli, że się nie patrzy na nich z góry.</p> <p><i>Przede wszystkim nie można tworzyć barier, znaczy, nie można stawiać siebie, pracownika, jako urzędnika, on musi być otwarty dla tej osoby, on musi mieć zawsze dla niego czas, wysłuchać, nie narzucać nic, trochę ukierunkowywać, ale no mówię, nie narzucać nic, bo jak się samemu do czegoś dochodzi, to jest lepiej, jak ci ktoś narzuci, to tego nie zaakceptujesz.</i></p> <p><i>Ale myślę sobie, że takie też bardziej, przynajmniej ja się tak staram, że bardziej być razem „z”, a nie „nad”. To nie jest tak, że ja jestem jakąś tam wyrocznią i „ja ci teraz smarku jeden powiem, co ty musisz”, tylko jest tak – „no dobra, oboje jesteśmy ludźmi, powiedz mi, z czym przychodzisz, a ja ci powiem, co ewentualnie myślę na ten temat i co ty mógłbyś, a i tak ty decydujesz, bo to twoje życie”.</i></p> <p><i>Nie można być tylko urzędnikiem, mówić, że „ja wszystko wiem i tak masz robić, tak, jak ja ci mówię, bo to działa na wszystkich tak”.</i></p> <p><i>Taka cecha otwartości, żeby osoba nabrała do nas zaufania. Żeby nie było tak, że my tutaj nagle urzędnicy, proszę złożyć wniosek i go rozpatrzemy itd. Tylko ewentualnie podpowiedzieć, co ma zrobić, jak ma zrobić, żeby temu</i></p>

	<p><i>wychowankowi to ułatwić. I na pewno taka otwartość.</i></p> <p><i>Otwartość i relatywizm kulturowy. To są dwie rzeczy, które są niezbędne do pracy z młodzieżą.</i></p>
2	<p>Ważna jest też empatyczność, która pomaga wczuć się w sytuację usamodzielnianych, ponieważ są to osoby, które mają swoje specyficzne indywidualne problemy i potrzeby.</p> <p><i>W jakiejś części na pewno ta empatia, żeby ewentualnie wczuć się w tę rolę. Żeby wiedzieć, co w tej sytuacji zrobić.[...] Wczuwanie się i ewentualnie w sytuację tych osób. Jakbyśmy się zachowali, jak ewentualnie można postąpić i wspólnie, przede wszystkim z tym wychowankiem szukać rozwiązań. Nie decydować za niego i po prostu razem z nim dochodzić do tych rozwiązań, ale też nie wskazywać gotowych rozwiązań. Pokazać, jak to można by, ale aby ten wychowanek wiedział: „Aha, to można tak i tak”. Żeby to on doszedł do sedna sprawy i to faktycznie, że o to chodzi.</i></p>
3	<p>Cechą, na którą uwagę zwracali badani była też autentyczność, prawdziwość. Zdaniem opiekunów młodzi ludzie z deficytem zaufania są na to bardzo czuli i nie można przed nimi udawać, przybierać jakiejś maski czy pozy.</p> <p><i>Myszę, że prawdziwość, jeśli chodzi o swoje widzenie świata. To znaczy takie prezentowanie prawdziwego swojego oblicza. [...] Młodzi lubią takie uczciwe spojrzenie na sprawy i trzeba być prawdziwym.</i></p>
4	<p>Ważną cechą jest też wytrwałość, pokora i cierpliwość, ponieważ na zmianę czy efekty pracy, rozmów trzeba nie raz długo czekać, a osiągnane postępy często są niwelowane przez wpływ rodziców czy środowiska.</p> <p><i>Przede wszystkim trzeba być cierpliwym, pewnych rzeczy nie zauważać, nie słyszeć. Trzeba być cały czas z nimi, pracować z nimi, motywować, poświęcić.</i></p> <p><i>Pokora duża. Nieustająca pokora nawet przed czymś, z czym się nie zgadzamy. Konsekwencja. Cierpliwość. Słuchanie, takie słyszenie i wrażliwość na potrzeby. Też taka akceptacja. Mogą mi się różne rzeczy nie podobać, czasem mnie to wkurza, złości, ale akceptuję to, że to mnie trochę leczy z bezsilności, że dotąd doszliśmy i koniec, akceptuję, że nic się więcej nie da zrobić.</i></p>
5	<p>Badani wskazywali również jako ważną cechę pewność siebie, zdecydowanie i konsekwencje w swoich działaniach.</p> <p><i>To też jest temperament, czyli ta cecha osobowości, która pozwala się zdenerwować i dobrze, czasami, powiem szczerze, dość istotnie zareagować. [...]Ciepłe kluchy w tym zawodzie robią więcej szkody, chociaż intencje mają dobre, że chcą, są opiekuńczy, mają własne dzieci różne, ale są po prostu ciency, jeśli chodzi o taki wpływ.</i></p> <p><i>Bo metoda wpływu osobistego, która jest bardzo ważna w pracy opiekuńczo-wychowawczej, jest niezwykle ważna. Ten wychowawca musi być wyrazisty, czyli cały ten konglomerat rzeczy, o których powiedziałem, składa się na wychowawcę.</i></p>

	<i>Nie daje gwarancji sukcesu, ale daje szansę na to, że można zaistnieć</i>
6	Opis opiekuna jako otwartego, empatycznego, prawdziwego, autentycznego, wytrwałego, cierpliwego, zdecydowanego, konsekwentnego przychodzi na myśl koncepcję Tadeusza Kotarbińskiego, który mówił o opiece spolegliwym, czyli takim, na którym można polegać. Taki opiekun jest wyczulony na potrzeby swoich podopiecznych i jest jednocześnie opoką, na której mogą się oni wspierać w sytuacjach trudnych.

2.4. Kompetencje potrzebne w pracy z młodzieżą

L.p.	Najważniejsze kompetencje w kontaktach z młodzieżą
1	Badani w dużej części mieli problem w wyróżnieniu konkretnych kompetencji pomagających w pracy z młodzieżą. Zdaniem osób, które odpowiedziały na to pytanie są to przede wszystkim wiedza z zakresu psychologii, pedagogiki, prawa. <i>Na pewno podstawy z psychologii. Chociaż drugą rzeczą jest, że antropologia na pewno bardzo mi pomogła. [...] Ja akurat pracuję na takich rzeczach...na szkole jungowskiej, jest mi najłatwiej.</i> <i>Wiedza, to przede wszystkim wiedza dotycząca prawa rodzinnego, opiekuńczego, ustawy o placówkach opiekuńczo-wychowawczym, dotycząca ustawy o usamodzielnieniu. To jest wiedza potrzebna, aby dobrze zafunkcjonować i wiedzieć, jak dziecku pomóc, co się dziecku należy i do kogo się zwrócić po pomoc, kto pomocy udziela.</i>
2	Pożądanym elementem jest też to aby opiekun miał jakąś pasję, zainteresowanie poza swoją pracą. Jest to przydatne, aby opiekun mógł zarazić podopiecznych jakąś pasją oraz potrafił oderwać się od pracy zawodowej, co przeciwdziała wypaleniu zawodowemu. <i>Druga rzecz, która ja na przykład bardzo pilnuję i wśród moich współpracowników bardzo tego dociekam i w zasadzie zatrudniam tylko takie osoby, to jest konkretne, jasne hobby lub zainteresowanie.</i>
3	Po za wskazanymi powyżej ważne są też cechy pożądane nie tylko u opiekunów takie jak: operatywność, dobre zorganizowanie, łatwość nawiązywania kontaktów.

2.5. Rozwój zawodowy opiekunów młodzieży

L.p.	Rozwój zawodowy
1	Wszyscy badani korzystają z darmowych szkoleń i warsztatów, głównie organizowanych przez ROPS z Torunia oraz lokalne organizacje pozarządowe. Badani wyraźnie też preferują formę warsztatową, a nie wykładową: <i>Ja wolę głównie formę warsztatową. Wolę posłuchać, jak ktoś, kto robi, a potem</i>

	<p>przyrównać. Jeśli chodzi o tak typową pracę na przykładach, to warsztaty, ewentualnie odsłuchanie czegoś, co ktoś prezentuje.</p> <p>Jeżeli kursy albo szkolenia, to wybieram takie, gdzie jest mniej teorii, a więcej warsztatowych rzeczy, bo wtedy rzeczywiście mogę się czegoś nauczyć. Po raz kolejny ostatnio się przekonałam, że konferencje nie są dobrym miejscem na zdobywanie wiedzy,[...].</p> <p>Szkolenie dla mnie to musi być forma warsztatowa, bo siedzenie 8 godzin i słuchanie wykładu to jest dla mnie strata czasu.</p>
2	<p>Nie wszyscy badani docierali do interesującej ich oferty, część korzysta tylko ze szkoleń twardych, dotyczących przepisów:</p> <p><i>Tak, uczestniczyłam w kursach w P..., z kapitału zaufania. To były kursy kapitału ludzkiego, dotyczyły usamodzielnienia i opieki zastępczej. Też uczestniczyłam w szkoleniach ośrodków adopcyjnych. Jak są szkolenia, to dyrektor naszej placówki stara się nas systematycznie wysyłać.</i></p> <p><i>Nie, ogólnie bezpłatne, z środków unijnych, kontrakt socjalny, jakieś tam KP, dla pracowników socjalnych, PCPR, na temat rodzin zastępczych, usamodzielnień, nowej ustawy, kwot, tego typu rzeczy.</i></p> <p><i>Bo to są zazwyczaj takie informacje jakby papierkowe. Jak byłam na szkoleniu dotyczącym adopcji, to uzyskałam wiedzę, że jest teraz przepis, że dziecko z uregulowaną sytuacją prawną trzeba niezwłocznie zgłosić do adopcji. Kiedyś mieliśmy więcej czasu na to, teraz trzeba niezwłocznie. Stosuję tą wiedzę, która weszła w ustawie, w pracy.</i></p>
3	<p>Stąd sygnalizują oni potrzeby warsztatów związanych, z rozwiązywaniem konkretnych problemów, z którymi spotykają się w swojej pracy zawodowej :</p> <p><i>Taka wiedza typowo użyteczna w bezpośredniej pracy, by była fajna.</i></p> <p><i>Ale dotyczące psychiki dzieci, zasad postępowania w trudnych sytuacjach z dzieckiem, w sytuacjach kryzysowych, konfliktowych, bo takich sytuacji jest dużo w domu dziecka, czy odpowiedni rozwój, czy zaburzenia seksualne u młodzieży.</i></p>
4	<p>Szkolenia takie oferuje ROPS, ale jak widać nie do wszystkich ta oferta trafia. Inna tematyka, którą są zainteresowani badani to RAD/FAS i interwencja kryzysowa nakierowana na rodziny. Odczuwalny jest też brak specjalistycznych szkoleń:</p> <p><i>Oferta dla naszych instytucji, czyli placówek opiekuńczo wychowawczych, jest niewielka, ponieważ to jest wąska grupa i w skali kraju niewiele znacząca i tak balansujemy między pomocą społeczną, gdzie jest oferta dość duża do pracy socjalnej w środowisku z rodziną, a szkołą, różnymi instytucjami edukacyjnymi. Jesteśmy gdzieś tak w środku i ściągamy trochę z tego, trochę z tego.</i></p>
5	<p>Wartością dodaną szkoleń jest możliwość wymiany doświadczeń.</p> <p><i>Fajnie, że na tych szkoleniach byli różni pracownicy i PCPR-ów i ośrodków wychowawczych, fajna była wymiana doświadczeń. To jest najlepsze, bo można się z kimś skonsultować, można omówić szczególne przypadki.</i></p>

- 6 Ważną informacją dla ROPS jest fakt, iż informacje o organizowanych przez ośrodki szkoleniach nie trafiają do wszystkich zainteresowanych. Istotna jest też informacja, że opiekunowie młodzieży chcą się rozwijać i mają sprecyzowane oczekiwania co do metod i treści warsztatów, kursów, którymi są zainteresowani.

2.6. Czynniki sukcesu lub porażki procesu usamodzielnienia

L.p.	Sukces i porażka procesu usamodzielnienia
1	<p>Dla badanych przedstawicieli/lek PCPR udany proces usamodzielnienia w głównej mierze wiąże się z prawidłowym wydatkowaniem środków na kontynuację nauki oraz zapomogi celowej.</p> <p><i>Teraz mam chłopaka – z rodziny zastępczej, po szkole zawodowej, 2-letnie uzupełniające i w tym tygodniu będę go usamodzielniała. Co prawda jest jeszcze zarejestrowany w UP, ale już coś dorywczo sobie robi. W tym tygodniu będzie miał wypłaconą pomoc finansową.</i></p> <p>Jak widać w tej wypowiedzi usamodzielnienie nieraz jest zrównane z wypłatą środków. Nie wynika to jednak ze złych intencji pracowników centrów.</p>
2	<p>Ich perspektywa często jest ograniczona do treści zawartych w ustawie. Ustawa i jej ograniczenia ukierunkowują bardzo mocno postrzeganie młodzieży usamodzielnianej przez pracowników socjalnych.</p> <p><i>- Jak Państwo udzielali jej pomocy, to organizowaliście dla niej dodatkową pomoc? - Nie możemy, musimy działać tylko w ramach ustawy.</i></p> <p><i>Życie leci swoją drogą, przepis swoją, wtedy ubolewam bardzo, że to środowisko wymaga takiej pomocy, wsparcia i nie zawsze możemy pomóc ze względu na nasze przepisy, które nie zawsze są łączne, raczej rozłączne z innymi i to jest problem. To jest szeroki problem</i></p>
3	<p>Po mimo występowania takiej postawy, niektórzy z pracowników socjalnych wykazują większe zaangażowanie w pracę z usamodzielnianymi. Często to zaangażowanie ma charakter emocjonalny i osobisty.</p> <p><i>Myszę sobie tak, nawet jak bardzo dużo chce się zrobić dla tych dzieci zrobić, bo, nie wiem... Wydaje mi się, że podchodzę do tego trochę bardziej jak matka. Mam dzieci w tym wieku i wiem, co te dzieciaki... Jak kończy 18 lat, to tak naprawdę on nie jest dorosły. Bo jemu się wydaje, że on jest dorosły.</i></p> <p><i>Można by było mówić dużo na ten temat, naprawdę, bo młodzież przychodzi do mnie jak do mamy. Przekonałam ucznia, aby poszedł do szkoły średniej, a następnie na studia. Podopieczni przychodzą do mnie, gdy mają problem, a ja im pomagam. Czy napisać jakieś dokumenty, czy porozmawiać.</i></p> <p><i>Z wszystkim przychodzą, naprawdę, a my jesteśmy po to, żeby służyć pomocą, żeby pomóc</i></p>

4	<p>Taka postawa „matkowania” jest charakterystyczna dla doświadczonych pracowniczek socjalnych z ponad 20-letnim stażem. Z takim podejściem związane jest pewne zagrożenie – które uzewnętrzniło się w trakcie wywiadu: badana twierdziła, że nie potrzebuje pomocy żadnych specjalistów, bo ma doświadczenie życiowe.</p>
5	<p>Kolejne elementy, które kształtują postrzeganie procesu usamodzielnienia to motywacja młodzieży i wpływy otoczenia. Motywacja jest postrzegana jako kluczowy czynnik sukcesu omawianego procesu.</p> <p><i>Ja powiem tak, nie mogę powiedzieć, że są nieudane programy jakiegokolwiek. A te, które poszły najbardziej gładko, to powiem tak, że tam nie trzeba było żadnego wsparcia, bo one po prostu poszły[...] [Osoby usamodzielniane] Były chętne na każdą współpracę i uczestniczyły też u nas w projektach systemowych, były otwarte na zdobywanie nowych umiejętności. I tak naprawdę, mówię, nie wymagało to jakoś tam motywowania ich, oddziaływania zewnętrznego.</i></p> <p>Taki opis sytuacji wskazuje, że proces usamodzielniania często waloryzowany jest pozytywnie wtedy, gdy inna osoba na wcześniejszych etapach wykonała pracę związaną z motywowaniem wychowanka, a danemu pracownikowi pozostaje tylko wspieranie go w realizacji wytyczonego planu (IPU).</p>
6	<p>Praca motywacyjna wymaga jednak wiele czasu i wysiłku, o czym mówią opiekunowie dzieci. Sukces usamodzielnienia zależy od ilości czasu jaką w niego zainwestujemy od wytrwałości i konsekwencji opiekunów</p> <p><i>A my nie mamy czasu, żeby już pomóc. Staramy się ich nauczyć wszystkiego. Główny problem, żeby się chciało chcieć za pomocą własnej pracy i inicjatywy. Potrzeby są duże, ale bardzo niska motywacja. Odpowiedzialność przerzucana jest na inne osoby. Brak jest samozaparcia. Liczą na litość, szczególnie w obszarze edukacji. Na zapas robiliśmy motywowanie.</i></p> <p><i>Po trudnych rozmowach muszę Panu powiedzieć, na szczęście nienagrywanych rozmowach, przekonaliśmy się wzajemnie, że będzie z nami.</i></p> <p><i>Niestety wokół procesu usamodzielnienia trzeba pochodzić. Jeżeli to się robi czasami, jak ja to widzę, na zasadzie przesyłania kwitów i różnych decyzji na poziomie różnych instytucji, to usamodzielnienie jest w świetle prawa może ważne, ale niekoniecznie życiowo dobre.</i></p>
7.	<p>Ważne dla procesu usamodzielnienia zdaniem badanych opiekunów jest także współpraca z pracownikiem socjalnym, jako osobą, która wchodzi w ten proces niejako z zewnątrz, kolejnym aspektem jest właściwy dobór opiekuna procesu usamodzielnienia oraz praca psychopedagogiczna.</p> <p><i>Jeżeli wybierze się właściwego wychowawcę z motywacją i właściwego człowieka, który będzie miał też doświadczenia wiele w tej materii, to sukces jest większy</i></p>

2.7. Ocena Indywidualnych Programów Usamodzielnienia

L.p.	Indywidualne Programy Usamodzielnienia
1	<p>Placówki pozyskują wzory IPU z PCPR-ów lub MOPR-ów. IPU zawierają informacje o wychowanku, opis jego sytuacji zdrowotnej, mieszkaniowej (czy ma gdzie wrócić) oraz opis jego zachowania w placówce. Wszystkie plany zgodnie z ustawą zawierają opis planów edukacyjnych wychowanka, większość dodatkowo zawiera opis planów zawodowych i mieszkaniowych. Co do tych ostatnich, opiekunowie i pracownicy socjalni zgodnie twierdzą, iż są one bardziej życzeniami niż realnym planem, co wynika z paru czynników: badani wskazywali na wysokie bezrobocie w powiecie i fakt, że <i>pracy po prostu niema</i>, problemem było też słabe przygotowanie wychowanków do poruszania się na rynku pracy, brak mieszkań socjalnych, chronionych oraz mieszkań usamodzielnienia w gminach.</p>
2	<p>W podejściu do planów dominują dwie postawy. Pierwsza opiera się na założeniu, że młodzież jest niedojrzała, nie wie, czego chce i należy jej przygotować gotowe założenia, zasugerować, co mogą robić w przeszłości.</p> <p><i>To różnie. Niektórzy przyjmą wszystko to, co proponuje, a inni mają swoje zdanie. To też zależy w jakiej rodzinie wychowują się, z jakiego środowiska pochodzą.</i></p> <p><i>- Jaki wpływ mają podopieczni na te plany, czy często się angażują w tworzenie?</i></p> <p><i>- Bardzo mają znikomą. Ja daję taki plan, żeby sobie przejrzała dziewczyna, się zapoznała i pomyślała, co by mogła sobie w tym obszarze zrobić. Są bezradne, trudno im cokolwiek znaleźć, a już żeby modyfikować. To jest taka wersja minimum. Ja mam taką świadomość, że życie zweryfikuje, ale w trakcie jak robimy na papierze, to ja się nie spotkałam, żeby jakieś szczególne pomysły inne niż to, co jest wymagane.</i></p>
3	<p>Druga postawa polega na dawaniu młodzieży pewnej swobody, wspieraniu i towarzyszeniu jej w podejmowanych przez nią wyborach, nawet jeśli wybory dotyczące usamodzielnienia nie są w odczuciu opiekunów trafne.</p> <p><i>Tak, wybór należy do ciebie. Ja już w końcu ręce mi opadają i mówię „słuchaj dziecko, wybór należy do ciebie, ja ci wszystko chciałam pomóc zrobić”.</i></p> <p><i>[...] w mieszkaniach mamy tzw. społeczności. I tym społecznościom często wrzuca się temat usamodzielnienia, często. Jeżeli nie dziś, to za pół roku staniesz przed taką sytuacją i ty też musisz nad tym pracować. To nie tylko nasz obowiązek ustawowy, ale żeby to wynikało. Jest termin, to jest oczywiste, że musimy tego przestrzegać, ale myślę, że nie ma takiego „przyjdź jutro, powiedź”. Często jest tak, kiedyś mieliśmy taki przypadek, że wychowanek już wybrał, ale wychowawca go czymś zdenerwował i po prostu go zmienił.</i></p> <p><i>Tak naprawdę, proszę Pana, nie wiem, jak gdzie indziej, ale my np. nie narzucamy, my wpiery rozmawiamy „dobrze, kończysz tam 18 lat czy te 25, opuszcza ten ośrodek, wiadomo, i co zamierzasz?”. I on jakby nam mówi, ja to z początku mówię „a opracuj taki plan, co chciałbyś robić i jak ty to widzisz” i piszę „w obszarze szkolenia” i „jak ty to myślisz”, i on sobie pisze czy np.</i></p>

	<p><i>zatrudnienia, czy cokolwiek, to on sobie to jakby opisuje, i potem rozmawiamy, i potem mamy dopiero kompletny z udziałem wychowanka, jakby mu dajemy tą szansę wypowiedzieć się, jak ty siebie widzisz dalej.</i></p> <p><i>To znaczy, jeżeli ja piszę plan to akurat stosuje taką zasadę, że po prostu wołam wychowanka do siebie. Nie staram się nigdy pisać planu bez wychowanka, tylko po prostu wołam wychowanka do siebie. Są wychowankowie bardziej i mniej zaangażowani. Zależy od wychowanka, a więc to nie jest reguła. Ale zawsze siada i konkretnie pytam się, co zamierzasz, jak zamierzasz, daję możliwości, wybory. Jeśli „to, to, to, to - będziesz kontynuował naukę tu i tu. Na przykład tu możesz, tam nie możesz, tu dostaniesz takie pieniądze. Jeżeli nie zamierzasz, to dostaniesz takie pieniądze”. Czyli to jakby zawsze przedstawiam możliwości wyboru i zawsze to zostaje do decyzji wychowanka.</i></p>
4	<p>Wszyscy badani uznają IPU za przydatne narzędzie w pracy z młodzieżą. Wynika to jednak nie ze względu na efektywność tego narzędzia we wspomaganie procesu usamodzielnienia, a z użyteczności IPU w systematyzowaniu wiedzy o wychowankach.</p>

2.8. Ocena narzędzi wsparcia sugerowanych do zawarcia w modelu

L.p.	Formy wsparcia sugerowane do modelu
1	<p>Wszyscy badani byli zgodni, że formy wyjazdowe obozy, warsztaty wspierają proces usamodzielnienia i integracji młodzieży.</p>
2	<p>Do powstania grupy wsparcia dla usamodzielniających się badani byli nastawieni pozytywnie (dwa PCPR same już myślały o tworzeniu takiej grupy) ale pewne uwagi budził skład takich grup oraz zaangażowanie młodzieży:</p> <p><i>Jeśli tylko uda się tą młodzież razem wrzucić do tego worka, to myślę, że tak. Jeśli oni się zdecydują na to, żeby się spotkać ze sobą, to wydaje mi się, że tak. Jak każda grupa wsparcia, jeżeli to jest w miarę jednorodna grupa. W sensie jednorodna, jeden problem, albo że mamy w domu nie fajnie, albo mamy za biednie, albo że nie ma perspektyw albo czegoś za mało, albo w nadmiarze i co z tym zrobić. To zawsze tak, zawsze cudze doświadczenia, wiadomo, człowiek najbardziej się uczy na własnych błędach, ale czasami lepiej jest wysłuchać kilka opowieści i zobaczyć, jak ktoś się przejechał na czymś, żeby już w to samo się nie pakować. I to mówię z własnego doświadczenia. Zdecydowanie.</i></p> <p><i>Bardzo fajny pomysł, ale nie wiem, czy to by się sprawdziło, bo nasze dzieci są do wielu rzeczy nastawione negatywnie. I tworzyć instytucje, tylko po to, żeby istniała... nie wiem. Być może są dzieci, które chcą z tego skorzystać, bo by się mogły wymienić doświadczeniami i fajnie... Tylko ja widzę „zapal” naszych dzieci do wielu rzeczy i nie wiem, czy by zdało egzamin.</i></p>

3

Największe zastrzeżenia budził asystent usamodzielnienia. Zastrzeżenia dotyczyły głównie potrzeby angażowania dodatkowej osoby w proces usamodzielnienia oraz realności postulatu wprowadzenia takiego stanowiska. Były to obawy zgłaszane głównie przez pracowników socjalnych.

Zasadność takiego asystenta byłaby wtedy, jakby ktoś wskazał, że potrzebuje takiego asystenta. [...] Jak ja sobie życie układam, chodzę do szkoły, moje życie jakoś wygląda, mam możliwość korzystania z różnej pomocy – pedagog, psycholog, prawnik, ośrodki pomocy kryzysowej. Bo tego teraz jest naprawdę dużo, porady prawne są za darmo. Ten dzieciak może gdzieś trafić, tylko czy on jest gotowy, żeby gdzieś trafić? Ten asystent miałby sens, gdyby to było dziecko problemowe, jakby coś się działo w tej rodzinie. Dla wszystkich usamodzielnianych, to bez sensu.

Jest to kuszące, ale powiem szczerze – realnie nie do przeprowadzenia. Nie ma szans, w tym systemie który obecnie jest, nie ma takiej szansy, żeby to administracyjnie zrobić. My najpierw wprowadźmy asystenta rodziny. Jeśli to się powiedzie, to już będzie naprawdę. Ministerstwo Pracy wprowadziło tego asystenta naprawdę na wariackich papierach [...]

Nie, zrobienie kolejnego tworu to jest po prostu dla mnie bezsensowne, taka jest prawda. Bo patrząc z perspektywy tego, co się dzieje na naszej działce, którą teraz robimy, to jest asystent rodziny wpisany, którego niema i pracę jego wykonuje pracownik socjalny, który wykonywał tę pracę, rok temu, dwa i trzy lata temu, i będzie ją wykonywał dalej. I jeżeli chodzi o proces usamodzielnienia, to naprawdę nie ma potrzeby, żeby był dodatkowy, odgórny twór. [...] I gdzie tu jeszcze ma być asystent rodziny? Gdzie on będzie siedział między mną-pracownikiem, a tym dzieciakiem? Dla mnie to jest niepotrzebne po prostu, jeśli ktoś wie, jaką robi robotę, to będzie ją robił dobrze.

Gdyby to tak człowiek przeanalizował bardziej. Gdyby to był taki człowiek, osoba bardzo się angażująca naprawdę. To dobre by było, tak. Respekt itd. Chce pomóc. A może i to by było nawet dobre. Nie mówię na nie, absolutnie.

4

Asystent usamodzielnienia największy entuzjazm wzbudził w opiekunach młodzieży usamodzielniającej się. Entuzjazm wynikał głównie z faktu, że młodzież otrzymywała by wsparcie kiedy opuszcza placówkę i nie ma już regularnego kontaktu z opiekunami. Zdaniem opiekunów takie wsparcie będzie na pewno przydatne a w niektórych przypadkach jest wręcz niezbędne.

Bardzo dobrze. Dziecko wychodzi. Od nas wyszła dziewczynka, ale my nie mamy nad nią nadzoru. Tak powinno być. Nadzór jest zawsze potrzebny. Taka osoba powinna być. Możliwości współpracy, pomocy, kontakty w MOPS są słabe. To wręcz byłoby wspaniałe na wprowadzenie asystenta. Kiedyś mieli (MOPS) dofinansowanie z UE na asystentów rodziny i panie pomagały bardzo. Pomoc asystentów powinna być do momentu, kiedy sama będzie mogła prowadzić

	<p><i>gospodarstwo, będzie miała pracę. Kiedyś tak było – mieszkania chronione i tam był asystent. To było bardzo dobre. Plany są duże, ale nie ma na to środków. Tak jak ta dziewczynka wyszła, ona ma mieszkanie i trochę pieniędzy, ale potrzebujecie wsparcia.</i></p> <p><i>Bardzo fajny pomysł, myślę, zwłaszcza dla tych wychowanków, którzy, jak wcześniej wspomniałam, jak opuszczają placówki nie mają wsparcia w rodzinie, nie mają wsparcia nigdzie indziej i taka osoba mogłaby jakoś odpowiednio pokierować tymi osobami. I te osoby nie powracałyby w wielu przypadkach do środowisk rodzinnych czy bardziej racjonalnie by wykorzystywały te pieniądze. Ale to by musiały być osoba, która by konkretnie działała np. by pomogła, pójść do urzędu pomogła znaleźć pracę, wynająć mieszkanie. Bo wiadomo, że te osoby to jeszcze dzieciaki, są zagubione w świecie dorosłych, nie miały wsparcia od rodziny, od nikogo.</i></p>
5	<p>Badani wykazali zainteresowani, a niektórzy nawet entuzjazm dla proponowanych w projekcie form wsparcia młodzieży. Są oni przekonani, że takie wsparcie pomoże młodzieży pod warunkiem, że MWIS będzie dobrze dopracowany i będzie odpowiadał na zagrożenia, problemy, które mogą wystąpić przy wdrażaniu poszczególnych form wsparcia</p>

2.9. Współpraca między instytucjami w zakresie procesu usamodzielniania młodzieży w wieku 16-25 lat

L.p.	Współpraca pomiędzy instytucjami
1	<p>Współpraca pomiędzy placówkami o-w jest poprawna ale nie zadowalająca. Placówki kontaktują się ze sobą kiedy to konieczne ale brakuje im możliwości spotkania się i wymiany doświadczeń, platformy współpracy.</p>
2	<p>Współpraca pomiędzy pracownikami PCPR i MOPS ma głównie charakter oparty na indywidualnych kontaktach i również brakuje tu platformy współpracy dla osób zajmujących się usamodzielnieniem młodzieży.</p>
3	<p>Najgorzej przebiega współpraca pomiędzy instytucjami różnych typów jak PCPR i placówki o-w. Nastawienie w kontaktach jest nacechowane niechęcią opierająca się w wielu przypadkach na negatywnych stereotypach.</p> <p><i>Niekoniecznie. Z niektórymi placówkami to w ogóle ich nie ma (kontaktu). Oni też mogą powiedzieć, że z naszej strony też tego nie ma, każdy zajmuje się swoim kawałkiem a nie ma czegoś takiego, że coś jest wspólne.</i></p> <p><i>- Niestety pracownicy socjalni w rejonach traktują to jako dopust Boży. Nie to, że pozorują współpracę, ale na pewno nie jest to ważniejsze od ich podstawowej działalności, czyli pracy socjalnej z rodziną.</i></p> <p><i>- Czy zmieniłby Pan coś?</i></p> <p><i>- Myśmy to remedium znaleźli, czyli uruchomili naszych pracowników, ale nie wszyscy tak mają. [...]. Myślę, że tu trzeba by też szkolić pracowników socjalnych pod tym kątem. Bo to usamodzielnienie dotyczy wielu placówek, bo to są też placówki resocjalizacyjne i wiele innych, o których dzisiaj nie rozmawiamy i wiem z informacji z zakładów poprawczych, że tam to jest zupełna formalność.</i></p>

Podsumowanie

Badani są raczej zadowoleni ze swojej pracy, w której cenią możliwość pomocy innym i zadowolenie swoich podopiecznych. Negatywnym aspektem pracy osób związanych z procesem usamodzielniania młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym są przede wszystkim czynności administracyjne i niespójne prawo oraz nieudane procesy usamodzielniania. Mimo że wielu spośród badanych rozpoczęło pracę z młodzieżą przez przypadek, nie planują oni swojej pracy w najbliższym czasie zmieniać, ponieważ czerpią z niej satysfakcję.

W opinii badanych osobę pracującą z młodzieżą powinny cechować: otwartość, empatyczność, prawdziwość, autentyczność, wytrwałość, cierpliwość, zdecydowanie, konsekwencja. Kompetencje przydatne w pracy z młodzieżą to zdaniem respondentów: wiedza z zakresu psychologii, pedagogiki, prawa, operatywność, dobre zorganizowanie, łatwość nawiązywania kontaktów oraz posiadanie hobby, pasji.

Rozwój zawodowy badanych głównie wiąże się z udziałem w szkoleniach i warsztatach organizowanych przez ROPS. Część badanych narzeka na zbyt dużą ilość szkoleń formalno-administracyjnych, a zbyt małą warsztatów praktycznych przygotowujących do pracy z młodzieżą.

Kluczowe czynniki mające wpływ na porażkę lub sukces procesu usamodzielniania to zdaniem badanych: motywacja wychowanka, dobrze dobrany opiekun usamodzielniania, praca psychopedagogiczna oraz czynniki zewnętrzne – mieszkanie i praca. IPU są oceniane pozytywnie jako narzędzie pracy opiekuna, ale nie wszyscy badani uważają je za skuteczne narzędzie pomagające wychowankom w ich procesie usamodzielniania.

Z proponowanych nowych elementów procesu usamodzielniania największy entuzjazm wzbudziły wyjazdy grupowe wychowanków. Wszyscy byli zgodni, że jeśli są tylko środki finansowe, warto w takie wyjazdy inwestować. Pewne kontrowersje budzi asystent usamodzielniania. Opiekunowie młodzieży twierdzą, iż byłaby to bardzo pomocna osoba, pracownicy socjalni nie widzą dla takiej osoby miejsca w systemie oraz nie dostrzegają potrzeb, na jakie taki asystent miałby odpowiadać.

Współpraca pomiędzy instytucjami przebiega prawidłowo w płaszczyźnie horyzontalnej – instytucje tego samego typu mają ze sobą kontakt i wymieniają się informacjami. Problemy występują przy współpracy pomiędzy różnymi typami instytucji. Zdaniem badanych problemy ten wynikają z braku kompetencji i dobrej woli u partnerów, z którymi mają współpracować.

Wnioski i rekomendacje

Trudności związane ze skuteczną realizacją procesu usamodzielniania, które wskazywali badani pracownicy socjalni i opiekunowie młodzieży, można podzielić na trzy obszary. Pierwszy to problemy osobiste usamodzielnianych wychowanków, takie jak brak motywacji, problemy zdrowotne, psychologiczne. Drugi to problemy związane z przebiegiem usamodzielniania jako procesu administracyjnego, w tym niewystarczająca współpraca pomiędzy instytucjami, niepełne wykorzystanie istniejących narzędzi, takich jak IPU. Trzeci obszar problemowy to czynniki społeczno-gospodarcze, takie jak sytuacja



na rynku pracy czy szanse na pozyskanie mieszkania przez osoby usamodzielniające się. Wypracowane rekomendacje mają ogólny charakter ponieważ będą konkretyzowane i opracowywane w ramach powstającego w projekcie modelu.

Wnioski	Rekomendacje kluczowe	Rekomendacje strategiczne
<p>I. Obszar</p> <p>Przyczyną niskiej motywacji jest przede wszystkim brak pozytywnych wzorów w rodzinie biologicznej oraz wśród rówieśników. Brak motywacji wśród młodzieży usamodzielniającej się wynika również z unikania brania na siebie odpowiedzialności za swój los oraz liczenia na litość otoczenia. Taka postawa bywa wzmocniana przez traktowanie procesu usamodzielnienia jako działania czysto formalnego, urzędniczego, co wzmaga poczucie alienacji młodych ludzi w tym procesie. Problemy zdrowotne i psychologiczne młodych osób w większości przypadków wynikają z doświadczeń poprzedzających trafienie do placówki i są bardzo zróżnicowane. Nie należy ich jednak lekceważyć, gdyż ich rozwiązanie może niekiedy być kluczem do sukcesu procesu usamodzielnienia.</p>	<p>1.1. Wyjazdy integracyjne, połączone z zajęciami praktycznymi –Zajęcia, którymi byliby zainteresowani podopieczni to kurs prawa jazdy, trening zdolności interpersonalnych, nauką pisanie projektów. Takie wyjazdy pomogą młodzieży spotkać osoby z podobnymi doświadczeniami i problemami (wymiana doświadczeń).</p> <p>1.2 Grupa wsparcia - W ramach tej grupy młodzi ludzie dyskutowaliby na temat swoich problemów związanych z usamodzielnieniem i pod okiem moderatora szukali rozwiązań. Praca w grupie pozwoliłaby młodzieży odczuć, że nie tylko oni mają takie problemy. Dobrze, żeby takie grupy powstawały w lokalizacjach, do których dostęp będą mieli podopieczni więcej niż jednej placówki. Wyjazd integracyjny może stanowić dobry wstęp do powstania grupy wsparcia dla młodzieży usamodzielniającej.</p> <p>1.3 Coaching – innowacyjna metoda pracy z młodzieżą polegająca na oddziaływaniu zmierzającym do wyzwolenia potencjału/zasobów podopiecznego/podopiecznych, z którymi coach pracuje i w konsekwencji wzrostu świadomości i</p>	

odpowiedzialności podopiecznego/podopiecznych. Różnorodność narzędzi, którą coaching (indywidualny i grupowy) proponuje, m. in. „koło życia”, „koło rozwoju”, „wartość serca” umożliwia wypracowanie sposobów radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i motywowanie podopiecznego/podopiecznych do efektywnego planowania swojego życia. Coaching wzmocni realizację procesu usamodzielnienia. Coaching indywidualny byłby też dobrym uzupełnieniem dla grupy wsparcia.

1.4 Asystent usamodzielnienia – byłaby to osoba kontrolująca i wspierająca młodzież w ich staraniach o dobrą kondycję zdrowotną i psychiczną. Taka dodatkowa forma wsparcia występowałaby w sytuacjach, gdzie byłaby taka potrzeba np. choroba czy niepełnosprawność. Sugeruje się zatem, aby Asystentem usamodzielnienia była osoba wykształcona (min. średnie wykształcenie, wykształcenie pedagogiczne), z doświadczeniem w pracy z młodzieżą, osoba zaangażowana, chętna do współpracy, świadoma odpowiedzialności jaką nakłada uczestnictwo w programie.

1.5 Efekt synergii - Działania te mają szansę na poprawę motywacji i nastawienia młodzieży usamodzielnianej. Połączenie tych działań w

	<p>ramach modelu może przynieść dodatkowy efekt synergii wynikający z połączenia kilku skutecznych technik pracy z młodzieżą.</p>	
<p>II. Obszar</p> <p>Źródłem problemów w sferze administracyjnej procesu usamodzielnienia jest na pewno podejście prezentowane przez część urzędników i opiekunów, którzy traktują usamodzielnienie jako czynność czysto formalną, administracyjną, nie angażują się i nie traktują osoby usamodzielnianej podmiotowo. Takie podejście do usamodzielnienia ma również wpływ na utrwalanie się negatywnych stereotypów dotyczących pracowników socjalnych i opiekunów z placówek o-w i utrudnia współpracę pomiędzy tymi instytucjami. Efektem tej sytuacji jest gorsza jakość przebiegu procesu usamodzielnienia. Zjawisko to widać najwyraźniej w podejściu do IPU, który jest często traktowany jak formalność, której należy dopełnić, a nie jako narzędzie do przeprowadzenia skutecznego procesu usamodzielnienia. Trudności rodzi też problematyczne ulokowanie placówek o-w działających zarówno w sferze pomocy społecznej, jak i oświatowej.</p>	<p>2.1 Organizowanie szkoleń i warsztatów dla opiekunów młodzieży i pracowników socjalnych</p> <p>-Celem warsztatów i szkoleń będzie przekazanie im nowych kompetencji, które będą mogli wykorzystać w swojej pracy z młodzieżą, szkolenia specjalistyczne m.in. w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Szkolenia specjalistyczne m.in. w zakresie: RAD/FAS, DDA, TSR. • Wypalenie zawodowe - warsztat. • Drama w pracy z młodzieżą zws. • Coaching w pracy z młodzieżą zws. • Radzenie sobie z problemami w zakresie: opieki, edukacji i wychowania. • Warsztaty metodyczne w zakresie: planowania, gospodarowania czasem, treningu budżetowego w pracy z młodzieżą zws. • Warsztat z technik motywacji i automotywacji. • Mentoring. • E-learning. • Warsztaty z zakresu podstaw prawnych. 	<p>2.4 Wskazane jest stworzenie narzędzi, platformy dla współpracy osób zaangażowanych w proces usamodzielnienia. Może to być strona internetowa gdzie będą mogli dzielić się wiedzą i informacjami. Taką rolę może też pełnić coroczne spotkanie/forum usamodzielnienia gdzie osoby zajmujące się usamodzielnieniem mogłyby się spotkać i wymienić doświadczenia.</p>

2.2 Organizowanie spotkań dla osób zajmujących się usamodzielnieniem–Spotkania należy organizować zarówno ze względu na teren działania (np. powiat), jak i ze względu na typ problemów, z jakimi się spotykają np. pracowników domów dziecka, opiekunów z rodzinnych domów dziecka. Spotkania mogą inicjować ROPS, PCPRy jak i same placówki.

2.3 Asystent usamodzielnienia - W sytuacjach, gdy będzie zachodziła taka potrzeba, wprowadzenie asystenta usamodzielnienia może pomóc młodym osobom, które opuściły placówki o-w i łagodniej wejść w dorosłe życie.

III. Obszar

Czynniki społeczno-gospodarcze mają swe źródło w procedurach prawnych i administracyjnych oraz polityce lokalnej. Brak mieszkań usamodzielnienia, niewystarczająca ich ilość lub brak miejsc w mieszkaniach chronionych czy socjalnych to wynik działań administracji i władz lokalnych.

3.1 Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej - Odpowiedzią na problemy, w tym obszarze, może być wprowadzenie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla młodzieży usamodzielniającej się. W celu uzyskania trwałości takiej formy wsparcia można powołać fundusz lokalny, którego celem byłoby wspieranie osób usamodzielniających się w wchodzeniu na rynek pracy.

3.2 Należy dążyć do jak najszybszego wprowadzenia **mieszkań usamodzielnienia** w powiatach oraz zwiększenia **puli mieszkań chronionych i socjalnych**.

3.3 Należy podjąć działania w celu unaocznienia problemu osób usamodzielniających się

w tworzeniu i realizacji **polityki rynku pracy**. Pierwszym krokiem może być włączenie kategorii osób usamodzielniających się do listy grup wspieranych przez urząd pracy.