



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**INNOWACYJNY MODEL
PRACY WYCHOWAWCZEJ UKIERUNKOWANEJ
NA EDUKACJĘ I AKTYWIZACJĘ ZAWODOWĄ WYCHOWANKÓW
PLACÓWEK OPIEKUŃCZO-WYCHOWAWCZYCH
W OPARCIU O TRÓJSEKTOROWĄ WSPÓLPRACĘ**



SPIS TREŚCI

<u>SPIS TREŚCI.....</u>	<u>2</u>
<u>Wstęp _____</u>	<u>5</u>
<u>Słownik pojęć.....</u>	<u>7</u>
<u>CZĘŚĆ PIERWSZA</u>	<u>9</u>
<u>KATALOG ZALECEŃ</u>	<u>9</u>
<u>"Od wychowania w kameralnych Domach dla Dzieci do otwartego rynku pracy".....</u>	<u>9</u>
<u>ROZDZIAŁ 1. WPROWADZANIE ZMIAN W FUNKCJONOWANIU PLACÓWEK OPIEKUŃCZO- WYCHOWAWCZYCH.....</u>	<u>10</u>
<u>Dlaczego zmiana jest trudna?</u>	<u>11</u>
<u>1.2. Przełamywanie niechęci wobec zmiany</u>	<u>13</u>
<u>1.3. Percepcja zmiany przez jednostki.....</u>	<u>15</u>
<u>1.4. Jak przekonać ludzi do zmiany?.....</u>	<u>22</u>
<u>1.5. W jaki sposób komunikować zmianę?.....</u>	<u>24</u>
<u>Przekazywanie wizji zmiany – czyli o celu, który motywuje</u>	<u>25</u>
<u>ROZDZIAŁ 2. MISJA I IDEA DOMÓW DLA DZIECI.....</u>	<u>31</u>
<u>ROZDZIAŁ 3. MIESZKAŃCY DOMÓW DLA DZIECI.....</u>	<u>33</u>
<u>3.1. Początki mieszkańca w Domu dla Dzieci.....</u>	<u>33</u>
<u>Podmiotowość w Domu dla Dzieci.....</u>	<u>34</u>
<u>Rozwój kompetencji mieszkańców, jako podstawa aktywności zawodowej.....</u>	<u>37</u>
<u>3.4. Profilowanie ścieżki edukacyjno – zawodowej wychowanków Domów dla Dzieci.....</u>	<u>41</u>
<u>Praca nad usamodzielnianiem się mieszkańców Domów dla Dzieci.....</u>	<u>45</u>
<u>ROZDZIAŁ 4. ZESPÓŁ DOMU DLA DZIECI.....</u>	<u>51</u>
<u>4.1. Struktura zespołu.....</u>	<u>51</u>
<u>Rola wychowawcy mentora w Domach dla Dzieci.....</u>	<u>52</u>
<u>Rola i zadania koordynatora-wychowawcy Domu dla Dzieci.....</u>	<u>56</u>
<u>Rola Dyrektora Domów dla Dzieci</u>	<u>56</u>
<u>Rola psychologa w Domu dla Dzieci.....</u>	<u>57</u>
<u>Rola pracownika socjalnego.....</u>	<u>58</u>
<u>Rola zespołu administracyjnego</u>	<u>59</u>
<u>ROZDZIAŁ 5. JAK WYGLĄDA ŻYCIE W DOMU DLA DZIECI?.....</u>	<u>60</u>
<u>5.1. Lokalizacja i organizacja przestrzeni w Domu dla Dzieci.....</u>	<u>60</u>
<u>5.2. Rytm życia Domu.....</u>	<u>62</u>



<u>5.3. Zasady obowiązujące mieszkańców Domu dla Dzieci.....</u>	<u>66</u>
<u>ROZDZIAŁ 6. PRACA Z RODZINĄ MIESZKAŃCA W DOMU DLA DZIECI.....</u>	<u>67</u>
<u>6.1. Sytuacja rodzinna mieszkańców Domu Dla Dzieci.....</u>	<u>67</u>
<u>6.2. Metodologia pracy z rodziną Mieszkańca w Domu dla Dzieci.....</u>	<u>69</u>
<u>Diagnoza sytuacji rodzinnej.....</u>	<u>69</u>
<u>Formuła pracy z rodziną i mieszkańcem.....</u>	<u>70</u>
<u>Przyjęcie dziecka do Domu dla Dzieci ze środowiska rodzinnego.....</u>	<u>73</u>
<u>7.1. Podstawy i założenia IPP.....</u>	<u>77</u>
<u>Narzędzia wykorzystywane w Metodzie IPP.....</u>	<u>79</u>
<u>Diagnoza sytuacji dziecka i jego rodziny.....</u>	<u>79</u>
<u>Genogram</u>	<u>80</u>
<u>Analiza mocnych stron i potrzeb dziecka.....</u>	<u>82</u>
<u>Kontrakt</u>	<u>83</u>
<u>Indywidualny Plan Pracy</u>	<u>85</u>
<u>ROZDZIAŁ 8. METODA INDYWIDUALNYCH PLANÓW PRACY Z DZIECKIEM W KONTEKŚCIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ MIESZKAŃCÓW DOMÓW DLA DZIECI.....</u>	<u>87</u>
<u>Linia rozwoju zawodowego.....</u>	<u>87</u>
<u>8.1. Etap kształcenia i wychowania przedzawodowego.....</u>	<u>89</u>
<u>Okres przedszkolny.....</u>	<u>89</u>
<u>Okres wczesnoszkolny i szkolny (szkoła podstawowa).....</u>	<u>94</u>
<u>Okres edukacji na poziomie gimnazjalnym.....</u>	<u>119</u>
<u>Okres licealny, przygotowania zawodowego na poziomie pogimnazjalnym (szkoły zawodowe, licealne i technika).....</u>	<u>143</u>
<u>Młody człowiek na progu kariery zawodowej 18-25 lat.....</u>	<u>150</u>
<u>ROZDZIAŁ 9. IPP A CECHY POŻĄDANE NA RYNKU PRACY – CZEGO OCZEKUJĄ PRACODAWCY OD MŁODYCH ADEPTÓW RYNKU PRACY?.....</u>	<u>162</u>
<u>Młodzi pracownicy w oczach pracodawców – rozeznanie potrzeb</u>	<u>162</u>
<u>Wnioski z rozeznania potrzeb pracodawców.....</u>	<u>171</u>
<u>ROZDZIAŁ 10. BUDOWA KOALICJI I WSPÓŁPRACA MIĘDZYSEKTOROWA A ROZWÓJ ZAWODOWY MIESZKAŃCÓW DOMÓW DLA DZIECI.....</u>	<u>176</u>
<u>Współpraca z instytucjami.....</u>	<u>176</u>
<u>Współpraca ze szkołą</u>	<u>177</u>
<u>Współpraca z poradniami.....</u>	<u>179</u>
<u>Współpraca z ośrodkami pomocy społecznej</u>	<u>180</u>
<u>Współpraca z rodzinami zastępczymi</u>	<u>181</u>
<u>Współpraca Domu Dla Dzieci z instytucjami rynku pracy</u>	<u>183</u>



<u>Ochotnicze Hufce Pracy.....</u>	<u>184</u>
<u>Urzędy Pracy (powiatowe i wojewódzkie).....</u>	<u>190</u>
<u>Wyższe Uczelnie (publiczne i niepubliczne).....</u>	<u>193</u>
<u>Agencje Zatrudnienia (prywatne firmy):.....</u>	<u>194</u>
<u>Zakłady Doskonalenia Zawodowego (instytucje państwowe).....</u>	<u>195</u>
<u>CZĘŚĆ DRUGA.....</u>	<u>196</u>
<u>KATALOG ZALECEŃ</u>	<u>196</u>
<u>„JAK BUDOWAĆ PRZYJAZNE ŚRODOWISKO WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI”</u>	<u>196</u>
<u>ROZDZIAŁ 1. WSPÓŁPRACA DOMU DLA DZIECI Z PRACODAWCAMI I OTOCZENIEM BIZNESU</u>	<u>197</u>
<u>ROZDZIAŁ 2. CO BRAĆ POD UWAGĘ PRZYGOTOWUJĄC SIĘ DO BUDOWANIA RELACJI Z PRZEDSIĘBIORCAMI?.....</u>	<u>199</u>
<u>ROZDZIAŁ 3. KTO I JAK POWINIEN NAWIAZYWAĆ I BUDOWAĆ RELACJE?.....</u>	<u>202</u>
<u>Rozdział 4. Z kim powinniśmy współpracować?.....</u>	<u>203</u>
<u>ROZDZIAŁ 5. MAPA PARTNERÓW KLUCZOWYCH.....</u>	<u>205</u>
<u>ROZDZIAŁ 6. GDZIE SZUKAĆ INFORMACJI O PRZEDSIĘBIORCACH?.....</u>	<u>209</u>
<u>Internet 210</u>	
<u>Instytucje Otoczenia Biznesu.....</u>	<u>211</u>
<u>Bazy danych Ochotniczych Hufców Pracy.....</u>	<u>212</u>
<u>Targi Pracy 213</u>	
<u>ROZDZIAŁ 7. JAK NAWIAZYWAĆ I BUDOWAĆ RELACJE?.....</u>	<u>214</u>
<u>Działania do realizacji.....</u>	<u>214</u>
<u>Etapy budowania relacji Mieszkaniec Domu Dla Dzieci - pracodawca.....</u>	<u>217</u>
<u>Pierwszy kontakt z pracodawcą</u>	<u>219</u>
<u>Spotkanie z pracodawcą – zasady kluczowe.....</u>	<u>224</u>
<u>Pierwsze spotkanie wychowawcy Domu Dla Dzieci i/lub zarządu Domu Dla Dzieci z pracodawcą</u>	<u>225</u>
<u>ROZDZIAŁ 8. UMIEJĘTNOŚĆ PRZYGOTOWYWANIA DOKUMENTÓW APLIKACYJNYCH.</u>	<u>235</u>
<u>Życiorys zawodowy (CV).....</u>	<u>235</u>
<u>List motywacyjny.....</u>	<u>236</u>
<u>Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej:.....</u>	<u>236</u>
<u>ROZDZIAŁ 9. INNOWACYJNY MODEL BUDOWANIA RELACJI Z PRACODAWCAMI I OTOCZENIEM BIZNESU.....</u>	<u>237</u>
<u>Kiedy podejmować działania związane z budowaniem relacji – kalendarz działań.....</u>	<u>242</u>
<u>Możliwe formy współpracy z pracodawcą w obszarze przygotowania wychowanków Domu dla Dzieci do wejścia na rynek pracy: Pozyskanie stażu zawodowego, praktyk, wolontariatu.....</u>	<u>244</u>



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

[Najpopularniejsze formy zatrudnienia:.....246](#)

[Budowa relacji z biznesem – zalecenia końcowe.....249](#)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Prezentowany model jest odpowiedzią na trudną sytuację usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo – wychowawczych na otwartym rynku pracy. Ma na nią wpływ zarówno sytuacja gospodarcza kraju, ale także sposób przygotowania wychowanków do dorosłego, samodzielnego życia, ponieważ sytuacja zawodowa jest wynikiem całokształtu życia jednostki.

Korzystając z możliwości, jakie daje Europejski Fundusz Społeczny, w ramach innowacyjnego projektu “Q pracy!”, realizowanego w partnerstwie z Pomorską Komendą Ochotniczych Hufców Pracy oraz Grupą Kombinat Sp.z o.o Sp.k., przeprowadziliśmy ogólnopolskie badanie nt. sytuacji psychofizycznej i materialnej usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych. Wyniki badań potwierdziły alarmującą sytuację wychowanków w obszarze aktywności zawodowej. Przeprowadzona w badaniu ocena wsparcia dedykowanego wychowankom oraz poznanie ich potrzeb w kontekście usamodzielnienia stały się podstawą do opracowania modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę. Model jest wynikiem pracy interdyscyplinarnej Grupy Roboczej, w skład której weszli przedstawiciele sektorów integracji społecznej, otoczenia rynku pracy oraz pracodawców.

Wypracowany przez partnerów model jest rozwiązaniem komplementarnym do zmian ustawowych, które nakładają od stycznia 2013r. obowiązek przekształcania przez samorządy powiatów masowych placówek opiekuńczo-wychowawczych w kameralne czternastoosobowe placówki. Model jest odpowiedzią na pytanie jak organizować i prowadzić kameralną placówkę opiekuńczo-wychowawczą mającą charakter Domu dla Dzieci. Definiuje nową rolę wychowawcy jako wychowawcy mentora, który przez cały okres pobytu dziecka w placówce, w sposób świadomy buduje i rozwija potencjał dziecka w zakresie umiejętności i kompetencji niezbędnych na rynku pracy. Model wskazuje w jaki sposób integrować zasoby otoczenia rynku pracy i pracodawców, aby skutecznie proces usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i zbudować pomost między wychowaniem w kameralnych Domach dla Dzieci a otwartym rynkiem pracy.

Zachęcamy do lektury

Zespół Redakcyjny Modelu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Słownik pojęć

Instytucjonalna piecza zastępcza – system pomocy dziecku i jego rodzinie realizowany w formie placówek opiekuńczo-wychowawczych; regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych, interwencyjnego ośrodka preadopcyjnego.

Placówka opiekuńczo-wychowawcza – miejsce zapewniające opiekę i wychowanie dzieciom i młodzieży pozbawionym opieki rodzicielskiej, w ramach systemu instytucjonalnej pieczy zastępczej. Zadania placówek reguluje Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r., o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Wyróżnia się typy placówek opiekuńczo – wychowawczych: socjalizacyjna, interwencyjna, specjalistyczno – terapeutyczna, rodzinna.

Dom dla Dzieci – kameralna placówka opiekuńczo-wychowawcza, stanowi jeden z integralnych elementów systemu instytucjonalnej pieczy zastępczej. Jest to kameralny dom, w którym mieszka 14 dzieci, zapewniający mieszkańcom intymność i prywatność, pozbawiony wszelkiej stygmatyzacji towarzyszącej placówkom instytucjonalnym. Wszelkie prace związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego wykonywane są przez mieszkańców przy wsparciu kadry – wychowawców mentorów, dbających o całościowy rozwój wychowanków.

Mieszkaniec Domu dla Dzieci – dziecko, młoda osoba, pozbawiona opieki rodzicielskiej, znajdująca się pod opieką kameralnej placówki opiekuńczo – wychowawczej na mocy decyzji Sądu oraz skierowania Ośrodka Pomocy Społecznej. Każdy mieszkaniec, na równych prawach, współtworzy 14-osobową społeczność Domu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wychowawca mentor – członek zespołu Domu dla Dzieci, obejmujący indywidualnym oddziaływaniem wychowawczym mieszkańca Domu dla Dzieci. Wychowawca jest równowartościowym towarzyszem, partnerem, który stwarza dziecku warunki do podejmowania przez niego/nią świadomego wysiłku samowychowawczego i odgrywa ważną rolę w budowaniu samodzielności dziecka, na poszczególnych etapach rozwoju. Formuła pracy wychowawczej przyjmuje formę mentoringu, z wychowawcą mentorem wspierającym indywidualny rozwój młodej osoby. Wychowawca mentor przygotowując młodego człowieka do samodzielności, do wejścia na rynek pracy, dostarcza mu pozytywnych wzorców, ułatwia nabycie wiedzy, umiejętności, nawyków, które wychowanek będzie mógł wykorzystać w dorosłym życiu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

CZĘŚĆ PIERWSZA

KATALOG ZALECEŃ

**"Od wychowania w kameralnych Domach dla Dzieci do otwartego
ryнку pracy"**



ROZDZIAŁ 1. WPROWADZANIE ZMIAN W FUNKCJONOWANIU PLACÓWEK OPIEKUŃCZO-WYCHOWAWCZYCH

Wprowadzenie zmian zarówno w życiu osobistym, jak też w najbliższym środowisku, jest z reguły bardzo trudne. Przekonujemy się o tym wówczas, gdy staramy się zmodyfikować nasze przyzwyczajenia, zmienić nawyki lub wyznaczyć nowe cele, które wymagają przeorganizowania dotychczasowego życia.

Z drugiej jednak strony funkcjonowanie społeczności i organizacji wymaga ciągłych przekształceń i reorganizacji. W zarządzaniu trafnie ujął to Peter Drucker:¹ „Jedyną stałą rzeczą w każdej organizacji jest zmiana”. Jest ona konieczna, by dostosować się do zewnętrznych sił i wymagań takich jak np. wymagania rynku pracy, które zmuszają nas do nabywania nowych kompetencji, zaangażowania się w pracę, umiejętności jej poszukiwania, itp.

Wprowadzenie innowacji w funkcjonowaniu placówek opiekuńczo-wychowawczych będzie dla wszystkich uczestników tego procesu wyzwaniem. Warto, więc zastanowić się nad kilkoma ważnymi punktami. Pierwszy z nich to filozofia prowadzenia placówek, a przede wszystkim misja i wartości, którym podporządkowana jest jego działalność. We wdrażaniu niezbędnych zmian nawet doskonali dyrektorzy są w dużym stopniu uzależnieni od ludzi, którymi kierują. Z tego powodu ważna będzie umiejętność budowania swojego autorytetu – kadry zarządzającej placówką wobec wychowawców i wychowawcy wobec wychowanków.

¹ P. Drucker, *Praktyka zarządzania*, Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa 2008.



Drugą rzeczą to przedstawienie jasnego celu zmian, który będzie podzielany przez wszystkich – kadre zarządzającą, wychowawców, a na koniec wychowanków domu.

Trzecią równie istotną rzeczą jest wprowadzenie jasnych zasad funkcjonowania i komunikacji między członkami domu. Przydadzą się one szczególnie w przypadku pojawiających się konfliktów oraz zaistniałego oporu wobec zmiany na każdym etapie realizacji procesu innowacji.

Dlaczego zmiana jest trudna?

Postawa jednostek wobec wprowadzanych innowacji wynika z ich sposobu patrzenia na istotę zmian zachodzących w placówce. Można widzieć je dwojako. Po pierwsze, w sposób konserwatywny, według którego zmiany można uniknąć, jest ona chwilowa, więc nie należy jej wdrażać, zazwyczaj wynika z błędów po stronie systemu/kierownictwa, nie przynosi niczego dobrego i przeszkadza w dotychczasowym funkcjonowaniu. Dlatego zadaniem kadry zarządzającej, która w ten sposób widzi zmianę, jest sabotowanie i unikanie jej wprowadzania. Drugi, pogląd progresywny, będący w opozycji do poprzedniego, ujmuje zmianę jako zachodzącą nieustannie, nieuniknioną i przynoszącą korzyści organizacji i ludziom w nią zaangażowanym. Zadaniem kierownictwa w związku z tym będzie ułatwianie procesu zmiany w organizacji.

Według klasycznych badań nad przyswajaniem innowacji E.M. Rogersa wyszczególniono pięć typów postaw jednostek wobec zmiany:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **Nowatorzy** – którzy są pionierami i entuzjastami zmiany, ludźmi maksymalnie otwartymi na zmianę, najchętniej inicjującymi zmiany w swoim otoczeniu. Jest ich niewielu w populacji - 2,5%.
- **Wcześnie przyswajający** – podążają za nowatorami, również są otwarci na zmiany, choć nie reagują na nie tak entuzjastycznie jak pionierzy. Nadają się na tzw. agentów czy ambasadorów zmian. W populacji jest ich ok. 13,5%.
- **Wczesna większość** – czasami nazywani są wczesnymi naśladowcami, ponieważ nadążają za zmianami, wdrażają je wtedy, gdy część osób już to zrobiła. Jest ich stosunkowo wielu - ok. 34%.
- **Późna większość** – osoby, które wprowadzają zmiany, gdy zaczynają zauważać, że większość już je wprowadziła i zaczynają tracić na ich braku. Co trzecia osoba należy do grupy tzw. późnych naśladowców.
- **Maruderzy** – przełamywanie oporu przed zmianą przychodzi im bardzo trudno, wprowadzają zmiany dopiero, kiedy się ich zmusi. Jest ich ok. 16% w populacji.²

Jak widać sposób postrzegania zmiany jest w jakiejś mierze zależny od osobowości. Jak wynika z badań zaledwie 16% ludzi (nowatorzy i wcześnie przyswajający) są skłonni z pełną otwartością, bez większych obiekcji wypróbować i zaakceptować wprowadzaną zmianę. Zdecydowana większość przyjmuje innowacje z niechęcią, nawet jeśli zmienia ona ich sytuację na lepszą. Przyczynami pojawiającej się niechęci mogą być:

² D. Elsner, D. Ekiert-Grabowska, B. Kozusznik, *Jak doskonalić pracę dyrektora szkoły?*, Wojewódzki Ośrodek Metodyczny, Katowice 1996.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- nawyki – ludziom bezpieczniej i lepiej pracuje się w przewidywalnych, dobrze znanych warunkach,
- konformizm – podporządkowanie się akceptowanym, podzielanym przez innych sposobom pracy,
- brak zrozumienia celu – ludzie nie wiedzą, po co jest wprowadzana zmiana, na czym ma polegać i jakie korzyści przyniesie,
- postrzeganie zagrożenia własnych interesów – jednostki obawiają się, że zmiana nałoży na nich dodatkowe obowiązki, nie przynosząc jednocześnie żadnego zysku,
- nieprawdziwe informacje – w przypadku gdy ludzie znają tylko część faktów skłonni są dopowiadać nieznaną część informacji - zwykle interpretują docierające do nich pogłoski w sposób zagrażający i negatywny,
- brak zaangażowania – zmiana jest narzucana ludziom bez dyskusji, bez dania im możliwości wpływania na proces zmiany, który ich dotyczy³.

1.2. Przełamywanie niechęci wobec zmiany

Nawet, jeśli wiemy, że zmiana docelowo przyniesie korzyści, sama sytuacja może wywoływać lęk przed nieznanym – nowym obowiązkiem, zmianą przyzwyczajenia, nowymi sposobami realizowania zadań. Z drugiej strony może pojawić się zaciekawianie i nadzieja na nowe, bardziej interesujące zadania do wykonania w pracy, nauczania się nowych rzeczy, rozwój osobisty. To, czy uruchomi się w nas emocja negatywna związana z potrzebą

³ B. Kożusznik, Psychologia zespołu pracowniczego, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2002.



bezpieczeństwa, czy pozytywna, związana z potrzebą osiągnięć i rozwoju, zależy w dużej mierze od sposobu, w jaki przeprowadzimy zmianę.

Zadaniem kadry zarządzającej w sytuacji wprowadzania innowacyjnego modelu jest obniżanie lęku poprzez dostarczanie wszystkich koniecznych informacji dotyczących modelu, sposobów jego realizacji oraz stosowanie partycypacyjnych procedur wprowadzania zmian. Emocje pozytywne pojawią się, gdy pracownicy zaczną dostrzegać związek pomiędzy wprowadzonymi zmianami a ich pozytywnymi efektami (lepszą komunikacją z wychowankami, powodzenie w życiu zawodowym wychowanka).

J. P. Kotter i L. A. Schlesinger⁴ opisują kilka sposobów przezwycięzania oporu wobec zmian:

- uczestnictwo i zaangażowanie - opór wobec innowacji można zmniejszyć lub wyeliminować przez uczestnictwo zainteresowanych w projektowaniu zmiany,
- wyjaśnienie i jak najwcześniejsze komunikowanie o zmianie – ważne jest uzasadnienie potrzeby wprowadzanych zmian i ich logiki,
- ułatwianie i poparcie - zapewnienie wsparcia tym, którzy wprowadzają i podlegają zmianie jest kolejnym sposobem radzenia sobie z oporem - pomocne są w tym przypadku programy, szkolenia, udzielanie informacji zwrotnej oraz zapewnienie emocjonalnego wsparcia i zrozumienia,
- negocjacje i uzgodnienia - niekiedy kierownictwo musi negocjować z przeciwnikami zmiany, wtedy szczególnie warto rozmawiać, pytać o potrzeby, obawy i szukać wspólnych rozwiązań.

⁴ P.F.Schlesinger, V. Sathe, L.A. Schlesinger, J.P. Kotter, *Projektowanie organizacyjne*, PWN, Warszawa 1999.



Warto wspomnieć, że istnieją też inne wykorzystywane metody, takie jak manipulacja czy różnego rodzaju jawne lub ukryte wymuszenia będące wykorzystaniem formalnej przewagi jaką posiada dyrektor/dyrektorka placówki. Metody takie, chociaż najprostsze w użyciu, wiążą się w dłuższej perspektywie czasowej z utratą zaufania ludzi wobec kierownictwa, utratą naturalnego autorytetu kierownika/kierowniczkę oraz wycofaniem poparcia dla jakichkolwiek wprowadzanych zmian w przyszłości.

1.3. Percepcja zmiany przez jednostki

Aby zrozumieć specyfikę procesu zmian w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, warto odwołać się do teorii coachingu. Pomocny będzie w tym model Diltsa.

Według Roberta Diltsa⁵ życie ludzi w jakimkolwiek systemie organizacyjnym oraz sam system (np. funkcjonowanie placówki opiekuńczo-wychowawczej) mogą być opisywane na kilku poziomach. Poznanie tych poziomów pozwoli na zrozumienie, co się dzieje z ludźmi podczas wprowadzania zmiany.



⁵ R. Dilts, *Od Przewodnika do Inspiratora, czyli Coaching przez duże „C”*, Wydawnictwo PINLP, Warszawa 2006.



Na rysunku znajduje się piramida poziomów Diltsa. Aby ułatwić wyobrażenie sobie, czego dotyczy każdy poziom, w modelu zostały ujęte także pytania, na które trzeba odpowiedzieć, żeby zebrać informacje o tym, jak na każdym z tych poziomów funkcjonuje dana osoba.

Poniżej przedstawiamy opis poszczególnych poziomów zainspirowany koncepcją Diltsa i rozwijamy go w kierunku zależności związanych ze zmianą.

Pierwszym poziomem jest środowisko – człowiek funkcjonuje w określonym otoczeniu, na które składa się wszystko, co poznaje zmysłowo: co widzi i słyszy np. to, jak wygląda jego miejsce pracy, z kim współpracuje, czy ma warunki i potrzebne narzędzia do realizowania swoich zadań (osobny pokój, komputer, testy) itd. Okazuje się, że ten poziom ma ogromne znaczenie dla jakości pracy naszego zespołu. Jeśli człowiek nie ma zaspokojonych swoich potrzeb, nie czuje się bezpiecznie wśród współpracowników albo nie ma zapewnionych odpowiednich warunków pracy, nie będzie mógł się w pełni zaangażować w pracę. Otoczenie wpływa, więc na nasz sposób myślenia i działania. Ważne jest więc, aby pracować w dobrej atmosferze i mieć odpowiednie warunki pracy.

Drugim poziomem są zachowania, czyli to, co dana osoba robi. Jest to poziom faktów, czyli tego, co możemy zaobserwować: czy ktoś powiedział dokładnie to zdanie czy inne?, czy ktoś przyszedł 2 czy 4 minuty spóźniony?, czy spotkaliśmy się na korytarzu czy w kuchni? Zwracanie uwagi na fakty ma wielkie znaczenie przy wprowadzaniu zmiany, np. efektywnym ustalaniu celów czy rozwiązywaniu sytuacji trudnych komunikacyjnie.

Jeśli naszym celem jest doprowadzenie do modyfikacji zachowań i rozwiązania trudnych sytuacji, musimy wejść na poziom faktów, czyli tego, co dokładnie się zdarzyło, jakie innowacje nie zostały wprowadzone, a powinny, itp. Udzielając informacji zwrotnych, dobry menedżer nie wyraża swoich ocen, tylko mówi, co można było obiektywnie zaobserwować.



Może powiedzieć do pracownika: „niesumiennie to wykonałeś”, „nie przyłożyłaś się do tego”, „to jest źle zrobione”, ale efektem tego będzie tylko złość pracownika i spadek jego motywacji do pracy. Takie sformułowania jak „źle”, „niesumiennie” to są nasze opinie, a nie obiektywne fakty. Negatywne oceny będą u ludzi, którymi zarządzamy, wywoływały opór, a to nie przybliży nas do wprowadzenia zmiany.

W placówkach opiekuńczo-wychowawczych działania wychowawców mentorów są najczęściej opisane w regulaminach lub wynikają z ustalonych zasad. Należy dołożyć wszelkich starań, żeby wszystkie procedury odnosiły się do poziomu zachowań.

Trzecim poziomem są umiejętności. Jest to np. wiedza, jak wykonać dane zadanie w różnych warunkach czy biegłość w danej dziedzinie. Doświadczony kierownik/kierowniczka wie, że poziom ten jest wynikiem ciągłej, krok po kroku pracy z poszczególnymi członkami zespołu i odpowiedniego doboru zadań do ich kompetencji. Warto wykorzystywać potencjał poszczególnych pracowników i budować na ich mocnych stronach. Wprowadzając zmiany, dobrze jest zastanowić się, w czym najlepiej sprawdziłaby się dana osoba. Jeśli to możliwe, warto także pytać pracowników, jak chcą podzielić się pracą. Ludzie chcą wykonywać takie zadania, w których mogą wykorzystać swoje talenty. Dążeniem każdego kierownika i kierowniczki powinno być zachęcanie pracowników, żeby rozwijali swoje kompetencje i dzięki temu stawiali się bardziej samodzielni i odpowiedzialni za pracę.

To, czy potrafimy wykorzystać umiejętności, zależy także od naszych emocji. Emocje są siłą, która może wspierać albo przeszkadzać – wszystko zależy od tego, czy umiemy nimi kierować. Kierownik/kierowniczka musi umieć zapanować nad emocjami zespołu i pokierować nimi tak, aby cele zostały osiągnięte.



Czwarty poziom to przekonania i wartości – to właśnie one odpowiadają za to, jak oceniamy siebie i innych i co myślimy o zmianie. Nasz system wartości będzie wpływał na to, czy będziemy chcieli podjąć jakieś działania, czy też się z nich wycofamy. Innymi słowy, ten poziom ma bardzo duży wpływ na naszą motywację do działania, a więc i do wprowadzenia zmian w życie.

Przekonania są naszymi opiniami na temat rzeczywistości. Upraszcza świat dookoła, żeby szybciej podejmować różne działania, ale płacimy za to cenę. Tą ceną są różne generalizacje uogólnienia i sądy, które nie znajdują odbicia w faktach, ale kierują naszym zachowaniem. Jeśli będziemy przekonani, że nie uda nam się wprowadzić zmiany, nie będziemy nawet próbować, ale jeśli wierzymy, że jest to możliwe, często osiągniemy zamierzony cel. W zależności od tego, jakie mamy przekonania, takie będą nasze działania.

Bardzo ważne jest to, jakie kierownik/kierowniczka ma przekonania na temat zarządzania ludźmi: czy uważa, że ludzie są z natury niechętni pracy i trzeba ich pilnować na każdym kroku, czy wręcz przeciwnie, że lubią pracować i wystarczy im zapewnić warunki, żeby mogli się zaangażować w to, co robią. Przekonania dyrektora/dyrektorki wpływają na jego/jej styl kierowania – bardziej nastawiony na wydawanie poleceń, kontrolę i karanie albo skupiający się na wspieraniu, konsultowaniu i rozwijaniu swoich ludzi.

Dobry kierownik pracuje też nad własnymi przekonaniem. Jeśli będzie myślał, że jego zespół nie poradzi sobie z nowymi zadaniami, często tak się stanie, ponieważ tak działa mechanizm samospełniającego się proroctwa. Kiedy pracownicy czują brak wiary dyrekcji w powodzenie i sens wprowadzanej zmiany, bardzo prawdopodobne, że przełoży się to na ich



brak motywacji do działania. Pewność i entuzjazm kierownika/kierowniczkę daje pewność zespołowi.

Ważne jest, żeby przy wprowadzaniu zmian sprawdzać, jakie przekonania mają pracownicy. Spytać: Co o tym myślicie? Jak chcecie to zrobić? Jakie trudności mogą wystąpić? Jakie rozwiązania widzicie?

Wartości są to ważne niematerialne cele, do których dążymy. Wartości dają nam siłę i energię do działania. Odpowiadają na pytanie, jaki jest sens naszych działań, co ważnego

jest w tym, co robię. Wartości to miłość, dobro, szacunek, godność, rozwój, bezpieczeństwo, itd. Innymi słowy - wszystko, co jest dla człowieka ważne, co będzie go motywowało każdego dnia, żeby z uporem i konsekwentnie dążyć do swoich celów. Niektórzy ludzie mówią, że wartością są dla nich pieniądze. Ale gdy się zaczyna z nimi rozmawiać, to okazuje się, że pieniądze są tylko środkiem do osiągnięcia czegoś, co jest niematerialne – miłości, bezpieczeństwa albo wolności.

Czasami ludzie mówią: „jestem wypalony”, „nie widzę sensu swojej pracy”. To są sygnały, że człowiek stracił z oczu swoje wartości, czyli świadomość po co coś robi. Jeśli pracownik nie zobaczy, że jego praca ma znaczenie i stoi za nią konkretna wartość, nie będzie w stanie się w nią zaangażować. Podobnie jest ze zmianą – pracownicy muszą zobaczyć jej sens.

Piąty poziom – tożsamość – określa, kim jesteśmy. „jestem mężczyzną”, „jestem matką”, „jestem wychowawcą”, „jestem kierowniczką”. Za każdym słowem „jestem” kryje się konkretne wyobrażenie siebie, swojej roli i oczekiwań innych ludzi w stosunku do mnie. Jeśli mówimy do kogoś: „Jesteś dobrym lub złym pracownikiem” – odnosimy się do jego tożsamości. Komunikat dotyczący tego poziomu będzie oceną i nawet, jeśli będzie ona



pozytywna, może wywołać opór i złość. Wielu dyrektorów dziwi się, że powiedzieli ich zdaniem coś niezbyt przykrego, a pracownik reaguje zbyt mocno – właśnie, dlatego, że użyli ocen „jesteś jakiś” i dotknęli jego tożsamości. Tożsamość jest czymś, co człowiek będzie w największej mierze chronił. Jest to szczególnie ważne przy dawaniu informacji zwrotnej – należy trzymać się faktów, a nie odwoływać się do naszej opinii, która jest trudna do przyjęcia dla pracownika.

Ten poziom odpowiada za poczucie misji, czyli opartej na wyznawanych przez nas wartościach filozofii życia, która określa sens i główny cel wszystkich naszych działań.

I wreszcie szósty poziom, ostatni, nazwany duchowym. To poziom, gdzie ludzie odpowiadają sobie na pytanie, Kto jeszcze? Kto jeszcze jest na tym świecie oprócz mnie? Co poza mną? To, jak odpowiemy sobie na to pytanie, wpłynie na nasze przekonanie, dla kogo lub czego podejmujemy wszelkie działania. Wielu kierowników pomija ten poziom, uważając, że jest on zbyt prywatny i zbyt trudny do poruszania w sytuacjach zawodowych. Jednocześnie warto pamiętać, że poziom duchowości dla większości osób jest najważniejszy i będzie promieniował na wszystkie inne poziomy funkcjonowania.

Jeśli zaczniemy patrzeć na proces zmiany w Domu dla Dzieci przez pryzmat wszystkich poziomów funkcjonowania człowieka, pozwoli to nam lepiej zrozumieć zachowanie pracowników, którzy mają wdrożyć innowacje. W ten sposób łatwiej nam będzie nawiązać relację, motywować czy delegować zadania. Są kierownicy, którzy zarządzają ludźmi tylko na poziomie zachowań, inni wchodzą piętro wyżej i odwołują się również do poziomu umiejętności, natomiast najlepsi sięgają jeszcze wyżej do przekonań i wartości oraz tożsamości i uwzględniają je w swojej pracy z ludźmi.



Każda zmiana obniża poczucie bezpieczeństwa w zespole, ponieważ zaburza dotychczas ustalony porządek. Pojawiają się nowi członkowie zespołu, wymagane są inne umiejętności niż dotychczas, wprowadzane inne procedury, kształtuje się nowa struktura zespołu. Wszystko to wywołuje opór przed zmianą i wymaga od pracowników dodatkowej motywacji, aby ją wdrożyć w życie.

Istnieją dwa rodzaje wprowadzania zmiany – pierwszy mówi, że należy zmodyfikować jedynie procedury i zachowania pracowników oraz nauczyć ich nowych umiejętności, a następnie kontrolować wykonanie – jest to zmiana na poziomie operacyjnym, możliwa np. w przemyśle wytwórczym przy wprowadzaniu nowych maszyn.

Drugi mówi, że do wprowadzenia zmiany, konieczna jest nie tylko modyfikacja zachowań i nauka nowych umiejętności, tylko zmiana postawy, która zakłada również refleksję pracownika na poziomie przekonań i wartości, a czasem również tożsamości. Taki sposób wprowadzania zmian wydaje się jedynym możliwym w organizacjach, które zajmują się pracą edukacyjną. Tylko odwołując się do wartości, będziemy w stanie pokazać pracownikom sens zmiany. Jeśli pominiemy ten poziom to wprowadzana zmiana będzie miała charakter tylko fasadowy, będzie wynikała z narzucenia przez kierownictwo jej wizji, będzie miała charakter odgórnie zleconego zadania.

Zmiany dotyczące filozofii funkcjonowania domu dziecka oddziałują na postawę wychowawców mentorów, co często może wymagać zmiany przekonań, przedyskutowania wartości, odpowiedzenia sobie na pytanie, jaki jest sens nowych działań. Wymaga więc przekonania ludzi do tej zmiany.



1.4. Jak przekonać ludzi do zmiany?

Poniżej przedstawione zostały podstawowe zasady wprowadzania każdej innowacji, w tym zmian w placówkach opiekuńczo-wychowawczych:

O co warto zadbać:

1. *Znaleźć odpowiedni czas na wprowadzenie zmian* – to nie może być czas, w którym placówka opiekuńczo-wychowawcza jest zajęty np. egzaminami wychowanków. Innowacje wymagają także czasu na ich wdrożenie i ten czas również należy uwzględnić w planowaniu zmiany.
2. *Zadbać o komunikat* – nie tylko o merytoryczną treść, ale i o formę przekazu. Poniżej zostaną przedstawione szczegółowe wskazówki o tym, jak to robić.
3. *Zobaczyć świat oczami pracowników* - wczucie się w sytuację pracowników/wychowawców i zrozumienie ich ustrzeże przez popełnieniem błędów. Ważne jest też, żeby pracownicy mieli tego świadomość.
4. *Jasno określać cele* – pokazać korzyści i drogę do celu. Dobrze jest, aby drogę rozpisać na małe kroki. Małe kroki powodują mały opór.
5. *Szukać możliwości oddania odpowiedzialności za zmianę i wzmacniać poczucie wpływu wychowawców mentorów*. Im więcej inicjatywy pracowników w zmianie, tym większa szansa, że będą mieli motywację do wprowadzenia tej zmiany.
6. *Dawać zespołowi wybór, w jaki sposób zmiana ma zostać przeprowadzona* - wpłynie to na motywację wewnętrzną pracowników. Najlepsza jest sytuacja, w której to nie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dyrektor będzie przekonywał kadre, ale zespół sam siebie będzie zachęcał do przeprowadzenia zmian.

7. *Zapewnić o wsparciu merytorycznym* – dostarczyć koniecznej wiedzy i umiejętności (szkolenia, coaching, superwizja koleżeńska).
8. *Ustalić jasne reguły/normy dotyczące wsparcia* – stworzyć taką atmosferę, w której stanie się możliwe wspieranie się nawzajem i nie będzie powstawała niezdrowa rywalizacja.
9. *W sytuacji oporu, konfliktu jak najszybciej dążyć do spotkania*, rozmowy, wyjaśnienia przyczyn oraz szukania rozwiązań. Warto stosować tutaj przede wszystkim rozmowy indywidualne.
10. *Szukać osób przychylnych zmianie i gotowanych za nią podjąć* – tak, aby one same przekonywały swoją postawą pozostałych.
11. *Monitorować efekty*, dawać od razu informację zwrotną, ustalić kryteria oceny, dzięki którym będziemy mogli poznać, że idziemy w dobrym lub złym kierunku.
12. *Stosować we wszystkim narzędzia partycypacji a nie dominacji*. Partycypacja dotyczy współuczestnictwa wszystkich pracowników w procesie podejmowania decyzji, a później wdrażania innowacji. Stanowi ona jeden z najważniejszych warunków sukcesu we wprowadzaniu zmiany, chociaż nierzadko wymaga wcześniejszej modyfikacji sposobu kierowania – od nakazowego i kontrolującego do konsultacyjnego. Dzięki temu oddajemy pracownikom część władzy, a więc



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

i odpowiedzialności za wprowadzane zmiany - stają się oni najważniejszymi jej autorami.

1.5. W jaki sposób komunikować zmianę?

Poniżej znajdują się szczegółowe wskazówki pomagające kadrze zarządzającej w przekazaniu informacji o planowanych innowacjach.

Model komunikowania o zmianie:

1. Powiedz o intencji wprowadzenia zmiany, czyli dlaczego warto ją wprowadzić.

Powołaj się na fakty i podzielanie przez wszystkich opinie (np. zgadzamy się, że młodzi na rynku pracy mają trudno)

2. Przekaż, co jest celem zmiany. Zbuduj wizję.

Dobrze określony cel pozwala zobaczyć sens zmiany i korzyści dla wychowawców mentorów i wychowanków (np. spędzimy więcej czasu z wychowankami; nawiążemy z nimi bliższą relację; rozwinie to nas samych – poznamy nowe narzędzia i metody pracy; pokażemy, że nasze dzieciaki będą potrafiły sobie radzić tak samo dobrze, jak dzieci z pełnych rodzin). Inne możliwe komunikaty mogą odwoływać się do korzyści związanych z byciem osobą profesjonalną, kompetentną (np. bądźmy profesjonalistami; róbmy coś na najwyższym poziomie; zdobądźmy nowe kompetencje, stwórzmy coś wyjątkowego, sensownego, coś, czym będziemy mogli się pochwalić, dzielić w innych.) i wskazywać na korzyści również w innych dziedzinach (nowe umiejętności przydadzą się nam również w życiu pozazawodowym).



3. *Zaprosz do dyskusji nad wprowadzaną zmianą. Zapytaj o opinie. Uprzedź możliwą krytykę i wyraż zrozumienie dla emocji zespołu (np. jakie macie opinie w tej sprawie?, co myślicie?, być może te zmiany, których się podejmiemy, będą od nas wymagały zdobycia nowych kompetencji, udziału w szkoleniach, co spowoduje większe zaangażowanie czasowe; być może nie wszystko nam wyjdzie tak, jak będziemy chcieli; być może będziemy ponosili porażki, ale dzięki nim nauczymy się, jak inaczej pracować; w każdą zmianę wpisane są porażki, musimy być na nie przygotowani i wspierać się wzajemnie). W dalszej dyskusji ważne jest, aby pozwolić ludziom wypowiedzieć wszystkie swoje obawy, pytać, jak widzą rozwiązanie problemu. Zapewnij o wspólnym szukaniu rozwiązań dla tych problemów. Ważne jest oddanie inicjatywy grupie i zdanie się na ich kompetencje.*

4. *Powiedz o możliwościach merytorycznego wsparcia, o dostępnych zasobach, koniecznych do realizacji celu (o szkoleniach, o nowej metodologii pracy, wsparciu superwizyjnym, zapewnij o własnym wsparciu).*

5. *Podsumuj, zapisz wspólne ustalenia odnośnie podziału obowiązków, pierwszych kroków, które należy wykonać, możliwych trudności i ich rozwiązań.*

Przekazywanie wizji zmiany – czyli o celu, który motywuje

Ponieważ większość z nas nie lubi w swoim życiu zmian, umiejętnie przekazanie celu wprowadzanej innowacji staje się sprawą kluczową dla jej powodzenia. Nawet najbardziej szczytne i korzystne cele mogą przez swój nieodpowiedni przekaz zniechęcać i demotywować. Jeśli chcemy przekonać do nowego pomysłu, umiejętnie zaangażować



i zmotywować innych do poszukiwania rozwiązań i wprowadzenia zmiany, warto wykorzystać techniki komunikacyjne dotyczące przekazywania wizji zmiany.

Wizja jest niczym innym jak celem, który został sformułowany w sposób pobudzający do działania. Może być ona mniej konkretna (zawierać mniejszą ilość faktów, danych), ale powinna odzwierciedlać kierunek, w którym warto podążać, co chcemy razem z innymi osiągnąć.

Jak komunikować wizję?

- Używaj emocjonalnych środków wyrazu.
- Podaj przykład, który przekona do nowego celu. Używaj metafor, analogii.
- Przywołaj przykład działania w podobnej sytuacji, które zakończyło się sukcesem.
- Powołaj się na swoje doświadczenie osobiste. Pokaż podobieństwa między zachowaniem, ukierunkowanym na cel, które ci się „sprawdziło” w przeszłości, a dzisiejszą sytuacją.
- Jasno sprecyzuj wizję. Może ona dotyczyć rozwoju osobistego pracowników lub zespołu; może mówić o ich sukcesie, nowych rolach czy nowych wyzwaniach.
- Powinna operować językiem korzyści osobistych słuchaczy.
- Powinna być wiarygodna – opisz coś, co jest możliwe do realizacji, co warte jest wysiłku, czego zespół może pragnąć.
- Powinna być spójna z czynnościami, które zespół zna i wiedzą, którą może sobie szybko przyswoić.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Powinna być pozytywna – posługuj się pozytywnym językiem, posłuż się kontrastem: kiedyś było tak, teraz może być inaczej. Pokaż nowy cel w jasnych, przyjaznych barwach. Sam/sama bądź pozytywny/pozytywna.
- Buduj koalicję. Pozyskuj ludzi, nawiązuj do ich oczekiwań, które już kiedyś formułowali, nawiązuj do konkretnych problemów, które ktoś z nich miał i teraz, dzięki nowym działaniom, mogą być rozwiązane.
- Bądź energiczny. Uwierz w to, co mówisz, mów z pasją.

Etapy wprowadzania zmiany

Każda zmiana w organizacji jest procesem, który przechodzi przez różne fazy. Z punktu widzenia efektywności wprowadzania innowacji ważne jest, żeby kadra zarządzająca знаła podstawowe etapy, przez które przejdzie zespół podczas jej wprowadzania. Dzięki temu możliwe będzie lepsze zrozumienie trudnych sytuacji, które się niewątpliwie pojawią, jak również przygotowanie się, by odpowiednio zareagować. Zaprezentowane niżej fazy stanowią jedynie mocno uproszczony schemat wprowadzania zmiany. Reakcja zespołu zależy od wielu czynników, których nie można do końca przewidzieć. Ważne jest by zaufać wiedzy, doświadczeniu i kreatywności osób zaangażowanych w zmianę, bo tylko dzięki nim ma ona szansę powodzenia.

Każdy zespół przechodzi przez cztery główne fazy wprowadzania zmiany.

Faza inicjowania zmiany - ludzie poinformowani o zmianie zastanawiają się nad jej celem, sensem, korzyściami, ale przede wszystkim nad tym, jakie koszty poniosą - jak zmieni się ich dotychczasowa praca i czy będzie to zmiana korzystna. Pojawiają się obawy, jakie będą mieli dodatkowe obowiązki, czy sobie z nimi poradzą, po co zmiana jest wprowadzana, jaka jest prawdziwa jej intencja.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Mogą się pojawiać takie emocje jak: zaciekawienie, zaskoczenie, niepokój, lęk, ekscytacja, niechęć.

Co warto zrobić: kierownictwo zespołu ma za zadanie jasno określić cel oraz wizję zmiany, wyjaśnić jej sens, wprowadzić, jeśli to konieczne, nowe zasady współpracy w zespole, przedyskutować obawy oraz w jak największym stopniu oddać odpowiedzialność za wprowadzenie zmiany członkom zespołu. Ten etap, który jest faktycznym przygotowaniem do wprowadzenia innowacji, powinien budować motywację wewnętrzną poprzez dawanie wyboru, co sposobu realizacji celu, czynienie wspólnych ustaleń czy dyskusję. Trudno będzie ludziom zaangażować się w nowy sposób pracy, póki nie zobaczą jego sensu, póki sami siebie nie przekonają, że cel jest wart zaangażowania i zmiana przyniesie określone korzyści – dla podopiecznych, dla nich samych, dla rozwoju organizacji.

Na tym etapie przydatny może się okazać model komunikowania zmiany oraz budowania wizji zamieszczone w poprzedniej części tekstu.

Faza oporu, buntu – to jedna z najtrudniejszych faz, ponieważ nawet ci, którzy byli początkowo nastawieni optymistycznie, napotykają pierwsze trudności i zaczynają odczuwać niechęć. Zauważają, że nowe sposoby działania zabierają dużo czasu, wymagają dodatkowego wysiłku, cierpi na tym dotychczasowa działalność, a rezultaty są wciąż niewidoczne. Mocniej wybrzmiewają głosy osób, które od początku były przeciwne zmianie. Mija pierwsza faza motywacji ideowej. Budzą się stare albo powstają nowe konflikty związane z walką o pozycję w grupie, np. o władzę między liderem a członkami zespołu czy pomiędzy członkami zespołu.



Ten etap to wielki test dla kierownictwa, ponieważ także on/ona często staje się stroną konfliktu z pracownikami. Najważniejsze jest, by zachować spokój i nie odbierać osobiście tego, co się dzieje. Warto pamiętać, że jest to naturalna reakcja zespołu na zmianę i do końca tej fazy zespół nie ma możliwości na pełne zaangażowanie się w nowe zadania.

Mogą pojawiać się takie emocje jak niechęć, złość, zniecierpliwienie.

Co warto zrobić: przede wszystkim rozmawiać grupowo i indywidualnie o zaistniałych problemach i konfliktach - o tym, co nie wychodzi, co jest trudne i jakie rozwiązania są proponowane – na poziomie konkretnych zachowań i faktów. Należy przypominać główny cel zmiany, zauważać i doceniać nawet za drobne sukcesy, udzielać wsparcia – merytorycznego i organizacyjnego. Warto wprowadzić lub przypomnieć istniejące zasady współpracy: np. szukamy rozwiązań a nie winnych, jesteśmy jednym zespołem, dlatego wspieramy się wzajemnie, komunikujemy otwarcie nasze obawy. Ważne jest, by zasady

wynikały z potrzeb zespołu, a nie były narzucone przez koordynatora czy inną osobę mającą duży posłuch w grupie.

Faza akceptacji zmiany – ludzie zauważają pierwsze korzyści związane z wprowadzeniem zmiany, zgadzają się na wypracowany w procesie zmiany cel i sposób współpracy. Akceptują podział obowiązków i odpowiedzialności. Atmosfera w zespole uspokaja się, widać pierwsze efekty zmian. Członkowie zespołu wiedzą, co mają robić, dzięki temu zyskują większe poczucie bezpieczeństwa i mogą przejść do fazy utrwalania zmian.

Pojawiają się takie emocje jak spokój, radość, ekscytacja, poczucie bezpieczeństwa.

Co warto zrobić: dokonać kontroli procesu i efektów zmiany, czyli sprawdzić czy idą one we właściwym kierunku, są zgodne z początkowymi założeniami i dokonać ewentualnych



modyfikacji. Dodatkowo wspierać pracowników – motywować do dalszej wytężonej pracy nad wprowadzeniem zmiany poprzez pozytywną informację zwrotną, docenienie, nagrodę czy szukanie możliwości celebrowania pierwszych sukcesów.

Faza utrwalania zmiany – jeśli wszystkie poprzednie etapy przebiegły pozytywnie, czyli ludziom udało się zrealizować postawione przed nimi zadania, zespół osiąga taką spójność, że jest w stanie zaangażować się całkowicie w działanie. Jest to ostatnia i jednocześnie najbardziej efektywna faza wprowadzania zmiany. Ludzie są zaangażowani, wdrożeni w innowację, dostrzegają swoje sukcesy mają poczucie bycia zespołem. Faza ta będzie przebiegać bez większych zakłóceń aż do końca realizacji danego zadania, jeśli nie wystąpią niespodziewane wydarzenia lub inne zmiany, np. do zespołu dołączy nowa osoba.

Pojawiają się emocje takie jak zadowolenie czy optymizm.

Co warto zrobić: zadaniem kadry zarządzającej jest wzmacnianie motywacji pracowników, przypominanie o celu, dawanie informacji zwrotnej, dzielenie się wiedzą, monitorowanie i kontrolowanie pracy. Wszystko po to, aby podtrzymać jak największe zaangażowanie zespołu w działanie oraz by już myśleć o kolejnej innowacji, która uczyni zespół jeszcze doskonalszym w swojej pracy.

Istotne jest, aby pamiętać, że zespół nie przechodzi przez wyróżnione fazy tylko jeden raz, na początku wprowadzania innowacji. Opisane wyżej fazy dotyczą przede wszystkim momentu pojawienia się dużej zmiany organizacyjnej, całkowicie nowego celu, a więc na przykład nowych zadań do realizacji. Każda inna zmiana – np. zmiana kadry zarządzającej, nowi członkowie, inna hierarchia lub też inny zakres obowiązków, także spowoduje, że zespół będzie musiał dopasować się do tej nowej sytuacji, a więc ponownie przejść przez ten proces.



ROZDZIAŁ 2. MISJA I IDEA DOMÓW DLA DZIECI

Misja Domów dla Dzieci

Określenie misji Domu dla Dzieci pozwala na głębsze uświadomienie roli jaką spełnia Dom w procesie sprawowania opieki i wychowania dziecka do samodzielnego, niezależnego życia. Każdy Dom ma swój unikatowy charakter stąd też ważne jest określenie jego misji. Misja powinna stać się myślą przewodnią, która określi podstawowe wartości, kierunek oraz sens i cele działania Domu dla Dzieci.

Dom dla Dzieci jest Domem. Domem o indywidualnym i niepowtarzalnym charakterze, w którym mieszkają dzieci i młodzież pozbawione opieki i troski rodzicielskiej. Dom dla Dzieci jest tworzony z myślą o wychowaniu jego mieszkańców do samodzielnego życia.

Podstawą pracy wychowawczej jest poszanowanie podmiotowości oraz indywidualne podejście do każdego z mieszkańców, realizowane przez zespół wychowawców mentorów.

Idea Domów dla Dzieci

Zrozumienie idei funkcjonowania Domów dla Dzieci oraz świadomość wartości na jakich opiera się działanie wymaga odpowiedzi na następujące pytania:

➤ ***Dlaczego?***

Domy dla Dzieci wyrosły z niezgody na wychowanie dzieci i młodzieży pozbawionych opieki rodzicielskiej w warunkach instytucjonalnych. Tworzone są z potrzeby utworzenia



miejsce pełnych ciepła, bezpieczeństwa, dbałości o rozwój i przygotowanie do samodzielnego życia dzieci i młodzież pozbawioną opieki rodzicielskiej.

➤ **Po co?**

Domy dla Dzieci są źródłem zmiany – przygotowują dzieci i młodzież do dorosłego, samodzielnego życia. Wychowują na równych zasadach w i do normalności. Pracują na szczęście i życiowy sukces mieszkańców, którzy wychowując się w warunkach Domu są w stanie wypracować wewnątrz - sterowność i przerwać w dorosłości zakłęty krąg powrotu do pomocy społecznej.

➤ **Jak?**

Domy dla Dzieci tworzą kameralne warunki życia dzieciom i młodzieży, które nie mają szczęścia wychowywać się w rodzinie. Każdy Dom jest inny i niepowtarzalny – dostosowany do potrzeb mieszkańców. Jednak wszystkie Domy kierują się szacunkiem i troską o dziecko, jego historię i indywidualne potrzeby. Domy dla Dzieci nie uznają stygmatyzacji. Nie ma tu tabliczek i regulaminów wiszących na ścianach. Dom dla dzieci jest domem, naturalną

częścią społeczności lokalnej. Mieszkańcy żyją zwyczajnie i po domowemu – razem siadając do posiłku, spełniając obowiązki, dbając o najbliższą przestrzeń. W Domu dla Dzieci wychowawcy mentorzy pracują, jako zespół, ale każdy/a z osobna jest aktywnym uczestnikiem życia Domu. W małej społeczności wychowawca mentor nie stoi na piedestale, ale wspólnie z mieszkańcami angażuje się w codzienne czynności. Wychowanie ma charakter całościowy i realizowane jest przez wspólną pracę. Pracę w Domu, pracę nad sobą, pracę edukacyjną oraz przygotowanie mieszkańców do przyszłej pracy zawodowej. Wychowawca mentor nie wyręcza, a wspiera mieszkańców w samowychowaniu. Wychowaniu, które jest celowe i przygotowujące do życia w domu rodzinnym tworzonym na własny rachunek.



ROZDZIAŁ 3. MIESZKAŃCY DOMÓW DLA DZIECI

3.1. Początki mieszkańca w Domu dla Dzieci

Podstawą do umieszczenia dziecka w Domu dla Dzieci jest postanowienie sądu, wniosek rodziców, opiekunów prawnych lub samego dziecka. Pobyt w Domu dla Dzieci powinien mieć charakter przejściowy – do czasu powrotu dziecka do domu rodzinnego lub zapewnienia dziecku opieki w środowisku zastępczym. W sytuacji, gdy rodzinne formy opieki nie są dostępne dziecko pozostaje w Domu dla Dzieci do momentu usamodzielnienia. Po uzyskaniu pełnoletniości młoda osoba może mieszkać w Domu dla Dzieci do ukończenia 25 roku życia, pod warunkiem kontynuacji nauki.

Dziecko może również zostać przyjęte do Domu dla Dzieci w trybie interwencyjnym. Dom dla Dzieci ma obowiązek przyjąć dziecko bez skierowania oraz zgody rodziców lub prawnego opiekuna, a także bez orzeczenia sądu w sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia dziecka. Dziecko może zostać doprowadzone przez policję, szkołę, kuratora, pracownika socjalnego lub przez osoby stwierdzające porzucenie dziecka⁶

Kierowanie dziecka do Domów dla Dzieci następuje w momencie wyczerpania możliwości udzielenia rodzinie systemowej pomocy i wsparcia oraz gdy nie jest możliwe zapewnienie dziecku opieki w rodzinie zastępczej. W przypadku rodzeństwa Domy dla Dzieci kierują się zasadą nierozdzielania, biorąc pod uwagę więzi emocjonalne i rodzinne. Ważne, aby decyzja o przyjęciu dziecka do Domu dla Dzieci poprzedzona była wnikliwą analizą sytuacji dziecka. Koordynator domu zapoznaje się z dostępną dokumentacją dotyczącą

⁶ Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r., o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej, Dziennik Ustaw Nr 149.



dziecka (np. opinia kuratora, diagnoza, wywiady środowiskowe) oraz kontaktuje się ze specjalistami, którzy pracowali z rodziną dziecka (np. pracownik socjalny, pedagog szkolny, asystent rodziny, kurator). Uzyskane informacje pozwalają na dokonanie oceny czy dostępna oferta Domu jest adekwatna do potrzeb dziecka⁷.

Podmiotowość w Domu dla Dzieci

Mieszkańcami Domów dla Dzieci są dzieci i młodzież powyżej dziesiątego roku życia, pozbawione opieki rodzicielskiej. W wyjątkowych sytuacjach, np. ze względu na stan zdrowia dziecka czy w przypadku rodzeństwa, przyjmowane są również dzieci młodsze. Dom dla Dzieci przeznaczony jest dla 14 osób. W każdym domu może być inna proporcja płci mieszkańców. Czternaścioro indywidualności z własnymi przyzwyczajeniami i nawykami tworzy unikalną grupę domowników. Stworzona zostaje wspólnota, w której każdy ma swój udział. Wspólnota buduje naturalne środowisko młodego człowieka, który przebywa wśród rówieśników, kolegów, przyjaciół. Wspólnota uczy współdziałania, solidarności i brania za siebie odpowiedzialności. Stanowi to atmosferę dla stopniowego dojrzewania osobistego i społecznego młodych ludzi.

Każdego mieszkańca domu cechuje niepowtarzalna osobowość. Dziecko posiada szereg cech, które odróżniają go od innych; jest odrębną i unikalną indywidualnością, ale i częścią otaczającego go środowiska. Cechy te dotyczą nie tylko wyglądu zewnętrznego, ale i temperamentu, sposobu zachowania, charakteru, zainteresowań oraz zdolności.

Indywidualność każdego z mieszkańców wyznaczana jest również przez bagaż przeżyć i doświadczeń. Mogą być one pozytywne – takie, które dzieci wspominają z chęcią i do których wracają z sentymentem albo negatywne – takie, o których dzieci nie chcą pamiętać

⁷ Ibidem.



i które wywołują u nich lęki oraz obawy. Przykładem pozytywnych doświadczeń mogą być wakacje u dziadków, spędzanie czasu z wujostwem, czy też celebrowanie świąt, natomiast do negatywnych możemy zaliczyć kłótnie w domu rodzinnym, akty przemocy, czy śmierć bliskiej osoby.

Każde dziecko mieszkające w Domu dla Dzieci wywodzi się z innego środowiska. W otoczeniu tym nabywało szereg przyzwyczajzeń, nawyków oraz norm, z którymi później przychodzi do Domu dla Dzieci. Każde dziecko jest inne i potrzebuje indywidualnego podejścia wychowawcy mentora.

W przypadku przyzwyczajzeń i nawyków stosuje się podział na przyzwyczajenia o pozytywnym lub negatywnym wydźwięku. Pozytywne to takie, za które należy dziecko chwalić i nagradzać, a ich wzmacnianie w procesie wychowawczym będzie miało budujący skutek. Można tutaj przywołać przykład opieki starszego rodzeństwa nad młodszym. Dziecko w domu rodzinnym zostało przyzwyczajone do dbania o młodszego brata lub siostrę - pilnowania, przygotowywania posiłków, odprowadzania do szkoły itp. Doświadczenie to można wykorzystać w pracy wychowawczej w Domu dla Dzieci, jako narzędzie budowy i utrzymania więzi rodzinnych. Przy czym ważne jest, aby wspierać dziecko w wyjściu z roli "rodzica", na rzecz stworzenia relacji braterskiej, czy siostrzanej.

Negatywne nawyki są korygowane, a mieszkańcy są wspierani w kształtowaniu pozytywnych przyzwyczajzeń, których nie wynieśli z poprzedniego środowiska. Przykładem może być nauka samodzielności poprzez systematyczne uczęszczanie do szkoły, odrabianie lekcji, wypełnianie swoich obowiązków np. sprzątanie, przygotowywanie wspólnych posiłków etc.

Podmiotowość dziecka uznaje się za świadomą działalność zapoczątkowaną i rozwijaną przez osobę według własnych wartości i norm. Innymi słowy podmiotowość dziecka to jego



określona tożsamość wyróżniająca je na tle innych ludzi. O podmiotowości mogą świadczyć również relacje dziecka z otoczeniem wpływ, jaki ma ona na otoczenie, umiejętność identyfikacji swojej sytuacji i postrzegania elementów, a także zdolność interpretacji i świadomego wyboru⁸.

Podmiotowe podejście w pracy z dzieckiem wyznaczone jest przez autentyczność relacji dziecko-wychowawca mentor i nakierowanie na potrzeby dziecka. Proces wychowawczy realizowany jest nie przez teorię, ale przez wspólne bycie z dzieckiem – spędzanie czasu wolnego i wspólną pracę, np. wykonywanie obowiązków domowych czy odrabianie lekcji. Tworzy to przestrzeń do wychowania przez przykład własny i rozmowę w naturalnych warunkach. Są to podstawowe narzędzia na drodze do poznania i samopoznania dziecka oraz pracy na jego/jej mocnych stronach. Wychowawca mentor przyjmuje postawę otwartą, w pracy z dzieckiem modyfikacji poddawane jest zachowanie, a nie osoba - co jest fundamentalne dla budowy poczucia własnej wartości młodego człowieka. W relacjach zewnętrznych - z osobami i instytucjami - wychowawca mentor reprezentuje dziecko i jego interesy. Jest sprzymierzeńcem, a dobro dziecka znajduje się w centrum jego pracy.

Wychowawca mentor ma wesprzeć dziecko w poznawaniu, odkrywaniu i rozumieniu świata, ludzi, praw rządzących otaczającą rzeczywistością, a także stosunków interpersonalnych.

Relacja wychowawca mentor – dziecko polega na:

- Zapewnieniu stabilnego środowiska wychowawczego;
- Pomocy w integracji rodziny;
- Poszanowaniu tożsamości religijnej i kulturowej;

⁸ T.Tomaszewski: "Człowiek jako podmiot i człowiek jako przedmiot (w:) J. Reykowski, O.W. Owczynikow, K. Obuchowski (red.): Studia z psychologii emocji, motywacji i osobowości. Wrocław 1985.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Udzielaniu dziecku informacji i wyrażania opinii w sprawach, które go/ją dotyczą, odpowiednio do jego wieku i stopnia dojrzałości;
- Zapewnieniu dziecku dostępu do informacji dotyczących jego/jej pochodzenia;
- Motywowaniu do kształcenia, rozwijania uzdolnień, zainteresowań oraz twórczej zabawy i wypoczynku;
- Chronieniu przed arbitralną lub bezprawną ingerencją w życie dziecka;
- Zapewnieniu dziecku prywatności.

Każdy mieszkaniec Domu wnosi swój bagaż doświadczeń, który ma wpływ na jego/jej indywidualny rozwój. Ważne jest poszanowanie przeszłości dziecka i realizacja pracy wychowawczej wyzwalającej naturalny potencjał osoby. Praca wychowawcza w Domu dla Dzieci opiera się na budowie wzajemnego zaufania i życzliwej relacji między wychowawcą mentorem i dzieckiem. Zadaniem wychowawcy mentora jest stworzenie warunków dla kształtowania samoakceptacji dziecka oraz wiary we własne możliwości. Domy dla Dzieci, w celu podtrzymania podmiotowego podejścia w wychowaniu wykluczają wszelkie znamiona instytucjonalności, np. tablice informacyjne, szyldy i oznaczenia bhp oraz stworzenie warunków dla zewnętrznych wizytacji i kontroli, w sposób niezakłócający prywatności i miru domowego. Taka formuła pracy buduje przynależność dziecka do miejsca, jako Domu, a nie tylko miejsca zamieszkania.

Rozwój kompetencji mieszkańców, jako podstawa aktywności zawodowej

W Domu dla Dzieci, każdy z mieszkańców nabywa umiejętności oraz kompetencje społeczne, które w przyszłości w sposób znaczący wpłyną na jego/jej rozwój zawodowy, takie jak:

- budowanie relacji z innymi



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- dzielenie się wiedzą i doświadczeniem
- przyjmowanie odpowiedzialności
- odnalezienie się w realiach życiowych
- otwartość na innych
- samodzielność
- samodyscyplina
- komunikacja pisemna
- umiejętność podejmowania decyzji
- umiejętność zachowania się odpowiednio do sytuacji
- komunikatywność
- kultura osobista
- autoprezentacja
- umiejętności negocjatorskie
- obycie międzykulturowe
- przekroczenie wyuczonej bezradności
- wewnątrzsterowność
- dojrzałość społeczna
- otwartość na zmianę
- gotowość do uczenia się przez całe życie.

Każde dziecko w większym bądź mniejszym stopniu ma w sobie chęć zdobywania wiedzy oraz nowych umiejętności. W wieku szkolnym dzieci często postrzegają naukę, jako trudną pracę, która nie daje żadnej przyjemności. W większości przypadków mieszkańcy Domów dla Dzieci nie doświadczyli pozytywnych wzorców edukacyjnych w swoim środowisku. Ważne jest, aby praca wychowawcza opierała się na tworzeniu warunków do rozbudzania ciekawości



poznawczej i motywacji osiągnięciowej. Co będzie miało fundamentalny wpływ na wybór odpowiedniej ścieżki zawodowej?

Świadomy wybór ścieżki edukacyjnej, a później adekwatnej pracy zarobkowej wymaga stworzenia dziecku warunków do: odkrycia uzdolnień i zainteresowań, budowania pozytywnego obrazu własnej osoby, samodzielnego zdobywania wiedzy, a także wypracowania pozytywnych relacji ze środowiskiem.

Chęć dziecka do poszerzania wiedzy oraz zainteresowań, przekłada się na późniejszy wybór kariery zawodowej. Wychowawca mentor stara się przekazywać wiedzę, a także zainteresować dziecko nauką poprzez:

- wspólną naukę,
- ukazanie powiązań wiedzy książkowej z wydarzeniami, problemami życia codziennego,
- poszerzanie zainteresowań i pasji dzięki wycieczkom, wyjściom do kina, muzeum, programom edukacyjnym w TV, wykorzystaniu Internetu etc.,
- rozmowy na tematy trudne – konfrontowanie dziecka z otaczającą rzeczywistością,
- dostarczanie pozytywnych wzmocnień: "poradzisz sobie", "wierzę w Ciebie" etc., które dają dziecku poczucie większej wiary w siebie i swoje umiejętności. Wychowawca mentor docenia nie tylko efekt końcowy ciężkiej pracy lecz przede wszystkim wysiłek, który wkłada dziecko.
- wsparcie emocjonalne, reagowanie na potrzeby i uczucia dziecka, korzystnie wpływa na późniejsze – dorosłe wybory mieszkańców Domu⁹.

⁹ Faber, A. i Mazlish, E. (1998). Jak mówić, żeby dzieci się uczyły – w domu i w szkole. Warszawa: Media Rodzina.



Dzięki zdobytym w Domach dla Dzieci umiejętnościom mieszkańcy mają łatwiejszy start w dorosłość¹⁰. Środowisko Domu powinno sprzyjać budowaniu ścieżek zawodowych mieszkańców. Kluczowym zagadnieniem jest motywowanie dziecka w sposób pośredni i bezpośredni do podjęcia działań ukierunkowanych na pracę.

Myśląc o pośrednich oddziaływaniach, należy rozumieć, że mieszkaniec Domu dla Dzieci jest przygotowywany do podjęcia pracy poprzez indywidualne zadania wykonywane na rzecz domowników, niezwiązane bezpośrednio z pracą zawodową. Jako przykład najprościej podać realizację obowiązków domowych, takich jak gotowanie, czy sprzątanie. Wymagają one współpracy, zaangażowania, dokładności, rozwijają obowiązkowość a także uczą ponoszenia odpowiedzialności za ewentualne błędy. Sytuacja dziecka zamieszkującego Dom z trzynastką zwykle niespokrewnionych rówieśników, sprzyja wymianie doświadczeń, umiejętności i uczy podejmować w grupie zadania adekwatne do swoich możliwości, co podnosi wartość jego/jej potencjału na rynku pracy. Każda czynność, każde zadanie wykonywane w grupie nastawione na realizację celu - takie jak urządzanie pokoju, drobne naprawy, czy prace ogrodowe – jest pośrednim przygotowaniem mieszkańca do podjęcia pracy zawodowej, poprzez rozwój jego kompetencji społecznych oraz umiejętności życiowych.

Bezpośrednie motywowanie odnosi się głównie do relacji wychowawca mentor – dziecko. Rola wychowawcy mentora polega na stałej obserwacji rozwijającego się młodego człowieka pod kątem jego zainteresowań i predyspozycji poprzez wskazywanie alternatywnych możliwości i ścieżek rozwoju indywidualnego. Wachlarz propozycji, które można przedstawić dziecku powinien opierać się na szkoleniach, stażach, pracy wakacyjnej, wolontariacie i innych formach aktywności prozawodowej. Istotne, żeby mieszkaniec Domu,

¹⁰ Portal edukacyjny - <http://www.edukacja.edux.pl/p-292-jak-wzbudzić-u-dziecka-pozytywna-motywację.php>, z dnia 01.12.2012.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wspierany przez wychowawcę mentora, samodzielnie podejmował działania ukierunkowane na zdobycie zatrudnienia. Pierwsze doświadczenia na rynku pracy weryfikują wyobrażenia i oczekiwania dziecka o pracy zawodowej. Oddziaływania wychowawcze w tym obszarze mają na celu wsparcie dziecka w wyborze ścieżki zawodowej zgodnej z indywidualnymi predyspozycjami oraz dającej realną szansę zatrudnienia w dorosłym życiu.

3.4. Profilowanie ścieżki edukacyjno – zawodowej wychowanków Domów dla Dzieci

Planowanie kariery edukacyjno-zawodowej, podjęcie decyzji o kształceniu w szkołach różnego szczebla i wybór zawodu jest procesem decyzyjnym trwającym przez dłuższy okres czasu. Rozwój zawodowy obejmuje, bowiem całe życie człowieka, od najmłodszych lat po wiek dojrzały, a realia współczesnego rynku pracy stwarzają konieczność dostosowywania kwalifikacji zawodowych do zapotrzebowania i istniejących ofert na rynku pracy. Wybór niewłaściwego kierunku kształcenia a później zawodu może stać się przyczyną złych ocen w szkole, braku promocji do następnej klasy, a w konsekwencji niezadowolenia z pracy, braku sukcesów i zaniżenia poczucia własnej wartości.

Decyzja o wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej uzależniona jest od procesu indywidualnego rozwoju (fizyczny, intelektualny, emocjonalny, społeczny). Młody człowiek w trakcie nauczania i oddziaływania wychowawczego poznaje, jakie znaczenie ma praca oraz charakterystyka zadań poszczególnych zawodów. W trakcie tego procesu znaczącą rolę odgrywa wychowawca mentor, rodzic, nauczyciel, od którego zależy to, w jaki sposób przekaze wiedzę, która odnosić się powinna do indywidualnych predyspozycji podopiecznego (cechy osobowości, temperament, zainteresowania, uzdolnienia). Na każdą decyzję życiową młodzieży wpływ mają również dwa aspekty, pierwszy to rola czynników osobistych i sytuacyjnych, które kreują wybór drogi zawodowej (korelacja zdolności, cech osobowości,



zainteresowań odmienna dla różnych zawodów). Natomiast drugi to sytuacja społeczno – ekonomiczna kraju, wymagania rynku pracy.¹¹

Aby dokonać prawidłowego wyboru, każdy człowiek powinien podjąć działania mające na celu:

- Poznanie samego siebie, swoich zainteresowań, zdolności i osobowości,
- Nabycie umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy,
- Zapoznanie się z opisem zawodu, – na czym konkretnie polega praca, jakie jest jej środowisko, jakie są wymagania psychologiczne, zdrowotne oraz możliwości zatrudnienia,
- Przeanalizowanie propozycji edukacyjno-zawodowych na rynku pracy,
- Uwzględnienie stanu zdrowia - ograniczenia wynikające z choroby np. wad słuchu, wzroku, kręgosłupa, alergii, uniemożliwiają naukę i wykonywanie określonego zawodu.

Działania te są tym bardziej istotne, jeżeli się weźmie pod uwagę, że praca zawodowa to nie tylko środki finansowe, ale również zaspokojenie potrzeby sukcesu, uznania, samorealizacji.

W trakcie wykonywania codziennych czynności domowych, wprowadzając dziecko w tematykę zawodową należy zwracać uwagę nie tylko na rozwój zainteresowań, umiejętności, kształtowanie wartości, ale pamiętać również o tym, że:

- Dziecko chcąc wykonywać w przyszłości określony zawód nie musi zaspokajać potrzeb swoich rodziców, krewnych itp. Syn kucharza wcale nie musi gotować, ale może być dobrym mechanikiem.

¹¹ K. Grzesiak, B. Zinkiewicz, *PoradnikKim zostanie moje dziecko z serii „Wybór Zawodów”*, MEN Kraków 2011



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Nie wybierać „na siłę” zawodów prestiżowych - „tata koleżanki z klasy jest lekarzem, rodzina ma ładny dom i dobry samochód”. Lekarz, czy prawnik nie jest wcale „ważniejszy” od fryzjera, mechanika.
- Uświadamiać wychowankom, że wykonywanie niektórych zawodów wydaje się być atrakcyjne i wiąże się z popularnością, a rzeczywistość okazuje się zupełnie inna, np. zawód aktora – przygotowanie roli, nauczenie tekstu wymaga ciężkiej, zmuśnej pracy.
- Nie powinno wybierać się kierunku kształcenia biorąc pod uwagę wybory kolegów/koleżanek, po to by nie stracić z nimi kontaktu. Wybór może okazać się niewłaściwy.

Wczesne rozbudzanie ciekawości na temat własnej przyszłości sprawia, że wybór ścieżki kształcenia, a tym samym zawodu stanie się łatwiejszy. Istotnym krokiem, w kierunku aktywizowania zainteresowań wychowanka określonym obszarem zawodów, jest uświadomienie dziecku jego potencjału, na który składają się cechy osobowe, zainteresowania, umiejętności, zdolności i marzenia.

Wychowawca mentor będąc aktywnym uczestnikiem życia codziennego w Domu dla Dzieci powinien zwrócić szczególną uwagę na:

- Jakie dziecko ma zainteresowania, co robi w czasie wolnym od zajęć? Czy zwraca szczególną uwagę na jakiś określony zawód? Co go w nim interesuje – zarobki, atrakcyjność zawodu, uznanie innych?
- Jakie wykazuje umiejętności? Co lubi robić? Jakie czynności wykonuje chętnie, a których nie lubi robić?
- Jaki ma stosunek do postawionych zadań? Czy jest pracowite, systematyczne, wykazujące się inicjatywą, czy charakteryzuje je nieodpowiedzialność, lenistwo, odkładanie wykonania pracy „na później”?



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Jaki ma stosunek do kolegów/koleżanek, osób dorosłych? Czy jest otwarte, chętnie nawiązujące kontakt z rówieśnikami, dorosłymi, pogodne, czy wylężnione, nieśmiałe, łatwo wpadające w złość, wyniosłe, czy lubiące dominować?
- Co sądzi o sobie samym? Czy potrafi realnie ocenić swoje możliwości, czy cechuje je skromność, czy pycha, egoizm czy bezinteresowność?
- Jak zachowuje się będąc domownikiem w Domu dla Dzieci? Czy jest posłuszne, aktywne, oszczędne, potrafiące dzielić się z innymi, czy niedbałe, skąpe, niechętnie do współpracy z rówieśnikami i dorosłymi?

Uważna obserwacja pomoże opiekunowi określić środowisko zawodowe, w którym dziecko ma szansę czuć się dobrze. Jeżeli wychowanka cechuje dobra pamięć, logiczne myślenie, łatwość wypowiedzenia się a jednocześnie zainteresowanie historią, wiedzą o kraju i świecie – to może być wskazówka do nauki w zawodzie prawnika, administratywisty. Jeżeli życzliwość i wrażliwość łączy się z potrzebą pomagania innym, to może dziecko zostałaby nauczycielem? Zainteresowania techniką, ciekawość budowy maszyn, narzędzi sugeruje na przydatność w zawodach technicznych. Szczegółowych informacji dotyczących preferencji dziecka można uzyskać korzystając z usług doradcy zawodowego zatrudnionego w szkole, Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej czy w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży funkcjonujących w ramach struktur OHP.

Rozwojowi zainteresowań zawodowo-znawczych służą wizyty w zakładach usługowych, w biurach, instytucjach – urzędach, w ośrodkach kultury, podczas których dziecko jest naocznym świadkiem wykonywania pracy.

Rozmowy z wychowankiem powinny przebiegać w taki sposób, by dziecko czuło, że to ono samo ma wpływ na swoją przyszłość i może ją zaplanować tak jak pragnie.



Wprowadzając dziecko w świat zawodów, należy uwzględnić poziom rozwoju i wiek dziecka. Inaczej będzie przebiegać wychowanie dziecka do pracy w wieku przedszkolnym a inaczej kształtowanie postaw zawodowych u młodzieży wkraczającej w dorosłość.

Praca nad usamodzielnianiem się mieszkańców Domów dla Dzieci

Usamodzielnienie, jako proces

Praca nad „usamodzielnieniem” mieszkańca Domu dla Dzieci, rozumiana, jako przygotowanie do dorosłego, samodzielnego życia, rozpoczyna się z chwilą przyjęcia młodej osoby pod opiekę Domu dla Dzieci. Zwieńczenie stanowi usamodzielnienie w ujęciu prawnym, kiedy mieszkaniec opuszcza Dom dla Dzieci i rozpoczyna życie na własny rachunek. Także wówczas młode osoby mogą liczyć na wsparcie kadry Domów dla Dzieci w sferze społecznej, psychologicznej i organizacyjnej.

Przez cały okres pobytu dziecka w Domu dla Dzieci, zindywidualizowane podejście wychowawcze zorientowane jest na wzmacnianie mocnych stron dziecka oraz równoczesną pracę nad deficytami. Jedną z podstaw pracy wychowawczej jest wyposażenie mieszkańca w kompetencje niezbędne do skutecznego i etycznego wypełniania ról społecznych i zawodowych oraz znalezienia szczęścia na wybranej drodze życia.

W pracy wychowawczej w Domu dla Dzieci istotnym czynnikiem wyznaczającym cele i rytm pracy nad usamodzielnieniem jest czynnik rozwojowy (fazy rozwoju) oraz indywidualna charakterystyka dziecka. Podejmowane zadania w procesie wychowawczym uwzględniają progi rozwojowe i możliwości psychofizyczne dziecka.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W zakresie obowiązków domowych mieszkańcy zaczynają od pracy nad dbałością o higienę osobistą i porządek w najbliższym otoczeniu (moja szafa, moje łóżko, mój pokój), przez coraz większą samodzielność w dbałości o dom – np. od samodzielnego wstawania, po ustalanie własnego rytmu dnia i udział w drobnych pracach porządkowych i remontowych (np. malowanie, kafelkowanie). Przykładowo, w kuchni najmłodsze dzieci pomagają w przygotowaniu deseru, czy sałatki, podczas gdy starsi mieszkańcy mogą być odpowiedzialni za przygotowanie obiadu dla wszystkich domowników. Przez cały czas wsparciem służą wychowawcy mentorzy.

Podstawą dla skutecznego działania jest siła wewnętrzna i stabilność w sferze psychologicznej. Młode osoby trafiające pod opiekę Domu dla Dzieci mają za sobą bagaż trudnych doświadczeń. Dlatego mieszkańcy, równoległe ze wsparciem otrzymywanym od wychowawców mentorów, mają możliwość kontaktu z psychologiem w naturalnym środowisku Domu, oraz uczestnictwa w terapii w niezależnych ośrodkach terapeutycznych.

We wszystkich sferach pracy wychowawczej w Domu dla Dzieci nacisk kładzie się na rozwój kompetencji społecznych, jako ważnego czynnika sukcesu w życiu dorosłym. Wspólne mieszkanie 14 indywidualności uczy współpracy i szacunku do innych. Realizacja obowiązków wzmacnia odpowiedzialność. Wspólne rozwiązywanie konfliktów uczy asertywności, empatii i radzenia sobie w sytuacjach trudnych. Mieszkańcy wspierani są w nawiązywaniu pozytywnych relacji przyjacielskich. Rozmowy o związkach, miłości i odpowiedzialności podejmowane są w prywatnych okolicznościach przez wychowawcę mentora. Mieszkańcom, którzy mają taką potrzebę tworzone są warunki do kontaktu z psychologiem, czy seksuologiem.

Rozwój edukacyjny oraz kształtowanie zainteresowań stanowią podwaliny pod dorosłe, samodzielne życie, dlatego jest to bardzo istotny obszar w pracy wychowawczej w Domu dla



Dzieci. Mieszkańcy otrzymują pomoc w odrabianiu lekcji i przyswajaniu materiału szkolnego, a w razie potrzeby korepetycje i zajęcia ukierunkowane na wyrównywanie braków edukacyjnych. Odpowiedzialność za edukację szkolną w procesie wychowawczym jest przesuwana na mieszkańca – od uczęszczania na zajęcia szkolne, przez dbałość o odrobienie lekcji, po samodzielne planowanie powtarzania materiału, czy wybór pory dnia przeznaczonej na naukę. Nad skutecznością pracy edukacyjnej przez cały czas czuwają wychowawcy mentorzy, którzy są w stałym kontakcie ze szkołą, a także wspierają mieszkańców Domu w wyborze placówek edukacyjnych zgodnych z możliwościami, zainteresowaniami i profilem edukacyjnym. Podobnie w odniesieniu do rozwoju zainteresowań – mieszkańcom tworzona jest przestrzeń do rozwoju pasji poprzez udział w zajęciach rozwojowych poza Domem dla Dzieci oraz uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych, sportowych i rekreacyjnych. Wychowawcy mentorzy zwracają jednak uwagę, aby mieszkańcy wywiązywali się ze swoich zobowiązań i doprowadzali do końca podjęte działania. Wszechstronny rozwój warunkuje wybór adekwatnej ścieżki zawodowej i szerokiego zakresu opcji w życiu dorosłym.

Kolejnym istotnym czynnikiem w rozwoju samodzielności jest dbałość o sferę zdrowotną. Mieszkańcy Domów dla Dzieci znajdują się pod opieką lekarską, zgodnie z potrzebami. Stopniowo młode osoby włączane są w samodzielne dbanie o swoje zdrowie – od przestrzegania diety, czy unikania alergenów u młodszych dzieci, przez samodzielne zażywanie lekarstw i pamiętanie o wizytach lekarskich przez starszych mieszkańców. Przez cały czas nad bezpieczeństwem zdrowotnym mieszkańców czuwają wychowawcy mentorzy. Ważny aspekt stanowi zdrowie reprodukcyjne. Pierwsze rozmowy na temat seksualności, rozwoju i bezpieczeństwa prowadzone są w indywidualnej relacji z młodą osobą przez wychowawcę mentora. Wedle potrzeb mieszkańcom tworzona są również warunki do



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

uzyskania profesjonalnej edukacji seksualnej u zewnętrznych specjalistów oraz konsultacji lekarskiej (np. wizyta u ginekologa) i wyboru metody antykoncepcji.

Mieszkańcy przygotowywani są także do samodzielnego dysponowania pieniędzmi i skutecznego prowadzenia budżetu domowego w dorosłym życiu. Wszyscy mieszkańcy uczestniczą w robieniu zakupów na potrzeby Domu – przygotowując listę, wybierając produkty, samodzielnie realizując mniejsze sprawunki. W społeczności Domu dużą wagę przykładają do szacunku dla tego, co wspólne – za zniszczenie rzeczy odpowiada osoba, która się tego dopuściła i zobligowana jest do naprawienia szkody lub odkupienia zniszczonego przedmiotu. Mieszkańcy dysponują kieszonkowym otrzymywanym w ramach budżetu Domu dla Dzieci. Wychowawcy mentorzy wspierają mieszkańców w planowaniu wydatków, uczą oszczędzania i zbierania na określony cel. Starszym mieszkańcom tworzona jest przestrzeń do podejmowania dorywczej pracy oraz jeżeli jest to możliwe założenia konta w banku.

Kształtowanie samodzielności w życiu codziennym przekłada się na rozwój zawodowy i zawodowy mieszkańca, który stanowi podstawę samodzielności w dorosłości – z perspektywy społecznej, jak i ekonomicznej. Działania wychowawcze w Domach dla Dzieci przebiegają w kulturze pracy i wypełniania obowiązków. Mieszkańcy wspierani są w wyborze szkoły zgodnej z indywidualnym potencjałem młodej osoby, zainteresowaniami oraz wymogami rynku pracy. Mieszkańcy zapoznawani są również z możliwymi drogami rozwoju (przez bajki i zabawę w przypadku najmłodszych, po doradztwo zawodowe dla starszych mieszkańców). Młode osoby mają możliwość „wypróbowania” się w zadaniach zawodowych poprzez prace dorywcze, a także staże, praktyki i job shadowing – realizowane w ramach sieci kontaktów biznesowych Domów.



Kadra Domów dla Dzieci wspiera również mieszkańców w samodzielnym wypełnianiu formalności i radzeniu sobie w załatwianiu spraw urzędowych oraz poruszaniu się w procedurach, które dotyczą młodej osoby pozbawionej opieki rodzicielskiej. Praca rozpoczyna się już w wieku wczesnoszkolnym, gdzie dziecko samo kupuje znaczki na pocztę, przez angażowanie młodej osoby w tworzenie pism, czy wniosków jej dotyczących, po samodzielne kupowanie biletu miesięcznego. W miarę możliwości i woli współpracy ze strony opiekunów prawnych mieszkańcowi Domu dla Dzieci, tworzone są warunki do uzyskania dowodu osobistego, jeszcze przed osiągnięciem pełnoletniości oraz paszportu. Dzięki temu młoda osoba rozpoczynająca samodzielne życie dysponuje dokumentami niezbędnymi do rozwiązania kwestii formalnych.

Mieszkaniec Domu dla Dzieci, który kończy 18 rok życia może opuścić Dom dla Dzieci i rozpocząć samodzielne życie, bądź też może pozostać w Domu dla Dzieci do ukończenia 25 roku życia, o ile kontynuuje naukę i szanuje zasady Domu¹². W tym czasie młody człowiek potrzebuje szczególnego wsparcia w podejmowaniu decyzji odnośnie swojej przyszłości. Dlatego przygotowania do procedury usamodzielnienia podejmowane są przez wychowawców Domu dla Dzieci znacznie wcześniej. Z mieszkańcami omawiane są plany, możliwości i ich konsekwencje. Co najmniej dwa miesiące przed osiągnięciem pełnoletniości wychowanek wybiera osobę, która pełnić będzie funkcje opiekuna usamodzielnienia. Może to być, wychowawca mentor, psycholog, pracownik socjalny lub inna bliska osoba – ważne, by dziecko miało do niej pełne zaufanie i mogło liczyć na jej życzliwe rady oraz konkretną pomoc np. w załatwianiu spraw urzędowych. Kandydat na opiekuna usamodzielnienia musi wyrazić pisemną zgodę na pełnienie tej funkcji, przedłożyć opinię na swój temat (np. sporządzoną przez pracodawcę) oraz uzyskać akceptację kierownika Powiatowego

¹² Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r., op. cit.



Centrum Pomocy Rodzinie. Wspólnie z opiekunem usamodzielnienia, co najmniej na miesiąc przed ukończeniem 18 roku życia, mieszkaniec Domu dla Dzieci opracowuje plan usamodzielnienia, przy wsparciu pracownika socjalnego z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie¹³. W Domach dla Dzieci podwaliny do budowy planu usamodzielniania kładzione są znacznie wcześniej, a podejmowane decyzje wynikają ze ścieżki życiowej i planów zawodowych młodej osoby. W planie szczegółowo określony zostaje: zakres współdziałania osoby usamodzielnianej z opiekunem usamodzielnienia i pracownikiem socjalnym Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie oraz sposób zdobycia przez osobę usamodzielnianą wykształcenia lub kwalifikacji zawodowych, a także pomocy w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych i podjęciu zatrudnienia.

Plan usamodzielnienia zostaje następnie zatwierdzony przez kierownika Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. Realizowanie założeń zawartych w planie usamodzielnienia pomaga młodej osobie krok po kroku osiągać zamierzone cele, ukierunkowuje jego aktywność edukacyjną i zawodową, jednocześnie stanowi podstawę do ubiegania się o wsparcie finansowe z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. Ważne, aby zbudowany przez mieszkańca plan był możliwy do osiągnięcia i rzeczywiście odpowiadał na potrzeby młodej osoby.

W sytuacji, gdy mieszkaniec Domu dla Dzieci decyduje się na opuszczenie Domu i rozpoczęcie samodzielnego życia ma możliwość uzyskania pomocy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych (np. mieszkania chronione, dofinansowanie do wynajmu pokoju) oraz zatrudnienia. Równolegle kadra Domu służy wsparciem merytorycznym i pomocą w załatwianiu formalności. Ponadto mieszkaniec Domu dla Dzieci może skorzystać ze wsparcia finansowego z Powiatowego Centrum Pomocy

¹³ Ibidem.



Rodzinie na kontynuowanie nauki do 25 roku życia, usamodzielnienie oraz zagospodarowanie.

Otrzymanie pomocy na usamodzielnienie oraz na kontynuację nauki wymaga złożenia przez młodą osobę stosownego wniosku oraz posiadaniem zatwierdzonego indywidualnego programu usamodzielnienia. W przypadku, gdy indywidualny planu usamodzielnienia nie jest realizowany pomoc finansowa nie jest przyznawana. W praktyce wypłacenie środków finansowych na usamodzielnienie i zagospodarowanie następuje nie później niż do ukończenia 26 r.ż. W rozumieniu prawnym procedura usamodzielnienia kończy się w momencie, gdy osoba usamodzielniana otrzyma ostatnią z przewidzianych form pomocy. W rozumieniu pracy wychowawczej w Domach dla Dzieci mieszkaniac jest przygotowany do rozpoczęcia po osiągnięciu pełnoletniości samodzielnego życia wówczas, gdy nie wymaga bezpośredniego udziału wychowawcy mentora w realizacji potrzeb w poszczególnych sferach potrzeb. Rola wychowawcy mentora powinna się w tym czasie stopniowo ograniczać do wspierania młodego człowieka w rozwijaniu samodzielności. Osoba rozpoczynająca samodzielne życie musi posiadać świadomość, iż od tego momentu przejmuje w pełni odpowiedzialność za własne życie.

ROZDZIAŁ 4. ZESPÓŁ DOMU DLA DZIECI

4.1. Struktura zespołu

W każdym z Domów dla Dzieci, gdzie zamieszkuje czternaścioro dzieci, zatrudnionych jest pięciu wychowawców mentorów oraz koordynator – wychowawca mentor. Pod bezpośrednią opieką jednego wychowawcy mentora pozostaje od dwóch do trzech



mieszkańców Domu. Praca wychowawców mentorów odbywa się w systemie zmianowym, 12- sto godzinnym. W postawie każdego wychowawcy mentora musi być gotowość do pracy wobec nadzwyczajnych sytuacji w życiu dziecka.

Wychowawca mentor rozpoczynając dyżur otrzymuje od poprzednika informacje odnośnie przebiegu dnia lub nocy. W przekazywanych wiadomościach wychowawca mentor uzyskuje spostrzeżenia, ustalenia, zalecenia dotyczące wszystkich mieszkańców oraz zadania, które w trakcie jego dyżuru muszą zostać wykonane.

Praca w terenie skoncentrowana jest na indywidualnych potrzebach dzieci pozostających pod bezpośrednią opieką danego wychowawcy mentora. W tym czasie się realizowane są kontakty ze szkołami, poradniami, urzędami, specjalistami, otoczeniem rynku pracy, pracodawcami oraz rodziną dziecka. Ten czas może być również wykorzystywany na indywidualny kontakt z dzieckiem na terenie Domu lub poza nim (wyjścia wychowawcy mentora z dzieckiem, indywidualne rozmowy, nauka itd.).

W Domach dla Dzieci raz w miesiącu (w przypadku szczególnych potrzeb częściej) odbywają się zebrania kadry pedagogicznej, podczas których omawiane są sukcesy, porażki, plany poszczególnych mieszkańców, sprawy bieżące Domu, wyznaczane są konkretne zadania do realizacji przez wychowawców mentorów. Wszystkimi w/w działaniami kieruje koordynator Domu, który służy również pomocą i wsparciem dla wychowawców mentorów.

Rola wychowawcy mentora w Domach dla Dzieci

Osoba rozpoczynająca pracę w charakterze wychowawcy mentora w Domach dla Dzieci musi spełniać warunki prawnie określone – wykształcenie i doświadczenie, zgodnie z wymaganiami „Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej”. Spełnienie warunków formalnych jest jednak minimum dla całościowej pracy



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wychowawczej w Domu dla Dzieci opierającej się, obok wiedzy książkowej na życiowym doświadczeniu wychowawcy mentora i otwarciu na drugiego człowieka.

Młoda osoba mieszkająca w Domu dla Dzieci ma za sobą trudną drogę życiową, przed wychowawcą mentorem stoi wyzwanie stworzenia domowych warunków, w których mieszkaniec znajdzie odpowiedź na swoje potrzeby i przestrzeń o rozwoju mocnych stron. Wychowawca mentor jest równowartościowym towarzyszem – partnerem, który stwarza dziecku warunki do podejmowania przez niego/nią świadomego (w miarę możliwości) wysiłku samowychowawczego i odgrywa ważną rolę budowaniu samodzielności dziecka, na poszczególnych rozwoju. Formuła pracy wychowawczej przyjmuje formę mentoringu z wychowawcą mentorem wspierającym indywidualny rozwój młodej osoby. Dzieci przybywające do Domów dla Dzieci wywodzą się z różnych środowisk a niektóre z nich nie wpływają pozytywnie na kształtowanie niezbędnych w życiu umiejętności i nawyków, nie dostarczają pozytywnych wzorców do naśladowania. Młodzi ludzie trafiają z ogromnym bagażem doświadczeń, z niską samoocena, często pozbawieni wiary we własne możliwości. Wychowawca mentor przygotowując młodego człowieka do samodzielności, do wejścia na rynek pracy dostarcza mu pozytywnych wzorców, ułatwia mu nabycie wiedzy, umiejętności, nawyków, które będzie mógł wykorzystać w dorosłym życiu.(źródło) W tym ujęciu mentoring to długoterminowa relacja z osobą, która posiada większe doświadczenie oraz wiedzę i w związku z tym wspomaga rozwój osobisty podopiecznego o mniejszym doświadczeniu bądź stażu pracy. Mentor przyjmując rolę lidera, jest wzorem i autorytetem, który udziela wskazówek zarówno, jeżeli chodzi o konkretne zadania, jak i w sprawach



dotyczących kształtowania ścieżki zawodowej. Mentoring może przybierać dwojaką postać: nieformalnej relacji oraz sformalizowanego programu.¹⁴

Celami szczegółowymi mentoringu są:

- ✓ Odkrywanie oraz rozwijanie potencjału uczestnika i jego wewnętrznej motywacji;
- ✓ Informacje zwrotne budujące samoświadomość dostarczane przez cały okres trwania mentoringu
- ✓ Identyfikacja oraz wspólna dyskusja dotycząca mocnych i słabych stron podopiecznego;
- ✓ Pomoc udzielana w podejmowanych przez uczestnika wyzwaniach;
- ✓ Rozbudzanie kreatywności oraz odkrywanie w wychowankach sprawstwa i wpływu na innych;
- ✓ Szersze otwarcie dziecka na świat i inspirowanie go do poszukiwania prawdy;
- ✓ Indukcja możliwych ścieżek kariery oraz analiza ewentualnego ryzyka i szans;
- ✓ Stymulowanie rozwoju kompetencji osobistych i społecznych;
- ✓ Wspólne opracowanie celów rozwoju – krótko i długo terminowych oraz monitoring ich osiągalności;
- ✓ Pomoc w efektywnym zarządzaniu czasem
- ✓ Pobudzanie ciekawości poznawczej wobec otaczającego świata;¹⁵

Mentoring to szczególna relacja uczenia się „z pierwszej ręki”, między mentorem – doświadczonym, mądrym nauczycielem i wychowawcą, a wychowankiem, który potrzebuje wsparcia, wskazówek, inspiracji, skutecznego modelu działania. Wychowawca mentor

¹⁴A. Szelańska, M. Makowska, *Nowe trendy w kształceniu liderów / Tutoring - w poszukiwaniu metody kształcenia liderów*, Polsko – Amerykańska Fundacja Wolności, Stowarzyszenie Szkoła Liderów, www.liderzy.pl, 2007

¹⁵S. Karwala, *Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej*, Nowy Sącz 2007



obserwuje wychowanka i stawia mu zadania – stara się odkryć i uaktywnić potencjał młodej osoby, określić jego/jej autentyczne cele oraz przygotować do funkcjonowania na rynku pracy. Wychowawca mentor wychowuje przez pracę – pracę wychowawczą, pracę edukacyjną, pracę z rodziną dziecka. Wychowawca mentor jest też aktywnym uczestnikiem życia codziennego, co oznacza, że wspólnie z mieszkańcami wykonuje wszystkie czynności związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego. W ten sposób mocniej i autentyczniej zaznacza swoją chęć bycia z dziećmi i dla dzieci. Zgodnie z filozofią pracy w Domu dla Dzieci, jako Domu – nie jest, zatem zasadne angażowanie dodatkowych, poza wychowawcą, osób do prowadzenia gospodarstwa domowego, czy korzystanie z usług firm zewnętrznych w zakresie żywienia. Pozbawianie dzieci możliwości nauki czynności samoobsługowych: prania, sprzątania, gotowania, itp. powoduje, bowiem brak przygotowania do samodzielnego, odpowiedzialnego dorosłego życia. Celem mentoringu w pracy wychowawczej jest rozwój mieszkańca, który pozwoli na wzrost efektywności działania, rozwój przyszłej kariery zawodowej, uzyskanie większej harmonii w życiu, szkole i pracy.

Wychowankowie potrzebują dojrzałej osoby, która swoim postępowaniem, uznawanymi wartościami wzbudza szacunek, podziw, jest godna naśladowania, pomoże im zbudować własną tożsamość. Mentor - wychowawca wpływa na życie wychowanków na różnych poziomach, daje pouczenie siły, wiary we własne możliwości, motywuje do działania („możesz tego dokonać, jesteś w stanie”, „ czy to zrobisz, zależy od Ciebie - uwierz w siebie”, „nie jesteś sam - jestem obok, towarzyszę Ci”, „ możesz na mnie liczyć”, „ masz wszystkie predyspozycje, żeby Ci się udało”). Uświadamia swoich wychowanków, że wybór zawodu jest jedną z najważniejszych decyzji życiowych. Od trafnego dopasowania zdolności, zainteresowań, cech psychicznych i możliwości fizycznych wychowanka do wykonywanego przez niego zawodu zależy jego powodzenie w życiu i karierze zawodowej. Przyjmowane



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przez wychowawcę funkcje „mentora” wpisują się w dotychczasowy Indywidualny Plan Pracy w Domu dla Dzieci i wnoszą do niego nową jakość.

Rola i zadania koordynatora-wychowawcy Domu dla Dzieci

Koordynator jest osobą kluczową w tworzeniu klimatu Domu, bezpieczeństwa, otwartości na potrzeby mieszkańców, poszanowania wartości, serdeczności i wyrozumiałości. Stoi on na straży przestrzegania przyjętych zasad i norm – przez dzieci i osoby dorosłe.

Koordynator w Domu dla Dzieci jest przede wszystkim wychowawcą mentorem, który musi prezentować swoją postawą opisane wyżej podejście do dziecka. Ważnym jest aby koordynator w pełni uczestniczył w procesie wychowawczym będąc mentorem wychowawcą, który ma dziecko w bezpośredniej opiece.

Tworzy również koalicję w środowisku lokalnym działającym na rzecz dzieci (szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, służba zdrowia, ośrodki wsparcia, instytucje kulturalne, otoczenie rynku pracy, pracodawcy).

Ważne jest, aby osoba będąca koordynatorem domu posiadała duże doświadczenie w pracy z dzieckiem oraz umiejętność zarządzania zespołem. Koordynator kieruje pracą zespołu wychowawców mentorów, monitoruje realizację przyjętych Indywidualnych Planów Pracy z Dzieckiem.

Rola Dyrektora Domów dla Dzieci

Dyrektor Domów dla Dzieci odpowiada za zarządzanie strategiczne tzn. wyznaczanie, kierunków, celów i sposobów działania. Jest on osobą odpowiedzialną za koordynację sieci Domów prowadzonych przez podmiot prowadzący, a także prawidłowe funkcjonowanie poszczególnych Domów, w tym monitoring i nadzór prowadzonych w nich działań. Włącza się w pracę Domów i wspiera koordynatorów w dbałości o bezpieczeństwo i prawidłowe



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wychowanie mieszkańców. Do obowiązków Dyrektora należy również zatrudnianie pracowników, przy bezpośrednim zaangażowaniu koordynatorów oraz zarządzanie sferą finansową – w tym wydatkowanie środków w ramach otrzymanych dotacji. Ważnym obszarem działań jest reprezentacja Domów w kontaktach zewnętrznych oraz podejmowanie współpracy z podmiotami zewnętrznymi – np. administracją publiczną, rządową, jednostkami samorządu terytorialnego, czy instytucjami otoczenia rynku pracy i pracodawcami.

Rola psychologa w Domu dla Dzieci

Ważnym członkiem kadry pedagogicznej Domu dla Dzieci jest psycholog. Zadaniem psychologa jest wspieranie procesu wychowawczego prowadzonego przez wychowawców mentorów. Psycholog realizuje swoją pracę poprzez aktywny udział w życiu Domu, towarzyszenie dzieciom oraz wychowawcom mentorom przy czynnościach życia codziennego. W takich sytuacjach jest on raczej „obserwatorem” interakcji wychowawca mentor – dziecko, dziecko – wychowawca mentor, dziecko – dziecko, dziecko – rodzic.

Dla dziecka psycholog pełni funkcję inną niż wychowawca mentor. Jest osobą niebędącą w bezpośredniej relacji wychowawczej i dodatkowym wsparciem. Dyskrecja wyznaczana przez szczególny charakter wsparcia psychologicznego pozwala na stworzenie bezpiecznej przestrzeni uzupełniającej relację dzieci z wychowawcami mentorami. Mieszkańcy Domów dla Dzieci często mają uprzedzenia do korzystania z pomocy psychologicznej. Pozytywne doświadczenia w relacji z psychologiem w środowisku Domu ułatwiają potencjalne wejście w kontakt z psychologiem-terapeutą.

Poznanie dziecka w naturalnych warunkach życia codziennego Domu dla Dzieci pozwala psychologowi na dobór odpowiednich, dopasowanych do potrzeb dziecka narzędzi



diagnostycznych i terapeutycznych. Psycholog ma za zadanie utrzymanie kontaktów pomiędzy Domem dla Dzieci a ośrodkami terapeutycznymi.

Psycholog dzięki temu, iż nie prowadzi codziennej pracy wychowawczej ma możliwość spojrzenia na proces wychowawczy z innej perspektywy, dzięki czemu uzupełnia pracę zespołu w konkretnych kwestiach wychowawczych. Psycholog ukierunkowuje z perspektywy psychologicznej – integruje środowisko: dziecko, rodzina i wychowawca mentor. Wychowawca mentor natomiast ma możliwość modyfikacji przyjętego kierunku pracy z dzieckiem. Spotkania wychowawców z psychologiem, mają charakter superwizyjny. Psycholog bierze również czynny udział w posiedzeniach zespołu ds. oceny sytuacji dziecka w Domu dla Dzieci.

Rola pracownika socjalnego

W Domu dla Dzieci możliwe są dwie formuły zaangażowania pracownika socjalnego w działania na rzecz dziecka i jego rodziny:

- Jako osoby zatrudnionej w strukturze Domu;
- W ramach współpracy kadry Domu dla Dzieci z pracownikiem socjalnym zatrudnionym w strukturze Ośrodka Pomocy Społecznej, pracującym bezpośrednio w środowisku rodzinnym dziecka.

Zadaniem pracownika socjalnego jest przede wszystkim wspieranie działań podejmowanych przez wychowawców mentorów na rzecz dziecka i jego rodziny. Pracownik socjalny przed przyjęciem dziecka ze środowiska do Domu dla Dzieci – gromadzi informacje, które są niezbędne do sporządzenia diagnozy sytuacji dziecka i jego rodziny, z instytucji takich jak szkoła, Ośrodek Pomocy Społecznej, sąd, przychodnia zdrowia itp. Współpracuje również z wychowawcami mentorami nad zaangażowaniem rodzica w sytuacji przejmowania



opieki nad dzieckiem przez Dom dla Dzieci. Działania te mają na celu zwiększenie szansy na konstruktywną współpracę z rodziną dziecka w czasie jego pobytu w Domu dla Dzieci. Jeżeli rodzina dziecka nie podejmuje współpracy, zadaniem pracownika socjalnego jest zorganizowanie warunków do odebrania dziecka z rodziny (przy współpracy z kuratorem, policją, itp.).

Po zamieszkaniu dziecka w Domu dla Dzieci pracownik socjalny jest w kontakcie z rodziną oraz wspólnie z wychowawcą mentorem dokonuje rozeznania sytuacji życiowej rodziny. Uczestniczy również w zbieraniu informacji z instytucji wspierających rodzinę – współpracuje z wychowawcą mentorem w tworzeniu diagnozy.

W czasie, gdy dziecko mieszka w Domu dla Dzieci, pracownik socjalny współpracuje z wychowawcą mentorem oraz rodziną. Dokonuje rozeznania sytuacji rodziny dziecka, współuczestniczy w budowaniu planu pracy z rodziną, kieruje rodzinę do miejsc, w których może ona uzyskać pomoc. Pracownik socjalny wspiera wychowawcę mentora w działaniach mających na celu powrót dziecka do rodziny, pracy nad relacjami i więziami dziecka z rodziną oraz w nawiązaniu kontaktu z rodziną – odnalezienie rodziny. Zadaniem pracownika socjalnego jest również analizowanie sytuacji i warunków rodziny przed urlopowaniem dziecka, a także podejmowanie działań w sytuacjach interwencyjnych, gdy opieka nad dzieckiem podczas urlopowania jest niedostateczna. Pracownik socjalny uczestniczy także w pracy zespołów interdyscyplinarnych oraz zespole ds. okresowej oceny sytuacji dziecka.

Rola zespołu administracyjnego

W uzupełnieniu pracy wychowawczej prowadzonej w Domach dla Dzieci niezbędne jest prowadzenie rzetelnej pracy administracyjnej oraz rachunkowej. Jej celem jest



administrowanie strukturą Domów, tj. sprawy kadrowe, komunikacja z zewnętrznymi podmiotami, obieg informacji itp. oraz zapewnienie prawidłowości rozliczeń finansowych w tym sprawozdawczość. Odpowiada za to zespół administracyjny.

ROZDZIAŁ 5. JAK WYGLĄDA ŻYCIE W DOMU DLA DZIECI?

5.1. Lokalizacja i organizacja przestrzeni w Domu dla Dzieci

Gdzie powinien znajdować się Dom dla Dzieci?

Dom dla Dzieci jest zlokalizowany w miejscu (dzielnicy/miejscowości) dobrze skomunikowanym. W bliskim sąsiedztwie Domu powinna być m.in. szkoła podstawowa, gimnazjum, centrum medyczne, tereny sportowo-rekreacyjnych, sklepy. Istotna jest także bliskość do środków transportu publicznego, gdyż mieszkańcy Domu mogą wówczas swobodnie i szybko dojechać do szkół ponadgimnazjalnych, centrów kulturalnych, centrów handlowo-usługowych itp.

Dom dla Dzieci nie wyróżnia się spośród sąsiadujących z nim nieruchomości. Dom nie jest oznakowany tablicą informującą o jego funkcji. Atutem Domu jest zagospodarowany ogród.

Jak wygląda modelowy budynek, w którym zamieszkają dzieci?

Jest to budynek mieszkalny, wolnostojący lub w zabudowie bliźniaczej. Preferowana powierzchnia to ok 300m²., zbudowany z dobrej jakości materiałów, wyposażony



w funkcjonalny i energooszczędny system grzewczy, posiadający dostęp do niezbędnych mediów (woda, prąd, gaz, kanalizacja, telefon, Internet, TV).

Powierzchnia budynku składa się z części wspólnej, czyli: kuchni, jadalni, salonu, oraz 5-6 prywatnych sypialni i co najmniej 2 łazienek i 3 toalet. W budynku jest zaplecze gospodarcze, czyli: spiżarnia, magazyn, pralnia, kotłownia, itp. Wskazane jest, aby Dom otoczony był ogrodem. Kuchnia może stanowić zamkniętą przestrzeń lub może być połączona z jadalnią. Jest umeblowana i wyposażona w niezbędny sprzęt AGD (lodówka, kuchnia gazowa (elektryczna), zmywarka, kuchenka mikrofalowa, itp.) oraz inne przedmioty konieczne do prowadzenia gospodarstwa domowego (garnki, naczynia, sztuce, itd.). W jadalni jest duży stół z krzesłami, przy którym mogą zasiąść wszyscy mieszkańcy Domu. Salon wyposażony jest w wygodną kanapę (kanapy), telewizor, sprzęt audio-video, komputer oraz niezbędne meble.

W Domu dla Dzieci obowiązuje podział na sypialnie męskie i damskie. Najczęściej wykorzystuje się naturalny podział domu na poziomy i ustalą, na którym poziomie są sypialnie dla mieszkańców każdej z płci. Sypialnie są dwu-, trzy-, czasem czteroosobowe. Każdy mieszkaniec Domu ma własne łóżko, pościel, meble, w których przechowuje ubrania i inne osobiste rzeczy. Mieszkańcy Domu uczestniczą w podejmowaniu decyzji o wyglądzie swoich pokoi poprzez indywidualną aranżację przestrzeni (kolor ścian, ustawienie mebli, obrazki na ścianach, kwiaty, itp.). Na każdym poziomie jest łazienka i toaleta. Mieszkańcy mają swoje prywatne kosmetyki i środki higieny osobistej.

Zaplecze gospodarcze, które znajduje się najczęściej w piwnicy Domu składa się z kilku pomieszczeń wyposażonych w niezbędny sprzęt: spiżarnia – w sprzęt AGD (lodówka, zamrażarka), regały, na których składowana jest żywność; magazyn – w regały i szafy, w których przechowywane są środki czystości i higieny oraz inne potrzebne w Domu



przedmioty. Jest też pomieszczenie, w którym przechowuje się narzędzia i sprzęt sportowy. W pralni, dostępnej dla wszystkich mieszkańców, jest co najmniej jedna pralka automatyczna.

W Domu stworzone są warunki do pracy administracyjnej wychowawcom mentorom. Dokumentacja Domu i mieszkańców przechowywana jest w bezpiecznych warunkach, w zamkniętej szafie. Ważne jest, aby stworzyć intymne miejsce indywidualnych spotkań mieszkańców z rodzicami, które nie zaburza jednak w życia codziennego Domu.

Wszystkie pomieszczenia są estetycznie pomalowane i wyposażone – w oknach są zasłony (rolety) i firany, na parapetach doniczki z kwiatami, na podłogach dywany, na ścianach obrazy i fotografie.

Wskazane jest, aby wokół Domu był ogród jako przedłużenie wspólnej części wypoczynkowo-rekreacyjnej. W ogrodzie oprócz ławeczek, huśtawek, można ustawić np. kosz do koszykówki lub trampolinę. Latem jest to doskonałe miejsce zarówno do wspólnych spotkań jak i indywidualnego odpoczynku mieszkańców.

5.2. Rytm życia Domu

W Domu dla Dzieci rytm dnia jest wyznaczany poprzez indywidualne plany jego mieszkańców.

W roku szkolnym, w dni powszednie, wyznacza go harmonogram zajęć szkolnych.

➤ Poranek

Mieszkańcy Domu wstają odpowiednio wcześnie, by przed wyjściem do szkoły mieć czas na poranną toaletę i śniadanie, które sami przygotowują. Starsze dzieci przygotowują również własnoręcznie kanapki na drugie śniadanie, młodszym dzieciom pomaga wychowawca



mentor będący na dyżurze. Wychowawca mentor asystuje wszystkim mieszkańcom podczas przygotowań, udziela wskazówek i kontroluje czas, by punktualnie wyszli z Domu.

➤ **Przedpołudnie**

Gdy wszyscy domownicy rozejdą się do swoich zajęć wychowawca mentor pełniący dyżur ma czas na przygotowanie obiadu, uzupełnienie dokumentacji, wykonanie niezbędnych telefonów, e-maili oraz prac porządkowych.. Zdarza się, że któryś z mieszkańców w danym dniu nie uczestniczy w zajęciach szkolnych, wówczas jest on włączany w przygotowywanie posiłku.

➤ **Obiad**

Mieszkańcy Domu wracają ze swoich zajęć szkolnych. Pora powrotu jest uzależniona od indywidualnych planów lekcyjnych oraz dodatkowych zajęć odbywających się bezpośrednio po lekcjach (np. koła zainteresowań, treningi, itp.). Po powrocie każdy domownik je przygotowany obiad (samodzielnie nakłada i podgrzewa jedzenie oraz sprząta po spożytym posiłku).

➤ **Popołudnie**

Po obiedzie i chwili odpoczynku Mieszkańcy Domu pokazują wychowawcy mentorowi zeszyty szkolne, opowiadają o materiale „przerabianym” podczas zajęć szkolnych oraz o tym co jest zadane do samodzielnej pracy w domu. Każdy indywidualnie „odrabia” swoje lekcje. Wychowawca mentor asystuje i w razie potrzeby jest gotowy by pomóc. Zdarza się, że zaległości w nauce dzieci są na tyle duże, a przerabiany materiał skomplikowany, że potrzebne jest wsparcie profesjonalistów (korepetytorzy).



Gdy zadania szkolne są już odrobione mieszkańcy Domu mają czas wolny, który mogą poświęcić na rozwijanie swoich zainteresowań, rekreację, odpoczynek, spotkania z rodziną i przyjaciółmi, itp.

➤ **Wieczór**

Przy wspólnym stole mieszkańcy Domu zbierają się na kolacji, którą razem z wychowawcą mentorem, przygotowuje wyznaczona osoba. Podczas kolacji jest czas na rozmowę, podsumowania, planowanie następnego dnia.

Po kolacji domownicy angażują się w obowiązki domowe. Zakres prac dla każdej osoby jest określony w planie dyżurów i obejmuje porządkowanie wszystkich wspólnych części Domu, począwszy od odkurzania, mycia podłóg i sprzątnięcia łazienek, a skończywszy na podlewaniu kwiatów i karmieniu rybek. Aby uniknąć znudzenia i rutyny, plan jest modyfikowany, a pełnione obowiązki ulegają zmianie.

Wieczór to również czas wolny, w którym można np. oglądać TV, grać w gry, czytać.

➤ **Noc**

Do godziny 22.00 mieszkańcy Domu powinni zakończyć wieczorną toaletę i być w swoich pokojach przygotowani do nocnego odpoczynku. Od godziny 22 obowiązuje cisza nocna. Każde dziecko śpi w swoim własnym łóżku. Mieszkańcom zapewniona jest prywatność odpoczynku i spokojny sen. Godzina 22.00 nie obowiązuje pełnoletnich mieszkańców Domu, o ile nie narusza to komfortu snu pozostałych. Wychowawca mentor w nocy prowadzi dokumentację i wypełnia obowiązki domowe.



W dni wolne od nauki rytm dnia podporządkowany jest spotkaniom z rodziną, przyjaciółmi i zajęciom rekreacyjnym.

➤ **Poranek**

Dzieci wstają później niż w dzień powszedni, przygotowują i jedzą śniadanie.

➤ **Przedpołudnie** - W soboty przedpołudniem mieszkańcy Domu porządkują swoje pokoje, ogród i wykonują inne obowiązki domowe. W dni wolne mieszkańcy korzystają z indywidualnych zajęć rekreacyjnych (basen, siłownia, boisko, itp.). Mogą również uczestniczyć w praktykach religijnych. Część domowników dni wolne spędza ze swoją rodziną.

➤ **Obiad**- Osoby, które pozostają w Domu przygotowują obiad. Wspólnie zasiadają do stołu, jedzą i sprzątają po posiłku.

➤ **Popołudniu** mieszkańcy mają czas wolny.

➤ **Wieczór** - Kolacja - wspólny posiłek, czas podsumowań i planowania. Prace wynikające z podziału obowiązków domowych, czas wolny, w niedziele przygotowanie do zajęć szkolnych.

W wakacje i ferie zimowe rytm dnia w Domu dla Dzieci ukierunkowany jest na wypoczynek i indywidualny rozwój mieszkańców w formule pozaszkolnej. Sposób spędzania czasu jest planowany indywidualnie z i dla każdego mieszkańca. Uczestnictwo w konkretnych aktywnościach jest dobrowolne i wynika z zainteresowań i potrzeb mieszkańców Domu, przy czym ważne jest, że są to działania skierowane do ogółu młodych osób, a nie dedykowane wychowankom Domu. Mieszkańcy korzystają z lokalnej letniej oferty kulturalnej i rekreacyjnej – półkolonie, kino, koncerty itp. W miarę możliwości finansowych Domu uczestniczą w wyjazdowych formach spędzania wolnego czasu – obozy, biwaki, wycieczki. Jeżeli pozwala na to sytuacja życiowa mieszkańcy Domu spędzają czas



wolny w domach rodzinnych. W wakacje i ferie starsi mieszkańcy Domu mają również możliwość podjęcia pracy zarobkowej, staży i praktyk oraz rozwijania kompetencji zawodowych, w czym wspierani są przez kadrę Domu.

Święta w Domu dla Dzieci są celebrowane w zgodzie z wyznaniem i poglądami mieszkańców – np. urodziny, święta religijne i zwyczajowe. Mieszkańcy angażowani są w przygotowania i celebrowanie zgodnie z wyznawaną tradycją i kalendarzem świąt. Szczególny nacisk połączony jest na rodzinny charakter świętowania oraz wspólne kultywowanie tradycji.

5.3. Zasady obowiązujące mieszkańców Domu dla Dzieci

Ze względu na różne przyzwyczajenia, systemy wartości i zachowań wynoszone przez dzieci i młodzież z poprzednich miejsc zamieszkania, szczególnie ważne jest ustalenie wspólnych zasad funkcjonowania w Domu. Jasność i przejrzystość zasad konstytuuje stabilność systemu domowego oraz traktowanie wszystkich mieszkańców na równych zasadach. Dlatego zaleca się, aby w każdym Domu istniał zbudowany wspólnie z mieszkańcami katalog obowiązujących reguł. W Domach dla Dzieci kładzie się nacisk na angażowanie mieszkańców w budowę systemu zasad i stworzenie możliwości jego rozsądnego modyfikowania, ze względu na partycypacyjny charakter pracy Domu i poszanowanie mieszkańca, jako partnera w procesie wychowawczym.

Przykładowe zasady obowiązujące w Domu dla Dzieci mogą być sformułowane w postaci dokumencie np.: "Co powinien wiedzieć i wprowadzać w czyn każdy mieszkaniec Domu, aby się nam wszystkim lepiej żyło". Powinien on być opracowany przez wszystkich mieszkańców Domu i wychowawców mentorów. Taki dokument powinien zawierać opis obowiązków, praw i zakazów obowiązujących w Domu dla Dzieci. Odejście od nazwy „Regulamin” na rzecz tytułu opisowego jest celowe i ukierunkowane na rezygnację z instytucjonalnego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

charakteru pracy wychowawczej. Każdy mieszkaniec Domu musi zapoznać się z treścią dokumentu a akceptację wyrazić w formie podpisu.

ROZDZIAŁ 6. PRACA Z RODZINĄ MIESZKAŃCA W DOMU DLA DZIECI

6.1. Sytuacja rodzinna mieszkańców Domu Dla Dzieci

W Domach dla Dzieci jednym z obszarów pracy z dzieckiem jest praca z jego rodziną. Rodzina jest dla dziecka najważniejszą grupą społeczną. Wpływ najbliższych krewnych i całego systemu rodzinnego ma ogromne znaczenie w tworzeniu osobowości dziecka, i jest nieporównywalny z jakimkolwiek innym wpływem w okresie późniejszym.

Zgodnie z wiedzą z zakresu psychologii rozwojowej, w tym nauki o więzi, rodzina jest miejscem, w którym dzieci uczą się współistnienia z innymi osobami. Już niemowlęta tworzą więź pierwotną z podstawowym opiekunem (najczęściej jest to matka) i ta właśnie więź jest podstawą ich rozwoju poznawczego, emocjonalnego, społecznego¹⁶.

Wytworzona więź kształtuje wiele umiejętności niezbędnych w życiu, jest też podstawą wszystkich innych związków tworzonych przez dzieci w kolejnych latach, a potem w dorosłym życiu. Najbardziej optymalną dla rozwoju dziecka jest „więź bezpieczna”, w której opiekun podstawowy (rodzic) jest bezpieczną bazą do eksplorowania świata. „Więzi pozabezpieczne” (wtedy, gdy rodzicowi zdarza się zaniedbywać dziecko) również dają dziecku siłę do rozwoju. I choć rozwój przebiega wolniej i jest zaburzony to dziecko jest

¹⁶ Tomasz Polkowski, Sylwia Borowiec Procedura pracy z rodziną dziecka umieszczonego w instytucji opiekuńczej, materiały szkoleniowe Towarzystwa Nasz Dom



związane ze swoim opiekunem podstawowym (rodzicem), a więc ta pozwala mu przetrwać. Więź dla dziecka jest niczym pępowina dla płodu¹⁷.

Więź z rodzicem tworzy się niezależnie od tego czy rodzic zapewnia opiekę wysokiej jakości, czy też jest opiekunem, któremu zdarza się zaniedbywać dziecko. Dlatego moment rozstania z rodzicami jest dla dzieci tak trudnym emocjonalnie przeżyciem, nawet wtedy gdy doświadczają w domu zaniedbań¹⁸.

Każda rodzina daje dziecku, w mniejszym lub większym stopniu, możliwość zaspokojenia jego/jej różnorodnych potrzeb: fizycznych (schronienie, pożywienie, ciepło, dotyk, przytulenie, bezpieczeństwo); emocjonalnych (miłość, opieka, uczucia, poczucie przynależności, tożsamości, wartości); społecznych (zdolność do tworzenia relacji, zdolność do radzenia sobie z problemami) kulturowych (rozwój poczucia identyfikacji kulturowej, religii, światopoglądu, wartości); poznawczych (rozdzielanie dobra i zła, zinternalizowanie wartości moralnych, umiejętności życiowe, edukacja). /Za Podręcznik PRIDE, Towarzystwo Nasz Dom/

Aby rodzina mogła skutecznie zaspokajać potrzeby swoich członków powinna być stabilna i bezpieczna. Rodziny mieszkańców Domu dla Dzieci doświadczają różnorodnych stresów i trudności.

Wśród problemów, z którymi najczęściej borykają się rodziny można wymienić:

- nadużywanie alkoholu lub innych substancji,
- przemoc fizyczną i psychiczną,
- chorobę (psychiczną lub fizyczną),

¹⁷ Tomasz Polkowski Więź emocjonalna a wychowanie poza rodziną, materiały szkoleniowe Towarzystwa Nasz Dom

¹⁸ Tomasz Polkowski, Sylwia Borowiec Procedura pracy z rodziną dziecka umieszczonego w instytucji opiekuńczej, materiały szkoleniowe Towarzystwa Nasz Dom



- ubóstwo,
- bezrobocie,
- bezdomność,
- samotne wychowywanie dziecka,
- nieprawidłowe wzorce rodzinne,
- brak wsparcia w pozostałych członkach rodziny i/lub w systemie pomocy społecznej.

Trudna sytuacja, która dotyka jednego z członków rodziny wpływa jednocześnie na pozostałe osoby i zakłóca równowagę panującą w danej rodzinie. Dzieje się tak, dlatego, że rodzina jest wspólnotą oraz systemem wzajemnych powiązań i zależności pomiędzy jej członkami. Na jakość funkcjonowania rodziny jako wspólnoty osób mają wpływ wszyscy jej członkowie. W tym kontekście, aby pomóc dziecku trzeba wpłynąć na cały system rodzinny i zastosować takie formy pomocy, które będą obejmowały wszystkich jej członków.

6.2. Metodologia pracy z rodziną Mieszkańca w Domu dla Dzieci

Diagnoza sytuacji rodzinnej

W Domach dla Dzieci opracowuje się długofalowy i wieloaspektowy plan pomocy dziecku i rodzinie. Punktem wyjścia do pracy z rodziną jest zdiagnozowanie najważniejszych przyczyn kryzysu, które uniemożliwiły dziecku pozostanie w domu rodzinnym. Wychowawca mentor zbiera kompleksowe informacje o rodzinie, korzystając z różnych dostępnych źródeł. Informacje dotyczące bezpośrednich okoliczności odseparowania dziecka od rodziny zawarte są w postanowieniach sądu. W wywiadzie środowiskowym znajduje się opis przebiegu dotychczasowej pracy z rodziną i przedstawione są formy udzielanej pomocy. Ważnym źródłem informacji są także opinie Rodzinnego Ośrodka Diagnostyczno Konsultacyjnego, opinie ze szkoły, itp.



Wychowawca mentor dąży do poznania historii rodziny, ważnych wydarzeń, które miały miejsce, obowiązujących w rodzinie wzorców, relacji wewnątrzrodzinnych, ról pełnionych przez poszczególnych członków, wypracowanych sposobów radzenia sobie w sytuacjach trudnych, rodzinnych rytuałów oraz tematów tabu, itp. Źródłem takich informacji jest sama rodzina – rozmowy z dzieckiem, z jego/jej rodzicami oraz innymi członkami rodziny oraz obserwacja dziecka w naturalnej aktywności podczas spotkań z rodziną, osobami dorosłymi, zachowań w grupie rówieśniczej.

Wychowawca mentor wspólnie z dzieckiem sporządza „genogram”, który jest graficznym zapisem relacji panujących wewnątrz rodziny. Ukazuje związki pomiędzy krewnymi oraz ważne daty z życia członków rodziny¹⁹. Tworzenie genogramu jest okazją do budowania pozytywnej relacji pomiędzy wychowawcą mentorem a dzieckiem. Wychowawca mentor prezentuje postawę osoby zainteresowanej tożsamością dziecka.

Zebrane o rodzinie informacje pozwalają wychowawcy mentorowi ocenić potencjał rodziny, jej możliwości i zasoby, wskazać tzw. mocne strony. Mocną stroną rodziny może być np. umiejętność pracy zarobkowej, babcia umiejętnie opiekująca się dzieckiem, pielęgnowanie tradycji rodzinnych, bliskie relacje z krewnymi czy sąsiadami, umiejętność korzystania z dostępnych źródeł pomocy wewnątrz i poza rodziną, itp.

Formuła pracy z rodziną i mieszkańcem

Opierając się na zebranych informacjach o rodzinie dziecka i rozpoznając jej mocne strony wychowawca mentor planuje pracę z rodziną. Praca ta przebiega dwutorowo – ukierunkowana jest na poprawę sytuacji w rodzinie oraz odbudowę więzi i relacji z dzieckiem. Rola wychowawcy mentora polega na wskazywaniu możliwych sposobów

¹⁹ PRIDE: Podręcznik dla kandydatów na opiekunów zastępczych i adopcyjnych, Wydanie III, Warszawa 2010, Towarzystwo Nasz Dom



rozwiązywania problemów, z jakimi boryka się rodzina oraz następstw podejmowanych wyborów. Wychowawca mentor uświadamia np. rodzicowi konieczność porządkowania spraw osobistych, mieszkaniowych, finansowych. Proponuje pomoc specjalistów (psycholog, terapeuta), motywuje do podjęcia i kontynuowania terapii, dba o podnoszenie umiejętności wychowawczych (np. szkoła dla rodziców), psychoedukację itp.

We wszystkich podejmowanych działaniach wychowawca mentor zmierza do rozbudzenia w rodzicach poczucia odpowiedzialności za dziecko (niezależnie od ich sytuacji prawnej), motywuje rodziców do konstruktywnego uczestniczenia w życiu dziecka. Stwarza możliwość do angażowania się w sprawy dotyczące zdrowia dziecka (udział w badaniach lekarskich, odwiedziny w czasie hospitalizacji, szczepienia itp.), jego edukacji (uczestnictwo w zebraniach z rodzicami, udział w wyborze szkoły). Wychowawca mentor aranżuje przestrzeń, w której rodzic może zadbać o pielęgnowanie religijności dziecka czy rozwijanie jego pasji i zainteresowań.

Zapisem szczegółowych ustaleń z rodziną jest „kontrakt”. W dokumencie tym każda ze stron (rodzic i wychowawca mentor) ma jednoznacznie określone zadania oraz wyznaczony czas na ich spełnienie, co pozwala na dokonanie obiektywnej oceny stopnia realizacji zobowiązań. Podsumowanie kontraktu stanowi punkt wyjścia do dalszej współpracy z rodziną.

Dzieci wychowujące się poza rodziną mają prawo do bezpiecznego, bezpośredniego kontaktu z osobami bliskimi (o ile sąd nie postanowił inaczej). W Domach dla Dzieci wychowawca mentor ustala z rodzicami szczegółowe zasady kontaktu z dzieckiem.

Odwiedziny są planowane w taki sposób, by nie zakłócać spokoju innych mieszkańców i respektować ich prawo do prywatności. Celem spotkań jest podtrzymywanie więzi z rodziną poprzez właściwą komunikację, zaspokajanie potrzeb emocjonalnych, omawianie spraw



trudnych i planów na przyszłość. Każde przyjście rodzica na spotkanie daje dziecku informację, że jest ważne, że rodzicowi na nim zależy. I odwrotnie, wtedy, gdy rodzic nie przychodzi, dziecko po raz kolejny czuje, że rodzice je zawiedli. Dla przyszłości dziecka ważne jest, aby umiało w sposób realny spojrzeć na swoją przeszłość, w tym na swoją rodzinę, czasem jest to kwestia wybaczenia rodzicom zaniedbań, których z ich strony doświadczyło. Wychowawca mentor zapewnia dziecku w takich sytuacjach wsparcie, ale jednocześnie daje prawdziwą i wyczerpującą informację o sukcesach i porażkach rodziców, oraz o zadaniach, które muszą jeszcze wykonać, aby udowodnić sobie i dziecku, że można im na nowo zaufać.

Szczególną formą kontaktu dziecka z rodziną są wizyty w domu rodzinnym przy okazji celebrowania świąt, uroczystości rodzinnych, w czasie wolnym od nauki szkolnej. Rodzice mają możliwość ubiegać się o urlopowanie dziecka, jeżeli zagwarantują mu w tym czasie prawidłową opiekę i bezpieczeństwo. Podpisywane jest z rodzicami „zobowiązanie”, w którym określa się czas i miejsce pobytu dziecka oraz osobę, która będzie sprawowała bezpośrednią opiekę nad dzieckiem podczas jego przebywania poza Domem dla Dzieci. Wychowawca mentor monitoruje pobyt dziecka w domu rodzinnym poprzez utrzymanie stałego kontaktu z rodziną oraz składanie wizyt w miejscu pobytu dziecka.

Praca wykonywana z rodziną dziecka, spotkania, rozmowy telefoniczne znajdują swoje odzwierciedlenie w Karcie Pobytu – prowadzony jest „Arkusze kontaktów z rodziną”, w którym wychowawcy mentorzy każdorazowo zapisują czas i przebieg kontaktu, a pod koniec miesiąca wychowawca mentor podsumowuje mijający okres. Wychowawca mentor jest zobowiązany do utrzymywania stałego kontaktu z rodziną dziecka oraz do wizyty w miejscu zamieszkania rodziny, co najmniej raz na 6 miesięcy.



Ocena pracy z rodziną dziecka pozwala określić efektywność podejmowanych działań i stanowi istotny element w określaniu kierunku dalszej pracy z dzieckiem.

Przyjęcie dziecka do Domu dla Dzieci ze środowiska rodzinnego

Dzieci kierowane są do Domów dla Dzieci ze środowiska rodzinnego lub placówek interwencyjnych. Moment przyjęcia dziecka do Domu dla Dzieci jest bardzo ważny dla wszystkich stron uczestniczących w procesie. Szczególnie trudne jest przejście dziecka z domu rodzinnego do Domu dla Dzieci, gdyż oznacza dla dziecka zetknięcie się z nową, nieznaną rzeczywistością. Dlatego w Domach dla Dzieci praca z rodziną dziecka rozpoczyna się jeszcze przed zamieszkaniem dziecka w Domu. W momencie otrzymania przez koordynatora informacji o skierowaniu dziecka do Domu dla Dzieci podejmowane są działania, które przebiegają według określonego schematu:

Spotkanie w Ośrodku Pomocy Społecznej (OPS) – skład spotkania ustalany jest w zależności od indywidualnej sytuacji rodziny i mogą w nim uczestniczyć:

- pracownicy OPS,
- kurator,
- pedagog szkolny,
- pracownik socjalny OPS ze środowiska rodziny,
- pracownik socjalny Domu Dla Dzieci,
- koordynator Domu Dla Dzieci,
- psycholog współpracujący z Domem Dla Dzieci.



Na spotkaniu omawiana jest sytuacja rodziny, sytuacja dziecka, dotychczasowe formy oddziaływań i wsparcia rodziny ze strony służb pomocy społecznej, kuratora, szkoły itp. Należy już na tym etapie pozyskać informacje na temat zasobów i ograniczeń rodziny, od osób znających i współpracujących z rodziną. Informacje te służą opracowaniu diagnozy

sytuacji rodziny i dziecka, na której zostanie oparty Indywidualny Plan Pracy z Dzieckiem. Ustalony zostaje również termin spotkania z rodziną (bez obecności dziecka/dzieci) w Domu dla Dzieci, w którym będą przebywać dzieci. Wyznacza się osobę/osoby odpowiedzialną za zaproszenie rodziny na spotkanie.

Spotkanie w Domu dla Dzieci (moment rozpoczęcia indywidualnej pracy z rodziną) – uczestnikami są rodzina dziecka, specjaliści wymienieni w pkt.1 oraz wychowawca mentor, który będzie realizował indywidualną pracę z dzieckiem i rodziną. Koordynator Domu informuje rodzinę o celu spotkania oraz przedstawia Dom dla Dzieci (czym jest, jak funkcjonuje, zasady współpracy, itp.).

Następnie sytuacja rodziny omawiana jest przez osoby, które do tej pory współpracowały z rodziną – ważne jest, aby w opisie posługiwano się faktami, a nie ocenami.

Koordynator zachęca rodzinę (rodziców/opiekunów) do opisanie przyczyn decyzji Sądu o umieszczeniu dziecka w Domu dla Dzieci i sytuacji rodziny. Rodzina proszona jest również o przedstawienie swojego pomysłu na poprawę sytuacji rodzinnej, która stworzy możliwość powrotu dzieci pod opiekę rodziny. Zbieranie pierwszych informacji od rodziny stanowi bardzo ważny materiał do diagnozy. Rodzina otrzymuje również informacje od specjalistów i pracowników Domu dla Dzieci o możliwym wsparciu i wspólnych dążeniach do poprawy sytuacji rodzinnej, będącej warunkiem zmiany postanowienia sądu w zakresie opieki nad dziećmi.



Kolejny etap spotkania z rodziną skoncentrowany jest na dookreśleniu wstępnego planu współpracy z rodziną i realizowany jest bez udziału osób z zewnątrz. Koordynator Domu ponownie informuje rodzinę o:

- zasadach funkcjonowania Domu dla Dzieci,
- roli wychowawcy mentora,
- możliwości uzyskiwania wsparcia,
- zasadach kontaktów z dziećmi i kadrą Domu dla Dzieci.

Przedstawiane są ogólne oczekiwania wobec rodziny w zakresie współpracy i form kontaktów. Rodzina także może wyrazić swoje oczekiwania. Rodzina ma możliwość obejrzenia Domu dla Dzieci oraz pokoju, w którym będzie mieszkać dziecko. Celem spotkania indywidualnego jest budowanie zaufania i pewności rodziny o zapewnieniu bezpieczeństwa dziecku. Udzielane są odpowiedzi na wszelkie pytania rodziny, ważne jest by cały czas posługiwać się faktami, a nie ocenami, czy też przypuszczeniami. Ważne jest, by na tym etapie nie składać rodzinie żadnych obietnic, przede wszystkim nie określać czasu powrotu dziecka do domu rodzinnego. Należy przekazywać informacje o zindywidualizowanym podejściu wychowawcy mentora do pracy z rodziną i dzieckiem, przy wsparciu koordynatora Domu dla Dzieci.

W końcowym etapie spotkania należy ustalić konkretną datę i godzinę kolejnego spotkania z rodziną, na które rodzina przyjdzie z dzieckiem. Będzie to moment, od którego dziecko przejdzie pod opiekę Domu dla Dzieci. Rodzice otrzymują wskazówki jak należy przygotować i spakować dziecko – ważne aby dziecko zabrało ze sobą swoje osobiste rzeczy, zabawki, pamiątki, itp. Rodzice są również informowani, iż w przygotowaniu dziecka może ich wesprzeć kurator, psycholog lub pracownik socjalny. Wskazane jest, aby spotkanie



to nastąpiło w dniu następnym, nie zaleca się wyznaczania momentu przejścia dziecka do Domu dla Dzieci w odstępie kilku dni.

Spotkanie w Domu dla Dzieci – przyjęcie dziecka (rozpoczęcie indywidualnej pracy z dzieckiem i rodziną).

Na spotkanie rodzina przychodzi z dzieckiem. Koordynator Domu przedstawia się dziecku, oraz przedstawia dziecku wychowawcę mentora i informuje o jego roli. Koordynator opowiada o Domu, jego mieszkańcach, życiu Domu, itp. Wychowawca mentor wspólnie z dzieckiem ogląda Dom i pokój dziecka. Bardzo ważne jest aby spotkanie przebiegało w atmosferze zrozumienia, spokoju, życzliwości, bezpieczeństwa. W tym czasie koordynator rozmawia z rodzicami, ponownie informuje o zasadach współpracy i formach kontaktów z dzieckiem i wychowawcą mentorem. Załatwiane są wszelkie formalności związane z przyjęciem dziecka do Domu dla Dzieci. Następnie wspólnie z wychowawcą mentorem i dzieckiem ustalane jest kolejne spotkanie dziecka z rodziną. Wychowawca mentor ustala również z rodziną wstępny plan działań na najbliższy okres. Na tym spotkanie się kończy i rodzice opuszczają Dom dla Dzieci. Dziecko zostaje mieszkańcem Domu.

Taki sposób postępowania daje szereg korzyści wszystkim zaangażowanym stronom. Przede wszystkim dziecko, jako podmiot w oddziaływaniach wychowawczych, jest zapoznawane z nową, trudną sytuacją życiową w atmosferze bezpieczeństwa i minimalizacji stresu wynikającego z separacji. Rodzina również łatwiej odnajduje się skomplikowanej dla



siebie sytuacji. Pierwszy kontakt z Domem dla Dzieci i jego pracownikami przebiega w atmosferze spokoju, szacunku, bezpieczeństwa i poczucia wpływu na sytuację.

Pierwsze spotkania z rodziną dziecka mają na celu:

- przygotowanie rodziny do zmiany (przejęcie opieki nad dzieckiem przez Dom Dla Dzieci),
- budowanie zaufania pomiędzy wychowawcą mentorem a rodziną,
- otwarcie rodziny na przyjęcie pomocy,
- wskazanie możliwości wsparcia rodziny w dążeniu do poprawy sytuacji rodzinnej,
- określenie wspólnego celu współpracy jakim jest dobro dziecka.

Nawiązanie bezpośredniego kontaktu z rodziną, w nowym miejscu zamieszkania dziecka – Domu dla Dzieci – w sytuacji faktycznej utraty opieki nad dzieckiem, może mieć znaczący wpływ na „obudzenie rodziny” i mobilizację do działań ukierunkowanych na poprawę sytuacji rodzinnej i powrót dziecka pod opiekę rodziny.

ROZDZIAŁ 7. IPP: METODA INDYWIDUALNYCH PLANÓW PRACY Z DZIECKIEM

7.1. Podstawy i założenia IPP

Metoda indywidualnych planów pracy z dzieckiem (IPP), pomimo prawie stuletniej tradycji w dziedzinie jej stosowania w pracy socjalno-wychowawczej, czy też opiekuńczo-wychowawczej, stanowi otwarty sposób profesjonalnie niesionej pomocy. Praca z „przypadkiem” była i nadal jest metodą stosowaną dość powszechnie przez przedstawicieli różnych profesji społecznych w szeroko pojętym kontekście instytucjonalnym. Mimo



niezaprzeczalnych korzyści stosowania tej metody, dotychczasowa praktyka i otaczająca nas rzeczywistość społeczna dowodzi, że praktyka indywidualnej pracy z przypadkiem wymaga ciągłej weryfikacji.

Pionierką metody indywidualnej pracy z przypadkiem jest Mary Richmond – zwolenniczka tzw. podejścia diagnostycznego, które opiera się na analizie osobowości klienta, a także rozpoznawaniu jego możliwości/zasobów oraz zagrożeń ze strony środowiska. Według Richmond „na prace z przypadkiem składają się procesy, które przez świadome

dokonywanie indywidualnych aktów dostosowania się jednostek do otoczenia – rozwijają osobowość”.²⁰

Metoda IPP pozwala na szczegółowe rozwinięcie analizy zasobów rodziny dziecka. Rodzina (w rozumieniu teorii systemów rodzinnych) stanowi strukturę wzajemnie połączonych elementów lub podsystemów dążących do równowagi. Co za tym idzie – osłabienie choćby jednego z elementów (lub podsystemów) powoduje uruchamianie mechanizmów mających na celu wyrównanie „osłabionych sił” przez wykorzystanie zasobów samego osłabionego elementu lub zasobów pozostałych elementów. Wychowawca mentor pracujący z dzieckiem i jego rodziną od pierwszego momentu powinien gromadzić wszelkie informacje (od dziecka i jego rodziny, ale także od kuratora, pracownika socjalnego, szkoły etc.), które posłużą lepszemu poznaniu nie tylko samego dziecka, ale i jego rodziny. Działanie to ma na celu określenie zasobów (tzw. mocnych stron) oraz potrzeb wszystkich osób objętych oddziaływaniami pomocowymi. Wychowawca mentor powinien opierać się na analizie faktów i unikać ich oceny. Należy pamiętać, że indywidualne podejście pozwala wychowawcy mentorowi na włączanie w proces realizacji IPP zespołu (inni wychowawcy

²⁰ Ewa Kantowicz „Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej, Olsztyn 2001r



mentorzy, koordynator, pracownik socjalny, psycholog, itp.). Daje to możliwość superwizji i weryfikacji planu IPP, a także uruchomienia wsparcia merytorycznego i organizacyjnego²¹.

Narzędzia wykorzystywane w Metodzie IPP

Diagnoza sytuacji dziecka i jego rodziny

Od momentu rozpoczęcia pracy wychowawcy mentora z dzieckiem, podmiotem działań staje się również rodzina dziecka – rozumiana, jako rodzina z problemem. W diagnozie przyjmuje się całościowy obraz rodziny, w którym wyróżnić można następujące obszary:

- a. sytuacja materialna rodziny – dochody rodziny lub ich brak, aktywność zawodowa rodziców, dietność, sytuacja zdrowotna, gospodarność;
- b. warunki mieszkaniowe – miejsce zamieszkania, status mieszkania, w tym liczba osób wspólnie zamieszkujących, zaplecze sanitarne, wyposażenie mieszkania;
- c. patologia społeczna w rodzinie – występowanie uzależnień, zaburzenia psychiczne, przestępczość, agresja słowna, fizyczna lub psychiczna;
- d. dojrzałość społeczno-emocjonalna rodziców – świadomość pedagogiczna, postawy wobec dziecka, zainteresowanie rozwojem dziecka i jego potrzebami;
- e. struktura rodziny – rodzina pełna lub niepełna, rodzina wielopokoleniowa, relacje i więzi rodzinne;
- f. umiejscowienie w otoczeniu społecznym – korzystanie z oferty instytucji pomocowych, samopomoc, sieć wsparcia (rodzina, przyjaciele, sąsiedzi itp.).

W obszarach diagnostycznych zwraca się uwagę zarówno na wskaźniki dysfunkcji jak i zasoby (mocne strony) danej rodziny. Znajomość podstawowych zasobów tkwiących

²¹ Materiały szkoleniowe Towarzystwa Nasz Dom



w rodzinie ma sprzyjać nie tylko procesowi diagnozy, ale i opracowywaniu adekwatnego planu pracy z dzieckiem i rodziną oraz wszelkich podejmowanych działań.

Zgodnie z metodologią indywidualnej pracy z dzieckiem procedura opracowywania diagnozy (rozumianej jako punkt wyjścia do tworzenia Indywidualnych Planów Pracy z dzieckiem i rodziną) jest złożona i obejmuje kilka etapów działań podejmowanych przez wychowawcę mentora. Należą do nich między innymi:

- szczegółowa i wnikliwa analiza dostępnych dokumentów dziecka i rodziny,
- pozyskiwanie informacji dotyczących sytuacji dziecka i jego rodziny od innych specjalistów – pracownik socjalny, kurator, pedagog szkolny itp. (w tym informacji o zakresie i formach udzielonego wsparcia),
- obserwacja zachowań dziecka w sytuacjach zadaniowych i społecznych,
- rozmowy z dzieckiem,
- rozmowy z rodzicami (w tym pozyskiwanie informacji dotyczących dziecka, jego „historii” i funkcjonowania w rodzinie),
- analiza wytworów dziecka,
- analiza dostępnych danych uzyskanych za pomocą innych narzędzi (np. wywiady środowiskowe, genogram, analiza mocnych stron i potrzeb dziecka)²².

Genogram

Genogram jest mapą/fotografią międzypokoleniowych wzorców relacji zachodzących pomiędzy członkami rodziny danego dziecka. Mówiąc językiem potocznym – to symbolicznie przedstawione drzewo genealogiczne rodziny, na którym zaznaczone są relacje zachodzące w danej rodzinie. Narzędzie to ułatwia wychowawcy mentorowi ustalenie

²² Ewa Kantowicz Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej, Olsztyn 2001r



przyczyn kryzysu rodziny i stworzenie adekwatnego do potrzeb planu pracy/pomocy. W ujęciu rodziny jako systemu wzajemnie powiązanych elementów (przekazywanie tradycji, zachowań, potrzeb) genogram dostarcza nie tylko informacji dotyczących faktów, czy przekazywanych wzorców, ale także umożliwia poszukiwanie mocnych stron danej rodziny²³.

Genogram tworzony jest bezpośrednio przez wychowawcę mentora. Od pierwszego spotkania z dzieckiem i członkami rodziny dziecka zbierane są informacje służące do opracowania genogramu w tym informacje o zagrożeniach, np. uzależnienia, choroby, bezrobocie, informacje o relacjach w rodzinie. Przede wszystkim tych aspektów relacji, które mają bezpośredni wpływ na pomoc dziecku będącemu pod naszą opieką. Ważne jest także ujęcie informacji uzyskanych od specjalistów pracujących z dzieckiem i rodziną – np. kuratora, pracownika socjalnego. Genogram służy pracy zespołowej wszystkich specjalistów angażujących się w tworzenie i realizację IPP, dzięki czemu obserwowane relacje zachodzące w danej rodzinie można poddawać weryfikacji.

Narzędzie może również zostać wykorzystane w pracy z dzieckiem lub członkami jego rodziny. Na tego rodzaju „drzewie genealogicznym” znajdują się wyłącznie informacje dotyczące związków rodzinnych wskazane przez dziecko lub członków jego rodziny. Wychowawca mentor zbiera informacje o wszystkich członkach rodziny dziecka znaczących dla samego dziecka. Natomiast w przypadku gdy samo dziecko rysuje drzewo genealogiczne swojej rodziny, może ono zamieszczać na nim wiele dodatkowych informacji, np. zdjęcia, rysunki, ważne daty, itp. Celem jest ukazanie dziecku i jego rodzinie posiadanych zasobów, mocnych stron, wartości i tożsamości.

²³ Sandra J. Altshuler, Constructing Genograms, Children in Care, Child Welfare VOL.LXXVIII 1999, na podstawie mat szkoleniowych Towarzystwa Nasz Dom “Metoda Indywidualnych planów Pracy z Dzieckiem i Rodziną”



Analiza mocnych stron i potrzeb dziecka

Punktem wyjścia do tworzenia IPP krótko i długoterminowych jest analiza mocnych stron i potrzeb dziecka. Wykonanie analizy warunkuje prawidłowe nakreślenie celów, kierunków pracy i działań podejmowanych zarówno przez samo dziecko (jako adresata oddziaływań wychowawczych), jak i wychowawcy mentora oraz innych specjalistów wspierających dziecko. Informacje niezbędne do wykorzystania tego narzędzia wychowawca mentor czerpie z np.: genogramu, ekomapy, obserwacji dziecka, danych uzyskanych od specjalistów pracujących z dzieckiem i rodziną, rozmów z dzieckiem, jego rodziną oraz innymi znaczącymi dla dziecka osobami.

Mocne strony powinny być rozpatrywane przez wychowawcę mentora, jako wszelkie kompetencje dziecka, jego umiejętności i talenty – ważne jest wszystko to, co dziecko ma, chce, potrafi²⁴. Wychowawca mentor powinien dostrzegać i wzmacniać mocne strony dziecka, zawsze w kontekście indywidualnym, adekwatnie do wieku i możliwości dziecka. Podejście to tworzy przestrzeń dla rozwoju dziecka poprzez uczenie się i utrwalanie nowych umiejętności.

Potrzeba jest rozumiana, jako „brak” lub „ograniczenie” kompetencji dziecka, czyli wszystko to, czego dziecko nie wie, nie umie, nie stosuje, nie rozumie, a ze względu na wiek rozwojowy powinno już wiedzieć, znać i umieć²⁵. To właśnie potrzeby nakreślają zadania dla wychowawcy mentora w procesie indywidualnej pracy z dzieckiem. Opis potrzeb dziecka nie może być, zatem stwierdzeniem samego faktu lub oceną dziecka. Wychowawca mentor musi

²⁴ Polkowski, T. (2003). Metody indywidualnych planów pracy z dzieckiem i rodzina w warunkach instytucji opiekuńczo –wychowawczej. Warszawa: Towarzystwo nasz Dom.

²⁵ Ibidem.



mieć pomysł na znalezienie działania warunkującego nauczenie/wzmocnienie przez dziecko danej kompetencji czy umiejętności. Analiza mocnych stron i potrzeb powinna być dokonywana w pięciu kategoriach kompetencji dziecka, a mianowicie:

- w zakresie potrzeb opiekuńczych, takich jak bezpieczeństwo, adaptacja; wygląd fizyczny; ubrania, terytorium; pożywienie; własności.
- w zakresie potrzeb rozwojowych i kompensacji opóźnień: zdrowie i higiena; rozwój fizyczny i płciowy; edukacja; zainteresowania; potrzeby wyższe; potrzeby emocjonalne; radzenie sobie ze stratą; poczucie wartości; umiejętności życiowe; umiejętności zarządzania czasem, planowania; umiejętności zabawy.
- w zakresie potrzeb wzmacniania więzi z rodziną: relacje z rodzicami, rodzeństwem i dalszą rodziną.
- w zakresie potrzeb wzmacniania trwałych, pozytywnych więzi z rówieśnikami oraz osobami dorosłymi.
- w zakresie potrzeb społecznych i umiejętności pracy zespołowej: funkcjonowanie w grupie mieszkańców Domu Dla Dzieci, funkcjonowanie w szkole, funkcjonowanie w innych grupach i środowiskach oraz funkcjonowanie (role) w rodzinie.

Kontrakt

Kontrakt jest kolejnym z narzędzi stosowanych w pracy opiekuńczo-wychowawczej przez kadrę pedagogiczną Domów dla Dzieci. Stanowi jedną z podstawowych koncepcji modelu pracy zorientowanego zadaniowo. Kontrakt jest zawierany bezpośrednio z dzieckiem, jako podmiotem w indywidualnych oddziaływaniach wychowawcy mentora lub członkiem rodziny dziecka. Służy precyzyjnemu formułowaniu celów dotyczących zmiany jaką chcemy wypracować/osiągnąć. Środkami służącymi do osiągnięcia zmiany są jasne i czytelnie



określone zadania dla obu stron (tzn. określamy zadania do realizacji przez dziecko/rodzica oraz wychowawcę mentora), a także konkretnie wyznaczony czas na ich realizację.

Metodyka pracy z wykorzystaniem kontraktu powinna przebiegać według określonych poniżej etapów działań :

1. *Ustalenie wspólnych celów* – jest punktem wyjścia, niezbędnym przy konstruowaniu tego narzędzia. Ustalone wspólnie cele powinny być rodzajem zgodności między potrzebami, predyspozycjami i oczekiwaniami adresata oddziaływań wychowawczych, a możliwościami ich zrealizowania przez obie strony.

2. *Zdefiniowanie problemu i celów operacyjnych* – na tym etapie niezbędne jest wspólne wyjaśnianie oczekiwań i zdefiniowanie problemów:

- należy wybrać problem, który jest odczuwany przez dziecko/rodzica i do którego rozwiązania będziemy mogli adresata oddziaływań aktywnie motywować.

- ważne jest skupienie się na jednym obszarze problemowym, w którym możliwe będzie dokonanie zmiany lub wypracowanie rozwiązania.

Po dokonaniu wyboru problemu należy zdefiniować cele szczegółowe (tzw. operacyjne), jakie chcemy i możemy w toku wspólnej pracy osiągnąć.

3. *Opracowanie planu pracy oraz jego umiejscowienie w czasie* – na tym etapie dokonuje się podziału zadań, które będą realizowane przez dziecko/rodzica oraz wychowawcę mentora. Zadania muszą być przede wszystkim możliwe do realizacji i sformułowane w sposób jasny i zrozumiały dla adresata. Niezbędne jest także konkretne określenie czasu realizacji poszczególnych zadań w ramach kontraktu. Ustalone ramy czasowe wpływają na dynamikę procesów zmiany. W efekcie zmiana następuje w sposób planowy. Należy podkreślić, że zrealizowanie nawet pojedynczego zadania w ramach kontraktu sprzyja



rozwojowi poczucia satysfakcji, wzmacnia przekonanie o możliwości osiągnięcia sukcesu, przez co buduje motywacje do dalszych działań.

4. *Ewaluacja* – w końcowym etapie realizacji kontraktu konieczne jest omówienie podejmowanych działań w kontekście zakładanych rezultatów. Dokonanie ewaluacji sprzyja wzmocnieniu postawy aktywnej adresata oddziaływań wychowawczych i/lub utrwaleniu efektów oddziaływań.

W pracy z rodziną zastosowanie kontraktu jest możliwe właściwie od momentu przejęcia opieki nad dzieckiem przez Dom dla Dzieci. Wychowawca mentor może wykorzystać kontrakt do budowania zaufania do swojej osoby oraz wzmacniania kompetencji rodziców (pod kątem uświadomienia rzeczywistego problemu rodziny)²⁶.

Indywidualny Plan Pracy

Indywidualny Plan Pracy z dzieckiem jest podstawowym narzędziem w indywidualnej pracy z dzieckiem i rodziną. Opracowanie planu wymaga poznania dziecka i jego sytuacji, do czego wykorzystywane są opisane wcześniej narzędzia. Plan pracy, konstruowany odpowiednio do wieku dziecka, musi być jasno sformułowany, konkretny, oparty na rzeczywistych zasobach oraz potrzebach dziecka i rodziny.

W ramach planu wyznaczany jest cel pracy z dzieckiem:

- ✓ powrót do rodziny,
- ✓ umieszczenie dziecka w rodzinie zastępczej,
- ✓ umieszczenie w rodzinie adopcyjnej,
- ✓ przygotowanie do samodzielności w dorosłym życiu

²⁶Kantowicz, E. (2011). Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.



Zgodnie z Rozporządzeniem MPiPS w sprawie instytucjonalnej pieczy zastępczej „(...) niezwłocznie po sporządzeniu diagnozy wychowawca mentor kierujący procesem wychowawczym dziecka, we współpracy z asystentem rodziny prowadzącym pracę z rodziną dziecka, opracowuje plan pomocy dziecku”²⁷. W proces tworzenia i realizacji planu włączani są inni specjaliści pracujący z dzieckiem i rodziną np. pracownik socjalny, psycholog, pedagog szkolny.

Indywidualny plan pracy z dzieckiem określa cele i działania do realizacji. Konstruowany jest plan długoterminowy (tworzony, co 6 miesięcy). Zgodnie z "zasadą małych kroków" tworzone są komplementarne plany krótkoterminowe ujmujące cele i działania na poziomie szczegółowym i w krótszej, tj. miesięcznej perspektywie czasowej. Wprowadzenie w życie planów krótkoterminowych przekłada się na realizację celów planu długoterminowego. W zależności od zmieniającej się sytuacji dziecka lub jego rodziny plan może być modyfikowany częściowo.

Plany pracy z dzieckiem, jako narzędzie budowane w oparciu o analizę mocnych stron i potrzeb, wykorzystują wyznaczony tam zakres mocnych pięciu kategorii mocnych stron i potrzeb (p. opiekuńcze, p. rozwojowe i kompensacji opóźnień, p. wzmocnienia więzi z rodziną, p. wzmocnienia trwałych, pozytywnych więzi z rówieśnikami oraz osobami dorosłymi, p. społeczne i z zakresu umiejętności pracy zespołowej). W ramach poszczególnych kategorii wychowawca mentor posługuje się podkategoriami kompetencji i pytaniami posiłkowymi, które pomagają w wyznaczeniu adekwatnych zadań dla poszczególnych wychowanków. W ramach każdego obszaru określa się mocne strony dziecka, które służą, jako narzędzia do pracy autowychowawczej (np. umiejętność współpracy) i potrzeby, jako

²⁷ Rozporządzenie MPiPS z dnia 22 grudnia 2011 r. w sprawie instytucjonalnej pieczy zastępczej. (Dz. U. Nr 292, poz. 1720).



ukierunkowanie działań (np. potrzeba rozwoju autonomii i niezależności dziecka). Formuła pracy wychowawczej w Domach dla Dzieci przyjmuje stosowanie innych formularzy dla mieszkańców przed 15 r.ż. i młodych osób po 15 r.ż. Jakkolwiek proces usamodzielniania się dziecka realizowany jest od momentu pojawienia się mieszkańca w Domu Dla Dzieci, to wraz ze zmianą potrzeb rozwojowych zmienia się poziom uszczegółowienia działań oraz ich ukierunkowania (np. od regularnego odrabiania lekcji do podejmowania pracy zawodowej – w kontekście aktywizacji zawodowej; od dbałości o najbliższe otoczenie - do określenia miejsca zamieszkania po usamodzielnieniu, w kontekście dbałości o miejsce zamieszkania).

ROZDZIAŁ 8. METODA INDYWIDUALNYCH PLANÓW PRACY Z DZIECKIEM W KONTEKŚCIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ MIESZKAŃCÓW DOMÓW DLA DZIECI

Linia rozwoju zawodowego

Poniższa tabela przedstawia linię rozwoju zawodowego jednostki. Wyróżniono w niej cztery etapy: etap kształcenia i wychowania przedzawodowego, etap kształcenia prozawodowego, etap kształcenia zawodowego oraz etap aktywności zawodowej i dalszego kształcenia. W niniejszym opracowaniu skupimy uwagę na poszczególnych etapach i okresach rozwoju mieszkańców Domu Dla Dzieci, aż do osiągnięcia przez nich średniego wieku dojrzewania zawodowego (ukończenie 25 roku życia), które kończy etap bezpośredniego wsparcia.



Tab. Linia rozwoju zawodowego jednostki , źródło: „Podstawy pedagogiki pracy”-

Z.Wiatrowski

Etapy i okresy rozwoju		Lata życia	Właściwości działań	Wyniki w powiązaniu z pracą
Etap kształcenia i wychowania przedzawodowego	Okres przedszkolny	4-7	Wychowanie przez pracę w rodzinie i w przedszkolu	Poznanie pracy ludzkiej, kształtowanie stosunku do pracy
	Okres wczesnoszkolny	7-10	Wychowanie przez pracę, preorientacja zawodowa	
	Okres obowiązku szkolnego w tym gimnazjalny	10-16	Wychowanie przez pracę, kształcenie ogólnotechniczne, orientacja zawodowa	Zrozumienie istoty pracy ludzkiej, wybór zawodu i szkoły
Etap edukacji pro zawodowej	Cd. Okresu obowiązku szkolnego – okres licealny	16-19	Wychowanie przez pracę, kształcenie ogólnotechniczne i kształcenie prozawodowe	Rozpoznanie ogólnych właściwości pracy zawodowej oraz kształtowanie ogólnych cech pracowniczych
Etap kształcenia zawodowego	Okres przygotowania zawodowego na poziomie pogimnazjalnym	16-18	Szerokoprofilowe przygotowanie zawodowe	I stopień kwalifikacji zawodowych w randze zawodu
	Okres przygotowania zawodowego na poziomie policealnym	19-21	Szerokoprofilowe przygotowanie zawodowe	II stopień kwalifikacji zawodowych na poziomie średnim
	Okres kształcenia zawodowego na	19-24	Specjalistyczne przygotowanie zawodowe	III stopień kwalifikacji zawodowych na



	poziomie wyższym			poziomie wyższym
Etap aktywności zawodowej i dalszego kształcenia	Wczesny wiek dojrzewania zawodowego	18-21	Adaptacja społeczno – zawodowa oraz selekcja zawodowa	Wchodzenie w rolę pracownika
	Średni wiek dojrzewania zawodowego	21-30	Identyfikacja z zawodem i z zakładem pracy, stabilizacja zawodowa	Stawanie się podmiotem pracowniczym
	Zaawansowany wiek dojrzałości zawodowej	31-55	Dochodzenie do sukcesu zawodowego	Stawanie się inicjatywnym i niezawodnym pracownikiem
	Okres przedemerytalny	55-60-65	Dochodzenie do mistrzostwa w zawodzie	Stawanie się mistrzem w zawodzie
	Okres emerytalny	60-65	Służenie doświadczeniem zawodowym i społecznym innym	Satysfakcja z dobrze wypełnionej powinności zawodowej, reminiscencja zawodowa

8.1. Etap kształcenia i wychowania przedzawodowego

Okres przedszkolny

W myśl starego porzekadła: „czym skorupka za młodu nasiąknie, tym na starość trąci” wczesne kształtowanie stosunku do pracy, rozwijanie zainteresowań, umiejętności skutkować będzie w przyszłości świadomością w podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły a później zawodu. Pierwsze lata życia dziecka decydują o jego rozwoju i dalszych losach. Wtedy właśnie kształtują się możliwości intelektualne i rozwija większość wrodzonych predyspozycji, w tym także – zdolność uczenia się. (...) Postawy i umiejętności, które małe



dzieci wynoszą z przedszkola, procentują w szkole lepszymi wynikami w nauce, a w dorosłym życiu – lepszym funkcjonowaniem społecznym i zawodowym²⁸. Dziecko w wieku przedszkolnym, jak podkreśla D. Waloszek (1993) poznaje przede wszystkim siebie (**kim jestem**), własne możliwości, sprawstwo (**jaki jestem**) w naturalnych kontekstach życia codziennego, w kontaktach z osobami dorosłymi i rówieśnikami. Istnieje także w systemie wartości przedstawionych mu najczęściej przez dorosłych w postaci nakazów, powinności, wymagań lub zakodowanych w wytworach, dorobku (sztuki, języka, wiedzy itd.).²⁹

Wiek przedszkolny jest okresem dominacji zabawy. Zabawa stanowi dla małego dziecka swoistego rodzaju pracę. Poprzez nią dziecko uczy się pełnienia ról, współdziałania z innymi, wykonywania poleceń, rozwija zainteresowania i uzdolnienia. Wincenty Okoń podkreśla, że służy ona wielostronnemu rozwojowi człowieka, zwłaszcza jego przygotowaniu do życia a więc uczenia się i do pracy i działalności społecznej.

W trakcie zabawy dziecko opowiada o sobie, co lubi robić, co je denerwuje, jakie są jego marzenia. Wychowawca mentor uczestnicząc bezpośrednio czy pośrednio w tej formie działalności powinien zwrócić uwagę na takie ukierunkowanie zabawy, by przygotowywała ona dziecko do celowego działania, co wiąże się z nabywaniem nowych umiejętności, nawyków, poznawaniem narzędzi codziennego użytku, zasad działania urządzeń, kultury zachowania itp.

Zdaniem J. Raczkowskiej³⁰ w rozwoju właściwego nastawienia do pracy wyróżnić można kilka etapów. U dzieci przedszkolnych można je określić następująco:

²⁸Z. Marciniak, *O potrzebie reformy programowej kształcenia ogólnego*, [w:] *Podstawa Programowa z komentarzami, Tom 1. Edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna*, (dostęp on-line 1 maja 2010 r.), http://www.reformaprogramowa.men.gov.pl/images/Podstawa_programowa/men_tom_1.pdf.

²⁹D. Waloszek, *Koncepcja edukacji dzieci w wieku przedszkolnym*. „*Wychowanie w Przedszkolu*”, nr 7, s. 388-397

³⁰J. Raczkowska, *Dzieci zdolne i możliwości ich rozwoju*’, „*Problemy opiekuńczo-wychowawcze*” nr 6, 2011



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ *Dziecko rozumie znaczenie swojej pracy, ale nie potrafi jeszcze doprowadzić jej do końca. Potrzebna jest stała kontrola ze strony dorosłych lub starszych dzieci z grupy przedszkolnej.*
- ✓ *Dziecko wykonuje obowiązki, ale tylko ściśle swoje i te które są związane z czynnościami samoobsługowymi. Kontrola zewnętrzna nie jest w tym etapie konieczna.*
- ✓ *U dziecka powstaje potrzeba pomagania innym, zadaniem wychowawcy mentora jest stwarzać możliwości takiego działania.*
- ✓ *Dziecko rozumie zakres swoich obowiązków i nie trzeba mu już o nich przypominać.*
- ✓ *Dziecko zaczyna wykorzystywać w nowych warunkach i w różnego rodzaju działalności swoje zdobyte doświadczenie, swój stosunek do ludzi i obowiązków. Zadania powierzone mu doprowadza do końca. Interesuje się nie tylko efektem swojej pracy ale i kolegów. Ten etap stosunku do pracy nie zawsze jest osiągnięty przez dziecko przedszkolne. Często dochodzi do niego w pełni dopiero w początkach młodszego wieku szkolnego.*

Zainteresowania

Zainteresowania małego dziecka bywają przeważnie krótkotrwałe, maluch jest w stanie interesować się tylko tym, co jest dla niego w zasięgu wzroku. Przedszkolak chętnie podejmuje prace konstrukcyjno-plastyczne, interesuje się światem przyrody, lubi zajęcia muzyczne i zabawę w teatr.

Dzieci w wieku 5-6 lat nie znają jeszcze pojęcia **zawodu**, niewiele z nich potrafi odpowiedzieć na pytania „jaki znasz zawody”, „jaki zawód wykonują Twoi rodzice?”. Dobrze



jednak orientują się co robi policjant, strażak czy lekarz³¹ - wymieniają czynności przynależne do zawodów. Ważne zatem będzie by opiekun, w stosunku do tej grupy wiekowej, skupił się na rozwoju zainteresowań, umiejętności i uzdolnień dziecka, poprzez które będzie modelował ścieżkę zawodową wychowanka.

Wychowawca mentor, jako najbliższa osoba dziecka w Domu dla Dzieci na pewno niejednokrotnie zadaje sobie pytania: „Kim zostanie Małgosia, Krzyś?”, „W jaki sposób ukształtować ich zainteresowania?”, „Jak rozwijać u dzieci pasje, uzdolnienia?”, „Jak wprowadzić dziecko w świat zawodów?”

Już w najmłodszej grupie wiekowej wychowankowie uczestnicząc w codziennych obowiązkach domowych uczą się pełnienia i rozumienia ról społecznych, dowiadują się co potrafią i jacy są. W trakcie wykonywania najzwyklejszych prac typu: składanie ubrań, odnoszenie naczyń do zmywarki, posprzątanie po sobie, wychowawca mentor poprzez stosunek do dziecka przekazuje informacje o nim samym. Mały człowiek, ten najmniejszy, zna świat tak, jak go widzi słyszy i czuje. Nie sprzeciwia się nawet kłamstwu dorosłych, bo nie ma odniesienia do negatywnych zachowań. Wszystkie informacje wartościujące wypowiedziane przez osoby najbliższe mają dla dziecka duże znaczenie. Jednoznaczne komunikaty „nie rusz tego, tak nie wolno” wypowiedziane w sytuacjach związanych z zagrożeniem, uczą dziecko pewnych rozstrzygnięć moralnych. Pochwała opiekuna, jego uznanie - „Wykonałeś to doskonale”, „Jesteś naprawdę dobry” wpływa motywująco na zachowanie dziecka.

³¹ Doświadczenie własne – w latach 1992-2002 praca w charakterze nauczyciela w Przedszkolu Nr 53 w Słupsku



Rodzice, opiekunowie marzą by ich wychowanek wyrósł na „wielkiego” człowieka – informatyka, pisarza, sportowca... Okazuje się, że zdolności dziecka można odkryć już w wieku 5-6 lat!³².

W jaki sposób, zatem rozpoznać, jakie nasz wychowanek ma zdolności, zainteresowania oraz jak postępować dalej?

- ✓ *Obserwacja – dziecko należy uważnie obserwować; w trakcie odkrywania zastosowań różnych przedmiotów, narzędzi i jednocześnie nabywania nowych umiejętności ujawniają się predyspozycje dziecka. Wychowawca mentor może zaobserwować jakie czynności przychodzą dziecku z łatwością i czy chętnie je wykonuje, np. sprzątanie zabawek, malowanie, rysowanie, gra w piłkę, majsterkowanie itp.*
- ✓ *Kolejne próby – nabywanie umiejętności, rozwój uzdolnień jest procesem długotrwałym, podczas którego wychowawca mentor zachęca wychowanaka do wytrwałości, podejmowania następnych prób,*
- ✓ *Motywowanie – stworzenie dziecku warunków do rozwoju zdolności, zainteresowań,*
- ✓ *Cierpliwość – maluchowi należy poświęcać dużo uwagi, trzeba z nim rozmawiać, odpowiadać na liczne pytania, jeżeli wychowawca mentor nie zna na nie odpowiedzi powinien o tym dziecku powiedzieć i wspólnie z nim poszukać informacji w encyklopedii czy w Internecie.*

Jak zachęcić dziecko do rozwijania zainteresowań, uzdolnień?

- ✓ *Rozmawiaj z dzieckiem na temat tego, co je interesuje,*
- ✓ *Jeśli masz zdolności w jakiejś dziedzinie – pielęgnuj je. Dziecko się Tobie przygląda,*
- ✓ *Ucz dziecko pokonywania trudności i wytrwałości – nie wszystko od razu osiągamy,*

³² M. Żebrowska . (red.), *Psychologia rozwojowa dzieci i młodzieży*, Warszawa 1986



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Wspieraj zainteresowania wychowanka, pokaż mu że należy szanować zainteresowania innych,
- ✓ Zapewnij dziecku własny kącik, w którym może zająć się swoimi zainteresowaniami,
- ✓ Szanuj jego prywatność,
- ✓ Nie porównuj dziecka do innych, traktuj i oceniaj je indywidualnie; dziecko musi mieć świadomość, że każdy człowiek jest lepszy od drugiego w czym innym,
- ✓ Nie stawiaj poprzeczki ponad możliwości dziecka,
- ✓ Nie obwiniaj za niepowodzenia,
- ✓ Pozwalaj dziecku popełniać tzw. bezpieczne błędy,
- ✓ Znajdź czas na wspólne spędzany czas, np. wieczorne czytanie bajek,
- ✓ Nagradzaj inicjatywę, zadawanie pytań,
- ✓ Nie „zarzucaj” dziecka wiedzą, ponieważ nie jest w stanie wszystkiego zrozumieć i szybko się znudzi.

Ważne jest wyrabianie w dziecku **właściwego stosunku do pracy** poprzez:

- ✓ *powierzanie obowiązków – uczestnictwo w obowiązkach domowych, życia codziennego, adekwatny do możliwości podział prac domowych,*
- ✓ *okazywanie szacunku dla pracy innych domowników,*
- ✓ *wyrabianie nawyku obowiązkowości.*

Okres wczesnoszkolny i szkolny (szkoła podstawowa)

Rozpoczęcie nauki w szkole jest jednym z ważniejszych momentów w życiu dziecka. Wejście w progi szkolne to dla pierwszoklasisty wielka zmiana, wchodzi on w nieznaną



środowisko, poznaje nowych kolegów, pojawiają się nowe obowiązki. Szkoła staje się dla dziecka, od chwili wstąpienia do niej, potężnym czynnikiem rozwoju³³.

Sześćcio - siedmiolatek ma już dobrze opanowaną mowę, jest samodzielny i zaradny, wiele potrafi zrobić – nie sprawiają mu trudności czynności samoobsługowe, sprawniej i dokładniej wykonuje zadania wymagające precyzji Zmiany, które zachodzą w jego rozwoju skutkują zdobyciem nowych umiejętności, rozwijaniu różnorodnych zainteresowań, zdolności i kształtowaniu poczucia własnej wartości.

Dziecko między szóstym a dwunastym rokiem życia, w swych działaniach przechodzi stopniowo ze świata zabawy do świata pracy, ucząc się zasad współżycia i współdziałania z innymi, wdraża się też do czynności związanych z edukacją szkolną³⁴.

Na tym etapie rozwoju dziecko gromadzi informacje i wzbogaca wiedzę o pracy zawodowej oraz przedstawicielach różnorodnych zawodów. Wstępne preferencje zawodowe utrwalone na tym etapie rozwoju mogą wpływać na rozwój zainteresowań oraz wybór dalszej drogi zawodowej dziecka. Ważne, zatem wydaje się stwarzanie możliwości do gromadzenia i porządkowania przez nie informacji na temat specyfiki wykonywania różnych zawodów. Informacje takie wychowawca mentor przekazywać może przy okazji codziennych sytuacji, w których wychowanek styka się z przedstawicielami różnych zawodów (np. wizyta w sklepie, przychodni zdrowia, kinie, przy okazji prac remontowych w Domu Dla Dzieci), podczas wspólnego czytania książek, oglądania filmów/bajek itp. lub podczas bezpośredniej rozmowy, zabawy. Dzięki temu dziecko będzie mogło uzyskać nowe informacje i usystematyzować swoją dotychczasową wiedzę³⁵.

³³Wróbel T. (1974), Praca nauczyciela w ki. I-IV, Warszawa, wyd. WSiP

³⁴Stefańska-Klar, R. (2001). Późne dzieciństwo. Młodszy wiek szkolny. W: Harwas –Napierała, B. (red). Psychologia rozwoju człowieka, t. 2, Charakterystyka okresów życia człowieka, Warszawa: PWN.

³⁵Krajna, A., Ryk, L. i Sujak - Lesz, K (red.), (2005). Edukacja zawodoznawcza i edukacja projekcyjnościowa w szkole. Wrocław: MarMar Centrum Edukacji Nauczycielskiej Uniwersytetu



Zabawa pozostaje nadal ważnym elementem w jego życiu, jednak na pierwsze miejsce wysuwa się nauka i związane z nią obowiązki. Wraz z nauką pojawia się w życiu dziecka pojęcie pracy, związane z wykonywaniem obowiązków związanych z samoobsługą, pomocą opiekunom w czynnościach domowych – pomoc przy przygotowywaniu posiłków, sprzątanii, robieniu zakupów, opieka nad młodszym rodzeństwem itp. wychowanek lubi i chce być aktywny, pragnie być uczynny i pożyteczny. Jak podkreśla K. Appelt „u dziecka wykształca się tak zwana „postawa pracy”, rozumiana, jako wytrwałość w wykonywaniu podjętego zadania oraz troska o wynik”³⁶. W tym okresie najbardziej efektywną metodą nauczania jest uczenie się poprzez własną aktywność i samodzielne poszukiwania (uczenie się przez działanie). Dzieci chętniej zdobywają wiedzę i umiejętności, gdy widzą ich praktyczne zastosowanie w życiu³⁷.

Wspierając dziecko w planowaniu przyszłej ścieżki edukacyjno - zawodowej należy zwrócić uwagę na:

Co lubi robić i sprawia mu przyjemność?

Jakie posiada zdolności, umiejętności, predyspozycje zdrowotne, temperament, charakter?

Jakie preferuje wartości?

W jakich sytuacjach czuje się lepiej – czy lubi przebywać z ludźmi, czy woli pracę na świeżym powietrzu, czy w ruchu, czy siedzącą, w ciszy czy w hałasie?

Wrocławskiego.

³⁶Appelt K., Jabłoński S., *Osiągnięcia i zagrożenia dla rozwoju dziecka w wieku szkolnym*, [w:] *Dzieci i młodzież wobec agresji i przemocy*, red. A. I. Brzezińska, E. Hornowska, Warszawa 2007.

³⁷ K. Appelt, *Wiek szkolny. Jak rozpoznać potencjał dziecka?*, [w:] *Dzieci i młodzież wobec agresji i przemocy*, red. A.I. Brzezińska, Warszawa 2007, s. 292.



Jakie są jego mocne i słabe strony?

Zainteresowania

Zainteresowania wychowanka rozwijają się wówczas, gdy ma bezpośredni kontakt z przedmiotami, sytuacjami z życia codziennego – wspólne przygotowywanie posiłków w kuchni może rozbudzić zainteresowania kulinarne, przyglądanie się i uczestnictwo w drobnych naprawach sprzętu gospodarstwa domowego wraz z wychowawcą mentorem, pobudza chęci do majsterkowania. Dzieci najchętniej wykonują te zajęcia, które przychodzą im z łatwością, do których mają uzdolnienia. Opiekunowie mogą przyczynić się do rozwijania tych niewielkich uzdolnień, gdy zainteresują się poczynaniami dziecka i stworzą mu odpowiednie warunki do rozwijania jego zdolności. Ich działalność jest szczególnie wartościowa, gdyż można ją bardziej zindywidualizować, dostosować do możliwości i potrzeb dziecka³⁸. Dziecku, które chętnie słucha muzyki, ma poczucie rytmu, lubi śpiewać można zaproponować uczestnictwo w kole zainteresowań muzycznych funkcjonującym np. w Domu Kultury, czy w zespole działającym przy szkole. Doświadczenia zdobywane w toku realizacji zainteresowań są bezcenne – nie tylko pogłębiają wiedzę i kształtują osobowość, ale też pożytecznie angażują nadwyżki energii młodych ludzi. Rozbudzone, odpowiednio ukierunkowane i „pielęgnowane” zainteresowania ułatwiają wybór zawodu i stwarzają szanse zdobycia satysfakcjonującej pracy i odniesienia sukcesu. Rolą opiekunów w procesie wzbogacania i rozwijania zainteresowań jest także ich ukierunkowanie, aby przywoływały tylko pozytywne skojarzenia, stały się dla młodych ludzi przyjemnym sposobem spędzania czasu wolnego, a nie udręką³⁹.

³⁸ A. Gurycka: Rozwój i kształtowanie zainteresowań, WSiP Warszawa 1978, Przeciw nudzie, Nasza Księgarnia 1977.

³⁹ K. Grzesiak, B. Zinkiewicz: Poradnik kim zostanie moje dziecko, Seria Wydawnicza: Wybór zawodu, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Kraków 2011.



Zainteresowania dzieci w młodszym wieku szkolnym nie są jeszcze ściśle sprecyzowane i trwałe, a dotyczą głównie przyrody i sportu. Interesuje je świat roślin i zwierząt, chętnie jeżdżą na rowerze, rolkach, grają w piłkę. Czytają książki, lubią teatr i film, rysują i malują. Jednak każde dziecko ma nieco odmienne indywidualne zainteresowania, jakie najbardziej odpowiadają jego skłonnościom i uzdolnieniom. Dzieci aktywne wyżywają się w sporcie a ich zainteresowania artystyczne często związane są ze zdolnościami w danym kierunku⁴⁰.

Zainteresowania łatwiej rozwijają się, gdy doświadczenia dziecka poparte są jego zdolnościami. Nastolatek z rozwiniętą motoryką na pewno zainteresuje się sportem, zdolności manualne sprzyjają rozwojowi zainteresowań plastycznych, zdolności techniczne - majsterkowaniu.

Psycholodzy podkreślają, że początkowo przejawiane uzdolnienia na ogół rzadko zanikają. Oczywiście, pod warunkiem, że dziecko ma szansę rozwijać je przy wsparciu opiekunów, rodziców⁴¹.Zauważając u dziecka przejawy uzdolnień, należy pozwolić mu na swobodę w zakresie poruszania się, obserwowania, dotykania ich w obszarze, który je interesuje. Dziecko interesujące się sportem będzie chętnie uczestniczyło w zajęciach sportowych, znało nazewnictwo związane z tą dziedziną, wykonywało czynności porządkowe na sali gimnastycznej, szanowało sprzęt itd. Zdolności plastyczne, malarskie nie ujdą uwadze, jeżeli pozwolimy wykazać je w trakcie np. zabaw z farbami, modeliną, tworzywem plastycznym.

Co można zrobić, by dziecko rozwijało swoje zainteresowania, uzdolnienia?

⁴⁰Stefańska-Klar R., Późne dzieciństwo. Młodszy wiek szkolny, [w:] Psychologia rozwoju człowieka, t. 2: Charakterystyka okresów życia człowieka, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, Warszawa 2001.

⁴¹ Maria Żebrowska: Psychologia Rozwojowa Dzieci i młodzieży, PWN Warszawa 1972



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Zachęcać wychowanka do pielęgnowania zainteresowań poprzez uczestnictwo w dodatkowych zajęciach sportowych, plastycznych, muzycznych w klubach, kołach zainteresowań.
- ✓ Przyzwyczajając dziecko do obcowania z kulturą poprzez wizyty w teatrze, kinie, na koncertach, widowiskach sportowych.
- ✓ Pokazać, że należy szanować i doceniać pasje innych – Tomek wystąpił w przedstawieniu baletowym, bo jest dobrym tancerzem, a ja potrafię naprawić rower!
- ✓ Zwracać uwagę na akceptowanie innych pod kątem pochodzenia, wyglądu, wiary – ucząc dziecko tolerancji uczymy szanowania drugiego człowieka.
- ✓ Rozmawiać z dzieckiem na temat jego zainteresowań.
- ✓ Pielęgnować swoje własne pasje, rozmawiać na ich temat z dzieckiem.
- ✓ Pozwalać dziecku popełniać tzw. bezpieczne błędy.
- ✓ Chwalić dziecko za dociekliwość, wytrwałość.
- ✓ Pozwolić dziecku na fantazjowanie.
- ✓ Nic na siłę – dzieci na poziomie szkoły podstawowej z reguły wykazują zainteresowania wieloma dziedzinami, nie zawsze są one oznaką uzdolnień, permanentnego zainteresowania czymś.
- ✓ Pozwolić doświadczyć sukcesu i porażki, pochwalić za odniesione zwycięstwo.

Rozwinięte w dzieciństwie zainteresowania przesądzają w znacznym stopniu o tym, kim dziecko będzie w przyszłości. Dostarczają mu silnej motywacji do uczenia się oraz wpływają na formę i intensywność aspiracji. Dzieci, które zaczynają się zastanawiać nad wyborem przyszłego zawodu, stawiają sobie cele zgodnie z tym, kim chcą zostać i co chciałyby robić w przyszłości. Im bardziej są zdecydowane, co do przyszłego zawodu, tym silniejsze są ich



zainteresowania zajęciami, które mają doprowadzić do realizacji tych aspiracji. Znaczna część dzieciństwa przypada na okres wyboru zawodu na podstawie fantazji (do około 10. roku życia). W wyborze zawodu dziecko bardziej kieruje się tym, co chciałoby robić, niż tym, do czego jest zdolne, ważne jest odgrywanie ról w wyobraźni. Około 11–12 roku życia głównymi wyznacznikami aspiracji i aktywności dziecka stają się jego zainteresowania. Dzieci skłaniają się w kierunku tych zawodów, które wiążą się z interesującymi ich rzeczami (Hurlock 1985).

System wartości

Wspierając dziecko w wyborze przyszłego zawodu należy zadawać mu proste pytania: „czego oczekuje od przyszłej pracy?”, „jakie wartości chce poprzez pracę realizować?”. Posiadany system wartości wpływa, bowiem na oczekiwania związane z planowaniem kariery zawodowej, przyszłą pracą, czyli ogólnie mówiąc jest napędem rozwoju zawodowego.

Na ogół przyjmuje się, iż pojęcie wartość oznacza "to wszystko, co uchodzi za ważne i cenne dla jednostki i społeczeństwa oraz jest godne pożądaniami, co łączy się z pozytywnymi przeżyciami i stanowi jednocześnie cel dążeń ludzkich"⁴². Według Danuty Dobrowolskiej "Wartością najogólniej zdefiniowaną jest wszystko to, co stanowi przedmiot potrzeb, postaw, dążeń i aspiracji człowieka. Może to więc być przedmiot materialny, osoba, instytucja, idea, rodzaj działania"⁴³. Można też utożsamiać wartości z aspiracjami, rozumiejąc je jako "jakieś ważne dobra (...) bardziej od innych warte tego, by je w życiu osiągnąć"⁴⁴.

⁴² M. Łobocki, *Pedagogika wobec wartości*. W: B. Śliwerski (red.), *Kontestacje pedagogiczne*, Kraków 1993, s. 125.

⁴³ J. Mariański, W. Zdaniewicz, *Wartości religijne i moralne młodych Polaków*, Warszawa 1991, s. 14.

⁴⁴ L. Dyczewski, *Kultura polska w procesie przemian*, Lublin 1995, s. 104.



Stosunek dziecka do wartości rozwija się w kontekście relacji społecznych mających podłoże uczuciowe. To matka, ojciec, dziadkowie wprowadzają dziecko w świat wartości. Gdy jednak dom rodzinny i sposób wychowania nie wspiera młodego człowieka rolę tę przejmuje wychowawca mentor – partner w Domu dla Dzieci. Podopieczni obserwują, naśladują go, po to by uczyć się konkretnych postaw, zachowań. Wychowanie do wartości wymaga wyjątkowego zaangażowania ze strony partnera dziecka. Chcąc stać się autorytetem, a tym samym ukierunkowywać wychowanka ku właściwym wartościom sam musi ich przestrzegać.

System wartości kształtuje się stopniowo w miarę rozwoju dziecka, na każdym etapie życia uświadamiamy sobie co jest dla nas ważne i jakim zasadami chcemy się posługiwać. To co jest ważne dla 10-latka nie stanowi wartości dla 15-latka. Zdarza się, zwłaszcza w okresie dojrzewania, że preferowane są tzw. „antywartości”, które nie są społecznie akceptowane – używki, niewłaściwa grupa rówieśnicza, złe zachowanie itp. Trudności te wynikają między innymi z faktu, że młodzieży się nie słucha, nikt nie chce z nią rozmawiać, pomóc w rozwiązywaniu problemów. Szuka więc środowiska, które je zaakceptuje. W takich sytuacjach wychowawca mentor swoim autorytetem postawą jest w stanie przeciwdziałać niepożądanym zachowaniom.

Informacje wartościujące, które przekazuje osoba dorosła, mają dla dziecka istotne znaczenie. Są ważne dla utrzymania przez nie poczucia bezpieczeństwa. Za pomocą określeń: **„wierzę w Ciebie”, „możesz to zrobić”, „spodziewam się, że zrobisz to i pomogę Tobie, jeśli będziesz potrzebowała pomocy”** uwypuklamy mocne strony, odkrywamy dominujące cechy. Z kolei komunikaty typu **„Ty nic nie potrafisz”, „znowu źle zrobiłeś”, „Tomek zrobił to lepiej”** a także nakłanianie dziecka, by zrobił to czego nie lubi, obniżają poczucie wartości. Takie sytuacje powodują powstanie przekonania w młodym człowieku, że nic na



pewno mu się nie uda. Dziecko o niskim poczuciu wartości nie wierzy w swoje siły, boi się podjąć decyzję, emocjonalnie reaguje na porażki, nie potrafi cieszyć się z sukcesów. Należy pamiętać, by wychowanek rozwijał się w atmosferze szacunku, akceptacji, rozumienia jego potrzeb. Takie zachowania skutkować będą otwartością, chęcią poznawania nowych rzeczy. Dziecko bez lęku, obaw będzie podejmowało nowe zadania, nauczy się rodzić sobie w sytuacjach trudnych.

Modelowanie systemu wartości jest ważną kwestią w procesie rozwoju dzieci i młodzieży, wypracowanie i ukształtowanie właściwej hierarchii wartości jest czynnikiem niezbędnym do uczenia norm akceptowanych w środowisku, przyzwyczajania do zachowań odbieranych pozytywnie. Ukształtowany system wartości decyduje o tym, co jest właściwe, dobre i złe, wpływa na nasze potrzeby i marzenia⁴⁵.

Wychowawca mentor, jako najbliższa osoba dziecka w Domu dla Dzieci na pewno niejednokrotnie zadaje sobie pytania: „W jaki sposób nauczyć kilku i kilkunastolatka wiary we własne siły?”, „W jaki sposób wychowywać, aby budować w dziecku poczucie własnej wartości?”, „Jak ukształtować jego moralność?”

Już w **najmłodszej grupie wiekowej** wychowankowie uczestnicząc w codziennych obowiązkach domowych uczą się pełnienia i rozumienia ról społecznych, dowiadują się co potrafią i jakie są. W trakcie wykonywania najzwyklejszych prac typu: składanie ubrań, odnoszenie naczyń do zmywarki, posprzątanie po sobie, wychowawca mentor poprzez stosunek do dziecka przekazuje informacje o nim samym. Mały człowiek, ten najmniejszy, zna świat tak, jak go widzi słyszy i czuje. Nie sprzeciwia się nawet kłamstwu dorosłych, bo nie ma odniesienia do negatywnych zachowań. Wszystkie informacje wartościujące wypowiedane przez osoby najbliższe mają dla dziecka duże znaczenie. Jednoznaczne

⁴⁵ . M.Czerwińska-Jasiewicz, Psychologiczne problemy wyboru zawodu, Warszawa 1991.



komunikaty „nie rusz tego, tak nie wolno” wypowiedziane w sytuacjach związanych z zagrożeniem, uczą dziecko pewnych rozstrzygnięć moralnych. Pochwała opiekuna, jego uznanie - „Wykonałeś to doskonale”, „Jesteś naprawdę dobry” działa wpływa znacząco na kształtowanie poczucia własnej wartości. Wprowadzenie w świat wartości nie odbywa się drogą moralizowania, zakazów, nakazów tylko poprzez konkretne zachowania, w których osoba dorosła jest dla dziecka wzorem, autorytetem.

System wartości dziecka jest odzwierciedleniem sposobu życia dorosłych, odzwierciedleniem wychowania i życia rodziny. Dziecko nieświadomie uczestniczy w życiu dorosłych i bezkrytycznie przyjmuje ich system wartości.

Kształtowanie pozytywnych postaw jest procesem długotrwałym i na pewno niełatwym. Wychowawca mentor może stawać przed pytaniem:

W jaki sposób ma budować poczucie wartości? – odpowiedzią może być katalog zaleceń.

WSKAZÓWKI:

- ✓ Nie krytykuj, nie mów źle o dziecku. Pamiętaj dziecko od najmłodszych lat myśli o sobie tak, jak mówią o nim dorośli.
- ✓ Okazuj uczucia – czułość, serdeczność, dziecko musi wiedzieć, że w każdej sytuacji jest akceptowane, obdarzane uczuciem.
- ✓ Mów jasno czego oczekujesz, nie obarczaj jego problemami, które przerastają jego możliwości.
- ✓ Zaakceptuj uczucia dziecka – „widzę, że masz dobry dzień”, „myślę, że jesteś zdenerwowana”.
- ✓ Pozwalaj na samodzielność – „dasz radę”, „potrafisz”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Ucz, że porażki można pokonać – przyzwyczajaj, że w życiu sukcesy przeplatają się z porażkami.
- ✓ Pomóż dziecku znaleźć jego mocne strony i wykorzystywać je w życiu codziennym.
- ✓ Ucz dzieci odkrywania wartości w życiu codziennym posługiwania się nimi w dobrym celu.
- ✓ Nie dawaj rad, problemy rozwiązuj wspólnie z dzieckiem.

Postawy społeczne

Podstawa programowa kształcenia ogólnego w szkołach podstawowych⁴⁶ zawiera zapis mówiący, jakie postawy należy kształtować u dzieci uczących się na tym etapie edukacji. Wyszczególniona jest: uczciwość, wiarygodność, odpowiedzialność, wytrwałość, poczucie własnej wartości, szacunek dla innych ludzi, ciekawość poznawcza, kreatywność, przedsiębiorczość, kultura osobista, gotowość do uczestnictwa w kulturze, podejmowania inicjatyw oraz do pracy zespołowej. Wyszczególnione treści mogą stanowić dla opiekuna sugestie nad rodzajem i jednocześnie sposobem kształtowania wymienionych kryteriów.

Nie należy zapomnieć o kształtowaniu postaw społecznych. Dziecko trafiające do Domu dla Dzieci może mieć za sobą bogaty zestaw negatywnych zachowań swoich biologicznych rodziców. W ich psychice rodzi się agresja, lęk. Szczególnie agresywne są dzieci karane biciem, pozbawione miłości. „Nie można krzykiem nauczyć łagodności, wyśmiewaniem – tolerancji, a wyzwiskami – grzeczności”⁴⁷. Dzieci kierują się nie tym, co dorośli mówią, ale jak postępują – wychowawca mentor musi pamiętać, że to co mówi musi być spójne z tym co robi.

⁴⁶Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 27 sierpnia 2012 roku w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.).

⁴⁷M. Braun-Galkowska : *W tę samą stronę. W-wa 1994*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rozwój człowieka trwa przez całe jego życie, ale momentami krytycznymi w tym procesie są okresy dzieciństwa i młodości. To właśnie prawidłowy rozwój w tych okresach pozwala z sukcesem wejść w świat dorosłości, z całym potrzebnym zapleczem umiejętności społecznych. Dorastanie, w którym dziecko/młody człowiek mociuje się z szeregiem kształcących wyzwań, przygotowuje do przyszłego życia – w nowej szkole/uczelni, w rodzinie, u przyszłego pracodawcy, w grupach społecznych/kręgach nowych znajomych, różnych organizacjach itp. Człowiek staje się istotą społeczną, członkiem społeczeństwa i kultury, dzięki procesom socjalizacji, które są ze sobą powiązane⁴⁸:

1. Uczenie się zachowań społecznie aprobowanych

Mieszkaniec Domu Dla Dzieci musi wiedzieć, jakie zachowanie ogólnie jest aprobowane, oraz musi także własne zachowanie dostosować do aprobowanych schematów postępowania.

2. Pełnienie ról społecznie aprobowanych.

Mieszkaniec Domu Dla Dzieci musi wiedzieć że grupa społeczna ma swoje własne zwyczajowe wzory zachowań, które są starannie określone i których członkowie grupy powinni przestrzegać.

3. Rozwój postaw społecznych.

⁴⁸ E.B. Hurlock: Rozwój dziecka t.1-2. W-wa 1985



Ważne aby młody człowiek rozwijał w sobie aktywność społeczną, wykazywał się pozytywnym stosunkiem do innych ludzi, dążył do akceptacji grupy z którą się identyfikuje.

49

Najważniejsze umiejętności/kompetencje społeczne - empatia i asertywność.

Zdolność rozpoznawania emocji i uczuć u innych ludzi to inaczej zdolność do empatycznego (współczującego) zaangażowania w doświadczenie emocjonalne drugiego człowieka. Goleman mówi, że „empatia wyrasta ze świadomości, a im bardziej jesteśmy otwarci na własne emocje, tym sprawniej odczytujemy uczucia innych”⁵⁰. Empatię jako proces rozumiemy w wymiarze poznawczym oraz emocjonalnym. Empatia w wymiarze poznawczym to świadomość i próba zrozumienia myśli i doświadczeń drugiego człowieka, zrozumienie jego sposobu myślenia, potrzeb, wartości, punktu widzenia. Empatia w wymiarze emocjonalnym to reakcja na doświadczenia emocjonalne innej osoby, polegająca na odzwierciedlaniu lub naśladowaniu tej emocji.⁵¹

Wskazówki dla wychowawcy mentora⁵²:

Uświadamiaj podopiecznemu, że empatię rozwijamy poprzez przyjaźń, zrozumienie, udzielanie pomocy innym. Empatię ułatwia podobieństwo, dlatego bardziej osobiscie odczuwa się troski i radości osób, które mają zbliżone poglądy, zainteresowania, zwyczaje. Poza tym, osiągnięcie empatii ułatwia również podobieństwo sytuacji drugiego człowieka – zarówno tej obecnej jak i tej z przeszłości. Empatia czyni nas lepszymi, bardziej szczęśliwymi i przez to wpływa na sukces w życiu społecznym. Wychowanek który

⁴⁹ Ibidem

⁵⁰ D. Goleman: Inteligencja emocjonalna, Media Rodzina, 1997

⁵¹ M. Kliś: Empatia a inteligencja, cechy osobowości i temperamentu, Psychologia Wychowawcza, 1994, nr 5

⁵² Mirski A. Poradnik Poznaj siebie aby pokierować swoim życiem, z serii: Wybór zawodu dla klas IV – VI, Kraków 2011



odznacza się wysokim poczuciem empatii sprawdzi się w zawodzie psychologa, lekarza, pielęgniarki, opiekunki a także w biznesie – w kontaktach z klientami.

Asertywność jest jednym z podstawowych komponentów kompetencji społecznych⁵³. Według Salter'a asertywność to "zdolność wyrażania emocji pozytywnych i negatywnych"⁵⁴. Pod pojęciem asertywności kryją się postawa równorzędności w wzajemnym okazywaniu szacunku, umiejętność obopólnego godzenia własnych i cudzych potrzeb: "bezpośrednie, szczere, łagodne i stanowcze komunikowanie własnych emocji, potrzeb, opinii respektujące jednocześnie prawa innych osób do wyrażania własnych opinii, potrzeb i uczuć".⁵⁵

Wskazówki dla wychowawcy mentora⁵⁶:

Wychowawca mentor powinien wskazywać podopiecznemu i wzmacniać w nim cechy osoby asertywnej, które przejawia w codziennym życiu: w częstym uśmiechu, odpowiednim do sytuacji ubiorze, odważnym wysławianiu się pewnym głosem, byciu uprzejmym dla innych, chodzeniu zdecydowanym krokiem i z podniesioną głową, patrzeniu w oczy swojemu rozmówcy. Takie zachowanie implikuje wiele zalet: daje zadowolenie, szacunek z/do siebie i innych, pomaga w osiągnięciu celów i realizacji potrzeb, wzbudza poczucie kontroli nad własnym życiem, wzbudza poczucie bycia ucziwym w stosunku do siebie i innych. Jeśli młody człowiek odznacza się dużą asertywnością, to biorąc pod uwagę swoją przyszłość zawodową, ma odpowiednie zdolności, aby zajmować funkcje kierownicze/menadżerskie, być prawnikiem lub prowadzić własny biznes.

⁵³ Oleś M. Asertywność u dzieci. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL (1998)

⁵⁴ Za: Sęk, H. Rola asertywności w kształtowaniu zdrowia psychicznego. Ustalenia teoretyczne i metodologiczne. "Przegląd Psychologiczny" 3,(1998)

⁵⁵ Maria Król-Fijewska: *Trening asertywności*. Wyd. 1. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia i Trzeźwości, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, (1993).

⁵⁶ Mirski A. Poradnik Poznaj siebie aby pokierować swoim życiem, z serii: Wybór zawodu dla klas IV – VI ,Kraków 2011



Zalecenia dla wychowawców Domów dla Dzieci dotyczące preorientacji zawodowej:

Inteligencja

Inteligencja w ujęciu ogólnym to skuteczność i efektywność myślenia (dochodzą do tego również inne aspekty poznawcze: spostrzeganie, uczenie się, pamięć), umożliwia nam ona prawidłowe funkcjonowanie w codziennym życiu. Rzetelna edukacja oraz wszechstronny rozwój (w tym inteligencji) mieszkańca Domu Dla Dzieci to nieodzowny element planowania indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego: „Im wyższy poziom inteligencji, tym większe prawdopodobieństwo ukończenia przez ucznia większej liczby klas; im wyższe wykształcenie, tym wyższy szczebel kariery, na jakim wchodzi on na rynek pracy; im wyższa pozycja na wejściu, tym dalej można zająć w ciągu całego życia zawodowego [...]. Inteligencja ma również bezpośredni wpływ na wybór zawodu i przyszłe powodzenie.[...]. Bardzo inteligentni pracownicy częściej awansują, nawet jeśli rozpoczęli swoją karierę na niezbyt wysokim szczeblu”. (Bee H., Psychologia rozwoju człowieka, Poznań 2004.)

Przedstawiona poniżej Teoria Wielorakiej Inteligencji H. Gardnera może być bardzo pomocna podczas diagnozy indywidualnych predyspozycji zawodowych do wykonywania określonej pracy. Każdy człowiek jest jednostką indywidualną i posiada specyficzną drogę rozwoju. Opiera się ona na osobistych potencjałach, które powinny być niejako drogowskazami kierunku poznawania i uczenia się. Każdy z nas dysponuje wszystkimi typami inteligencji. Poszczególne typy inteligencji różnią się jednak poziomem rozwoju u każdego człowieka. Ważne jest aby bazować na mocnych stronach i pod ich kątem kształtować swą przyszłość. (Gardner H., Inteligencje Wielorakie: nowe horyzonty w teorii i praktyce, Warszawa 2009)

Poniżej przedstawiamy poszczególne typy inteligencji, skorelowane z odpowiednimi zawodami:



Nazwa	Cechy charakteryzujące osoby z taką inteligencją:	Rozwój – w jaki sposób stymulować:	Zawody – jakie korelują:
Inteligencja językowa (werbalna, lingwistyczna)	<ul style="list-style-type: none"> -rozbudowany słownik i intuicja językowa, -sprawna komunikacja werbalna -zwracanie uwagi na porządek i brzmienie słów. - preferują czytanie, pisanie, mówienie, co również poprawia efektywność uczenia się, -sprawnie posługują się słowem mówionym i pisany oraz są dobrymi słuchaczami. 	<ul style="list-style-type: none"> -systematyczne czytanie, -uczenie się języków obcych, -częsty aktywny udział w dyskusjach, -pisanie wierszy, wypracowań, esejów, pamiętników itp. - częste zabawy w gry słowne 	<ul style="list-style-type: none"> dziennikarz, sprzedawca, tłumacz, pisarz, publicysta, prawnik, nauczyciel, bibliotekarz itp.
Inteligencja logiczna (matematyczna)	<ul style="list-style-type: none"> - logiczne myślenie -poszukiwanie schematów, zależności, złożonych struktur -preferowanie nauki przedmiotów ścisłych. -zainteresowanie rzeczami związanymi z psychologią, analizą ludzkiego zachowania, -łatwość pracy z liczbami, biegłość w operacjach matematycznych, -podejmowanie działań związanych z rozwiązywaniem różnych problemów, -systematyczność, konsekwencja, wewnętrzna dyscyplina, dobra organizacja pracy własnej, -zdolność do swobodnego operowania 	<ul style="list-style-type: none"> -motywacja do osiągnięcia dobrych wyników w nauce przedmiotów ścisłych: matematyki, fizyki, chemii itp. - zachęcanie do częstego rozwiązywania zagadek, łamigłówek, szarad, gier logicznych, itp. -nauka gry w warcaby, szachy, gier wymagających strategicznego myślenia, itp. -zachęcanie do oglądania programów popularno-naukowych, -rozbudzanie zainteresowania 	<ul style="list-style-type: none"> Naukowiec (przedmioty ścisłe), fizyk, matematyk, chemik, inżynier, ekonomista, księgowy, prawnik, detektyw, informatyk, programista, mechanik samochodowy, elektryk, itp.



	<p>abstrakcyjnymi symbolami,</p> <ul style="list-style-type: none"> -poprawna logika argumentacji swych działań, -wczesna zdolność do posługiwania się pojęciami czasu, miejsca, liczby, -dostrzeganie związków przyczynowo-skutkowych, -trafne formułowanie wniosków -preferencja harmonii i porządku, akuratność, pedantyzm 	<p>książkami popularno - naukowymi, itp.</p>	
Inteligencja muzyczna	<ul style="list-style-type: none"> -czułość na dźwięki, rozróżnianie ich, -dobrze wycucie rytmu, -umiejętność odtwarzania rytmu po jednokrotnym usłyszeniu, -umiejętność tworzenia muzyki, słuchania jej, naśladowania, improwizacji muzycznej -dźwięki, tony i rytmy wywierają widoczny, psychologiczny wpływ (zmiana nastroju), -rozpoznawanie instrumentów muzycznych, dźwięków środowiska -wykazują zdolności językowe (poprawne naśladowanie akcentów językowych), - wykazywanie zainteresowania do gry na jakimś instrumencie, zdolność do szybkiego opanowania gry na jakimś 	<ul style="list-style-type: none"> -nauka gry na jakimś instrumencie (nauka gry na gitarze, flecie, instrumentach perkusyjnych jest stosunkowo łatwa i efektywna), -rozbudzanie zainteresowań śpiewem, tańcem, itp. - uczenie się przy muzyce - rysowanie, malowanie podczas słuchania muzyki - gimnastyka przy muzyce 	<p>kompozytor, DJ, śpiewak, dyrygent, producent muzyczny, muzyk, konserwator sprzętu muzycznego, muzykoterapeuta, dziennikarz/krytyk muzyczny, itp.</p>



	<p>instrumencie</p> <ul style="list-style-type: none"> - zdolności aktorsko-wokalne, tancerskie, itp. 		
Inteligencja kinestetyczna (fizyczna)	<ul style="list-style-type: none"> - nauka najefektywniej odbywa się poprzez ruch, poznanie przez dotyk, bezpośrednie zaangażowanie - impulsywność w zachowaniu - cechuje osoby o wybitnych umiejętnościach manualnych, <ul style="list-style-type: none"> -aktywność fizyczna rozwija ogólnie cały mózg, wpływa pozytywnie na sukcesy w innych dziedzinach, w tym na pracę umysłową. - odbieranie wrażeń preferowane przez ruch i kontakt fizyczny, -wykazywanie dużej koordynacji, poczucia czasu, zręczności, -harmonia i wdzięk w ruchach, -dbałość o rozwój fizyczny, -kreatywność wyrażana poprzez ruch fizyczny, 	<ul style="list-style-type: none"> -uprawianie sportów, gier zręcznościowych, taniec, układanie puzzli, klocków, ruch, majsterkowanie, teatr -„praktyka czyni mistrza” to najważniejsza zasada. -efektywne uczenie się w trakcie działań praktycznych, - żonglerka (poprawia współpracę dwóch półkul mózgowych) 	<ul style="list-style-type: none"> -fizjoterapeuta, model, aktor, mechanik, fryzjer, rzemieślnik itp. -przy równoczesnym występowaniu wysokiego poziomu inteligencji muzycznej możliwe sukcesy w tańcu, balecie. W połączeniu z inteligencją przestrzenną i logiczną dobre predyspozycje do zawodu konstruktora (technika, inżyniera), -kariera sportowca (przy wybitnych uzdolnieniach)
Inteligencja przestrzenna	<ul style="list-style-type: none"> -płynne poruszanie się w przestrzeni -zdolność do odtwarzania w pamięci obrazów i obiektów, wraz ze znakiem emocjonalnym, -kreatywność, -skuteczne rozwiązywanie problemów przestrzennych w wyobraźni 	<ul style="list-style-type: none"> - zachęcanie do rysowania, rzeźbienia, konstruowania (np. z klocków), majsterkowania, -wykonywanie diagramów, schematów myślowych, 	<ul style="list-style-type: none"> architekt, malarz, rzeźbiarz, grafik, konstruktor, projektant, krawcowa, cukiernik, fizyk, fotograf, pilot, nawigator.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	<p>-zdolność do: wyobraźniowego modelowania ruchów własnego ciała, wycucia przestrzeni, konstruowania wyobrażonych obiektów,</p> <ul style="list-style-type: none"> - uczą się poprzez konstruowanie i obserwowanie, - przewidują ruch przedmiotów w przestrzeni, - bardzo dobrze interpretują, sporządzają mapy, wykresy, - cenią porządek, są schludni - interesują się sztuką plastyczną 	<p>-zachęcamy do gier zręcznościowych, zespołowych (siatkówka - modelowanie i koordynacja ruchu w przestrzeni)</p>	
<p>Inteligencja osobista (intrapersonalna)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -dobra znajomość samego siebie, własnych uczuć oraz nastrojów, -dążenie do samowiedzy i mądrości. -zdolność do poszukiwania wewnętrznych emocji -refleksyjność -dobrze rozwinięta intuicyjność, oraz zdolność spostrzegania, -świadomość odgrywanej roli społecznej, poczucie własnej wartości, świadomość życiowego celu -konsekwencja w działaniu, -wysoka motywacja wewnętrzna. 	<ul style="list-style-type: none"> -perspektywiczne myślenie o swoim życiu, planowanie pod kątem kariery zawodowej -poznawanie lepiej samego siebie, analiza własnych emocji, czynów, motywacji, -rozpoznanie obszaru zainteresowań, ambicji, pasji -udział w dyskusjach o tematyce ogólnej, "życiowej", filozoficznej, -czynny udział w życiu kulturalnym i duchowym (kino, teatr, opera, kościół). 	<p>psycholog, pedagog, filozof, terapeuta, dziennikarz, literat, pisarz, teolog, itp.</p>



<p>Inteligencja społeczna (interpersonalna)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -brak problemów w kontaktach między ludzkich, - zdolność do rozumienia cudzych uczuć, intencji, - umiejętność współpracy w grupie -wrażliwość na relacje międzyludzkie, - empatia, - akceptacja różnorodności, - posiadanie cech liderów -duża liczba znajomych i przyjaciół, - komunikatywność, - asertywność 	<ul style="list-style-type: none"> - prowokowanie do aktywności i czynnego udziału w życiu Domu Dla Dzieci, swojej klasy itp. - zachęcanie do przynależności do różnych grup społecznych, częstych rozmów z innymi; - śmiałego nawiązywania kontaktów, znajomości - pełnienia różnych funkcji społecznych, udzielaniu się w charakterze wolontariusza itp. 	<p>sprzedawca, handlowiec, kelner, manager, nauczyciel, pracownik socjalny, psycholog, lekarz, terapeuta (zawody związane z pracą z ludźmi, usługami)</p>
<p>Inteligencja naturalistyczna (przyrodnicza)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - umiejętność rozumienia otaczającego środowiska, praw natury - umiłowanie przyrody, zwierząt, roślin - świadomość ekologiczna, zaangażowanie na rzecz ochrony, - wiedza na temat różnych gatunków roślin i zwierząt 	<ul style="list-style-type: none"> - rozwijanie zainteresowań filmami, książkami, stronami WWW o tematyce przyrodniczej - inicjowanie częstych kontaktów z przyrodą (spacery po lesie, parku itp.) - opieka nad zwierzętami - pielęgnacja roślin, - stwarzanie możliwości zaangażowania się w ochronę środowiska, 	<p>biolog, ogrodnik, florysta, zootechnik, weterynarz, leśnik, podróżnik, fotoreporter, itp.</p>



Inteligencja przedsiębiorcza	<ul style="list-style-type: none"> - umiejętne gospodarowanie własnymi środkami, - podejmowanie uzasadnionego ryzyka, - odpowiedzialne gospodarowanie czasem - zapobiegliwość i oszczędność - samodzielność 	<ul style="list-style-type: none"> - uczenie odpowiedzialnego gospodarowania pieniędzmi - nauka odpowiedniego zarządzania czasem, - praca na mocnych stronach i zainteresowaniach 	<ul style="list-style-type: none"> - menedżer, bankier, finansista, analityk finansowy
Inteligencja twórcza	<p>Umiejętności i cechy pozwalające na wymyślanie i realizowanie twórczych działań, myśli, wyobrażeń artystycznych, które są jakościowo nowe i użyteczne</p> <ul style="list-style-type: none"> -pomysłowość, oryginalność, innowacyjność w działaniu, - ciekawość świata -wykorzystywanie i rozwijanie talentu 	<ul style="list-style-type: none"> - zabawy powiązane z konstruowaniem i wymyślaniem nowych rzeczy itp., - pisanie pamiętnika, opowiadań itp., -rysowanie, rzeźbienie itp., - aktywny kontakt ze sztuką, nauką i literaturą 	<ul style="list-style-type: none"> wychowawca, reżyser, organizator imprez i wypoczynku, przedsiębiorca, pracownik branży reklamowej i marketingowej itp.

Tabela – opracowanie własne na podstawie: Gardner H., Inteligencje Wielorakie: nowe horyzonty w teorii i praktyce, Warszawa 2009 oraz Mirski A. Poradnik Poznaj siebie. aby pokierować swoim życiem, z serii: Wybór zawodu dla klas IV – VI, Kraków 201

Gardner postuluje, że:

- inteligencja językowa i inteligencje personalne (inter- i intra-) są w ważnej korelacji w zawodach ze sfery socjalnej (z praca z ludźmi),

- inteligencja logiczno-matematyczna – jest ważna w zawodach związanych z opracowywaniem danych, pracach biurowych,

- inteligencja cielesno - kinestetyczna, przyrodnicza i przestrzenna – jest ważna w zawodach nastawionych na rzeczy,



- inteligencje: językowa, logiczno-matematyczna, muzyczna i przestrzenna – w zawodach artystycznych i badawczych.

Poszczególne rodzaje inteligencji wraz z ich różnym osobniczo rozwojem, są wzajemnie powiązane w indywidualne predyspozycje, które powinny być stopniowo odkrywane a wiedza o nich winna posłużyć w procesie kształtowania indywidualnej ścieżki wyboru zawodu mieszkańca Domu Dla Dzieci.

Rozwój osobowości

Osobowość, która kształtuje się przez całe życie i jest indywidualną całością, ujęta została w wielu definicjach, teoriach, koncepcjach. W niniejszym opracowaniu skupimy się na podejściu teoretycznym, charakteryzującym się spostrzeganiem osobowości jednostki, jako zbioru charakterystycznych **cech**, które determinują jej zachowanie i indywidualizują ją.

1. Osobowość to zbiór względnie stałych wyróżniających daną jednostkę cech, które mają wpływ na sposób jej zachowania oraz pozwalają odróżnić tę jednostkę od innych.

2. Osobowość jest swoistym systemem warunków wewnętrznych, które mają wpływ na sposób przystosowania się człowieka do środowiska.

3. Osobowość to zestaw różnych mechanizmów psychologicznych, które pozwalają człowiekowi na zorganizowane i spójne zachowanie.

4. Osobowość to indywidualny, względnie permanentny sposób reagowania człowieka na otoczenie.⁵⁷

Pomiędzy szóstym a dwunastym rokiem życia, dziecko powoli kończy swoją beztroską przygodę ze światem zabawy i wkracza powoli, acz konsekwentnie, do świata pracy. Stopniowo uczy się trudnych zasad współżycia oraz współdziałania z innymi, przygotowując

⁵⁷ Pervin L.A., John O.P., *Osobowość: teoria i badania*, Kraków 2002.



się też do roli ucznia i poznaje coraz poważniejsze zadania związane z edukacją szkolną. Powrzechne i typowe formy aktywności, jakie w tym okresie przejawia to: zabawa, nauka, pomoc dorosłym opiekunom, rozwój swoich zainteresowań. Dzięki temu, iż dziecko, podejmując się różnych wyzwań, próbuje sprostać oczekiwaniom “dorosłych autorytetów” bądź grupy rówieśniczej, rozwija w sobie podstawowe i zarazem kluczowe kompetencje. Pozarodzinnym źródłem wzorców i punktem odniesienia dla poczynań dziecka stają się (coraz atrakcyjniejsza dla niego) grupa rówieśnicza. Na tle reakcji grupy rówieśniczej ocenia efekty własnych działań. W przypadku przeżycia niepowodzenia, braku sukcesu, wykluczenia (z grupy), niemożność wykorzystania potencjału rozwojowego (w związku z tą sytuacją) może prowadzić do zaburzeń w prawidłowym kształtowaniu poczucia własnej wartości. Osobnym problemem w tym okresie jest dążenie za wszelką cenę do sprostania stawianym wymaganiom, głównie obowiązkom szkolnym. Zobrazować to można sytuacją, w której rodzice/opiekunowie mają nazbyt wygórowane oczekiwania przejawiające się w aprobacie tylko bardzo dobrych ocen w szkole. Dziecko może stać się zależne od stawianych mu takich zadań a co za tym idzie, może to zrodzić przekonanie, że jedynym kryterium wartości człowieka jest sprostanie stawianym mu wymaganiom.⁵⁸

Wskazówki dla wychowawcy mentora⁵⁹:

Uświadom młodemu człowiekowi, iż moment rozwoju, który aktualnie przeżywa, wymaga od niego opanowania emocji i impulsywności, ważne jest to, aby kształtował w sobie systematyczność i pracowitość. Postawa, w której wykazywał się będzie zorganizowaniem,

⁵⁸ Stefańska-Klar R., *Późne dzieciństwo. Młodszy wiek szkolny*, [w:] *Psychologia rozwoju czło150 wieka*, t. 2: *Charakterystyka okresów życia człowieka*, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, Warszawa 2001.

⁵⁹ Mirski A. *Poradnik Poznaj siebie aby pokierować swoim życiem*, z serii: *Wybór zawodu dla klas IV – VI*, Kraków 2011



chęcią pracy nad sobą (nauka, budowanie relacji z rówieśnikami) pomoże mu w zdobywaniu potrzebnej wiedzy i aprobaty otoczenia (powodzenia szkolne, akceptacja rówieśników), w którym się znajduje. Dzięki temu zyskuje nowe kompetencje, które umożliwią: bycie starannym w rozwiązywaniu różnych zadań, rozwój wiedzy dotyczącej tego, co się robi (zgodnie z zasadą: jeżeli znam się na tym co robię, to lubię to robić ponieważ nie sprawia mi to kłopotu). Wypracowane w tym wieku postawy pracowitości i dążenia do kompetencji często „zostają na całe życie” i są nieocenioną pomocą w późniejszym funkcjonowaniu społecznym, edukacji, pracy.

Rozwój zawodowy w okresie wczesnoszkolnym i szkolnym

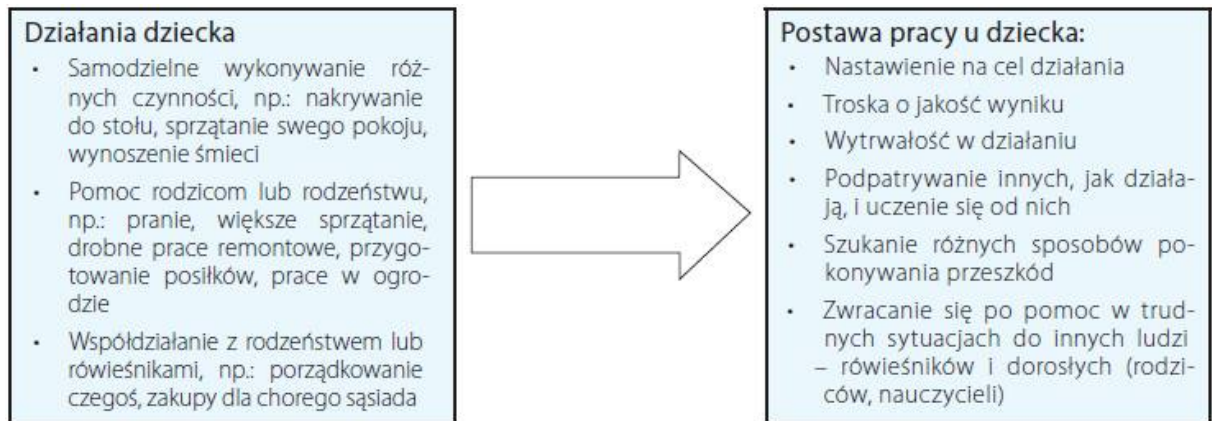
Mieszkaniec Domu Dla Dzieci, na ścieżce kreowania przyszłej kariery w tym okresie rozwoju wchodzi w stadium przedzawodowe. Jest to czas zdobywania ogólnej wiedzy, umiejętności, rozwoju intelektu i osobowości, potrzebny do tego, aby w przyszłości można wybrać określony zawód. W tym okresie dobrze ustalić, w jakim kierunku będzie się zmierzało, który zawód byłby najbardziej odpowiedni (pomóc w tym może doradca zawodowy/instytucja zewnętrzna związana z rynkiem pracy, jeżeli zachodzi taka potrzeba już na etapie wyboru szkoły ponad podstawowej – przysposabiającej do określonego zawodu, o profilu ogólnym, sportowym, artystycznym itp.). W okresie szkoły podstawowej u młodego człowieka kształtują się postawa pracy, którą najprościej jest rozwijać i utrwalać poprzez aktywność, którą inicjuje m.in. wychowawca mentor. Aktywność ta, jeżeli ma praktyczne zastosowanie w życiu, będzie chętnie wykonywana przez młodego człowieka i stanie się



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

okazją do rozwoju wiedzy i umiejętności⁶⁰. Stosowne zalecenia, ilustrujące korelację działań dziecka z kształtowaniem się postawy pracy, przedstawia poniższy schemat:

Schemat 1. Co sprzyja kształtowaniu się postawy pracy u dziecka?



Źródło: K. Appelt, *Wiek szkolny. Jak rozpoznać potencjał dziecka?*, [w:] *Dzieci i młodzież wobec agresji i przemocy*, red. A.I. Brzezińska, Warszawa 2007, s. 29

Okres edukacji na poziomie gimnazjalnym.

Okres gimnazjalny przypada na okres wczesnego dorastania, tzw. okres wczesnej adolescencji (od 13-16 lat). Okres ten jest wiekiem dojrzewania, przejściem pomiędzy dzieciństwem, a wczesnym okresem dorosłości. Z różnych względów jest to przełomowy moment w życiu dziecka. Okres ten związany jest ze zmianami fizycznymi, dojrzewaniem płciowym i psychicznym⁶¹. Młody człowiek staje przed nowymi wyzwaniami edukacyjnymi.

⁶⁰ Appelt K., Jabłoński S., *Osiągnięcia i zagrożenia dla rozwoju dziecka w wieku szkolnym*, [w:] *Dzieci i młodzież wobec agresji i przemocy*, red. A. I. Brzezińska, E. Hornowska, Warszawa 2007

⁶¹ E.B. Hurlock, *Rozwój młodzieży*, Warszawa 1965, s.13



Musi się zmierzyć z nowym środowiskiem szkolnym, nowymi przedmiotami, trudniejszym zakresem materiału.

Na płaszczyźnie psychicznej dorastanie charakteryzuje się rozwojem popędu płciowego oraz wzmocnieniem zainteresowań zawodowych i społecznych, dążeniem do wolności i autonomii. Jest to widoczne m.in. w bogactwie życia uczuciowego oraz własnym stylu, w modzie, wysławianiu się i preferowanych rozrywkach. Talent nastolatka do nawiązywania przyjaźni bierze się po części także z chęci odrzucenia dotychczasowej potrzeby identyfikowania się z dorosłymi modelami, o czym warto pamiętać analizując zachowania młodych ludzi. Przyjaźnie zawarte w tym okresie są szczególnie trwałe. Ważnym, w tym miejscu wydaje się fakt podkreślenia wartości, jaką staje się dla nastolatków potrzeba własnej i wyraźnie strzeżonej autonomii.

Rozwój samooceny

Podążając za rozwojem psychofizycznym mieszkańca Domu Dla Dzieci w okresie gimnazjalnym wychowawca mentor powinien skupić się na analizie oraz rozwijaniu zainteresowań, predyspozycji, zdolności oraz cech osobowości nastolatka. Wychowawca mentor uczestnicząc w konstruowaniu samooceny mieszkańca Domu Dla Dzieci, powinien pracować na trzech poziomach⁶²:

W zakresie samopoczucia:

- zrozumienie znaczenia pozytywnego obrazu własnej osoby;
- rozwijanie kompetencji w zakresie pozytywnych relacji z innymi;
- zrozumienie znaczenia potrzeby rozwoju i uczenia się.

W zakresie badania rynku edukacyjnego i rynku pracy:

62



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- tożsamość występowania korelacji pomiędzy osiągnięciami edukacyjnymi i planowaniem kariery,
- wzmocnianie pozytywnych postaw wobec pracy i uczenia się,
- rozwijania kompetencji w zakresie wyszukiwania, oceny i interpretacji informacji o rynku edukacyjno - zawodowym
- zrozumienie, jak potrzeby i role społeczne wpływają na naturę i strukturę pracy.

W zakresie planowania kariery zawodowej:

- rozwijanie kompetencji w zakresie podejmowania decyzji,
- zrozumienie wzajemnych relacji pomiędzy różnorodnymi rolami, jakie pełni się w życiu,
- zrozumienie kwestii równości płci w życiu zawodowym i społecznym,
- rozwijanie kompetencji w zakresie planowania kariery.

Kształtowanie pozytywnego wizerunku

Wśród celów związanych z samopoznaniem na pierwszym miejscu znajduje się kształtowanie pozytywnego (ukierunkowanego na zasoby) obrazu własnej osoby. Istotne jest tu wspólne z nastolatkiem określenie jego mocnych stron i potrzeb. Z punktu widzenia kariery edukacyjno – zawodowej sferą potrzeb zajmujemy się wtedy, kiedy stanowią one istotną przeszkodę w realizacji przyjętych celów. Wówczas szukamy sposobu na ich zniwelowanie, obejście. Ponieważ w okresie gimnazjalnym młodzież wykazuje większą tendencję do wskazywania słabszych stron, wad, własnych niedociągnięć, rolą wychowawcy mentora jest wzmocnianie pozytywnego obrazu własnej osoby, kreacja pozytywnego wizerunku, uruchamianie myślenia w kierunku dostrzegania talentów, predyspozycji. Ważne jest zarówno, aby wychowanek nauczył się realnie oceniać własne możliwości i umiał je odnieść



do swoich planów i aspiracji zawodowych, jak również wzmocniał w sobie chęć samorozwoju⁶³. Pojęcie samooceny jest blisko związane z lękiem. Coopersmith w swoich badaniach wykazał, że młodzież przejawiająca wysoką samoocenę wypadła lepiej niż rówieśnicy o podobnych zdolnościach, lecz z niższą samooceną. Stawiały sobie wyższe poprzeczki do osiągnięcia, lepiej radziły sobie z niepowodzeniami, jak również wykazywały mniejszą potrzebę uznania ze strony dorosłych. Nastolatki z niższą samooceną wykazywały natomiast większą niechęć do podjęcia się nowych zadań, gorzej radziły sobie z porażką, w większym stopniu potrzebowały pochwały ze strony dorosłych. Wychowawca mentor może pomóc podopiecznemu nabrać zaufania do własnej wartości, zdolności poprzez dawanie mu okazji do odniesienia sukcesu, raczej przez zachęcanie ich niż cenzurowanie, gdy doznają porażki, i przez okazywanie osobistej wiary w ich kompetencje⁶⁴. Wychowawcy mentorzy powinni uczulić się na obserwację jak nastolatki postrzegają swoje sukcesy i porażki. Istotne jest też, aby zaobserwować jak układają się ich relacje z najbliższym otoczeniem. Czy są lubiani przez kolegów i koleżanki, czy czasem inne dzieci im nie dokuczają, nie wykluczają ich ze swojego grona. Nieakceptacja otoczenia w dużym stopniu przekłada się na nieakceptację samego siebie, brak asertywnych postaw, negatywną ocenę swoich możliwości. We wczesnym okresie dojrzewania u nastolatków można zaobserwować obniżenie własnej oceny, co jest powiązane z przeobrażeniami własnego ciała, zachodzącymi procesami fizjologicznymi. Następuje nadmierna chęć podobania się rówieśnikom. Pojawia się pierwszy popęd seksualny. Pojawiają się procesy, których młody człowiek może do końca nie rozumieć, co powoduje poczucie zagubienia, niepewności. Reakcje innych osób i rówieśników na zachodzące w nich zmiany somatyczne mogą przyczynić się do akceptacji

⁶³ Ibidem,

⁶⁴ Fontana D. Psychologia dla nauczyciela, Poznań, Zys i S-ka Wydawnictwo, s. 167.



lub odrzucenia swojego wizerunku. Rodzą się kompleksy na tle wyglądu zewnętrznego. Nastolatek przejawia tendencje do przejawiania najmniejszych defektów swojego ciała. Kompleksy wywołują lęki, niepokoje, poczucie niedopasowania społecznego, poczucie bycia gorszym i niezasługującym na szczęście. Niska samoocena powodują niemożność osiągnięcia wyznaczonych celów, bo nie wierzy się w możliwość ich realizacji. Ma to ogromny wpływ na postrzeganie siebie, budowanie pozytywnego obrazu własnej osoby, w tym jak i późniejszym okresie życia. Praca z mieszkańcem Domu Dla Dzieci na tym etapie powinna być oparta na pozytywnym wartościowaniu. Warto uświadomić mieszkańcowi Domu Dla Dzieci, że **wszelkie braki, które oddalają nas od wyśnionego ideału, są składową naszej tożsamości i to właśnie one czynią nas wyjątkowymi.** Nastolatek jest wyczulony na krytyczne oceny jego osoby. Dlatego ważne jest, aby go chwalić i komplementować. W ten sposób wzmacniać, jego samoocenę. Jest to ważne, ponieważ wiara we własne możliwości pozytywnie przekłada się na dokonywane wybory edukacyjno-zawodowe. Wzmacnia się wewnętrzna motywacja do pokonywania trudności, samorozwoju.

Wskazówki dla wychowawcy mentora:

- ✓ Chwal i komplementuj często nastolatka, pytaj o zdanie, ograniczaj strofowanie;
- ✓ Jeżeli nie ma potrzeby, nie krytykuj przeczulonego nastolatka;
- ✓ Pomóż zadbać o wygląd zewnętrzny, pomóż dobrać fryzurę, odpowiednie kosmetyki, ubrania;
- ✓ Zachęcaj do aktywności sportowej;
- ✓ Unikajmy porównywania się z innymi. Powtarzajmy – nie ma na świecie idealnych ludzi zawsze znajdzie się ktoś piękniejszy, mądrzejszy itd.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Tłumacz, że nie warto porównywać się z gwiazdami z ekranu czy codziennych pisemek, ponieważ ich zdjęcia, to najczęściej efekt pracy grafików komputerowych, a nie – odbicie prawdziwego wyglądu. Rozmawiaj o tym, że nawet znane aktorki, piosenkarze, celebryci z kolorowych magazynów też mają kompleksy!
- ✓ Naucz swojego nastolatka, że swoich słabych stron nie trzeba pokazywać. Najczęściej ludzie nie zauważają, że mamy za duże czoło, za małe usta, dopóki ... sami o tym nie powiemy.
- ✓ Ucz tuszować mankamenty w wyglądzie zewnętrznym nastolatka przez odpowiednio dobraną fryzurę, ubiór.
- ✓ Namawiaj nastolatka do nowych rzeczy – jeśli nie odnajdzie w sobie odwagi, aby spróbować ominię je przecież mnóstwo ciekawych rzeczy i przygód.
- ✓ Piękno nie ma jednego wzorca, odnaleźć można je przecież w wielu wymiarach. Pokazujcie to na swoim przykładzie.
- ✓ Zachęcaj, aby nastolatek poważnie zajął się tym w czym naprawdę jest dobry. Osiągnięcie osobistych sukcesów wzmocni jego samoocenę.

Rozwój poznawczy

Rozwój poznawczy odnosi się do rozwoju myślenia i rozumu. Istotnym aspektem w okresie dorastania jest intensywny rozwój umysłowy, który wyraża się w doskonaleniu wszystkich funkcji poznawczych. Sprawność poszczególnych zmysłów osiąga swój szczytowy rozwój, wyraźnie rozwija się orientacja w czasie i przestrzeni, a proces obserwacji u nastolatków jest coraz bardziej celowy, ukierunkowany i systematyczny⁶⁵. Okres dojrzewania to początek rozwoju bardziej złożonych procesów myślowych (tzw. formalnych

⁶⁵ Żebrowska M.(red), Psychologia rozwojowa dzieci i młodzieży, Warszawa 1986.



operacji logicznych), w tym abstrakcyjnego myślenia (myślenie o możliwościach), zdolność do rozważenia wielu punktów widzenia według różnych kryteriów (porównania i debaty pomysłów lub opinii). Istotną cechą tego etapu rozwoju jest poszukiwanie rozwiązań zaistniałego problemu w sposób systematyczny i metodyczny, przy równoczesnej zdolności przewidywania przyszłych konsekwencji działań i możliwości planowania długoterminowego⁶⁶. Młodzież częściej zastanawia się nad swymi myślami, próbując ułożyć je w bardziej ogólne teorie. Wyodrębnia się też krytycyzm wobec otaczającego świata.

Z myśleniem hipotetyczno – dedukcyjnym związany jest rozwój wyobraźni i fantazji. Nastolatki wykazują tendencję do uciekania od rzeczywistości w świat własnych marzeń, snucia nierealnych wyobrażeń i fantazji na temat swojej przyszłości. Poziom wiedzy standardowej nastolatka nie wystarcza do opisywania świata społecznego i to skłania go do obserwacji, tworzenia wiedzy i jej modyfikowania. To również okres rozwoju twórczości u młodzieży, czas „przelewania” swoich myśli na papier (pisanie pamiętników, wierszy, opowiadań), rozwoju twórczości malarskich czy zdolności aktorskich.

Współcześni psychologowie wskazują, że operacje formalne wykorzystywane są nie przez wszystkich nastolatków. Jest to w dużym stopniu spowodowane powszednimi doświadczeniami, które nie wymuszają wykraczania poza najprostsze strategie myślenia. Tylko ci, którym rzeczywistość stawia wysokie wymagania, wnoszą się na wyższy poziom operacji myślowych⁶⁷.

Wskazówki dla wychowawcy mentora:

⁶⁶ Bee H., Psychologia rozwoju człowieka, Poznań 2004.

⁶⁷ Ibidem.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Nie krytykować młodzieży, kiedy zaczynają kwestionować autorytety i normy społeczeństwa a zachęcać do analizowania otaczającej rzeczywistości i werbalizowania i wyciągania własnych wniosków.
- ✓ Motywować młodzież do poznawania różnych nurtów filozoficznych w celu konstruowania własnego kodeksu etyki (To, co myślę jest prawdą?)
- ✓ Pobudzać u nastolatków myśli o bardziej globalnych pojęciach, takie jak sprawiedliwość, historia, polityka, i patriotyzmu.
- ✓ Zachęcać młodzież do dyskusji na temat różnych zagadnień, problemów i bieżących wydarzeń.
- ✓ Inicjować młodzież do wymiany poglądów i myśli ze sobą.
- ✓ Podejmować z młodzieżą tematy dotyczące bliższej i dalszej przyszłości (co chcę i lubię robić?).
- ✓ Pomóc młodzieży w tworzeniu ich własnych celów.
- ✓ Stymulować młodzieży do myślenia o możliwościach na przyszłość.
- ✓ Chwalić młodzież za podejmowane dobrze przemyślane decyzje.
- ✓ Pomóc młodzieży w ponownej ocenie źle podjętych samodzielnych decyzjach.
- ✓ Sugerować młodzieży przelewanie swoich myśli na papier, jak również do wyrażania swoich uczuć poprzez inne formy artystyczne, np. muzykę czy malarstwo, rzeźbiarstwo, fotografię.

Rozwój moralny

Rozwój moralny nastolatka stanowi wypadkową wielu czynników, wśród których decydującą rolę stanowi wpływ najbliższego otoczenia nastolatka. L. Kohlberg, twórca najbardziej popularnej teorii opisującej rozwój moralny jednostki w cyklu życia, odróżnia rozumowanie moralne od postępowanie moralnego. Przykłada dużą wagę do rozwoju



poznawczego i emocjonalnego (także empatii, leku, poczucia winy i wstydu, jako warunku decydującego o rozwoju moralnym).

Rozumowanie moralne człowieka powinno być w korelacji z wyborami dokonywanymi przez niego w rzeczywistości. Niestety, nie zawsze tak jest. Zgodnie z założeniami Kohlberga, im wyższy poziom rozumowania, tym bardziej spójne z nim zachowanie. W rzeczywistości nastolatek przekonuje się, że czasem można przyjmować pewne zasady za i słuszne jednocześnie się do nich nie stosować. W sytuacji, kiedy jednostka ponosi odpowiedzialność za swoje czyny i wybory, „płacąc” jednocześnie za to wysoką cenę, wtedy poziom moralności staje się istotny. Trzeba pamiętać, że nastolatek dla uzyskania akceptacji grupy jest w stanie złamać, nawet reguły i zasady postępowania zgodne z prawem i porządkiem społecznym (chodzenie na wagary, kradzieże i rozboje, odurzanie się narkotykami)⁶⁸.

Wskazówki dla wychowawcy mentora

- ✓ Rozwijaj empatię u nastolatka poprzez zachęcanie do pomocy, zabawy, współpracy.
- ✓ Motywuj do refleksji nad swoim postępowaniem i postępowaniem innych,
- ✓ Pokazuj poprzez swoją przyjętą postawę i zachowanie, że ludzie są różni, mają różne potrzeby i problemy, ale wszyscy są jednakowo ważni (angażować się wraz z mieszkańcem Domu Dla Dzieci do pomocy będącemu w potrzebie sąsiadowi, udział w akcjach charytatywnych, itd.).
- ✓ Zachęcaj do samodzielnego myślenia. Wciągaj nastolatka do rodzinnych dyskusji o moralności, polityce, religii czy innych tematach, które się pojawiają. Nie wyrażaj

⁶⁸ Grzesiak K, Zienkiewicz B. Poradnik. Kim zostanie moje dziecko, Kraków, Seria wydawnicza „Wybór zawodu”, MEN, 2011.



potępienia, jeśli będzie kwestionował wyznawane przez Ciebie wartości i prezentował inne przekonania. Nastolatki, które mają własne zdanie, a nie tylko wtórują poglądom rodziców, częściej wyrastają na dorosłych tolerancyjnych wobec odmiennych przekonań.

- ✓ Stopniowo przekazuj mu odpowiedzialność za kierowanie własnym życiem. W wypadku młodszego nastolatka może to polegać na nakłonieniu go, by przejął na siebie obowiązek utrzymywania czystości w swoim pokoju i prania swoich rzeczy. Od starszego, można wymagać, był odpowiedzialny za codzienne odprowadzanie młodszego mieszkańca do szkoły, o ile oczywiście pozwoli na to jego organizacja zajęć szkolnych. Nastolatek musi sobie uświadomić, że ceną za większą niezależność jest zwiększona odpowiedzialność, toteż dopilnuj, by jedno szło zawsze w parze z drugim. Pozwól nastolatkowi gospodarować jego pieniędzmi. W końcu za pewien czas będzie musiał sam się utrzymywać, więc powinien się nauczyć, jak planować budżet. Niezależnie od tego, czy pieniądze zarobił sam, czy dostał, jako kieszonkowe, powinien mieć możliwość samodzielnego wydawania ich, oszczędzania lub przeznaczania na wybrane przez siebie cele dobroczynne.
- ✓ Sztuką dla wychowawcy mentora w tym trudnym okresie rozwoju wychowanka jest takie pokierowanie wszechstronnym rozwojem podopiecznego, aby sam dojrzał do podejmowania optymalnych decyzji w sprawie swojego życia i zawodu.”⁶⁹

Wzmacnianie i rozwój zainteresowań.

Według modelu D.E. Supera okres wczesnej adolescencji to tzw. faza zdolności. W tym okresie to, co się lubi, staje się główną determinantą aspiracji i aktywności. Możliwości stają

⁶⁹ W. Furmanek, Podstawy edukacji zawodowej, Rzeszów 2000, s. 403.



się ważne dla młodzieży, dlatego rozwijają tendencję do odrzucania tych zawodów, które wydają się wykraczać poza ich poziom zdolności. W trakcie tego etapu zainteresowania, zdolności, cechy charakteru i temperamentu, wartości życiowe, i oczekiwania, co do osobistych i społecznych korzyści są przez młodzież brane łącznie pod uwagę i dokonuje ona próbnego wyboru zawodu. W świadomości młodzieży pojawia się potrzeba pracy⁷⁰.

Zainteresowania

W okresie gimnazjalnym zamięłowania i zainteresowania nastolatków najczęściej są związane z przedmiotami szkolnymi, bieżącymi wydarzeniami naukowo – technicznymi (np. komputery, media elektroniczne, sferą rozrywkową (np. muzyka, sztuka, sport, turystyka) i sferą intymną (związaną z sferą intymną i seksualną). W tym okresie zaobserwować można wzrost zainteresowań jedną dziedziną, z jednoczesnym spadkiem zainteresowania inną dziedziną. Dla nastolatka ważniejsze się stają zagadnienia związane z jego życiem prywatnym i intymnym, niż zagadnienia związane z wyborami drogi edukacyjno – zawodowej. Rolą wychowawcy mentora jest odpowiednie dobranie palety pozaszkolnych zajęć dodatkowych, związanych z np. nauką języków obcych, zajęciami sportowymi itd., aby były w pełni akceptowane przez wychowanka i nie obciążały go ponad jego siły⁷¹. Wychowawca mentor powinien motywować podopiecznego do aktywnego spędzania wolnego czasu, kreatywnego rozwijania własnych umiejętności, ale dając przestrzeń na to, aby wychowanek dokonywał samodzielnie wyborów typów zajęć pozaszkolnych, na które chce uczęszczać. Swoboda w dokonywaniu wyborów uczy odpowiedzialności za własne decyzje, jak również umiejętność radzenia sobie z konsekwencjami złych wyborów

⁷⁰ J. Sowa, F. Wojciechowski, Rehabilitacja edukacyjna w zarysie. Ujęcie systemowe., Zamość 2003.

⁷¹ Grzesiak K, Zienkiewicz B. Poradnik. Kim zostanie moje dziecko, Kraków, Seria wydawnicza „Wybór zawodu”, MEN, 2011.



i wyciągania wniosków. Poza tym świadomość możliwości dokonywania własnych wyborów daje wychowankowi świadectwo jego osobistej wolności, co w okresie buntu nastoletniego jest istotną kwestią.

Wychowanek uczy się jak poprzez codzienne decyzje współokreśla swoją ścieżkę życiową. Decyduje czy dany czas poświęcić na naukę, zabawę, rozwijanie swoich pasji, czy pomoc innym potrzebującym. Otrzymuje sygnał, że jest w stanie kierować swoim życiem a poprzez płynące z tego doświadczenia, zarazem zmieniać i kształtować samego siebie⁷². Wychowawca mentor powinien uświadomić podopiecznemu, że nawet poprzez codzienne samodzielne selekcjonowanie książek do czytania i studiowania, wybór prasy, rodzaju muzyki, stacji telewizyjnych dokonuje wyborów, co robi w danej chwili oraz czym będzie się zajmował w najbliższym czasie. Dokładając do tego wybór znajomych, przyjaciół, stylu ubierania, zachowania się wywiera wpływ na otoczenie oraz formułuje własnego siebie. Tym samym, kształtuje swój los⁷³. Nauka nastolatka dokonywania własnych przemyślanych wyborów jest bardzo ważna, ponieważ egzamin gimnazjalny, z którym niedługo będzie zmuszony się zmierzyć będzie miał wpływ na dalszą jego naukę, jak również przyszłe życie zawodowe.

Proces formowania się tożsamości młodzieży gimnazjalnej.

Okres wczesnej adolescencji to również czas związany z dążeniami do rozwiązania kryzysu tożsamości. Pojawiają się wewnętrzne konflikty i lęki związane z filozoficznym poszukiwaniem sensu życia, poczuciem wolności, niezależności. Występuje wzmoczona tendencja do poznawania, rozpatrywania siebie od strony tego, „jaki ja jestem”, „kim jestem”. Pojawia się refleksja nad własnymi umiejętnościami i predyspozycjami. Pojawiają się

⁷² Klis M, Nieciński S. Poradnik. Rozwój, problemy i zagrożenia, wybór zawodu, Seria wydawnicza „Wybór zawodu”, Kraków, MEN, 2011.

⁷³ Ibidem.



pierwsze próby własnych wyborów edukacyjnych i zawodowych dokonywane zarówno pod kątem własnych zainteresowań, ale również kompetencji. Ponieważ jednak u młodzieży w tym wieku obraz swojej osoby jest jeszcze niepełny, stąd też dokonywane wybory mogą być nietrafione⁷⁴.

Proces kształtowania się tożsamości rozpoczyna się w okresie adolescencji a kończy się około 30 roku życia. Zasadniczym problemem młodzieży w tym okresie jest poszukiwanie własnej tożsamości oraz zachowania nastawione na osiągnięcie wybranych celów⁷⁵.

Przynależność do wybranej przez siebie grupy daje nastolatki poczucie bezpieczeństwa, akceptacji, staje się podłożem do rozwijania zainteresowań, kształtowania stylu życia, ubierania się, przyjętej filozofii. Przynależność do grupy rówieśniczej zaspakaja różne potrzeby psychiczne i społeczne młodego człowieka, stanowiąc jednocześnie czynnik wychowawczy. Szczególną rolę odgrywają grupy pozytywne⁷⁶. Znaczną popularnością cieszą się jednak grupy nazywane subkulturami lub podkulturami młodzieżowymi, chociaż „poddanie” się grupie stoi w opozycji do chęci życia wolnym i nieskrępowanym żadnymi regułami⁷⁷. Grupa rówieśnicza staje się odniesieniem do eksperymentowania z własną wolnością i odpowiedzialnością. Tworzy ogniwo od stanu życia dzieckiem do dorosłości. Tworzą się bardzo silne więzi przyjacielskie, które często w okresie dojrzewania stanowią sens istnienia młodego człowieka. Jednocześnie u nastolatka pojawia się bardzo silna potrzeba przynależności i bliskości do przyjaciela, jak i lęk przed osamotnieniem. Zdarza się, że lęk przed zerwaniem więzów przyjacielskich warunkuje wybory edukacyjne nastolatka, który zamiast dokonywać wyboru szkoły pod kątem swoich umiejętności i zainteresowań,

⁷⁴ D. Super. *Psychologia zainteresowań*, Warszawa, PWK, 1972.

⁷⁵ Erikson E.H. *Identity Youth and Crisis*. New York, Norton and Company, 1968.

⁷⁶ L. Pytka, T. Zacharuk, *Wielowymiarowa geneza zaburzeń przystosowania społecznego*, w: T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), *Pedagogika społeczna*, Warszawa 1995.

⁷⁷ M. Jędrzejewski, *Młodzieża subkultury*, Warszawa 1999.



podąża ścieżką swojego ulubionego kolegi czy koleżanki. Członkostwo w grupie może nadawać młodzieży prestiż. Może też dawać im cele i założenia, gdy próbują współzawodniczyć z innymi członkami grupy. Umiejętność współdziałania w grupie, współzawodnictwo są to cechy, które w przyszłości młody człowiek wykorzysta w pracy zawodowej. Mając na uwadze korzyści, jakie płyną z kontaktów z rówieśnikami trzeba również pamiętać, że zadaniem wychowawcy mentora jest wychowanie człowieka, który potrafi bronić się przed niebezpieczeństwem alienacji swej osobowości, poddanej natrętnemu oddziaływaniu z zewnątrz (kontakt z grupą rówieśniczą, również poprzez media, w tym internet, itp.), przed konformizmem zachowań, które mogą być narzucone z szkodą dla jego autentycznych potrzeb oraz intelektualnej i uczuciowej strony jego osobowości. „Takie wybory odbywają się wszędzie, zawsze, u każdego. Ja sam wybieram dla samego siebie”.⁷⁸

Nastolatek, który z różnych przyczyn zostaje odrzucony przez grupę, zazwyczaj staje się wyizolowany i samotny, z pełną świadomością tych społecznych nieadekwatności, które uniemożliwiają jemu akceptację grupy⁷⁹. Jest ważne, aby wychowawca mentor obserwował dziecko w celu zdiagnozowania takich sytuacji. Brak grupy przyjaciół u młodego człowieka może bardzo poważnie zachwiać jego samoocenę, a w przyszłości objawiać się będzie brakiem wiary w swoje możliwości, trudnościami w samodzielnym podejmowaniu decyzji, nadmiernej nieśmiałości, poczucia osamotnienia, odrzucenia i depresję, które mogą trwać przez całe życie. Jeżeli zachowanie wychowanka wskazuje na brak akceptacji u znajomych, brak przyjaciół warto podjąć działania w kierunku zdiagnozowania problemu. Osamotnienie nastolatka może być symptomem większego problemu nieradzenia sobie z samym sobą i własnym życiem. Do skrajnych przejawów można zaliczyć: anoreksję, narkomanię,

⁷⁸ Falkowska M., Myśl pedagogiczna Janusza Korczaka, Nasza Księgarnia, Warszawa 1983.

⁷⁹ Fontana D., Psychologia dla nauczyciela, Poznań, Zysk i S-ka Wydawnictwo, s. 336.



samookaleczenia, zaniedbania względem siebie, stany depresyjne, samobójstwa⁸⁰. Ważne jest, aby bacznie obserwować nastolatka i reagować, kiedy jego zachowanie wydaje się być odmienne i dziwne, np. regularna odmowa spożywania pokarmów przez dziewczynki. Nie poradzenie sobie z pojawiającymi się trudnościami może doprowadzić do sytuacji kryzysowej

⁸¹.

Grupa odniesienia

Aby zorientować się, jaką pozycję zajmuje mieszkaniec Domu dla Dzieci wychowawca mentor powinien często rozmawiać z nastolatkiem o jego znajomych. Zachęcać, aby nastolatek scharakteryzował swoich kolegów, opowiedział, jacy są, jak wyglądają, co lubią. Następnie opisał siebie, w kontekście podobieństw i różnic w stosunku do grupy, którą opisał. W ten sposób można wyciągnąć ciekawe wnioski, jaki pogląd o sobie ma wychowanek, czy ma kompleksy, a może zbyt wygórowane zdanie o sobie samym. To również dobry czas na wyrabianie szacunku i życzliwości dla drugiego człowieka, budzenie empatii i altruizmu, zadbanie o kolegę, koleżankę, by nie czuli się samotni, niechciani, nieszczęśliwi, a sekta religijna czy subkultura była dla nich jedynym lekarstwem. Autorytet dorosłych w tym okresie zostaje dla nastolatka zasłonięty przez autorytet grupy rówieśniczej. Kontakty z dorosłymi zaczynają przeplatać spory i nieporozumienia. Wynika to z naturalnego procesu indywidualizacji i odłączenia, zmierzającego do autonomii nastolatka. Jednakże pomimo chęci dystansowania się emocjonalnego od swoich opiekunów nastolatek potrzebuje silnego wsparcia z ich strony. Mimo nasilającej się wewnętrznej potrzeby osobistej wolności, nastolatek potrzebuje jeszcze świadomości, że ma ochronę w postaci swojego opiekuna,

⁸⁰Bednarska M. – *W Kuszących objęciach, Thanatosa u progu dorosłości*[w:] Współczesna młodzież pomiędzy Eros a Hanatos, pod red. Kurzepy J., Lisowskiej A., Pierzchalskiej A., Publikacja sfinansowana przez Dolnośląski Ośrodek Polityki Społecznej we, Wrocław 2008.

⁸¹ Płużek, Z, Świat ludzkich kryzysów, Wydawnictwo WAM, Kraków 2006.



rodzica, wychowawcy mentora, który poda mu zawsze rękę, pomoże w trudnych chwilach, poradzi, gdy zawiodą koledzy, koleżanki. Okres ten będzie wymagał od wychowawcy mentora dużej stabilności w jego postawie. To bardzo ważne zważywszy na to, że wybory podopiecznego będą jeszcze bardzo nietrwale. Nastolatek szybko będzie zmieniał swoje poglądy, angażując się w skrajnie zmienne ideologie. To czas zbierania różnorodnych doświadczeń, które w późniejszym okresie będą pomocne w dokonywaniu wyborów i kreowaniu własnej ścieżki życiowej. Wychowawca mentor powinien pamiętać, że najważniejszym zadaniem okresu dorastania jest uformowanie własnej tożsamości. Poprzez dokonywanie różnych eksperymentów, sprawdzian sił, wizji i możliwości, wychowanek będzie weryfikował swoje wyobrażenia o sobie samym i świecie. Na przykład, wychowanek usłyszy od kolegi, że warto jest zaangażować się w wolontariat, by w ten sposób pomagać skrzywdzonym zwierzętom. Jeżeli wykaże chęć sprawdzenia w ten sposób swoich możliwości, wychowawca mentor powinien motywować go do podjęcia tego zadania, aby miał szansę sprawdzić, czy rzeczywiście jest to zadanie dla niego, czy jest w stanie sobie z nim poradzić. Takie działanie musi być jednak objęte refleksją. Wychowawca mentor musi uczyć wychowanków, w jaki sposób ze wszystkich działań można wyciągać wnioski na przyszłość, tak, aby podejmować coraz bardziej trafne i dojrzałe decyzje.

Mass i multimedia

W życiu młodego człowieka ważne miejsce zajmują mass i multimedia, dzięki nim ma on nieograniczony dostęp do informacji, ale także możliwość gromadzenia, przetwarzania i wielokrotnego odtwarzania ich. Zachowania prezentowane przez media dorastający człowiek może dostosowywać do swoich indywidualnych potrzeb i możliwości, a poprzez wielokrotne odtwarzanie analizować powtórnie i utralać oraz przyswajać. W dużym stopniu massmedia pomagają w orientacji zawodowej nastolatka. Np. poprzez oglądane filmy



w telewizji nastolatek ma okazję przyrzeć się prawie wszystkim istniejącym zawodom. Może w ten sposób wstępnie ocenić, które zawody podobają mu się a które go nudzą czy przerażają. Poprzez massmedia nastolatek często nieświadomie otrzymuje informację o wymaganiach rynku pracy, o możliwościach kształcenia, zawodach deficytowych czy bezrobociu. Wychowawca mentor wspierając przyszłą ścieżkę edukacyjną nastolatka może podeprzeć się wybranym tematycznie filmem, aby pokazać nastolatкови, do jakiego celu prowadzą jego wybory edukacyjne. Trzeba jednak pamiętać, że „świat z ekranu” często jest przejawiony lub „wybielony”, dlatego na każdym etapie niezmiernie ważne są rozmowy z nastolatkiem, aby błędnie nie wykształcił u siebie idealistycznego wyobrażenia o zawodzie np. lekarza, po obejrzeniu ulubionego serialu.

Niestety multimedia i mass media mogą stać się ogromnym zagrożeniem, zwłaszcza dla nastolatków na etapie tożsamości lustrzanej, ze względu na brak u nich kompetencji odbiorczych, to znaczy braku umiejętności selektywnego wyboru, aktywnego i krytycznego. Media coraz częściej prezentują przejawiony styl amerykańskiej kultury, promując wzorce postaci atrakcyjnych fizycznie, bogatych i silnych psychicznie. Zwiększa się również skłonność do naśladowania promowanych przez media i postrzeganych, jako atrakcyjne zachowań seksualnych, do których na tym etapie rozwoju młodzież nie jest jeszcze psychicznie przygotowana. Media poprzez totalny przekaz informacji, opinii, poglądów, wzorów zachowań „kolonizują” umysły odbiorców, czynią je „niewolnikami” pewnych orientacji światopoglądowych, propagowanych wzorów, stylów życia ⁸². Wyuczone z ekranu zachowania, style, wzorce werbalne lub instrumentalne mogą się ujawnić w konkretnych sytuacjach życiowych młodego pokolenia lub też nie ujawnić. Proces ten zależy od wielu

⁸²W: Strykowski W. (red.): Media a edukacja, Poznań 2000.



czynników, na przykład takich jak uprzednie doświadczenia, przeżycia odbiorcy, określony poziom rozwoju intelektualnego, społecznego, ale także uwarunkowania środowiskowe⁸³.

Zagrożeniem dla rozwoju i edukacji oraz kształtowania obrazu świata, własnego „ja”, a także własnej tożsamości młodego pokolenia jest nieracjonalne korzystanie z mediów.

Obraz siebie i świata

Dorastający człowiek zaczyna myśleć abstrakcyjnie, szukać wiedzy o sobie poprzez własną refleksję coraz sprawniej odchodzi od konkretnych sytuacji. Myślenie konkretne już mu nie wystarcza. Proces kształtowania tożsamości aktywizowany jest poprzez jego ego. To właśnie ego weryfikuje wcześniejsze jego doświadczenia i integruje je w nową jakościowo całość, która później, jako już dojrzała tożsamość pozwoli na samookreślenie i swobodne wybory takich wartości i postaw, które ocenia on pozytywnie. Uczy się decydować, jakie potrzeby i role są najbardziej efektywne i korzystne. Myślenie w tym okresie staje się hipotetyczno – dedukcyjne. Przewidywane zależności młody człowiek traktuje, jako hipotezy a formułowane sądy zestawia z innymi, następnie wyciąga odpowiednie wnioski⁸⁴.

Wychowanek kończący gimnazjum powinien być osobą, w której na pewnym poziomie zostało ukształtowane poczucie odpowiedzialności za siebie i swoje życie. Dotyczy to zarówno sfery indywidualnej, jak i budowania relacji związanych z trwałymi uczuciami względem innych osób, czyli z przyjaźnią i miłością. Równocześnie świadomość konieczności ponoszenia odpowiedzialności łączy się z nabyciem umiejętności wartościowania i oceniania zjawisk otaczającego świata. Nie zawsze ocena młodego człowieka jest trafna. W uzyskaniu trafnej oceny oraz zachowaniu wymogów bycia osobą dojrzałą i dorosłą przeszkadzają gimnazjaliście emocje. Ich znaczenie jest ogromne, ponieważ

⁸³

⁸⁴Żebrowska M. (red.) Psychologia rozwojowa dzieci i młodzieży, Warszawa 1973.



mogą one stać się przyczyną charakterystycznego dla tego wieku rozdwojenia i przewagi reakcji znanych z wieku dziecięcego. Kiedy zachowanie wychowanka jest zdominowane przez emocje, następuje brak akceptacji otoczenia, szczególnie osób dorosłych. W tym okresie nastolatki bardzo pragną sprostać wymaganiom społeczno-kulturowym. Chcą być postrzegani, jako osoby dorosłe, dojrzałe do podejmowania decyzji⁸⁵.

Autorytety

Ważnym problemem tego okresu jest określenie wyboru konkretnych autorytetów, które samemu się uznaje i akceptuje oraz określenie swoich zdolności przywódczych.

Wskazówki dla wychowawcy mentora:

- ✓ Przedstawiaj dorastającemu wielu możliwości wyborów z ich pozytywnymi i negatywnymi.
- ✓ Inicjuj i zachęcaj do dyskusji, konfrontacji poglądów i wymiany doświadczeń w sferze nauki, polityki i osobistej. Ucz śmiało wyrażać swoje poglądy i jednocześnie ucz przyjmować konstruktywną krytykę.
- ✓ Uświadamiaj młodzieży, iż każdy człowiek ma prawo do swojego zadania na określony temat.
- ✓ Nie krytykuj wyborów nastolatka, toleruj jego świadome wybory. Stworzenie „bezpiecznej przestrzeni” do podejmowania własnych decyzji i wyborów w efekcie uczy podejmowania przemyślanych decyzji, zmusza do refleksji nad celem i konsekwencjami wyboru.
- ✓ Dawaj mieszkańcowi wsparcie emocjonalne i poczucie bezpieczeństwa.
- ✓ Okazuj nastolatkowi zaufanie.

⁸⁵ Boba M., Michłowicz M, XIII Konferencja Diagnostyki Edukacyjnej, „Uczenie się i egzamin w oczach uczniów”, Łomża, 5-7.10.2007.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Rozmawiaj o jego kolegach i przyjaciółach, nie krytykuj ich a zachęcaj do samooceny.
- ✓ Wspieraj w podejmowanych przez uczestnika wyzwaniach;
- ✓ Nie narzucaj sposobu bycia, upodobań, ubierania się nastolatka.
- ✓ Prowokuj do analizowania problemów ogólnoludzkich i ponadczasowych, uwrażliwiając w ten sposób na pewne sfery życia społecznego.
- ✓ Podejmuj z mieszkańcem tematy problemowe, poprzez wspólną „burzę mózgów” staraj się wraz z mieszkańcem zaproponować wspólne rozwiązanie analizowanego problemu, zachęcając w ten sposób do twórczego myślenia, abstrahowania, próbowania różnorodnych interpretacji, wyrażania własnych poglądów i przekonań.
- ✓ Wspieraj w wychowankach potrzeby poszukiwania prawdy;
- ✓ Uwrażliwaj podopiecznego na otaczający go świat, jak i odkrywanie ciekawości.
- ✓ Rozmawiaj z nastolatkiem o tym, że każdy człowiek jest inny, ma inne spojrzenie na świat, charakter, potrzeby i oczekiwania. Te różnice indywidualne właśnie powodują, że Świat jest wartościowy i ciekawy.
- ✓ Zachęcaj nastolatka, aby odnalazł własną ścieżkę życiową. Bez konieczności spełniania oczekiwań rodziny, wychowawców. Mów, że każdy powinien przeżyć swoje życie tak, aby maksymalnie odczuwać z niego satysfakcję i własne spełnienie. Bardzo ciekawie wyraża to myśl F. Persa "Ty robisz swoje i ja robię swoje. Nie jestem na świecie po to, aby żyć według twoich wyobrażeń, a ty nie jesteś po to, aby żyć według moich. Ja jestem ja, a Ty jesteś Ty. Jeżeli się przypadkiem wzajemnie odnajdziemy, to cudownie. Jeżeli nie - to trudno."⁸⁶

Rozwój systemu wartości

⁸⁶ Rylke H. Klimowicz G. "Szkola dla ucznia" Jak uczy życia z ludzi. W S i P, Warszawa, 1982



Okres dojrzewania traktowany jest przez pedagogów, jako czas świadomego pojawiania się wartości w życiu człowieka. Jest to okres, w którym zaczynają formować się ideały osobowe, własna tożsamość, cele – pojawia się własne „ja”, nastolatek zadaje sobie pytanie: „Kim jestem?”, „Kim będę?”.

M. Tramer zauważa, że faza dojrzewania jest okresem nierówności intelektualnej i niestałości uczuciowej, ciągłym poszukiwaniem siebie samego i wartości, uspołeczniania się i znajdowania powołania. Młodzi poddają wątpliwości wpojone jej przez otoczenie poglądy dotyczące światopoglądu, wartości, które przyjmowane były dotąd bez zastrzeżeń.

Dylematy dorastania:

- ✓ Zmiany w obrazie samego siebie – zmiany w wyglądzie zewnętrznym, ubiorze, stylu bycia, inicjacja seksualna,
- ✓ Bunt wobec dorosłych – negowanie wartości, autorytetów, krytyka postępowania najbliższych,
- ✓ Przynależność do grupy rówieśniczej – wartości grupy, zmienność uczuć.
- ✓ Nastolatek przebywający czy przychodzący do Domu dla Dzieci prezentuje określony bagaż składający się z przekazanych mu wcześniej przez rodziców wartości, przekonań, zasad postępowania, norm nie zawsze społecznie akceptowanych.

Wychowawca mentor powinien mieć świadomość, że spoczywa na nim obowiązek pomocy wychowankowi w określeniu i usystematyzowaniu własnego systemu wartości stanowiącego fundament życia każdego człowieka. Wyznawane wartości kierują, bowiem działaniem, postawami i umożliwiają określanie swojego rozwoju osobistego i zawodowego. Stworzenie właściwej hierarchii jest szczególnie ważne, gdy uświadomimy sobie, że właśnie wartości są źródłem motywacji i działań.

Wychowawca mentor niejednokrotnie może zadawać sobie pytania:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Które wartości są dla wychowanka w planowaniu rozwoju zawodowego najważniejsze?
- ✓ Co chciałbym przekazać dziecku, by wyrosło na wartościowego, dobrego człowieka?
- ✓ Co jest ważniejsze mieć czy być?
- ✓ Szacunek do siebie i innych, uczciwość, odpowiedzialność, tolerancja wykształcenie, pracowitość, samodyscyplina - Co stanowi największą wartość?
- ✓ Jak przekazywać wartości pozytywne, aby pozwoliły zaspokoić potrzebę indywidualności wychowanka przy jednoczesnym przywiązaniu do grupy rówieśniczej?

Odpowiedzi na te pytania są tym istotniejsze, gdy uzmysłowimy sobie, że kształtowanie tych kategorii ma prowadzić nastolatka do respektowania tych wartości, które przyczynią się do jego rozwoju. Zadaniem wychowawcy mentora jest nie tylko wprowadzać dziecko w świat wartości, ale przede wszystkim doprowadzenie i przyjęcie ich, jako własnych. Jeżeli nastolatek będzie cenił przyjaźń i pracowitość, ale bez wyrozumiałości, zaufania, odpowiedzialności wówczas może okazać się osobą niegodną zaufania. Ważne jest by wychowawca mentor rozumiał problemy swoich wychowanków, nie dawał im rad, ale wspólnie z nimi je rozwiązywał.

Wskazówki dla wychowawcy mentora:

- ✓ Ufaj swojej intuicji – jeżeli chcesz kształtować u wychowanka wartości dobra, pracowitości, otwartości, umiejętność podejmowania decyzji sam musisz te cechy posiadać,
- ✓ Poznaj wychowanka – patrz i słuchaj – niedojrzałość nastolatków oznacza, że ciągle dokonują wyborów między tym, co im sprawia przyjemność a tym, co słuszne –



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w pewnych sytuacjach pragnienia biorą górę nad rozsądkiem; zaufanie dorosłych nie musi być bezwarunkowe,

- ✓ Dbaj o rozwój pozytywnych wartości – im stabilniej wprowadzany jest system wartości (np. tradycyjne wartości: uczciwość, samodyscyplina, odpowiedzialność, sukces poparty pracą...) tym większa szansa na ukształtowanie u nastolatka stałego systemu wartości,
- ✓ Bądź opiekunem a dopiero potem przyjacielem – na wychowawcy mentorze spoczywa odpowiedzialność zaspokojenia u wychowanków potrzeby autorytetu. Wychowankowie czują potrzebę postrzegania osób troszczących się o nich jako silniejszych, mądrzejszych, posiadających nad nimi kontrolę.
- ✓ Stosuj jednoznaczne komunikaty – bądź konsekwentny,
- ✓ Stawiaj nastolatkowi granice postępowania,
- ✓ Rozmawiaj a nie komunikuj.

Zrozumienie znaczenia potrzeby rozwoju i uczenia się.

Okres gimnazjalny, to ważny moment, aby skoncentrować się na osiągnięciach w nauce mieszkańca Domu Dla Dzieci, staraniach na nadrobieniu braków edukacyjnych, tak, aby jak najlepiej przygotować gimnazjalistę do pierwszego naprawdę ważnego testu - Egzaminu gimnazjalnego. Jest to bardzo istotne, ponieważ otrzymane wyniki egzaminu w znaczącym stopniu zadecydują o dalszej karierze edukacyjno – zawodowej.

Należy emocjonalnie przygotować mieszkańca do przystąpienia do egzaminu. Warto powołać się w rozmowie z wychowankiem na poprzednie jego doświadczenie – zdawanie egzaminu 6-klasisty. Należy podzielić się nawzajem swoimi wspomnieniami – koncentrując się na tym, co pomagało dziecku a co przeszkadzało w okresie przygotowywania się



i zdawania egzaminu. Rozmowa powinna koncentrować się na podkreśleniu tego, co się wtedy udało. Rzeczy trudne należy omówić delikatnie, wplatając je w rozmowę bez atmosfery wypominania. Należy też wzmacniając go w przekonaniu, że jeżeli raz się już udało, to na pewno uda mu się następnym razem. Trzeba z wychowankiem przeanalizować jego przygotowanie do egzaminu również pod kątem braków w wiedzy. Jeżeli takowe zostaną zdefiniowane, należy zdecydować, czy wychowanek jest w stanie samodzielnie poradzić sobie z nauką, czy należy zapewnić mu dodatkową pomoc, w postaci np. korepetycji. Ważnym aspektem jest, aby uświadamiać wychowankowi, że egzamin gimnazjalny wiąże się z nowym etapem w jego życiu – jest to moment takiej pierwszej poważnej refleksji nad tym, co wychowanek chciałby robić w przyszłości. Rola wychowawcy mentora w sytuacji egzaminu gimnazjalnego wymaga uświadomienia wychowankowi większej odpowiedzialności i zachęcenia do świadomych, w miarę przemyślanych wyborów (czy to wyboru szkoły, czy podejścia do nauki przed testem gimnazjalnym).

Nastolatek kończąc gimnazjum, jeszcze nie musi wybierać zawodu, a jedynie rozstrzygnąć o kierunku i poziomie podejmowanego kształcenia w przyszłej szkole ponadgimnazjalnej. Początek trzeciej klasy gimnazjum to czas, kiedy wychowanek musi zastanowić się nad swoimi planami edukacyjnymi i w razie potrzeby pomóc uzyskać informacje o kwalifikacji do wybranych przez niego szkół. Jest to też dobry moment, aby wybrać się z wychowankiem po poradę do doradcy zawodowego. Doradca może pomóc w wyborze kierunku kształcenia i szkolenia, uwzględniając ich możliwości psychofizyczne i sytuację życiową, a także potrzeby rynku pracy oraz możliwości systemu edukacyjnego⁸⁷. Profesjonalna pomoc doradcy zawodowego może pomóc w trafności podejmowanych decyzji, minimalizując koszty psychiczne wynikające z niewłaściwych wyborów.

⁸⁷ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności, MPiPS, tom V, z. 2, cz. II, Warszawa, 1995.



Profesjonalna pomoc jest istotna, z uwagi na fakt, że absolwent gimnazjum podejmuje najważniejsze decyzje zawodowe w procesie edukacji szkolnej. Są one najtrudniejsze w życiu młodego człowieka, gdyż w zdecydowanej mierze wpływają na osiągnięcie przyszłych sukcesów zawodowych⁸⁸.

Należy uświadomić nastolakowi, że wykształcenie wszechstronne, zdobywanie wiedzy przez całe życie, które podlega stałej ewolucji, poprzez doświadczanie życia i kontakt z ludźmi, jest bardzo istotne, zatem „uczyć się, aby być”, „aby łatwiej osiągnąć pełny rozwój swojej osobowości i móc działać nieustannie, zwiększając zdolność do autonomii, osądu i osobistej odpowiedzialności⁸⁹” Kształcenie, które trwa przez całe życie, służy pełnemu rozkwitowi człowieka i rozwojowi społeczeństwa. Wychowanek musi wiedzieć, że rozwój technologiczny, dążność świata do ulepszenia każdej sfery życia wymaga od ludzi samodoskonalenia, ustawicznego uczenia się, ciągłego pogłębiania wiedzy⁹⁰.

W okresie gimnazjalnym należy już nastolatka przygotowywać do problemu bezrobocia na rynku pracy, trzeba mu uświadomić, że dyplom ukończenia szkoły niekoniecznie wiąże się z zatrudnieniem, że sytuacja na rynku pracy może wymagać ciągłego, nowego kształcenia, zdobywania wiedzy, aby był zdolny do podjęcia pracy, nie był pozbawiony samodzielności podejmowania decyzji i odpowiedzialności za siebie i swoich najbliższych. Trzeba zwrócić uwagę, że umiejętność samodzielnego zdobywania wiedzy jest podstawą jego rozwoju. Trzeba wskazywać, że proces kształcenia powinien być oparty na samodzielnie zdobywanej wiedzy, a nie na przekazywaniu przez nauczyciela uczniowi „gotowej” informacji. Człowiek

⁸⁸ Fiała M. U, Nowe trendy w orientacji i doradztwie zawodowym w gimnazjum, Oficyna Ekonomiczna Wydawnictwa eMPI2 s.c., Poznań 2009.

⁸⁹Papis W. E., Wzrastam w mądrości, Wydawnictwo Busola, Warszawa 1996.

⁹⁰ Trela J, „Uczyć się, aby być...; Uczyć się, aby mieć...?”, Opracowanie, Gimnazjum nr 5, Czerwionka-Leszczyny.



powinien być istotą uczącą się, „nauczanie ustępuje miejsca uczeniu się”⁹¹), jednostka „przestaje być przedmiotem działania, a staje się jego podmiotem”⁹²). Człowiek musi umieć sobie radzić w każdej sytuacji, egzekwować swoje prawa, dbać o siebie i swoich najbliższych⁹³.

Okres licealny, przygotowania zawodowego na poziomie pogimnazjalnym (szkoły zawodowe, licealne i technika)

Na tym etapie rozwoju edukacyjno – zawodowego młody człowiek ma już za sobą pierwsze poważniejsze wybory na swojej ścieżce kariery, bądź przygotowuje się do nich będąc w ostatniej klasie gimnazjum. W rozwoju psychiczno – fizycznym kontynuuje okres przemian biologicznych, psychicznych, społecznych (adolescencja), które na tym etapie (ok. 16 rok życia) przybierają na sile i w konsekwencji są najintensywniejsze. Przyjmuję się że taki stan trwa do ok. 18 – 20 roku życia (czasem dłużej) i prowadzi do przejścia z dzieciństwa w dorosłość.

Młodzi ludzie, którzy wybrali już zawód i kształcą się w szkołach zawodowych i technikach potrzebują szczególnego rodzaju wsparcia wychowawczego związanego z kształtowaniem ich postaw zawodowych. Opieka ta jest kontynuacją i uzupełnieniem wsparcia, którym zostali objęci na wcześniejszych etapach. Wyjątkiem tutaj są uczniowie liceów ogólnokształcących – ich ścieżka edukacyjna jest niejako przedłużeniem i rozwinięciem nauki po poziomie gimnazjalnym (pod kątem tzw. ogólnego nauczania)

⁹¹ Edgar Faure, Raport „Uczyć się, aby być”, PWN, Warszawa 1975.

⁹² Gregorczyk S., Romanowska M., Sopińska A., Przedsiębiorczość bez tajemnic, Wydawnictwo WSiP, Warszawa 2002.

⁹³ Trela J, „Uczyć się, aby być...; Uczyć się, aby mieć...?”, Opracowanie, Gimnazjum nr 5, Czerwionka-Leszczyzny.



a działania wspierające są kontynuacją aktywności opisanych w poprzedniej części Katalogu.

Opierają się one również na 3 uogólnionych etapach:

- ✓ poznanie samego siebie,
- ✓ uzyskanie wiedzy o rynku pracy, zawodach, zjawisku bezrobocia itp.,
- ✓ pod koniec danego etapu edukacji (3 klasa) podejmowanie przemyślanych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Uczeń szkoły zawodowej (zarówno zasadniczej szkoły zawodowej i technikum) powinien zostać objęty wsparciem (wychowawcy mentora oraz np. zewnętrznego doradcy zawodowego/psychologa) i przygotowaniem do wejścia na rynek pracy jako **pracobiorca** (z umiejętnością odpowiedniego tworzenia dokumentów aplikacyjnych i właściwym przygotowaniem do rozmowy kwalifikacyjnej – o tym szerzej w następnym rozdziale) oraz pomocą niejako **sprofilowaną na jego sytuację zawodową**. Czas nauki w szkole, okres życia, jaki w tym momencie przeżywają (przygotowują się do różnych zawodów i do pracy w różnych branżach) powinien być przez nich wykorzystany do budowania takich postaw i umiejętności, która z powodzeniem pozwolą im na podjęcie ról zawodowych w różnych środowiskach i branżach.⁹⁴

Uczniowie szkół zawodowych (szczególnie tych zasadniczych) mogą doświadczać uczucia osobistej porażki w związku z obraniem takiej ścieżki edukacyjnej. Związane jest to często z wcześniejszymi niepowodzeniami szkolnymi, przekonaniem, że szkoły te kojarzą się z z miejscem, do którego trafiają uczniowie „słabi”, czasem sami nauczyciele w gimnazjach a nawet rodzice potrafią „postraszyć zawodówką” lub powiedzieć uczniowi że “pójdzie co najwyżej do technikum i na tym etapie zakończy edukację” - jest to krzywdzące

⁹⁴ M. Rosalska, A. Wawrzonek „Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych.” Difin SA, Warszawa 2012.



i nieprawdziwe. Pomniejszanie wartości jaką niesie rzetelne wykształcenie zawodowe może mieć poważne i czasem długotrwałe skutki. Dotykają one sfery etyki pracy (zaburzony etos pracy), zaangażowania, własnej odpowiedzialności. Absolwent takiej szkoły często kończy ją z przekonaniem o tym, że jego wykształcenie ma bardzo niską wartość (tylko takie informacje dostawał od otoczenia) i co za tym idzie - niski prestiż społeczny! W tym momencie ważne jest odbudowywanie poczucia własnej wartości młodego człowieka i kształtowanie pozytywnego wizerunku pracy w wybranym zawodzie. Przecież szkoła zawodowa ma przygotowywać profesjonalistów, którzy dysponując fachową wiedzą, będą realizować zadania zawodowe – i tylko przez taki pryzmat należy ją postrzegać. Absolwenci powinni być osobami, które odpowiedzialnie będą wykonywać swój zawód a rozwijając się w nim będą dążyć do mistrzostwa. Pozwoli to na dalszy, bardziej wyspecjalizowany etap kształcenia a w konsekwencji zdobycie zawodu/pracy, w której młody człowiek będzie się spełniał.⁹⁵

Wskazówki dla wychowawcy mentora:

- ✓ Kształtuj w młodym człowieku postawy rzetelności oraz uczciwości, wyraźnie przeciwstawiaj się przejawom bylejakości i nieuczciwości (w codziennym życiu, w szkole, na praktykach itp.) – tylko w ten sposób można osiągnąć mistrzostwo we wszystkich dziedzinach a tym bardziej w przyszłym, wykonywanym zawodzie.
- ✓ Wzmacniaj w dalszym ciągu poczucie własnej wartości, ucz młodego człowieka realnego myślenia o sobie w kontekście jego przyszłości zawodowej – przecież w przyszłej pracy staną przed nim odpowiedzialne, ważne zadania, które będzie musiał wykonywać w ramach wyuczonego zawodu.

⁹⁵ M. Rosalska, A. Wawrzonek „Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych.” Difin SA, Warszawa 2012.



- ✓ Kształtuj pozytywne postawy wobec ewentualnych zmian i potrzeby ustawicznego uczenia się – być może mieszkaniec Domu Dla Dzieci będzie w przyszłości pracował w zawodzie, który dotychczas nie zaistniał lub zmieniał swój obecny, wyuczony. Ważne, aby jakąkolwiek ewentualną zmianę lub potrzebę dokończenia potraktować jako wyzwanie a nie jako problem.
- ✓ Uczeń (szkoły o profilu zawodowym) nieodzownie musi nabyć takich kompetencji, które nie tylko umożliwią mu utrzymanie pracy, ale również pozwolą skutecznie funkcjonować w zawodzie (efektywność wykonywanej pracy, która daje satysfakcję). W związku z tym wzmocnić należy zarówno jego kwalifikacje zawodowe (pomóc w tym może doradca zawodowy, który dobierze odpowiednie strategie, pomoże w wyborze dodatkowych kursów, staży itp.) jak i kompetencje społeczne.
- ✓ Błędy i utrudnienia występujące przy wyborze zawodu, na które powinien zwrócić uwagę wychowawca w swojej pracy z młodym człowiekiem⁹⁶:
- ✓ Stosunek do wybieranego zawodu, jak do czegoś, co się nie zmienia. Należy zwrócić uwagę na to, że z każdym rokiem pojawiają się nowe zawody, a wymagania ciągle się zmieniają. W obecnych czasach występuje potrzeba regularnego podnoszenia swoich kwalifikacji, „uczenia się przez całe życie”. Nie należy obawiać się zmiany planów zawodowych. Najważniejsza jest trafność dokonanego wyboru i płynąca z tego satysfakcja.
- ✓ Pierwszy wybrany zawód nie zawsze musi stać się ostatnim. Każdy dodatkowy poszerza kompetencje i zainteresowania osoby, ale i daje większe możliwości rozwiązywania czasami nieprzewidzianych spraw i problemów.

⁹⁶ Bielak B., Jak pomóc uczniom w wyborze zawodu?, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne Spółka Akcyjna, Warszawa, 2009.



- ✓ Pogląd na prestiż zawodu. Z niektórymi zawodami ważnymi społecznie wiążą się liczne uprzedzenia. Na przykład zawód sprzątaczkę traktowany jest, jako poniżający, uwłaszczający społecznie, choć niezmiernie potrzebny jest w niemalże każdym sektorach rynku. Ekonomista czy prawnik niczym ważniejszym nie wyróżnia się w społeczeństwie w stosunku do chemika czy ślusarza. Prestiż zawodu powinno oceniać się według swoich zainteresowań i zdolności.
- ✓ Wybór zawodu pod wpływem kolegów. Powodowani chęcią dopasowania się do grupy i dorównania innym nie bierzemy pod uwagę własnych możliwości i zainteresowań.
- ✓ Utożsamianie przedstawiciela danego zawodu z samym zawodem. Przy wyborze zawodu należy brać pod uwagę przede wszystkim szczegóły działań wykonywanych w danej pracy. Nie można wybierać zawodu tylko, dlatego, że podoba się człowiek, który wykonuje dany rodzaj pracy.
- ✓ Zauroczenie tylko zewnętrzną cechą albo jakąś częścią charakterystyczną dla danego zawodu. Wychowawcy mentorzy powinni wskazywać mieszkańcom Domu Dla Dzieci, że np. za przyjemną grą aktorską stoi ciężka, wymagająca wielu godzin przygotowań i prób codzienna praca.
- ✓ Odniesienie szkolnego pojęcia nauczanego przedmiotu do zawodu lub złe zrozumienie tego pojęcia. Przedmiot szkolny (język obcy, chemia) można wykorzystać w wielu różnych zawodach. Z języka obcego np. korzysta tłumacz, stewardessa, przewodnik wycieczek. Dlatego przy wyborze zawodu należy wiedzieć, jakie realne zajęcia i zawody wiążą się z daną dziedziną.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Przystarzałe stereotypy o charakterze pracy w sferze działań przedsiębiorstwa. Do wszystkich zawodów wkracza postęp techniczny, podnosi się kultura pracy a komputer opanowuje wszystkie sfery działań.
- ✓ Nieumiejętność lub niechęć orientowania się w swoich osobistych cechach (skłonnościach, zdolnościach). Pożyteczne mogą okazać się testy psychologiczne a także popularno – naukowe artykuły i publikacje dotyczące psychologii. Trzeba jednak pamiętać, że wśród nich mogą się zdarzyć testy i publikacje mało profesjonalne. Zdanie testów polega na pogłębieniu samopoznania i samoobserwacji, pobudzeniu aktywności zawodowej, a nie daniu gotowej odpowiedzi na pytanie, kim zostać lub jakimi cechami najlepiej w oczach pracodawcy się odznaczać.
- ✓ Nieznajomość, niedocenianie swoich fizycznych walorów lub braków, istotnych przy wyborze zawodu. Istnieją zawody, które są przeciwwskazane ze względów zdrowotnych. Takich zawodów jest niewiele i odnoszą się do nich określone wymogi np. zawód lotnika, trenera sportowego.
- ✓ Nieznajomość podstawowych działań, operacji ich kolejności podczas obmyślenia zadań koniecznych do wyboru zawodu.

Reguły prawidłowego wyboru zawodu⁹⁷:

- ✓ Spis odpowiednich zawodów – ułóż z mieszkańcem Domu Dla Dzieci spis zawodów, które się jemu podobają, w których chciałby pracować.
- ✓ Zróbcie wykaz wymogów wybieranego zawodu – ułóżcie spis swoich oczekiwań: rodzaj i poziom wymaganego wykształcenia, przyszły rodzaj pracy, życiowe wartości, życiowe cele, dzisiejsze palące problemy, realna twórcza praca w wybranej

⁹⁷ Ibidem



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

specjalności, swoje skłonności i predyspozycje, ogólne oczekiwania, charakter i warunki pracy.

- ✓ Określenie znaczenia każdego wymogu – określ kilka z wyliczonych wymogów, jako znaczące. Może okazać się, że wśród nich są mniej ważne wymogi, które w wyniku podsumowania nie odgrywają znaczącej roli.
- ✓ Ocena zbieżnych wymogów każdego z wybieranych zawodów – oprócz tych wymogów, które występują przy wyborze określonego zawodu, występują i takie, których oczekuje się od pracownika przy wykonywanej pracy. Przeanalizuj z mieszkańcem Domu Dla Dzieci, czy występują u niego zawodowe predyspozycje, odpowiadające jego intelektualnym, psychologicznym zdolnościom oraz stan zdrowia wymagany w określonym zawodzie.
- ✓ Analiza rezultatów – przeanalizuj, który zawód z spisu mieszkańca Domu Dla Dzieci jest najbardziej zbieżny z jego oceną.
- ✓ Sprawdzenie wyników – żeby przekonać się o prawidłowości wyboru, zaproponuj mieszkańcowi Domu Dla Dzieci skonsultowanie wyników z ważnymi osobami w jego życiu, nauczycielami, doradcami zawodowymi.
- ✓ Podstawowe praktyczne kroki do sukcesu – teraz, po dokonaniu wyboru zawodu, pozostaje tylko określenie możliwości dalszego rozwoju na wybranym etapie (kursy kształcące) lub wybór szkoły, która pomoże w rozwoju zawodowym i da możliwości rozwoju wymaganych predyspozycji w określonej dziedzinie. Dalej należy zastanowić się, z mieszkańcem Domu Dla Dzieci, gdzie może zdobyć potrzebne doświadczenie zawodowe, aby odpowiednio przygotować się na konkurencyjny rynek pracy.



Młody człowiek na progu kariery zawodowej 18-25 lat

Okres wczesnej młodości to czas znaczących zmian jakościowych w życiu każdego człowieka. Stanowi okres przechodzenia od obowiązków przede wszystkim związanych z samorealizacją i edukacją – do odpowiedzialności nie tylko wobec samego siebie, ale i – na nieco późniejszym etapie - wobec innych osób bliskich oraz w szerszym kontekście, społeczeństwa. Na tym etapie człowiek powinien, a wręcz musi, zderzyć się z rzeczywistością dorosłości.

Osoby mieszkające – krócej bądź dłużej – w Domach dla Dzieci, przez cały czas mają możliwość nabywania bardzo przydatnych umiejętności – zarówno w życiu społecznym, jak i zawodowym. Jednak ostatni okres ich pobytu – pracy połączonej z nauką bądź też samej nauki, stanowi ostatni etap przygotowujący do pracy i samodzielności. Mają świadomość, że w niedalekiej przyszłości będą musieli zmierzyć się z wielkim wyzwaniem, jakim jest pełne usamodzielnienie się. Uzyskują, co prawda pomoc instytucjonalną w tym zakresie, ale inaczej niż w przypadku większości swoich rówieśników, w pewnym momencie zostają „zdani na samych siebie” i muszą poradzić sobie z wieloma dodatkowymi problemami. Dlatego też powinna nastąpić konkretyzacja ich rozwoju, planów życiowych i zawodowych, przy uwzględnieniu zainteresowań, poczucia tego, w czym jesteśmy dobrzy, co ma dla nas wartość a także – wiedzy na temat możliwości i uwarunkowań świata zewnętrznego.

Tym istotniejsze jest zapewnienie adekwatnego wsparcia młodych ludzi w tym okresie. Ważne jest, aby ukończyli edukację na odpowiednim dla siebie poziomie i w odpowiadającym ich potrzebom i kompetencjom charakterze, dopasowanym jednocześnie do wymogów rynku pracy. Równie ważne albo nawet ważniejsze jest wzmacnianie poczucia



odpowiedzialności za własne życie, motywacji do poszukiwań i rozwoju, samodzielności w podejmowaniu decyzji najważniejszych i tych codziennych, elastyczności czy sumienności.

Rola wychowawcy mentora we wspieraniu wejścia na rynek pracy i podejmowania wyborów edukacyjnych powinna dotyczyć różnorodnych jego aspektów. Na tym etapie bardzo istotne są między innymi praktyczne wskazówki dotyczące poszukiwania pracy, jej utrzymania, zachowania w pracy, poszerzania kompetencji, instytucji mogących pomóc w rozwoju zawodowym, ale także docenianie pierwszych sukcesów, wsparcie przy pierwszych porażkach, pomaganie w potraktowaniu ich, jako elementu normalnego doświadczenia życiowego każdego z nas.

Zadania w rozwoju zawodowym w okresie 18-25 lat:

- ✓ dalsza edukacja zmierzająca do skonkretyzowania umiejętności i drogi zawodowej, zinternalizowanie pozytywnej wartości uczenia się przez całe życie
- ✓ początek procesu osiągania dojrzałości społecznej i ekonomicznej
- ✓ wejście na rynek pracy, pierwsze doświadczenia, jako pracownika
- ✓ dalszy cech pożądaných na rynku pracy – czego oczekują pracodawcy od młodych adeptów rynku pracy.

Rozwój edukacyjny

W całym procesie edukacji prozawodowej i zawodowej dążyliśmy, aby na tym etapie młody człowiek był w stanie stwierdzić, jaki rodzaj i charakter pracy będzie mu odpowiadał i zdobywał potrzebne kompetencje psychologiczne, społeczne czy praktyczne niezbędne do odnalezienia się na wybranej ścieżce zawodowej. Jego wybory i decyzje powinny nabierać konkretnych kształtów, gdyż to, w jaką stronę pójdzie teraz, w dużej mierze będzie miało wpływ na dalsze losy na rynku pracy. Zatem wybory edukacyjne na tym etapie powinny być



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

powiązane z możliwie konkretną i realną wizją tego, co chcemy robić w życiu zawodowym oraz poparte wiedzą na temat możliwości i ograniczeń współczesnego rynku pracy.

Na tym etapie młodzi mieszkańcy Domów dla Dzieci mogą mieć znacznie więcej lęków i obaw związanych z przyszłością, niż większość ich rówieśników. Wynika to z różnego rodzaju deficytów emocjonalnych i społecznych, ale przede wszystkim ze świadomości czekającego ich w niedługim czasie „twardego lądowania” – w przeciwieństwie do wielu osób wychowujących się w domu rodzinnym, pozbawieni są zazwyczaj parasola ochronnego ze strony rodziny – zarówno emocjonalnego jak i materialnego (jak choćby możliwości powrotu do domu rodzinnego w sytuacji trudności finansowych).

Pełnoletni mieszkańcy Domów dla Dzieci mogą przebywać w nich do ukończenia formalnej edukacji dowolnego poziomu. Po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej mogą wybrać trzy podstawowe ścieżki rozwoju drogi edukacyjnej i zawodowej:

- ✓ kontynuację edukacji w systemie dziennym
- ✓ kontynuację edukacji w systemie wieczorowym/zaocznym i łączenie jej z podjęciem zatrudnienia.
- ✓ pełne wejście na rynek pracy – co wiąże się z opuszczeniem Domu dla Dzieci i proces usamodzielnienia się.

Najistotniejszą kwestią na tym etapie pracy wychowawcy mentora jest pomoc w dokonaniu świadomych wyborów dotyczących dalszej edukacji i podjęcia pracy – czyli pokazania młodym ludziom, z jakimi wyzwaniem się spotykają, wsparcia ich przy stawianiu im czoła, ukazania potencjalnych kosztów i korzyści wiążących się z konkretnymi wyborami.



Wskazówki dla wychowawcy mentora

Mieszkaniec Domu Dla Dzieci jest już dorosłą osobą, i powinien zdawać sobie sprawę z doniosłości swoich decyzji na tym etapie życia, ale jednocześnie mieć świadomość, że znaczenie, jakie będą one miały w odniesieniu do jego szans, możliwości i trybu pracy będzie takie, jakie zdecyduje się im nadać w procesie dalszego działania. Warto, bowiem, aby miał świadomość, że droga, którą pójdzie, nie ma charakteru liniowego – każda ścieżka może „rozgałęziać” się na bardzo różne sposoby. Nie jest to również wybór, który podejmuje się tylko raz w życiu. Coraz więcej osób dokonuje dużych zmian w swoim życiu zawodowym - miejscu zamieszkania, charakteru wykonywanych zadań, doksztalca się. Nie warto oczywiście, aby lekceważył istotność swoich decyzji, ale też bardzo źle by było, gdyby go przytłaczały i przerazały.

Wsparcie w zakresie wyboru dalszej edukacji i podjęcia pierwszej pracy powinno być długotrwałe i nie zaczynać się „za pięć dwunasta”, tylko stanowić efekt wspólnej pracy nad wzmocnieniem potencjału, rozszerzaniem kompetencji i umiejętności miękkich oraz praktycznych. Niezależnie od wyboru systemu i rodzaju edukacji, warto uświadomić młodzieży, że samo świadectwo czy dyplom dla większości pracodawców w obecnych czasach – gdzie większość absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kontynuuje naukę na różnego typu uczelniach i szkołach – może niewiele znaczyć. Wsparcie może przybierać formy np.:

- ✓ zachęcania do korzystania z indywidualnych, celowo prowadzonych rozmów z przedstawicielami różnych zawodów na temat ich pracy - jej zalet i wad, uwarunkowań rynkowych, wymagań edukacyjnych i osobowościowych. Stanowi to kontynuację działań z wcześniejszych etapów edukacji – tym razem warto jednak



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pomagać młodemu człowiekowi w nawiązaniu możliwie dużej liczby relacji z potencjalnymi pracodawcami w dziedzinie, która go interesuje.

- ✓ zachęcania do sięgania po publikacje poświęcone wyborom zawodu i szkoły; optymalnie decyzję o wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej czy zawodowej powinno się podjąć na co najmniej rok przed zakończeniem szkoły ponadgimnazjalnej i pod jej kątem wybierać np. przedmioty na maturze. Istnieje szereg publikacji – zarówno w formie tradycyjnej jak i elektronicznej – z których można dowiedzieć się, na co zwracać uwagę przy wyborze szkoły/uczelni czy takie, które prezentują konkretne formy edukacji oraz oferty poszczególnych placówek, wymogi dotyczące egzaminów, dokumentów itd.

Zarówno w szkole gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej, jak i na późniejszych etapach bardzo pomocne mogą być wizyty u zaprzyjaźnionych pracodawców, w punktach usługowych, możliwie różnorodnych po to, aby trafić na ten rodzaj miejsca, który będzie odpowiadał danej osobie najbardziej. Bardziej rozbudowane formy współpracy z pracodawcami, które wspomagają rozwój zawodowy, to m.in. job shadowing⁹⁸, staże w zakładach pracy, kursy o charakterze zawodowym powiązane z mocnymi stronami i zainteresowaniami młodego człowieka.

Może się zdarzyć, że pomimo pracy z mieszkańcem Domu Dla Dzieci, jego wzrastającej samoświadomości, co do potrzeb i możliwości dalszego kształcenia i kariery zawodowej, dokona on wyboru, który okaże się niewłaściwy – szkoła, do której poszedł, nie będzie go interesować, nie będzie sobie radził z nauką, albo wręcz przeciwnie – nudził się i uważał, że

⁹⁸ Forma stażu, polegająca na towarzyszeniu konkretnej osobie w jej całodziennych pracach (obserwowaniu na spotkaniach, podczas pracy, rozmów telefonicznych, planującą dzień itd.), mająca bardzo pozytywny wpływ na zrozumienie specyfiki pracy na danym stanowisku i zapoznanie się z jej praktycznym obrazem.



materiał, z którym ma do czynienia jest zbyt prosty. Wtedy istotne jest możliwie szybkie reagowanie na pojawiające się problemy. Zawsze lepiej zmienić ścieżkę edukacji, niż brnąć w coś, w czym się dana osoba nie jest w stanie odnaleźć. Dobrze wtedy również pomóc mu/jej skorzystać z profesjonalnej pomocy psychologa czy doradcy zawodowego.

Osiągnięcie dojrzałości społecznej i ekonomicznej

Na tym etapie rozwoju istotną kwestią jest skupienie się nie tylko na swoim potencjalnym społecznym i umiejętnościach niezbędnych do usamodzielnienia się, ale także zinternalizowanie wagi uczenia się przez całe życie. Praktyczne umiejętności i wiedza, które musi posiadać mieszkaniec Domu Dla Dzieci przed usamodzielnieniem się, które jednocześnie w absolutnej większości są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania również na rynku pracy, to między innymi:⁹⁹

- ✓ jak założyć i obsługiwać konto w banku
- ✓ jak dbać o swoje zdrowie, na co dzień, zarówno fizyczne jak i psychiczne, mieć wiedzę na temat profilaktyki zdrowotnej
- ✓ w jaki sposób można skorzystać z publicznej opieki lekarskiej czy dentystycznej, jak zadbać o ubezpieczenie zdrowotne
- ✓ jak dbać o właściwe odżywianie, jakie są skutki braku zbilansowanej diety
- ✓ jak dbać o relacje z innymi ludźmi, pielęgnować przyjaźnie
- ✓ wiedzieć, jakie korzyści (emocjonalne, społeczne) płyną z aktywności społecznej, przynależności do grup lokalnych, kół zainteresowań itd.

⁹⁹ Oprac. na podstawie „Get ready for adult life. Young people’s pack”, wyd. Reiner, Westernham 2007.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ wiedzieć, z jakiego wsparcia mogą korzystać w zakresie znalezienia i utrzymania miejsca zamieszkania
- ✓ umieć dbać o swoją przestrzeń życiową i higienę własną
- ✓ umieć dbać o wygląd zewnętrzny, ubranie
- ✓ znać swoje prawa obywatelskie, podstawy dotyczące praw pracowniczych
- ✓ wiedzieć, do kogo zwrócić się o pomoc czy poradę w sytuacji łamania tych praw lub też własnych problemów z prawem
- ✓ wiedzieć, jak ważne jest dotrzymanie zobowiązań, terminów, punktualność.

Warto uświadomić młodzieży wagę kształcenia się przez całe życie i przekazać podstawową wiedzę o dostępnych jego formach i możliwościach uczestnictwa. Poza placówkami prowadzącymi formalną edukację istnieje wiele form w ramach, których można równolegle się doksztalać i zwiększać swoje kompetencje. Współczesny rynek pracy wymaga od pracowników elastyczności i w większości przypadków podejmowania wysiłków w celu ciągłego poszerzania i aktualizowania swoich umiejętności. Oferowanych jest szereg różnorodnych form kształcenia, które mogą mu w tym wydatnie pomóc.

Są to między innymi:

- ✓ centra kształcenia ustawicznego,
- ✓ szkolenia, kursy,
- ✓ e- learning
- ✓ coaching
- ✓ udział w wizytach studyjnych, konferencjach, seminariach

Dzięki dofinansowaniu ze strony państwa, funduszy europejskich i nie tylko, bardzo wiele z tych form jest dostępnych za darmo dla osób spełniających określone warunki udziału



(każdorazowo inne). W ten sposób często można zdobyć kwalifikacje lub kompetencje, których zdobycie komercyjnie jest bardzo.

Przykładowo można wskazać kilka umiejętności praktycznych, potrzebnych w bardzo wielu zawodach i zajęciach:

- ✓ obsługa komputera, w tym szczególnie pakiet office (Word, Excel, Power Point)
- ✓ prawo jazdy kat. B
- ✓ znajomość przynajmniej jednego języka obcego, potwierdzenie jej certyfikatem

Wskazówki dla wychowawcy mentora

W rozmowach z młodzieżą warto poruszać temat edukacji przez całe życie – tak, aby nie miała poczucia, że wraz z zakończeniem etapu edukacji formalnej, można „spocząć na laurach” a zdobyte umiejętności i kompetencje wystarczą na całe życie. Tak zdecydowanie nie jest – zwłaszcza w dzisiejszym, zmieniającym się bardzo szybko świecie i funkcjonującym rynku pracy. Elastyczność w myśleniu i dostosowywaniu się do różnorodnych potrzeb rynku pracy jest jednym z fundamentów osiągnięcia sukcesu zawodowego na miarę swoich potrzeb i możliwości.

ZAGADNIENIA DO PRACY MŁODZIEŻY Z WYCHOWAWCĄ MENTOREM:

- ✓ Jakie umiejętności spośród wyżej wymienionych posiadam?
- ✓ W jaki sposób będę pracować nad rozwojem swoich umiejętności potrzebnych w dorosłym życiu?
- ✓ Na czyją pomoc i wsparcie mogę liczyć w dorosłym życiu?
- ✓ Co mogę dać swoim bliskim?
- ✓ Jakie dodatkowe umiejętności, certyfikaty, uprawnienia chcę zdobyć w ciągu roku, dwóch, pięciu? Jakie kroki podejmę i kiedy w celu ich uzyskania?



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Z jakich dodatkowych form kształcenia będę korzystać?
- ✓ Z jakich źródeł i jak często będę czerpać informacje na temat możliwości zdobywania dodatkowych umiejętności, które mnie interesują i/ lub są potrzebne dla realizacji moich planów?
- ✓ Kogo poproszę o pomoc w tym zakresie i kiedy?
- ✓ Jakie są moje cele rozwoju pozazawodowego na najbliższy rok, dwa lata, pięć lat? Jakie kroki podejmę i kiedy, aby je zrealizować?
- ✓ Jaki jest mój Plan B?

Pierwsze doświadczenia na rynku pracy

Wychowawca mentor powinien umieć pomóc młodemu człowiekowi w zdobyciu zatrudnienia lub stażu pracy, a wspólne przygotowania do tego rozpocząć, na co najmniej rok przed zakończeniem szkoły ponadgimnazjalnej.

Na tym etapie mieszkaniec Domu Dla Dzieci powinien poznać metody poszukiwania pracy, przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, poruszania się na rynku pracy, przygotowywania się do rozmowy kwalifikacyjnej i podjęcia zatrudnienia.

W odniesieniu do tego zagadnienia młody człowiek wraz z wychowawcą mentorem powinien wspólnie rozpoznać możliwości w zakresie:

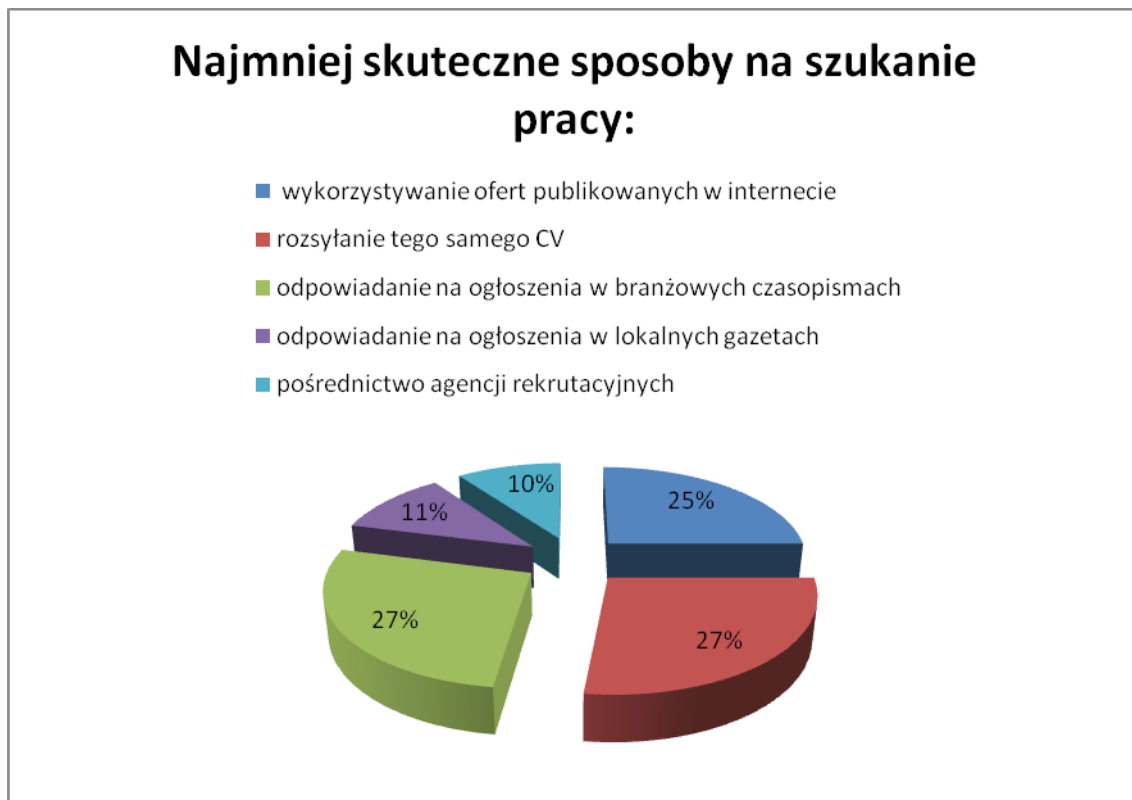
- ✓ umiejętności tworzenia dokumentów aplikacyjnych
- ✓ umiejętności poszukiwania pracy i poruszania się na rynku pracy, w tym korzystania z instytucji otoczenia rynku pracy.
- ✓ radzenia sobie z sytuacją bezrobocia, uzyskiwania wsparcia finansowego, doradczego czy edukacyjnego służącego podnoszeniu kwalifikacji i uzyskaniu zatrudnienia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Richard N. Bolles w książce, „Jakiego koloru jest twój spadochron”¹⁰⁰ wskazuje, że te formy poszukiwania pracy, które ludzie wykorzystują najczęściej, są zazwyczaj tymi najmniej skutecznymi.

Opisuje pięć najmniej i najbardziej skutecznych sposobów na szukanie pracy, w sytuacji, kiedy stosujemy tylko jeden z nich. Sposoby te przedstawiamy na poniższych schematach:



- przeglądanie ofert pracodawców w internecie i odpowiadanie na oferty publikowane tą drogą (jedynie od 4-10% osób szukających pracy tylko w ten sposób, osiąga sukces),

- rozsyłanie tego samego CV do dowolnych pracodawców (odpowiednio 7% osób szukających pracy tylko w ten sposób, osiąga sukces),

¹⁰⁰ Richard N. Bolles, Jakiego koloru jest twój spadochron? Praktyczny podręcznik dla poszukujących pracy i zmieniających zawód, Wydawnictwo Studio Emka, 2012



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- odpowiadanie na ogłoszenia w fachowych lub komercyjnych czasopismach związanych z wybraną przez siebie dziedziną (7% osób szukających pracy tylko w ten sposób, osiąga sukces),

- odpowiadanie na ogłoszenia w lokalnych gazetach (5-24% osób szukających pracy tylko w ten sposób, osiąga sukces w zależności od stanowiska i oczekiwań finansowych, im wyższe tym niższa szansa na sukces)

- pośrednictwo prywatnych firm i agencji rekrutacyjnych (5-28%, j.w.)



- wykorzystanie „sieci” – znajomych, sąsiadów, nauczycieli itd. (33% osób szukających pracy tylko w ten sposób, osiąga sukces)

- osobiste udanie się do wszystkich miejsc pracy, które są interesujące z naszego punktu widzenia (47% osób szukających pracy tylko w ten sposób, osiąga sukces)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- identyfikacja przy pomocy baz danych dostępnych w Internecie i nie tylko, podmiotów gospodarczych czy obszarów działalności w okolicy, gdzie chcemy pracować i bezpośredni kontakt z osobami odpowiedzialnymi za rekrutację (69% osób szukających pracy tylko w ten sposób, osiąga sukces)

- stworzenie „klubu pracy” wśród przyjaciół/znajomych w zbliżonym wieku i o podobnych planach, wzajemne wsparcie przy poszukiwaniu pracy (przeglądanie ofert pracodawców, przygotowywanie swoich ofert, przygotowywanie się wzajemne do bezpośredniego kontaktu z pracodawcami, poszukiwanie dostępnej oferty edukacyjnej – 84% osób szukających pracy tylko w ten sposób, osiąga sukces).

- „Szukanie Pracy, Która Odmieni Życie” – metody zbudowanej przez Johna Crystala, opierającej się na trzech filarach:

CO - stosowanie których umiejętności, które posiadam, daje mi najwięcej radości – to mój zestaw umiejętności uniwersalnych;

GDZIE – jakie środowisko pracy (np. pod względem rodzaju organizacji, intensywności kontaktów międzyludzkich, charakteru pracy) najbardziej mi odpowiada

JAK – jakie nazwy mają zawody które mi odpowiadają, jakie firmy i instytucje oferują taki rodzaj pracy, jak nazywają się osoby odpowiedzialne za rekrutację oraz jak dotrzeć do tej osoby (i to wykonać). Według autora ta metoda daje 86% szans na odniesienie sukcesu w poszukiwaniu pracy.

Na tym etapie kształtowania drogi edukacyjnej i zawodowej bardzo przydatna jest współpraca z instytucjami i osobami, które świadczą profesjonalne usługi pomocy w określeniu potencjału, możliwości danej osoby oraz skonfrontowania ich z realiami rynku pracy.



ROZDZIAŁ 9. IPP A CECHY POŻĄDANE NA RYNKU PRACY – CZEGO OCZEKUJĄ PRACODAWCY OD MŁODYCH ADEPTÓW RYNKU PRACY?

Młodzi pracownicy w oczach pracodawców – rozeznanie potrzeb

„W dzisiejszych czasach, w obliczu dynamicznych zmian gospodarczych i coraz większej konkurencji na rynku pracy, ukończenie studiów bądź specjalistycznych szkoleń nie jest już gwarancją sukcesu zawodowego. Każda decyzja dotycząca wyboru dalszej ścieżki rozwoju zawodowego powinna być w związku z tym przemyślana i poprzedzona przeanalizowaniem zapotrzebowania pracodawców i prognoz rynku pracy (np. poprzez analizę pojawiających się ofert pracy lub konsultację z Urzędem Pracy). Zgodnie z prognozami i najnowszymi trendami rynkowymi, do zawodów przyszłości możemy zaliczyć zawody związane z:

- Internetem, technologiami informatycznymi i teleinformatycznymi (w tym: administratorzy sieci i baz danych, graficy, programiści, webmasterzy, teleinformatycy i mechatronicy)
- biotechnologią i ochroną środowiska (w tym: biotechnolodzy, genetycy, specjaliści ds. projektów badawczo-rozwojowych)
- medycyną i ochroną zdrowia (w tym: fizjoterapeuci, rehabilitanci, opiekunowie osób starszych, dietetycy, psychologowie, psychoterapeuci)
- transportem i logistyką (w tym: inżynierowie, wykwalifikowani pracownicy fizyczni)
- turystyką, rozrywką i rekreacją (w tym: organizatorzy podróży, hotelarze, animatorzy czasu wolnego, trenerzy osobiści, instruktorzy fitness)



- edukacją (w tym: trenerzy, specjaliści edukacji wspomaganiej komputerowo – np. e-learning, doradca zawodowy, coach)
- branżą finansową (w tym: agenci ubezpieczeniowi, doradcy finansowi i inwestycyjni, analitycy finansowi, specjaliści ds. biznesu i bankowości).

Dynamiczny rozwój gospodarki sprawia, że młodzi wchodzący na rynek pracy mogą być w przyszłości zmuszeni do ciągłego podnoszenia lub zmiany swoich kwalifikacji, a nawet kilkukrotnej zmiany zawodu w życiu. Dlatego warto również pamiętać, że poza kwalifikacjami zawodowymi istnieje kilka innych umiejętności ułatwiających nam poruszanie się po rynku pracy i wpływających na naszą atrakcyjność dla potencjalnych pracodawców. Są to m.in.: znajomość języków obcych, zdolność i chęć do szybkiego uczenia się, umiejętność pracy w zespole i nawiązywania kontaktów, otwartość na zmiany, zaangażowanie, solidność, kreatywność, umiejętność rozwiązywania sytuacji problemowych.¹⁰¹

„W ofertach pracy umieszczanych można znaleźć wiele różnych wymagań stawianych przez potencjalnych pracodawców. Dobierane są one w zależności od rodzaju stanowiska pracy. Jednak we wszystkich wariantach coraz ważniejsze dla pracodawcy stają się wykazywanie ponadprzeciętnej inicjatywy oraz chęć pracy również w innych obszarach niż swój, a co za tym chęć rozwoju. Ważnym kryterium jest także zdolność zarządzania zespołem oraz oczywiście znajomość, co najmniej jednego języka obcego. Znajomość obsługi komputera jest coraz częściej pomijana, gdyż kwestia ta uważana jest przez pracodawców za standard. Jeśli poszukujemy pracy w dziale IT, telekomunikacji i nowych technologii, jak również w dziale finansowym musimy posiadać wykształcenie techniczne, kierunkowe, wiedzę

¹⁰¹http://www.czasnaprace.inbit.pl/files/9413/4857/7685/Artyku_wrzesien2012.pdf



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

z bardzo wąskiego obszaru oraz przedstawić odpowiednie certyfikaty wymagane przez przyszłego pracodawcę. Osoby zainteresowane pracą w dziale handlowym bądź obsłudze klienta, jak także dziale PR czy marketingu powinny charakteryzować się oczekiwanymi przez pracodawcę kompetencjami miękkimi, takimi jak np. wysoko rozwinięte umiejętności interpersonalne, otwartość, umiejętność pracy pod presją czasu, doskonała organizację pracy, nastawienie na realizację celów i odporność na stres. Bez względu na branżę, najbardziej poszukiwanymi pracownikami są osoby z doświadczeniem w danym sektorze lub na konkretnym stanowisku, które są w stanie dostosować się do systemu pracy potencjalnego pracodawcy.”

Zbigniew Canowiecki - Prezes, Pracodawcy Pomorza

„W branży hotelarskiej szukamy pracowników, którzy posiadają umiejętność pracy w zespole i współpracy z ludźmi. Hotel to naczynia połączone, zatem aby efekt była zadowalający, naczynia muszą współpracować. Istotna jest więc komunikatywność, szczególnie w działaniach z zakresu sprzedaży, czy obsługi klienta. Pracownik hotelu, niezależnie od piastowanego stanowiska, powinien także, po prostu lubić ludzi. Jego praca polega, bowiem na ciągłym budowaniu relacji. Uśmiech, miłe słowo i uważność na potrzeby klienta, to podstawa w naszej pracy. W procesie rekrutacji, szczególną uwagę zwracamy także na wiedzę ogólną, ciekawość świata, a w szczególności znajomość trendów i nowinek w branży hotelarskiej. Taka ogólna wiedza jest, bowiem sygnałem, że mamy do czynienia z osobą, która poszerzając swoje horyzonty, jest w stanie dzielić się wiedzą z pozostałą częścią zespołu, pozwalając hotelowi być zawsze krok dalej w stosunku do konkurencji. Osoba, która stara się o pracę w branży hotelarskiej, powinna pamiętać o poprawnej autoprezentacji, w tym znajomości zasad savoir-vivre. Warto, zatem szczególnie przed



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rozmową rekrutacyjną, przeanalizować chociażby artykuły dostępne w Internecie. Wziąć także pod uwagę formalny, elegancki styl hotelowej rzeczywistości.”

Agnieszka Gletkier - Dyrektor Marketingu i Sprzedaży, Hotel Hilton Gdańsk

„Praca w agencji marketingowej niesie za sobą wiele specyficznych wyzwań w związku, z czym warunek jest jeden – pracownik musi być doświadczony lub zaangażowany. Jeśli zatem osoba zainteresowana pracą w naszej firmie nie posiada długiego doświadczenia zawodowego, powinna zarażać nas pasją i zaangażowaniem. W toku prowadzenia projektów marketingowych realizujemy wiele różnych zadań – zarządzamy budżetami, nadzorujemy przebieg wydarzenia lub kampanii, obsługujemy technicznie, komunikujemy się z Klientem i odpowiadamy na jego bieżące potrzeby – jesteśmy do jego pełnej dyspozycji. Ważnym atutem są, zatem kompetencje miękkie tj. komunikatywność, samodzielność, kreatywność. W standardzie naszej pracy znajduje się skuteczność w działaniu oraz nastawienie na osiągnięcie wyniku. Często mamy okazję wykazywać się umiejętnością znajdowania niekonwencjonalnych rozwiązań i pracujemy pod presją czasu. Ważnym atutem w pracy agencyjnej jest także mobilność – częste wyjazdy i realizacje w różnych częściach kraju warunkują takie oczekiwania. Szukamy ludzi ciekawych, mających coś do powiedzenia, kreatywnych. To ich pasje wpływają, bowiem w dużej części na innowacyjność usług oferowanych Klientowi. Osoba, która wybiera się na rozmowę kwalifikacyjną do agencji marketingowo-reklamowej powinna zwrócić uwagę na stosowną autoprezentację tzw. elegancję na luzie. Garsonki i garnitury nie są strojami pożądanymi. Pierwsze wrażenie jest bardzo ważne, a ubiór jest jednym z tych elementów, które z pewnością zostaną zapamiętane”

Grzegorz Szczuka - Dyrektor Zarządzający, Grupa KOMBINAT Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k.



„Idealny pracownik” nie istnieje. Każdy z nas może jednak dążyć do zawodowej doskonałości, a pierwsza okazja pojawia się oczywiście wraz z sytuacją pierwszego zatrudnienia. Oczekiwania w stosunku do pracowników są powiązane ze stopniem odpowiedzialności pracownika w firmie. Jednak, niezależnie od tego, sprawa kluczowa to zaangażowanie w pracę. To zaangażowanie, a nie jak często czytamy w ogłoszeniach rekrutacyjnych – długoletnie doświadczenie, jest szczególnie doceniane i warunkuje sukces zawodowy. W mojej opinii, praca w dużej korporacji, wymaga także umiejętności efektywnej komunikacji. Jeśli jesteś w stanie jasno przekazywać i skutecznie pozyskiwać informacje, istnieje duże prawdopodobieństwo, że będziesz w stanie efektywnie realizować powierzone zadania, niezależnie od stanowiska i struktury, w jakiej funkcjonujesz. Warto, zatem tą właśnie umiejętność pielęgnować. Koncentracja na celu i konsekwencja w osiąganiu prowadzących do niego rezultatów to także perełki w wachlarzu kompetencji pracowniczych. Jednocześnie, bardzo ważna jest umiejętność budowania i podtrzymywania dobrej atmosfery w zespole. To właśnie ona, w myśl zasady „razem można więcej i lepiej” decyduje, bowiem o sukcesie zbiorowym. Bardzo cenna jest także otwartość na uczenie się i rozwój. Co ważne, osoba myśląca o stanowisku w dużej firmie powinna pamiętać, że korporacyjna rzeczywistość stawia przed nami często wyzwania wymuszające umiejętność odnajdywania się w różnorodnych sytuacjach, w tym m.in. pracy w interdyscyplinarnych zespołach, czy też zmian swojego miejsca w strukturze.”

Jowita Twardowska - Dyrektor Pionu Komunikacji i CSR, Grupa LOTOS S.A.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Fryzjerstwo jest sztuką. Jednocześnie to nieustająca szkoła pracy z ludźmi. Przede wszystkim pracy z naszymi Klientami, którzy często odwiedzają naszą Galerię nie tylko po to, aby przysłowiowo „podciąć włosy”, ale po to, aby się wygadać, a często nawet po to, aby odmienić swoje życie. Staramy się dawać Klientom poczucie komfortu i miłą atmosferę, co oznacza, że musimy wymagać od potencjalnego pracownika przede wszystkim komunikatywności i otwartości. Jest to podstawa, jaką staramy się weryfikować na rozmowie kwalifikacyjnej, jak i podczas okresu próbnego. Drugim ważnym obszarem są oczywiście także twarde rzemieślnicze kompetencje i przygotowanie do zawodu. Inwestujemy w ludzi młodych, którzy podczas stażu, przyglądają się i cierpliwie uczą techniki fryzjerskiej. Cierpliwość i wytrwałość w dążeniu do celu jest kluczową umiejętnością. Kiedy okres stażowy dobiega końca, wiemy, czy jest nam po drodze, czy nasze drogi powinny się rozejść. Jedno jest pewne. Każdy fryzjer opuszczający Galerię Fryzur Artystycznych, wychodzi z bagażem doświadczeń. Te osoby, które zostają, z satysfakcją i zaangażowaniem realizują swoje zadania. Przyjęty przez nas styl pracy powoduje, że w branży jesteśmy rozpoznawani jako zgrany i kompetentny zespół, doceniany podczas rozmaitych konkursów i innych wydarzeń branży fryzjerskiej.”

Joanna Kuzas-Jakuszevska - Właściciel, Galeria Fryzur Artystycznych

„Doświadczenie to oczywiście sprawa bardzo cenna w portfolio pracownika. Nie mniej ważne jest zaangażowanie w realizację powierzonych obowiązków, umiejętność budowania relacji międzyludzkich, kreatywność. Kancelaria/biuro stanowi zaplecze dla funkcjonowania całej instytucji/przedsiębiorstwa, a jednocześnie jest wizytówką. W tym miejscu pracy niezbędne są szczególne predyspozycje osobowe i umiejętności takie jak: komunikatywność, empatia i asertywność, odporność na stres, rzetelność, wysoka kultura osobista. Docenianą



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przeze mnie kompetencją jest przede wszystkim umiejętność analitycznego myślenia i przekazywania precyzyjnych, rzetelnych informacji oraz dobra organizacja czasu pracy. Równie ważna jest umiejętność budowania dobrej atmosfery, opartej na szacunku i wzajemnym zaufaniu. Warto podkreślić, że sprawne działanie kancelarii/biura wpływa na nie tylko na efektywność zarządzania daną instytucją/przedsiębiorstwem, ale również odgrywa ogromną rolę w budowaniu wizerunku tej instytucji/przedsiębiorstwa”

Helena Chmielowiec, Dyrektor Kancelarii Prezydenta - Urząd Miejski w Gdańsku

„Cukiernictwo to poezja, to artyzm. Kiedy poznaję człowieka, który stara się o pracę w sieci moich cukierni, zwracam, zatem uwagę na jego osobowość. Musi nieść za sobą pewną prawdę. Jednocześnie powinien wykazywać chęć poznania tego fachu i łatwość uczenia się. Powinien także mieć świadomość, że prawdziwy cukiernik – rzemieślnik, to osoba wytrwała, która cierpliwie dąży do doskonałości.”

Tomasz Deker - Współwłaściciel, Sieć cukierni [T.Deker Patisserie & Chocolatier](#)

„Czego oczekuję od pracowników? Przede wszystkim otwartości na uczenie się i stały rozwój. Bez tych dwóch kompetencji, pracownik nie jest w stanie utrzymać się w branży informatycznej zbyt długo. Dosłownym minimum jest także umiejętność otwartej komunikacji i współpracy w zespole. Pracujemy projektowo, więc są to umiejętności kluczowe. W opracowaniu innowacji technologicznych, pracujemy często w zespołach międzynarodowych, dlatego znajomość języków obcych zdecydowanie się przydaje. W obszarze twardych kompetencji, oczekuję natomiast od pracowników wciąż doskonałej wiedzy fachowej oraz branżowej. Świat technologii pędzi do przodu i aby utrzymać pozycję konkurencyjną, musimy



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

być zawsze o krok przed konkurencją. Nasz zespół to ludzie kreatywni, przedsiębiorczy i otwarci. Takich ludzi szukamy.”

Leszek Pankiewicz - Prezes Zarządu, SOLWIT S.A.

„Odpowiedzialność i zaangażowanie w pracę to dwie cechy, które cenię najbardziej we współpracownikach i na które zwracam uwagę, szczególnie podczas okresu próbnego realizowanego przez nowego pracownika. Są, bowiem gwarantem, że powierzone pracownikowi zadania będą realizowane rzetelnie i z pasją. Jest to szczególnie istotne, kiedy w naszej firmie stawia pierwsze kroki osoba młoda. Nie może ona jeszcze pochwalić się doświadczeniem, (co jest raczej zrozumiałe), ale jest już w stanie pokazać swoją postawą, że warto w nią zainwestować. Cenną kompetencją jest także otwartość na informację zwrotną. To bardzo ważne, aby znać i rozwijać swoje mocne strony, ale poznawać także ograniczenia, a informacja zwrotna daje nam możliwość pozyskiwania informacji na ten temat. W pracy zawodowej chodzi przecież o to, aby uczyć się, podnosić kwalifikacje i pracować nad sobą, po to, aby być coraz lepszym specjalistą w swojej dziedzinie. W procesie rekrutacji, a następnie podczas okresu próbnego, zwracamy uwagę na umiejętność zarządzania sobą w czasie. Szukamy osób, które potrafią zorganizować pracę własną i mają świadomość, jak wpływa ona na zadania realizowane przez pozostałą część zespołu. Jednocześnie, szczególnie od osób zajmujących się sprzedażą oczekujemy samodzielności, elastyczności i szybkiej adaptacji do nowych warunków. W zależności od sytuacji rynkowej, stawiamy przed nimi przecież często nowe wyzwania, z którymi muszą się mierzyć. Zwracamy także uwagę na umiejętności negocjacyjne oraz zdolność logicznego myślenia i wylapywania kluczowych informacji. Jest to, bowiem bardzo potrzebne w kontaktach z naszymi klientami, jak i kontrahentami. Na co warto zwrócić uwagę jeszcze przed rozmową



kwalifikacyjną? Młody, potencjalny pracownik powinien być naturalny i szczery, używać prostego i poprawnego języka, a nie trudnych sformułowań i terminów. Warto być sobą.”

Katarzyna Kowalska - Dyrektor, ENERGA SA

„Jakich pracowników szukam? Ambitnych i chętnie uczących się. Nie muszą być alfą i omegą na samym początku drogi zawodowej, ale muszą wykazywać inicjatywę i motywację do pracy. Dobra wiedza fachowa jest ważna, ale jeszcze ważniejsza jest cierpliwość i pokora, przede wszystkim w stosunku do własnych niedoskonałości i pomyłek, które przecież także się zdarzają. Praca z dziećmi to wyjątkowe zadanie, to swoista misja wychowawcza, którą realizujemy. Opiekun przedszkolny musi być gotowy na to wyzwanie. Musi lubić dzieci, wykazywać się empatią i być ich „starszym kolegą”, cierpliwie odpowiadać na ich wszystkie pytania. Musi być wzorem i pracować ze świadomością, że dzieci chłoną jego postawy i zachowania. Wychowanie to misja, której realizacja wiąże się także z szeregiem pojawiających się problemów. W związku z tym, wychowawca mentor powinien być samodzielny i posiadać umiejętność poszukiwania kreatywnych rozwiązań oraz podejmowania decyzji. Wewnętrzna motywacja i zaangażowanie to także cechy, których oczekuję od pracowników. Wiedza fachowa, w tym dyplomy i certyfikaty są bardzo istotne, ale nie wystarczą, jeśli zabraknie zaangażowania i inicjatywy.”

Marta Falba - Właściciel PRZEDSZKOLA

„Jakie mam oczekiwania? Pracownicy mojej firmy powinni być przede wszystkim samodzielni i wykazywać inicjatywę. Samodzielność i inicjatywa przekładają się, bowiem bezpośrednio na rozwój małej firmy i powiększają jej wartość. Jednocześnie, powinny wykazywać motywację do pracy, być komunikatywni i skutecznie budować relacje z klientem.



Od jakości obsługi, a w szczególności naszego optymistycznego nastawienia i otwartości na klienta, zależy, bowiem codzienny utarg. Umiejętności interpersonalne są kluczowym wyznacznikiem powodzenia w branży, w której działamy. Kiedy poszukuję pracownika, w mniejszym stopniu zwracam, zatem uwagę na charakter ukończonych szkół, czy też długoletnie doświadczenie w sprzedaży. Dużo bardziej oczekuję otwartej i zaangażowanej postawy.”

Adam Michalski - Właściciel, Sklep odzieżowy

Wnioski z rozeznania potrzeb pracodawców

Wychowawca mentor pracujący z młodzieżą Domu dla Dzieci, przygotowujący swoich wychowanków do rozpoczęcia aktywności zawodowej, powinien zwracać uwagę na kilka ważnych aspektów. Przede wszystkim powinien brać pod uwagę różnorodność cech i umiejętności, których oczekują pracodawcy od potencjalnych pracowników. Oczekiwania wiążą się oczywiście ze specyfiką branży, w której działają określone przedsiębiorcy. Jednocześnie, istnieje pewien zestaw cech i umiejętności kluczowych, wręcz uniwersalnych, szczególnie docenianych przez pracodawców. Tych, i to one powinny stanowić rdzeń pracy z wychowankiem Domu Dla Dzieci. Wachlarz cech i umiejętności, których posiadania oczekują pracodawcy, możemy podzielić roboczo na: umiejętności osobiste i interpersonalne, zdolności intelektualne oraz kompetencje „twarde”.

Wśród umiejętności osobistych, najbardziej doceniane przez pracodawców jest zaangażowanie w pracę. W związku z tym, postawa zaangażowania jest tą, nad którą powinien pracować wychowawca mentor Domu dla Dzieci ze swoimi wychowankami. Poza tym, nie można zapominać o odpowiedzialności i otwartości na ciągły rozwój. Pracownik



wartościowy, to taki, który opierając się na ciągle poszerzanej wiedzy i zdobywanym doświadczeniu, pozwala pracodawcy być zawsze o krok dalej niż konkurencja. Wychowawca mentor Domu dla Dzieci powinien zatem budować w wychowankach potrzebę rozwoju. Może to robić na wiele sposobów, m.in. podczas merytorycznych zajęć tematycznych i warsztatów, jak i rozmów przy przysłowiowej herbacie. Specyfika dzisiejszych czasów, zgodna ze stwierdzeniem „jedyne co pewne, to zmiana”, warunkuje oczekiwania pracodawców, w zakresie posiadania przez ich pracowników cech takich jak elastyczność i umiejętności sprawnego dostosowywania się do zmian. Ponadto tym, na co zwracają oni uwagę jest samodzielność i umiejętność podejmowania decyzji. Fakt możliwości powierzenia zadania i gwarancja jego sprawnego wykonania są dla pracodawców bardzo istotne. Dodatkowo, doceniają oni u pracowników umiejętność autorefleksji, w tym zdolność określania mocnych i słabych stron. To bardzo istotna, jak i niełatwa umiejętność, dlatego warto zwrócić na nią szczególną uwagę, w pracy z wychowankami Domu Dla Dzieci. Zwłaszcza przed pierwszym spotkaniem z pracodawcą, czy też rozmową rekrutacyjną, warto zadbać, aby wychowanek przepracował swoje mocne i słabe strony. Ta wiedza z pewnością pomoże mu zmierzyć się z pytaniami, które będzie zadawał pracodawca. Będzie także podstawą do dalszej pracy nad wartością wychowanka Domu dla Dzieci, jako początkującego pracownika.

Do oczekiwanych przez pracodawców umiejętności interpersonalnych, należą przede wszystkim efektywna komunikacja oraz powiązana z nią umiejętność pracy w zespole. Obie umiejętności stawiane są bardzo wysoko w rankingu umiejętności pracowniczych. Nie ulega wątpliwości, że umiejętność klarownego przekazywania myśli oraz skutecznego odczytywania informacji są bardzo ważne zarówno w kontekście pracy zespołowej, jak i pracy na samodzielnym stanowisku. Zadaniem wychowawcy mentora powinno być, zatem



skupienie szczególnej uwagi wychowanka na tych kompetencjach, poddawanie wychowanka obserwacji oraz udzielanie bieżącej informacji zwrotnej. Stały i konstruktywny feedback jest bardzo ważny. Gwarantuje, bowiem ciągłą pracę nad sobą i dążenie do doskonałości wychowanków Domu Dla Dzieci. Jednocześnie, wpływa na zwiększenie ich możliwości na rynku pracy. Pracodawcy, reprezentujący organizacje międzynarodowe podkreślają także wagę umiejętności współpracy z osobami pochodzącymi z różnych środowisk, odmiennych krajów i religii. Zwracają uwagę na to, że coraz ważniejsze jest sprawne komunikowanie się i dostosowanie do pracy w różnorodnym środowisku. W obszarze kompetencji interpersonalnych, wyróżnić należy także umiejętności negocjacyjne, szczególnie w przypadku, kiedy wiemy, że wychowanek jest zainteresowany pracą w branżach związanych ze sprzedażą, czy też obsługą klienta.

Wśród kompetencji intelektualnych, najbardziej docenianymi przez pracodawców są te, które zwiększają efektywność codziennej pracy. Mowa tu przede wszystkim o zarządzaniu sobą w czasie. Rozróżnianie rzeczy pilnych od rzeczy ważnych, umiejętność określania i uzasadniania priorytetów to kompetencje kluczowe w tym obszarze. Pracowanie nad rozwojem tej umiejętności wraz z wychowankiem Domu Dla Dzieci jest zarazem trudne, jak i wartościowe. Wymaga bowiem od wychowawcy mentora dobrego indywidualnego opanowania tej umiejętności. Zgodnie z zasadą „zawsze zaczynaj od siebie”, wychowawca mentor powinien on uczyć wychowanków umiejętności efektywnego gospodarowania czasem, w oparciu o osobisty przykład. Jednocześnie, w codziennej pracy z wychowankiem, warto wyostrzać znaczenie umiejętności logicznego myślenia i rozwiązywania problemów. To kompetencje często weryfikowane podczas rozmów kwalifikacyjnych, które mogą być kształtowane w codziennej pracy wychowawczej. Podkreśla się także znaczenie



kreatywności, która jest szczególnie doceniana przez firmy działające na bardzo dynamicznych i konkurencyjnych rynkach, np. w branży IT / nowych technologii.

Do kluczowych „twardych” kompetencji, szczególnie cenionych przez pracodawców należy umiejętność zarządzania projektami, znajomość języków obcych oraz umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych. Do kształtowania dwóch ostatnich z trzech wymienionych, stricte twardych kompetencji, wychowawca mentor może przyczynić się, ewaluując z wychowankiem codzienne postępy w nauce. Jednocześnie, może motywować go do szczególnie wyężonej pracy, w obszarze przedmiotów w programie nauczania, które pozwalają na rozwijanie tych właśnie umiejętności. Dodatkowo, wychowawca mentor może zachęcać wychowanka do poznawania języków czy też podnoszenia umiejętności z zakresu znajomości narzędzi informatycznych, w formie uczęszczania na spotkania kółek zainteresowań, warsztaty i szkolenia organizowane przez zewnętrzne firmy, instytucje, organizacje (tzw. stakeholders, o których była mowa powyżej). W ciekawy sposób można przemycać także w codziennej pracy z wychowankiem, elementy pracy projektowej. Interesującym eksperymentem może być realizowanie określonych zadań w Domu Dla Dzieci, w formule projektowej. Określenie celu, podział ról, wybór lidera projektu, określenie harmonogramu prac i terminu wykonania projektu może być dla wychowanków ciekawym doświadczeniem, kształtującym ich umiejętności i przygotowującym do przyszłej aktywności zawodowej. Jeśli wychowawca mentor nie ma wiedzy na ten temat, może poszukać wsparcia merytorycznego u swoich potencjalnych partnerów (stakeholders). Posiadanie wiedzy ogólnej, czy też wiedzy fachowej to także ważne oczekiwanie pracodawców. Warto zwrócić zatem uwagę, na ile nasz wychowanek interesuje się określonymi zagadnieniami, jakie są to zagadnienia. Jeśli dostrzegamy u niego zupełny brak ciekawości świata, jest to znak, że powinniśmy, jako wychowawcy mentorzy, tą ciekawość obudzić. Praca nad



zainteresowaniami wychowanka Domu Dla Dzieci to z pewnością wyzwanie dla wychowawcy mentora. Wymaga, bowiem od niego ciągłego doskonalenia i poszerzania własnej wiedzy, obserwowania predyspozycji podopiecznego, wyławiania tych zainteresowań, które są najbardziej wyraźne i pogłębianie ich. Wychowawca mentor powinien zwracać także uwagę i pomagać kształtować u wychowanka umiejętności analityczne. W codziennej pracy powinien podkreślać także to, jak ważna jest umiejętność identyfikowania kluczowych informacji w chaosie informacyjnym, który nas otacza. Kreatywność, innowacyjność, nowatorskie podejście do realizowanych obowiązków zawodowych to obecnie cechy i umiejętności na miarę złota. Jeśli do tego dodamy kompetencje w zakresie budowania relacji z członkami zespołu czy też klientami oraz umiejętności merytoryczne potwierdzone dyplomami, certyfikatami, świadectwami ukończenia studiów, niemalże wyczerpujemy zestaw kluczowych oczekiwań pracodawców. Na zakończenia warto pochylić się nad dwoma ostatnimi zagadnieniami, tj. doświadczeniem zawodowym i przedsiębiorczością. Oczywiście, doświadczenie zawodowe pojawia się w rankingu oczekiwań pracodawców, ale zgodnie z tym, co napisane zostało powyżej, w przypadku młodego, stawiającego dopiero swoje pierwsze kroki, pracownika, nie jest ono kluczowe. W tym przypadku, bardziej doceniane jest zaangażowanie. To na nim powinien się skupić wychowawca mentor, przygotowujący wychowanka do wejścia na rynek pracy. Jest to cecha osobowości, która powinna być zawsze elementem, od którego pielęgnacji powinniśmy zaczynać. W oczekiwaniach pracodawców pojawia się także często przedsiębiorczość, rozumiana jako zespół cech pracownika tj. dynamizm, aktywność, skłonność do podejmowania ryzyka, umiejętność przystosowywania się do zmieniających się warunków, postrzegania szans i ich wykorzystywanie, innowacyjność i motoryka.



Co bardzo istotne, w rankingu kompetencyjnym pracodawców, na najwyższych miejscach nie znajdują się wcale „twarde” umiejętności, lecz kompetencje miękkie – umiejętności osobiste, interpersonalne i intelektualne. Daje to wychowawcy mentorowi większą możliwość dbania o ich rozwijanie czy też wykształcania w toku codziennej pracy. Nie wymaga bowiem od niego posiadania, czy poszerzania doświadczenia o „twarde” kompetencje.

Bardzo ważne jest także to, aby zwracać uwagę wychowanków na to, jak istotna jest naturalność i szczerść w kontakcie z potencjalnym pracodawcą, czyli po prostu bycie sobą. Warto pamiętać, że po drugiej stronie jest także człowiek. Głównym celem pierwszego kontaktu powinna być, zatem korzystna i naturalna autoprezentacja. Tak, aby potencjalny pracodawca mógł dowiedzieć się jak najwięcej o potencjalnym pracowniku i przekonać się do tego, że warto dać mu zawodową szansę.

ROZDZIAŁ 10. BUDOWA KOALICJI I WSPÓŁPRACA MIĘDZYSEKTOROWA A ROZWÓJ ZAWODOWY MIESZKAŃCÓW DOMÓW DLA DZIECI

Współpraca z instytucjami

Kontakt i współpraca z różnorodnymi instytucjami tj. szkoły, pomoc społeczna, policja, sądy, służba zdrowia są nieodzowne w opiece nad dzieckiem w Domu dla Dzieci. Dziecko uczęszcza do szkoły, korzysta ze szczepień w lokalnej przychodni, bierze udział w zajęciach w Domu Kultury. Współpraca z instytucjami ukierunkowana jest na budowę koalicji, dzięki której potrzeby dziecka będą spełniane na „zwykajnych” zasadach – mieszkaniec Domu dla



Dzieci będzie traktowany tak jak każde inne dziecko, a nie przez pryzmat swojej sytuacji rodzinnej.

Współpraca ze szkołą

W Domu dla Dzieci ważna jest dbałość o obszar edukacyjny w rozwoju dziecka. Założenia pracy są uzależnione od sytuacji, potrzeb i możliwości dziecka. Kluczową osobą w tym obszarze jest wychowawca mentor, w miarę możliwości starający się włączać rodziców dziecka w jego sprawy szkolne. Uczenie rodziców odpowiedzialności na tym poziomie jest szczególnie istotne wtedy, gdy istnieje szansa na powrót dziecka do rodziny naturalnej.

Współpracując ze szkołą, warto pamiętać, że jest to po pierwsze miejsce nauki i rozwoju umiejętności, a po drugie jest to przestrzeń, w której dziecko spędza sześć do ośmiu godzin dziennie, miejsce ze swoją społecznością i zasadami, które przeważnie różnią od tych w Domu dla Dzieci. Wiedza na temat wydarzeń, towarzystwa, sukcesów i problemów szkolnych jest jednym z bardzo ważnych elementów pracy wychowawcy mentora. Niejednokrotnie wydarzenia szkolne rzutują na zachowanie dziecka w Domu i odwrotnie, wydarzenia w Domu albo w rodzinie dziecka mają znaczący wpływ na jego funkcjonowanie w szkole. Dlatego też szczególnie istotna jest właściwa relacja i dobry kontakt wychowawcy mentora mieszkańca Domu dla Dzieci z wychowawcą szkolnym, a także pedagogiem i psychologiem szkolnym. Wymiana informacji daje obraz całokształtu funkcjonowania dziecka, a więc pozwala dokładniej planować pracę, zarówno w szkole, jak i w Domu.

W kontekście współpracy ze szkołą, zadania wychowawcy mentora prezentują się jak niżej:

- Wychowawca mentor dziecko kontaktuje się osobiście z jego wychowawcą klasy minimalnie raz w miesiącu, bądź częściej gdy wymaga tego sytuacja.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Jeśli mieszkańcowi Domu zdarza się absencja szkolna, wychowawca mentor ustala sposób komunikowania się z wychowawcą klasy (np. wychowawca szkolny informuje wychowawcę mentora, o każdej niezapowiedzianej nieobecności dziecka). Jeśli zachodzi taka potrzeba, wychowawca mentor kontaktuje się ze szkołą telefonicznie minimum raz w tygodniu.
- Wychowawca mentor jest zobowiązany uprzedzać wychowawcę szkolnego o planowanych nieobecnościach oraz na bieżąco usprawiedliwiać nieobecności wynikające z choroby i innych usprawiedliwionych przyczyn.
- Wychowawca mentor jest zobowiązany do utrzymywania kontaktu z pedagogiem szkolnym oraz psychologiem.
- Każdorazowy kontakt ze szkołą powinien być odnotowany w arkuszu kontaktów ze szkołą.
- Szkoła jest jednym z miejsc, w których można uniknąć procesu stygmatyzacji dziecka. Jeśli jest taka możliwość, to warto w rozmowie uprzedzić wychowawcę szkolnego o naszych oczekiwaniach dotyczących zapobieżeniu ujawnieniu wśród uczniów informacji o kłopotach rodzinnych mieszkańca Domu dla Dzieci. Dobrze też, jeśli rodzic współpracujący ze szkołą uczestniczy w wywiadówkach szkolnych – to przynosi korzyść i jemu i dziecku.
- Świadomość mieszkańca Domu dla Dzieci dotycząca stałego kontaktu i współpracy Domu ze szkołą pozwala uniknąć wielu trudnych sytuacji, a szczególnie takich, w których może on używać nieprawdziwych informacji bez poniesienia natychmiastowych konsekwencji. Wsparcie zaangażowanego pedagoga i psychologa szkolnego może też być dużą pomocą w pracy z dzieckiem. Dlatego zawsze warto przyłożyć dużą wagę do współpracy Domu dla Dzieci ze szkołą.



Współpraca z poradniami

Współpraca Domów dla Dzieci z poradniami psychologiczno - pedagogicznymi, poradniami leczenia uzależnień, przychodniami lekarskimi itp., przebiega w następujący sposób: Wychowawca mentor prowadzący dziecko, po zaobserwowaniu symptomów, wskazujących na potrzebę skorzystania ze świadczeń wyżej wymienionych poradni specjalistycznych, udaje się tam z Dzieckiem. W szczególnych przypadkach wychowawca mentor pozostaje w kontakcie indywidualnym (bez udziału dziecka) z poradnią. Czynności podejmowane są w porozumieniu z koordynatorem Domu. Wychowawca mentor powinien informować o zaistniałych czynnościach prawnych opiekunów dziecka i w razie potrzeby szkołę. W następstwie konsultacji z poradnią, wychowawcy mentorzy zobowiązani są do stosowania się do zaleceń wydanych przez poradnię. Zalecenia wyżej wymienionych placówek specjalistycznych muszą być opisane w dokumentacji dotyczącej danego mieszkańca tj. odpowiednio – arkusz kontaktów z lekarzami i/lub arkusz zajęć specjalistycznych.

Współpraca z sądami oraz kuratorami sądowymi:

Zadaniem Domu dla Dzieci jest umożliwienie sądom monitorowania sytuacji dziecka i jego rodziny. Wychowawca mentor na prośbę Sądu sporządza opinię dotyczącą dziecka uwzględniając sytuację rodzinną, szkolną, zdrowotną oraz funkcjonowanie w Domu. Sąd po zasięgnięciu opinii od Domu dla Dzieci, podejmuje decyzję odnośnie sposobów kontaktów z rodziną, czy urlopowania dziecka. W przypadku gdy zaistnieją przesłanki do zmiany dotychczasowego zarządzenia – (zaobserwowanie przejawów demoralizacji) wychowawca mentor w porozumieniu z koordynatorem Domu wnioskuje do sądu o zmianę środka wychowawczego tj., umieszczenie w młodzieżowym ośrodku wychowawczym.



Każdorazowo Dom powiadamia sąd rodzinny o pobycie dziecka na oddziale psychiatrycznym.

W przypadku gdy dziecko lub jego rodzina objęta jest nadzorem kuratora, wychowawca mentor osobiście kontaktuje się z właściwym kuratorem sądowym, od którego może uzyskać informacje dotyczące dziecka i jego sytuacji rodzinnej oraz środowiskowej. Wychowawca mentor udziela kuratorowi informacji dotyczących zachowania dziecka, sytuacji rodzinnej, szkolnej oraz zdrowotnej.

Współpraca z ośrodkami pomocy społecznej

Celem działalności ośrodków pomocy społecznej jest tworzenie warunków budowania zintegrowanego i efektywnego systemu zapobiegania i rozwiązywania problemów społecznych. Jednym z głównych założeń polityki społecznej jest obszar dotyczący rozwoju systemu pomocy dziecku i rodzinie w celu zapewnienia opieki i wychowania dzieciom całkowicie lub częściowo pozbawionych opieki rodziców oraz dzieciom niedostosowanym społecznie.

Koordinator Domu dla Dzieci, pozostaje w stałym kontakcie z właściwym ośrodkiem pomocy społecznej. Koordynator Domu powiadamia ośrodek o:

- przyjęciu dziecka do Domu dla Dzieci;
- skreśleniu dziecka z listy mieszkańców Domu dla Dzieci;
- mieszkańcach Domu, którzy osiągną osiemnasty rok życia;
- decyzji mieszkańca o usamodzielnieniu się;
- ewidencji mieszkańców w postaci miesięcznych raportów.

Koordinator współpracuje z pracownikami socjalnymi, zasięgając informacji o sytuacji mieszkaniowej, rodzinnej, danego mieszkańca.



Współpraca z rodzinami zastępczymi

Jednym z istotnych obszarów współpracy Domów dla Dzieci z OPS jest pozyskiwanie rodzinnych środowisk zastępczych dla mieszkańców Domów dla Dzieci. Praca w tym kierunku podejmowana jest, gdy sytuacja dziecka wskazuje, że najlepszą formą opieki będzie dla niego/niej rodzina zastępcza. Decyzja o poszukiwaniu rodziny zastępczej podejmowana jest przez zespół do spraw oceny sytuacji dziecka. Wskazane jest, aby w zespole uczestniczył przedstawiciel rodzinnej pieczy zastępczej OPS. Poszukiwanie rodziny zastępczej realizowane jest przez OPS. Dom dla Dzieci wspiera proces poszukiwania. Posiadającym kwalifikacje rodzinom, starającym się o objęcie pieczą zastępczą mieszkańca Domu dla Dzieci, tworzona jest przestrzeń do nawiązania kontaktu z dzieckiem. Kandydaci na przyszłych rodziców przychodzą do Domu dla Dzieci. Spędzają z dzieckiem wspólnie czas na rozmowach i zabawach, budując jednocześnie wzajemne zaufanie. Podejmowane są wspólne wyjścia, wycieczki, wyjazdy służące nawiązaniu więzi pomiędzy dzieckiem a rodziną. Rolą wychowawców mentorów Domu dla Dzieci jest obserwacja tworzących się relacji pomiędzy dzieckiem a rodziną. Na prośbę sądu Dom dla dzieci formułuje opinię o przebiegu kontaktów.

"(...) rodzina zastępcza jest formą opieki nad dzieckiem, które tymczasowo lub trwale zostało pozbawione opieki rodziców własnych. Opieka w ramach rodziny zastępczej to dobrowolny akt opiekuńczy wobec dziecka, usankcjonowany postanowieniem sądowym. Do rodziny zastępczej trafić mogą dzieci, których rodzicom została ograniczona lub zawieszona władza rodzicielska. W wielu przypadkach trafiają również dzieci, których rodzice zostali pozbawieni władzy rodzicielskiej. Ograniczenie władzy rodzicielskiej skutkuje przeniesieniem na opiekunów zastępczych codziennej opieki i troski nad dzieckiem, natomiast obszar tzw. reprezentacji ustawowej (podejmowanie ważnych decyzji życiowych



względem dziecka) nadal należy do rodziców naturalnych dziecka. Rodzice zastępczy sprawują bieżącą opiekę nad dzieckiem. Ta forma opieki podlega także kontroli sądu i ośrodka pomocy społecznej. Na każde dziecko objęte opieką przyznawane są określone środki finansowe. Ich wysokość uzależniona jest od wieku dziecka, jego stanu zdrowia i podstawy prawnej umieszczenia w opiece zastępczej. Podstawowym zadaniem rodziny zastępczej jest zapewnienie dziecku należytych warunków rozwoju i wychowania."¹⁰²

Współpraca Domu Dla Dzieci z Ośrodkami Adopcyjnymi

W sytuacji, gdy w Domu dla Dzieci mieszkają dzieci wolne prawnie, tzn. dzieci, których rodzice są pozbawieni praw rodzicielskich, bądź dzieci będące sierotami, Dyrektor Domów dla Dzieci ma obowiązek zgłoszenia dziecka do ośrodka adopcyjnego. Prowadzenie procedur przysposobienia, w tym przygotowywanie osób zgłaszających gotowość do przysposobienia dziecka, stanowi w myśl ustawy kompetencję ośrodka adopcyjnego. Przedstawiciel Ośrodka bierze udział w zespołach do Spraw Okresowej Oceny Sytuacji Dziecka.

Domy dla Dzieci pozostają otwarte na kontakty dziecka z potencjalną rodziną adopcyjną. Podobnie jak przy współpracy z rodzinami zastępczymi tworzona jest przestrzeń do nawiązania kontaktu między dzieckiem a kandydatami na rodzinę adopcyjną. Rodzina spędza z dzieckiem czas, zapoznaje się i buduje relację. Kadra Domu dla Dzieci czuwa nad przebiegiem spotkań i wspiera w budowaniu więzi. Na prośbę sądu lub ośrodka adopcyjnego koordynator Domu przygotowuje informację na temat przebiegu kontaktów. Dom dla Dzieci sprawuje opiekę nad dzieckiem do czasu wydania przez sąd odpowiednich postanowień. W rezultacie pomyślnie zakończonego procesu adopcyjnego dziecko staje się nowym, pełnoprawnym członkiem rodziny adopcyjnej.

¹⁰² www.mops.gda.pl/index.php?id=102#rodz



Współpraca Domu Dla Dzieci z instytucjami rynku pracy

- Ochotnicze Hufce Pracy.
- Urzędy Pracy na szczeblu powiatowym, wojewódzkim i krajowym.
- Wyższe Uczelnie.
- Agencje Zatrudnienia (usługi odpłatne).
- Zakłady Doskonalenia Zawodowego (usługi odpłatne).

Zakres świadczenia usług dotyczących rynku pracy dla młodzieży, a w szczególności w ramach poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz szkoleń, realizowany jest w stosunku do młodych osób od 15 do 25 roku życia, tj. zaczyna się w momencie podejmowania edukacji na poziomie Gimnazjum, a kończy na poziomie studiów, studium itp. oraz jest uwzględniany na etapie, w którym młody człowiek nie kontynuuje edukacji: posiada status osoby bezrobotnej lub nieaktywnej zawodowo. W tym okresie życia ważnym aspektem jest wdrażanie usług poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy, z których młody człowiek powinien i może na zasadzie dobrowolności bezpłatnie korzystać. Usługi takie świadczy Gimnazjum lub szkoła Ponadgimnazjalna – w osobie pedagoga szkolnego lub doradcy zawodowego, Szkolny Ośrodek Kariery, jeśli taki ma miejsce na terenie miasta, szkoły lub innej placówki oświatowej – usługi szkolnego doradcy zawodowego oraz Ochotnicze Hufce Pracy, a dokładniej Centra Edukacji i Pracy Młodzieży – dostęp do bezpłatnych usług doradców zawodowych, pośredników pracy, a także lidera Klubu Pracy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy to państwowa jednostka, do której głównych zadań należy: wspomaganie systemu oświaty poprzez aktywizację społeczną, zawodową i ekonomiczną młodzieży, podejmowanie działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania, wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy, w tym organizowanie zatrudnienia oraz organizowanie międzynarodowej współpracy młodzieży.

Głównym celem działalności OHP jest stwarzanie młodzieży warunków do prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego – w tym szczególnie działania skierowane są do młodzieży defaworyzowanej, dla której wsparcie polega na budowaniu systemu pomocy dla grup najsłabszych, organizowaniu i wspieraniu form wychodzenia z ubóstwa, bezrobocia i patologii społecznych. Adresatem oddziaływań OHP są trzy grupy młodzieży w wieku 15-25 lat. Zadania OHP są realizowane poprzez Komendę Główną OHP oraz podległe jej 16 Wojewódzkich Komend OHP wraz z 49 Centrami Edukacji i Pracy Młodzieży oraz 9 Centrami Kształcenia i Wychowania. Ochotnicze Hufce Pracy, jako instytucja rynku pracy, realizują kompleksową działalność w zakresie rynku pracy adresowaną do młodych ludzi w wieku 15-25 lat.

W ramach tej działalności świadczone są bezpłatne usługi w następujących formach: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, organizacja szkoleń, programy rynku pracy. Zadania te są realizowane poprzez skoordynowany system doradztwa, poradnictwa i pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego, obejmujący sieć placówek: Młodzieżowych Biur Pracy (49), ich filii (60),



Klubów Pracy (106), Punktów Pośrednictwa Pracy (98), Ośrodków Szkolenia Zawodowego EFS (19), Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej (49) oraz Młodzieżowych Centrów Kariery (140, w tym 100 utworzonych w ramach unijnego projektu "OHP jako realizator rynku pracy"). Jednostki te są nadzorowane przez Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (49). Ich oferta jest odpowiedzią na lokalne zapotrzebowanie środowiska młodzieży na konkretne usługi w zakresie rynku pracy.

Centra Edukacji i Pracy Młodzieży OHP oferują szeroki wachlarz swoich usług w zakresie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, w kierunku podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz aktywizacji zawodowej młodzieży. Doradcy zawodowi przy CEiPM OHP funkcjonują jako Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ). Co to znaczy? Mają do dyspozycji mobilny samochód, którym docierają wraz ze swoimi usługami do najdalszych miejsc w obrębie danego terytorium – jest to zazwyczaj teren kilku powiatów w danym województwie. Świadczą usługi z doradztwa zawodowego organizując dla młodzieży zajęcia, warsztaty w formie grupowej i indywidualnej, wspierają poradą oraz udzielają konsultacji w zakresie orientacji zawodowej, a ponadto dysponują bezpłatnymi profesjonalnymi narzędziami doradczymi, czyli: testami, materiałami do przeprowadzenia zajęć, ulotkami, broszurkami, teczkami zawodów oraz fachową literaturą. Swoje usługi doradcze dla młodzieży prowadzą również w miejscu siedziby CEiPM OHP.

Przy CEiPM OHP, tj. od 2009 roku istnieją i oferują swoje bezpłatne usługi doradcy zawodowi funkcjonujący przy Młodzieżowych Centrach Kariery (MCK – samodzielne jednostki rozmieszczone w terenie, podlegające pod dany CEiPM), które zostały utworzone w ramach projektu, pn. „OHP jako realizator usług rynku pracy”, współfinansowanego ze środków UE w ramach EFS. Jakość ich świadczonych bezpłatnych usług doradczych, kwalifikacje oraz predyspozycje są na takim samym poziomie jak doradców MCIZ? Nie mają



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

jednak możliwości dotarcia do młodego klienta przy pomocy mobilnego samochodu, ponieważ swoje usługi świadczą wyłącznie stacjonarnie, tj. w swoich siedzibach.

CEiPM OHP posiadają również jednostki o nazwie Młodzieżowe Biura Pracy (MBP), które realizują dla młodzieży swoje bezpłatne usługi w zakresie pośrednictwa pracy. MBP skupia od 1-2 pośredników pracy, którzy organizują i poszukują ofert pracy dla młodzieży, głównie na lokalnym i regionalnym rynku. Są to miejsca pracy przede wszystkim krótkoterminowej, sezonowej, dorywczej, weekendowej oraz czasami na czas określony lub stały. Ponadto MBP zobowiązane są do organizowania giełd i targów pracy oraz indywidualnych konsultacji w zakresie Prawa Pracy, w tym zagadnień związanych z prawami i obowiązkami pracodawcy oraz pracobiorcy: młodocianego lub pełnoletniego, zagadnień umów o pracę, umów cywilnoprawnych oraz ofert pracy za granicą wyłącznie w oparciu o sieć EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia). Oprócz tego współpracują z pracodawcami oraz Hufcami Pracy organizując młodocianym pracownikom przyuczenie do danego zawodu. Swoje usługi świadczą stacjonarnie.

W zakresie świadczenia podobnych w/w usług, przy CEiPM OHP również od 2009 roku istnieją i oferują swoje bezpłatne usługi pośrednicy pracy funkcjonujący przy Punktach Pośrednictwa Pracy (PPP – samodzielne jednostki rozmieszczone w terenie, podlegające pod dany CEiPM), które zostały utworzone w ramach projektu, pn. „OHP jako realizator usług rynku pracy”, współfinansowanego ze środków UE w ramach EFS. Jakość ich świadczonych bezpłatnych usług z pośrednictwa pracy, kwalifikacje oraz predyspozycje są na takim samym poziomie jak pośredników MBP. Nie mają jednak możliwości dotarcia do młodego klienta przy pomocy mobilnego samochodu, ponieważ swoje usługi świadczą wyłącznie stacjonarnie, tj. w swoich siedzibach.



W strukturach Ochotniczych Hufców Pracy funkcjonuje również jednostka szkoląca młodych ludzi o nazwie Regionalny Ośrodek Szkolenia Zawodowego Młodzieży (ROSZM) – każde województwo taką jednostką regionalną posiada). Jego zadaniem jest organizowanie i rekrutacja młodych chętnych ludzi do udziału w proponowanych różnorodnych szkoleniach oraz kursach zawodowych. Należy jednak zaznaczyć, iż proponowane szkolenia i kursy mają charakter wyłącznie grupowy i są odpłatne na poziomie minimalnym, czyli najtańsze niż świadczone przez firmy komercyjne. CEiPM OHP ma obowiązek współpracy z ROSZM w ramach promowania i rekrutowania chętnych do podjęcia danego kursu czy szkolenia.

Wychodząc naprzeciw w kierunku podnoszenia przez młodych ludzi kwalifikacji zawodowych utworzono przy CEiPM OHP jednostki szkoleniowe o nazwie Ośrodków Szkolenia Zawodowego (OSZ - samodzielne jednostki rozmieszczone w terenie, podlegające pod dany CEiPM), które zostały utworzone także w ramach projektu, pn. „OHP jako realizator usług rynku pracy”, współfinansowanego ze środków UE w ramach EFS. Funkcjonują od niedawna. Jednostki te w przeciwieństwie do ROSZM oferują całkowicie bezpłatny udział młodych ludzi w proponowanych szkoleniach lub kursach zawodowych. Występują one wyłącznie w formie grupowej.

Ostatnim specjalistą, z którego bezpłatnych usług młodzi ludzie mogą korzystać to lider klubu pracy przy CEiPM OHP. To samodzielna funkcja specjalisty-lidera ds. aktywizacji zawodowej młodych osób. Spotkania z młodzieżą mają tu charakter warsztatów aktywizacyjnych, a ich zadaniem jest przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy, występują wyłącznie w formie grupowej. Uczą: jak poszukiwać zatrudnienia, jak prowadzić rozmowy kwalifikacyjne, stworzyć dokumenty aplikacyjne oraz odnaleźć się na rynku pracy. Warsztaty mają zasadnicze przesłanie w kwestii motywowania oraz



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

uświadamiania młodych ludzi o potrzebie planowania swojej ścieżki zawodowej. Grupa uczestników może liczyć od 5 do 15 osób.

Centrum Edukacji i Pracy Ochotniczych Hufców Pracy młodzież w wieku 15 – 25 lat* bezpłatne usługi w zakresie rynku pracy		
Poradnictwo, orientacja i doradztwo zawodowe (grupowe i indywidualne)	pośrednictwo pracy (grupowe i indywidualne)	kwalifikacje zawodowe (grupowe)
<p>1. Młodzieżowe Centrum Kariery Informacji Zawodowej (MCKIZ). 2. Młodzieżowe Centra Kariery (MCK). 3. Klub Pracy (KP):</p> <ul style="list-style-type: none"> - usługi motywujące oraz uświadamiające potrzebę planowania własnej kariery edukacyjnej i zawodowej, - prowadzenie orientacji zawodowej, - przygotowanie do wejścia na rynek pracy, - tworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD), - nauczanie metod poszukiwania 	<p>1. Młodzieżowe Biura Pracy (MBP). 2. Punkty Pośrednictwa Pracy (PPP):</p> <ul style="list-style-type: none"> - oferowanie miejsc pracy krótkoterminowej, weekendowej, sezonowej, stałej i tymczasowej (dostęp: www.mbp.ohp.pl), - zapraszanie na giełdy i targi pracy, - dostarczanie wiedzy z zakresu prawa pracy: umowy o pracę, - prowadzenie zajęć z przedsiębiorczości, - pomoc w podejmowaniu wolontariatu, organizacji przyuczenia do zawodu, 	<p>1. Regionalny Ośrodek Szkolenia Zawodowego Młodzieży (ROSZM). 2. Ośrodek Szkolenia Zawodowego (OSZ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizowanie szkoleń oraz kursów zawodowych wyłącznie grupowych, - organizowanie kursów językowych grupowych, - proponowanie szkoleń poza miejscem zamieszkania, - proponowanie kursów kwalifikacyjnych dla pracodawców oraz innych osób prawnych, fizycznych.



<p>zatrudnienia,</p> <ul style="list-style-type: none">- nauczanie tworzenia dokumentów aplikacyjnych,- zagadnienia dot. założenia własnej firmy,- prowadzenie porad oraz konsultacji,- diagnozowanie (testy),- udostępnianie źródeł informacji zawodowej,- nauka przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych,- prowadzenie rozmów według potrzeb,- wydawanie pisemnych opinii,- porady w kwestiach edukacyjnych, szkoleniowych oraz zawodowych,- pomoc w tworzeniu własnego portfolio,- prowadzenie warsztatów z zakresu przedsiębiorczości,- dostęp do teczek zawodów,- dostęp do aktualnego wykazu szkół, wyższych uczelni itp. na terenie Polski oraz UE.	<ul style="list-style-type: none">- udzielenie pomocy według potrzeb, np. praca w terenie z klientem,- zagadnienia dot. założenia własnej firmy,- prowadzenie porad oraz konsultacji,- udostępnianie źródeł informacji zawodowej,- nauczanie metod poszukiwania zatrudnienia,- oferty prac za granicą w oparciu o EURES	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

*w tym młodzież o statusie osoby bezrobotnej i nieaktywna zawodowo.



Urzędy Pracy (powiatowe i wojewódzkie)

Świadczą swoje usługi w zakresie poradnictwa oraz doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń i kursów zawodowych, aktywizacji zawodowej, organizacji staży zawodowych, prac społeczno-użytecznych, prac interwencyjnych oraz prowadzą usługi w zakresie założenia własnej firmy. Urzędy Pracy obsługują wyłącznie osobę w wieku od 18 – 59 lat pod warunkiem, że figuruje ona w ewidencji osób zarejestrowanych w danym urzędzie, jako bezrobotna. Młode osoby, które kontynuują naukę w systemie dziennym lub/i pobierają świadczenia wyższe od połowy minimalnego wynagrodzenia krajowego lub/i posiadają znaczny stopień orzeczenia niepełnosprawności oraz są zgłoszone do ubezpieczenia w KRUS nie mogą zgodnie z ustawą o rynku pracy i promocji zatrudnienia zarejestrować się jako osoby bezrobotne, dlatego też nie mogą korzystać z usług oraz propozycji aktywizacyjnych urzędów pracy. Tak, więc tylko osoby zarejestrowane jako bezrobotne – mające status osoby bezrobotnej, mają prawo i możliwość skorzystania z wszelkich usług, które oferują urzędy pracy.

Przyjmijmy więc, iż w naszym Domu Dla Dzieci mamy młodą osobę w wieku 18-25 lat, która kontynuuje naukę w systemie zaocznym posiada status osoby bezrobotnej. Z jakich więc bezpłatnych usług może skorzystać i jaki jest ich charakter:

Pośrednictwo pracy: oferowanie, na zasadzie wezwania pisemnego lub dobrowolnie, wolnych miejsc pracy - okresowej i stałej, za granicą (oferty sieci EURES); dostęp do źródeł ofert pracy; udział w giełdach pracy: na wezwanie pisemne lub dobrowolnie; udział w targach pracy: na wezwanie pisemne lub dobrowolnie.



Doradztwo zawodowe (głównie na zasadach zobowiązania uczestnictwa osoby bezrobotnej, rzadko dobrowolnie): zajęcia grupowe i indywidualne, prowadzenie diagnoz; przygotowanie do wejścia na rynek pracy, tworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD przy współpracy z pośrednictwem pracy i szkoleniami), nauczanie metod poszukiwania zatrudnienia, nauczanie tworzenie dokumentów aplikacyjnych, zagadnienia dot. założenia własnej firmy, prowadzenie porad oraz konsultacji, diagnozowanie (testy), udostępnianie źródeł informacji zawodowej, nauka przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych, prowadzenie rozmów według potrzeb, wydawanie pisemnych opinii, porady w kwestiach edukacyjnych, szkoleniowych oraz zawodowych, pomoc w tworzeniu własnego portfolio, prowadzenie warsztatów z zakresu przedsiębiorczości, dostęp do teczek zawodów, dostęp do aktualnego wykazu szkół, wyższych uczelni; opiniowanie w kwestiach Otrzymania dotacji, skierowania do pracy lub szkolenia.

Szkolenia (dobrowolne zapisy, rzadko jako wzywanie osoby bezrobotnej do udziału obowiązkowego): grupowe – dla przykładu: kurs spawania, koparko-ładowarki, operator wózków widłowych, komputerowe z obsługą sekretariatu, wizażu i kosmetyki, gastronomiczny lub administracyjny; indywidualne: każde przez siebie wybrane, które chciałaby podjąć osoba bezrobotna, musi jednak dostarczyć zaświadczenie od przyszłego pracodawcy, iż po ukończeniu kursu zobowiązuje się ją zatrudnić.

Kluby Pracy: prowadzenie grupowych warsztatów aktywizacji zawodowej wyłącznie na wezwanie i zobowiązanie osoby do udziału.

Aktywizacja zawodowa w formie płatnego stażu: organizacja i skierowanie na staż na zasadach dobrowolności ze strony osoby bezrobotnej (osoba do 25 r.ż. okres stażu od 1-12 miesięcy), w praktyce urząd bardzo rzadko proponuje staż u danego pracodawcy, osoba chcąca podjąć staż musi sama poszukiwać pracodawcy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Aktywizacja zawodowa w formie prac społeczno-użytecznych: urząd kieruje i proponuje danej osobie bezrobotnej taką formę przy współpracy z instytucjami samorządami, pod warunkiem, iż osoba bezrobotna znajduje się w bardzo trudnej sytuacji życiowej, jest to forma pracy do określonego terminu w oparciu o ½ etatu.

Aktywizacja zawodowa w formie prac interwencyjnych: urząd kieruje i proponuje danej osobie bezrobotnej taką formę przy współpracy z instytucjami samorządami lub prywatnymi firmami, pod warunkiem, iż osoba bezrobotna znajduje się w bardzo trudnej sytuacji życiowej, jest to forma pracy aktualnie do 3 miesięcy w oparciu o pełny etat.

Bezzwrotne dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej: możliwość założenia własnej firmy na zasadzie dobrowolności ze strony osoby bezrobotnej, warunek: pozytywna opinia doradcy zawodowego, opracowanie biznesplanu, kosztów przychodów i rozchodów oraz planowanego zysku, predyspozycje, dwóch poręczycieli, utrzymanie firmy przynajmniej 1 rok (w w/w zagadnieniach urząd nie udziela pomocy, pełni tylko rolę w formie konsultacji).

Inne formy w ramach realizowanych projektów z Unii Europejskiej – każdy urząd realizuje swoje projekty lub są one narzucone odgórnie, należy w tej kwestii zasięgać indywidualnej informacji w siedzibie danego urzędu.

Wszystkie usługi urzędów pracy z zakresu rynku pracy świadczone są bezpłatnie, należy jednak zaznaczyć, iż w większości są one traktowane jako obowiązek stawienia się, np. na spotkanie z pracodawcą w celu propozycji zatrudnienia, udziału w giełdzie czy targach pracy lub udziału w aktywizacji zawodowej doradców zawodowych i liderów klubu pracy. Nie stawienie się na wezwanie może okazać się nie miłe dla osoby bezrobotnej – urząd pozbawić ją może statusu osoby bezrobotnej. Urzędy pracy kierują się i działają w oparciu o ustawę rynku pracy i promocji zatrudnienia, w której zapisane są określone zadania



i działania. Świadczą swoje usługi przede wszystkim w stosunku do osób zarejestrowanych, jako bezrobotnych, jednak w praktyce z niektórych usług każdy może skorzystać. Do nich zaliczymy: dostęp do informacji o interesującej nas ofercie pracy pod warunkiem, że jest ona „otwarta”, czyli nieprzeznaczona dla osób wyłącznie bezrobotnych, konsultacji i porad doradców zawodowych pod warunkiem, iż urząd i oni sami wyrażą na to zgodę, udziału w zajęciach aktywizacyjnych klubu pracy pod warunkiem, iż urząd i lider pracy wyrazi na to zgodę oraz dostęp do wszelkiej informacji zawodowej i pośrednictwa pracy. Podsumowując, urzędy pracy nie obsługują i nie udzielają wsparcia dla szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych oraz wyższych uczelni, które kształcą w systemie dziennym – to działania przede wszystkim Ochotniczych Hufców Pracy. Jednak w praktyce zdarza się często, iż doradcy zawodowi, pośrednicy pracy oraz liderzy klubu pracy na pisemną prośbę zainteresowanej placówki oświatowej lub małej instytucji jaką jest, np. Domy Dla Dzieci podejmują świadczenie swoich usług w zakresie rynku pracy. Należy jednak pamiętać, iż specjaliści urzędów pracy nie posiadają dostatecznego doświadczenia i wiedzy w obsługiwaniu młodego klienta, który jest na etapie kształcenia dziennego. Teoretycznie ich świadczenia muszą być wykazywane statystycznie, więc taka grupa docelowa, jak uczniowie i studenci systemu dziennego nie pozwalają na wykonanie danego planu statystycznego.

Wyższe Uczelnie (publiczne i niepubliczne).

Skupiają w swoich strukturach małe jednostki, czyli Akademickie Bura Karier (ABK). ABK zajmuje się bezpłatnym świadczeniem usług w zakresie rynku pracy oraz poradnictwa i doradztwa zawodowego. Skupia od 1-3 specjalistów, tj. doradcę zawodowego oraz specjalistę ds. szkoleń i staży. Organizuje dla studentów płatne i bezpłatne staże pracy, proponuje oferty pracy, organizuje płatne i bezpłatne szkolenia grupowe, udziela porad



z zakresu doradztwa zawodowego oraz organizuje krajowy i zagraniczny. ABK świadczy usługi wyłącznie dla swoich studentów, jednak w praktyce zdarza się, iż organizuje wsparcie i pomoc dla wszystkich osób zainteresowanych z zewnątrz (zależne jest to od danej uczelni).

Agencje Zatrudnienia (prywatne firmy):

Są dostępne dla wszystkich osób pełnoletnich zainteresowanych świadczeniem ich usług. Muszą działać legalnie, czyli posiadać wpis do ewidencji działalności i regon oraz specjalne pozwolenie na prowadzenie działalności w zakresie rynku pracy od Wojewódzkiego Urzędu Pracy (dokumenty dostępne dla każdego klienta). Ich siedziba powinna mieć miejsce wyłącznie na terenie RP. Zajmują się poszukiwaniem miejsc pracy, rekrutacją, czasami szkoleniami oraz poradami zawodowymi. Jednak wszystkie ich usługi są płatne. Dla przykładu. Osoba, która zainteresowana jest daną ofertą na terenie Polski, spełnia jej warunki (kwalifikacje, doświadczenie, wykształcenie itp.) podpisuje z agencją umowę, w której wyraża zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych oraz na to, że co miesiąc z jej świadczenia za pracę potrącana będzie określona kwota na rzecz agencji - za to, że dzięki niej otrzymała zatrudnienie (jest ona najczęściej określona procentowo). Korzystając z oferty pracy za granicą sytuacja wygląda podobnie, z wyjątkiem kwoty potrącenia, bowiem jest ona o wiele wyższa. Dlatego też należy bardzo uważnie czytać wszystkie umowy oraz porozumienia zanim je własnoręcznie podpiszemy. Udział w danych szkoleniach oraz korzystanie z ewentualnych porad zawodowych jest odpłatny według przyjętego cennika agencji. Nadmienić tu warto, iż każda agencja posiada własny indywidualny cennik i procentową kwotę potrąceń, o którą należy pytać zanim podejmiemy chęć skorzystania z jej usług. W praktyce dostępność ofert pracy w agencji jest bezpłatna. Dopiero, kiedy pytamy o szczegóły i kontakt z pracodawcą wymagane jest wypełnienie i podpisanie specjalnej karty



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ewidencyjnej, a potem ewentualnie umowy z agencją lub pracodawcą, który współpracuje z agencją.

Zakłady Doskonalenia Zawodowego (instytucje państwowe).

To instytucje, które świadczą swoje usługi wyłącznie dla osób pełnoletnich. Zajmują się organizowaniem kursów i szkoleń grupowych. Są odpłatne, a ich cena uzależniona jest od liczby chętnych osób danego szkolenia (im więcej osób, tym taniej). Niektóre z nich piszą swoje projekty unijne, dlatego też istnieje możliwość udziału w bezpłatnych szkoleniach i kursach.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

CZĘŚĆ DRUGA

KATALOG ZALECEŃ

„JAK BUDOWAĆ PRZYJAZNE ŚRODOWISKO WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI”



ROZDZIAŁ 1. WSPÓŁPRACA DOMU DLA DZIECI Z PRACODAWCAMI I OTOCZENIEM BIZNESU

Wejście na rynek pracy jest kluczowym momentem w życiu każdego człowieka. Jest to moment bardziej skomplikowany, kiedy dokonuje się w warunkach utrudnionych – sytuacji życiowej osoby pozbawionej naturalnego domu rodzinnego. W takiej sytuacji znajdują się właśnie wychowankowie Domów dla Dzieci. Są to oczywiście miejsca kameralne, chroniące indywidualne potrzeby wychowanków i dbające bardzo o intymność swoich wychowanków. Jednak trzeba mieć świadomość, iż nie da się wyeliminować – nawet przy ogromnych staraniach – elementów instytucjonalnych w Domu dla Dzieci, np. dlatego, że za wychowanie dzieci i młodzieży, w tym ich przygotowanie do dorosłego życia – także zawodowego, odpowiadają nie rodzice/opiekunowie, a kadra zatrudniona w Domach dla Dzieci. Właśnie, dlatego bardzo ważne jest, aby te osoby, jak i cała organizacja Domu dla Dzieci wiedziała, jak robić to efektywnie i skutecznie. Niniejsze opracowanie skierowane jest do dwóch kategorii osób. Przede wszystkim dedykujemy je wychowawcom mentorom Domu dla Dzieci, którzy w sposób bezpośredni odpowiadają za wychowanie wychowanków Domu dla Dzieci. Ponadto kierujemy materiał do liderów, koordynatorów, menadżerów, Domów dla Dzieci, czyli poziomu zarządczego Domów dla Dzieci. Opracowanie może służyć, jako użyteczny przewodnik, zwłaszcza dla osób mniej doświadczonych. Może być także formą uporządkowania pewnej oczywistej wiedzy dla tych bardziej wtajemniczonych.

Dom dla Dzieci, jak każda inna instytucja, to przede wszystkim ludzie. Ich praca – wychowanie młodego człowieka, w sytuacji instytucjonalnej, nawet w najbardziej zindywidualizowanych warunkach, jest dużym wyzwaniem. Bardzo trudno wyobrazić sobie



powodzenie pracy liderów i wychowawców mentorów bez współpracy z ludźmi i instytucjami, których wiedza i możliwości mogą być przydatne w osiągnięciu konkretnego celu – aktywizacji zawodowej wychowanków Domu Dla Dzieci, bądź takich, których cele są po prostu bliskie lub zbieżne z misją i celami Domu Dla Dzieci. Każda instytucja, podmiot, a tym samym także Dom dla Dzieci, składają się przede wszystkim z ludzi: liderów, wychowawców mentorów, menedżerów i wychowanków. Dom dla Dzieci to przede wszystkim ludzie. Bardzo trudno wyobrazić sobie powodzenie pracy liderów i wychowawców mentorów w przygotowywaniu do dorosłego życia wychowanków bez wsparcia z zewnątrz, bez współpracy z ludźmi i instytucjami, których cele są zbieżne z celami organizacji lub takimi, których wiedza i możliwości mogą być po prostu przydatne w osiągnięciu celu – aktywizacji zawodowej wychowanków.

Niniejsze opracowanie skierowane jest przede wszystkim do tych, którzy pełnią funkcje wychowawców mentorów, liderów, koordynatorów czy menadżerów Domów Dla Dzieci lub osób będących w nich wychowawcami. Ale wiele praktycznych porad odnieść można do funkcjonowania każdego innego podmiotu w otoczeniu rynkowym. Opracowanie może służyć, jako użyteczny przewodnik, zwłaszcza dla osób mniej doświadczonych lub być uporządkowaniem pewnej oczywistej wiedzy dla tych bardziej wtajemniczonych.

Wnioski:

- Konieczne jest uświadomienie sobie, że praca z wychowankami bez wykorzystywania potencjału i szans z otoczenia, nie jest obecnie wystarczającym modelem pracy w Domu Dla Dzieci.
- Warto wykorzystywać nowe narzędzia i możliwości, jakie stwarza współpraca z podmiotami zewnętrznymi – będzie to nie tylko ułatwienie dla wychowawców mentorów, ale także poszerzenie szans na rozwój wychowanków.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Każdy z wychowawców mentorów, liderów powinien dokonać zdefiniowania konkretnych podmiotów, osób czy instytucji, które pod kątem jego wychowanków stanowić mogą istotną grupę interesariuszy.

Pojęcie „współpraca” kojarzymy ze **współdziałaniem**, kooperacją, koprodukcją, współgraniem, bądź **koordynacją**, uzgodnieniem, zharmonizowaniem, ujednoczeniem, zgraniem, zestrojeniem.
Kiedy mówimy o **współdziałaniu**, mamy na myśli pomoc innym w jakiejś działalności, przyczynianie się wraz z innymi do zaistnienia czegoś. Natomiast, gdy skłaniamy się ku **koordynacji**, zakładamy współdziałanie wielu podmiotów w jednym przedsięwzięciu, ale także kierowanie tym procesem.

- Po zdefiniowaniu swojego środowiska mikroekonomicznego konieczne jest stworzenie koncepcji, a potem planu współpracy z tym otoczeniem, gdyż koncepcja odpowiadać musi na potrzeby wychowanków, a jednocześnie spotykać się z interesem podmiotów otoczenia bliższego.
- Podejmowanie w planie / kalendarzu działania muszą mieć charakter ciągły, długofalowy i być regularnie ewaluowane.

ROZDZIAŁ 2. CO BRAĆ POD UWAGĘ PRZYGOTOWUJĄC SIĘ DO BUDOWANIA RELACJI Z PRZEDSIĘBIORCAMI?

Jak powiedział Franz Kafka: „Wszystkie wstępne rozmowy podobnie się zaczynają i dopiero dalszy rozwój sprawy ujawnia ich właściwą wartość...”. Aby nasze działania, w obszarze aktywizacji zawodowej wychowanków Domu dla Dzieci miały wysoką wartość i ta wartość miała szansę się ujawnić w praktycznych działaniach, powinniśmy szukać optymalnych rozwiązań. Tym, co może nam pomóc jest zdecydowanie współpraca z biznesem oraz otoczeniem biznesu. Jednocześnie, warto zauważyć, że korzyści płynące ze współpracy są obustronne. Ta myśl powinna być nadrzędna w nawiązywaniu kontaktu oraz



budowaniu relacji z pracodawcami i ich środowiskiem. Nie powinniśmy wychodzić z założenia gorszej, mniej znaczącej pozycji. Współpraca na linii pracodawca-Dom dla Dzieci, to relacja partnerska, wiązana. W tej relacji, każdy z podmiotów jest ważny i ma coś konkretnego do zaoferowania. Pracodawca, otwierając przed naszym wychowankiem drzwi przedsiębiorstwa, daje mu szansę poznania podstawowych zasad pracy, przyuczenia do zawody, bądź pracy na konkretnym stanowisku. Wśród głównych atutów i korzyści płynących z podejmowania współpracy Domu Dla Dzieci z konkretnym pracodawcą znajduje się niewątpliwie to, że podejmowana jest ona z podmiotem, który dedykowany jest wąskiej grupie wychowanków. Podnosi to gwarancję, jakości współpracy. Drugą istotną korzyścią płynącą ze współpracy jest indywidualne i bardzo profesjonalne podejście do procesu przygotowania wychowanka do życia zawodowego. Nasz wychowanek wnosi natomiast swoje zaangażowanie i potencjał, który pracodawca ma szansę efektywnie zagospodarować. Co ważne, proponując pracodawcy współpracę, dajemy mu możliwość określenia jego potrzeb i oczekiwań. Dzięki temu przyjmuje on na praktykę i staż wstępnie przygotowanego pracownika. Nie jest to osoba z tzw. „ulicy”, „przypadku”. To bardzo ważne, aby w codziennej pracy mieć świadomość tych obustronnych korzyści.

To właśnie wychowawcy mentorzy i liderzy są bezpośrednimi ambasadorami takiego podejścia – budowania kooperacji z biznesem, z uwzględnieniem korzyści obu stron. Aby to podejście przekładało się w codziennej pracy na praktyczne działania, ważne jest budowanie świadomości wychowawców mentorów i liderów Domów Dla Dzieci. Personel Domu Dla Dzieci powinien posiadać wiedzę na temat walorów instytucji, w której pracuje. Każdy lider i wychowawca mentor powinien być świadomy znaczenia, jakie spełnia realizowany przez Dom Dla Dzieci innowacyjny model opieki zastępczej nieletnich, w polityce społecznej kraju, ale przede wszystkim, jaką rolę we wdrażaniu tego modelu pełni każdy wychowawca mentor



i lider Domu Dla Dzieci. Wiedza na ten temat i wciąż upowszechniana wśród personelu informacja są najsilniejszym argumentem instytucji Domu Dla Dzieci w budowaniu efektywnych relacji z biznesem i otoczeniem biznesu. Świadomość personelu, co do charakteru i celów organizacji Domu Dla Dzieci oraz dumą z misji, jaką realizuje, pomaga wypracować w nim poczucie równości tej relacji, a co za tym idzie konkretnie i profesjonalnie rozmawiać z pracodawcami. Dlatego kluczowym zadaniem powinno być wzmacnianie personelu w tym zakresie – ciągle informowanie i motywowanie.

Współpraca – i ta podjęta, i ta odrzucona – jest swoistym wyzwaniem. Możemy wręcz stwierdzić, że jest pewnego rodzaju sztuką. I to zarówno, gdy mamy na myśli jej inicjowanie, czyli budowanie koalicji, zachęcanie, mobilizowanie partnerów do włączenia się w konkretne przedsięwzięcie, jak i realizację całego zamierzenia wspólnie z innymi, co wymaga przecież stałego podtrzymywania aktywności partnerów, ale także pozyskiwania nowych.¹⁰³ System komunikacji Domu dla Dzieci z elementami otoczenia rynkowego obejmuje, nie tylko działania stricte promocyjne, przebiegające na gruncie społecznym. Bardzo istotną formą porozumiewania się występującą w tym systemie jest komunikacja interpersonalna, czyli proces przekazywania informacji między dwiema lub więcej osobami: przełożonym i podwładnym albo pracownikiem i klientem, pracownikiem i kontrahentem. To bardzo istotny element procesu budowania relacji z otoczeniem.

Zarówno wychowawca mentor jak i wychowanek powinni mieć określone umiejętności w tej dziedzinie, gdyż wszelkie formy współpracy z otoczeniem, a tym bardziej budowanie relacji, opiera się na ludziach i emocjach, jakie wobec siebie wywołują. Dopiero na drugim planie będą relacje oparte na świadczeniach merytorycznych – bez tzw. „pozytywnej chemii” nie ma szans na budowanie czegokolwiek więcej. Sprawne komunikowanie ułatwia

¹⁰³<http://www.filantropia.org.pl>



nawiązywanie kontaktów i prowadzenie rozmów oraz przyczynia się do osiągnięcia szybszego i bardziej efektywnego porozumienia. Jest umiejętnością, która może przesądzić o osiągnięciu sukcesu w każdej dziedzinie życia.¹⁰⁴ Jednocześnie trzeba mieć świadomość, że wychowankowie Domów dla Dzieci nie mają zaplecza w postaci rodziny i dlatego to personel Domu Dla Dzieci powinien realizować zadania z tego zakresu. Inicjacja budowania relacji ze środowiskiem należy do liderów domu, a wychowawca mentor i wychowanek włączani powinni być aktywnie w ten proces na dalszych etapach budowania współpracy. Przy czym pierwsze etapy powinny odbywać się za wiedzą wychowawców przy wykorzystaniu liderów Domu dla Dzieci, ale bez wiedzy wychowanków, aby nie budować w nich dyskomfortu w dalszych relacjach parazawodowych i/lub zawodowych.

ROZDZIAŁ 3. KTO I JAK POWINIEN NAWIĄZYWAĆ I BUDOWAĆ RELACJE?

Wychowankowie Domów dla Dzieci nie mają zaplecza w postaci rodziny i dlatego to personel Domu Dla Dzieci powinien realizować zadania z zakresu nawiązywania i budowanie relacji z pracodawcami i otoczeniem biznesu. Pierwszy kontakt z potencjalnym partnerem oraz zachęcenie do współpracy do zadanie kadry zarządzającej – koordynatora, lidera, dyrektora – jakkolwiek taka osoba nazwana jest w danej organizacji. Wychowawca mentor i wychowanek włączani powinni być aktywnie w ten proces na dalszych etapach budowania współpracy. Przy czym należy pamiętać, że pierwsze etapy powinni przeprowadzać liderzy, za wiedzą wychowawców mentorów, ale bez wiedzy wychowanków, aby nie budować w nich dyskomfortu w dalszych relacjach zawodowych z danym pracodawcą.

¹⁰⁴tamże



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pamiętajmy, zatem, że w procesie budowania relacji z otoczeniem bierze udział zarówno lider, wychowawca mentor, jak i wychowanek – każdy ma inne zadania i inny poziom wpływania na to otoczenie, a sens tych działań powinien być zrozumiały dla wszystkich osób zaangażowanych w ten proces i nikt nie może mieć poczucia, że działania te są dodatkowym, narzuconym obowiązkiem.

**WARUNKI NIEZBEDNE DLA EFEKTYWNEJ WSPÓŁPRACY
DOMÓW DLA DZIECI Z PRZEDSIĘBIORCZĄMI**

- I. ROZPOZNANIE POTENCJALNYCH PARTNERÓW
- II. ZNAJOMOŚĆ ZASAD PROWADZENIA ROZMÓW BIZNESOWYCH
- III. UMIEJĘTNOŚĆ PRZYGOTOWANIA ZESTAWIENIA SIŁY STRON ORGANIZACJI
- IV. UMIEJĘTNOŚĆ PRZYGOTOWANIA WARTOŚCIOWEJ CHARAKTERYSTYKI WYCHOWANKÓW
- V. TEMATYCZNE PRZYGOTOWANIE PRZEDSIĘBIORCY DO WSPÓŁPRACY
- VI. ZAWODOWE PRZYGOTOWANIE WYCHOWANKA DO WSPÓŁPRACY

Przy podejmowaniu pierwszych kroków, wszystko może się wydawać trudne i skomplikowane – może się także wydawać, że jest to bardzo dalekie od funkcji, jakie liderzy czy wychowawcy powinni pełnić w Domach dla Dzieci. W tradycyjnym ujęciu tego typu zadania nie mieściłyby się, jednak obecnie stało się to koniecznością. Ale z pewnością do pewnym czasie stosowania przyniesie bardzo wymierne korzyści, a podmiot będzie funkcjonował w taki sposób, że wychowawcy i liderzy odczują różnicę jakościową w swojej pracy.

Rozdział 4. Z kim powinniśmy współpracować?

„Otoczenie organizacji – całokształt zjawisk, procesów i instytucji kształtujących jej stosunki wymienne, zakresy działania i perspektywy rozwojowe.” Środowisko organizacji dzielimy na:

- środowisko zewnętrzne (ang. external environment), tj. otoczenie to wszystko to, co z zewnątrz organizacji może na nią wpływać. Granica dzieląca organizację od jej otoczenia zewnętrznego nie zawsze jest jasna i wyraźnie określona. Na otoczenie zewnętrzne składają się dwie warstwy;



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- środowisko wewnętrzne (ang. internal environment) – składa się z warunków i sił wewnątrz organizacji. Jego główne składowe obejmują: zarząd, pracowników, kulturę organizacji.¹⁰⁵

Pracodawcy i instytucje otoczenia biznesu są dla Domu Dla Dzieci tzw. otoczeniem organizacji, najistotniejszym i najbliższym z punktu widzenia aktywizacji zawodowej wychowanków Domu Dla Dzieci. Nie oznacza to jednak, że jest to otoczenie najbliższe geograficzne – chodzi o wytypowanie partnerów realnych i nie szukanie ich nieefektywnie np. daleko w Polsce. Musimy przeanalizować, kto należy do tej grupy i jaka forma współpracy, w kontekście aktywizacji zawodowej wychowanków Domu Dla Dzieci mogłaby być z nim realizowana. Zastanówmy się także czy możliwa jest szersza współpraca z danym partnerem – wykraczająca poza wsparcie wychowanka (oczywiście z wykluczeniem łamania zasad intymności i kameralności Domu Dla Dzieci).

Musisz wiedzieć, że wiedzieć, że dla Twoich wychowanków przydatnym w kontekście przygotowania do funkcjonowania na rynku będą przede wszystkim:

- Okoliczni przedsiębiorcy – właściciele sklepów, punktów usługowych np. pensjonatów, hoteli, restauracji, barów, punktów kserokopiarskich, stemplarskich czy też warsztatów samochodowych.
- Zarządzający większymi firmami (niekoniecznie z okolicy) lub przedstawiciele działów personalnych tychże przedsiębiorstw.
- Urzędy publiczne lub ich filie, w tym urzędy pocztowe, gminne, powiatowe czy regionalne (wojewódzkie lub marszałkowskie).
- Przedszkola, szkoły podstawowe, gimnazja
- Domy sąsiedzkie, instytucje kultury

¹⁰⁵http://pl.wikipedia.org/wiki/Otoczenie_przedsi%C4%99biorstwa



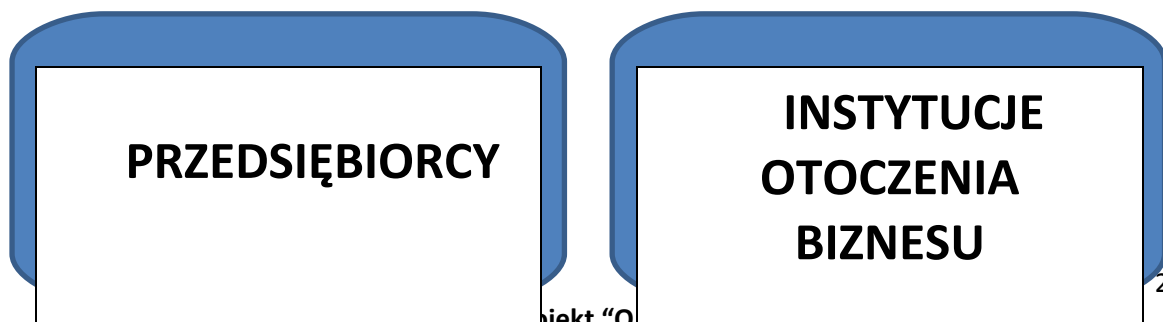
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Organizacje pozarządowe działające w obszarze edukacji, inicjowania aktywności zawodowej, rozwoju pasji, w różnych dziedzinach.
- Instytucje otoczenia biznesu działające w obszarze rozwoju przedsiębiorczości, skupiające pracodawców, wspierające biznes.

Dobór partnerów nie może być zbyt szeroki. Lepiej, aby było ich mniej, ale za to pewnych i sprawdzonych, którzy bezpośrednio pozwalają nam stwarzać możliwości rozwoju zawodowego dla naszych wychowanków. Warto zwrócić także uwagę na fakt, że każdy Dom dla Dzieci może mieć inną grupę partnerów. Przecież mieszkają w nim inne dzieci, o innych zainteresowaniach, predyspozycjach, czy w innym wieku. Ważne jest maksymalnie indywidualne podejście podczas naszych działań. Należy także pamiętać, że partnerzy nie są stałą i niezmienną grupą – Dom Dla Dzieci może zmieniać zakres współpracy, dobierać partnerów lub kończyć współpracę, kierując się wewnętrznymi potrzebami, wynikającymi z analizy potrzeb wychowanków. Najważniejsze, aby realizowane działania i pomysły były oparte na analizie i ewaluacji poprzednich doświadczeń.

ROZDZIAŁ 5. MAPA PARTNERÓW KLUCZOWYCH

Poniższa mapa partnerów kluczowych sprzyjających rozwojowi aktywizacji zawodowej wychowanków pokazuje cztery główne grupy tematyczne instytucji, podmiotów funkcjonujących na rynku:



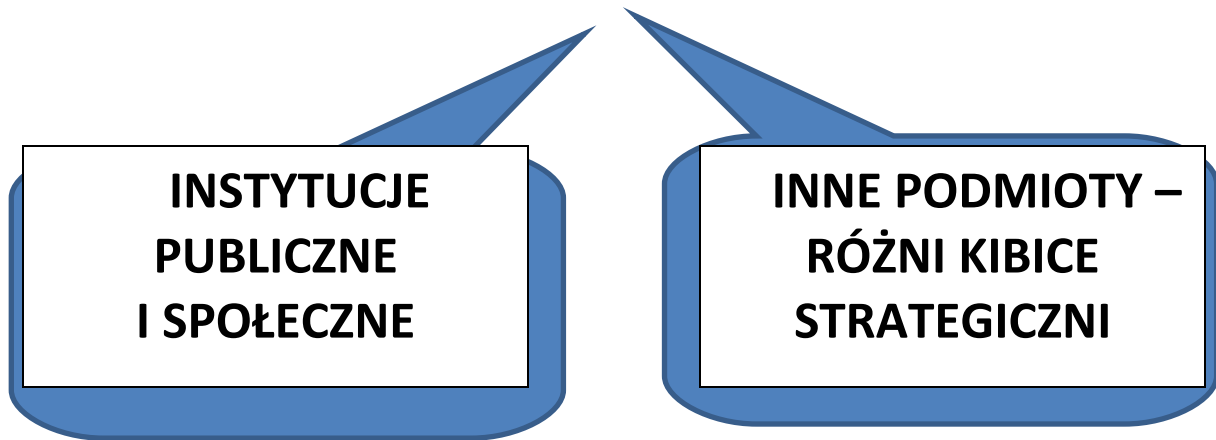


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Jednakże, w kontekście przygotowania wychowanków Domu Dla Dzieci do wejścia na rynek pracy, na nasze otoczenie będziemy patrzeć przez pryzmat dwóch grup: pracodawców, którzy są dla nas główną grupą kibiców strategicznych w tych działaniach oraz instytucje otoczenia biznesu, które mogą być dla nas źródeł kontaktu z przedsiębiorcami.

PRZEDSIĘBIORCY

AGENCJE ROZWOJU REGIONALNEGO
ZWIĄZKI PRACODAWCÓW
ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE
BIURA KARIER I INKUBATORY
INSTYTUCJE DIALOGU SPOŁECZNEGO

Związki pracodawców. W Polsce istnieje 5 organizacji pracodawców reprezentatywnych w skali kraju:

- Business Centre Club – Business Centre Club istnieje od 1991 r. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju organizacją indywidualnych pracodawców. Do BCC należy 2500 członków (osób i firm). Członkowie BCC,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

reprezentujący blisko 250 miast, skupiają się w 24 lożach regionalnych na terenie całej Polski. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne.

- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (dawniej Konfederacja Pracodawców Polskich) – organizacja niezależna i nieochodowa, grupuje związki i federacje pracodawców, jak również przedsiębiorstwa będące pracodawcami o ogólnokrajowym znaczeniu.
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan (PKPP Lewiatan) – jest organizacją dobrowolną, samorządną, niezależną, o charakterze gospodarczym oraz społecznym, zrzeszającą związki pracodawców, federacje związków pracodawców oraz pracodawców posiadających szczególną pozycję gospodarczą i znaczenie w stosunkach pracy.
- Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP) – jest ogólnopolska społeczno-zawodowa i gospodarcza organizacja samorządu rzemiosła.

Inne:

- Związek "Polskie Mięso"
- Polski Przemysł Spirytusowy (PPS) – związek pracodawców branży spirytusowej
- Związek Pracodawców Kolejowych
- Związek Pracodawców Przedsiębiorstw Społecznych –
www.pracodawcyspoleczni.pl¹⁰⁶
- Izba Rzemieślnicza – organizacja samorządowa o charakterze społeczno-zawodowym zrzeszająca cechy rzemiosł, spółdzielnie rzemieślnicze z danego terytorium oraz inne

¹⁰⁶http://pl.wikipedia.org/wiki/Organizacja_pracodawc%C3%B3w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

organizacje, jeżeli ich celem jest wspieranie rozwoju gospodarczego rzemiosła. Izby Rzemieślnicze działają na określonym obszarze jednego województwa bądź jego części i zrzeszają cechy rzemiosł oraz spółdzielnie rzemieślnicze z danego terytorium.

- Inkubatory przedsiębiorczości – instytucje (o różnej formie prawnej), których celem jest wspieranie przedsiębiorczości. W zależności od grupy docelowej można wyróżnić kilka szczególnych rodzajów inkubatorów przedsiębiorczości, których oferta jest skierowana do:
 - początkujących przedsiębiorców z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, rozpoczynających lub dopiero zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą,
 - młodzieży i studentów (akademickie inkubatory przedsiębiorczości),
 - podmiotów ekonomii społecznej (inkubatory przedsiębiorczości społecznej).¹⁰⁷
- Akademickie biuro karier – w Polsce, zgodnie z ustawą z 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jest to jednostka działająca na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzona przez szkołę wyższą lub organizację studencką.
- Agencja Rozwoju Regionalnego – instytucja wspierająca rozwój jednostki samorządu terytorialnego: gminy, powiatu, województwa. Działalność skierowana jest na inicjowanie, promowanie i wspieranie wszelkich inicjatyw służących szeroko rozumianemu rozwojowi regionalnemu. Pod względem formy prawnej ARR są w większości przypadków spółkami akcyjnymi, w których znaczne udziały posiadają samorządy terytorialne.
- Instytucje dialogu społecznego. Więcej informacji o szczególnie ważnych instytucjach dialogu społecznego znajduje się na stronach internetowych:

¹⁰⁷http://pl.wikipedia.org/wiki/Inkubator_przedsi%C4%99biorczo%C5%9Bci



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Centrum Partnerstwa Społecznego: www.cpsdialog.pl
- ✓ Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej: <http://www.pracodawcyrp.pl/>
- ✓ NSZZ "Solidarność": www.solidarnosc.org.pl
- ✓ OPZZ: www.opzz.org.pl
- ✓ Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych: www.pkpplewiatan.pl/
- ✓ Porozumienie Związków Zawodowych "Kadra": www.kadra.org.pl
- ✓ Związek Rzemiosła Polskiego: www.zrp.pl
- ✓ Forum Związków Zawodowych: www.fzz.org.pl¹⁰⁸

ROZDZIAŁ 6. GDZIE SZUKAĆ INFORMACJI O PRZEDSIĘBIORCACH?

Źródła informacji o przedsiębiorcach:

- Internet
- Instytucje otoczenia biznesu
- Kooperacja plus
- OHP
- Targi pracy
- Rekomendacje znajomych

Internet

¹⁰⁸<http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>



Niewątpliwie Internet jest skarbnicą wiedzy na wiele tematów. W przypadku poszukiwania potencjalnych partnerów – pracodawców czy instytucji otoczenia biznesu, które są już bezpośrednią drogą do pracodawców. Wystarczy nam do tego zwykła przeglądarka internetowa, w której wpisujemy hasła typu: „baza danych firm, nazwa miasta”, „firmy w ‘nazwa miasta’”, „spis przedsiębiorców w ‘nazwa miejsca’”. Po takim wyszukiwaniu wyskoczy nam przynajmniej kilka stron z różnego rodzaju spisami. Ważne, aby wyłonić z nich ten najbardziej bieżący, a następnie wyselekcjonować potencjalnych partnerów (np., jeśli interesuje nas branża turystyczna wybieramy tylko kawiarnie, hotele czy pensjonaty). Kolejnym etapem jest indywidualne sprawdzenie w Internecie każdego z wyłonionych kandydatów na kibica strategicznego. Szukamy wtedy strony www danej firmy oraz innych zmianek w „sieci” na jej temat – sprawdzamy w ten sposób wstępnie wiarygodność firmy oraz ogólny wizerunek, jaki ma w otoczeniu. Ta metoda jest dosyć czasochłonna i obciążona dosyć dużym ryzykiem pomyłki, ale jednocześnie akurat ta metoda daje największe szanse na znalezienie unikatowego pracodawcy.

Innym sposobem jest przeszukanie serwisów internetowych miast, gmin, powiatów czy województw, gdzie w zakładkach dotyczących gospodarki czy przedsiębiorczości znaleźć można także rejestry przedsiębiorców, a w przypadku niektórych z nich nawet rejestry tematycznie. Np. na stronie www województw w większości wypadków znajduje się rejestr profesjonalnych, certyfikowanych organizatorów z branży turystycznej. Można także zadzwonić do urzędów miast, gmin, czy powiatów i dopytać o takowe rejestry – każda gmina musi prowadzić rejestry przedsiębiorców. Powinniśmy mieć możliwość otrzymania przynajmniej ogólnych danych bezpłatnie.

Trzecim sposobem na poszukiwanie w Internecie przedsiębiorców jest poszukiwanie serwisów różnych organizacji zrzeszających przedsiębiorców np. z danej branży (tam,



musimy jedynie odszukać listy członków takiej organizacji) lub rejestrów zamieszczanych na lokalnych portalach informacyjnych. W przypadku tego sposobu dość dużym atutem jest już dokonana swego rodzaju preselekcja przedsiębiorców – członkowie poszczególnych organizacji branżowych nie są już tak anonimowi i można to potraktować, jako swego rodzaju rekomendację. Uważajmy natomiast na typowo płatne rejestry przedsiębiorców, jak PKT.pl czy PanoramaFirm.pl, gdyż tam wpis zależy wyłącznie od dokonania opłaty, a nie wymaga weryfikacji wiarygodności firmy.

Instytucje Otoczenia Biznesu

Zagadnienie to zostało omówione wcześniej, dlatego w tym miejscu warto jedynie przypomnieć, że mamy do czynienia z instytucjami otoczenia biznesu ogólnopolskimi, ale także regionalnymi i lokalnymi, których można szukać poprzez Internet oraz urzędy samorządowe. Jednakże, dobrym źródłem informacji o ich działalności jest śledzenie lokalnych i regionalnych mediów.

Wydaje się, że te instytucje, choć same nie do końca mogą stać się pracodawcą, (ale nie jest to wykluczone), to są dla nas głównie źródłem informacji o przedsiębiorcach, miejscem, gdzie otrzymać możemy kontakty do potencjalnych partnerów. Ponadto, pośrednictwo w kontakcie IOB daje obydwu stronom większą pewność wiarygodności partnerów. IOB stanowi katalizator i budowniczo relacji. Podejmując współpracę z Instytucją Otoczenia Biznesu, np. związkiem pracodawców jakiegoś regionu, jesteśmy na początku weryfikowani, ale później będzie to stanowić dla nas bardzo silny atut i umożliwi bezpośredni kontakt z wybranymi już przez IOB pracodawcami. Ważne wydaje się być to, iż podjęcie współpracy z organizacjami otoczenia biznesu spowodować może nie tylko dotarcie do konkretnych przedsiębiorców – gospodarzy wizyt, praktyk i staży – ale także znalezienie



się Domu Dla Dzieci w pewnym systemie komunikacji, jakim jest taka instytucja jak związek pracodawców, biuro karier czy inkubator. Nawiązanie współpracy z jednym podmiotem poleconym przez IOB, spowodować może dalsze polecenie naszych wychowanków – ostatecznie być może powodując utworzenie dla nich miejsc pracy, jako dla adeptów zawodowych, którzy są do życia zawodowego bardzo dobrze przygotowani.

Zasady podejmowania kontaktu opisane są w dalszej części publikacji. Pamiętajmy, jednak, że najistotniejsze jest profesjonalne nawiązanie kontaktu z IOB, zaprezentowanie INSTYTUCJI i idei naszego działania – w kontaktach z IOB raczej nie przedstawiamy konkretnych wychowanków (chyba, że IOB zainteresowany jest praktyką lub stażem).

Bazy danych Ochotniczych Hufców Pracy

Dobrym źródłem informacji na temat przedsiębiorców stać się może także system baz danych tworzonych i aktualizowanych przez Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, działające w strukturze OHP bezpośrednio pod Komendą Główną, które realizują różne formy budowania przygotowania zawodowego, co krótko pokazuje poniższy schemat.

Na stronie www.ohp.pl znajduje się zakładka dane teleadresowe, która pozwala na wyszukanie najbliższych siedzib tych centrów lub komend OHP. Jak podjąć z nimi współpracę w celu uzyskania danych kontaktowych opisujemy także poniżej, gdyż schemat zachowania jest podobny, jak w przypadku innych podmiotów, z którymi możemy podejmować współpracę.

Targi Pracy



Organizatorami targów pracy są Wojewódzkie Urzędy Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, ale także Ochotnicze Hufce Pracy czy uczelnie wyższe. Jest to dla nas okazja, aby móc poznać bezpośrednio przedstawicieli lokalnych pracodawców. Ważne jest to, iż firmy-wystawcy na takich targach są tymi najbardziej otwartymi i skłonny do poszukiwania współpracy nie tylko w formacie tradycyjnym, ale także na gruncie wizyt, praktyk czy staży. Warto, zatem śledzić serwis publicznych służb zatrudnienia www.psz.praca.gov.pl/, gdyż tam dowiedzieć się można o targach pracy. Na takie targi warto wybrać się nie tylko samemu w celu zebrania kontaktów do potencjalnych partnerów, ale także z wychowankami, aby mogli się zapoznać z potencjałem rynku.

Wskazówki:

- I. Przeanalizuj otoczenie domu i zastanów się, czy są tam podmioty, które mogą być partnerem, przyjmującym wychowanków na praktyki.
- II. Zastanów się, czy są w twoim mieście takie przedsiębiorstwa czy instytucje, które niekoniecznie przyjmą wychowanków na staż czy praktykę, ale będą ciekawym miejscem do pokazania dzieciom sposobu ich funkcjonowania.
- III. Zzytaj prasę, śledź lokalny internet i oglądaj regionalne telewizje – to źródło informacji o tym, jakie podmioty funkcjonują, jakie się tworzą czy organizują jakieś formy aktywności społecznej – to twoi potencjalni partnerzy.

CENTRA EDUKACJI I PRACY MŁODZIEŻY
prowadzą działalność poprzez:

- Młodzieżowe Biura Pracy i ich filie
- Kluby Pracy i ich filie
- Mobilne Centra Informacji Zawodowej
- Młodzieżowe Centra Kariery
- Punkty Pośrednictwa Pracy
- Ośrodki Szkolenia Zawodowego EFS



IV. Partner niekoniecznie musi być okolicznym przedsiębiorcą – jest to jedynie sugestia z punktu widzenia logistyki dnia codziennego.

ROZDZIAŁ 7. JAK NAWIĄZYWAĆ I BUDOWAĆ RELACJE?

Działania do realizacji

Nie da się ukryć, że współpraca z pracodawcami w zakresie aktywizacji zawodowej wychowanków Domu Dla Dzieci – i ta podjęta, i ta odrzucona – jest swoistym wyzwaniem, a nawet sztuką. I to zarówno, gdy mamy na myśli jej inicjowanie, jak i realizację konkretnych działań we współpracy z biznesem. Wymaga to, bowiem zachęcenia pracodawcy do współpracy, poznanie jego możliwości, potrzeb i oczekiwań, podtrzymywania stałego zaangażowania partnerów. Jednocześnie zachęcania do współpracy nowych pracodawców, aby umożliwić aktywizację zawodową kolejnym wychowankom Domu Dla Dzieci. Jak widać, nie jest to łatwe zadanie. Dlatego warto mieć na uwadze kilka kluczowych zasad, którymi warto się kierować przy współpracy z pracodawcami i otoczeniem biznesu, w zakresie aktywizacji zawodowej wychowanków Domu Dla Dzieci, pamiętać o umiejętnościach, które są kluczowe z punktu widzenia tej współpracy. Nie należy także zapominać, że cały proces budowania relacji powinien mieć pewną strukturę i być realizowany zgodnie z konkretnym planem.

Współpracę z pracodawcami i otoczeniem powinniśmy zacząć od dokładnego określenia podmiotów, do których chcemy i powinniśmy dotrzeć. Każdy z liderów i/lub wychowawców mentorów (w zależności od specyfiki działania danego Domu Dla Dzieci) powinien potrafić



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zdefiniować konkretne podmioty, osoby, czy instytucje, które pod kątem aktywizacji zawodowej jego wychowanków mogą być pomocne.

Nawiązywanie kontaktów może odbywać się w różnorodny sposób. Bardzo ważna jest czujność i wylapywanie informacji podczas codziennych rozmów z przyjaciółmi. Możemy to robić, oglądając telewizję, podczas lektury prasy codziennej, czy też podczas śledzenia Internetu. Aby ułatwić Ci określenie potencjalnych partnerów Twojego Domu dla Dzieci, przygotowaliśmy krótki instruktaż, umieszczony poniżej:

Krok 1 – zorganizuj spotkanie zespołu Domu Dla Dzieci lub swoją pracę indywidualną.

Krok 2 – przeanalizuj dokładnie otoczenie Domu Dla Dzieci. Możesz wykorzystać do tego Internet (bazy firm, strona GUS, strony internetowe organizacji pracodawców i in.). Postaramy Ci się pomóc.

Krok 3 – w oparciu o przeprowadzoną analizę dostępnych źródeł, wypisz lub wypiszcie z zespołem te firmy, instytucje i organizacje, które mogą być Wam pomocne w pracy nad aktywizacją zawodową wychowanków.

Krok 4 – wypiszcie wszystkie korzyści, które może Wam przynieść nawiązanie kontaktu z danym podmiotem, ale także korzyści, jakie może przynieść temu podmiotowi współpraca z Wami, w zakresie aktywizacji zawodowej wychowanków. Zróbcie to w postaci tabeli. Jeśli pracujecie zespołem, możecie wykorzystać do tego typową burzę mózgów. Pamiętajcie, że ta technika, w pierwszej fazie nie uznaje negacji. Zbierzcie, zatem wszelkie pomysły (nawet, jeśli wydawałyby się Wam najbardziej nedorzeczne). Możecie wykorzystać do tego kartkę dużego formatu. Przymocujcie ją np. do ściany i zapisujcie na niej propozycje. To rozwiązanie, zdecydowanie zwiększy efektywność pracy zespołowej, uatrakcyjni pracę. W kolejnym etapie jedna wybierzcie najbardziej wartościowe pomysły.



Krok 5 – po zdefiniowaniu tych podmiotów stwórzcie koncepcję dotarcia do wcześniej wskazanych podmiotów. Koniecznie przemyślcie, kto i jak nawiąże pierwszy kontakt. Jeśli pozwalają Wam na to zasoby organizacji warto, aby pierwszy kontakt nawiązany został przez przedstawiciela kadry zarządzającej Domu Dla Dzieci.

Krok 6 – pomyślcie także nad planem dłuższej współpracy i o tym, że podejmowanie w przyszłości działania muszą mieć charakter ciągły, długofalowy i być regularnie ewaluowane. Aby Ci w tym pomóc, stworzyliśmy kalendarz sugerowanych działań, który znajdziesz w kolejnych rozdziałach.

Współpraca z biznesem zamyka się w jednej kluczowej zasadzie – mów do biznesu językiem biznesu. Co to oznacza? Przede wszystkim poznanie partnera biznesowego (pracodawcy czy też instytucji otoczenia biznesu), ale także poznanie podstawowych zasad komunikacji w biznesie. To zadania do zrealizowania. Musisz jedynie wykazać szczyptę zaangażowania. Postaramy się Ci w tym pomóc.

Wśród zaleceń dla personelu Domu Dla Dzieci na pewno umieścić trzeba następujące kwestie:

- Należy pamiętać, że przedsiębiorcy (zwłaszcza mali i średni) cenią swój czas i koncentrują się głównie na korzyściach.
- Powinniśmy dobrze przygotowywać się do spotkań z pracodawcami, aby w zwięzły i konkretny sposób przedstawiać nasze propozycje.
- Powinniśmy dążyć do spotkań na żywo, gdyż tylko to gwarantuje nam indywidualny charakter relacji.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Starajmy się ustalać zawsze konkretną osobę, która będzie odpowiedzialna za kontakt z nami, z ramienia pracodawcy.
- Powinniśmy wyposażyć się w przystępną, obrazkowo-tekstową prezentację „projektu”, którą wyślemy wcześniej, a także prześlemy na pierwszym spotkaniu, jako wsparcie prezentacji osobistej (powinniśmy stworzyć krótką i przejrzystą prezentację idei funkcjonowania domów, opisującą działania i zadbać o tworzenie profesjonalnego CV / portfolio wychowanków, które możemy zabierać ze sobą już na pierwsze spotkanie)
- Wykorzystujemy swoją instytucjonalność wyłącznie na etapie przystępowania do kontaktu, co ma na celu zbudowanie stabilnych i wiarygodnych fundamentów współpracy na poziomie wychowawców mentorów i wychowanków.
- Nie budujemy u pracodawców poczucia współczucia wobec wychowanków, uprzedzamy go wyłącznie o konkretnych trudnościach komunikacyjnych czy behawioralnych, z jakimi mogą mieć do czynienia podczas współpracy (uprzedzamy wyłącznie o specyficznej sytuacji wychowanka i ewentualnych trudnościach, ale wyłącznie, jeśli takie istnieją – przecież nie zawsze tak jest).

Etapy budowania relacji Mieszkaniec Domu Dla Dzieci - pracodawca

- Prezentacja wychowanka przed pracodawcą – spotkanie wychowawcy mentora z pracodawcą
- Prezentacja wychowanka przed pracodawcą – spotkanie z mieszkańcem
- Portfolio wychowanka i formularz referencyjny

Dbając o to, aby wychowanek był przygotowany na spotkanie zarówno z pierwszym, jak i każdym kolejnym pracodawcą, powinniśmy zadbać o poprawne archiwizowanie jego



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dokumentów rekrutacyjnych – dyplomów, certyfikatów, świadectw ukończenia kolejnych poziomów nauczania. Na początek warto założyć mu np. segregator lub teczkę i składować dokumenty w odrębnych koszulkach, zgodnie ich typem oraz chronologią otrzymania. Od momentu, kiedy wychowanek znajdzie się pod Twoją opieką, powinieneś zorganizować czas np. na wspólną pracę warsztatową w tym celu. Usiądźcie i niech wychowanek, przy Twojej pomocy i przekazanych materiałach (segregator, koszulki), zgromadzi dokumenty.

Na tej podstawie podczas kolejnego spotkania, przygotujcie także portfolio/CV wychowanka w formie elektronicznej (przykład w załączniku). W toku prac nad portfolio/CV pamiętajcie, aby wymienić wszystkie istotne informacje na temat ukończonych szkół, odbytych praktyk. W przypadku doświadczenia zawodowego, nie zapominajcie o popieraniu doświadczenia konkretnymi zadaniami realizowanymi u danego pracodawcy. Warto wykazać w CV wszelką aktywność dodatkową (osiągnięcia sportowe, wolontariat w organizacjach pozarządowych i kołach zainteresowań).

W tworzeniu portfolio zdecydowanie pomocny będzie tzw. formularz referencyjny. Pamiętajcie o tym, aby prosić każdorazowo o jego wypełnienie pracodawcę, u którego odbywał praktykę wychowanek. Nie zwlekajcie także z przeniesieniem informacji z formularza do portfolio/CV wychowanka. Niech wychowanek zrobi to własnoręcznie. W ten sposób pracujecie nad jego postawą pro aktywną w stosunku do własnej aktywności zawodowej, uczycie po prostu „dbać o swoje sprawy”. Formularz referencyjny możecie wysyłać pracodawcy w wersji on-line (to usprawni przeniesienie jego zawartości do portfolio/CV). Warto jednak zadbać o to, aby pracodawca przekazał Wam także wersję drukowaną dokumentu, z pieczętką firmową i jego własnoręcznym podpisem. Nie wiadomo,



kiedy o referencje upomni się inny pracodawca, chętny do zaproszenia na praktykę, staż, czy ostatecznie zatrudnienia Waszego wychowanka. Co powinno się znaleźć w formularzu referencyjnym? Przede wszystkim zakres zrealizowanych obowiązków, ocena wychowanka jak i referencje, jeśli oczywiście takowe uzyska.

Pierwszy kontakt z pracodawcą

E-mail i rozmowa telefoniczna – zasady budowania kontaktu

Nawiązanie pierwszego kontaktu z pracodawcą, to moment kluczowy. Może się odbyć na wiele sposobów. Aby ułatwić ten proces, pozwól że zaproponujemy Ci konkretną drogę i wskażemy sprawdzone rozwiązania. Zapoznając się z tym materiałem, pamiętaj jednak, że nie mamy patentu na wyłączność. Każde osobiste doświadczenie i wskazówkę, o które jesteś w stanie rozbudować ten materiał, będzie bardzo cenne.

A zatem, zaznacz moment w kalendarzu, w którym chciałbyś/chciałabyś, aby Twój wychowanek odbył wizytę studyjną, praktykę lub staż. Następnie zastanów się, czy jest to moment odpowiedni na aktywność danego rodzaju. W tym miejscu warto wrócić do kalendarza aktywności. W nim zawarte zostały podstawowe sugestie, co do planowania poszczególnych działań, w zakresie aktywności zawodowej wychowanków Domów Dla Dzieci, szczególnie co do czasu, w którym powinny się odbyć.

Kiedy już wybierzesz odpowiedni moment, kolejnym krokiem jest zgodny z zasadami savoir-vivre kontakt z pracodawcą. Jak to zrobić? Istnieje kilka kanałów komunikacji, z których możesz skorzystać, przede wszystkim: kontakt telefoniczny, kontakt mailowy, kontakt listowny bądź spotkanie z pracodawcą.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Proponujemy Ci zacząć od wysłania wiadomości e-mail. To dobry sposób na eleganckie i konkretne nakreślenie sytuacji, przedstawienie celu kontaktu oraz na subtelną autoprezentację – zarówno Twoją, jako opiekuna usamodzielnienia, jak i Twojego wychowanka. Treść maila powinna zostać skierowana do właściwej osoby. Najbezpieczniej jest skierować wiadomość bezpośrednio na adres e-mail prezesa zarządu danej firmy bądź na adres ogólny biura, z dopiskiem w tytule np. „Propozycja współpracy_do prezesa X”.

Podstawowym źródłem informacji o danych firmy jest jej strona internetowa i umieszczone na niej dane kontaktowe. Jednakże, aby nie popełnić faux pas, warto, przed wysłaniem wiadomości, wykonać telefon do sekretariatu danej firmy i zapytać o dokładne dane firmy i adres, na jaki wiadomość powinna zostać wysłana. W mailu powinnaś/powinieneś zaznaczyć, że „zwracasz się z prośbą o kontakt”, ale także, że „pozwolisz sobie skontaktować się telefonicznie, w terminie ...”. W załączniku możesz wysłać skan oficjalnego pisma, przygotowanego i podpisanego wcześniej przez Twojego przełożonego (osobę zarządzającą) bądź Ciebie osobiście (w zależności od struktury Domu Dla Dzieci). Oryginał warto w drodze oficjalnej korespondencji, nadać pocztą

Pamiętaj, aby wiadomość, którą wysyłasz była konkretna i estetycznie przygotowana. Zanim ją wyślesz, warto zrobić próbę (np. wysyłając na swój adres e-mail). Kluczowy komunikat powinieneś zawrzeć w trzech pierwszych wersach. To zagwarantuje, że osoba, która przeczyta wiadomość, będzie w stanie zwrócić uwagę na kluczowe informacje. Będzie także w stanie przekazać je dalej, osobie decyzyjnej.

KROK 1
WYŚLIJ E-MAIL



Kolejnym krokiem powinien być telefon. Oczywiście, wykonany zgodnie z zasadami savoir-vivre i adekwatnie do wcześniejszego, umieszczonego w wiadomości e-mail, komunikatu.

Daj pracodawcy tydzień. To optymalny przedział czasu. Daje szansę drugiej stronie na zapoznanie się z wiadomością, w toku wielu innych codziennych obowiązków oraz na ewentualne przesłanie wiadomości do komórki decyzyjnej (np. szefa działu personalnego, który odpowiedzialny jest za kontakty tego typu). Jednocześnie, nie daje mu zapomnieć o

**KROK 3
ZORGANIZUJ
SPOTKANIE**

Twojej wiadomości w toku realizacji innych zadań. Jest to termin optymalny. Musisz pamiętać, że terminowość i słowność w kontakcie z pracodawcą powinna być dla Ciebie priorytetem „skontaktuję się z Państwem w najbliższy czwartek, oznacza zawsze czwartek, a nie piątek”.

Podczas rozmowy telefonicznej powinieneś zaproponować spotkanie. Zanim zadzwonisz, pomyśl, zatem o konkretnym terminie i zaproponuj go. Zwróć przy tym uwagę na dwie sprawy. Po pierwsze pracodawca może nie być dostępny w dniu, który zaproponujesz. Wtedy, z kalendarzem pod ręką, sensownie odnieś się do propozycji zmiany terminu. Po drugie, nie proponuj terminów nagłych, ad hoc, od zaraz. Jeśli pracodawca nie zaproponuje innej daty, daj mu minimum tydzień na przygotowanie się do spotkania.

**KROK 2
WYKONAJ TELEFON**

Przede wszystkim jednak pamiętaj, że kluczem do efektywnego rozpoczęcia nowej relacji jest wsłuchanie się w

to, co mówi do nas druga strona. Bądź konkretna/y, ale znajdź moment, aby wysłuchać pracodawcy. Dobrze zrozumieć jego sugestie, propozycje, wątpliwości. To daje komfort rozmowy i przekonuje do nas odbiorcę.

Rozmowa telefoniczna z pracodawcą – zasady kluczowe:



Efektywność komunikowania się przez telefon zależy przede wszystkim od głosu i sposobu posługiwania się nim. Za każdym razem, kiedy podnosisz słuchawkę i podejmujesz rozmowę, ktoś po drugiej stronie tworzy sobie wyobrażenie na twój temat. Tworzy pierwsze skojarzenia z Twoją osobą. Do ważnych rozmów nie należy podchodzić bez przygotowania (warto mieć scenariusz). Tak aby wyrazić to, co chcemy przekazać drugiej stronie i jednocześnie zrobić to konkretnie. Nie ważne, czy przeprowadzasz rozmowę po raz pierwszy, czy jest ona kolejnym kontaktem z pracodawcą. Koniecznie należy zaopatrzyć się w kartkę papieru i coś do pisania, a także przestrzegać pory, o której chcemy wykonać telefon. Rozmowy służbowe powinny być prowadzone w godzinach między 9.00 a 22.00. W niedzielę i dni wolne od pracy nie powinno się dzwonić przed godziną 11.00. Należy unikać pory posiłku. Warto także pamiętać, że do osób nieznanymi nie należy dzwonić później niż do godziny 20.00. Jeśli pozostawiasz pracodawcy nasz numer telefonu, nie możemy dopuścić, że nie będziemy go notorycznie odbierać. Mamy oczywiście świadomość, że każdy taki kontakt generuje odrobinę stresu i dla niektórych zawsze będzie kojarzył się z momentem trudnym. Warto jednak pokonać ten lęk. Chodzi przecież o dobro wychowanka.

Dzwoniąc do pracodawcy, a zatem w sprawie służbowej, przedstawiaj się stanowiskiem służbowym np. wychowawca mentor Domu dla Dzieci, manager Domu dla Dzieci, następnie imieniem i nazwiskiem. Gdy to pracodawca dzwoni do Ciebie, odbieraj telefon ciągu trzech pierwszych dzwonek. Gdy nie możesz chwilowo i z ważnej przyczyny odebrać telefonu, powinienes oddzwonić.

Rozmawiając, koncentruj się na rozmówcy i nie wykonuj w tym samym momencie innych czynności. Pamiętaj, że ton i sposób prowadzenia rozmowy z pracodawcą powinien być miły. Mów z uśmiechem na ustach (to słyhać!). Słuchaj uważnie, potwierdzaj, że rozumiesz, co mówi pracodawca. Zawsze do końca wysłuchuj jego stanowiska. Mów wyraźnie i odrobinę



wolniej niż zwykle. Miej pod ręką podstawowe informacje o wychowanku. Dzięki temu będziesz w stanie odpowiedzieć na pytania, które mogą paść już w pierwszych minutach rozmowy. Jeśli brak Ci wiedzy, aby odpowiedzieć na konkretne pytanie, poinformuj pracodawcę otwarcie, że „w tym momencie nie masz wiedzy na ten temat, ale sprawdzisz to i odpowiesz w ciągu godziny/dnia/tygodnia”. Wszystko zależy przecież od stopnia skomplikowani pytania. Pamiętaj także, aby słuchawkę odłożyć dopiero wtedy, kiedy wszystko omówicie.

Zakończ, dziękując za rozmowę i żegnając się. Nie odkładaj słuchawki bez uprzedzenia. Pamiętaj, że rozmowę kończy zawsze osoba, która wykonała telefon/ soba starsza. Jeżeli połączenie zostaje przerwane, powinieneś ponownie zadzwonić. Po odbytej rozmowie zapisz wszystkie ważne informacje w swoim terminarzu.¹⁰⁹

UMAWIAJĄC SPOTKANIE:

- nie zaczynaj od pytania zamkniętego rozpoczynającego się od „czy”
- podaj min. dwa dowolne terminy
- godzinę spotkania dostosuj do pracodawcy
- zaproponuj optymalne dla drugiej strony miejsce spotkania
- dopilnuj, aby termin spotkania został zapisany w kalendarzu pracodawcy

¹⁰⁹http://pracawbiurze.gazeta.pl/pracawbiurze/1,94426,6960425,Sztuka_rozmow_telefonicznych.html



Spotkanie z pracodawcą – zasady kluczowe

Kiedy już wiesz, że termin, godzina i miejsce jest dogodna dla pracodawcy. Co więcej, sprawdziłeś to dodatkowo maksymalnie dwa dni przed spotkaniem, aby upewnić się czy plany pracodawcy nie uległy zmianie (pracodawcy to ludzie zajęci i może im się zdarzyć – chociaż nie powinno – że zapomną o takim fakcie poinformować). Zorganizuj spotkanie. Spotkanie może mieć każdorazowo różnorodny cel, w zależności od niego, należy zwrócić uwagę na pewne istotne i różnicujące elementy. W przypadku współpracy z pracodawcą, powinny mieć miejsce trzy kluczowe rodzaje spotkań: pierwsze spotkanie (zapoznawcze), spotkanie ustalające zasady współpracy, spotkanie podsumowujące etapy współpracy. Postaramy się wskazać Ci najważniejsze wskazówki dotyczące poszczególnych kategorii.

Pierwsze spotkanie wychowawcy Domu Dla Dzieci i/lub zarządu Domu Dla Dzieci z pracodawcą

Wybierz miejsce dogodne dla pracodawcy, zlokalizowane poza Domem Dla Dzieci (zgodnie z zasadą intymności obowiązującą w Domu Dla Dzieci). Wybór miejsca jest kluczowy w budowaniu relacji z pracodawcą. Ważne aby atmosfera lokalizacji była przyjazna, a samo miejsce, a nawet konkretnie wybrany stolik np. w restauracji, dawały komfort spokojnego przeprowadzenia rozmowy. Weź także pod uwagę ewentualność odbycia spotkania w siedzibie pracodawcy (na jego wyraźne zaproszenie). Oczywiście, taka wizyta w



każdym z nas może generować dozę stresu, ale w takim momencie warto ponad wszystko postawić dobro wychowanka. Przecież przekroczenie drzwi firmy, do której chcemy go wprowadzić/zaanonsować, jest dużym osiągnięciem i kamieniem milowym naszych działań. Pracodawca zaprasza, a zatem daje nam kredyt zaufania. Po naszej stronie pozostaje efektywne wykorzystanie go.

Na spotkanie przyjdź punktualnie. To bardzo ważna wskazówka. To buduje Twój wizerunek, a także przekłada się na wizerunek wychowanka w oczach pracodawcy. Wcześniej przygotuj scenariusz spotkania. Oczywiście kierunek, w którym spotkanie się rozwinie, nie zależy tylko i wyłącznie od Ciebie. Ważne jednak abyś wiedział o czym i w jakiej kolejności chcesz mówić. Twoje pierwsze spotkanie z pracodawcą porównać można do pierwszego etapu rekrutacji, w którym Ty występujesz, jako osoba rekrutowana. Jesteś pierwszym ambasadorem Twojego podopiecznego. Twoim zadaniem jest jego godna reprezentacja.

NA PIERWSZYCH SPOTKANIACH POWINNIŚMY PRZYGOTOWAĆ PRZEDSIĘBIORCĘ TEMATYCZNIE, IDEOLOGICZNIE – WSKAZAĆ MU SPECYFIKĘ DZIAŁANIA DOMU DLA DZIECI I ORAZ WYCHOWANKÓW – JEDNAK ROBIMY TO WYŁĄCZNIE DLA WPROWADZENIA GO I ZBUDOWANIA OSOBISTEGO ZAANGAŻOWANIA

W trakcie spotkania, kluczowym zadaniem będzie:^{*110}

¹¹⁰zwróć uwagę na kolejność i skorzystaj przy planowaniu swojego pierwszego spotkania



Przedstawienie/przypomnienie celu spotkania to ważny element spotkania. Zwłaszcza kiedy pracodawca/osoba, z którą się kontaktowaliśmy oddelegowała do udziału w spotkaniu swojego zastępcę/pelnomocnika. To się zdarza. Nagle w kalendarzu prezesa pojawia się np. delegacja czy też wizyta kontrahenta, która w konkurencji z naszym spotkaniem, niestety wygrywa. Nie należy się jednak zniechęcać. Osoba oddelegowana często pozostaje naszym docelowym partnerem i zaczyna reprezentować pracodawcę w bieżącym kontakcie dotyczącym wspólnych działań na rzecz aktywizacji wychowanka. Ma to także swoje plusy. Otóż, ta osoba jest zazwyczaj mniej zajęta niż prezes czy dyrektor firmy, co oznacza, że będzie miała więcej czasu na sprawy bieżące, ustalenia, działania operacyjne. Przedstawiając cel spotkania powinniśmy mówić jasno i precyzyjnie opisywać, na czym współpraca ma polegać, w tym:

- Dlaczego nasz wychowanek wybrał tego pracodawcę? Powinniśmy przedstawić precyzyjne informacje na temat motywacji wychowanka, odwołując się i korzystając także z naszej wiedzy na temat danej firmy. Nieocenionym źródłem informacji dodatkowych, uzupełniających listę motywacji/argumentów przygotowaną wcześniej (najlepiej z wychowankiem) jest strona internetowa pracodawcy oraz inne źródła internetowe. W tym momencie powinniśmy także jasno wyjaśnić dlaczego to my, a nie wychowanek Domu dla Dzieci, występujemy w pierwszym kontakcie.
- Czego oczekujemy od pracodawcy? Naszym zadaniem jest przedstawienie pracodawcy konkretnych oczekiwań, naszej wizji współpracy, z uwzględnieniem kwestii istotnych z punktu widzenia misji i sposobu funkcjonowania Domu dla Dzieci. Mamy tu na myśli kameralność Domu dla Dzieci i zachowanie zasad intymności wychowanków. Informacje te mogą bowiem wpłynąć na przebieg współpracy



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

z pracodawcą. Musimy dokładnie przemyśleć, co podkreślić w rozmowie, na co uczulić pracodawcę, a co zupełnie wykluczyć. Zaznaczenie informacji wrażliwych na początku rozmowy przyniesie efekty w jej kolejnych etapach, jak i w każdym kolejnym etapie współpracy z pracodawcą.

- Jako, że misją Domów dla Dzieci jest stworzenie Domu dla Dzieci, który jest anonimowy i nie ma charakteru placówki, we współpracy z pracodawcami i otoczeniem biznesu, na pierwszym miejscu stawiamy prywatność i domowy charakter Domu dla Dzieci. Partner nie będzie miał, zatem możliwości odwiedzenia Domu dla Dzieci, nie umieścimy także tabliczek sponsorskich w Domu dla Dzieci oraz nie zorganizujemy żadnych wydarzeń specjalnych na terenie obiektów. Wobec tego, podejmowana z pracodawcą współpraca nie będzie nigdy formą reklamy. Wsparcie pracodawcy nie będzie polegać natomiast nigdy na sponsoringu, przekazywaniu środków finansowych, w zamian za określone świadczenia sponsorskie.

Jest to kamień milowy pierwszej relacji, gdyż wymaga od nas dużego wyczucia. To niepisany moment negocjacji, kiedy dwie strony przedstawiają swoje racje. Musisz się bowiem przygotować, że pracodawca, przyzwyczajony do działań sponsoringowych, które jeszcze wciąż są podstawową formą współpracy pomiędzy instytucjami społecznymi i biznesem, zapyta o tzw. „świadczenia zwrotne”.

W takiej sytuacji, jak to zwykle bywa w sytuacji negocjacyjnej, powinieneś przede wszystkim wsłuchać się w oczekiwania i stawiane warunki, odnosić się do nich szczegółowo i konkretnie, ale przede wszystkim przyjąć tzw. „dolną granicę ustępstw” poniżej której nie zdecydujesz się na współpracę. Jeśli zaistnieje sytuacja przekroczenia tej granicy przez



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracodawcę, musisz bardzo kulturalnie podziękować za poświęcony czas i odmówić dalszej współpracy, jeszcze raz podając argumenty, które Ci ją uniemożliwiają.

Jak widzisz, dlatego tak istotny jest pierwszy etap rozmowy z pracodawcą i jasne przedstawienie misji i charakteru działania Domu dla Dzieci, a przede wszystkim argumentów motywujących pracodawcę do podjęcia współpracy powinno być kolejnym punktem spotkania.

PRZYKŁADOWE POTENCJALNE OCZEKIWANIA PRACODAWCY	NASZE ARGUMENTY
Oczekiwanie wykorzystania wizerunku wychowanków do celów promocyjnych pracodawcy.	Odbycie praktyki bądź stażu w siedzibie pracodawcy daje pracodawcy korzyści w postaci potencjału i zaangażowania wychowanka Domu dla Dzieci w realizację obowiązków służbowych wskazanych mu przez pracodawcę.
Oczekiwanie umieszczenia materiałów promocyjnych pracodawcy (logotypów, tabliczek, banerów, roll-upów) w siedzibie Domu dla Dzieci.	Współpraca w zakresie aktywizacji wychowanków Domu dla Dzieci jest elementem działań społecznej odpowiedzialności.
Oczekiwanie spotkania pracodawcy z wychowankami Domu dla Dzieci.	Współpraca w zakresie aktywizacji wychowanków Domu dla Dzieci może być doskonałym narzędziem employer brandingu – poprawnie
Propozycja odwiedzin pracodawcy w Domu dla Dzieci i spotkanie z wychowankami Domu dla Dzieci.	



	<p>Zrealizowany staż czy praktyka są wydarzenie, o którym wychowawca Domu dla Dzieci będzie dzielił się z przyjaciółmi, nie tylko na obecnym etapie swojego życia, ale także w przyszłości.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

W toku rozmowy pamiętaj, aby nie koncentrować się za bardzo wyłącznie na kontrargumentach. Wsłuchaj się w to, co pracodawca ma Ci do powiedzenia. Być może na tej podstawie, uda Wam się dojść do konsensu w przypadku niektórych jego oczekiwań, niezgodnych z misją i zasadami Domu dla Dzieci.

Aby Ci to ułatwić, prezentujemy kilka ciekawych narzędzi tzw. „aktywnego słuchania”, które mogą Ci pomóc w lepszym zrozumieniu intencji pracodawcy. Słuchanie bowiem to nie to samo, co słyszenie. To umiejętność oddzielania mniej i bardziej ważnych komunikatów, nazywanie tego co się słyszy i przewidywanie kolejnych ruchów drugiej strony. Komunikacja to natomiast tworzenie wspólnych znaczeń, skupienie się na celu rozmowy, a czasem także uznanie otwartego jej zakończenia (z możliwości powrócenia do dyskusji w przyszłości). Nie ma sprawnej komunikacji bez uważnego wzajemnego słuchania się.

Wskazówki dla aktywnego słuchania:

- ✓ Nie mów. Nie możesz mówić i słuchać jednocześnie.
- Spraw, by Twój rozmówca nie czuł się skrępowany.
- Pokaż, że chcesz słuchać. Okazuj zainteresowanie, skup się na drugiej stronie.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Słuchaj, aby zrozumieć. Wystrzegaj się wszystkiego, co rozprasza uwagę! Zminimalizuj zakłócenia.
- ✓ Nastaw się na drugą stronę. Staraj się spojrzeć z perspektywy pracodawcy.
- ✓ Bądź cierpliwy! Wykazuj spokój, nie przerywaj, daj wypowiedzieć się pracodawcy.
- ✓ Opanuj się, bądź stabilny emocjonalnie. Spokój i opanowanie wzbudzi szacunek i zaufanie pracodawcy.
- ✓ Nie daj się wytrącić z równowagi np. przez zarzuty, negatywne nastawienie pracodawcy. Każdy wybuch jest twoją przegraną.
- ✓ Pytaj! Twoje pytania otworzą nowe wątki w rozmowie.

Jak słuchać innych? Otóż, koncentrując się na rozmówcy, cierpliwie i wyjaśniając pojawiające się nieporozumienia, a także dbając o własną stabilność emocjonalną podczas rozmowy. W ten sposób uzyskujemy motywację do słuchania innych czyli wewnętrzne przekonanie o tym, że to co mówią jest ważne.

Narzędzia aktywnego słuchania:

Pytania pozwolą poczuć pracodawcy, że jesteś rzeczywiście zainteresowany nawiązaniem dłuższej i perspektywicznej relacji. Dzięki nim przekazujesz pracodawcy komunikat, że zależy Ci na ustaleniu optymalnych rozwiązań w obszarze aktywizacji wychowanka Domu dla Dzieci, w imieniu którego nawiązałeś kontakt. W zależności od momentu rozmowy, warto zadawać różne rodzaje pytań. Pytania otwarte pełnią ważną rolę podczas pierwszych minut rozmowy (np. „jak pan/pani myśli”; „co pan/pani o tym sądzi”). Pytania zamknięte (np. „czy”), kiedy chcemy domknąć jej określony wątek bądź zupełnie zakończyć spotkanie. Istotną rolę odgrywają także pytania doprecyzowujące, które pozwalają na uzyskanie potwierdzenia zrozumienia określonych wypowiedzi pracodawcy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Parafraza pozwoli Ci natomiast poinformować pracodawcę, że dobrze zrozumieliśmy jego komunikat. Parafraza porządkuje wypowiedź oraz ułatwia prowadzenie rozmowy. Parafrazować możesz, opierając się na trzech podstawowych etapach. Na początku, upewnij się czy dobrze zrozumiałeś/aś np. „Czy ma Pan/Pani na myśli.....?”. Następnie odtwórz własnymi słowami komunikat, który Ci przekazano. Na zakończenie uzyskaj potwierdzenie, że właściwie zrozumiałeś/aś wypowiedź pracodawcy. „O ile dobrze Pana/Panią zrozumiałem, to...”; „Chciał/a Pan/Pani przez to powiedzieć...”; „Inaczej mówiąc...”; „To znaczy...”; „Chce Pan/Pani powiedzieć, że...”to zwroty, które pomogą Ci efektywnie sparafrazować drugą stronę.

Precyzuj natomiast sytuację, kiedy wypowiedź pracodawcy nie jest dla nas zrozumiała. W tym celu możesz zadać np. następujące pytania: „Jak to rozumiesz?”; „Co to dla Ciebie znaczy?”.

Prezentacja profilu zawodowego i zasobów wychowanka

Prezentując wychowanka, powinieneś pamiętać, że Twoja rola jest podwójna. Kreujesz wizerunek wychowanka, ale robisz to poprzez odpowiednią osobistą autoprezentację. Zanim bowiem pracodawca spotka się z Twoim wychowankiem, odbywa spotkanie z Tobą. Jesteś pierwszym ambasadorem jego interesów. To właśnie rola odpowiedniej autoprezentacji/prezentacji, czyli świadomego kierowania wrażeniem jakie wywieramy na innych.



Dlatego właśnie, jeszcze przed spotkaniem zadbaj o odpowiedni wygląd i postawę, zwróć uwagę na mowę ciała. Przy powitaniu, w odpowiedni sposób podaj dłoń na powitanie. Co ciekawe, dotyk przynosi wymierne korzyści w budowaniu relacji. Powoduje uwolnienie oksytocyny, substancji chemicznej w mózgu, niezbędnej do rozwijania stosunków międzyludzkich. Czyni nas ona bardziej uległymi wobec innych¹¹¹. Powitanie jest podstawowym gestem w kontaktach międzyludzkich. Funkcjonuje kilka zasad, których należy przestrzegać, aby nasze powitania były zgodne z zasadami savoir-vivre. W kontakcie z pracodawcą czy innym przedstawicielem otoczenia biznesu, osoba niższa w hierarchii (w tej sytuacji Ty) wita się, jako pierwsza np. słowami „Witam serdecznie”, „Dzień dobry”, ale to osoba wyższa rangą wyciąga pierwsza dłoń na powitanie.

Jak podawać dłoń? Wewnętrzna jak i zewnętrzna część powinna być ustawiona prostopadle do ziemi, pod kątem mniej więcej 90 stopni. Stosuj naturalny, krótki i wyważony uścisk. Punkt końcowy uścisku wyznacza kciuk. Podając dłoń, skieruj się tułowiem w stronę rozmówcy i patrz w oczy. Pamiętaj o zwrotach grzecznościowych oraz uśmiechu. Unikaj

machania dłonią w górę i w dół (unikniemy tego, rozluźniając naszą dłoń po krótkim uścisku); ściskania przy powitaniu wyłącznie palców drugiej osoby; „buchnięć w mankiety”/ „cmok nonsensów”¹¹² tzn. całowania w dłoń. Kierujmy się powściągliwością, taktem, elastycznością i obserwacją.

Uśmiechaj się – uśmiech przełamuje wszelkie bariery komunikacyjne. Uśmiech sprawia, że twoja twarz nabiera przyjemnego wyrazu i otwiera aparat oddechowy wpływając, na jakość twojego głosu. Nie unikaj kontaktu wzrokowego. Może to być odebrane, jako chęć

¹¹¹ J. Navarro, T. Sciarra Poynter, Warszawa 2010, str. 209.

¹¹² A. Jarczyński, „Etykieta w biznesie”, Warszawa 2010, s.36.



ukrycia emocji, brak szczerości lub brak pewności siebie. Nie odwracaj także wzroku od twojego rozmówcy. Zwróć także uwagę na wyprostowaną postawę. Osoba przybierająca prostą postawę sprawia wrażenie odważnej. Prosta sylwetka odzwierciedla pewność siebie, witalność, zdyscyplinowanie. Popracuj także nad umiejętnością przemawiania. Mów spokojnym, stonowanym głosem. Wiarygodnie brzmiący, zrelaksowany głos sprawia, że ludzie poważniej odbierają to, co mówisz i reagują pozytywnie. Nie mów szybko. Nie rób także zbyt dużych przerw w wypowiedziach, to dekoncentruje, powoduje znudzenie. Nie podnoś głosu, nawet w sytuacjach powodujących zdenerwowanie. Pamiętaj o odpowiednim *dress code*. Zadbaj o odpowiedni dobór garderoby. Skorzystaj także wyżej wskazanych narzędzi aktywnego słuchania, aby podnieść swoją skuteczność komunikacji.

Przechodząc do prezentacji wychowanka, zwróć uwagę na dwie najważniejsze rzeczy. Przede wszystkim mów o jego mocnych stronach i każdą z nich popieraj konkretnymi faktami, zrealizowanymi przez wychowanka zadaniami, działaniami, osiągnięciami. Komunikuj się językiem konkretów i faktów.

Wszystkie ustalenia dokonane podczas spotkania spisz w formie notatki ze spotkania i prześlij do pracodawcy z prośbą o informację zwrotną i odniesienie się do zagadnień budzących jego wątpliwości. To pokaże pracodawcy zaangażowanie w relację. Przede wszystkim jednak, dzięki takiej praktyce, prześlesz komunikat „Jestem poważnym i rzetelnym partnerem. Znam charakter i zasady komunikacji z biznesem. Szanuję czas Twój czas”. Na podstawie wysłanej notatki, jesteśmy w stanie przejść do kolejnego etapu – ustalenia zasad współpracy.

Kontakt mailowy lub spotkanie ustalające zasady współpracy



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

To moment, w którym poczynione podczas pierwszego spotkania ustalenia nabierają charakteru formalnego. Najlepszym rozwiązaniem jest przygotowanie draftu umowy/porozumienia o współpracy, które będzie zawierało min. następujące elementy:

- sposoby ustalania zasad współpracy (zasady komunikacja z pracodawcą)
- oczekiwania pracodawcy w zakresie współpracy
- obowiązki i prawa pracodawcy
- obowiązki i prawa wychowanka
- rola opiekuna wychowawcy mentora.

Tak przygotowany draft porozumienia prześlij do osoby, która odpowiada za współpracę ze strony pracodawcy, aby odniosła się do poszczególnych punktów porozumienia. W przypadku wątpliwości i pytań oraz wszelkich ustaleń, pamiętaj, że kontakt telefoniczny jest podstawą budowania relacji, aczkolwiek dopilnuj, aby wszelkie ustalenia, co do kształtu dokumentu, były prowadzone mailowo. To daje gwarancję wyjaśnienia problemów, czy konfliktów, które mogą się pojawić w przyszłości. Jeśli wraz z pracodawcą zdecydujecie się na ustalenie zasad współpracy podczas spotkania, wzór porozumienia będzie doskonałą podstawą do wspólnej pracy. Na tym etapie warto ustalić osoby kontaktowe po obu stronach, odpowiedzialne za współpracę, a w szczególności realizację postanowień umowy.

ROZDZIAŁ 8. UMIEJĘTNOŚĆ PRZYGOTOWYWANIA DOKUMENTÓW APLIKACYJNYCH.

Życiorys zawodowy (CV)



Zazwyczaj do udziału w rekrutacji niezbędne jest przygotowanie dokumentów aplikacyjnych – życiorysu (CV) i – opcjonalnie – listu motywacyjnego. Klasyczna struktura CV zawiera dane kontaktowe, opis wykształcenia, doświadczenia zawodowego, zdobytych umiejętności, zainteresowań. W związku z tym, że młody człowiek ma zazwyczaj bardzo niewielkie doświadczenie zawodowe lub żadnego (choć o ile to możliwe, warto by przed poszukiwaniem pierwszej pracy odbył staż/e czy praktykę/i), doradcy zawodowi często w tych sytuacjach proponują odejście od klasycznego formatu CV na rzecz tzw. CV funkcjonalnego. Zamiast umiejscowienia na pierwszym planie doświadczenia (które jest ubogie) pokazuje się w nim przede wszystkim umiejętności i kompetencje, które można było zdobyć i przetestować w różnych sytuacjach (edukacji, wolontariacie, stażach, uczestnictwie w kołach zainteresowań itd.). Niezależnie jednak od wybranego formatu, ważne jest aby CV:

- zawierało niezbędne dane kontaktowe
- było pozbawione błędów ortograficznych i językowych
- przejrzyste prezentowało umiejętności, doświadczenie zawodowe, edukację
- miało estetyczną i przejrzystą formę, bez nadmiernych udekoracji
- zawierało wszelkie wymagane przez pracodawcę i prawo informacje (np. zgodę na przetwarzanie danych osobowych)
- było zgodne z prawdą
- nie zawierało zdjęć mogących być źle odebranych (w wyzywającym stroju, w prywatnych sytuacjach itd.)

List motywacyjny

List motywacyjny nie ma powielać informacji zawartych w CV, a stanowić rodzaj wizytówki, autoreklamy, jako osoby doskonale odpowiadającej określonemu stanowisku.



Bardzo istotne jest dokonanie rewizji CV przed każdym wysłaniem oferty na konkretne stanowisko pracy i jeśli to możliwe – pisanie listu motywacyjnego konkretnie pod dane ogłoszenie, uwypuklając te cechy, osiągnięcia, doświadczenia które mają predestynować do bycia wymarzonym pracownikiem. Warto również postarać się o referencje – ze szkoły, z miejsc gdzie młody człowiek odbył staż lub praktykę, od organizacji, do których przynależy, miejsc w których udzielał się wolontaryjnie itd.

Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej:

Odpowiednie zaprezentowanie siebie podczas rozmowy kwalifikacyjnej jest bardzo istotnym elementem na drodze uzyskania zatrudnienia. Warto zwrócić uwagę, że młody człowiek powinien przywiązać do niej sporą wagę – i się do niej dobrze przygotować. Jak to zrobić?¹¹³

- dowiedzieć się jak najwięcej o potencjalnym pracodawcy, kulturze pracy panującej w firmie, strukturze organizacji, problemach z jakim stykają się pracownicy, zadaniami jakie wykonują
- dokładnie rozważyć, jakie kompetencje, umiejętności, doświadczenie mogą być dla pracodawcy atrakcyjne
- zastanowić się nad swoimi „kartami przetargowymi” – co sprawia, że pracodawca powinien wybrać akurat „mnie” spośród wszystkich kandydatów
- określić swoje warunki brzegowe dotyczące zarobków (co bardzo istotne – mieszkaniac Domu dla Dzieci powinien zrobić rozeznanie dotyczące tego, na jaką pensję mogą liczyć osoby o podobnym wykształceniu i doświadczeniu na danym

¹¹³Na podst. Ibidem



stanowisku –częste wśród młodych ludzi są zdecydowanie nadmierne oczekiwania płacowe).

Bardzo ważne jest odpowiednie zachowanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej – kultura osobista, wyważone i płynne wypowiedzi, nie wchodzenie w zdanie rekruterowi, wykazywanie zainteresowania firmą, patrzenie na rozmówcę, uśmiech – to tylko niektóre z czynników, decydujących o tym, jak młody człowiek będzie odbierany.

Wielu rekruterów doradza również przesłanie możliwie szybko – np. drogą mailową – podziękowania do firmy, w której mieszkaniec Domu dla Dzieci odbył rozmowę kwalifikacyjną, za umożliwienie w niej udziału.

ROZDZIAŁ 9. INNOWACYJNY MODEL BUDOWANIA RELACJI Z PRACODAWCAMI I OTOCZENIEM BIZNESU.

Proces budowania relacji z każdym pracodawcą i otoczeniem biznesu trzeba w przypadku Domu dla Dzieci prowadzić w nietypowy i innowacyjny modelowo sposób. Nie możemy wykorzystywać standardowych narzędzi, gdyż nasze działania muszą uwzględniać konieczność utrzymania anonimowości wychowanków oraz konieczność unikania stygmatyzacji personalnej. Jednocześnie dla budowania właściwych relacji z otoczeniem, konieczne jest prowadzenie działań upowszechniających wiedzę i podnoszących świadomość. Zwiększa to, bowiem wiarygodność społeczną naszej działalności, a co za tym idzie ułatwia nawiązanie kontaktów z podmiotami biznesowymi czy instytucjami otoczenia biznesu.

W związku z powyższym proponujemy Ci stosowanie następującego schematu działania, opierającego się o dwie sfery:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Sfera budowania wizerunku - przygotowanie współpracy przez liderów organizacji (z danym pracodawcą realizowana jednokrotnie i permanentnie)
- Sfera współpracy właściwej – praca konkretnego wychowawcy mentora i wychowanka z konkretnym pracodawcą (z jednym pracodawcą może być realizowanych kilka takich relacji, gdyż budowane są indywidualnie dla każdego wychowanka)

SFERA	
BUDOWANIE WIZERUNKU	WSPÓLPRACA WŁAŚCIWA
ODPOWIEDZIALNY	
DYREKTOR, LIDER	WYCHOWAWCA MENTOR
OPIS SFERY	
Jest to zestaw działań, realizowany na poziomie zarządczym, przez „lidera/szefa/menadżera/dyrektora” DdD. W tej sferze koncentrujemy się na idei, specyfice instytucji, walorach takiego modelu wychowania dzieci defaworyzowanych, które staramy się zaprezentować potencjalnym partnerom w materiałach oraz na spotkaniach. Sfera budowania wizerunku realizowana jest w układzie instytucja-instytucja, dlatego też niewykorzystuje personaliów, ani wizerunku	Na tym etapie budujemy i realizujemy bezpośrednią relację z pracodawcą (wychowawca pracuje z pracodawcą nad organizacją stażu/praktyki dla konkretnego dziecka lub „zwiedzania” zakładu pracy). Bardzo ważne, że ta współpraca oparta była o kontakty bezpośrednie na linii wychowawca (rodzic) – pracodawca – wychowanek – pracownicy przedsiębiorstwa. Sfera ta wymaga umiejętności interpersonalnych wychowawcy i wychowanka, gdyż relacje te mają charakter bezpośredni i te dwie osoby



<p>dzieci – pokazujemy wtedy wyłącznie fakt istnienia takich instytucji i ich wyjątkowości. Realizowana w trybie ciągłym, w sposób planowy, systemowy i systematyczny (patrz rozdział ...). To także moment, w którym powinniśmy wyraźnie zakomunikować pracodawcy, że wychowankowie, których rekomendujemy do pracy w jego firmie powinni być traktowani „normalnie”, a nie w sposób szczególny ze względu na ich wyjątkową sytuację zamieszkiwania w DdD. Podkreślamy, jak ważne jest nienaznaczanie ich. Powinniśmy także zwrócić uwagę pracodawcy, że pomimo ich wielkiej życzliwości, z uwagi na szacunek dla wizerunku i prywatności mieszkańców DdD, nie umieścimy na ten temat (i pracodawca także nie powinien) artykułu sponsorowanego, nie umieścimy w siedzibie DdD tabliczek sponsorskich dedykowanych naszemu partnerowi, nasi wychowankowie nie użyczą swojego wizerunku na promocyjny plakat. Jednocześnie to moment</p>	<p>stanowią w dużym stopniu o sukcesie projektu. Każda współpraca właściwa realizowana jest przez wychowawcę i pracodawcę w kontekście konkretnego wychowanka, który może u jednego pracodawcy odbyć kilka form współpracy. Może być także sytuacja, że u jednego pracodawcy prowadzić będziemy relacje kilku wychowanków. Na wstępie tych działań musimy dokładniej ustalić potrzeby pracodawcy, co do wsparcia w pracy i przygotować konkretny program praktyki czy stażu lub zaplanować wizytę lub cykl wizyt, tak aby spełniały one cele obydwu stron współpracy.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



na podkreślenie korzyści, jakie pracodawca uzyska, dzięki współpracy	
Zadania do zrealizowania	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ pozyskanie partnera do współpracy poprzedzone wcześniejszą analizą otoczenia. Nawiązanie relacji ogólnej o charakterze instytucja do instytucji - równy z równym (kontakt bezpośredni – e-mail, telefon, pismo, włączenie w działania o charakterze pośrednim np. zaproszenie pracodawcy do udziału w konferencji czy panelu), ✓ przygotowanie gruntu do współpracy, przed kontaktem z wychowawcą i wychowankiem. Ustalenie zasad i wprowadzenie do filozofii pracy, ✓ podtrzymywanie relacji w toku bieżącej współpracy, w tym organizacja relacyjnych spotkań z pracodawcą, ✓ ewaluacja okresowa całości 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ spotkanie wychowawca-opiekun (przedsię-biorca), ✓ ankieta/analiza potrzeb pracodawcy oraz wychowanka, ✓ przygotowanie programu współpracy, ✓ rozmowa wychowanek-opiekun (przedstawiciel pracodawcy) ✓ realizacja określonej formy współpracy (praktyka, staż, wizyta studyjna), ✓ spotkanie podsumowujące z udziałem wychowawcy, opiekuna (pracodawcy) i wychowanka ✓ przygotowanie przez pracodawcę karty referencyjnej ✓ przekazanie symbolicznych podziękowań dla pracodawcy



<p>współpracy, w tym organizacja spotkań ewaluacyjnych.</p> <p>Wykorzystujemy tutaj materiały drukowane i wysyłane do potencjalnych partnerów, ale już wstępnie wyselekcjonowanych. Nie korzystamy z typowych form kampanii reklamowych z użyciem plakatów, billboardów czy ulotek, a co najwyżej opieramy się o organizację lub uczestnictwo w konferencjach tematycznych z udziałem pracodawców, spotkania panelowe we współpracy z instytucjami otoczenia biznesu, wywiady problemowe itp.</p> <p>– wszelkie formy, gdzie mamy okazję w obecności przedsiębiorców lub instytucji otoczenia biznesu prezentować naszą instytucję lub ideę pracy. Oczywiście dążymy do spotkań osobistych, do których indywidualnie powinniśmy się przygotowywać pod kątem tego, kto może być potrzebny danemu pracodawcy w kontekście potrzeb i umiejętności wychowanka.</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



Kiedy podejmować działania związane z budowaniem relacji – kalendarz działań

Styczeń:

- kurtuazyjne noworoczne spotkanie Zarządu Domu dla Dzieci z pracodawcami zrealizowane zgodnie z zasadami kameralności Domu dla Dzieci i poza ich siedzibą
- obserwacja stron internetowych PUP, WUP (śledzenie nowości, zwłaszcza w kontekście środków dofinansowujących stanowiska pracy czy też formy doskonalenia zawodowego)
- obserwacja stron internetowych organizacji pozarządowych zajmujących się rynkiem pracy, edukacją - newslettery, mailing (warto aby wychowawcy mentorzy dopisywali się do newsletterów, zachęcali do tego młodzież)

Luty:

- kurtuazyjne spotkanie Zarządu Domów z Pracodawcami (poza siedzibą Domu dla Dzieci)
- obserwacja stron internetowych (jak wyżej)

Marzec:

- sugerowany moment rozpoczęcia rozmów na temat staży letnich
- obserwacja stron internetowych (jak wyżej)

Kwiecień:

- sugerowany moment uzgadniania szczegółów dotyczących staży / praktyk letnich
- obserwacja stron internetowych (jak wyżej)

Maj:

- doprecyzowanie szczegółów dotyczących staży / praktyk letnich



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- obserwacja stron internetowych (jak wyżej)

Czerwiec:

- negocjacje umowy stażowej + podpisanie umowy dotyczącej staży / praktyk letnich
- obserwacja stron internetowych (jak wyżej)

Lipiec:

- odbywanie stażu letniego
- obserwacja stron internetowych obserwacja stron internetowych (jak wyżej)

Sierpień:

- odbywanie staży / praktyk letnich
- złożenie oferty praktyk (płatnych)
- obserwacja stron internetowych obserwacja stron internetowych (jak wyżej)

Wrzesień:

- realizacja projektu aktywizacji zawodowej młodzieży z Domu dla Dzieci
- obserwacja stron internetowych (jak wyżej)

Październik

- realizacja projektu aktywizacji zawodowej młodzieży z Domu dla Dzieci
- obserwacja stron internetowych obserwacja stron internetowych (jak wyżej)

Listopad

- realizacja projektu aktywizacji zawodowej młodzieży z Domu dla Dzieci
- kurtuazyjne spotkanie Zarządu Domu dla Dzieci z Pracodawcami
- zaproszenie pracodawców na spotkanie opłatkowe / świąteczną kawę przez Zarząd Domu dla Dzieci
- obserwacja stron internetowych obserwacja stron internetowych (jak wyżej)



Grudzień

- spotkanie opłatkowe / świąteczna kawa Zarządu Domu dla Dzieci z pracodawcami połączone z podsumowaniem roku, ewaluacją współpracy
- obserwacja stron internetowych obserwacja stron internetowych (jak wyżej)

Możliwe formy współpracy z pracodawcą w obszarze przygotowania wychowanków Domu dla Dzieci do wejścia na rynek pracy: Pozyskanie stażu zawodowego, praktyk, wolontariatu

Jedną z efektywnych metod uczenia się zarówno miękkich, jak i twardych umiejętności jest bezpośredni kontakt z pracodawcą, w różnych formach. Może on odbywać się poprzez **staże i praktyki zawodowe** czy **job shadowing**. Pozwala to nie tylko „przetestowanie na żywym organizmie” swoich umiejętności, skonfrontowania swoich wyobrażeń o danym rodzaju pracy, wymaganych kompetencji z rzeczywistością, ale także na zdobycie doświadczenia i – co równie istotne – kontaktów w dziedzinie, w której chcemy się rozwijać. Pozwala również uczyć się bezpośrednio od specjalistów posiadających praktyczne umiejętności zawodowe. W momencie wchodzenia na rynek pracy nie mamy oczywiście możliwości pochwalenia się bogatym doświadczeniem zawodowym. Jedną z form zdobywania pierwszych szlifów na rynku pracy jest odbywanie staży zawodowych, praktyk

czy wolontariatu w wybranym przedsiębiorstwie. Osoby bezrobotne (a do nich zaliczyć mogą się też osoby kontynuujące naukę w systemie niestacjonarnym, np. zaocznym czy wieczorowym), mogą uzyskać staż zawodowy, podczas którego stażysta dostaje stypendium opłacane przez m.in. urzędy pracy w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych. Staż taki (dla osób do 25 roku życia) może trwać maksymalnie do 12 miesięcy. Podczas stażu ma się okazję



nabyć wiele umiejętności praktycznych, pokazać się pracodawcy z jak najlepszej strony, uzyskać doświadczenie w wybranym przez siebie zawodzie – przy założeniu jednak, że pracodawca nie będzie traktował stażysty jedynie, jako darmowej „siły roboczej”, wykorzystywał jedynie do najprostszych prac i nie umożliwiał mu nauki różnorodnych aspektów związanych z funkcjonowaniem firmy i konkretnego stanowiska pracy.

Praktyki stanowią praktyczne przyuczenie do danego zawodu, mogą być organizowane przez szkołę, uczelnię, organizacje z otoczenia rynku pracy (takie jak OHP), może je również zorganizować sam wychowawca mentor w porozumieniu z pracodawcą. Celem praktyk jest doskonalenie umiejętności i zdobycie wiedzy na temat funkcjonowania na danym stanowisku pracy. Dzięki ich odbywaniu można poznać specyfikę konkretnej pracy, ale przede wszystkim zapoznać się z wymogami pracodawcy, wypróbować siebie jako uczestnika rynku pracy, nawiązać cenne kontakty na przyszłość. Mogą być bezpłatne lub płatne, ale zazwyczaj znacznie mniej niż staż zawodowy

Wolontariat jest bezpłatną formą świadczenia pracy, na rzecz organizacji pozarządowych jak i instytucji. Wolontariusz nie może działać na rzecz podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. Celem wolontariatu, poza osobistym wzmocnieniem swojego potencjału i rozwoju osobistego, nauczenia się funkcjonowania w grupie, zdobycia kontaktów jest zazwyczaj wsparcie w realizacji zadań mających wymierny cel społeczny. Udział w wolontariacie uczy odpowiedzialności za wspólne dobro, zwiększa wrażliwość społeczną, pomaga w poczuciu się częścią większej całości, może uzyskać motywację do pomagania innym. Istnieje szereg organizacji pozarządowych łączących wolontariuszy z instytucjami czy placówkami, które potrzebują wsparcia. Dobrze jest, aby młody człowiek miał możliwość odwiedzenia takiej organizacji i poznania, jakie korzyści i osobiste płyną z bycia wolontariuszem.



Taka „praca” może pełnić dużą rolę terapeutyczną i socjalizacyjną, przygotowywać do wyzwań przyszłości, najlepiej w dziedzinie, która jest w jakimś stopniu zbieżna z zainteresowaniami nastolatka. Może być to opieka nad zwierzętami, pomoc osobom starszym, praca w ogrodzie, pieczenie ciast na aukcję charytatywną itd. Odkrycie, jakie zadowolenie może przynieść dawanie czegoś od siebie, budowanie poczucia odpowiedzialności, systematyczności to cechy, które okażą się bardzo potrzebne w przyszłości nastolatka. Podobną rolę może spełniać uczenie zachowań proekologicznych i wiele innych.

Najpopularniejsze formy zatrudnienia:

Na obecnym rynku pracy możemy spotkać się z nieporównywalnie większą liczbą możliwych uregulowań prawnych statusu pracownika czy współpracownika względem pracodawcy. Wciąż najpopularniejszą i najbardziej przez większość pracowników pożądaną jest umowa o pracę. Praca etatowa ma zarówno wady i zalety – niektóre z nich są względne w zależności od zapatrywań i potrzeb danego pracownika. Nie jest prawdą, że daje pewność zatrudnienia – po trzech latach pracy co prawda okres wypowiedzenia jest relatywnie długi, bo trzymiesięczny (wcześniej dwa tygodnie i miesiąc), ale każdą umowę (poza mianowaniem) można relatywnie łatwo rozwiązać. Pracownicy etatowi mają zazwyczaj dostęp do szerszego katalogu świadczeń dodatkowych – szkoleń, pakietów zdrowotnych czy socjalnych, niż osoby współpracujące z firmą/institucją na innych zasadach. Inne przywileje to m.in. zagwarantowanie minimalnego wynagrodzenia za pracę, prawo do płatnego urlopu, zasiłku chorobowego, ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, szczególna ochrona niektórych grup pracowników w tym w niektórych przypadkach zakaz wypowiedzania stosunku pracy (np. dla kobiet w ciąży i w trakcie urlopu macierzyńskiego/ wychowawczego),



unormowanie czasu pracy, obowiązek zastosowania określonych procedur przy wypowiedaniu umów. Pracownik oczywiście także ma szereg obowiązków – należy do nich m.in. przestrzeganie czasu pracy, regulaminu danego przedsiębiorstwa, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i wiele innych. Prawa i obowiązki zarówno pracodawców jak i pracowników zatrudnionych na podstawie różnorodnych umów o pracę (np. pełny etat, na okres próbny, na czas określony, na zastępstwo, na czas wykonywania określonej pracy) są regulowane głównie przez Kodeks Pracy. Spory między pracownikami i pracodawcami rozstrzygają sądy pracy.¹¹⁴

W większości przedsiębiorstw w Polsce najbardziej popularnymi, poza etatem formy współpracy są różnorodne umowy cywilno-prawne (czyli zawierane na podstawie Kodeksu Cywilnego), między innymi umowa- zlecenie, umowa o dzieło. Nie gwarantują one takich zabezpieczeń, jak etat. W podstawowej formie umowy takie muszą zawierać jedynie określenie wymaganego zakresu obowiązków czy zadań wykonywanych w jej ramach. Brakuje obowiązków dla zleceniodawcy w zakresie udzielania np. płatnych urlopów czy innych dodatkowych świadczeń, wynagrodzenie jest bardzo często uzależnione od efektów wykonywanej pracy a nie od samego jej świadczenia. Z drugiej strony w wielu przypadkach umowę zlecenie czy dzieło można wykonywać w dowolnie wybranym przez siebie miejscu i czasie czy też pracować dla więcej niż jednego podmiotu.

Inną popularną formą świadczenia pracy jest samozatrudnienie, czyli de facto prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej. Często jest nadużywane przez pracodawców, którzy proponują je dotychczasowym pracownikom – przerzucają w ten sposób ciężary podatkowe oraz ryzyko finansowe na nich czy minimalizują swoje obowiązki wobec podwykonawców. Jednakże taka forma o ile jest przeprowadzona zgodnie z prawem,

¹¹⁴ Na podst. informacji ze stron Państwowej Inspekcji Pracy



pozwała na znacznie większą swobodę osoby samozatrudnionej w wyborze formy czy czasu świadczenia swoich usług. To on jednak odpowiedzialny jest za opłacenie wszelkich składek i nie uzyskuje jednocześnie z tego tytułu świadczeń pracowniczych (przykładowo – pomimo opłacania ubezpieczenia zdrowotnego i chorobowego prawo do opłacanego zwolnienia lekarskiego uzyskuje się dopiero po pół roku).

Obecnie dużą popularność zdobywają różnorodne elastyczne rozwiązania, tak w zakresie umów zawartych w ramach kodeksu pracy. Są to m.in. umowa o pracę nakładczą, leasing pracowniczy, job sharing, praca w niepełnym wymiarze godzin. W przypadku tych form możemy mówić o większej swobodzie kształtowania relacji pracodawców i pracobiorców, jednak dotyczy ona wybranych aspektów – na przykład możemy sobie wybrać czas, ale nie miejsce pracy lub też „elastyczność” dotyczy okresu zatrudnienia i posiadanych przez pracobiorców praw. Najbardziej elastyczne formy to wspomniana umowa o dzieło i umowa-zlecenie a także niektóre rodzaje telepracy, umowa akwizycyjna, praca zewnętrzną. Te formy zatrudnienia pozwalają często na wybór miejsca pracy, jego czasu, sposobu rozliczania, chociaż oczywiście bardzo wiele zależy od umowy, na której zawarciu zdecydują się obie strony.

Ze względu na obszerność zagadnienia dotyczącego praw i obowiązków zarówno pracodawców, jak i pracowników, polecamy sięgnięcie do odrębnych materiałów jemu poświęconych, z zastrzeżeniem, aby szukać możliwie aktualnych opracowań czy artykułów, gdyż poszczególne zapisy, np. Kodeksu Pracy zmieniają się dość często.

Budowa relacji z biznesem – zalecenia końcowe

- Poza przekazaniem wiedzy na powyższe tematy, przedyskutowania przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej, pomocy przy tworzeniu dokumentów aplikacyjnych itd.,



istotne jest zwrócenie uwagi także na sposób wysławiania się, formułowania myśli, estetyczny i adekwatny do sytuacji wygląd. Warto uświadamiać, że młody człowiek powinien zadbać o autoprezentację (na co w tym przypadku składa się m.in. sposób wysławiania się, wygląd, punktualność, wiedza o firmie, spójność między dokumentami aplikacyjnymi a wypowiedziami na rozmowie kwalifikacyjnej), gdyż od tego, jakie wrażenie wywrzemy na pracodawcy, zależeć będzie, czy wykaże zainteresowanie nami jako pracownikiem. Bardzo istotne jest uzmysławianie, aby starając się o pracę, zadbać o swój wygląd – estetyczny, schludny, odpowiedni do poszukiwanego stanowiska i kultury danej firmy. Warto też kłaść nacisk na poprawne formułowanie myśli, wyrażanie swoich opinii przy jednoczesnym poszanowaniu rozmówców. Także doradca zawodowy może być pomocny przy przygotowywaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej, pomóc w poprawie autoprezentacji, udzielić wskazówek dotyczących właściwego wyglądu itd. Niekiedy organizowane są też kursy z tego zakresu (część z nich bezpłatnych), finansowane ze środków publicznych, przez Urzędy Pracy, OHP i inne instytucje rynku pracy.

- Przydatne przy przygotowywaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej jest między innymi odgrywanie ról, realizacja próbnych rozmów z pracodawcą – służąca rozwojowi kompetencji społecznych; próbowanie „na sucho” umiejętności rozwiązywania sporów i trudnych sytuacji, stawiania się w pozycji drugiego człowieka, pełnienia określonych funkcji i pracy w różnych zawodach. Pozwoli to wyobrazić sobie szukającemu pracę, jakie pytania mogą paść, zmierzyć się trochę ze stresem spowodowanym przez tą sytuację, skonfrontować z opinią wychowawcy mentorana temat jego sposobu autoprezentacji i popracować nad wzmocnieniem jej. Długa lista możliwych pytań, które mogą paść na rozmowie kwalifikacyjnej znajduje się np. w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

publikacji „Absolwent na rynku pracy. Poradnik dla uczniów i nauczycieli”, dostępnej również online. Przy przygotowaniach do poszukiwania pracy warto również polecić np. publikację „Jakiego koloru jest twój spadochron” – Richarda N. Bollesa, „Jak towarzyszyć uczniom w rozwoju społeczno-zawodowym” Iwony Kani czy „Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster” Jeffa Taylora i Douga Hardy’ego.

- W zakresie poszukiwania staży/praktyk zawodowych/ wolontariatu czy pierwszej pracy wychowawca mentor może wspomóc młodego człowieka poprzez zainicjowanie kontaktu z wybranymi instytucjami. Bardzo istotne jest spotkanie się dwóch potrzeb: ze strony pracodawcy – pozyskania osoby o konkretnych umiejętnościach lub chcącego osiąść takowe, posiadającego zapał do poszerzania swojej wiedzy w danej dziedzinie, a ze strony osoby poszukującej pracy – aby miała jasny cel i wizję tego, co dzięki zaangażowaniu się w daną formę chce osiągnąć. Osoby wchodzące na rynek pracy rzadko mogą liczyć na stałe zatrudnienie, które jednakże w sytuacji gdy dana osoba dodatkowo się uczy, wcale nie musi być czymś negatywnym – pozwala bowiem na znacznie większą elastyczność przy wykonywaniu powierzonych zadań. Warto także w tym zakresie uzyskać wiedzę i poradę ze strony doradcy zawodowego czy pośrednika pracy.

Zagadnienia do pracy młodego człowieka z wychowawcą mentorem:

- W jaki sposób będę szukał pracy? Z jakich narzędzi korzystał? Kogo poproszę o poradę/ wsparcie? Kiedy, jak często będę to robić?
- Jakie informacje umieszczę w dokumentach aplikacyjnych? Kiedy stworzę dokumenty? Z kim je skonsultuję?



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Jak przygotuję się do rozmowy kwalifikacyjnej?
- Gdzie będę szukał stażu/praktyk/wolontariatu/pracy? Jakie kryteria będę brać pod uwagę?
- Jacy pracodawcy z regionu/ lokalni są dla mnie najbardziej interesujący?
- Jaki jest mój Plan B?

Dzięki długotrwałej wspólnej pracy pomiędzy młodym człowiekiem a wychowawcą mentorem ten pierwszy uzyska znacznie większą świadomość tego, na co warto zwracać uwagę, nad jakimi aspektami edukacji, rozwoju osobistego, relacji społecznych powinien pracować, aby uzyskać określone rezultaty. Przydatne jest aby część zagadnień/ pytań była zapisana - będzie miało to bardziej zobowiązujący charakter pod względem emocjonalnym oraz stanowiło punkt wyjścia do monitoringu postępów w osiąganiu poszczególnych celów.

Warto wypracować plan B – nie zawsze przecież życie układa się po naszej myśli, niezależnie od wysiłku i umiejętności, które posiadamy. Pozwoli to na większą elastyczność działań i zmniejszenie poczucia zawodu w razie trudności w osiągnięciu wyznaczonych celów a także zmniejszy poczucie lęku przed porażką i „uwięzienia w za ciasnych butach”.

W tym wieku młodzi ludzie nadal pozostają pod wpływem znaczących w ich życiu osób – często podejmując decyzje pod ich wpływem, niekoniecznie kierując się swoim dobrem, a wręcz przeciwnie, negując je, albo nie zastanawiając się nad sobą. Wybierają szkołę czy pracę według swojego wyobrażenia lub wiedzy o tym, czego mogą oczekiwać (lub spodziewać się) po nim inni. I takie postępowanie może mieć wielorakie skutki. Często osoby o obniżonym poczuciu własnej wartości nie decydują się na podjęcie edukacji czy szukanie pracy zgodnej ze swoim potencjałem, gdyż myślą, że się do tego nie nadają lub nie zasługują na sukces. Inni dążą drogą, która co prawda może być uznana za „ambitną”, ale zupełnie niezgodną z ich



potrzebami i niesprawiającą im radości. Dlatego rolę wychowawcy mentora powinno być skonfrontowanie młodego człowieka z konsekwencjami swoich wyborów, nawet wręcz dociekanie (o ile sobie tego życzy), jak wyobraża sobie dalszą przyszłość. Praca i rozwój ma być dla niego, nie dla innych. Warto również pracować nad tym, aby cenił pracę nie tylko, jako źródło dochodu i warunek utrzymania się, ale właśnie dzięki temu, że razem dążycie do tego, aby wybrał drogę edukacyjną i zawodową, która ma stanowić dla niego spełnienie – będącą wartością samą w sobie, pozwalającą na rozwój zainteresowań, wzmacnianie pozytywnych cech, kontaktów z ludźmi itd. Frustracja spowodowana brakiem wpływu na okoliczności zewnętrzne (charakter ofert pracy, wymogi pracodawców, konkurencja na rynku itd.) niczego nie wnosi. Znacznie lepiej pomagać młodemu człowiekowi skupić się na tym, co może zrobić – powiększać kwalifikacje, aktywnie szukać pracy przy wykorzystaniu wielu kanałów, rozwijać wiedzę na temat możliwości zdobycia pracy i firm oferujących zatrudnienie w danym obszarze. Brak pracy nie jest niczym wstydlivym, i warto uświadamiać młodzieży, że chwilowo może zdarzyć się nawet najlepszym.

Jeśli dobrze czujemy się ze swoimi wyborami, to połowa sukcesu. W określeniu i stawianiu pierwszych kroków na rynku pracy bardzo przydaje się pomoc doświadczonej osoby, takiej, która zna i rozumie młodego człowieka, z którym pracuje, która jest w stanie pomóc – rozmową, przykładem, wprowadzeniem do pierwszej pracy; w możliwie bezbolesnym przejściu z etapu edukacji do etapu pracy i odpowiedzialności za własne życie – czyli wychowawcy mentora. Przykład osoby, która pokonała przeciwności losu i odniosła sukces (czyli jest zadowolona ze swojej drogi edukacyjnej i zawodowej), może być bardzo pomocny i wspierający. Mentor nie powinien dawać gotowych rozwiązań – tylko wspierać w ich samodzielnym odkrywaniu. Już po rozpoczęciu pracy nadal powinien służyć radą, co do dalszej drogi rozwoju, poprawy deficytów, doceniania sukcesów przy jednoczesnej akceptacji



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

swoich słabości. Akceptacji po to, aby świadomie móc nad nimi pracować i jednocześnie nie generalizować – to, że popełniłem błąd, że czegoś nie umiem, to nie znaczy, że jestem do niczego. Wręcz przeciwnie – hurra – wiem, nad czym mogę popracować żeby stać się jeszcze lepszym. Mentor może uzmysłwić też, że są takie wartości w życiu zawodowym, do których dojście musi zająć dużo czasu – dobrej pensji, wysokiego stanowiska i tak dalej. Satysfakcję sprawia sama świadomość znajdowania się na odpowiedniej drodze.