

Iceland  
Liechtenstein  
Norway grants

  
Instytut Wiedzy  
i Kompetencji



Podręcznik dobrych praktyk w zakresie wsparcia procesu usamodzielniania wychowanków instytucjonalnych form pieczy zastępczej - doradztwo zawodowe na rzecz pieczy.

# KIERUNEK SAMODZIELNOŚĆ!

Monika Formańska-Żadkowska  
Dorota Kotwicka  
Marta Łoboda

Instytut Wiedzy i Kompetencji  
Gdynia 2022

## **KIERUNEK SAMODZIELNOŚĆ!**

Podręcznik dobrych praktyk w zakresie wsparcia procesu usamodzielniania wychowanków instytucjonalnych form pieczy zastępczej - doradztwo zawodowe na rzecz pieczy.

### **Wydawca:**

**Instytut Wiedzy i Kompetencji**

ul. Mikołaja Reja 5/7

81-441 Gdynia

### **przy współpracy z:**

**Ośrodkiem Psychoterapii i Edukacji Izabela Derewicz-Czupryniak**

ul. Jana Kilińskiego 5/1

81-386 Gdynia

### **Autorzy:**

Monika Formańska-Żadkowska

Dorota Kotwicka

Marta Łoboda

### **Opracowanie redakcyjne:**

Izabela Derewicz-Czupryniak

**Copyright © Instytut Wiedzy i Kompetencji**

**Gdynia 2022**

**ISBN: 978-83-965328-0-0**

**Wydanie pierwsze**

**Książka opublikowana na licencji: CC BY-SA**



Publikacja powstała w ramach projektu „DZIECKO W CENTRUM - partnerstwo strategiczne na rzecz opracowania oferty edukacyjnej mającej na celu przeciwdziałanie przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji przez wychowanków instytucjonalnych podmiotów pieczy zastępczej.” finansowanego w ramach Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021 Program Edukacja.

**Nr projektu: EOG/21/K4/W/0144.**

**Partnerstwo projektu:**

- Instytut Wiedzy i Kompetencji (partner wiodący)
- Ośrodek Psychoterapii i Edukacji Izabela Derewicz-Czupryniak
- Placówka Opiekuńczo-Wychowawcza “Nasz Dom” w Rumi
- Fundacja dla Rodziny „Ogniska Nadziei”
- Newschool AS



*“Z ustaleń kontroli, wynika, że zapewnienie warunków materialnych wychowankom nie wystarczy do sukcesu usamodzielnienia.*

*Nawet w przypadku zapewnienia potrzeb bytowych, usamodzielnieniu towarzyszy poczucie lęku, odrzucenia i osamotnienia.*

*Dlatego potrzebne jest tworzenie całościowego systemu, w którym zapewnione byłoby również udzielenie wsparcia emocjonalnego i społecznego.*

***Zaniedbania w tym zakresie nieuchronnie prowadzą do konieczności ponoszenia o wiele wyższych kosztów społecznych w przyszłości.”***

*Informacja o wynikach kontroli POMOC W USAMODZIELNIANIU  
SIĘ PEŁNOLETNICH WYCHOWANKÓW PIECZY ZASTĘPCZEJ  
(KPS-4101-001-00/2014 Nr ewid. 189/2014/P/14/45/KPS)*





# Spis treści

Wstęp .....	7
<b>Rozdział 1. Porozmawiamy o sytuacji zawodowo-edukacyjnej usamodzielnianych wychowanków pieczy, czyli wywiady z ekspertami</b>	
1.1. Rozmowa z panem Marcinem Lewandowskim .....	16
1.2. Rozmowa z panią Agnieszką Łoboda .....	20
1.3. Rozmowa z panią Beatą Młynarczyk .....	24
<b>Rozdział 2. Sytuacja usamodzielnianych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych na współczesnym rynku pracy w świetle raportów statystycznych oraz opracowań własnych</b>	
2.1. Struktura instytucjonalnej pieczy zastępczej .....	29
2.2. Deinstytucjonalizacja pieczy zastępczej .....	34
2.3. Proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej .....	38
2.4. Sytuacja wychowanków opuszczających placówkę na rynku pracy .....	45
2.5. Analiza własna .....	46
<b>Rozdział 3. Specyfika działalności placówek opiekuńczo-wychowawczych a zadania związane z organizacją poradnictwa edukacyjno-zawodowego</b>	
3.1. Placówka opiekuńczo-wychowawcza w świetle obowiązujących przepisów prawa .....	63
3.2. Potrzeby a rzeczywistość .....	67
<b>Rozdział 4. Wychowanek placówki opiekuńczo-wychowawczej w centrum zainteresowania, czyli o specjalnych potrzebach nastolatków w pieczy, nie tylko w kontekście poradnictwa zawodowego</b>	
4.1. Wychowankowie z orzeczeniem o niepełnosprawności .....	70
4.2. Wychowankowie z FASD .....	72
4.3. Trauma psychiczna i jej konsekwencje .....	76
4.4. Niedostosowanie społeczne a podstawowe umiejętności życiowe .....	77



<b>Rozdział 5. Motywacja przede wszystkim!</b>	
5.1. Zasady stosowania wzmocnień w pracy z wychowankami .....	82
5.2. Motywacja doradcy zawodowego w pieczy zastępczej .....	85
5.3. Wolontariat jako dobra praktyka kształtowania motywacji .....	86
<b>Rozdział 6. Inspiracje część I, czyli zbiór dobrych praktyk z obszaru poradnictwa zawodowego w pieczy zastępczej</b>	
6.1. Materiały do pracy samodzielnej dla wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych	
6.1.1. Testy do autodiagnozy poziomu kompetencji społecznych przydatnych na rynku pracy dla wychowanków bez specjalnych potrzeb edukacyjnych .....	89
6.1.2. Testy do autodiagnozy poziomu kompetencji społecznych przydatnych na rynku pracy dla wychowanków o specjalnych potrzebach edukacyjnych .....	136
6.2. Materiały dla pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych	
6.2.1. Scenariusze warsztatów kształtujących kompetencje miękkie przydatne na rynku pracy dla wychowanków bez specjalnych potrzeb edukacyjnych .....	182
6.2.2. Scenariusze warsztatów dla wychowanków o specjalnych potrzebach edukacyjnych .....	215
<b>Rozdział 7. Inspiracje część II, czyli scenariusze warsztatów kształtujących podstawowe umiejętności życiowe</b>	
7.1. Scenariusz 1 - „Life skills XXI wieku, czyli co powinniśmy wiedzieć o umiejętnościach życiowych oraz jak je rozwijać?” .....	254
7.2. Scenariusz 2 - „Czym są umiejętności interpersonalne i jak je rozwijać?” .....	261
7.3. Scenariusz 3 - „Budowanie samoświadomości” .....	269
7.4. Scenariusz 4 - „Umiejętności podejmowania decyzji” .....	275
Podsumowanie .....	283
O autorkach .....	286



---

**Wstęp**

„Usamodzielniany wychowanek placówki opiekuńczo-wychowawczej typu instytucjonalnego” to młody człowiek stojący u progu dorosłości mający za sobą trudne doświadczenie pobytu w pieczy zastępczej. Wpływa ono nie tylko na postrzeganie teraźniejszości, ale także jest przyczyną, z powodu której osoba opuszczająca placówkę ma zupełnie inne cele i potrzeby niż jej rówieśnicy.

Z wieloletniej praktyki pracy oddolnej w środowisku pieczy wynika, iż wychowankom brakuje przede wszystkim motywacji - są pozbawieni wzorców z domów rodzinnych, w których edukacja oraz kariera zawodowa często nie były kluczowymi wartościami. Następnie trafiają do placówki opiekuńczo-wychowawczej, gdzie prościej jest dostosować się do grupy i nie przywiązywać wagi do nauki.

Kolejnym problemem jest fakt, iż wychowankowie jak najszybciej chcą opuścić placówkę i rozpocząć własne dorosłe życie. Często nieprzygotowani podejmują pochopne decyzje dotyczące zatrudnienia, które ma zagwarantować im jedynie zabezpieczenie podstawowych potrzeb materialnych.

Równocześnie młodzież usamodzielniana odrzuca wsparcie instytucjonalne (systemowe rozwiązania proponowane w pla-

cówkach) traktując je jak kolejne z góry narzucone ramy, w które „musi się wpasować”. Z tej przyczyny młody człowiek opuszczając mury placówki nie ma podstawowych kompetencji i umiejętności życiowych, które posiada większość rówieśników dorastających w środowisku rodzinnym.

Z drugiej strony zaobserwować można problem wynikający z organizacji pieczy zastępczej w Polsce. Ustawodawca zobowiązuje placówki opiekuńczo-wychowawcze do zagwarantowania jak najlepszych warunków sprzyjających pełnemu rozwojowi wychowanków. Wychowawcy są odpowiedzialni nie tylko za zabezpieczenie podstawowych potrzeb bytowych wychowanków, ale również za organizację wsparcia edukacyjnego, wypoczynku, stworzenie przestrzeni do rozwoju zainteresowań. Również pracownicy placówki odpowiadają za wsparcie procesu usamodzielniania, w tym za przygotowanie planu usamodzielniania.

Wychowawca podczas dyżuru sprawuje opiekę na kilkorgiem dzieci, na ogół jest wychowawcą prowadzącym dla kilku a nawet kilkunastu młodych ludzi. W praktyce powoduje to sytuację, w której najważniejsze staje się, aby wychowanek był „zaopiekowany” w kontekście spełnienia jedynie elementarnych potrzeb bytowych).

Pracownicy pieczy są obciążeni zawodowo - zarówno czasowo jak i wskutek pracy pod presją, co powoduje ich szybkie wypalenie zawodowe. Ponadto często pomimo chęci podjęcia pracy z młodzieżą w szerszym ujęciu (organizacji działań wzmacniających rozwój osobisty) nie posiadają wystarczających umiejętności w tym zakresie.

Jak wynika z wieloletniej obserwacji podczas pracy pedagogicznej w pieczy zastępczej - system nie wspiera młodego człowieka w placówce, jest rozwiązaniem czasowym, na „przeczekanie” do osiemnastych urodzin i jak najszybsze opuszczenie placówki.

Mamy więc do czynienia z błędnym kołem - wychowankowie podczas pobytu w pieczy nie nabywają wystarczających podstawowych umiejętności. Przekonani o niskiej wartości i braku kompetencji wybierają ścieżki edukacyjno-zawodowe, które

nie spełniają ich oczekiwań. Niska płaca, brak satysfakcji z wykonywanego zawodu są przyczyną, dla której młodzi dorośli często porzucają pracę i sami stają się beneficjentami systemu socjalnego.

Ponadto młodzież z placówki nie jest świadoma swojego potencjału, który postrzega przez pryzmat odrzucenia. Nie widzi możliwości, które ma przed sobą - patrzy z perspektywy obecnej trudnej sytuacji życiowej, w której się znalazła. Najważniejszym celem staje się szybkie usamodzielnienie i pokazanie światu, że „dam radę”.

Młodzież z pieczy zastępczej przeważnie nie ma możliwości omówienia swoich planów zawodowych z rodziną. Co więcej często dzieje się tak, iż w momencie usamodzielnienia wychowanek po opuszczeniu placówki nie tylko nie ma wsparcia biologicznego rodzica, ale jeszcze sam musi wziąć odpowiedzialność za nieporadnych życiowo opiekunów, od których wcześniej doświadczył porzucenia. Jest to moment dramatyczny - kończy się systemowa pomoc, a rozpoczynające dorosłe życie już na starcie skazuje wychowanków na gorszą pozycję społeczną.

Dlatego tak ważna jest praca wychowawcza opiekunów w pieczy - to ich zadaniem jest wyposażyć młodzież w maksymalnie dużo umiejętności życiowych, aby zniwelować stres związany z opuszczeniem placówki. Tylko wtedy młody człowiek ma szansę odnaleźć swoje miejsce w społeczeństwie.

Krótko scharakteryzowana powyżej sytuacja była genezą projektu „DZIECKO W CENTRUM - partnerstwo strategiczne na rzecz opracowania oferty edukacyjnej mającej na celu przeciwdziałanie przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji przez wychowanków instytucjonalnych podmiotów pieczy zastępczej.” finansowanego w ramach Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021 Program Edukacja, który realizuje fundacja Instytut Wiedzy i Kompetencji. Przez 16 miesięcy eksperci z ramienia partnerów krajowych oraz partnera z Kraju Darczyńców (Norwegii) poszukiwali efektywnych rozwiązań wspierających system - równolegle opracowywane były dwa programy dedykowane wychowankom instytucjonalnych podmiotów pieczy zastępczej.

Pierwszy z nich dotyczy wzmocnienia działań w obszarze edukacyjnym, w szczególności podniesienia kompetencji kluczowych (językowych i z obszaru STEM) oraz nabycia wiedzy

dotyczącej zrównoważonego rozwoju i przedsiębiorczości. Drugi program edukacyjny podejmuje tematykę doradztwa zawodowego w pieczy zastępczej.

Niniejsza publikacja jest skatalogowaniem dobrych praktyk wypracowanych w trakcie projektu i odnosi się do tematyki programu poświęconego poradnictwu zawodowemu - „Kierunek samodzielności”.

W Państwa ręce oddajemy poradnik, którego głównym celem jest wsparcie organizacji procesu poradnictwa zawodowego dla dzieci i młodzieży z grupy defaworyzowanej - wychowanków instytucjonalnych podmiotów pieczy zastępczej.

Prezentowana publikacja ukazuje determinanty związane z istotą wykluczenia społecznego wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych, które w zasadniczy sposób wpływają na możliwości ich rozwoju oraz wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej. Uzupełnia nieliczne nadal opracowania, których tematem przewodnim jest wspieranie usamodzielnianych wychowanków w planowaniu i realizacji pomysłów na własną karierę.

Poradnictwo zawodowe dla osób niedostosowanych społecznie, do których zaliczyć można młodzież objętą systemowym wsparciem w pieczy jawi się jako szczególnie ważny przykład holistycznego podejścia doradcy do „klienta”, w ramach którego analizie poddanych zostaje duża liczba czynników wpływających na wybory edukacyjno-zawodowe. Jest to szczególny przypadek poradnictwa, w którym doradca nie tylko odpowiada za wsparcie przy wyborze zawodu. Staje się bowiem w pewnym sensie także „doradcą życiowym” mającym za zadanie nakreślenie wychowankowi możliwości jakie stwarza rzeczywistość oraz pomoc w projektowaniu planu przyszłego, satysfakcjonującego życia.

Ze względu na specyfikę grupy docelowej rolę doradcy zawodowego często pełni wychowawca. Niezwykle istotna jest również autodiagnoza wykonana przez wychowanków. Zatem niniejsza publikacja dedykowana jest głównie trzem grupom docelowym - doradcom zawodowym podejmującym pracę w środowisku pieczy zastępczej, wychowawcom placówek, którzy wspierają proces poradnictwa zawodowego oraz wychowankom. Każdy z wymienionych odbiorców znajdzie w poradniku treści, które będzie mógł wykorzystać, aby podnieść efektywność swoich działań i przyczynić się do trwałych

zmian społecznych dotyczących sytuacji usamodzielnienia podopiecznych placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Układ publikacji pozwala spojrzeć na zagadnienie poradnictwa w pieczy zastępczej z kilku, wzajemnie się uzupełniających perspektyw.

**W rozdziale pierwszym** „Porozmawiajmy o sytuacji zawodowo-edukacyjnej usamodzielnianych wychowanków pieczy, czyli wywiady z ekspertami” przytaczamy trzy rozmowy z osobami od lat związanymi z pieczą zastępczą. Stwarza to czytelnikowi spoza środowiska możliwość poznania głównych wyzwań oraz specyfiki pracy wychowawczej. Do rozmów zaprosiliśmy dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie we Włocławku (panią Agnieszkę Łoboda), dyrektora Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Na Wzgórzu” w Sopotcie (panią Beatę Młynarczyk) oraz prezesa Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych „Dla Naszych Dzieci” (pana Marcina Lewandowskiego).

**W rozdziale drugim** „Sytuacja usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych na współczesnym rynku pracy w świetle raportów statystycznych oraz opracowań własnych” przedstawiamy dane statystyczne dotyczące pieczy zastępczej w Polsce oraz przebiegu procesu deinstytucjonalizacji. Szczególną uwagę poświęcamy procesowi usamodzielniania wychowanków - zarówno w ujęciu danych zgromadzonych z raportów Najwyższej Izby Kontroli jak i badań własnych.

**W rozdziale trzecim** „Specyfika działalności placówek opiekuńczo-wychowawczych a zadania związane z organizacją poradnictwa edukacyjno-zawodowego” poruszamy tematykę systemowego wsparcia placówek w wypełnianiu powierzonych im zadań. W pierwszym podrozdziale przytaczamy podstawowe normy prawne, które stanowią o organizacji pieczy zastępczej. W kolejnym fragmencie skupiamy się na realnych potrzebach podmiotów oraz zewnętrznym wsparciu, które otrzymują, w szczególności podejmujemy temat wsparcia placówek przez gminy, powiaty oraz organizacje pozarządowe.

**W rozdziale czwartym** „Wychowanek placówki opiekuńczo-wychowawczej w centrum zainteresowania, czyli o specjalny-

ch potrzebach nastolatków w pieczy, nie tylko w kontekście poradnictwa zawodowego” skupiamy się na specjalnych potrzebach edukacyjno-społecznych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych. W pierwszej kolejności katalogujemy główne determinanty, które warunkują indywidualizację pracy doradczej w środowisku pieczy, tj. orzeczenie o niepełnosprawności, FAS, trauma psychiczna. Następnie przytaczamy rozważania o podstawowych umiejętnościach społecznych składających się na tak zwaną „zaradność życiową”. Rozdział kończymy wnioskami z przeprowadzonej autodiagnozy poziomu umiejętności życiowych wśród 34 usamodzielnianych wychowanków.

**W rozdziale piątym** „Motywacja przede wszystkim!” Skupiamy się na skutecznych procesach motywowania wychowanków w trakcie resocjalizacji (socjoterapii), która powinna odbywać się równolegle do wyboru kariery zawodowej. Omawiamy m.in. zasady stosowania wzmocnień w pracy z wychowankami oraz rolę rodziny biologicznej w sukcesie procesu usamodzielniania zawodowego. Szczególną uwagę poświęcamy również motywacji doradców zawodowych i wychowawców.



**Rozdział szósty** „Inspiracje część I, czyli zbiór dobrych praktyk z obszaru poradnictwa zawodowego w pieczy zastępczej” w całości poświęcony prezentacji dobrych praktyk wypracowanych w ramach projektu jest kluczową częścią niniejszej publikacji. Materiał traktuje zarówno o rozwiązaniach dla wychowawców organizujących proces poradnictwa (scenariusze warsztatów kształtujących kompetencje miękkie przydatne na rynku pracy), jak i inspirujących materiałów do autodiagnozy dla wychowanków pieczy. Prezentowane materiały dla obu grup docelowych opracowane zostały w dwóch wersjach - dla wychowanków ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi wynikającymi z posiadanego orzeczenia o niepełnosprawności intelektualnej oraz dla wychowanków bez specjalnych potrzeb. Celem rozdziału jest odpowiednio wyposażenie osób działających na rzecz pieczy oraz dzieci i młodzieży przebywających w placówkach w narzędzia, które pozwolą im na wyszukanie najlepszych rozwiązań aktywizujących młodych ludzi i twórcze z nich korzystanie oraz dostarczenie osobom młodym narzędzi do autodiagnozy.

**W rozdziale siódmym** „Inspiracje część II, czyli scenariusze warsztatów kształtujących podstawowe umiejętności życiowe” przedstawiamy dodatkowy materiał - 4 scenariusze warszta-

tów, których celem jest nabycie przez wychowanków podstawowych umiejętności życiowych, w szczególności: umiejętności interpersonalnych (w tym komunikacji) budowania samoświadomości oraz podejmowania decyzji.

**W podsumowaniu** dzielimy się z czytelnikiem wnioskami z przeprowadzonego podczas projektu procesu testowania opracowanych narzędzi do pracy doradczej w placówkach.

Praca doradcza na rzecz młodego człowieka z grupy defaworyzowanej jest wyzwaniem zawodowym i często wiąże się z koniecznością dostosowania warsztatu pracy do specjalnych potrzeb odbiorcy, co jest pracą trudną i wymagającą nakładu czasowego.

Wierzymy, że publikacja, którą oddajemy w Państwa ręce przyczyni się do budowania efektywnego procesu poradnictwa w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, a tym samym stanowić będzie początek zmiany społecznej w procesie usamodzielniania wychowanków.



---

# Rozdział 1

---

Porozmawiamy o sytuacji  
zawodowo-edukacyjnej  
usamodzielnianych wychowanków  
pieczy, czyli wywiady z ekspertami

W rozdziale tym przytaczamy trzy rozmowy z osobami od lat związanymi z pieczą zastępczą typu instytucjonalnego. Chcemy tym samym nakreślić sytuację związaną z funkcjonowaniem placówek opiekuńczo-wychowawczych w Polsce. Rozmowy mają charakter nieformalny - skupiamy się na procesie deinstytucjonalizacji oraz usamodzielnianiu wychowanków.

Zaproszeni eksperci przytaczają swoje opinie wynikające z ponad 20-letniego stażu pracy w pomocy społecznej. Odwołują się do wyzwań jakie stoją obecnie przed nowym systemem organizacji pieczy zastępczej - funkcjonowanie placówek o mniejszej liczbie miejsc, tzw. „14”.

## 1.1. Rozmowa z panem Marcinem Lewandowskim



Z panem Marcinem Lewandowskim - prezesem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych „Dla Naszych Dzieci”, wieloletnim dyrektorem Domu Dziecka w Lubieniu Kujawski przekształconego w Placówkę Opiekuńczo-Wychowawczą „Przy-

*Źródło: zasoby prywatne pana Marcina Lewandowskiego*

stań” i Placówkę Opiekuńczo-Wychowawczą „Ostoja” (14 osobowe placówki), magistrem

resocjalizacji i pracy socjalnej, z 20 letnim stażem pracy w pieczy zastępczej rozmawia Dorota Kotwicka.

**Dorota Kotwicka:** Dzień dobry panie prezesie, dziękuję, że znalazł pan chwilę na rozmowę o dzisiejszych wyzwaniach pracy wychowawczej w pieczy zastępczej.

**Marcin Lewandowski:** Jest to zawsze tematyka bliska mojemu sercu. Zamieniam się w słuch, w czym mogę paniom pomóc.

**D.K.:** Jest pan prezesem ogólnopolskiego stowarzyszenia zrzeszającego placówki opiekuńczo-wychowawcze. Jakie są główne zadania jakie realizuje podmiot, na którego czele pan stoi?

**M.L.:** Głównym celem Stowarzyszenia jest wprowadzanie nowego sposobu pracy z dziećmi i młodzieżą w tzw. „14” (komentarz od redaktora - „14” oznacza placówkę opiekuńczo-wychowawczą po procesie deinstytucjonalizacji, określenie odnosi się do liczby miejsc w placówce). Samo stworzenie mniejszych domów dla dzieci bez zmiany metodyki pracy niczemu nie służy. Założeniem zmian było stworzenie małych, kameralnych placówek, w których dzieci powyżej 10 roku życia oraz młodzież będą uczyć się doświadczania życia tak, aby docelowo być przygotowanym do samodzielnego prowadzenia gospodarstwa domowego. Założenia treningów kulinarnych, budżetowych, umiejętności społecznych, intra i interpersonalnych prowadzonych w oparciu o wychowawców, bez kucharek i sprzątaczek niestety nie są obecnie możliwe do realizacji z dwóch powodów: przepełnienia „14” oraz kierowania do placówek opiekuńczo-wychowawczych małych dzieci, dla których brakuje miejsca w rodzinnej pieczy zastępczej. Stowarzyszenie stara się lobbować za zmianami ustawy

o pieczy tak, aby stworzyć warunki sprzyjające procesowi usamodzielniania.

**D.K.:** Rozumiem, zwrócił pan uwagę dokładanie na problemy, które poruszamy w dalszej części publikacji.

Przejdźmy do kolejnego pytania - wcześniej przez lata był pan związany z Placówką Opiekuńczo-Wychowawczą w Lubieniu Kujawskim, w której pełnił pan funkcję dyrektora. Czy mógłby pan powiedzieć jakie były główne wyzwania wychowawcze w pracy z młodzieżą z pieczy w tamtym okresie?

**M.L.:** Musi sobie pani uświadomić z jakim okresem związana była moja praca jako dyrektora placówki - to czas dużych instytucjonalnych „domów dziecka”.

To zabrzmiało dziwnie z moich ust jednak jest prawdziwe - w tym czasie najbardziej charakterystyczna była „walka plemion”, odpowiedników grup wychowawczych. W dużym domu była anonimowość. Wychowawcy znali tylko swoje dzieciaki a pozostałe były na uboczu. Nie było możliwości uczenia się wielu rzeczy. Jedzenie było kojarzone z okienkiem na stołówce, zajęcia kulinarne były rzadkością. Nie pozwalaliśmy dzieciakom doświadczać życia tak jak teraz. Dom dziecka był instytucją, gdzie życie regulowały regulaminy i rozkład dnia.

Największym problemem była w tamtych czasach mentalności kadry. Wychowanie i opieka opierała się o fotel, w którym siedział wychowawca i mówił dzieciom co i jak mają robić. Na szczęście „pedagogika fotelowa” odeszła w niwecz.

**D.K.:** Publikacja, którą przygotowujemy dotyczy wspierania usamodzielnianych wychowanków instytucjonalnych podmiotów pieczy zastępczej w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej. Czy mógłby pan odnieść się do losów wychowanków po opuszczeniu placówki, za którą pan odpowiadał? Czy wychowankowie kontynuowali naukę, czy podejmowali pracę zawodową?

**M.L.:** Moje odniesienie się do pani pytania ma charakter nieformalny - nikt nigdy oficjalnie nie monitorował losów młodych ludzi po opuszczeniu pieczy.

Z moich informacji wynika, że wychowankowie opuszczających placówkę stworzyli dwie mniej więcej równoliczne grupy. Przedstawiciele pierwszej założyli własne rodziny i podjęli pracę zarobkową - można powiedzieć, że na swój sposób „ułożyli sobie życie”. W zupełnej opozycji znaleźli się przedstawiciele drugiej zbiorowości, którzy powielili błędy dysfunkcyjnych rodziców i w rezultacie powtórzyli ich losy.

Młodzież ta albo powróciła do środowiska rodzinnego (często patologicznego) albo sama przekalkowała złe wzorce funkcjonowania i stała się docelowo klientami pomocy społecznej. Proszę zwrócić uwagę, że nie wspomniałem o młodzieży kontynuującej naukę - z moich doświadczeń zawodowych wynika, że to bardzo rzadkie zjawisko.

**D.K.:** Jak pan myśli, co jest przyczyną takiego stanu rzeczy - dlaczego wychowankowie przedwcześnie opuszczają system edukacji? Czemu nie podejmują atrakcyjniejszych zawodów?

**M.L.:** Żyjemy w czasach, w których światem rządzą media społecznościowe. Młodzież w pieczy żyje jak ich rówieśnicy spoza placówki z tym, że otrzymuje mniejsze wsparcie wychowawcze. Dla tych młodych ludzi u progu dorosłości, bez wypracowanego systemu wartości, w którym edukacja jest wartością nadrzędną liczy się „tu i teraz”. A „tu i teraz” jest chęć opuszczenia placówki, jak najszybszego samodzielnego funkcjonowania w dorosłym świecie pozbawionym nakazów i zasad.

Młodziem ma przeświadczenie, że pieniądze uzbierane z 500+ oraz alimentów w połączeniu z pomocą na usamodzielnianie z PCPR to kwota, która jest na tyle wysoka, że spokojnie zabezpieczy podstawowe potrzeby. Nic bardziej mylnego, ale z drugiej strony trudno winić tych młodych ludzi za stan rzeczy - nie znają realnej wartości pieniądza.

Potem jest już tylko rzeczywistość i często ponowny powrót do pieczy, który jednak nie zawsze jest możliwy (dyrektor może na to miejsce przyjąć już innego wychowanka).

Myślę, że warto w tym miejscu powiedzieć o jeszcze dwóch czynnikach - po pierwsze pomimo starań wychowawców to dysfunkcyjni rodzice są ważniejsi.

Często usamodzielniani wychowankowie szukają ich akceptacji i miłości, których nie doświadczyli w trakcie pobytu w pieczy. Z tego powodu zamiast myśleć o rozwoju zawodowym lub edukacyjnym wychowankowie wracają do domów rodzinnych, co przeważnie jest początkiem dalszych problemów. Po drugie musi pani wiedzieć, że wychowankowie placówek mają bardzo niski poziom wiary w swoje umiejętności - są nieświadomi własnej wartości, z góry zakładają porażkę edukacyjną i również z tej przyczyny unikają podjęcia studiów wyższych.

**D.K.:** Przyczyny, o których pan wspomina nie rokują na sukces procesu usamodzielniania. Jak według pana można było-

by usprawnić system? Czy widzi pan nadzieję w sektorze organizacji pozarządowych?

**M.L.:** Zdecydowanie tak. Przykładów dobrych praktyk jest bardzo dużo. Fundacja ONE DAY (komentarz od redaktora -<https://www.oneday.com.pl/>), którą wspieram realizuje super programy wspomagające proces usamodzielniania. Pewnie sukces ich działań bierze się z tego, że pracownicy Fundacji sami przeszli przez pieczę.

NGO jest szansą dla wspierania procesu usamodzielniania. Trzeci sektor jest dobrym łowcą grantów, tworzy podstawy do realizacji projektów kierowanych do wychowanków pieczy 15+. Obecnie usamodzielnianie wychowanków niestety nadal jest słabą stroną placówek. Aby to lepiej zrozumieć trzeba zwrócić uwagę na zakres przygotowania do samodzielnego życia. Obejmuje on wiele aspektów: mieszkanie, zawód i praca, dochód, zasoby wsparcia, umiejętności życiowe, stabilizacja emocjonalna i system wartości, umiejętności społeczne, zdrowie fizyczne i psychiczne. Są to obszary, w których organizacje mogą wspierać działania placówki.

**D.K.:** I ostatnie pytanie. Uczestniczył pan w procesie deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej - był pan dyrektorem placówki, która uległa przekształceniu. Czy uważa pan, że proces ten miał istotny wpływ na sukces procesu usamodzielniania?

**M.L.:** Zdecydowanie tak. Deinstytucjonalizację rozumiemy w Stowarzyszeniu jako proces polegający na stworzeniu warunków do powrotu dziecka do rodziny biologicznej lub rodziny zastępczej a w przypadku braku takiej możliwości przygotowanie młodego człowieka do samodzielnego życia. Deinstytucjonalizacja to „wyciągnięcie” z instytucji wszystkich młodych ludzi, którzy mają szansę na życie w rodzinnych formach. Dla tych, którzy nie mają takiej szansy to stworzenie warunków do wszechstronnego rozwoju, w tym prawa od edukacji, a w dalszej części wyboru zawodu.

**D.K.:** Dziękuję panu bardzo za poświęcony czas i przekazaną wiedzę.

**M.L.:** Życzę paniom powodzenia w pracy redaktorskiej, mam nadzieję, że poradnik dotrze do szerokiego grona odbiorców.

## 1.2. Rozmowa z panią Agnieszką Łoboda



Źródło: <https://nwloclawek.pl/artukul/pcpr-we-wloclawku-zmieni/879202>

Z panią Agnieszką Łoboda - dyrektorem Powiatowego Centrum Pomocy w Rodzinie we Włocławku, magistrem pedagogiki Uniwersytetu Warszawskiego, specjalistą z zakresu organizacji pomocy społecznej, z 32-letnim stażem pracy w sektorze pomocy społecznej rozmawia Marta Łoboda.

**Marta Łoboda:** Myślę, że mogę to śmiało powiedzieć - porozmawiamy jak matka z córką. Dziękuję ci, że znalazłaś chwilę na rozmowę.

**Agnieszka Łoboda:** Faktycznie chyba pierwszy raz spotykamy się w zawodowym celu. Jak jestem w stanie wam pomóc?



**M.Ł.:** Jesteś dyrektorem Powiatowego Centrum Pomocy w Rodzinie we Włocławku. Przypomnij mi proszę, od którego roku?

**A.Ł.:** Stanowisko objęłam w 2003 roku.

**M.Ł.:** Prawie 20 lat - to imponujący staż. Chciałabym na początek, abyś przybliżyła naszym czytelnikom, gdzie w strukturze pieczy zastępczej znajduje się podmiot, na czele którego stoisz?

**A.Ł.:** Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie we Włocławku jest jednostką organizacyjną powiatu włocławskiego powołaną, w wyniku reformy administracyjnej kraju, w styczniu 1999 r. w celu realizacji zadań z zakresu pomocy społecznej. Działalność nasza obejmuje również realizację zadań z zakresu przeciwdziałania przemocy, rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej. Ponad to Zarządzeniem Starosty Włocławskiego wyznaczeni zostaliśmy na organizatora rodzinnej pieczy zastępczej w naszym powiecie.

**M.Ł.:** Skupmy się na instytucjonalnej pieczy zastępczej - to w praktyce oznacza współpracę z jaką liczbą placówek opiekuńczo-wychowawczych z powiatu włocławskiego?

**A.Ł.:** Na terenie naszego powiatu funkcjonują cztery placówki opiekuńczo-wychowawcze, w dwóch lokalizacjach, po dwie

placówki w miejscowości Brzeznie i dwie w Lubieniu Kujawskim. Działają one w systemie placówka obsługująca - placówka obsługiwana (posiadają wspólny trzon administracyjny dla dwóch placówek). Wszystkie placówki są placówkami nowymi, o wysokim standardzie, przeznaczonymi dla 14 wychowanków.

**M.Ł.:** Publikacja, którą przygotowujemy dotyczy wspierania usamodzielnianych wychowanków instytucjonalnych podmiotów pieczy zastępczej w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej. Statystyki, które będziemy przytaczać w dalszej części nie rokują dobrze. Wychowankowie opuszczający placówki opiekuńczo-wychowawcze często nie odnajdują swojego miejsca w społeczeństwie. Czy możesz proszę powiedzieć jakie masz doświadczenie zawodowe w tym temacie?

**A.Ł.:** Niestety nie są to doświadczenia pozytywne. Wychowankowie przed osiągnięciem pełnoletności przygotowują wraz z wyznaczonym opiekunem indywidualny program usamodzielnienia (IPU), planując działania mające na celu jak najpełniejsze usamodzielnienie się. Jak często się w życiu zdarza założenia w IPU nie zawsze są realne, łatwe do zrealizowania i dostosowane do możliwości samego wychowanka jak i warunków społecznych.

Duża część wychowanków nie realizuje IPU zgodnie z planem i nie wywiązuje się z deklaracji w nich zawartych.

Przede wszystkim nie kontynuuje nauki i często musi zwracać nienależnie pobrane świadczenie. Niejednokrotnie pomimo zapewnienia im warunków mieszkaniowych powracają do środowiska rodzinnego, często patologicznego, powielając wzorce rodzinne.

**M.Ł.:** Pokrywa się to z danymi ogólnopolskimi, gdzie twoim zdaniem leży problem?

**A.Ł.:** Zauważyć należy, że w momencie opracowywania IPU wychowankowie są jeszcze osobami niepełnoletnimi, które często nie mają sprecyzowanych poglądów na temat kształtowania własnej przyszłości i nie są do końca świadome ważności tych działań, a w przypadku opiekunów programu usamodzielnienia niejednokrotnie są to osoby bez kwalifikacji do pełnienia tej funkcji i bez możliwości realnego wspierania wychowanka w procesie usamodzielnienia, niestanowiące prawidłowych wzorców. Nawet jeśli opiekunami usamodzielnienia są wychowawcy placówek, to pomimo posiadania dobrej wiedzy o dziecku i jego predyspozycjach, zwyczajnie nie mają oni czasu na prawidłowe wywiązywanie się z roli opiekuna usamodzielnienia. Dodatkowo podkreślenia wymaga fakt, że zdobycie wykształcenia nie jest niestety dla wychowanków

placówek priorytetem. Dużą przeszkodą w skutecznym usamodzielnieniu jest również trudna sytuacja mieszkaniowa samorządów.

**M.Ł.:** Czy deinstytucjonalizacja pieczy korzystnie wpłynęła na sukcesy procesu usamodzielniania?

**A.Ł.:** Trudno jest jednoznacznie stwierdzić, że działania podejmowane dopiero od roku 2017r. przełożyły się już na sukcesy w usamodzielnianiu wychowanków. Jeden z zaprzyjaźnionych dyrektorów placówki opiekuńczo-wychowawczej zwykł mawiać, że „proces usamodzielniania wychowanka rozpoczyna się z chwilą przyjęcia go do placówki”. Myślę, że praca w kameralnych małych placówkach do tego zmierza. Na pewno dzieci funkcjonujące w małych domach wspólnie z wychowawcami angażują się we wszystkie czynności życia codziennego - żyjąc zwyczajnie i po domowemu, spełniając obowiązki, dbając o najbliższą przestrzeń. Dzieci wdrażane są w obowiązki związane ze sprzątaniami, nie tylko własnych pokoi, ale również powierzchni wspólnych, dbanie o otaczający Domki ogród.

Dzieci są aktywnie włączane w przygotowywanie posiłków, pranie odzieży. Wypełnianie przez wychowanków codziennych obowiązków domowych to inwestycja w umiejętność samodzielnego prowadzenia gospodarstwa domowego w dorosłym życiu. Wśród umiejętności radzenia sobie w dorosłym życiu nie może zabraknąć znajomości praw i obowiązków obywatelskich, umiejętności poruszania się po instytucjach w celu realizacji spraw osobistych, tj. założenie konta bankowego, złożenie wniosku o paszport, wniosku mieszkaniowego itp. Dzieci również przygotowywane są do samodzielnego dysponowania pieniędzmi i prowadzenia budżetu domowego w dorosłym życiu. Wszyscy uczestniczą w robieniu zakupów na potrzeby Domu – przygotowując listę, wybierając produkty, samodzielnie realizując sprawunki. Wychowanie ma charakter całościowy. Zadaniem wychowawców jest wspieranie, a nie wyręczanie wychowanków. Wychowanie w warunkach kameralnego Domu przygotowuje dzieci i młodzież do dorosłego, samodzielnego życia, pozwala na wypracowanie poczucia wpływu na własne życie. Wspólne mieszkanie uczy współpracy, szacunku do innych oraz komunikacji. Realizacja obowiązków wzmacnia odpowiedzialność. Wspólne rozwiązywanie konfliktów nauczy asertywności, empatii,

rozwiązywanie konfliktów nauczy asertywności, empatii i radzenia sobie w sytuacjach trudnych.

**M.Ł.:** Jakie według Ciebie działania mógłby zostać podjęte, żeby odmienić losy młodzieży opuszczającej system?

**A.Ł.:** Kluczowym wydaje się wyposażenie wychowanków w kompetencje niezbędne do wypełniania ról społecznych i zawodowych. Odpowiednio dobrana do możliwości intelektualnych i predyspozycji indywidualnych ścieżka edukacji, zdobycie wykształcenia, dającego możliwość ekonomicznego usamodzielnienia, przy jednoczesnym przygotowaniu do życia w społeczeństwie. Nie bez znaczenia pozostaje fakt wyznaczenia kompetentnego opiekuna usamodzielnienia w celu przygotowania i realizacji IPU. Kolejną ważną kwestią jest zapewnienie odpowiednich warunków mieszkaniowych, ich brak dla części wychowanków często oznacza konieczność powrotu do dawnego, często patologicznego środowiska. Największym jednak wyzwaniem jakie stoi przed systemem instytucjonalnej pieczy zastępczej jest zmotywowanie wychowanków do nauki i zdobycia wykształcenia oraz nabycia umiejętności zawodowych.

Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej stworzyła wychowankom możliwość pozostawania w placówce opiekuńczo-wychowawczej po ukończeniu 18r.ż. pod warunkiem kontynuacji nauki. Rolą zatem wychowawców i specjalistów zatrudnionych w placówkach jest praca z wychowankami zbliżającymi się do pełnoletności skutkująca ich jak najdłuższym pobytem w placówce.

**M.Ł.:** Dziękuję bardzo za rozmowę. Mam nadzieję, że publikacja, nad którą pracujemy choć w minimalnym stopniu ułatwi efektywną organizację procesu poradnictwa zawodowego w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

**A.Ł.:** I tego wam, życzę. Powodzenia.

### 1.3. Rozmowa z panią Beatą Młynarczyk



Z panią Beatą Młynarczyk - dyrektorem Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Na Wzgórzu” w Sopocie, magistrem pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej, z 26-letnim stażem pracy w pieczy zastępczej rozmawia Monika Formańska-Żadkowska.

Źródło: <https://www.sopot.pl/aktualnosc/10326>

**Monika Formańska-Żadkowska:** Dzień dobry pani dyrektor, dziękuję, że znalazła pani czas na rozmowę dotyczącą wsparcia procesu usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych.

**Beata Młynarczyk:** Dzień dobry, dziękuję paniom za zaproszenie do rozmowy. Muszę przyznać, że usamodzielnianie jest bardzo trudnym procesem, stąd ciekawe i niezwykle użyteczne może okazać się narzędzie nad opracowaniem, którego państwo pracują. W czym mogę pomóc?

**M.F.-Ż.:** Jest pani dyrektorem placówki opiekuńczo-wychowawczej o charakterze interwencyjnym. Ilu wychowanków w chwili obecnej przebywa w placówce?

**B.M.:** W tym momencie w placówce umieszczonych mamy 10 wychowanków - 8 chłopców i 2 dziewczyny, przy czym czekamy na umieszczenie jeszcze 2 wychowanków.

**M.F.-Ż.:** Czy w najbliższym czasie przewidziane jest usamodzielnienie, któregoś z wychowanków?

**B.M.:** Usamodzielnienie jest długotrwałym procesem, w zasadzie powinno rozpocząć się kilka lat przed opuszczeniem placówki, ponieważ jest to ogół czynności, które przygotowują wychowanka do świadomego podjęcia dorosłego życia.

W tym kontekście słowa usamodzielnianie można powiedzieć, że wszyscy nasi wychowankowie są obecnie usamodzielniani, ale domyślam się, że pyta pani o podopiecznych, którzy w najbliższym czasie opuszczą Dom na Wzgórzu. Mamy trójkę takich wychowanków - dwóch młodych mężczyzn i jedną kobietę.

**M.F.-Ż.:** Czy może pani dyrektor przybliżyć jakie będą losy tych trzech wychowanków? Czy ci młodzi ludzie zamierzają kontynuować naukę lub podjąć zatrudnienie?

**B.M.:** Na sytuację każdego z tych młodych ludzi składa się wiele czynników. Jeden z usamodzielnianych wychowanków

posiada orzeczenie o niepełnosprawności intelektualnej, które znacząco wpłynie na jego dalsze losy - proponujemy tutaj mieszkanie chronione i pracę w zakładzie pracy chronionej lub na warsztatach terapii zajęciowej. Kolejny z wychowanków chce kontynuować naukę, planuje rozpocząć studia w innym mieście. Trzecie usamodzielniana osoba zdecydowała się założyć własną rodzinę - jest w ciąży, więc pewnie najbliższe plany wiąże z procesem wychowania dziecka. Jak sama pani widzi życie pisze różne scenariusze, również w tym przypadku.

**M.F.-Ż.:** Wspomniała pani, że jeden z wychowanków opuszczających placówkę planuje podjąć studia. Czy jest to częsta sytuacja?

**B.M.:** Powiedziałabym, że wręcz przeciwnie. Wychowankowie przeważnie wybierają szkoły zawodowe lub technika, aby możliwie jak najszybciej zdobyć zawód i tym samym móc podjąć pracę. Niewielu z moich usamodzielnionych wychowanków zdobyło wykształcenie wyższe. W ponad dwudziestoletniej karierze zawodowej były to pojedyncze przypadki.

Ponadto wychowankowie wybierali raczej studia zaoczne, które łączyli z pracą. Przydam, że tegoroczny przypadek jest pierwszym od kiedy sprawuje stanowisko dyrektora Domu na Wzgórzu.

**M.F.-Ż.:** Chciałabym zapytać panią jak wygląda kwestia przygotowywania wychowanka do opuszczenia placówki?

**B.M.:** Jak wspomniałam to długotrwały, często wieloletni proces, który paradoksalnie często rozpoczynamy już w momencie przyjęcia dziecka do placówki. Staramy się stwarzać wychowankom możliwość nabywania życiowej zaradności i podstawowych umiejętności - nasze dzieci przygotowują posiłki, pełnią dyżury. Jeśli chodzi o sam proces inicjujący opuszczenie domu, to nie odbiega on od standardów ogólnopolskich. Wyznaczamy opiekuna usamodzielniania, przeważnie jest to wychowawca mający pod opieką danego wychowanka. Wówczas przygotowywany jest Indywidualny Plan Usamodzielniania.

**M.F.-Ż.:** Czy wychowankowie wypełniają założenia przyjęte w planie?

**B.M.:** Tu też sytuacja wygląda bardzo różnie, ale przede wszystkim pojawia się kluczowy problem. My w zasadzie nie posiadamy danych o dalszych losach wychowanków opuszczających placówkę. Wiemy tyle, ile przekáže nam sam wy-

chowanek, a z czasem ten kontakt naturalnie ulega rozluźnieniu.

**M.F.Ż.:** A jak pani dyrektor ocenia przygotowanie wychowanków do opuszczenia placówki? Czy Ci młodzi ludzie mają okazję uczestniczyć w warsztatach lub kursach?

**B.M.:** Musi pani wiedzieć, że młodzież z pieczy zastępczej to specyficzna grupa. Myślę, że największym problemem jest brak motywacji wychowanków, który określiłabym biernością. Z jednej strony nasze dzieci chcą osiągnąć sukces, którego bardzo potrzebują, aby udowodnić przede wszystkim sobie, że mogą i potrafią sprostać wyzwaniu. Z drugiej jednak strony wychowankowie bardzo szybko się zniechęcają. Myślę, że jest to powszechne wśród dzisiejszych nastolatków. Różnica polega jednak na tym, że młodzież spoza systemu otrzymuje wsparcie rodziców, którzy motywują do działania i wpajają wartości związane z edukacją i dalszą drogą zawodową. My oczywiście jako wychowawcy staramy się pełnić rolę przewodników, jednak często nie zastąpimy rodziny. Wracając do tematu szkoleń i kursów przyznam szczerze, że trudno jest zmotywować wychowanków do uczęszczania na warsztaty i szkolenia.

Każde z naszych dzieci uczęszcza na TUS, czyli trening umiejętności miękkich, organizujemy też terapię, ale brakuje spotkań o tematyce poradnictwa zawodowego, którym panie się zajmują.

**M.F.Ż.:** A jak wygląda kwestia wychowawców - czy kadra, która pracuje w placówce prowadzonej przez panią dyrektor jest przygotowana do wspierania wychowanków w procesie usamodzielniania?

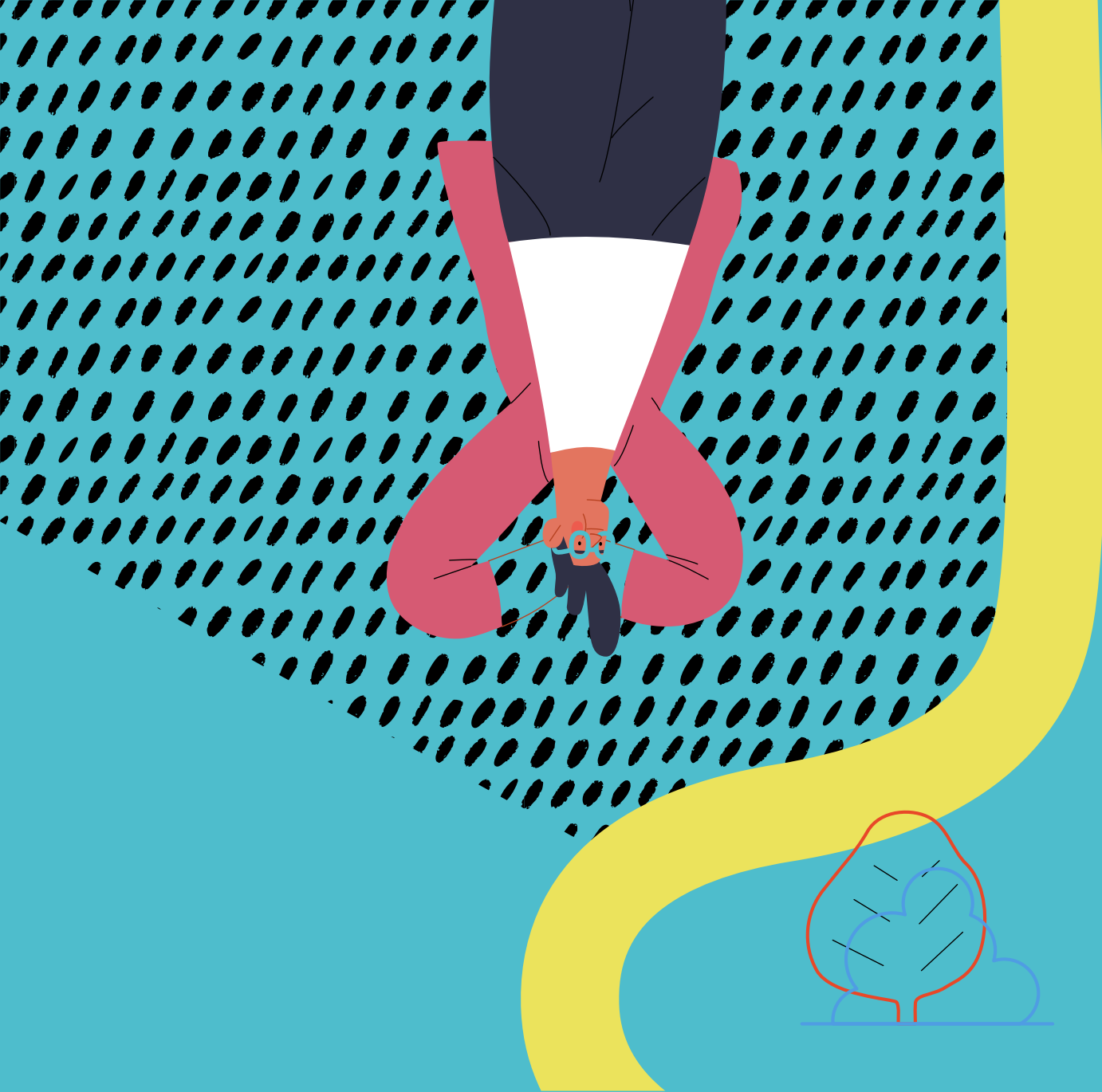
**B.M.:** Muszę powiedzieć, że mam to szczęście współpracować naprawdę z zaangażowanym zespołem. Moi wychowawcy to osoby młode, ale pełne zapału i chętnie włączające się w pracę pedagogiczną. Myślę jednak, że nadal mamy mało systemowych rozwiązań skierowanych do kadry. Wychowawcy placówek pracują pod ogromną presją, w systemie zmianowym, z młodzieżą po trudnych przeżyciach. Z mojej obserwacji wynika, iż bardzo szybko pojawia się wypalenie zawodowe.

**M.F.Ż.:** Wracając do procesu usamodzielniania, czy uważa pani dyrektor, że wychowawcy są merytorycznie przygotowani do podjęcia odpowiednich kroków związanych z opracowaniem IPU?

**B.M.:** Wychowawcy zawsze mogą liczyć na wsparcie moje lub psychologa. Mamy zebrania zespołu wychowawczego, często konsultujemy plany usamodzielniania. Nigdy nie jest tak, że jedna osoba zostaje z sytuacją problematyczną sama. Z czasem człowiek nabiera doświadczenia i wówczas jest prościej. Muszę jednak przyznać, że dobrze byłoby poznać efektywne narzędzia wspierające wychowanków - z przyjemnością się z nimi zapoznamy.

**M.F.Ż.:** Dziękuję pani bardzo za rozmowę. Życzę wiele satysfakcji z pracy zawodowej i przede wszystkim dalszych sukcesów wychowawczych.

**B.M.:** Dziękuję i życzę powodzenia.



---

## Rozdział 2

---

Sytuacja usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych na współczesnym rynku pracy w świetle raportów statystycznych oraz opracowań własnych



## 2.1. Struktura instytucjonalnej pieczy zastępczej

Wg Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 9 czerwca 2011 r. (Dz. U. 2011 Nr 149 poz. 887) *piecza zastępcza jest sprawowana w przypadku niemożności zapewnienia dziecku opieki i wychowania przez rodziców. W pierwszej kolejności wdrażane powinny być działania naprawcze w środowisku rodzinnym, zaś przy braku ich efektywności konieczne jest objęcie osoby nieletniej pomocą w postaci umieszczenia w pieczy zastępczej (instytucjonalnej lub rodzinnej).*

W podrozdziale tym przytoczymy dane statystyczne dotyczące pieczy zastępczej w Polsce oraz na terenie realizacji projektu - w województwie pomorskim, a także krótko charakteryzujemy przyczyny umieszczenia dziecka w placówce.

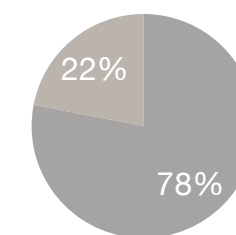
### Struktura instytucjonalnej pieczy zastępczej w Polsce

Jak wynika z danych przedstawionych w ostatnim raporcie z 18 maja 2022 r. sporządzonym przez Główny Urząd Statystyczny pt. „Piecza zastępcza w 2021 r.” (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/dzieci-i-rodzina/dzieci/pieczka-zastepcza-w-2021-roku,1,6.html>; dostęp dnia 09.03.2022)

na koniec 2021 r. w pieczy

zastępczej przebywało 72,3 tys. dzieci pozbawionych całkowicie lub częściowo opieki rodziny naturalnej, w tym 56,4 tys. w pieczy rodzinnej oraz 15,9 tys. w pieczy instytucjonalnej.

● Piecza rodzinna  
● Piecza instytucjonalna



Zatem zaobserwować możemy nieznaczny trend wzrostu liczby dzieci objętych wsparciem w ramach pobytu w pieczy w stosunku do roku poprzedzającego (wzrost o 1,1% w stosunku do 2020 r.).

Z ww. raportu wynika, iż na koniec 2021 r. działały w Polsce 1 273 placówki instytucjonalnej pieczy zastępczej.

Wśród podmiotów instytucjonalnych pieczy zastępczej przeważały placówki opiekuńczo-wychowawcze (1260). Na pozostałych 13 podmiotów składały się regionalne placówki opiekuńczo-terapeutycznych (10) oraz interwencyjne ośrodki preadopcyjne (3).

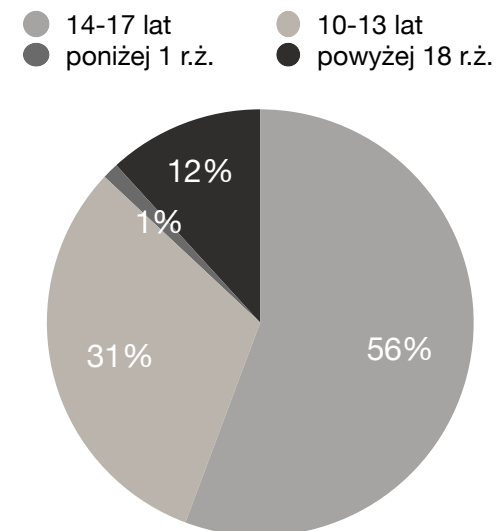
Wśród placówek opiekuńczo-wychowawczych w 2021 r.

w Polsce funkcjonowały placówki:

- socjalizacyjne (777),
- rodzinne (219),
- interwencyjne (51),
- specjalistyczno-terapeutyczne (31),
- placówki łączące zadania (182).

Placówki instytucjonalnej pieczy zastępczej w Polsce w roku 2021 posiadały prawie 17 tys. miejsc (16 789), w tym najwięcej miejsc zabezpieczono w placówkach socjalizacyjnych (10 641) oraz w placówkach łączących zadania (3 087). Placówki typu rodzinnego, interwencyjnego i specjalistyczno-terapeutycznego dysponowały odpowiednio - 1 657, 650 i 386 liczbą miejsc. Pozostałe placówki posiadały łącznie 368 miejsc.

Na koniec 2021 r. w instytucjonalnej pieczy zastępczej przebywało blisko 16 tys. dzieci (15 931), przy czym najliczniejszą grupę stanowili wychowankowie w wieku 14–17 lat (7 154 dzieci). Druga co do wielkości zbiorowość to dzieci w wieku 10–13 lat (4 018 osób). Najmniej liczna była najmłodsza grupa wiekowa poniżej 1 roku (158 wychowanków). W placówkach instytucjonalnej pieczy zastępczej przebywało również 1 514 pełnoletnich, uczących się wychowanków.



W 2021 r. ponad sześć i pół tysiąca wychowanków opuściło placówki instytucjonalnej pieczy zastępczej (6 573), w tym 4 530 wychowanków do 18 roku życia oraz 2 043 wychowanków po osiągnięciu wieku pełnoletności.

Wśród nieletnich wychowanków 35,9% stanowiły dzieci powracające do rodziny naturalnej. 25,4% wychowanków zostało przeniesionych do innego typu instytucjonalnej pieczy zastępczej, zaś do rodzinnej pieczy zastępczej odeszło 22,3% wychowanków. Jedynie 7,0% dzieci z placówek zostało przekazanych rodzinom adopcyjnym.

Pozostali wychowankowie umieszczani byli m.in. w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, domach pomocy społecznej.

Spośród 2 043 wychowanków powyżej 18 roku życia opuszczających placówki przeważali wychowankowie, którzy założyli własne gospodarstwo domowe - usamodzielnili się (1 104). Druga co do liczebności grupa z tego przedziału wiekowego powróciła do rodziny biologicznej (721 osób).

### **Struktura instytucjonalnej pieczy zastępczej w województwie pomorskim**

Jak wynika z danych przedstawionych w ostatnim raporcie z 30 lipca 2021 r. sporządzonym przez Urząd Statystyczny w Gdańsku pt. „Pomoc społeczna w województwie pomorskim w 2020 r.” (<https://gdansk.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/ochronazdrowia-pomoc-spoeczna/pomoc-spoeczna-w-wojewodztwie-pomorskim-w-2020-r-,2,3.html>; dostęp dnia 09.03.2022) na koniec 2020 r. (wg stanu na 31.12.2020) w województwie pomorskim funkcjonowało 78 placówek instytucjonalnej pieczy zastępczej, w tym 77 placówek opiekuńczo-wychowawczej i 1 regionalna placówka opiekuńczo-terapeutyczna.

Analogicznie jak w przypadku sytuacji ogólnopolskiej zauważyć można nieznaczny trend wzrostowy liczby placówek w stosunku do roku 2019 r. (wzrost liczby o 3).

Z raportu wynika, iż na koniec 2020 r. wśród 77 placówek opiekuńczo-wychowawczych w województwie pomorskim funkcjonowały placówki:

- socjalizacyjne (55),
- rodzinne (8),
- interwencyjne (1),
- specjalistyczno-terapeutyczne (1),
- placówki łączące zadania (12).

78 podmiotem wchodzącym w skład instytucjonalnej pieczy zastępczej w województwie pomorskim była regionalna placówka opiekuńczo-terapeutyczna.

Ww. podmioty instytucjonalnej pieczy zastępczej dysponowały łącznie 1 138 miejscami (o 3,3 % więcej miejsc niż w roku 2019), w tym najwięcej miejsc zabezpieczono w placówkach socjalizacyjnych (778) oraz w placówkach łączących zadania (212). Placówki typu rodzinnego, interwencyjnego i specjalistyczno-terapeutycznego dysponowały odpowiednio - 64, 30 i 9 liczbą miejsc. Regionalna placówka opiekuńczo-terapeutyczna zabezpieczała w 2020 r. miejsca dla 45 wychowanków.

Na koniec 2020 r. w instytucjonalnej pieczy zastępczej w województwie pomorskim przebywało nieco ponad tysiąc dzieci (1032), przy czym najliczniejszą grupę stanowili wychowankowie w wieku 14–17 lat (523 dzieci). Druga co do wielkości zbiorowość to dzieci w wieku 10–13 lat (283 dzieci). W placówkach instytucjonalnej pieczy zastępczej przebywało również 87 pełnoletnich, uczących się wychowanków.

W grudniu 2020 r. w placówkach instytucjonalnej pieczy zastępczej w województwie pomorskim przebywało 167 wychowanków posiadających orzeczenie o niepełnosprawności oraz 104 wychowanków chorujących przewlekłe.

W 2020 r. placówki instytucjonalnej pieczy zastępczej opuściło 325 wychowanków, w tym 187 wychowanków do 18 roku życia oraz 138 wychowanków po osiągnięciu wieku pełnoletności.

Rozkład procentowy powodów opuszczenia placówki przez wychowanków w województwie pomorskim był tożsamy z krajowym, tj. wśród nieletnich wychowanków 40,1% stanowiły dzieci powracające do rodziny naturalnej, 29,9% wychowanków zostało przeniesionych do innego typu instytucjonalnej pieczy zastępczej, zaś do rodzinnej pieczy zastępczej

odeszło 20,86% wychowanków. Jedynie 0,53% dzieci z placówek zostało przekazanych rodzinom adopcyjnym (1 dziecko).

Analogicznie jak w przypadku Polski spośród 138 wychowanków powyżej 18 roku życia, którzy opuścili placówki przeważali wychowankowie, którzy założyli własne gospodarstwo domowe - usamodzielnili się (83). Druga co do liczebności grupa z tego przedziału wiekowego powróciła do rodziny biologicznej (50 osób).

Wyżej przytoczone dane jednoznacznie wskazują na niewydolność systemu - liczba dzieci, które opuszczają placówki trafiając do rodzin zastępczych lub adopcyjnych jest zaskakująco niska - jedno dziecko w całym województwie, przy równoległej dużej liczbie dzieci i nastolatków umieszczanych w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, domach pomocy.

Prawne rozwiązania, o których dywagować będziemy w rozdziale 3 skutecznie uniemożliwiają adopcję - doprowadzając do paradoksu, w którym pary latami czekają na sfinalizowanie procesu adopcyjnego, zaś placówki są przepelnione.

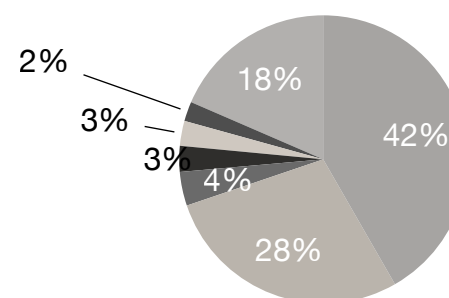
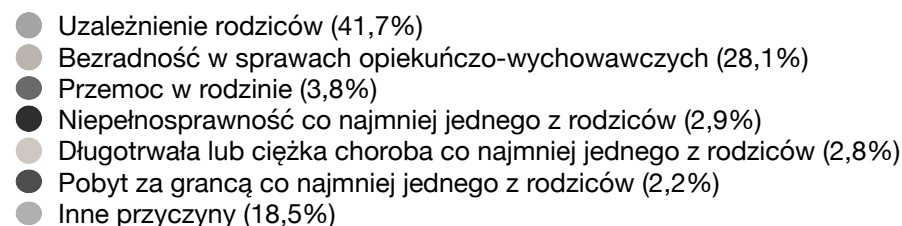
## Przyczyny i okoliczności umieszczania dzieci w pieczy zastępczej

Z raportu NiK „Opieka nad dziećmi w pogotowiach opiekuńczych i rodzinnych” z 2019 roku - KPS.430.006.2019 (<https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-opiece-na-dziecmi-w-pogotowiach-opiekunczych-i-rodzinnych.html>; dostęp dnia 09.03.2022) wynika, że konieczność ustanowienia pieczy zastępczej wynika przede wszystkim z dysfunkcyjności rodziny biologicznej dziecka, którą powodują następujące czynniki:

- uzależnienie rodziców (41,7%),
- bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych (28,1%),
- przemoc w rodzinie (3,8%).

Jednocześnie wg raportu pokontrolnego piecza zastępcza z powodu sieroctwa dotyczy zaledwie 4% dzieci.

Szerzej przyczyny umieszczania dzieci w pieczy zastępczej przytacza Raport Postępy Deinstytucjonalizacji Pieczy Zastępczej z 2018 roku ([https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2018/06/raport\\_deinstytucjonalizacja.pdf](https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2018/06/raport_deinstytucjonalizacja.pdf); dostęp dnia 09.03.2022), na podstawie którego sporządzono poniższy wykres.



Takie czynniki, jak nieodpowiednie warunki mieszkaniowe – 0,3%, ubóstwo – 0,1% czy bezrobocie – 0,038%, nie stanowiły przesłanek do odebrania dziecka rodzicom biologicznym.



## 2.2. Deinstytucjonalizacja pieczy zastępczej

Deinstytucjonalizacja pieczy zastępczej jest trendem wyznaczonym przez politykę Unii Europejskiej.

W szerokim ujęciu proces deinstytucjonalizacji dotyczy przejścia od stałej opieki w instytucjach do opieki świadczonej na poziomie społeczności (przeważnie lokalnej).

Istnieje wiele definicji deinstytucjonalizacji, jedną z nich formułuje UNICEF jako *całość procesu planowania transformacji i zmniejszania rozmiaru zakładów stacjonarnych lub ich likwidacji przy jednoczesnym zapewnieniu innego rodzaju różnorodnych usług opieki nad dziećmi bazujących na standardach wynikających z praw człowieka i zorientowanych na rezultaty.*

W przypadku placówek opiekuńczo-wychowawczych deinstytucjonalizacja jest związana przede wszystkim ze zmniejszeniem liczebności grup wychowanków umieszczanych w jednej placówce - do 14 dzieci (w latach ubiegłych liczba miejsc w placówce wynosiła 30). Proces ten nie ogranicza się jednak jedynie do stworzenia mniejszych placówek, a sięga dalej.

Przede wszystkim ma na celu wprowadzenie w pieczy typu instytucjonalnego atmosfery środowiska rodzinnego, w którym wychowankowie mają przypisane im obowiązki, np. wspólnie

z wychowawcami gotują posiłki, sprzątaj domki czy też dbają o ich wystrój. Idea jest z zasady bardzo dobra, gorzej jednak sprawdza się w praktyce - wychowawcy placówek obarczeni zostali kolejnymi obowiązkami (gotowanie, sprząatanie), które przy równoległym sprawowaniu ciągłej opieki nad wychowanymi, pracy u podstaw z ich biologicznymi rodzinami oraz prowadzeniu dokumentacji dzieci stały się niemożliwymi do efektywnego wykonania.

W ten sposób wychowankowie zamiast uczyć się samodzielności, życiowej zaradności i budować relacje właściwe środowisku rodzinnemu z przymusu uczestniczą w wykonywanych w sposób nerwowy i pośpieszny czynnościach, co więcej wychowawcy mają mniej czasu na indywidualizację pracy z podopiecznymi.

Nie negujemy w tym miejscu idei deinstytucjonalizacji - nasze stanowisko jest wręcz przeciwne jakiegokolwiek krytyce samego procesu, który uważamy za wysoce potrzebny społecznie (dzieci i młodzież nie są uprzedmiotowiane, mają lepsze warunki do rozwoju neurobiologicznego), jednak nie możemy zgodzić się ze sposobem wprowadzenia zmian.

Z przeprowadzonej wnikliwej analizy w środowisku pracowników socjalnych oraz specjalistów resocjalizacyjnych pracujących w placówkach jednoznacznie wynika, iż całkowite zlikwidowanie personelu pomocniczego (kucharzy, kierowców, sprzątaczek) wielokrotnie spotęgowało ich obciążenie zawodowe.

Wg ankietowanych zmiany powinny być wprowadzane stopniowo, po wcześniejszym przygotowaniu kadry (wielu z respondentów wskazało, iż nie posiada wystarczających kompetencji i umiejętności, aby należycie wykonać nowe obowiązki).

Można, więc ponownie pokusić się o opinię braku systemowego wsparcia kadry placówek opiekuńczo-wychowawczych. W naszym odczuciu, które podziela kadra placówek, z którymi współpracujemy w prowadzonym procesie deinstytucjonalizacji zabrakło strategii wyjścia - wieloletniego planu.

Pozyskane przez samorządy środki (często pochodzące z kapitału unijnego) pozwoliły na stworzenie pięknych, nowoczesnych i funkcjonalnych placówek opiekuńczo-wychowawczych. Fundusze europejskie stanowiły dużą pomoc, która powinna stać się początkiem pozytywnej zmiany. Często jednak cały proces deinstytucjonalizacji sprowadzał się do uroczysto-

ści otwarcia „nowego domku”, a skupiał nie na rzeczy, która powinna stanowić sendo, czyli na skoncentrowaniu prowadzonych działań na indywidualnych potrzebach dziecka.

Ponadto nie wszystkie założenia procesu deinstytucjonalizacji, który w praktyce miał zostać sfinalizowany w 2020 roku udało się wcielić w życie. Wg pracowników pieczy najczęściej nieprzestrzeżoną wytyczną jest umieszczenie w placówkach dzieci poniżej 10 roku życia, co miało nie mieć miejsca. Powodów tej sytuacji jest wiele - zasadniczo wynika ona z braku innej alternatywy. Powiaty nie są w stanie zabezpieczyć wystarczającej liczby miejsc w rodzinach zastępczych, dzieci odbierane biologicznym opiekunom w trybie interwencyjnym muszą być w jakikolwiek sposób „zaopiekowane”. Trafiają, więc do placówki opiekuńczo-wychowawczej, w której z założenia miały nie być umieszczane. Podmioty nie są dostosowane do potrzeb małych dzieci i problemem nie jest tylko samo wyposażenie, ale przede wszystkim personel, a w zasadzie jego brak. Wychowawcy skupiają uwagę na najmłodszych podopiecznych - porzucają starsze dzieci i inne obowiązki.

I tak właśnie proces, za którym przemawiają wszystkie zdroworozsądkowe argumenty stał się dodatkowym obciążeniem i tak już przeciążonej kadry. Zamiast wspólnie gotować i przekazywać podopiecznym cenne wskazówki dotyczące prowadzenia własnego gospodarstwa domowego w placówkach powszechny stał się catering i sztuczne stwarzanie pozorów wspólnoty.

Jak wyżej opisana sytuacja odnosi się do tematyki naszej publikacji? W sposób oczywisty konieczne staje się wyposażenie wychowawców w narzędzia ułatwiające pracę edukacyjną z podopiecznymi (scenariusze, skrypty) - umożliwi im to podjęcie działań bez dodatkowych obciążeń czasowych. Tym samym publikacja ma szansę wesprzeć faktyczną ideę procesu deinstytucjonalizacji - rozwój osobisty dzieci z zachowaniem jego indywidualizacji.

Na koniec rozważań o trendzie deinstytucjonalizacji chcielibyśmy przytoczyć czytelnikowi wnioski zawarte w raporcie „Postępy deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej w Polsce” ([https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2018/06/raport\\_deinstytucjonalizacja.pdf](https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2018/06/raport_deinstytucjonalizacja.pdf)), które jednoznacznie wskazują na

konieczność podjęcia dalszych kroków w kierunku zakończenia tego procesu sukcesem:

- W wielu miejscach brak stałej i efektywnej współpracy przy realizacji zadań gminy i powiatu na rzecz dziecka w pieczy zastępczej i jego rodziny biologicznej.
- Słabym punktem systemu jest brak konsekwentnego i systematycznego wspólnego działania organów samorządu i sądu rodzinnego.
- Daje się zauważyć korzyści z realizowania zadania wsparcia rodziny i pieczy zastępczej przez odrębny podmiot (jednostkę samorządową lub organizację pozarządową).
- Lokalne formy promocji rodzicielstwa zastępczego są raczej standardowe i powtarzalne, ich efektywność nie jest badana.



- Brakuje stałej wymiany dobrych praktyk pomiędzy realizatorami zadań z obszaru wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej.
- Obecnie funkcjonujący system usamodzielnienia wychowanków pieczy zastępczej w niewystarczającym stopniu przygotowuje młodych ludzi do dorosłego życia.
- Proces przekształcania większych placówek w mniejsze lub ich wygaszania nie wszędzie przebiega prawidłowo.

Eksperti odpowiedzialni za przygotowanie raportu sformułowali rekomendacje, których wprowadzenie w życie może skutkować zwiększeniem efektywności procesu deinstytucjonalizacji. Są to między innymi:

- Poprawa efektywności działań w obszarze profilaktyki i ich kontynuacja, także po ewentualnym powierzeniu dziecka do pieczy zastępczej.

- Stworzenie warunków dla lepszej współpracy wszystkich uczestników systemu wsparcia dziecka i rodziny.
- Tworzenie zaplecza w postaci stałej i dostępnej pomocy specjalistów dla dzieci powierzonych do pieczy zastępczej (np. terapii).
- Podnoszenie kwalifikacji wszystkich uczestników systemu wsparcia dziecka i rodziny.

Eksperti zwracają też szczególną uwagę na wsparcie wychowanków z orzeczeniem o niepełnosprawności.

W tym miejscu osoby, które chciałyby dowiedzieć się więcej o postępach procesu deinstytucjonalizacji w Polsce odsyłamy do wyczerpujących źródeł - raportu „Postępy deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej w Polsce” ([https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2018/06/raport\\_deinstytucjonalizacja.pdf](https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2018/06/raport_deinstytucjonalizacja.pdf)) oraz artykułu „Deinstytucjonalizacja systemu pieczy zastępczej - analiza, dobre praktyki” (<https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/1135458/4472799/Ekspertyza%20Deinstytucjonalizacja%20systemu%20pieczy%20zast%C4%99pczej%20%28a-analiza%2C%20dobre%20praktyki%29.pdf/99b9bc09-d386-4df6-9dfc-5c7e58d4340f?t=1523353979997>).

## 2.3. Proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej

Dla młodzieży wychowującej się w tradycyjnych rodzinach moment osiemnastych urodzin jest wydarzeniem bardzo ważnym, jednak nie powoduje on szczególnych zmian w jej codziennym funkcjonowaniu - młodzi dorośli przeważnie nadal mieszkają z rodzicami, a do momentu pójścia na studia nie przejmują dodatkowych obowiązków. Co więcej, większość młodych ludzi otrzymuje regularną pomoc od rodziców również po opuszczeniu rodzinnego domu - w trakcie studiowania oraz przy stawianiu pierwszych kroków w prowadzeniu własnego gospodarstwa domowego.

Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w pieczy zastępczej, gdzie osiągnięcie pełnoletności jest równoznaczne z dalszymi konsekwencjami procesu usamodzielniania. Dla wychowanków jest to moment traumatyczny, jeśli nie kontynuują nauki muszą opuścić placówkę i w zasadzie od razu rozpocząć samodzielne funkcjonowanie w społeczeństwie, do którego nie są przygotowani.

W tym podrozdziale skupimy się na danych dotyczących procesu usamodzielniania się wychowanków placówek opiekuń-

czo-wychowawczych. Istotne jest, iż w zasadzie nie istnieją aktualne opracowania statystyczne poświęcone tej tematyce - za najaktualniejsze źródło uznać można raport Najwyższej Izby Kontroli „POMOC W USAMODZIELNIANIU SIĘ PEŁNOLETNICH WYCHOWANKÓW PIECZY ZASTĘPCZEJ” z 2015 roku (KPS-4101-001-00/2014). To na nim będziemy, więc w znacznej mierze opierać nasze rozważania - analizę własną stanowiącą uaktualnienie danych przedstawimy na koniec rozdziału. Rozpocznijmy jednak od prawnego umiejscowienia pojęcia usamodzielniania.

Podstawą prawną usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w Polsce jest Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2011 Nr 149 poz. 887). Poniżej przytoczymy najważniejsze fragmenty ww. ustawy stanowiące o zakresie pomocy usamodzielnianym wychowankom.

Art. 140.

1. Osobie opuszczającej, po osiągnięciu pełnoletności, rodzinę zastępczą, rodzinny dom dziecka, placówkę opiekuńczo-wychowawczą lub regionalną placówkę opiekuńczo-terapeutyczną, zwanej dalej „osobą usamodzielnianą”, w przypadku gdy umieszczenie w pieczy zastępczej nastąpiło na podstawie orzeczenia sądu:

1) przyznaje się pomoc na:

a) kontynuowanie nauki,

b) usamodzielnienie,

c) zagospodarowanie;

2) udziela się pomocy w uzyskaniu:

a) odpowiednich warunków mieszkaniowych,

b) zatrudnienia;

3) zapewnia się pomoc prawną i psychologiczną.

Art. 145.

1. Warunkiem przyznania pomocy na kontynuowanie nauki i na usamodzielnienie jest złożenie wniosku oraz posiadanie zatwierdzonego indywidualnego programu usamodzielnienia, określającego w szczególności:

1) zakres współdziałania osoby usamodzielnianej z opiekunem usamodzielnienia;

2) sposób uzyskania przez osobę usamodzielnianą wykształcenia lub kwalifikacji zawodowych, pomocy w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych oraz w podjęciu przez osobę usamodzielnianą zatrudnienia.

2. Osoba usamodzielniana co najmniej rok przed osiągnięciem przez nią pełnoletności wskazuje osobę, która podejmuje się pełnienia funkcji opiekuna usamodzielnienia oraz przedstawia pisemną zgodę tej osoby.

3. Opiekunem usamodzielnienia może być osoba tworząca rodzinę zastępczą, prowadząca rodzinny dom dziecka, koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, pracownik socjalny powiatowego centrum pomocy rodzinie, osoba będąca w placówce opiekuńczo-wychowawczej albo regionalnej placówce opiekuńczo-terapeutycznej wychowawcą lub psychologiem,

lub inna osoba wskazana przez osobę usamodzielnianą i zaakceptowana przez kierownika powiatowego centrum pomocy rodzinie powiatu właściwego do ponoszenia wydatków na finansowanie pomocy na kontynuowanie nauki i usamodzielnienie.

4. Indywidualny program usamodzielnienia jest opracowywany przez osobę usamodzielnianą wspólnie z opiekunem usamodzielnienia co najmniej na miesiąc przed osiągnięciem przez osobę usamodzielnianą pełnoletności, a następnie jest zatwierdzany przez kierownika powiatowego centrum pomocy rodzinie powiatu właściwego do ponoszenia wydatków na finansowanie pomocy na kontynuowanie nauki i usamodzielnienie.

Powyżej przytoczone artykuły informują o jeszcze jednym obowiązku placówki - wsparciu procesu usamodzielniania. Wychowankowie powinni opuścić mury placówki z możliwie jak największą "samodzielnnością życiową". Służyć temu ma nie tylko wsparcie finansowe, ale także psychologiczne, terapeutyczne, a przede wszystkim szczegółowe sporządzanie planu usamodzielniania. Jak wynika z analizy własnej wnioskodawcy w 90% procentach w placówkach opiekuńczo-

wychowawczych rolę opiekuna usamodzielniania pełni wychowawca. Do jego obowiązków należy zatem pomoc w wyborze drogi zawodowej, drogi dalszego kształcenia.

### **Przebieg procesu usamodzielniania w Polsce**

W najnowszym raporcie pokontrolnym Najwyższej Izby Kontroli („POMOC W USAMODZIELNIANIU SIĘ PEŁNOLETNICH WYCHOWANKÓW PIECZY ZASTĘPCZEJ”) możemy przeczytać, iż *rozwiązania w zakresie pomocy w usamodzielnieniu się pełnoletnich wychowanków pieczy zastępczej sprowadzają się głównie do doraźnej pomocy finansowej, utrzymywanej na minimalnym poziomie, który młodym osobom u progu dorosłego życia, nie zapewnia bezpiecznych warunków rozwoju. Jednocześnie z ustaleń kontroli wynika, że nie istnieje skuteczny system pomocy dla usamodzielniających się wychowanków pieczy zastępczej. Brak jest zwłaszcza narzędzi dla zapewnienia usamodzielnianemu wychowankowi wszechstronnego wsparcia, a także pełnej oceny jego sytuacji osobistej, rodzinnej i materialnej oraz predyspozycji, co ułatwiłoby opracowanie indywidualnego programu usamodzielnienia.*

*Występują także problemy z pozyskiwaniem odpowiednio przygotowanych opiekunów usamodzielnienia, czyli osób pełniących kluczową rolę we wprowadzaniu wychowanka w dorosłe życie. Nowe rozwiązania pogorszyły warunki usamodzielnienia części wychowanków, szczególnie z rodzin zastępczych spokrewnionych, co doprowadziło do wyraźnego spadku liczby wychowanków, którzy decydują się na rozpoczęcie procesu usamodzielnienia na warunkach określonych w ustawie o pieczy zastępczej. Oznacza to, że obecne uregulowania skłaniają do pozostawania w pieczy zastępczej, zamiast podejmowania procesu usamodzielnienia.*

Jednocześnie w raporcie zawarta jest niepokojąca informacja - w Polsce rośnie liczba dzieci umieszczanych w pieczy zastępczej, mimo kilkunastoprocentowego zmniejszenia się ich populacji w ostatnich latach. Wskazuje to na malejącą efektywność systemową wspierania rodzin z problemami opiekuńczo-wychowawczymi.

Z ustaleń kontroli jednoznacznie wynika, że zapewnienie warunków materialnych wychowankom nie wystarczy do sukcesu usamodzielnienia. Nawet w przypadku zapewnienia potrzeb bytowych, usamodzielnieniu towarzyszy poczucie lęku,

odrzućenia i osamotnienia. Dlatego potrzebne jest tworzenie całościowego systemu, w którym zapewnione byłoby również udzielenie wsparcia emocjonalnego i społecznego. Zaniedbania w tym zakresie nieuchronnie prowadzą do konieczności ponoszenia o wiele wyższych kosztów społecznych w przyszłości.

W odpowiedzi na powyżej określoną potrzebę Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (jako urząd administracji rządowej odpowiedzialny za działania w zakresie pieczy zastępczej), we współpracy, m.in. z przedstawicielami organizacji społecznych wspierających wychowanków w procesie usamodzielnienia powinno podjąć pilne działania na rzecz przygotowania kompleksowych rozwiązań w tym zakresie. Wg NIKu należy dążyć do osiągnięcia sytuacji, w której wypracowane rozwiązania będą uwzględniać:

- przeprowadzanie na wstępnym etapie procesu usamodzielnienia wychowanków całościowej oceny sytuacji osobistej, rodzinnej, materialnej i zdrowotnej wychowanka oraz jego predyspozycji, w tym konsultacji z psychologiem oraz doradcą zawodowym, jako podstawy do zaplanowania

indywidualnego procesu usamodzielniania, np. z wykorzystaniem wywiadu środowiskowego;

- prowadzenie specjalnych kursów oraz treningów, jeszcze w okresie pobytu w pieczy zastępczej, przygotowujących młodych ludzi do samodzielności, w szczególności w zakresie gospodarowania domowym budżetem, dbania o zdrowie, prowadzenia gospodarstwa domowego, komunikacji międzyludzkiej, itp.;
- odpowiednie wsparcie psychologiczne i społeczne wychowanków;
- określenie zadań opiekuna usamodzielnienia oraz stworzenie warunków dla skutecznego pełnienia tej funkcji, w szczególności poprzez nadanie odpowiednich uprawnień, np. do uzyskiwania informacji o postępach w nauce wychowanka, jak również odpowiednie przygotowywanie opiekunów, w tym w zakresie umiejętności nawiązywania trwałego kontaktu z wychowankiem oraz skutecznego motywowania do aktywności, jak również zapewnienie im niezbędnego wsparcia specjalistów i urzędników.

Ważnymi z punktu widzenia prowadzenia w pieczy zastępczej poradnictwa edukacyjno-zawodowego są następujące wnioski:

1. Poważnym problemem w opracowaniu indywidualnych programów usamodzielnienia był fakt, że inicjatywę przygotowania dokumentacji do usamodzielnienia ustawodawca pozostawił w rękach osób jeszcze niepełnoletnich, które często nie mają sprecyzowanych poglądów na temat kształtowania własnej przyszłości i nie są do końca świadome ważności tych działań.

W rezultacie w wielu przypadkach indywidualne programy usamodzielnienia miały formalny charakter, a ich sporządzenie miało na celu wyłącznie spełnienie wymogów ustawowych (posiadanie zatwierdzonego IPU jest warunkiem koniecznym do uzyskania świadczeń). O ich formalnym charakterze świadczyć może to, że w zdecydowanej większości przypadków były to dokumenty sporządzane w ciągu jednego dnia, bez pogłębionej analizy faktycznej sytuacji wychowanka.



Dlatego tak istotne jest wyposażenie wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w narzędzia do autodiagnozy, które umożliwią im przede wszystkim poznanie własnych możliwości, a następnie sprecyzowanie planów w kontekście przyszłej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Wg nas istotne jest nie tyle tworzenie kolejnych materiałów do dokonywania pomiaru kompetencji zawodowych, ale prostych narzędzi które ułatwią poznanie mocnych i słabych stron - dlatego w ramach projektu wypracowaliśmy testy pomiarów poziomu 15 kompetencji społecznych, które zaprezentujemy w rozdziale 6.

2. Jak wykazała kontrola 209 z 808 wychowanków objętych kontrolą nie realizowało IPU zgodnie z planem, tj. nie wywiązywało się z deklaracji nich zawartych (25,9%). Dodać przy tym jednak należy, że jest to liczba niepełna z uwagi na to, że znaczna część zmian nie była zgłaszana do PCPR.

Bardzo ważne jest wcześniejsze wyposażenie wychowanków (np. podczas warsztatów) w wiedzę i kompetencje z obszaru podstawowych umiejętności społecznych, aby wybory - zapisy w IPU były bardziej świadome i co za tym idzie efektywniej wypełniane.

3. Na ponad tysiąc wychowanków pieczy zastępczej usamodzielnionych w latach 2010–2011 (1 079) stwierdzono, że 249 z nich, tj. 23,1%, korzystało ze świadczeń pomocy społecznej, w tym 126 długotrwale (powyżej jednego roku).

Wskazuje to na niewydolność systemu, na jego pełną ułomność i brak zagwarantowania kompleksowego wsparcia dla wychowanka opuszczającego placówki. Państwo nie rozumie, iż koszty, które poniosłoby z tytułu zindywidualizowanej pracy wychowawczej z młodym człowiekiem w placówce są ułamkiem tych, które ponosi wskutek ich nie wdrożenia. Młodzież stając się beneficjentami pomocy społecznej pogłębia wykluczenie społeczne.

4. Uzyskanie świadczeń pieniężnych często traktowane było przez wychowanków jako cel, a nie element procesu usamodzielniania. Wychowankowie po uzyskaniu świadczenia nie mają motywacji do nauki, często zmieniają szkoły, zrywają kontakt z pracownikami powiatowych centrów pomocy rodzinie, a także nie rozliczają się z otrzymanych środków. Sytuację taką stwierdzano praktycznie we wszystkich jednostkach.

Kluczowe znaczenie dla skuteczności działań na rzecz usamodzielnienia pełnoletniego wychowanka pieczy zastępczej ma sposób przygotowania wychowanka do samodzielnego życia oraz odpowiednie wsparcie ze strony opiekuna i innych osób.

Wychowankowie placówek po ich opuszczeniu trafiają często do tych samych patologicznych środowisk społecznych lub w „próżnię społeczną”, tj. zmuszeni są sobie radzić bez wsparcia rodziny, co w sytuacji braku odpowiedniej infrastruktury społecznej jest niezmiernie trudne.

### **Przebieg procesu usamodzielniania na terenie objętym wsparciem projektowym**

Poniższe zestawienie wykonano na podstawie raportu pokontrolnego Najwyższej Izby Kontroli - P/14/045 - „Pomoc w usamodzielnianiu pełnoletnich wychowanków pieczy zastępczej.” Podmiotem, którego działania podlegały audytowi był Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku. Wg oceny ogólnej podmiot prawidłowo realizował zadania związane z procesem usamodzielniania wychowanków. Pomimo pozytywnej oceny ogólnej w dalszej części kontroli możemy prze-

*czytać, iż proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej nie był w pełni skuteczny. Występowały bowiem przypadki odstępowania od procesu usamodzielnienia, bezrobocie wśród wychowanków, a także niewystarczających możliwości zapewnienia usamodzielniającym się wychowankom odpowiednich warunków mieszkaniowych, co dla niektórych oznaczało konieczność powrotu do dawnego środowiska. Także znaczny odsetek wychowanków pieczy zastępczej usamodzielnionych w latach 2010-2011 korzystał ze świadczeń pomocy społecznej. Niewystarczająco skuteczne były również działania MOPR w zakresie wspierania wychowanków w zakresie terminowego wskazania opiekuna usamodzielnienia oraz opracowaniu indywidualnych programów usamodzielnienia (IPU), wynikających z przepisów art. 145 ust. 2 i 4 ustawy o pieczy zastępczej.*

*Najważniejszym wnioskiem z raportu, który jednoznacznie wskazuje na niewydolność systemową, jest fakt, iż tylko 16 z 40, tj. 40% wychowanków pieczy zastępczej w pełni wywiązywało się z deklaracji zawartych w programach (IPU).*



*Niezrealizowane deklaracje najczęściej dotyczyły przerwania kontynuowania nauki, na niezarejestrowaniu się w urzędzie pracy i niezłożeniu wniosku do urzędu miasta o lokal z zasobów Miasta.*

Wartym podkreślenia jest fakt, iż kontrola NIKu miała miejsce w 2014 r., od tego czasu Miasto Gdańsk i Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie podjęli dodatkowe działania na rzecz usprawnienia procesu usamodzielniania.

## **2.4. Sytuacja wychowanków opuszczających placówkę na rynku pracy**

Dla naszych dalszych rozważań istotna jest przede wszystkim sytuacja usamodzielnionych wychowanków na rynku pracy - początek ich kariery zawodowej. Wg raportu NIK „POMOC W USAMODZIELNIANIU SIĘ PEŁNOLETNICH WYCHOWANKÓW PIECZY ZASTĘPCZEJ” to właśnie uzyskanie pomocy w znalezieniu zatrudnienia było największym problemem dla usamodzielnianych wychowanków. Sytuację utrudniała wysoka stopa bezrobocia w okresie objętym kontrolą (od redaktora: rok 2015 - 9,8% w skali kraju, w porównaniu do rok 2021 - 5,4% w skali kraju - GUS).

Według informacji zawartych w raporcie powiatowe centra pomocy rodzinie odpowiedzialne za wsparcie usamodzielnianych wychowanków w zakresie poradnictwa zawodowego i znalezienia zatrudnienia ograniczyły swoją rolę do zainicjowania kontaktów wychowanków z powiatowym urzędem pracy, gdzie kierowani podopieczni uzyskiwali ofertę zatrudnienia subsydiowanego – najczęściej płatnych stażów. Dla większości z wychowanków oferty pracodawców nie były atrakcyjne - ani ze względu na rodzaj proponowanego stanowiska, ani też wysokości oferowanej płacy. Z tego powodu wychowankowie często nie podejmowali pracy - przyjęcie oferty z najniższą stawką nie było dla nich opłacalne (niewiele różniło się od pomocy uzyskanej ze świadczeń społecznych).

Wg danych z raportu w objętych kontrolą jednostkach, z 327 wychowanków pieczy zastępczej, którzy proces usamodzielnienia rozpoczęli w 2012 r. w oparciu o przepisy ustawy o pieczy zastępczej, 102 (tj. 45%) zarejestrowało się w powiatowych urzędach pracy, w tym 46 z nich było zarejestrowanych jako osoby długotrwale bezrobotne.

## 2.5. Analiza własna

Fundacja Instytut Wiedzy i Kompetencji na potrzeby realizacji projektu „DZIECKO W CENTRUM - partnerstwo strategiczne na rzecz opracowania oferty edukacyjnej mającej na celu przeciwdziałanie przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji przez wychowanków instytucjonalnych podmiotów pieczy zastępczej.” finansowanego w ramach Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021 Program Edukacja przeprowadziła w pierwszym kwartale 2022 r. badanie dotyczące sytuacji usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Badanie zostało przeprowadzone na próbie 40 wychowanków, którzy opuścili placówki opiekuńczo-wychowawcze z terenu aglomeracji trójmiejskiej (34 osoby) oraz powiatu wejherowskiego (6 osób) w latach 2015-2021.

### **Przyjęta metodologia**

Przyjęto wywiad bezpośredni jako sposób pozyskania danych do niniejszej analizy. Specjaliści z ramienia fundacji przeprowadzili rozmowy telefoniczne z respondentami (33 osoby), w przypadku 6 respondentów wywiad przeprowadzo-

no podczas spotkania. Obrany sposób pozyskania danych do analizy wynikał z faktu, że pracownicy dysponowali tylko telefonami do wychowanków pozyskanymi z placówek (po wcześniejszym uzyskaniu zgody od referentów), dodatkowo za sposobem ankietowania przemawiał również fakt, iż wychowawcy współpracujący z wychowankami podkreślili, że ich byli podopieczni nie mają wystarczającej motywacji do uzupełniania dokumentów w formie papierowej lub on-line.

### **Wyniki badań ilościowych**

W dalszej części podrozdziału prześlemy Państwu wyniki dokonanej analizy - warto jednak przed zapoznaniem się z nimi poznać kontekst.

Badanie było dokonane na próbie małej liczebności - nie należy więc uogólniać wyników na całą zbiorowość. Istotny jest również fakt, iż znaczna większość wychowanków opuściła placówki, które znajdowały się w dużej aglomeracji (Trójmiasto) lub w jej pobliżu, co może wpływać na losy zawodowe, w tym na możliwości jakie stwarza lokalny rynek pracownika.

Wg ekspertów odpowiedzialnych za przeprowadzenie badania uogólnieniu mogą podlegać dane dotyczące obaw, odczuć respondentów po opuszczeniu placówki (w tym treści ich wypowiedzi), nie jest jednak wskazane uogólnienie wyników danych dotyczących wykształcenia, sytuacji na rynku pracy. Dodatkowo na rozkład płci w badanej grupie ma wpływ fakt, iż jeden z podmiotów objętych analizie jest placówką dla chłopców.

Reasumując wskazania zawarte w analizie odnoszące się do wartości ilościowych („liczbowych”), jak np. procent wychowanków, którzy ukończyli studia wyższe nie świadczy, iż podobne wartości występują w całej populacji osób opuszczających pieczę zastępczą.

### **Tematyka analizy**

Badanie zostało podzielone na cztery części:

- I. Struktura społeczno-demograficzna - zawiera podstawowe informacje na temat osób objętych analizą (wiek, płeć, wykształcenie, itp.).

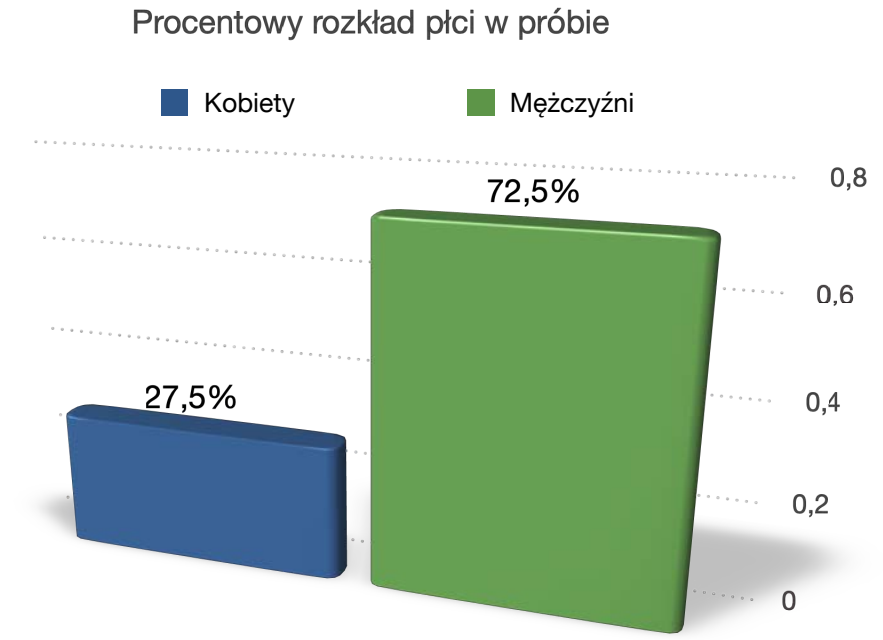
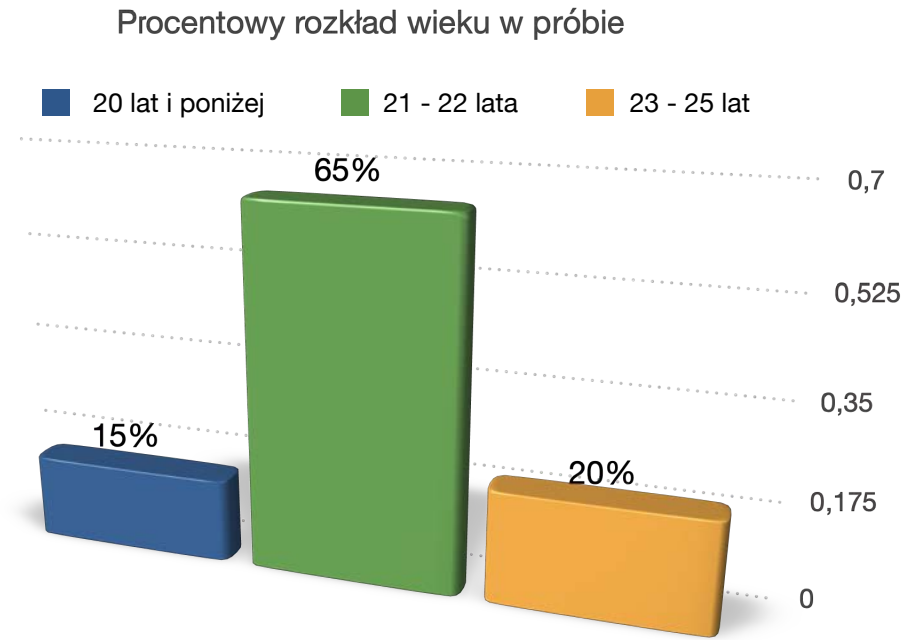
- II. Ocena pobytu w pieczy zastępczej - pod kątem możliwości samorozwoju.
- III. Ocena procesu usamodzielniania - pod kątem wsparcia uzyskanego od opiekunów, pomocy systemowej.
- IV. Kariera edukacyjno-zawodowa - obecna sytuacja zawodowa, związek edukacji z zawodem.

### **Wyniki badań**

#### **I. Struktura społeczno-demograficzna**

Wiek respondentów - w badaniu wzięli udział wychowankowie w wieku 18-25 lat (z uwagi na możliwość kontaktu - wychowankowie, którzy opuścili placówkę w ciągu ostatnich 7 lat oraz spójność danych).

W próbie przeważali wychowankowie w wieku 21-22 lata (26 osób).



Płeć respondentów - w badaniu wzięło udział 11 kobiet oraz 29 mężczyzn. Duża rozbieżność płci wynika z faktu, iż analizą zostali objęci wychowankowie 5 podmiotów, z których 1 (najbardziej liczny) to placówka opiekuńczo-wychowawcza monopłciowa (męska), na strukturę płci miał wpływ również ogólny rozkład płci w placówkach opiekuńczo-wychowawczych na terenie objętym badaniem - z uwagi na preferencje adopcyjne w placówce przebywa 2,5 razy więcej chłopców niż dziewcząt.

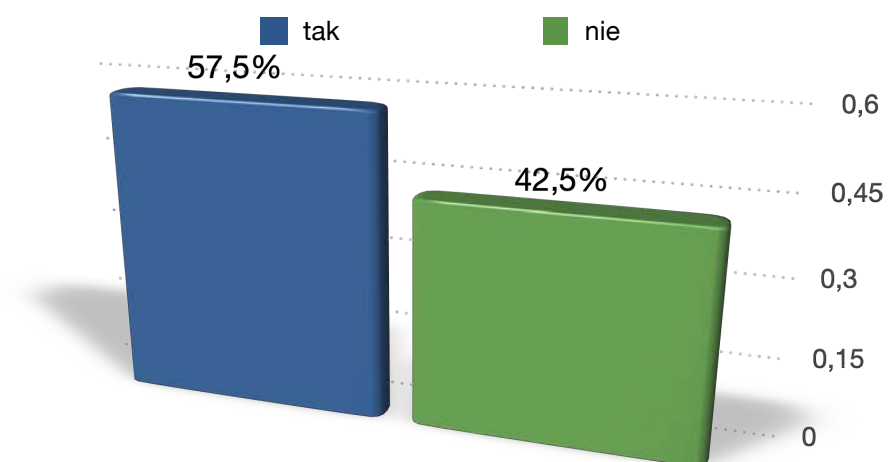
Wykształcenie respondentów - w próbie przeważają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (13 osób) lub średnim zawodowym (11 osób). W próbie są również osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (8 osób, w tym 6 osób kontynuujących edukację), gimnazjalnym lub podstawowym (5 osoby), policealnym (2 osoby) i wyższym (1 osoba).

Procentowy rozkład typu wykształcenia w próbie



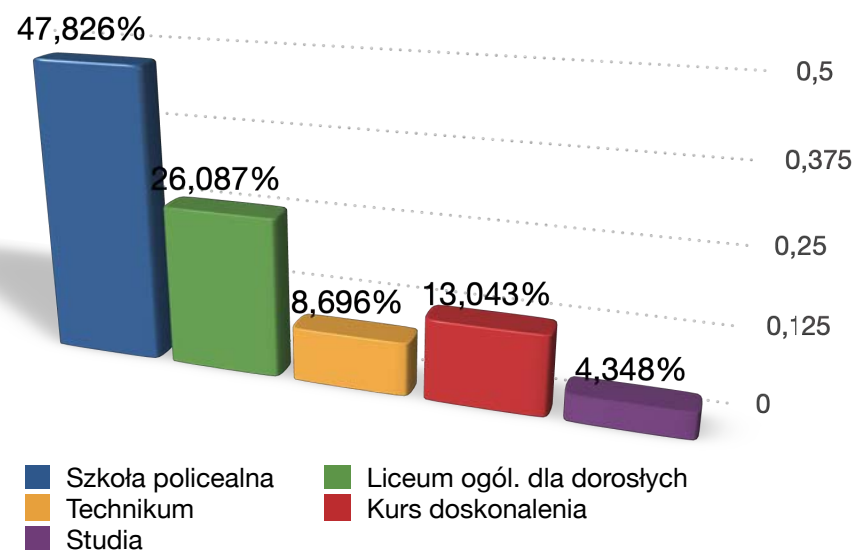
Edukacja - wśród respondentów 23 osoby wskazały, iż „kontynuuję edukację”. Warto jednak podkreślić, iż tak wysoki odsetek osób, które kontynuują naukę jest bezpośrednio powiązany z ich młodym wiekiem (wskazanie wychowanków do 22 roku życia).

Czy kontynuuje Pan/Pani edukację?  
(Procentowy rozkład)



Rodzaj obecnie pobieranej edukacji (jeśli dotyczy) - wśród 23 osób, które wskazały, iż kontynuują naukę przeważają osoby pobierające naukę w szkole policealnej (11 osób) lub liceum ogólnokształcącym dla dorosłych (6 osób). W próbie wystąpiły również osoby, które kontynuują naukę w techniku (2 osoby) lub uczęszczają na kurs doskonalenia zawodowego (3 osoby). Jedna osoba wskazała, iż studiuje (studia w trybie niestacjonarnym).

Rodzaj obecnie pobieranej edukacji  
(Procentowy rozkład)



Najwięcej z respondentów (29 osób) jako czas pobytu w instytucjonalnej pieczy zastępczej wskazało środkowy wariant (5-10 lat), 4 osoby przebywały w placówce poniżej 5 lat, a pozostali ankietowani (7 osób) powyżej 10 lat.

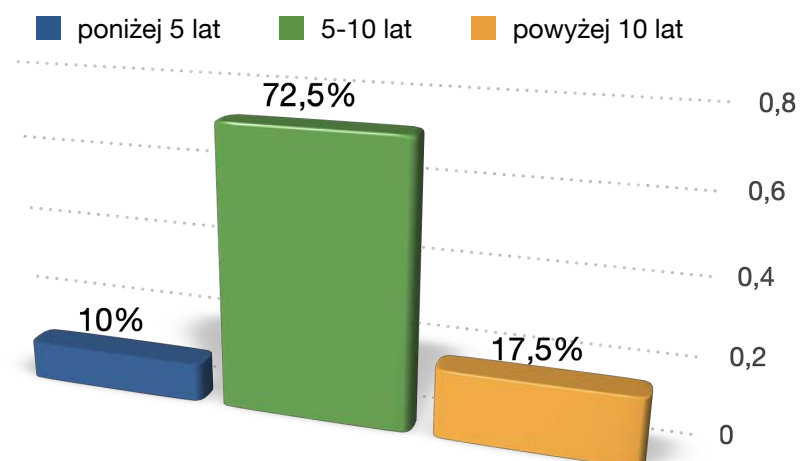
## II. Ocena pobytu w pieczy zastępczej

Długość pobytu w placówce opiekuńczo-wychowawczej

-przyjęto trzy warianty odpowiedzi:

- poniżej 5 lat,
- 5-10 lat,
- powyżej 10 lat.

Długość pobytu w placówce opiekuńczo-wychowawczej  
(Procentowy rozkład)



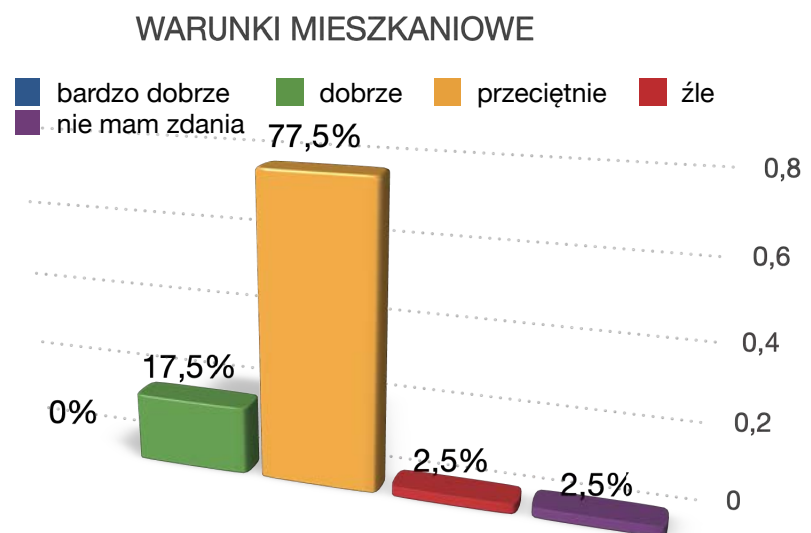
Ocena pobytu w placówce opiekuńczo-wychowawczej - celem określenia jakości pobytu w pieczy zastępczej z uwzględnieniem różnych aspektów byłym wychowankom zadano 10 pytań, na które mogli udzielić jednej z 5 odpowiedzi:

- bardzo dobrze,
- dobrze,
- przeciętnie,
- źle,
- nie mam zdania.

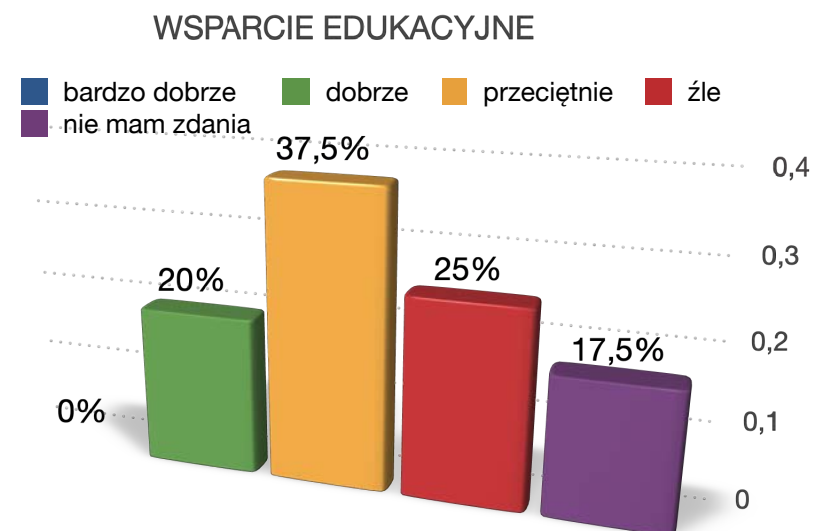
Poniżej przedstawiamy procentowe zestawienie odpowiedzi respondentów.

Jak Pan/Pani ocenia:

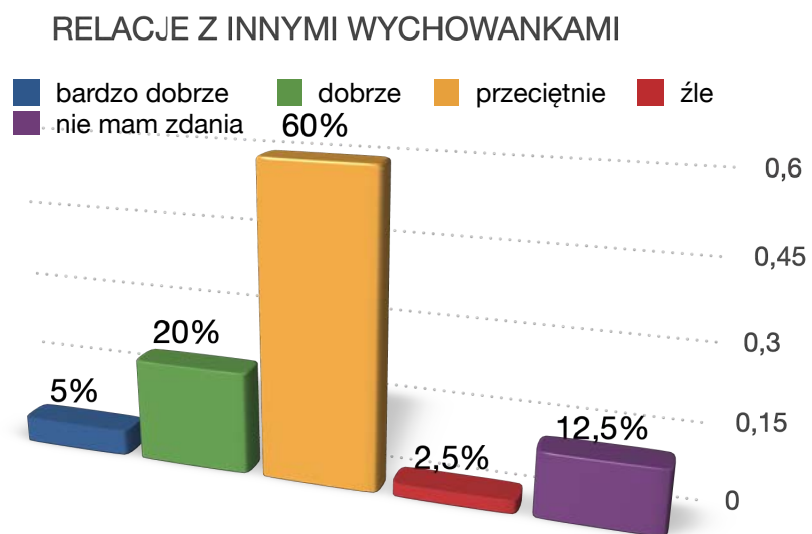
1.



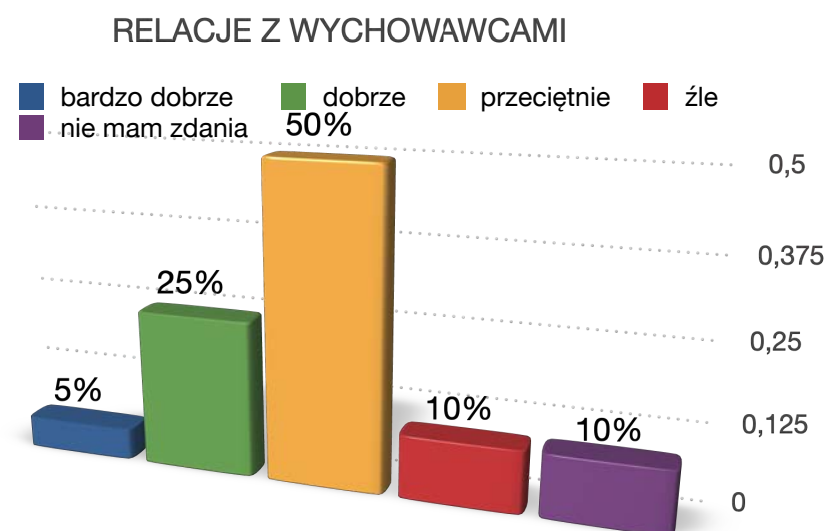
2.



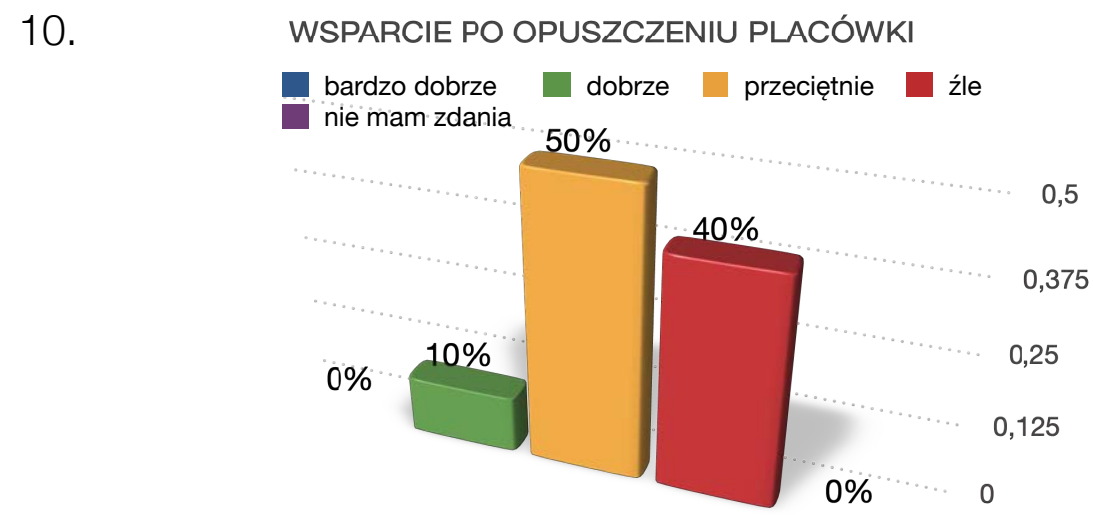
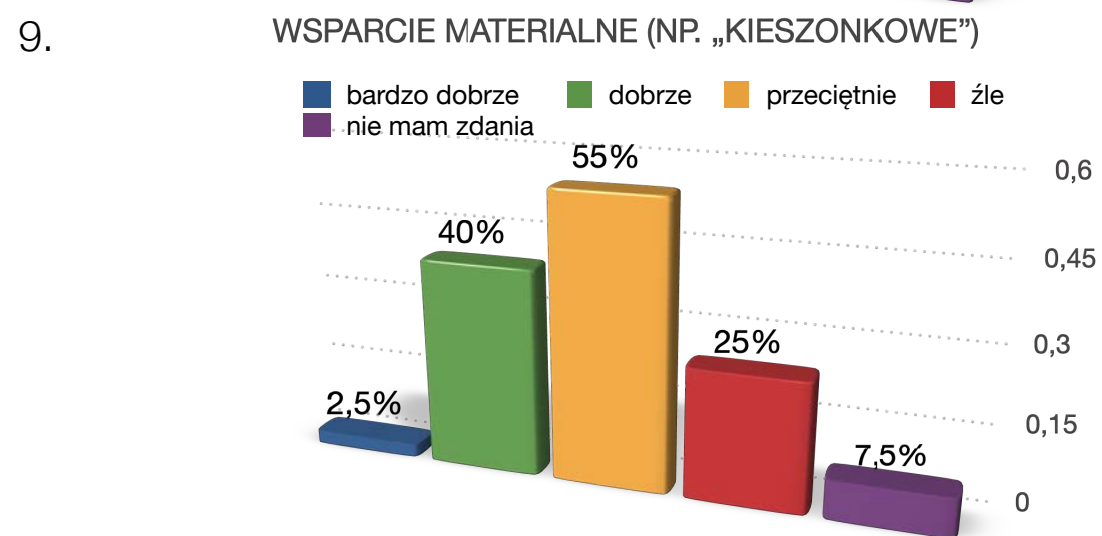
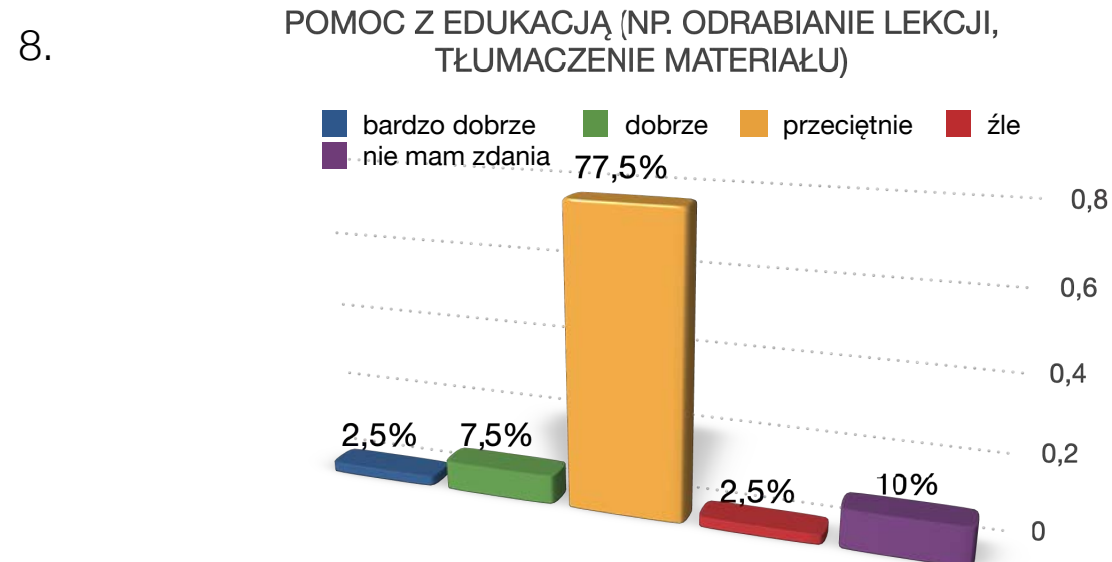
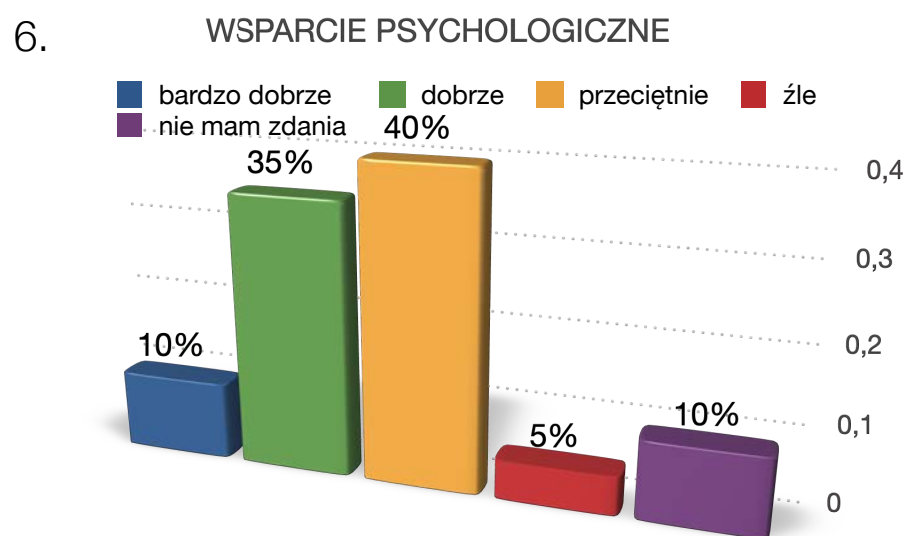
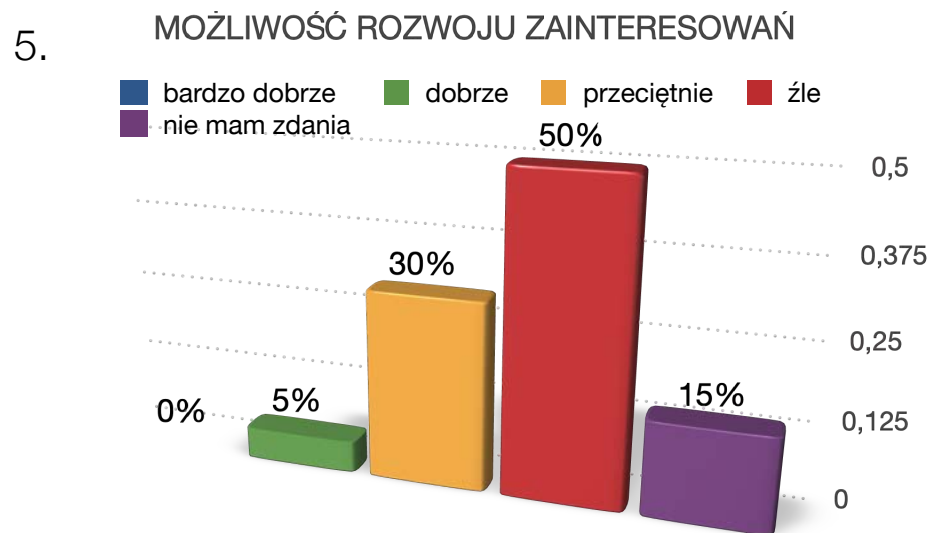
3.



4.









Wnioski z przeprowadzonej oceny pobytu w placówce opiekuńczo-wychowawczej:

1. Bardzo duża liczba wskazań „przeciętnie” - wychowankowie w rozmowach używali określenia „ani dobrze ani źle”. Jest to niepokojące, ponieważ wiele z odpowiedzi na powyżej sformułowane pytania powinno być „bardzo dobrze lub dobrze” - w szczególności w zakresie wsparcia uzyskanego od opiekunów.
2. Wychowankowie szczególnie źle ocenili możliwość samorozwoju w placówce (rozwoju zainteresowań) oraz wsparcie edukacyjne - są to niepokojące sygnały, ponieważ te dwie składowe są elementami, które mogą zdecydować o dalszej karierze edukacyjnej lub zawodowej wychowanka.
3. Duża liczba respondentów negatywnie oceniła wsparcie uzyskane po opuszczeniu placówki - był to punkt, w którym młodzi ludzie najczęściej wskazywali na widoczny brak oparcia i kontaktu.

4. Do pozytywnych aspektów zaliczyć można wsparcie psychologiczne, które znaczna część ankietowanych wytypowała jako wystarczające.

Z przeprowadzonej analizy jasno wynika, że wychowankowie mieli w placówkach raczej dobre relacje z rówieśnikami oraz opiekunami (wychowawcami). Podczas wywiadów każdy z nich wspominał ulubionego wychowawcę lub psychologa, któremu zawdzięcza swój sukces. Co zaskakuje byli wychowankowie placówek nie ocenili negatywnie warunków mieszkaniowych oraz materialnych - wg nich brak środków stanowił jedynie przeszkodę w realizacji części zainteresowań. Natomiast eksperci przeprowadzający badanie zwrócili uwagę, iż znaczna część ankietowanych czuje duży żal do braku kontaktu/zainteresowania ze strony kadry po opuszczeniu placówki. Poniżej przytaczamy kilka wypowiedzi jednoznacznie no ten fakt wskazujących:

*„Generalnie kończysz technikum i każdy ma gdzieś gdzie pójdziesz i co zrobisz. Jest czerwiec, odbierasz papier i tyle.”*

„Kontakt? Byłem ze dwa razy na kawie, ale w sumie po co? I tak się każdy zajmuje nowymi dziećmi, tylko się dupę im zawraca nie wiadomo po co w sumie.”

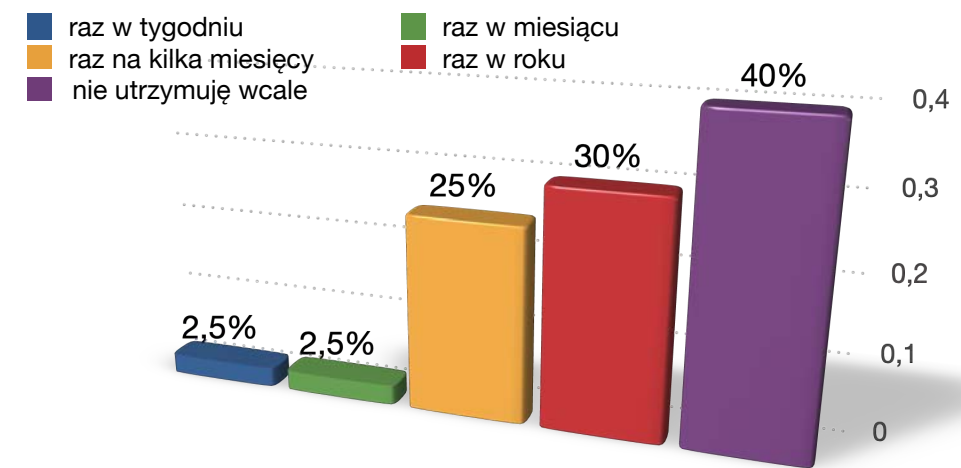
„Mam jakiś tam kontakt z panią Grażyną (od redaktora: p. psycholog w placówce), czasem zadzwoni to pogadamy. Tylko, że na początku to człowiek i tak się czuje taki zupełnie sam.”

„Żałowałam opuszczenia placówki i tego, że nie mam gdzie iść. Można ich tam w sumie odwiedzić, ale każdy czeka na twój spektakularny sukces a jak go nie ma to wstyd iść.”

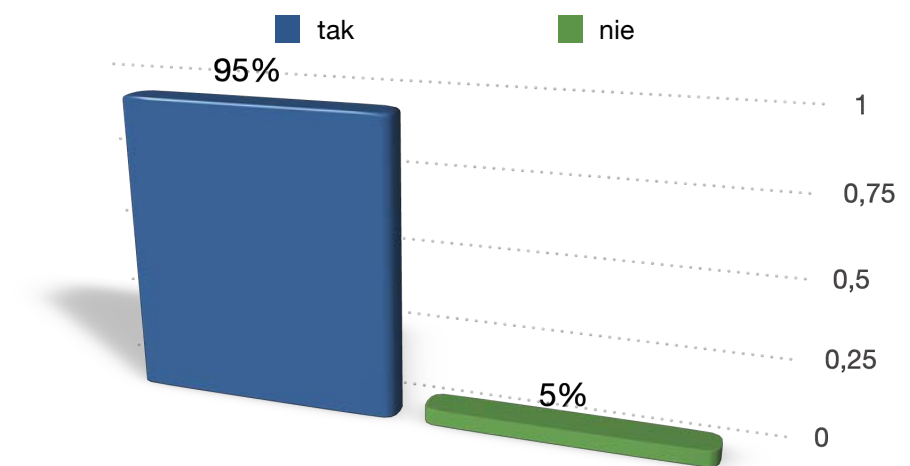
Powyższe wypowiedzi jednoznacznie wskazują na potrzebę szerszego wsparcia również po opuszczeniu placówki, co jest zupełnie naturalne. Przecież młodzież opuszczająca „domowe gniazda” również potrzebuje kontaktu z rodzicami, ich rad oraz pomocy. Analogicznie jest w przypadku usamodzielnionych wychowanków - ci również oczekują od placówki, że ta nadal będzie miejscem, do którego mogą wrócić, gdy nastanie potrzeba rozmowy.

Poniższe wykresy stanowią podsumowanie rozważań w tym zakresie:

JAK CZĘSTO PAN/ PANI UTRZYMUJE KONTAKTY Z WYCHOWAWCAMI Z PLACÓWKI?

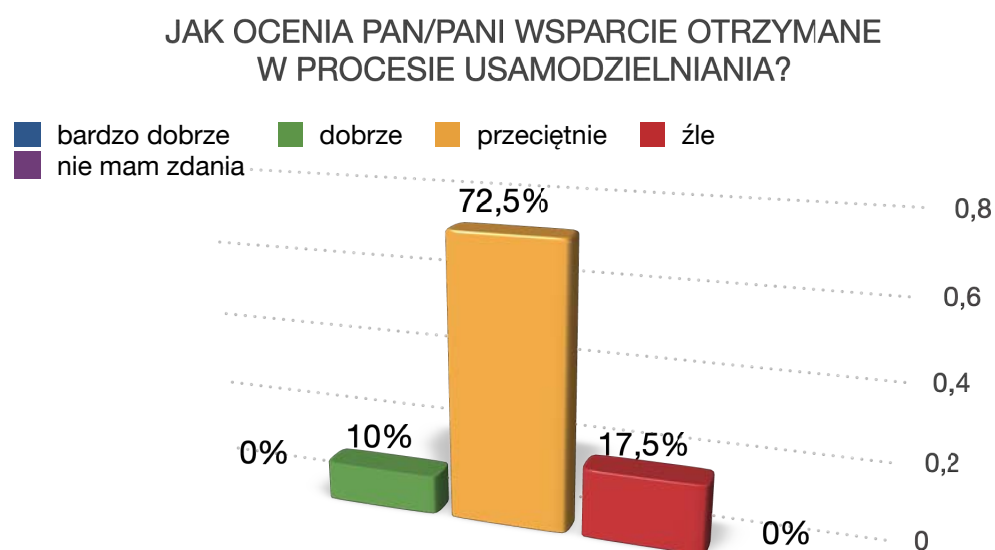


CZY ZDARZYŁY SIĘ MOMENTY, W KTÓRYCH CHCIAŁA/CHCIAŁA PAN/PANI, ABY TEN KONTAKT BYŁ CZĘSTSZY?



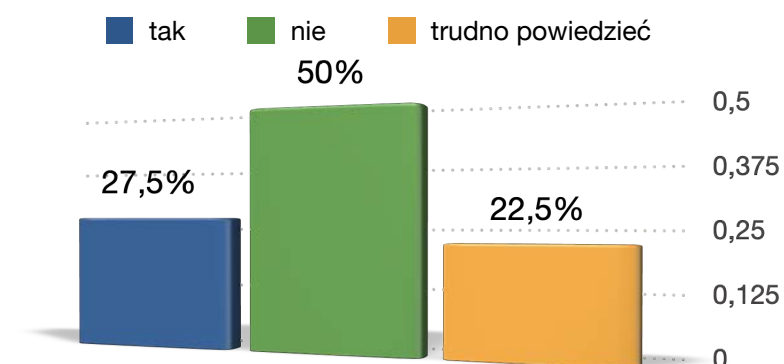
### III. Ocena procesu usamodzielniania

Ocena ogólna procesu usamodzielniania wg respondentów:

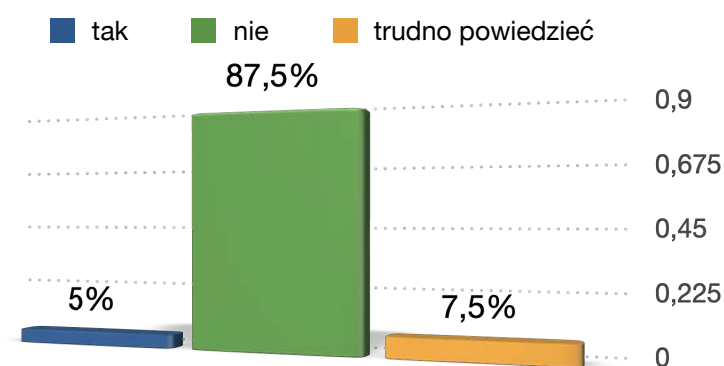


Celem oceny sukcesu procesu usamodzielniania wychowankom zostało zadane 5 pytań dotyczących różnych obszarów funkcjonowania w społeczeństwie po opuszczeniu placówki.

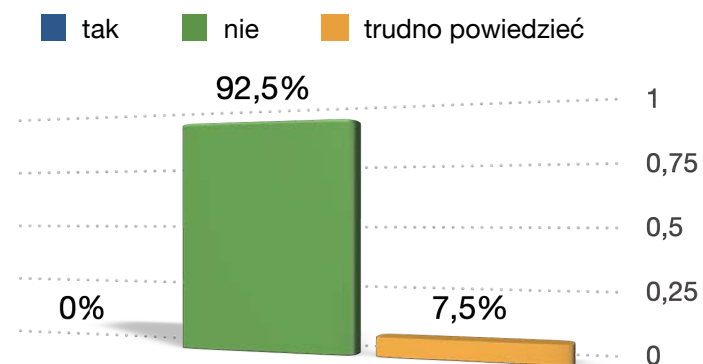
1. Czy wsparcie otrzymane z placówki w zakresie pomocy przy wyborze zawodu ułatwiło Pani/Panu znalezienie pracy?



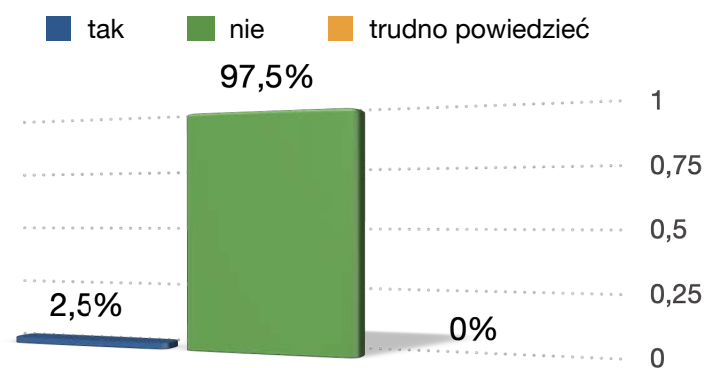
2. Czy w procesie usamodzielniania nabył/a Pan/Pani wystarczające umiejętności dotyczące gospodarowania budżetem domowym?



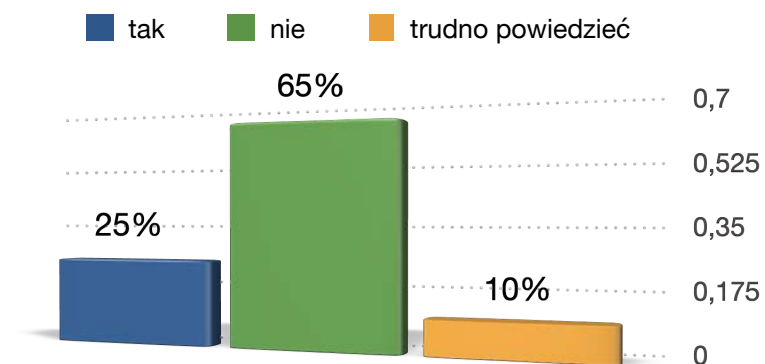
3. Czy opuszczając placówkę otrzymał/a Pan/Pani wystarczające wsparcie finansowe?



4. Czy w procesie usamodzielniania nabył/a Pan/Pani „kompetencje życiowe” (np. z zakresu edukacji seksualnej, edukacji ekonomicznej, edukacji ekologicznej, pierwszej pomocy)?



5. Czy po opuszczeniu placówki otrzymał/a Pan/Pani wystarczające wsparcie motywacyjne, psychologiczne?



Wnioski z oceny procesu usamodzielniania:

- większość byłych wychowanków podkreśla, iż opuszczając placówkę nie czuła się kompetentna do rozpoczęcia dorosłego życia;
- według wskazań respondentów proces usamodzielniania nie wyposażył ich w podstawowe kompetencje życiowe;

- ankietowani jednoznacznie odpowiedzieli, że w placówce nie mieli możliwości uczestnictwa w warsztatach z edukacji seksualnej, pierwszej pomocy czy też edukacji ekologicznej, co więcej wg nich, gdyby taka możliwość zaistniała skorzystałoby z oferty (wg 69% procent ankietowanych);
- osoby objęte badaniem nie nabyły umiejętności racjonalnego gospodarowania budżetem - jak sami dopowiadali podczas pobytu w placówce nie mieli styczności z pieniędzem (poza kieszonkowym) przez co nie poznali jego realnej wartości, co z kolei było dużą barierą do poprawnego funkcjonowania w społeczeństwie;
- respondenci za niewystarczającą uznali pomoc finansową, która bez szybkiego podjęcia pracy „na nic nie starczyła”.

#### Rekomendacje:

- należy stwarzać więcej sytuacji, w których wychowankowie w placówkach mają styczność z pieniędzem, np. zaangażować młodzież (w tym w szcze-

gólności młodzież z orzeczeniem o niepełnosprawności) w robienie zakupów, przygotowywanie list produktów z ich cenami; warto również rozważyć działania z obszaru edukacji ekonomicznej, np. wprowadzenie w placówkach firm szkoleniowych;

- należy zintensyfikować działania z obszaru nauki podstawowej zaradności życiowej, w tym celu placówki powinny nawiązać stałą współpracę z trzecim sektorem w zakresie prowadzenia warsztatów;
- konieczne jest poszukiwanie efektywniejszych rozwiązań systemowych w zakresie wsparcia wychowanków już po opuszczeniu placówki - największym problemem jest fakt, iż usamodzielnieni młodzi ludzie tracą możliwość regularnego wsparcia od wychowawców, co prawda PCPRy zapewniają opiekę psychologiczną lecz świadczą ją osoby nieznane byłym wychowankom, co jest największą przeszkodą do skorzystania z niej;

- bardzo istotne jest również stałe motywowanie wychowanków, w szczególności wykorzystanie tzw. „wzmocnień”, czyli skupienie się na pozytywnych aspektach sytuacji oraz mocnych stronach osoby usamodzielnianej.

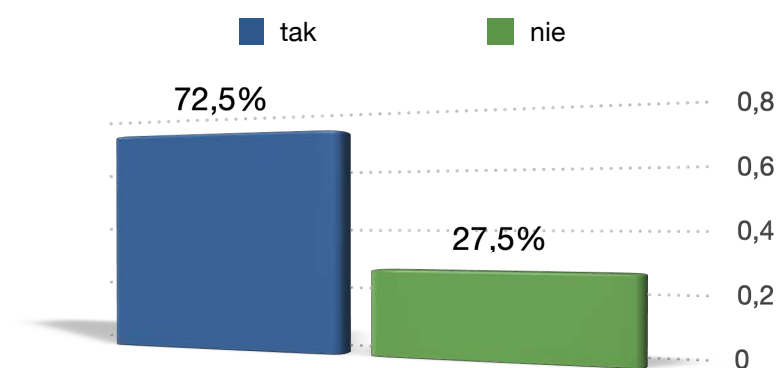
#### IV. Kariera edukacyjno-zawodowa

Ostatnim aspektem podlegającym analizie była sytuacja zawodowa respondentów. Warto w tym miejscu podkreślić, iż specyfika próby wpływa na rozkład procentowy uzyskanych odpowiedzi - w szczególności młody wiek może stanowić o sytuacji zawodowej i poziomie satysfakcji respondentów (praca „dorywcza”, brak satysfakcji z zarobków, co jest charakterystyczne dla wszystkich osób w wieku wczesnej dorosłości 18-20 lat, które nie posiadają jeszcze odpowiednich kwalifikacji oraz doświadczenia). Co więcej grupa docelowa analizy to byli wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych z terenu Trójmiasta i powiatu wejherowskiego. Większa aglomeracja stwarza też więcej możliwości zawodowych dla młodych ludzi, a jej umiejscowienie w regionie turystycznym korzystnie wpływa na możliwość podjęcia pracy sezonowej lub

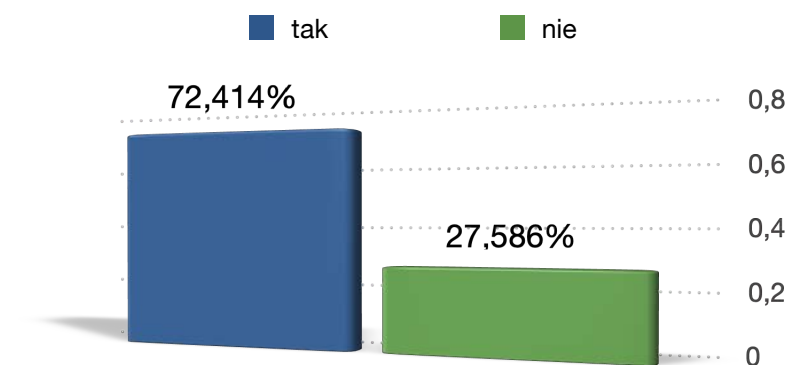
dorywczej. Dlatego też wyniki nie powinny być uogólniane na wszystkie osoby usamodzielniane.

Poniżej prezentujemy rozkład procentowy odpowiedzi na postawione pytania:

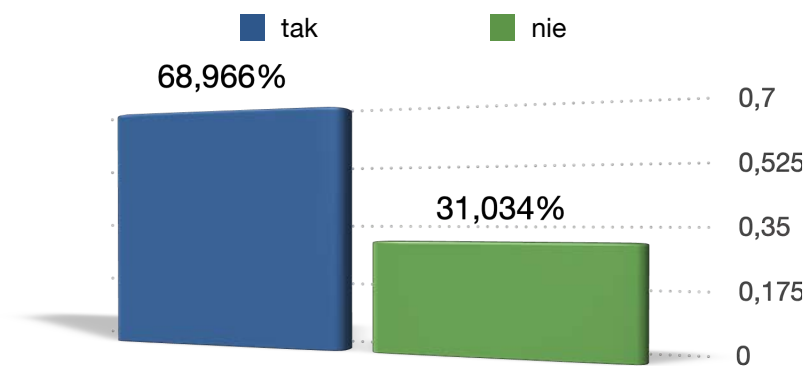
1. Czy jest Pan/Pani obecnie osobą aktywną zawodowo?



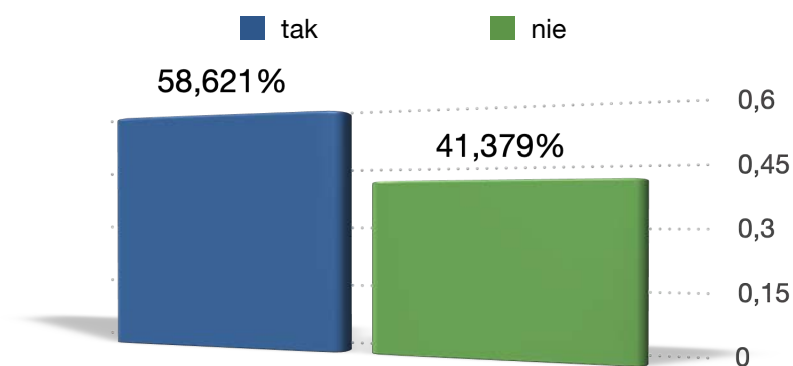
2. Czy praca, którą Pan/Pani wykonuje jest pracą stałą? (Dotyczy osób, które wskazały, iż są aktywne zawodowo - 29 osób)



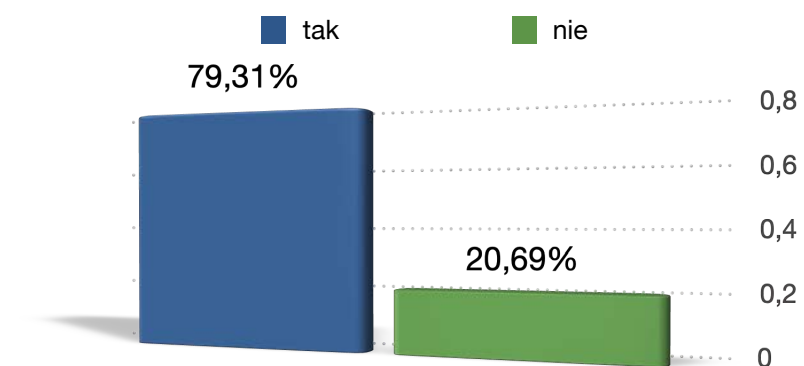
3. Czy jest Pan/Pani usatysfakcjonowana z wykonywanego zawodu? (Dotyczy osób, które wskazały, iż są aktywne zawodowo - 29 osób)



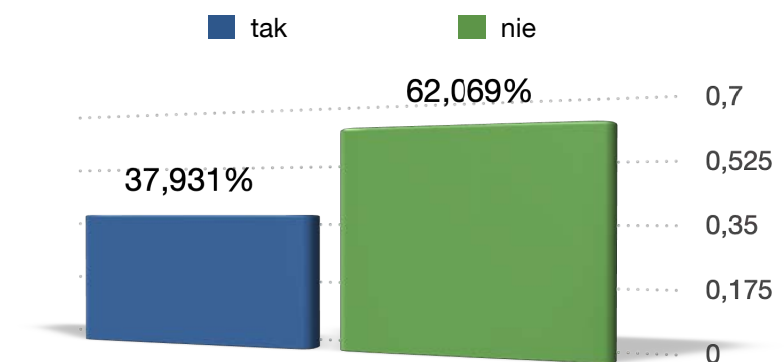
4. Czy wykonywana praca pozwala na zabezpieczenie podstawowych potrzeb bytowych? - aspekt materialny (Dotyczy osób, które wskazały, iż są aktywne zawodowo - 29 osób)



5. Czy wyboru zawodu dokonał/a Pan/Pani samodzielnie? (Dotyczy osób, które wskazały, iż są aktywne zawodowo - 29 osób)

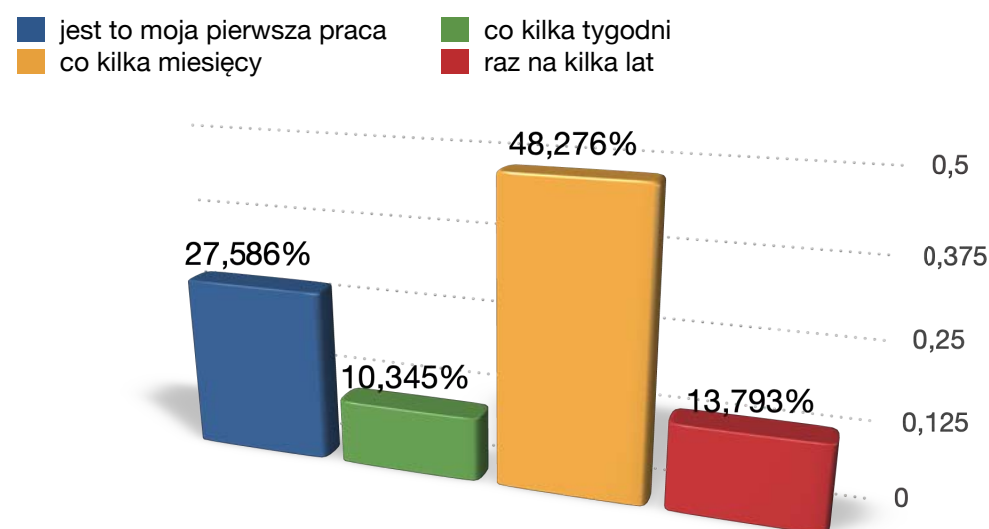


6. Czy korzystał/a Pan/Pani z pomocy Urzędu Pracy przy znalezieniu zatrudnienia? (Dotyczy osób, które wskazały, iż są aktywne zawodowo - 29 osób)

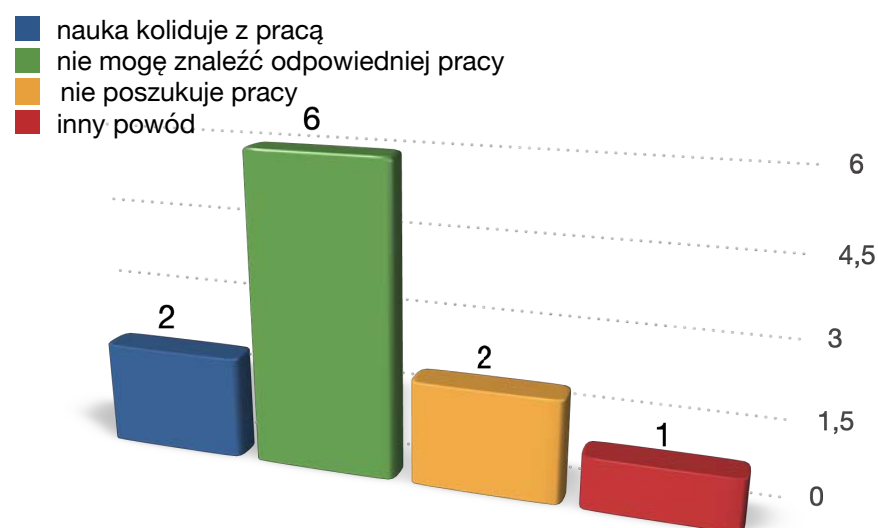




7. Jak często zmieniał/a Pan/Pani pracę? (Dotyczy osób, które wskazały, iż są aktywne zawodowo - 29 osób)



8. Powody, dla których respondenci pozostają bez pracy (Dotyczy 11 osób, które wskazały, iż w obecnej sytuacji nie są aktywne zawodowo)



W próbie nie istnieje korelacja między płcią, wiekiem lub wykształceniem a zawodem. Widoczny jest jednak związek z zaufaniem do wychowawców i satysfakcją z przebiegu procesu usamodzielniania a aktywnością zawodową.

### Podsumowanie analizy własnej

Niezwykle niski odsetek z ankietowanych pozytywnie ocenił proces usamodzielniania. Byłym wychowankom placówek opiekuńczo-wychowawczych brakowało wsparcia w zakresie stworzenia możliwości poznania podstawowych kompetencji życiowych.

Co może być zaskakujące znacząca większość respondentów podkreśliła, iż odczuła brak pomocy psychoemocjonalnej, w szczególności motywacyjnej. Z jednej strony wychowankowie chcą jak najszybciej opuścić placówkę i rozpocząć dorosłe samodzielne życie poza systemem pieczy zastępczej, z drugiej zaś nadal potrzebują kontaktu z wychowawcami i ich aprobaty.

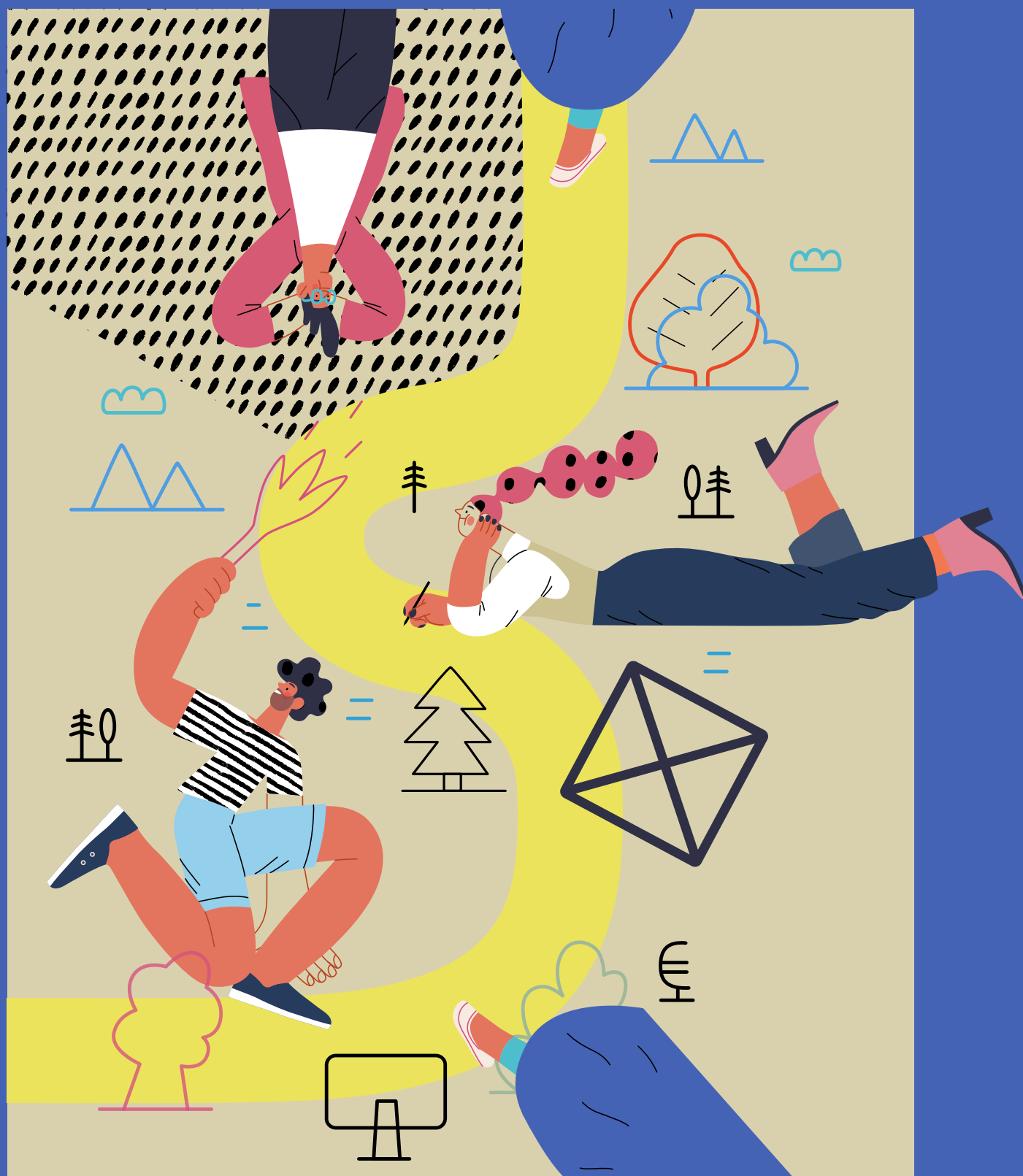


Widoczny jest tu pewien systemowy problem - usamodzielniony wychowanek może skorzystać ze wsparcia, ale nie placówkowego - a jak wynika z przeprowadzonej analizy właśnie takiego potrzebuje (poczucie bezpieczeństwa wynikające z kontaktu ze znanymi osobami). Wielu wychowanków z rozgoryczeniem mówiło o tym aspekcie - odwiedzając placówkę po usamodzielnieniu czuli się nie na miejscu, niepotrzebni, mieli poczucie, iż „zawracają wychowawcom głowę”.

Z przeprowadzonego wywiadu wynika, że byli wychowankowie żałują, iż nie mieli w sobie więcej motywacji, aby kontynuować naukę lub poszukać ciekawszej pracy. Wielu z respondentów po kilku latach od opuszczenia placówki (przeważnie 2,3) powróciło do systemu edukacji, aby uzupełnić wykształcenie. Grupa ta podkreśla, że po latach widzi, że zbyt szybko i bez konkretnego planu na siebie opuściła placówkę.

Eksperti odpowiedzialni za przeprowadzenie wywiadów zwraca uwagę na jeszcze jeden aspekt - byłym wychowankom brakuje pewności siebie (nawet po kilku latach po opuszczeniu placówek). Młodzi ludzie nie są świadomi potencjału, nigdy nie brali udziału w spotkaniach z doradcą zawodowym, nie uczestniczyli w warsztatach.

Przyglądając się wynikom analizy własnej można jednoznacznie stwierdzić, że pomimo postępującego procesu deinstytucjonalizacji nadal trudno jest stworzyć w placówce środowisko rodzinne.



---

## Rozdział 3

---

Specyfika działalności placówek opiekuńczo-wychowawczych a zadania związane z organizacją poradnictwa edukacyjno-zawodowego

### 3.1. Placówka opiekuńczo-wychowawcza w świetle obowiązujących przepisów prawa

Podstawą prawną funkcjonowania placówek opiekuńczo-wychowawczych w Polsce jest Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2011 Nr 149 poz. 887). Ustawa określa m.in. zadania placówek opiekuńczo-wychowawczych, zasady finansowania ich działania, a także wymagania jakie muszą spełnić wychowawcy pracujących w placówkach.

Poniżej przytoczone zostały artykuły, których treści są kluczowe, aby nakreślić podstawowe zadania placówki w kontekście nas interesującym - związanym z organizacją wsparcia z zakresu poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Wybrane fragmenty obrazują również sytuację ogólną w pieczy instytucjonalnej, która wpływa na zadania związane z pracą wychowawczo-doradczą z podopiecznymi.

Art. 93.

4. Placówka opiekuńczo-wychowawcza:

- 1) zapewnia dziecku całodobową opiekę i wychowanie oraz zaspokaja jego niezbędne potrzeby, w szczególności emocjonalne, rozwojowe, zdrowotne, bytowe, społeczne i religijne;
- 2) realizuje przygotowany we współpracy z asystentem rodziny plan pomocy dziecku;
- 3) umożliwia kontakt dziecka z rodzicami i innymi osobami bliskimi, chyba że sąd postanowi inaczej;
- 4) podejmuje działania w celu powrotu dziecka do rodziny;
- 5) zapewnia dziecku dostęp do kształcenia dostosowanego do jego wieku i możliwości rozwojowych;
- 6) obejmuje dziecko działaniami terapeutycznymi;
- 7) zapewnia korzystanie z przysługujących świadczeń zdrowotnych.

Art. 98.

1. Osobą pracującą z dziećmi w placówce opiekuńczo-wychowawczej może być osoba posiadająca następujące kwalifikacje:

- 1) w przypadku wychowawcy - wykształcenie wyższe:
  - a) na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, praca socjalna, nauki o rodzinie lub na innym kierunku, którego program obejmuje resocjalizację, pracę socjalną, pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą, albo
  - b) na dowolnym kierunku, uzupełnione studiami podyplomowymi w zakresie psychologii, pedagogiki, nauk o rodzinie lub resocjalizacji;
- 2) w przypadku pedagoga – tytuł zawodowy magistra na kierunku pedagogika albo pedagogika specjalna;
- 3) w przypadku psychologa – prawo wykonywania zawodu psychologa w rozumieniu ustawy z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (...).

Art. 105.

1. Placówka opiekuńczo-wychowawcza typu specjalistyczno-terapeutycznego sprawuje opiekę nad dzieckiem o indywidualnych potrzebach, w szczególności:

- 1) legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności;
  - 2) wymagającym stosowania specjalnych metod wychowawczych i specjalistycznej terapii;
  - 3) wymagającym wyrównywania opóźnień rozwojowych i edukacyjnych.
2. Placówka, o której mowa w ust. 1, zapewnia zajęcia wychowawcze, socjoterapeutyczne, korekcyjne, kompensacyjne, logopedyczne, terapeutyczne, rekompensujące braki w wychowaniu w rodzinie i przygotowujące do życia społecznego, a dzieciom niepełnosprawnym także odpowiednią rehabilitację i zajęcia rewalidacyjne.

Art. 115.

3. Zryczałtowana kwota, o której mowa w ust. 1 i 2, obejmuje wydatki na:

1) wyżywienie dostosowane do potrzeb rozwojowych dziecka;

2) wyposażenie w:

a) odzież, obuwie, bieliznę i inne przedmioty osobistego użytku, stosownie do wieku i indywidualnych potrzeb dziecka,

b) środki higieny osobistej;

3) podręczniki, pomoce i przybory szkolne;

4) koszty przejazdu do i z miejsca uzasadnionego pobytu poza placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego;

5) zajęcia kulturalne, rekreacyjne i sportowe;

6) zabawki odpowiednie do wieku rozwojowego dziecka;

7) miesięczną drobną kwotą do własnego dysponowania przez dziecko umieszczone w placówce opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego;

8) opłatę za pobyt w bursie lub internacie, jeżeli dziecko uczy się poza miejscowością, w której mieści się placówka opiekuńczo-wychowawcza typu rodzinnego.

Jak wynika z wyżej przytoczonych fragmentów placówka opiekuńczo-wychowawcza została powołana nie tylko do zapewnienia opieki dzieciom i młodzieży, których rodziny biologiczne są niezdolne do jej sprawowania, ale funkcjonowanie takiego podmiotu powinno być rozpatrywane w znacznie szerszym kontekście.

Placówka opiekuńczo-wychowawcza ma stworzyć warunki do wszechstronnego rozwoju dziecka - emocjonalnego, edukacyjnego, kulturalnego. Wychowankowie w myśl ustawy powinni znaleźć w placówce miejsce do rozwoju swoich zainteresowań, należy również zapewnić im odpowiednie warunki do stopniowego niwelowania braków edukacyjnych.

Ustawa wskazuje dwie kluczowe kwestie - pierwszą z nich jest fakt, iż wychowawcy placówek opiekuńczo-wychowawczych to osoby z wykształceniem pedagogicznym, bez fachowej wiedzy ze wszystkich przedmiotów szkolnych, bez przygotowania do prowadzenia zajęć kulturalnych, edukacyjnych, w tym zajęć z obszaru poradnictwa zawodowego, na co zwracaliśmy uwagę już we wcześniejszych rozważaniach (brak kompetencji i wsparcia kadry).

Druga dotyczy zasad finansowania działalności placówki - ryczałt na wychowanka zawiera wszystkie składowe (od zapewnienia podstawowych warunków życiowych po rozwój edukacyjny i emocjonalny). Oczywistym jest fakt, iż w pierwszej kolejności zabezpieczane są najważniejsze potrzeby dzieci: wyżywienie, utrzymanie budynku, ubiór, podręczniki, lekarstwa. W większości placówek nie ma środków na inicjowanie wyjść kulturalnych, na dodatkowe zajęcia rozwijające zainteresowania wychowanków oraz wspierające ich edukację.

Obowiązek ten spada zatem na wychowawców placówek, którzy w ramach swoich obowiązków służbowych dodatkowo i nieodpłatnie powinni zapewnić podopiecznym warunki sprzy-

jające aktywności edukacyjnej, kulturalnej, reintegracji społecznej.

Warto tutaj wyraźnie podkreślić, że zakres obowiązków wychowawcy placówki poza sprawowaniem pieczy nad wychowaniem obejmuje również przygotowywanie posiłków, prowadzenie dokumentacji, udział w zespołach specjalistów, przygotowywanie indywidualnych planów naprawczych, przygotowywanie planów usamodzielniania, opiekę zdrowotną, kontakt z biologiczną rodziną, kontakt ze szkołą.

Co więcej wychowawcy, jak już zostało podkreślone powyżej, to osoby bez kierunkowego wykształcenia matematycznego, chemicznego, językowego - nie są zatem w stanie zapewnić swoim podopiecznym pomocy edukacyjnej na etapie szkoły ponadpodstawowej.

Często, więc działania edukacyjne w placówkach ograniczają się do doraźnej pomocy “pod koniec” semestru, kiedy to dzieci otrzymują kilka godzin korepetycji z przedmiotów, z których ich promocja jest zagrożona.

Brak systemowego wsparcia w połączeniu z niską motywacją wychowanków do podjęcia wysiłku intelektualnego jest przyczyną niepowodzeń szkolnych, które z kolei wpływają na dalsze losy zawodowe.

### **3.2. Potrzeby a rzeczywistość - proces usamodzielniania**

Placówki opiekuńczo-wychowawcze otrzymują wsparcie w organizacji edukacji oraz poradnictwa zawodowego przede wszystkim od trzeciego sektora - organizacji pozarządowych.

Poniżej przedstawiamy 3 przykłady dobrych praktyk w zakresie wsparcia procesu usamodzielniania.

1. Projekt „Usamodzielniani” Fundacji One Day. (<https://www.oneday.com.pl/wsparcie-na-starcie/usamodzielnieni-warsztaty>) - trzyletni projekt, który łączy w sobie warsztaty stacjonarne w 30 placówkach opiekuńczo-wychowaw-

czych dla wychowanków w wieku od 15 do 26 roku życia z wyjazdowymi szkoleniami w terenie dla pełnoletnich wychowanków. Fundacja proponuje m.in. warsztaty podnoszenia umiejętności podstawowych (pierwsza pomoc, zdrowe żywienie) oraz wsparcie z obszaru doradztwa zawodowego w formie indywidualnej. Ponadto wychowankowie mogą otrzymać kurs zawodowy z wybranego obszaru.

2. Projekt „DZIECKO W CENTRUM - działania na rzecz wzmocnienia procesu usamodzielniania wychowanków instytucjonalnych podmiotów pieczy zastępczej umożliwiające ich pełny udział w życiu społecznym oraz zawodowym.” Fundacji Instytut Wiedzy i Kompetencji. W ramach działań projektowych dedykowanych wychowankom 8 placówek opiekuńczo-wychowawczych zaplanowano m.in. warsztaty podnoszenia umiejętności podstawowych (pierwsza pomoc przedmedyczna, edukacja seksualna, edukacja ekologiczna i warsztaty zdrowego odżywiania), kompetencji społecznych (cykl poświęcony kompetencjom przydatnym na rynku pracy, warsztaty arteterapeutyczne) oraz indywidualne poradnictwo zawodowe i psychologiczne.

3. Projekty „Architekci Przyszłości”, Architekci Przyszłości II” oraz „Szkoła Usamodzielniania” Fundacji Znaczenie (<http://fundacjaznaczenie.pl/pl/szkola-usamodzielniania/>) - 3-letni projekt dedykowany usamodzielnianym wychowankom placówek opiekuńczo-wychowawczych typu instytucjonalnego w wieku od 15 do 19 lat. W ramach projektu fundacja oferuje wychowankom m.in. następujące działania: spotkania z pracodawcami, finansowanie wybranych kursów zawodowych, kursu prawo jazdy, warsztaty podnoszenia kompetencji miękkich.

Powyżej wskazane przykłady dobrych praktyk są odpowiedzią na realne potrzeby placówek opiekuńczo-wychowawczych i stanowią wsparcie procesu usamodzielniania.

Jednak w rzeczywistości sytuacja nie wygląda tak dobrze - po pierwsze liczba programów skierowanych do wychowanków pieczy nie jest wystarczająca i jest uwarunkowana aktualnymi ofertami na realizację zadań publicznych (brak ciągłości), po drugie fundacje oferujące wsparcie funkcjonują głównie w dużych ośrodkach miejskich, przez co pogłębia się dysproporcja społeczna (wykluczenie społeczne wychowanków z placówek wiejskich i wiejsko-miejskich). Ponadto nadal brakuje syste-

mowych rozwiązań wspierających proces usamodzielniania - kursy zawodowe lub kurs na prawo jazdy powinny być standardem wsparcia, które jest udzielane przez powiatowe centra pomocy rodzinie, a nie prywatne podmioty trzeciego sektora.

Ważnym aspektem jest również fakt, iż incydentalność wsparcie powoduje problem z kluczową kwestią zdobycia zaufania wychowanków - warsztaty prowadzą zewnętrzni eksperci, którzy nie mają okazji poznania dziecka oraz zbudowania procesu zaufania.

Zatem sytuacja wymaga połączenia systemowego działań sektora trzeciego ze wsparciem proponowanym przez gminy i powiaty, konieczne jest m.in. wykorzystanie funduszy unijnych do budowania długotrwałych rozwiązań, które powinny być konsultowane z kadrą placówek. Ponadto konieczne jest indywidualne podejście do każdego wychowanka, którego zagwarantowanie nie jest możliwe w przypadku składania aplikacji przez podmioty niewspółpracujące na stałe z placówką - ścieżka reintegracji w przypadku takich projektów nie jest zindywidualizowana.





---

## Rozdział 4

---

Wychowanek placówki opiekuńczo-wychowawczej w centrum zainteresowania, czyli o specjalnych potrzebach nastolatków w pieczy, nie tylko w kontekście poradnictwa zawodowego

## 4.1. Wychowankowie z orzeczeniem o niepełnosprawności

Jak wynika z opublikowanego 18.05.2022 r. raportu Głównego Urzędu Statystycznego „Piecza zastępcza w 2021 r.” ([https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6000/1/6/1/pieczka\\_zastepcza\\_w\\_2021\\_r.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6000/1/6/1/pieczka_zastepcza_w_2021_r.pdf)) wychowankowie posiadający orzeczenie o niepełnosprawności stanowili niespełna 12% (11,7%) wszystkich osób przebywających w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

W raporcie możemy przeczytać, że na koniec ubiegłego roku w instytucjonalnej pieczy zastępczej przebywało 1 858 wychowanków posiadających orzeczenie o niepełnosprawności. Największa liczba wychowanków posiadających orzeczenie przebywała w placówkach opiekuńczo-wychowawczych (1 651 osób), pozostałe osoby umieszczone były w regionalnych placówkach opiekuńczo-terapeutycznych i interwencyjnych ośrodkach preadopcyjnych odpowiednio - 205 i 2 osoby.

Wychowankowie z orzeczeniem o niepełnosprawności umieszczeni w placówkach opiekuńczo-wychowawczych najczęściej trafiali do placówek socjalizacyjnych (62% wszystkich wychowanków z orzeczeniem o niepełnosprawności w pla-

cówkach opiekuńczo-wychowawczych). W następnej kolejności wychowankowie o specjalnych potrzebach przebywali w placówkach łączących zadania placówek (17,8%), w placówkach rodzinnych (11,0%), w placówkach specjalistyczno-terapeutycznych (7,0%) oraz w placówkach interwencyjnych (2,2%).

Warto podkreślić, że placówki opiekuńczo-wychowawcze typu specjalistyczno-terapeutycznego są dostosowane do sprawowania opieki nad dziećmi o szczególnych potrzebach, w szczególności nad wychowankami z orzeczeniem o niepełnosprawności, wymagającymi wyrównywania opóźnień rozwojowych i edukacyjnych lub stosowania specjalistycznej terapii. Podmioty te zapewniają podopiecznym szereg zajęć mających na celu włączenie społeczne: wychowawczych, socjoterapeutycznych, korekcyjnych, kompensacyjnych, logopedycznych, terapeutycznych, rekompensujących braki w wychowaniu w rodzinie i przygotowujących do życia społecznego. Placówki organizują również rehabilitację i zajęcia rewalidacyjne.

Mając na uwadze powyższe niepokojący jest fakt, iż w 2021 jedynie 7% wychowanków posiadających orzeczenie

o niepełnosprawności umieszczonych było w placówce typu specjalistyczno-terapeutycznego, która z definicji jest dostosowana do wspierania rozwoju osób o specjalnych potrzebach.

Taki stan rzeczy wynika przede wszystkim z faktu, iż w kraju funkcjonuje jedynie 31 placówek opiekuńczo - wychowawczych typu specjalistyczno-terapeutycznego. Ich prowadzenie wymaga wyższych nakładów finansowych - organizacja specjalistycznej opieki, rehabilitacji, większa liczba opiekunów.

Inną istotną kwestią jest fakt, że wiele dzieci umieszczonych w pieczy zastępczej nie posiada orzeczenia o niepełnosprawności, pomimo, iż spełnia wymagania do jego otrzymania. Z praktyki pracy oddolnej w pieczy wynika, iż około 25% wychowanków kwalifikuje się do posiadania orzeczenia. Jego brak wynika z faktu, iż rodzice biologiczni często nie podejmują odpowiednich kroków w celu diagnostyki i wsparcia dziecka, co więcej część z nich po umieszczeniu dziecka w pieczy nie wyraża zgody na przeprowadzenie procedury orzeczenia o niepełnosprawności. Zdarza się również, iż wychowanek trafia do placówki na kilka tygodni lub miesięcy (np. wychowanek przed 18 rokiem życia lub wychowanek rokujący na

powrót do rodziny biologicznej) i wówczas na pierwszym planie stawiane są jego potrzeby doraźne. Przeszkodą do wydania orzeczenia o niepełnosprawności w przypadku nieletnich wychowanków jest także nieuregulowana sytuacja prawna, w szczególności brak opiekuna prawnego. Przez to liczby podane w raporcie (11,7%) mogą być znacznie zaniżone.

Fundacja Instytut Wiedzy i Kompetencji działa na rzecz wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych od 2014 roku. W projekcie, którego rezultatem jest niniejsza publikacja wsparciem objętych jest 77 wychowanków instytucjonalnej pieczy zastępczej, w tym 16 wychowanków posiadających orzeczenie o niepełnosprawności - 7 wychowanków placówki opiekuńczo-wychowawczej typu specjalistyczno-terapeutycznego oraz 9 wychowanków placówek typu socjalizacyjnego. Wszyscy wyżej wymienieni wychowankowie posiadają orzeczenie o niepełnosprawności intelektualnej.

Młodzież z orzeczeniem o niepełnosprawności, na rzecz której działamy posiada specjalne potrzeby edukacyjne. Są to uczniowie szkół specjalnych lub klas integracyjnych. Większość z 16 wychowanków posiada orzeczenie o kształceniu specjalnym i wydłużony czas pobierania nauki w danej szkole.

Są to informacje kluczowe dla organizacji procesu poradnictwa zawodowego. Zdobywanie odpowiedniego wykształcenia, a w przyszłości również podjęcie pracy w zawodzie stanowi przykład rehabilitacji społecznej wychowanków. Dlatego tak ważne jest wsparcie działań placówki poprzez wprowadzenie indywidualnego poradnictwa zawodowego dostosowanego do specjalnych potrzeb wychowanków posiadających orzeczenie o niepełnosprawności intelektualnej. Kluczowe dla powodzenia procesu okazały się przede wszystkim działania z obszaru wzmocnienia kompetencji społecznych oraz umiejętności podstawowych. Wprowadzenie do oferty edukacyjnej warsztatów, podczas których wychowankowie, w szczególności posiadający orzeczenie o niepełnosprawności kształtowali wybrane umiejętności miękkie - m.in. „praca w grupie”, „wypracowanie kompromisu”, „wspieranie innych” przyczyniło się do ich reintegracji społecznej oraz wzrostu poziomu motywacji. Z kolei przeprowadzenie cyklu spotkań dotyczących life skill XXI wieku pomogło wychowankom nabyć umiejętność podejmowania decyzji oraz uświadomiło odbiorców jak ważne jest dbanie o samorozwój.

## 4.2. Wychowankowie z FASD

Odrębną grupę wychowanków o specjalnych potrzebach stanowią dzieci i młodzież z FASD (z ang. Fetal Alcohol Spectrum Disorder, czyli Spektrum Poalkoholowych Zaburzeń Rozwojowych).

FASD to termin opisujący całe spektrum skutków rozwojowych, występujących u dzieci matek spożywających alkohol w okresie ciąży (w szczególności między 3 a 6 tygodniem). Skutki te mogą obejmować zarówno zaburzenia rozwoju fizycznego jak i umysłowego. Ponadto dzieci z FASD mogą wykazywać również trudności w procesie uczenia się.

Styki, o których mowa powyżej mogą trwać przez całe życie.

Z informacji przedstawionych na stronie Punktu Diagnostyczno-Konsultacyjnego FASada powołanego przez Fundację Rodzin Adopcyjnych w Warszawie wynika, iż w obszarze FASD mieszczą się m.in.:

- FAS (Fetal Alcohol Syndrom) - Płodowy Zespół Alkoholowy,
- pFAS (partial Fetal Alcohol Syndrom) -Częściowy Płodowy Zespół Alkoholowy,

- inne rozpoznania, takie jak np, zaburzenia neurobehawioralne z ekspozycją na alkohol, poalkoholowe zaburzenia układu nerwowego lub Alkoholowy Efekt Płodowy czy Wady Wrodzone Spowodowane Alkoholem.

Różnorodność nazw wynika z ich medycznej klasyfikacji, jednak powód ich występowania jeden jeden - spożywanie alkoholu w ciąży.

Nie dysponujemy danymi dotyczącymi dokładnej liczby dzieci z FASD przebywających w pieczy zastępczej typu instytucjonalnego, dlatego więc mówimy o specjalnych potrzebach wychowanków pieczy zastępczej w kontekście FASD (lub FAS)? Z danych przytaczanych w podziale drugim wynika, iż ponad 40% (41,7%) wychowanków jest umieszczanych w placówkach z uwagi na uzależnienie rodziców, zatem problem alkoholowy w rodzinie to jedna z najczęstszych przyczyn odbierania dziecka z domu rodzinnego. Pozwala to na stwierdzenie, iż każde dziecko przyjmowane do placówki powinno przejść diagnostykę w kierunku FASD.

Jak wygląda rzeczywistość w tym obszarze? W praktyce pomimo licznych zmian strukturalnych związanych z procesem deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej w Polsce w systemie

nadal nie ma miejsca na diagnostykę i wsparcie wychowanków z FASD. Z jednej strony w ciągu ostatnich lat stał się to problem zauważalny (np. część PCPRów zamieszcza na swoich stronach wytyczne dotyczące wspierania rozwoju wychowanków z potwierdzeniem prenatalnej ekspozycji na alkohol), z drugiej zaś nadal brakuje systemowej standaryzacji postępowania.

Dzieci po prenatalnej ekspozycji na alkohol mają szereg deficytów rozwojowych, które generują problemy z radzeniem sobie w codziennym życiu. Te, u których nie zdiagnozowano FASD, a muszą żyć w instytucji także przejawiają wiele zaburzeń w zachowaniu.

W artykule Anny Piekacz „Specyfika rozwoju dzieci z FASAD w instytucjonalnej pieczy zastępczej” (<https://core.ac.uk/download/pdf/197756024.pdf>) przeczytać możemy, że w przypadku wychowanka z FASD umieszczonego w placówce opiekuńczo-wychowawczej możemy mówić zarówno o efektach podwójnej traumatyzacji jak i podwójnej sile trudnych zachowań, a przede wszystkim o podwójnym cierpieniu.

Jak wspomina autorka artykułu w ujęciu somatycznym wpływ alkoholu można określić jako traumatyczne doświadczenie dla układu nerwowego. Tak więc FASD w takim ujęciu można opisać jako traumę prenatalną (uszkadzający wpływ alkoholu na układ nerwowy), a doświadczenia umieszczenia w placówce jako traumę rozwojową (szereg wstrząsów negatywnie wpływających na regulację układu nerwowego).

Pamiętać należy, że wychowanek placówki opiekuńczo-wychowawczej z FASD musi zmierzać się z szeregiem problemów, w szczególności:

- z samym sobą (z poczuciem dyskomfortu, niską samoocena, brakiem poczucia bezpieczeństwa),
- trudnymi relacjami rówieśniczymi (wykluczeniem społecznym),
- relacjami z dorosłymi, którzy wykazują niezrozumienie (opiekunami, nauczycielami, przedstawicielami pomocy społecznej),
- przedmiotowym traktowaniem wynikającym z przepisów w obrębie systemu pomocy społecznej.

Do tego dochodzą relacje z rodziną biologiczną - często niełatwy związek z rodzicami biologicznymi, których z czasem dziecko obwinia za ograniczenia, z którymi musi się mierzyć.

Z własnego doświadczenia pracy w środowisku pieczy instytucjonalnej wynika, iż w placówkach opiekuńczo-wychowawczych przebywają dzieci z FASD, przy czym są to wychowankowie o różnym stopniu nasilenia objawów. Najczęściej spotykane to:

- problemy z uwagą i koncentracją,
- trudności z zapamiętywaniem i uczeniem się,
- problemy z komunikacją i zrozumieniem mowy,
- trudności w planowaniu i organizacji,
- problemy emocjonalne i behawioralne, takie jak brak samokontroli i brak empatii,
- problemy z uczeniem się nowych umiejętności,
- niska masa urodzeniowa i zaburzenia rozwoju fizycznego, które wpływają na opóźniony rozwój mowy i brak koordynacji ruchowej.



Niektórzy wychowankowie z FASD mają również trudności z nawiązywaniem i utrzymywaniem relacji z innymi ludźmi. FASD jest trwałym zaburzeniem, które może mieć długotrwałe skutki dla funkcjonowania dziecka w placówce, ale także w szkole i w społeczeństwie.

Jak więc pomóc wychowankom z płodowym zespołem alkoholowym lub jego podejrzeniem? Istnieje wiele sposobów pomocy dziecku z FASD.

Ważne jest, aby dostosować strategie do indywidualnych potrzeb i umiejętności dziecka. Oto kilka pomysłów, które mogą być przydatne zarówno w przypadku organizacji procesu poradnictwa zawodowego, jak i innych warsztatów:

- Zorganizuj otoczenie: Zadbaj o to, aby otoczenie wychowanka było przewidywalne i bezpieczne. Może to oznaczać np. ustawienie przedmiotów w taki sposób, aby uniknąć bałaganu i umożliwić wychowankowi łatwe znajdowanie potrzebnych rzeczy, a także zapewnienie cichego i spokojnego miejsca do pracy.
- Używaj wizualnych pomocy: Wychowankowie z FASD często lepiej rozumieją informacje, które są przekazywane wizualnie. Możesz używać kalendarzy, wizualnych harmonogramów i kart obrazkowych, aby pomóc wy-

chowankowi zrozumieć, co ma robić i jakie są oczekiwania. Podczas warsztatów warto wykorzystać, np. proste prezentacje multimedialne.

- Stosuj nagrody i konsekwencje: Nagradzanie pozytywnego zachowania i stosowanie odpowiednich konsekwencji za nieodpowiednie zachowanie może pomóc wychowankowi z FASD lepiej zrozumieć, co jest dozwolone i co jest niedozwolone (motywacja zewnętrzna, o której będziemy pisać w rozdziale 5).
- Angażuj się w naukę: Bądź aktywnym uczestnikiem procesu edukacji wychowanka, w tym również edukacji w obszarze doradztwa zawodowego. Zapytaj wychowawcę/nauczyciela prowadzącego o to, czego wychowanek uczy się w szkole - nawiązuj do tych treści, sprawdzaj czy są zrozumiałe. Należy także szukać dodatkowych pomocy edukacyjnych, takich jak specjalne programy nauczania.
- Bądź cierpliwy: Wychowankowie z FASD mogą mieć trudności z uczeniem się i mogą potrzebować więcej czasu i wsparcia, aby zrozumieć nowe rzeczy. Bądź cierpliwy i wyrozumiały, a także pamiętaj o chwilach sukcesu i postępów wychowanka.

- skorzystaj z pomocy specjalistów, np. Poradni pedagogiczno-psychologicznych lub organizacji pozarządowych (tutaj odsyłamy do programu „FASada a za nią człowiek” - <https://fasada.org.pl/>).

Podsumowując z uwagi na specyfikę środowiska rodzinnego, z którego pochodzą wychowankowie umieszczani w instytucjonalnej pieczy zastępczej (uzależnienie od alkoholu rodziców biologicznych - dotyczy wysokiego odsetka rodzin) należy prowadzić w pieczy szeroko rozumianą diagnostykę pod kątem FASD, w szczególności powinno się przeszkolić wychowawców oraz zespół psychologiczno-pedagogiczny placówek. W konsekwencji konieczne jest wzięcie pod uwagę specjalnych potrzeb edukacyjnych wychowanków z rozpoznaniem alkoholowego zespołu płodowego w organizacji procesu poradnictwa zawodowego i innych aktywności edukacyjnych w placówce.

### 4.3. Trauma psychiczna i jej konsekwencje

Trauma psychologiczna to stan, w którym osoba doświadcza silnego stresu emocjonalnego i fizycznego spowodowanego konkretnym wydarzeniem lub ciągiem wydarzeń. Wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych z definicji doświadczają traumy, która związana jest z umieszczeniem w pieczy. Dodatkowo często są ofiarami przemocy lub zaniedbania ze strony rodziców biologicznych lub opiekunów.

Trauma może mieć różne konsekwencje dla zdrowia psychicznego i fizycznego wychowanka, w szczególności:

- Zaburzenia emocjonalne: Dzieci, które doświadczają traumy, mogą mieć trudności z emocjami, takie jak lęk, smutek, poczucie winy i gniew. Mogą też mieć trudności z nawiązywaniem bliskich relacji z innymi ludźmi.
- Zaburzenia zachowania: Dzieci, które doświadczają traumy, mogą mieć problemy z zachowaniem, takie jak agresja, brak samokontroli i brak empatii. Mogą też mieć trudności z aktywnością i wytrwałością w podejmowanych zadaniach.



- Problemy zdrowotne: Trauma może prowadzić do problemów zdrowotnych, takich jak bóle głowy, bezsenność, choroby układu krążenia i choroby psychiczne - m.in. depresji i PTSD (zespołu stresu pourazowego).

Wyżej wymienione zaburzenia mają wpływ na wtórne wykluczenie społeczne wychowanków, ponieważ potęgują problemy szkolne i adaptacyjne. Dzieci i młodzieży przebywające w pieczy zastępczej powinny zatem być objęte kompleksową terapią mającą na celu niwelowanie skutków traumy, której doświadczyły w przeszłości, ważne jest również odpowiednie dobranie ścieżki edukacyjnej - dostosowanej do możliwości wychowanka, aby uniknąć niepowodzeń szkolnych i tym samym przedwczesnego opuszczenia systemu edukacji. Jest to rola doradcy zawodowego, który powinien przeprowadzić indywidualną diagnozę predyspozycji dziecka mając na uwadze jego trudne doświadczenia z przeszłości, które wpływają przede wszystkim na obniżoną wiarę we własne możliwości, ale również na motywację wychowanka.

Kluczowe jest tutaj zdobycie zaufania dziecka - jest to najważniejszy element poradnictwa zawodowego w pieczy za-

stępczej. Konieczne jest również wprowadzenie zajęć mających na celu podniesienie u wychowanków poziomu kompetencji miękkich, których deficyty uniemożliwiają zyskanie stabilnej pozycji na rynku pracy.

#### **4.4. Niedostosowanie społeczne a podstawowe umiejętności życiowe**

Wychowankowie pieczy zastępczej są grupą defaworyzowaną, wykluczoną społecznie. Umieszczenie w systemie pomocy społecznej, ale także szereg uwarunkowań zdrowotnych i doświadczeń z przeszłości, o których piszemy w poprzednich częściach (posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności, rozpoznanie FASD, czy też trauma psychiczna) ma wpływ na fakt, iż młodzież przebywająca w placówkach często posiada niskie umiejętności życiowe rozumiane jako umiejętności potrzebne każdemu człowiekowi do prowadzenia dobrego, owocnego życia, w tym także życia zawodowego.

Michał Pasterski (specjalista od terapii IFS, założyciel Life Architect i Fundacji Świadoma Edukacja, edukator i autor książki „Insight”) na swojej stronie internetowej

(<https://michalpasterski.pl/>) wyróżnia 5 kategorii umiejętności podstawowych:

- „zarządzanie swoją psychiką” (w tym między innymi takie umiejętności jak: dbanie o siebie, efektywna nauka, empatia, szeroko rozumiana inteligencja emocjonalna, koncentracja, zdolność do krytycznego myślenia, motywowanie się do działania, samodyscyplina, zarządzanie sobą w czasie, zdolność do zmiany przekonań);
- „zdrowie” (w tym między innymi takie umiejętności jak: aktywność fizyczna, dbanie o swoje ciało, zdolność do relaksu i odpoczynku oraz zdrowego snu);
- „umiejętności społeczne” (w tym między innymi takie umiejętności jak: aktywne słuchanie, asertywność, autoprezentacja, budowane relacje, zdolność do budowania trwałych związków, inicjowanie relacji (networking), komunikacja interpersonalna, komunikacja niewerbalna, komunikacja werbalna, kultura osobista, konstruktywna krytyka, negocjacje, przywództwo, wspieranie innych, współpraca w zespole);
- „praca zawodowa” (w tym między innymi takie umiejętności jak: inteligencja finansowa, inteligencja emocjonalna, inwe-

stowanie, organizacja swojej pracy, umiejętność oszczędzania, planowana kariery, produktywność i przedsiębiorczość oraz wyszukiwanie danych);

- „inne” (w tym między innymi takie umiejętności jak: pierwsza pomoc, planowanie podróży, prowadzenie gospodarstwa domowego, utrzymywanie porządku w otoczeniu).

Na potrzeby niniejszej publikacji oraz zaplanowania przebiegu działań projektowych dokonaliśmy analizy life skills wychowanków instytucjonalnych pomiotów pieczy zastępczej - autodiagnoza wśród 34 wychowanków w trakcie procesu usamodzielniania (wychowankowie Gdańskich Domów dla Dzieci, Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Na Wzgórzu” w Sopocie oraz Domu pod Lawendami w Rumi - młodzież w wieku 15-18 lat).

Przeprowadzono następujący test, którego celem był pomiar 25 wybranych umiejętności życiowych wychowanków placówek.

## AUTODIAGNOZA WYBRANYCH UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWYCH

Poniżej znajduje się lista 25 wybranych umiejętności życiowych z podziałem na kategorie ("ZARZĄDZANIE SWOJĄ PSYCHIKĄ", "ZDROWIE", "UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE" oraz "PRACA ZAWODOWA").

Po lewej stronie każdej z umiejętności umieszczone zostało różowe kółko. Wpisz w nie wartość od 1 do 5, gdzie:

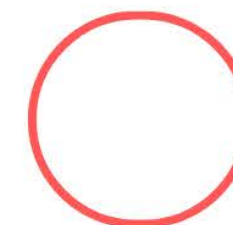
- wartość 1 oznacza "nie posiadam danej umiejętności"
- wartość 5 oznacza "posiadam wysoce rozwiniętą daną umiejętność".

Wartości 2,3 i 4 to wartości pośrednie.

- |                       |                                    |                       |  |
|-----------------------|------------------------------------|-----------------------|--|
| <input type="radio"/> | 1. Dbanie o siebie.                | <input type="radio"/> | 11. Aktywność fizyczna.                              |
| <input type="radio"/> | 2. Efektywna nauka.                | <input type="radio"/> | 12. Dbanie o swoje ciało.                            |
| <input type="radio"/> | 3. Koncentracja.                   | <input type="radio"/> | 13. Relaks i odpoczynek.                             |
| <input type="radio"/> | 4. Kreatywność i twórcze myślenie. | <input type="radio"/> | 14. Zdrowe odżywianie.                               |
| <input type="radio"/> | 5. Poczucie własnej wartości.      | <input type="radio"/> | 15. Zdrowy sen.                                      |
| <input type="radio"/> | 6. Podejmowanie decyzji.           | <input type="radio"/> | 16. Asertywność.                                     |
| <input type="radio"/> | 7. Stawianie i realizacja celów.   | <input type="radio"/> | 17. Autoprezentacja                                  |
| <input type="radio"/> | 8. Samodzielne myślenie.           | <input type="radio"/> | 18. Budowanie zdrowych relacji z innymi.             |
| <input type="radio"/> | 9. Zarządzanie sobą w czasie.      | <input type="radio"/> | 19. Komunikacja werbalna i niewerbalna (mowa ciała). |
| <input type="radio"/> | 10. Zmiana przekonań.              | <input type="radio"/> | 20. Współpraca w zespole.                            |
|                       |                                    | <input type="radio"/> | 21. Organizacja swojej pracy.                        |
|                       |                                    | <input type="radio"/> | 22. Oszczędzanie.                                    |
|                       |                                    | <input type="radio"/> | 23. Planowanie.                                      |
|                       |                                    | <input type="radio"/> | 24. Produktywność (jakość i czas wykonania).         |
|                       |                                    | <input type="radio"/> | 25. Wyszukiwanie danych.                             |



Suma wpisanych wartości:



Wnioski z autodiagnozy:

- wśród 34 wychowanków aż 29 posiada umiejętności życiowe na niskim poziomie (suma uzyskanych punktów poniżej 50 na 125 możliwych);
- wychowankowie nie potrafią wskazać najważniejszej dla nich umiejętności życiowej, część z nich nie rozumie znaczenia umiejętności;
- najmniej rozwinięte według wychowanków są umiejętności z kategorii „umiejętności społeczne” (średnia uzyskanych punktów 12 na 25 możliwych);
- wychowankowie nie potrafią połączyć umiejętności życiowych z pozycją na rynku pracy.

Mając na uwadze powyższe konieczne jest wprowadzenie w procesie poradnictwa zawodowego w postaci warsztatów poświęconych dwóm aspektom - kształtowaniu umiejętności społecznych oraz podnoszeniu podstawowych umiejętności życiowych.

Należy w pierwszej kolejności opracować skuteczne źródło pomiaru wyżej wymienionych kompetencji (autodiagnozy), a następnie sukcesywnie pracować z wychowankami nad poprawą uzyskanego wyniku procentowego.

W dalszej części publikacji (rozdział 6) prezentujemy naszą propozycję testów autodiagnozy oraz warsztatów podnoszenia 4 wybranych kompetencji społecznych - inaczej miękkich („Wypracować kompromis”, „Przewodzić innym osobom”, „Pracować w zespole”, „Wspierać współpracowników”). Dodatkowo w rozdziale 7 zamieszczamy 4 scenariusze dotyczące nabywania podstawowych umiejętności życiowych XXI wieku („Life skills, czyli czym są umiejętności życiowe?”, „Czym są umiejętności interpersonalne?”, „Budowanie samoświadomości i autoprezentacji” oraz Umiejętność podejmowania decyzji”). Warsztaty mogą być propozycją oferty edukacyjnej z obszaru poradnictwa zawodowego dedykowanej placówkom opiekuńczo-wychowawczym. Z uwagi na specyfikę grupy docelowej zamieszczono dwie wersje materiałów - dla wychowanków bez specjalnych potrzeb edukacyjnych oraz dla wychowanków o specjalnych potrzebach edukacyjnych wynikających z posiadania orzeczenia o niepełnosprawności intelektualnej.



---

# Rozdział 5

---

Motywacja przede wszystkim!



Jak wynika z analizy własnej oraz danych statystycznych przytoczonych w poprzednich rozdziałach wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych to młodzież z grupy defaworyzowanej, której głównym problemem w procesie edukacji oraz wyboru ścieżki zawodowej jest brak motywacji oraz wiary we własne możliwości.

Ci młodzi ludzie już „na starcie” doświadczyli odrzucenia przez dorosłych, co wpływa na ich niskie poczucie własnej wartości oraz brak przekonania o możliwości osiągnięcia sukcesu, w tym ukończenia szkoły i zdobycia zawodu.

Zatem podstawową kwestią w planowaniu procesu poradnictwa zawodowego jest wprowadzenie elementów psychoterapii, której celem jest obudowanie u wychowanka poczucia „sprawczości”. Należy to do zadania również doradcy zawodowego, który może skorzystać z pomocy psychologa z placówki lub wychowawcy prowadzącego.

W tej części przedstawimy krótkie rozważania dotyczące teorii motywacji wzmocnień w pieczy zastępczej oraz motywacji doradcy zawodowego podejmującego pracę w placówce.

## 5.1. Zasady stosowania wzmocnień w pracy z wychowankami

Motywacja wzmocnień, czasami określana również jako teoria motywacji wzmocnień, to teoria psychologiczna, według której ludzie (i zwierzęta, co pomijamy w dalszych rozważaniach) są motywowani do podejmowania określonych działań przez nagrody lub kary.

W teorii motywacji wzmocnień zakłada się, że jeśli dana osoba doświadczy pozytywnego wzmocnienia („nagrody”) po wykonaniu określonego zachowania, to prawdopodobieństwo, że zachowanie to zostanie powtórzone w przyszłości, wzrośnie. Podobnie, jeśli dana osoba doświadczy negatywnego wzmocnienia („kary”) po wykonaniu danego zachowania, to prawdopodobieństwo, że zachowanie to zostanie powtórzone w przyszłości, zmniejszy się.

Teoria motywacji wzmocnień jest często używana w kontekście terapii behawioralnej.

Teoria motywacji wzmocnień może być skutecznie wykorzystywana w pracy terapeutycznej z dziećmi i młodzieżą z różnymi problemami, w szczególności z wychowankami placówek opiekuńczo-wychowawczych, ponieważ jest przykładem działania, którego celem jest odbudowanie poczucia własnej wartości oraz wzmocnienie motywacji poprzez działania „zewnętrzne”.

Poniżej przedstawiamy kilka sposobów na wykorzystanie tej teorii w terapii:

- Stosowanie pozytywnego wzmocnienia: Nagradzanie wychowanków za pozytywne zachowania lub osiągnięcia może pomóc w ich utrwaleniu i zwiększyć prawdopodobieństwo, że zostaną one powtórzone w przyszłości. Można wykorzystywać różne rodzaje nagród, takie jak pochwały, drobne prezenty czy specjalne przywileje. Pomocny może okazać się również system punktowy.
- Stosowanie negatywnego wzmocnienia: Można również wykorzystać negatywne wzmocnienie, czyli uwolnić wychowanka od nieprzyjemnych doznań („kar”) po wykonaniu pożądanego zachowania. Na przykład, jeśli wychowanek wybuch płaczem podczas warsztatu, a prowadzący np.

zaprzestaje zadawania pytań, gdy wychowanek uspokaja się, to zaprzestanie pytań jest negatywnym wzmocnieniem, które zwiększa prawdopodobieństwo, że wychowanek uspokoi się w przyszłości w podobnych sytuacjach.

- Stosowanie wzmocnień odroczone: Wzmocnienia odroczone, czyli nagrody, które są udzielane po upływie pewnego czasu od wykonania pożądanego zachowania, mogą być skuteczne w przypadku wychowanków z trudnościami w kontrolowaniu impulsów, np. w przypadku wychowanków o specjalnych potrzebach edukacyjnych (FASD, orzeczenie o niepełnosprawności intelektualnej). Wzmocnienia odroczone pomagają wychowankom wytrwać w trudnych sytuacjach i motywują do długofalowego planowania, co korzystnie wpływa na proces usamodzielniania.
- Stosowanie systemów wzmocnień: Można także stosować systemy wzmocnień - połączone nagrody lub kary.

Terapia behawioralna opiera się na teorii motywacji wzmocnień i stosuje ją do leczenia różnego rodzaju zaburzeń behawioralnych u dzieci i młodzieży. Terapia ta polega na wykorzystaniu wzmocnień pozytywnych i negatywnych, aby zmienić niepożądane zachowania dziecka lub młodzieży na pożądane.

W pracy terapeutycznej z wychowankami pieczy zastępczej typu instytucjonalnego, terapeuta może wykorzystać motywację wzmocnień, aby pomóc im w osiągnięciu pożądanych zachowań i umiejętności. Na przykład, jeśli wychowanek ma trudności z koncentracją, terapeuta może użyć wzmocnienia pozytywnego, takiego jak pochwała lub nagroda, aby zachęcić je do skupienia się na zadaniu. Natomiast, jeśli wychowanek zaczyna pokazywać niepożądane zachowanie, takie jak bunt lub wybuch złości, terapeuta może zastosować wzmocnienia negatywne, takie jak przerwanie danej aktywności lub ograniczenie dostępu do ulubionej zabawki, aby zniechęcić je do takiego zachowania w przyszłości.

W pracy terapeutycznej z dziećmi i młodzieżą ważne jest, aby dostosować strategię motywacji wzmocnień do indywidualnych potrzeb i preferencji danej osoby, uwzględniając jej specjal-

ne potrzeby edukacyjne. Ważne jest również, aby stopniować wzmocnienia tak, aby wychowanek otrzymywał wystarczającą liczbę nagród lub kar, aby utrzymać motywację, ale nie tak dużo, że stają się one nieefektywne.

Ten rodzaj terapii może być wykorzystywany również przez doradcę zawodowego lub osobę odpowiedzialną za prowadzenie warsztatów, jako narzędzie do utrzymania uwagi uczestników (wychowanków).

Dlaczego terapia wzmocnień jest efektywna w przypadku wychowanków pieczy zastępczej?

Terapia wzmocnień może być efektywna w pracy z wychowankami pieczy zastępczej z kilku powodów. Po pierwsze, wzmocnienia pozytywne mogą pomóc wychowankom w nauce nowych zachowań i umiejętności, ponieważ dają one dziecku lub młodzieży pozytywny bodziec do działania. Po drugie, wzmocnienia negatywne mogą być skuteczne w redukowaniu niepożądanych zachowań, ponieważ działają one jako kara, która ma na celu zniechęcenie do powtórzenia danego zachowania w przyszłości.



W przypadku wychowanków instytucjonalnej pieczy zastępczej, którzy często doświadczają trudnych sytuacji życiowych i mogą mieć trudności z nauką nowych zachowań i umiejętności, terapia wzmocnień może być szczególnie skuteczna, ponieważ daje im okazję do osiągnięcia sukcesu i nagradzania ich za pozytywne działania. Ponadto, terapia wzmocnień może pomóc wychowankom pieczy zastępczej w nauce samodzielności i odpowiedzialności, ponieważ daje im możliwość decydowania o tym, co chcą osiągnąć i jakie zachowania będą im przynosić korzyści.

## 5.2. Motywacja doradcy zawodowego w pieczy zastępczej

Motywacja doradcy zawodowego w pieczy zastępczej może być różna i zależeć od indywidualnych celów i przekonań danej osoby.

Niektórzy doradcy zawodowi w pieczy zastępczej mogą być zmotywowani do pracy z wychowanymi, ponieważ chcą pomóc im w osiągnięciu sukcesu i poprawy ich jakości życia. Inni mogą być zmotywowani do pracy z wychowanymi, ponieważ chcą pomóc im w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami i zaburzeniami emocjonalnymi lub behawioralnymi.

Niezależnie od powodu motywacji, w pracy doradcy zawodowego w pieczy zastępczej ważne jest, aby utrzymywać jej wysoki poziom, ponieważ grupa odbiorców wsparcia na rzecz której działa dany doradca posiada specyficzne cechy, które wymagają dużego zaangażowania.

Należy również pamiętać, że działania doradcy mają w tym przypadku szczególne znaczenie, ponieważ mogą prowadzić do poprawy jakości życia wychowanków.

Ważne jest więc również, aby doradca zawodowy był otwarty na ciągłe doskonalenie swoich umiejętności i rozwijanie swojej wiedzy, w szczególności z zakresu FASD, aby móc lepiej pomagać wychowankom o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

Możliwe motywacje doradcy zawodowego w pieczy zastępczej to m.in.:

1. Chęć pomocy innym: Doradcy zawodowi w pieczy zastępczej mogą być zmotywowani do podejmowania tej pracy ze względu na chęć pomocy wychowankom pieczy zastępczej oraz ich rodzinom biologicznym.

2. Zaspokajanie potrzeby emocjonalnej: Doradcy zawodowi mogą odczuwać satysfakcję emocjonalną z pomagania innym i widzenia pozytywnych rezultatów swojej pracy.

3. Osobisty rozwój: Praca doradcy zawodowego w pieczy zastępczej może być dla niektórych osób okazją do rozwoju osobistego i zdobycia nowych doświadczeń.

### **5.3. Wolontariat jako dobra praktyka kształtowania motywacji wychowanków**

Zaangażowanie w wolontariat jest dobrą praktyką kształtowania motywacji wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych. Wolontariat pozwala na rozwijanie wielu pozytywnych cech, takich jak empatia, otwartość na potrzeby innych, odpowiedzialność, a także pozwala na zdobycie nowych doświadczeń i umiejętności, ale przede wszystkim jest szansą na sprawdzenie się i „poczucie potrzebny”.

Jednym z kluczowych elementów kształtowania motywacji jest budowanie poczucia sensu i celu działania. Wolontariat pozwala wychowankom placówek opiekuńczo-wychowawczych na odkrycie swoich zainteresowań i pasji oraz na działanie na rzecz społeczności lokalnej (placówki) lub regionalnej

(schroniska dla zwierząt, hospicjum). Taka forma zaangażowania pozwala na zbudowanie poczucia satysfakcji i spełnienia, co jest ważnym czynnikiem motywującym.

Kolejną ważną kwestią jest rozwijanie umiejętności i kompetencji. Wolontariat pozwala na zdobycie nowych doświadczeń i umiejętności, które mogą być przydatne w dalszej edukacji lub karierze zawodowej. Może to być np. umiejętność pracy w grupie, umiejętność pracy z dziećmi lub osobami starszymi, umiejętność organizacji wydarzeń czy też umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi. Wolontariusze w zależności od przydzielonego zadania rozwijają również kompetencje kluczowe, co jest niezwykle ważne w procesie usamodzielniania.

Zaangażowanie w wolontariat może również pozytywnie wpłynąć na zwiększenie pewności siebie i wiary w swoje możliwości. Działanie na rzecz innych, a także odnoszenie sukcesów i osiągnięcie celów, pozwala na budowanie pewności siebie i przełamywanie barier, które posiadają wychowankowie (trauma wpływa na niskie poczucie własnej wartości).

Oprócz korzyści indywidualnych, wolontariat również przyczynia się do poprawy relacji z otoczeniem i budowania pozytywnego wizerunku placówki opiekuńczo-wychowawczej w lokalnej społeczności. Działania wolontaryjne pozwalają na nawiązanie współpracy z innymi organizacjami i instytucjami, co przyczynia się do zwiększenia wpływu na rzecz „dobra wspólnego”.

Podsumowując, zaangażowanie w wolontariat jest dobrą praktyką kształtowania motywacji wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Pozwala na rozwijanie pozytywnych cech i umiejętności, a także na budowanie poczucia sensu i celu działania. Wolontariat przyczynia się również do poprawy relacji z otoczeniem i budowaniu pozytywnego wizerunku placówki w lokalnej społeczności.

Ważne jest, aby zaangażowanie w wolontariat było dobrowolne i odpowiadało indywidualnym potrzebom i zainteresowaniom wychowanków.



---

## Rozdział 6

---

Inspiracje część I, czyli zbiór dobrych praktyk z obszaru poradnictwa zawodowego w pieczy zastępczej

## **6.1. Materiały do pracy samodzielnej dla wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych**

### **6.1.1. Testy do autodiagnozy poziomu kompetencji społecznych przydatnych na rynku pracy dla wychowanków bez specjalnych potrzeb edukacyjnych**

Jak wynika z wnikliwej analizy zapotrzebowania na usługi edukacyjne wspierające proces usamodzielniania przeprowadzonej na potrzeby projektu w instytucjonalnych podmiotach pieczy zastępczej (wnioski przedstawione w poprzednich rozdziałach) przy organizacji procesu poradnictwa zawodowego należy uwzględnić przede wszystkim działania mające na celu kształtowanie kompetencji społecznych i umiejętności podstawowych u wychowanków.

Katalog kompetencji i umiejętności społecznych zgodny z klasyfikacją ESCO (kategoria "Interakcje społeczne" w ramach "Umiejętności i kompetencje przekrojowe") obejmuje 15 następujących kompetencji społecznych:

1. Doradzać innym

2. Pracować w zespole
3. Posługiwać się mową ciała
4. Instruować inne osoby
5. Przewodzić innym osobom
6. Posiadać kompetencje międzykulturowe
7. Wypracowywać kompromis
8. Motywować innych
9. Wspierać współpracowników
10. Stosować techniki zadawania pytań
11. Przekazywać informacje o faktach
12. Zwracać się do słuchaczy
13. Przyjmować konstruktywną krytykę
14. Wchodzić w interakcję z innymi osobami

## 15. Przekonywać inne osoby.

Na następnych stronach prezentujemy 15 testów, które mogą być wykorzystane jako punkt wyjścia do dalszych prac nad kształtowaniem kompetencji społecznych.

Wytyczne dla użytkowników rozwiązania:

- Szacunkowy czas na rozwiązanie testu wynosi około 15 - 20 minut, czas jest zależny od wieku uczestnika (sugerujemy wydłużyć czas pracując z młodzieżą w wieku 14-15 lat).
- Testy przeznaczone są dla młodzieży w wieku 14 - 20 lat, w szczególności usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej (w wieku 15-18 lat).
- Każdy z 15 testów zawiera skróconą interpretację wyniku (do "samooceny" przez rozwiązującego), dzięki czemu testy mogą być wykonane w grupie (np. jako wstęp do warsztatów), należy jednak pamiętać, że wynik testu powinien być dokładnie omówiony z rozwiązującym. Eksperci skalujący narzędzie poświęcili średnio 30 minut na rozmowę z każdym z uczestników po rozwiązaniu testu.

- Testy mogą stanowić narzędzie do ewaluacji pracy pedagogiczno-coachingowej (mogą być wykonane w formule pre i post).

Uwaga: Rekomendujemy, aby testy nie były wykonywane jednocześnie. Optymalnym rozwiązaniem jest "zmierzenie" wybranej kompetencji, szczegółowe indywidualne omówienie wyniku testu, następnie przeprowadzenie warsztatów dotyczących jej kształtowania. Proces powinien zakończyć ponowny test z omówieniem.

Alternatywną wersją do tradycyjnej papierowej jest użycie narzędzi TiK - np. aplikacji Quizlet, Kahoot!

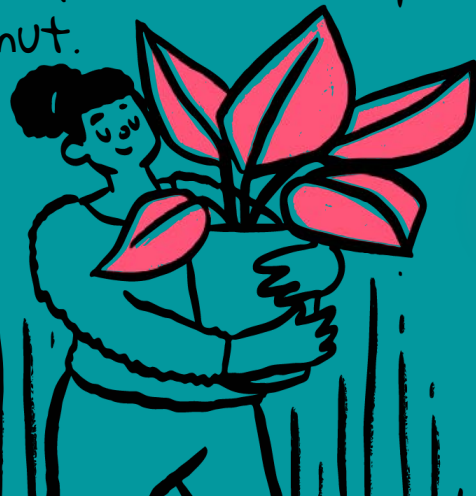
Życzymy owocnej pracy z narzędziem.



# Test pomiaru kompetencji społecznej

"DORADZALNIA"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpiła".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!

1. Potrafię w sposób jasny przekazywać fakty.

2. Zawsze jako pierwszy/a występuję z pomysłem.

3. Niechętnie udzielam rady, gdy ktoś mnie o nią prosi.

4. Nie lubię wtrącać się w czyjąś pracę.

5. Szybko tracę cierpliwość, gdy muszę komuś doradzić lub coś wyjaśnić.

6. Nie interesują mnie problemy innych ludzi.

7. Wszyscy zawsze czekają na moje pomysły.

8. Nigdy nie sugeruję działania.





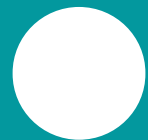
9. Daję jasne wskazówki.



10. Doradzając staram się przytaczać rzeczowe argumenty.



11. W grupie rzadko występuję z propozycjami.



12. Moje wskazówki często nie są klarowne dla innych.



13. Nie lubię uczyć innych, poprzez przekazywanie im rad.



14. Zawsze służę radą.



15. Często nakreślam kierunek działania.



16. Moi przyjaciele chętnie korzystają z rad, których im udzielam.



17. Znajomi chętnie opowiadają mi o swoich problemach.



18. Zawsze udzielam rady, gdy ktoś mnie o nią poprosi.

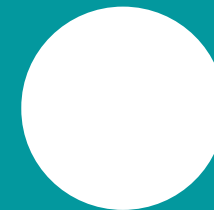


19. Uważam, że nie należy udzielać rad, jeśli ktoś o nie jasno nie poprosi.

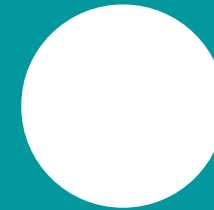


20. Nie jestem autorytetem w swoim środowisku.

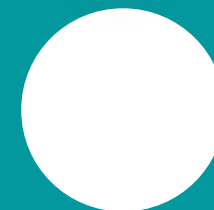
Wynik:



-



=



## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

"DORADZAJ  
INNYM"

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1, 2, 7, 9, 10, 14, 15, 16, 17 i 18,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 3, 4, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 19 i 20,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)

## Interpretacja wyniku:

wynik z przedziału [20,40] - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [0,20] - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [-20,0] - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału [-40,-20] - brak umiejętności doradzania innym, konieczność pracy nad kształtowaniem umiejętności od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!





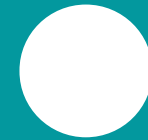
# Test pomiaru kompetencji społecznej

## "PRACOWAŁ W ZESPOLE"

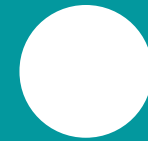
- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



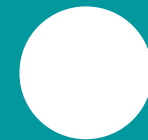
Powodzenia!



1. Doskonale odnajduję się w pracy zespołowej.



2. Praca w zespole kosztuje mnie dużo stresu.



3. Nie lubię prosić kolegów o pomoc.



4. Chętnie podporządkowuję się regułom grupy.



5. Każdy powinien dostrzegać, że poradzę sobie sam/a.



6. Po co pracować w grupie skoro sam/a wykonam pracę szybciej i lepiej.



7. Nie czuję się komfortowo dzieląc przestrzeń (pokój) z innymi osobami.



8. Lubię przedyskutować dostępne drogi rozwiązania problemu w grupie.

9. Lubię czuć się potrzebną.

10. Najchętniej w ogóle bym się nie spotykała z ludźmi.

11. Umiem planować i przydzielać pracę innym.

12. Lubię wystąpienia publiczne- nie stresuję się, czuję się swobodnie i w swoim żywiole.

13. Będę wykonywać moją pracę tak jak uznaję, że powinna być wykonana.

14. Często w sytuacjach stresowych przerzucam odpowiedzialność na innych.

15. Pracuję spontanicznie, nie lubię norm.

16. Konkurencja mnie motywuje, lubię robić dobre wrażenie na kolegach/koleżankach.

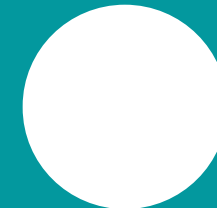
17. Bez problemu potrafię rozdzielić życie zawodowe od towarzyskiego- gdy mam do wykonania zadanie nie mają znaczenia przyjaźnie.

18. Lubię rozmawiać z innymi.

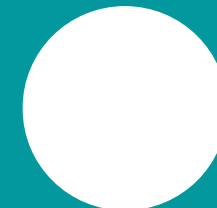
19. Znam metody pracy w grupie- są według mnie przydatne (np. drzewo decyzyjne).

20. Wolę napisać maila/sms/list/wiadomość niż porozmawiać "face to face".

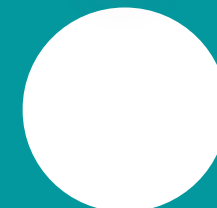
Wynik:



-



=





## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

### "PRACOWAĆ W ZESPOLE"

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1,4,8,9,11,12,16,17,18 i 19,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 2,3,5,6,7,10,13,14,15 i 20,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)



## Interpretacja wyniku:

wynik z przedziału [20,40] - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [0,20] - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [-20,0] - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału [-40,-20] - brak umiejętności współpracowania w grupie, konieczność pracy nad kształtowaniem umiejętności od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z Wychowawcą!

# Test pomiaru kompetencji społecznej

"Początek świata  
sędziwa  
cała"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!



1. Zawsze gestykuluje, gdy opowiadam coś, co jest dla mnie ważne.



2. Kiedy z kimś rozmawiam, staram się zawsze utrzymywać kontakt wzrokowy.



3. Nikt nie potrafi wyczytać emocji z mojej twarzy.



4. Zawsze siadam na przeciwko mojego rozmówcy.



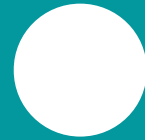
5. Opanowuję mimikę, żeby nie pokazywać co czuję.



6. Wzbudzam zaufanie poprzez postawę mojego ciała.



7. Unikam kontaktu wzrokowego.



8. Nie panuję nad swoim ciałem, kiedy się denerwuję.





9. Nie zwracam uwagi na mowę ciała mojego rozmówcy.



10. Akcentuję mimiką, kiedy chcę coś ważnego dla mnie przekazać moim słuchaczom.



11. Staram się zwracać uwagę na swoją gestykulację.



12. Nie sądzę, że warto uczyć się mowy ciała.



13. Uważam, że wiele cennych informacji na temat naszych uczuć i emocji wysyła twarz.



14. Nie lubię kontaktu z drugim człowiekiem.



15. Szybko tracę panowanie nad sobą.



16. Uważam, że ciało często wyraża to co naprawdę czujemy, niekoniecznie to, co akurat mówimy.



17. Jestem przekonany, że patrzenie w oczy rozmówcy czyni nas wiarygodnymi.



18. Z trudem potrafię opanować emocje, zdarza mi się obrazić rozmówcę.

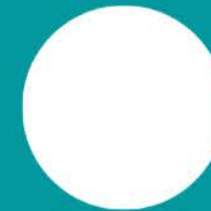


19. Nie muszę nic mówić, żeby każdy wiedział co czuję na podstawie mojej postawy.



20. Zawsze staram się panować nad swoimi emocjami.

Wynik:



-



=





## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

"POZLUYDWAŁ DŹE  
MOWA CIALA"

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1,2,4,6,10,11,13,16,17 i 20,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 3,5,7,8,9,12,14,15,18 i 19,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)



wynik z przedziału [20,40] - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [0,20] - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [-20,0] - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału [-40,-20] - brak umiejętności posługiwana się mową ciała, konieczność pracy nad kształtowaniem umiejętności od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!

# Test pomiaru kompetencji społecznej

## "INSTRUKTAŻ MOJE OSOBY"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!

1. Rzadko trzymam się faktów.

2. Mój instruktaż jest często niezrozumiały.

3. Staram się, żeby instruktaż, który chcę przekazać nie był skomplikowany.

4. Moje wskazówki są zawsze jasne.

5. Uważam, że potrafię instruować innych, jak coś należy zrobić.

6. Nie lubię przekazywać swojej wiedzy innym - wszystko można znaleźć w internecie.

7. Myślę, że moje komunikaty są zrozumiałe.

8. Dostarczam fachowych informacji w sposób zwięzły i prosty dla osoby, która będzie zapoznawać się z przygotowaną przeze mnie instrukcją.

9. Irytuje mnie, gdy ktoś nie rozumie moich wskazówek.

10. Moje wskazówki są skomplikowane, trzeba być specjalistą w danej dziedzinie, żeby je zrozumieć. - nie będę przecież dostosowywać się do odbiorcy.

11. Potrafię przekazywać określone informacje i często upewniam się, że zostały prawidłowo rozumiane.

12. Staram się zmienić formę przekazu, jeśli ktoś nie rozumie mojej instrukcji.

13. Zależy mi na jasnym przekazie informacji.

14. Nie przywiązuję uwagi do tego, aby moje instrukcje były zrozumiałe dla wszystkich.

15. Treści w przygotowywanych przeze mnie instrukcjach są często chaotyczne, pozbawione chronologii.

16. Niechętnie komunikuję się poprzez instruktaż, nie lubię pisać zwięźle.

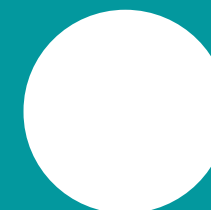
17. Często wskazówki, które znajdują się w moim instruktażu budzą w odbiorcach wątpliwości.

18. Moi znajomi często twierdzą, iż przygotowane przeze mnie instrukcje nie są czytelne i przejrzyste.

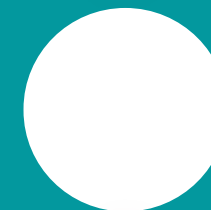
19. Jeśli przydzielam zadanie, szczegółowo ustaliam kto, kiedy i co będzie robił.

20. Tekst zapisuję w punktach lub w jakikolwiek inny sposób ułatwiający odbiór.

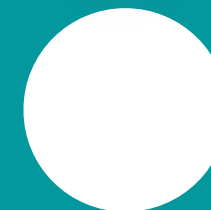
Wynik:



-



=





## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

## "INSTRUKCJA DNE OSOBY"

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 3,4,5,7,8,11,12,13,19 i 20,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1,2,6,9,10,14,15,16,17 i 18,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)



## Interpretacja wyniku:

wynik z przedziału  $[20,40]$  - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[0,20]$  - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[-20,0]$  - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału  $[-40,-20]$  - brak umiejętności instruowania innych osób, konieczność pracy nad kształtowaniem umiejętności od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!

# Test pomiaru kompetencji społecznej

## "PRZEWODZIE MNYM OSOBOM"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!



1. Pracując w zespole lubię rozdzielać obowiązki.



2. Potrafię załagodzić sytuacje konfliktowe- często występuję w roli mediatora.



3. Nie lubię wydawać poleceń innym osobom.



4. Zawsze zgadzam się z głosem innych, wygodnie mi podporządkować się grupie.



5. Gdy pracujemy w grupach, lubię przekazywać wyniki naszej pracy- zawsze chętnie zabieram głos na koniec.



6. Jestem niezbyt dokładny, często zapominam o powierzonych obowiązkach.



7. Nie czuję się komfortowo, gdy od mojej decyzji zależy czyjś los.



8. Chętnie pomagam innym, często motywuję innych.

9. W przyszłości chciałbym/chciałabym pracować z ludźmi, lubię kontakt z drugim człowiekiem.

10. Praca z innymi mnie męczy nawet, jeśli mogę przydzielić im część obowiązków.

11. Zauważyłem/am, że podczas pomocy kolegom sam/a uczę się szybciej i efektywniej.

12. Jeśli wiem jak coś zrobić nie zamierzam się tym chwalić, niech sami mnie zapytają.

13. Jeśli znam rozwiązanie trudnego zadania z matmy dzielę się z resztą klasy.

14. Chciałbym/chciałabym być przewodniczącym/a samorządu klasowego, szkolnego, udzielam się aktywnie na rzecz szkoły.

15. Działam w młodzieżowej radzie miasta, harcerstwie, innym stowarzyszeniu- reprezentuję zbiorowość.

16. Nie interesuje mnie przebieg pracy grupowej- robię swoją część i tyle.

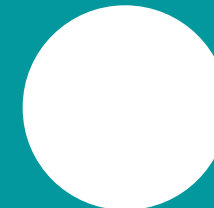
17. Gdy dzielimy pracę grupową, nie interesuje mnie nic poza tym, żeby za bardzo się nie napracować.

18. Chciałbym/chciałabym koordynować szkolny wolontariat, działać na rzecz innych.

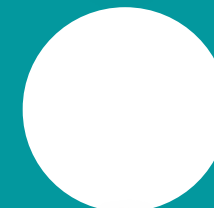
19. Nie cierpię wychodzić przed szereg.

20. Jak inni zrobią coś źle to trzeba im zwrócić uwagę, a nie pomagać, nie można za wszystkich robić ich pracy.

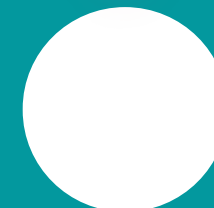
Wynik:



-



=





## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

## "PRZEWODZIE INNYM OSOBOM"

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1, 2, 5, 8, 9, 11, 13, 14, 15 i 18,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 3, 4, 6, 7, 10, 12, 16, 17, 19 i 20,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)

wynik z przedziału [20,40] - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [0,20] - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [-20,0] - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału [-40,-20] - brak umiejętności przewodzenia innym osobom, konieczność pracy nad kształtowaniem umiejętności od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!





# Test pomiaru kompetencji społecznej

"POSIADAJĄCE  
KOMPETENCJE  
MIĘDZYKULTUROWE"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!

1. Rozumiem różnorodność kulturową.

2. Uważam, że jestem osobą tolerancyjną.

3. Szanuję kulturę i religię innych narodów.

4. Nie zależy mi na rozwijaniu kompetencji w zakresie tolerancji i empatii.

5. Nie mam ochoty na poznawanie innych kultur.

6. Zachowanie innych oceniam korzystając z własnego wzoru kulturowego.

7. Różnice między ludźmi traktuję jako różnorodność, nie jako odstępstwo od normy lub niewłaściwe przystosowanie do otoczenia.

8. Lubię przebywać w środowisku wielokulturowym, fajna jest taka różnorodność.

9. Uważam, że jestem osobą otwartą na zachowywanie się innych w odmienny od mojego sposób.

10. Często kieruję się myśleniem stereotypowym.

11. Nie toleruję innych kultur i ich wartości.

12. Chcę żyć w różnorodnym świecie.

13. Lubię przebywać z takimi samymi ludźmi jak ja, nie interesują mnie poglądy innych.

14. Wszyscy powinniśmy rozwijać kompetencje międzykulturowe i nabywać umiejętności porozumiewania się ponad podziałami kulturowymi, ponieważ jest to podstawa funkcjonowania zróżnicowanych społeczeństw demokratycznych.

15. Chciałbym, żeby ludzie nie kierowali się uprzedzeniami i dyskryminowaniem grup, które są w mniejszości.

16. Uważam, że pojęcia "demokracja" i "tolerancja" są przereklamowane.

17. Podróże to strata czasu i pieniędzy.

18. Chciałbym, żeby ludzie nie kierowali się uprzedzeniami i dyskryminowaniem grup, które są w mniejszości.

19. Uważam, że dzięki podróżom najlepiej mogę rozwijać kompetencje międzykulturowe.

20. Nie mam ochoty "wykraczać" poza własny punkt widzenia.

Wynik:



-



=



## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

## "PODZIAŁÓR KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE"

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1,2,3,8,9,12,14,15,18 i 19,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 4,5,6,7,10,11,13,16,17 i 20,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)

wynik z przedziału [20,40] - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [0,20] - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [-20,0] - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału [-40,-20] - brak kompetencji międzykulturowych, konieczność pracy nad kształtowaniem umiejętności od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!





# Test pomiaru kompetencji społecznej

"WYPRACOWAŁ KOMPROMIS"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!

1. Drażni mnie przekonywanie innych do swojej racji, nawet nie chce mi się z nimi rozmawiać.

2. Uważam, że z każdej sytuacji jest wyjście, należy tylko spokojnie przyjrzeć się sprawie.

3. Potrafię odpuszczać.

4. Szanuję zadanie innych nawet, gdy jest odmienne od mojego.

5. Każdy wie, że moje pomysły są dobre i lepiej z nimi nie dyskutować.

6. Jeśli komuś nie podoba się moja praca, to niech ze mną nie pracuje.

7. Jeśli nie udaje mi się dojść do porozumienia z drugą osobą, to wracam do rozmowy po jakimś czasie.

8. Po co trzy razy rozmawiać o tym samym, jeśli nie to nie.

9. Jestem skłonny/a do negocjacji o ile mają charakter merytoryczny.

10. Chętnie stosuję metody negocjacji - burza mózgów, drzewo decyzyjne. Uważam, że jeśli wypiszę wszystkie "za" i "przeciw" to będzie mi prościej podjąć decyzję.

11. Cieszę się, jeśli wszyscy są zadowoleni - na tym polega kompromis.

12. Co z tego, że udało się wykonać pracę, jeśli nie jest ona idealna

13. Zawsze na koniec i tak poprawię po swoim.

14. Szybko się irytuję. Nikt nie nie przekona.

15. Lubię działać na podstawie schematu, nie dyskutuję.

16. Potrafię przyjąć krytykę - nie jest to miłe, ale skłania ku refleksji.

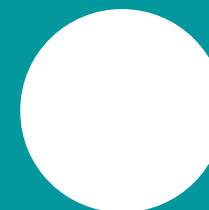
17. Ciągłe walczę z rzeczywistością, nigdy nie odpuszczam.

18. Szanuję reguły, gdy coś postanowimy wspólnie zawsze przestrzegam norm.

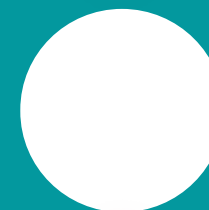
19. Podchodzę kreatywnie do pracy, lubię znać spojrzenie innych.

20. Mam wrażenie, że wszyscy ciągle negują moje zdanie, nie będę brać w tym udziału.

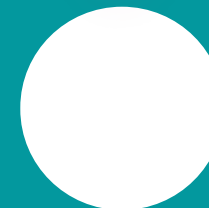
Wynik:



-



=



## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

## "WYPRACOWAĆ KOMPROMIS"

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 2,3,4,7,9,10,11,16,18 i 19,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1,5,6,8,12,13,14,15,17 i 20,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)

wynik z przedziału [20,40] - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [0,20] - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [-20,0] - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału [-40,-20] - brak kompetencji wypracowywania kompromisu, konieczność pracy nad kształtowaniem umiejętności od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!





# Test pomiaru kompetencji społecznej

"MOTYWOWAĆ  
INNYCH"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!

1. Lubię wspierać innych.

2. Nie zależy mi, żeby inni ludzie osiągnęli sukces.

3. Nie potrafię motywować ludzi do działania.

4. Zawsze staram się chwalić nawet najmniejsze postępy.

5. Potrafię zachęcić innych do realizacji swoich celów.

6. Nie chcę wpływać na innych ludzi.

7. Zachęcam innych do wprowadzania pozytywnych zmian w życiu.

8. Staram się motywować innych poprzez swoje działanie.



9. Potrafię zachęcać innych do pracy.

10. Lubię dawać ludziom impuls do pracy, nawet jeśli nie mam z tego zysku.

11. Sam nie mam motywacji do działania.

12. Nie interesuje mnie, że ktoś wziął na siebie za dużo obowiązków i ciągle potrzebuje dopingu w ich realizacji.

13. Czyjeś problemy nie są moim zmartwieniem.

14. Zawsze staram się pokazać sens i konsekwencje danego działania.

15. Uważam, że każdy powinien sam się motywować.

16. Jeśli komuś się nie chce, to nie będę wkładać energii w motywowanie go.

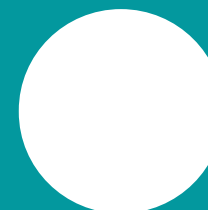
17. Umiem cieszyć się sukcesami przyjaciół i wspierać bliskie mi osoby w ich osiągnięciach.

18. Zawsze skupiam się na własnym sukcesie, inni są dla mnie ważni, ale każdy w życiu powinien odpowiadać tylko za siebie.

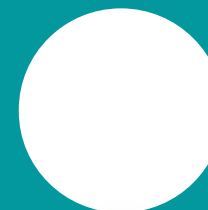
19. Uważam, że każdy czasem potrzebuje pomocy, w szczególności ten, który ponosi porażkę.

20. Motywowanie innych jest dla mnie stratą czasu, ponieważ nic mi nie daje.

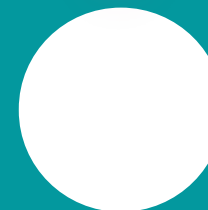
Wynik:



-



=



## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej "MOTYWACJA" MOTYWACJA

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1,4,5,7,8,9,10,14,17 i 19,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 2,3,6,11,12,13,15,16,18 i 20,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)

wynik z przedziału [20,40] - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [0,20] - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [-20,0] - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału [-40,-20] - brak kompetencji motywowania innych, konieczność pracy nad kształtowaniem umiejętności od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!



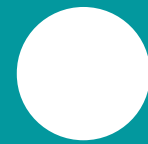
# Test pomiaru kompetencji społecznej

"WSPIERAĆ  
WSPÓŁPRACOWNIKÓW"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!



1. Wszyscy wiedzą, że można na mnie liczyć w kryzysowych sytuacjach.



2. Jeśli skończę swoje zadanie to patrzę komu mogę pomóc, po co siedzieć bezczynnie.



3. Nie lubię jak ktoś korzysta z mojej pracy, to przecież moja własność intelektualna



4. Angażuję się w wolontariat, chętnie działam charytatywnie.



5. Jeśli kolega lub koleżanka ma gorszy dzień przejmuję jej zadanie, np. wykonuję prośbę nauczyciela.



6. Uważam, że to ważne, żeby pytać ludzi o ich samopoczucie, taki drobny gest wiele zmienia.



7. Nie wychodzę z inicjatywą - wychodzę z założenia, że jeśli ktoś potrzebuje mojej pomocy to o nią poprosi.



8. Przerwy spędzam samotnie, kiedyś trzeba odpocząć od ludzi.

9. Nie patrzę w zeszyt koleżki z ławki, nie interesuje mnie jej zadanie - mnie drażniłoby takie wścibskie zachowanie.

10. Bywam niepunktualny, chociaż wiem, że ode mnie wynik grupy.

11. Lubię działać w grupie, jest to dla mnie okazja do pomocy innym.

12. Praca w grupie ma swoje plusy - mogę na przykład niewiele zrobić i dostać dobrą ocenę.

13. Utrzymywanie stałego kontaktu z osobami, z którymi pracuję jest dla mnie bardzo ważne.

14. Staram się być w dobrych relacjach z ludźmi, z którymi pracuję - zawsze interesuję mnie ich zdanie, nie tylko zawodowe.

15. Rozumiem, że każdy może mieć słabsze chwile - nigdy nie mam pretensji do swojego zespołu.

16. Praca jest pracą - ma być dobrze wykonana, nie interesuje mnie żadne wspieranie innych, każdy ma pracować efektywnie.

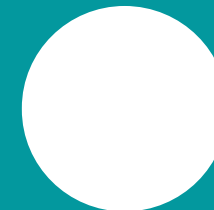
17. Ludzie chętnie zwracają się do mnie z prośbą o pomoc, potrafię dotrzymać obietnicy.

18. Nigdy nie biorę odpowiedzialności za innych.

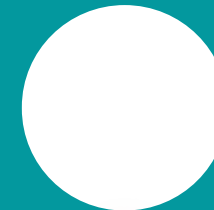
19. Nie można cały czas niańczyć ludzi dookoła - dzisiaj każdy ma depresję.

20. Lubię krytykować innych, wtedy mogą się dużo ode mnie nauczyć.

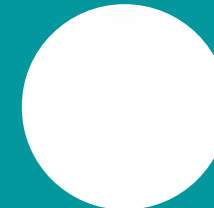
Wynik:



-



=





## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

"WSPIERAĆ  
WSPÓŁPRACOWNIKÓW"

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1,2,4,5,6,11,13,14,15 i 17,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 3,7,8,9,10,12,16,18,19 i 20,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)



wynik z przedziału  $[20,40]$  - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[0,20]$  - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[-20,0]$  - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału  $[-40,-20]$  - brak kompetencji wspierać współpracowników, konieczność pracy nad kształtowaniem umiejętności od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!

# Test pomiaru kompetencji społecznej

## "STAWIAĆ TECHNICZNE ZADAWANIA PYTAŃ"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!



1. Zanim wykonam powierzone mi zadanie, dokładnie analizuję polecenie np. wychowawcy lub nauczyciela, zadając dodatkowe pytania.



2. Gdy zadaję komuś pytanie niecierpliwie się, jeśli nie udzieli mi natychmiastowej odpowiedzi.



3. Moje pytania są zawsze zrozumiałe dla rozmówcy.



4. Często stosuję pytania "wprost" i nie martwi mnie fakt, iż mogą one budzić opór mojego rozmówcy.



5. Prowadząc rozmowę rzadko zadaję pytania.



6. Stworzenie ankiety stanowi dla mnie wyzwanie.



7. Często stosuję pytania otwarte, ponieważ stanowią one zachętę do rozmowy.



8. Nie mam pomysłu jak przeformułować pytanie, żeby było bardziej zrozumiałe.

9. Jestem dociekliwy - analizuję problem, póki nie znajdę odpowiedzi.

10. Upewniam się, czy moje pytania są zrozumiałe dla rozmówcy.

11. Zdarza się, że moi rozmówcy nie udzielają precyzyjnych odpowiedzi, ponieważ zadane przeze mnie pytania nie były jasne.

12. Często pytam o opinie innych i ich przypuszczenia.

13. Umiem ułożyć test złożony, np. z pytań zamkniętych.

14. Nie stosuję pytań otwartych - odpowiedzi są długie i nudne.

15. Potrafię w taki sposób zadać pytanie, żeby zasugerować odpowiedź.

16. Umiem sformułować pytanie do znanej mi wcześniej odpowiedzi.

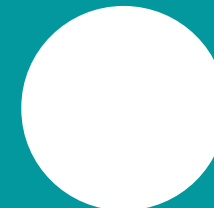
17. Nie używam pytań zwierciadlanych (np. "czy dobrze cię rozumiem?").

18. Potrafię stworzyć ankietę lub przeprowadzić wywiad..

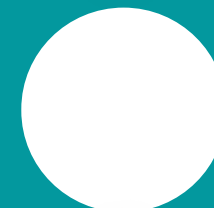
19. Nie lubię zachęcać do rozmowy bezsensownymi pytaniami, np. "jak jeszcze możemy rozwiązać ten problem?".

20. Gry towarzyskie, w których konieczne było zadawanie pytań (np. kalambury) nigdy nie były moją mocną stroną.

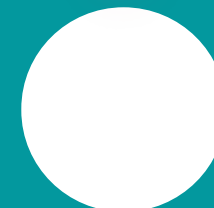
Wynik:



-



=





## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

"STOSOWAĆ TECHNIKI  
ZADAWANIA PYTAŃ"

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: **1,3,7,9,10,12,13,15,16 i 18,**
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: **2,4,5,6,8,11,14,17,19 i 20,**
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)



## Interpretacja wyniku:

wynik z przedziału  $[20,40]$  - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[0,20]$  - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[-20,0]$  - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału  $[-40,-20]$  - brak kompetencji stosować techniki zadawania pytań, konieczność pracy nad kształtowaniem umiejętności od podstaw.

**Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!**

# Test pomiaru kompetencji społecznej

"PRZEKAZUJĄC  
INFORMACJE O  
FAKTAH"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpiła".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!



1. Fakty są nudne. Uwielbiam marzyć i często opieram się na swojej intuicji.



2. Zdarza mi się "naginać rzeczywistość".



3. Informacje przekazuję w sposób zwięzły i jasny.



4. Nie dbam o chronologię.



5. Zawsze sprawdzam rzetelność informacji, które przekazuję dalej.



6. Relacjonując dbam o chronologię wydarzeń.



7. Przywiązuję wagę do szczegółów - np. zawsze podaję dokładne daty.



8. Dbam o to, aby osoba, z którą rozmawiam zrozumiała mój przekaz.



9. Moi przyjaciele nie zawsze rozumieją co chcę im przekazać.



10. Nie chce mi się sprawdzać źródeł informacji.



11. Nigdy nie dopytuje się czy zostałem/a zrozumiany/a.



12. Umiem rozróżnić plotki od faktów.



13. Używam jasnych komunikatów.



14. Nie skupiam się na przekazie - mówię szybko, żeby nie marnować czasu.



15. Nie lubię rozmawiać z innymi



16. Relacjonując zawsze zadaję pytania, żeby się upewnić, że moi słuchacze zrozumieli przekaz.



17. Czasami gubię wątek i nie wiem, co chciałem/am przekazać.



18. Lubię plotki - są ciekawsze od faktów.

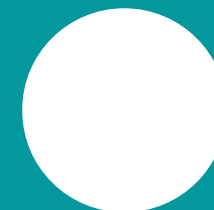


19. Posługuję się sprawdzonymi źródłami informacji.

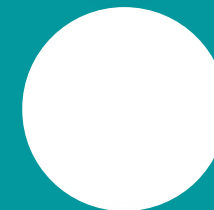


20. Potrafię streścić najważniejsze fakty, np. w punktach.

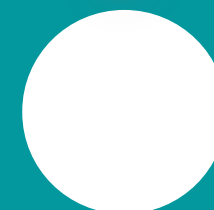
Wynik:



-



=



## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

PRZEKAZYWANIE  
INFORMACJE O  
FAKTACH

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 3,5,6,7,8,12,13,16,19 i 20,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1,2,4,9,10,11,14,15,17 i 18,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)

wynik z przedziału [20,40] - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [0,20] - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [-20,0] - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału [-40,-20] - brak umiejętności przekazywania informacji o faktach konieczność pracy nad kształtowaniem kompetencji od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!





# Test pomiaru kompetencji społecznej

"ZUBRACÉ SJE DO  
SŁUCHALNY"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!



1. Staram mówić tak, aby zaciekać swoich słuchaczy.



2. Nie potrafię skoncentrować się na słuchaniu.



3. Boję się wystąpień publicznych.



4. Zawsze z szacunkiem zwracam się do swoich słuchaczy.



5. Potrafię jasno formułować swoje myśli i przekazywać informacje.



6. Mówię wyraźnie i zrozumiale.



7. Na spotkaniach zazwyczaj siedzę cicho i nie zabieram głosu.



8. Nigdy nie przerywam osobie, która do mnie mówi.



9. Wolę napisać do kogoś maila, niż do niego zadzwonić.

10. Często brakuje mi słów, jeśli muszę powiedzieć coś bez przygotowania do dużej grupy słuchaczy.

11. Nie potrafię łatwo nawiązywać kontaktu z innymi ludźmi.

12. Potrafię dostosować język i sposób wypowiedzi do słuchacza.

13. Potrafię przykuć uwagę słuchacza.

14. Kiedy zwracam się do kogoś, nie zastanawiam się, czy mój język i forma przekazu jest odpowiednio dostosowana do rozmówcy.

15. Umieję wypowiadać się w sposób poprawny, płynny i elokwentny.

16. Używam prostego, nieskomplikowanego języka.

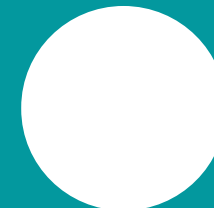
17. Zdarza mi się stosować niezrozumiałe słownictwo.

18. Nie stosuję intonacji.

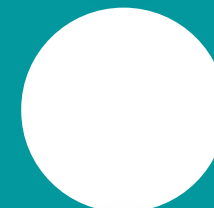
19. Lubię dyskutować.

20. Zdarza mi się przerwać czyjąś wypowiedź.

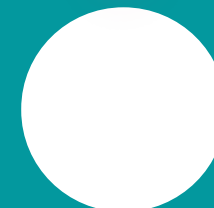
Wynik:



-



=



## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

ZWRACANIE SIĘ DO  
SŁUCHACZY

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1,4,5,6,8,12,13,15,16 i 19,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 2,3,7,9,10,11,14,17,18 i 20,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)



wynik z przedziału  $[20,40]$  - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[0,20]$  - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[-20,0]$  - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału  $[-40,-20]$  - brak umiejętności zwracania się do słuchaczy, konieczność pracy nad kształtowaniem kompetencji od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!

# Test pomiaru kompetencji społecznej

"PRZYJMOWAŁ  
KONSTRUKTYWNA  
KRZYTYKĘ"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!

1. Zdarza mi się sprzeczać się z moim rozmówcą, choć wiem, że nie mam racji.

2. Tracę pewność siebie, kiedy ktoś mnie krytykuje.

3. Krytyka wybiją mnie z dobrego samopoczucia.

4. Konstruktynna krytyka wpływa w sposób pozytywny na mój punkt widzenia.

5. Jestem otwarty/a na zdanie i opinie innych.

6. Nie lubię być oceniany/a.

7. Nie biorę do siebie przykrych słów innych ludzi.

8. Czuję się zawstydzony/a, kiedy ktoś powie mi coś przykrego.





9. Konstruktwna krytyka pozwala mi spojrzeć obiektywnie na pracę, którą wykonuję.



10. Trudno jest mi przyjąć nowy tok myślenia lub spojrzeć na coś z zupełnie innej perspektywy.



11. Nie ogranicza mnie to, co myślą o mnie inni.



12. Nikt nie ma prawa mnie krytykować.



13. Wierzę w sens konstruktywnej krytyki, ponieważ opiera się ona na racjonalnych argumentach, u których podstawy leżą fakty, a nie uogólnienia.



14. Konstruktwna krytyka motywuje mnie do działania.



15. Konstruktwna krytyka ma pozytywny wpływ na zmianę mojego postępowania.



16. Zawsze mam rację, nie interesuje mnie czyjaś opinia.



17. Nigdy nie proszę o zdanie innych (w żadnej kwestii).



18. Uważam, że jestem osobą, która ma odwagę przyjąć krytykę, ponieważ może ona zmienić mój punkt widzenia.



19. Nie przyjmuję krytyki ludzi, którzy mnie nie szanują.



20. Krytyka demotywuje mnie do dalszego działania.

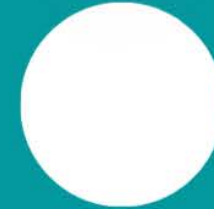
Wynik:



-



=



## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

### "PRZYJMOWANIE KONSTRUKTYWNA KRITYKA"

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 4,5,7,9,11,13,14,15,18 i 19,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 1,2,3,6,8,10,12,16,17 i 20,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)



wynik z przedziału [20,40] - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [0,20] - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału [-20,0] - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału [-40,-20] - brak umiejętności przyjmowania konstruktywnej krytyki, konieczność pracy nad kształtowaniem kompetencji od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!



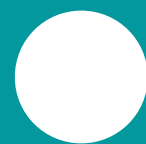
# Test pomiaru kompetencji społecznej

"WŁADZA I ZŁE W  
INTERAKCJE Z  
INNymi OSOBAMI"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!



1. Najlepiej czuję się w swoim towarzystwie.



2. Lubię rozmyślać o moich pomysłach w samotności.



3. Potrafię stworzyć dobrą atmosferę w kontakcie z innymi ludźmi.



4. Niezbyt dużo mówię, to inni muszą podtrzymywać rozmowę.



5. Z łatwością nawiązuję kontakty z ludźmi - przelamuję pierwsze lody.



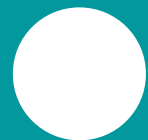
6. Rzadko angażuję się w zajęcia, które wymagają kontakty z wieloma ludźmi.



7. Lubię kontakt z innymi ludźmi.



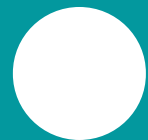
8. Podczas rozmów jestem nieustępliwy/a.



9. Mam problem z nawiązaniem szybko kontaktu z obcymi ludźmi.



10. Staram się rozwiązywać kontrowersyjne sprawy w sposób łagodny.



11. Poznawanie nowych ludzi sprawia mi radość.



12. Podczas kontaktu z ludźmi bywam skryty/a.



13. Podczas rozmów szybko się złościę.



14. Łatwo nawiązuję rozmowę i podtrzymuję konwersację.



15. Często odwiedzam swoich znajomych.



16. Często krytykuję innych ludzi.



17. Lubię dyskutować o moich pomysłach, żeby poznać reakcję innych.



18. Staram korzystać z każdej okazji poznania ciekawych ludzi.

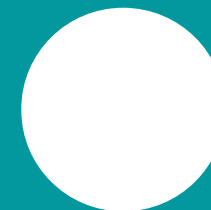


19. Jestem kulturalny podczas kłótni.

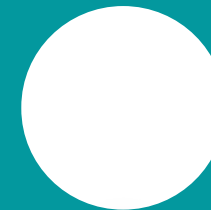


20. Wolę pracować sama, niż z innymi ludźmi.

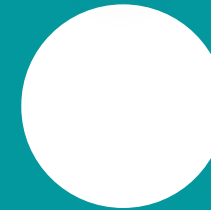
Wynik:



-



=



## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

## "WCHODZIE W INTERAKCJE Z INNymi OSOBAMI"

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: **3,5,7,10,11,14,15,17,18 i 19,**
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: **1,2,4,6,8,9,12,13,16 i 20,**
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)

wynik z przedziału  $[20,40]$  - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[0,20]$  - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[-20,0]$  - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału  $[-40,-20]$  - brak umiejętności wchodzenia w interakcję z innymi osobami, konieczność pracy nad kształtowaniem kompetencji od podstaw.

**Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!**





# Test pomiaru kompetencji społecznej

"PRZEKONYWAĆ  
INNE OSOBY"

- Przed Tobą 20 krótkich stwierdzeń.
- Po ich lewej stronie znajdują się puste kółka. Wpisz w nie liczbę z przedziału 1-5, gdzie 1 oznacza "to zupełnie do mnie niepodobne", zaś 5 oznacza "dokładnie tak bym postąpił/a".
- Jeśli nie jesteś pewny/a odpowiedzi zostaw puste pole.
- Nie śpiesz się! Na wykonanie testu masz aż 15 minut.



Powodzenia!

1. Nie mam daru do przekonywania innych ludzi o swoich racjach.

2. Umiem przedstawić swoje zdanie bez denerwowania się.

3. Nie uważam przekonywania innych za walkę, ale za rzeczową rozmowę.

4. Nie interesuje mnie zdanie drugiej osoby.

5. Denerwuje mnie, jeśli ktoś ma inne zdanie od mojego.

6. Potrafię argumentować w taki sposób, że ludzie zmieniają swoją opinię.

7. Nie mam ochoty prowadzić dyskusji - sam wiem lepiej i nie muszę innych o tym przekonywać.

8. Jeśli ktoś się ze mną nie zgadza, to znaczy, że się myli i nie będę marnować czasu na rozmowę z nim.

9. Zawsze spokojnie wyjaśniam sytuację, żeby przekonać rozmówcę o swoich racjach.

10. Potrafię przekonywać innych do mojego pomysłu i zachęcać do działania.

11. Nigdy nie mogę "przebić się" przez tłum.

12. Kiedy prowadzę dyskusję, powołuję się na różne przykłady.

13. Potrafię odpuścić i odczekać chwilę z rozmową, jeśli inni potrzebują przemyśleć moje argumenty.

14. Przekonując innych o swojej racji używam tych samych argumentów.

15. Wśród znajomych jestem inicjatorem pomysłów i potrafię doprowadzić do ich realizacji, np. wybór miejsca wakacji.

16. Irytuje mnie, że muszę walczyć o swoje zdanie.

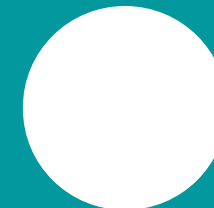
17. Zawsze i tak zrobię po swoim.

18. Zdarza mi się podnosić głos w dyskusji.

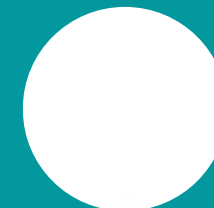
19. Umiem przekonać wychowawcę do moich pomysłów.

20. Staram się nikogo nie przekonać do swoich racji pod wpływem emocji.

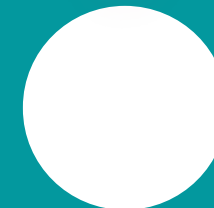
Wynik:



-



=





## Instrukcja zliczenia wyniku do testu pomiaru kompetencji społecznej

## "PRZEKONYWAĆ INNE OSOBY"

## Interpretacja wyniku:

- Przed chwilą przydzieliłeś/aś punkty 20 stwierdzeniom - teraz przystąpisz do zliczenia ogólnej punktacji Twojego testu.
- Zrób to według następujących zasad:
  - w pierwszym kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 2,3,6,9,10,12,13,15,19 i 20,
  - w drugim kółku pod stwierdzeniami zsumuj punkty, które przydzieliłeś/aś stwierdzeniom o numerach: 14,5,7,8,11,14,16,17 i 18,
  - w trzecim kółku wpisz różnicę punktów z pierwszego i drugiego kółka - po prostu odejmij od siebie wyniki z pól, które zliczałeś/aś przed chwilą :)

wynik z przedziału  $[20,40]$  - bardzo dobrze/dobrze rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[0,20]$  - poprawnie rozwinięta kompetencja;

wynik z przedziału  $[-20,0]$  - kompetencja społeczna na niskim poziomie, konieczność kształtowania;

wynik z przedziału  $[-40,-20]$  - brak umiejętności przekonywania innych osób, konieczność pracy nad kształtowaniem kompetencji od podstaw.

Szczegółowo omów swój wynik z prowadzącym!



## 6.1.2. Testy do autodiagnozy poziomu kompetencji społecznych przydatnych na rynku pracy dla wychowanków o specjalnych specjalnych potrzebach edukacyjnych wynikających z posiadania orzeczenia o niepełnosprawności intelektualnej

Na następnych stronach prezentujemy wersję testów dostosowaną do specjalnych potrzeb edukacyjnych wychowanków posiadających orzeczenie o niepełnosprawności intelektualnej w stopniu lekkim oraz wychowanków posiadających stwierdzony FASD.

Zastosowane zostały m.in. następujące dostosowania zgodnie ze standardami dostępności:

- interlinia 1.5,
- bezszeryfowy font,
- kontrast,
- białe tło,
- uproszczenie merytoryczne treści (skrócenie, dodanie objaśnień, przykładów, brak skrótów),
- brak ograniczeń czasowych.

# Czy potrafisz doradzać innym osobom?

Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.

Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.

Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).

Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).

Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.

Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, to poproś o pomoc wychowawcę.

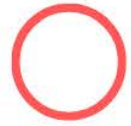
Nie spiesz się. Masz tyle czasu ile potrzebujesz.

## Powodzenia!





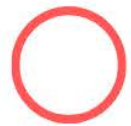
1. Ludzie rozumieją co mam im do przekazania.



2. Lubię udzielać rad innym osobom.



3. Nie lubię wtrącać się w czyjąś pracę.



4. Wszyscy zawsze czekają na mój pomysł.



5. Nigdy nie przeszkadzam komuś w jego zadaniu.



6. Moi przyjaciele chętnie wykorzystują moje wskazówki.



7. Moje rady nie zawsze są precyzyjne (dokładne).



8. Trudno jest mi postawić się na miejscu innej osoby.



9. Z łatwością rozmawiam z ludźmi. Sprawia mi to radość.



10. Nie wiem jak przekazać radę.



# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 2, 4, 6, 9. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 3, 5, 7, 8, 10. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymaany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**





# Czy potrafisz pracować w zespole?

Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.

Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.

Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).

Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).

Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.

Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, to poproś o pomoc wychowawcę.

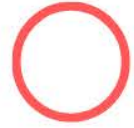
Nie spiesz się. Masz tyle czasu ile potrzebujesz.

## Powodzenia!





1. Lubię ćwiczenia w grupie, np. kiedy w szkole pracujemy w zespołach.



2. Lubię czuć się potrzebny innym.



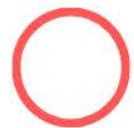
3. Nie lubię dzielić z ludźmi przestrzeni, np. pokoju.



4. Pracuję spontanicznie - nie lubię norm, zasad.



5. Dyskusje nad rozwiązaniem zadania wybijają mnie z pracy.



6. Wiem, że spojrzenie innych na problem może pomóc w jego rozwiązaniu.



7. Umiem przydzielać pracę innym.



8. Obecność innych osób mnie stresuje.



9. Potrafię przekonywać innych do mojego zdania.



10. Czasami przerzucam odpowiedzialność na innych.

# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 2, 6, 7, 9. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 3, 4, 5, 8, 10. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**





# Czy potrafisz posługiwać się mową ciała?

Mowa ciała to sposób, w jaki ludzie komunikują się za pomocą ruchów, pozycji i gestów ciała, nie używając słów. Może ona obejmować takie rzeczy jak ułożenie ciała, mimikę twarzy, gesty rąk i nóg oraz ruchy oczu. Mowa ciała może być bardzo wyrazista i mówić wiele o naszych uczuciach, intencjach i emocjach.

**Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.**

**Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.**

**Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.**

**Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).**

**Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).**

**Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.**

**Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, to poproś o pomoc wychowawcę.**

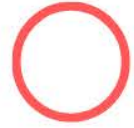
**Nie spiesz się. Masz tyle czasu ile potrzebujesz.**

## Powodzenia!





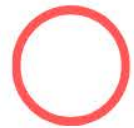
1. Często unikam kontaktu wzrokowego z osobą, z którą rozmawiam.



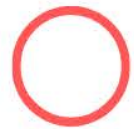
2. Zawsze staram się siadać naprzeciwko rozmówcy.



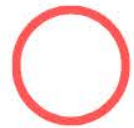
3. Nie muszę wyrażać sprzeciwu słownie - inni potrafią go odczytać z mojej postawy.



4. Nie panuję nad ciałem kiedy się denerwuję, np. zaciskam pięści.



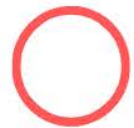
5. Staram się zwracać uwagę na swoją mimikę (wyraz twarzy).



6. Panuję nad swoją gestykulacją (ruchy ciała - najczęściej rąk).



7. Kiedy tracę cierpliwość nie umiem opanować swojego ciała.



8. Uważam, że wiele cennych informacji o uczuciach innych można odczytać z twarzy rozmówcy.



9. Nie lubię kontaktu z drugim człowiekiem.



10. Nie zwracam uwagi na czyjeś gesty.



# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 2, 3, 5, 6, 8. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 4, 7, 9, 10. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**



# Czy potrafisz instruować inne osoby?

Instruować to wskazywać komuś, jak coś zrobić lub jak się zachować.

Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.

Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.

Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).  
Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).  
Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.

Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, to poproś o pomoc wychowawcę.

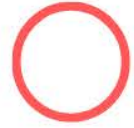
Nie spiesz się. Masz tyle czasu ile potrzebujesz.

## Powodzenia!





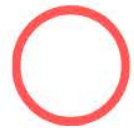
1. Moje wskazówki są zawsze zrozumiałe dla odbiorcy.



2. Zależy mi na jasnym przekazie informacji.



3. Jeśli przydzielam zadanie, szczegółowo ustaliam kto, kiedy i co będzie robił.



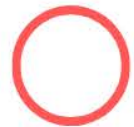
4. Irytuje mnie kiedy ktoś nie rozumie moich wskazówek.



5. Potrafię wyjaśnić koledze jak należy coś zrobić.



6. Jeśli ktoś nie rozumie moich poleceń, to potrafię przekazać je w inny sposób, np. inaczej dobrać słowa.



7. Nie umiem instruować w sposób zwięzły.



8. Moje komunikaty są często zbyt skomplikowane.



9. Wolę sam wykonać pracę niż komuś tłumaczyć jak ma być zrobiona.



10. Nie umiem przygotować instrukcji w formie pisemnej.



# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 2, 3, 5, 6. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 4, 7, 8, 9, 10. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymaany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**



# Czy potrafisz przewodzić innym osobom?

Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.

Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.

Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).

Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).

Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.

Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, to poproś o pomoc wychowawcę.

Nie spiesz się. Masz tyle czasu ile potrzebujesz.

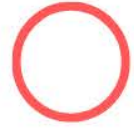
## Powodzenia!



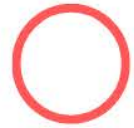




1. Pracując w zespole lubię rozdzielać obowiązki.



2. Nie lubię wydawać poleceń innym osobom.



3. Potrafię załagodzić konflikt.



4. Nie lubię brać odpowiedzialności za innych.



5. Praca w zespole mnie męczy, nawet jeśli to ja przewodzę.



6. Chętnie udzielam się w harcerstwie, młodzieżowej radzie miasta, samorządzie szkolnym.



7. Lubię być kapitanem drużyny w różnych sportach zespołowych.



8. Lubię pracę z ludźmi.



9. Podczas pracy w grupie interesuje mnie tylko moja część obowiązków.



10. Stresuje mnie, gdy od mojej decyzji zależy los kolegów.

# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 3, 6, 7, 8. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 2, 4, 5, 9, 10. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**





# Czy posiadasz dobrze rozwinięte kompetencje międzykulturowe?

Kompetencje międzykulturowe to umiejętności i wiedza, które pozwalają nam na porozumiewanie się z ludźmi z różnych kultur. Może to obejmować zrozumienie różnic kulturowych, takich jak różnice w sposobach myślenia, zachowaniu i komunikacji, a także umiejętność dostosowywania się do różnych kontekstów kulturowych i radzenia sobie z sytuacjami, w których kultury mogą się różnić.

Kompetencje międzykulturowe są ważne w wielu różnych sytuacjach, takich jak praca z ludźmi z różnych krajów, podróżowanie do innych krajów lub mieszkanie w społeczeństwie wielokulturowym.

**Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.**

**Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.**

**Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.**

**Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).**

**Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).**

**Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.**

**Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, to poproś o pomoc wychowawcę.**

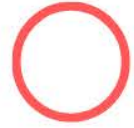
**Nie spiesz się. Masz tyle czasu ile potrzebujesz.**

## Powodzenia!





1. Nie mam ochoty na poznawanie innych kultur.



2. Uważam, że nauka języka angielskiego jest bardzo ważna.



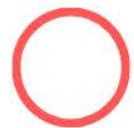
3. Boję się osób o innym kolorze skóry, wyglądających inaczej niż ja.



4. Stresują mnie zagraniczne podróże.



5. Lubię czytać książki podróżnicze i oglądać programy podróżnicze.



6. Ciekawią mnie poglądy ludzi żyjących w innych krajach.



7. Lubię rozmawiać z osobami z innej kultury, np. kolegami z Ukrainy.



8. Nie podoba mi się, że w Polsce mieszkają osoby wyznające inne religie.



9. Chciałbym zwiedzić daleki kraj - Chiny, Indie.



10. Lubię przebywać tylko z osobami o podobnych poglądach do moich.



# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniłeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 2, 5, 6, 7, 9. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 3, 4, 8, 10. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

Otrzymaany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!





# Czy potrafisz wypracować kompromis?

Kompromis to rozwiązanie problemu, w którym dwie lub więcej osób uzgadniając warunki ustępują od swoich wcześniejszych pozycji.

Celem kompromisu jest osiągnięcie porozumienia pomiędzy stronami (osobami), które pozwoli im na kontynuowanie współpracy lub rozwiązanie konfliktu.

**Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.**

**Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.**

**Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.**

**Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).**

**Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).**

**Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.**

**Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, to poproś o pomoc wychowawcę.**

**Nie spiesz się. Masz tyle czasu ile potrzebujesz.**

## Powodzenia!





1. Potrafię odpuścić i wysłuchać czyjegoś zdania.



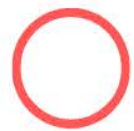
2. Szanuje zdanie innych, nawet jeśli jest inne niż moje.



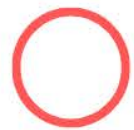
3. Zawsze na koniec i tak poprawię wykonanie zadania.



4. Nie lubię sytuacji, w których ktoś ma inne zdanie niż moje.



5. Argumenty innych nigdy mnie nie przekonują. Sam wiem najlepiej.



6. Nie lubię rozmawiać w kółko o tym samym.



7. Uważam, że z każdej sytuacji jest wyjście.



8. Jeśli ktoś przytacza dobre argumenty, to daję się przekonać do zmiany zadania.



9. Uważam, że sam wiem najlepiej.



10. Jestem zadowolony, jeśli uda mi się uniknąć sytuacji konfliktowej.

# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 2, 7, 8, 10. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 2, 4, 5, 6, 9. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**





# Czy potrafisz motywować innych?

Motywowanie innych to proces inspirowania lub zachęcania innych do osiągnięcia lepszych wyników lub osiągnięcia określonych celów.

Może to obejmować dostarczanie informacji i narzędzi, które pomogą innym w podjęciu wyzwań lub w dążeniu do sukcesu, a także umożliwienie im rozwoju umiejętności i zdolności. Motywowanie innych może prowadzić do zwiększenia zaangażowania, wydajności i satysfakcji z pracy lub innych działań.

**Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.**

**Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.**

**Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.**

**Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).**

**Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).**

**Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.**

**Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, to poproś o pomoc wychowawcę.**

**Nie spiesz się. Masz tyle czasu ile potrzebujesz.**

## Powodzenia!





1. Zależy mi na tym, żeby moi przyjaciele osiągnęli sukces.



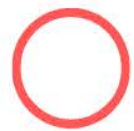
2. Potrafię zachęcać innych do pracy.



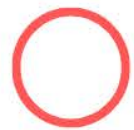
3. Staram się dawać innym przykład do naśladowania.



4. Czyjeś problemy nie są moim zmartwieniem.



5. Sukcesy innych mnie demotywują - zazdroszczę im.



6. Za często nic mi się nie chce, żebym jeszcze motywował innych.



7. Często chwale innych.



8. Motywowanie innych jest dla mnie stratą czasu, ponieważ nic z tego nie mam.



9. Nie zależy mi na sukcesach innych, np. członków grupy.



10. Bliskie mi osoby wiedzą, że zawsze mogą liczyć na moje wsparcie.



# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 2, 3, 7, 10. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 4, 5, 6, 8, 9. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**



# Czy potrafisz wspierać inne osoby?

Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.

Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.

Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).

Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).

Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.

Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, poproś o pomoc wychowawcę.

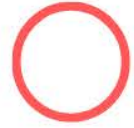
Nie spiesz się. Masz tyle czasu, ile potrzebujesz.

**Powodzenia!**





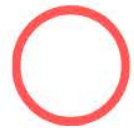
1. Można na mnie liczyć w trudnych sytuacjach.



2. Nie lubię, gdy ktoś korzysta z mojej pracy.



3. Jeśli kolega ma gorszy dzień, to przejmuję jego zadanie, na przykład wykonuje dyżur.



4. Przerwy spędzam samotnie, kiedyś trzeba odpocząć od ludzi.



5. Lubię pracować w grupie. Jest to dla mnie okazja do pomocy innym.



6. Lubię krytykować innych, wtedy mogą się ode mnie dużo nauczyć.



7. Uważam, że ważne jest pytanie innych jak się czują.



8. Nie interesuje mnie wspieranie innych, mam za dużo swoich problemów.



9. Nie obchodzi mnie czyjeś gorsze samopoczucie.



10. Wspieram innych, na przykład jest wolontariuszem.



# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 3, 5, 7, 10. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymaną wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 2, 4, 6, 8, 9. Otrzymaną wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**





# Czy potrafisz stosować różne techniki zadawania pytań?

Techniki zadawania są ważne, ponieważ pozwalają na skuteczne i efektywne pozyskiwanie informacji, a także pomagają w utrzymaniu kontaktu z rozmówcą. Wyróżniamy m.in. pytania otwarte, pytania zamknięte.

Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.

Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.

Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).

Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).

Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.

Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, poproś o pomoc wychowawcę.

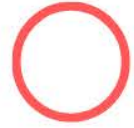
**Nie spiesz się. Masz tyle czasu, ile potrzebujesz.**

**Powodzenia!**





1. Moje pytania nie są zawsze zrozumiałe.



2. Prowadząc rozmowę rzadko zadaje pytania.



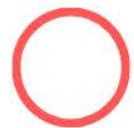
3. Moje pytania są zawsze zrozumiałe.



4. Umiem zadać pytanie do podanej mi odpowiedzi.



5. Potrafię przeprowadzić wywiad.



6. Niecierpliwie się, jeśli nie dostaje natychmiastowej odpowiedzi na moje pytanie.



7. Zawsze dopytuję wychowawcę o szczegóły polecenia.



8. Stworzenie ankiety jest dla mnie trudne



9. Umiem zapytać o konkretną rzecz (zadać pytanie wprost).



10. Stresuje mnie zadawanie pytań.

# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 3, 4, 5, 7, 9. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 2, 6, 8, 10. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**





# Czy umiesz przekazywać innym informacje o faktach?

Przekazywanie informacji o faktach oznacza przekazywanie rzetelnych, potwierdzonych i obiektywnych informacji dotyczących rzeczywistości. Informacje te mogą dotyczyć różnych tematów, takich jak polityka, nauka, biznes, kultura, itp.

**Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.**

**Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.**

**Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.**

**Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).**

**Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).**

**Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.**

**Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, poproś o pomoc wychowawcę.**

**Nie spiesz się. Masz tyle czasu, ile potrzebujesz.**

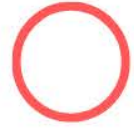
## Powodzenia!



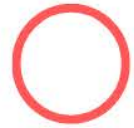




1. Nigdy nie sprawdzam skąd pochodzą informacje, które przekazuje.



2. Potrafię przedstawić informację w punktach.



3. Lubię plotki. Są ciekawsze od faktów.



4. Moi przyjaciele nie zawsze rozumieją co mam im do przekazania.



5. Przekazując informacje zwracam uwagę na szczegóły.



6. Fakty są nudne. Uwielbiam marzyć i opowiadać o tym innym.



7. Zdarza mi się skłamać.



8. Zawsze mówię prawdę.



9. Nie interesują mnie plotki. Zawsze przekazuje sprawdzone informacje.



10. Potrafię wyszukać informację, na przykład w Internecie.

# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 2, 5, 8, 9, 10. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 3, 4, 6, 7. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymaany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**



# Czy potrafisz zwracać się do słuchaczy?

Zwracanie się do słuchaczy to technika, która pozwala na skupienie uwagi na przekazywanych informacjach i na budowanie więzi z nimi.

**Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.**

**Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.**

**Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.**

**Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).**

**Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).**

**Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.**

**Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, poproś o pomoc wychowawcę.**

**Nie spiesz się. Masz tyle czasu, ile potrzebujesz.**

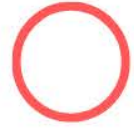
## Powodzenia!



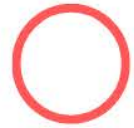




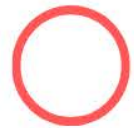
1. Nie lubię wystąpień publicznych (boje się przemawiać do grupy).



2. Zazwyczaj nie zabieram głosu.



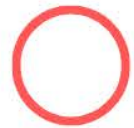
3. Wolę pisać niż mówić do ludzi.



4. Staram się mówić tak, żeby zaciekawić moich kolegów.



5. Mówię wyraźnie i zrozumiale.



6. Nie potrafię łatwo nawiązać kontaktu z ludźmi.



7. Lubię dyskutować.



8. Mówiąc patrzę na osobę, z którą rozmawiam.



9. Nie patrzę w oczy rozmówcy.



10. Inni rozumieją mój przekaz (to co mam do powiedzenia).



# Obliczanie wyniku testu

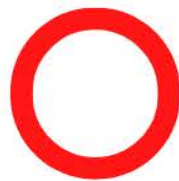
Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 4, 5, 7, 8, 10. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 2, 3, 6, 9. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**



# Czy umiesz przyjmować konstruktywną krytykę?

Konstruktywna krytyka to rodzaj krytyki, która skupia się na pozytywnym rozwiązaniu problemu lub poprawie sytuacji, a nie tylko na jego negatywnym aspekcie. Jest to forma komunikacji, która ma na celu pomóc osobie, która jest krytykowana w rozwoju.

**Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.**

**Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.**

**Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.**

**Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).**

**Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).**

**Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.**

**Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, poproś o pomoc wychowawcę.**

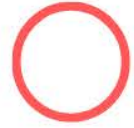
**Nie spiesz się. Masz tyle czasu, ile potrzebujesz.**

## Powodzenia!





1. Nie obrażam się od razu, gdy ktoś powie mi coś przykrego.



2. Potrafię przemyśleć czyjeś uwagi do zachowania.



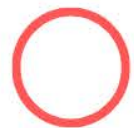
3. Nie lubię być oceniany.



4. Krytyka zachęca mnie do zmiany działania.



5. Lubię znać opinię innych na mój temat.



6. Obrażam się, gdy ktoś mnie oceni.



7. Zawsze mam rację. Nie interesuje mnie opinia innych.



8. Krytyka sprawia, że odechciewa mi się pracować.



9. Często proszę o zdanie inne osoby.



10. Nie lubię zmieniać swojego działania, bo inni mi to sugerują.



# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 2, 4, 5, 9. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 3, 6, 7, 8, 10. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**





# Czy potrafisz wchodzić w interakcję z innymi?

Interakcja oznacza wzajemne oddziaływanie dwóch lub więcej osób lub elementów. W kontekście ludzi, oznacza to, że jedna osoba oddziałuje na inną, a ta druga reaguje na to oddziaływanie. Może to być komunikacja, która przyjmuje różne formy, takie jak rozmowa, e-mail, tekst, itp. Interakcja może również dotyczyć różnych działań, takich jak praca zespołowa, współpraca, negocjacje, itp.

**Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.**

**Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.**

**Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.**

**Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).**

**Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).**

**Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.**

**Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, poproś o pomoc wychowawcę.**

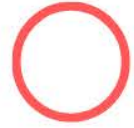
**Nie spiesz się. Masz tyle czasu, ile potrzebujesz.**

## Powodzenia!





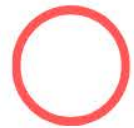
1. Lubię przebywać z innymi ludźmi.



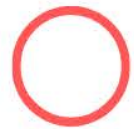
2. Najlepiej czuję się w swoim towarzystwie.



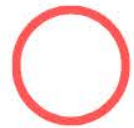
3. Często odwiedzam swoich znajomych.



4. Kontakt z ludźmi mnie stresuje.



5. Poznawanie nowych ludzi sprawia mi radość.



6. Wolę pracować sam niż z innymi ludźmi.



7. Lubię pracę w grupie.



8. Niezbyt dużo mówię. To inni muszą podtrzymywać rozmowę.



9. Często sam rozpoczynam rozmowy.



10. Podczas kontaktu z ludźmi bywam skryty.

# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 3, 5, 7, 9. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 2, 4, 6, 8, 10. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**





# Czy potrafisz przekonywać innych?

Przekonywanie oznacza działanie na rzecz zmiany opinii, postawy lub zachowania innej osoby. Jest to proces, w którym jedna osoba próbuje przekonać drugą osobę do przyjęcia określonego stanowiska lub podjęcia określonych działań. Przekonywanie może być stosowane w różnych sytuacjach, takich jak sprzedaż, marketingu, polityce, negocjacjach, itp.

**Na następnej stronie znajduje się 10 zdań.**

**Po ich lewej stronie umieszczono puste kółka.**

**Przeczytaj zdanie, a następnie wpisz w kółko jedną z wartości: 1, 2 lub 0.**

**Cyfra 1 oznacza - to zdanie mnie nie dotyczy (nie zachowuję się w ten sposób).**

**Cyfra 2 oznacza - to zdanie pasuje do mnie (opisuje moje zachowanie).**

**Liczba 0 oznacza - nie wiem, czy to zdanie do mnie pasuje.**

**Jeśli nie rozumiesz któregoś ze zdań, poproś o pomoc wychowawcę.**

**Nie spiesz się. Masz tyle czasu, ile potrzebujesz.**

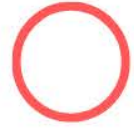
## Powodzenia!



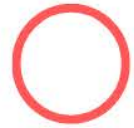




1. Denerwuje mnie, gdy ktoś ma inne zdanie od mojego.



2. Umiem przekonywać wychowawców do moich pomysłów.



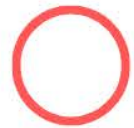
3. Nie interesuje mnie zdanie drugiej osoby.



4. Potrafię sprawić, że kolega zmieni swoje plany po rozmowie ze mną.



5. Szybko rezygnuję z przekonywania drugiej osoby, jeśli coś idzie nie po mojej myśli.



6. Często występuje w roli negocjatora.



7. Nie umiem przedstawić zalet rozwiązania, które proponuję.



8. Staram się przekonywać innych pod wpływem emocji.



9. "Nie umiem przebić się przez tłum".



10. Umiem przedstawić swoje zdanie w taki sposób, że przekona innych.

# Obliczanie wyniku testu

Przed chwilą oceniałeś 10 zdań wpisując w kółka obok nich jedną z wartości: 1, 2 lub 0.

Teraz policzysz ile punktów otrzymałeś.

Najpierw dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 2, 4, 6, 8, 10. Możesz do tego użyć telefonu komórkowego. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe zielone kółko.



Następnie dodaj do siebie wartości, które wpisałeś przy zdaniach o numerach 1, 3, 5, 7, 9. Otrzymałą wartość wpisz w poniższe czerwone kółko.



Teraz odejmij od siebie wartości z zielonego i czerwonego kółka:

$$\text{Green Circle} - \text{Red Circle} = \text{Black Circle}$$

**Otrzymany w czarnym kółku wynik omów z wychowawcą!**



## 6.2. Materiały dla pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych

### 6.2.1. Scenariusze warsztatów kształtujących kompetencje miękkie przydatne na rynku pracy dla wychowanków bez specjalnych potrzeb edukacyjnych

Gdy dokonaliśmy już pomiaru poziomu danej kompetencji społecznej (przy wykorzystaniu testów zamieszczonych w poprzedniej części opracowania) i dokładnie omówiliśmy wynik testu z wychowankiem podczas indywidualnych konsultacji, możemy rozpocząć pracę nad jej kształtowaniem.

Poniżej prezentujemy Państwu scenariusze 4 warsztatów kształtowania kompetencji miękkich - odpowiadające kształtowaniu kompetencji: “pracować w zespole”, “przewodzić innym osobom”, “wypracować kompromis” oraz “wspierać współpracowników”.

Scenariusze zostały opracowane w taki sposób, aby przeprowadzenie warsztatów nie wymagało specjalistycznego sprzętu (zastosowanie przedmiotów na co dzień dostępnych w placówkach - kartek papieru, kostki do gry, brystolu) i eksperckiej wiedzy od prowadzącego. Dzięki temu warsztaty mogą być elementem poradnictwa zawodowego w każdej placówce.

Każdy z warsztatów zaplanowano na 60 minut, przy czym czas może zostać swobodnie wydłużony. Grupą odbiorców są wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych w wieku 15-18 lat.



## „Wypracować kompromis”





## **Scenariusz godzinnych zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat , których celem jest kształtowanie kompetencji miękkiej "Wypracować kompromis".**

**Wprowadzenie (10 minut):** Prowadzący (doradca zawodowy lub wychowawca) przedstawia temat zajęć i wyjaśnia, że będą one poświęcone kształtowaniu kompetencji miękkiej (inaczej społecznej) „Wypracować kompromis”. Prowadzący może nawiązać do testów autodiagnozy, które wykonywali wychowankowie przed udziałem w zajęciach i przypomnieć wychowankom jakie wyniki uzyskali w teście „Wypracować kompromis”.

Prowadzący przedstawia grupie definicję słowa kompromis (może zapisać ją na brystolu/flipcharcie, wyświetlić na komputerze lub po prostu przeczytać), np. „Kompromis to porozumienie pomiędzy dwoma lub więcej stronami, w którym każda ze stron ustępuje od swoich pierwotnych oczekiwań w celu osiągnięcia wspólnego rozwiązania problemu lub zażegnania konfliktu. Kompromis oznacza, że strony rezygnują z części swoich potrzeb i interesów, aby osiągnąć porozumienie i uniknąć dalszych nieporozumień. Jest to ważna umiejętność w rozwiązywaniu konfliktów i nawiązywaniu współpracy z innymi ludźmi.”

Następnie prowadzący kieruje otwarte pytanie do grupy: Czy często w waszym życiu zdarzają się sytuacje, w których musicie wypracować kompromis? Czy wam się to udaje? - przez około 5 minut trwa dyskusja, wychowankowie podają przykłady sytuacji, w których musieli iść na kompromis.

### **Ćwiczenie 1 (5 minut)** - „Bilans zysków i strat”

Prowadzący dzieli wychowanków na mniejsze zespoły (po 2, 3 osoby). Każdy z zespołów otrzymuje kartkę z opisem sytuacji, w której konieczne jest wypracowanie kompromisu, np. „Bardzo chcesz w swoim pokoju mieć ciemno zieloną ścianę, ale twój współlokator nie lubi ciemnych kolorów i proponuje pomarańczową farbę.”.

Zadaniem zespołu jest znalezienie złotego środka, czyli rozwiązania, w którym wypracowany zostanie kompromis - wychowankowie muszą podać rozwiązanie sytuacji, np. „Ściana będzie zielona, ale dodatki pomarańczowe” lub „Ściana będzie pomarańczowa, ale dodatki zielone” lub „Ściana będzie jasnozielona”.

Następnie do swojego rozwiązania zespoły muszą sporządzić tytułowy „Bilans zysków i strat” - prowadzący rozdaje grupom gładkie kartki A4. Wychowankowie zapisują na nich jakie są korzyści (zyski) i straty wynikające z podjętej decyzji dla każdej ze stron konfliktu. Wychowankowie mają podać min. Po 2 korzyści i 2 straty dla każdej ze stron (łącznie min. 8).

Po zakończeniu pracy w grupach uczestnicy prezentują decyzję i bilans na forum. Prowadzący prowadzi krótką dyskusję - „czy podjęcie decyzji w grupie również wymagało od was sztuki wypracowania kompromisu?”

### **Ćwiczenie 2 (5 minut)** - „Kompromisy dnia codziennego”

Ćwiczenie indywidualne - każdy z wychowanków otrzymuje białą kartkę i zapisuje na niej 5 sytuacji, które wydarzyły się w ciągu tygodnia, w których musiał wypracować kompromis (np. Ustalenie z wychowawcą godziny powrotu do placówki. Ustalenie planu na weekend. Przedłużenie wyjścia do znajomych.).

Następnie do każdej sytuacji wychowanek zapisuje, czy udało się osiągnąć kompromis bez konfliktu, czy strony były zadowolone z rozwiązania?

Po zapisaniu na kartce swoich „codziennych kompromisów” wychowankowie przedstawiają je grupie, okazuje się, że każdy z nich musi mierzyć się z podobnymi problemami, a osiągnięci kompromisu wymaga wyrzeczeń.

### **Ćwiczenie 3 (5 minut)** - „Korzystny kompromis”

Prowadzący kieruje pytanie do grupy - jakie są korzyści z osiągnięcia kompromisu?

Zapisuje propozycje wychowanków na brystolu lub kartce papieru przypiętej do flipcharta, np. „Unikamy kłótni”, „Częściowo uzyskujemy korzyści”, „Jesteśmy partnerem w rozmowie”, „Zyskujemy szacunek drugiej strony”.

### **Ćwiczenie 4 (10 minut)** - "Dylematy"

"Dylematy" jest to ćwiczenie, w którym wychowankowie są podzieleni na grupy (2,3 osoby w każdym zespole) i otrzymują karty z różnymi dylematami moralnymi. Każda grupa musi wspólnie zdecydować, jakie rozwiązanie jest najlepsze i dlaczego - mają na to tylko 5 minut. Następnie zespoły przedstawiają swoje decyzje na forum a prowadzący inicjuje dyskusję „dlaczego wybraliście takie rozwiązanie?”, „czy wybór wymagał od was kompromisu?”, „czy wszyscy są zadowolenie z wyboru?”.

Celem ćwiczenia jest ćwiczenie umiejętności słuchania i brania pod uwagę argumentów innych osób oraz szukania kompromisów.

Przykłady dylematów, które mogą być wykorzystane w tym ćwiczeniu:

- „Czy powinieneś/powinnaś zgłosić wychowawcy, że któryś z kolegów łamie zasady placówki czy też pozostawić sprawę bez zmian, by nie narażać się na konflikt z kolegą z domu?”
- „Czy powinieneś/powinnaś zgłosić policji, że twój sąsiad prowadzi nielegalną działalność, czy też pozostawić sprawę bez zmian, by nie narażać się na konflikt z sąsiadem?”

- „Czy powinieneś/powinnaś zwrócić uwagę osobie, która nieodpowiednio zachowuje się w miejscu publicznym, czy też pozostawić sprawę bez zmian, by nie narażać się na konflikt?”

### **Ćwiczenie 5 (10 minut)** - „Giełda”

Wychowankowie pozostają w zespołach, w których wykonywali ostatnie ćwiczenie („Dylematy”). Tym razem grupy otrzymują 6 karteczek z „usługami” lub „przedmiotami” (po 3 w każdej kategorii), którymi będą się wymieniać.

Celem ćwiczenia jest ćwiczenie umiejętności negocjacji i szukania kompromisów.

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Poprosić wychowanków, aby przygotowali listę rzeczy, które chcieliby wymienić z innymi grupami.
- Następnie zachęcić wychowanków do rozpoczęcia negocjacji z innymi grupami. Ważne, aby nie mogli używać pieniędzy podczas wymiany.
- Pozwolić wychowankom na wymianę przedmiotów lub usług według uzgodnionych warunków.
- Przeprowadzić dyskusję z całą grupą na temat tego, jak przebiegały negocjacje i jakie wnioski można z nich wyciągnąć.





Przykłady przedmiotów lub usług, które mogą być wykorzystane w tym ćwiczeniu:

Słodycze

Książki

Gry planszowe

Gadżety z ulubionym zespołem lub filmem

Usługi, takie jak malowanie pokoju, sprzątanie czy pomoc w odrabianiu lekcji.

### **Ćwiczenie 6 (10 minut)** - „Kompromisowa gra planszowa”

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

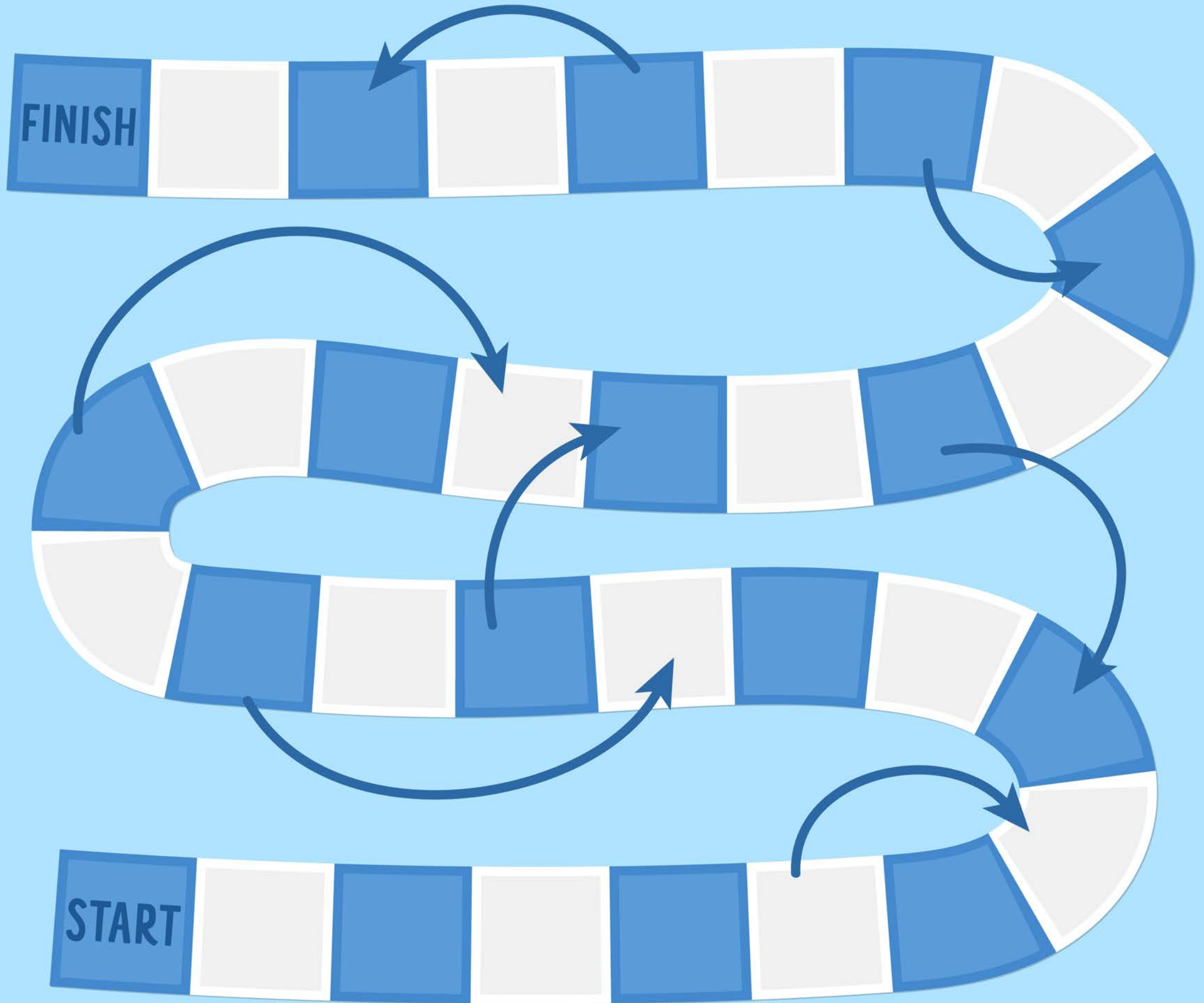


- Przygotować planszę z różnymi polami (np. zwierzęta, kolory, owoce, przedmioty codziennego użytku). Można do tego wykorzystać gotowy szablon, który udostępniamy pod opisem ćwiczenia.
- Podzielić wychowanków na pary i dać im po jednej kostce do gry.

- Poprosić uczestników, aby rzucili kostką i przeszli na pole, na które wskazał wynik.
- Kiedy obie osoby znajdą się na tym samym polu, należy poprosić je o wybranie jednej z opcji zaproponowanych na tym polu (np. jeśli pole to "zwierzęta", opcje mogą być: pies, kot, chomik).
- Następnie należy poprosić wychowanków o przedstawienie swoich argumentów za wybraną przez nich opcją i spróbować znaleźć kompromis pomiędzy nimi.
- Kiedy wychowankowie w danej znajdują kompromis, należy poprosić ich o rzucenie kostką i przejście na kolejne pole.
- Gra toczy się aż do momentu, gdy jedna z par dotrze do mety.

Celem tego ćwiczenia jest ćwiczenie umiejętności szukania kompromisów w sytuacjach konfliktowych oraz ćwiczenie umiejętności przekonywania i słuchania argumentów innych osób.

Ważne, aby wychowankowie byli otwarci na sugestie innych i szukali rozwiązań, które będą satysfakcjonujące dla obu stron.



**Zakończenie (5 minut):** Prowadzący podsumowuje zajęcia i pyta wychowanków, czego nowego dowiedzieli się na temat wypracowywania kompromisu i jakie wnioski wyciągnęli z przeprowadzonych ćwiczeń.

Cel: Podsumowanie zajęć i wyciągnięcie wniosków przez wychowanków, zachęcenie do dalszego rozwijania „sztuki kompromisu”.

**Celem tych warsztatów jest nabycie przez uczestników umiejętności szukania kompromisów w sytuacjach konfliktowych oraz ćwiczenie umiejętności pracy w grupie, negocjacji, przekonywania i słuchania argumentów innych osób. Ważne, aby warsztaty były prowadzone w przyjaznej atmosferze i z zachowaniem zasad szacunku do innych uczestników.**



## „Przewodzić innym osobom”



**Scenariusz godzinnych zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat , których celem jest kształtowanie kompetencji miękkiej "Przewodzić innym osobom".**

**Wprowadzenie (10 minut):** Prowadzący (doradca zawodowy lub wychowawca) przedstawia temat zajęć i wyjaśnia, że będą one poświęcone kształtowaniu kompetencji miękkiej (inaczej społecznej) „Przewodzić innym osobom”. Prowadzący może nawiązać do testów autodiagnozy, które wykonywali wychowankowie przed udziałem w zajęciach i przypomnieć wychowankom jakie wyniki uzyskali w teście „Przewodzić innym osobom”.

Następnie prowadzący kieruje do grupy pytanie „Co według was oznacza być dobrym liderem?”, „Jakie cechy powinien mieć dobry lider?” - propozycje wychowanków zostają zapisane na brystolu lub flipcharcie, np. cierpliwość, odwaga, ...

**Ćwiczenie 1 (5 minut)** - „Widzenie z perspektywy”

"Widzenie z perspektywy" to zabawa, która ma na celu pomóc wychowankom zrozumieć trudności, z którymi mogą się spotkać ludzie w różnych sytuacjach, w tym w szczególności osoby odpowiedzialne za przewodzenie innym.

Aby przeprowadzić tę zabawę, należy:

- Podzielić wychowanków na małe grupy (po 3 osoby) i przydzielić im różne role (np. szef, pracownik, klient).
- Poprosić grupy o wyobrażenie sobie sytuacji, w której ich rola jest w centrum uwagi. Można np. dać im jakiś problem do rozwiązania lub sytuację, w której muszą coś załatwić.
- Następnie należy poprosić grupy o przedstawienie swojej sytuacji i trudności, z którymi się zmagają.

- Omówić z całą grupą doświadczenia z poszczególnych ról i jakie trudności mogą się pojawić w takiej sytuacji.

Celem tej zabawy jest zwiększenie empatii wychowanków i umożliwienie im zrozumienia, jakie trudności mogą spotkać innych ludzi w różnych sytuacjach. Ważne, aby uczestnicy byli otwarci na wymianę opinii i doświadczeń oraz słuchali uważnie innych osób podczas dyskusji.

### **Ćwiczenie 2 (5 minut)** - „Lider wśród liderów”

Dyskusja na temat liderów, których uczestnicy podziwiają:

Poproszenie wychowanków o wymienienie liderów, których podziwiają i omówienie dlaczego.

Wymiana opinii na temat cech, które według uczestników są ważne dla lidera - nawiązanie do początku warsztatów i skatalogowanej listy.

### **Ćwiczenie 3 (10 minut)** - „Lista oczekiwań”

Prowadzący dzieli wychowanków na pary i poprosi ich o przygotowanie listy oczekiwań wobec lidera placówki - uczestnicy mają na wykonanie zadania 5 minut.

Następnie dochodzi do wymiany list między parami i omówienie ich zawartości z całą grupą (około 5 minut).

#### **Ćwiczenie 4 (5 minut)** - „Trudne życie lidera”

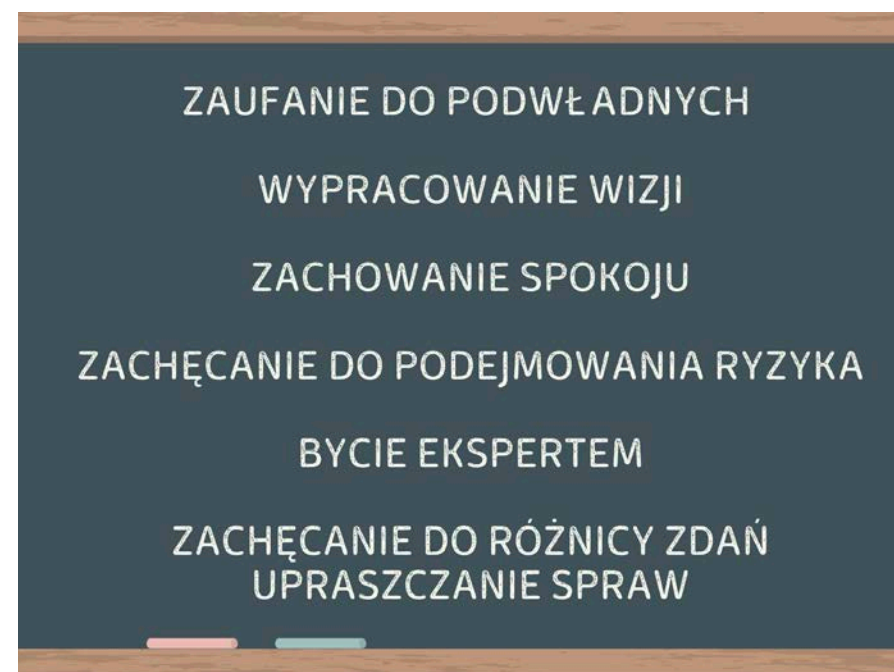
Dyskusja na temat trudności w byciu liderem:

Poproszenie wychowanków o wymienienie trudności, z którymi mogą się spotkać podczas bycia liderem.

Omówienie sposobów radzenia sobie z tymi trudnościami i szukania wsparcia.

#### **Ćwiczenie 5 (5 minut)** - „Elementy przywództwa”

Prowadzący zapisuje na brystolu lub kartce papieru przypiętej do flipcharta elementy przywództwa, np.



Następnie wspólnie z grupą w formie dyskusji/burzy mózgów ustala kolejność (“hierarchię”) elementów.



## **Ćwiczenie 6 (10 minut)** - „Lider w akcji”

Kolejnym z przykładów ćwiczenia rozwijającego umiejętności bycia liderem może być "Lider w akcji".

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Podzielić wychowanków na małe grupy (3,4 osoby w każdej) i poprosić ich o wymyślenie prostego projektu do wykonania (np. przygotowanie kampanii reklamowej placówki, organizacja imprezy na pierwszy dzień wakacji).
- Następnie należy poprosić wychowanków o podzielenie się na role wewnątrz każdej grupy (np. lider, osoba odpowiedzialna za komunikację, osoba odpowiedzialna za zadania).
- Przeprowadzić ćwiczenie, w którym grupy będą musiały wykonać projekt, a następnie omówić z całą grupą trudności i sposobów radzenia sobie z nimi podczas bycia liderem (5 minut dyskusji w grupach jak zrealizować projekt - wychowankowie zapisują swoje pomysły na kartce, lider przewodzi pracom).
- Zachęcić grupy do prezentacji rezultatów na forum.

Celem tego ćwiczenia jest rozwijanie umiejętności planowania, komunikacji, zarządzania zespołem i podejmowania decyzji. Ważne, aby wychowankowie byli otwarci na wymianę opinii i doświadczeń oraz słuchali uważnie innych osób podczas dyskusji.

## **Ćwiczenie 7 (5 minut)** - „Symulacja Rady Dyrektorów”

Ostatnim ćwiczeniem w ramach proponowanego warsztatu jest „Symulacja Rady Dyrektorów”.

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Podzielić wychowanków na grupy (3,4 osoby w każdej) i przydzielić im role członków rady dyrektorów w różnych firmach.
- Poprosić wychowanków o przygotowanie listy argumentów za i przeciw dla podejmowanej decyzji (np. zakup nowego sprzętu, zatrudnienie nowego pracownika).
- Przeprowadzić dyskusję w ramach "Rady dyrektorów" (dyskusja w grupach), w której uczestnicy będą musieli przedstawić swoje argumenty i słuchać argumentów innych osób.
- Omówić z całą grupą trudności i sposoby radzenia sobie z nimi podczas bycia liderem w takiej sytuacji.

Celem tego ćwiczenia jest rozwijanie umiejętności przywództwa, komunikacji, negocjacji i podejmowania decyzji.

**Zakończenie (5 minut)**: Prowadzący podsumowuje zajęcia w formie krótkiej dyskusji na temat różnych stylów przywództwa, np.

Istnieje wiele różnych stylów przywództwa, które różnią się sposobem, w jaki lider zarządza zespołem i podejmuje decyzje.

Oto kilka przykładów:

- Przywództwo autorytarne: Lider wyznacza cele i sposoby ich osiągnięcia, a pracownicy muszą ich bezwzględnie przestrzegać. Ten styl przywództwa jest często stosowany w sytuacjach, gdy konieczne jest szybkie podjęcie decyzji lub wymagana jest wysoka dyscyplina. Wadą tego stylu jest brak elastyczności i możliwości wyrażenia własnych pomysłów przez pracowników.
- Przywództwo demokratyczne: Lider słucha pomysłów i sugestii pracowników i wspólnie z nimi podejmuje decyzje. Ten styl przywództwa sprzyja budowaniu zaufania i motywacji zespołu, jednak może być mniej skuteczny w sytuacjach, gdy konieczne jest szybkie podjęcie decyzji.
- Przywództwo transformacyjne: Lider stara się inspirować i motywować pracowników do osiągania wysokich wyników poprzez wyznaczanie ambitnych celów i zapewnianie wsparcia. Ten styl przywództwa sprzyja rozwojowi zespołu i może prowadzić do wysokiej efektywności, ale wymaga od lidera dużej elastyczności i umiejętności dostosowywania się do potrzeb pracowników.
- Przywództwo laissez-faire: Lider daje pracownikom dużą swobodę działania i raczej ich nie kontroluje. Ten styl przywództwa sprzyja samodzielności i inicjatywie pracowników, ale może prowadzić do braku kierunku i koordynacji działań w zespole.
- Przywództwo mieszane: Lider dostosowuje swój styl do sytuacji i potrzeb zespołu, mieszając elementy różnych stylów przywództwa. Ten styl jest często uważany za najskuteczniejszy, ponieważ pozwala liderowi dostosować swoje metody do różnych sytuacji i potrzeb zespołu.

Ważne, aby lider był świadomy swojego stylu przywództwa i potrafił dostosować go do sytuacji. Warto też pamiętać, że nie ma jednego idealnego stylu przywództwa, a skuteczność lidera zależy od wielu czynników, takich jak jego umiejętności, doświadczenie, kompetencje oraz cechy zespołu.

**Celem tych warsztatów jest nabycie umiejętności miękkiej przewodzić innym osobom poprzez ćwiczenie umiejętności komunikacji, zarządzania emocjami, negocjacji i zarządzania zespołem.**

**Ważne, aby wychowankowie byli otwarci na wymianę opinii i doświadczeń oraz słuchali uważnie innych osób podczas dyskusji.**



## „Pracować w zespole”



**Scenariusz godzinnych zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat , których celem jest kształtowanie kompetencji miękkiej "Pracować w zespole".**

**Wprowadzenie (5 minut):** Prowadzący (doradca zawodowy lub wychowawca) przedstawia temat zajęć i wyjaśnia, że będą one poświęcone kształtowaniu kompetencji miękkiej (inaczej społecznej) „Pracować w zespole”. Prowadzący może nawiązać do testów autodiagnozy, które wykonywali wychowankowie przed udziałem w zajęciach i przypomnieć wychowankom jakie wyniki uzyskali w teście „Pracować w zespole”.

Burza mózgów - “Czym dla ciebie jest praca zespołowa?, Jakie są cele rozwoju zespołu?”. Prowadzący dyskusję udziela głosu wychowankom.

**Ćwiczenie 1 (10 minut)** - „W zespole siła”

Prowadzący przygotowuje 30 niedużych rekwizytów (długopis, kalendarz, breloczek, itp.) oraz koc. Rzeczy układa na podłodze i daje 3 minuty grupie na dokładne obejrzenie ich. Po upływie 3 minut zakrywa rzeczy kocem i prosi każdego wychowanka, by indywidualnie, bez niczyjej pomocy, spisał na kartce jak najwięcej rzeczy, które zapamiętał. Daje na to 3 minut, a następnie dzieli wychowanków na 3-4 osobowe grupy i prosi ich o stworzenie wspólnej listy rzeczy również w ciągu 3 minut. Na koniec każda z grup odczytuje swój spis, a prowadzący pokazuje co leży pod kocem.

Zadanie ma na celu pokazanie, że w grupie można działać więcej.

Pytania do grupy: Dlaczego indywidualna praca nie była tak efektywna - miałeś mniej odpowiedzi niż po tym, jak pracowałeś w grupie?

## **Ćwiczenie 2 (5 minut)** - „Zespół idealny”

Prowadzący dzieli wychowanków na mniejsze grupy (np. po 3-4 osoby) i poprosi każdą grupę o wymyślenie, jakie cechy powinien mieć tytułowy idealny zespół (można dać wychowankom kilka minut na przemyślenie i zapisanie pomysłów na karteczkach).

Następnie prowadzący prosi każdą grupę o przedstawienie swoich pomysłów na forum i omówienie, co jest ważne w budowaniu efektywnego zespołu - prowadzący zapisuje pomysły grup w formie haseł na brystolu. W ten sposób powstaje lista cech „Zespołu idealnego”.

Podczas dyskusji, jeśli jest taka potrzeba prowadzący może zwrócić uwagę na takie cechy jak: komunikacja, wzajemne zaufanie, współodpowiedzialność, różnorodność, wspólny cel, umiejętność rozwiązywania problemów itp.

Ćwiczenie "Zespół idealny" pozwala wychowankom lepiej zrozumieć, co jest ważne w budowaniu efektywnego zespołu oraz ćwiczyć umiejętność wyrażania swoich poglądów i współpracy z innymi osobami.



### **Ćwiczenie 3 (5 minut)** - „Skarb”

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Podzielić wychowanków na mniejsze grupy (np. po 3-4 osoby).
- Ukryć "skarby" (np. przedmiot, informację itp.) w jednym z miejsc na sali i przygotować dla każdej grupy zagadki i wskazówki, które pomogą im go znaleźć.
- Poprosić każdą grupę o rozwiązanie zagadek i znalezienie skarbu - wygrywa najszybszy zespół.

Podczas ćwiczenia wychowankowie będą musieli współpracować, słuchać się nawzajem i rozwiązywać problemy, by móc odgadnąć, gdzie jest skarb.

Ćwiczenie należy zakończyć krótkim podsumowaniem, wskazując na ważność współpracy i komunikacji w zespole.

Ćwiczenie "Skarb" pozwala uczestnikom lepiej zrozumieć, jak ważna jest współpraca i komunikacja w zespole oraz ćwiczyć umiejętność słuchania innych osób i rozwiązywania problemów.

### **Ćwiczenie 4 (10 minut)** - „Gra symulacyjna”

„Gra symulacyjna” to ćwiczenie, które ma na celu ćwiczenie umiejętności pracy w zespole i podejmowania decyzji pod presją czasu.



Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Podzielić wychowanków na mniejsze grupy (np. po 3-4 osoby).
- Przygotować symulacyjną grę, w której wychowankowie będą mieli za zadanie prowadzić wirtualną firmę i podejmować decyzje dotyczące jej działalności (np. wybór nowych produktów do oferty, zatrudnianie pracowników itp.). Można użyć do tego specjalnych plansz czy kart, lub stworzyć prosty symulator za pomocą arkusza kalkulacyjnego.
- Poprosić wychowanków, by przez kilka minut (np. 5-10 minut) wspólnie zarządzali swoją firmą i podejmowali decyzje.- Podczas gry uczestnicy będą musieli współpracować, komunikować się i szybko podejmować decyzje, by utrzymać dobrą kondycję finansową swojej firmy.
- Zakończyć grę podsumowaniem, omawiając trudności, z jakimi borykali się uczestnicy oraz jakie wnioski mogą wyciągnąć z tej symulacji.

Ćwiczenie "Gra symulacyjna" pozwala uczestnikom ćwiczyć umiejętności pracy w zespole i podejmowania decyzji pod presją czasu oraz rozwijać zdolność radzenia sobie z trudnościami i problemami.

### **Ćwiczenie 5 (5 minut)** - „Milcząca burza mózgów”

To propozycja burzy mózgów, która uczy uważności i pracy zespołowej. Prowadzący dzieli wychowanków na 3-4 osobowe grupy. Każdej grupie daje kartkę i długopis i prosi, by w milczeniu, nie odzywając się wykonali zadanie, jakim jest rozwiązanie problemu, np. przekonanie ludzi do segregowania śmieci. Każdy w grupie wpisuje swoje 3 propozycje, przekazując sobie nawzajem kartkę zgodnie ze wskazówkami zegara. Nie należy rozmawiać, ani powielać pomysłów poprzedników. Czas przeznaczony na wykonanie zadania to ok. 5 minut.

### **Ćwiczenie 6 (5 minut)** - „Ewaluacja zespołu”

„Ewaluacja zespołu”: Wychowankowie pozostają w zespołach, w których wykonywali poprzednie ćwiczenia. Prowadzący prosi o przeprowadzenie ewaluacji swojego zespołu (np. omówienie mocnych i słabych stron zespołu, wyznaczenie celów na przyszłość itp.).

Po kilku minutach pracy grupy przedstawiają wyniki ewaluacji na forum.

Celem ćwiczenia jest nauczenie uczestników jak oceniać swoją pracę zespołową i jak rozwijać się jako zespół.

### **Ćwiczenie 7 (10 minut)** - „Plansza decyzyjna”

„Plansza decyzyjna” to ćwiczenie, które ma na celu ćwiczenie umiejętności pracy w zespole i koordynacji działań oraz podejmowania decyzji dotyczących realizacji wspólnego projektu.

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Podzielić wychowanków na mniejsze grupy (np. po 3-4 osoby).
- Poprosić każdą grupę o wybranie wspólnego projektu do zrealizowania (np. organizacja festiwalu, akcja charytatywna itp.).
- Przygotować planszę decyzyjną, na której uczestnicy będą mogli umieścić kolejne zadania do wykonania oraz wyznaczyć osoby odpowiedzialne za ich realizację. Można użyć do tego specjalnych tablic czy kart, lub stworzyć prosty harmonogram za pomocą arkusza kalkulacyjnego.

- Poprosić uczestników, by przez kilka minut (około 5 minut) wspólnie ułożyli plan realizacji swojego projektu i umieścili zadania na planszy decyzyjnej. Podczas ćwiczenia uczestnicy będą musieli współpracować, komunikować się i koordynować działania, by zrealizować swój projekt w określonym czasie.
- Zakończyć ćwiczenie podsumowaniem, omawiając jakie zadania zostały zaplanowane i kto jest odpowiedzialny za ich realizację.

**Zakończenie (5 minut):** Prowadzący podsumowuje zajęcia i daje grupie proste zadanie zespołowe do wykonania, np. ułożenie najwyższej wieży z dostępnych klocków lub jak najszybsze wymyślenie hasła promującego placówkę nawiązującego do wszystkich wychowanków.

## „Wspierać współpracowników”





**Scenariusz godzinnych zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat , których celem jest kształtowanie kompetencji miękkiej "Wspierać współpracowników".**

**Wprowadzenie (5 minut):** Prowadzący (doradca zawodowy lub wychowawca) przedstawia temat zajęć i wyjaśnia, że będą one poświęcone kształtowaniu kompetencji miękkiej (inaczej społecznej) „Wspierać współpracowników”. Prowadzący może nawiązać do testów autodiagnozy, które wykonywali wychowankowie przed udziałem w zajęciach i przypomnieć wychowankom jakie wyniki uzyskali w teście „Wspierać współpracowników”.

Następnie prowadzący zapisuje na brystolu lub kartce przypiętej do flipcharta podane przez wychowanków odpowiedzi na pytanie - „Jakie znacie sytuacje, w których można okazać wsparcie?” (około 5 minut).

**Ćwiczenie 1 (5 minut)** - „Strefy komfortu”

Ćwiczenie „Strefy komfortu” polega na prezentowaniu przez wychowanków swoich mocnych stron oraz obszarów, w których czują się niepewnie. Można to zrobić np. poprzez rozdawanie karteczek z napisami "Mocne strony" oraz "Obszary, w których potrzebuję wsparcia", a następnie poproszenie wychowanków o wpisanie kilku pozycji na każdej z nich (np. po 3 w każdej kategorii). Następnie wychowankowie prezentują swoje mocne strony oraz obszary, w których potrzebują wsparcia na forum, a pozostali słuchają uważnie i starają się zapamiętać te informacje.

Celem ćwiczenia jest zwrócenie uwagi na to, jak istotne jest wspieranie innych w ich słabych obszarach oraz jak ważne jest mieć świadomość swoich mocnych i słabych stron. To także dobra okazja, by ćwiczyć umiejętność słuchania i empatii oraz rozwijać zdolność radzenia sobie z trudnościami i problemami.

## **Ćwiczenie 2 (5 minut)** - „Dobra wiadomość, zła wiadomość”

Ćwiczenie „Dobra wiadomość, zła wiadomość” polega na przedstawieniu przez wychowanków dobrej i złej wiadomości, które otrzymali w ciągu ostatniego tygodnia. Można to zrobić np. poprzez rozdzielenie wychowanków na dwie grupy i poproszenie jednej z nich o podzielenie się dobrą wiadomością, a drugiej o podzielenie się złą wiadomością. Następnie wychowankowie wymieniają się wiadomościami i starają się wesprzeć swojego kolegę lub koleżankę w trudnych sytuacjach.

Celem ćwiczenia jest ćwiczenie umiejętności wspierania innych w trudnych sytuacjach oraz rozwijanie empatii i wrażliwości na potrzeby innych. To także dobra okazja, by ćwiczyć umiejętność słuchania i rozmawiania o trudnych emocjach oraz rozwijać zdolność radzenia sobie z trudnościami i problemami.

## **Ćwiczenie 3 (5 minut)** - „Konstruktywna krytyka”

Ćwiczenie „Konstruktywna krytyka” polega na przedstawieniu przez wychowanków konstruktywnej krytyki, którą otrzymali w ciągu ostatniego miesiąca oraz omówieniu, jak z niej skorzystali (np. zmotywowała ich do nauki, porządku, samodyscypliny, zadbania o siebie). Ćwiczenie wykonywane jest w całej grupie. Następnie wychowankowie wraz z prowadzącym zastanawiają się nad tym jakie muszą być cechy krytyki żeby móc nazwać ją konstruktywną? (np. rzeczowa, grzeczna).

Na podsumowanie ćwiczenia prowadzący kieruje pytanie do wychowanków - „czy krytyka może być również wsparciem?”

Celem ćwiczenia jest zwrócenie uwagi na to, jak ważne jest otrzymywanie konstruktywnej krytyki oraz jak ważne jest umiejętne jej wykorzystywanie. To także dobra okazja, by ćwiczyć umiejętność przyjmowania krytyki oraz rozwijać zdolność do samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji.

#### **Ćwiczenie 4 (5 minut)** - „Zamiana ról”

Ćwiczenie „Zamiana ról” polega na przyjęciu przez wychowanków roli osoby, która jest odmiennie od nich płci, rasy, wieku lub pochodzenia kulturowego. Można to zrobić np. poprzez rozdzielenie wychowanków na grupy i poproszenie ich o wybranie osoby, którą chcieliby zagrać, a następnie przygotowanie krótkiej prezentacji z jej perspektywy dotyczącej problemu z jakim musi się zmierzyć (np. bariera językowa).

Następnie wychowankowie prezentują swoje role i starają się jak najlepiej oddać sytuację, w jakiej znalazłaby się dana osoba a grupa zastanawia się jak może wesprzeć w trudnym momencie.

Celem ćwiczenia jest zwrócenie uwagi na różnice w perspektywie i doświadczeniach osób z różnych grup społecznych oraz rozwijanie empatii i wrażliwości na potrzeby innych.

#### **Ćwiczenie 5 (5 minut)** - „Wzajemne wsparcie”

Celem ćwiczenia „Wzajemne wsparcie” jest budowanie więzi i zaufania w grupie. Może mieć ono następujący przebieg:

- Grupa podzielona jest na dwie połowy. Każda połowa staje naprzeciwko siebie w dwóch rzędach.
- Każdy wychowanek ma za zadanie opisać swoje marzenie lub cel, który chciałby osiągnąć.
- Następnie każdy uczestnik z pierwszego rzędu ma za zadanie przekazać swojemu „partnerowi” z drugiego rzędu (osobie stojącej naprzeciwko) słowa wsparcia i zachęty. Po wymianie słów wsparcia następuje zamiana - osoby z drugiego rzędu starają się zmotywować kolegów i koleżanki z rzędu pierwszego do realizacji swoich marzeń i celów.

Ćwiczenie można powtórzyć kilka razy, aby umożliwić uczestnikom praktykowanie umiejętności wspierania innych (np. zmieniając kolejność osób w rzędach).

Uwagi:

- Można też zachęcić uczestników do okazywania swojego wsparcia gestami lub mimiką twarzy.
- Ważne, aby uczestnicy nie oceniali siebie nawzajem lub swoich marzeń i celów.

### **Ćwiczenie 6 (10 minut)** - Krótki wykład połączony z dyskusją „Jak wspierać konstruktywnie”

Prowadzący krótko przedstawia grupie co należy robić, aby wspierać w sposób konstruktywny oraz czego powinniśmy unikać, aby nasze wsparcie było pomocne, np.:

Aby wspierać innych w sposób konstruktywny, należy:

- Słuchać uważnie i empatycznie, aby zrozumieć potrzeby i trudności osoby, którą wspieramy;
- Okazywać zainteresowanie i zrozumienie, ale unikać pochopnych rad czy sugestii;
- Dawać konkretne i praktyczne wsparcie, ale unikać przejmowania odpowiedzialności za rozwiązanie problemów innych osób;
- Być uważnym na własne potrzeby i granice, unikając przepracowywania się lub braku równowagi między własnymi a cudzymi sprawami.



Unikać natomiast należy:

- Oceniania lub krytykowania osoby, którą wspieramy;
- Przekazywania gotowych rozwiązań bez uwzględnienia indywidualnych potrzeb i możliwości osoby, którą wspiera
- Przejmowania odpowiedzialności za rozwiązanie problemów innych osób
- Braku szacunku dla granic i potrzeb własnych oraz innych osób.

Przy każdym z punktów prowadzący kieruje pytanie do grupy dlaczego jest to kwestia istotna, w ramach podsumowania ćwiczenia wychowankowie podają własne „zasady” konstruktywnego wspierania.

### **Ćwiczenie 6 (5 minut)** - „Ćwiczenie z piłeczką”

Kolejnym ćwiczeniem, które może pomóc wychowankom nauczyć się wspierać innych, jest tzw. „ćwiczenie z piłeczką”. Jest to prosta zabawa, która polega na tym, że wszyscy wychowankowie siadają w kręgu a prowadzący przekazuje małą piłeczkę jednemu z nich.

Osoba, która otrzymała piłeczkę rozpoczyna zabawę, mówiąc coś o sobie lub o swoich emocjach, np. „Jestem zmęczony po długim dniu w szkole”. Następnie wrzuca piłeczkę do kręgu, a wychowanek, która ją otrzymuje, ma za zadanie odpowiedzieć wspierająco, np. „Rozumiem, dzień w szkole może być ciężki i męczący. Czy mogę ci w czymś pomóc?”. W ten sposób każdy uczestnik ma okazję do wyrażenia swoich uczuć i otrzymania wsparcia od innych.

To ćwiczenie pomaga wychowankom nauczyć się słuchać innych i wspierać ich w trudnych chwilach.

### **Ćwiczenie 7 (5 minut)** - „Ćwiczenie z kartami emocji”

Do przeprowadzenia ćwiczenia „Wiecznie z kartami emocji” prowadzący potrzebuje kartek z zapisanymi emocjami lub wyrazami twarzy przedstawiającymi różne emocje (można je łatwo znaleźć w Internecie i wydrukować samodzielnie).

Prowadzący rozdaje po jednej karcie każdemu wychowankowi i prosi, aby odgrywali emocję, którą przedstawia karta (wychowanek zwraca się w stronę kolegów i koleżanek). Kiedy wszyscy już odgrywają swoje emocje, następuje druga część ćwiczenia. Prowadzący prosi wychowanków, którzy „grali”, aby opowiedzieli o swoich uczuciach i o tym, co je spowodowało.

Reszta grupy ma za zadanie wysłuchać ich i zaoferować wsparcie. To ćwiczenie pomaga wychowankom nauczyć się rozumieć emocje innych i być dla nich wsparciem w trudnych chwilach.



### **Ćwiczenie 8 (5 minut)** - „Język osobisty”

Prowadzący rozpoczyna zajęcia od pogawędki “Czym jest język osobisty?”.

Następnie prosi wychowanków, aby zapisali na kartce komunikaty osobiste, np. - “jest mi smutno, gdy...”, - “chcę, żebyś...”, - “przeszkadza mi, gdy...”, - “jest mi przyjemnie, kiedy...”, - “to sprawiło mi przykrość”, - “potrzebuję...”. Jakie są korzyści z używania zapisanych komunikatów? Używając języka osobistego sprawiamy, że odbiorca może zobaczyć, jaki wpływ mają na nas jego działania, co często pozwala nie tylko uniknąć konfliktu, ale również jasno określić granice i potrzeby w kontakcie.

## **Zakończenie (5 minut)**

Prowadzący prosi wychowanków, żeby zapisali na wcześniej otrzymanych karteczkach jedną zasadę, której będą używać okazując wsparcie koledze w tym tygodniu.

„Pamiętaj, żeby wykorzystać ją w rzeczywistości.”

**Celem warsztatów jest rozwijanie umiejętności empatii i wrażliwości na potrzeby innych, a także budowanie pozytywnych relacji z innymi ludźmi.**

**Poprzez wykonywanie ćwiczeń z zakresu wspierania współpracowników, wychowankowie będą mogli nabyć umiejętności, które pozwolą im lepiej rozumieć potrzeby innych oraz być bardziej pomocni i wsparci dla swoich kolegów i koleżanek.**

## **6.2.2. Scenariusze warsztatów dla wychowanków o specjalnych potrzebach edukacyjnych wynikających z posiadanego orzeczenia o niepełnosprawności intelektualnej**

Poniżej prezentujemy Państwu scenariusze 4 warsztatów kształtowania kompetencji miękkich - odpowiadające kształtowaniu kompetencji: “pracować w zespole”, “przewodzić innym osobom”, “wypracować kompromis” oraz “wspierać współpracowników” dostosowanych do specjalnych potrzeb edukacyjnych wychowanków posiadających orzeczenie o niepełnosprawności intelektualnej.

Scenariusze zostały zaadaptowane w taki sposób, aby ich przeprowadzenie było możliwe w grupie osób o specjalnych potrzebach każdy z warsztatów zaplanowano na 90 minut, przy czym czas może zostać swobodnie wydłużony lub liczba ćwiczeń zmniejszona. Bardzo ważne jest przedstawienie planu warsztatów wychowankom, szczegółowe omawianie ćwiczeń i podawanie przykładów odpowiedzi, tak, aby naprowadzić uczestników na ich „trop”.



## „Wypracować kompromis”



**Scenariusz zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi wynikającymi z posiadania orzeczenia o niepełnosprawności intelektualnej, których celem jest kształtowanie kompetencji miękkiej „Wypracować kompromis” (90 minut).**

**Wprowadzenie (10 minut):** Prowadzący rozpoczyna zajęcia od pytania do grupy: „czy ktoś z was kiedyś słyszał słowo kompromis?”. Jeśli pada twierdząca odpowiedź, to prowadzący zachęca wychowanków do próby zdefiniowania kompromisu. Jeśli natomiast wychowankowie nie zetknęli się wcześniej ze słowem kompromis, to prowadzący sam podaje definicję:

„Kompromis to rodzaj porozumienia pomiędzy dwoma lub więcej osobami, w którym każda z nich ustępuje od swoich oczekiwań, żeby osiągnąć wspólne rozwiązanie problemu.

Kompromis oznacza, że rezygnujemy z części swoich potrzeb, aby osiągnąć porozumienie.

Jest to ważna umiejętność w rozwiązywaniu konfliktów i nawiązywaniu współpracy z innymi ludźmi.”

Następnie prowadzący podaje przykład sytuacji, w której strony muszą osiągnąć kompromis, np.:

„Wyobraźcie sobie dwie osoby, które znajdują się w sytuacji konfliktowej - jedna z nich chce pomalować pokój na żółto, bo nie lubi ciemnych kolorów, zaś druga marzy o ciemnoniebieskich ścianach.” Jakie są możliwe rozwiązania? Na czym może polegać kompromis w takiej sytuacji?

Na zakończenie wprowadzenia trener pyta wychowanków czy pamiętają sytuację ze swojego życia, w której musieli osiągnąć kompromis?

Następnie prowadzący oznajmia grupie, że celem dzisiejszego spotkania będzie nauka osiągania kompromisu. Podaje dokładny plan warsztatów, który zapisuje wraz z czasem potrzebnym na wykonanie ćwiczenia na brystolu:

„Warsztaty będą trwały 80 minut. Będą miały następujący plan:

**Ćwiczenie 1 (15 minut) - „Kompromisowa gra planszowa”**

**Ćwiczenie 2 (10 minut) - „Miejsce do spania”**

**Ćwiczenie 3 (10 minut) - „Kompromisy dnia codziennego”**

**Ćwiczenie 4 (15 minut) - „Giełda”**

**Ćwiczenie 5 (10 minut) - „Korzystny kompromis”**

**Ćwiczenie 6 (10 minut) - „Plan wakacji”**

**Zakończenie (10 minut) - Dyskusja”.**

Prowadzący informuje wychowanków, że dokładny opis każdego z ćwiczeń poznają przed jego rozpoczęciem.



## **Ćwiczenie 1 (15 minut) - „Kompromisowa gra planszowa”**

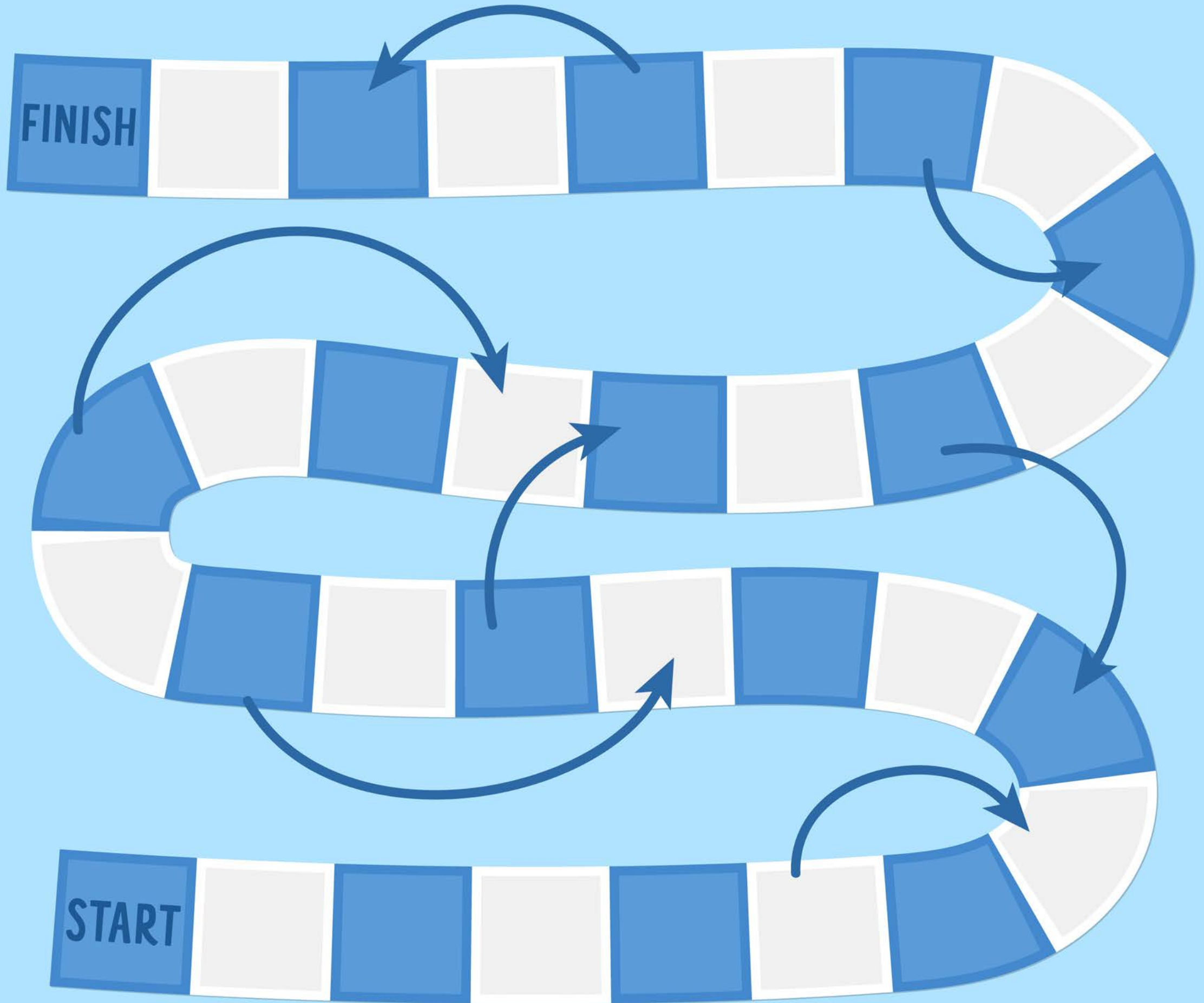
Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Przygotować planszę z różnymi polami (np. zwierzęta, kolory, owoce, przedmioty codziennego użytku). Można do tego wykorzystać gotowy szablon, który udostępniamy pod opisem ćwiczenia.
- Podzielić wychowanków na pary i dać im po jednej kostce do gry.
- Poprosić uczestników, aby rzucili kostką i przeszli na pole, na które wskazał wynik.
- Kiedy obie osoby znajdą się na tym samym polu, należy poprosić je o wybranie jednej z opcji zaproponowanych na tym polu (np. jeśli pole to "zwierzęta", opcje mogą być: pies, kot, chomik).
- Następnie należy poprosić wychowanków o przedstawienie swoich argumentów za wybraną przez nich opcją i spróbować znaleźć kompromis pomiędzy nimi.
- Kiedy wychowankowie w danej znajdują kompromis, należy poprosić ich o rzucenie kostką i przejście na kolejne pole.
- Gra toczy się aż do momentu, gdy jedna z par dotrze do mety.

Celem tego ćwiczenia jest ćwiczenie umiejętności szukania kompromisów w sytuacjach konfliktowych oraz ćwiczenie umiejętności przekonywania i słuchania argumentów innych osób.







## **Ćwiczenie 2 (10 minut) - „Miejsce do spania”**



Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Rozdać wychowankom puste białe kartki formatu A4 oraz coś do pisania.
- Poprosić wychowanków o sporządzenie listy potrzeb dotyczących miejsca do spania - każdy z wychowanków musi podać 5 najważniejszych oczekiwań względem swojej sypialni, np. duże dwuosobowe łóżko, lampka nocna, jasne ściany, zasłony, itp.
- Podzielić wychowanków na pary i następnie poprosić, aby pokazali sobie nawzajem wykonane wcześniej listy potrzeb.
- Poprosić wychowanków, aby przez 5 minut przeprowadzili w parach dyskusję, której celem będzie wypracowanie kompromisu - zaprojektowanie miejsca do spania, w którym obie osoby czułyby się dobrze.

Celem ćwiczenia jest zwrócenie uwagi na to, jak ważne jest słuchanie potrzeb innych osób oraz jak ważne jest umiejętne szukanie rozwiązań, które zaspokoją potrzeby wszystkich stron. To także dobra okazja, by ćwiczyć umiejętność negocjacji i wypracowywania kompromisów oraz rozwijać zdolność do współpracy i rozwiązywania problemów

### **Ćwiczenie 3 (10 minut)** - „Kompromisy dnia codziennego”

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Rozdać wychowankom puste białe kartki formatu A4 oraz coś do pisania.
- Poprosić wychowanków, żeby zapisali na kartkach 3 sytuacje z ostatniego miesiąca, w których musieli wypracować kompromis (np. Ustalenie z wychowawcą godziny powrotu do placówki. Ustalenie planu na weekend. Przedłużenie wyjazdu do znajomych.).
- Następnie poprosić wychowanków, żeby do każdej sytuacji zapisali, czy udało się osiągnąć kompromis bez konfliktu, czy strony (osoby biorące udział w rozmowie) były zadowolone z rozwiązania? (Tak/Nie)

Po zapisaniu na kartce swoich „codziennych kompromisów” wychowankowie przedstawiają je grupie, okazuje się, że każdy z nich musi mierzyć się z podobnymi problemami, a osiągnięci kompromisu wymaga wyrzeczeń.



## **Ćwiczenie 4 (15 minut) - „Giełda”**

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Podzielić wychowanków na 3 grupy (po 3,4 osoby w każdej).
- Przygotować karteczki z „przedmiotami” (12 karteczek) oraz „usługami” (12 karteczek).
- Rozdać każdej z 3 grup 4 karteczki z usługami oraz 4 karteczki z przedmiotami.
- Poprosić wychowanków, aby przygotowali listę rzeczy, które chcieliby wymienić z innymi grupami.
- Następnie zachęcić wychowanków do rozpoczęcia negocjacji z innymi grupami. Ważne, aby nie mogli używać pieniędzy podczas wymiany.
- Pozwolić wychowankom na wymianę przedmiotów lub usług według uzgodnionych warunków.
- Przeprowadzić dyskusję z całą grupą na temat tego, jak przebiegały negocjacje i jakie wnioski można z nich wyciągnąć.

Celem ćwiczenia jest ćwiczenie umiejętności negocjacji i szukania kompromisów.





Przykłady przedmiotów lub usług, które mogą być wykorzystane w tym ćwiczeniu (warto wydrukować karteczki z ilustracjami).

„Przedmioty”

Słodycze

Książki

Gry planszowe

Gadżety z ulubionym zespołem lub filmem

„Usługi”

Malowanie pokoju

Zastąpienie na dyżurze w placówce

Pomoc w odrabianiu zadań z matematyki

## **Ćwiczenie 5 (10 minut) - „Korzystny kompromis”**

Prowadzący kieruje pytanie do grupy - jakie są korzyści z osiągnięcia kompromisu?

Zapisuje propozycje wychowanków na brystolu lub kartce papieru przypiętej do flipcharta, np. „Unikamy kłótni”, „Częściowo uzyskujemy korzyści”, „Jesteśmy partnerem w rozmowie”, „Zyskujemy szacunek drugiej strony”.

## **Ćwiczenie 6 (10 minut) - „Plan wakacji”**

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Podzielić wychowanków na grupy (po 2,3 osoby w każdej).
- Prosić wychowanków, aby zapisali na kartce plan wakacji idealnych - miejsce, czas trwania, przykładowe aktywności.
- Następnie poprosić grupy, aby zaprezentowały na forum swoje pomysły na zorganizowanie wakacji idealnych.
- W formie dyskusji pomiędzy grupami (sztuka wypracowania kompromisu) zaplanować jeden wspólny plan na wakacje całej placówki uwzględniający min. jeden pomysł każdej z grup.



Celem ćwiczenia jest zwrócenie uwagi na to, jak ważne jest słuchanie potrzeb innych osób oraz jak ważne jest umiejętne szukanie rozwiązań, które zaspokoją potrzeby wszystkich stron. To także dobra okazja, by ćwiczyć umiejętność negocjacji.

**Zakończenie (10 minut):** Prowadzący podsumowuje zajęcia i pyta wychowanków, czego nowego dowiedzieli się na temat wypracowywania kompromisu i jakie wnioski wyciągnęli z przeprowadzonych ćwiczeń.

Cel: Podsumowanie zajęć i wyciągnięcie wniosków przez wychowanków, zachęcenie do dalszego rozwijania „sztuki kompromisu”.

**Celem tych warsztatów jest nabycie przez uczestników umiejętności szukania kompromisów w sytuacjach konfliktowych oraz ćwiczenie umiejętności pracy w grupie, negocjacji, przekonywania i słuchania argumentów innych osób. Ważne, aby warsztaty były prowadzone w przyjaznej atmosferze i z zachowaniem zasad szacunku do innych uczestników.**

## „Przewodzić innym osobom”





**Scenariusz zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi wynikającymi z posiadania orzeczenia o niepełnosprawności intelektualnej, których celem jest kształtowanie kompetencji miękkiej „Przewodzić innym osobom” (90 minut).**

**Wprowadzenie (10 minut):** Prowadzący rozpoczyna zajęcia od pytania do grupy: „czy ktoś z was wie kto to jest lider?”, „jakie cechy powinien mieć dobry lider?”.

Prowadzący zapisuje odpowiedzi grupy na brystolu:

„Cechy dobrego lidera:

1. Cierpliwość
2. Odpowiedzialność
3. Pracowitość
4. Zdolność do podejmowania decyzji
5. ... ”

Następnie prowadzący pyta grupę czy znają jakiś dobrych liderów - liderów, których podziwiają? (np. kapitanów drużyn sportowych). „Jakie spośród wypisanych przed chwilą cech posiadają liderzy, których podziwiacie?”

Następnie prowadzący oznajmia grupie, że celem dzisiejszego spotkania będzie nauka rozwijania umiejętności bycia liderem oraz poznanie wyzwań jakie stoją przed osobami, które przewodzą innym.

Podaje dokładny plan warsztatów, który zapisuje wraz z czasem potrzebnym na wykonanie ćwiczenia na brystolu:

„Warsztaty będą trwały 80 minut. Będą miały następujący plan:

**Ćwiczenie 1 (10 minut) - „Widzenie z perspektywy”**

**Ćwiczenie 2 (10 minut) - „Lista oczekiwań”**

**Ćwiczenie 3 (10 minut) - „Trudne życie lidera”**

**Ćwiczenie 4 (10 minut) - „Lider w akcji”**

**Ćwiczenie 5 (10 minut) - „Zarządzanie projektem”**

**Ćwiczenie 6 (10 minut) - „Przywództwo na wyjeździe”**

**Ćwiczenie 7 (10 minut) - „Symulacja kryzysu”**

**Zakończenie (10 minut) - Dyskusja”.**

Prowadzący informuje wychowanków, że dokładny opis każdego z ćwiczeń poznają przed jego rozpoczęciem.



## **Ćwiczenie 1 (10 minut) - „Widzenie z perspektywy”**

"Widzenie z perspektywy" to zabawa, która ma na celu pomóc wychowankom zrozumieć trudności, z którymi mogą się spotkać ludzie w różnych sytuacjach, w tym w szczególności osoby odpowiedzialne za przewodzenia innym.

Aby przeprowadzić tę zabawę, należy:

- Podzielić wychowanków na małe grupy (po 3 osoby) i przydzielić im różne role (np. szef, pracownik, klient).
- Należy dać grupie jakiś problem do rozwiązania (sytuację konfliktową), w której występuje lider - szef, np. niezadowolony klient w restauracji chce rozmawiać z szefem.
- Następnie należy poprosić grupy o przedstawienie swojej sytuacji i trudności, z którymi się zmagają się każda z postaci (np. Klient nie otrzymał odpowiedniej obsługi, więc jest zdenerwowany. Pracownik jest zdenerwowany, ponieważ stresuje się reakcją szefa. Szef również jest zdenerwowany, ponieważ jego restauracja nie wywiązała się z dobrej usługi.).

Omówić z całą grupą doświadczenia z poszczególnych ról i jakie trudności mogą się pojawić w takiej sytuacji - trudność z opanowaniem emocji, trudność z mową ciała, itp.

Celem tej zabawy jest zwiększenie empatii uczestników i umożliwienie im zrozumienia, jakie trudności mogą spotkać innych ludzi w różnych sytuacjach. Ważne, aby uczestnicy byli otwarci na wymianę opinii i doświadczeń oraz słuchali uważnie innych osób podczas dyskusji.

## **Ćwiczenie 2 (10 minut) - „Lista oczekiwań”**

Prowadzący dzieli wychowanków na pary i poprosi ich o przygotowanie listy oczekiwań wobec lidera placówki (wychowanka, który będzie reprezentował interesy wszystkich mieszkańców placówki) - uczestnicy mają na wykonanie zadania 5 minut.

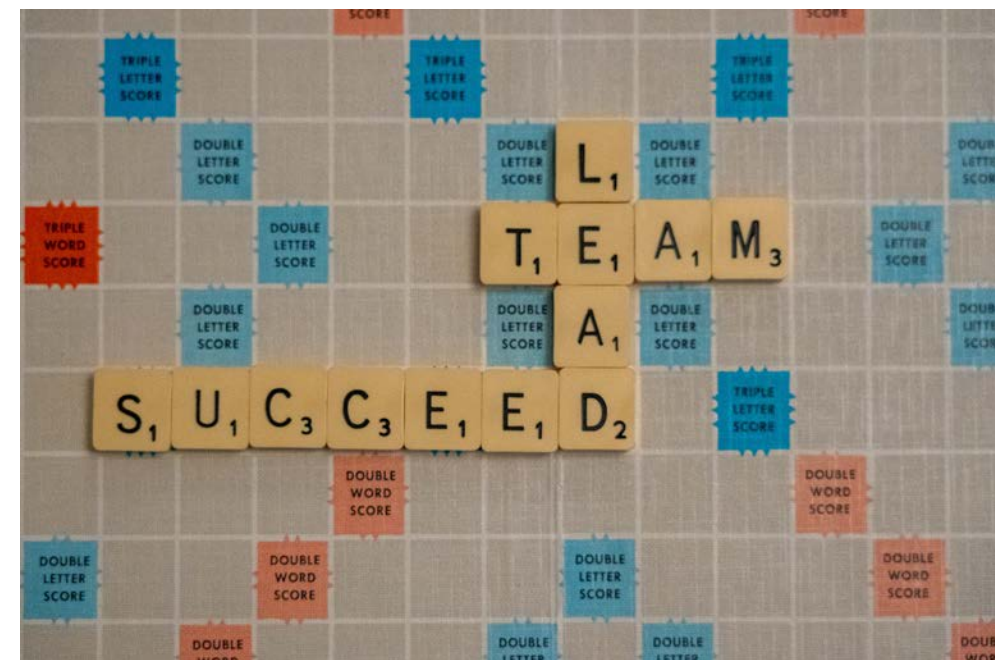
Następnie dochodzi do wymiany list między parami i omówienie ich zawartości z całą grupą (około 5 minut).

## **Ćwiczenie 3 (5 minut) - „Trudne życie lidera”**

Dyskusja na temat trudności w byciu liderem:

Poproszenie wychowanków o wymienienie trudności, z którymi mogą się spotkać podczas bycia liderem.

Omówienie sposobów radzenia sobie z tymi trudnościami i szukania wsparcia.





## **Ćwiczenie 4 (10 minut) - „Lider w akcji”**

Kolejnym z przykładów ćwiczenia rozwijającego umiejętności bycia liderem może być „Lider w akcji”.

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Podzielić wychowanków na małe grupy (3,4 osoby w każdej) i poprosić ich o wymyślenie prostego projektu do wykonania (np. przygotowanie kampanii reklamowej placówki, organizacja imprezy na pierwszy dzień wakacji).
- Następnie należy poprosić wychowanków o podzielenie się na role wewnątrz każdej grupy (np. lider, osoba odpowiedzialna za komunikację, osoba odpowiedzialna za zadania).
- Przeprowadzić ćwiczenie, w którym grupy będą musiały wykonać projekt, a następnie omówić z całą grupą trudności i sposobów radzenia sobie z nimi podczas bycia liderem (5 minut dyskusji w grupach jak zrealizować projekt - wychowankowie zapisują swoje pomysły na kartce, lider przewodzi pracom).
- Zachęcić grupy do prezentacji rezultatów na forum.

Celem tego ćwiczenia jest rozwijanie umiejętności planowania, komunikacji, zarządzania zespołem i podejmowania decyzji. Ważne, aby wychowankowie byli otwarci na wymianę opinii i doświadczeń oraz słuchali uważnie innych osób podczas dyskusji.

## **Ćwiczenie 5 (10 minut) - „Zarządzanie projektem”**

Przykładem zadania grupowego, w którym można ćwiczyć umiejętności leaderskie, jest ćwiczenie „Zarządzanie projektem”. W ćwiczeniu tym wychowankowie są podzieleni się na mniejsze grupy (po 3,4 osoby w każdej).

Każda grupa przygotowuje projekt dotyczącego określonego tematu, np. „Jak usprawnić segregację śmieci w naszej placówce?” lub „Jak stworzyć miłe miejsce w ogrodzie przy placówce?” lub „Jak wyremontować wspólny pokój rozrywki?”.

Każda grupa wyznacza lidera, który będzie odpowiedzialny za koordynację pracy grupy i realizację projektu (lidera może również wyznaczyć prowadzący).

Grupy zapisują swoje pomysły a lider nadzoruje postęp prac.

Następnie grupy przedstawiają swoje pomysły na forum - robi to lider wspierany przez pozostałych członków zespołu.

Prowadzący zadaje pomocnicze pytania, np. „Dlaczego zdecydowaliście na się takie rozwiązanie? Czy to był pomysł? Czy wystąpiły momenty sporu w zespole?”.

Celem ćwiczenia jest zwrócenie uwagi na to, jak ważne jest umiejętne zarządzanie projektem oraz jak ważne jest posiadanie umiejętności dobrego lidera. To także dobra okazja, by ćwiczyć umiejętności komunikacyjne, koordynacyjne i organizacyjne oraz rozwijać zdolność do przywództwa.

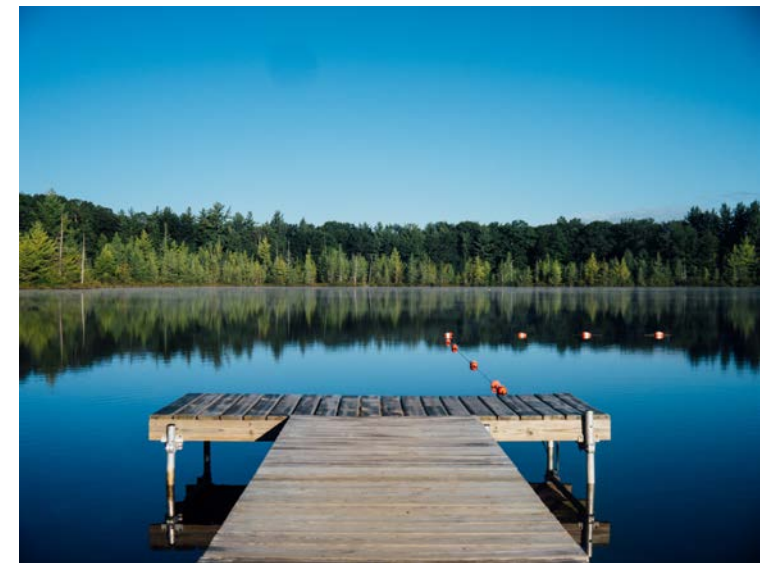
## **Ćwiczenie 6 (10 minut) - „Przywództwo na wyjeździe”**

Trener wprowadza grupę w sytuację: „Jesteśmy na obozie nad jeziorem, przed chwilą dojechaliśmy na miejsce i musimy przygotować propozycję planu aktywności na najbliższe dni, który zatwierdzi kadra. Musimy wyznaczyć lidera - jednego z obozowiczów, który będzie odpowiadał za podział obowiązków i nadzorowanie prac. Czasu mamy naprawdę niewiele!”.

Grupa:

- Wyznacza lidera.
- Lider przydziela obowiązki - wyznacza osobę, która będzie zapisywała propozycje grupy, rozdziela grupę na mniejsze zespoły, które zastanawiają się nad pomysłami na kolejne dni, itp.
- Grupa prowadzi dyskusję dotyczącą planu obozu.
- Po wyznaczonym czasie (5 min.) lider przedstawia efekty pracy trenerowi.

Trener podsumowuje ćwiczenie zadając pytania: Czy trudno było być liderem? Jakie były trudności? Czy grupa była zdyscyplinowana? Czy jesteście zadowoleni z efektów swojej pracy? Czy myśleliście o aspekcie bezpieczeństwa uczestników obozu? Itp.



## **Ćwiczenie 7 (10 minut) - „Symulacja kryzysu”**

Prowadzący dzieli wychowanków na trzy zespoły. Każdy z zespołów otrzymuje opis sytuacji kryzysowej, np. Trzęsienia ziemi, Pożaru lub Powodzi (proste informacje - gdzie znajduje się grupa, co jej zagraża).

W każdym z zespołów prowadzący wyznacza lidera, którego zadaniem jest podjęcie działań pod presją czasu - wysłuchanie zdania grupy i opracowanie ostatecznego planu ratunkowego w punktach (10 punktów, co musi zrobić zespół).

Celem tego ćwiczenia jest ćwiczenie umiejętności leaderskich, takich jak podejmowanie decyzji pod presją, kierowanie zespołem w trudnych sytuacjach i zarządzanie zasobami w sytuacjach niepewnych. Podczas symulacji kryzysu uczestnicy mogą także ćwiczyć swoją zdolność do przywództwa w sytuacjach kryzysowych i radzenia sobie z nieoczekiwanymi wyzwaniami.

**Zakończenie (10 minut):** Prowadzący podsumowuje zajęcia i pyta wychowanków, czego nowego dowiedzieli się na temat przewodzenia innym i jakie wnioski wyciągnęli z przeprowadzonych ćwiczeń.

Otwarta dyskusja „czy łatwo jest być liderem?”.

Cel: Podsumowanie zajęć i wyciągnięcie wniosków przez wychowanków, zachęcenie do dalszego rozwijania umiejętności leaderskich.

**Celem tych warsztatów jest nabycie umiejętności miękkiej przewodzić innym osobom poprzez ćwiczenie umiejętności komunikacji, zarządzania emocjami, negocjacji i zarządzania zespołem.**

**Ważne, aby wychowankowie byli otwarci na wymianę opinii i doświadczeń oraz słuchali uważnie innych osób podczas dyskusji.**



## „Pracować w zespole”



**Scenariusz zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi wynikającymi z posiadania orzeczenia o niepełnosprawności intelektualnej, których celem jest kształtowanie kompetencji miękkiej „Pracować w zespole” (90 minut).**

**Wprowadzenie (10 minut):** Prowadzący kieruje do uczestników pytanie - „czy lubicie pracować w zespole?” Wychowankowie wyrażają swoje opinie na temat pracy zespołowej. Prowadzący pyta grupy jakie są „korzyści płynące z pracy w zespole?” i zapisuje wszystkie propozycje na brystolu, np. „można szybciej wykonać zadanie, można dzielić się obowiązkami, można polegać na innych”.

Następnie prowadzący informuje wychowanków, że celem warsztatów jest ćwiczenie umiejętności pracowania w zespole.

Podaje dokładny plan warsztatów, który zapisuje wraz z czasem potrzebnym na wykonanie ćwiczenia na brystolu:

„Warsztaty będą trwały 80 minut. Będą miały następujący plan:

**Ćwiczenie 1 (10 minut) - „W zespole siła”**

**Ćwiczenie 5 (10 minut) - „Most”**

**Ćwiczenie 2 (10 minut) - „Zespół idealny”**

**Ćwiczenie 6 (10 minut) - „Skrzynia”**

**Ćwiczenie 3 (10 minut) - „Skarb”**

**Ćwiczenie 7 (10 minut) - „Łańcuch”**

**Ćwiczenie 4 (10 minut) - „Milcząca burza mózgów”**

**Zakończenie (10 minut) - Dyskusja”.**

## **Ćwiczenie 1 (10 minut) - „W zespole siła”**

Prowadzący przygotowuje 20 niedużych rekwizytów (długopis, kalendarz, breloczek, itp.) oraz koc.

Rzeczy układa na podłodze i daje 3 minuty grupie na dokładne obejrzenie ich. Po upływie 3 minut zakrywa rzeczy kocem i prosi każdego wychowanka, by indywidualnie, bez niczyjej pomocy, spisał na kartce jak najwięcej rzeczy, które zapamiętał. Daje na to 3 minut, a następnie dzieli wychowanków na 3-4 osobowe grupy i prosi ich o stworzenie wspólnej listy rzeczy również w ciągu 3 minut. Na koniec każda z grup odczytuje swój spis, a prowadzący pokazuje co leży pod kocem.

Zadanie ma na celu pokazanie, że w grupie można działać więcej.

Pytania do grupy: Dlaczego indywidualna praca nie była tak skuteczna - miałeś mniej odpowiedzi niż po tym, jak pracowałeś w grupie?



## **Ćwiczenie 2 (10 minut) - „Zespół idealny”**

Prowadzący dzieli wychowanków na mniejsze grupy (np. po 3-4 osoby) i poprosi każdą grupę o wymyślenie, jakie cechy powinien mieć tytułowy idealny zespół (można dać wychowankom kilka minut na przemyślenie i zapisanie pomysłów na karteczkach).

Następnie prowadzący prosi każdą grupę o przedstawienie swoich pomysłów na forum i omówienie, co jest ważne w budowaniu efektywnego zespołu - prowadzący zapisuje pomysły grup w formie haseł na brystolu. W ten sposób powstaje lista cech „Zespołu idealnego”.

Podczas dyskusji, jeśli jest taka potrzeba prowadzący może zwrócić uwagę na takie cechy jak: komunikacja, wzajemne zaufanie, współodpowiedzialność, różnorodność, wspólny cel, umiejętność rozwiązywania problemów itp.

Ćwiczenie "Zespół idealny" pozwala wychowankom lepiej zrozumieć, co jest ważne w budowaniu efektywnego zespołu oraz ćwiczyć umiejętność wyrażania swoich poglądów i współpracy z innymi osobami.





### **Ćwiczenie 3 (10 minut) - „Skarb”**

Aby przeprowadzić to ćwiczenie, należy:

- Podzielić wychowanków na mniejsze grupy (np. po 3-4 osoby).
- Ukryć „skarbu” (np. przedmiot, informację itp.) w jednym z miejsc na sali i przygotować dla każdej grupy zagadki i wskazówki, które pomogą im go znaleźć.
- Poprosić każdą grupę o rozwiązanie zagadek i znalezienie skarbu - wygrywa najszybszy zespół.

Podczas ćwiczenia wychowankowie będą musieli współpracować, słuchać się nawzajem i rozwiązywać problemy, by móc odgadnąć, gdzie jest skarb.

Ćwiczenie należy zakończyć krótkim podsumowaniem, wskazując na wagę współpracy i komunikacji w zespole.

Ćwiczenie „Skarb” pozwala uczestnikom lepiej zrozumieć, jak ważna jest współpraca i komunikacja w zespole oraz ćwiczyć umiejętność słuchania innych osób i rozwiązywania problemów.



### **Ćwiczenie 4 (10 minut) - „Milcząca burza mózgów”**

To propozycja burzy mózgów, która uczy uważności i pracy zespołowej. Prowadzący dzieli wychowanków na 3-4 osobowe grupy. Każdej grupie daje kartkę i długopis i prosi, by w milczeniu, nie odzywając się wykonali zadanie, jakim jest rozwiązanie problemu, np. przekonanie ludzi do segregowania śmieci. Każdy w grupie wpisuje swoje 3 propozycje, przekazując sobie nawzajem kartkę zgodnie ze wskazówkami zegara. Nie należy rozmawiać, ani powielać pomysłów poprzedników. Czas przeznaczony na wykonanie zadania to ok. 5 minut.

### **Ćwiczenie 5 (10 minut) - „Most”**



Prowadzący dzieli wychowanków na 3-4 osobowe grupy. Każda grupa otrzymuje 5 kartek papieru.

Celem ćwiczenia jest przeprowadzenie całej grupy przez „rzekę” (np. linie na podłodze ułożone ze sznurka), korzystając tylko z kartek - bez dotykania podłogi.

Każda osoba musi stanąć na jednej kartce, a następnie grupa musi ułożyć takie połączenie kartek lub klocków, aby każda osoba mogła przejść na drugą stronę "rzeki".

Ważne jest, aby wszyscy w grupie współpracowali, komunikowali się i wzajemnie się słuchali, aby osiągnąć cel.

Uwaga dla prowadzącego: Należy ułożyć ze sznurka „szeroką rzekę”, aby wychowankowie musieli w grupie szukać rozwiązania jak ułożyć most z tylko 5 kartek.

## **Ćwiczenie 6 (10 minut) - „Skrzynia”**

Do przeprowadzenia ćwiczenia potrzebne będzie 8 poduszek i 2 koce.

Prowadzący dzieli wychowanków na dwie grupy (po 6,7 osób w każdej).

Każda z grup otrzymuje koc i 4 poduszki. Wychowankowie układają na podłodze poduszki „w kształcie kwadratu” (4 wierzchołki kwadratu), a następnie grupa musi znaleźć sposób, aby wszyscy jej członkowie zmieścili się pod kocem, trzymając się za ręce lub nogi i opierając się na poduszkach.

Ważne jest, aby wszyscy w grupie współpracowali, komunikowali się i wzajemnie się słuchali, aby osiągnąć cel.

## **Ćwiczenie 7 (10 minut) - „Łańcuch”**

Do przeprowadzenia ćwiczenia potrzebne będą kartki formatu A4 w 3 kolorach (np. zielony, żółty i biały), klej oraz nożyczki.

Prowadzący ponownie dzieli wychowanków na mniejsze zespoły (po 3,4 osoby w każdym), każda grupa otrzymuje jedną parę nożyczek, 1 klej i kilka kartek w każdym z kolorów.

Wychowankowie otrzymują zadanie - stworzyć z kartek jak łańcuch papierowy według instrukcji (np. w powtarzających się sekwencjach 4 zielone oczka, 8 żółtych, 5 białych).

Wygrywa grupa, która w określonym czasie (10 minut) przygotuje najdłuższy łańcuch.

W zadaniu najważniejsza jest współpraca w grupie, np. jeden z wychowanków wycina, drugi układa paski według instrukcji, trzeci klei.

**Zakończenie (10 minut):** Prowadzący podsumowuje zajęcia i daje grupie proste zadanie zespołowe do wykonania, np. wybudować wieżę z klocków (jak najwyższą).

Następnie wychowankowie dyskutują o korzyściach płynących z rozwiązywania zadań w grupach.



## „Wspierać współpracowników”



**Scenariusz zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi wynikającymi z posiadania orzeczenia o niepełnosprawności intelektualnej, których celem jest kształtowanie kompetencji miękkiej „Wspierać współpracowników” (90 minut).**

**Wprowadzenie (10 minut):** Prowadzący kieruje do uczestników pytania - czy ważne jest dla was wsparcie, które otrzymujecie od innych? Czy często pomagacie swoim kolegom lub koleżankom? Jeśli tak, to w jakich sytuacjach?

Następnie prowadzący tłumaczy wychowankom, że dzisiejszy warsztat dotyczyć będzie kształtowania umiejętności wspierania innych, w tym w szczególności przyszłych pracowników.

Prowadzący podaje dokładny plan warsztatów, który zapisuje wraz z czasem potrzebnym na wykonanie ćwiczenia na bry-stolu:

„Warsztaty będą trwały 80 minut. Będą miały następujący plan:

**Ćwiczenie 1 (10 minut) - „Strefy komfortu”**

**Ćwiczenie 5 (10 minut) - „Ćwiczenie z piłeczką”**

**Ćwiczenie 2 (10 minut) - „Dobra wiadomość, zła wiadomość”** **Ćwiczenie 6 (10 minut) - „Przeszkoda”**

**Ćwiczenie 3 (10 minut) - „Zamiana ról”**

**Ćwiczenie 7 (10 minut) - „Ekwipunek na wyprawę”**

**Ćwiczenie 4 (10 minut) - „Wzajemne wsparcie”**

**Zakończenie (10 minut) - Dyskusja”.**

## **Ćwiczenie 1 (10 minut) - „Strefy komfortu”**

Ćwiczenie „Strefy komfortu” polega na prezentowaniu przez wychowanków swoich mocnych stron oraz obszarów, w których czują się niepewnie.

Można to zrobić np. poprzez rozdawanie karteczek z napisami „Mocne strony” oraz „Obszary, w których potrzebuję wsparcia”, a następnie poproszenie wychowanków o wpisanie kilku pozycji na każdej z nich (np. po 3 w każdej kategorii). Następnie wychowankowie prezentują swoje mocne strony oraz obszary, w których potrzebują wsparcia na forum, a pozostali słuchają uważnie i starają się zapamiętać te informacje - dodatkowo wychowankowie na koniec prezentacji każdej osoby udzielają jej wsparcia (kilka zdań dodających otuchy w nawiązaniu do wymienionych obszarów, w których dana osoba potrzebuje wsparcia).

Celem ćwiczenia jest zwrócenie uwagi na to, jak istotne jest wspieranie innych w ich słabych obszarach oraz jak ważne jest mieć świadomość swoich mocnych i słabych stron. To także dobra okazja, by ćwiczyć umiejętność słuchania i empatii oraz rozwijać zdolność radzenia sobie z trudnościami i problemami.





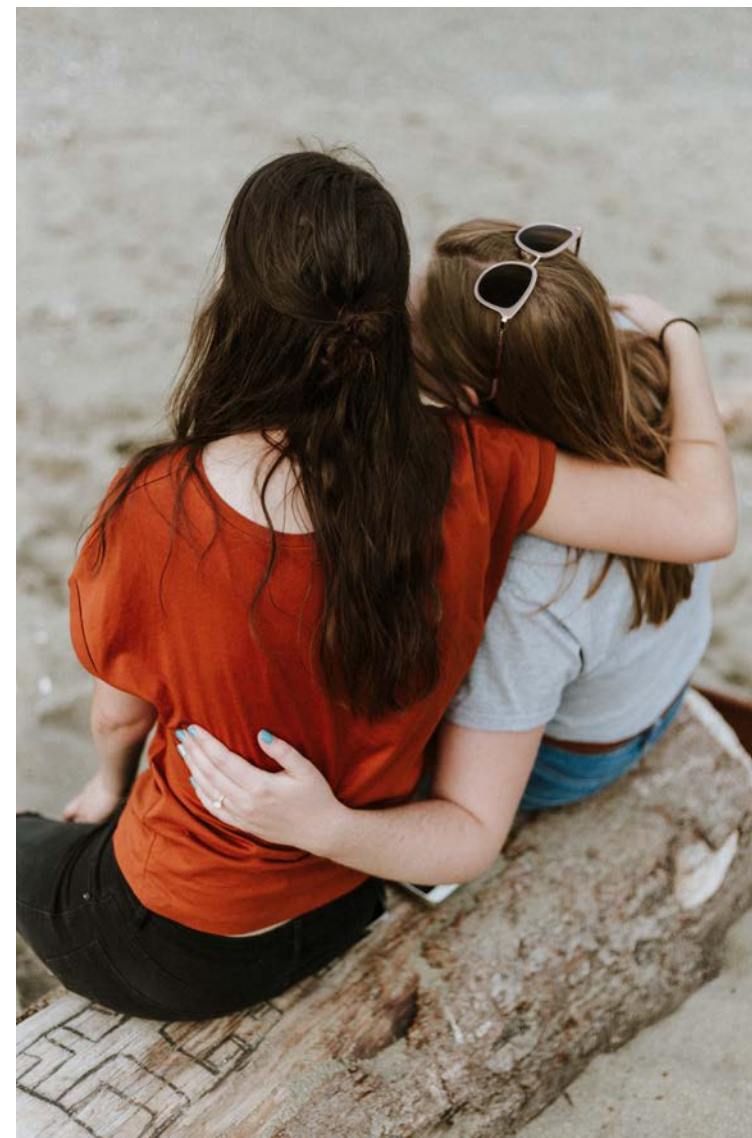
## **Ćwiczenie 2 (10 minut) - „Dobra wiadomość, zła wiadomość”**

Ćwiczenie „Dobra wiadomość, zła wiadomość” polega na przedstawieniu przez wychowanków dobrej i złej wiadomości, które otrzymali w ciągu ostatniego tygodnia (trener może naprowadzić grupę, np. dobra wiadomość może dotyczyć dobrej oceny w szkole, pochwały wychowawcy, informacji o zajęciach sportowych w weekend; zła wiadomość może dotyczyć złej oceny, choroby kolegi, odwołania warsztatów plastycznych, które lubimy).

Prowadzący dzieli wychowanków na dwie grupy - członkowie jednej z nich przedstawiają złą wiadomość, którą otrzymali (każdy wychowanek indywidualnie), w odpowiedzi wychowankowie z drugiej grupy starają się wesprzeć dobrym słowem swojego kolegę lub koleżankę.

Następnie proces powtarzamy zamieniając role grup.

Celem ćwiczenia jest ćwiczenie umiejętności wspierania innych w trudnych sytuacjach oraz rozwijanie empatii i wrażliwości na potrzeby innych. To także dobra okazja, by ćwiczyć umiejętność słuchania i rozmawiania o trudnych emocjach oraz rozwijać zdolność radzenia sobie z trudnościami i problemami.





### **Ćwiczenie 3 (10 minut) - „Zamiana ról”**

Ćwiczenie „Zamiana ról” polega na przyjęciu przez wychowanków roli osoby, która jest odmiennej od nich płci, rasy, wieku lub pochodzenia kulturowego.

Prowadzący rozdaje wychowankom kartki z opisem osoby, w którą mają się wcielić - „Kiryl lat 17 pochodzenia ukraińskiego” (należy wcześniej przygotować kartki dla wszystkich wychowanków).

Następnie wychowankowie na forum opisują z jakimi barierami muszą się zmierzyć w Polsce (dla wskazanego powyżej przykładu może to być m.in. bariera językowa) - starają się jak najlepiej oddać sytuację, w jakiej znalazłaby się dana osoba a grupa zastanawia się jak może ją wesprzeć w trudnym momencie.

Celem ćwiczenia jest zwrócenie uwagi na różnice w perspektywie i doświadczeniach osób z różnych grup społecznych oraz rozwijanie empatii i wrażliwości na potrzeby innych.

### **Ćwiczenie 4 (10 minut) - „Wzajemne wsparcie”**

Celem ćwiczenia „Wzajemne wsparcie” jest budowanie więzi i zaufania w grupie. Może mieć ono następujący przebieg:

- Grupa podzielona jest na dwie połowy. Każda połowa staje naprzeciwko siebie w dwóch rzędach.
- Każdy wychowanek ma za zadanie opisać swoje marzenie lub cel, który chciałby osiągnąć.

- Następnie każdy uczestnik z pierwszego rzędu ma za zadanie przekazać swojemu „partnerowi” z drugiego rzędu (osobie stojącej naprzeciwko) słowa wsparcia i zachęty. Po wymianie słów wsparcia następuje zamiana - osoby z drugiego rzędu starają się zmotywować kolegów i koleżanki z rzędu pierwszego do realizacji swoich marzeń i celów.

Ćwiczenie można powtórzyć kilka razy, aby umożliwić uczestnikom praktykowanie umiejętności wspierania innych (np. zmieniając kolejność osób w rzędach).

Uwagi:

- Można też zachęcić uczestników do okazywania swojego wsparcia gestami lub mimiką twarzy.
- Ważne, aby uczestnicy nie oceniali siebie nawzajem lub swoich marzeń i celów.

### **Ćwiczenie 5 (10 minut) - „Ćwiczenie z piłeczką”**

Kolejnym ćwiczeniem, które może pomóc wychowankom nauczyć się wspierać innych, jest tzw. „ćwiczenie z piłeczką”. Jest to prosta zabawa, która polega na tym, że wszyscy wychowankowie siadają w kręgu a prowadzący przekazuje małą piłeczkę jednemu z nich.

Osoba, która otrzymała piłeczkę rozpoczyna zabawę, mówiąc coś o sobie lub o swoich emocjach, np. „Jestem zmęczony po długim dniu w szkole”. Następnie wrzuca piłeczkę do kręgu, a wychowanek, która ją otrzymuje, ma za zadanie odpowiedzieć wspierająco, np. „Rozumiem, dzień w szkole może być ciężki i męczący. Czy mogę ci w czymś pomóc?”. W ten sposób każdy uczestnik ma okazję do wyrażenia swoich uczuć i otrzymania wsparcia od innych.

To ćwiczenie pomaga wychowankom nauczyć się słuchać innych i wspierać ich w trudnych chwilach.

## **Ćwiczenie 6 (10 minut) - „Przeszkoda”**

Prowadzący dzieli wychowanków na pary. Jedna osoba w parze jest „przeszkodą”, a druga jest „pomocnikiem”.

„Przeszkoda” ustawia się przed pomocnikiem z zamkniętymi oczami (lub zasłoniętymi opaską). Pomocnik musi pomóc „przeszkodzie” przejść przez zadaną trasę bez uderzania w innych uczestników zabawy oraz rozmieszczone na trasie przedmioty (trasa może być wyznaczona, np. za pomocą rozłożonego na podłodze sznurka, warto również umieścić w niej różne przedmioty utrudniające przejście (krzesła, poduszki); latem warto wyznaczyć trasę w ogrodzie przy placówce).

Wygrywa para, która najszybciej pokona trasę.

Po przejściu trasy, role się odwracają i „pomocnik” staje się „przeszkodą”.

Ćwiczenie pozwala na zwiększenie zaufania, wzrost umiejętności komunikacji, rozwijanie umiejętności asertywności, a także uczy wsparcia w trudnych sytuacjach.

## **Ćwiczenie 7 (10 minut) - „Ekwipunek na wyprawę”**

„Ekwipunek na wyprawę” to ćwiczenie grupowe, które ma na celu rozwijanie umiejętności współpracy i wsparcia w grupie. Jest to również dobre ćwiczenie dla rozwijania myślenia strategicznego i planowania.

Prowadzący dzieli wychowanków się na mniejsze zespoły (np. 3-5 osób w zespole).

Każdy zespół otrzymuje listę rzeczy, które muszą zabrać na wyprawę (np. namiot, latarka, mapa, itp.).

Zespoły mają ograniczoną ilość miejsca w swoim ekwipunku, więc muszą rozważyć, które rzeczy są najważniejsze.

Każdy zespół przedstawia swoją decyzję i uzasadnia wybór ekwipunku.

Następnie, każdy zespół otrzymuje dodatkowy scenariusz, który jest nieprzewidziany i zmieniający reguły gry (np. dodatkowy deszcz, trudniejszy teren, itp.)

Zespoły muszą ponownie przemyśleć swój ekwipunek i dokonać zmian.

Po zakończeniu każdy zespół przedstawia swoją decyzję i uzasadnia wybór ekwipunku.

To ćwiczenie uczy grupy jak planować i dostosowywać swoje działania w razie nieprzewidzianych sytuacji, a także rozwijanie umiejętności komunikacji i współpracy między członkami grupy.

### **Zakończenie (10 minut) - Dyskusja**

Prowadzący podsumowuje warsztat - w formie rozmowy z wychowankami.

Następnie prowadzący prosi wychowanków, żeby zapisali na wcześniej otrzymanych karteczkach jedną zasadę, której będą używać okazując wsparcie koledze w tym tygodniu.

„Pamiętaj, żeby wykorzystać ją w rzeczywistości.”





---

# Rozdział 7

---

Inspiracje część II, czyli scenariusze warsztatów kształtujących podstawowe umiejętności życiowe

W rozdziale tym przedstawiamy 4 scenariusze warsztatów dotyczących podnoszenia poziomu życiowych umiejętności podstawowych:

- „Life skills XXI wieku, czyli co powinniśmy wiedzieć o umiejętnościach życiowych oraz jak je rozwijać?”,
  - „Czym są umiejętności interpersonalne i jak je rozwijać?”,
  - „Budowanie samoświadomości”,
  - „Umiejętność podejmowania decyzji”.
1. Warsztaty dedykowane są usamodzielnianym wychowankom placówek opiekuńczo-wychowawczych, tj. Młodzieży w wieku 15-18 lat, optymalna liczebność grupy 8-14 wychowanków.
  2. Każdy z warsztatów ma taką samą strukturę - wstęp w formie dyskusji/pogawędki z wychowankami, praktyczne ćwiczenia grupowe lub w parach (kilka krótkich ćwiczeń, duża dynamika, która zapobiega spadkowi motywacji uczestników i porzuceniu udziału w zajęciach), po-

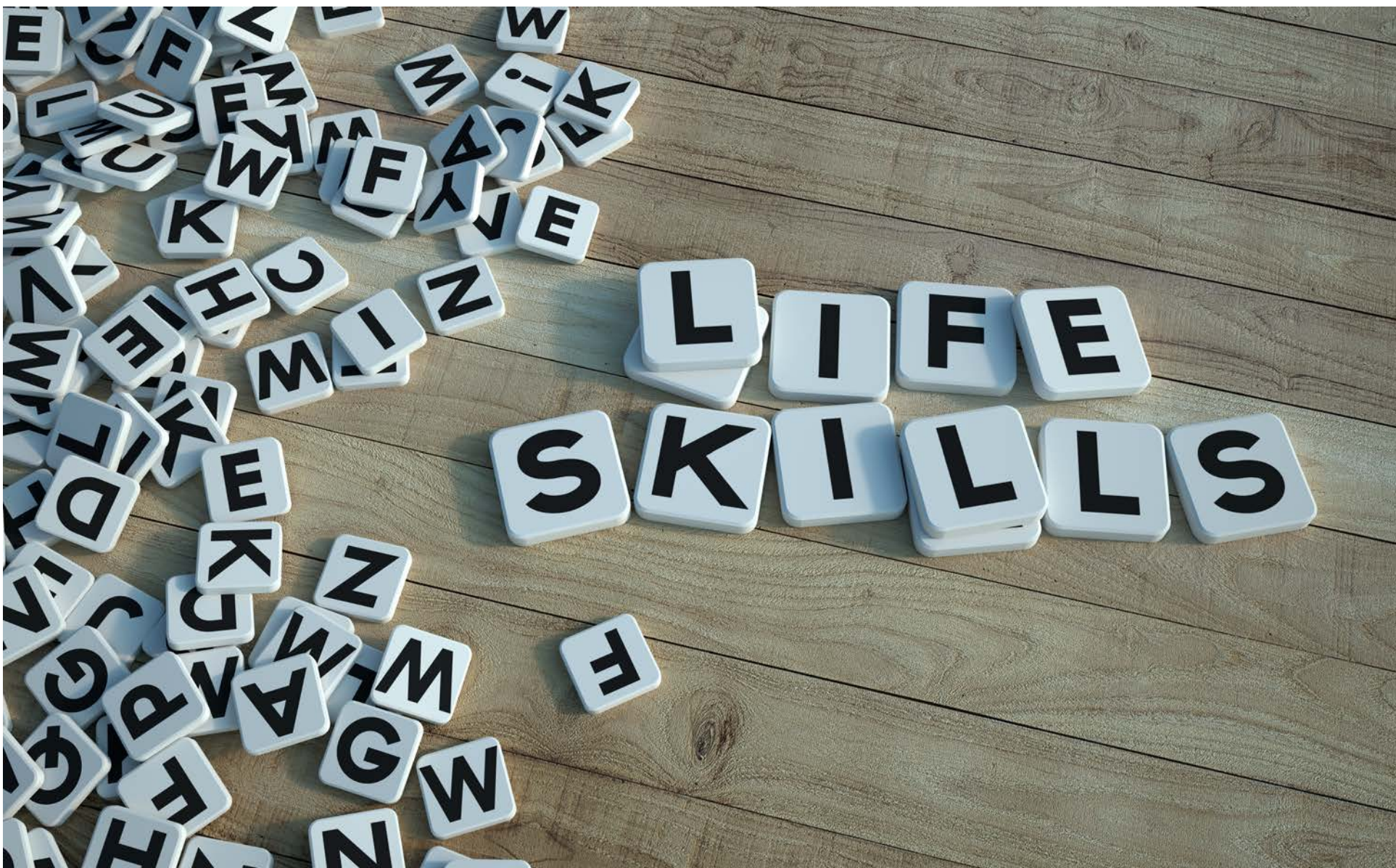
dsumowanie w formie rozmowy i zestawienia nabytych umiejętności.

3. Warsztaty zostały zaplanowane w taki sposób, aby ich przeprowadzenie nie wymagało specjalistycznych rekwizytów - prowadzący potrzebuje kartek papieru, brystolu, markerów, kostek do gry, nie jest konieczne posiadanie rzutnika, laptopa oraz dodatkowych materiałów.
4. Każdy z warsztatów trwa godzinę zegarową - w przypadku konieczności wydłużenia czas ćwiczeń grupowych lub w parach prowadzący może zmniejszyć ich liczbę lub wydłużyć czas warsztatu do 90 minut (wnioski z procesu testowania).
5. Dobrym pomysłem jest również przedstawienie wychowankom na początku warsztatu dokładnego planu ćwiczeń - prowadzący może zapisać nazwy kolejnych ćwiczeń oraz czas ich trwania. Dzięki temu wychowankowie o specjalnych potrzebach będą czuć się pewniej, a skatalogowanie ćwiczeń ułatwi organizacji samemu prowadzącemu.

Życzymy powodzenia w prowadzeniu warsztatów!



## 7.1. Scenariusz 1 - „Life skills XXI wieku, czyli co powinniśmy wiedzieć o umiejętnościach życiowych oraz jak je rozwijać?”



## **Scenariusz godzinnych zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat na temat "Co powinniśmy wiedzieć o umiejętnościach życiowych oraz jak je rozwijać?"**

**Wprowadzenie (10 minut):** Prowadzący (doradca zawodowy lub wychowawca) przedstawia temat zajęć i wyjaśnia, że będą one poświęcone nabywaniu umiejętności życiowych, takich jak planowanie, radzenie sobie ze stresem itp. Następnie prosi grupę o wspólne zastanowienie się jaka może być definicja umiejętności życiowych - prowadzący zapisuje na brystolu/flipcharcie propozycje grupy, w formie dokończenia zdania:

*„Umiejętności życiowe, pomagają w ...”*

Następnie w formie burzy mózgów wychowankowie wraz z prowadzącym podają przykłady umiejętności życiowych (można pomóc wychowankom podając 4 kategorii - wypisać na brystolu/flipcharcie: ZARZĄDZANIE PSYCHIKĄ, ZDROWIE, UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE, UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE).

Dyskusja w formie otwartej debaty - Jakie umiejętności życiowe są ważne dla wychowanków i dlaczego?

Cel: Zainteresowanie uczestników tematem zajęć, rozpoczęcie dyskusji o umiejętnościach życiowych.

**Ćwiczenie 1 (5 minut)** - „Drzewo życia”. Prowadzący rozdaje każdemu wychowankowi kartkę papieru i prosi, aby narysowali drzewo z liśćmi, które symbolizują ważne dla nich umiejętności życiowe. Następnie uczestnicy prezentują swoje drzewa i tłumaczą, dlaczego wybrali konkretne umiejętności (można określi liczbę liści - np. 10, w przypadku wychowanków o specjalnych potrzebach można skorzystać z szablonu gotowego drzewa udostępnionego na następnej stronie).

Cel: Zidentyfikowanie ważnych dla uczestników umiejętności życiowych, rozwijanie umiejętności wyrażania siebie.





W wybrane 10 liści wpisz najważniejsze dla Ciebie umiejętności życiowe, a następnie podziel się efektami pracy z grupą. Porównajcie wpisane umiejętności.

**Ćwiczenie 2 (5 minut)** - „Słowa klucze”. Prowadzący rozdaje każdemu wychowankowi kartkę z wybranymi słowami kluczowymi, takimi jak „odpowiedzialność”, „budżetowanie”, „samodzielność” itp.

Wychowankowie muszą zdefiniować każde ze słów i opowiedzieć, jak rozumieją je w kontekście umiejętności życiowych.

Cel: Zrozumienie przez uczestników znaczenia ważnych umiejętności życiowych, rozwijanie umiejętności słownych i jasnego wyrażania swoich myśli.



**Ćwiczenie 3 (5 minut)** - „Zarządzanie czasem”. Prowadzący dzieli grupę na mniejsze zespoły (2-3 osoby) i daje im zadania do wykonania w określonym czasie - 5 minut, np. ułożenie prostych puzzle lub zbudowanie konstrukcji z klocków. Po zakończeniu zadania zespoły omawiają, jakie strategie zarządzania czasem zastosowały, co poszło dobrze, a co mogłoby być lepsze (np. podział obowiązków, wyznaczenie lidera grupy, kontrola czasu).

Cel: Ćwiczenie umiejętności zarządzania czasem, rozwijanie umiejętności pracy w grupie i omawiania swoich działań.

**Ćwiczenie 4 (5 minut)**- „Budżet domowy”. Prowadzący zachowuje podział grupy na mniejsze zespoły (2-3 osoby), a następnie rozdaje im kartki z przykładowym budżetem placówki na tydzień i prosi, aby go przeanalizować i zaproponować zmiany, które wpłyną na oszczędności.

Cel: Ćwiczenie umiejętności budżetowania i planowania finansów, rozwijanie umiejętności analitycznych i problem solving. Wsparcie procesu usamodzielniania.

**Ćwiczenie 5 (5 minut)** - „Zarządzanie stresem”. Prowadzący przeprowadza krótkie ćwiczenie oddechowe z wychowankami i pokazuje im różne techniki relaksacyjne, takie jak medytacja, rozciąganie itp.

Wychowankowie mogą wypróbować różne techniki i wybrać tę, która dla nich najlepiej działa.

Cel: Nauczenie wychowanków skutecznych sposobów radzenia sobie ze stresem, rozwijanie umiejętności relaksacyjnych.



**Ćwiczenie 6 (5 minut)** - „Nawyki zdrowotne”. Prowadzący prowadzi dyskusję z wychowanką na temat zdrowego stylu życia i zachęca ich do zastanowienia się nad swoimi nawykami zdrowotnymi. Następnie dzieli grupę na mniejsze zespoły i prosi, aby opracowały plany zdrowego stylu życia dla kolegi lub koleżanki.

Cel: Zachęcenie uczestników do zadbania o swoje zdrowie i dobre samopoczucie, rozwijanie umiejętności planowania i organizacji.

**Ćwiczenie 7 (5 minut)** - „Asertywność”. Prowadzący przeprowadza ćwiczenie role-play, w którym wychowankowie ćwiczą asertywność w różnych sytuacjach, takich jak odmowa wykonania zadania lub powiedzenie "nie" propozycji, która im nie odpowiada. Prowadzący służy pomocą i radą podczas ćwiczenia.

Cel: Nauczenie uczestników asertywności i umiejętności wyrażania swoich potrzeb i granic, rozwijanie umiejętności komunikacyjnych i radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

**Ćwiczenie 8 (5 minut)** - „Odpowiedzialność”. Prowadzący prosi wychowanków o podzielenie się przykładami sytuacji, w których musieli ponieść odpowiedzialność za swoje działania lub za coś, co im powierzono. Następnie zadaje pytania, które pomogą uczestnikom lepiej zrozumieć pojęcie odpowiedzialności i jej znaczenie w ich życiu (np. odpowiedzialność zawodowa, odpowiedzialność w szkole, odpowiedzialność w placówce, odpowiedzialność prawna, odpowiedzialność ekologiczna - przykłady działania).

Cel: Zrozumienie przez uczestników znaczenia odpowiedzialności, rozwijanie umiejętności refleksyjnych i analizowania swoich działań.



**Ćwiczenie 9 (5 minut)** - „Samodzielność”. Prowadzący prosi uczestników o podzielenie się przykładami sytuacji, w których musieli być samodzielni lub kiedy samodzielność im pomogła. Następnie terapeuta zadaje pytania, które pomogą uczestnikom lepiej zrozumieć pojęcie samodzielności i jej znaczenie w ich życiu.

Cel: Zrozumienie przez uczestników znaczenia samodzielności, rozwijanie umiejętności refleksyjnych i analizowania swoich działań.

**Zakończenie (5 minut):** Prowadzący podsumowuje zajęcia i pyta wychowanków, czego nowego dowiedzieli się na temat umiejętności życiowych i jakie wnioski wyciągnęli z przeprowadzonych ćwiczeń. Prosi o nazwanie każdej z umiejętności ćwiczonej podczas zadań 2 - 9, jeśli czas na to pozwala może przeprowadzić dyskusję w formie burzy mózgów, gdzie dana umiejętność znajduje zastosowanie w praktyce.

Cel: Podsumowanie zajęć i wyciągnięcie wniosków przez wychowanków, zachęcenie do dalszego rozwijania umiejętności życiowych.



## Cele warsztatu:

- Zainteresowanie wychowanków tematem umiejętności życiowych - life skills.
- Zidentyfikowanie ważnych dla wychowanków umiejętności życiowych (istotne w kontekście planowania kolejnych warsztatów).
- Zrozumienie przez wychowanków znaczenia ważnych umiejętności życiowych - praktyczne zastosowanie.
- Ćwiczenie umiejętności budżetowania, zarządzania czasem, radzenia sobie ze stresem, zdrowego stylu życia, asertywności, odpowiedzialności i samodzielności - wsparcie procesu usamodzielniania.
- Zachęcenie wychowanków do dalszego rozwijania umiejętności życiowych i ich stosowania w codziennym życiu.

## 7.2. Scenariusz 2 - „Czym są umiejętności interpersonalne i jak je rozwijać?”



## **Scenariusz godzinnych zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat na temat "Czym są umiejętności interpersonalne i jak je rozwijać?"**

**Wprowadzenie (10 minut):** Prowadzący (doradca zawodowy lub wychowawca) przedstawia definicję umiejętności interpersonalnych (np. „Umiejętności interpersonalne, to inaczej umiejętności międzyludzkie, umiejętności społeczne czy też psychospołeczne. Umiejętności interpersonalne wykorzystujemy w relacjach z innymi ludźmi w celu nawiązania lub podtrzymania relacji albo osiągnięcia konkretnego celu.”) - definicja może być zapisana na brystolu, wyświetlona na komputerze lub po prostu przekazana ustnie.

Dyskusja w formie otwartej debaty - jakie mogą być przykłady umiejętności interpersonalnych? Prowadzący wypisuje na brystolu/flipcharcie kilka przykładów umiejętności interpersonalnych (komunikacja, asertywność, aktywne słuchanie, umiejętność radzenia sobie z konfliktami). Razem z wychowankami dopisuje kolejne przykłady (np. empatia, zaufanie, umiejętność przyznawania się do błędów).

Pytania pomocnicze: Dlaczego te umiejętności są ważne, w jaki sposób można je wykorzystać do nawiązywania i podtrzymywania kontaktów z innymi? Wybierzcie najważniejszą dla Was umiejętność? Dlaczego wybraliście taką?

Cel: Zainteresowanie wychowanków tematem zajęć, rozpoczęcie dyskusji o umiejętnościach interpersonalnych, zachęcenie uczestników do aktywnego uczestnictwa w warsztacie.

### **Ćwiczenie 1 (5 minut)** - „Maska i prawdziwe ja”

Prowadzący dzieli wychowanków na pary.



Każda para otrzymuje 2 papierowe maski (mogą być wydrukowane lub ręcznie narysowane na kartkach). Jeden z wychowanków „w masce” mówi o sobie, a drugi (bez maski) słucha i zadaje pytania. Po chwili (około 2 minuty) wychowankowie zamieniają się rolami i powtarzają ćwiczenie.

Po zakończeniu ćwiczenia następuje krótka dyskusja: „Co odkryliście o sobie lub o drugiej osobie podczas tego ćwiczenia? Co ułatwiało Wam mówienie o sobie z maską, a co bez niej?”

### **Ćwiczenie 2 (5 minut)** - „Komunikacja bez słów”

Prowadzący dzieli grupę na dwa kilkusobowe zespoły.



Jedna grupa wychodzi z sali, druga otrzymuje instrukcję: „Musimy przekazać grupie z zewnątrz informację, że w pokoju jest bomba i muszą natychmiast wyjść. Nie możemy używać słów, tylko gestów i mimiki. Mamy dwie minuty.”

Następnie grupy zamieniają się rolami i powtarzają ćwiczenie (inna informacja do przekazania, np. o powodzi w pomieszczeniu lub awarii światła).

Po zakończeniu dyskusja: „Jakie trudności napotkaliście podczas przekazywania informacji bez słów? Co udało się Wam przekazać, a co nie? Czy uważacie, że komunikacja bez słów jest ważna w codziennym życiu?”

### **Ćwiczenie 3 (5 minut)** - „Zwierciadło emocji”

Wychowankowie ustawiają krzesła w kręgu i zajmują miejsca.



Jeden z nich wychodzi z sali. Pozostali wychowankowie wybierają jedną emocję (np. smutek, złość, podekscytowanie, radość, wzruszenie), którą będą chcieli pokazać. Zadaniem wychowanka, który wraca do sali jest odgadnięcie emocji, którą przekazują koledzy i koleżanki (uwaga: wychowankowie mogą używać jedynie mimiki - zakazane jest przekazywanie informacji werbalnie). Następnie z kręgu wybierany jest kolejny wychowanek, który opuszcza salę, a grupa wybiera drugą emocję, która będzie pokazywać. Ćwiczenie można powtórzyć kilka razy.

Celem tego ćwiczenia jest umożliwienie uczestnikom lepszego zrozumienia emocji innych ludzi oraz rozwijanie umiejętności ich wyrażania. Może być ono również pomocne w uświadomieniu sobie własnych emocji i lepszym ich kontrolowaniu.

Uwaga - ćwiczenia 5 i 7 również będą odbywać się w kręgu, więc nie należy „odstawiać krzesel”.

#### **Ćwiczenie 4 (5 minut)** - „Aktywne słuchanie”



Prowadzący dzieli wychowanków w pary.

W każdej parze jeden z wychowanków opowiada o swoim pierwszym dniu w szkole, a druga osoba słucha i zadaje pytania, aby uzyskać jak najwięcej informacji.

Po chwili (2 minuty) wychowankowie zamieniają się rolami i powtarzają ćwiczenie.

Po zakończeniu dyskusja: „Jakie trudności napotkaliście podczas słuchania drugiej osoby? Co udało się Wam zrozumieć, a co nie? Czy uważacie, że słuchanie aktywne jest ważne w relacjach?”

### **Ćwiczenie 5 (5 minut)** - „Asertywność”

Wychowankowie powtarzają schemat postępowania z ćwiczenia 3 - zajmują miejsca w kręgu, jeden z wychowanków opuszcza salę.

Pozostali uczestnicy ustalają, co chcieliby powiedzieć wychowankowi, która wyszedł z sali - komunikat odmowny (np. „Przepraszam, ale nie mogę pożyczyć Ci pieniędzy.”, „Przepraszam nie pójdę z Tobą do kina.”).

Wychowanek wraca do sali po upływie 2 minut i słucha, co chce powiedzieć mu grupa.

Proces można powtórzyć.

Po zakończeniu dyskusja: „Jakie trudności napotkaliście podczas mówienia o swoich potrzebach i granicach? Co udało się Wam przekazać, a co nie? Czy uważacie, że asertywność jest ważna w relacjach interpersonalnych?”

### **Ćwiczenie 6 (5 minut)** - „Umiejętność rozwiązywania konfliktów”

Wychowankowie sami dzielą się na pary. Każda z par otrzymuje od prowadzącego krótki opis sytuacji konfliktowej, wymagającej dyskusji (np. „Jedno z Was chce iść na koncert, a drugie woli spędzić wieczór w kinie. Nie możecie się dogadać.”).

Wychowankowie próbują rozwiązać konflikt, korzystając z technik takich jak: słuchanie aktywne, mówienie o swoich potrzebach i granicach, szukanie kompromisów.

Po zakończeniu ćwiczenia następuje dyskusja: „Jakie trudności napotkaliście podczas rozwiązywania konfliktu? Czy udało się Wam dojść do porozumienia? Kto przedstawił więcej rzeczowych argumentów? Czym jest kompromis?”

### **Ćwiczenie 7 (5 minut)** - „Przepraszanie”

Wychowankowie ponownie zajmują miejsca w kręgu. Prowadzący wybiera jednego wychowanka, którego zadaniem jest opowiedzenie krótkiej historii, w której musiał kogoś przeprosić. Osoba prowadząca może w razie potrzeby zadawać dodatkowe pytania, przypomnieć wychowankowi konkretną sytuację z placówki lub szkoły.

Pozostali wychowankowie słuchając historii pytają o szczegóły i reagują (np. „Jakie emocje towarzyszyły Tobie podczas przeproszania?”).

Po zakończeniu ćwiczenia następuje dyskusja: „Jakie trudności napotkaliście podczas przeproszania? Jakie emocje towarzyszą przeproszaniu? Czym jest sukces w procesie przeproszania? Czy zawsze uda się osiągnąć sukces?”

### **Ćwiczenie 8 (5 minut)** - „Zaufanie”

Wychowankowie dzielą się w pary. Jedna osoba z pary otrzymuje opaskę na oczy (jeśli prowadzący nie dysponuje kilkoma opaskami, to wychowanek może po prostu zamknąć oczy). Zadanie polega na doprowadzeniu osoby z opaską na oczach do wskazanego przez prowadzącego miejsca w placówce - kuchni, łazienki, sypialni. Dopuszczalne są dwa warianty ćwiczenia, gdy wychowanek jest prowadzony przez kolegę lub koleżankę z pary za pomocą trzymania za rękę lub jedynie komunikatów słownych. Na dojście do konkretnego miejsca pary mają jedynie 2 minuty. Proces można powtórzyć zamieniając osobę prowadzoną z prowadzącą, wówczas prowadzący podaje nowe miejsce, do którego należy dotrzeć.

Po zakończeniu ćwiczenia prowadzący pyta wychowanków jakie mieli obawy? Czy pozbawienie ważnego zmysłu (wzroku) wpłynęło na poczucie bezpieczeństwa? Czy w ćwiczeniu ważne było zaufanie do partnera? Czy uczestnicy czuli się bezpiecznie?

## **Ćwiczenie 9 (5 minut)** - „Empatia”



Wychowankowie pozostają w parach. W każdej parze prowadzący wskazuje wychowanka, którego zadaniem będzie opowiedzenie prostej historii, która była dla niego stresująca (prowadzący może ustalić, że każdej parze wychowankowie opowiadają o tym samym wydarzeniu, np. „Mój pierwszy dzień szkoły” lub „Moja pierwsza przejażdżka na rowerze/łyżwach”). Drugi wychowanek - osoba słuchająca historii stara się zrozumieć emocje i perspektywę opowiadającego. Zadaje w tym celu dodatkowe pytania - „Jak się czułeś, gdy...?”

Po kilku minutach wychowankowie zamieniają się rolami i powtarzają ćwiczenie.

Celem tego ćwiczenia jest umożliwienie wychowankom lepszego zrozumienia emocji innych oraz rozwijanie umiejętności empatii. Po zakończeniu ćwiczenia warto porozmawiać o tym, jakie trudności napotkali uczestnicy i co udało im się osiągnąć. Można też zastanowić się nad tym, w jaki sposób można rozwijać empatię i jak ważna ona jest w relacjach interpersonalnych. Wychowankowie mogą wspólnie zastanowić się nad definicją empatii.

**Zakończenie (5 minut):** Prowadzący podsumowuje zajęcia i pyta wychowanków, czego nowego dowiedzieli się na temat umiejętności interpersonalnych i jakie wnioski wyciągnęli z przeprowadzonych ćwiczeń. Prosi o nazwanie każdej z umiejętności ćwiczonej podczas zadań 2 - 9. Prowadzący zadaje wychowankom pytanie podsumowujące warsztat "Którą z omówionych umiejętności uważasz za najważniejszą i dlaczego?" - każdy z uczestników odpowiada indywidualnie (zapisuje odpowiedź na kartce, którą zostawia prowadzącemu).



## Cele warsztatu:

- zapoznanie uczestników z pojęciem umiejętności interpersonalnych i ich znaczeniem w codziennych relacjach z innymi ludźmi;
- rozwijanie umiejętności takich jak: komunikacja, asertywność, rozwiązywanie konfliktów, słuchanie aktywne, empatia, zaufanie i przeproszanie;
- umożliwienie wychowankom praktycznego ćwiczenia i rozwijania tych umiejętności poprzez różne ćwiczenia grupowe;
- zachęcenie uczestników do refleksji nad swoimi dotychczasowymi doświadczeniami związanymi z umiejętnościami interpersonalnymi i ich rolą w ich codziennym życiu.

### 7.3. Scenariusz 3 - „Budowanie samoświadomości”



## **Scenariusz godzinnych zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat na temat „Budowanie samoświadomości”.**

**Wprowadzenie (10 minut):** Prowadzący (doradca zawodowy lub wychowawca) rozpoczyna dyskusję od podania przykładowej definicji samoświadomości, np. „Samoświadomość to zdolność do rozumienia siebie i swoich emocji oraz do refleksji nad swoim zachowaniem i myśleniem. Oznacza to, że mamy świadomość swoich potrzeb, uczuć, myśli i przekonań oraz jesteśmy w stanie je rozpoznawać i nazywać. Samoświadomość jest ważnym elementem zdrowia psychicznego.”

Następnie kieruje pytanie do wychowanków: „Czy znacie jakieś metody opanowywania emocji?” (Burza mózgów - zapisanie propozycji wychowanków na brystolu/flipcharcie, np. „Wzięcie oddechu”, „Pomyślenie o czymś miłym”, „Wysiłek fizyczny”).

### **Ćwiczenie 1 (5 minut)** - „Drzewo emocji”

Prowadzący rozdaje grupie czyste kartki formatu A2, wychowankowie rysują na nich drzewo z gałęziami, które symbolizują różne emocje (np. radość, smutek, złość, strach). Następnie wypisują na liściach drzewa sytuacje, w których doświadczają tych emocji (np. „spotkanie z przyjaciółmi” - radość, „łamanie zasad” - złość).

Po zakończeniu ćwiczenia dyskusja - prowadzący zadaje wychowankom pytania, np. „Jakie emocje najczęściej pojawiają się u Was? Co je wywołuje? Czy uważacie, że znajomość swoich emocji pomaga Wam lepiej sobie z nimi radzić?”

## **Ćwiczenie 2 (5 minut)** - „Budowanie mocnych stron”

Prowadzący dzieli grupę na mniejsze zespoły po 3-4 osoby (3 grupy).

W każdym zespole jeden z wychowanków wymienia swoje mocne strony i umiejętności (np. „Jestem dobrym słuchaczem”, „Lubię rozwiązywać problemy”), pozostali wychowankowie w danym zespole wskazują, w jaki sposób te mocne strony mogą być wykorzystywane w codziennym życiu (np. „Możesz pomagać swoim przyjaciołom, gdy są zmartwieni, bo jesteś dobrym słuchaczem”).

Proces można powtarzać - zmiana wychowanka, który wymienia swoje mocne strony, dzięki temu każdy z wychowanków może podnieść poziom motywacji, poprzez poznanie swoich mocnych stron.

Po zakończeniu ćwiczenia dyskusja: „Co udało się Wam osiągnąć podczas tego ćwiczenia? Czy uważacie, że znajomość swoich mocnych stron i umiejętności pomaga Wam lepiej sobie radzić z codziennymi wyzwaniami?” „Jakie uczucie Wam towarzyszyło jak kolega lub koleżanka z grupy podawała pomysł do czego możecie wykorzystać swoje mocne strony?”

## **Ćwiczenie 3 (10 minut)** - „Autobiografia emocjonalna”

Prowadzący rozdaje grupie puste kartki formatu A4, zadaniem wychowanków jest zapisać na niej krótką „Autobiografię emocjonalną”, czyli biografię, w której opisują swoje emocje i doświadczenia związane z nimi w ciągu ostatnich dwóch lat.

Autobiografia może być wykonana także w formie np. mapy myśli lub drzewa.

Po zakończeniu ćwiczenia dyskusja: „Co odkryliście o sobie? Czy uważacie, że znajomość swoich emocji i przeżyć pomaga Wam lepiej zrozumieć siebie i swoje potrzeby? Czy trudno było Wam nazwać swoje uczucia?”



#### **Ćwiczenie 4 (5 minut)** - „Zarządzanie emocjami”

Prowadzący dzieli wychowanków na pary.

Jedna osoba w każdej parze opowiada o sytuacji, w której trudno jej zachować spokój (np. kłótnia z wychowawcą), a druga stara się doradzić, jakie strategie mogłaby wykorzystać, by lepiej sobie radzić z emocjami (np. „Możesz wziąć głęboki oddech, pójść na spacer lub porozmawiać z przyjacielem”).

Po kilku minutach (2,3 minuty) uczestnicy zamieniają się rolami i powtarzają ćwiczenie.

Po zakończeniu dyskusja: „Co udało się Wam osiągnąć, a co nie? Czy udało się Wam zapanować nad emocjami? Czy uważacie, że zarządzanie emocjami jest ważne w codziennym życiu? W jaki sposób można je lepiej rozwijać?”

#### **Ćwiczenie 5 (10 minut)** - „Głębokie oddychanie”

Wychowankowie siadają na podłodze („po turecku”). Siedzą wygodnie i skupiają się na swoim oddechu. Prowadzący wydaje polecenie - połóż ręce na kolanach, zamknij oczy, skup się na swoim oddechu. Następnie prowadzący może liczyć liczbę wdechów i wydechów, zachęcać wychowanków do wykonywania głębokich wdechów i wydechów, a także do skupienia się na swoich emocjach i myślach podczas oddychania - ważne jest jednak, aby nie mówić za dużo (nie przeszkadzać wychowankom w wyciszeniu i relaksacji).

Po kilku minutach ćwiczenia dyskusja: „Jakie emocje i myśli pojawiły się podczas tego ćwiczenia? Czy można wykonać je zawsze, gdy chcemy zapanować nad swoimi emocjami? Co może pomóc w wykonaniu ćwiczenia? (np. włączenie ulubionej muzyki, gdy nie ma dookoła nas ciszy).”

### **Ćwiczenie 6 (5 minut)** - „Muzyczne emocje”

Prowadzący odtwarza (może do tego celu użyć telefonu lub laptopa) kilka przygotowanych fragmentów utworów muzycznych - różne gatunki. Wychowankowie słuchają i określają, jakie emocje wywołują w nim poszczególne utwory - mogą zapisać te emocje na kartce lub spróbować wyrazić je za pomocą ruchu lub malowania.

### **Ćwiczenie 7 (5 minut)** - „Ćwiczenia relaksacyjne”

Na podsumowanie zajęć wychowankowie wykonują proste ćwiczenia relaksacyjne, takie jak rozluźnianie mięśni ciała czy „skanowanie” ciała w poszukiwaniu napięć. Ćwiczenie może być wykonane do muzyki (spokojnej).

**Zakończenie (5 minut):** Podsumowanie najważniejszych informacji z warsztatu.

Prowadzący pyta wychowanków dlaczego panowanie nad emocjami jest takie ważne? Jaki ma ono związek z samoświadomością?

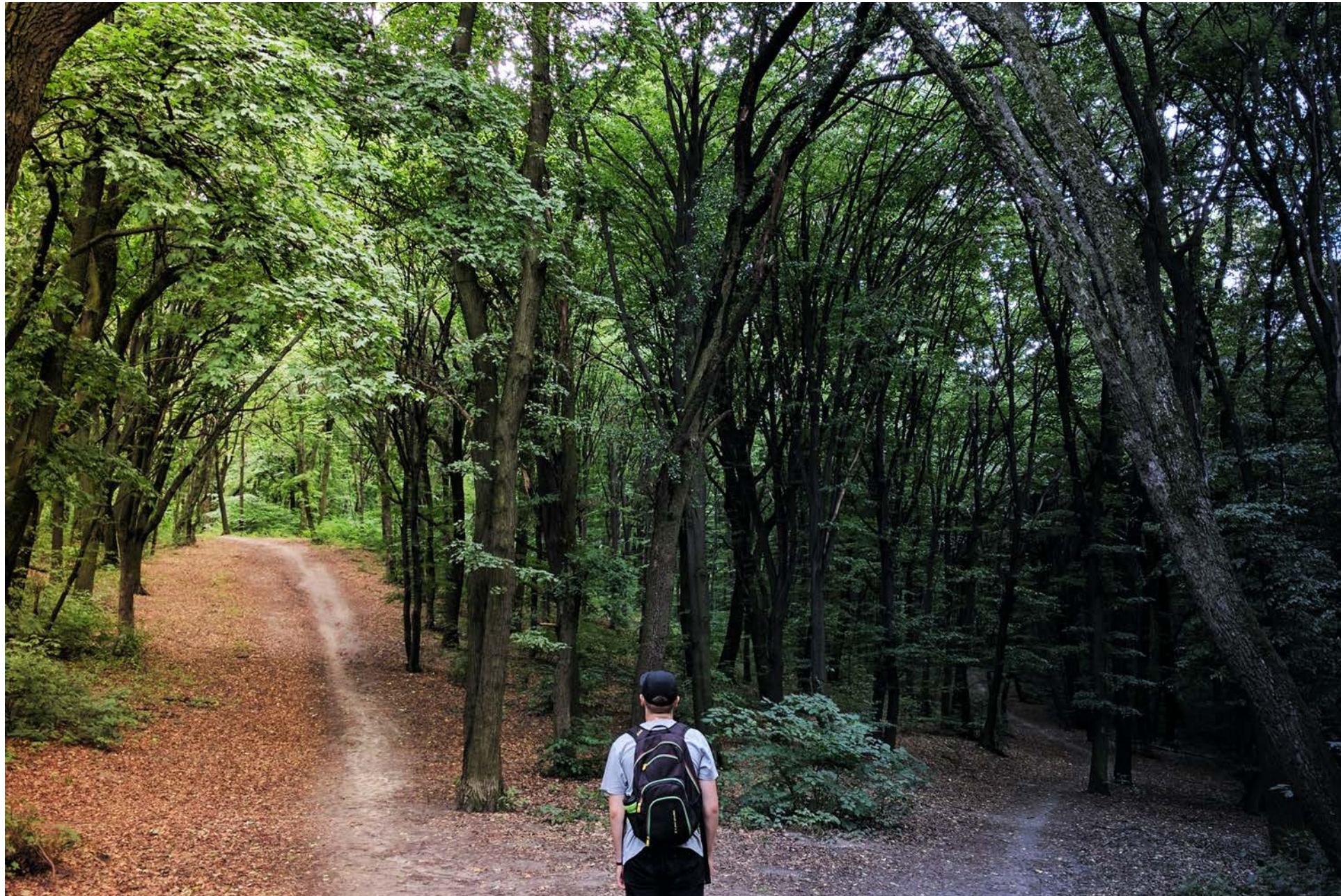


## Cele warsztatu:

- Celem warsztatu jest pomoc wychowankom pieczy zastępczej w rozwoju ich samoświadomości poprzez zapoznanie ich z różnymi technikami i ćwiczeniami, które pomogą im lepiej rozumieć siebie. Poprzez uczestnictwo w warsztacie, wychowankowie będą mieli okazję do samodzielnej pracy nad rozwojem swojej samoświadomości i zarządzaniem emocjami, co pomoże im lepiej radzić sobie z codziennymi wyzwaniami i budować zdrowie psychiczne.
- Ćwiczenia proponowane w ramach warsztatu będą obejmować różne techniki pracy z emocjami, takie jak rysowanie drzewa emocji, słuchanie empatyczne, budowanie mocnych stron, skrywana emocja, autobiografia emocjonalna, zarządzanie emocjami czy głębokie oddychanie. Każde z tych ćwiczeń ma na celu pomóc uczestnikom nauczyć się radzić sobie z emocjami w sposób zdrowy i produktywny.
- Ponadto, warsztat będzie zawierać także ćwiczenia relaksacyjne, które pozwolą uczestnikom odprężyć się i zrelaksować, co pomoże im lepiej radzić sobie ze stresem i napięciem emocjonalnym.



## 7.4. Scenariusz 4 - „Umiejętność podejmowania decyzji”





## **Scenariusz godzinnych zajęć dla usamodzielnianych wychowanków pieczy zastępczej w wieku 15-18 lat na temat „Umiejętność podejmowania decyzji”.**

**Wprowadzenie (10 minut):** Prowadzący (doradca zawodowy lub wychowawca) przedstawia temat zajęć i wyjaśnia, że będą one poświęcone nabywaniu umiejętności podejmowania decyzji.

Następnie prowadzący kieruje pytanie do wychowanków - „Czy pamiętacie sytuację, w której musieliście podjąć ważną decyzję? (może dodatkowo zasugerować wychowankom jakąś sytuację - np. wybrać szkołę lub podjąć decyzję dotyczącą profilu klasy w liceum lub zawodu w technikum). Jakie uczucia pamiętacie z tego czasu?”.

Po przypomnieniu wychowankom momentu podjęcia decyzji prowadzący prowadzi dyskusję w stronę rozpoznania czy wychowankowie znają jakieś techniki podejmowania decyzji, co może być przydatną wiedzą przy prowadzeniu dalszej części warsztatów, zadaje pytania - „Kto okazał wam wsparcie w momencie podjęcia decyzji?, Czy sami stosowaliście jakieś narzędzie podejmowania decyzji, np. drzewo decyzyjne, mapę myśli?”. Prowadzący zapisuje znane wychowankom metody na brystolu/flipcharcie.

### **Ćwiczenie 1 (10 minut)** - „Drzewo decyzji”:

Prowadzący przedstawia wychowankom sytuację, w której muszą podjąć decyzję (np. czy wyjechać na obóz wakacyjny czy podjąć pracę letnią i odłożyć pieniądze na wymarzony telefon).



Następnie w grupie wychowankowie omawiają są różne opcje i ich konsekwencje (np. wyjazd na obóz daje możliwość poznania nowych osób, ale praca zarobkowa pozwoli zyskać potrzebne środki).

Prowadzący rysuje na brystolu/flipcharcie drzewo decyzyjne („sytuacja problemowa” -> „możliwe rozwiązania” -> „skutki tych rozwiązań” (z podziałem na pozytywne i negatywne) -> „cele i wartości” -> „decyzja”).

Na koniec prowadzący kieruje pytanie do grupy - „Czy drzewo decyzyjne jest dobrym sposobem wizualizacji procesu podjęcia decyzji? Czy skorzystalibyście z drzewa decyzyjnego w sytuacji problematycznej?”

### **Ćwiczenie 2 (5 minut)** - „Skala ważności”

Prowadzący przedstawia wychowankom kolejną sytuację, w której muszą podjąć decyzję (np. „czy zrezygnować z wyjazdu na obóz, aby pomóc w meblowaniu placówki?”).

W grupie omawiane są różne opcje i ich konsekwencje (np. zrezygnowanie z wyjazdu pozwoli pomóc wychowawcom, ale oznacza brak wypoczynku; wyjazd na kolonie obóz możliwość wypoczynku, ale oznacza, że nie będziemy mogli podjąć decyzji dotyczącej np. wyboru mebli do swojego pokoju).

Wychowankowie tworzą „skalę ważności” (może być np. skala punktowa „jak oceny w szkole), w której umieszczają różne opcje i oceniają, jak ważne są dla nich poszczególne konsekwencje. Na koniec grupa zlicza punkty i podejmuje decyzję.

Prowadzący podsumowuje ćwiczenie, pyta grupy co sądzą o metodzie podjęcia decyzji z wykorzystaniem skali ważności.

### **Ćwiczenie 3 (10 minut)** - „Wspólna decyzja”

Prowadzący dzieli wychowanków na mniejsze zespoły (po 3,4 wychowanków w każdym). Każdej grupie daje kartkę z opisem sytuacji, w której muszą podjąć jednoznaczną decyzję mając trzy opcje wyboru (np. „(...) Czy pójść do kina do teatru czy na plażę?”).

Każda grupa omawia swoją sytuację i wspólnie zastanawia się, jakie są zalety i wady poszczególnych opcji (5 minut). Każda z grup po „wewnętrznych” dyskusjach musi na forum podać minimum 3 plusy i 3 minusy każdej opcji i następnie wybór wraz z jego uzasadnieniem.

Na zakończenie ćwiczenia prowadzący pyta uczestników na jakie przeszkody natrafili podczas ćwiczenia? Czy podjęcie wspólnej decyzji było trudne? Jakie trudności wystąpiły? Czy trzeba było pójść na kompromis?

### **Ćwiczenie 4 (5 minut)** - „Kostki decyzji”

Prowadzący ponownie dzieli wychowanków na miejsce grupy (po 3,4 osoby). Każda grupa otrzymuje od prowadzącego kostkę do gry oraz opis sytuacji, w której musi podjąć daną decyzję (np. „Czy kupić nowy telefon czy wymienić baterię w starym?” lub „Czy pojechać nad morze czy w góry?” lub „Czy wyjść ze znajomymi czy zostać w placówce i spędzić popołudnie z przyjaciółmi na miejscu?”).

Prowadzący informuje grupę, że każdej liczbie oczek (od 1 do 6) na kostce odpowiada kryterium podejmowania decyzji.

„1” - Emocje - niektóre decyzje podejmujemy pod wpływem naszych emocji, np. złości, strachu, radości.

„2” - Zdrowy rozsądek - wiele decyzji podejmujemy na podstawie naszego rozumu i doświadczenia, starając się wybrać opcję, która najlepiej odpowiada naszym potrzebom i celom.

„3” - Rada innych osób - często szukamy rady u bliskich nam osób, które mogą nas wesprzeć lub doradzić w trudnej sytuacji.

„4” - Koszty - przy podejmowaniu decyzji często bierzemy pod uwagę koszty, jakie wiążą się z poszczególnymi opcjami.

„5” - Konsekwencje - zastanawiamy się nad tym, jakie mogą być długofalowe skutki naszych decyzji.

„6” - Osobiste preferencje - wiele decyzji podejmujemy na podstawie naszych indywidualnych preferencji i upodobań, np. lubimy spędzać czas wolny na świeżym powietrzu, więc wybieramy opcję, która pozwoli nam na to.

Wychowanek rzuca kostką do gry, a następnie musi podjąć decyzję, ale w oparciu o wylosowane kryterium.

Proces można powtarzać (np. rozdając grupie nowe kartki z opisem sytuacji albo po prostu kilkakrotnie rzucając kostką do momentu, w którym nie wyczerpią się kryteria).

Celem ćwiczenia jest „zmuszenie” wychowanków, aby nie brali pod uwagę stałych kryteriów, którymi zazwyczaj kierują się przy podejmowaniu decyzji oraz zrozumienie, że spojrzenie na problem z innej perspektywy może okazać się efektywnym sposobem podjęcia korzystnej decyzji.





### **Ćwiczenie 5 (5 minut)** - „Decyzje na czasie”

Wychowankowie dostają od prowadzącego kartki z opisem różnych sytuacji, w których muszą podjąć decyzję w określonym czasie (np. 15 sekund). Wychowanek czyta opis sytuacji grupie, a następnie w podanym czasie podejmuje decyzję i krótko ją uzasadnia. Prowadzący mierzy czas (np. na telefonie komórkowym).

Proces powtarzamy dla każdej osoby w grupie.

Celem ćwiczenia jest nauka podejmowania decyzji pod presją czasu.

Na zakończenie ćwiczenia prowadzący omawia z uczestnikami jakie były bariery i czy dysponując większą ilością czasu podjęli by taką samą decyzję?

### **Ćwiczenie 6 (5 minut)** - „Alternatywne decyzje”

Wychowankowie siadają w kręgu. Prowadzący podaje jednej osobie kartkę z opisem sytuacji. Wychowanek podaje grupie informację jaką decyzję by podjął i przekazuje kartkę kolejnej osobie w kręgu, której zadaniem jest wymyślenie innego rozwiązania niż poprzednik i przekazanie karki dalej. Jeśli dana osoba nie ma pomysłu na „alternatywną decyzję”, to grupa stara się wspólnie dojść do rozwiązania.

Proces można powtórzyć dla nowych sytuacji.



### **Ćwiczenie 7 (5 minut)** - „Sztuka negocjacji”

Prowadzący dzieli grupę na pary. Wychowankowie próbują dojść do porozumienia w sytuacji, w której muszą podjąć decyzję, ale ich interesy są rozbieżne, np. jedna osoba w parze chce zostać na weekend w placówce a druga chce jechać na urlopowanie do znajomych.

Celem ćwiczenia jest nauka umiejętności negocjacyjnych i zrozumienie, że czasami można osiągnąć kompromis, aby obie strony były zadowolone.

**Zakończenie (5 minut)** - Prowadzący podsumowuje warsztat - rozmawia z wychowankami o sposobach podejmowania decyzji, kryteriach podejmowania decyzji oraz czynnikach, które mają wpływ na proces decyzyjny. Wspólnie wykonują ćwiczenie - dopisanie do danej decyzji jej 5 konsekwencji.

## Cele warsztatu:

- Celem warsztatu jest umożliwienie wychowankom pieczy zastępczej nabycia umiejętności podejmowania decyzji oraz zwiększenie ich pewności siebie przy podejmowaniu różnych rodzajów decyzji.
- Dzięki udziałowi w warsztacie usamodzielniani wychowankowie poznają różne sposoby radzenia sobie z presją i niepewnością przy podejmowaniu decyzji.
- Uczestnicy zostaną również zapoznani z kryteriami, które należy brać pod uwagę przy podejmowaniu decyzji.
- Celem szczegółowym zajęć jest także zrozumienie, że nie ma "dobrych" lub "złych" decyzji, ale są decyzje lepsze lub gorsze w danym konkretnym momencie, więc należy dokładnie obserwować kontekst.
- Warsztaty wyposażą wychowanków w umiejętność zdobywania wiedzy na temat skutków podejmowania decyzji oraz radzenia sobie z ich konsekwencjami.
- Uczestnicy poznają narzędzia podejmowania decyzji, np. drzewo decyzyjne oraz skala ważności.



---

# Podsumo- wanie



Poradnictwo zawodowe w instytucjonalnych podmiotach pieczy zastępczej jest szczególnym wyzwaniem dla osoby organizującej ten proces. To nie tylko samo ukierunkowanie młodego człowieka na wybór przyszłej kariery zawodowej, ale również zadbanie o jego dobrostan - motywację, wiarę we własne umiejętności.

Wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych to młodzież o specjalnych potrzebach edukacyjnych, które wynikają z ich ogromnego jak na ten wiek bagażu doświadczeń i traumy emocjonalnej związanej z umieszczeniem w systemie socjalnym. Ci młodzi ludzie już na starcie swojego dorosłego życia są na znacznie gorszej pozycji niż ich rówieśnicy. Zadaniem doradcy zawodowego jest podjęcie próby zniwelowania tej dysproporcji społecznej i tym samym przyczynienie się do włączenia społecznego grupy młodych ludzi szczególnie narażonych na wykluczenie społeczne.

W publikacji, którą oddaliśmy w Państwa ręce opisaliśmy opracowaną i przeskalowaną przez pracowników Fundacji ofertę poradnictwa zawodowego skierowaną do usamodzielnianych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych typu instytucjonalnego. Przy planowaniu oferty edukacyjno-

doradczej wzięliśmy pod uwagę szereg determinantów takich jak: obniżona motywacja, orzeczenie o niepełnosprawności intelektualnej, stwierdzony FASD.

Trenerzy z ramienia Fundacji zaproponowali program składający się z:

- 15 testów do autodiagnozy poziomu kompetencji społecznych,
- 4 warsztatów kształtowania kompetencji miękkich (społecznych),
- 4 warsztatów kształtowania umiejętności podstawowych.

Wyżej wymienione aktywności są propozycją, która może być rozszerzona o tradycyjne elementy poradnictwa zawodowego, takie jak symulacji rozmowy o pracę lub warsztat poświęcony tworzeniu CV.

Proponowane przez nas rozwiązanie wyróżnia fakt, iż warsztat może być poprowadzony przez osobę bez specjalistycznej wiedzy z zakresu doradztwa zawodowego lub psychologii dzieci i młodzieży, np. przez wychowawcę placówki

opiekuńczo-wychowawczej, który najlepiej zna potrzeby swoich wychowanków.

Opracowana oferta poradnictwa zawodowego została przetestowana w ramach projektu „DZIECKO W CENTRUM - partnerstwo strategiczne na rzecz opracowania oferty edukacyjnej mającej na celu przeciwdziałanie przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji przez wychowanków instytucjonalnych podmiotów pieczy zastępczej.” finansowanego w ramach Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021 Program Edukacja (nr projektu: EOG/21/K4/W/0144).

W procesie testowania trenerzy z ramienia Instytut Wiedzy i Kompetencji przeprowadzili warsztaty dla wychowanków 8 placówek opiekuńczo-wychowawczych z terenu Trójmiasta i powiatu wejherowskiego (wsparcie objęto 48 usamodzielnianych wychowanków w wieku od 14 do 19 lat).

Do głównych wniosków należą:

- nie należy przeprowadzać testów w niewielkich odstępach czasowych,

- testy powinny być rozdzielone warsztatami kształtowania danej umiejętności miękkiej,
- warto wykonać testy w formule pre i post,
- testy mogą być przeprowadzone z wykorzystaniem narzędzi TiK, w szczególności dla wychowanków bez specjalnych potrzeb edukacyjnych.

Warsztaty przeprowadzone na próbie 48 osób cieszyły się dużym zainteresowaniem przez ich bardzo „napięty program” (mnogość ćwiczeń grupowych, dynamika warsztatu).

Mamy nadzieję, że narzędzie, które oddajemy w Państwa ręce znajdzie zastosowanie w praktyce pracy edukacyjno-wychowawczej w pieczy zastępczej typu instytucjonalnego i tym samym przyczyni się do rozpoczęcia trwałej zmiany społecznej.



---

**O autorkach**

## Monika Formańska-Żadkowska

Doradca zawodowy, coach, pedagog, trener umiejętności miękkich. Posiada ponad 20-letnie doświadczenie w pracy pedagogicznej w pieczy zastępczej, gdzie odpowiada przede wszystkim za organizację poradnictwa zawodowego.

Jest prezesem fundacji Instytut Wiedzy i Kompetencji z ramienia, której podejmuje działania zmierzające do systemowej zmiany w organizacji poradnictwa w instytucjonalnych podmiotach pieczy zastępczej. Inicjator nowatorskich szkoleń dla kadry systemu socjalnego.

Członek Gdyńskiej Sieci Doradców Zawodowych przy Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej nr 1 w Gdyni.

Autor publikacji “Od metod badania potencjału zawodowego i społecznego ucznia, poprzez przygotowanie go do kontaktu z pracodawcą, aż do praktycznego zetknięcia się z rynkiem pracy, czyli SZKOŁA PRZYSZŁYCH LIDERÓW W SPOŁECZEŃSTWIE I NA RYNKU PRACY - kompleksowy program kształtowania i podnoszenia kompetencji społecznych uczniów szkół zawodowych.”

Zwolennik pracy metodą pozytywnych wzmocnień.





## Dorota Kotwicka

Doradca zawodowy, coach, pedagog, trener umiejętności miękkich, psychoterapeuta TSR oraz psychoterapii psychoanalitycznej. Posiada ponad 20-letnie doświadczenie w prowadzeniu warsztatów młodzieżowych, grup wsparcia i szkoleń dotyczących umiejętności miękkich, doradztwa zawodowego oraz komunikacji.

Jest współzałożycielem Gdyńskiej Sieci Doradców Zawodowych przy Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej nr 1 w Gdyni, a także aktywnym członkiem Gdyńskiej Sieci Superwizyjno-Coachingowej przy Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej nr 2 w Gdyni.

Autor publikacji i innowacji pedagogicznej dotyczącej doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży, współautor poradnika dla młodzieży „Wymiataj koronę” oraz programu profilaktycznego dotyczącego profilaktyki kryzysów psychicznych i samobójstw u młodzieży, a także autor „Od metod badania potencjału zawodowego i społecznego ucznia, poprzez przygotowanie go do kontaktu z pracodawcą, aż do praktycznego zetknięcia się z rynkiem pracy, czyli SZKOŁA PRZYSZŁYCH

LIDERÓW W SPOŁECZEŃSTWIE I NA RYNKU PRACY - kompleksowy program kształtowania i podnoszenia kompetencji społecznych uczniów szkół zawodowych.”

Specjalista od niekonwencjonalnych technik szkoleniowych, a od obecnego roku również dyrektor Zespołu Szkół Chłodniczych i Elektronicznych w Gdyni - szkoły prężnie rozwijającej skrzydła, znanej w regionie jako otwartej na specjalne potrzeby młodzieży.

## Marta Łoboda

Pedagog, oligofrenopedagog, psycholog młodzieżowy i terapeuta, a także matematyk procesów decyzyjnych. Od początku kariery zawodowej związany z placówkami opiekuńczo-wychowawczymi - jako prowadzący terapię indywidualną, poradnictwo psychologiczne oraz warsztaty podnoszenia kompetencji miękkich.

Członek Gdyńskiej Sieci Doradców Zawodowych przy Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej nr 1 w Gdyni.

Autor publikacji o tematyce włączenia społecznego wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych o specjalnych potrzebach wynikających z posiadanego orzeczenia o niepełnosprawności intelektualnej. Współautor innowacji pedagogicznych z zakresu dostosowania poradnictwa zawodowego do specjalnych potrzeb odbiorców - m.in. dzieci i młodzieży z rodzin imigranckich.

Jeśli masz sugestie dotyczące naszej pracy, serdecznie zapraszamy do kontaktu:

[monika@instytutwiedzy.pl](mailto:monika@instytutwiedzy.pl)

[dorota.kotwicka@instytutwiedzy.pl](mailto:dorota.kotwicka@instytutwiedzy.pl)

[marta.loboda@instytutwiedzy.pl](mailto:marta.loboda@instytutwiedzy.pl)

