



ZINTEGROWANY KOMPLEKSOWY MODEL PRZECIWDZIAŁANIA DZIEDZICZENIU BIEDY WSPIERAJĄCY CAŁĄ RODZINĘ W JEJ NAJBLIŻSZYM SĄSIEDZTWIE



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





OPIS KONSTRUKCJI I ZASTOSOWANIA MODELU „LOKOMOTYWA ZMIAN”



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



„Lokomotywa zmian”

„Nagle - gwizd!

Nagle - świst!

Para - buch!

Koła - w ruch!

Najpierw - powoli - jak żółw – ociężale,

Ruszyła - maszyna - po szynach - ospale,

Szarpnęła wagony i ciągnie z mazołem,

I kręci się, kręci się koło za kołem,

I biegu przyspiesza, i gna coraz prędzej,

I dudni, i stuka, łomocze i pędzi...”

Julian Tuwim, Lokomotywa.

Poniższy materiał zawiera opis funkcjonowania modelu wielowymiarowego wsparcia i koordynacji działań najważniejszych podmiotów lokalnego środowiska w celu przerwania problemu dziedziczenia biedy i niwelowania wielopokoleniowo doświadczanego wykluczenia społecznego. Model oparto na pogłębionej diagnozie problemu, jakim jest dziedziczenie biedy, zrealizowanej w wybranym środowisku w odniesieniu do innych studiów prowadzonych przez naukowe zespoły badawcze skoncentrowanych na problemie dziedziczenia biedy w lokalnych społecznościach oraz doświadczenia wykluczenia jako aktualnego wyzwania dla lokalnej polityki społecznej (badania uwarunkowań skuteczności interwencji socjalnych). Model uwzględnia zasady, na których powinien opierać się proces projektowania i przede wszystkim wdrażania działań wspierających środowiska doświadczające wielowymiarowej marginalizacji (zasady działania modelu), jak i kompleks inicjatyw (oferta konkretnych usług), których realizacja powinna wywoływać pozytywne zmiany w życiu przedstawicieli kilku pokoleń środowiska naznaczonego więzką

współwystępujących problemów społecznych. Materiał ten jest skierowany do potencjalnych podmiotów wdrażających: struktur i jednostek urzędów miasta i gminy, Ośrodków Pomocy Społecznej, Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Powiatowych Urzędów Pracy, organizacji kościelnych, klubów sportowych, organizacji społecznych działających w obszarze kultury, reintegracji i aktywizacji, edukacji, opieki i wychowania oraz lokalnych liderów.

Spis treści

A. CZĘŚĆ STRATEGICZNA MODELU.....	9
I. WSTĘP.....	9
II. POGŁĘBIONA DIAGNOZA OBSZARU ZDEGRADOWANEGO.....	10
III. OPIS POWSTANIA MODELU.....	16
1. Przebieg pracy Zespołu Roboczego	16
2. „Lokomotywa zmian” - wizja na której osadzony został model.....	24
3. Merytoryczne uzasadnienie modelu	27
4. Wykorzystanie w modelu rozwiązań wypracowanych, przetestowanych i pozytywnie zweryfikowanych na poziomie praktyki społecznej w ramach projektów wdrażanych w PIW EQUEL / PO KL	32
IV. MODEL PRZECIWDZIAŁANIA DZIEDZICZENIU BIEDY WSPIERAJĄCY CAŁĄ RODZINĘ W JEJ NAJBLIŻSZYM SĄSIEDZTWIE	35
1. Opis i zasady funkcjonowania modelu:	35
2. „Silnik modelu”	43
3. Opis grupy docelowej i użytkowników modelu	49
4. Cele modelu.....	55
5. Zadania i elementy składowe modelu:.....	56
6. Czas realizacji modelu i proponowane metody pracy.....	72
7. Warunki, które powinny zostać spełnione, by możliwe było zastosowanie modelu w praktyce.....	73
8. Minimalne wymogi świadczenia kompleksowych usług wysokiej jakości, które są przewidziane w modelu.....	79
9. Podstawy prawne modelu oraz spójność z dokumentami rewitalizacji.....	87
V. INNOWACYJNOŚĆ MODELU	92
VI. PLAN FINANSOWY – BUDŻET – ROCZNE FUNKCJONOWANIE MODELU	97
VII. MONITORING	108
1. Spodziewane efekty wdrażania modelu.....	108
2. Monitoring.....	119
VIII. EWALUACJA DZIAŁAŃ MODELU	125
IX. WŁĄCZENIE DO POLITYKI I PRAKTYKI NA POZIOMIE LOKALNYM	127
B. CZĘŚĆ OPERACYJNA MODELU	129
I. OGÓLNE WYTYCZNE WDROŻENIOWE	129

II. SZCZEGÓŁOWY OPIS POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁAŃ.....	142
Jak zrobić to razem! – integracja”	142
WITAJCIE W NASZEJ BAJCE – WYJAZD INTEGRACYJNY	142
BAJKOWE METAMORFOZY – WSPÓLNA INICJATYWA MIESZKAŃCÓW W PRZESTRZENI LOKALNEJ	146
BAJKA „LOKOMOTYWA”	151
AKCJA „MAGICZNY KLUCZ”	163
STOLICZKU NAKRYJ SIĘ!	166
Przebudzenie mocy – empowerment	169
LAMPA ALLADYNA -AKADEMIA TALENTÓW.....	169
STRAŻNICY GALAKTYKI – AKADEMIA SUPERBOHATERA	179
SZKOŁA JEDI - AKADEMIA UMIEJĘTNOŚCI	187
LIGA SPRAWIEDLIWOŚCI– AKADEMIA LIDERA	203
MROWISKO AKADEMIA RODZICA	208
MEGAMOCNI! - AKADEMIA WZMOCNIEŃ I KARIERY	219
RYCERZE OKRĄGŁEGO STOŁU - AKADEMIA WSPÓŁPRACY.....	228
III. WYKORZYSTANIE LOKALNYCH ZASOBÓW I UŻYTKOWNIKÓW	235
IV. OPIS ZASAD PRACY I ZAKRESU OBOWIĄZKÓW I KWALIFIKACJE	238
IV . PRZYKŁADOWY HARMONOGRAM REALIZACJI DZIAŁAŃ	241
V. SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	242

A. CZĘŚĆ STRATEGICZNA MODELU

I. WSTĘP

Niniejszy model powstał w ramach projektu „Strefa Miejskich Inspiracji - program przeciwdziałania dziedziczeniu ubóstwa na terenie Chełmży”. Realizatorem projektu jest CISTOR Stowarzyszenie Partnerstwo Społeczne (lider) oraz Gmina Miasta Chełmża (partner). Projekt odpowiada na zidentyfikowany problem dziedziczenia ubóstwa na terenie trzech kwartałów ulic (w sumie pięć ulic) miasta Chełmży, zaś jego celem jest przygotowanie i przetestowanie zintegrowanego, kompleksowego modelu przeciwdziałania dziedziczeniu biedy, oraz włączenie go do lokalnej polityki.

Główne działania projektu obejmują:

- przeprowadzenie pogłębionej diagnozy terytorium (obszar Chełmży obejmujący trzy kwartały wyznaczone przez ulice Paderewskiego, Piotra Skargi, Św. Jana, Mickiewicza i Sienkiewicza),
- opracowanie przez Zespół Roboczy zintegrowanego, kompleksowego modelu przeciwdziałania dziedziczeniu biedy,
- przetestowanie modelu na wybranym obszarze na terenie Chełmży,
- upowszechnienie wypracowanego rozwiązania poprzez wizyty studyjne, szkolenia i publikacje,
- włączenie modelu do polityki i praktyki na poziomie lokalnym.

Projekt realizowany jest w okresie 2017-01-01 - 2019-06-30.

Na jego realizację pozyskano dotację ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Priorytet IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działanie 4.1 Innowacje społeczne).

II. POGŁĘBIONA DIAGNOZA OBSZARU ZDEGRADOWANEGO

Pogłębiona diagnoza zrealizowana w ramach prac nad modelem (uwzględniająca diagnozę zleconą oraz obserwacje i wywiady w trakcie bezpośrednich prac nad konstrukcją modelu) z jednej strony potwierdziła cechy grupy społecznej właściwe zbiorowości zamieszkującej wybrane kwartały ulic oraz obecność w trzech pokoleniach cech kultury biedy (wraz z mechanizmami odpowiedzialnymi za ich międzypokoleniową transmisję), ale przede wszystkim wykazała funkcjonowanie „błędnego koła” deprywacji wykluczeniowej, w którym wybrane problemy doświadczane przez przedstawicieli poszczególnych kategorii mieszkańców obszaru wymagającego rewitalizacji stymulują występowanie innych problemów w polu zasobów, praw i uczestnictwa. Odtwarzanie się w kolejnych pokoleniach syndromu cech „kultury biedy” (opisanych poniżej w merytorycznym uzasadnieniu modelu) wynika właśnie z negatywnego sprzężenia pomiędzy deficytem zasobów, świadomości i zakresu wykorzystywania formalnych uprawnień oraz partycypacji społecznej. Diagnoza wykazała zatem **gruntowne deficyty w zakresie zasobów** (zwłaszcza niematerialnych): wykształcenia, wiedzy, umiejętności, wiary w siebie, relacji z innymi ludźmi (jako sieci asekuracyjnej w sytuacjach kryzysowych), pozytywnych doświadczeń w zakresie relacji z rodzicami (stabilne środowisko wychowawcze), zdolności kontroli skali zażywanych używek, kompetencji komunikacyjnych, poczucia sprawczości, poczucia podmiotowości, systematyczności, determinacji w osiąganiu celów, umiejętności myślenia perspektywicznego, zdolności planowania działań, umiejętności w zakresie prowadzenia gospodarstwa domowego, stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, doświadczeń zawodowych i poczucia sprawdzenia się w rolach zawodowych, poczucia bezpieczeństwa (fizycznego, socjalnego i ontologicznego – poczucia sensu i celów w życiu), poczucia przynależności.

Diagnoza wykazała też **problemy w zakresie świadomości i wykorzystania uprawnień ale i obowiązków obywatelskich**: niedostateczna świadomość uprawnień jako pracobiorcy, zwątpienie w siłę swojego głosu w wyborach (rezygnacja z aktywności), niska zdolność do integracji i wyłaniania przedstawicielstwa, brak szacunku do społecznej wartości pracy i nieświadomość konsekwencji wynikających z odrzucania roli zawodowej

(wykraczających poza dochód), niska świadomość uprawnień i ochrony prawnej w sytuacjach przemocowych, niedostateczna wiedza w zakresie możliwości korzystania ze wsparcia w sytuacjach przemocy domowej. Pogłębione studium empiryczne w środowisku naznaczonym problemem odtwarzania się biedy w kolejnych pokoleniach wykazało także **gruntowne deficyty w zakresie partycypacji społecznej** (sfera uczestnictwa w życiu społecznym). Mieszkańcy konkretnych kwartałów ulic wykazują niską aktywność w wykraczaniu poza obszar swego zamieszkania, relacje sąsiedzkie są skomplikowane (liczne konflikty, nieufność, wrogość), brakuje kontaktu z instytucjami życia społecznego (poza instytucjami pomocowymi), co wiąże się z koncentracją na zaspokajaniu jedynie podstawowych potrzeb, niestabilne są instytucje tworzone przez badanych – rodziny, związki partnerskie, często nie zaspokajając wielu potrzeb ich członków. Kluczowym wnioskiem ze zrealizowanej diagnozy jest właśnie zwrócenie uwagi na **proces wzajemnego oddziaływania na siebie powyższych deficytów**, które podważają zasadność prowadzenia działań wspierających lub dyscyplinujących poprzez oddziaływanie tylko na jeden obszar deficytowy. Tak się stało w przypadku transferu środków z programu „Rodzina 500+”, gdzie wzrost zasobów finansowych i nabycie zdolności do zaspokojenia podstawowych potrzeb nie przełożył się na zmiany w zakresie stylu życia badanych i ich doświadczenia wykluczenia. Inne braki zasobów (wykazane powyżej) nadal wpływają na problemy w zakresie wykorzystywania przysługujących uprawnień i zakres partycypacji społecznej, tak, jak np. niedostatek relacji społecznych i stabilności tworzonych przez siebie instytucji (rodzina, związek partnerski) przekłada się na jakość posiadanych zasobów (i możliwości ich zwiększania w kolejnych pokoleniach), jak i na możliwości wykorzystania uprawnień. W ten sposób funkcjonuje zbiorowość, która poprzez wykształcone zdolności adaptacyjne próbuje przetrwać kolejny dzień a nie rozwijać potencjał do zmiany stylu życia. Tylko inwestycja w trzy wymiary deficytów tj. zasobów, praw i uczestnictwa daje szansę na zmianę.

Koncentracja wielu deficytów na różnych poziomach powoduje, że mimo iż podejmowano już interwencje, inicjatywy zmierzające do niwelowania zjawiska wykluczenia społecznego, jednak nie przyniosły one większych rezultatów, co owocuje zniechęceniem i sceptycyzmem wobec podejmowania interwencji wśród przedstawicieli lokalnych instytucji.

Dostrzegalny jest także brak wspólnej płaszczyzny dialogu, narzędzi pozwalających na koordynowanie działań podejmowanych na zdegradowanym terenie, a także brak spójnego modelu komplementarnej pomocy.

Prace nad modelem ujawniły natomiast grono osób chętnych do podejmowania działań na rzecz miasta; okolicznością sprzyjającą są również działania zmierzające do uruchomienia w mieście programu rewitalizacji, obejmującego także obszar interwencji w ramach modelu.

Reasumując, pogłębiona diagnoza dowiodła, że:

- mieszkańcy wybranych pięciu ulic wykazują cechy grupy społecznej wymagającej wyjątkowej asysty (w wymiarze strukturalnym, przestrzennym, temporalnym, deprivacji i kulturowym z uwzględnieniem występowania cech kultury biedy na poziomie szerszego społeczeństwa, społeczności lokalnej, rodziny i jednostki); pełny syndrom w postaci zestawu cech odzwierciedla się w kolejnych pokoleniach i jest niezależny od sytuacji ekonomicznej w gospodarstwach domowych (przypływ środków z transferów pomocowych nie zmienia stylu życia, norm, wartości, postaw, czy aspiracji);
- dla badanych bezrobocie nie jest problemem wg racjonalnej kalkulacji (w sytuacji, w której nie ma zależności między podejmowaniem pracy i wysokością dochodów i przy zabezpieczeniu zaspokojenia podstawowych potrzeb z transferów pomocowych); Praca nie opłaca się wg badanych ze względu na aktualne bezpieczeństwo socjalne (dzięki transferom), niestabilność rynku pracy (nastawienie i oczekiwania pracodawców) i uświadamiane własne deficyty (systematyczność, kwalifikacje, nałogi); A zatem ze względu na procesy transmisji kulturowej praca nie stanowi wartości w hierarchii wartości konstruowanej przez badanych;
- w badanej społeczności mamy do czynienia z zarysowanymi powyżej cyklami deprivacji wykluczeniowej i wzajemnym stymulowaniem się deficytów w sferze zasobów, praw i uczestnictwa; Badanie zobrazowało mechanizmy transmisji międzypokoleniowej w sferze cech jednostkowych i postaw, wartości i norm, aspiracji i celów życiowych, relacji z instytucjami nakładających się na pola zasobów, praw i uczestnictwa;

- mamy do czynienia ze skonfliktowaniem między klientami systemu pomocy społecznej i kadrami MOPS (brak zrozumienia „drugiej strony”); pogłębiona diagnoza ujawniła wiele przykładów potwierdzających praktyki dyskryminacyjne ze strony kadr instytucji pomocowych wobec swoich klientów, jak i instrumentalnego traktowania przedstawicieli służb społecznych i administracji pracy przez beneficjentów wsparcia;
- realna jest w doświadczeniu mieszkańców wybranych kwartałów ulic oraz innych mieszkańców miasta tzw. „kultura miejsca” (związek z Chełmżą, przywiązanie, duma z zakorzenienia w środowisku lokalnym jako społecznością specyficzną (wyjątkową) jednak z oddźwiękiem negatywnym w odbiorze zewnętrznym – wyśmiewanie pochodzenia z Chełmży) i swoistą próżnię w relacjach, więzi, interakcjach badanych ubogich mieszkańców wybranych kwartałów ulic między identyfikacją z rodziną a identyfikacją i relacjami z państwem transferującym pomoc; Nie ma identyfikacji i relacji z innymi strukturami pośredniczącymi;
- mamy do czynienia z wyraźnymi barierami dostępu do różnych form aktywności generowanymi w interesującym nas środowisku ze względu na płeć w postaci nacisków wewnątrzrodzinnych skierowanych do kobiet poprzez przypisanie im tradycyjnych ról domowych; Ważnym zadaniem jest zatem uwzględnienie w modelu działań uaktywniających kobiety, otwierających przed nimi wybór w zakresie form aktywności co należy traktować jako działania antydyskryminacyjne;

Diagnoza wykazała szereg zasobów tkwiących w interesującym nas środowisku wraz z określeniem potencjału do ich wykorzystania. Należy tu wymienić:

- wybranych aktywnych i zaangażowanych pracowników poszczególnych instytucji jako potencjał do rozwijania lokalnej współpracy międzyinstytucjonalnej i kreowania (z nich) liderów lokalnej zmiany; Niezbędne jest zatem zapewnienie narzędzi wzmocnienia tych osób w zakresie wiedzy, kwalifikacji a przede wszystkim stworzenie warunków do integracji i budowania mechanizmów współpracy;
- obecność w ramach eksplorowanego środowiska liderów potencjalnych uczestników modelu o dużych umiejętnościach komunikacyjnych, zaangażowaniu



i charyzmie, co należy traktować jako wartość w procesie angażowania członków interesującego nas środowiska w działania w modelu;

- właściwą członkom badanej społeczności potrzebę zaistnienia, bycia zauważonym, jako ważną wskazówkę w konstruowaniu działań w modelu (eksponowanie ról samych zainteresowanych a nie osób z zewnątrz) oraz w procesie rekrutacji do uczestnictwa w modelu;
- racjonalność myślenia i zdolność adaptacji właściwe badanym jako ważne cechy w ramach konstrukcji przekazu kierowanego do grupy docelowej w procesie rekrutacji (przedłożenie konkretnej oferty w zamian za aktywność i czas) oraz w trakcie wdrażania działań w modelu;
- fakt, że dobro i lepsza przyszłość dziecka lokuje się na szczycie hierarchii wartości badanych, co jest kluczową kwestią dla konstruowania oferty skierowanej do grupy docelowej, angażowania badanych w realizację modelu;
- skoncentrowanie młodzieży na kulcie siły (chłopcy) i piękna (dziewczyny) jako wskazówkę do konstruowania działań skierowanych do tej kategorii wiekowej;
- właściwe badanym honorowość oraz zazdrość o partnerki i partnerów życiowych jako charakterystyki, do których należy odwołać się w procesie rekrutacji do uczestnictwa w modelu;
- skłonność przedstawicieli lokalnego biznesu do zaangażowania finansowego w rozwój dzieci z interesującego nas środowiska, jako sugestia do konstruowania funduszu (bonu) skierowanego do zdolnych dzieci z interesującego nas środowiska w oparciu o środki pochodzące od przedsiębiorców;
- istnienie lokalnej Biblioteki jako ważnej instytucji z perspektywy budowania oferty zorientowanej na podnoszenie kompetencji językowych dzieci z badanego środowiska, rozwijania ich kodów językowych poprzez organizowane w Bibliotece działania; Deficyty w zakresie kompetencji komunikacyjnych stanowią poważną barierę w kwestii kariery edukacyjnej i życiowej kolejnych pokoleń z interesującego nas środowiska;

- ▣ obecność niezwykle cennej inicjatywy „Szkoła rodzica” (okresowych spotkań członków biednej społeczności w formule grupy wsparcia z zaproszonymi celowo gośćmi), która powinna mieć warunki do dalszego trwania;

Pełen raport (a w nim m.in. metodologia, wyniki badań, wnioski i rekomendacje) z pogłębionej diagnozy terytorium obejmującego trzy kwartały wyznaczone przez ulice Paderewskiego, Piotra Skargi, Św. Jana, Mickiewicza i Sienkiewicza w Chełmży, stanowi Załącznik nr 1. do niniejszego modelu.

III. OPIS POWSTANIA MODELU

1. Przebieg pracy Zespołu Roboczego

Model został przygotowany przez specjalnie powołany do tego celu Zespół Roboczy, który pracował nad jego konstrukcją w kilku etapach:

- utworzenie zespołu i praca nad ogólną koncepcją modelu,
- spotkanie w szerszym gronie z przedstawicielami lokalnych instytucji, mieszkańcami środowiska doświadczającego problemów społecznych i ostateczny wybór członków zespołu,
- praca w podzespołach roboczych nad szczegółowymi rozwiązaniami,
- konsultacja roboczej wersji wypracowanego rozwiązania z grupą odbiorców,
- konsultacja wypracowanej innowacji w postaci modelu z szeroką grupą odbiorców w osobach członków lokalnego środowiska instytucjonalnego oraz mieszkańców wybranych kwartałów ulic
- opracowanie ostatecznej wersji modelu, uwzględniającej efekty konsultacji.

Model został wypracowany zgodnie z zasadą empowerment. W 20-to osobowym zespole roboczym wypracowującym model 13 osób to mieszkańcy Chełmży czyli przedstawiciele społeczności lokalnej, 7 osób reprezentowało użytkowników, 3 osoby interesariuszy, 4 osoby bezpośrednich odbiorców, 1 osoba sąsiedztwo odbiorców, 6 osób ekspertów zewnętrznych

a) utworzenie zespołu i praca nad ogólną koncepcją modelu

Działania Zespołu Roboczego rozpoczęły się na początku kwietnia 2017 r. od spotkania partnerów projektu, podczas którego wybrano członków Zespołu ze strony lidera i partnera oraz zdecydowano, jakich zewnętrznych ekspertów i instytucje zaprosić do pracy nad modelem.

Podstawowy skład Zespołu Roboczego wyglądał następująco:

- Małgorzata Kowalska – założyciel i dyrektor Centrum Integracji Społecznej, ekspert w dziedzinie wykluczenia społecznego,

- Marek Kuffel – Zastępca Burmistrza Miasta Chełmża, nadzorujący pomoc społeczną i działania rewitalizacyjne,
- Dr hab. Arkadiusz Karwacki – prof. UMK, Kierownik Zakładu Badania Jakości Życia w Instytucie Socjologii na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, specjalista w zakresie socjologii problemów społecznych oraz polityki społecznej wobec problemów biedy i wykluczenia społecznego [koordynator prac nad koncepcją merytoryczną modelu];
- Joanna Lajstet – socjolog, Zakład Badania Jakości Życia IS UMK, specjalistka w zakresie polityki rynku pracy oraz problemu społecznego bezrobocia;
- Joanna Danicka – ekspert w dziedzinie wykluczenia społecznego,
- Anna Stańczyk-Chłopecka – ekspert w dziedzinie wykluczenia społecznego,
- Michał Siromski – psycholog, ekspert w dziedzinie wykluczenia społecznego,
- Hanna Maciejewska – kierownik MOPS w Chełmży,
- Anna Lewandowska-Jopp – pedagog, terapeuta, asystent rodziny,
- Mariola Epa-Pikuła – prezes Lokalnej Grupy Działania, ekspert ds. rewitalizacji,
- Bartosz Danielewicz – UM Chełmża, Wydział Gospodarki Miejskiej ds. funduszy europejskich.

Zespół omówił zasady i harmonogram dalszego działania oraz kwestie dotyczące diagnozy problemu, koncepcji modelu, podziału zadań, kontaktów, spotkań i konsultacji.

b) spotkanie w szerszym gronie

11 kwietnia w Sali Mieszkańskiej Urzędu Miasta Chełmży odbyło się spotkanie Zespołu Roboczego, na które zaproszono przedstawicieli lokalnych instytucji, organizacji, sektora gospodarczego i mieszkańców. W spotkaniu wzięło udział szerokie grono osób zainteresowanych, m.in. przedstawiciele: szkół, przedszkoli, Powiatowego Urzędu Pracy, miejskiej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych, Rady Miasta Chełmża, MOPSu, Miejskiego Ośrodka Sportu, Miejskiej Biblioteki, Lokalnej Grupy Działania, Policji, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców i mieszkańców oraz eksperci zewnętrzni - łącznie ponad 50 osób.

Na spotkaniu przedstawiono podstawy teoretyczne oglądu problemów społecznych doświadczanych przez mieszkańców wybranych kwartałów ulic, uwarunkowania skuteczności interwencji socjalnych w tym środowisku oraz wyniki pogłębionej diagnozy terytorium.

W drugiej fazie spotkania uczestnicy zostali podzieleni na 5 zespołów tematycznych, które pod kierunkiem moderatorów przeanalizowały następujące zagadnienia:

- SKARBNIICY – analiza lokalnych zasobów do twórczego wykorzystania,
- MEDIATORZY – analiza lokalnych barier rozwoju, deficytów instytucjonalnych, problemów międzysektorowej współpracy,
- AUDYTORZY – przegląd dotychczasowych doświadczeń w rozwiązywaniu lokalnych problemów,
- WYNALAZCY – poszukiwanie zbioru pomysłów, instrumentów i narzędzi (nawet szalonych) na skuteczną walkę z problemami w lokalnym środowisku,
- DIAGNOSTYCY – analiza przyczyn i mechanizmów dziedziczenia biedy w odniesieniu do mieszkańców określonego terytorium.

Spotkanie ujawniło duży lokalny potencjał i osoby, które chętnie działają i dzielą się wiedzą oraz doświadczeniem. Zebrane informacje i pomysły stanowiły podstawę do dalszych prac nad modelem. Na zakończenie spotkania osoby chętne zapisały się do udziału w pracach podzespołów roboczych (tematycznych).

Dokumentacja fotograficzna ze spotkania:





c) praca w podzespołach tematycznych

Praca nad modelem kontynuowana była w pięciu grupach tematycznych. W spotkaniach, które odbyły się w ostatnim tygodniu kwietnia, udział wzięli mieszkańcy rejonu, który ma być objęty w wsparciem i lokalni liderzy - osoby zainteresowane danym tematem oraz członkowie Zespołu Roboczego. Spotkania objęły następujące tematy:

- Bezrobocie i aktywizacja zawodowa (przedyskutowano przyczyny bezrobocia w kontekście lokalnego rynku pracy, przeanalizowano dotychczasowe działania w zakresie aktywizacji/reintegracji zawodowej, zidentyfikowano skuteczne i nieskuteczne praktyki oraz wyzwania i potrzeby w zakresie skutecznej aktywizacji osób bezrobotnych),
- Problemy rodzinne (przeanalizowano przyczyny i przejawy problemów doświadczanych przez dorosłych członków rodzin, omówiono kwestię uzależnień, sprecyzowano warunki skutecznych działań na rzecz niwelowania tych problemów),
- Szanse życiowe dzieci i młodzieży (zidentyfikowano problemy rozwojowe dzieci i młodzieży, konsekwencje obecnych form opieki i praktyk wychowawczych, w ramach środowiska rodzinnego, sąsiedzkiego, rówieśniczego, szkolnego oraz ich wpływ na losy życiowe młodych mieszkańców obszaru wymagającego rewitalizacji),

- ❑ Relacje społeczne, integracja międzypokoleniowa (przeanalizowano przyczyny i przejawy niedostatku więzi i zaufania, zebrano pomysły na skuteczną integrację międzyludzką i międzypokoleniową),
- ❑ Współpraca międzyinstytucjonalna (poszukiwanie założeń do wdrożenia idei cyklicznego konwentu lokalnych instytucji, jako liderów lokalnego rozwoju na rzecz skutecznej praktyki pomocowej).

Zdjęcia z prac grup roboczych:



Na podstawie wypracowanego przez podzespoły materiału Zespół Roboczy, do którego dołączyły osoby chętne i zainteresowane dalszą pracą nad modelem, stworzył „bank pomysłów”, czyli katalog potencjalnych form wsparcia, mogących stanowić komponenty modelu.

Do Zespołu Roboczego dołączyli:

- Małgorzata Drost - Kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej, PUP Chełmża,
- Karolina Hapka – doradca zawodowy, PUP Chełmża,
- Maria Mol – mieszkanka, pedagog, przedstawiciel Miejskiej Komisji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych,
- Karolina Brodzka – mieszkanka, pedagog, kurator społeczny,
- Sebastian Więclawski – przedstawiciel policji,
- Danuta Białkowska – mieszkanka, podopieczna MOPS,
- Ewelina Kowalska - mieszkanka, podopieczna MOPS,
- Edyta Gużyńska - mieszkanka, podopieczna MOPS,
- Natalia Nadarzyńska, mieszkanka, podopieczna MOPS.

Spotkania Zespołu Roboczego pokazały, że w prace i konsultacje włączała się część lokalnych liderów, osób, które już są aktywne w obszarze działań społecznych. Jednak nie wszyscy, część przedstawicieli lokalnych podmiotów, pomimo tematyki bardzo zbliżonej z ich działalnością nie uczestniczyła w spotkaniach - nie wykazywała chęci współpracy, dzielenia się wiedzą i doświadczeniem.

Do prac nad modelem zapraszano np. lokalne instytucje opieki zdrowotnej. Ich przedstawiciele nie byli jednak zainteresowani współpracą na żadnym etapie prac, z uwagi na konieczność ograniczania się jedynie do działań w zakresie zakontraktowanych procedur medycznych.

Zauważono również, że lokalnie działa bardzo niewiele organizacji pozarządowych, a te które działają nie są zainteresowane kompleksowym wsparciem potrzebujących, i kierują swoją aktywność głównie na wybiórcze działania, nie są też chętni do wspólnej pracy.

Członkowie Zespołu Roboczego podczas spotkań i konsultacji stykali się często z przychylnością instytucji na poziomie zarządczym jednak w dużej mierze w formie deklaratywnej. Natomiast na poziomie operacyjnym (konkretnych ustaleń wdrożeniowych, podziałów kompetencyjnych w ramach prac nad modelem), odczuwało się niechęć do zmian, do podjęcia nowej formy współpracy, wykazania aktywności ponad ustawowe obowiązki i dotychczasowe rutynowe działania.

d) konsultacje rozwiązań i opracowanie ostatecznej wersji modelu

Zarys opracowanego modelu skonsultowany został w dniu 8 maja z potencjalnymi beneficjentami działań, czyli mieszkańcami wyznaczonego obszaru, korzystającymi z pomocy społecznej, objętymi działaniami asystenta rodziny. Podczas spotkania uczestnicy wypełnili krótki kwestionariusz ankiety, wysłuchali informacji o powstającym modelu i zbiorze ogólnych pomysłów usług skierowanych do rodzin, które wezmą udział w realizacji modelu, a także zaprezentowali swoje pomysły potencjalnych działań. Propozycje obejmowały wyjazdy integracyjne, pomysły na organizację zajęć i form integracji, zapraszania znanych osób, działania edukacyjne i psychologiczne na rzecz dzieci, ale też pomoc innym i działania na rzecz społeczności np. plac zabaw dla wszystkich dzieci.

17 maja zorganizowano kolejne posiedzenie Zespołu Roboczego w całym składzie, podczas którego wskazano zestaw zasad, idei, które powinny przyświecać w konstrukcji i realizacji modelu (nazwane „silnikiem modelu”), przeanalizowano także wszystkie rozwiązania ujęte w „banku pomysłów” i wyselekcjonowano te najlepiej odpowiadające na zdiagnozowane potrzeby i najbardziej realne do wdrożenia. Następnie opracowano wstępną wersję modelu wsparcia.

Z kolei w dniu 19 maja wstępną wersję modelu zaprezentowano i skonsultowano na spotkaniu z interesariuszami i mieszkańcami w Sali Mieszczańskiej Urzędu Miasta Chełmży. W spotkaniu ponownie wzięło udział szersze grono przedstawicieli lokalnych instytucji i lokalnej społeczności, które bardzo pozytywnie oceniło przedstawione propozycje, zwracając uwagę na kilka istotnych kwestii, np. zagwarantowania opieki nad młodszymi dziećmi, które jeszcze nie będą brały udziału w warsztatach, a ich rodzice tak. Wskazano także, na potrzebę zaplanowania w modelu pracy animatorów, osób które będą wyłapywały mocne strony uczestników.

Podkreślono kwestię uczestnictwa w modelu dzieci w pierwszej kolejności. Zaproponowano podział działań tak, aby były skierowane do poszczególnych grup wiekowych; działania muszą być rozłożone w czasie ale systematyczne i budujące zaangażowanie i motywację „metodą małych kroków”; „żeby ludziom zachciało się pracować, muszą najpierw uwierzyć w siebie i popracować nad sobą – wizualnie i psychicznie”.

Zdjęcia z konsultacji wstępnej wersji modelu.



Zebrane podczas spotkań Zespołu roboczego i lokalnych liderów wskazówki posłużyły do sformułowania ostatecznej wersji modelu, opartej na zintegrowanych, kompleksowych działaniach skierowanych równocześnie do wszystkich członków rodzin (dzieci, młodzież, dorośli), instytucji lokalnych, ale nie zapominając o wspólnym dobru i społeczności lokalnej.

2. „Lokomotywa zmian” - wizja na której osadzony został model

Zintegrowany, kompleksowy model aktywizujący miejsca o uśpionym potencjale, bazujący na wsparciu całej rodziny w jej najbliższym sąsiedztwie zatytułowany jest „Lokomotywa zmian”.

Model działania w oparciu o współpracę zarówno organizatorów jak i uczestników, uwzględniając podmiotowość i autonomię adresatów, całych rodzin, w których one na co dzień funkcjonują. Celem modelu jest nie powodować napiętnowania uczestników, jako gorszych lecz wzmacniać ich postawy, wartości, motywacje, kompetencje (**zasada empowerment**).

Model działa w oparciu o zasadę autentycznej partycypacji, jego realizacja angażować będzie całą lokalną społeczność **do budowania realnego partnerstwa, tworzyć możliwości zdobywania umiejętności współpracy dla dobra wspólnego mieszkańców i lokalnych podmiotów.**

Nacisk na działania prewencyjne, ukierunkowane na dzieci i młodzież, pozwalające tak wzmocnić ich potencjał rozwojowy, aby w dorosłym życiu mogli wyjść z „zakłętego kręgu” biedy i prowadzić samodzielne, godne życie. Dwa komponenty modelu dedykowane są bezpośrednio dla dzieci i młodzieży. Dodatkowo szanse na osiągnięcie rezultatów tych działań są wzmacniane dzięki wspieraniu rodziców w wypełnianiu funkcji wychowawczych oraz wspieranie rodziców w podejmowaniu aktywności w celu poprawy jakości swojego życia.

Model oparty został na współpracy lokalnych podmiotów i koordynacji ich działania. Skuteczne wsparcie polega na dogłębnym odczytaniu istoty problemów w oparciu o wiedzę teoretyczną i ewidencję empiryczną z konkretnego środowiska, w którym chcemy dokonać interwencji. W tym względzie odwołano się m.in. do studiów teoretycznych Hilary Silver, Oscara Lewisa, Arkadiusza Karwackiego (współautora modelu) w konfrontacji z wynikami diagnoz zrealizowanych w ramach prac nad modelem (diagnoza zlecona, prace nad ustaleniem konstrukcji modelu z uwzględnieniem wywiadów eksperckich, konsultacji z

różnymi grupami odbiorców – mieszkańcy wybranych kwartałów ulic oraz przedstawiciele różnych lokalnych instytucji).

Istotą doświadczania codzienności przez ubogich mieszkańców konkretnego środowiska jest deprywacja wykluczeniowa w sferze zasobów, możliwości korzystania z przysługujących uprawnień oraz niedostatek uczestnictwa, gdzie deficyty w jednym wymiarze stymulują dynamicznie problemy w innych wymiarach.

Problem wykluczeniowy jest wyzwalany na:

1. poziomie jednostkowym (cechy, postawy),
2. rodzinnym (oddziaływania wzajemne, podziały ról),
3. wspólnotowym (wpływ otoczenia społecznego, wzorce).

Skuteczne wsparcie musi zatem uwzględnić jednoczesne wzmacnianie zasobów, możliwości korzystania z uprawnień oraz partycypację przy synchronicznym oddziaływaniu na poziom jednostki, rodziny i społeczności lokalnej. Istota modelu wsparcia opiera się na kompleksie usług społecznych z naciskiem na usługi reintegracji społecznej oraz edukacyjno-wychowawcze.

Przedmiotem interwencji jest:

1. stymulowanie kompetencji, umiejętności i motywacji do samorozwoju u pokoleń najmłodszych;
2. stymulowanie motywacji do zmiany sytuacji życiowej pokolenia dorosłych;
3. wzmocnienie ich kompetencji w zakresie pełnienia ról społecznych.

Osią modelu jest dziecko (względnie młodzież) i jego potrzeby rozwojowe.

Role opiekuńczo-wychowawcze dorosłych, troska o przyszłość dzieci, jak i aktualne i przyszłe potrzeby dziecka stanowią podstawę angażowania i bycia w projekcie (jako realizacji modelu).

Model bazuje na zasobach środowiska instytucjonalnego i grupy docelowej.

Jest to próba wyzwolenia istniejącego potencjału poprzez koordynację działań i zasobów instytucji (w tym wyłonienie liderów zmiany), zaangażowanie grupy docelowej do współtworzenia (empowerment) konkretnych działań w modelu z rezultatem w postaci odkrywania siebie w nowych rolach, większej świadomości skutków własnych postaw i zwiększonej odpowiedzialności za losy swojej rodziny.

Model wykazuje potencjał do realizacji po zakończeniu finansowania zewnętrznego, jako wytyczony kierunek inwestycji socjalnych i zrealizowane doświadczenie w wykorzystaniu istniejącego potencjału.

Proponowany model kładzie wyraźny nacisk na ofertę usług integracji i reintegracji społecznej jako próbę odpowiedzi na problemy społeczne wyrażone w stylu życia, bazującym na postawach, normach, wartościach, aspiracjach członków ubogiej społeczności, a które skutkują brakiem motywacji i potencjału do zmian w zakresie codziennych praktyk społeczno-kulturowych.

Aby taka interwencja socjalna miała szansę się dokonać, a przede wszystkim zakorzenić się w formie wzorów myślenia o problemach społecznych i form ich niwelowania niezbędne jest wdrożenie zaprojektowanych w modelu działań skierowanych do lokalnego środowiska instytucjonalnego w postaci organizowania forum współpracy oraz wyłaniania, integracji i wzmacniania liderów lokalnej zmiany.

3. Merytoryczne uzasadnienie modelu

Prezentowany tu model opiera się na gruntownej diagnozie sytuacji socjalnej w konkretnym środowisku. Podstawę teoretyczną w eksploracji środowiska stanowiły koncepcje nowoczesnych ujęć ubóstwa, podklasy społecznej, istota transmisji cech „kultury biedy” oraz współczesne definicje wykluczenia społecznego.

I tak, zgodnie z ujęciem Amartyi Sena, bieda to nie tylko niedostatek materialny ale także niedostatek możliwości (swoista nadbudowa dla braku środków materialnych) wyrażająca się w tzw. aspektach relacyjno-symbolicznych: brak wiary w siebie, poczucie bycia słabszym, gorszym, innym, brak wiary w zmianę sytuacji, poczucie skrzywdzenia etc. A zatem zaspokojenie podstawowych potrzeb nie musi redukować doświadczenia ubóstwa w wymiarze relacyjno-symbolicznym, który wyraźny jest w sferze postrzegania osób ubogich w środowisku życia, stylu prowadzonego przez nich życia i obecności problemów społecznych wykraczających poza problemy stabilności dochodu. Uboga zbiorowość w sytuacji utrwalenia problemu w kolejnych pokoleniach wykazuje cechy podklasy społecznej. Zgodnie z ujęciem Hilary Silver zbiorowość określa się mianem podklasy społecznej, jeśli wykazuje charakterystykę zbieżną z pięcioma wymiarami podklasowości tj.:

1. izolacją przestrzenną, wyraźnie wyodrębnionym miejscem traktowanym jako obszar zdegradowany oraz unikaniem kontaktów społecznych przez członków środowiska (wymiar przestrzenny);
2. upowszechnionym i chronicznym bezrobociem i niedostosowaniem kompetencyjnym do potrzeb rynku pracy (wymiar strukturalny);
3. utrzymywaniem się problemów w dłuższej perspektywie czasowej, utrwalenie pokoleniowe wzorów zachowań, postaw, norm i wartości (wymiar temporalny);
4. współwystępowaniem i wzajemnym stymulowaniem się różnych problemów społecznych, przez co mówimy tu o wiązce problemów (lub błędnym kole deprywacyjnym) - wymiar deprywacji;

5. odrębnością kulturową poprzez obecny w kolejnych pokoleniach zestaw cech przekazywanych w drodze kulturowej reprodukcji (wymiar kulturowy).

Wskazana wyżej specyfika kulturowa została opisana przez Oscara Lewisa poprzez syndrom „kultury biedy”, uwzględniający międzypokoleniowy przekaz takich cech, jak: (poziom szerszego społeczeństwa): brak czynnego uczestnictwa w dużych instytucjach (np. nieprzynależność do partii politycznych, stowarzyszeń). Wynika to m.in. z braku środków finansowych, czasami dyskryminacji, lęku, podejrzliwości bądź apatii; stałe bezrobocie i dorywczość pracy, które wpływają na niski poziom zarobków. Ubodzy reagują na tą sytuację częstym zastawianiem rzeczy osobistych, pożyczaniem pieniędzy, nabywaniem ubrań i rzeczy używanych; charakterystyczna jest też krytyka zasadniczych instytucji społecznych wyrażana np. niechęcią do policji, dygnitarzy i rządu; (poziom miejscowej społeczności): kiepskie warunki mieszkaniowe, ciasnota; powszechna jest też niedostateczność organizacji wychodzącej poza ramy rodziny, czyli zamykanie się w kręgach rodzinnych i niechęć do sąsiadów i otoczenia; (poziom rodziny): brak dzieciństwa, jako etapu specjalnie chronionego i przedłużanego w cyklu życia, powszechne konkubinaty, związki niezobowiązujące czy tendencja do tworzenia rodzin matriarchalnych; (poziom psychologiczny - indywidualnej jednostki): poczucie zepchnięcia na margines, bezradność, uzależnienie, widzenie siebie jako kogoś gorszego od innych. Rezygnacja, fatalizm i duża pobłażliwość w stosunku do licznych patologii to codzienność ubogich osób długotrwale pozostających bez środków do życia i potrzebujących pomocy.

Zrealizowana na potrzeby prac nad modelem diagnoza wykazała realność podklasowości interesującej nas społeczności a jednocześnie realność syndromu „kultury ubóstwa” w postaci niemal wszystkich cech, znajdujących wyraz w kolejnych pokoleniach. Dla zrozumienia istoty mechanizmów deprywacyjnych doświadczanych przez członków trwale ubogiej zbiorowości a jednocześnie jako podstawa dla projektowania modelu interwencji użyteczne jest odwołanie się do dwóch definicji wykluczenia społecznego. Jak wykazała diagnoza docelowa grupa wspierana w ramach modelu niewątpliwie doświadcza wykluczenia społecznego. Zgodnie z ujęciem Arkadiusza Karwackiego, wykluczenie społeczne należy traktować jako trójpolową deprywację w sferze zasobów

(materialnych i niematerialnych), stopnia wykorzystania przysługujących uprawnień oraz uczestnictwa (partycypacji) w życiu społecznym. Niedostatki w jednym z trzech powyższych wymiarów niewątpliwie wywołują problemy (deprywacje) w dwóch pozostałych, tworząc dynamiczny proces wykluczeniowy. Przykładowo, niedostatek zasobów w postaci świadomości wartości pracy w oderwaniu od dochodu (wymiar wychowawczy, integracyjny) przekładają się na brak wykorzystania przysługujących uprawnień a jednocześnie wpływają na izolację jednostek i brak społecznej partycypacji (brak tworzenia sieci relacji). Z kolei brak partycypacji zamyka jednostki w kręgu rodziny, uniemożliwiając gromadzenie zasobów. W ten sposób zamyka się „błędne koło” wykluczeniowej deprywacji.

Jednocześnie, jak wskazują J. Hills, J. Le Grand, D. Piachaud, wykluczenie społeczne jest generowane i doświadczane na różnych poziomach – od indywidualnego, poprzez rodzinny, wspólnotowy, lokalny, narodowy aż po globalny.

A zatem wyzwaniem w kontekście walki z tym problemem nie są tylko jednostkowe deficyty (brak kwalifikacji, skłonność do przemocy, uzależnienie etc.), ale także wpływy, których doświadcza jednostka z „wyższych” poziomów (np. brak aktywności ekonomicznej może wynikać z faktu obciążenia rolami w rodzinie, podobnie jak postawy upowszechnione w rodzinie mogą być warunkowane normami narzucanymi przez wspólnotę sąsiedzką, w której rodzina funkcjonuje).

I tu dotykamy kluczowego dla modelu ustalenia: jeśli działania ukierunkowane na problem dziedziczenia biedy (oparty na ugruntowanym w rodzinie i społeczności doświadczeniu wykluczeniowym) mają być skuteczne niezbędne jest jednocześnie wzmacnianie zasobów jednostek, konieczna jest pomoc w odkrywaniu i wykorzystywaniu przysługujących im uprawnień oraz należy wzmacniać zakres ich uczestnictwa w życiu społecznym (stabilność i kontakt z instytucjami życia społecznego).

Dodatkowo model musi zakładać ofertę skierowaną do jednostek (i niwelujących jednostkowe deficyty), rodzin (neutralizacja negatywnych wpływów płynących z tego środowiska), jak wspólnoty lokalnej.

Poniższa konstrukcja usług składająca się na model uwzględnia te ustalenia. Jak już zostało wskazane zrealizowana wielostopniowa diagnoza pozwoliła odnaleźć w interesującej

nas społeczności cechy omawianej grupy wraz z charakterystyką odmienności kulturowej przekazywanej z pokolenia na pokolenie (pełny zestaw cech wykraczający poza stereotypowo łączone z ubogimi środowiskami: niedostatek materialny, patologizacja życia, bierność).

Jednocześnie diagnoza wykazała obecność schematów deprywacji wykluczeniowej a zatem wzajemnej stymulacji (potęgowania się) niedoboru w obszarach: zasoby, prawa, uczestnictwo z uwzględnieniem jednostkowych, rodzinnych i wspólnotowych źródeł tych niedoborów.

Model odwołuje się do koncepcji „aktywizacji empowerment” stworzonego przez Marka Rymuszę i Arkadiusza Karwackiego. Badacze ci na podstawie wieloletnich studiów nad procesami aktywizacji i reintegracji wskazują nieskuteczność i przeciw skuteczność koncepcji sprowadzającej się do swoistego „zarządzania podklasą” poprzez koncentrację na aktywizacji zawodowej i postrzeganiu problemów ludzi ubogich przez pryzmat braku pracy. Postulowana koncepcja „empowerment” (zwana też modelem empowerment) uwzględnia perspektywę kluczową dla zaprojektowanego tu modelu. W ramach tej koncepcji oddziałuje się na problem wykluczenia społecznego poprzez wsparcie jednostek zakorzenionych w układach rodzinnych i środowiskowych poprzez podmiotowy udział zainteresowanych w procesie zwiększania ich zasobów, świadomości i wykorzystania uprawnień oraz partycypacji przy wykorzystaniu rozwijanej sieci powiązań międzyinstytucjonalnych w środowisku lokalnym.

Schemat tej kluczowej koncepcji dla zaprojektowanego modelu prezentujemy poniżej.

Wymiary charakterystyki modelu	Model empowerment
Rozwiązywany problem	Doświadczenie wykluczenia, brak uczestnictwa
Adresaci wsparcia	Osoby doświadczające wykluczenia społecznego
Charakter interwencji	Wsparcie jednostki jako części układu społecznego (orientacja więziotwórcza)
Cel interwencji	Wsparcie w zwiększaniu zasobów, wykorzystywaniu uprawnień i partycypacji społecznej
Rola klienta w instytucji wspierającej	Podmiotowa
Priorytetowe usługi	Usługi reintegracji społecznej
Koncepcja zarządzania aktywizacją	Governance
Reguła decyzyjna prowadzonej polityki	Realna decentralizacja
Upowszechnione miary sukcesu interwencji socjalnej	Merytoryczny (pomoc ludziom w wielowymiarowych zmianach życiowych)
Relacje międzysektorowe i wewnątrzsektorowe w ramach wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem	Kluczowe powiązanie między podmiotami (case management oparty na współpracy podmiotów)
Kluczowy system instytucjonalny	System pomocy i integracji społecznej

4. Wykorzystanie w modelu rozwiązań wypracowanych, przetestowanych i pozytywnie zweryfikowanych na poziomie praktyki społecznej w ramach projektów wdrażanych w PIW EQUAL / PO KL

Podstawą tworzonego modelu są rezultaty projektu „Druga szansa”, PIW EQUAL. Jest to model działania „asystenta rodzinnego” - doradcy i przewodnika osób, które znalazły się na marginesie życia społecznego i członków ich rodzin, w tym szczególnie dzieci. Działania asystenta obejmują kompleksowe, zindywidualizowane wsparcie udzielane beneficjentom - począwszy od zajęcia się rozwiązaniem podstawowych problemów socjalnych rodzin - mieszkaniowych, materialnych, zdrowotnych czy prawnych, poprzez dbałość o rozwiązanie problemów psychologicznych podopiecznych (emocjonalnych, rodzinnych, problemów w grupie rówieśniczej), po wspieranie ich w podejmowaniu aktywności społecznej, łagodzeniu ewentualnych konfliktów z sąsiadami, rodziną czy przedstawicielami placówek pomocy społecznej.

Do jego zadań należy też motywowanie podopiecznych do podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub kontynuowania nauki, pomoc w wyborze odpowiedniej szkoły lub kursów zawodowych, przełamywaniu kompleksów i ewentualnych kryzysów wynikających z trudności i niepowodzeń w nauce. Wdrożenie modelu wymaga lokalnej współpracy wielu instytucji (OPSy, urzędy pracy, szkoły, instytucje szkoleniowe, sąd, poradnie zdrowia itp.) oraz uzyskanie wsparcia ze strony społeczności lokalnej (mieszkańcy, przedsiębiorcy). Na terenie objętym wsparciem w modelu praca asystenta rodziny stanowi bardzo ważny zasób i potencjał w wzmacnianiu motywacji do działania i zmiany sytuacji życiowej. W opracowanym przez nas modelu funkcję takiego „asystenta rodziny” pełnić będą liderzy animatorzy działający z poszczególnymi grupami – rodzice/dzieci/ młodzież.

Dodatkowo w projektowaniu zasad działania modelu wykorzystane zostały także rezultaty trzech innych projektów PIW EQUAL: „Praca w posagu - model wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi”, Partnerstwo MUFLON” oraz Program CAL Centrum Aktywności Lokalnej . Planuje się, że w ramach opracowanego przez nas modelu nastąpi zaimplementowanie i dostosowanie części rozwiązania projektu „Praca w posagu model

wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi”, które uwzględni przede wszystkim: funkcję animatora pracy, specjalisty bezpośrednio współpracującego z rodziną w zakresie reintegracji z rynkiem pracy. Funkcję animatorów pracy realizować będą przedstawiciele PUP poprzez coaching kariery. Rezultaty projektu „Partnerstwo MUFLON” zostaną dostosowane do zdiagnozowanych uwarunkowań na terytorium, którego dotyczy projekt.

Celem modelu będzie stworzenie warunków skutecznej współpracy środowisk lokalnych, poprzez partnerstwo zaangażowanych w realizację podmiotów. Organizacja współpracy w ramach modelu będzie możliwa dzięki partnerstwu wykorzystującemu specyficzne lokalne uwarunkowania, działającemu w oparciu o zasoby i potencjał partnerów lokalnych. Realizowane będą wybrane działania projektu „Partnerstwo MUFLON”, takie jak: opieka pedagogiczno-psychologiczno-socjalna i warsztaty motywacyjne. Ponadto mając świadomość, że odbiorcy modelu doświadczają różnych problemów społeczno-socjalnych w ramach modelu zaplanowano zadania wspierające w zakresie rozwiązywania problemów społeczno-socjalnych, takie jak: opieka asystenta rodziny, aktywizacja środowiska rodzinnego, opieka nad dziećmi oraz przeprowadzenie imprezy integracyjno-aktywizacyjnej (wspólny wyjazd). W modelu wykorzystano też pomysł udziału w warsztatach motywacyjnych których celem jest podniesienie motywacji do działania, integracja uczestników, podniesienie samooceny i motywacji, zwiększenie umiejętności komunikacji i pracy w grupie, czy rozpoczęcie tworzenia grup samopomocowych.– w ramach modelu warsztaty motywacyjne będą m.in. na wyjeździe integracyjnym oraz zajęciach stacjonarnych.

Trzecim programem z którego także czerpie nasz model jest metoda wypracowana przez Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej. Program CAL Centrum Aktywności Lokalnej jest praktyczną realizacją —klasycznych metod pracy socjalnej: metodą pracy środowiskowej, metodą pracy grupowej a także indywidualnej.

Jest to metoda organizowania i aktywizowania środowiska dla rozwiązywania problemów społecznych. Najważniejszą cechą modelu CAL jest to, że wszelkie podejmowane przedsięwzięcia odpowiadają na potrzeby artykułowane przez daną społeczność lokalną w oparciu o jej zasoby ludzkie i instytucjonalne.

Praca metodą CAL oznacza:

- ❑ rozpoznanie (diagnozę) środowiska lokalnego, tworzenie koalicji na rzecz pracy w środowisku i wokół problemów środowiska lokalnego,
- ❑ propagowanie pracy wolontarystycznej i zespołowej,
- ❑ inicjowanie ruchów samopomocowych i obywatelskich,
- ❑ informację obywatelską - rozwój partnerstwa,
- ❑ działania w oparciu o programy i projekty,
- ❑ inicjowanie lokalnych akcji i wydarzeń.

W modelu przeciwdziałania dziedziczeniu biedy zaplanowano realizację przedsięwzięć dla społeczności lokalnej według metody CAL, pracę zespołową, działania w oparciu o zasoby uczestników i lokalnych instytucji, skupienie się na problemach środowiska lokalnego i odkrywanie potencjału społeczności lokalnej poprzez budowanie sieci współpracy pomiędzy instytucjami, organizacjami, przedsiębiorstwami i mieszkańcami.

Szczegóły dotyczące kompleksowego modelu przeciwdziałania dziedziczeniu biedy zaprezentowane zostaną w kolejnym rozdziale.

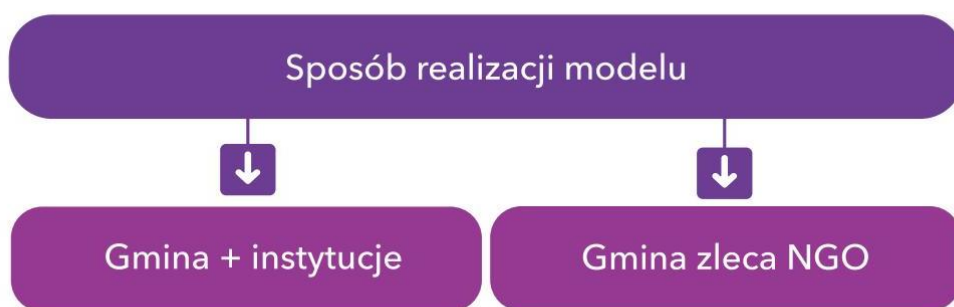
IV. MODEL PRZECIWDZIAŁANIA DZIEDZICZENIU BIEDY WSPIERAJĄCY CAŁĄ RODZINĘ W JEJ NAJBLIŻSZYM SĄSIEDZTWIE

1. Opis i zasady funkcjonowania modelu:

Model może być wdrażany na 2 sposoby:

- 1) przez gminę (wraz z instytucjami samorządowymi)
- 2) gmina może zlecić realizację modelu organizacji pozarządowej.

Możliwe sposoby wdrażania pokazane są na poniższym schemacie.



Podmiot realizujący posiada koordynatora - operatora informacji odpowiedzialnego za realizację działań (usług) wpisanych w model.

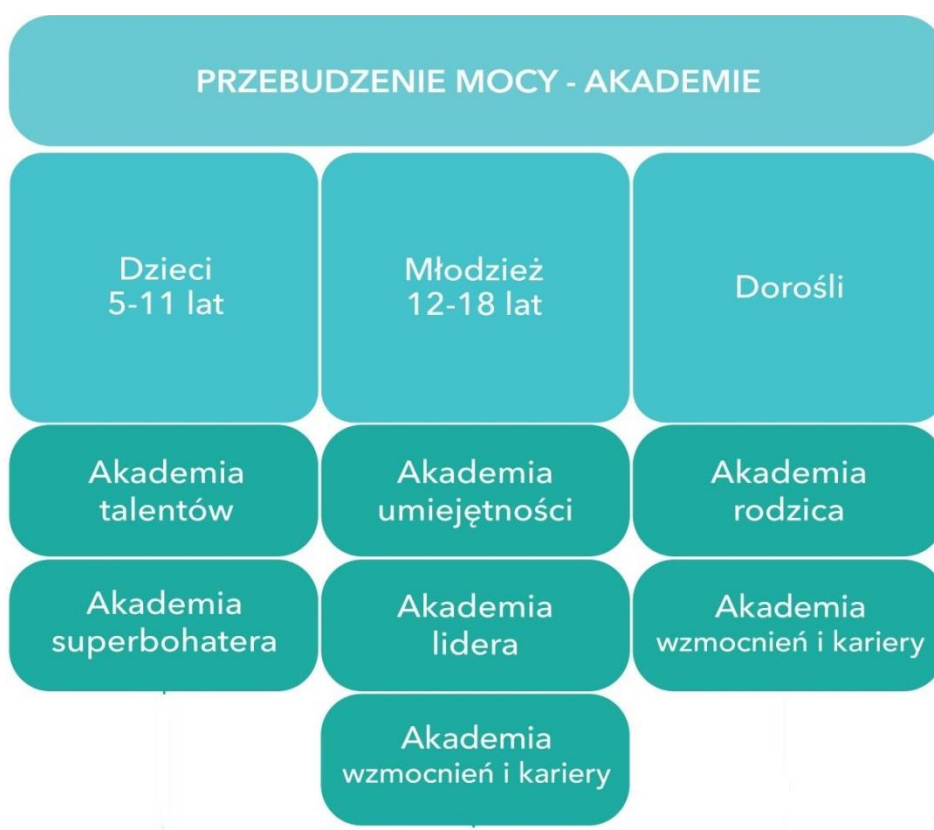
Model koncentruje się na działaniu skierowanym do członków zdegradowanego środowiska, jak również obejmuje działania zorientowane na animację lokalnych instytucji. Funkcjonowanie modelu oparte jest na współdziałaniu tych grup. W ramach działań skierowanych do ubogich mieszkańców wybranej części miasta/gminy wyróżnieni zostaną animatorzy-liderzy odpowiedzialni za funkcjonowanie w modelu przedstawicieli trzech kategorii wiekowych (dzieci, młodzież, dorośli).



To oni oferują stałe wsparcie i organizację działań skierowanych rozłącznie do przedstawicieli trzech kategorii wiekowych AKADEMII – PRZEBUDZENIA MOCY.

Ten blok działań adresowanych do członków ubogich rodzin podzielony jest na konkretne Akademie skierowane do trzech kategorii wiekowych.

- Dzieci (5-11 lat) otrzymują wsparcie w ramach Akademii talentów i Akademii superbohaterów.
 - Młodzież (12-18 lat) uczestniczy w Akademii umiejętności, Akademii Lidera i Akademii wzmocnień i kariery.
 - Dorośli są wspierani w ramach Akademii rodzica i Akademii wzmocnień i kariery.
- Każda z akademii to konkretne działania, usługi skierowane do danej grupy.



Obok działań wspierających poszczególne kategorie wiekowe model uwzględnia blok „Jak zrobić to razem? Integracja” w formie działań skierowanych do całych rodzin. Składa się on z pięciu aktywności: organizacji wspólnych posiłków, wyjazdu integracyjno-aktywizacyjnego rodzin, przygotowania lokalnej bajki, organizacji akcji charytatywnej oraz przygotowania inicjatywy w przestrzeni lokalnej.

H
I
S
T
O
R
I
A

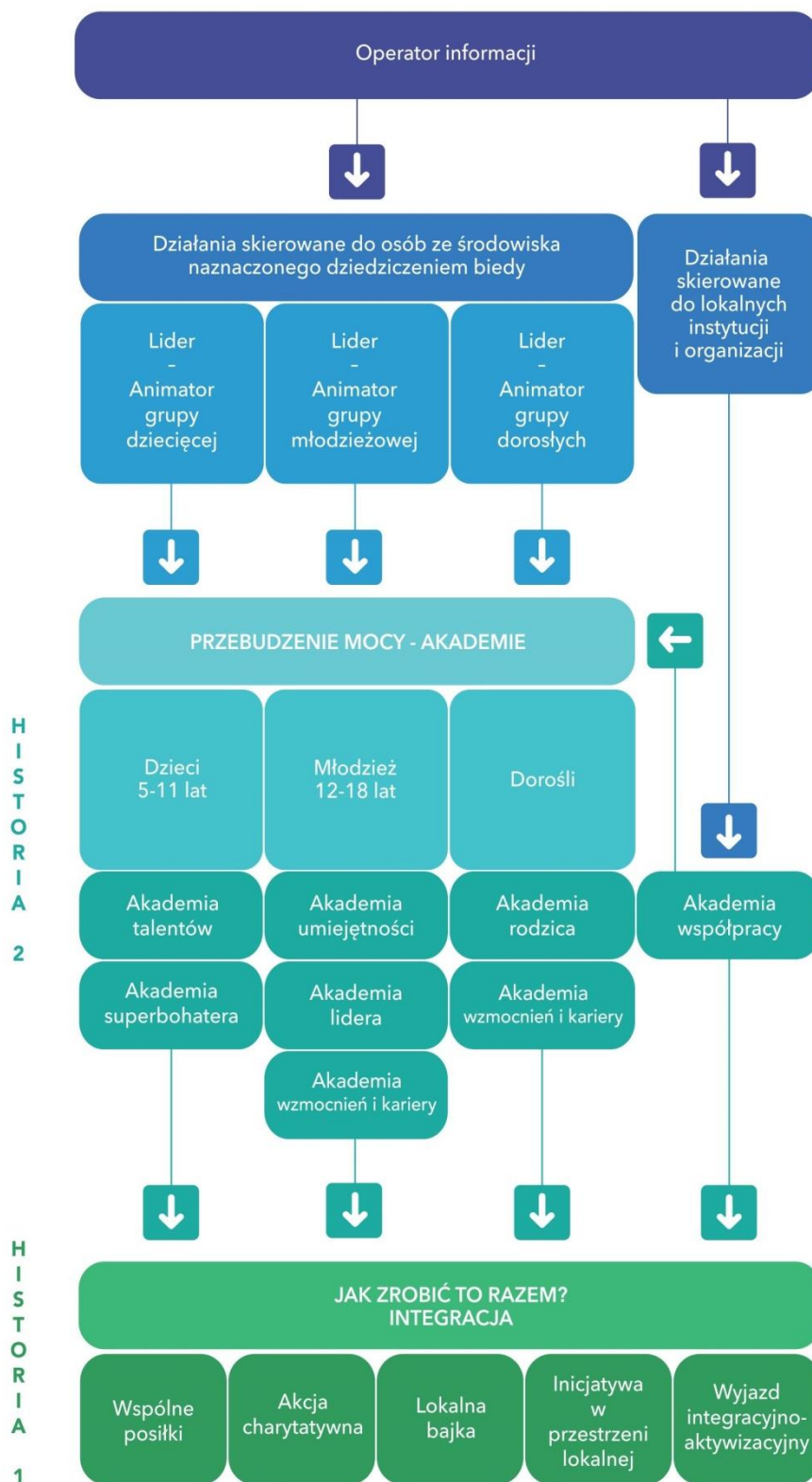
1



W ramach działań skierowanych do instytucji realizowana jest Akademia współpracy w formie stałych spotkań lokalnych instytucji i organizacji oraz szkolenia wzmacniającego liderów zmiany.

Dzięki modelowi możliwe będzie dostosowanie rodzaju pomocy do zdiagnozowanych potrzeb przy jednoczesnym wykorzystaniu potencjału i zasobów lokalnych instytucji. Większość spotkań odbywać się będzie w jednym miejscu (poza miejscem zamieszkania uczestników, w wyposażonych i dostosowanych salach). Warunki wzajemnego zaufania zostaną zapewnione dzięki włączeniu do pracy w projekcie przedstawicieli instytucji publicznych cieszących się zaufaniem mieszkańców kwartału ulic objętego wsparciem w ramach modelu. Spotkania angażujące równocześnie każdą z grup uczestników (rodzice, młodzież, dzieci) odbywać się będą co dwa tygodnie (sobota) przez min. 6 godzin lekcyjnych. Spotkania skierowane tylko do jednej z grup uczestników mogą odbywać się w tygodniu, nie kolidując z innymi zadaniami rodzinnymi. Spotkania w ramach modelu muszą odbywać się regularnie, ze stałą częstotliwością w krótkich odstępach czasu, aby podtrzymywać wśród uczestników stale zaangażowanie i podnosić motywację. Celem działań modelu jest wielowymiarowa pomoc w zwiększeniu motywacji do większej aktywności społecznej, zmiany stylu życia, usprawnienia funkcjonowania rodziny, zwiększenia szans edukacyjnych i rozwojowych dzieci i młodzieży, a w dalszej perspektywie wzbudzenia aktywności zawodowej (uzupełnienia kwalifikacji oraz podejmowania pracy zarobkowej).

Kompleksowe zestawienie elementów modelu pokazuje poniższy model:



Model oparty jest na 6 filarach funkcjonowania:

- ❑ empowerment;
- ❑ autentyczna partycypacja;
- ❑ wzmacnianie szans rozwoju dzieci i młodzieży oraz wsparcie funkcjonowania rodziny;
- ❑ kompleksowe wsparcie;
- ❑ „szeptany marketing”;
- ❑ realizacja zadań na rzecz lokalnej społeczności, najbliższego otoczenia (na rzecz miasta, na rzecz ulicy, udział w akcji charytatywnej, chodzi o to by odwrócić rolę z biorcy pomocy, na dawcę, nie musi to być czyn społeczny, może być organizacja imprezy sportowej np. biegu twardziela, międzyrodzinnych podchodów lub zagospodarowanie kawałka przestrzeni miejskiej np. na plac zabaw czy rabatkę z kwiatami i ławeczką, ale chodzi o to, żeby zrobić coś dla innych, w moim otoczeniu).

„Szeptany marketing” – podejmowane w ramach modelu działania profilaktyczne, doradcze, motywujące, których celem będzie dotarcie z informacją do uczestników realizowane będą za pośrednictwem bezpośredniego przekazu ustnego (wyglądającego na „spontaniczny”). Głównym kanałem przekazu informacji będzie dyskusja lub opowiadanie. Trenerami w ramach poszczególnych Akademii będą osoby posiadające wysokie kompetencje zawodowe, których wiedza, i doświadczenie pozwolą na realizację zadań wykorzystujących styl „marketingu szeptanego”. Celem zastosowania powyższej metody jest wzmocnienie pozostałych zasad funkcjonowania modelu oraz wspieranie partnerskich relacji wszystkich odbiorców i użytkowników modelu.

Model zakłada wywołanie zmiany społecznej, jako powolnego, ewolucyjnego procesu, w podobny sposób model podchodzi do oczekiwanych rezultatów i indywidualnych efektów uczestnictwa w modelu (metoda „małych kroków”).

Przedstawiciele uwzględnionych w modelu instytucji i organizacji będą zaangażowani w testowanie modelu, będą mieli bezpośredni wpływ na grupę docelową (np. działania z zakresu aktywizacji społecznej, poradnictwa specjalistycznego, integracji dzieci i młodzieży z dorosłymi).

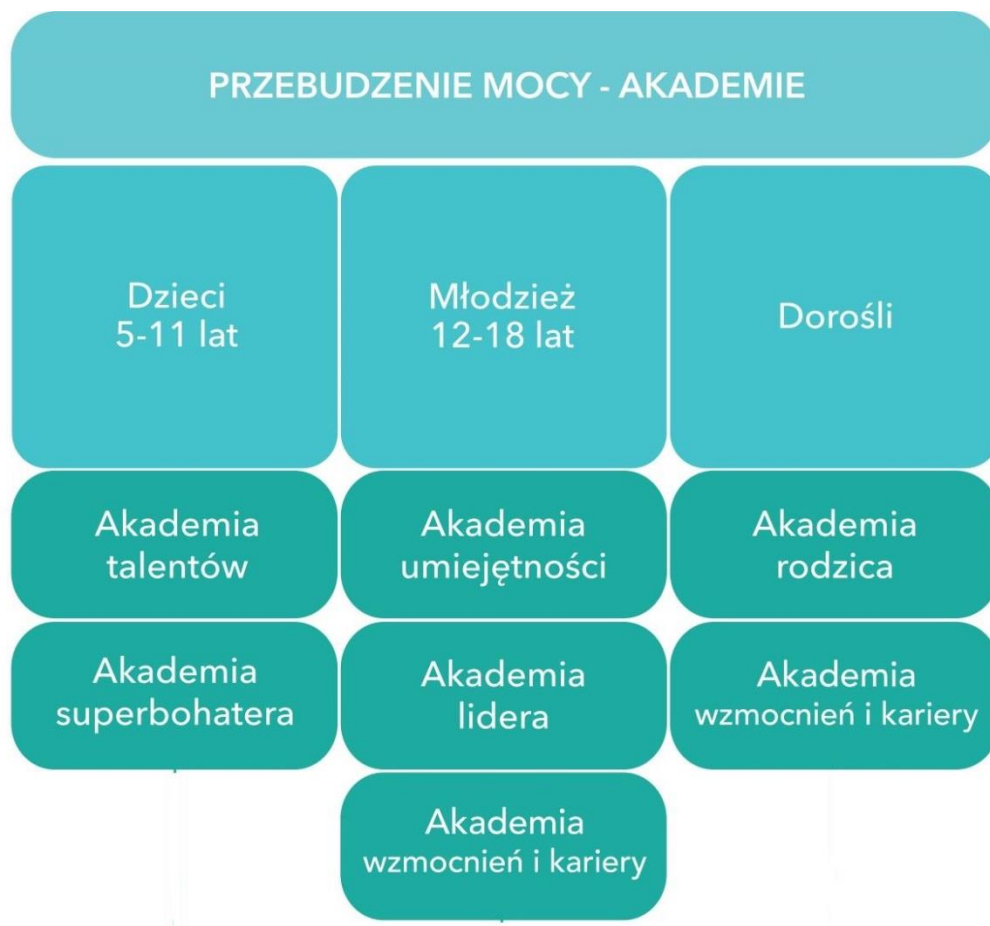
Działania przewidziane w ramach modelu podzielone zostały na 2 moduły:

- HISTORIA 1: „Jak zrobić to razem! - integracja”;
- HISTORIA 2: „Przebudzenie mocy – empowerment w Akademiiach”.

W ramach HISTORII 1: proponuje się 5 działań jako 5 rozdziałów bajkowej oferty. Będą to przedsięwzięcia, które angażują całe rodziny, są próbą oddziaływania na spójność rodziny, a zatem wykraczają poza powszechnie organizowane interwencje kierowane do poszczególnych kategorii wiekowych w izolacji od siebie. Jest to zatem oddziaływanie na kluczowy niematerialny zasób, jakim jest więź rodzinna, ale także na zmianę sposobu postrzegania w oczach dzieci i młodzieży pokolenia dorosłych w ramach pełnionych ról rodzicielskich, na budowanie doświadczeń we wspólnym spędzaniu czasu (kreowanie nowych form partycypacji w życiu społecznym), ale także wskazywaniem obowiązków wynikających z pełnionych ról (rodzice – dzieci).

W ramach HISTORII 2: proponuje się działania wpisane w konkretne Akademie (proponuje się 7 Akademii) zorientowane na wzmacnianie zasobów (niematerialnych), świadomości i sposobów realizacji praw i obowiązków obywatelskich oraz zakresu partycypacji (uczestnictwa w życiu społecznym i stabilności tworzonych przez członków grupy docelowej instytucji – małżeństwo, nieformalny związek partnerski, rodzina, wspólnota sąsiedzka) dedykowanych dla poszczególnych kategorii wiekowych. Akademia to zbiór kilku działań, aktywności, w które angażowani są członkowie poszczególnych kategorii wiekowych.

Poniżej wskazane zostaną opisy poszczególnych Akademii wraz z ich przypisaniem do poszczególnych kategorii wiekowych oraz przewidywanymi efektami realizacji działań w odniesieniu do istoty problemów doświadczanych przez członków grupy docelowej.



Ryc. Schemat działań planowanych w ramach modelu

2. „Silnik modelu”

Wnioski z diagnozy znalazły wyraz w tzw. „silniku modelu”, który został poniżej opisany w postaci 14 naczelnych zasad, które stanowią podstawę dla skutecznego stymulowania zmian rozwojowych w środowiskach naznaczonych problemem dziedziczenia biedy:

1. Dlaczego Lokomotywa?

Lokomotywa- to znany wiersz, często inscenizowany i pokazywany w konwencji bajki. W tej właśnie konwencji chcemy zaproponować realizację całego modelu. Bajka jest atrakcyjna dla wszystkich kategorii wiekowych (dużych i małych). Bajka jest historią, która wciąga (spójrzmy na dorosłych w kinie, oglądających bajki – po 15 minutach chowają telefony komórkowe i dają się pochłonąć historii), która może stawać się naszym udziałem. Nie raz tworzymy w głowie „bajkowe” scenariusze naszego życia – jak by to mogło być?. Bajka ma potencjał terapeutyczny. W bajkach najczęściej dobro zwycięża a ci, którzy uważają się za lepszych uświadamiają sobie, że błędzili. W bajkach odnajdujemy wiele przykładów, że w beznadziejnych sytuacjach możemy dokonać czegoś wielkiego, przykładów metamorfoz ale i skutecznej współpracy.

2. Chcesz zmiany? Zrozum istotę problemu.

Kluczowe dla powodzenia modelu jest uwzględnienie w jego konstrukcji oddziaływania na istotę procesu wykluczenia rozumianego jako trójpolowa, wzajemnie się stymulująca deprywacja w sferze zasobów, korzystania z uprawnień i partycypacji. Jednoczesna dystrybucja zasobów, wspierania korzystania z praw i partycypacji musi także uwzględniać oddziaływanie na deficyty na poziomie jednostki, rodziny i lokalnej społeczności.

3. Reintegracja społeczna a motywacje i aspiracje.

Model uwzględnia oddziaływanie na motywację odbiorców do wprowadzania zmian w życiu oraz kształtowanie kompetencji niezbędnych do pełnienia ról społecznych (wsparcie w zakresie reintegracji społecznej). To wyzwolenie motywacji i aspiracji do

zmiany sytuacji życiowej (w oparciu o zmiany w zakresie sposobu pełnienia ról społecznych – szczególnie rodzicielskich w przypadku dorosłych). Model odwołuje się do empowermentowej koncepcji aktywizacji, w której (wg M. Rymczy, A. Karwackiego) reintegracja społeczna jest celem samym w sobie w drodze do usamodzielnienia życiowego członków ubogich zbiorowości;

4. Przygotowanie do aktywizacji zawodowej.

Aktywizacja zawodowa w przypadku przedstawicieli starszych pokoleń traktowana jest jako efekt ważny, ale docelowo możliwy do zrealizowania w perspektywie bardziej odległej niż czas wdrażania programu. Model ma zbudować niezbędne predyspozycje do zaistnienia skutecznej interwencji służb zatrudnienia z wykorzystaniem ich obecnego potencjału.

Coaching kariery dla młodzieży i dorosłych będzie odbywał się na indywidualnych spotkaniach z doradcą zawodową oraz poprzez uczestnictwo coacha kariery podczas innych zajęć/warsztatów – obserwowanie, motywowanie, wzmacnianie i podkreślanie mocnych stron. Interwencja (określenie planu działania edukacyjnego lub zawodowego poprzez zachęcenie do dalszego samodzielnego rozwoju i samopoznania) w zakresie aktywizacji zawodowej przewidziana jest w ostatnich tygodniach realizacji modelu. Nie może być jednak uaktywniana wcześniej bez zbudowania niezbędnych dyspozycji u członków docelowej zbiorowości. Zbyt szybko wprowadzone w modelu działania wprost ukierunkowane na aktywność zawodową mogą spowodować u uczestników wrażenie, że model jest w gruncie rzeczy kolejną próbą wymuszenia na nich aktywności zawodowej, kolejną presją prozawodową (a nie szansą na rozwój, integrację i samorealizację rodzin i dzieci).

5. Inwestycja w przyszłość dzieci.

Model jest skoncentrowany na dzieciach i ich rozwoju. Za kluczowe uznaje się wspieranie rodziców jako opiekunów i wychowawców (nowe role, wzorce, kompetencje, motywacje, doświadczenia w spędzaniu czasu z dziećmi) oraz bezpośrednio oddziaływanie na dzieci poprzez działania animacyjne, edukacyjne, integracyjne (zorientowane na rozwijanie kompetencji komunikacyjnych, wyrażanie emocji, ekspresji, radzenie sobie ze stresem).

Wspieramy wszystkie dzieci z rodzin biorących udział w modelu, próbując jednocześnie inwestować w dostrzeżony potencjał (poprzez bon talentu).

6. Rozwój to odkrycie zasobów (potencjałów) i determinacja w ich twórczym wykorzystaniu.

W ramach modelu za kluczowe uznaje się założenie, że w każdej zbiorowości tkwią zasoby, do których można odwołać się w procesie projektowania zmiany. W przypadku odbiorców programu takim zasobem jest troska o przyszłość dziecka (aktualnie brakuje zasobów aby mogła być skutecznie realizowana) i zdolność adaptacji do różnych warunków. Jeśli chodzi o zasoby instytucjonalne, to poprzez fakt, że model powstał jako efekt pracy warsztatowej z przedstawicielami wielu lokalnych podmiotów instytucjonalnych w praktyce odwołuje się do obecnych w tej sieci zasobów, bazując na pomysłach, które mają szansę wdrożeniową.

7. Podejście partycypacyjne (empowerment).

Wiele działań w modelu uwzględnia udział odbiorców w procesie dookreślania form realizacji kolejnych inicjatyw. Odbiorcy modelu stają się jednocześnie jego współtwórcami, mając możliwość rozwijania podmiotowości, sprawczości, identyfikacji i współpracy grupowej. To innowacja względem upowszechnionej praktyki, gdzie wyklucza się zdolność do podmiotowej roli klientów instytucji pomocowych np. diagnozowane praktyki opracowywania (narzucania przez kadry podmiotów treści) kontraktów socjalnych czy indywidualnych planów działania. Model stwarza szansę na uczestnictwo całych rodzin, zmienia rutynową perspektywę, w której członkowie grupy docelowej są jedynie biorcami – w modelu to oni tworzą, konstruują, nadają szczegółowy rys konkretnych inicjatyw, co zwiększa zakres utożsamiania się z ofertą, rozwija poczucie podmiotowości, sprawczości i wiary we własne możliwości.

8. Krok, po kroku.

Model uwzględnia sekwencyjność działań ze wzrostem poziomu aktywności i oczekiwań wobec uczestników działań. Biorąc za punkt wyjścia niski poziom wiary we własną sprawczość, niski poziom komunikatywności odbiorców, model uwzględnia stopniowe

zwiększanie zakresu aktywności tych ostatnich i poziomu złożoności zadań, których się podejmują. To znajduje odzwierciedlenie w harmonogramie realizacji poszczególnych inicjatyw. W dotychczas realizowanych działaniach często wymagano od uczestników relatywnie dużego zaangażowania, co skutkowało niechęcią beneficjentów i wycofywaniem się. Sekwencyjność działań pozwoli tego uniknąć.

9. Bezcenny czas (dla) rodziny.

Model uwzględnia zaangażowanie jednoczesne (w czasie) całych rodzin w ramach równoległych inicjatyw dedykowanych poszczególnym kategoriom osób. Redukuje się problem barier partycypacyjnych wynikających z pełnionych ról (opieka nad dzieckiem, role domowe). Wspólne spędzanie czasu, posiłki przygotowywane i spożywane w ramach programu dają efekt integracyjny.

10. Integracja przeciw gettyzacji.

Model koncentruje się na wspieraniu grupy docelowej przy poszukiwaniu możliwości integrowania tej zbiorowości z mieszkańcami innych części jednostki terytorialnej. W części inicjatyw jako uczestnicy i/lub odbiorcy będą brali udział mieszkańcy spoza kwartałów ulic, w których mieszka zbiorowość docelowa modelu. Poszerza się zatem zakres inicjatyw realizowanych w konkretnej terytorialności, które stanowią przestrzeń do integracji jej mieszkańców niezależnie od ich dotychczasowego statusu społecznego (w tym ekonomicznego).

11. Czas na lokalną politykę społeczną.

Podstawową skutecznej aktywizacji i reintegracji jest spójna lokalna polityka społeczna, która opiera się na międzyinstytucjonalnej i międzysektorowej współpracy. Aby miała szansę zaistnieć w praktyce np. idea *case managementu* model musi uwzględniać narzędzia do zaistnienia nowych form komunikacji między kluczowymi lokalnymi instytucjami. Dlatego też za szczególnie istotne uznaje się zaprojektowanie platformy stałej, cyklicznej komunikacji między instytucjami i organizacjami w lokalnej przestrzeni, na rzecz zarówno kompleksowego wspierania przedstawicieli konkretnych środowisk naznaczonych problemami (prowadzenie przypadków), jak i koordynacji

współpracy w ramach innych istotnych dla społeczności przedsięwzięć (cele wspólne i indywidualne poszczególnych podmiotów).

12. Nie ma jak lider.

Kluczowym zasobem lokalnym są liderzy zmiany. W każdej zbiorowości terytorialnej można wskazać osoby o ponadprzeciętnym poziomie aktywności, pomysłowości i kompetencjach organizacyjnych (także zdolności motywowania innych poprzez kompetencje w zakresie budowania relacji). Model uwzględnia wyłonienie i wsparcie merytoryczne liderów, jak i m.in. ich wykorzystanie w ramach swoistej opieki nad pakietami usług (inicjatyw) adresowanych do poszczególnych kategorii odbiorców (dzieci, młodzież, dorośli). Liderzy w roli animatorów usług adresowanych do konkretnych kategorii mają za zadanie organizowanie wewnętrznej grupy wsparcia, motywowanie uczestników, mediację, rzecznictwo, koordynację pracy specjalistów zapraszanych celowo na potrzeby członków grupy. Dodatkowo zadaniem liderów animatorów jest prowadzenie sprawozdawczości z realizacji działań i przedkładanie tych sprawozdań na forum spotkań rady lokalnych instytucji. W ten sposób liderzy – animatorzy stają się operatorami informacji, zarządzając zarówno informacjami pochodzącymi od głównych odbiorców modelu (odpowiadając np. na ich potrzeby w zakresie kontaktu z konkretnymi specjalistami), jak i poszczególnych lokalnych instytucji. Oczywiście poza grupą liderów – animatorów grup model uwzględnia przeszkolenie i zintegrowanie wybranych przedstawicieli wielu lokalnych instytucji i organizacji – osób, charakteryzujących się dużym poziomem motywacji do innowacyjnych działań, zdolnościami komunikacyjnymi, łatwością nawiązywania relacji przez, co mogą stawać się one swoistymi rzecznikami własnych podmiotów i jednocześnie (obok osoby decyzyjnej) członkami rady współpracy.

13. Marka miejsca.

Działania w modelu mają przekładać się na rozwój miasta/gminy. Wybrane inicjatywy mogą mieć zatem szersze oddziaływanie (efekty) niż rozwój (aktywizacja, reintegracja)

członków docelowej zbiorowości. Model uwzględnia inicjatywy, które promują konkretną terytorialność, dają efekt w postaci jej większej rozpoznawalności i konkurencyjności wobec innych jednostek terytorialnych.

14. Perpetuum mobile.

Zakłada się, że model ma posiadać potencjał do działania po zakończeniu okresu jego wdrażania w ramach finansowania ze środków Funduszy Europejskich. Kluczowe jest stworzenie mechanizmów długiego trwania – inicjatyw możliwych do wdrażania w ramach posiadanych zasobów lokalnych. Działania w modelu są nastawione na wyeksponowanie sposobów podejmowania aktywności, zasygnalizowanie kierunków działań, które ukierunkowane są na ich większą adekwatność do potrzeb grupy docelowej. Działania w projekcie mogą być realizowane jako zadania własne gminy (gdzie urząd pełni funkcję koordynatora wdrożenia modelu) lub zadania zlecone organizacji społecznej (organizacja społeczna przejmuje odpowiedzialność za koordynację i organizację inicjatyw).

3. Opis grupy docelowej i użytkowników modelu

Odbiorcy:

Odbiorcami działań modelu będą rodziny z występującym problemem dziedziczonej biedy (ze szczególnym uwzględnieniem dzieci i młodzieży) wraz z najbliższym sąsiedztwem.

Są to osoby dotknięte bezrobociem, o niedostatecznych i niedopasowanych do potrzeb rynku pracy kompetencjach oraz niechęci do podjęcia zatrudnienia. Osoby te cechuje brak możliwości samodzielnego zaspokojenia swoich potrzeb życiowych, co skutkuje długotrwałym korzystaniem ze wsparcia socjalnego i różnymi dysfunkcjami żywotnymi: problemami psychicznymi (w szczególności depresja i neurastenia) i psychologicznymi (obniżenie samooceny, nieradzenie sobie z emocjami, wyuczona bezradność, uzależnienia), problemami z prawidłowym nawiązywaniem relacji z innymi, niskim poziomem umiejętności rodzicielskich skutkującymi problemami wychowawczymi i pogłębiającą się frustracją z tego wynikającą, utrwalonym negatywnym nastawieniem do rzeczywistości. Możliwość korzystania z różnego typu wsparcia materialnego i finansowego skutkuje przy tym niską motywacją do podejmowania działań zmieniających ten stan rzeczy. Grupa ta odznacza się jednak dużą gotowością zapewnienia dobrych warunków bytowania i rozwoju dla swoich dzieci. W sposób szczególny działania modelu kierowane będą do dzieci i młodzieży szkolnej. Cechy charakterystyczne tej grupy to: brak pozytywnych wzorców życiowych, problemy w relacjach z rodzicami, niskie ambicje, słabe wsparcie ze strony rodziny, niekorzystna sytuacja materialna ograniczająca rozwój i start w dorosłe życie, frustracja, niechęć do działania i zaangażowania społecznego, podatność na zły wpływ środowiska i patologii w lokalnym środowisku, nieznanostwo miejskiej historii, tradycji i kultury, a czasem nawet pewnego rodzaju wstyd związany ze swoimi korzeniami. W grupie tej dominuje za to chęć udziału w przedsięwzięciach sportowych i rozrywkowych, wysoki poziom motywacji do poprawy warunków swojego życia, chęć rozwoju i nauki, ciekawość świata, dobra znajomość komputera i Internetu, otwartość na zmiany, na nowe miejsca i nowe szanse.

Zakładamy że w testowaniu modelu wezmą udział dwie grupy uczestników:



1) **członkowie ok. 16 rodzin zamieszkujących środowisko wymagające rewitalizacji, z czego:**

- 30 osób dorosłych,
- 15 osób z grupy młodzieżowej w wieku 12-18 lat,
- 20 osób z grupy dziecięcej w wieku 5-11 lat,
- 5 osób z grupy dziecięcej w wieku do 4 lat,

łącznie w realizacji modelu weźmie udział 70 osób spośród konkretnego miejsca o uśpionym kapitale (wybranych 5 ulic, tworzących trzy kwartały).

2) **przedstawiciele lokalnych instytucji i organizacji, z czego:**

- po dwóch przedstawicieli kluczowych lokalnych instytucji i organizacji: osoba decyzyjna oraz wytypowany lider (ok. 30 osób) uczestniczących w konwencie (regularnych spotkaniach);
- ok. 18 liderów instytucji i organizacji z wyżej wskazanej grupy jako uczestnicy Akademii współpracy, do których kierowane są działania szkoleniowe oraz aktywizacyjno-integracyjne.

Użytkownicy:

Użytkownikami modelu będą wszelkie podmioty i osoby zainteresowane podnoszeniem spójności społecznej w mieście Chełmża. Będą one realizować działania modelu na różnych poziomach i etapach: koordynowania modelu, rekrutacji uczestników, działań merytorycznych, ewaluacji.

W szczególności użytkownikami modelu będą:

a. przedstawiciele Urzędu Miasta Chełmży, w tym osoby kluczowe dla funkcjonowania gminy: Burmistrz i Wiceburmistrz; Wydział Spraw Społecznych i Obywatelskich, przedstawiciele wydziału odpowiedzialnego za stworzenie koncepcji rewitalizacji wskazanego obszaru, uwzględniającej rewitalizację infrastrukturalną i zarys działań rewitalizacji społecznej,

- b. kierownik a także pracownicy socjalni Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Chełmży, odpowiedzialni za organizację pomocy społecznej na terenie planowanej interwencji
- c. Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Toruńskiego,
- d. przedstawiciele organu prowadzącego szkoły znajdujące się na rewitalizowanym terenie oraz nauczyciele i pedagodzy szkolni,
- e. parafia p.w. Św. Mikołaja Biskupa,
- f. kluby i organizacje sportowe,
- g. organizacje pozarządowe z terenu miasta,
- h. członkowie komisji rozwiązywania problemów alkoholowych,
- i. policja,
- j. miejskie instytucje kulturalne,
- k. lokalni specjaliści z zakresu psychologii, pedagogiki, animacji społecznej, terapii i terapii uzależnień,
- l. lokalni przedsiębiorcy,
- m. lokalni liderzy.

Charakterystyka użytkowników:

UŻYTKOWNIK	CHARAKTERYSTYKA	POTENCJAŁ KADROWY	POTENCJAŁ TECHNICZNY, KTÓRY MOŻE BYĆ WYKORZYSTANY W REALIZACJI DZIAŁAŃ	EWENTUALNE ŚRODKI FINANSOWE I NIEFINANSOWE, KTÓRE DANA INSTYTUCJA MOŻE PRZEZNACZYĆ NA REALIZACJĘ DZIAŁAŃ (% całości modelu) ¹
Urząd Miasta	jednostka samorządu terytorialnego realizuje potrzeby członków	specjalista ds. funduszy europejskich	sale, boiska, basen, hala sportowa	ok. 40 %

¹ Przykładowy udział użytkowników w finansowaniu kosztów funkcjonowania modelu.



	wspólnoty samorządowej, w tym społeczne skierowane szczególnie do osób wykluczonych; organizator imprez sportowych - Półmaraton Chełmżyński o puchar Burmistrza Miasta i kulturalnych - "DNI CHEŁMŻY"	skarbnik pracownicy zajmujący się promocją miasta	samochód	
MOPS	jednostka organizacyjna gminy miasta Chełmży realizująca zadania z zakresu zabezpieczenia społecznego działania wspierające osoby i rodziny znajdujące się w sytuacji kryzysowej podejmowanie działań prewencyjnych - zapobieganie zjawiskom patologii społecznej	pracownicy socjalni asystenci rodzin kierownik	urządzenia biurowe	ok. 20 %
PUP	jednostka organizacyjna powiatu PUP podejmująca działania na rzecz osób bezrobotnych zajmuje się doradztwem zawodowym i poradnictwem indywidualnym	doradcy zawodowi	sale szkoleniowe rzutnik	Ok 8 %
Szkoły	jednostki budżetowe poza realizacją zadań statutowych - wynikających z ustawy o systemie oświaty, placówki oświatowe prowadzą zajęcia dodatkowe - kółka zainteresowań, zajęcia muzyczne, teatralne i sportowe; wspieranie rodzin mających trudności wychowawcze	nauczyciele pedagogzy	sale gimnastyczne	Ok 2 %
Parafia św Mikołaja Biskupa	instytucja religijna poza posługą stricte religijną, parafia prowadzi działalność wychowawczą skierowaną do młodzieży (m.in. ministranci - wyjazdy integracyjne) Parafialny Zespół Charytatywny - udzielanie pomocy	księża pracujący z rodzinami, młodzieżą organizacje religijne	sale konferencyjne teren rekreacyjny	Ok 1 %



	potrzebującym (zbiórki pieniędzy, sprzedaż wykonanych przez siebie ozdób świątecznych) Grupa AA - to wspólnota anonimowych alkoholików. To wspólnota dzieląca się nawzajem doświadczeniem w rozwiązywaniu wspólnego problemu. Wspólnota małżeństw Ruch Światło-Życie Pary małżeńskie na przemian organizują spotkania w domu, gdzie podczas spotkań dzielą się problemami życia rodzinnego, szukając wspólnie możliwości ich rozwiązania. Formacja katolicka.			
Kluby i organizacje sportowe	Klub Sportowy Włókniarz Klub Piłkarski Legia Modelarnia "Combat" W swoich działaniach lansują zdrowy styl życia, organizują dla dzieci i młodzieży zajęcia sportowe, będące alternatywą spędzania przez nich czasu na "ulicy" lub przed komputerem. Kluby sportowe organizują pikniki rodzinne, wyjazdy integracyjne. Ośrodek Sportu i Turystyki - organizator imprez sportowych m.in. Chełmżyńska Liga Tenisa Stołowego, Orlikowa Liga Tenisa Ziemnego i Grand Prix Cross (biegi)	trenerzy	boisko sportowe pomieszczenia do ćwiczeń	Ok 5 %
Miejska Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych w Chełmży	komisja działająca w strukturach organizacyjnych Gminy Działania profilaktyczne w zakresie szeroko rozumianych uzależnień. Dystrybucja ulotek. Prelekcje - propagowanie stylu	przewodniczącą członkowie terapeuci	sale do spotkań	Ok 5 %



	życia wolnego od uzależnień. Wsparcie rodzin dotkniętych problemem alkoholowym.			
Policja	kujawsko-pomorska Policja Komisariat Policji w Chełmży W ramach swoich zadań funkcjonariusze Policji prowadzą szeroko zakrojone działania profilaktyczne w dziedzinie przemocy, przestępstw oraz uzależnień od alkoholu, narkotyków, dopalaczy. Szkolenia, pogadanki prowadzone są w szczególności w placówkach oświatowych. W tych działaniach mieści się także dystrybucja ulotek.	dzielnicowi policjanci zajmujący się prewencją	sale konferencyjne samochód	Ok 2 %
Miejskie instytucje kulturalne	Chełmiński Ośrodek Kultury Powiatowa i Miejska Biblioteka Publiczna w Chełmży Organizowanie zajęć kulturalnych dla dzieci - warsztaty plastyczne, kącik czytelniczy. Dla dzieci w wieku przedszkolnym cyklicznie odbywają się "Bajkowe poranki". W ramach tych zajęć odbywają się warsztaty plastyczne, zajęcia muzyczne, kulinarne. Organizowane są także wyjazdy integracyjne.	pracownicy	sala widowiskowa sprzęt nagłaśniający rzutnik	Ok 15 %
Lokalni przedsiębiorcy	Hurtownia ROL Lidia i Dariusz Słowińscy i inni	właściciele	środki finansowe i rzeczowe	Ok 1 %
Lokalni specjaliści z zakresu psychologii, pedagogiki, animacja społecznej, terapii i terapii uzależnień	mediator rodzinny psychoterapeuta terapeuta uzależnień zatrudnieni w ramach środków finansowych MKRPA			Ok 1 %

4. Cele modelu

Cel główny:

- Wsparcie procesu przeciwdziałania dziedziczeniu biedy w ramach realizacji programu „Lokomotywa zmian” poprzez wzmocnienie kompetencji społecznych członków zdegradowanego środowiska społecznego.

Cele szczegółowe:

- Wzmocnienie współpracy oraz partnerstwo lokalnych instytucji i organizacji na rzecz osób i rodzin dziedziczących biedę,
- Rozwój potencjałów, zasobów i talentów wśród dzieci z rodzin dziedziczących biedę,
- Zwiększenie aktywności społecznej młodzieży z rodzin dziedziczących biedę,
- Zwiększenie umiejętności społecznych i zawodowych dorosłych osób z rodzin dziedziczących biedę,
- Zwiększenie integracji i solidarności międzypokoleniowej wśród osób z rodzin dziedziczących biedę.

5. Zadania i elementy składowe modelu:

Poniżej prezentujemy opis poszczególnych działań składających się na model. W działaniach adresowanych do całych rodzin uczestniczą animatorzy-liderzy odpowiedzialni w bloku Akademii za poszczególne kategorie wiekowe, wspierając uczestników, pomagając rozwiązywać bieżące problemy. Nadzór nad organizacją działań w ramach oferty skierowanej do rodzin (Jak zrobić to razem? Integracja), do poszczególnych kategorii wiekowych (Przebudzenie mocy. Empowerment w Akademiach) wraz z modułem adresowanym do instytucji (Akademia współpracy) sprawuje **Koordinator – operator informacji**. Problemy wdrożeniowe modułu adresowanego do całych rodzin oraz modułu skierowanego do poszczególnych kategorii wiekowych rozwiązywane są podczas stałych, regularnych spotkań konwentu instytucji. Wszystkie działania w ramach modelu realizowane są **synchronicznie i regularnie** – wyznacza się konkretne godziny w wybrane dni w regularnym odstępie czasu a jeśli nie są realizowane działania skierowane do całej rodziny, to wówczas w tym samym czasie realizowane są działania w ramach Akademii adresowane do dzieci, młodzieży i dorosłych.

HISTORIA 1. „Jak zrobić to razem - integracja”

Obejmuje działania w ramach modelu, skierowane do wszystkich uczestników jednocześnie. Zadanie w tej grupie zostały wybrane do modelu w trakcie diagnozy oraz pracy Zespołów Roboczych i Zespołu Ekspertckiego:

ROZDZIAŁ 1

Witajcie w naszej bajce - wyjazd integracyjno-aktywizujący.

Na początek realizacji działań w modelu rodziny wezmą udział w wyjeździe w atrakcyjne miejsce, który to wyjazd będzie okazją do integracji, spędzenia czasu razem przez całe rodziny ale także do przedstawienia działań w modelu. Członkowie rodzin będą podlegali animacji w zakresie rozwijania podstawowych kompetencji społecznych i wychowawczych.

Cele: integracja rodzin i zbiorowości docelowej; wspólne spędzanie czasu rodziców i dzieci; rozwijanie zaangażowania w projekt; rekreacja w miejscu atrakcyjnym turystycznie;

kształtowanie umiejętności komunikowania w grupie, obsługi przy stole; rozwijanie motywacji do zmian wśród dorosłych; zabawa w ramach projektu jako zainteresowanie dzieci projektem (w sumie wzmacnianie wielu zasobów indywidualnych i zbiorowych, zakresu uczestnictwa w życiu społecznym oraz wskazywanie obowiązków związanych z pełnionymi rolami (np. rodzicielskimi). Podstawą powodzenia i powstania trwałych rezultatów wdrażania modelu jest wytworzenie kapitału społecznego w obrębie wskazanego kwartału ulic (środowisko docelowe), jak i wszystkich osób zaangażowanych w realizację zadań. Punktem wyjścia jest zbudowanie zaufania, oraz poczucia bezpieczeństwa w ramach grupy, co wiąże się z wzajemnym poznaniem. Wyjazd integracyjny będzie okazją do tego aby wywołać motywację do uczestnictwa w programie, przełamać niechęć do działania i zaangażowania społecznego, będzie również okazja do tego, aby sprawdzić się w zawodach międzynarodowych, przełamywać strach, lęk, pokazać się w nowych rolach, wspólnie aktywnie spędzić czas i poznać alternatywne sposoby spędzania czasu z rodziną. Działanie nakierowane na zainicjowanie współpracy odbiorców (członków ubogiej społeczności) i przedstawicieli lokalnych instytucji

ROZDZIAŁ 2

Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa mieszkańców w przestrzeni lokalnej.

Grupa zaplanuje i zrealizuje z wykorzystaniem podziału odpowiedzialności inicjatywę w przestrzeni lokalnej. Może to być praca nad powstaniem placu zabaw, renowacji elementów infrastruktury etc.

Cele: integracja grupy; integracja międzypokoleniowa; aktywizacja grupy docelowej wokół przedsięwzięcia zgodnego z jej systemem wartości; rewitalizacja przestrzeni miejskiej zasiedlonej przez grupę docelową; poszerzenie oferty w zakresie spędzania czasu wolnego z dziećmi i dla dzieci; wzrost poczucia sprawstwa i odpowiedzialności za mienie poprzez udział członków grupy w projektowaniu inicjatywy (np. placu zabaw dla dzieci czy miejsca do wspólnego grillowania i spędzania czasu). Realizacja zadania zakłada integrację i zaangażowanie wszystkich pokoleń, np. dziadkowie będą pomagać w projektowaniu, starsze rodzeństwo w kontaktach z lokalną społecznością. Zaangażowanie odbiorców i użytkowników, w tym młodzieży w sprawy lokalnego środowiska, młodzież wspólnie z rodzicami i młodszym rodzeństwem zaangażuje się w stworzenie lokalnej inicjatywy (przykładem

może tu być udział w projektowaniu i budowie placu zabaw dla dzieci).-Działanie nakierowane na zacieśnienie współpracy odbiorców i użytkowników.

ROZDZIAŁ 3

Bajka „Lokomotywa” – przygotowanie i wydanie bajki wymyślonej przez dorosłych a zilustrowanej przez dzieci.

Grupa rodziców ze wsparciem animatora opracuje treść bajki, a grupa dzieci przygotuje ilustracje do bajki, która zostanie wydana drukiem.

Cele: integracja zbiorowości; wyzwolenie poczucia sprawczości; poprawa zdolności komunikacyjnych; edukacja w zakresie pracy w grupie, poszukiwania konsensu i demokratycznych reguł podejmowania decyzji; promocja lokalnych „historii”, rozwijanie uzdolnień i wyobraźni u dzieci; wyławianie talentów wśród dzieci. Mówimy tu o zadaniach modelu „Lokomotywa” widzianych oczami dorosłych i dzieci. Dorośli przy współpracy z liderem animatorem oraz osobą specjalizującą się w pisaniu bajek terapeutycznych przygotowują treść bajki. Bajka może bazować na lokalnych historiach, odbywać się w lokalnej scenerii. Autorami bajki będą zatem rodziny biorące udział w programie. Dorośli stworzą treść bajki, zaś ilustracje przy pomocy animatora przygotowują najmłodsi uczestnicy. Bajka „Lokomotywa” będzie oryginalną „kroniką” realizacji modelu, zostanie opublikowana w profesjonalnym wydawnictwie. Wspólna inicjatywa będzie także okazją do poszukiwania „talentów” uczestników i wykorzystywania ich mocnych stron. Osiągamy tu wzmocnienie zasobów (wiara w siebie, podmiotowość, kreatywność, poczucie dumy i sprawstwa) oraz zakresu partycypacji w życiu społecznym.

Bajka jest formą interesującą i zrozumiałą dla dziecka, odpowiada jego sposobowi postrzegania świata, a do tego działa w sferze emocji i często jest o wiele skuteczniejsza niż odwoływanie się do rozsądku i racjonalne tłumaczenie dziecku, że jego lęki nie wiążą się z realnym zagrożeniem (np. że odpływ wanny na pewno go nie wciągnie a pod łóżkiem nie ma potwora, który tylko czeka aż mama zgasi światło). Dodatkowo bajkowe ujęcie tematu zapewnia dziecku poczucie bezpieczeństwa, które pomaga mu się „otworzyć” i przepracować swój lęk. Czasami problem jest dla dziecka zbyt bolesny i maluch broni się przed samą myślą o swojej sytuacji, ale może myśleć o kimś, kto znajduje się w podobnym

położeniu. Nabiera wtedy dystansu, może przemyśleć własne problemy, przyjrzeć się swoim emocjom a jednocześnie nie czuje się zdemaskowany.

Proces tworzenia bajek może być pomocny zarówno dzieciom jak i ich rodzicom. Bajki mogą pomóc w wielu kłopotach i troskach dnia codziennego. Nie rozwiążą jednak poważnych problemów psychologicznych i nie zastąpią rozmowy z psychologiem, mogą być jednak drogowskazem do pobudzenia kreatywności i otworzenia umysłu na nowe rozwiązania codziennych przeciwności z jakimi spotykają się uczestnicy modelu. Rodzice będą od początku do końca pomysłodawcami bajki, z kolei dzieci będą miały za zadanie zrobić ilustracje do przedstawionej treści.

ROZDZIAŁ 4

Akcja Magiczny KLUCZ – zbiórka kluczy_i przekazanie ich na potrzeby fundacji Ewy Błaszczak „Akogo?” dla kliniki „Budzik”.

Grupa członków rodzin zorganizuje w mieście/wsi/gminie akcję zbierania starych kluczy, które zostaną przekazane na potrzeby fundacji „Akogo?”.

Cele: poczucie sprawstwa i zmiany roli z zależnej (biorca) na podmiotową (dawca); uświadomienie możliwości dzielenia się własnymi zasobami; aktywizacja społeczna; poprawa zdolności komunikacji i koordynacji praktyk grupowych. Wszyscy użytkownicy i odbiorcy modelu wezmą udział w akcji charytatywnej polegającej na zbiórce kluczy. Grupa docelowa jest organizatorem akcji w mieście (gminie). Odpowiada zatem za promocję inicjatywy i jej realizację. Celem tej inicjatywy jest zwiększanie zaangażowania społecznego oraz wzmacnianie pozytywnej samooceny uczestników, którzy z roli biorcy pomocy stają się dawcami na rzecz potrzebujących. Szczegóły inicjatywy: <http://www.pssk.eu/klucze-dla-budzika/>

ROZDZIAŁ 5

„Stoliczku nakryj się!” – wspólny obiad podczas każdego dnia w ramach realizacji modelu.

Każde spotkanie w ramach realizacji modelu będzie kończyło się wspólny posiłkiem (obiadem) dla całych rodzin. Członkowie rodzin będą zaangażowani w wydawanie posiłków, nakrywanie do stołu etc.

Cele: doświadczenie wspólnego jedzenia posiłku (wspólny obiad w dniu prac projektowych); umiejętność zachowania się przy stole; integracja rodzin i grupy docelowej; brak konieczności przygotowania posiłku w domu uwalniający członków grupy docelowej z konieczności pełnienia tej roli w środowisku domowym; edukacja w zakresie zbilansowanej diety; <http://www.sosrodzice.pl/dlaczego-wspolne-posilki-sa-takie-wazne/>. Posiłek w ramach cotygodniowych spotkań, jedzony przez wszystkich uczestników, całe rodziny, będzie stanowił bardzo ważny element integrujący, zarówno rodziny jak i grupę sąsiedzką, mieszkańców wybranych kwartałów ulic. Zapewnienie posiłku rodzinom ograniczy także bariery udziału w projekcie wynikające m.in. z pełnienia przez poszczególnych członków rodziny funkcji opiekuńczych w rodzinach. Będzie także okazją do przekazywania informacji na temat znaczenia wspólnie spędzanego czasu oraz np. zbilansowanej diety. Brak konieczności przygotowania tego dnia posiłku oznacza także wygospodarowanie wolnego czasu, który warto wykorzystać uczestnicząc w projekcie.

HISTORIA 2. „Przebudzenie mocy – empowerment w Akademiach”

Są to sekwencje działań tematycznych dedykowanych do wybranej kategorii wiekowej (dzieci, młodzież, dorośli):

1. **Lampa Alladyna - Akademia Talentów** (szkoła aktorska szeroko rozwijająca kompetencje i umiejętności, przygotowanie przedstawienia dla społeczności lokalnej oraz bon talentu dla najbardziej zaangażowanych i chętnych do rozwoju zainteresowań (odbiorcy: dzieci)
2. **Strażnicy Galaktyki - Akademia Superbohatera** - (animacyjna forma zajęć psychoedukacyjnych wspomagających dzieci w rozwoju, poznaniu siebie i świata) (odbiorcy: dzieci)
3. **Szkoła Jedi – Akademia Umiejętności** (zajęcia rozwoju fizycznego i motorycznego, zajęcia z zakresu piękna i kreowania wizerunku, zajęcia z zakresu szkoły przetrwania, warsztaty wzmacniające, organizacja lokalnej imprezy sportowej) (odbiorcy: młodzież)
4. **Liga sprawiedliwości - Akademia Lidera** (warsztaty w zakresie kompetencji liderskich połączone z treningiem interpersonalnym) (odbiorcy: młodzież)
5. **Mrowisko - Akademia Rodzica** (warsztat Rodzice na miarę czasów, warsztaty wspierające „Nasz sprawy”, warsztaty kulinarne, warsztaty „Tata umie, Mama wie, Dziadkowie potrafią”) (odbiorcy: dorośli – warsztaty „Tata Umie...” dorośli i dzieci)
6. **Megamocni – Akademia Wzmocnień i Kariery** (coaching kariery, indywidualne wsparcie specjalistyczne np. psycholog, pedagog, terapeuta, mediator oraz asystent rodziny) (odbiorcy: dorośli i młodzież)
7. **Rycerze okrągłego stołu - Akademia Współpracy** (cykliczne forum współpracy lokalnych instytucji i organizacji oraz szkolenie dla lokalnych liderów) (użytkownicy: lokalna sieć instytucjonalna).

Każde z zadań przewidzianych w ramach Akademii realizowane będzie zgodnie z zasadami odnoszącymi się do wskazanych powyżej filarów, tj. zasady empowerment, autentycznej partycypacji, zwiększania szans rozwoju dzieci i młodzieży, kompleksowego wsparcia. Akademii obejmują usługi określone w ramach „minimalnych wymogów świadczenia kompleksowych usług wysokiej jakości”, uzupełnione o działanie pozostałych partnerów, którzy włączyli się w prace modelu.

1) Lampa Alladyna – Akademia Talentów

Cele związane z deficytami grupy docelowej: rozwijanie zdolności komunikacyjnych; integracja w grupie; odkrywanie uzdolnień dzieci; kształcenie umiejętności wyrażania i nazywania emocji; nabywanie odpowiedzialności; kształtowanie doświadczeń w występach publicznych, wystawienie przygotowanej przez dzieci sztuki dla społeczności lokalnej

Działania:

- **szkoła aktorska dla dzieci** (Zadanie polega na wspólnym – przy pomocy reżysera – wymyśleniu, opracowaniu i przygotowaniu spektaklu teatralnego, w którym wystąpią dzieci z rodzin uczestniczących w realizacji modelu; Przygotowane przedstawienie będzie wystawione publicznie dla społeczności lokalnej.

Dzięki temu, że to dzieci będą autorami pomysłu, przedstawienie będzie mogło mieć różne formy np. pantomina, teatrzyk kukiełkowy, musical, albo teatr tańca, ograniczeniem będzie jedynie wyobraźnia dzieci. Stosownie do wymyślnego pomysłu i formy w jakiej dzieci będą chciały go zaprezentować, reżyser będzie moderował i animował spotkania. Podczas spotkań nie zabranie na pewno ćwiczeń kreatywnych, artystycznych, ruchowych i pamięciowych. Zabawy teatralne pozwalają na połączenie wszystkich typów ekspresji dziecięcej: plastycznej, słownej, muzycznej i ruchowej. Teatr, będący z natury rzeczą syntezą sztuk, wykorzystuje wszystkie środki wyrazu artystycznego charakterystyczne dla różnych rodzajów twórczości. Zabawy w teatr wywierają duży wpływ na postawy moralne dzieci, kształtują osobowość, rozładowują nagromadzone emocje oraz wyostrzają wszystkie zmysły dziecka.

Wprowadzenie dzieci w świat sztuki poprzez zabawy teatralne przynosi im wiele korzyści, rozwija wyobraźnię, doskonali mowę, która staje się wyrazista i melodyjna, sprzyja umuzykalnieniu, rozwija płynność ruchów oraz zwiększa poczucie własnej wartości, jest również okazją do wspaniałej zabawy, dając wiele satysfakcji. Udział dzieci w odtwarzaniu treści utworu skłania je do zapamiętywania, koncentrowania uwagi na określonej działalności, kulturze mówienia i zachowania się. Edukacja teatralna umożliwia wykorzystanie naturalnej skłonności dziecka do naśladowania i zabawy, a także aktywności emocjonalnej i ruchowej. Sprzyja rozładowaniu napięcia i energii, przynosi radość i satysfakcję. Gra aktorska stymuluje „młodego aktora” do większego wysiłku, odwagi, staje się motywacją do nowych wyzwań. Daje też poczucie wartości, godności i nadaje sens twórczej aktywności. Dorośli będą mogli zaangażować się w pomoc w przygotowaniu dekoracji, scenografii i strojów. Dzięki różnorodności form zajęć, ćwiczeń, sytuacji w których dzieci będą brały udział będzie można wskazać osoby o talentach wymagających dodatkowego wsparcia poprzez bon talentu);

- **bon talentu** (dzieci o odkrytych talentach, mające chęć rozwoju i poznawaniu nowych rzeczy oraz motywację do poświęcenia swojego czasu na rzecz samorozwoju mogą otrzymać bon talentu, który polega na sfinansowaniu kursu, warsztatu, zajęć, które mogą przyczynić się do rozwoju talentu i zainteresowań; niewielka pula środków finansowych na bon talentu zagwarantowana jest w ramach modelu, zadaniem lidera animatora dla dzieci jest pozyskanie kolejnych środków od lokalnych sponsorów; diagnoza wykazała, że sponsorzy (biznes) chętnie wspierają rozwój dzieci w przeciwieństwie do potencjalnego wspierania dorosłych);

2) Strażnicy Galaktyki - Akademia Superbohatera

Cele związane z deficytami grupy docelowej: kształtowanie zdolności interpersonalnych, poznanie wartości samego siebie i budowanie silnej tożsamości, pozytywnej samooceny i poczucia własnej wartości, uczenie się rozpoznawania uczuć i nazywania ich, poznanie różnych sposobów radzenia sobie z przykrymi uczuciami

np. złością, przewyższanie nieśmiałości opanowanie agresji, a także jej przewyższanie, rozwijanie umiejętności komunikowania się, poznanie swoich mocnych stron, wyrażanie własnych uczuć, wyrażenie własnych poglądów, przeżyć i doświadczeń związanych z przyjaźnią, budowanie poczucia bezpieczeństwa, zaufania, uczenie się uważnego słuchania i doceniania innych, kształtowanie umiejętności zmniejszania i opanowywania własnego lęku, napięć i zachowań agresywnych; rozwijanie umiejętności konstruktywnego rozwiązywania problemów osobistych; motywowanie do poszukiwań własnego systemu wartości;

Działania:

- **warsztaty superbohatera** – animacyjna forma zajęć psychoedukacyjnych. Poprzez ciekawą animację, zabawę, dramę, rysunek terapeutyczny, trening interpersonalny, opowiadania, bajkoterapię, gry komputerowe oparte na powieściach terapeutycznych, (dostosowane do wieku i możliwości psychospołecznych dzieci) lider animator będzie wspomagać dzieci w rozwoju psychospołecznym, przyjmowaniu i rozumieniu rzeczywistości, motywować i odkrywać talenty. Podczas takich zajęć dzieci uczą się stawiać granice, odmawiać, przełamywać własną nieśmiałość. Uczą się, jak radzić sobie w sytuacjach dla nich stresowych, jak wyrażać emocje i uczucia, samodzielnie podejmować decyzje i brać za nie odpowiedzialność. Jak rozpoznać własne zainteresowania i możliwości ich realizacji. Dzieci przez zabawę biorą udział w sytuacjach społecznych, podczas których uczą się właściwych zachowań. Te zachowania powodują odreagowanie napięć emocjonalnych i ułatwiają przyswajanie umiejętności społecznie akceptowanych.

3) Szkoła Jedi – Akademia Umiejętności

Cele związane z deficytami grupy docelowej: zainteresowanie młodzieży projektem; rozwijanie tężyzny fizycznej i umiejętności przetrwania w trudnych warunkach, zaradności życiowej i sprytu; kształtowanie systematyczności, samodyscypliny i pokory; zagospodarowanie czasu wolnego; kształtowanie poczucia piękna i dbania o

swój wizerunek, autoprezentację, higienę i wygląd zewnętrzny, trening w zakresie stawiania sobie celów; grupa wsparcia w pokonywaniu bieżących problemów i trudności; promocja miasta/miejsca; trening opanowywania emocji; promocja aktywności ruchowej i zdrowego trybu życia; kształtowanie postaw etycznych; edukacja w zakresie zdrowego stylu życia, profilaktyka uzależnień;

Działania:

- **zajęcia rozwoju fizycznego, motorycznego** (zorganizowanie oferty zajęć, które są atrakcyjne dla młodzieży (np. crossfit), które rozwijają tężyznę fizyczną, kształtują wytrwałość, systematyczność);
- **zajęcia dot. piękna i kreowania wizerunku** (zajęcia w dziedzinie piękna i dbania o siebie, mają uświadomić młodzieży jak ważne jest dbanie o siebie i higiena oraz to, w co się ubieramy i jak kreujemy nasz wizerunek, wpływa na ocenę nas i naszych kompetencji).
- **zajęcia z zakresu survivalu- szkoła przetrwania** (cykl spotkań np. z byłym żołnierzem jednostki specjalnej skierowany na kształtowanie umiejętności pokonywania przeszkód i przetrwania w ekstremalnych warunkach);
- **organizacja lokalnej imprezy sportowej** (zaangażowanie młodzieży w sprawy lokalnego środowiska) - młodzież sama zdecyduje jakie przedsięwzięcie sportowe chce zrealizować. Dzięki kompetencjom i umiejętnościom zdobytym podczas Akademii lidera, oraz sile fizycznej i zdolności przetrwania z treningów sportowych i szkoły przetrwania, młodzież wspólnie z liderem animatorem i pomocą ze strony rodziców i mieszkańców zaprojektują (podczas zajęć wzmacniających) i zrealizują wydarzenie, może to być np. „Bieg Twardziela”, rodzinne zawody typu „wyścigi rzędów”, rajd rowerowy, czy rozgrywki w siatkówkę plażową.
- **zajęcia wzmacniające** – prowadzone przez lidera animatora zajęcia edukacyjno-animacyjne w formie grupy wsparcia, nastawione na dzielenie się własnymi doświadczeniami, wspólne rozwiązywanie problemów, dzielenie się emocjami i rozmowę o bieżących przeżyciach, rozwój osobisty, wzmocnienie wewnętrznych

zasobów uczestników umożliwiającym im radzenie sobie z problemami dnia codziennego, poprawą relacji z innymi ludźmi i odreagowanie negatywnych emocji, promocję zdrowego stylu życia, która jest jednocześnie działaniem z zakresu profilaktyki uzależnień i przeciwdziałania agresji, treningiem systematyczności i wytrwałości w dążeniu do celu.

4) Mrowisko - Akademia Rodzica

Cele związane z deficytami grupy docelowej: integracja rodzin; budowanie wizerunku rodziców; rozwijanie umiejętności radzenia sobie w sytuacjach trudnych i rozwiązywania konfliktów; zdobycie wiedzy i umiejętności interpersonalnych w relacji rodzic - dziecko, przywracanie wiary we własne możliwości i motywacji do zmiany; międzypokoleniowy przekaz umiejętności; wzmacnianie więzi rodzinnych; wzmacnianie poczucia własnej wartości zarówno wśród dzieci jak i rodziców i dziadków;

Działania:

- **warsztaty Rodzice na miarę czasów!** - warsztaty wspierające rodziców w codziennych kontaktach z dziećmi i młodzieżą. Program ma na celu opanowanie umiejętności lepszego porozumiewania dorosłych z dziećmi (często trudnymi i z deficytami), zastanowienie się nad własnymi metodami i postawą wychowawczą, wymianę doświadczeń, rozwój kompetencji wychowawczych i kształtowanie pewności siebie.
- **warsztaty wspierające „Nasze sprawy”**- formuła grupy wsparcia, wymiany doświadczeń, radzenia sobie z codziennymi problemami – spotkania z psychologiem, pedagogiem, mediatorem, policjantem. Podejmowane zostaną bieżące sprawy wychowawcze (bezpieczeństwo, policja, używki, świadomość zachowań rodziców i ich wpływów na rozwój dziecka; sprawy dbania o siebie i samooceny– spotkanie z fryzjerem, kosmetyczką, zarządzanie budżetem domowym, itp.).
- **warsztaty kulinarne** (zorganizowanie warsztatów przygotowywania zdrowych potraw w warunkach niskiego budżetu – np. jak przygotować obiad dla 6 osób za 20 złotych?;

edukacja o wartościach odżywczych pokarmów, edukacja w zakresie przygotowania potraw; promocja lokalnych potraw i nabywanie umiejętności ich przygotowania);

- **warsztaty „Tata umie, Mama wie, Dziadkowie potrafią”** (prezentacja dzieciom i młodzieży umiejętności rodziców, dziadków i babć w postaci wykonywania prac technicznych (wymiana żarówki w samochodzie, naprawa dętki w rowerze etc. czytanie bajek przez babcię i dziadków, opowieści o historii miejsca sprzed lat);

5) Megamocni – Akademia Wzmocnień i Kariery

Cele związane z deficytami grupy docelowej: aktywizacja zawodowa poprzez określenie ścieżki rozwoju oraz pomoc w precyzowaniu celów i świadomym zarządzaniu rozwojem zawodowym..

Działania:

- **coaching kariery** (w formie towarzyszenia grupie docelowej – dorosłym i młodzieży przez coacha-doradcę zawodowego. Coach kariery w pierwszych miesiącach trwania projektu, będzie odbywał indywidualne rozmowy z uczestnikami, następnie będzie towarzyszył im „z boku”, tzn. będzie brał udział w działaniach skierowanych do poszczególnych grup, będzie obserwował zachowania, relacje, talenty, umiejętności, zachodzące zmiany zachowań, predyspozycje i możliwości. Coach będzie wspomagał, motywował i wzmacniał uczestników poprzez indywidualne rozmowy i coaching. Na koniec projektu coach kariery odbędzie z każdym z grupy dorosłych i młodzieży indywidualną rozmowę podsumowującą bazującą na dogłębnym poznaniu członków grupy przez długotrwałe obserwacje i rozmowy oraz wnioski ze sposobów wypełniania ról w ramach poszczególnych działań w modelu – odwołującą się do sukcesów, zdobytych umiejętności i kompetencji oraz odkrytych talentów i predyspozycji zawodowych. Następnie coach kariery przygotuje dla każdego uczestnika Akademii Kariery indywidualny plan rozwoju osobistego i predyspozycji zawodowych, indywidualnie omówi go z

uczestnikami podkreślając osobiste zasoby każdego wzmacniając rolę aktywności zawodowej wykraczając poza kwestię dochodu.

- **Spotkania z pracodawcami** – coach kariery, który będzie „pracował” z uczestnikami, motywował ich i obserwował zmiany postaw i zachowań, odbędzie spotkania z lokalnymi pracodawcami w celu zaprezentowania działań w jakich brali udział uczestnicy, przedstawienia oddziaływania tych działań na zmiany postaw i zachowań uczestników oraz przedstawienia ich pozytywnego wizerunku jako potencjalnych przyszłych wartościowych pracowników.
- **bon kariery** – zapewnione w modelu środki finansowe na bon pracy dla osoby/osób, które zyskały motywację do zmiany swojej sytuacji, ale jeszcze potrzebują wsparcia np. w postaci dodatkowego szkolenia, przekwalifikowania zawodowego, stażu, przygotowania zawodowego, skierowania i opłacenia reintegracji społecznej i zawodowej w CIS / KIS lub innych podmiotach reintegracyjnych , sfinansowania opieki dla dzieci na czas aktywizowania się lub poszukiwania pracy.
- **indywidualne poradnictwo specjalistyczne** - wzmocnienie i wychodzenie naprzeciw różnorodnym problemom uczestników znajdujących się w często bardzo trudnych uwarunkowaniach psychosocjalnych, potrzebujących wsparcia, motywacji i pomocy w przeżywanym kryzysie, z którym trudno sobie samemu poradzić, bądź też potrzebującym porady czy diagnozy lekarza Indywidualne poradnictwo będzie dostosowane do potrzeb uczestników, np. psychologiczne, pedagogiczne, zdrowotne, mediacyjne, terapeutyczne, oraz asystentura rodzinna.

6) Liga sprawiedliwości - Akademia Lidera

Cele związane z deficytami grupy docelowej: kształtowanie świadomości obywatelskiej; rozwijanie aktywności i sposobów spędzania czasu wolnego; kształtowanie odpowiedzialności; kształtowanie umiejętności komunikacji; edukacja w zakresie projektowania i realizacji projektów obywatelskich; wyławianie talentów i liderów;

Działanie:

- **Akademia Lidera** -młodzież zostanie objęta szkoleniem w formule warsztatu zorientowanym na kształtowanie umiejętności bycia liderem w społeczności lokalnej, kształtowanie kompetencji personalnych i społecznych oraz organizacji lokalnych inicjatyw w oparciu o doświadczenia szkoleniowe;

7) Rycerze okrągłego stołu - Akademia Współpracy

Cele związane z deficytami grupy docelowej: integracja lokalnych instytucji i organizacji; poprawa komunikacji między instytucjami; rozwijanie idei case managementu; wsparcie potencjału lokalnych liderów i ich integracja;

Działania:

- **cykliczne forum współpracy lokalnych instytucji i organizacji** (dla prowadzenia skutecznego wsparcia grupy docelowej (i prowadzenia spójnej lokalnej polityki społecznej) niezbędne jest zintegrowanie instytucji zaangażowanych w pracę na rzecz i z odbiorcami modelu. Współpraca ma na celu uporządkowanie wsparcia do postaci zintegrowanego systemu, który będzie działał w sposób kompleksowy i w oparciu o możliwie największą liczbę informacji, pochodzących od różnych instytucji. Dzięki interdyscyplinarnemu systemowi odbiorcy modelu będą mogli skorzystać z szerszej oferty usług i wsparcia niż dotychczas. Ponadto kluczowa w pracy Akademii Współpracy będzie wymiana informacji i doświadczeń w pracy z odbiorcami modelu a także promocja podejmowanych działań i oddziaływanie na lokalną społeczność w celu zwiększenia efektywności zadań. Akademia będzie pracować w formie cyklicznych spotkań grupy specjalistów, przedstawicieli różnych typów instytucji i organizacji lokalnych, podejmujących się współpracy celem przeciwdziałania dziedziczeniu ubóstwa przez mieszkańców Chełmży.

Akademia Współpracy będzie miała skład stały oraz „zadaniowy” wynikający z aktualnie realizowanych inicjatyw. Skład Akademii: dwie osoby z każdej instytucji i organizacji wchodzącej w skład Partnerstwa zawiązanego w ramach modelu:

zwierzchnik instytucji/organizacji (skład stały) i osoba wskazana o kompetencjach merytorycznych. Spotkania w formie konwentu lokalnych instytucji i organizacji uwzględniają dwa rodzaje spotkań: strategiczne (konwent instytucji lokalnych) i operacyjne (grupy robocze konwentu). W zależności od charakteru spotkania udział w konwencie będzie brała właściwa osoba.

Podczas każdego strategicznego spotkania Akademii koordynator - operator informacji omawiać będzie stan realizacji modelu wraz z pojawiającymi się problemami. Uczestnicy konwentu będą starali się przyjąć rozwiązania problemów i podejmować kluczowe decyzje przy pomocy konsensusu poprzedzonego dyskusją. W przypadku, gdy konsensus nie będzie możliwy, decyzje podejmowane będą poprzez głosowanie.

Z posiedzeń powinien być sporządzany protokół i przesyłany e-mailem do instytucji - członków Akademii.

Jakość współpracy będzie badana co pół roku przy pomocy „Karty oceny współpracy międzysektorowej”, wypełnianej przez wszystkie instytucje zaangażowane w realizację modelu. Wnioski z badania posłużą do usprawnienia współpracy.

Rekomenduje się, aby spotkania strategiczne organizowane były nie rzadziej niż co kwartał, spotkania operacyjne – raz w miesiącu.

■ **Szkolenie wzmacniające i integrujące lokalnych liderów.** Ponieważ model zakłada funkcjonowanie w oparciu o współpracę zarówno organizatorów jak i uczestników, uwzględniając podmiotowość i autonomię adresatów, całych rodzin, w których one na co dzień funkcjonują, i ma nie powodować ich napiętnowania jako gorszych, a także wzmacniać ich pozytywne postawy, wartości, motywacje, kompetencje (zasada empowerment). Dlatego, aby zapewnić jak najlepsze warunki do realizacji modelu i powstania oczekiwanych rezultatów zostanie zrealizowane szkolenie dla animatorów - liderów Akademii (i pozostałych wytypowanych przez organizację i instytucje osób o dużym poziomie aktywności i kompetencji), wzmacniające kompetencje komunikacyjne, uwrażliwiające na werbalne i



niewerbalne komunikaty dyskryminujące, ale przede wszystkim rozwijające umiejętności bycia liderem zmiany lokalnej oraz integrujący grupę, która w instytucjach pełnić będzie rolę łączników).

Szkolenie powinno mieć charakter wyjazdowy (z zapewnionym przejazdem i noclegiem), co pozwoli uczestnikom oderwać się od codziennych spraw zawodowych i rodzinnych oraz skoncentrować na przekazywanych treściach.

Szkolenie powinno być prowadzone w konwencji warsztatowej, bazować na doświadczeniach i potencjale uczestników, a jednocześnie zachęcać do aktywności. Ze względu na stosunkowo długi czas trwania szkolenia (4 dni szkoleniowe) zaleca się, aby poszczególne komponenty tematyczne prowadzili różni trenerzy (co najmniej dwóch), co pozwoli uniknąć znużenia uczestników.

Moduły szkolenia:

- 1) integracja, budowanie zespołu i wypracowanie zasad współpracy (6 h lekcyjnych),
- 2) kompetencje liderские - komunikacja interpersonalna, motywowanie, przewodzenie (18 h lekcyjnych),
- 3) przeciwdziałanie dyskryminacji (6 h lekcyjnych).

6. Czas realizacji modelu i proponowane metody pracy.

Czas na wdrożenie i realizację modelu wynosi 15 miesięcy - dwa miesiące na przygotowanie do realizacji tj. wybór realizatora, zatrudnienie kadry, itp., oraz miesiąc na ewaluację po zakończeniu działań z uczestnikami, więc za łączny czas realizacji należy przyjąć 15 miesięcy.

Proponowane metody pracy:

- ☐ warsztaty
- ☐ szkolenia
- ☐ spotkania
- ☐ animacje
- ☐ doradztwo, poradnictwo
- ☐ rzecznictwo, asystentura
- ☐ mediacje
- ☐ grupa wsparcia/samopomocy
- ☐ zajęcia sportowe
- ☐ imprezy masowe
- ☐ wyjazd integracyjno-aktywizujący
- ☐ wspólne posiłki
- ☐ drama.

7. Warunki, które powinny zostać spełnione, by możliwe było zastosowanie modelu w praktyce.

Aby model mógł funkcjonować w praktyce niezbędnym jest spełnienie kilku warunków:

Warunek 1 - Inicjatywa

Zrozumienie przez lokalne władze kwestii ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz chęć przeciwdziałania tym negatywnym zjawiskom społecznym.

Zrozumienie to powinno opierać się na wiedzy lokalnych władz dotyczącej lokalnych problemów. Informacje o lokalnych problemach zawarte są w diagnozach obszaru, lokalnych danych statystycznych oraz strategii rozwiązywania problemów społecznych, którą każda gmina posiada, a w której takowe problemy są szerzej opisane w odniesieniu do lokalnych uwarunkowań.

Warunek 2 - Środki finansowe

Do realizacji zadania niezbędne są środki finansowe. Gmina winna wyasygnować środki finansowe na realizację zadania. Mogą one pochodzić ze źródeł własnych bądź zostać pozyskane ze źródeł zewnętrznych

Warunek 3 - Sposób realizacji

Model może być realizowany przez Gminę z wykorzystaniem udziału instytucji samorządowych, lokalnych organizacji parterów społecznych (jako zadanie własne) lub Gmina może zlecić realizację modelu organizacji pozarządowej zgodnie z ustawą o pożytku publicznym i wolontariacie.

Organizacja natomiast, podejmuje się zadania wyłonienia koordynatora a następnie realizacji całego przedsięwzięcia.

W każdym z tych przypadków pierwszym etapem powinna być identyfikacja lokalnych zasobów.

Rolą operatora informacji - koordynatora i podmiotu realizującego model jest organizacja pierwszego spotkania konwentu instytucji, podczas którego zostaną zaproponowani liderzy-animatory odpowiedzialni za realizację działań skierowanych do poszczególnych grup wiekowych. Podczas pierwszego posiedzenia konwentu koordynator operator-informacji wraz z lokalnymi władzami przekazuje podstawowe informacje o modelu i sposobie jego realizacji.

Podczas pierwszego posiedzenia powinny być zaplanowane działania wraz ze zdefiniowaniem odpowiedzialności za ich realizację spośród kadr instytucji i organizacji. Nadzór nad organizacją i realizacją całego przedsięwzięcia będzie sprawował koordynator-operator informacji.

Warunek 4 - Współpraca

Dla sprawnego i efektywnego wykonania zadania niezbędnym jest współpraca wielu podmiotów publicznych i niepublicznych. Tylko koordynacja, współpraca i komunikacja pozwoli na osiągnięcie właściwych rezultatów, a nawet może spowodować efekt synergii tych działań.

Założenia modelu wynikają z natury problemu, ***czyli wieloaspektowego zjawiska, które wymaga współpracy i integracji różnych służb i organizacji, grup.*** Wobec czego należy stworzyć porozumienie różnych partnerów działających na rzecz osób defaworyzowanych. W modelu zaplanowano działanie pn. Akademia Współpracy, które realizowane będzie w formie cyklicznego konwentu lokalnych instytucji i organizacji zainteresowanych współdziałaniem na rzecz modelu oraz ogólnej współpracy i dobra wspólnego. Aby pozyskać partnerów do realizacji zadań należy podkreślić rangę i ważność spotkań w ramach Akademii Współpracy. Zaproszenie na pierwsze spotkanie powinno być sygnowane i promowane przez lokalne władze np. instytucja/organizacja realizująca model zaprasza w imieniu burmistrza. Celem porozumienia partnerskiego będzie także dotarcie do lokalnej społeczności i uzyskanie jej wsparcia i akceptacji dla podejmowanych działań. Partnerstwo będzie prowadziło działania na rzecz pozyskania lokalnych instytucji, przedsiębiorstw, organizacji na rzecz rodzin marginalizowanych społecznie oraz zagrożonych międzypokoleniową transmisją biedy. Model współpracy działać będzie w oparciu o

porozumienie (wzór deklaracji zawarcia porozumienia partnerskiego w załączeniu-załącznik nr 9) nie mniej ważne są także wspólne spotkania i szkolenia wszystkich członków partnerstwa. Zakres takiego szkolenia został opisany w załączniku (załącznik nr 10).

Warunek 5 - Koordynacja zadań.

W celu zapewnienia efektywnego funkcjonowania konieczne jest zapewnienie mechanizmów koordynacji zadań oraz realizacji inicjatyw podejmowanych w modelu

Mechanizmy koordynacyjne

1. ustanowienie jednego podmiotu, który odpowiadać będzie za sprawne, skuteczne i efektywne funkcjonowanie modelu. Taką rolę, może pełnić konkretna struktura urzędu gminy (zadanie własne) czy Ośrodek Pomocy Społecznej lub może być ona zlecona organizacji społecznej.

Zadania podmiotu koordynującego wdrażanie modelu:

- ❑ Wyznaczenie i zatrudnienie operatora informacji odpowiedzialnego za zarządzanie modelem.
- ❑ Wspólnie z operatorem informacji zaangażowanie - zatrudnienie trzech Animatorów-Liderów (opiekunów trzech kategorii wiekowych uczestników).
- ❑ Organizacja posiedzeń Akademii Współpracy (zebranie przedstawicieli instytucji) – pierwsze spotkanie odbywa się w siedzibie realizatora modelu (urząd gminy, organizacja pozarządowa), kolejne w zależności od możliwości logistycznych poszczególnych instytucji mogą odbywać się rotacyjnie w ich przestrzeni (po uprzednim zaplanowaniu podczas pierwszego posiedzenia Akademii Współpracy).
- ❑ Zapewnienie pomieszczenia będącego biurem realizacji modelu.

2) stworzenie Akademii Współpracy - cyklicznie odbywającego się konwentu lokalnych instytucji i organizacji zainteresowanych współdziałaniem na rzecz modelu.

Celem Akademii jest wymiana informacji i doświadczeń, efektywna współpraca nakierowana na rozwiązywanie problemów wynikających z ubóstwa, wykluczenia społecznego oraz dziedziczeniu ubóstwa, promocja działań.

Przewiduje się realizację dwóch rodzajów spotkań: strategiczne (konwent instytucji lokalnych zajmujący się kluczowymi kwestiami we współpracy i podejmowaniem strategicznych decyzji) i operacyjne (grupy robocze konwentu zajmujące się rozwiązywaniem konkretnych problemów, dokonywaniem bieżących ustaleń, wymianą poglądów).

3) bieżący kontakt pomiędzy instytucjami - telefoniczny i e-mailowy kontakt pracowników instytucji współpracujących przy realizacji modelu, służący sprawnemu przepływowi bieżących informacji. Koordynator - operator informacji stworzy listę mailingową obejmującą kontakty wskazanych osób z poszczególnych instytucji, opracuje także procedurę ochrony danych osobowych.

Sposób rozwiązywania pojawiających się problemów oraz podejmowania decyzji:

Podczas każdego strategicznego spotkania Akademii koordynator - operator informacji omawiać będzie stan realizacji modelu wraz z pojawiającymi się problemami. Uczestnicy konwentu będą starali się przyjąć rozwiązania problemów i podejmować kluczowe decyzje przy pomocy konsensusu poprzedzonego dyskusją. W przypadku gdy konsensus nie będzie możliwy, decyzje podejmowane będą poprzez głosowanie.

Sposób zarządzania ryzykiem:

Przy realizacji modelu wykorzystana zostanie metodologia zarządzania ryzykiem PMI:

1. Planowanie zarządzania ryzykiem - podczas pierwszego spotkania Akademii Współpracy przyjęty zostanie plan działań związanych z zarządzaniem ryzykiem wraz z harmonogramem.

2. Identyfikacja ryzyka, analiza jakościowa i ilościowa, planowanie środków przeciwdziałania - podczas kolejnego spotkania Akademii zostanie określony katalog potencjalnych czynników ryzyka, prawdopodobieństwo ich wystąpienia oraz środki przeciwdziałania i redukcji.

3. Monitoring i kontrola ryzyka - koordynator - operator informacji prowadzi monitoring czynników ryzyka oraz wdraża zaplanowane działania przeciwdziałające i redukujące. W przypadku pojawienia się nowych czynników ryzyka, plan zarządzania ryzykiem będzie modyfikowany przez Akademię podczas kolejnych spotkań.

Warunek 6 - Warunki techniczne.

Do realizacji modelu niezbędne jest zagwarantowanie 4 sal szkoleniowych, wraz z zapleczem sanitarnym. Najlepiej jakby znajdowały się w jednym budynku, jeśli nie jest to możliwe konieczne jest zapewnienie co najmniej 2 sal w jednym budynku (dla dorosłych i najmłodszych dzieci do 4 lat, które muszą być blisko rodziców), a pozostałe dwie mogą być w innym miejscu, w niedalekiej odległości. Najlepiej, gdyby lokale znajdowały się w obszarze zamieszkałym przez grupę objętą modelem, jednak jeśli nie jest to możliwe mogą to być lokale w bezpośredniej bliskości tego obszaru. Obiekty muszą być dostępne dla osób niepełnosprawnych.

Wymagania dotyczące sal:

- ✓ Sala dla dzieci (5-11 lat) – powinna dawać możliwość prowadzenia bezpiecznych i komfortowych zajęć o charakterze teatralnym, warsztatowym i animacyjnym dla co najmniej 20 osób (stoły, krzesła, mile widziany element sceny, z możliwością podłączenia np. komputera, rzutnika, ekranu.).
- ✓ Sala dla dorosłych musi mieć możliwość prowadzenia zajęć warsztatowych oraz wykładowych dla co najmniej 30 osób. Sala wyposażona w stoły, krzesła, z możliwością podłączenia np. komputera, rzutnika, ekranu.
- ✓ Sala do opieki nad najmłodszymi dziećmi (do 4 lat) przystosowana do opieki i animowania zabaw dla około 5 dzieci;

- ✓ Sala dla młodzieży (12-18 lat) musi mieć możliwość prowadzenia zajęć warsztatowych oraz wykładowych dla co najmniej 15 osób. Sala wyposażona w stoły, krzesła, z możliwością podłączenia np. komputera, rzutnika, ekranu;
- ✓ Jednocześnie jedna z sal, powinna mieć możliwość przyjęcia pełnej grupy objętej modelem (co najmniej 70 osób) Na wspólne warsztaty oraz posiłki (catering). Sala wyposażona w stoły i krzesła

Dodatkowo niezbędne jest zagwarantowanie-wynajęcia sali dostosowanej do prowadzenia warsztatów kulinarnych (z niezbędnym zapleczem sanitarnym), np. pracownia gastronomiczna wynajęta np. w szkole zawodowej, sali ze sceną i widownią do wystawienia przedstawienia przygotowanego przez dzieci dla społeczności lokalnej oraz sali do ćwiczeń i na równoczesne zajęcia dot. piękna i kreowania wizerunku dla młodzieży i pomieszczenia, w którym realizowane będzie poradnictwo indywidualne.

8. Minimalne wymogi świadczenia kompleksowych usług wysokiej jakości, które są przewidziane w modelu.

Model opiera się na stworzonych nowych podstawach komunikacji i relacji pomiędzy instytucjami w przestrzeni lokalnej i maksymalnym wykorzystaniu dostępnych zasobów kadrowych, infrastrukturalnych, organizacyjnych. Model uwzględnia nowy mechanizm koordynacji współpracy między takimi instytucjami, jak np.:

- ▣ urząd gminy
- ▣ ośrodek pomocy społecznej
- ▣ powiatowy urząd pracy
- ▣ komisja rozwiązywania problemów alkoholowych
- ▣ organizacje pozarządowe
- ▣ policja
- ▣ parafia
- ▣ ZGM
- ▣ pracodawcy
- ▣ kluby sportowe
- ▣ instytucje kulturalne.

Podstawowym forum prowadzenia lokalnej polityki socjalnej staje się Akademia Współpracy i cykliczne spotkania przedstawicieli lokalnych instytucji i organizacji w formule spotkań kadr zarządzających (grupa decyzyjna) oraz liderów (grupa wykonawcza).

Model może być stosowany przez instytucje i organizacje, które prowadzą działalność w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej, pracy socjalnej, praktyki opiekuńczo-wychowawczej i animacyjnej (w obszarze sportu, rekreacji, kultury), dysponujące doświadczeniem w zakresie bezpośredniej pracy z klientami pomocy społecznej oraz dysponowały odpowiednim zapleczem kadrowym) przygotowane do pracy w środowiskach trudnych, umięjące nawiązać partnerskie relacje z podopiecznymi.

W konstrukcji modelu (założenia i proces wdrażania) wykorzystano założenia szeregu standardów. Kluczowe są tu wartości i zasady zawarte w „Standardach usług pomocy i

integracji społecznej dla osób pozostających bez pracy”. Za fundamentalne dla powodzenia interwencji uznaje się zatem wartości/zasady:

- **Równego traktowania** (gwarancja wszystkim odbiorcom jednakowego dostępu do usług); W ramach modelu wszyscy członkowie rodzin realizujących działania integracyjne oraz działania w Akademiach mają zagwarantowany równy dostęp do konkretnych usług, mają równy status, w równym stopniu współuczestniczą w konstrukcji/projektowaniu działań przewidzianych w modelu. W ramach decyzji podejmowanych w inicjatywach przewidzianych w modelu (np. w pracy na bajką) obowiązują reguły demokratyczne (z kluczową w tym względzie rolą animatorów) w wyborze najlepszych pomysłów, rozwiązań (np. konstrukcja treści bajki, dobór ilustracji).
- **Partycypacji społecznej** (wyzwalania aktywności i suwerenności decyzji odbiorców); Animatorzy będą uwrażliwieni na kwestię podmiotowości odbiorców modelu w realizacji poszczególnych inicjatyw. To uczestnicy będą demokratycznie podejmować decyzje odnośnie charakteru inicjatyw na rzecz społeczności, to oni będą podejmować decyzję o narracji bajki, o charakterze aktywności sportowych, o liście osób reprezentujących różne profesje zapraszanych na spotkania z grupą. Animatorzy będą zobligowani do wyzwalania procesów grupowych, które kładą obowiązek decyzyjny na odbiorców modelu, starając się wskazać, że to oni są stale twórcami modelu. Taki proces wyzwolił się już podczas prac nad modelem, kiedy w trakcie wspólnego, szerokiego spotkania gdzie prezentowano wypracowane założenia modelu jedna z uczestniczek skrytykowała roszczeniowość grupy docelowej, przedstawiciele tej grupy na forum aktywnie podważali taki tok myślenia wskazując, że to oni chcą ten model zrobić swoimi rękoma a nie są tu w biernej roli. O takim myśleniu i działaniu mówimy w kontekście tego standardu w ramach kolejnych inicjatyw.
- **Podmiotowego traktowania** (na każdym etapie realizacji modelu); Jak wyżej. Każdy Animator i osoba zaangażowana w spotkania z grupą docelową zostanie przygotowana przez Koordynatora modelu odnośnie właściwej komunikacji z grupą

odbiorców – zakazane jest utożsamianie tych osób z „podklasą”, „wykluczonymi”, „ludźmi z nizin społecznych” etc. ale wszyscy uczestnicy są realizatorami przedsięwzięcia, uczestnikami ważnej inicjatywy z koncentracją na ich indywidualnych zasobach. Kluczowe będzie zatem podmiotowe angażowanie grupy docelowej w postaci: braku naznaczania w komunikacji, traktowania odbiorców jako aktywnych realizatorów a nie biorców, podkreślanie wagi działań podejmowanych w modelu nie tylko dla samych zainteresowanych ale dla całych rodzin i społeczności lokalnej.

- **Wzajemnego zaufania i akceptacji;** Kluczowe będzie zbudowanie więzi między członkami grupy odbiorców i w tym względzie istotna będzie rola Animatorów poszczególnych inicjatyw. Ważną rolę pełni w tym względzie wyjazd integracyjny rozpoczynający realizację modelu. Ważne jest też budowanie zaufania między odbiorcami i przedstawicielami lokalnych instytucji – współpraca w ramach kolejnych inicjatyw ma pokazać urzędników jako osoby „wyjęte zza biur” i realnych partnerów odbiorców modelu w wywoływaniu zmian. Integrację, zaufanie i akceptację lokalnych kadr ma stymulować wyjazd dla animatorów ale także stałe spotkania w ramach Akademii Współpracy.
- **Indywidualizacji (dostosowanie ról, zadań, zakresu uczestnictwa w działaniu do zasobów i deficytów jednostki);** Model w swojej konstrukcji (harmonogram realizacji inicjatyw) uwzględnia sekwencyjne angażowanie uczestników ze zwiększającym ich udziałem (obciążenia, zakres inicjatywności). Dlatego też realizację modelu rozpoczyna wyjazd integracyjny, który jest okazją do osvajania się grupy ze sobą, a dopiero w finalnych miesiącach realizacji modelu wprowadzane będą usługi stricte uwzględniające aktywizację zawodową (bazując na wcześniej stymulowanej w kolejnych Akademiach: podmiotowości, nowych potrzebach i poczuciu sprawczości).
- **Efektów odłożonych w czasie (dzięki inwestycji w potrzeby i deficyty społeczne – nacisk na reintegrację społeczną).** Kwestia ta nie wymaga specjalnego rozwijania w kontekście konstrukcji niniejszego modelu. Kolejne działania zdecydowanie

ukierunkowane są na deficyty w wymiarze społecznym w formie usług reintegracji społecznej.

Wsparcie grupy docelowej zakłada stałe towarzyszenie grupie przez animatorów-liderów, którzy w ramach kontaktów z grupą uwzględniają zasady interwencji wpisane w „Standard usług pomocy społecznej – interwencji kryzysowej, usług opiekuńczych świadczonych w miejscu zamieszkania...”. Podstawowe zasady interwencji kryzysowej stanowią istotę wsparcia oferowanego stale przez animatorów – liderów poszczególnych kategorii wiekowych. Są to zasady:

- Prostoty (model uwzględnia czytelny układ działań integracyjnych i wyzwających adresowanych do osób z konkretnego środowiska oraz przedstawicieli lokalnych instytucji; model zobrazowano czytelnym schematem uwzględniającym relacje między poszczególnymi elementami, tworząc obrazową sekwencję praktyki reintegracyjnej w konkretnej społeczności).
- Krótkotrwałości (model uwzględnia dookreśloną w czasie interwencję adresowaną do konkretnej grupy odbiorców z potencjałem do powtarzania tej interwencji wobec innych grup);
- Innowacyjności (model oparty jest na oryginalnej „bajkowej” narracji i pomyśle wyrażonym dwoma historiami).
- Pragmatyzmu (model uwzględnia działania możliwe do zrealizowania w społecznościach naznaczonych problemami; po konsultacjach z grupą docelową zrezygnowano z działań, które mogą efekty przeciwności (np. warsztaty kulinarne z kucharzami znanymi z programów telewizyjnych, warsztaty teatralne z „gwiazdą z serialu”). Pragmatyzm wyraża się też opartym w diagnozie dopasowaniem inicjatyw (usług) do realnych potrzeb odbiorców (działania mają potencjalną wartość – są zajmujące, aktualnie zbieżne z tym co istotne dla poszczególnych kategorii wiekowych, dają szansę na zaistnienie, pokazanie się, wykazanie się).
- Bliskości (stały kontakt z animatorami, regularność realizacji inicjatyw)

- Natychmiastowości (odbiorcy od początku wejścia do grupy realizującej model stają się kreatorami lokalnej zmiany; animatorzy utwierdzają ich od początku w tej roli, jako nie tyle osoby, które zmieniają siebie, ale osoby, które natychmiast zwiększają swoją wartość w kontekście funkcjonowania rodziny, grupy rówieśniczej, w ramach lokalnej społeczności; to samo dotyczy przedstawicieli instytucji – Akademia Współpracy daje natychmiastowe efekty w postaci nawiązania relacji);
- Przewidywalności (model stanowi spójną i dookreśloną całość; sekwencja działań – usług została ustalona, wpisana w harmonogram).

Analizując dosłownie inspiracje standardami interwencji kryzysowej należy stwierdzić, że działania ukierunkowane stricte na rozwiązywanie kryzysowych sytuacji w rodzinach objętych modelem uwzględniają zarysowane w standardach: pierwszą pomoc psychologiczną, udzielenie porady, wsparcie, pomoc w ustabilizowaniu sytuacji.

W konstrukcji i realizacji modelu zostały uwzględnione strategia aktywizacyjna, narzędzia oraz komponenty działania programu zawarte w „Modelu środowiskowej pracy socjalnej/organizowania społeczności lokalnej”. Kluczowym elementem strategii aktywizacyjnej tego modelu jest jednocześnie mobilizowanie ludzi i instytucji (co znalazło wyraz w konstrukcji modelu przeciwdziałania dziedziczeniu biedy). Jeśli chodzi o podstawowe narzędzia opisane w modelu, a tu zastosowane, to należy wymienić:

- Narzędzia osiowe (praca społecznością terytorialną oraz ze społecznościami kategoriałnymi); W modelu uwzględniono działania adresowane do wybranej grupy mieszkańców konkretnej społeczności terytorialnej (rodziny zamieszkujące konkretne kwartały ulic) ale także w jego konstrukcji zdefiniowano system Akademii adresowanych do poszczególnych kategorii wiekowych (dorośli, młodzież, dzieci), co czytelnie portretują opisy modelu oraz schemat.
- Narzędzia wspomagające (partnerstwo lokalne, grupy, wolontariat, wydarzenia i kampanie społeczne); Akademia współpracy zainicjowana w modelu jest stymulatorem w budowaniu lokalnego partnerstwa na rzecz zmiany społecznej ze skutkami dla defaworyzowanych w życiu społecznym mieszkańców społeczności. W

ramach modelu uwzględniano projektowanie i realizację wydarzeń, akcji (np. działanie na rzecz społeczności, inicjatywa sportowa, bajka, spektakl), które wzbogacą doświadczenia realizatorów ale i całej lokalnej społeczności. W ramach modelu przewidziane są działania (np. zbiórka kluczy), w której odbiorcy będą stymulować mieszkańców społeczności do wolontariackiej aktywności.

Wykorzystano także cztery komponenty działania programu organizowania społeczności lokalnej (OSL):

- Diagnostę (wszechstronną i pogłębioną) (diagnoza wstępna na potrzeby wniosku, diagnoza służąca opracowaniu założeń prac nad modelem w kontekście odczytania istoty lokalnych problemów i zasobów, diagnoza w działaniu w trakcie prac nad modelem);
- Aktywizację (budowanie sieci powiązań) (aktualnie powstały relacje między przedstawicielami poszczególnych instytucji jako podstawa wdrożeniowa modelu);
- Integrację (tworzenie wspólnych wartości) (działania w modelu – np. bajka, akcja sportowa, akcja na rzecz społeczności, współpraca instytucji – wytwarzają nowe wartości – dotychczas nieobecne w interesującej nas społeczności);
- Edukację (formalną i nieformalną) (cykl działań – np. spotkanie z zaproszonymi gośćmi reprezentującymi różne profesje jest nośnikiem wiedzy).
- Model uwzględnia także założenia w pracy nad i konkretne zapisy „Standardów jakości usług jako narzędzi zarządzania procesami świadczenia usług reintegracji (rehabilitacji) społecznej i zawodowej”. Jeśli chodzi o zasady stanowiące realne wyzwanie w konstruowaniu modelu, to są to:
- Nie szkodzić (ukierunkowanie na reintegrację społeczną a nie wymuszanie aktywności zawodowej. po konsultacjach z grupą docelową rezygnowano z działań, które mogą onieśmielać, przekraczać możliwości grupy);
- Proponować a nie narzucać (dzięki wszechstronnym konsultacjom z grupą docelową konstrukcji modelu – poszczególnych usług – z pełnym przekonaniem prezentujemy

model jako współtworzony przez członków grupy – nie narzucony ale współwymyślony z grupą);

- Odwoływać się do realiów i praktyki (model bazuje na lokalnych zasobach i deficytach; model jest ukierunkowany na kluczowy deficyt grupy – motywację);
- Konsultować z zainteresowanymi środowiskami (zrealizowano wszechstronne, udokumentowane konsultacje z przedstawicielami społeczności odbiorców i lokalnych instytucji);
- Wzmacniać empowerment (poszczególne działania w Akademiach – vide opisy działań – są ukierunkowane na wzmacnianie podmiotowości i sprawczości członków grupy odbiorców);
- Rozwijać reintegrację społeczną (model jest skoncentrowany wokół usług reintegracji społecznej – vide opisy poszczególnych elementów modelu).
- W modelu uwzględniono odwołanie do konkretnych standardów ogólnych dedykowanych podmiotom świadczącym usługi reintegracyjne (rehabilitacyjne), czyli:
- Rozwijać pracę zespołową (opisy działań w Akademiach uwzględniają wskazanie roli pracy zespołowej w ramach kolejnych inicjatyw; Akademia współpracy jest nową formułą pracy zespołowej przedstawicieli lokalnych instytucji);
- Integrować kadry przedstawicieli różnych zawodów pomocowych (do poszczególnych inicjatyw – usług angażujemy przedstawicieli różnych zawodów pomocowych);
- Angażować specjalistów o podwójnych kompetencjach (dla wszechstronnego podejścia do odbiorców ale także dla optymalizacji kosztów realizacji modelu w rekrutacji realizatorów uwzględniono otwarcie na specjalistów o podwójnych kompetencjach);

- Rozwijać zasadę case managementu (udział w modelu członków poszczególnych rodzin będzie analizowany przez specjalistów w ramach Akademii współpracy oraz podczas interakcji animatorów);
- Stosować reguły komunikacji i ochrony danych osobowych w praktyce reintegracyjnej (w modelu uwzględniona będzie poufność danych uczestników modelu i opisane wyżej reguły komunikacji z grupą docelową – bez naznaczania, wyłączania, faworyzowania etc.);
- Prowadzić kompleksową i aktualizowaną diagnozę sytuacji członków grupy docelowej. Animatorzy będą stale gromadzić informacje o postępach, problemach, sukcesach poszczególnych uczestników modelu, co stanowić będzie przedmiot analiz i działań w ramach Akademii współpracy);
- Inwestować w umiejętności komunikacyjne adresatów wsparcia (Od pierwszej inicjatywy, jaką jest wyjazd integracyjny model jest ukierunkowany na stymulowanie kompetencji komunikacyjnych co znalazło wyraz w opisie silnika modelu oraz poszczególnych działań).

9. Podstawy prawne modelu oraz spójność z dokumentami rewitalizacji.

1. Ustawa o pomocy społecznej.

Pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Powyższy model „Lokomotywa zmian” jak najbardziej wpisuje się w ustawę o pomocy społecznej. Grupą docelową są beneficjenci, którzy od wielu lat korzystają z pomocy społecznej. Najczęstszym problemem jest ubóstwo, bezrobocie, bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych oraz wykluczenie społeczne. Efektem w modelu będzie przede wszystkim wspólne spędzanie czasu rodziców i dzieci, kształtowanie umiejętności komunikowania w grupie. Dzięki temu być może wiele z tych rodzin usamodzielnii się i nie będzie musiało korzystać z pomocy społecznej.

Instrumenty z systemu pomocy społecznej wykorzystane w ramach modelu:

- Kontrakt socjalny z rodziną - praca rodziny z pracownikiem socjalnym, stworzenie planu pracy z rodziną, zaangażowanie wszystkich członków rodziny do czynnego uczestnictwa w modelu.
- Praca z asystentem rodziny - wsparcie środowiskowe, domowe.

2. Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Organizacje pozarządowe są ważnym i istotnym elementem demokratyzacji kraju, a także światłem w tunelu w obliczu problemów, których państwo nie potrafi rozwiązywać. Nasz model „Lokomotywa zmian” jest przykładem na to, że można go wykorzystać dla dobra społecznego. Włączenie osób z problemem wykluczenia społecznego, bezrobocia, ubóstwa może pomóc uczestnikom w odnalezieniu nowej drogi życia oraz stworzenia lepszych perspektyw.

W modelu będą uczestniczyć wolontariusze z instytucji, które współpracują ze sobą: MOPS, PUP, szkoły, biblioteka, którzy zaangażują się w pracę na rzecz osób z grupy docelowej i instytucji działających w różnych obszarach życia społecznego. Zgodnie

z trybem ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie może nastąpić zlecenie zadania wdrażania modelu.

3. Ustawa o zatrudnieniu socjalnym

Podstawowym celem ustawy o zatrudnieniu socjalnym jest stworzenie materialnych i organizacyjnych podstaw do działalności koncentrującej się na reintegracji zawodowej i społecznej.

Według tej ustawy oddziaływania kieruje się na motywację odbiorców do wprowadzania zmian w życiu oraz kształtowanie kompetencji niezbędnych do pełnienia ról społecznych i zawodowych (wsparcie w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej).

4. Ustawa o sporcie

Sportem są wszelkie formy aktywności fizycznej, które przez uczestnictwo doraźne lub zorganizowane wpływają na wypracowanie lub poprawienie kondycji fizycznej i psychicznej. W ramach modelu będą to przede wszystkim działania skierowane do grupy docelowej, czyli zainteresowanie młodzieży projektem; rozwijanie tężyzny fizycznej i umiejętności przetrwania w trudnych warunkach. Zajęcia te mają na celu rozwój fizyczny i motoryczny uczestników. Model planuje włączyć kluby sportowe - poprzez zajęcia crossfitu dla dzieci, młodzieży i dorosłych. Służyć temu będą w modelu działania w „Akademii umiejętności.”

5. Ustawa o systemie oświaty

Model jest skoncentrowany na dzieciach i ich rozwoju. Za kluczowe uznaje się wspieranie rodziców jako opiekunów i wychowawców (nowe role, wzorce, kompetencje, motywacje, doświadczenia w spędzaniu czasu z dziećmi) oraz bezpośrednio oddziaływanie na dzieci poprzez działania animacyjne, edukacyjne, integracyjne (zorientowane na rozwijanie kompetencji komunikacyjnych, wyrażanie emocji, ekspresji, radzenie sobie ze stresem). Wspierać będziemy wszystkie dzieci z rodzin biorących udział w modelu.

Niezwykle ważnym elementem jest też współpraca z nauczycielami, pedagogami i wychowawcami dzieci i młodzieży w celu kompleksowego wsparcia ich rozwoju.

6. Strategia Rozwoju Miasta

Strategia rozwoju to sposób wyznaczania celów, kierunków i sposobów działania, będących reakcją na otoczenie w sytuacji szybko zachodzących zmian. Zadaniem strategii jest dostarczenie podstaw racjonalnego działania. Działania jakie proponujemy w modelu są skoncentrowane na promocji miasta, włączeniu się aktywnie władz miasta. W działaniach rozwojowych i promocyjnych miasta należy zwrócić szczególną uwagę na aktywności budujące i wspierające wspólnotowość mieszkańców. Model ma za zadanie włączyć mieszkańców i zaangażować ich do działania na rzecz społeczności lokalnej.

7. Ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi

Model „Lokomotywa zmian” wpisuje się w tę ustawę, ponieważ większość osób z grupy docelowej, miało bądź ma problem z alkoholem lub pochodzi z rodziny gdzie był alkohol. W model ten zaangażują się członkowie Miejskiej Komisji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, gdzie będą prowadzić pogadanki oraz konsultacje dla rodzin z projektu, w których była przemoc, alkohol i inne uzależnienia. Będą również porady dla osób współuzależnionych- warsztaty tematyczne, terapeutyczne, zajęcia dla rodziców. Część działań w model może być także finansowana ze środków pochodzących z w/w ustawy.

8. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych

Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych jest wyrazem zintegrowanego planowania społecznego, którego celem jest identyfikacja problemów, barier i zagrożeń oraz wskazanie możliwości wykorzystania wszelkich szans tkwiących w potencjale ludzkim i materialnym. Działania przewidziane w modelu wpisują się w rozwiązywanie problemów zawartych w Strategii.

9. Ustawa o finansach publicznych

Reguluje działalność finansową jednostek sektora finansów publicznych.

10. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Ustawa określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. W ramach realizacji modelu część z osób będzie także podlegała aktywizacji zawodowej i korzystała z instrumentów polityki rynku pracy.

11. Ustawa o rewitalizacji

Ustawa odnosi się do rewitalizacji rozumianej jako „kompleksowy proces wyprowadzania ze stanu kryzysowego obszarów zdegradowanych poprzez działania całościowe (powiązane wzajemnie przedsięwzięcia obejmujące kwestie społeczne oraz gospodarcze lub przestrzenno-funkcjonalne lub techniczne lub środowiskowe), integrujące interwencję na rzecz społeczności lokalnej, przestrzeni i lokalnej gospodarki, skoncentrowane terytorialnie i prowadzone w sposób zaplanowany oraz zintegrowany poprzez programy rewitalizacji. Program rewitalizacji może objąć maksymalnie 20% powierzchni gminy, zamieszkały przez nie więcej niż 30% mieszkańców gminy. Model będzie realizowany na obszarze objętym działaniami rewitalizacyjnymi.

12. Gminny Program Rewitalizacji dla Miasta Chełmży na lata 2016-2023

GPR był opracowywany niemal równolegle z wypracowywaniem modelu. Prace nad programem rewitalizacji są planowane do końca lipca 2017 roku i odnoszą się do obszaru zdegradowanego, który swoim zasięgiem obejmuje także część obszaru Chełmży wskazanego w modelu. Obszar zdegradowany z uwagi na dużą koncentrację zjawisk tj. starzenie się społeczeństwa, niski poziom przedsiębiorczości i wysoki poziom bezrobocia, obejmuje ulice: Sienkiewicza, Skargi, Św. Jana oraz częściowo ulice Hallera, Paderewskiego, Polną, Dworcową oraz Chełmińskie Przedmieście. Obszar ten może być poddany rewitalizacji, czyli działaniom obejmującym sferę społeczną, gospodarczą, przestrzenno-funkcjonalną, środowiskową i infrastrukturalną, które mają na celu poprawę sytuacji w tych wybranych obszarach miasta. W ramach GPR planuje się realizację przedsięwzięć mających na celu: aktywizację społeczną mieszkańców, w szczególności osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym oraz pobudzenie lokalnej przedsiębiorczości poprzez inkubator przedsiębiorczości.

Uzupełnieniem projektów społecznych i gospodarczych mają być inwestycje w zdegradowaną infrastrukturę i nadanie im funkcji otwartej przestrzeni aktywności lokalnej. Działania modelu wpisują się w Gminny Program Rewitalizacji dla Miasta Chełmży na lata 2016-2023.

13. Strategia Rozwoju Lokalnego Kierowanego przez Społeczność dla obszaru Lokalnej Grupy Działania Ziemia Gotyku na lata 2016-2023

LSR to dokument opracowany przez Lokalną Grupę Działania Ziemia Gotyku ukierunkowany na rozwój gospodarczy, w tym tworzenie nowych miejsc pracy oraz poprawę jakości życia mieszkańców, w tym w szczególności aktywizację społeczną i zawodową osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Część działań zaplanowanych w ramach modelu może być współfinansowana ze środków LSR, jeśli w konkretnych naborach wniosków prowadzonych przez LGD podmioty z Miasta Chełmży złożą wnioski spełniające wymogi konkursowe.

14. Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej

Ustawa wspiera dobro rodziny, która jest podstawową komórką społeczeństwa oraz naturalnym środowiskiem rozwoju. Została stworzona dla dobra całej rodziny, a w szczególności dzieci, które potrzebują szczególnej ochrony i pomocy ze strony dorosłych i środowiska rodzinnego, by wychowywane były w atmosferze szczęścia, miłości, zrozumienia i w trosce o ich harmonijny rozwój i przyszłą samodzielność życiową. Model zgodnie z ustawą przewiduje wsparcie asystenta rodziny, konsultacje i poradnictwa specjalistyczne, oraz organizowanie spotkań typu grupa wsparcia, aby rodziny przeżywające trudności w opiekowaniu się i wychowywaniu dzieci otrzymały fachową i skuteczną pomoc.

Model zakłada również zgodnie z założeniami ustawy, że skuteczna ochrona dzieci i całych rodzin oraz pomoc dla nich może być osiągnięta tylko przez współpracę wszystkich osób, instytucji i organizacji pracujących z dziećmi i rodzicami.

V. INNOWACYJNOŚĆ MODELU

Model posiada kilka cech, które świadczą o jego innowacyjności (przewiduje rozwiązania, które nie były dotychczas stosowane lub są stosowane sporadycznie).

- **Model uwzględnia wielowymiarowe oddziaływanie na deficyty członków kilku pokoleń wykluczonych rodzin w sferze zasobów, uprawnień obywatelskich oraz partycypacji.** Oddziaływanie ma charakter synchroniczny, tzn. jednocześnie wzmacniane są trzy wymiary deficytów, co jest osadzone w istocie problemu wykluczenia społecznego. Model uwzględnia niwelowanie czynników stymulujących doświadczanie wykluczenia na poziomie jednostkowym, rodzinnym oraz wspólnotowym. Synchroniczność, kompleksowość modelu gwarantuje skuteczność interwencji socjalnej.
- **Model oparty jest na spójnej, atrakcyjnej zwłaszcza dla młodszych grup narracji (bajkowej),** co gwarantuje większe zainteresowanie kompleksem działań w nich przewidzianych. Narracja zgodna jest z wartościami dorosłych członków grupy docelowej (dobro dzieci) a zatem skonstruowana została oferta odwołująca się do racjonalnego wyboru ze strony grupy docelowej (zwiększenie szans na lepszą teraźniejszość i przyszłość dzieci).
- **Osadzenie modelu w empowermentowej koncepcji aktywizacji,** co jest zaprzeczeniem rozwijanej przez lata koncepcji zarządzania underclass, prowadzącej działania aktywizacyjne do rozwiązywania problemu bezrobocia z naciskiem na usługi reintegracji zawodowej, przy ograniczonej podmiotowości klientów systemu administracji pracy (kluczowego w tej koncepcji), braku współdziałania służb etc. Model wykorzystuje wartościowy koncept aktywizacji w duchu empowerment (wcześniej zaprezentowany w formie tabelarycznej), jako wyraz polityki zorientowanej na wielowymiarowy rozwój jednostki, jako części układu społecznego (rodzina, wspólnota).
- **Model maksymalnie bazuje na zasobach lokalnego środowiska instytucjonalnego,** mając jednocześnie potencjał długiego trwania (funkcjonowania po okresie testowania);

- ❑ **Poszerzenie usług świadczonych przez instytucje publiczne i przedstawicieli zawodów pomocowych**, takich jak asystent rodziny, doradca zawodowy, coach kariery, pracownik socjalny o aspekt społeczno-edukacyjny – specjaliści będą realizować swoje zadania bezpośrednio współpracując z rodziną i najbliższym otoczeniem, nie tylko w zakresie reintegracji z rynkiem pracy, ale także oddziałując na funkcjonowanie całej rodziny oraz na otoczenie i panujące w nim relacje.
- ❑ Model **wykorzysta ciasną zabudowę zdegradowanego obszaru i wynikającą z niej bliskość osób/rodzin obejmowanych interwencją**, w celu stworzenia otwartej i dostępnej dla mieszkańców przestrzeni, w której mogliby korzystać ze wsparcia, aktywizować się itp. Forma, jaką przyjmie taka przestrzeń będzie przedmiotem konsultacji i wyboru wszystkich interesariuszy, w tym zwłaszcza mieszkańców terenu objętego interwencją.
- ❑ **Włączenia w kompleksowe działania nowo powstałej przestrzeni, która będzie działać na zasadach zbliżonych do centrum aktywności lokalnej**, wykorzystując np.: akademię lidera jako działanie nakierowane na wyłonienie wśród mieszkańców (w tym zwłaszcza osób młodych) liderów zmiany w lokalnej społeczności, integrację społeczną - nadzorowaną przez animatora (realizacja przedsięwzięć dla społ. lok. według metody CAL). Dzięki zastosowaniu narzędzi zawartych w modelu „Praca w posagu...” i Centrum Aktywności Lokalnej CAL chcemy zintensyfikować oddziaływania, a także dostosować je do warunków panujących w małych miasteczkach z wykorzystaniem lokalnych zasobów (spójności terytorialnej, większej łatwości prowadzenia otwartych inicjatyw dla wszystkich mieszkańców). Model CAL pozwala w jeszcze większym stopniu traktować samych uczestników jako współorganizatorów przedsięwzięć dla nich samych. W realizację wypracowania modelu włączeni zostaną mieszkańcy obszaru zdegradowanego, co pozwoli na stworzenie rozwiązania „szytego na miarę”, osadzonego w środowisku lokalnym, nakierowanego na konkretne zbiorowości i grupy dotknięte problemem utrwalonego ubóstwa.

■ **Wykorzystanie w ramach modelu idei budżetu partycypacyjnego, polegającego na poznaniu priorytetów odbiorców modelu i członków społeczności lokalnej i implementacji pomysłów zgodnych z oczekiwaniami odbiorców i mających bezpośrednie przełożenie na jakość życia mieszkańców.** W ramach projektu uczestnicy staną się jego współorganizatorami, będą razem planować działania, w których sami wezmą udział, a które sfinansowane zostaną z budżetu projektu. Uczestnicy będą współorganizować warsztaty/wyjazdy/szkolenia/ imprez, których tematyka i przebieg zostaną przez nich wybrane wspólnie z kadrą projektu. Przeznaczone na ten cel w ramach projektu środki zostaną samodzielnie rozporządzone. Istotne będzie włączenie uczestników projektu we wszystkie etapy projektowania i organizacji wydarzeń i spotkań, będą oni mieli wyznaczone zadania, np. uzyskanie pozwolenia na przeprowadzenie imprezy czy samodzielne zrobienie zakupów przy określonym budżecie. Powodzenie podejmowanych działań zależne będzie od zaangażowania uczestników i wsparcia technicznego ze strony zaangażowanych w realizację modelu instytucji oraz władz miasta. Zaangażowanie to ma spowodować podniesienie jakości życia mieszkańców oraz zwiększyć zadowolenie z usług publicznych, w naturalny sposób wzmacniać poczucie podmiotowości uczestników oraz zwiększać wiarygodność i zaufanie do instytucji publicznych. Rezultatem takiego działania będzie również edukacja obywatelska.

■ **Działania kompleksowe skierowane na całą rodzinę i jej otoczenie.** Model przewiduje działania kompleksowe zarówno o aspekcie zawodowym i społecznym. Są one skierowane na wszystkich członków rodziny, ale także na lokalne środowisko. Brak jest w dzisiejszej rzeczywistości tego typu oddziaływań.

■ **Działania nakierowane na współpracę różnych instytucji lokalnych, które pracują na rzecz tego samego klienta.**

Działania integrujące różne systemy, ustawy, formy wsparcia, generalnie prace na rzecz tego samego klienta są niewystarczające. Zsynchronizowana wzajemnie wzmacniająca się praca różnych instytucji może przynieść trwalszy oraz większy efekt.

Na obszarze, dla którego model został skonstruowany nie ma tego typu kompleksowych działań obejmujących społeczne i zawodowe kwestie, skierowane do rodzin i społeczności lokalnej, a jednocześnie wykorzystującego lokalne zasoby instytucjonalne i społeczne. Model uwzględnia rozwijanie zasad „case management” w lokalnej polityce społecznej. Okresowe spotkania w ramach konwentu instytucji (Akademia współpracy) służyć ma koordynacji wsparcia adresowanego do konkretnych rodzin. Spotkania służyć zatem będą ocenie zmian zachodzących w konkretnych rodzinach i projektowaniu interwencji instytucjonalnych z wykorzystaniem zasobów i możliwości lokalnych podmiotów. W rezultacie jest to zaczyn polityki, w której każdy podmiot współuczestniczy w projektowaniu ścieżki rozwojowej dla jednostek i rodzin, interwencje są zatem zaplanowane, uzupełniające się i wynikowe.

■ **Zaangażowanie zasobów i środki będących w dyspozycji instytucji i organizacji współpracujących.**

Nadrzędnym celem modelu jest integracja podejmowanych lokalnie działań, co nie jest normą w funkcjonowaniu instytucji.

■ **Wykorzystanie teatru, jako kreatywnego narzędzia upodmiotawiania, uwalniania potencjału, odkrywania talentów i wzmacniania autonomii.** Odwołując się do perspektywy poszukiwania relacji między teatrem a pracą socjalną zaproponowanej przez Marię Kozakowską w modelu przyjęto perspektywę patrzenia na teatr, jako narzędzie z założenia posiadające funkcję społecznego scalania. W tej perspektywie, to co twórcze w teatrze nabiera znaczenia przystosowawczego, a teatr mający funkcję społecznego scalania staje się narzędziem i środkiem wyzwiania kompetencji społecznych². Takie aspekty jak: sprawne posługiwanie się aparatem mowy, wysyłanie zrozumiałego komunikatu i jego aprobatywny odbiór, są źródłem pozytywnego doświadczenia i potwierdzeniem sprawnej komunikacji. Doświadczenie to wpływa także na umiejętność zarządzanie emocjami, jak zauważa Kozakowska, stwarza szczególne warunki i konieczność polegania na sobie, które umożliwiają

² tamże: 50.



przełamywanie negatywnych emocji, treść przed występem publicznym³. Przykładem negatywnej emocji może być w tym kontekście, którego jak pokazuje nie tylko zrealizowana diagnoza, ale także wiele badań, doświadczają osoby potrzebujące wsparcia. Innym aspektem jest udział w działaniach społecznie aprobowanych, jakimi są przedstawienia teatralne, które są obdarowywaniem innych i jednocześnie wykorzystują posiadane przez aktorów zasoby⁴. Dlatego wykorzystanie ramy spektaklu, czy choćby ćwiczeń teatralnych pozytywnie wpływa na te obszary funkcjonowania człowieka w przypadku działań modelu dzieci, które należy wzmacniać w przypadku problemu wykluczenia społecznego, niskiego kapitału kulturowego oraz niedostatku kapitału społecznego. Przewaga zastosowania tego rodzaju narzędzia, niestandardowego w obszarze pomocy społecznej polega na tym, że z założenia jest to forma, w której grupa nie funkcjonuje jako biorcy wsparcia lecz odgrywając „role społeczne”, w których wykorzystują swoje zasoby do tego aby pozytywnie oddziaływać na społeczność i konstruktywnie zmieniać otaczającą rzeczywistość.

³ Tamże: 49.

⁴ Tamże: 48.

VI. PLAN FINANSOWY – BUDŻET – ROCZNE FUNKCJONOWANIE MODELU

Szacunkowy koszt całkowitego wdrożenia i funkcjonowania modelu przez 15 miesięcy, z rozbiem na jego poszczególne elementy składowe:

Tabela. Plan finansowy realizacji modelu „Lokomotywa zmian”

pozycja	jednostka	liczba	koszt jednostkowy	RAZEM
REALIZACJA MODELU				
wynagrodzenie operatora informacji	miesiąc	15	3 500,00 zł	52 500,00 zł
wynagrodzenie 3 liderów-animatorów	miesiąc	39	2 000,00 zł	78 000,00 zł
wynagrodzenie 2 opiekunów dzieci do 4 roku życia (spotkanie 6h)	spotkanie	50	180,00 zł	9 000,00 zł
organizacja spotkania promocyjnego - informatory, poczęstunek itp.	spotkanie	1	700,00 zł	700,00 zł
Witajcie w naszej bajce - wyjazd integracyjny (przejazd, zakwaterowanie, wyżywienie, wynajem sali, materiały do zajęć, gra rodzinna, bony na rodzinne atrakcje, itp..)	osoba	74	380,00 zł	28 120,00 zł
Bajkowe metamorfozy - bon na inicjatywę - w przestrzeni lokalnej	sztuka	1	10 000,00 zł	10 000,00 zł
Bajka Lokomotywa - wynagrodzenie koordynatora pracy nad bajką	godzina	20	100,00 zł	2 000,00 zł
Bajka Lokomotywa - koszt wydania bajki (opracowanie graficzne, skład i przygotowanie do druku, druk, i oprawa)	sztuka	200	30,00 zł	6 000,00 zł
Stoliczku nakryj się - catering obiadowy na 25 spotkań dla 70osób (70os*18zł)	sztuka	25	1 260,00 zł	31 500,00 zł
Akademia Talentów - wynagrodzenie reżysera spektaklu (spotkanie 3h)	spotkanie	25	300,00 zł	7 500,00 zł
Akademia Talentów - koszt materiałów do zajęć do szkoły aktorskiej	sztuka	1	1 500,00 zł	1 500,00 zł
Akademia Talentów - koszt wynajęcia sali ze sceną do przedstawienia i prób	sztuka	1	1 000,00 zł	1 000,00 zł
Akademia Talentów - środki finansowe na bony talentu	komplet	1	3 000,00 zł	3 000,00 zł

Akademia superbohatera - wynagrodzenie opiekuna pomocniczego -reżysera (spotkanie=3godz)	spotkanie	25	150,00 zł	3 750,00 zł
Akademia superbohatera - koszt materiałów do zajęć	sztuka	1	2 000,00 zł	2 000,00 zł
Szkoła Jedi - wynagrodzenie trenera do zajęć rozwoju fizycznego	sztuka	50	100,00 zł	5 000,00 zł
Szkoła Jedi - koszt wynajęcia Sali sportowej z zapleczem sanitarnym	sztuka	50	100,00 zł	5 000,00 zł
Szkoła Jedi - strój sportowy do ćwiczeń dla młodzieży	osoba	15	150,00 zł	2 250,00 zł
Szkoła Jedi – wynagrodzenie osób prowadzących zajęcia dot. piękna i kreowania wizerunku–np. fryzjer, kosmetyczna, wizażysta, stylistka, itp.	sztuka	50	100,00 zł	5 000,00 zł
Szkoła Jedi - koszt wynajęcia Sali na zajęcia dot. piękna i kreowania wizerunku	sztuka	50	50,00 zł	2 500,00 zł
Szkoła Jedi – zakup materiałów do zajęć dot. piękna i kreowania wizerunku (np. kosmetyki, akcesoria do ozdabiania, itp.)	sztuka	3	500,00 zł	1 500,00 zł
Szkoła Jedi - wynagrodzenie koordynatora szkoły przetrwania	godzina	36	150,00 zł	5 400,00 zł
Szkoła Jedi - sprzęt do szkoły przetrwania dla uczestników	osoba	15	150,00 zł	2 250,00 zł
Szkoła Jedi - koszt materiałów na zajęcia wzmacniające	sztuka	1	1 000,00 zł	1 000,00 zł
Szkoła Jedi - bon na inicjatywę - przedsięwzięcie sportowe	sztuka	1	10 000,00 zł	10 000,00 zł
Akademia Lidera - wynagrodzenie trenera Akademii Lidera	godzina	60	100,00 zł	6 000,00 zł
Akademia Lidera - koszt materiałów na zajęcia	sztuka	1	1 000,00 zł	1 000,00 zł
Akademia Rodzica - warsztaty Rodzice na miarę czasów -wynagrodzenie trenera na 2 grupy	godzina	80	100,00 zł	8 000,00 zł
Akademia Rodzica - materiały na warsztaty Rodzice na miarę czasu -	sztuka	1	1 000,00 zł	1 000,00 zł
Akademia Rodzica - warsztaty Rodzice na miarę czasów -wynagrodzenie osoby opiekującej się dziećmi	godzina	80	40,00 zł	3 200,00 zł
Akademia Rodzica - koszt materiałów na warsztaty wspierające	sztuka	1	1 000,00 zł	1 000,00 zł

Akademia Rodzica - wynagrodzenie specjalistów zapraszanych na warsztaty wspierające np.. fryzjer, kosmetyczka, psycholog	godzina	30	100,00 zł	3 000,00 zł
Akademia Rodzica - koszt materiałów na warsztaty "Tata umie, mama wie, dziadkowie potrafią" (700zł na warsztat)	sztuka	10	700,00 zł	7 000,00 zł
Akademia Rodzica - koszt warsztatów kulinarnych (24godz dla 30osób, trener, sala, produkty, odzież ochronna dla uczestników)	sztuka	1	10 000,00 zł	10 000,00 zł
Akademia Wzmocnień i Kariery - wynagrodzenie coachów kariery (6h sesje indywidualne* 45os + 60h obserwacji grupowej =330godz + 20h spotkań z pracodawcami)	godzina	350	80,00 zł	28 000,00 zł
Akademia Wzmocnień i Kariery - środki finansowe na bony kariery	komplet	1	6 000,00 zł	6 000,00 zł
Akademia Wzmocnień i Kariery - zatrudnienie specjalistów poradnictwa indywidualnego 65h/mc (np. asystent rodziny, psycholog , mediator, pedagog, terapeuta, lekarz)	godzina	780	90,00 zł	70 200,00 zł
Akademia Współpracy - poczęstunek w trakcie spotkań	sztuka	6	400,00 zł	2 400,00 zł
Akademia Współpracy - koszt materiałów biurowych na spotkania	sztuka	6	200,00 zł	1 200,00 zł
Akademia Współpracy - koszt szkolenia Lokalnych Liderów (19os,4dni,transport,zakwaterowanie, wyżywienie, materiały szkol, wynagrodzenie trenera)	sztuka	1	20 780,00 zł	20 780,00 zł
Artykuły na przerwę kawową na spotkania w ramach akademii (25spotkań * 70osób)	sztuka	25	500,00 zł	12 500,00 zł
zakup materiałów dydaktycznych i zabawek do opieki nad dziećmi	sztuka	1	2 000,00 zł	2 000,00 zł
Koszt ewaluacji	sztuka	1	30 000,00	30 000,00zł
Zakup testów psychologicznych do przeprowadzenia ewaluacji (KKS arkusze, SOR komplet, SOR arkusze, SPR	komplet	1	600,00 zł	600,00 zł

komplet				
ZARZĄDZANIE MODELEM				
najem pomieszczenia na biuro	miesiąc	15	1 000,00 zł	15 000,00 zł
najem pomieszczeń na działania	miesiąc	12	2 000,00 zł	24 000,00 zł
zakup materiałów biurowych	miesiąc	15	150,00 zł	2 250,00 zł
koszt obsługi finansowo-kadrowej	miesiąc	15	1 000,00 zł	15 000,00 zł
zakup komputera z oprogramowaniem do realizacji zadania	sztuka	1	4 000,00 zł	4 000,00 zł
zakup drukarki do realizacji zadania	sztuka	1	1 500,00 zł	1 500,00 zł
zakup projektora do realizacji zadania	sztuka	1	1 500,00 zł	1 500,00 zł
SUMA				- 553 600 zł

Łączny koszt realizacji modelu przez 15 miesięcy dla 70 uczestników wynosi 553 600zł.

Koszt w przeliczeniu na jednego uczestnika wynosi $\approx 7\,900$ zł

Miesięczny koszt realizacji modelu wynosi 36 900zł

Zaproponowane kwoty zostały obliczone na podstawie aktualnie obowiązujących cen i kosztów wynagrodzeń i dostosowane do lokalnych warunków.

Na badanym obszarze nie realizuje się analogicznych działań w tak kompleksowy i zintegrowany sposób, obejmujących kwestie społeczne i zawodowe oraz skierowanych do całych rodzin, dlatego też nie ma możliwości dokładnego porównania kosztów do obecnie ponoszonych.

Dotychczasowe działania pomocy społecznej i innych instytucji świadczących usługi społeczne były schematyczne, rutynowe, niedostosowane, nie były zindywidualizowane i „szyte na miarę”.

Działania w modelu mają charakter kompleksowy dlatego będą skuteczniejsze i efektywniejsze od dotychczasowych działań podejmowanych przez instytucje. Dla porównania, w roku 2016 Gmina Miasta Chełmża poniosła następujące wydatki na wszystkie działania z zakresu:

- pomocy społecznej (w tym usługi opiekuńcze) - 20.544.203,44 zł. ,
- kultury - 1.206.220,00 zł. ,
- edukacji i opieki wychowawczej -775.390,95 zł.
- kultury fizycznej - 2.481.154,98 zł.
- aktywizacji zawodowej - 20.000.000,00 zł.

Oznacza to że kwota wydatkowana przez gminne instytucje na wszystkie działania społeczno-edukacyjno-kulturalne dla wszystkich mieszkańców wyniosła 45.006.969,37 zł. , co w przeliczeniu na 1 mieszkańca wyniosło - 3.115,75 rocznie, natomiast kwota zaproponowana w ramach budżetu modelu jest ponad 2 krotnie większa i wynosi ok 7.900,00 zł. Rozwiązanie w modelu jest rozwiązaniem droższym w początkowym okresie, ale w dalszej perspektywie tj. gdy uczestnicy staną się zmotywowani, zmobilizowani i aktywniejsi pozwoli na zminimalizowanie wydatków publicznych, a co za tym idzie będzie skuteczniejszym i efektywniejszym, kompleksowym działaniem.

Dla porównania również wydatki jakie w roku 2016 Gmina Miasta Chełmża poniosła na wybranym (badanym) obszarze na wszystkie działania z wybranych zakresów:

- pomocy społecznej (w tym usługi opiekuńcze) - 5.236.674 zł. ,
- kultury - 307.462 zł. ,
- edukacji i opieki wychowawczej -197.645 zł.
- kultury fizycznej - 632.441 zł.
- aktywizacji zawodowej - 5.097.958 zł.

Oznacza to że kwota wydatkowana przez gminne instytucje na wszystkie działania społeczno-edukacyjno-kulturalne dla mieszkańców z rejonu objętego działaniami modelowymi wyniosła 11 472 181 zł

Koszt modelu jest ponad 20 krotnie mniejszy, ponieważ w wersji najbardziej rozbudowanej wartość budżetu wynosi 553.600 zł, natomiast w wersji minimalnej (przedstawionej w tabeli poniżej), która nie zawęża działań, a jedynie wskazuje koszty opcjonalne wynosi 449.250 zł.

Warto dodać, że dotychczasowe działania instytucji nie przyniosły efektu wyjścia z kręgu wykluczenia ponieważ koncentrują się na łagodzeniu skutków biedy i wykluczenia

społecznego, a nie na zapobieganiu, dlatego na diagnozowanym obszarze występują rodziny, które od kilku pokoleń korzystają z pomocy państwa i co pokazała diagnoza nie są zmotywowane do zmiany swojej sytuacji i nie widzą dla siebie perspektywy zmiany. Od wielu pokoleń mimo podejmowanych prób i uczestnictwa w różnych projektach nie są zaktywizowane i cały czas pozostają na utrzymaniu pomocy społecznej, dodatkowo nie pokazują dobrego przykładu młodszemu pokoleniu, które od małego uczone są bezradności i korzystania z pomocy.

Działania podejmowane do tej pory nie bazowały na koncepcji empowerment- nie włączały uczestników do decydowania o działaniach do nich skierowanych, natomiast działania w modelu bazują na takim podejściu dzięki czemu będą efektywniejsze i skuteczniejsze.

Podjęte w modelu działania poprzez zróżnicowaną formę i dostosowanie do potrzeb różnych grup odbiorców oraz skierowane kompleksowo do całych rodzin i ich najbliższego otoczenia będą szybsze, skuteczniejsze i efektywniejsze.

Dzięki objęciu wsparciem całej rodziny, oddziaływaniem kompleksowym na wszystkie deficyty oraz stałej opiece specjalistów polepszą się relacje rodzinne i międzypokoleniowe, a w długofalowej perspektywie uczestnicy będą zmotywowani do zmiany i nastąpi zmniejszenie problemów społecznych związanych z dziedziczeniem biedy w mieście. Za pomocą zaproponowanych działań w modelu nastąpi poprawa funkcjonowania dzieci i młodzieży w rodzinie i otoczeniu oraz poprawią się ich wyniki w nauce. Nastąpi też wzrost aktywności społecznej i zawodowej wśród dorosłych i młodzieży, co w dłuższej perspektywie spowoduje wyjście z kręgu wykluczenia społecznego.

Dzięki działaniom projektowym nastąpi poprawa funkcjonowania osób z rodzin dziedziczących biedę, co w dalszej perspektywie przybliży ich do samodzielności życiowej, powstanie również platforma współpracy lokalnych instytucji oferujących pomoc i wsparcie osobom doświadczającym ubóstwa co jest działaniem innowacyjnym i zapewnia skuteczniejsze wydatkowanie środków publicznych.

Podejmowane w ten sposób działania będą znacznie szybsze i efektywniejsze.

KOSZTY OPCJONALNE MODELU- minimalny zakres realizacji modelu:

REALIZACJA MODELU		koszty opcjonalne = minimalny zakres realizacji modelu	
wynagrodzenie operatora informacji	52 500,00 zł		52 500,00 zł
wynagrodzenie 3 liderów-animatorów	78 000,00 zł		78 000,00 zł
wynagrodzenie 2 opiekunów dzieci do 4 roku życia (spotkanie 6h)	9 000,00 zł		9 000,00 zł
organizacja spotkania promocyjnego - informatory, poczęstunek itp.	700,00 zł		700,00 zł
Witajcie w naszej bajce - wyjazd integracyjny (przejazd, zakwaterowanie, wyżywienie, wynajem sali, materiały do zajęć, gra rodzinna, bony na rodzinne atrakcje, itp..)	28 120,00 zł		28 120,00 zł
Bajkowe metamorfozy - bon na inicjatywę - w przestrzeni lokalnej	10 000,00 zł		10 000,00 zł
Bajka Lokomotywa - wynagrodzenie koordynatora pracy nad bajką	2 000,00 zł		2 000,00 zł
Bajka Lokomotywa - koszt wydania bajki (opracowanie graficzne, skład i przygotowanie do druku, druk, i oprawa)	6 000,00 zł		6 000,00 zł
Stoliczku nakryj się - catering obiadowy na 25 spotkań dla 70osób (70os*18zł)	31 500,00 zł		31 500,00 zł
Akademia Talentów - wynagrodzenie reżysera spektaklu (spotkanie 3h)	7 500,00 zł		7 500,00 zł
Akademia Talentów - koszt materiałów do zajęć do szkoły aktorskiej	1 500,00 zł		1 500,00 zł
Akademia Talentów - koszt wynajęcia sali ze sceną do przedstawienia i prób	1 000,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada w swoich zasobach salę ze sceną i może ją bezpłatnie udostępnić	0,00 zł
Akademia Talentów - środki finansowe na bony talentu	3 000,00 zł		3 000,00 zł
Akademia superbohatera - wynagrodzenie opiekuna pomocniczego - reżysera (spotkanie=3godz)	3 750,00 zł		3 750,00 zł

Akademia superbohatera - koszt materiałów do zajęć	2 000,00 zł		2 000,00 zł
Akademia Jedi - wynagrodzenie trenera do zajęć rozwoju fizycznego	5 000,00 zł		5 000,00 zł
Akademia Jedi - koszt wynajęcia Sali sportowej z zapleczem sanitarnym	5 000,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada w swoich zasobach salę sportową z zapleczem sanitarnym i może ją bezpłatnie udostępnić	0,00 zł
Akademia Jedi - strój sportowy do ćwiczeń dla młodzieży	2 250,00 zł		2 250,00 zł
Szkoła Jedi – wynagrodzenie osób prowadzących zajęcia dot. piękna i kreowania wizerunku – np. fryzjer, kosmetyczka, wizażysta, stylistka, itp.	5 000,00 zł		5 000,00 zł
Szkoła Jedi - koszt wynajęcia Sali na zajęcia dot. piękna i kreowania wizerunku	2 500,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada w swoich zasobach salę do zajęć i może ją bezpłatnie udostępnić	0,00 zł
Szkoła Jedi – zakup materiałów do zajęć dot. piękna i kreowania wizerunku (np. kosmetyki, akcesoria do ozdabiania, itp.)	1 500,00 zł		1 500,00 zł
Akademia Jedi - wynagrodzenie koordynatora szkoły przetrwania	5 400,00 zł		5 400,00 zł
Akademia Jedi - sprzęt do szkoły przetrwania dla uczestników	2 250,00 zł		2 250,00 zł
Akademia Jedi - koszt materiałów na zajęcia wzmacniające	1 000,00 zł		1 000,00 zł
Akademia Jedi - bon na inicjatywę - przedsięwzięcie sportowe	10 000,00 zł		10 000,00 zł
Akademia Inspirującego Lidera - wynagrodzenie trenera Akademii Lidera	6 000,00 zł		6 000,00 zł
Akademia Inspirującego Lidera - koszt materiałów na zajęcia	1 000,00 zł		1 000,00 zł
Akademia Rodzica - warsztaty Rodzice na miarę czasów - wynagrodzenie trenera na 2 grupy	8 000,00 zł		8 000,00 zł
Akademia Rodzica - materiały na warsztaty Rodzice na miarę czasu -	1 000,00 zł		1 000,00 zł



Akademia Rodzica - warsztaty Rodzice na miarę czasów - wynagrodzenie osoby opiekującej się dziećmi	3 200,00 zł		3 200,00 zł
Akademia Rodzica - koszt materiałów na warsztaty wspierające	1 000,00 zł		1 000,00 zł
Akademia Rodzica - wynagrodzenie specjalistów zapraszanych na warsztaty wspierające np.. Fryzjer, kosmetyczka, psycholog	3 000,00 zł		3 000,00 zł
Akademia Rodzica - koszt materiałów na warsztaty "Tata umie, mama wie, dziadkowie potrafią" (700zł na warsztat)	7 000,00 zł		7 000,00 zł
Akademia Rodzica - koszt warsztatów kulinarnych (24godz dla 30osób, trener, sala, produkty, odzież ochronna dla uczestników)	10 000,00 zł		10 000,00 zł
Akademia Wzmocnień i Kariery Pracy - wynagrodzenie coachów kariery (6h sesje indywidualne* 45os + 60h obserwacji grupowej =330godz+20h spotkań z pracodawcami)	28 000,00 zł		28 000,00 zł
Akademia Wzmocnień i Kariery Pracy - środki finansowe na bony kariery	6 000,00 zł		6 000,00 zł
Akademia Wzmocnień i Kariery Pracy - zatrudnienie specjalistów poradnictwa indywidualnego 65h/mc (np..asystent rodziny, psycholog , mediator, pedagog,terapeuta,lekarz)	70 200,00 zł		70 200,00 zł
Akademia Współpracy - poczęstunek w trakcie spotkań	2 400,00 zł		2 400,00 zł
Akademia Współpracy - koszt materiałów biurowych na spotkania	1 200,00 zł		1 200,00 zł
Akademia Współpracy - koszt szkolenia Lokalnych Liderów (19os,4dni,transport,zakwaterowanie, wyżywienie, materiały szkol, wynagrodz. trenera)	20 780,00 zł		20 780,00 zł
Artykuły na przerwę kawową na spotkania w ramach akademii	12 500,00 zł		12 500,00 zł

(25spotkań * 70osób)			
zakup materiałów dydaktycznych i zabawek do opieki nad dziećmi	2 000,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada pomieszczeni do opieki nad dziećmi wyposażone w zabawki i pomoce dydaktyczne	0,00 zł
Koszt ewaluacji	30 000,00zł	koszt opcjonalny jeśli podmiot zlecający wdrażanie modelu, zrealizuje ewaluację za pomocą własnych instytucji/wydziałów (np. ten sam podmiot który zajmuję się ewaluacją lokalnej strategii rozwiązywania spraw społecznych, czyli może to być np. OPS, wydział polityki społecznej, wydział spraw społecznych, lub inne)	0,00 zł
zakup testów psychologicznych do przeprowadzenia ewaluacji (KSS arkusze, SOR komplet, SOR arkusze, SPR komplet)	600,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada w swoich zasobach testy z których można skorzystać	0,00 zł
ZARZĄDZANIE MODELEM			
najem pomieszczenia na biuro	15 000,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada miejsce na biuro w swoich zasobach i może je bezpłatnie udostępnić	0,00 zł
najem pomieszczeń na działania	24 000,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada pomieszczenia w swoich zasobach i może je bezpłatnie udostępnić	0,00 zł
zakup materiałów biurowych	2 250,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada pomieszczenie na biuro wyposażone w materiały biurowe	0,00 zł
koszt obsługi finansowo-kadrowej	15 000,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada obsługę finansowo-księgową z której można bezpłatnie skorzystać	0,00 zł
zakup komputera z oprogramowaniem do realizacji	4 000,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada	0,00 zł

zadania		laptopa z oprogramowaniem w swoich zasobach i może je bezpłatnie udostępnić	
zakup drukarki do realizacji zadania	1 500,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada drukarkę w swoich zasobach i może ją bezpłatnie udostępnić	0,00 zł
zakup projektora do realizacji zadania	1 500,00 zł	koszt opcjonalny - jeśli realizator modelu posiada projektor w swoich zasobach i może go bezpłatnie udostępnić	0,00 zł
SUMA	553 600,00 zł		449 250,00 zł

W opcji minimalnej, gdy realizator posiada w swoich zasobach np. pomieszczenia, sprzęt komputerowy, testy psychologiczne i inne w/w w tabeli łączny koszt realizacji modelu przez 15 miesięcy dla 70 uczestników wynosił będzie 449 250zł.

Koszt w przeliczeniu na jednego uczestnika wynosi ≈6 420 zł

Miesięczny koszt realizacji modelu wynosi ≈30 000zł

Minimalny zakres funkcjonowania modelu opiera się o partnerską współpracę instytucji publicznych, lub środków będących w dyspozycji organizacji pozarządowych w ramach realizowanych projektów. Do wdrożenia podstawowej formy modelu zaangażowane muszą zostać zasoby i środki będące w dyspozycji partnerów, ponieważ nadrzędnym celem modelu jest integracja podejmowanych lokalnie działań, partnerska współpraca oraz wsparcie pracy socjalnej z całą rodziną z uwzględnieniem jej najbliższego otoczenia. Rozszerzenie zadań w modelu poza zakres wskazany w punkcie: minimalne wymogi świadczenia kompleksowych usług wysokiej jakości, które są przewidziane w modelu, wiąże się z pozyskaniem środków z innych niż statutowe źródła: np. środki EFS, środki publiczne, środki prywatne, mogą być pozyskiwane poprzez zaangażowanie w partnerstwo przedsiębiorców.

VII. MONITORING

1. Spodziewane efekty wdrażania modelu

Model będzie miał szerokie oddziaływanie na 3 zasadniczych poziomach:

1. jednostki (uczestnika modelu)
2. rodziny (uczestników modelu)
3. otoczenia (instytucje / organizacje).

Pogłębiona diagnoza opracowana na rzecz modelu przyniosła informacje na temat problemów z jakimi borykają się poszczególne osoby jako indywidualne jednostki, które są pod silnym wpływem rodziny oraz uwarunkowań otoczenia, w tym lokalnych instytucji i organizacji. Planowany model odnosi się do tych osób i instytucji oraz relacji, jakie między nimi zachodzą.

Stąd spodziewane efekty będą dotyczyć tych 3 głównych poziomów:

EFEKTY KRÓTKOTERMINOWE (mierzone w momencie zakończenia udziału w projekcie)			
	Jednostka	Rodzina	Otoczenie
DZIECI	- Wzrost wiedzy o własnych możliwościach i talentach u dzieci z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie.	- Wzrost integracji wśród rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie.	- Wzrost integracji i współpracy wśród instytucji i organizacji działających lokalnie na rzecz osób rodzin dziedziczących biedę.
MŁODZIEŻ	- Wzrost poziomu kompetencji społecznych wśród młodzieży z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie.	- Wzrost kompetencji rodzicielskich wśród dorosłych osób z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie.	- Wzrost kompetencji członków partnerstwa w zakresie współpracy na rzecz osób i rodzin dziedziczących biedę.
DOROŚLI	- Wzrost motywacji do zmiany sytuacji życiowej wśród dorosłych osób z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie. - Wzrost wiedzy o własnych zasobach, predyspozycjach i umiejętnościach w kontekście rynku pracy wśród dorosłych osób z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie.		

EFEKTY DŁUGOTERMINOWE (mierzone 2 lata po zakończeniu udziału w projekcie)

	Jednostka	Rodzina	Otoczenie
DZIECI	- Poprawa funkcjonowania dzieci z rodzin dziedziczących biedę w rodzinie i otoczeniu. - Poprawa wyników dzieci z rodzin dziedziczących biedę w nauce.	- Polepszenie relacji rodzinnych i międzypokoleniowych wśród rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie.	- Zmniejszenie problemów społecznych związanych z dziedziczeniem biedy w mieście.
MŁODZIEŻ	- Poprawa funkcjonowania młodzieży z rodzin dziedziczących biedę w rodzinie i otoczeniu. - Wzrost aktywności społecznej wśród młodzieży z rodzin dziedziczących biedę.		
DOROŚLI	- Poprawa funkcjonowania osób dorosłych z rodzin dziedziczących biedę w rodzinie i otoczeniu. - Wzrost aktywności zawodowej dorosłych osób z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie.		



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Efekty mierzone będą następującymi wskaźnikami:

Ewaluacja efektów modelu „Lokomotywa zmian”				
Ewaluowane efekty	Metody zbierania danych	Źródła zbierania danych	Czas i okres dokonywania pomiaru	Analiza i ocena pozyskanych danych
Wzrost wiedzy o własnych możliwościach i talentach u 80% dzieci z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie (wzrost wiedzy i świadomości swoich mocnych stron, talentów, zdolności, zainteresowań i możliwości rozwoju)	- wywiad z rodzicem (1.1) - obserwacja dziecka (1.2)	- wywiad z rodzicem prowadzony przez operatora informacji/ animatora/asystenta rodziny/ pracownika socjalnego oraz własna obserwacja animatora dla dzieci	- moment rozpoczęcia i zakończenia udziału w modelu	- analiza wyników przez ewaluatora
Poprawa funkcjonowania u 50% dzieci z rodzin dziedziczących biedę w rodzinie i otoczeniu. (polepszenie komunikacji, nawiązywanie relacji, kontrola emocji, własne inicjatywa, kreatywność, zachowanie w domu i szkole)	- wywiad z rodzicem (2.1) - obserwacja dziecka (2.2)	- wywiad z rodzicem prowadzony przez operatora informacji/ animatora/asystenta rodziny/ pracownika socjalnego oraz własna obserwacja animatora i ewaluatora	- 2 lata po zakończeniu udziału w modelu	- analiza wyników przez ewaluatora

Poprawa wyników u 50% dzieci z rodzin dziedziczących biedę w nauce. (polepszenie wyników w nauce i funkcjonowania w szkole)	- wywiad (3.0)	- rozmowa z rodzicem prowadzony przez operatora informacji/ animatora/asystenta rodziny/ pracownika socjalnego/ ewaluatora	- 2 lata po zakończeniu udziału w modelu	- analiza danych przez ewaluatora
Wzrost poziomu kompetencji społecznych wśród 80% młodzieży z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie. (wzrost umiejętności pozwalających efektywnie funkcjonować w różnych sytuacjach społecznych, np. zachowanie w sytuacjach stresujących, emocjonalnych, efektywna komunikacja, rozwiązywanie konfliktów, autoprezentacja, itp.)	- badanie Kwestionariuszem Kompetencji Społecznych (KKS M) - obserwacja (4.0)	- badanie Kwestionariuszem Kompetencji Społecznych prowadzone przez psychologa - dziennik obserwacji z zajęć Akademii Lidera	- moment rozpoczęcia i zakończenia udziału w modelu	- analiza dzienników obserwacji przez ewaluatora - analiza wyników badania testem KKS M przez psychologa
Poprawa funkcjonowania u 50% młodzieży z rodzin dziedziczących biedę w rodzinie i otoczeniu. (zachowanie w domu i szkole, relacje z rówieśnikami, rodzicami, nauczycielami; wiara w siebie; umiejętność komunikacji i wyrażania siebie; zdrowie fizyczne i psychiczne)	- wywiad (5.0)	- wywiad z rodzicem oraz osobą młodą prowadzony przez operatora informacji/ animatora/asystenta rodziny/ pracownika socjalnego/ ewaluatora	- 2 lata po zakończeniu udziału w modelu	- analiza wyników przez ewaluatora

Wzrost aktywności społecznej u 50% młodzieży z rodzin dziedziczących biedę. (wzrost zaangażowania w życie społeczne, organizacja oddolnych inicjatyw, przynależność do grup, organizacji, itp.)	- wywiad (6.0)	- wywiad z rodzicem oraz osobą młodą prowadzony przez operatora informacji/ animatora/asystenta rodziny/ pracownika socjalnego / ewaluatora	- 2 lata po zakończeniu udziału w modelu	- analiza wyników przez ewaluatora
Wzrost wiary w siebie i motywacji do zmiany sytuacji życiowej u 80% dorosłych osób z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie. (zwiększenie satysfakcji z życia, zadowolenia z siebie i swojego życia, znajomość mocnych stron, chęć do zmiany i motywacja do dalszych działań rozwojowych, pozytywne nastawienie do przyszłości, itp.)	- wywiad (7.0)	- wywiad z osobą dorosłą prowadzony przez operatora informacji/ animatora/asystenta rodziny/ pracownika socjalnego	- moment rozpoczęcia i zakończenia udziału w modelu	- analiza wyników przez ewaluatora
Wzrost wiedzy o własnych zasobach, predyspozycjach i umiejętnościach w kontekście rynku pracy u 80% dorosłych osób z	- wywiad (8.0)	- wywiad z osobą dorosłą prowadzony przez operatora informacji/ animatora/asystenta	- moment rozpoczęcia i zakończenia	- analiza wyników przez ewaluatora

rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie.		rodziny/ pracownika socjalnego	udziału w modelu	
Poprawa funkcjonowania u 50% osób dorosłych z rodzin dziedziczących biedę w rodzinie i otoczeniu. (umiejętność komunikacji, wiara w siebie, zaangażowanie, chęć działania, satysfakcja z życia rodzinnego, radzenie sobie ze stresem, emocjami, konfliktami dążenie do niezależności)	- wywiad (9.0)	- wywiad z osobą dorosłą prowadzony przez operatora informacji/ animatora/asystenta rodziny/ pracownika socjalnego /ewaluatora	- 2 lata po zakończeniu udziału w modelu	- analiza wyników przez ewaluatora
Wzrost aktywności zawodowej u 35% dorosłych osób z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie. (np. podjęcie jakiejkolwiek aktywności typu praca zawodowa, staż, PSU, realizacja kontraktu socjalnego lub indywidualnego planu działania)	- desk research	- dane Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Toruńskiego - wywiad środowiskowy prowadzony przez pracownika socjalnego	- 2 lata po zakończeniu udziału w modelu	- analiza danych przez ewaluatora
Wzrost integracji wśród 50% rodzin dziedziczących biedę	- desk research	- materiały potwierdzające realizację wspólnych inicjatyw (dokumenty, zdjęcia, informacje	- 2 lata po zakończeniu	- analiza danych przez ewaluatora

uczestniczących w projekcie. (np. wspólne działania rodzinne i sąsiedzkie, organizacja małych inicjatyw, wzajemna pomoc, wspólne spędzanie czasu)		w Internecie)	udziału w modelu	
Wzrost kompetencji rodzicielskich wśród 80% dorosłych osób z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie. (wzrost umiejętności akceptacji dziecka, rozmowy z nim, spędzania czasu, akceptowania emocji itp.)	- badanie Skalą Postaw Rodzicielskich (SPR)	- badanie Skalą Postaw Rodzicielskich (SPR) prowadzone przez psychologa	- moment rozpoczęcia i zakończenia udziału w modelu	- analiza wyników badania testem SPR przez psychologa
Polepszenie relacji rodzinnych i międzypokoleniowych wśród 50% rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie. (polepszenie relacji na dwóch wymiarach funkcjonowania rodziny - spójności i elastyczności oraz zadowolenie z życia rodzinnego)	- badanie Skalami Oceny Rodziny (SOR)	- badanie Skalami Oceny Rodziny (SOR) prowadzone przez psychologa	- 2 lata po zakończeniu udziału w modelu	- analiza wyników badania testem SOR przez psychologa
Wzrost integracji i współpracy wśród instytucji i organizacji działających lokalnie na rzecz osób rodzin dziedziczących biedę.	- wywiad (10.0)	- wywiad z pracownikami lokalnych instytucji i organizacji prowadzony przez operatora informacji/ animatora/asystenta	- moment rozpoczęcia i zakończenia	- analiza zapisów wywiadów przez ewaluatora

(polepszenie współpracy i komunikacji między instytucjami, wspólne działania i konsultowanie poszczególnych przypadków wspólnych klientów)		rodziny/ pracownika socjalnego/ewaluatora	udziału w modelu	
Wzrost kompetencji członków partnerstwa w zakresie współpracy na rzecz osób i rodzin dziedziczących biedę. (polepszenie komunikacji inter- i intrapersonalnej, poznanie specyfiki procesów grupowych, zarządzania motywacją i przeciwdziałania stereotypom)	- test wiedzy (11.0)	- test mierzący wiedzę i kompetencje z zakresu współpracy dla pracowników lokalnych instytucji i organizacji	- moment rozpoczęcia i zakończenia szkolenia dla pracowników lokalnych instytucji i organizacji	- analiza wypełnionych testów przez ewaluatora
Zmniejszenie o 20% problemów społecznych związanych z dziedziczeniem biedy w wyznaczonym kwartale ulic. (poprawa sytuacji materialnej, zmniejszenie bezrobocia, wzrost aktywności społecznej i kulturalnej, zmniejszenie problemu i odpowiednie wsparcie dla osób doświadczających przemocy i	- desk research - wywiad (12.0)	- analiza danych miejskich dot. problemów społecznych w wyznaczonym kwartale ulic (liczba korzystających długotrwale z pomocy OPS, liczba osób długotrwale bezrobotnych, liczba rejestrowanych przypadków przemocy domowej, wykroczeń i przestępstw, osób kierowanych na leczenie	- 2 lata po zakończeniu udziału w modelu	- analiza danych przez ewaluatora

przestępczości, wsparcie i działania dla młodzieży)

odwykowe)

- wywiady z pracownikami
wybranych podmiotów lokalnych
(OPS, urząd miasta, policja,
przedsiębiorcy, NGO)
prowadzony przez operatora
informacji/ animatora/asystenta
rodziny/ pracownika socjalnego/
ewaluatora

Kwestionariusze wywiadów, obserwacji i ankiet stanowią załącznik nr 16 do modelu.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



2. Monitoring

Model ma charakter innowacyjny i jego wdrożenie będzie na bieżąco monitorowane poprzez systematyczne zbieranie i analizowanie ilościowych i jakościowych danych na temat wdrażania modelu w celu weryfikacji zgodności realizowanych działań z założonymi celami i oczekiwanymi efektami. Monitorowaniu podlegać będzie także harmonogram i budżet wdrażanego modelu. Monitoring będzie spełniać funkcję wewnętrznej kontroli realizacji modelu, systematycznego sprawdzania jego użyteczności i skuteczności.

Model ma na celu generowanie faktycznej zmiany społecznej w konkretnej lokalnej społeczności, którą pokazywać będą odpowiednio dobrane do celów i rezultatów wskaźniki i sposób monitorowania ich opisany w poniższej tabeli.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Monitoring modelu „Lokomotywa zmian”

Elementy podlegające monitorowaniu	Metody zbierania danych	Źródła zbierania danych	Czas i okres dokonywania pomiaru	Analiza i ocena pozyskanych danych
Realizacja założeń modelu (postępu rzeczowego i finansowego)	- desk research - analiza materiałów zastanych (dokumentów merytorycznych i finansowych) - kontrola prowadzonych działań w ramach typu spotkania informacyjne, usługi doradcze i konsultacyjne	- harmonogram i plany wdrożenia modelu - budżet i planowane wydatki w ramach modelu - listy obecności ze spotkań, materiały informacyjne i szkoleniowe, materiały wypracowane przez uczestników, ankiety monitorujące uczestników modelu - Dokumenty finansowe	- bieżące monitorowanie i sporządzanie co kwartał sprawozdań z monitoringu	analiza elementów modelu, form jego realizacji w odniesieniu do zaplanowanego harmonogramu i budżetu. ocena postępu rzeczowego, czasowego i finansowego realizacji modelu.
Realizacja szkoleń i warsztatów / planowanych przedsięwzięć	- kontrola na miejscu podczas szkoleń i warsztatów / planowanych przedsięwzięć	- listy obecności, programy, kwalifikacje osób prowadzących	- co najmniej 3 razy w trakcie realizacji modelu	ocena zgodności działań modelu z założeniami i planowanymi wskaźnikami zmiany społecznej.
Realizacja integracji i współpracy lokalnych podmiotów (min. 10 partnerów współpracy)	- analiza ilości i zawartości merytorycznej podpisanych porozumień partnerskich - analiza protokołów i list obecności ze spotkań w ramach Akademii	- porozumienia partnerskie podpisane przez lokalne instytucje i organizacje na rzecz osób wykluczonych społecznie i przeciwdziałania dziedziczeniu biedy	- co najmniej 4 raz w trakcie realizacji modelu	- analiza ilości spotkań i frekwencji na spotkaniach - ocena zaangażowania partnerów współpracy na podstawie „karty oceny współpracy międzysektorowej”

	Współpracy			
Udział min. 12 osób z instytucji i organizacji w szkoleniu dotyczącym włączenia społecznego i współpracy na rzecz osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym	- analiza list obecności i zaświadczeń ukończenia szkolenia	- lista obecności ze szkolenia - lista wydanych zaświadczeń o ukończeniu szkolenia	- po zrealizowaniu szkolenia, 1 raz w modelu	- analiza realizacji programu oraz frekwencji na szkoleniu - ocena podniesienia poziomu wiedzy z zakresu włączenia społecznego i współpracy lokalnej na podstawie ankiety
Udział min. 14 dzieci z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie w Akademii Talentów i Akademii Superbohatera	- analiza dokumentów sprawozdawczych animatorów np. obserwacji, fotografii, raportów	- opinia z obserwacji o każdym z uczestników sporządzona przez lidera animatora dla dzieci na zakończenie udziału w projekcie - Raport wraz z dokumentacją fotograficzną z przygotowań i realizacji przedstawienia sporządzony przez reżysera przedstawienia	- na bieżąco po każdym planowanym przedsięwzięciu	- ocena wpływu modelu na rozwój i zaangażowanie dzieci uczestniczących w modelu
Udział min. 10 młodzieży z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie w Akademii Lidera i Akademii Umiejętności	- analiza ankiet, raportów i planów rozwoju	- indywidualny plan rozwoju osobistego i predyspozycji zawodowych sporządzony przez coacha kariery dla uczestników Akademii Umiejętności i Akademii Lidera - raport wraz z dokumentacją fotograficzną z przygotowań i realizacji przedsięwzięcia sportowego sporządzony przez lidera animatora dla młodzieży	- na bieżąco po każdym planowanym przedsięwzięciu	- ocena wpływu modelu na rozwój i zaangażowanie młodzieży uczestniczącej w modelu

Udział osób dorosłych z rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie w Akademii Rodzica i Akademii Wzmocnień i Kariery	- analiza ankiet, raportów i planów rozwoju	Akademii Rodzica - raport wraz z dokumentacją fotograficzną z przygotowań i realizacji przedsięwzięcia dla społeczności lokalnej sporządzony przez lidera animatora dla rodziców	- co najmniej 2 razy w trakcie realizacji modelu	Ocena wpływu udziału w modelu na osoby dorosłe w zakresie wzrostu ich poziomu wiedzy dotyczącej ról rodzicielskich, motywacji i wiary w siebie oraz rozwoju predyspozycji zawodowych
Udział min. 14 rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie w wyjeździe integracyjnym Udział min. 14 rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie we wspólnej akcji charytatywnej Udział min. 14 rodzin dziedziczących biedę uczestniczących w projekcie we wspólnym tworzeniu bajki	- analiza ankiet monitorujących integrację rodzin uczestniczących -raport z obserwacji realizowanych przez liderów animatorów, -lista obecności na wyjeździe integracyjnym, -raport z dokumentacją zdjęciową z przeprowadzonej akcji charytatywnej	- wydana w formie publikacji bajka stworzona przez rodziny dziedziczące biedę uczestniczące w projekcie -min. 200szt -ankieta dotycząca integracji i relacji rodzinnych na zakończeniu udziału w projekcie -raport wraz z dokumentacją fotograficzną z przeprowadzenia przez rodziny dziedziczące biedę uczestniczące w projekcie akcji charytatywnej sporządzony przez lidera animatora dla rodziców	- co najmniej 2 razy w trakcie realizacji modelu	- ocena stopnia wzrostu integracji rodzin uczestniczących w modelu - ocena rozwoju relacji między członkami rodzin uczestniczących we wdrażaniu modelu - ocena satysfakcji uczestników modelu ze zrealizowanych przez nich przedsięwzięć



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



VIII. EWALUACJA DZIAŁAŃ MODELU

Ewaluacja jest oceną jakości podejmowanych działań, mocnych i słabych stron modelu. Gmina zlecająca realizację modelu (zleceniodawca) jest odpowiedzialna za zaplanowanie i przeprowadzenie procesu ewaluacji sposobu realizacji modelu oraz funkcjonowania zespołu wdrażającego model w celu systematycznego podnoszenia efektywności modelu dla jego odbiorców i użytkowników.

Zleceniodawca modelu –odpowiedzialny jest za prowadzenie ewaluacji w czasie trwania procesu uruchamiania i realizacji modelu (on-going) oraz na koniec procesu wdrażania modelu (ex-post).

Planowane metody i techniki badania ewaluacyjnego:

W badaniach ewaluacyjnych zastosowane będzie podejście triangulacji, czyli wykorzystanie różnorodnych metod badawczych zbierających dane ilościowe i jakościowe.

Rekomendowane metody badania ewaluacyjnego:

1. Analiza danych zastanych (desk research) – analiza danych gromadzonych przez operatora informacji w trakcie bieżącego monitorowania: listy obecności, raporty, sprawozdania, informacje z obserwacji, wyniki ankiet i wywiadów z odbiorcami / użytkownikami modelu, a także produkty które powstały w trakcie realizacji modelu: bajki, przedstawienia, stworzona infrastruktura, wspólne inicjatywy (dokumentacja/wizyta na miejscu).
2. Badania ankietowe z osobami uczestniczącymi we wdrażaniu modelu w zakresie skuteczności zarządzania modelem: operator informacji, animatorzy, trenerzy.
3. Wywiady z przedstawicielami podmiotów współpracujących w realizacji modelu.
4. Badania oceny efektów wdrażania modelu dla odbiorców / użytkowników oraz poprzez wywiady z odbiorcami / użytkownikami modelu w formie wywiadów pogłębionych.

Proces ewaluacji jest podzielony na następujące etapy, które będą realizowane w odpowiednio przyjętym harmonogramie ewaluacji:

1. Gmina zlecająca realizację modelu identyfikuje potrzebę ewaluacji – oceny działań oraz postępu we wdrażaniu modelu, a następnie podejmuje decyzję o rozpoczęciu procesu ewaluacji z użyciem odpowiednich metod poprzez wyznaczenie ewaluatora (osoby/firmy/wydziału) odpowiedzialnej za ten proces (osoba musi pochodzić z innej instytucji niż operator informacji i mieć wiedzę, doświadczenie w przeprowadzaniu ewaluacji);
2. Określenie zakresu i czasu przeprowadzenia zadania ewaluacyjnego. Ewaluator opracowuje zbiór pytań dotyczących zakresu ewaluacji oraz ustala model ewaluacji wraz z harmonogramem;
3. Ewaluator zbiera dane do oceny poprzez użycie rekomendowanych metod i narzędzi;
4. Ewaluator analizuje pozyskane dane i opisuje wnioski z ewaluacji;
5. Ewaluator prezentuje wyniki ewaluacji podczas posiedzenia Akademii Współpracy.
6. Raport z ewaluacji jest publikowany na stronie internetowej podmiotu zlecającego realizację modelu.
7. Wdrożenie zaleceń wyników badań ewaluacyjnych.

Za proces ewaluacji odpowiada podmiot zlecający wdrażanie modelu, który realizuje za pomocą własnych instytucji/wydziałów (np. może to robić ten sam podmiot który zajmuje się ewaluacją lokalnej strategii rozwiązywania spraw społecznych, czyli np. OPS, wydział polityki społecznej, wydział spraw społecznych, lub inne) lub zleca przeprowadzenie badania ewaluacyjnego, czuwa nad jego przebiegiem i prezentacją raportu ewaluacyjnego, a następnie nad wykonaniem zaleceń lub działań naprawczych, wynikających z badania ewaluacyjnego.

IX. WŁĄCZENIE DO POLITYKI I PRAKTYKI NA POZIOMIE LOKALNYM

Dla powodzenia inicjatywy istotne jest stosowanie modelu w lokalnej strategii np. rewitalizacji, rozwiązywania problemów społecznych i zapewnienie środków na jego finansowanie, poprzez uchwałę rady gminy o wdrożeniu modelu.

Do włączenia modelu do polityki i praktyki na poziomie lokalnym konieczne jest:

- zainicjowanie lokalnej współpracy wielu instytucji zajmujących się pomocą na rzecz osób i rodzin;
- zaangażowanie i ewentualne przeszkolenie kadry, wdrożenie modelu wymaga aktywnej pracy socjalnej, asystowania rodzinom w rozwiązywaniu różnego rodzaju problemom, poczynając od takich kwestii jak zapewnienie opieki nad dziećmi oraz posiłków w czasie uczestnictwa w spotkaniach w ramach modelu;
- uzyskanie wsparcia ze strony społeczności lokalnej (mieszkańcy, przedsiębiorcy);
- pozyskanie środków finansowych.

Nadrzędne warunki w odniesieniu do odbiorców i użytkowników, które muszą być spełnione, aby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie, to działanie zgodnie z zasadą empowerment oraz autentyczna partycypacja wszystkich osób zaangażowanych we wdrażanie modelu w szczególności jego odbiorców.

Model oparty jest na umowie partnerskiej instytucji z uwzględnieniem minimalnego zakresu partnerstwa, w który wchodzić będą instytucje publiczne i zakresu usług, które będą wносиły.

Kierujemy się zasadą, maksymalnej prostoty, czyli grupa docelowa angażowana jest w niewielką liczbę przedsięwzięć jednak z przedłużonym zakresem udziału i współodpowiedzialnością za ostateczny przebieg inicjatywy. Kluczowe jest zatem pełne skupienie na integracji instytucji, mieszkańców, rodzin w ramach kolejnych działań składających się na model.

Ważne są naczelne zasady i stały monitoring ich implementacji praktycznej! Efekt gwarantuje konsekwencja w stosowaniu zasady (podejścia) empowerment a nie skala zaangażowanych zasobów finansowych, czy instytucjonalnych! W modelu nie chodzi zatem o to, co robimy, tylko jak robimy (w jakim duchu i jakim udziale grupy docelowej). Zakres podejmowanych inicjatyw może być dostosowywany do możliwości finansowych, co oznacza, że model przy zachowaniu wszystkich proponowanych działań może być realizowany np. dla mniejszej ilości rodzin i osób. Gmina nie musi mieć 100% środków finansowych w gotówce na realizację modelu, może być on realizowany w ramach działań statutowych własnych instytucji i organów samorządowych. Dodatkowo ograniczyć koszty można poprzez udostępnianie zasobów niefinansowych własnych instytucji np. pomieszczeń czy sprzętów. Dodatkowo gmina lub organizacje realizujące model mogą pozyskiwać środki finansowe na jego realizację w ramach programów rewitalizacji, ze środków Lokalnych Grup Działania (LGD) lub w ramach środków z POWER czy RPO, programów rządowych np. Nowe horyzonty aktywnej integracji w środowisku lokalnym – animacja, edukacja, aktywizacja na rzecz zmniejszenia wykluczenia społecznego.

B. CZĘŚĆ OPERACYJNA MODELU

Struktura modelu podzielona jest na dwie zasadnicze części – działania skierowane do całych rodzin, działania skierowane do poszczególnych kategorii wieku (dzieci, młodzież, dorośli) w formie akademii, z uwzględnieniem działań animacyjnych skierowanych na lokalne instytucje w postaci Akademii współpracy.

Model zakłada realizację celu głównego i celów szczegółowych poprzez wykorzystanie działań integrująco-animacyjnych skierowanych do całych rodzin, działań rozwijających potencjał społeczno-kulturowy adresowanych do poszczególnych kategorii wiekowych oraz animacji współpracy międzyinstytucjonalnej i wzmacnianie lokalnych liderów.

I. OGÓLNE WYTYCZNE WDROŻENIOWE

- **Przygotowanie do wdrożenia.** Realizacja działań merytorycznych powinna być poprzedzona fazą przygotowawczą, podczas której powstaną struktury organizacyjne i przygotowana zostanie kadra. Pierwszym etapem będzie wyłonienie instytucji wdrażającej model. Decyzja o wyborze instytucji powinna wynikać z analizy potencjału i uwarunkowań finansowo-prawnych zainteresowanych podmiotów. Rekomenduje się, by rolę tę pełnił Urząd Miasta lub Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej lub organizacja pozarządowa. Model może być wdrażany na 2 sposoby: przez gminę (wraz z instytucjami samorządowymi) lub gmina może zlecić realizację modelu organizacji pozarządowej. Gmina decyduje, który ze sposobów wdrażania zastosuje. W przypadku decyzji, że gmina realizuje model we swoich jednostkach, podpisuje z nimi porozumienie, które stanowi załącznik nr 11 do modelu. W przypadku decyzji, że miasto zleca wdrożenie modelu organizacji pozarządowej musi ogłosić konkurs na wyłonienie realizatora oraz dopilnować uwarunkowań

prawnych.

a) podstawa prawna:

- Art. 11 i 13 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2016 r. poz. 1817, 1948, z 2017 r. poz. 60, 573);
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 sierpnia 2016 r. w sprawie wzorów ofert i ramowych wzorów umów dotyczących realizacji zadań publicznych oraz wzorów sprawozdań z wykonania tych zadań (Dz.U. 2016 poz. 1300);
- Uchwalony przez radę gminy, powiatu lub sejmik wojewódzki – **program współpracy z organizacjami pozarządowymi.**

Program ten musi zawierać zakres zadań, których realizacja ma być zlecana organizacjom w formie wsparcia lub powierzenia, a także wysokość środków planowanych na realizację programu oraz informacje o trybie powoływania i działania komisji konkursowych, które będą oceniać wnioski napływające od organizacji.

- b) Ogłoszenie konkursu wymaga zabezpieczenia stosownych środków w budżecie jednostki samorządu terytorialnego. W ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, wprowadzono też zapis, który ma zachęcać samorządy do wczesnego ogłaszania konkursów (art. 13 ust 5). Wskazuje on jednoznacznie, że ogłoszenie otwartego konkursu ofert może nastąpić już na podstawie projektu uchwały budżetowej przekazanej organowi stanowiącemu jednostki samorządu terytorialnego na zasadach określonych w przepisach Ustawy o finansach publicznych. Dzięki temu, po przyjęciu przez radę (sejmik) do 30 listopada programu współpracy z organizacjami pozarządowymi na kolejny rok, organ wykonawczy może od razu ogłaszać konkursy. Unika się w ten sposób sytuacji, w której organizacje pozarządowe w pierwszych miesiącach nowego roku budżetowego są pozbawione ciągłości finansowania ze źródeł publicznych.

c) Kolejnym krokiem jest przygotowanie **ogłoszenia o konkursie**. Ogłoszenie to jest odpowiednikiem specyfikacji istotnych warunków zamówienia z prawa zamówień publicznych. Musi ono precyzyjnie i jednoznacznie określać zarówno przedmiot konkursu, jak i procedurę jego przeprowadzenia. Wymagane, określone w ustawie (art. 13, ust. 2) elementy ogłoszenia to:

- **rodzaj zadania** – w zależności od intencji organu administracji może być określony szeroko, np. „szkolenie sportowe dla dzieci i młodzieży” lub wąsko, np. „organizacja festynu dla mieszkańców przy Szkole Podstawowej nr 5 w dniu 3 maja 2008”.
- **wysokość środków publicznych przeznaczonych na realizację zadania** – ogłoszenie o konkursie musi mieć pokrycie w budżecie jednostki samorządu terytorialnego. Brak takiego zabezpieczenia może być potraktowany jako naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Kwota podana w ogłoszeniu o konkursie nie musi być koniecznie w całości wydatkowana. W przypadku, gdy wpłynie mało ofert lub wnioski organizacji będą mniejsze niż zabezpieczone środki budżetowe, organ ogłaszający konkurs nie jest zobowiązany do rozdysponowania całości środków, o których mowa w ogłoszeniu. W przypadku konkursów na zadania wieloletnie, oprócz całkowitej kwoty przeznaczonej na realizację zadania, należy wskazać jak będzie ona podzielona w poszczególnych latach budżetowych.
- **zasady przyznawania dotacji** – przede wszystkim w ogłoszeniu należy określić, czy konkurs może wygrać jedna, czy też więcej organizacji. W tym miejscu organ administracji ma możliwość wprowadzenie ograniczeń dotyczących przeznaczenia dotacji. Może to być zarówno informacja o zapisach ustawowych takich jak zakaz finansowania działalności politycznej czy religijnej, jak również dodatkowe ograniczenia, na przykład zakaz wydatkowania środków z dotacji na zakup nieruchomości. Można również zawrzeć w tym miejscu ograniczenia co do wysokości (odsetka) środków, które mogą być przeznaczone na koszty biurowe lub informację o wymaganym wkładzie własnym organizacji.

- **terminy i warunki realizacji zadania** – w tym miejscu należy rozwinąć i doprecyzować rodzaj zadania, które ma być zlecone organizacji oraz określić precyzyjnie termin jego realizacji. Jeśli chodzi o warunki realizacji zadania, to mogą one być określone nawet bardzo szczegółowo. Będzie to miało zastosowanie zwłaszcza w przypadku powierzania zadań obowiązkowych jednostki samorządu terytorialnego. Ogłoszenie powinno określać kwalifikacje osób realizujących zadanie oraz formy i standardy jego realizacji, z których organizacja będzie rozliczana.
- **termin składania ofert** – ważne jest nie tylko określenie terminu, ale również doprecyzowanie, jak będą traktowane wnioski wysłane pocztą, czy za termin złożenia oferty uważa się datę wpływu czy stempla pocztowego. Warto zaznaczyć, że oferty wpływające po terminie nie będą rozpatrywane.
- **tryb i kryteria stosowane przy dokonywaniu wyboru oferty oraz termin dokonania wyboru ofert** – w ogłoszeniu należy określić, kiedy nastąpi rozstrzygnięcie konkursu (musi być to termin wcześniejszy niż termin realizacji zadania). Kluczową kwestią, która musi znaleźć odzwierciedlenie w ogłoszeniu, są kryteria stosowane przez komisję oceniającą. Pozwalają one przygotować organizacji ofertę maksymalnie dostosowaną do oczekiwań organu ogłaszającego konkurs. W tym miejscu należy również napisać, jak będą traktowane oferty zawierające błędy formalne – czy będą odrzucane czy też istnieje możliwość uzupełnienia braków. Określić należy również wymagane przez organ załączniki.
- **informacja o zrealizowanych przez organ administracji publicznej zadaniach tego samego rodzaju, które były dotowane w roku ogłoszenia konkursu oraz w roku poprzedzającym, ze szczególnym uwzględnieniem wysokości dotacji udzielonych na ten cel organizacjom pozarządowym** – dla organizacji mających zamiar przystąpić do konkursu ważna jest możliwość sprawdzenia jakie przedsięwzięcia były dotowane przez samorząd i jakie kwoty były przeznaczone na realizację tych zadań. Pozwala to na lepsze dostosowanie składanych ofert do oczekiwań ogłaszającego konkurs. W przypadku niektórych konkursów obowiązek ten oznacza konieczność publikowania kilkudziesięciu albo nawet kilkuset zadań,

które były realizowane przez organizacje pozarządowe w danej dziedzinie na zlecenie organu ogłaszającego konkurs. Ponieważ jednak zlikwidowany został wymóg publikowania ogłoszenia w prasie, duża objętość ogłoszenia o konkursie nie wiąże się już z wielkimi wydatkami.

- d) Ogłoszenie musi zostać zamieszczone co najmniej w trzech formach: na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej (BIP), na tablicy ogłoszeń w siedzibie organu administracji ogłaszającego konkurs oraz na stronie internetowej organu administracji ogłaszającego konkurs (art. 13 ust 3). Ogłoszenie musi się ukazać we wszystkich wymienionych wyżej formach, na co najmniej 21 dni przed terminem składania ofert. Oznacza to, że termin 21 dni liczy się od dnia następnego po zamieszczeniu ogłoszenia w ostatnim z tych trzech miejsc. Ogłoszenie można opublikować również w prasie – dzienniku lub tygodniu o zasięgu ogólnopolskim, regionalnym lub lokalnym, w zależności od rodzaju zadania publicznego. Nie jest to już jednak obowiązkowe.

Wzór ogłoszenia wraz z załącznikami stanowi załącznik nr 12 do modelu.

Następnym krokiem będzie zawarcie porozumienia dot. realizacji modelu, pomiędzy instytucją koordynującą a wszelkimi innymi podmiotami i osobami zainteresowanymi wdrażanym modelem. Porozumienie powinno w zarysie prezentować cele, działania, prawa i obowiązki stron. Porozumienie zawierane jest na pierwszym konwencie w ramach Akademii Współpracy (Wzór porozumienia stanowi załącznik nr. 9 o modelu). Kolejnym krokiem będzie zatrudnienie operatora informacji; z organizacyjnego punktu widzenia najkorzystniejszym rozwiązaniem jest utworzenie stanowiska w obrębie struktury organizacyjnej instytucji wdrażającej model i zatrudnienie nowego pracownika lub oddelegowanie dotychczasowego pracownika do tej funkcji. W kolejnym etapie powinno nastąpić zatrudnienie liderów-animatorów oraz jeśli to możliwe pozostałych pracowników merytorycznych.

Przewiduje się, że faza przygotowawcza powinna potrwać ok. dwóch miesięcy.

Spotkania na start. Dwa kluczowe przedsięwzięcia inaugurujące funkcjonowanie modelu to:

- 1/ spotkanie informacyjne z poczęstunkiem dedykowane grupie docelowej, organizowane przez instytucję realizującą model - lidera modelu, podczas którego operator informacji lub inna wytypowana przez podmiot wdrażający model osoba (budząca zaufanie u grupy docelowej) przedstawia ofertę (a nie zadania, obowiązki etc.) oraz
- 2/ zorganizowane przez instytucję wdrażającą model spotkanie przedstawicieli lokalnych instytucji inaugurujące funkcjonowanie Akademii Współpracy, podczas którego tłumaczone będą zasady modelu, podkreślone cele i przedstawione zadania i formy realizacji, wyłonieni będą liderzy z poszczególnych instytucji, którzy wezmą udział w wyjazdowym szkoleniu oraz zaproponowane zostaną osoby z ramienia lokalnych instytucji i organizacji do pełnienia kluczowych ról w realizacji modelu (animatoryzy-liderzy trzech kategorii wiekowych, trenerzy do poszczególnych warsztatów, etc). Celem spotkania będzie również pokazanie możliwości współpracy i połączenia celów statutowych poszczególnych instytucji z celem modelu i wspólne przeciwdziałanie problemom społecznym.

Aby podkreślić rangę i ważność spotkań w ramach Akademii Współpracy zaproszenie na pierwsze z nich powinno być sygnowane i promowane przez lokalne władze np. instytucja/organizacja realizująca model zaprasza w imieniu burmistrza.

Rekrutacja. Rekrutacja rodzin do uczestnictwa w działaniach zaplanowanych w modelu (grupa docelowa) odbywa się z zaangażowaniem kadr ośrodka pomocy społecznej (pracownicy socjalni, asystenci rodziny). Stosujemy bodźce pozytywne (wskazanie atrakcyjności oferty, odwołanie do wartości grupy docelowej) a nie negatywne (przymus instytucjonalny). Atrakcyjność oferty (zweryfikowana w ramach diagnozy podczas prac nad modelem) opiera się na wspólnym wyjeździe integracyjno-aktywizującym (na początku realizacji modelu), wspólnym spotkaniu z poczęstunkiem dla całych rodzin, podczas którego zaprezentowana zostanie oferta (tu niezbędna perswazja ze strony przedstawicieli służb społecznych aby członkowie grupy docelowej zapoznali się z

ofertą), i wreszcie kolejnych działaniach adresowanych do rodzin oraz poszczególnych kategorii wiekowych, które uwzględniają podmiotową rolę grupy docelowej w dookreślaniu przedsięwzięć a przede wszystkim uwzględniają etapowe zwiększanie stopnia zaangażowania członków grupy docelowej (wzrost zakresu oczekiwań). Odwołujemy się do ról rodzicielskich, warunków rozwojowych, które model stwarza dla dzieci i młodzieży dzięki zaangażowaniu całych rodzin. W promocji modelu uwzględniamy zatem elementy marketingu społecznego, jako przedstawienie oferty grupie docelowej, która jest zbieżna z wartościami grupy (dobro dzieci - rodzice; aktywność fizyczna, umiejętności przetrwania – młodzież; konwencja bajki - dzieci) w zamian za zasób w dyspozycji grupy (ich czas) (por. Katya Andresen, Marketing Robin Hooda...). Mechanizm jest podobny jak w przypadku reklam („kochająca matka kupuje swojemu dziecku pieluszki firmy X...”). A zatem model jest dedykowany rodzicom, którzy myślą o dobru swego dziecka, nie mają zasobów do organizacji dziecku czasu wolnego, a mają ambicje aby dziecko się rozwijało, a przy okazji stwarzając możliwość spędzania czasu w tygodniu razem całej rodzinie (z uwolnieniem od obowiązku przygotowania w tym dniu posiłku etc.).

Najtrudniejsze wydaje się zaangażowanie do modelowych działań mężczyzn. Wykorzystany zostanie tutaj zasób zidentyfikowany na etapie pogłębionej diagnozy - zazdrość i honor (zasób 8). Zjawisko zazdrości służyć będzie sytuacji, w której zaangażowanie kobiet wywoła w ich partnerach potrzebę kontrolowania rzeczywistości w formie swojego własnego udziału. Z kolei duży nacisk kładziony przez mężczyzn na poczucie honoru zostanie wykorzystany przez personel rekrutujący do motywowania ich do udziału w programie - budowanie lepszej przyszłości swojej rodziny przedstawiane będzie jako postawa honorowa, odmowa udziału, bierność - jako oznaka braku honoru.

Procedura rekrutacyjna:

Pierwszym etapem rekrutacji będzie spotkanie informacyjne z poczęstunkiem dedykowane grupie docelowej, organizowane przez instytucję realizującą model - lidera modelu, podczas którego koordynator - operator informacji lub inna wytypowana przez podmiot wdrażający model osoba (budząca zaufanie u grupy docelowej) przedstawia

ofertę. Osoby chętne będą mogły od razu umówić się wówczas na rozmowę rekrutacyjną.

Ponadto pracownicy instytucji zaangażowanych w realizację modelu wytypują pulę ok. 35 rodzin, których członkowie zostaną zaproszeni na spotkanie rekrutacyjne. Typowane będą rodziny, dla których zdaniem pracowników instytucji wskazany byłby udział w modelu.

Przede wszystkim należy w tym miejscu podkreślić, że dzięki stałej współpracy pracowników socjalnych i asystentów rodzin z całymi rodzinami z zagrożonego terenu, osoby te posiadają doskonałą znajomość środowiska z którego pochodzą, osoby które powinny skorzystać z działań projektu.

Pracownicy socjalni i asystenci rodzin podczas spotkań ze swoimi podopiecznymi będą też przedstawiać ofertę projektu, informować, na czym polegać ma uczestnictwo i jakie korzyści może przynieść dla nich i ich rodzin. Będą oni pracować na zasobach rodziny, ponieważ taka praca zakłada przekonanie, że ludzie są bardziej skłonni do zmiany, jeżeli są podmiotami zaangażowanymi w ten proces, aniżeli przedmiotem zamian inicjowanych przez innych.

Wszystkie osoby, które spełniać będą kryteria formalne (1. zamieszkiwanie na terenie wskazanych kwartałów ulic, 2. obecność dziedziczonej biedy) i wyrażą chęć udziału w programie zaproszone zostaną na rozmowę rekrutacyjną. Rozmowa przebiegać będzie według wystandaryzowanego kwestionariusza, obejmującego diagnozę sytuacji życiowej, materialnej i zawodowej rodziny. Rozmowy prowadzone będą przez dwie osoby (koordynator - operator informacji lub animatorzy), co zagwarantuje większą obiektywność oceny. Na podstawie rozmowy kandydujące rodziny będą oceniane na skali 5-punktowej w dwóch kategoriach: motywacja i rokowania dot. ukończenia programu. Łącznie rodzina może uzyskać maksymalnie 20 pkt. (2 oceniających * 2 kryteria * 5 pkt.). Dodatkowe 3 punkty przysługiwać będą rodzinom, której wszyscy członkowie wyrażą zainteresowanie udziałem w modelu. (Wzór kwestionariusza rekrutacyjnego stanowi załącznik nr 15 od modelu)

Na podstawie przyznanych punktów sporządzony zostanie ranking kandydujących rodzin. Pierwszych 16 rodzin z rankingu zakwalifikowanych zostanie do udziału w modelu. Pozostałe znajdą się na liście rezerwowej; będą one mogły wejść do programu w przypadku pojawienia się wakatu, będą też zapraszane do wszelkich działań otwartych, w których nie będzie limitu miejsc. Rozmowy rekrutacyjne będą kontynuowane w trakcie trwania działań modelu, celem bieżącego uzupełniania listy rezerwowej,

Wszelkie działania rekrutacyjne prowadzone będą z poszanowaniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn (równościowy język w dokumentach i komunikacji z uczestnikami; brak działań dyskryminujących). Ponadto działania modelu (także rekrutacja) realizowane będą w miejscach dostępnych architektonicznie dla osób niepełnosprawnych.

Rodziny, które zostaną zakwalifikowane do projektu, zobowiązane będą do zawarcia z pracownikiem socjalnym kontraktu socjalnego, w którym zapiane będą korzyści wynikające z udziału w projekcie, ale także zobowiązania uczestników. Celem kontraktu jest przezwyciężenie trudnej sytuacji życiowej rodziny i wzmocnienie jej aktywności pod stałą opieką pracowników OPS, którzy będą im służyć radą, pomocą, życzliwością i ciągłym wsparciem.

Odpowiedzialność za wdrożenie i liderzy-animatory. Odpowiedzialność wdrożeniowa za realizację modelu spoczywa na urzędzie gminy, który realizuje działania w ramach zadań własnych lub zleca nadzór realizacyjny organizacji pozarządowej w ramach zadania zleconego. Zadaniem instytucji koordynującej wdrażanie modelu jest wytypowanie operatora informacji -nadzorującego całość przedsięwzięcia oraz zaproponowanie trzech liderów animatorów odpowiedzialnych za funkcjonowanie w modelu trzech kategorii wiekowych: dorośli (sugerowane zaangażowanie pracownika socjalnego, asystenta rodziny z OPS), młodzież (sugerowane zaangażowanie trenera

sportowego, pedagoga, animatora kultury z placówki kulturalno-oświatowej), dzieci (sugerowane zaangażowanie pedagoga, psychologa lub socjoterapeuty).

Kluczowe jest, aby liderzy animatorzy kategorii wiekowych byli zakorzenieni w lokalnych instytucjach (organizacjach) posiadających możliwości (doświadczenie) w zakresie wspierania poszczególnych kategorii wiekowych. To „przypisanie” koordynacji grupy oraz działań adresowanych do danej kategorii do konkretnej instytucji (co oczywiście nie oznacza, że dana grupa nie będzie wspierana przez osoby spoza tej instytucji) daje szansę na stabilność oferty i zabezpieczenie zasobów (długie trwanie). Potwierdzenie obsady tych ról ma miejsce podczas pierwszego posiedzenia Akademii współpracy.

- **Coaching kariery czyli doradztwo zawodowe** – Grupie dorosłych i młodzieży podczas działań do niej dedykowanych powinien towarzyszyć stale coach kariery – doradca zawodowy. Nie powinna ta osoba eksponować swojej roli zawodowej, ale zbierać informacje, diagnozować postępy poszczególnych osób, pełnić rolę coacha wspierającego grupę i jednostkę. Kluczowe jest tu nie eksponowanie celów zawodowych i aktywizacji zawodowej jako zakładanych (jawnie) efektów modelu.

Terminy. Spotkania (sesje realizacji modelu) realizowane są cyklicznie (regularnie). Działania realizowane są w blokach 6 godzinnych (godziny lekcyjne) co dwa tygodnie w sobotę – ok 25 spotkań podczas rocznego cyklu wdrażania modelu (np. 9.00-14.00). Blok podzielony jest na dwie części trzygodzinne przedzielone „przerwą kawową” (przeplatane działania aby wzmacniać zainteresowanie poprzez różnorodność aktywności). O ile nie jest realizowana wspólna dla wszystkich kategorii wiekowych inicjatywa w czasie organizacji zajęć dla dorosłych pozostałe grupy wiekowe realizują własne działania etc. Każdy blok kończy się wspólnym obiadem (np. godz. 14.00-15.00). Grupa docelowa współuczestniczy w czynnościach organizacyjnych w ramach nakrywania do stołu, sprzątania po posiłki i rozdziału posiłków.

Zajęcia sportowe dla młodzieży odbywać się będą regularnie raz w tygodniu, po południu, w dzień powszedni. „Warsztaty Rodzice na miarę czasu” z racji podziału

na dwie mniejsze grupy, aby szkolenie było efektywne, odbywać się będą raz na tydzień lub co dwa tygodnie w dzień powszedni.

Działania asystenta rodziny skierowane do wybranych rodzin - indywidualna praca z rodziną – odbywać się będą w dni powszednie, w terminach ustalonych pomiędzy asystentem a rodziną.

Indywidualne dyżury specjalistów tj. np. psycholog, mediator, na które będą przychodzić wybrane osoby/rodziny dostosowane będą do potrzeb uczestników i będą ustalone w terminie innym niż zajęcia grupowe, np. raz na dwa tygodnie w dzień powszedni.

Grafik zajęć może ulegać zmianie z uwagi na zasoby lokalne, możliwości czasu trenerów, obciążenie uczestników Akademii.

Ze względu na procesy grupowe zaleca się, aby w zajęciach warsztatowych brało udział jednocześnie od 8 do 15 osób. W przypadku większej liczby chętnych wskazane byłoby podzielenie ich na podgrupy.

Infrastruktura. Niezbędne jest zagwarantowanie 4 sal szkoleniowych, wraz z zapleczem sanitarnym. Najlepiej jakby znajdowały się w jednym budynku, jeśli nie jest to możliwe konieczne jest zapewnienie co najmniej 2 sal w jednym budynku (dla dorosłych i najmłodszych dzieci do 4lat), które muszą być blisko rodziców), a pozostałe dwie mogą być w innym miejscu, w niedalekiej odległości. Najlepiej, gdyby lokale znajdowały się w obszarze zamieszkałym przez grupę objętą modelem, jednak jeśli nie jest to możliwe mogą to być lokale w bezpośredniej bliskości tego obszaru. Obiekty muszą być dostępne dla osób niepełnosprawnych. Wymagania dotyczące sal:

- ✓ sala dla dzieci (5-11 lat) – powinna dawać możliwość prowadzenia bezpiecznych i komfortowych zajęć o charakterze teatralnym, warsztatowym i animacyjnym dla co najmniej 20 osób (stoły i krzesła dostosowane do użytkowania przez dzieci, mile widziany element sceny, z możliwością podłączenia np. komputera, projektora, ekranu).

- ✓ sala dla dorosłych musi mieć możliwość prowadzenia zajęć warsztatowych oraz wykładowych dla co najmniej 30 osób. Sala wyposażona w stoły, krzesła, z możliwością podłączenia np. komputera, projektora, ekranu.
- ✓ sala do opieki nad najmłodszymi dziećmi (do 4lat) przystosowana do opieki i animowania zabaw dla minimum 5 dzieci.
- ✓ sala dla młodzieży (12-18 lat) musi mieć możliwość prowadzenia zajęć warsztatowych oraz wykładowych dla co najmniej 15 osób. Sala wyposażona w stoły, krzesła, z możliwością podłączenia np. komputera, projektora, ekranu
- ✓ jednocześnie jedna z sal powinna mieć możliwość przyjęcia pełnej grupy objętej modelem (co najmniej 70 osób) na wspólne warsztaty oraz posiłki (catering). Sala ta powinna być wyposażona w stoły i krzesła.
- ✓ sala do warsztatów kulinarnych - pomieszczenie z niezbędnym zapleczem sanitarnym i kuchennym, np. pracownia gastronomiczna wynajęta w szkole zawodowej.
- ✓ sala na warsztaty Rodzice na miarę czasów z miejscem do opieki nad dziećmi
- ✓ sala ze sceną i widownią do wystawienia przedstawienia przygotowanego przez dzieci dla społeczności lokalnej
- ✓ sala do ćwiczeń fizycznych dla młodzieży,
- ✓ sala do zajęć dot. piękna i kreowania wizerunku,
- ✓ sala na indywidualne poradnictwo ze specjalistami.

Działania wspólne i działania grup wiekowych.

Zadania (działania) przewidziane w ramach modelu podzielone zostały na 2 grupy:

- HISTORIA 1: „Jak zrobić to razem! - integracja”;
- HISTORIA 2: „Przebudzenie mocy – empowerment w Akademiach”.

W ramach pierwszej historii (proponujemy 5 działań jako 5 rozdziałów bajkowej oferty) oferowane są działania, które angażują całe rodziny, są próbą oddziaływania na spójność i integrację rodziny, a zatem wykraczają poza powszechnie organizowane

interwencje kierowane do poszczególnych kategorii wiekowych w izolacji od siebie. Jest to zatem oddziaływanie na kluczowy niematerialny zasób, jakim jest więź rodzinna, ale także na zmianę sposobu postrzegania w oczach dzieci i młodzieży pokolenia dorosłych w ramach pełnionych ról rodzicielskich, na budowanie doświadczeń we wspólnym spędzaniu czasu (kreowanie nowych form partycypacji w życiu społecznym), ale także wskazywaniem obowiązków wynikających z pełnionych ról (rodzice – dzieci).

W ramach drugiej historii proponuje się działania wpisane w konkretne Akademie (proponuje się 7 Akademii) zorientowane na wzmacnianie zasobów, świadomości i sposobów realizacji praw i obowiązków obywatelskich oraz zakresu partycypacji (uczestnictwa w życiu społecznym i stabilności tworzonych przez członków grupy docelowej instytucji – małżeństwo, nieformalny związek partnerski, rodzina, wspólnota sąsiedzka) dedykowanych dla poszczególnych kategorii wiekowych.

Akademia to zbiór kilku działań, aktywności w które angażowani są członkowie poszczególnych kategorii wiekowych. Poniżej wskazane zostaną opisy poszczególnych Akademii wraz z ich przypisaniem do poszczególnych kategorii wiekowych oraz przewidywanymi efektami realizacji działań w odniesieniu do istoty problemów doświadczanych przez członków grupy docelowej.

II. SZCZEGÓŁOWY OPIS POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁAŃ

Jak zrobić to razem! – integracja”

WITAJCIE W NASZEJ BAJCE – WYJAZD INTEGRACYJNY	
WITAJCIE W NASZEJ BAJCE – WYJAZD INTEGRACYJNY	Cele: integracja rodzin i zbiorowości docelowej; wspólne spędzanie czasu rodziców i dzieci; rozwijanie zaangażowania w projekt; rekreacja w miejscu atrakcyjnym turystycznie; kształtowanie umiejętności komunikowania w grupie, obsługi przy stole; rozwijanie motywacji do zmian wśród dorosłych; zabawa w ramach projektu jako zainteresowanie dzieci projektem (w sumie wzmacnianie wielu zasobów indywidualnych i zbiorowych, zakresu uczestnictwa w życiu społecznym oraz wskazywanie obowiązków związanych z pełnionymi rolami (np. rodzicielskimi), a jednocześnie obserwacja pośrednia i bezpośrednia uczestników przez kadrę projektu i zbieranie informacji do celów diagnostycznych.
Personel	1 koordynator projektu/wyjazdu; 3 liderów animatorów związanych z poszczególnymi grupami (rodzice, dzieci, młodzież)
Kompetencje personelu	- operator informacji- koordynator modelu i wyjazdu – wykształcenie wyższe, doświadczenie w koordynowaniu i zarządzaniu projektami, doświadczenie w organizacji inicjatyw/wyjazdów zbiorowych - lider animator dla rodziców – wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/pracownik socjalny lub inne kierunkowe. Doświadczenie min 2 letnie w pracy z rodziną, z osobami wykluczonymi społecznie, doświadczenie w prowadzeniu grup wsparcia/terapii. doświadczenie w zakresie animacji grupy, w pracach metodą warsztatową;

	- lider animator dla dzieci w wieku 5-11 lat - wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/socjoterapeuta lub inne kierunkowe. Doświadczenie min 2 letnie w pracy z dziećmi z deficytami, doświadczenie w prowadzeniu warsztatów socjoterapeutycznych dla dzieci, doświadczenie w animowaniu czasu dla dzieci. - lider animator dla młodzieży – wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/socjoterapeuta/animator kultury/trener sportowy z kursem pedagogicznym, lub inne kierunkowe. Doświadczenie min 2 letnie w pracy z młodzieżą, doświadczenie w pracy z osobami wykluczonymi społecznie, doświadczenie w prowadzeniu grup wsparcia/terapii/warsztatów grupowych dla młodzieży
Narzędzia/miejsce realizacja/program	Miejsce o walorach turystycznych, położone blisko akwenu wodnego otoczonego zielenią. Oferujący nocleg, wyżywienie oraz liczne atrakcje animacyjno-turystyczne wraz ze sprzętem turystycznym. PRZYKŁADOWY PROGRAM Wyjazd odbędzie się w weekend (dwa dni), piątek/sobota bądź sobota/niedziela. Podczas pobytu uczestnicy wyjazdu będą jeść wspólne posiłki (jeśli pogoda pozwoli będzie zorganizowane ognisko lub grill). Główną atrakcją wyjazdu będzie wspólna rodzinna gra plenerowa. Dodatkowo, każda rodzina otrzyma bon rozrywkowy. Wykorzystać go można na następujące atrakcje: paintball, kajaki, ścianka wspinaczkowa, tor survivalowy, łuk, wiatrówka etc. Nad całością wyjazdu będą czuwać animatorzy zatrudnieni w projekcie jak i osoby ze strony organizatorów wyjazdu. W trakcie czasu wolnego od atrakcji zapewnionych przez stronę wykonawcy zlecenia, animatorzy zatrudnieni w projekcie prowadzą zajęcia

	(1) animacyjne dla dzieci: tańce, rysunek, gry i zabawy (2) młodzieży: zajęcia integracyjne, teatralne, budujące zespół (3) rodziców : zajęcia integracyjne, poznawcze, budujące zespół i „przełamujące lody”, wzmacniające kompetencje rodzicielskie wszystko na bazie team buildingu tj. zabawy przez integracje , pozytywną energię, dobre emocje. ZAŁĄCZNIK nr 13 - Przykładowy program wyjazdu integracyjnego – witajcie w naszej bajce...
Potrzebne zasoby	Środki finansowe na: - o przejazd do docelowej miejscowości dla uczestników i opiekunów/organizatorów (ok 75 osób); -obligatoryjne - o zakwaterowanie (jeden nocleg); -obligatoryjne - o posiłki -obligatoryjne - o wynajęcie lokalu do przeprowadzenia warsztatów i działań animacyjnych dla dzieci i młodzieży; -obligatoryjne - o integracyjna plenerowa gra rodzinna –obligatoryjne - o materiały, pomoce niezbędne do animacji (np. materiały papiernicze, dydaktyczne, animacyjne) -obligatoryjne - o bon rozrywkowy na np. paintball, kajaki, ścianka wspinaczkowa, tor przeszkód, itp. –obligatoryjne co najmniej 2 atrakcje do wyboru dla rodzin
Czas realizacji	2 dni (weekend) Pierwszy miesiąc realizacji projektu.
Koszt (poza kadrą projektu- operatorem informacji i animatorami)	Przejazd, zakwaterowanie, wyżywienie, wynajem Sali, materiały papiernicze, dydaktyczne i animacyjne, organizacja rodzinnej gry plenerowej, zakup bonów rodzinnych na atrakcje np. paintball, kajaki, ścianka wspinaczkowa, tor przeszkód, itp. Koszt ok. 380zł/os

Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Finansowanie: jako podstawowe źródło sfinansowania wyjazdu należy wskazać budżet miasta, z którego środki mogłyby być wyasygnowane w ramach działalności Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej z rozdziału 85219 Ośrodki pomocy społecznej, np. wynagrodzenie osobowe pracowników- dodatek specjalny oraz praca socjalna pracowników socjalnych MOPS oraz asystentów rodziny z rodziną, Zasiłki i pomoc w naturze . Ponadto źródłem finansowania części kosztów może być Program Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, na realizację którego środki również pochodzą z budżetu miasta w ramach finansowania Przeciwdziałania alkoholizmowi. Dodatkowym źródłem współfinansowania mogą być granty pomocowe m.in. ze środków wojewody, ministerstwa, rządowych programów, funduszy specjalnych oraz wsparcie darczyńców. Realizator: Instytucja wdrażająca model, lokalny zasób np. , Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej
Szacunkowy podział kosztów	100 % środki budżetu miasta i instytucji miejskich, dofinansowania/ granty

BAJKOWE METAMORFOZY – WSPÓLNA INICJATYWA MIESZKAŃCÓW W PRZESTRZENI LOKALNEJ	
BAJKOWE METAMORFOZY – WSPÓLNA INICJATYWA MIESZKAŃCÓW W PRZESTRZENI LOKALNEJ	Cele: integracja grupy; integracja międzypokoleniowa; aktywizacja grupy docelowej wokół przedsięwzięcia zgodnego z jej systemem wartości; rewitalizacja przestrzeni miejskiej zasiedlonej przez grupę docelową; zaangażowanie lokalnej społeczności we wspólne działania, poszerzenie oferty w zakresie spędzania czasu wolnego z dziećmi i dla dzieci; wzrost poczucia sprawstwa i odpowiedzialności za mienie poprzez udział członków grupy w projektowaniu inicjatywy (np. plac zabaw, zaaranżowanie małego ogródka lub rabatki z kwiatami i ławeczką, remont wspólnej świetlicy lub podwórka, itp).
	Realizacja zadania zakłada integrację i zaangażowanie wszystkich pokoleń, np. dziadkowie będą pomagać w projektowaniu, starsze rodzeństwo w kontaktach z lokalną społecznością, oraz lokalnej społeczności
	Zaangażowanie odbiorców i użytkowników w tym rodziców, dzieci i młodzieży w sprawy lokalnego środowiska, młodzież wspólnie z rodzicami i młodszym rodzeństwem angażuje się w stworzenie lokalnej inicjatywy (przykładem może tu być udział w projektowaniu i budowie placu zabaw dla dzieci. - Dorośli wraz z innymi mieszkańcami, sąsiadami i osobami zainteresowanymi i zaproszonymi będą uczestniczyć w projektowaniu placu zabaw, rodzice i dziadkowie oraz młodzież i społeczność lokalna włączą się w sprawy organizacyjne i techniczne, także współpracę z lokalną społecznością oraz z instytucjami).
	Działanie nakierowane na zacieśnienie współpracy odbiorców, użytkowników. I zaangażowanie lokalnej społeczności

Personel	- operator informacji tj. koordynator projektu –odpowiedzialny za realizację przedsięwzięcia w zgodzie z prawem - lider animator dla rodziców - Animator podczas spotkań z uczestnikami-rodzicami wspólnie wybiorą pomysł do realizacji, zorganizują miejsce, rozdzielą zadania, załatwią odpowiednią dokumentację, dokonają zakupów, itp. Pozostały personel zależności od pomysłu. Np. jeśli będzie to plac zabaw: -projektant/architekt do stworzenia planu - Inspektor techniczny porządkowania przestrzeni i instalacji urządzeń/kierownik budowlany
Kompetencje personelu	-koordynator projektu– wykształcenie wyższe, doświadczenie w koordynowaniu i zarządzaniu projektami, doświadczenie w organizacji inicjatyw/wyjazdów zbiorowych - lider animator dla rodziców (wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/pracownik socjalny lub inne kierunkowe. Doświadczenie min 2 letnie w pracy z rodziną, z osobami wykluczonymi społecznie, doświadczenie w prowadzeniu grup wsparcia/terapii., doświadczenie w zakresie animacji grupy, w pracach metodą warsztatową; Pozostały personel zależności od pomysłu np. -osoba osadzona w strukturze urzędu jednostki samorządu terytorialnego umożliwiającą realizację kwestii formalnych; -projektant/architekt -malarz/murarz/budowlaniec - Nadzorca porządkowania przestrzeni i instalacją urządzeń - osoba z kompetencjami technicznymi (przygotowanie terenu, instalacja urządzeń);

Narzędzia/miejsce realizacja/program	Miejsce organizacji spotkań, mających na celu wspólnego zastanowienia się nad pomysłami na inicjatywę, wybór pomysłu, wybór miejsca, podział ról i zadań w pracach nad finalizacją wspólnego planu; PRZYKŁADOWY PROGRAM Podczas spotkań w ramach Akademii Rodzica uczestnicy wraz z animatorem zastanowią się nad pomysłami na inicjatywy. W poszukiwanie pomysłu na inicjatywę może być zaangażowana lokalna społeczność, np. uczestnicy mogą omówić temat ze swoimi sąsiadami, znajomymi, nauczycielami w szkołach dzieci i innymi osobami z którymi mają kontakt, mogą poszukiwać pomysłu na inicjatywę poprzez wywiady z mieszkańcami lub sondę uliczną – do nich należy metoda i realizacja zbierania pomysłów. Inicjatywa musi być pomysłem realnym do wykonania, powinna działać się w przestrzeni lokalnej, angażować uczestników i społeczność lokalną do wspólnych prac nad nią, być miejscem/rzeczą/przestrzenią do wspólnego użytkowania, itp. Po demokratycznym wyborze jednego z pomysłów do realizacji i miejsca realizacji, nastąpi podział ról i zaprojektowanie działań i określenie czasu realizacji. plan realizacji inicjatywy zależy będzie od wybranego pomysłu. np. Wybrano do realizacji pomysł na budowę placu zabaw jako przestrzeni zarówno dla dzieci jak i rodziców i integracji sąsiedzkiej. Jako miejsce zaproponowano nieużywana przestrzeń należącą do miasta, leżącą w bliskim sąsiedztwie z miejscem zamieszkania uczestników. 1. Wybór spośród uczestników delegacji która wraz z animatorem
---	---

napisze stosowne pozwolenie na zagospodarowanie przestrzeni i uda się do lokalnych władz z prośbą o pozwolenie na zagospodarowanie terenu na plac zabaw.

2. Po uzyskaniu zgody władz, uczestnicy wspólnie z zaangażowaniem społeczności lokalnej np. sąsiadów planują i aranżują przestrzeń – jakie elementy/urządzenia ich zdaniem powinny się znaleźć na placu zabaw i w jego przestrzeni.

(przykłady urządzeń i elementów, w tym o charakterze integracyjnym: <http://www.wickey.pl/place-wieza-zabaw.html?gclid=CLHjirHHztQCFeQp0wodzx4NVQ>)

3. Zlecenie architektowi (umowa zlecenie) lub za zgodą burmistrza odpowiedniemu pracownikowi urzędu przygotowania planu zagospodarowania terenu z uwzględnionymi elementami/urządzeniami wybranymi przez uczestników.

4. Zakup przez koordynatora wybranych przez uczestników elementów/urządzeń do placu zabaw oraz zieleni którą wspólnie posadzą.

5. Pomoc uczestników i mieszkańców w przygotowaniu terenu pod plac zabaw, pomoc (profesjonalnej firmie) w montowaniu urządzeń, wspólne sadzenie kwiatów/drzewek ozdobnych, montowanie ławek, itp.

6. Oficjalne otwarcie placu zabaw i przekazanie go w zarządzanie miasta jako wspólny wytwór pracy uczestników i mieszkańców na rzecz dobra wspólnego mieszkańców i lokalnych podmiotów .

Potrzebne zasoby	Środki finansowe na zrealizowanie inicjatywy uczestników na rzecz społeczności lokalnej – bon na inicjatywę pn. Bajkowe metamorfozy. W zależności od pomysłu, np. zatrudnienie specjalistów, zakup materiałów do realizacji, itp.
Czas realizacji	W zależności od pomysłu
Koszt (poza kadrą projektu- operatorem informacji i animatorami)	Bon na inicjatywę Bajkowe Metamorfozy – 10000zł
Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Finansowanie: : wydatki w zależności od rodzaju inicjatywy finansowane będą z budżetu miasta , gdzie przewidziano środki na realizację zamierzeń z zakresu małej architektury i utrzymania zieleni miejskiej, w tym na nowe nasadzenia. Inicjatywy w zakresie odnowienia przestrzeni publicznej przewidziano również w budżecie w ramach środków na utrzymanie komunalnych zasobów mieszkaniowych i nieruchomości gminnych Ponadto finansowanie inicjatywy lokalnej możliwe będzie ze środków przewidzianych corocznie w budżecie na tzw. budżet obywatelski- partycypacyjny. Kolejnym źródłem finansowania mogą być granty, np. Program Rozwoju Obszarów Wiejskich – budowa ogólnodostępnej infrastruktury rekreacyjnej w ramach Strategii Lokalnej Grupy Działania, Realizator: Instytucja wdrażająca model, lokalny zasób np. Chełmżyński Ośrodek Kultury
Szacunkowy podział kosztów	100 % środki budżetu miasta i instytucji miejskich, granty

BAJKA „LOKOMOTYWA”

BAJKA „LOKOMOTYWA”

Proces tworzenia bajek może być pomocny zarówno dzieciom jak i ich rodzicom.

Bajki mogą pomóc w wielu kłopotach i troskach dnia codziennego. Nie rozwiążą jednak poważnych problemów psychologicznych i nie zastąpią rozmowy z psychologiem, mogą być jednak drogowskazem do pobudzenia kreatywności i otworzenia umysłu na nowe rozwiązania codziennych przeciwności z jakimi spotykają się uczestnicy modelu. Rodzice będą od początku do końca pomysłodawcami bajki, z kolei dzieci będą miały za zadanie z wizualizować projekt wymyślony przez rodziców.

Bajka napisana prosto z serca i dzięki wyobraźni rodziców, może być (nieświadomie) ważnym elementem rozwojowym dla ich dzieci. Bajki powszechnie kojarzą się z krótkimi opowiastkami, które obowiązkowo muszą kończyć się morałem. To taka dorosła definicja bajki, ponieważ dorośli często zapominają, że tak naprawdę dla dzieci najważniejsza jest wyobraźnia. Słuchanie opowieści dostarcza dzieciom mnóstwo radości, ale daje także możliwość przebywania właśnie w świecie wyobraźni, gdzie wszystko jest możliwe i dzieją się niezwykle rzeczy. Dziecko może utożsamić się z głównym bohaterem, który przeżywa niezwykle przygody, zмага się ze swoimi słabościami oraz spotyka na swojej drodze dobrych i złych ludzi. Maluch, słuchając bajki, doświadcza prawdziwych emocji, jest zanurzony w świecie wyobraźni, a jednocześnie dziejące się rzeczy dotyczą jakiejś postaci z opowieści, nie dotyczą go bezpośrednio. Ten dystans daje poczucie bezpieczeństwa i sprawia, że bajka jest dla dziecka ekscytująca, ale mu nie zagraża. Świat wyobraźni i bajkowej opowieści zawsze można opuścić i wrócić w dowolnym

momencie. W ten sposób bajki mogą wpływać na rozwój emocjonalny dzieci, ponieważ najmłodsi uczą się dzięki zabawie i wyobraźni, a tych nie brakuje właśnie w bajkach.

Cele: integracja zbiorowości; wyzwolenie poczucia sprawczości; poprawa zdolności komunikacyjnych; edukacja w zakresie pracy w grupie, poszukiwania konsensu i demokratycznych reguł podejmowania decyzji; promocja lokalnych „historii”, rozwijanie uzdolnień i wyobraźni u dzieci; wyławianie talentów wśród dzieci. Mówimy tu o zadaniach modelu „Lokomotywa” widzianych oczami dorosłych i dzieci. Dorośli przy współpracy z liderem animatorem oraz osobą specjalizującą się w pisaniu bajek terapeutycznych (tj. bajka psychoedukacyjna, psychoterapeutyczna, relaksacyjna), przygotowują treść bajki. Bajka może bazować na lokalnych historiach, odbywać się w lokalnej scenerii. Autorami bajki będą zatem rodziny biorące udział w programie. Dorośli stworzą treść bajki, zaś ilustracje przy pomocy animatora lidera przygotowują najmłodsi uczestnicy.

Bajka „Lokomotywa” będzie oryginalną „kroniką” realizacji modelu, zostanie opublikowana w profesjonalnym wydawnictwie. Wspólna inicjatywa będzie także okazją do poszukiwania „talentów” uczestników i wykorzystywania ich mocnych stron. Osiągamy tu wzmocnienie zasobów (wiara w siebie, podmiotowość, kreatywność, poczucie dumy i sprawstwa) oraz zakresu partycypacji w życiu społecznym.

Poprzez stworzenie wspólnej bajki chcemy zachęcić również rodziców do czytania dzieciom bajek, ponieważ to doskonały pomysł na spędzanie wolnego czasu w sposób nie tylko przyjemny,

	ale także pożyteczny. Bajki rozwijają wyobraźnię dziecka, poprawiają jego koncentrację, uczą wartości moralnych i pomagają w wychowaniu oraz są doskonałym narzędziem do pracy z emocjami dziecka - dziecko uczy się rozpoznawać, nazywać oraz wyrażać swoje uczucia – a to najcenniejsza umiejętność, jaką możemy podarować swojemu dziecku.
Personel	3 osoby: 1) koordynator pracy nad bajką; psycholog, pedagog specjalny, pedagog z ukończonym kursem biblioterapii, osoba z doświadczeniem w pisaniu bajek terapeutycznych i prowadzeniu warsztatów. 2) lider animator wspierający rodziców 3) lider animator dla dzieci - animujący przygotowanie przez dzieci ilustracji do gotowej treści bajki
Kompetencje personelu	1) koordynator pracy nad bajką; psycholog, pedagog specjalny, pedagog z ukończonym kursem biblioterapii, osoba z doświadczeniem w pisaniu bajek terapeutycznych. Osoba ta odpowiedzialna będzie za przeprowadzenie warsztatów z rodzicami podczas których pobudzi kreatywność uczestników i będzie moderować pisanie treści bajki. Osoba ta zredaguje powstałą treść i przygotuje bajkę do druku w wydawnictwie. Umiejętność pracy warsztatowej, animacji grupowej, moderowania grupy oraz redakcji tekstów (doświadczenie publikacyjne, prowadzenie warsztatów z biblioterapii) 2) lider animator wspierający i motywujący rodziców wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/pracownik socjalny lub inne kierunkowe. Doświadczenie min 3 letnie w pracy z rodziną, z

	osobami wykluczonymi społecznie, doświadczenie w prowadzeniu grup wsparcia/terapii. 2) lider animator dla dzieci- animujący przygotowanie przez dzieci ilustracji do gotowej treści bajki wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/socjoterapeuta lub inne kierunkowe. Doświadczenie min 3 letnie w pracy z dziećmi z deficytami, doświadczenie w prowadzeniu warsztatów socjoterapeutycznych dla dzieci, doświadczenie w animowaniu czasu dla dzieci.
Narzędzia/miejsce realizacja/program	Miejsce organizacji 4 spotkań z rodzicami do pracy nad treścią bajki; Miejsce spotkań dzieci w pracy nad ilustracjami; Praca nad stworzeniem bajki będzie miała charakter warsztatowy. Moderowane przez koordynatora pracy nad bajką spotkania mogą mieć różny przebieg w zależności od pomysłów i wyobraźni uczestników, oraz rodzaju bajki jaki chcą stworzyć (tj. bajka psychoedukacyjna, psychoterapeutyczna, relaksacyjna) dlatego też program musi zostać dostosowany do grupy, ich możliwości i pomysłów. Należy pamiętać, że twórczość dla dzieci jest trudna, ponieważ dzieci wystawiają szczerze recenzje. Nie zapominajmy jednak, że dla naszych dzieci to my jesteśmy największym autorytetem. Pisząc własne bajki pokazujemy dzieciom, że rzeczy trudne tylko z pozoru są trudne. Własna bajka nie musi być wyszukana literacko. Dużo ważniejsze jest by pokazać, że nasze dzieci są dla nas ważne. PRZYKŁADOWY PROGRAM PRACY NAD BAJKĄ:

CZĘŚĆ PIERWSZA - spotkania rodziców

Ilość godzin: 4 spotkania po 5 godzin lekcyjnych

Ilość osób biorących udział w warsztacie: do 30 osób

Spotkanie I

Celem pierwszego spotkania jest pobudzenie kreatywności uczestników i przedstawienie podstawowych informacji o bajkoterapii budowie, cechach rodzajach i walorach bajek terapeutycznych. Jest ono przygotowaniem do rozpoczęcia procesu twórczego wśród dorosłych.

RODZAJE BAJEK TERAPEUTYCZNYCH

Bajki terapeutyczne możemy podzielić na trzy rodzaje: bajki psychoedukacyjne, psychoterapeutyczne i relaksacyjne:

Bajki psychoedukacyjne – wspierają rozwój dziecka głównie w aspekcie poznawczym, ich priorytetem jest wprowadzanie zmian w zachowaniu dziecka. Może to dotyczyć sytuacji, w których chcemy nauczyć dziecko wytrwałości w działaniu, przekonać do sprzątania zabawek, jak i gdy chcemy by było ostrożne w kontaktach z obcymi. Ten typ bajki powinien dawać przykłady działań, wzory pewnych zachowań, dzięki którym możemy rozwiązać problem. Nie może to być jednak „wciskanie” dobrych rad, ale propozycja.

Mimo iż bajki psychoedukacyjne mają przekazać wiedzę potrzebną do efektywnego radzenia sobie w sytuacji trudnej, to i w tych bajkach konieczne jest pisanie o emocjach (nie można skupić się tylko na rozwiązywaniu problemu, trzeba pokazać dziecku, że zanim znajdzie rozwiązanie problemu musi stawić czoła różnym trudnym emocjom np. zazdrości, wstydu czy złości).

Należy również podkreślić, że bajki terapeutyczne nie zawsze

podsuwają konkretne rozwiązanie trudnej sytuacji. Na niektóre problemy dzieci nie mają wpływu (np. własna niepełnosprawność, uzależnienie rodzica). Wtedy rola bajek polega na pomocy dziecku w „przepracowaniu” problemu czyli zrozumieniu i zaakceptowaniu tego, co się wydarzyło, zmianie sposobu myślenia o sytuacji trudnej, oswojeniu się z nią. Czytając opowiadanie o bohaterze, któremu przydarzyło się coś podobnego, dziecko zyskuje również pocieszenie, że nie jest pierwszym ani jedynym człowiekiem na świecie, który ma taki kłopot, natomiast szczęśliwe zakończenie daje dziecku nadzieję, że również jego historia znajdzie pomyślne rozwiązanie. Wsparcie może również polegać na dowartościowaniu uczuć dziecka, pokazaniu, że inni czują podobnie i daniu przyzwoleniu na odczuwanie trudnych emocji

Bajki psychoterapeutyczne dają zarówno wsparcie poznawcze jak i emocjonalne, jednak głównie mają kompensować niezaspokojone potrzeby bezpieczeństwa, miłości, przynależności, akceptacji i uznania, i w ten sposób obniżyć lęki. Bajki psychoterapeutyczne mają zastępczo dowartościować, podnieść samoocenę dziecka. Fabuła musi być bardziej rozbudowana. Ułożenie bajki psychoterapeutycznej wymaga dobrej analizy emocji (lęku, strachu, smutku), których ma ona dotyczyć. Jeżeli dziecko obgryza paznokcie, to nie ma sensu pisać dla niego bajki, że to nieładny zwyczaj. Trzeba się zastanowić dlaczego dziecko to robi, jaka jest tego przyczyna.

Często mamy do czynienia z bajkami, które stoją na pograniczu tych dwóch typów bajek.

Bajki relaksacyjne posługują się wizualizacją i mają za zadanie wywołanie odprężenia i uspokojenia np.: po emocjonującym dniu

albo gdy dziecko przeżyło jakąś trudną sytuację (na przykład było szczepione). Bajki relaksacyjne trwają do 7 minut. Ich akcja toczy się w przyjaznym, spokojnym i bezpiecznym miejscu i nie może być dynamiczna. Bohater opisuje, to co widzi, słyszy i czuje. W bajkach relaksacyjnych należy odwoływać się do wszystkich zmysłów (np. przywoływać szum drzew, widok fal uderzających o brzeg, zapach polnych kwiatów). W bajkach relaksacyjnych pojawia się często motyw wody i latania, którym przypisuje się właściwości uspakajające. Łagodna muzyka w tle również sprzyja relaksowi. Bardzo ważne jest też stopniowe wprowadzanie dzieci w stan rozluźnienia. Bajka relaksacyjna powinna składać się z trzech etapów tj. wyjaśnienie sytuacji, właściwa relaksacja (faza bezwładu), wyjście z relaksacji. Po relaksie (usunięcie zmęczenia i napięcia) dziecko powinno poczuć przyływ energii.

Cechy bajek terapeutycznych:

Abyśmy mogli mówić, że bajka ma charakter terapeutyczny, muszą być spełnione określone zasady.

1. Bajki terapeutyczne są skierowane do dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym,
2. Bajka przedstawia w sposób metaforyczny problem, trudną sytuację, w której znajduje się dziecko.
3. W bajkach świat widziany jest z dziecięcej perspektywy. Bohaterem bajki może być dziecko albo zwierzątko, ale również zabawka, artykuły domowego użytku, przybory szkolne, czy nawet zjawiska atmosferyczne. Bohater powinien być podobny do dziecka. Gdy bohater posiada podobne zainteresowania, upodobania, talenty, to bajka bardziej przykuwa uwagę dziecka i dziecko łatwiej utożsami

się z bohaterem. Jednak podobieństwo nie powinno być zbyt duże.

4. Akcja może się rozgrywać w miejscu dziecku znanym np. dom, podwórko, przedszkole, sklep, park, albo w czasach prehistorycznych, w bajkowej krainie, albo nawet na innej planecie. Konieczne jest jednak aby w miejscu tym obowiązywały takie same norm i zasady, jak w świecie ludzi.
5. Bohater bajki powinien posiadać problemy podobne do dziecięcych i rozwiązywać je za pomocą takich samych środków, jakie dostępne są dziecku, nie może używać do rozwiązania problemu magicznych sztuczek
6. W bajkach terapeutycznych to bohater musi rozwiązać swój problem. Nikt nie zrobi tego za niego i problem nie zniknie sam. To zmiana sposobu myślenia i odczuwania, aktywna postawa, działanie bohatera prowadzą do sukcesu.
7. Bohaterowi może ktoś pomóc. W bajkach terapeutycznych często występuje postać eksperta. Ekspert to ktoś, kto zna się na problemie, którego dotyczy bajka, jego wiarygodność potwierdzają posiadane umiejętności lub doświadczenia (np. zapewnienia żyjącego w ciemnościach krecika, że duchów nie ma są dla dziecka przekonujące). Ekspert akceptuje emocje bohatera, daje mu wsparcie emocjonalne, namawia go do zmiany sposobu myślenia, odczuwania, wzmacnia, wreszcie wskazuje możliwe rozwiązania (ale nie może rozwiązać problemu za bohatera).
8. Bajka nie powinna mieć morału, pouczać. Dziecko samo musi zinterpretować i „przetrawić” bajkę, wyciągnąć

wnioski. Dziecko albo zaakceptuje bajkę, albo ją odrzuci. Moralizatorstwo i nachalna dydaktyka sprawiają, że w dziecku budzi się sprzeciw i zniechęcają dziecko do naśladownictwa.

9. Należy eksponować uczucia, zarówno te pozytywne, jak i „trudne”, opisywać je, bohaterowie powinni często mówić, co czują, próbować nazywać swoje uczucia

10. Wskazane jest wprowadzenie elementów humoru.

11. Bajka powinna dobrze się kończyć.

Rodzice wraz z moderatorem-koordynatorem pisania bajki wspólnie podejmą decyzję, który rodzaj bajki chcą stworzyć.

Spotkanie II Osobą dorosłym zostaje podane hasło „lokomotywa”. Uczestnicy warsztatów mają za zadanie na tych zajęciach stworzyć główne wątki bajki która jest tworzona dla ich dzieci.

Spotkanie III Uczestnicy kontynuują wspólne tworzenie bajki przy udziale moderatora – biblioterapeuty/psychologa

Spotkanie IV Na ostatnich zajęciach uczestnicy warsztatów weryfikują swoje pomysły. Według poniższego klucza „przelewają swój pomysł na kartkę” - celem ewaluacji.

Przykładowy proces tworzenia bajki:

1) **Główny bohater bajki. Bohaterem bajki nie powinno być realistyczne dziecko, bądź dzieci uczestników lecz ktoś do niego, do nich podobny.** Dziecko powinno się utożsamiać z głównym bohaterem – powinno mieć poczucie, że to co da radę bohater bajeczki, ono też może.

2) **Magia i bajkowość. Rodzice, którzy będą projektować bajkę**

powinni uważać na to, aby nie była ona oderwana zbyt od rzeczywistości. To nie może być tak, że pojawia się wróżka, która rzuca czar i wszystko się dobrze kończy. Dziecko ma poprzez bajkę zobaczyć, że również u niego ten problem da się rozwiązać.

3) Radzenie sobie z trudnościami.

Warto pokazać dziecku/dzieciom, że dobrym sposobem radzenia sobie w życiu codziennym jest otwarta rozmowa. Dlatego dobrze gdy w bajeczce pojawia się ktoś, komu bohater bajki się zwierza i z którym ustalają co dalej. Dobrze jest aby bohaterowie w bajce rozmawiali o uczuciach i obawach. Dziecko/dzieci często nie potrafią takich rzeczy nazywać – bajka pomoże im to zrozumieć. Zachęci też do otwartych rozmów z rodzicami o swoich problemach.

4) Zakończenie.

Bajka powinna się szczęśliwie skończyć. To bardzo ważne. Nie powinny mieć jednak nachalnego morału. Pouczanie na koniec może efekt bardziej zepsuć niż wzmocnić. Ta opowieść powinna dziecku/dzieciom towarzyszyć – dawać nadzieję i wiarę w swoje siły.

CZĘŚĆ DRUGA - spotkania rodziców z dziećmi

1 spotkanie - 4 godziny

A co po bajce? Kolejnym etapem jest spotkanie dzieci z rodzicami. Rodzice po przeczytaniu wspólnie wymyślonej bajki proponują dzieciom, aby narysowały obrazki ilustracje do bajki.

Ostatnim etapem po warsztatach jest przekazanie powstałego projektu (bajki) wraz z wizualizacjami dzieci do wydawnictwa oraz złożenie całości do druku.

	Jako autorzy zostaną wpisani wszyscy uczestnicy projektu pracujący nad stworzeniem bajki, co będzie dużym wyróżnieniem i gratyfikacją dla nich. Każda rodzina uczestnicząca w projekcie otrzyma własny egzemplarz bajki. Bajki zostaną też przekazane do biblioteki miejskiej, szkół i przedszkoli, ośrodka kultury, domów dziecka i innych placówek/instytucji pracujących z dziećmi jako wytwór pracy mieszkańców – uczestników projektu.
Potrzebne zasoby	Środki finansowe na: - zatrudnienie koordynatora pracy nad bajką 20 godz.- psycholog, pedagog specjalny, pedagog z ukończonym kursem biblioterapii, osoba z doświadczeniem w pisaniu bajek terapeutycznych oraz moderowaniu spotkań grupowych i redagowaniu i przygotowywaniu tekstu do druku. - wydanie bajki w liczbie 200 egzemplarzy
Czas realizacji	25 godzin: 20 godzin warsztaty dla rodziców 5 godzin przygotowanie ilustracji przez dzieci
Koszt (poza kadrą projektu- operatorem informacji i animatorami)	Zatrudnienie koordynatora pracy nad bajką – np. psycholog, pedagog specjalny, pedagog z ukończonym kursem biblioterapii, 20 godzin * 100zł = 2000zł wydanie bajki w liczbie 200 egzemplarzy (opracowanie graficzne, skład, łamanie i przygotowanie do druku, druk (wraz z wykończeniem) i oprawa publikacji – 200szt * 30zł = 6000zł

Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	,Finansowanie: z budżetu miasta ze środków przewidzianych na kulturę w ramach których finansowane są zajęcia prowadzone w Chełmżyńskim Ośrodku Kultury na działalność kół zainteresowań, w tym grup teatralnych i literackich, ze środków przewidzianych na dotacje celowe dla organizacji pozarządowych na realizację zadań własnych gminy zleconych w drodze konkursu. Ponadto możliwym jest częściowe zaangażowanie środków z Programu Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych. Inne źródła finansowania to i inne grant np. w ramach programu „Dom Kultury+”, inicjatywy lokalne ze środków Funduszu Inicjatyw Lokalnych (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej), lub grant ze środków strategii Lokalnej Grupy Działania, ze środków wojewody, ministerstwa, rządowych programów, funduszy specjalnych, i innych Realizacja: Instytucja wdrażająca model, lokalny zasób np. Lokalna instytucja kultury, jednostka oświatowa z rejonu objętego modelem
Szacunkowy podział kosztów	100 % środki budżetu miasta i instytucji miejskich (Chełmżyński Ośrodek Kultury, Biblioteka) , granty

AKCJA „MAGICZNY KLUCZ”	
AKCJA „MAGICZNY KLUCZ”	Cele: poczucie sprawstwa i zmiany roli z zależnej (biorca) na podmiotową (dawca); uświadomienie możliwości dzielenia się własnymi zasobami; aktywizacja społeczna; poprawa zdolności komunikacji i koordynacji praktyk grupowych, zaangażowanie społeczności lokalnej do działań na rzecz dobra wspólnego Wszyscy użytkownicy i odbiorcy modelu oraz zainteresowani mieszkańcy ze społeczności lokalnej wezmą udział w akcji charytatywnej polegającej na zbiórce kluczy. Grupa docelowa wraz z mieszkańcami (sąsiedzi, znajomi, inni) jest organizatorem akcji w mieście (gminie). Odpowiadają zatem za promocję inicjatywy i jej realizację. Celem tej inicjatywy jest zwiększanie zaangażowania społecznego oraz wzmacnianie pozytywnej samooceny uczestników, którzy z roli biorcy pomocy stają się dawcami na rzecz potrzebujących.
Personel	Lider animator dla rodziców odpowiedzialny za koordynację akcji „magiczny klucz”
Kompetencje personelu	lider animator wspierający i motywujący rodziców wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/pracownik socjalny lub inne kierunkowe. Doświadczenie min 2 letnie w pracy z rodziną, z osobami wykluczonymi społecznie, doświadczenie w prowadzeniu grup wsparcia/terapii.
Narzędzia/miejsce realizacja/program	Podczas spotkań w ramach Akademii Rodzica z liderem animatorem dla rodziców, animator przedstawi ideę akcji, uczestnicy wraz z zainteresowanymi osobami ze społeczności lokalnej wspólnie opracują system promocji akcji, przydzielą zadania i podzielą role, przygotują np. plakaty i informacje, ustalą miejsca promocji i zbiórki kluczy. Zaangażują również dzieci i młodzież w akcję promocyjną i

	zbiórkową. Szczegóły inicjatywy: http://www.pssk.eu/klucze-dla-budzika/ Zbieramy złom kluczowy- Jeśli posiadasz w domu stare, niepotrzebne klucze, które już niczego nie otwierają, przynieś je do punktu Polskiego Stowarzyszenia Serwisów Kluczowych. Członkowie naszego stowarzyszenia oddadzą Twój klucz na złom, a pieniądze przekażą na Fundację „Akogo” Ewy Błaszczuk, która wybudowała i utrzymuje klinikę „Budzik” Działanie w postaci akcji charytatywnej może odbywać się cyklicznie, raz w roku. W kolejnych latach może być zmieniony cel akcji – jednak o tym zadecydują wspólnie mieszkańcy. Miejsce organizacji spotkań z rodzicami – akademia rodzica.
Potrzebne zasoby	Brak.
Czas realizacji	Pierwszy i piąty miesiąc realizacji projektu - ilość godzin w zależności od pomysłów uczestników na promocję i realizację – akcja omawiana podczas warsztatów wspierających.
Koszt (poza kadrą projektu- operatorem informacji i animatorami)	W ramach warsztatów wspierających
Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Finansowanie: ewentualne koszty zostaną sfinansowane z budżetu miasta w ramach środków przeznaczonych na bieżące funkcjonowanie Urzędu Miasta i Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej. Możliwe jest również wsparcie w ramach środków przewidzianych na promocję i organizację imprez miejskich. Realizacja: Instytucja wdrażająca model oraz lokalny zasób np.



	Lokalna instytucja kultury.
Szacunkowy podział kosztów	100% budżet miasta i instytucji miejskich (Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, szkoły), parafia

STOLICZKU NAKRYJ SIĘ!

STOLICZKU NAKRYJ SIĘ!

Cele: doświadczenie wspólnego jedzenia posiłku (wspólny obiad w dniu prac projektowych); umiejętność zachowania się przy stole; integracja rodzin i grupy docelowej; brak konieczności przygotowania posiłku w domu uwalniający członków grupy docelowej z konieczności pełnienia tej roli w środowisku domowym; edukacja w zakresie zbilansowanej diety;

Dlaczego wspólne posiłki są tak ważne:

(źródło: <http://www.sosrodzice.pl/dlaczego-wspolne-posilki-sa-takie-wazne/>)

82% Polaków deklaruje, że **spożywanie wspólnych posiłków z rodziną jest dla nich bardzo ważne**. Wielu z nich podkreśla, że jedzenie w samotności nie jest tak satysfakcjonujące i często odbierane jest jako konieczność...

Jedzenie odgrywa bardzo ważną rolę w naszym życiu. To nie przypadek, że wspomnienia z dzieciństwa mają często smak i zapach pieczonej drożdżówki, słodkich naleśników, czy chrupkiej skórki od chleba. Tak samo jak to, że większość świąt i uroczystości to czas spędzony wspólnie przy stole. Budowa tradycji rodzinnych. **Wspólne jedzenie to budowanie tradycji rodzinnych. Nauka bycia ze sobą.** Jemy codziennie, każdego dnia spożywamy kilka posiłków. Nie da się uciec od tej potrzeby fizjologicznej. Jest nam niezbędna jak powietrze. W połączeniu z towarzystwem pozwala zaspokoić kolejną potrzebę: **przynależności i poczucia akceptacji.** Warto zastąpić czas przed telewizorem, czy też nad gazetą celebracją posiłku: spożywanego powoli i uatrakcyjnianego rozmową.

Spożywanie posiłków to nie tylko dostarczanie kalorii i wartości odżywczych, to czas, podczas którego można się zatrzymać, dać drugiej osobie chwilę wytchnienia oraz to, że jest dla nas ważna,

	kochana. Zdrowsze posiłki - Wspólne posiłki sprzyjają wybieraniu lepszego jedzenia. Jeśli spożywamy posiłki wraz z rodziną, najczęściej dbamy o jakość i sposób przyrządzania posiłków. Liczne badania dowodzą, że dzieci jedzące z rodzicami przy stole rzadziej cierpią na stany depresyjne, lepiej radzą sobie w szkole, rzadziej sięgają po alkohol, czy narkotyki. Czują się ważne i wiedzą, że zawsze zostaną wysłuchane. Dzięki temu, że posiłek wymusza kontakt twarzą w twarz, wyczula na potrzeby drugiej osoby. Dzieci, w których domach każdy je osobno, częściej mają problem ze współpracą w grupie, częściej czuje się zagubione w grupie rówieśniczej. Kilka ważnych ciekawostek. Badania przeprowadzone w różnych krajach potwierdzają, że dzieci jedzące regularnie posiłki w gronie rodzinnym mają szansę lepiej się uczyć, jeść zdrowo i cieszyć się dobrym zdrowiem psychicznym. Jedno z badań na Harvardzie udowadnia, że wspólne jedzenie posiłków bardziej wzbogaca słownictwo niż czytanie dzieciom (oczywiście chodzi o posiłki, podczas których rodzice i dzieci rozmawiają, zadają sobie pytania, opowiadają kawały, itd).
Personel	-operator informacji – odpowiedzialny za zamawianie posiłków -liderzy animatorzy z poszczególnych grup (rodzice, młodzież, dzieci) - pomoc w podziale ról w wydawaniu posiłków oraz sprzątaniu po posiłkach
Narzędzia/miejsce realizacja/program	Miejsce z zapleczem sanitarnym pozwalające na serwowanie obiadu jednocześnie dla wszystkich uczestników ok. 70 osób wraz z animatorami.
Potrzebne zasoby	Środki finansowe na: - 25 obiadów dla ok. 70 osób

	(jeśli spotkania odbywałyby się dwa razy w miesiącu).
Czas realizacji	12 miesięcy - Cały okres realizacji projektu.
Koszt (poza kadrą projektu- operatorem informacji i animatorami)	18zł*25 spotkań*70 osób = 31500zł
Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Finansowanie: budżet miasta w ramach środków przewidzianych na Pomoc państwa w zakresie dożywiania, uzupełniając możliwe jest wspomaganie w części środkami w ramach Programu Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych Granty np.: ze środków wojewody, ministerstwa, rządowych programów np. Program Operacyjny Pomoc Żywnościowa, funduszy specjalnych, i innych Realizacja: Instytucja wdrażająca model, lokalny zasób np. Ośrodek Pomocy Społecznej.
Szacunkowy podział kosztów	100% budżet miasta i instytucji miejskich, granty

Przebudzenie mocy – empowerment

LAMPA ALLADYNA -AKADEMIA TALENTÓW	
LAMPA ALLADYNA -AKADEMIA TALENTÓW • SZKOŁA AKTORSKA DLA DZIECI • BON TALENTU	Cele: rozwijanie zdolności komunikacyjnych; integracja w grupie; odkrywanie uzdolnień dzieci; kształcenie umiejętności wyrażania i kontrolowania emocji; kształtowanie prawidłowego funkcjonowania w grupie; nabywanie odpowiedzialności; kształtowanie doświadczeń w występach publicznych; nawiązywania serdecznych kontaktów z rówieśnikami, dostrzegania dobra i zła oraz potrzeb innych ludzi, okazywania radości i smutków, rozwiązywania konfliktów, sposobu spędzania wolnego czasu przeznaczonego na swobodną zabawę, kreatywności.
	Podczas cyklu warsztatów teatralnych, dzieci przy pomocy koordynacji reżysera będą budować scenariusz spektaklu. Bazując na lokalnych opowieściach, które do tej pory usłyszały, swoich doświadczeniach oraz dziecięcej wyobraźni. Podczas zajęć teatralnych dzieci będą uczyły się: pracy grupie, emisji głosu, improwizacji opowieści, śpiewu, tańca, dykcji, autoprezentacji, będą również rozwijać pamięć i kreatywność.
	Teatr i sztuka w życiu dziecka jest bardzo ważnym środkiem kształtowania jego osobowości, rozwija zdolność spostrzegania, dostarcza obrazowej, konkretnej wiedzy o świecie i człowieku, przełamuje stereotypy myślowe i prowokuje do nowego widzenia i nowego sposobu oceny zjawisk, rozszerza zakres osobistego doświadczenia, ułatwia podjęcie decyzji w nowych trudnych sytuacjach życiowych, dostarcza zasad i wzorów moralnego zachowania, kształci wrażliwość moralną, pełni funkcję ideologiczną, pełni funkcje patriotyczne, wzmacnia poczucie więzi narodowej, harmonizuje rzeczywistość, wypełnia funkcję integrującą (w sensie społecznym)

	tworząc nowe i wzmacniając istniejące więzi społeczne, ma znaczenie adaptacyjne, umożliwiając przystosowanie dziecka do społeczeństwa, kształci kulturę zachowania i obyczajów, kształci kulturę uczuć, daje poczucie pełnej wartości, dostarcza prawdziwej rozrywki, rozwija dyspozycje twórcze dzieci. Teatr daje dziecku szansę na odbiór i uzewnętrznienie doświadczeń własnych oraz społecznych i na ekspresję. Jest miejscem gdzie poza mową werbalną występuje mowa symboli, której dziecko uczy się odczytywać. W czasie przedstawienia dziecko przejmuje rolę granej postaci opracowując ruchem, gestem, mową, mimiką, śpiewem kogoś innego.
Personel	2 osoby: (grupa dzieci w wieku 5-11 powyżej 20 osób ze względów bezpieczeństwa i organizacji pracy powinna mieć co najmniej 2 opiekunów) - reżyser spektaklu (pedagog, animator kultury, aktor) - lider animator dla dzieci- wspierający reżysera, animujący czas części grupy, wspierający i pomagający w przygotowaniu przedstawienia oraz odpowiedzialny za pozyskiwanie środków od sponsorów na bon talentu i pośredniczący w realizacji bonu Wsparcie ze strony rodziców i dziadków oraz lidera animatora dla rodziców w przygotowaniu scenografii oraz kostiumów;
Kompetencje personelu	- reżyser spektaklu (pedagog, animator kultury, aktor) Umiejętność animacji pracy grupowej, umiejętność pisania scenariusza sztuki, doświadczenie w realizacji projektów w obszarze kultury (teatr, kino, spektakle etc.), doświadczenie w pracy z dziećmi. - lider animator dla dzieci - wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/socjoterapeuta lub inne kierunkowe. Doświadczenie min2 letnie w pracy z dziećmi z deficytami,

	doświadczenie w prowadzeniu warsztatów socjoterapeutycznych dla dzieci, doświadczenie w animowaniu czasu dla dzieci.
Narzędzia/miejsce Program/realizacja	AKADEMIA TALENTÓW - SZKOŁA AKTORSKA DLA DZIECI W ramach regularnych spotkań (3 godz. co 2 tygodnie, ok. 25spotkań w ciągu projektu) dzieci w wieku 5-11 lat będą uczestniczyły w szkole aktorskiej – teatrze dziecięcym. Miejsce: duża sala umożliwiająca prowadzenie zabaw teatralnych dla dzieci oraz przygotowanie przedstawienia + sala ze sceną do prób i wystawienia przedstawienia dla społeczności lokalnej. Celem warsztatów jest rozwijanie twórczych, artystycznych zdolności, pasji i zainteresowań dziecka. Warsztaty uczą wrażliwości na sztukę i drugiego człowieka, stwarzają uczestnikom warunki do rozwoju indywidualności każdego dziecka, rekompensaty jego deficytów, chociażby emocjonalnych (niepewność, brak poczucia własnej wartości, niechęć, izolacja). Na czym polega specyfika teatru dziecięcego? Nie powinna być to próba naśladowania teatru zawodowego. W teatrze dziecięcym należy kłaść nacisk na pracę zespołową, a także umożliwienie dzieciom tworzenia wszystkich elementów widowiska i przeżywania wszystkich faz pracy twórczej. To właśnie wysiłek włożony w przygotowanie spektaklu ma największe znaczenie. Podejmowane działania uczą współpracy i uświadamiają, że tylko wspólnymi siłami można osiągnąć postawiony sobie cel. W tym przypadku celem końcowym (ale nie jedynym) jest prezentacja przygotowanego przedstawienia. Siłą, która powinna napędzać taki teatralny mechanizm, powinna być zabawa. W ramach Akademii talentów dzieci przy pomocy reżysera i animatora (lub też osób ze środowiska lokalnego, jeżeli dzieci będą chciały zaprosić jakieś osoby) wspólnie wymyślą,, opracują i przygotują

przedstawienie, które jako zwieńczenie ciężkiej pracy dzieci zostanie wystawione publicznie i bezpłatnie dla społeczności lokalnej.

Dzieci będą aktywnymi twórcami wszystkich elementów przedstawienia, zaczynając od scenariusza, opartego na ich pomysłach, poprzez oprawę muzyczną, choreografię, stroje, rekwizyty, na scenografii kończąc. Dzieci mogą zapraszać do pomocy osoby ze środowiska lokalnego – swoich sąsiadów, kolegów, koleżanki, lub osoby starsze znające się na konkretnej dziedzinie)

Dzięki temu, że to dzieci będą autorami pomysłu, przedstawienie będzie mogło mieć różne formy np. sztuka tradycyjna, pantomina, teatrzyk kukiełkowy, musical, albo teatr tańca - ograniczeniem będzie jedynie wyobraźnia dzieci. Stosownie do wymyślonego pomysłu i formy w jakiej dzieci będą chciały go zaprezentować, reżyser będzie moderował i animował spotkania.

Podczas spotkań nie zabranie na pewno w formie zabawy ćwiczeń kreatywnych, artystycznych, ruchowych i pamięciowych.

Zabawy teatralne są doskonałą formą aktywności dla wszystkich dzieci, nawet tych nieśmiałych, które nie lubią występów publicznych. Przedstawienia tworzone z dziećmi są dla nich formą zabawy, a nie stresu ponieważ bazują często na ruchu i dźwięku, a wspomagane są słowem. Dzieci mają mnóstwo pięknych pomysłów, które można wykorzystać. Tylko trzeba im na to pozwolić, na miarę ich możliwości, doceniając wkład pracy i ich samodzielność. Praca nad takim przedstawieniem, gdzie dzieci są zaangażowane w każdy etap jego tworzenia, stanowi dla najmłodszych wielkie przeżycie. Jest to również doskonała okazja do indywidualizacji procesu kształcenia w pracy grupowej. Reżyser i animator poprzez regularną pracę z dziećmi poznają ich zdolności, umiejętności i talenty –np. kto lubi śpiewać, występować, a kto byłby szczęśliwszy, angażując się w tworzenie scenografii – dzięki temu dla każdego dziecka będzie można znaleźć

jakieś ważne zadanie, dzięki któremu poczuje się potrzebną częścią większej całości. Dobór aktorów do ról odpowiadających predyspozycjom dzieci, umożliwia im osiągnięcie satysfakcji, podnosi poczucie własnej wartości. W czasie pracy nad spektaklami podnosi się, poprzez wzmocnienie motywacji, poziom funkcjonowania w wielu sferach – pamięć słuchowa, ruchowa, słowna; koncentracja, mowa (słownictwo, artykulacja) percepcja słuchowa oraz koordynacja wzrokowo – ruchowa

Dzieci wraz z zaproszonymi osobami np. znajomymi z sąsiedztwa mają pracować też nad scenografią i kostiumami - pamiętać też należy, że w teatrze liczy się symbol – nie wszystko musi być dosłowne, w pełni oczywiste, np. foremka do ciasta (babeczki) na głowie małego aktora to korona – dzięki temu dzieci rozwijają wyobraźnię i abstrakcyjne myślenie. Dzieci mogą stworzyć też oprawę muzyczną przedstawienia poprzez swój śpiew, a także wykorzystując grę na instrumentach własnoręcznie wykonanych.

W prace nad scenografią i kostiumami i mogą się również włączyć rodzice oraz dziadkowie i osoby z lokalnej społeczności, które będą chciały na zaproszenie dzieci włączyć się do działania.

Dzięki uczestnictwu w szkole aktorskiej dzieci kształtują w sobie następujące sprawności:

1. Sprawności językowe:

- rozwijanie umiejętności poprawnego wypowiedziania się,
- tworzenie opowiadań połączonych z grą aktorską,
- stwarzanie warunków do samorzutnej wypowiedzi,
- wzbogacanie i aktywizowanie słownictwa.

2. Rozwój postaw prospołecznych:

- wdrażanie do współpracy w grupie,
- kształtowanie otwartej i aktywnej postawy,

- odgrywanie ról społecznych,
 - kształtowanie umiejętności nawiązywania kontaktów,
 - rozbudzanie śmiałości,
 - kształtowanie umiejętności empatii,
 - eliminowanie zahamowań,
 - rozładowywanie napięć,
 - kształtowanie umiejętności zachowania się w sytuacjach trudnych,
 - wdrażanie do samodzielności,
 - wzbogacanie przeżyć.
3. Umiejętność obserwacji.
 4. Umiejętność koncentracji.
 5. Wzbogacanie wyobraźni i wrażliwości.
 6. Pomysłowość i twórcze myślenie.
 7. Zaspokajanie potrzeby ekspresji przez:
 - ćwiczenia związane z wyczuciem własnego ciała w przestrzeni,
 - wyrażanie przeżyć i nastrojów za pomocą słowa, ruchu, gestu, mimiki.
 8. Samopoznanie, samoocena, wyrażanie sądu.
 9. Poznawanie uczniów przez nauczycieli.
 10. Rozwijanie zainteresowań i zdolności poznawczych.

Spodziewanym efektem programu jest uświadomienie dzieciom jak wiele radości i satysfakcji daje twórcza praca, Uświadomienie, że każdy jest osobą zdolną do tworzenia dzieł niezwykłych i niepowtarzalnych a także uświadomienie, że warto pracować razem, że każdy posiada w sobie niezwykle możliwości i zdolności trzeba tylko chcieć je w kimś zauważyć.

Metody pracy - w zależności od rodzaju przedstawienia: aktywizujące, integracyjne w pracy z grupą- pedagogika zabawy, twórczość i techniki plastyczno-techniczne, zabawy rytmiczno-ruchowo-słuchowe, praca

indywidualna, łamigłówki, zagadki, pokaz, rundka, ćwiczenia koncentracji uwagi, percepcji wzrokowej i słuchowej, stymulacja umiejętności grafomotorycznych oraz ćwiczenia usprawniające koordynację wzrokowo- ruchową i orientację przestrzenną, elementy arteterapii i muzykoterapii, gry i zabawy ruchowe, ćwiczenia i techniki wyobrażeniowe.

ZAŁĄCZNIK nr 2 – przykłady ćwiczeń/zabaw stosowanych w zajęciach teatralnych z dziećmi:

- Zabawy i ćwiczenia usprawniające poprawną wymowę,
- Zabawy ruchowe z elementem gry aktorskiej
- Zabawy zręcznościowe przy muzyce
- Zabawy kształtujące koncentrację
- Zabawy doskonalące koordynację ruchów
- Zabawy kształtujące wyobraźnię
- Zabawy kształtujące interpretację głosową
- Zabawy twórcze
- Zabawy logorytmiczne
- Zabawę inicjuje jedna lub dwie osoby
- Zabawy inspirowane tekstem literackim
- Zabawy w straszenie lub rozśmieszanie,
- Zabawa w teatr.

BON TALENTU – podczas pracy z dziećmi lider animator oraz reżyser przedstawienia będą ujawniać, rozwijać i odkrywać talenty u dzieci.

Dzieci o odkrytych talentach, zaangażowane w działania, które będą chciały się rozwijać, będą miały chęć i motywację do pracy nad rozwojem własnego talentu mogą otrzymać „bon talentu”, który polega na sfinansowaniu kursu, warsztatu, zajęć, które mogą przyczynić się do rozwoju pasji, zainteresowań i talentu;

	Zadaniem lidera animatora będzie sporządzenie wniosku o przyznanie bonu talentu, zebranie przy pomocy uczestnika i jego opiekunów odpowiednich opinii i rekomendacji, szukanie odpowiedniego miejsca do realizacji go – zajęcia/warsztaty zgodne z talentem dziecka, który ma być rozwijany, oraz przedstawienie w formie listy rankingowej propozycji osób do przyznania bonów . Ostateczny wybór osób którym zostaną przydzielone bony będzie należał do uczestników Akademii Współpracy – Lider animator przedstawi na jakiej podstawie dokonał wyboru, a forum instytucji i organizacji przeanalizuje sytuację i podejmie ostateczną decyzję. Decyzja podejmowana jest w sposób demokratyczny, większością głosów. Kwota zagwarantowana na bon kariery, może być podzielona między kilku uczestników. Przyznanie bonu będzie również skonsultowane z rodzicami/opiekunami dziecka. Niewielka pula środków finansowych na „bon talentu” zagwarantowana jest w ramach budżetu modelu, zadaniem lidera animatora dla dzieci jest pozyskanie kolejnych środków na bony od lokalnych sponsorów; ZAŁĄCZNIK nr 14 – Instrukcja/Regulamin przyznawania „bonu talentu”
Potrzebne zasoby	Miejsce odbywania spotkań Akademii Talentów oraz sala ze sceną przystosowana do wystawiania sztuki teatralnej, np. kino, teatr, świetlica); Środki finansowe na wynagrodzenie reżysera spektaklu prowadzącego Szkołę Aktorską. Środki finansowe na materiały do zajęć i przygotowania scenografii, kostiumów i rekwizytów – animacyjne, dydaktyczne, plastyczne i inne Środki finansowe zagwarantowane w budżecie na realizację bonu talentu (zajęcia, warsztaty, zakup sprzętu) oraz pochodzące od

	sponsorów. Zadaniem animatora będzie poszukiwanie informacji dotyczących wsparcia finansowego zdolnych dzieci i młodzieży i pomoc w ewentualnym aplikowaniu o takie środki.
Czas realizacji	12 miesięcy, zgodnie z harmonogramem spotkania co dwa tygodnie po 3h zegarowe (ok 24-25 spotkań). Ostatnie spotkanie będzie prezentacją dotychczasowych warsztatów. Uwieńczone spektaklem dla społeczności lokalnej.
Koszt (poza kadrą projektu- operatorem informacji i animatorami)	7500zł = 25spotkań*3h*100zł Wynagrodzenie reżysera spektaklu prowadzącego Szkołę Aktorską 1000zł wynajęcie sali ze sceną przystosowanej do wystawiania sztuki teatralnej, np. kino, teatr, świetlica – do prób generalnych i wystawienia sztuki dla społeczności lokalnej. 1500zł - materiały do zajęć i przygotowania scenografii, kostiumów i rekwizytów – animacyjne, dydaktyczne, plastyczne i inne 3000zł - Środki finansowe zagwarantowane w budżecie na realizację bonów talentu (zajęcia, warsztaty, zakup sprzętu)
Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Finansowanie: w ramach budżetu miasta ze środków przewidzianych na funkcjonowanie Chełmżyńskiego Ośrodka Kultury. W ramach tej jednostki funkcjonują różnego rodzaju sekcje w tym m.in. sekcja teatralna, która dysponuje zarówno odpowiednią salą na organizację inscenizacji i przedstawień oraz grupą instruktorów. Dodatkowym źródłem może być również Program Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Kolejnym źródłem mogą być środki zarezerwowane w budżecie miasta na Szkoły podstawowe rozdział 80101, z których to środków mogą być ponoszone koszty osobowe nauczycieli instruktorów prowadzących teatralne koła zainteresowań Granty, np. na edukację dzieci i młodzieży dystrybuowane przez Fundacje np. PZU, BGK, MBanku, Tesco itp., grant ze środków Lokalnej Grupy Działania, ze środków wojewody, ministerstwa, rządowych

	programów, funduszy specjalnych, i innych Realizacja: Instytucja wdrażająca model, lokalny zasób np. Lokalna instytucja kultury + sponsorzy (biznes) Realizatorzy modelu zapewniają, że nie będzie problemu z kontynuacją działań skierowanych do dzieci. Opisywaliśmy kwestię bonu talentu, który w ramach ciągłości działań może być pozyskany w ramach stypendiów szkolnych, na które corocznie przeznaczane są środki z budżetu miasta, w ramach nagrody burmistrza która również jest w budżecie miasta w funduszu reprezentacyjnym. Bon może być również realizowany w ośrodku kultury, który zgodnie z zapewnieniem władz miasta zagwarantuje miejsce na zajęciach dla dziecka/dzieci, które otrzymają bon talentu. Dodatkowo z rozmów przeprowadzonych z lokalnymi przedsiębiorcami (duże firmy działające w strefie ekonomicznej) otrzymaliśmy zapewnienie, że mogą wziąć udział w tego typu inicjatywie i zasponsorują zajęcia rozwojowe dla dzieci z rodzin z problemami.
Szacunkowy podział kosztów	100 % budżet miasta i instytucji miejskich (np. Powiatowa i Miejska Biblioteka Publiczna w Chełmży, placówki oświatowe) lub środki z grantów i od sponsorów

STRAŻNICY GALAKTYKI – AKADEMIA SUPERBOHATERA

STRAŻNICY GALAKTYKI – AKADEMIA SUPERBOHATERA

Zajęcia grupowe dla dzieci w wieku 5-11 lat w formie animacyjno-aktywizacyjnej, prowadzone przez lidera animatora dla dzieci. Akademia superbohatera to zajęcia w mieszanej formule dostosowanej do możliwości psychospołecznych dzieci, łączącej warsztaty socjoterapeutyczne, grupę wsparcia, zabawę oraz zdobywanie nowych umiejętności i doświadczeń przez obcowanie z innymi dziećmi- superbohaterami.

U dzieci z rodzin defaworyzowanych społecznie, które doświadczają stałych trudności w sytuacjach szkolnych, rodzinnych i w życiu codziennym często występują zaburzone zachowania. Dzieci są zagubione, mają trudności z rozpoznawaniem i ekspresją swoich uczuć, nie potrafią nawiązać prawidłowych relacji z rówieśnikami i dorosłymi, nie potrafią współdziałać w grupie. Objawy zaburzonych zachowań u dzieci występują na skutek korelacji czynników biologicznych (deficyty rozwojowe, a co za tym idzie obniżone możliwości intelektualne) z czynnikami społecznymi (atmosfera domowa, nieprawidłowy styl wychowawczy, problem alkoholowy rodziców, wymagania najbliższego otoczenia).

Akademia superbohatera ma na celu dostarczenie dzieciom okazji do przeżycia pozytywnych doświadczeń społecznych korygujących obraz siebie, umożliwienie nabycia umiejętności radzenia sobie z własną pobudliwością oraz stworzenie okazji do odreagowania napięć, a także poznanie sposobów radzenia sobie ze stresem i agresją.

Strażnicy Galaktyki stawiają sobie za cel poprawę społecznego i

	emocjonalnego funkcjonowania dzieci i naukę nowych umiejętności. Cele Akademii Superbohatera: •nauka umiejętności wspólnej zabawy i współpracy, •uczenie postaw wzajemnego szacunku i partnerskich relacji między płciami, •nauka rozpoznawania i wyrażania emocji, •nabycie umiejętności rozwiązywania konfliktów w domu i w szkole, •stworzenie możliwości odreagowania napięć oraz wyzwalania emocji, •rozwijanie zdolności akceptacji siebie i innych oraz empatii, •poznawanie przez dzieci swoich mocnych stron, budowanie pozytywnego obrazu siebie, •nabycie umiejętności nieagresywnego sposobu rozwiązywania problemów interpersonalnych, •poznanie przez dzieci metod radzenia sobie ze stresem,
Personel	2 osoby: (grupa dzieci w wieku 5-11 powyżej 20 osób ze względów bezpieczeństwa i organizacji pracy powinna mieć co najmniej 2 opiekunów) - lider animator dla dzieci- wspierający reżysera, animujący czas części grupy, wspierający i pomagający w przygotowaniu przedstawienia oraz odpowiedzialny za pozyskiwanie środków od sponsorów na bon talentu i pośredniczący w realizacji bonu - reżyser spektaklu w ramach akademii talentów (pedagog, animator kultury, aktor), wspierający lidera animatora w działaniach edukacyjnych, animacyjnych i wychowawczych

Kompetencje personelu	-lider animator dla dzieci- wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/socjoterapeuta lub inne kierunkowe. Doświadczenie min 2 letnie w pracy z dziećmi z deficytami, doświadczenie w prowadzeniu warsztatów socjoterapeutycznych dla dzieci, doświadczenie w animowaniu czasu dla dzieci. -reżyser spektaklu (pedagog, animator kultury, aktor) Umiejętność animacji pracy grupowej, umiejętność pisanie scenariusza sztuki, doświadczenie w realizacji projektów w obszarze kultury (teatr, kino, spektakle etc.), doświadczenie w pracy z dziećmi.
Narzędzia/miejsce Program/realizacja	Akademia superbohatera to zajęcia/spotkania z liderem animatorem, który ma być dla dzieci przewodnikiem, wsparciem, motywatorem, przyjacielem, pomocną dłońią i superbohaterem. Spotkania w ramach projektu zaplanowane są cyklicznie co 2 tygodnie po 6 godzin. 3h zajmie Akademia talentów, a pozostały czas (jeśli nie ma zajęć wspólnych z rodzicami) aranżuje animator w ramach Akademii Superbohatera. Ponieważ dzieciom ciężko jest się skupić dłużej na jednym zadaniu/temacie, przewidujemy łącznie/mieszanie/przeplatanie się Akademii Talentów i Akademii Superbohatera. Zajęcia muszą być dostosowane do możliwości psychospołecznych, emocjonalnych i motorycznych dzieci, ale także do fazy rozwoju grupy, zainteresowania, nastroju i chęci małych uczestników. W ramach Akademii Superbohatera ważne wydaje się wytworzenie pozytywnych więzi emocjonalnych między grupą, wzajemne poznanie się, akceptacja, tolerancja, nauka sposobów komunikowania się, umiejętność wyrażania emocji i sposobów

rozładowywania napięć i konfliktów, a także zachęcenie do czytania, poznawania świata poprzez książki i poszerzania własnych horyzontów. Wszystko to możliwe jest do przyswojenia za pomocą różnego rodzaju zajęć grupowych dostosowanych do poziomu grupy.

Akademia superbohatera to zajęcia w mieszanej formule dostosowanej do możliwości psychospołecznych dzieci, łączącej warsztaty socjoterapeutyczne, grupę wsparcia, zabawę oraz zdobywanie nowych umiejętności i doświadczeń przez obcowanie z innymi dziećmi- superbohaterami.

Poprzez ciekawe i urozmaicone metody pracy i zabawę animator ma stworzyć dzieciom warunki do kształtowania osobowości i indywidualności, nabywania doświadczeń emocjonalnych i poznawczych, pokonywania trudności i rozwijania własnych zasobów, rozwijania umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

Na zajęcia animator może zapraszać ciekawe osoby z lokalnych instytucji (np. biblioteka, dom kultury) i organizacji (kluby sportowe), żeby pokazali czym się zajmują oni, oraz miejsca w których pracują, żeby zachęcić dzieci do odwiedzania tych miejsc i korzystania z ich oferty, a także włączania się w życie miasta i społeczności lokalnej. Celem wspólnej pracy superbohaterów jest :

- lepsza jakość relacji z dorosłymi i rówieśnikami
- rozwijanie świadomości swoich emocji oraz odnajdowanie bezpiecznych form ich wyrażania
- budowanie świadomości ciała oraz obrazu siebie, które przekładają się na poczucie pewności i własnej wartości
- pokonywanie trudności i rozwijanie własnych zasobów
- obniżenie lęku, frustracji, agresji, nieśmiałości oraz dostęp do

nowych możliwości.

Zadaniem lidera animatora jest taka praca z grupą, żeby poprzez ćwiczenia warsztatowe, zabawę, swobodne rozmowy o codziennych problemach i radościach pokazać dzieciom inne perspektywy życia, możliwości rozwoju i budowania własnych zasobów.

Akademia superbohatera zakłada różne metody pracy z grupą, dzięki którym poruszana tematyka staje się bardziej atrakcyjna i przystępna dla dzieci.

Tematy jakie powinny zostać poruszone podczas zajęć:

- Integracja i Wzajemne poznanie – jesteśmy zgrana grupą
- Budowanie pozytywnej samooceny – jestem wartościowym człowiekiem, Wzmacniamy poczucie własnej wartości
- Budujemy zaufanie – przyjaźń
- Poznajemy i nazywamy uczucia
- Wyrażamy uczucia swoje i szanujemy uczucia innych
- Doświadczanie trudnych i miłych emocji
- Znamy swoje mocne strony
- Umiemy poskromić złość –kiedy dopada nas złość...
- Radzimy sobie z agresją
- Potrafimy rozwiązywać problemy
- Komunikacja interpersonalna
- Asertywność
- Dbam o swoje bezpieczeństwo
- Elementy treningu edukacji finansowej na podstawie materiałów wypracowanych w projekcie „Wybierz przyszłość”

<http://www.kiw->

[pokl.org.pl/index.php?option=com_sobipro&pid=286&sid=965:W](http://www.kiw-pokl.org.pl/index.php?option=com_sobipro&pid=286&sid=965:W)

ybierz-Przyszlosc-innowacyjne-narzedzia-wspomagajace-
interwencje-socjalna&Itemid=544&lang=pl

Techniki i metody pracy z dziećmi podczas zajęć:

- **PRACA W KRĘGU** – sprzyja nawiązywaniu bliskiego kontaktu wzrokowego i osobistego. Ułatwia rozmowę i autoprezentację.
- **ROZMOWA I DYSKUSJA** – stwarza możliwość wymiany informacji i poglądów. Sprzyja wzajemnemu poznaniu.
- **SCENKI / DRAMY** – sprzyjają bezpiecznemu przeżywaniu różnych sytuacji, które w realnym życiu stanowią źródła napięcia, niepokoju i oporu. Dają możliwość przełamania utrwalonych nawyków reagowania i postępowania. Rozwijają zdolność rozumienia uczuć innych i poznania różnych wzorców zachowań.
- **RYSUNKI** – pozwalają na swobodne i bezpieczne wyrażanie siebie, swoich uczuć, przeżyć i doświadczeń.
- **BURZA MÓZGÓW** – zbieranie wszystkich pomysłów i propozycji przy rozwiązywaniu problemu, zapewnia każdemu z uczestników możliwość wyrażania swojego zdania.
- **PRACA W MAŁYCH GRUPACH** – pomocna w poruszaniu problemów emocjonalnych i trudnych tematów. Ponosi poczucie bezpieczeństwa i bliskości.
- **GRY I ZABAWY** – zmniejszają napięcie emocjonalne i opór uczestników. Ułatwiają im nabywanie nowych doświadczeń interpersonalnych, wiedzy o sobie i swoich reakcjach. Integrują grupę i pomagają realizować różne cele terapeutyczne.
- **OPOWIADANIA TERAPEUTYCZNE** – ułatwiają przekazywanie

	trudnych treści, umożliwiając bezpieczny sposób modelowanie postaw i zachowań. • ZADANIA NIEDOKOŃCZONE – ułatwiają samodzielną wypowiedź i porozumiewanie się uczniów, dają możliwość rozpoznawania opinii drugiej osoby. • ŁAŃCUCH SKOJARZEŃ – pomaga zrozumieć samego siebie, daje też możliwość poznania i zrozumienia przeżyć innych. • METODA SYTUACYJNA – analizowanie przez uczestników konkretnych sytuacji wziętych z życia i odpowiadających zainteresowaniom grupy, pozwala dostrzec ewentualne błędy rozwiązywania, odkryć różne możliwości rozwiązań korzystnych • INSCENIZACJE, ODGRYWANIE SCENEK – umożliwia wczucie się w sytuację innej osoby i jej zrozumienie, poruszenie ważnego problemu, odreagowanie emocjonalne ze zwrotną informacją od uczestników grupy; • GRY PSYCHOLOGICZNE – wprowadzają do grupy nową sytuację, w której uczestnicy zajęć zdobywają nowe doświadczenia, kończą się omówieniem. ZAŁĄCZNIK nr 3: Przykładowy ćwiczeń do proponowanych tematów podczas Akademii Superbohatera. (zadaniem trenera jest dostosowanie poziomu zabaw/ćwiczeń i przekazywanej treści do możliwości psychoedukacyjnych dzieci.)
Potrzebne zasoby	Miejsce odbywania spotkań Akademii superbohatera -bezpieczna dla dzieci przestrzeń do zajęć animacyjnych i edukacyjnych, z zapleczem sanitarnym. Wynagrodzenie opiekuna pomocniczego

	Środki finansowe na materiały do zajęć — animacyjne, dydaktyczne, plastyczne i inne, oraz drobne nagrody dla dzieci.
Czas realizacji	12 miesięcy, zgodnie z harmonogramem spotkania co dwa tygodnie, w czasie kiedy nie zaplanowane są zadanie realizowane wspólnie z pozostałymi grupami (dorośli, młodzież
Koszt (poza kadrą projektu- operatorem informacji i animatorami)	2000zł - materiały do zajęć — animacyjne, dydaktyczne, plastyczne i inne, oraz drobne nagrody dla dzieci 3750zł (25spotkań*150zł) Wynagrodzenie opiekuna pomocniczego
Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Finansowanie: w ramach budżetu miasta, z którego finansowana jest działalność Ośrodka Kultury, w ramach którego prowadzone są różne sekcje oraz różnego typu zajęcia warsztatowe, m.in. teatralne, taneczne itp. Dodatkowym źródłem może być również Program Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Dotacje na edukację dzieci i młodzieży dystrybuowane przez Fundacje np. PZU, BGK, MBanku, Tesco itp. ze środków wojewody, ministerstwa, rządowych programów, funduszy specjalnych, i innych. Realizacja: Instytucja wdrażająca model, lokalny zasób np. Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna, Świetlica środowiskowa, Szkoła Specjalna.
Szacunkowy podział kosztów	100% budżet miasta i instytucji miejskich (np. placówki oświatowe), granty

SZKOŁA JEDI - AKADEMIA UMIEJĘTNOŚCI

SZKOŁA JEDI - AKADEMIA UMIEJĘTNOŚCI:

- survival -szkoła przetrwania
- zajęcia rozwoju fizycznego, motorycznego
- zajęcia dot. piękna i kreowania wizerunku
- zajęcia wzmacniające
- organizacja lokalnej imprezy sportowej

Rozwój człowieka jest uzależniony jest od wielu czynników. Zaliczyć do nich można: stan predyspozycji genetycznych, środowisko, w którym przebywa, proces wychowania (socjalizacji), opieki oraz kształcenia, a także aktywność, którą jako dziecko podejmuje samodzielnie. Pierwszą i najistotniejszą dla dalszego rozwoju „szkołą życia” jest rodzina jako szczególny układ egzystencjalny, przygotowujący do usamodzielnienia.

W rodzinie powstają pierwsze reakcje na otaczający świat, na własne i cudze uczucia. Ustalane są wzorce, normy, sposoby przyszłych reakcji. Tam kształtuje się inteligencja emocjonalna, która zadecyduje o jakości przyszłych relacji ze światem i innymi ludźmi. Okres dorastania to czas przemian będący sprawdzianem efektów wychowania. Sprawdzian reakcji na wpływy obecnej cywilizacji, presję wywieraną przez rówieśników, podatności na wiele pokus niosących realne zagrożenia. Jeśli w tym okresie dom rodzinny nie jest wystarczającym oparciem, młodego człowieka, który nie potrafi dokonywać właściwych wyborów, spotyka wiele problemów. Do często występujących należą: samotność, depresja, lęk, apatia, próby samobójcze, uzależnienia, kolidują z prawem.

„Nieprawidłowe postawy rodzicielskie, prowadzące do braku zaspokojenia podstawowych potrzeb, tworzą głębokie zranienia w psychice człowieka, brak zaufania do siebie i innych, poczucie osamotnienia, zagubienia, braku miłości” (Ryś, 1994). Prowadzone przez Streit'a badania w populacji sześciu tysięcy dzieci i młodzieży (12-18 lat) wykazały, iż osoby odczuwające brak więzi z własną rodziną deklarują, że: są zazwyczaj nieszczęśliwi, ich życie jest nudne, lubią robić rzeczy

szokujące innych, czują, że mają w życiu mniej radości od innych, rzadko odczuwają bliskość. Twierdzą, że nie potrafią kontrolować swojego życia, a ich życie społeczne różni się od oczekiwanego przez nich. Nie martwią się swoimi niepowodzeniami w szkole ani nie są zainteresowani życiem własnej klasy szkolnej, nie są zainteresowani prowadzeniem życia zgodnego z normami moralnymi czy religijnymi, wątpią w zdobycie dobrego wykształcenia, nie planują dalszej nauki. Jednocześnie pozbawieni poczucia bliskości z własną rodziną są podatni na presję rówieśniczą w zakresie zażywania narkotyków, picia alkoholu czy dokonywania przestępstw. Mając na uwadze powyższe stwierdzenia, zaplanowane w ramach projektu działania skierowane do młodzieży mają zmotywować uczestników do „walki” o swoje życie, o lepszą przyszłość, wzmacniać poczucie własnej wartości i wzbogacać o nowe kompetencje i umiejętności, a także zachęcić do dbania o siebie, o swój wizerunek, higienę i autoprezentację.

Cele: zainteresowanie młodzieży projektem;

- rozwijanie tężyzny fizycznej i umiejętności przetrwania w trudnych warunkach oraz zaradności życiowej i sprytu
- wyrobienie w młodzieży umiejętności poznawania siebie i oceniania swoich możliwości psychofizycznych, identyfikacja umiejętności
- kształtowanie systematyczności, samodyscypliny i pokory
- zagospodarowanie czasu wolnego;
- trening w zakresie stawiania sobie celów;
- przełamywanie swoich słabości i granic
- uświadomienie uczestnikom, że zasady ekonomiczne (pieniądze i wyposażenie) oraz zasoby ludzkie (energia, umiejętności, wiedza i

	czas) pomogą im w osiągnięciu kariery zawodowej i celów osobistych, - grupa wsparcia w pokonywaniu bieżących problemów i trudności; - trening opanowywania emocji - kształtowanie postaw etycznych wśród młodzieży; - identyfikacja umiejętności, które mogą być pomocne w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy - edukacja w zakresie zdrowego stylu życia, profilaktyka uzależnień; - promocja miasta/miejsca; - promocja aktywności ruchowej i zdrowego trybu życia, promocja dbania o własny wygląd, higienę i autoprezentację, - nauka jak skutecznie podkreślić swoją urodę i zaakceptować siebie.
Personel	-instruktor sportowy; - osoby do prowadzenia zajęć dot. piękna i kreowania wizerunku (np. kosmetyczka, fryzjer, wizażysta, stylistka, itp.) -koordynator survivalu – szkoły przetrwania -były żołnierz jednostki specjalnej, harcerz z długoletnim stażem, osoba doświadczona w organizacji projektów survivalowych dla młodzieży, osoba posiadająca niezbędny sprzęt do prowadzenia szkoły przetrwania; -lider –animator dla młodzieży prowadzący zajęcia wzmacniające i wspomagający organizację przez młodzież lokalnej imprezy sportowej - dorośli z grupy docelowej jako wsparcie w realizacji przedsięwzięcia sportowego
Kompetencje personelu	-instruktor sportowy – osoba po akademii wychowania fizycznego lub trener sportowy z certyfikatem/dyplomem, potwierdzone

	doświadczenie w prowadzeniu treningów - osoby do prowadzenia zajęć dot. piękna i kreowania wizerunku (np. kosmetyczka, fryzjer, wizażysta, stylistka, itp.) – wykształcenie kierunkowe lub udokumentowane doświadczenie w danym zakresie. -koordynator survivalu – szkoły przetrwania -były żołnierz jednostki specjalnej, harcerz z długoletnim stażem, osoba doświadczona w organizacji projektów survivalowych dla młodzieży i przetrwania w trudnych warunkach, osoba posiadająca niezbędny sprzęt do prowadzenia szkoły przetrwania; -lider –animator dla młodzieży - wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/socjoterapeuta/animatore kultury/trener sportowy z kursem pedagogicznym, lub inne kierunkowe. Doświadczenie min. 2 letnie w pracy z młodzieżą, doświadczenie w pracy z osobami wykluczonymi społecznie, doświadczenie w prowadzeniu grup wsparcia/terapii/warsztatów grupowych dla młodzieży oraz organizacji przedsięwzięć dla społeczności lokalnej.
Narzędzia/miejsce Program/realizacja	1. SURVIVAL - SZKOŁA PRZETRWANIA . (inspiracją do tego działania był zwalidowany i przetestowany projekt „PI-PWP Szkoła życia”). „Najprostszą definicją jest określenie survivalu mianem samoratownictwa. Na survival składa się zespół postaw i świadomych zabiegów przygotowujących do przetrwania oraz służących przetrwaniu w przewidywanych trudnych i skrajnie trudnych sytuacjach. Survival jest sztuką dostosowywania samego siebie do warunków zewnętrznych oraz sztuką dostosowywania warunków zewnętrznych do swoich potrzeb.

Przydatność swą okazuje zwłaszcza wtedy, gdy dotyczy to sytuacji nietypowych, nagłych i groźnych, zwłaszcza wobec braku podstawowych środków do życia oraz narzędzi” - Krzysztof Kwiatkowski, znany polski propagator oddziaływań pedagogicznych, w których główną techniką pracy wychowawczej jest survival.

Metoda survivalowa zawiera w sobie pociągające dla młodzieży techniki i wiedzę oraz elementy sportów ekstremalnych. Podstawową zasadą survivalu jest zachowanie życia, zdrowia i bezpieczeństwa w oparciu o wiedzę na temat zagrożeń występujących na danym terenie oraz sposobów radzenia sobie w trudnej sytuacji.

Survival w sposób pragmatyczny łączy w sobie wiedzę z wielu dziedzin, takich jak np.:

- fizyka i jej podstawowe prawa;
- biologia – zwłaszcza botanika;
- meteorologia;
- psychologia;
- medycyna i wiedza ratownicza;
- terenoznawstwo;
- budowanie urządzeń traperskich;
- przyrządzanie potraw.

Szkoła przetrwania wzbogaca nie tylko o wiedzę młodzieży, ale również przyczynia się do wzrostu poczucia własnej wartości. Survival uczy zaradności, odpowiedzialności, współdziałania w grupie, podporządkowywania się decyzjom osób bardziej doświadczonych, dyscypliny i silnej woli.

Udział w szkole przetrwania dzięki często trudnym warunkom i

zadaniom naturalnie wymusza pożądane wychowawczo sytuacje takie jak: współpraca, empatia, poczucie obowiązku, odpowiedzialność czy ponoszenie konsekwencji własnych działań lub ich zaniechania.

Szkoła przetrwania dla młodzieży to cykl 6ciu, 6-godzinnych spotkań z doświadczonym instruktorem – były wojskowy, długoletni harcerz, osoba doświadczona w organizacji zajęć typu survival dla młodzieży – w której młodzież pozna tajniki radzenia sobie w trudnych, nieoczekiwanych warunkach.

Szkoła przetrwania zakłada że część zajęć odbywa się w terenie (rozeznanym wcześniej przez koordynatora survivalu), Szkoła survivalu uczy samodyscypliny i pokory. Jest to idealna metoda na doskonalenie zaradności życiowej i sprytu.

Grupowe wypady i zadania scalają jej członków, zmuszają do współdziałania i podnoszą jakość wykonywanych czynności. Uczą także zaufania i odpowiedzialności.

Program szkoły przetrwania powinien być przygotowany przez instruktora biorąc pod uwagę możliwości psychofizyczne uczestników (każda grupa młodzieży jest różna), warunki terenowe i porę roku, Podczas jednego spotkania-wyjścia terenowego może być poruszanych kilka zagadnień tematycznych z poniższego programu.

PRZYKŁADOWY PROGRAM SZKOŁY PRZETRWANIA:

W ramach SZKOŁY PRZETRWANIA powinny być poruszone zagadnienia:

1. Psychologia i fizjologia survivalu:

a) psychologia przetrwania [realizacja w terenie] + {opracowywanie

przypadków i scenariuszy zdarzeń}

- podstawowe zagrożenia; ból, zimno, głód, pragnienie, zmęczenie, nuda, samotność, frustracja

- formułowanie własnego planu przetrwania- ocena sytuacji, trafność decyzji-pozostać czy wędrować

- fizjologia survivalu- jak reaguje nasze ciało na różne czynniki zewnętrzne, jak sobie radzić w trudnej sytuacji oraz czy łatwiej przetrwać samemu czy w grupie.

b) sprzęt do survivalu [realizacja w terenie lub sali]

- właściwy dobór podstawowego wyposażenia stosownie do rodzaju wyprawy, długości, warunków –np. puszka survivalowa, odzież, żywność, sprzęt obozowy- namiot, plecak, śpiwór, sprzęt do przyrządzania posiłków

- własny wyrób improwizowanego sprzętu; odzież, narzędzia, broń

2. Podstawy wspinaczki górskiej:

a) nauka wiązania węzłów [realizacja w terenie lub sali]

- terminologia dotycząca lin i węzłów

- węzły podstawowe; zwykły, ósemkowy, babski, babski podwójny, prosty niezabezpieczony

- węzły palowe; półszytk, szytk, szytk+ półszytk, knagowy, żeglarski,

- węzły do wiązania za sobą kłód i prętów; kwadratowe, przekątne, równoległe

- pętle; węzeł ratowniczy pojedynczy, potrójny, na półpętli

b) zapoznanie ze sprzętem [realizacja ściana wspinaczkowa, skałki]

- odzież i buty do wspinaczki, liny, przyrządy do mocowania lin i wspinaczki

c) ćwiczenia praktyczne [realizacja ściana wspinaczkowa, skałki] +

{zdobycie określonego przedmiotu}

- improwizowane siodełko linowe

- asekuracja
- zjazd na linie
- zamocowania dla liny
- poruszanie się po terenie skalistym i stromym

3. Terenoznawstwo:

- a) orientowanie się w terenie [realizacja w terenie] + {podchody}
- bez mapy za pomocą przyrządów; busola, kompas
 - określanie kierunku bez przyrządów; według słońca, słońca i zegarka, gwiazdy polarnej, księżyca, cech w terenie
- b) czytanie mapy [realizacja w terenie] + {bieg na orientację}
- siatki, symbole, poziomicę skale liniowe
 - wyznaczanie odległości w linii prostej na mapach

4. Bytowanie w terenie przygodnym:

- a) główne zasady w walce o przetrwanie [realizacja w terenie]
- uzyskiwanie wody- destylarka słoneczna, torebka roślinna, torba transpiracyjna, deszczówka; szukanie wody, transport wody, minimalizowanie strat wody, oczyszczanie wody
 - uzyskiwanie żywności- rośliny i grzyby jadalne oraz trujące; pułapki i sidła na zwierzyńę; łowienie ryb; przyrządzanie posiłków
 - przygotowanie schronienia- wybór odpowiedniego miejsca, uwzględnianie pogody, konstruowanie schronień
- b) przygotowanie miejsca pod ogień (zgodnie z zasadami ekologii), zdobywanie drewna, rozpalać i podsycanie ognia, dopilnowanie wygaszenia ognia,
- c) przygotowanie „łodówki”, zabezpieczanie żywności przed zwierzętami, zabezpieczanie odzieży i sprzętu przed wilgocią (rosą, deszczem, przybojem wody w rzece),
- d) pierwsza pomoc w nagłych wypadkach [realizacja w terenie]

	- przywrócenie podstawowych funkcji życiowych (reanimacja, resuscytacja, pozycja bezpieczna) - złamania, zwichnięcia, skręcenia i pęknięcia - transport poszkodowanego - rany i krwotoki - poparzenia i odmrożenia - ukąszenia i pogryzienia przez zwierzęta - survivalowe sposoby odkażania i przyspieszania gojenia się ran i skaleczeń, metody improwizowane w I pomocy, budowa noszy i transport rannego w trudnych warunkach terenowych. e) wzywanie pomocy [realizacja w terenie] + {symulowana akcja ratownicza} - rodzaje sygnałów; wzrokowe i słuchowe - wykorzystanie dostępnych środków; radio, gwizdek, lusterko, rakieta, chorągiewka, ogień, dym, reflektor, sygnały sylwetkowe, sygnały umowne f) sztuka kamuflażu- maskowanie indywidualne i drużynowe - dostosowanie kamuflażu do terenu prowadzonych działań g) pokonywanie terenu: bagna, urwiska, rowy, zbiorniki wodne, itp. h) ABC rozbitka na wodzie- budowanie tratw, sposoby wzywania pomocy, samoratownictwo, przeciwdziałanie wychłodzeniu organizmu, -wędka z niczego”, budowa szalasu i rozpalać ognia na tratwie. 5. Walka wręcz i samoobrona. [realizacja w terenie] - kształtowanie podstawowych zdolności motorycznych- siła, szybkość, wytrzymałość, zwinność - podstawowe informacje o sztukach walki - uderzenia, kopnięcia, bloki, uniki, dźwignie, trzymanie, pady - wykorzystanie podręcznych przedmiotów do samoobrony
--	--

2. ZAJĘCIA ROZWOJU FIZYCZNEGO, MOTORYCZNEGO –

zorganizowane zajęcia sportowe dla całej grupy młodzieży (jedne z dwóch do wyboru), które rozwijają tężyznę fizyczną, kształtują wytrwałość, systematyczność);

Zajęcia odbywające się raz w tygodniu 1 godzina, pod okiem profesjonalnego i doświadczonego instruktora, w wyposażonej sali/siłowni.

Cele:

- Nabycie umiejętności samooceny i samokontroli aktywności fizycznej, rozwoju fizycznego i sprawności.
- Zrozumienie powodów i sensu starań o zdrowie własne i innych, w tym przestrzegania zasad prawidłowego odżywiania się.
- Zrozumienie związku aktywności fizycznej ze zdrowiem.
- Rozwijanie motywacji do podejmowania samodzielnych działań na rzecz harmonijnego rozwoju fizycznego.
- Kształtowanie wytrwałości w dążeniu do celu i wyrabianie ambicji.
- Wykształcenie umiejętności osobistych i społecznych sprzyjających zdrowiu i bezpieczeństwu.
- Rozwijanie tężyzny fizycznej.
- Zaznajomienie z ideami olimpizmu i symbolami olimpijskimi.
- Kształtowanie umiejętności współpracy w grupie i umiejętności podporządkowania się określonym regułom działania w zespole.
- Kształcenie postaw prozdrowotnych.
- Rozwijanie umiejętności dbania o własne zdrowie i zdrowie innych.
- Kształtowanie postaw moralnych i społecznych w oparciu o wartości szacunku do innego człowieka, wytrwałości,

systematyczności, samodyscypliny i odpowiedzialności.

- Rozwijanie motywacji do podejmowania teraz i w przyszłości samodzielnych działań na rzecz harmonijnego rozwoju ciała i umysłu

Przykładem ciekawych zajęć rozwoju fizycznego i motorycznego dla młodzieży są treningi crossfit.

Crossfit to trening siłowo-wytrzymałościowy, którego celem jest budowa ogólnej sprawności fizycznej. Polega na wykonywaniu różnych ćwiczeń, angażujących duże grupy mięśni w krótkiej jednostce czasu. Ćwiczenia wykonujemy w tzw. obwodach, czyli jedno po drugim, z minimalnymi przerwami między każdym.

Zaletą treningu obwodowego i ćwiczeń crossfitowych jest wszechstronny rozwój pod względem siły, wytrzymałości i przede wszystkim kondycji, bez dodatkowego obciążenia. W większości ćwiczeń to walka z własnym ciężarem ciała i siłą grawitacji. Ćwiczenia nie są nudne dla młodzieży, ponieważ co chwilę się zmieniają, a ich różnorodność zależy tylko od kreatywności trenera.

ZAŁĄCZNIK nr 4 – Scenariusz treningu crossfit jako przykład zajęć rozwoju fizycznego, motorycznego dla młodzieży.

3. ZAJĘCIA DOT. PIĘKNA I KREOWANIA WIZERUNKU

zajęcia z profesjonalistami w dziedzinie piękna i dbania o siebie – kosmetyczna, fryzjer, wizażysta, stylistka, dietetyk, itp. - dla całej grupy młodzieży (jedne z dwóch do wyboru), które rozwijają poczucie piękna i uczą dbania o siebie, o swój wizerunek, autoprezentację, higienę i wygląd zewnętrzny. Zajęcia atrakcyjne zarówno dla chłopców, ponieważ młodzież bardzo zwraca uwagę na wygląd i zdrowy tryb życia.

Zajęcia odbywające się raz w tygodniu 1 godzina, pod okiem profesjonalnego i doświadczonego trenera, który zatrudniany jest zgodnie z potrzebami i zainteresowaniami uczestników.

Zajęcia mają uświadomić młodzieży jak ważne jest dbanie o siebie i higiena oraz to, w co się ubieramy i jak kreujemy nasz wizerunek, wpływa na ocenę nas i naszych kompetencji. Zajęcia mają na celu zwiększenie samooceny uczestników, nauczenie ich sposobów autoprezentacji oraz dbania o siebie, zasad dress codu i dobrze dobranego ubioru czyli profesjonalnego kreowania własnego wizerunku.

4. ZAJĘCIA WZMACNIAJĄCE – prowadzone przez lidera animatora zajęcia edukacyjno-animacyjne w formie grupy wsparcia, nastawione na dzielenie się własnymi doświadczeniami, wspólne rozwiązywanie problemów, dzielenie się emocjami, rozmowę o bieżących przeżyciach, rozwój osobisty, wzmocnienie wewnętrznych zasobów uczestników umożliwiających im radzenie sobie z problemami dnia codziennego, poprawą relacji z innymi ludźmi i odreagowanie negatywnych emocji, promocję zdrowego stylu życia, która jest jednocześnie działaniem z zakresu profilaktyki uzależnień i przeciwdziałania agresji, treningiem systematyczności i wytrwałości w dążeniu do celu.

Zajęcia wmacniające w formie grupy wsparcia-swobodnych rozmów- dają młodzieży możliwość uzewnętrznienia często skrywanych frustracji i potrzeb. Wspólne lub podobne problemy zbliżają młodych ludzi, przełamują bariery i uczą ich nowych rzeczy. Pomoc może przyjmować formę dostarczania pożytecznych informacji, relacjonowania własnych doświadczeń związanych z

danym problemem, słuchania i akceptacji doświadczeń innych, empatycznego zrozumienia i nawiązania kontaktów społecznych z osobami o podobnych trudnościach. Uczestnicy projektu to młodzież w wieku dojrzewania - to okres pełen sprzeczności, przeżywanym konfliktem rówieśniczym i rodzinnym często towarzyszy silny lęk i niepokój oraz poczucie osamotnienia. Udział w grupie umożliwia dzielenie się wspólnymi problemami i podejmowanie odpowiednich wyborów, Zadaniem lidera animatora będzie moderowanie spotkań, pomoc uczestnikom w rozwiązywaniu problemów, zachęcanie do rozwoju i zmiany sytuacji życiowej - być dla nich przyjacielem, przewodnikiem, wsparciem, motywatorem, pomocną dłoń i przykładem do naśladowania. Lider animator poprzez swobodne rozmowy i ćwiczenia warsztatowe, filmy, spotkania z zaproszonymi gośćmi będzie również poruszał ważne dla młodzieży tematy. Np. przemoc rówieśnicza, cyberprzemoc, obrażanie w sieci, przemoc w rodzinie, używki, podejmowanie trudnych decyzji, planowanie i zarządzanie sobą w czasie, dokonywanie odpowiedzialnych wyborów i trening edukacji finansowej

ZAŁĄCZNIK nr 5 –przykładowe tematy (scenariusze zajęć) poruszane na zajęciach wzmacniających z młodzieżą. dodatkowe przykładowe scenariusze zajęć z elementami treningu edukacji finansowej zostały wypracowane w w projekcie „Wybierz przyszłość” i są dostępne na stronie:

<http://www.kiw->

[pokl.org.pl/index.php?option=com_sobipro&pid=286&sid=965:Wybierz-Przyszlosc-innowacyjne-narzedzia-wspomagajace-interwencje-socjalna&Itemid=544&lang=pl](http://www.pokl.org.pl/index.php?option=com_sobipro&pid=286&sid=965:Wybierz-Przyszlosc-innowacyjne-narzedzia-wspomagajace-interwencje-socjalna&Itemid=544&lang=pl)

5. ORGANIZACJA LOKALNEJ IMPREZY SPORTOWEJ - Dzięki kompetencjom i umiejętnościom zdobytym podczas Akademii lidera, oraz sile fizycznej i zdolności przetrwania z treningów sportowych i szkoły przetrwania, a także umiejętności zadbania o swoje zdrowie i wizerunek, młodzież wspólnie z liderem animatorem (podczas zajęć wzmacniających) i pomocą ze strony rodziców i mieszkańców zaprojektują przedsięwzięcie dla społeczności lokalnej – imprezę sportową w której będą mogli wziąć udział mieszkańcy - i zrealizują to przedsięwzięcie na terenie miasta/gminy. Młodzież sama zdecyduje jakie przedsięwzięcie sportowe chce zrealizować - może to być np. „Bieg Twardziela”, rodzinne zawody typu „wyścigi rzędów”, rajd rowerowy, czy rozgrywki w siatkówkę plażową. Podczas organizacji to młodzież będzie zarządzać, organizować i animować. Będą zapraszać i angażować osoby z lokalnego środowiska – np. mogą wspólnie wybrać pomysł (robiąc burzę mózgów wśród sąsiadów i rówieśników), zaprosić lokalne osoby do współtworzenia i pomocy przy realizacji. Ponieważ to grupa młodzieży ma być odpowiedzialna za to zadanie, to do nich będzie należała decyzja z kim i w jaki sposób chcą współpracować.

Impreza sportowa ma być działaniem, włączającym szerokie grono osób ze społeczności lokalnej, planuje się aby na stałe wpisała się w kalendarz imprez miejskich i odbywała się corocznie. Sport jest ważnym elementem w życiu wielu osób, integruje i łączy pokolenia, więc ciekawa impreza sportowa ma ogromne szanse na kontynuację.

MIEJSCA:

1. Miejsce niezbędne do organizowania treningów sportowych

	(np.crossfit, trening funkcjonalny, trening aerobowy) z całym niezbędnym sprzętem do ćwiczeń – np. sala gimnastyczna, siłownia; 2. Miejsce do organizacji spotkań w ramach szkoły przetrwania i zajęć wzmacniających 3. miejsce do organizacji zajęć dot. piękna i kreowania wizerunku (zajęcia odbywają się równocześnie z treningami sportowymi)
Potrzebne zasoby	-środki finansowe na wynajęcie Sali do ćwiczeń i zajęć dot. kreowania wizerunku -środki finansowe na organizację przedsięwzięcia sportowego dla społeczności lokalnej -środki finansowe na strój sportowy do ćwiczeń dla uczestników -środki finansowe na sprzęt niezbędny do treningu przetrwania - zatrudnienie trenera do zajęć rozwoju fizycznego -zatrudnienie koordynatora szkoły przetrwania - zatrudnienie osób do prowadzenia zajęć dot. piękna i kreowanie wizerunku -materiały na zajęcia dot. piękna i kreowania wizerunku - materiały na zajęcia wzmacniające
Czas realizacji	Cały okres realizacji projektu.
Koszt (poza kadrą projektu- operatorem informacji i animatorami)	50h*100zł = 5000 -środki finansowe na wynajęcie Sali do ćwiczeń 50h*50zł = 5000 -środki finansowe na wynajęcie Sali do zajęć dot. piękna i kreowania wizerunku 10000zł -środki finansowe na organizację przedsięwzięcia sportowego dla społeczności lokalnej 15osób *150zł = 2250-środki finansowe na strój sportowy do ćwiczeń dla uczestników 15os * 150zł = 2250 -środki finansowe na sprzęt niezbędny do

	treningu przetrwania 50h * 100 = 5000 - zatrudnienie trenera do zajęć rozwoju fizycznego 50h * 100 = 5000 - zatrudnienie trenerów do zajęć dot. piękna i kreowania wizerunku 3*500zł-zakup materiałów na zajęcia dot. piękna i kreowania wizerunku 36h * 150 = 5400 -zatrudnienie koordynatora szkoły przetrwania 1000zł koszt materiałów na zajęcia wzmacniające
Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Finansowanie: budżet miasta poprzez Ośrodek Sportu i Turystyki w Chełmży tj. jednostkę budżetową miasta oraz kluby sportowe działające w mieście, a których działalność współfinansowana jest z dotacji z budżetu miasta Zajęcia organizowane byłyby na obiektach zarządzanych przez OSiT (hala sportowa, basen, boiska) z wykorzystaniem instruktorów zatrudnionych przez OSiT. Ponadto część zajęć mogłaby być prowadzona przez instruktorów z klubów sportowych, m.in. kluby z zakresu sztuk walki itp. granty np.: dotacje na edukację dzieci i młodzieży dystrybuowane przez Fundacje np. PZU, BGK, MBanku, Tesco itp ze środków wojewody, ministerstwa np. Ministerstwa Sportu i Turystyki, rządowych programów, funduszy specjalnych, i innych . Realizacja: Instytucja wdrażająca model lokalny zasób np. Ośrodek Sportu i Turystyki, organizacje pozarządowe, kluby sportowe.
Szacunkowy podział kosztów	100 % budżet miasta i instytucje miejskie(Ośrodek Sportu i Turystyki, placówki oświatowe -szkoły zawodowe, organizacje pozarządowe w ramach konkursów), granty, dotacje

LIGA SPRAWIEDLIWOŚCI– AKADEMIA LIDERA

LIGA SPRAWIEDLIWOŚCI– AKADEMIA LIDERA

Współczesny nastolatek narażony jest na złożone problemy, które spotęgowane są negatywnymi następstwami rozwoju cywilizacyjnego. Stoi on zatem na rozdrożu między tym, co oferuje konsumpcyjny styl popkultury a wartościami duchowymi, intelektualnymi i rozwojowymi. Ta swoista walka między być a mieć toczy się także na poziomie dorosłych, z którymi młody człowiek się wychowuje. Takie elementy relacji międzyludzkich, jak miłość, przyjaźń czy bezinteresowność w pewnych kręgach odchodzą do lamusa. Proces modelowania zachowań dorosłych przez dzieci może tylko pogłębiać ich problemy i dezorientację w dzisiejszej rzeczywistości, która szczególnie w środowiskach zmarginalizowanych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, stwarza duże zagrożenia dla zdrowego rozwoju młodych osób. Skutecznym oddziaływaniem mogą się tutaj okazać programy profilaktyczne i interwencyjne, które dają młodzieży możliwość realizacji i rozwijania zainteresowań, pasji i pomysłów. Dzięki temu zwiększy się ich szansa na wyrwanie się z kręgu dziedziczenia biedy i wyuczonej bezradności.

Program Akademia Lidera (AL) to właśnie taka szansa na oderwanie się od negatywnych wpływów środowiska i zachęcenie nastolatka do podjęcia wyzwania pracy nad sobą na kilku płaszczyznach – emocjonalnej, edukacyjnej oraz społecznej.

Cele:

- integracja i uczenie się prawidłowego funkcjonowania w grupie,
- wsparcie rozwoju emocjonalnego, edukacyjnego i społecznego młodzieży,
- sprzyjanie wyciszaniu negatywnych zachowań uczestników i

	modyfikowania ich na te społecznie aprobowane, -kształcenie umiejętności wyrażania i kontrolowania emocji -rozwój kompetencji społecznych w zakresie komunikacji, asertywności, współpracy w grupie, rozwiązywania konfliktów, podejmowania decyzji, -rozwój kompetencji liderek, -kształtowanie odpowiedzialności i świadomości obywatelskiej, -kształtowanie sprawczości i odpowiedzialności, -kształtowanie doświadczeń w wystęпах publicznych, nawiązywania serdecznych i zdrowych kontaktów z rówieśnikami, -zwiększenie poziomu kreatywnego działania poprzez udział w trening twórczego myślenia, -odkrywanie uzdolnień, wyławianie talentów i liderów; -edukacja w zakresie projektowania i realizacji projektów dla społeczności lokalnych.
Personel	1 osoba: - trener Akademii Inspirującego Lidera (np. pedagog, psycholog, biblioterapeuta) Wsparcie ze strony rodzin oraz rówieśników i nauczycieli w rozprowadzeniu flash moba i jego realizacji. Uczestnicy projektu będą zatem oddziaływali realnie w czasie trwania Akademii Lidera na społeczność lokalną.
Kompetencje personelu	trener Akademii Lidera: - umiejętności trenerskie potwierdzone certyfikatem trenera - doświadczenie w prowadzeniu treningów interpersonalnych, zajęć warsztatowych z zakresu profilaktyki, treningów kreatywności - doświadczenie w realizacji projektów dla młodzieży zagrożonej

	wykluczeniem społecznym
Narzędzia/miejsce Realizacja/program	AKADEMIA LIDERA W ramach 15tu 4 -godzinnych spotkań młodzież w wieku 12-18 lat będzie uczestniczyła w zajęciach integracyjnych, rozwojowych, kreatywnych i poruszających tematykę przygotowywania projektów, które wyposażą ją w niezbędne umiejętności i kompetencje lidera społeczności lokalnej. Miejsce: sala szkoleniowa (stoły, ławki) ze sprzętem do odtwarzania filmów –rzutnik, laptop, ekran, przestrzeń otwarta do realizacji flash moba w danej miejscowości. Podczas cyklu warsztatów młodzież przejdzie swoisty trening w zakresie umiejętności interpersonalnych, liderekich, rozwoju kreatywności oraz w zakresie planowania, realizacji i ewaluacji przedsięwzięć dla społeczności lokalnych. Warsztaty zostały podzielone na 4 szczegółowe moduły tak, aby rozpoczynały się od zintegrowania grupy, przećwiczenia nabywania i rozwijania kompetencji społecznych z zakresu zdrowej komunikacji, asertywnej współpracy i rozumienia tego, co się dzieje na płaszczyźnie emocjonalnej młodego człowieka. Od tych zagadnień przechodzi się dalej, do tematyki przywództwa, pozytywnego liderowania, aby każdy z uczestników mógł w sobie znaleźć załączki cech lidera. Następnie młodzi liderzy zostaną wyposażeni w umiejętności kreatywnego rozwiązywania problemów, co zadzieje się na treningu twórczości, który przeniesie ich do nieograniczonych możliwości. Ostatni moduł spaja wszystkie poprzednie i wdraża młodzież w teorie i praktykę organizowania przedsięwzięć dla społeczności lokalnych. Sporym wyzwaniem będzie przygotowanie flash moba

	i zaangażowanie w niego społeczności lokalnej, w tym rodziców, koleżeństwa, nauczycieli, dziadków, mediów. Spodziewanym efektem programu jest uświadomienie młodzieży jak ważną rolę mogą pełnić jako inspirujący liderzy w społecznościach lokalnych. Ponadto uczestnicy zdiagnostują swój poziom otwartości i zasoby w zakresie współpracy w grupie, przyjmowania określonej roli grupowej i jej wykorzystywania w działaniach proobywatelskich, naucza się planowania i realizacji działań dla społeczności lokalnych oraz uświadomią jak można spędzać w konstruktywny sposób czas wolny Metody pracy - w zależności od rodzaju ćwiczeń: aktywizujące, integracyjne w pracy z grupą, pedagogika zabawy, trening twórczość, techniki plastyczno-techniczne, techniki muzyczne, praca indywidualna, krzyżówka, zagadki, pokaz, rundka, elementy arteterapii i muzykoterapii, gry i zabawy ruchowe, ćwiczenia i techniki wyobrażeniowe, ćwiczenia w otworzeniu fabuły, kreatywne rysowanie, praca z materiałami recyklingowymi ZAŁĄCZNIK 6– Program Akademii Lidera
Potrzebne zasoby	Środki finansowe na: -Materiały papiernicze, kreatywne, edukacyjne, biurowe, i inne niezbędne do prowadzenia zajęć. -Wynagrodzenie trenera Akademii Lidera
Czas realizacji	15 spotkań po 4 godz.=60h
Koszt (poza kadrą projektu-	-1000 zł - Materiały papiernicze, kreatywne, edukacyjne, biurowe, i inne niezbędne do prowadzenia zajęć.

operatorem informacji i animatorami)	60h* 100zł= 6000zł Wynagrodzenie trenera Akademii Lidera
Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Finansowanie: budżet miasta, np. jako część projektu realizowanego w ramach Gminnego Programu Rewitalizacji Gminy Miasta Chełmży na lata 2016-2023 -Działanie SzOOP RPO WK-P - 11.1 Włączenie społeczne na obszarach objętych LSR, dział 852 pomoc społeczna w ramach zajęć z Klubie Integracji Społecznej, dział 801 oświata i wychowanie, Program Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych i inne; granty: np. Fundusz Inicjatyw Obywatelskich (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) lub środki fundacji zajmujących się włączeniem społecznym dzieci i młodzieży np. Regionalny Program Grantowy „Równać Szanse” (ogłaszany 2 razy do roku), ze środków wojewody, ministerstwa, rządowych programów, funduszy specjalnych, dotacje na edukację dzieci i młodzieży dystrybuowane przez Fundacje np. PZU, BGK, MBanku, Tesco itp., i inne Realizacja: Instytucja wdrażająca model, lokalny zasób np. Lokalna Grupa Działania lub inna organizacja pozarządowa
Szacunkowy podział kosztów	100 % środki z budżetu miasta i instytucji miejskich (zadanie zlecone organizacji pozarządowej), granty i dotacje

MROWISKO AKADEMIA RODZICA

MROWISKO AKADEMIA RODZICA

- Warsztaty Rodzice na miarę czasów!
- Warsztaty wspierające
- warsztaty kulinarne
- warsztaty „Tata umie, Mama wie, Dziadkowie potrafią

„Dzieci wychowywane w domu gdzie uczy się zasad moralnych oraz stosuje się je w praktyce, rzadko stają się przestępcami”

Już od pierwszych dni życia dziecka rodzic „sieje” w nim ziarna dobra i zła, które sami w sobie nosi. Dlatego bardzo ważne jest, aby rodzice byli świadomi czego sami chcą od życia, co jest dla nich wartością, według jakich zasad moralnych postępują. Jeśli będą tego świadomi, łatwiej im będzie pokazywać dobrą drogę swoim dzieciom, dla których chcą jak najlepszego życia. Będą umieli akceptować, rozumieć i szanować dzieci takimi jakimi są, a nie jakimi chcieliby, żeby byli.

Dla dzieci rodzice są najważniejszymi autorytetami na świecie. Bycie rodzicem jest dla wielu osób doświadczeniem, które zmienia sposób patrzenia na świat i dotychczasowe życie. Często rodzice zadają sobie pytanie: czy dobrze opiekujemy się, naszym dzieckiem? Czy dobrze je wychowujemy? Czy mógłbym/mogłabym robić coś lepiej? Wielu z rodziców doświadcza poczucia niezrozumienia zachowań dziecka, czasem poczucia niepowodzenia, zmęczenia, rozdrażnienia, co może prowadzić do zachowań krzywdzących dziecko.

Wsparcie rodziców, wzmocnienie ich umiejętności wychowawczych i poszerzenie ich wiedzy na temat właściwej opieki nad dziećmi jest najskuteczniejszą drogą do zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom, do stworzenia optymalnych warunków dla ich prawidłowego rozwoju.

Środowisko rodzinne jest podstawowym miejscem rozwoju i

	wychowywania się dzieci. Od jakości relacji, więzi, umiejętności opiekuńczo – wychowawczych w rodzinie zależy również sposób funkcjonowania dzieci w przyszłości. Właściwa więź rodzinna jest również podstawowym czynnikiem chroniącym w zakresie przeciwdziałania uzależnieniom i innym problemom społecznym. Cele: -wspieranie rodziców w radzeniu sobie w codziennych kontaktach z dziećmi i młodzieżą, -nauka dialogu i kształtowanie więzi opartych na wzajemnym szacunku, -budowanie silnej więzi między rodzicami a dziećmi, -refleksja nad własną postawą wychowawczą, -nauka umiejętności lepszego porozumiewania się, -integracja rodzin podczas warsztatów i wzmacnianie więzi rodzinnych - umacnianie rodziny w jej prawidłowym funkcjonowaniu poprzez naprawę i ochronę więzi emocjonalnych -budowanie wizerunku rodziców; -przywracanie wiary we własne możliwości; -międzypokoleniowy przekaz umiejętności ;; wzmacnianie poczucie własnej wartości wśród rodziców i dziadków a także dzieci; -rozwijanie umiejętności radzenia sobie w sytuacjach trudnych i rozwiązywania konfliktów; - zdobycie wiedzy i umiejętności jak smacznie i tanio przygotować posiłki
Personel	- lider animator dla dorosłych – prowadzi warsztaty wspierające-wewnętrzną grupę wsparcia, motywuje uczestników, wraz z uczestnikami organizuje warsztaty „Tata umie, Mama wie, Dziadkowie potrafią”, jest wsparciem i osobą towarzyszącą

	uczestnikom podczas wszystkich zajęć. - trener warsztatów fajnego rodzica – - trener warsztatów kulinarnych - dodatkowo zapraszane na warsztaty wspierające osoby - psycholog, pedagog, mediator, wizażystka, fryzjer, policjant etc
Kompetencje personelu	- lider animator dla dorosłych – wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/pracownik socjalny lub inne kierunkowe. Doświadczenie min 2 letnie w pracy z rodziną, z osobami wykluczonymi społecznie, doświadczenie w prowadzeniu grup wsparcia/terapii. doświadczenie w zakresie animacji grupy, w pracach metodą - trener warsztatów fajnego rodzica – psycholog, pedagog, udokumentowane co najmniej 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć warsztatowych dla dorosłych. - trener warsztatów kulinarnych – wykształcenie gastronomiczne lub długoletnie doświadczenie kulinarne (np. koło gospodyń wiejskich), doświadczenie w zakresie konstruowania i przygotowywania niskobudżetowych posiłków, posiłków z wykorzystaniem regionalnych zasobów.
Narzędzia/miejsce Program/realizacja	Miejsce: 1. sala do prowadzenia zajęć warsztatowych oraz wykładowych dla co najmniej 30 osób. Sala wyposażona w stoły, krzesła, z możliwością podłączenia np. komputera, rzutnika, ekranu. 2. Pracownia gastronomiczna do prowadzenia warsztatów kulinarnych – z pełnym wyposażeniem i dostępem do zaplecza

sanitarnego.

3. Sala na warsztaty rodzinne Tata umie, Mama wie, Dziadkowie potrafią – sala przystosowana do przeprowadzenia warsztatów (stoły, krzesła, możliwość podłączenia rzutnika, laptopa, ekranu) dla co najmniej 80 osób.

1. Akademia Rodzica – warsztaty Rodzice na miarę czasów!

warsztaty Rodzice na miarę czasów! zajęcia realizowane są metodą warsztatową, z zastosowaniem praktycznych ćwiczeń takich jak drama, powrót do wspomnień z dzieciństwa, autorefleksja, wymiana doświadczeń, stosowanie nowych sposobów komunikowania się.

Dzięki takim formom zajęć uczestnicy szybko rozumieją, że ich problemem nie jest „trudne dziecko”, ale że przyczyna ich kłopotów wychowawczych często tkwi w nich samych i w nieprawidłowo tworzonych relacjach z dzieckiem.

Zadaniem warsztatów jest zachęcenie uczestników aby pracować nad sobą, dostrzegać błędy, które się popełnia, porozumiewając się z dzieckiem w sposób tradycyjny, odkrywać i uczyć się, jak wykorzystywać

w praktyce rodzicielskiej własne możliwości, których wcześniej nie było się świadomym.

Bardzo ważne jest aby Warsztat prowadziła osoba kompetentna i doświadczona (np. psycholog, pedagog z doświadczeniem w prowadzeniu tego typu zajęć) ponieważ poruszane tematy wymagają od uczestników wewnętrznego przeżycia treści zajęć oraz otwarcia się na inne osoby w grupie, czemu towarzyszą silne emocje, uczucia, cierpienie i radość, które wymagają wzajemnego

zrozumienia i wsparcia.

Program obejmuje zagadnienia:

- nawiązanie efektywnej współpracy z dzieckiem;
- modyfikowanie niepożądanych lub nieodpowiednich zachowań bez stosowania przemocy;
- mądre wspieranie procesu rozwoju dziecka;
- pomoc w rozwoju pozytywnego i realistycznego obrazu siebie, swoich możliwości i zdolności, a także wzrost zaufania i szacunku do siebie jako wartościowego człowieka;
- rozpoznawanie, wyrażanie i akceptowanie uczuć, a także radzenie sobie z tzw. trudnymi uczuciami
- umiejętność aktywnego, wspierającego słuchania;
- wyrażanie rodzicielskich oczekiwań i ograniczeń w taki sposób, by były one przez dziecko respektowane,
- edukację w zakresie rozwoju potrzeb dziecka, zagrożeń, czynników ryzyka i profilaktyki, kontaktu z dzieckiem, komunikacji i rozwiązywania problemów, wyznaczania norm i wymagań w rozwoju dziecka
- emocje i uczucia dzieci, nauka ich dostrzegania i rozumienia
- budowania poczucia własnej wartości u dziecka,
- wybuchów złości u dzieci, szkodliwości różnych form krzywdzenia psychicznego dziecka, wychowania bez bicia.

Warsztaty składają się z cyklu dziesięciu 4-godzinnych spotkań (łącznie 40 godzin zajęć).

Zajęcia, ze względu na warsztatowy charakter, skierowany na nabywanie i wzmacnianie umiejętności winny odbywać się w optymalnej grupie: 12-16 uczestniczek/uczestników.

ZAŁĄCZNIK 7 – Program warsztatów Rodzice na miarę czasów!

2. Akademia Rodzica - Warsztaty wspierające „Nasze sprawy”

Zajęcia z liderem animatorem w formule grupy wsparcia-, wymiany doświadczeń i wsparcia w radzeniu sobie z codziennymi problemami. Zajęcia opierają się na powstającym procesie grupowym, z elementami edukacyjnymi i warsztatu grupowego. Lider animator na bieżąco będzie wspierał, motywował i pomagał rozwiązywać problemy. W ramach zajęć przewidziane jest spotkanie z psychologiem, pedagogiem, mediatorem, asystentem rodziny, - w celu zapoznania uczestników z pracą poszczególnych specjalistów, zakresem wsparcia i problemami w jakich mogą pomagać podczas indywidualnych spotkań.

Stosownie do zaobserwowanych potrzeb lider będzie zapraszał na spotkania osoby, które mogą wspomóc uczestników, np. przedstawiciela policji, który uświadomi rodzicom zagrożenia związane z alkoholem i używkami, powie co robić w przypadku agresji i przemocy domowej lub jak zadbać o bezpieczeństwo swoje i dzieci.

Ważnym problemem do podjęcia podczas spotkań będzie kwestia higieny. Niektóre rodziny od dziecka nie są uczone dbania o swój wygląd zewnętrzny i higienę, dlatego aby podnieść umiejętność dbania o higienę osobistą i estetyczny wygląd, zarówno swój jaki i dzieci w ramach zajęć planowane jest spotkanie z kosmetyczką i fryzjerem. Rodzice otrzymają wskazówki jak zadbać o higienę osobistą, czystość, zdrowie, estetykę, jak dobierać ubiór do wieku i okoliczności, jak w tani i prosty sposób zadbać o skórę i włosy. Dzięki temu będą mogli lepiej zadbać o siebie i dzieci co pozytywnie

wpłyne na samopoczucie i postrzeganie w środowisku rówieśniczym.

Podczas spotkań z liderem animatorem uczestnicy projektu będą organizować akcję charytatywną – zbiórkę kluczy, przygotowywać wspólną bajkową inicjatywę dla społeczności lokalnej, oraz jeśli będzie taka potrzeba pomagać dzieciom w przygotowywaniu scenografii i strojów do przedstawienia albo młodzieży w przygotowywaniu przedsięwzięcia sportowego dla społeczności.

Przy wsparciu lidera animatora i innych osób pracujących z dorosłymi uczestnikami projektu odnajdywane i ujawniane będą talenty i umiejętności uczestników, które prezentowane będą podczas warsztatów „Tata umie, Mama wie, Dziadkowie potrafią” wspólnie projektowanych na zajęciach.

3. Akademia Rodzica - Warsztaty „Tata umie, Mama wie, Dziadkowie potrafią”

Warsztaty przygotowywane przez dorosłych uczestników (rodzice/dziadkowie) dla dzieci. Warsztaty bazują na zasobach i umiejętnościach uczestników.

Celem warsztatów jest prezentacja wobec dzieci i młodzieży- ale też innych uczestników- umiejętności rodziców, dziadków i babć, których często nie pokazują na co dzień, Warsztaty wzmocnią i zmotywują rodziców i dziadków, oraz pokażą ich w innym świetle, w innej roli niż w domu. Na czas warsztatów to rodzice/dziadkowie staną się trenerami/osobami prowadzącymi, specjalistami w danej tematyce, co bardzo wzmocni wiarę w siebie i poczucie własnej wartości.

Uczestnicy z grupy dorosłych sami będą mogli się oferować, że przeprowadzą jakieś warsztaty- pokażą co potrafią i podzielą się wiedzą, u części osób dopiero przy okazji innych zadań/warsztatów mogą ujawnić się talenty/umiejętności, które będą mogli zaprezentować. Warsztaty mogą mieć szeroki i różnorodny zakres, np.

- tata umie zrobić pyszny deser - na którym jeden lub grupa tatusiów pokaże innym rodzinom jak przygotować smaczny deser, który potem wspólnie skonsumują,
- tata umie naprawić rower – na którym jeden lub grupa tatusiów pokaże innym rodzinom jak naprawić dętkę w rowerze czy wymienić łańcuch,
- -mama wie jak się robi latawiec – na którym mama przeprowadzi rodzinne warsztaty z robienia latawców,
- mama potrafi tańczyć – na którym mama/mamy nauczą innych uczestników jakiegoś układu tanecznego,
- babcia potrafi robić na drutach – na którym babcia nauczy innych jak się robi na drutach,
- dziadek potrafi przyszywać guziki – na którym dziadek pokaże jak się przyszywa guziki,
- dziadkowie potrafią cofnąć się w czasie – na którym dziadkowie opowiedzą historie sprzed lat, pokażą zdjęcia lub dawne przedmioty.

Lider animator będzie wspierał „osoby prowadzące”, pomoże zakupić niezbędne do warsztatów materiały, czy zorganizować sprzęt. Na każdy warsztat przeznaczone są środki finansowe na

niezbędne materiały/produkty/pomoce, tak aby każdy z uczestników/rodzin mógł sam spróbować daną rzecz zrobić/wykonać/nauczyć się.

W ciągu projektu ma być cykl 10 warsztatów, część z nich będzie dla rodziców, dzieci i młodzieży, a część może być tylko dla rodziców i dzieci młodszych.

4. Akademia Rodzica - warsztaty kulinarne

Warsztaty dla rodziców z zakresu ekonomicznego gotowania, z wykorzystaniem produktów sezonowych, lokalnych, tanich.

Warsztaty na których osoba prowadząca (kucharz, doświadczona gospodyni domowa) na konkretnych przykładach pokaże jak można gotować zdrowo, smacznie i tanio z wykorzystaniem produktów lokalnych i sezonowych, które są stosunkowo tanie.

Warsztaty bazują na praktycznej nauce gotowania, podczas której uczestnicy poznają ABC zdrowego, racjonalnego i ekonomicznego żywienia całej rodziny, poznają i wypróbują przepisy, które w warunkach niskiego budżetu będą mogli wykorzystać w domu, a także poznają sposoby na niemarnowanie żywności.

Program:

-Tworzenie niskobudżetowych jadłospisów dla całej rodziny

- Posiłek za 10-15zł dla 6cio osobowej rodziny
- Posiłek za 15-20zł dla 6cio osobowej rodziny
- Posiłek za 20-25zł dla 6cio osobowej rodziny

ZAŁĄCZNIK 8 Przykłady dań dla 6osób mieszczące się w określonym budżecie 10-15zł, 15-20zł, 20-25zł.

Celem warsztatów jest wzmacnianie samodzielności i kompetencji

	w zakresie prowadzenia gospodarstwa domowego przy ograniczonym budżecie. Po warsztatach i praktycznej nauce przygotowywania niskobudżetowych potraw, każdy z uczestników otrzyma skrypty z gotowymi przepisami do wykorzystania w domu. Warsztaty obejmują cykl 4 spotkań po 6 godzin w wyposażonej pracowni gastronomicznej, gdzie można przeprowadzić praktyczną naukę gotowania.
Potrzebne zasoby	Środki finansowe na: -materiały edukacyjne, dydaktyczne, papiernicze na warsztaty wspierające i warsztaty Rodzice na miarę czasów -materiały na warsztaty „Tata umie, Mama wie, Dziadkowie potrafią, - zatrudnienie trenera warsztatów fajnego rodzica (2 grupy) -wynagrodzenie opieki nad dziećmi podczas warsztatów Rodzice na miarę czasów -organizacje warsztatów kulinarnych (trener, sala, materiały/produkty, odzież ochronna dla uczestników (fartuch, czepek, itp)) - osoby dodatkowo zapraszane na warsztaty wspierające - psycholog, pedagog, mediator, wizażystka, fryzjer, policjant etc
Czas realizacji	12 miesięcy – zajęcia/warsztaty rozłożone cały okres realizacji projektu
Koszt (poza wynagrodzeniem lidera-aniamtora)	-1000zł - materiały edukacyjne, dydaktyczne, papiernicze na warsztaty wspierające -10*700zł=7000zł materiały na warsztaty „Tata umie, Mama wie,

	Dziadkowie potrafią, - 40h*100zł = 4000zł *2 grupy=8000zł - zatrudnienie trenera warsztatów Rodzice na miarę czasów -1000zł - materiały edukacyjne, dydaktyczne, papiernicze na warsztaty Rodzice na miarę czasów 80h*40zł=3200zł wynagrodzenie osoby opiekującej się dziećmi podczas warsztatów Rodzice na miarę czasów -10000zł - organizacja warsztatów kulinarnych (trener, sala, materiały/produkty, odzież ochronna dla uczestników (fartuch, czepek ,itp)) -30*100= 2400zł - dodatkowo zapraszane na warsztaty wspierające osoby - psycholog, pedagog, mediator, wizażystka, fryzjer, policjant etc
Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Finansowanie: : w głównej mierze z budżetu gminy: np. w ramach środków na Przeciwdziałanie alkoholizmowi, finansów Ośrodka pomocy społecznej, oraz budżetu Szkoły podstawowej Ponadto możliwym jest pozyskanie dotacji m.in. na warsztaty edukacyjne w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa, EFS – programy ośrodków pomocy społecznej, ze środków wojewody, ministerstwa, rządowych programów, funduszy specjalnych, i innych Realizacja: Instytucja wdrażająca model, lokalny zasób np. Ośrodek Pomocy Społecznej inna organizacja pozarządowa
Szacunkowy podział kosztów	100% % środki z budżetu miasta i instytucji miejskich (Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Miejska komisja rozwiązywania problemów alkoholowych, szkoła zawodowa,), granty/dotacje

MEGAMOCNI! - AKADEMIA WZMOCNIEN I KARIERY

MEGAMOCNI! AKADEMIA WZMOCNIEN I KARIERY

- coaching kariery

- bony kariery

-poradnictwo specjalistyczne

-spotkania z pracodawcami

Wzmocnienie, i wychodzenie naprzeciw różnorodnym problemom uczestników znajdujących się w często bardzo trudnych uwarunkowaniach psychosocjalnych, potrzebujących wsparcia, motywacji i pomocy w przeżywaniu kryzysie, z którym trudno sobie samemu poradzić zapewnione zostaną dzięki indywidualnym spotkaniom ze specjalistami –m.in. asystent rodziny, psycholog, pedagog, mediator.

Coaching Kariery pozwoli uczestnikom określić ścieżkę rozwoju oraz pomoże w precyzowaniu celów i świadomym zarządzaniu rozwojem zawodowym.

Cele: aktywizacja zawodowa i poprawa jakości życia poprzez:

- odkrycie preferencje i predyspozycji zawodowych,
- stworzenie atrakcyjnej wizji swojej przyszłości zawodowej,
- uświadomienie sobie swoich atutów, mocnych stron, możliwości, a także wyzwań i ograniczeń,
- docenienie siebie i zwiększenie wiary we własne możliwości,
- zwiększenie samooceny wspierającej i motywującej do dalszych działań
- wprowadzanie świadomych zmian, zgodnych ze sobą – wartościami, możliwościami i predyspozycjami
- zwiększenie samoświadomości – jak działam, jakie przekonania determinują moje zachowanie, o czym świadczą moje wybory życiowe, jaką mam strategię osiągnięcia sukcesów
- ukierunkowanie na przyszłość, cel i rozwiązania;
- poznanie zarówno swoich mechanizmów jak i zewnętrznych narzędzi, które umożliwiają samodzielne, bez wsparcia coacha,

	dokonywanie zmian w przyszłości, - udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych - ustalanie działań zmierzających do zaspokojenia potrzeb społecznych, psychicznych i biologicznych. Działania coacha kariery skierowane do pracodawców pozwolą na zmianę sposobu postrzegania (negatywnego) mieszkańców Chełmży jako potencjalnych przyszłych wartościowych pracowników.
Personel	Coachowie kariery– (średnio jeden coach na 15 uczestników) Specjaliści poradnictwa indywidualnego np. psycholog, pedagog, mediator, Asystent rodziny
Kompetencje personelu	Coach kariery – wykształcenie wyższe w zakresie doradztwa zawodowego, coachingu lub inne kierunkowe umiejętność pracy metodą coachingu, prowadzenia diagnozy predyspozycji zawodowych, opracowywania indywidualnego planu działania. Specjaliści poradnictwa indywidualnego – wykształcenie wyższe kierunkowe lub certyfikat ukończenia kursu specjalistycznego, doświadczenie w prowadzeniu indywidualnego poradnictwa
Narzędzia/miejsce Realizacja/program	1. COACHING KARIERY Coaching kariery to proces wsparcia w określaniu swojej własnej drogi zawodowej, zgodnej z potencjałem i aspiracjami. Coaching kariery nie jest doradztwem zawodowym sensu stricto, coach nie udziela rad, nie sugeruje, nie naprowadza - coach jest lustrem, w którym klient może przyjrzeć się całemu sobie, zobaczyć własne zasoby, zastanowić się nad miejscem, w którym jest i do którego chciałby dojść. Proces coachingu ma na celu świadomą zmianę w pożądanym kierunku W procesie coachingu klient na początku definiuje swój cel zawodowy lub życiowy- taki, który jest

ekologiczny, czyli będący w harmonii z innymi ważnymi obszarami jego życia. Cel - czyli zamierzona zmiana może dotyczyć życia zawodowego bądź prywatnego, jedno wpływa na drugie, a człowiek jest całością i tak właśnie, jako jedną całość, traktuje klienta coaching holistyczny.

Aby osiągnąć cel ważne jest poznanie własnych zasobów, strategii osiągania sukcesu, motywatorów, talentów, umiejętności, przekonań zarówno tych świadomych, jak i tych, o których nie mówi się wprost, a które widoczne są w zachowaniach. Aby poznać siebie potrzebne jest też działanie, nowe sytuacje i doświadczenia, w których można się sprawdzić. Uczestniczenie w tym procesie, pozwala klientowi zobaczyć sposób w jaki on i tylko on poznaje świat, a w dalszej kolejności, następuje proces transferu wiedzy w umiejętności. A to powoduje zmianę.

W coachingu klient odkrywa swój mechanizm poznawczy, czyli odkrywa w jaki sposób najefektywniej realizuje swoje życiowe cele, jakie są jego osobiste motywacje i ścieżki indywidualnej drogi rozwoju. Dzięki temu możliwe jest tworzenie zindywidualizowanych strategii sukcesu zawodowego. Coaching pomaga określić mocne strony oraz stworzyć indywidualną ścieżkę kariery.

Akademia Kariery czyli coaching kariery dla dorosłych i młodzieży. Coach kariery (doradca zawodowy) będzie towarzyszył uczestnikom podczas wszystkich aktywności zapewnionych w projekcie,. (Jeden coach dla dorosłych, jeden dla młodzieży)

Coach kariery w pierwszych miesiącach trwania projektu, będzie odbywał indywidualne sesje z uczestnikami, podczas których opracują indywidualną, inspirującą dla uczestnika wizję przyszłości rodzinnej i zawodowej, zgodnej z zainteresowaniami, kompetencjami i talentami, czyli określą cel do którego uczestnik

dąży.

Następnie coach będzie towarzyszył uczestnikom „z boku”, tzn. będzie brał udział w działaniach skierowanych do poszczególnych grup, będzie obserwował zachowania, relacje, talenty, umiejętności, zachodzące zmiany zachowań, predyspozycje i możliwości. Coach będzie wspomagał, motywował i wzmacniał uczestników poprzez indywidualne rozmowy coachingowe. A uczestnicy będą mieli możliwość sprawdzić się z różnych zadań i rólach, nauczyć nowych umiejętności, zdobyć kompetencje i odkryć własne zasoby, predyspozycje i motywatory. Na koniec projektu coach kariery odbędzie z każdym uczestnikiem kolejną indywidualną sesję podsumowującą- bazującą na szerokim poznaniu uczestnika przez długotrwałe obserwacje i rozmowy oraz wnioski ze sposobów wypełniania ról w ramach poszczególnych działań w modelu – odwołującą się do założonego celu, sukcesów, zdobytych umiejętności i kompetencji oraz odkrytych talentów i predyspozycji zawodowych. Coach kariery przygotowuje dla każdego uczestnika Akademii Kariery indywidualny plan rozwoju osobistego i predyspozycji zawodowych, indywidualnie omówi go z uczestnikami podkreślając osobiste zasoby, wyznaczone cele i możliwości ich realizacji oraz wzmacniając rolę aktywności zawodowej wykraczając poza kwestię dochodu.

Coaching kariery realizowany jest równolegle z innymi działaniami. Coach zaprasza pojedyncze osoby na indywidualne sesje – siadają z boku Sali, wychodzą na korytarz lub do innego pomieszczenia. Robi to tak aby nie przeszkadzać w prowadzeniu zajęć.

Coach na indywidualne sesje z uczestnikiem poświęci średnio 6 godzin, oraz 20 godzin na obserwacje grupowe (na grupę 15 osób)

2. BON KARIERY – dla osób które zyskały motywację do zmiany swojej sytuacji, ale jeszcze potrzebują wsparcia np. w postaci dodatkowego szkolenia, przekwalifikowania zawodowego, stażu, przygotowania zawodowego, skierowania i opłacenia reintegracji społecznej i zawodowej w CIS / KIS lub innych podmiotach reintegracyjnych, sfinansowania opieki dla dzieci na czas aktywizowania się lub poszukiwania pracy lider-animatore wraz z coachem kariery w nagrodę za zaangażowanie i chęć dalszego rozwoju wytypują osoby które będą mogły otrzymać bony kariery. Ostateczny wybór osób którym zostanie przydzielone wsparcie będzie należał do uczestników Akademii Współpracy – Lider animator zaproponuje wybrane osoby, przedstawi na jakiej podstawie dokonał wyboru, a forum instytucji i organizacji przeanalizuje sytuację i podejmie ostateczną decyzję. Kwota zagwarantowana na bon kariery, może być podzielona między kilku uczestników.

3. PORADNICTWO SPECJALISTYCZNE

Poradnictwo specjalistyczne to specyficzna praca profesjonalistów (psychologa, pedagoga, mediatora, terapeuty, asystenta rodziny, lekarza i innych) ukierunkowana na indywidualną pomoc w rozwiązaniu problemów uczestnika z uwzględnieniem wewnętrznych przeżyć, sytuacji rodzinnej, życiowej i socjalno-bytowej osoby.

Specjaliści pracują na rzecz osoby pomagając jej w zmianie zwyczajowego sposobu myślenia, postaw, sposobu podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów, tak aby maksymalizować konstruktywne wykorzystanie własnego potencjału i minimalizować niesprzyjające warunki środowiskowe, co w efekcie ma prowadzić do wzrostu szansy na indywidualne przezwyciężenie problemu. Istotą porady jest tworzenie warunków do odzyskania lub uzyskania

przez człowieka potrzebującego możliwości samodzielnego rozwiązywania problemu, podjęcia właściwych decyzji i ich realizacji, a także unikania w przyszłości działań, które prowadzą do problematycznej sytuacji życiowej.

Podstawowym celem realizacji poradnictwa specjalistycznego jest poprawa jakości życia osób zwracających się o pomoc, ich rozwój i optymalizacja poczynąń związanych z różnymi aspektami funkcjonowania indywidualnego, grupowego, rodzinnego, zawodowego, itp.

Indywidualna praca asystenta rodziny ma celu wsparcie działań na rzecz reintegracji rodziny, przez lepsze zrozumienie potrzeb emocjonalnych członków, budowę i zacieśnienie więzów rodzinnych, pomoc w zapobieganiu konfliktów pomiędzy małżonkami, pomoc dzieciom i zapewnienie poczucia bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego, pomoc w zakresie nabywania wyższych kompetencji społecznych i zaradności życiowej, poprawę sytuacji finansowej rodziny, wzrost aktywności własnej uczestników i skuteczności działań w poszukiwaniu pracy, poprawę prezencji i wzrost poczucia własnej wartości.

Elementem specjalistycznego wsparcia będzie także poradnictwo zdrowotne, polegające na identyfikacji problemów zdrowotnych uczestników i motywowanie ich do podjęcia działań niwelujących te problemy, w razie potrzeby także pokierowanie, gdzie udać się po pomoc. Model zakłada możliwość regularnego wsparcia ze strony specjalistów – 25h/m-c –specjaliści dobrani w zależności od potrzeb uczestników, oraz 40h/mc wsparcia asystenta rodziny.

Poradnictwo specjalistyczne skierowane jest do indywidualnych osób i będzie się odbywało w dzień powszedni, np. 2 razy w miesiącu.

	Asystent rodziny indywidualnie z rodziną ustala terminy spotkań. 4. SPOTKANIA Z PRACODAWCAMI coach kariery, który będzie „pracował” z uczestnikami, motywował ich i obserwował zmiany postaw i zachowań, odbędzie spotkania z lokalnymi pracodawcami w celu zaprezentowania działań w jakich brali udział uczestnicy, przedstawienia oddziaływania tych działań na zmiany postaw i zachowań uczestników oraz przedstawienia ich pozytywnego wizerunku jako potencjalnych przyszłych wartościowych pracowników. Coach może zorganizować spotkania grupowe lub indywidualnie odwiedzać lokalnych pracodawców. Z każdego spotkania coach będzie robił krótką notatkę/raport.
Potrzebne zasoby	Środki finansowe na zatrudnienie coachów kariery oraz specjalistów poradnictwa indywidualnego Środki finansowe na bon kariery
Czas realizacji	12 miesięcy – cały okres trwania działań dla uczestników
Koszt (poza kadrą projektu- operatorem informacji i animatorami)	26 400zł wynagrodzenie coachów kariery (6h sesji indywidualnych*45osób + 60 h obserwacji = 330h 330h * 80zł =26400zł) 70 200zł wynagrodzenie specjalistów poradnictwa indywidualnego np. asystent rodziny, psycholog , mediator, pedagog, terapeuta (65h/mc*12mc*90zł=70 200zł) 6 000zł – fundusze na bony kariery
Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Finansowanie: budżet miasta, w szczególności środki zawarte w Gminnym Programie Profilaktyki i Rozwiązywania Programów Alkoholowych przewidziane na poradnictwo specjalistyczne w tym



	terapeutyczne. Ponadto finansowanie doradztwa zabezpieczone jest w budżecie Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w ramach usług specjalistycznych. Również Urząd Pracy dysponuje środkami na wszechstronne doradztwo zawodowe np. środki z Centrum Aktywności Zawodowej, środki na aktywizację zawodową (szkolenia, staże, skierowanie do CIS, itp.) i inne; dotacje, np.: Europejski Fundusz Społeczny – projekty systemowe PUP, OPS, programy rządowe realizowane przez UP, OPS, ze środków wojewody, ministerstwa, rządowych programów, funduszy specjalnych, i innych Realizacja: Instytucja wdrażająca model, lokalny zasób np. Urząd Pracy, Ośrodek Pomocy Społecznej Indywidualne poradnictwo specjalistyczne przewidziane w modelu obejmuje 25h/mc spotkań z różnymi specjalistami (np. psycholog, pedagog, terapeuta, mediator, prawnik, lekarz i inni) w zależności od potrzeb uczestników, oraz 40h/mc asystentury rodzinnej. Za realizację zadania odpowiadać będzie Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej oraz Miejska Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, które po okresie testowania odpowiedzialne będą za to zadanie. W przypadku potrzeby porady związanej ze zdrowiem uczestników pracownicy socjalni i asystenci rodziny w ramach pracy socjalnej z podopiecznymi pomagać będą w umówieniu wizyty u lekarza pierwszego kontaktu (na NFZ), który takowej porady udzieli i ewentualnie skieruje na dodatkowe badania lub do lekarza specjalizującego się w konkretnej dziedzinie. Pracownicy ci będą również pomagać w znalezieniu najszybszego terminu do specjalisty w ramach opieki zdrowotnej zapewnionej ustawowo. W przypadku konieczności szybszej wizyty u specjalisty -prywatnie, lub zakupu specjalistycznych leków lub np. kuli czy okularów, MOPS będzie
--	--

	przyznawał zasiłki celowe na ten cel. W przypadku potrzeby porady innego specjalisty np. psychologa, mediatora czy terapeuty, będą takie poradnictwa udzielane w ramach działań statutowych instytucji i projektów przez nie realizowanych, oraz współpracy odpowiedzialnych za zadanie instytucji w ramach projektów realizowanych przez inne podmioty np. NGO, czy inne jednostki pomocy i integracji.
Szacunkowy podział kosztów	30 % Powiatowy Urząd Pracy 70 % środki z budżetu miasta i instytucji miejskich (Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Miejska Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych), granty

RYCERZE OKRĄGŁEGO STOŁU - AKADEMIA WSPÓŁPRACY

RYCERZE OKRĄGŁEGO STOŁU - AKADEMIA WSPÓŁPRACY

- cykliczne forum współpracy lokalnych instytucji i organizacji,
- szkolenie wzmacniające i integrujące lokalnych liderów

Model opiera się na systematycznej współpracy zarówno organizatorów jak i uczestników. W tym celu niezbędne jest stworzenie cyklicznego forum współpracy, które będzie:

- integrować działania instytucji zaangażowanych w model,
- maksymalizować wykorzystanie lokalnych zasobów,
- zapewniać sprawny przepływ informacji między podmiotami,
- umożliwiać wymianę doświadczeń.

Aby zapewnić jak najlepsze warunki do realizacji modelu i powstania oczekiwanych rezultatów zostanie zrealizowane szkolenie dla animatorów - liderów Akademii (i pozostałych wytypowanych przez organizacje i instytucje osób o dużym poziomie aktywności i kompetencji), wzmacniające kompetencje komunikacyjne, uwrażliwiające na werbalne i niewerbalne komunikaty dyskryminujące, ale przede wszystkim rozwijające umiejętności bycia liderem zmiany lokalnej oraz integrujący grupę, która w instytucjach pełnić będzie rolę łączników).

Cele działania:

- integracja działań lokalnych instytucji i organizacji;
- poprawa komunikacji między instytucjami;
- rozwijanie idei case managementu;
- wsparcie potencjału lokalnych liderów i ich integracja

Personel

- operator informacji (zadania: prowadzenie pierwszego spotkania Akademii, organizacja szkolenia dla lokalnych liderów, moderowanie forum współpracy lokalnych instytucji i organizacji),

	- trenerzy prowadzących szkolenie dla lokalnych liderów (zadania: prowadzenie poszczególnych modułów szkolenia)
Kompetencje personelu	- trenerzy prowadzących szkolenie dla lokalnych liderów (wymagania: zrealizowanych minimum 100h z zakresu kompetencji miękkich, komunikacji, motywowania, przywództwa, działań antydyskryminacyjnych)
Narzędzia/miejsce Realizacja/program	Miejsca realizacji: - w przypadku pierwszego posiedzenia – sala w instytucji koordynującej dla min. 40 osób, wyposażona w projektor, ekran, stoły, krzesła; - w przypadku kolejnych spotkań - w miarę możliwości rotacyjnie sale innych instytucji i organizacji uczestniczących w Akademii, dla min. 40 osób, wyposażone w projektor, ekran, stoły, krzesła - w przypadku szkolenia lokalnych liderów - ośrodek szkoleniowy/sala konferencyjna/szkoleniowa w hotelu dla min. 20 osób, wyposażona we flipchart, projektor, ekran, stoły, krzesła. Narzędzia: Spotkania Akademii realizowane będą w formie konwentu-cyklicznego forum- lokalnych instytucji i organizacji zainteresowanych współdziałaniem na rzecz modelu. Konwent instytucji lokalnych – to idea cyklicznych spotkań grupy specjalistów, przedstawicieli różnych typów instytucji i organizacji lokalnych, podejmujących się współpracy celem przeciwdziałania dziedziczeniu ubóstwa przez mieszkańców. Cele szczegółowe: - wymiana doświadczeń i informacji,

- efektywna współpraca nakierowana na rozwiązywanie problemów wynikających z ubóstwa, wykluczenia społecznego oraz dziedziczeniu ubóstwa,

- promocja działań.

Przewiduje się realizację dwóch rodzajów spotkań: strategiczne (konwent instytucji lokalnych zajmujący się kluczowymi kwestiami we współpracy i podejmowaniem strategicznych decyzji) i operacyjne (grupy robocze konwentu zajmujące się rozwiązywaniem konkretnych problemów, dokonywaniem bieżących ustaleń, wymianą poglądów).

Akademia Współpracy będzie miała skład stały oraz „zadaniowy” wynikający z aktualnie realizowanych inicjatyw.

Skład Akademii: dwie osoby z każdej instytucji i organizacji wchodzącej w skład Partnerstwa zawiązanego w ramach modelu: zwierzchnik instytucji/organizacji (skład stały) i osoba wskazana o kompetencjach merytorycznych. W zależności od charakteru spotkania udział w konwencie będzie brała właściwa osoba.

Z posiedzeń Akademii sporządzany będzie protokół i przesyłany e-mailem do instytucji - członków Akademii.

Jakość współpracy będzie badana co pół roku przy pomocy „Karty oceny współpracy międzysektorowej”, wypełnianej przez wszystkie instytucje zaangażowane w realizację modelu. Wnioski z badania posłużą do usprawnienia współpracy.

Karta oceny współpracy - narzędzie do badania jakości współpracy (stworzona przez prof. Szendaka i prof. Karwackiego)

http://antybowling.bibel.pl/pliki/Karta_oceny_wspolpracy_miedzys_ektorowej.pdf

Szkolenie dla Lokalnych Liderów

Szkolenie będzie miało formę czterodniowych warsztatów, realizowanych poza miejscem zamieszkania; Wyjazdowy charakter (z zapewnionym przejazdem i noclegiem) pozwoli uczestnikom oderwać się od codziennych spraw zawodowych i rodzinnych oraz skoncentrować na przekazywanych treściach.

Przewiduje się, że w szkoleniu weźmie udział maksymalnie 18 osób (minimalnie 12); większa grupa nie byłaby wskazana z uwagi na warsztatowy charakter zajęć. Kalkulację kosztów szkolenia opracowano dla grupy 20 osób (18 uczestników, 1 trener prowadzący szkolenie danego dnia, 1 osoba obsługująca organizację szkolenia –operator informacji).

W szkoleniu wezmą udział:

- liderzy-animatory zaangażowani do realizacji modelu,
- przedstawiciele podmiotów zaangażowanych w realizację modelu – wydelegowane przez te podmioty,
- inne osoby zainteresowane rolą lokalnych liderów – w przypadku wolnych miejsc.

Szkolenie powinno być prowadzone w konwencji warsztatowej, bazować na doświadczeniach i potencjale uczestników, a jednocześnie zachęcać ich do aktywności. Ze względu na stosunkowo długi czas trwania szkolenia (30h szkoleniowych w ciągu 4 dni) zaleca się, aby poszczególne komponenty tematyczne prowadzili różni trenerzy (co najmniej dwóch), co pozwoli uniknąć znużenia uczestników.

Zastosowane metody szkoleniowe:

- miniwykład,

- moderowana dyskusja,
- ćwiczenia i zabawy szkoleniowe,
- odgrywanie scenek,
- projekcja filmów

Program szkolenia obejmuje:

1) Integracja i budowanie zespołu (6h lekcyjnych):

- zbadanie oczekiwań i potrzeb uczestników,
- pakiet zabaw integracyjnych i budujących zespół,
- wypracowanie zasad współpracy.

2) Kompetencje (18h lekcyjnych):

- komunikacja interpersonalna,
- przywództwo,
- psychologia procesów grupowych,
- motywowanie do działań.

3) przeciwdziałanie dyskryminacji (6h lekcyjnych):

- stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacje,
- mikronierówności i mikroafirmacje,
- (nie)równościowy język,
- metody przeciwdziałania dyskryminacji,
- podsumowanie szkolenia.

Program oraz scenariusz szkolenia wraz z materiałami szkoleniowymi umieszczono w załączniku do modelu.

ZAŁĄCZNIK 10 Program szkolenia dla Lokalnych Liderów.

Potrzebne zasoby	1. Sale do realizacji posiedzeń Akademii. 2. Środki finansowe na: poczęstunek w trakcie spotkań akademii współpracy, materiały papiernicze, dydaktyczne na spotkania, 3. Środki finansowe na szkolenie dla liderów (18 osób + operator informacji) –trenerzy, przejazd, zakwaterowanie, wyżywienie, materiały na szkolenie
Czas realizacji	Pełny okres realizacji projektu. Szkolenie dla lokalnych liderów, w okresie przygotowań do realizacji działań modelowych, drugi miesiąc realizacji projektu Rekomenduje się, aby spotkania strategiczne i operacyjne organizowane były nie rzadziej niż co kwartał
Koszt (poza kadrą projektu- operatorem informacji i animatorami)	6szt*400zł=2400zł - poczęstunek w trakcie spotkań Akademia Współpracy 6szt*400zł=2400zł koszt materiałów papierniczych i dydaktycznych na spotkania 20 780zł - koszt szkolenia Lokalnych Liderów 19os, 4 dni szkolenia (trenerzy, zakwaterowanie, wyżywienie, transport, materiały na szkolenie)
Potencjalne źródła finansowania i realizatorzy	Szkolenia finansowane będą ze środków przewidzianych w budżetach podmiotów uczestniczących w projekcie a przewidzianych na różnego typu szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji. Biorąc pod uwagę, iż w większości są to jednostki sektora finansów publicznych, należy założyć, iż środki na ten cel zabezpieczane są w budżetach tychże jednostek.

	granty: np. Europejski Fundusz Społeczny – programy dla samorządów lokalnych, ze środków wojewody, ministerstwa, rządowych programów, funduszy specjalnych, i innych Materiały na posiedzenia Akademii współpracy, w tym materiały papiernicze, dydaktyczne i poczęstunek realizowane będą z budżetu miasta w ramach środków zabezpieczanych na bieżące funkcjonowanie Urzędu Miasta, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, Powiatowego Urzędu Pracy oraz Ośrodka Kultury. Pomieszczenia dla celów szkoleń udostępniane będą przez podmioty uczestniczące w projekcie .Realizacja: Instytucja wdrażająca model, lokalny zasób np. MOPS, PUP, Ośrodek Kultury
Szacunkowy podział kosztów	100% środki z budżetu miasta i instytucji miejskich (MOPS, Ośrodek Kultury), granty

III. WYKORZYSTANIE LOKALNYCH ZASOBÓW I UŻYTKOWNIKÓW

Zidentyfikowane podczas diagnozy oraz pracy nad modelem zasoby i przyszli użytkownicy modelu mogą się zaangażować w wiele działań założonych w modelu.

Poniższa tabela prezentuje działania ,w które mogą się zaangażować poszczególne zasoby i instytucje.

UŻYTKOWNIK	DZIAŁANIA, W KTÓRE MOŻE BYĆ ZAANGAŻOWANY UŻYTKOWNIK
Urząd Miasta	-Witajcie w naszej bajce- wyjazd integracyjno-aktywizujący, -Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, -Bajka „Lokomotywa” – przygotowanie i wydanie bajki wymyślonej przez dorosłych a zilustrowanej przez dzieci, -Akcja Magiczny Klucz- akcja charytatywna -Szkoła Jedi- Akademia Umiejętności, -Megamocni- Akademia Wzmocnień i Kariery, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.
MOPS	-Witajcie w naszej bajce- wyjazd integracyjno-aktywizujący, -Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, -Bajka „Lokomotywa” – przygotowanie i wydanie bajki wymyślonej przez dorosłych a zilustrowanej przez dzieci, -Akcja Magiczny Klucz- akcja charytatywna, -Strażnicy Galaktyki – Akademia Superbohatera, -Mrowisko- Akademia Rodzica, -Megamocni- Akademia Wzmocnień i Kariery, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.
PUP	-Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, -Akcja Magiczny Klucz- akcja charytatywna, -Megamocni- Akademia Wzmocnień i Kariery, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.

Szkoły, przedszkola, placówki oświatowe	-Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, -Bajka „Lokomotywa” – przygotowanie i wydanie bajki wymyślonej przez dorosłych a zilustrowanej przez dzieci, -Akcja Magiczny Klucz- akcja charytatywna, -Lampa Alladyna – Akademia Talentów, -Strażnicy Galaktyki – Akademia Superbohatera, -Szkoła Jedi- Akademia Umiejętności, -Liga Sprawiedliwości – Akademia Lidera, -Mrowisko- Akademia Rodzica, -Megamocni- Akademia Wzmocnień i Kariery, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.
Parafia św Mikołaja Biskupa	-Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, -Akcja Magiczny Klucz- akcja charytatywna, -Mrowisko- Akademia Rodzica, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.
Kluby sportowe i organizacje pozarządowe	-Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, -Bajka „Lokomotywa” – przygotowanie i wydanie bajki wymyślonej przez dorosłych a zilustrowanej przez dzieci, -Akcja Magiczny Klucz- akcja charytatywna, -Szkoła Jedi- Akademia Umiejętności, -Mrowisko- Akademia Rodzica, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.
Miejska Komisja Przeciwdziałania Problemowi Alkoholowemu	-Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, -Bajka „Lokomotywa” – przygotowanie i wydanie bajki wymyślonej przez dorosłych a zilustrowanej przez dzieci, -Akcja Magiczny Klucz- akcja charytatywna, -Strażnicy Galaktyki – Akademia Superbohatera, -Szkoła Jedi- Akademia Umiejętności, -Mrowisko- Akademia Rodzica,

	-Megamocni- Akademia Wzmocnień i Kariery, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.
Policja	-Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, -Akcja Magiczny Klucz- akcja charytatywna, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.
Miejskie instytucje kulturalne	-Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, Bajka „Lokomotywa” – przygotowanie i wydanie bajki wymyślonej przez dorosłych a zilustrowanej przez dzieci, -Akcja Magiczny Klucz- akcja charytatywna, -Lampa Alladyna – Akademia Talentów, -Strażnicy Galaktyki – Akademia Superbohatera, -Szkółka Jedi- Akademia Umiejętności, -Mrowisko- Akademia Rodzica, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.
Lokalni przedsiębiorcy	-Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, -Akcja Magiczny Klucz- akcja charytatywna, -Szkółka Jedi- Akademia Umiejętności, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.
Lokalni specjaliści z zakresu psychologii, pedagogiki, animacja społecznej, terapii i terapii uzależnień	-Bajkowe metamorfozy – wspólna inicjatywa w przestrzeni lokalnej, -Lampa Alladyna – Akademia Talentów, -Strażnicy Galaktyki – Akademia Superbohatera, -Szkółka Jedi- Akademia Umiejętności, -Liga Sprawiedliwości – Akademia Lidera, -Mrowisko- Akademia Rodzica, -Megamocni- Akademia Wzmocnień i Kariery, -Rycerze Okrągłego Stołu – Akademia Współpracy.

IV. OPIS ZASAD PRACY I ZAKRESU OBOWIĄZKÓW I KWALIFIKACJE

Kluczową postacią modelu jest osoba operatora informacji, którego zadaniem jest zarządzanie i koordynowanie całości działań. Ze względu na strategiczną rolę Urzędu Miasta i Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w realizacji modelu wskazane byłoby, aby rolę koordynatora pełnił pracownik jednej z tych dwóch instytucji.

Wskazane kompetencje operatora informacji koordynującego realizację modelu:

- minimum dwuletnie doświadczenie w pracy w sektorze pomocy i integracji społecznej,
- dobra znajomość tematyki wykluczenia społecznego, dziedziczenia biedy i lokalnych uwarunkowań,
- doświadczenie w koordynowaniu projektów, organizowaniu szkoleń, wyjazdów, wydarzeń,
- doświadczenie w aplikowaniu o środki na realizację działań miękkich,
- umiejętności organizacyjne i przywódcze,
- umiejętności komunikacyjne
- rzetelność, obowiązkowość i samodyscyplina,

Szczegółowy zakres obowiązków operatora informacji-koordynatora modelu:

- planowanie i podejmowanie wszelkich działań związanych z terminową i prawidłową realizacją modelu,
- nadzór nad prawidłową realizacją merytorycznych działań w modelu,
- podejmowanie niezbędnych działań mających na celu osiągnięcie wskaźników rezultatu modelu,
- monitorowanie postępów i poziomu osiągnięcia rezultatów modelu, podejmowanie wszelkich działań zaradczych i naprawczych w przypadku występowania problemów w realizacji modelu,
- informowanie podczas posiedzeń Akademii Współpracy o wszelkich problemach i nieprawidłowościach związanych z realizacją modelu,
- prowadzenie dokumentacji wymaganej do prawidłowej realizacji modelu,

- ❑ przygotowanie, koordynowanie i nadzorowanie prac związanych z promocją, monitoringiem, realizacją oraz rozliczeniem prac w modelu,
- ❑ opracowanie formularzy rekrutacyjnych oraz aktualizacja dokumentów w związku ze zmianami w modelu,
- ❑ sporządzanie i przedkładanie podczas posiedzeń Akademii Współpracy comiesięcznego sprawozdania z postępów w realizacji,
- ❑ przygotowanie umów cywilnoprawnych w ramach modelu,
- ❑ przestrzeganie procedur związanych z ochroną danych osobowych uczestników modelu oraz personelu,
- ❑ zapewnienie właściwego przepływu informacji pomiędzy pracownikami modelu,
- ❑ nadzorowanie prawidłowego przeprowadzenia promocji modelu,

Istotną rolę w realizacji działań odgrywać będą również liderzy - animatorzy, czyli osoby, które będą brać udział w działaniach merytorycznych, spędzać czas z grupami uczestników, wspierać ich i motywować do działań. Model przewiduje zatrudnienie trzech animatorów dedykowanych do poszczególnych grup wiekowych: dla rodziców, dla młodzieży (11-18 lat) i dla dzieci (5-11 lat). Liderzy - animatorzy mogą wywodzić się z takich instytucji, jak szkoły, poradnia psychologiczno-pedagogiczna, ośrodek terapii uzależnień, ośrodek pomocy społecznej, kluby sportowe, organizacje pozarządowe.

Wskazane kompetencje liderów - animatorów:

- ❑ **lider animator dla rodziców** – wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/pracownik socjalny lub inne kierunkowe. Doświadczenie minimum dwuletnie w pracy z rodziną, z osobami wykluczonymi społecznie; doświadczenie w prowadzeniu grup wsparcia/terapii; umiejętność nawiązywania kontaktów, animowania i motywowania,
- ❑ **lider animator dla młodzieży (12-18 lat)** – wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/ socjoterapeuta/animator kultury/trener sportowy z kursem pedagogicznym lub inne kierunkowe. Doświadczenie minimum dwuletnie w pracy z młodzieżą, doświadczenie w pracy z osobami wykluczonymi społecznie;

doświadczenie w prowadzeniu grup wsparcia/terapii/warsztatów grupowych dla młodzieży; umiejętność nawiązywania kontaktów, animowania i motywowania.

- lider animator dla dzieci (5-11 lat)– wykształcenie wyższe pedagog/psycholog/socjoterapeuta lub inne kierunkowe. Doświadczenie minimum dwuletnie w pracy z dziećmi z deficytami; doświadczenie w prowadzeniu warsztatów socjoterapeutycznych dla dzieci; umiejętność nawiązywania kontaktów, animowania i motywowania.

Szczegółowy zakres obowiązków liderów - animatorów:

- wsparcie w realizacji wyjazdu integracyjnego,
- wsparcie realizacji komponentów modelu (Bajkowe metamorfozy, Bajka Lokomotywa, Akcja Magiczny Klucz, Stoliczku Nakryj się!, Lampa Alladyna, Strażnicy Galaktyki, Szkoła Jedi, Liga Sprawiedliwości, Rycerze Okrągłego Stołu, Megamocni „Mrowisko”),
- animowanie aktywności uczestników,
- motywowanie uczestników do działania i zmian życiowych,
- opieka nad uczestnikami podczas zajęć,
- zbieranie informacji służących do monitorowania rezultatów.

IV . PRZYKŁADOWY HARMONOGRAM REALIZACJI DZIAŁAŃ

Działanie	miesiąc realizacji														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Przygotowanie do wdrożenia modelu	x	x	x												
Wybór realizatora modelu	x														
Zawarcie porozumienia o współpracy	x														
Szkolenia dla lokalnych liderów		x													
Zatrudnienie Operatora Inforamacji	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Zatrudnienie trzech Animatorów-Liderów		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Spotkanie promocyjne i Rekrutacja uczestników		x													
Realizacja modelu			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Rozdział 1 - Realizacja wyjazdu integracyjno-motywacyjnego			x												
Rozdział 2 - Realizacja wspólnej inicjatywy mieszkańców w przestrzeni lokalnej								x	x	x	x	x			
Rozdział 3 - Przygotowanie i wydanie bajki						x	x	x							
Rozdział 4 - Organizacja zbiórki kluczy			x	x	x										
Rozdział 5 - Organizacja wspólnych obiadów dla uczestników			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Realizacja Akademii Talentów ("Lampa Alladyna")			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Realizacja Akademii Superbohatera ("Strażnicy Galaktyki")			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Realizacja Akademii Umiejętności ("Szkoła Jedi")			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Realizacja Akademii Rodzica ("Mrowisko")			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Realizacja Akademii Wzmocnień i Kariery ("Megamocni")			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Realizacja Akademii Lidera ("Liga Sprawiedliwości")			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Realizacja Akademii Współpracy ("Rycerze okrągłego stołu")		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Zarządzanie modelem	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Obsługa finansowo-księgowa	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Utworzenie biura	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Monitoring działań	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ewaluacja rezultatów			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

V. SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

ZAŁĄCZNIK nr 1 – Raport z pogłębionej diagnozy terytorium obejmującego trzy kwartały wyznaczone przez ulice Paderewskiego, Piotra Skargi, Św. Jana, Mickiewicza i Sienkiewicza w Chełmży

ZAŁĄCZNIK nr 2 – Przykłady ćwiczeń/zabaw stosowanych w zajęciach teatralnych z dziećmi

ZAŁĄCZNIK nr 3 - Przykłady ćwiczeń do proponowanych tematów podczas Akademii Superbohatera.

ZAŁĄCZNIK nr 4 – Scenariusz treningu crossfit jako przykład zajęć rozwoju fizycznego, motorycznego dla młodzieży.

ZAŁĄCZNIK nr 5 – przykładowe tematy (scenariusze zajęć) poruszane na zajęciach wzmacniających z młodzieżą.

ZAŁĄCZNIK nr 6 – Program Akademii Lidera.

ZAŁĄCZNIK nr 7 – Program warsztatów Rodzice na miarę czasów!

ZAŁĄCZNIK nr 8 - Przykłady dań dla 6 osób mieszczące się w określonym budżecie 10-15zł, 15-20zł, 20-25zł.

ZAŁĄCZNIK nr 9 - Wzór deklaracji współpracy partnerskiej.

ZAŁĄCZNIK nr 10 - Program szkolenia dla Lokalnych Liderów.

ZAŁĄCZNIK nr 11 - Wzór porozumienia na realizację modelu zawieranego przez gminę z własnymi jednostkami

ZAŁĄCZNIK nr 12 - Wzór ogłoszenia konkursu i zasad wyboru organizacji

ZAŁĄCZNIK nr 13 - Przykładowy program wyjazdu integracyjnego –witajcie w naszej bajce...

ZAŁĄCZNIK nr 14 – Instrukcja/Regulamin przyznawania „bonu talentu”

ZAŁĄCZNIK nr 15 - Wzór kwestionariusza rekrutacyjnego.

ZAŁĄCZNIK nr 16 - Kwestionariusze wywiadów, obserwacji i ankiet.