



### Metoda pracy z młodzieżą. Podręcznik dla pracowników OPS/PCPR

"Instytut Badawczo-Szkoleniowy" Sp. z o.o.  
w partnerstwie ze Stowarzyszeniem "TRATWA"



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# METODA PRACY Z MŁODZIEŻĄ

Podręcznik dla pracowników OPS/PCPR



INSTYTUT  
BADAWCZO  
SZKOLENIOWY

Projekt realizowany w partnerstwie ze stowarzyszeniem "Tratwa"

Olsztyn, 2014 r.



## Spis treści

1.	Historia, idea, podstawy merytoryczne programu .....	1
1.1.	Do czego podręcznik? .....	2
1.2.	O podstawowych wartościach, na jakich opiera się prawidłowa relacja pomagający – korzystający z pomocy.....	3
1.2.1.	Podmiotowość .....	3
1.2.2.	Kompetencje .....	4
1.2.3.	Efektywność.....	6
2.	Młodzież w systemie pomocy społecznej.....	7
2.1.	Obecny stan rzeczy .....	7
2.2.	A jak być może – pod warunkiem dokonania zmian .....	8
2.2.1.	Po co to robić? .....	8
2.2.2.	Jak warto pracować? .....	9
2.2.3.	Z kim się pracuje, „pracując z młodzieżą” .....	10
3.	Youth work – czyli praca z młodzieżą .....	12
3.1.	Definicja pracy z młodzieżą.....	12
3.2.	Założenia pracy z młodzieżą.....	12
3.2.1.	Otwartość i dobrowolność.....	12
3.2.2.	Multidyscyplinarność.....	13
3.2.3.	Dostępność.....	13
3.3.	Metody i działania w ramach pracy z młodzieżą .....	14
4.	Przygotowanie organizacyjne do realizacji programu .....	16
4.1.	Rekrutacja młodzieży do działań w ramach projektu „Pomosty...” .....	16
4.1.1.	Diagnoza lokalna .....	16
4.1.2.	Baza danych .....	17
4.1.3.	Zaproszenie .....	18
4.1.4.	Z kim konkretnie chcemy pracować w projekcie? .....	19

4.1.5.	Miejsca, w których można spotkać młodzież .....	20
4.2.	Rekrutacja sojuszników: warto wiedzieć, gdzie się działa .....	20
4.2.1.	Kogo i czego należy szukać – diagnoza zasobów .....	21
4.2.2.	Pozostałe elementy diagnozy .....	23
4.3.	Sprawdzone sposoby działania .....	24
5.	Przygotowanie merytoryczne do realizacji programu .....	28
5.1.	Moduł 1: Relacja face-to-face .....	28
5.2.	Moduł 2: Kontakt z grupą młodzieży .....	36
5.2.1.	Grupa rówieśnicza i jej znaczenie w procesie rozwoju młodych ludzi .....	36
5.2.2.	Typologia grup wykorzystywanych w pracy z młodymi ludźmi.....	41
5.2.3.	Praca z grupą młodzieży – zalecenia i wskazówki dla dorosłych ..	43
5.2.4.	O rolach grupowych i procesie grupowym .....	45
5.2.5.	Narzędzia i techniki wykorzystywane w pracy z grupą .....	52
5.3.	Moduł 3: Pracownik OPS/PCPR jako organizator i koordynator .....	56
5.3.1.	Nie lider, lecz animator .....	57
5.3.2.	Przede wszystkim zmiana perspektywy .....	58
5.3.3.	Czy współpraca się opłaca? .....	59
5.3.4.	Propozycja współpracy, zamiast prośby o wsparcie .....	60
5.3.5.	Badania aktywizujące .....	61
5.3.6.	Przydatne „chwyty” .....	62
5.3.7.	Spotkajmy się .....	63
5.3.8.	Zróbmy to sprawnie .....	65
5.4.	Moduł 4: Pracownik OPS/PCPR jako koordynator wolontariatu .....	65
5.4.1.	Czym jest wolontariat? .....	66
5.4.2.	Gdzie mogą pracować wolontariusze? .....	66
5.4.3.	Kto może być wolontariuszem? .....	67

5.4.4.	Umowa z wolontariuszem .....	67
5.4.5.	Obowiązki korzystającego wobec wolontariusza .....	69
5.4.6.	Jak organizować wolontariat? .....	70
6.	Zakończenie .....	74
6.5.	Ekspertyzy .....	74
6.6.	Raporty z badań.....	74
7.	Spis tabel .....	75



# 1. Historia, idea, podstawy merytoryczne programu

---

Oddajemy do rąk pracowników OPS/PCPR podręcznik, który ma na celu ułatwienie nawiązania kontaktów i dobrych relacji z młodym pokoleniem. Podręcznik – wraz z „Niezbędnikiem ze scenariuszami dla pracowników OPS/PCPR” oraz grą strategiczną „Ekspedycja” – stanowi **pakiet szkoleniowy przygotowany w ramach innowacyjnego projektu „Pomosty. Budowanie kapitału społecznego młodzieży ze środowisk wiejskich Warmii i Mazur”<sup>1</sup>**, który jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem projektu „Pomosty...” jest wypracowanie innowacyjnych metod pracy w zakresie interwencji socjalnej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu młodzieży ze środowisk wiejskich województwa warmińsko-mazurskiego. W proponowanym podejściu **kluczowe jest przekonanie, że dla poprawy sytuacji młodych ludzi (także w odniesieniu do ich sytuacji na rynku pracy) konieczna jest koncentracja na zwiększaniu ich kompetencji w zakresie budowania kapitału społecznego**. Oznacza to skoncentrowanie metodyki działań na **potencjale młodzieży, a nie na jej deficytach**. Działania skierowane są więc na rozwój podmiotowości młodych ludzi w oparciu o potencjał kulturowy i społeczny środowisk lokalnych, w których funkcjonują oni na co dzień oraz na poszukiwanie nowych kontekstów i nowych relacji społecznych.

Projekt ma zatem za zadanie wypracowanie **innowacyjnego modelu działania pracowników OPS/PCPR w środowisku młodzieżowym**. Z punktu widzenia pojedynczego pracownika OPS/PCPR ma na celu dostarczenie mu wiedzy i umiejętności, które te relacje ułatwią. Dlatego przygotowanie narzędzi zostało **poprzedzone badaniami: zarówno pracowników socjalnych, jak i młodych ludzi – adresatów działań, a produkt objęto IV cyklami testowania, w których wzięło udział łącznie 24 pracowników OPS oraz 144 młodych ludzi z 12 gmin województwa warmińsko-mazurskiego**. Ze względu na innowacyjność metody pracy socjalnej oraz dla wzmocnienia kompetencji pracowników OPS/PCPR związanych z aktywizacją młodzieży, w trakcie realizacji projektu zaleca się dla nich wsparcie w postaci działań superwizyjnych/coachingowych.

Przeprowadzone badania socjologiczne miały także innowacyjny charakter zarówno na poziomie teorii juwentologicznej, jak i w odniesieniu do metodologii badań i sposobu wnioskowania. Ich celem było dokonanie **diagnozy kapitału społecznego** młodzieży wiejskiej Warmii i Mazur, w tym w szczególności objętej pomocą społeczną, **diagnoza możliwości i warunków współpracy** pracowników socjalnych z młodzieżą oraz wypracowanie praktycznych **rekomendacji dla nowej metodyki** pracy z młodzieżą w ramach działań OPS.



Badania dotyczyły **opracowania danych zastanych** (dwie ekspertyzy), jak i właściwych badań terenowych, poprzedzonych oryginalną i obszerną **koncepcją z odwołaniami do współczesnej teorii i metodologii**. **Jakościowe badanie pracowników socjalnych** zrealizowano jako dwa wywiady grupowe, tzw. FGI (N=19 osób); **badanie ilościowe** objęło N=180 osób. **Badanie jakościowe młodych ludzi** (w wieku 15-24 lata, z gmin, w których co najmniej 25% populacji pobiera świadczenia z pomocy społecznej) przeprowadzono metodą wywiadu swobodnego z dyspozycjami (N=18 osób); badanie ilościowe młodzieży wiejskiej objęło 180 osób. W kwestionariuszu ankiety część takich samych pytań zadano obu grupom. Wszyscy uczestnicy badań jakościowych wypełnili również Test Dwudziestu Stwierdzeń (TST), odpowiadając na pytanie „kim jestem?”. Zgromadzono także bogaty materiał pomocniczy w postaci zapisów z obserwacji uczestniczącej oraz dokumentacji fotograficznej badanych gmin. Najważniejsze **techniki wykorzystane do analizy danych** to analizy treści (w tym inwentarz JA-MY-ONI oraz pomiar temperatur emocjonalnych), analizy TST i analizy statystyczne z wykorzystaniem pakietu SPSS.

Zebranie i opracowanie tych informacji pozwoliło zdiagnozować podstawowe problemy i – w efekcie – sformułować kluczowe rekomendacje oraz opracować narzędzia do realizacji projektu.<sup>2</sup>

### 1.1. Do czego podręcznik?

Celem podręcznika jest ułatwienie pracownikowi OPS/PCPR budowania dobrych relacji z młodymi mieszkańcami rejonu, w którym ów pracuje. Podręcznik dotyczy **trzech podstawowych zagadnień**:

- **relacji indywidualnej (face to face): pracownik OPS/PCPR – młody człowiek**, np. w sytuacji, gdy nastolatka z dzieckiem przyjdzie do Ośrodka Pomocy Społecznej, podczas wizyty w rodzinie objętej pomocą albo rozmowy na przystanku autobusowym;
- **relacji pracownika OPS/PCPR z grupą młodzieży** – w ramach realizowanych projektów, warsztatów, gry strategicznej, ale także np. w sytuacji rozmowy z grupą nastolatków w miejscu jej spotkań;
- **relacji pracownika OPS/PCPR ze społecznością lokalną**, w której podejmuje się on roli organizatora i koordynatora sieci wsparcia dla młodych ludzi;
- **roli pracownika OPS/PCPR jako koordynatora wolontariatu** zaspokajającego potrzeby i możliwości potencjalnych wolontariuszy oraz korzystających z pracy wolontariackiej.

Podczas lektury warto zauważyć, że **powracanie w wielu miejscach podręcznika do tych samych zagadnień służy pokazaniu ich różnych aspektów, znaczeń i kontekstów, w których mogą one praktycznie występować**.

W zgodzie z wytycznymi dotyczącymi standardu równości płci oraz dla przejrzystości językowej niniejszego podręcznika przyjmuje się określenie *młodzież/osoby młode* w odniesieniu zarówno do dziewcząt, jak i chłopców oraz *pracownicy OPS/PCPR, trenerzy/osoby prowadzące zajęcia, przedstawiciele instytucji* w odniesieniu do kobiet i mężczyzn.

## 1.2. O podstawowych wartościach, na jakich opiera się prawidłowa relacja pomagający – korzystający z pomocy

Badania przeprowadzone w projekcie „Pomosty...” pokazały, że obie strony relacji pomagający – korzystający z pomocy mają duże problemy z **praktycznym zastosowaniem podstawowych wartości, które powinny sterować tą relacją**. Tu będzie mowa przede wszystkim o tym, jak – i w oparciu o jakie podstawowe wartości – tę relację może skonstruować pracownik OPS/PCPR. Jest to o tyle istotne, iż **na poziomie praktycznym kapitały społeczny i kulturowy można ująć jako zbiory czy też zasoby kompetencji**. Zaś kompetencje bez osadzenia w wartościach i refleksji nad nimi stają się albo martwymi **receptami** (przepisami odrywającymi się od warunków działania), albo nikomu niepotrzebnymi i nieskutecznymi **umiejętnościami**. Poniżej wybranych zostało tylko kilka wartości, ale pokazano ich **wielowymiarowość** i **znaczenie**. Warto zatem w tym miejscu krótko omówić zarówno te wartości, jak i ich prawidłowe działanie w kontaktach pracowników OPS/PCPR z młodzieżą.

### 1.2.1. Podmiotowość

PODMIOTOWOŚĆ jako centralna wartość organizująca KAPITAŁ SPOŁECZNY w relacji pomagający – korzystający z pomocy:

- przypisanie jednostce ludzkiej **podmiotowości** jest praktycznie uznaniem jej prawa do dokonywania wyborów czyli **samostanowienia o sobie** (w sytuacji nieletnich stosownie ograniczonego) oraz wyposażeniem tej jednostki w wartość cenną samą w sobie czyli wartość **osoby ludzkiej**, co powinno skutkować **okazywaniem szacunku i respektowaniem zasady grzeczności w relacjach interpersonalnych** (również z nieletnimi);
- ma to szczególne znaczenie w Polsce, gdzie „mądrość ludowa” stwierdza, iż: *dzieci i ryby głosu nie mają albo kto daje papu ten jest panem etapu*; często wystarczy kogoś nazwać *młodym, dzieckiem, podopiecznym* itd., aby za tą nazwą pojawiły się działania odbierające stronie słabszej prawo do wszelkich wyborów oraz działania niszczące **symetrię relacji**, bo polegające na swoistym **wymuszaniu** szacunku dla „starszych” czy też „posiadających (jakąkolwiek) władzę”;

- **podmiotowość** jest, co prawda, nam dana jako osobom ludzkim, ale zarazem musi być ciągle świadomie **podtrzymywana w relacjach**;
- najlepszym i zarazem bardzo tradycyjnym narzędziem jest w tym wypadku właśnie *savoir-vivre* – czyli **stosowanie grzeczności**;
- jak pokazały badania, relacje pracowników socjalnych z ich (nie tylko młodymi) klientami są przepełnione **złymi emocjami**, co skutkuje mniej lub bardziej uświadamianym odbieraniem podmiotowości klientom, ale także **faktyczną utratą podmiotowości przez pracowników socjalnych**, którzy chowają się za swoje biurka, papiery i role definiowane „urzędowo”; **grzeczność jest w tym wypadku najlepszą „bronią” pracownika socjalnego**, ponieważ stwarza w kontaktach **minimum niezbędnego dystansu** i umożliwia obu stronom **zapanowanie nad emocjami**, nawet w sytuacjach, gdy klient należy do *awanturujących się*.

Bardzo ważną sprawą jest także „GODNOŚCIOWY” WYMIAR PODMIOTOWOŚCI młodych klientów pomocy społecznej z terenów wiejskich Warmii i Mazur. Wyniki badań świadczą o tym, że – patrząc od strony zasobów społecznych i kulturalnych, w które wyposażona jest tzw. normalna młodzież – mają oni niewiele takich zasobów (co nie znaczy, iż nie mają innych) i doskonale **czują**, że tak jest, wobec tego tym bardziej są skłonni do reagowania **wycofaniem, biernym oporem** albo **agresją** w sytuacjach, gdy ich partnerzy (tu: pracownicy OPS/PCPR) wykorzystują swoje przewagi; co sprytniejsi z nich podporządkują się sytuacji zdefiniowanej przez pracownika OPS/PCPR, po to by osiągnąć materialne lub symboliczne korzyści z kontaktu, ale **nie będą takiego partnera szanować i darzyć zaufaniem**, co na dłuższą metę spowoduje, iż **relacja będzie nierówna**, dominowana bądź przez jedną, bądź drugą stronę, zaś **porozumienie** będzie coraz bardziej pozorne lub nawet przestanie być możliwe.

### 1.2.2. Kompetencje

KOMPETENCJE jako wartość podstawowa tworząca KAPITAŁ SPOŁECZNY i KULTUROWY w relacji pomagający – korzystający z pomocy:

- w koncepcji badań była przywołana teza, że **istotą wszelkich kompetencji są kompetencje poznawcze**, tymczasem wyniki badań pokazały, że **pracownicy socjalni** – jeśli chodzi o młodzież – **są wyposażeni głównie w wiedzę potoczną, pochodzącą z bezpośrednich doświadczeń, mocno nacechowaną emocjonalnie**; dodatkowe kompetencje zdobywają głównie w systemie szkoleń i podczas realizacji projektów;
- **wiedza szkoleniowa jest jednak zwykle pobieżna** i – jak pokazują to wyniki badań – w wielu wypadkach bywa **nieskuteczna**;

- na doświadczenia zbierane w bezpośrednim kontakcie nakładają się, z kolei, stare i nowe **stereotypy** oraz **uprzedzenia** współcześnie licznie produkowane przede wszystkim przez goniące za sensacją media;
- **kompetencje emocjonalne** (bardzo ważne w procesie czynienia relacji interpersonalnej relacją symetryczną i opartą na rzeczywistej wymianie) **są kształtowane głównie pod wpływem negatywnych doświadczeń** kontaktów i pracy z młodzieżą oraz wzorców relacji utrwalanych przez nieodpowiednie przepisy, zbyt mocne związki z osobami w miejscu pracy, w tym z przełożonymi, wreszcie przez psychologiczne procesy tworzenia stagnacyjnej „sytuacji bez wyjścia”;
- **kompetencje komunikacyjne i społeczne** kształtują się dobrze najczęściej wtedy, gdy pracownik OPS/PCPR nie korzysta z tego, czego się wyuczył podczas szkoleń, lecz gdy bazuje na swoich cechach osobowościowych, czyli w ogóle jest **otwartym, słuchającym innych, życzliwym człowiekiem**, który – co młodzież bardzo wysoko sobie ceni – potrafi sprawić, że nawet w oficjalnych relacjach jego partnerzy odnoszą wrażenie, że kontaktują się przede wszystkim z osobą, a dopiero potem z rolą zawodową.

Najważniejsze PROBLEMY KOMPETENCYJNE większości osób pozostających w profesjonalnych kontaktach z młodzieżą w naszym kraju są związane w dalszym ciągu z wartością WIEDZY i są to:

- **brak umiejętności poszukiwania rzetelnej wiedzy;**
- oraz – niestety zbyt często – **zwykła niechęć do stałego uczenia się** wspierana przez „ciche” założenia, iż **wiedza ekspercka ma jedynie potwierdzać** – najlepiej w krótkiej i łatwej formie – **to, co już praktycy i tak wiedzą**, (wobec tego *de facto* mogą owych ekspertów tanim kosztem zlekceważyć).

Aby uporać się z pierwszym problemem, trzeba wiedzieć, że przedstawiciele polskich nauk społecznych oraz renomowane (a więc rzetelne) ośrodki i firmy badania opinii społecznej wykonują mnóstwo ciekawych i inspirujących badań – **sporo informacji na ten temat zawierają przygotowane przez nas ekspertyzy, koncepcja i raporty z badań**. Drugi problem jest trudniejszy do rozwiązania, ponieważ dorosłych ludzi trudno zmusić, by zechcieli się uczyć; warto przynajmniej zdawać sobie sprawę, iż **młodzież współcześnie bardzo dynamicznie się zmienia** i bez systematycznego śledzenia obrazu tych zmian po paru latach nieuchronnie przestaje się ją rozumieć – a zatem **nie można sensownie i skutecznie zajmować się młodzieżą, jeśli nie ma się w sobie gotowości do permanentnego uczenia się**.

### 1.2.3. Efektywność

EFEKTYWNOŚĆ jako wartość formalna i PRAWO DO BŁĘDU jako wartość nieformalna, lecz realna w relacjach pomagający – korzystający z pomocy:

- pracownicy OPS/PCPR, podobnie jak inne osoby pracujące z młodzieżą, są zobowiązani do wykazywania się efektami przed formalnymi podmiotami, te zaś nakazują stosowanie się do **wskaźników efektywności**; siłą rzeczy kończy się to na ogół na **wskaźnikach ilościowych i mierzalnych** oraz na dosyć fantastycznym opisywaniu **wskaźników „niemierzalnych”**; tymczasem – co oczywiste – wskaźników mierzalnych jest w sferze relacji społeczno-kulturowych stosunkowo niewiele i powinny być one wykorzystywane jako pomocnicze (liczba młodzieży otrzymującej pomoc czy liczba osób, które znalazły pracę albo uzyskały lepsze oceny w szkole);
- do świadomości decydentów (także na poziomach ministerialnych) z trudnością przebijają się idee, iż efekty „odpryskowe” danego działania społecznego mogą być ważniejsze niż założone, a na wiele efektów trzeba długo i cierpliwie czekać, więc nie należy ich tu i teraz opisywać; wydaje się, że **problem wskaźników powinien być inaczej niż dotąd rozwiązywany: trzeba tworzyć nowe, bardziej sensowne wskaźniki dopasowane do danej sytuacji i zagadnienia** oraz – co ważne – należy je tworzyć w interdyscyplinarnych zespołach złożonych z praktyków, „formalistów” (decydentów, sponsorów, itd.) i badaczy z odpowiednim przygotowaniem merytorycznym;
- wartością niezmiernie trudną do wcielania w praktyce jest również prawo do ryzyka i błędu. Należy pamiętać, że **nawet pracując z ludźmi, mamy prawo popełniać błędy**, zwłaszcza w koniecznych, ze względu na wspomnianą wyżej zmienność młodzieży, działaniach niestandardowych i innowacyjnych; jakkolwiek – i na tym polega **trud odpowiedzialności** – koszty popełniania błędów w tym wypadku mogą być wręcz tragiczne, to jedyne wskazówki praktyczne, które mogą pomóc nieść tę odpowiedzialność dotyczą zasad: **przyznawania się do błędów; zadośćuczynienia, naprawiania ich (o ile się da) oraz wyciągania wniosków i niepopelniania tych samych błędów po wielokroć.**

## 2. Młodzież w systemie pomocy społecznej

---

### 2.1. Obecny stan rzeczy

W polskim systemie wsparcia kategorie wiekowe nie stanowią przesłanki udzielania wsparcia, ponieważ jest nią problem społeczny, w powiązaniu z kryterium dochodowym. **W efekcie młodzież nie jest wyodrębnioną kategorią klientów, a pracownik socjalny nie jest specyficznym przygotowany do pracy z nią:**

- klienci są kategoryzowani ze względu na problem społeczny, który ich dotyka (precyzuje to art. 7. *Ustawy o pomocy społecznej*). **Wiek** (z wyjątkiem wymagających szczególnej opieki grup: dzieci i osób starszych) nie pełni tu funkcji porządkującej. Z tego powodu **młodzież nie jest adresatem działań pracownika socjalnego;**
- **praca socjalna dzieli się na trzy podstawowe metody:** pracę socjalną z jednostką i rodziną, pracę socjalną z grupami kategoryjnymi (najczęściej wyodrębnionymi ze względu na wspólny problem społeczny, np. alkoholizm, samotne macierzyństwo, czy bezrobocie) oraz pracę socjalną ze społecznościami lokalnymi. Praca z młodzieżą oczywiście **może stanowić element każdej z tych metod**, ale żadna z nich nie wypracowała specyficznego podejścia do tej kategorii wiekowej;
- **młodzież pojawia się tylko w określonych, bardzo specyficznych kontekstach** (niemal wyłącznie jako adresat działań własnych powiatu). Ustawodawstwo odnosi się do młodzieży albo wówczas, gdy jest ona **ofiara braku właściwej opieki rodzicielskiej** (to użytkownik opieki w rodzinach zastępczych, placówkach wychowawczo-opiekuńczych oraz procesu usamodzielniania i kontynuowania nauki), albo gdy **sama narusza normy społeczne** (to użytkownik placówek nastawionych na korygowanie niepożądanych zachowań). Na poziomie gminy młodzież bywa adresatem programów pomocy dziecku i rodzinie – czasem jako dziecko, czasem jako rodzic;
- system kształcenia pracowników socjalnych nie przygotowuje ich do pracy z młodzieżą – analiza tego zagadnienia pokazała, że zarówno literatura dotycząca pracy socjalnej, jak i programy kształcenia są nastawione na grupy problemowe, a w odniesieniu do wieku – na dzieci i pokolenie najstarsze. W efekcie **pracownik socjalny nie dysponuje zwykle zasobem wiedzy i umiejętności pozwalających mu budować dobre relacje z młodzieżą.**

Na to nakładają się ogólne **problemy systemu pomocy społecznej:** jest on **przeciążony** – przypisano mu zadania z innych systemów (przede wszystkim ochrony zdrowia i edukacji), a najczęściej nie idą za tym środki finansowe. W efekcie

system pomocy społecznej jest traktowany jako **działający zamiast, a nie w ramach polityki rodzinnej**, której w Polsce nie wypracowano.

## 2.2. A jak być może – pod warunkiem dokonania zmian

Ulokowanie pracy z młodzieżą w systemie pomocy społecznej stanowi **poważne wyzwanie**. Trzy **podstawowe pytania** to:

### 2.2.1. Po co to robić?

Powszechne jest – także wśród pracowników OPS/PCPR – przekonanie, że w młode pokolenie warto inwestować. Projekt „Pomosty...” może ułatwić kontakty z tą właśnie grupą, a w efekcie **wspomóc pracownika OPS/PCPR w terenie**. Oczywiście jest, że każda grupa wiekowa wymaga specyficznego podejścia: podobnie jak dzieci czy osoby w starszym wieku, także relacje z młodzieżą **wymagają przygotowania**.

Młodzież **stanowi szczególny „zasób”** – w tej kategorii wiekowej pracownik OPS/PCPR może odnaleźć sojuszników dla swoich działań, bazując na ich potencjałach, a nie skupiając uwagę tylko na deficytach. To **miejsce możliwego sukcesu zawodowego i satysfakcji**. Dobrze poprowadzona praca z młodzieżą stanowi też szansę na lepsze relacje w środowiskach rodzinnych. Poprzez kontakty z pracownikiem OPS/PCPR na innym polu (np. w ramach wspólnie realizowanego projektu) – młodzi ludzie mogą stać się dlań **naturalnym łącznikiem** ze swoimi rodzinami i całym otoczeniem społecznym.

Adresowanie działań do tej grupy **stanowi szansę** na wyjście poza zawodowy świat społeczny ograniczony do triady: pracownik OPS/PCPR – instytucja i system – klient. Pozwala, z jednej strony, zbudować poparcie i autorytet wśród młodych ludzi; a z drugiej, **wykorzystać lokalne i poza-lokalne zasoby instytucjonalne i społeczne** (z uwzględnieniem m.in. instytucji rynku pracy, biznesu, instytucji religijnych, instytucji kultury i systemu edukacji, organizacji pozarządowych, nieformalnych liderów i autorytetów) dla **zbudowania sieci wsparcia dla młodych ludzi i w efekcie całych społeczności lokalnych**.

Zwrócenie uwagi i zaproponowanie przez pracowników OPS/PCPR konkretnych działań adresowanych do młodego pokolenia to szansa na **zbudowanie reputacji i poprawę wizerunku** zarówno ich samych, jak i ich instytucji. To szansa na **zainicjowanie działań władz lokalnych** nakierowanych na poprawę sytuacji młodego pokolenia w szerszym kontekście rozwoju lokalnego.

## 2.2.2. Jak warto pracować?

Wskazane wyżej działania można zrealizować **metodą projektową**. Oznacza to konstruowanie planów działań, które mają określone cele, metody pracy i terminy realizacji, wyznaczone osoby i zakresy odpowiedzialności, a nade wszystko skupione są na **działaniu i jego rezultatach**, a nie na trwaniu instytucji oraz umożliwiają **przekraczanie ram instytucjonalnych**. Badania pokazały, że działania projektowe w obrębie systemu pomocy społecznej często zamiast tych zalet **generują wiele negatywnych zjawisk**, takich jak **okazjonalność, fasadowość, nastawienie na poprawną sprawozdawczość, a nie faktyczne rezultaty, działanie „pod fundusze”, a nie „pod potrzeby”, a przede wszystkim akcyjność**.

Projekty, aby stały się skuteczne i użyteczne dla bieżących działań instytucji, muszą zostać w nie wkomponowane. Nie mogą być „zamiast”, lecz powinny stanowić **element składowy długoterminowej strategii, która powstaje w oparciu o rzetelną diagnozę zasobów i potrzeb** zarówno potencjalnych beneficjentów działań, jak i partnerów do współpracy. Informacji o diagnozie sytuacji (potrzeb, zasobów, sposobu funkcjonowania w świecie i lokalnym środowisku) dostarczają raporty z badań zrealizowanych w projekcie „Pomosty...” (wymienione na końcu podręcznika).

Dla zrealizowania skutecznych projektów na rzecz młodzieży konieczne jest **odstąpienie od rygorystycznego stosowania wobec ich uczestników kryterium dochodowego**. Zamknięcie możliwości uczestnictwa przed osobami, które go nie spełniają jest **niezgodne z literą i duchem Ustawy o pomocy społecznej**, która kryterium dochodowe stosuje w odniesieniu do udzielenia pomocy finansowej: określa to artykuł 8.1. *Ustawy*, który wskazuje kryteria dochodowe przysługiwania prawa do świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej oraz artykuł 45.1., punkt 4., który brzmi: „**Praca socjalna świadczona jest osobom i rodzinom bez względu na posiadany dochód**”. Działania projektowe to **zdecydowanie praca socjalna** – z grupami kategoryjnymi i/lub społecznością lokalną. Tymczasem wygląda to tak, jakby zabronić alkoholikowi udziału w mitingach, ponieważ ma za wysoki dochód w rodzinie. W efekcie zastosowania kryterium dochodowego:

- **łamane są zapisy Ustawy o pomocy społecznej;**
- **powstaje problem formalnego statusu młodych ludzi, którzy sobie „nie radzą”** i potrzebują wsparcia, które nie jest im udzielane ze względu na ich pochodzenie z rodzin niespełniających kryterium dochodowego. Nie chodzi bowiem o to, by trudna sytuacja nie stanowiła przesłanki do zakwalifikowania do projektu, lecz o to, by nie była określana w oparciu o – służące do innych celów – ścisłe kryterium dochodowe;
- **nie są realizowane cele unijne** (spójność i integracja społeczna), a bardzo często przecież projekty są realizowane za unijne pieniądze;



- powstają warunki do utrzymywania, a nawet tworzenia gett, dzielenia, **marginalizowania i wykluczania**;
- podjęte działania są **skazane na niepowodzenie**.

Mitem jest też powszechne przekonanie, że do tego rodzaju działań potrzebne są duże nakłady finansowe. **Wiele skutecznych projektów realizowanych jest niemal beznakładowo, z wykorzystaniem istniejących zasobów** (ludzkich, kompetencyjnych, lokalowych, organizacyjnych, infrastrukturalnych) lokalnego środowiska. Takie podejście wymaga **determinacji, zaangażowania i czasu**, ma jednak w odniesieniu do młodych ludzi istotny wymiar wychowawczy: **pokazuje, że można, że „się da”**. Wskazane cechy są potrzebne również, gdy jest dużo środków i to od nich, a nie od pieniędzy zależy prawdziwy efekt działań.

Ważne jest stosowanie w jak największym stopniu **strategii „działania z młodzieżą”, zamiast „działania dla młodzieży”**. W odniesieniu do młodych ludzi to szczególnie ważne, pozwala też zmienić sens działań z pomocowego (czy, co gorsza, opiekuńczego) na partnerski: wspólnie wytyczać zarówno cele, jak i sposoby ich realizacji.

Istotne wyzwanie stanowi zmiana podejścia do miejsca i czasu działań adresowanych do młodzieży. **Czas i teren działania jest tam, gdzie są młodzi ludzie, a nie tam, gdzie i kiedy jest wygodnie pracownikowi OPS/PCPR**. Odnosi się to zwłaszcza do etapu nawiązania relacji i wstępnego budowania grupy – pozostawanie w obrębie znanych sobie miejsc i godzin pracy, a zwłaszcza w obrębie instytucji pomocy społecznej uniemożliwi zbudowanie właściwych relacji.

### 2.2.3. Z kim się pracuje, „pracując z młodzieżą”

Młodzież w projekcie „Pomosty...” została zdefiniowana bardzo prosto: jako młodzież wiejska w wieku 15-24 lata, pozostająca powyżej 2 lat poza systemem edukacji i/lub rynkiem pracy. Jak widać – poza wiekiem – nic specyficznego tej grupy tu nie wyróżnia. Wiek nie jest jednak jedynym (ani też często najważniejszym) kryterium definiowania młodzieży. Najważniejsze kryteria, używane powszechnie zarówno w literaturze, jak i w działaniach praktycznych, zebrała Barbara Fatyga w „Białej księdze młodzieży polskiej”<sup>3</sup>. Warto więc zapamiętać poniższą definicję, gdyż może ona pomóc zrozumieć, **z kim w gruncie rzeczy mamy do czynienia, pracując z młodzieżą: „Młodzież to zróżnicowana kategoria ludności w wieku od 11 do 25 lat. W jej obręb wchodzi liczne subkategorie:**

- **wg kryterium wieku:** nastolatki (od 11 do 19 lat) i młodzi dorośli (od 20 do 25 lat); w badaniach socjologicznych i w działaniach praktycznych najczęściej wyodrębnia się jako „młodzież” młodych ludzi w wieku 15 - 19 lub 15 - 24 lata;

- **wg kryterium płci:** odmienne charakterystyki społeczne i kulturowe oraz częściowo odmienne problemy mają dziewczęta i chłopcy; młode kobiety i młodzi mężczyźni;
- **wg kryterium zdrowia** w kategorii młodzież mieszczą się: osoby pełnosprawne i z określonymi typami niepełnosprawności fizycznej, umysłowej lub sprzężonej; a także osoby lepiej lub gorzej wyposażone biologicznie i /lub intelektualnie; zdrowe i chore (w tym przewlekłe); wolne od nałogów, zagrożone uzależnieniami i uzależnione – np. od substancji psychoaktywnych; ponadto – „dostosowane” i „niedostosowane” społecznie;
- **wg kryterium sytuacji rodzinnej** wyróżnia się: młodzież z rodzin pełnych i niepełnych oraz pozostającą pod opieką instytucji państwowych i niepaństwowych (opiekuńczych, wychowawczych, itd.; realizujących np. działania resocjalizacyjne, zdrowotne, itp.), a także – **wg innego aspektu tego kryterium** – należy odróżnić młodych ludzi na utrzymaniu rodziców i/lub opiekunów albo już usamodzielnionych, w tym posiadających własne rodziny;
- **wg kryterium terytorialnego** wyróżnia się młodzież: zamieszkałą w miastach o różnych wielkościach i różnych standardach cywilizacyjnych oraz zamieszkałą na wsi; młodzież przebywającą w kraju i za granicą – czasowo lub na stałe;
- **wg kryterium sytuacji edukacyjnej** wyróżniamy: młodzież uczącą się (w tym uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych) oraz studentów; ale także młodzież, która bądź wypadła z systemu szkolnego (stanowiąc tzw. odpad szkolny), bądź z różnych powodów zakończyła edukację na danym szczeblu kształcenia (w wyniku tzw. selekcji edukacyjnych) oraz taką, która nigdy do systemu szkolnego nie weszła; oprócz wieku, jest to jedno z najczęściej używanych kryteriów wyodrębniania młodzieży;
- **wg kryterium statusu społeczno-ekonomicznego** (własnego lub rodziny pochodzenia): są to młodzi ludzie o wysokim lub przeciętnym dla Polski poziomie zaspokojenia potrzeb materialnych i niematerialnych, ale także młodzież ze środowisk ubogich oraz cywilizacyjnie i społecznie zaniedbanych;
- **wg kryterium zatrudnienia:** są to zarówno osoby bierne zawodowo, jak i czynne zawodowo; pracujące i bezrobotne;
- **wg kryterium prawnego** do kategorii młodzież zalicza się osoby posiadające pełnię praw obywatelskich, posiadające nie wszystkie prawa obywatelskie oraz takie, które pozostają pod opieką dorosłych (jakkolwiek praw – np. dzieci czy ucznia niepozbawione).

Oczywiście można tu wymieniać dziesiątki innych kryteriów zróżnicowania: pod względem tożsamościowym, seksualnym, kulturowym, etnicznym, itd., itp., przydatnych do charakteryzowania młodzieży w zależności od zagadnienia, którym trzeba się zająć.

## 3. Youth work – czyli praca z młodzieżą

---

### 3.1. Definicja pracy z młodzieżą

Angielskojęzyczny termin Youth work (niem. Jugendwerk) jest używany jako nazwa zorganizowanych działań prowadzonych na rzecz młodych ludzi, najczęściej w określonym środowisku lokalnym. **Youth work w większości krajów UE jest uznawana za specyficzny rodzaj działalności pomocowej.** Ma swoją autonomię, która wyraża się poprzez odrębne instytucje na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym, osobne regulacje prawne, finansowanie oraz definicję personelu, wymagań zawodowych, ścieżki kształcenia oraz wsparcie badawczo-naukowe.

### 3.2. Założenia pracy z młodzieżą

#### 3.2.1. Otwartość i dobrowolność

Praca z młodymi ludźmi powinna opierać się na połączeniu **zadowolenia i satysfakcji, wyzwań, nauki i osiągnięć.** Jako że okres młodości jest okresem intensywnego rozwoju młodych ludzi i – zarazem – przemian ich otoczenia, *youth work* musi mieć charakter procesu, w trakcie którego pracownicy młodzieżowi (*youth workers*) **raczej towarzyszą młodym ludziom**, niż ich aktywnie do czegoś skłaniają, **raczej służą pomocą i różnymi zasobami**, gdy młodzież się do nich zwraca, niż nakłaniają do różnego rodzaju działań, **raczej stwarzają możliwości i warunki do działań i autoekspresji**, niż starają się dopasować młodzież do konkretnych wzorów. Specyfikę *youth work* tworzy również **sfera wartości**, które leżą u podstaw wszelkich działań i aktywności. Po pierwsze, zakładają one **dobrowolność uczestnictwa** młodych ludzi; po drugie, **punktem wyjścia musi być wizja świata, jaką ma sama młodzież**; po trzecie, **niezbędne jest traktowanie młodych ludzi – ich postaw, przekonań, wartości i zachowań z należyty szacunkiem** (mimo, że mogą one istotnie się różnić od „naszych”, o ile nie łamią one przyjętych w danym społeczeństwie ogólnych norm); ważne jest **nastawienie na rozwój posiadanych przez młodzież potencjałów i umiejętności**, a nie szukanie remedium na zachowania problemowe, ważne jest poszanowanie różnic w wartościach i światopoglądach młodzieży oraz działanie na rzecz budowy i wspierania istniejących identyfikacji.

### 3.2.2. Multidyscyplinarność

Specyfika pracy z młodzieżą lokuje ją pomiędzy różnymi formami aktywności agend państwowych. *Youth work* zawiera w sobie elementy **działań edukacyjnych** (głównie związanych z tzw. edukacją nieformalną i pozaformalną), obejmuje elementy **pracy socjalnej** (diagnoza środowiska rodzinnego, informacja o formach i źródłach wsparcia i pomocy), **profilaktyki zdrowotnej** (w tym uzależnień) i **środowiskowej, organizację czasu wolnego i aktywności kulturalnych**, wreszcie działania związane z szeroko rozumianym zachęcaniem młodzieży do **aktywnego uczestnictwa w życiu wspólnot lokalnych**, do **angażowania się w życie polityczne i obywatelskie**, wreszcie bardzo ważnym elementem praktyki *youth work* jest zapewnianie młodym ludziom **dostępu do informacji**. W krajach europejskich zadania w ramach *youth work* najczęściej są realizowane przez różnego rodzaju agendy samorządowe i rządowe, jednak dużą rolę odgrywają również organizacje pozarządowe, w tym – młodzieżowe. Celem pracy z młodzieżą jest także jej **aktywizacja i społeczna użyteczność** – wsparcie dla tworzenia grup rówieśniczych i sieci społecznych.

**Polityka młodzieżowa** ma za zadanie stworzenie przyjaznego środowiska (społecznego, informacyjnego) oraz zapewnienie niezbędnych zasobów, wiedzy i kompetencji, a także infrastruktury dających młodym ludziom szansę na optymalny rozwój.

### 3.2.3. Dostępność

Oferta w ramach pracy z młodzieżą jest – z definicji – **otwarta dla wszystkich młodych ludzi**, niezależnie od ich płci, wyznania, preferencji seksualnych, poglądów politycznych, przynależności etnicznej, światopoglądu, kompetencji, statusu formalno-prawnego i społecznego. Jednak zróżnicowane potrzeby młodych ludzi powodują, że konieczne stało się wyróżnienie **trzech poziomów youth work**:

- pierwszy to **oferta uniwersalnych usług** adresowanych do wszystkich (np. kluby młodzieżowe, miejsca spotkań, oferta kulturalna, edukacyjna),
- drugi to **specjalna oferta dla młodzieży w trudnych sytuacjach** wymagających interwencji terapeutycznej, prawnej czy socjalnej,
- trzeci to **szeroko rozumiane doradztwo, konsultacje i informacja**.

### 3.3. Metody i działania w ramach pracy z młodzieżą

Wyróżnia się **dwie zasadnicze formy youth work**:

- **pracę opartą na placówkach** (*center based youth work*) – klubach młodzieżowych, centrach młodzieżowych, centrach informacji itp., a także opartą o miejsca – takie jak biblioteki, domy kultury i wszelkie inne instytucje gromadzące młodzież. Główną ideą jest tu stworzenie bezpiecznych miejsc z atrakcyjną ofertą spędzenia wolnego czasu i możliwym dostępem do informacji i działań o charakterze kulturalnym, edukacyjnym i integrującym;
- **pracę z młodzieżą opartą na formach mobilnych** – realizowaną w formule *street working'u* (w Polsce znanego pod nazwą animacji ulicznej) lub innego rodzaju mobilnych formach (np. mobilnych klubów młodzieżowych, centrów informacji młodzieżowej w busach, itp.).

W ramach pracy z młodzieżą mogą być realizowane następujące formy działania:

- organizacja przestrzeni dla młodych ludzi (kluby, centra, miejsca spotkań, np. opisane dalej Misje Lokalne);
- zajęcia pozalekcyjne w szkołach;
- szkolenia, praktyki, wizyty;
- wolontariat;
- wymiany młodzieżowe (krajowe i międzynarodowe);
- działania o charakterze wsparcia grupowego (pomoc w nauce, poszukiwaniu pracy, grupy wsparcia, czy opisane dalej Banki Czasu);
- projekty angażujące młodych ludzi z różnych środowisk, zwłaszcza zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- działania na rzecz środowiska lokalnego (informacja – tworzenie stron internetowych, map, przewodników, sprzątanie, malowanie – renowacja infrastruktury, organizacja imprez dla mieszkańców);
- treningi, szkolenia, warsztaty;
- obozy, wycieczki, wyjazdy;
- zajęcia sportowe, zwłaszcza organizacja imprez angażujących i integrujących młodzież;
- zajęcia rozwijające kompetencje kulturalne i artystyczne spontanicznie wyrażane przez młodzież;
- udostępnianie baz danych z informacjami, dostęp do Internetu;
- organizacja debat, spotkań, badań – wszelkich form, za pomocą których głos młodych ludzi może być uwzględniony w dyskursie publicznym – zwłaszcza na poziomie lokalnym;
- promowanie wszelkich form zrzeszania się i samoorganizacji młodych ludzi.

Problematyka działań na rzecz społecznej aktywizacji i przeciwdziałania wykluczeniu młodzieży stanowi **jeden z priorytetowych celów Unii Europejskiej**. W 2010 roku Rada Europejska przedstawiła rezolucję pt.: Aktywne włączanie młodzieży: walka z bezrobociem i ubóstwem. Zawarto w niej **przegląd realizacji priorytetów polityki UE w dziedzinie społecznego włączania młodzieży**, które obejmują: ułatwienie młodzieży dostępu do rynku pracy i zatrudnienia na niedyskryminujących warunkach, dostępu do edukacji gwarantującej udane wejście na rynek pracy, ułatwienie godzenia życia rodzinnego z pracą i podnoszeniem kwalifikacji oraz zapobieganie ubóstwu i wykluczeniu społecznemu młodzieży, zwłaszcza dziedziczenia niskiego statusu społecznego.

Tabela 1 - Praca socjalna a praca z młodzieżą: najważniejsze różnice.

	praca socjalna (polskie realia)	praca z młodzieżą
grupa docelowa	grupa docelowa określona na podstawie występowania wymienionych w <i>Ustawie</i> problemów społecznych (tzw. ryzyk społecznych), często z nieprawidłowym wykorzystaniem kryterium dochodowego	grupa docelowa określona na podstawie przedziału wiekowego, brak formalnej rejestracji beneficjentów i kryteriów korzystania z pomocy; młodzi ludzie, też grupy rówieśnicze
specyfika działań	stosowanie trzech podstawowych metod: pracy z jednostką i rodziną (dominująca), z grupami kategoryjnymi oraz ze społecznością lokalną (najslabiej rozwinięte). Działania sformalizowane, często nadmiernie zbiurokratyzowane	Przewaga podejścia: „przyjdźcie do nas, jesteśmy otwarci”, praca w centrach, klubach – konieczność formułowania atrakcyjnej oferty; <i>streetwork</i> , niewielka ingerencja bezpośrednia w życie rodzinne; niska formalizacja działań; brak aspektu finansowego pomocy; praca z jednostkami, ale głównie poprzez grupę rówieśniczą
wartości	ochrona przed skutkami ryzyk społecznych, poprawa sytuacji materialnej, usamodzielnienie, aktywizacja, przeciwdziałanie marginalizacji	otwartość, partnerstwo, dialog, wspomaganie, autonomia
Obszary i cele	usamodzielnianie, profilaktyka uzależnień aktywizacja, przeciwdziałanie izolacji, odbudowa relacji z otoczeniem, indywidualizacja podejścia, nastawienie na awans społeczny. Jednak praca socjalna ma także funkcje ukryte, takie jak transmitowanie wzorów kulturowych i czasem stygmatyzację	wspomaganie procesu socjalizacji, szeroki wachlarz potrzeb, problemów itp.; edukacja nieformalna, rozrywka, czas wolny, kultura, ale też profilaktyka

Źródło: opracowanie własne.

## 4. Przygotowanie organizacyjne do realizacji programu

---

### 4.1. Rekrutacja młodzieży do działań w ramach projektu „Pomosty...”

Pierwszym krokiem przy rekrutacji młodych ludzi do projektu „Pomosty...” jest **stworzenie charakterystyki uczestniczki/uczestnika**. Tu pojawia się problem, bo w każdym środowisku lokalnym, każdej gminie i miejscowości młodzież jest zróżnicowana i ma różne, konkretne problemy. Generalnie projekt „Pomosty...” jest adresowany do młodych ludzi w wieku 15-24 lata, borykających się z wykluczeniem społecznym definiowanym jako długotrwałe (powyżej dwóch lat) bezrobocie i/lub pozostawanie poza systemem edukacji. Ta kategoria **może jednak na danym terenie być bardzo nieliczna** i może grupować młodzież w różnym wieku, pochodzącą z różnych miejscowości, o różnych doświadczeniach, kompetencjach i możliwościach. Rekrutację należy zacząć od stworzenia **bazy danych młodych osób** (jednostek, ale też grup i środowisk) **potencjalnie zainteresowanych projektem i spełniających kryteria formalne**. Następnym krokiem jest zaproszenie młodych ludzi do udziału w projekcie.

#### 4.1.1. Diagnoza lokalna

Zatem pierwszym krokiem powinna być **lokalna diagnoza młodzieży** – oszacowanie, ilu młodych ludzi spełniających warunki formalne (bezrobocie i wykluczenie edukacyjne) mieszka na terenie miejscowości i gminy, gdzie dokładnie mieszkają, czy mieszkają na stałe. Diagnoza, oprócz części ilościowej (ilu jest młodych ludzi wymagających wsparcia w zakresie budowania kapitału społecznego), **powinna dać odpowiedź na pytanie o ich potrzeby**, a po zdiagnozowaniu potrzeb będzie wiadomo, **co sprawi, że młodzi ludzie zainteresują się działaniami w ramach projektu**. Zanim rozpoczniemy pracę z młodymi ludźmi, **warto spotkać się z kilkorgiem z nich (nie muszą to być osoby, które potem będą brały udział w projekcie)** i porozmawiać o następujących kwestiach:

- gdzie w okolicy spotyka się młodzież, jak spędza czas wolny, czym zajmuje się będąc w pojedynkę, czym kiedy jest w grupie;
- jakie są relacje między młodymi ludźmi z różnych miejscowości, między starszą a młodszą młodzieżą, gdzie jest współpraca, a gdzie antagonizmy, czy są jakieś wyróżniające się (dlaczego?) grupy młodzieży;
- jakiej muzyki słucha młodzież, jak się ubiera, jakie filmy lubi;

- w jakich szkołach się kształcą i do jakich zawodów przygotowują się młodzi ludzie (kto spośród nich odniósł jakiś sukces, komu się udało/udaje);
- jakie są najważniejsze problemy młodzieży w tej miejscowości, czy dotyczą wszystkich, czy tylko jakiejś grupy, jakie są potrzeby, ale też pragnienia i marzenia;
- jak wyglądają relacje młodzi-dorośli; kogo z dorosłych młodzież tu lubi i ceni, jak odnosi się do instytucji lokalnych, itp.

Podobne pytania można zadać **przedstawicielom instytucji pracujących z młodzieżą** – pedagogom szkolnym, pracownikom instytucji kultury (np. bibliotek), funkcjonariuszom policji, kuratorom sądowym, itd. Dobrym źródłem informacji mogą być członkowie zespołów interdyscyplinarnych spoza OPS (warto wiedzieć, że **większość tych pytań była także zadawana w przeprowadzonych na potrzeby projektu badaniach, więc przydatna tu jest lektura raportów, co daje możliwość porównań i aktualizacji wiedzy**). Przeprowadzone rozmowy pomogą **uporządkować posiadaną wiedzę** i spojrzeć na kontekst wykluczenia młodzieży w środowisku lokalnym. Sam fakt przeprowadzenia wcześniejszych rozmów z młodymi ludźmi sprawi, że poczują się oni upodmiotowieni, a nawet ważni jako swego rodzaju „eksperti” i „współautorzy” projektu.

#### 4.1.2. Baza danych

Zebrana wiedza powinna posłużyć do **stworzenia bazy danych**. Powinna się ona opierać na wiadomościach i informacjach sprawdzonych osobiście – pozwoli to uniknąć nieporozumień i niejasności. Oczywiście dane pochodzące z własnych obserwacji można uzupełnić o informacje od osób i instytucji. Wiedzę o młodych ludziach zagrożonych wykluczeniem społecznym mogą mieć przedstawiciele Urzędów Pracy, organizacji zajmujących się aktywizacją zawodową młodzieży np. Ochotnicze Hufce Pracy, prowadzących m.in. młodzieżowe kluby pracy, innych organizacji pozarządowych pracujących z młodzieżą (ZHP), pozarządowych organizacji pomocowych i charytatywnych (PCK, Caritas), warto też poszukać informacji wśród przedstawicieli instytucji ściśle współpracujących z OPS np. w ramach zespołów interdyscyplinarnych. Decyzja o tym, czy rekrutując uczestników będziemy zwracać się do nich indywidualnie, czy raczej poszukiwać kontaktu z grupami młodych ludzi w ich „naturalnym” środowisku zależy od lokalnych uwarunkowań (patrz: diagnoza zasobów) – lepiej jest rozpocząć od kontaktów z istniejącymi grupami młodzieży, ale jeśli takich nie ma, to trzeba zwracać się do konkretnych osób.



### 4.1.3. Zaproszenie

Sam moment i forma zaproszenia do działania w ramach projektu są bardzo ważne. Należy pamiętać, że **w zaproszeniu mieści się obietnica i wizerunek całego projektu**. Najmniej problemów z naborem, zapraszaniem do udziału w projekcie będzie wtedy, gdy sam zamysł projektu jest tworzony **wspólnie z młodzieżą**. Następuje wtedy naturalny proces krążenia informacji w środowisku. „Pomosty...” stwarzają taką możliwość przez włączenie w strukturę działań projektów tworzonych i realizowanych przez młodzież. **Jak zatem zapraszać młodych ludzi?** Szczegółowe wskazówki dotyczące inicjacji pracy grupy zawiera Scenariusz 1. Pierwsze spotkanie, jednak warto zwrócić uwagę na **kilka nieco bardziej ogólnych zasad**:

- **rozmowa indywidualna**: najlepiej jeśli przeprowadzona w „naturalnym” środowisku młodego człowieka – może to być klub, biblioteka, przystanek; unikamy „wzywania” młodych ludzi do siedziby OPS, ale jeśli rozmowa musi się tam odbyć należy:
  - zadbać o intymność (osobne pomieszczenie);
  - stworzyć klimat szacunku dla młodego człowieka (zaprosić do projektu, nie przeprowadzić standardową procedurę „wypełniania formularzy”);
  - przedstawić swoją rolę w projekcie, a nie tylko wymagania w stosunku do młodego człowieka;
  - nawiązać dialog (być otwartym na pytania, wątpliwości).
- **spotkanie informacyjne z grupą młodych ludzi**: uda się to tylko wtedy, kiedy dobrze przemyślimy plan takiego spotkania. Oprócz informacji o projekcie, przedstawienia oczekiwań i ról uczestników i osoby prowadzącej, powinien zawierać on także elementy pracy grupowej. Warto rozważyć spotkanie z grupą „naturalną” – lokalną drużyną piłkarską czy grupą młodych ludzi „okupujących” lokalny przystanek PKS.

**O czym, i jak mówić w trakcie zapraszania młodych ludzi?** Szczegółowe wskazówki dotyczące form komunikowania się z młodymi ludźmi zawiera Moduł 1. Rozdziału 5. niniejszego podręcznika (Relacja *face to face* pracownik OPS/PCPR – młody człowiek). W zaproszeniu do uczestnictwa w projekcie powinniśmy poinformować potencjalnych uczestników zarówno o **korzyściach**, jak o tym, **czego nie powinni się spodziewać po uczestnictwie**, o roli i zadaniach uczestników, ale też prowadzącego, o czasie trwania projektu, liczbie, miejscu i czasie spotkań, uczestnikach i charakterze działań. Szczególnie istotne jest podkreślenie spraw, o których wiemy – z przeprowadzonych badań – że są **ważne dla młodzieży**: **w projekcie będą współpracować z innymi młodymi ludźmi, ale też z dorosłymi, będą mieli okazję wyjść poza rutynę codzienności i inaczej spojrzeć na swoje zasoby i umiejętności, ale także na swoje otoczenie**. Warto pamiętać o tym, że młodzież, słuchając zachęt do udziału w projekcie, zwykle zadaje sobie milczące pytanie: *Dlaczego on (dorosły zachęcający do udziału) sam bierze w nim udział? Czy*

tylko ze względów zawodowych, czy jeszcze z innych powodów? **Dobrze jest na to nierzadko „milczące” pytanie szczerze odpowiedzieć**, mówiąc dlaczego projekt jest DLA MNIE istotny i interesujący.

Tabela 2 - Zestawienie najważniejszych wskazówek dotyczących kontaktów z młodzieżą.

	Unikamy	Polecamy
Miejsce	OPS: korytarz, wspólny pokój, tryb wezwania (np. mamy „propozycję nie do odrzucenia” – udział w projekcie);	biblioteka, świetlica, klub, dom kultury, dom parafialny, przystanek, obiekt sportowy (np. w czasie meczu)
Kontakt	za pośrednictwem rodziców, urzędowe pismo	bezpośredni, e-mail, jeśli ogłoszenie/afisz, to w nieco luźniejszej konwencji
Motywacja	powiązanie z wypłatą świadczeń, bezpośrednie korzyści na rynku pracy	sprawczość – można zrobić coś ciekawego – według własnego planu; kontakty – poznanie nowych ludzi – także spoza środowiska; samoświadomość – lepsze zrozumienie swoich celów, siebie, innych
Podejście	autorytet, trener, nauczyciel, instruktor	partner, przewodnik, mistrz

Źródło: Opracowanie własne.

#### 4.1.4. Z kim konkretnie chcemy pracować w projekcie?

To pytanie dotyczy składu zespołu, grupy młodych ludzi, z którym będziemy współpracować.

- Po pierwsze, chcemy mieć ludzi, którzy **mają ochotę brać udział w projekcie dobrowolnie** – podczas rekrutacji, ale i w trakcie późniejszych etapów, warto podkreślać dobrowolność całego przedsięwzięcia i fakt, że uczestnicy i uczestniczki są tu razem, bo wnoszą z tego konkretne korzyści, które warto nazywać;
- Po drugie, warto pamiętać o **zróżnicowaniu płciowym**. Młode kobiety i mężczyźni (dziewczyny i chłopcy) mają nieco inne spojrzenie na otaczający ich świat; ta różnica jest inspirująca dla obu stron, a praca w grupie stwarza okazję do jej zrozumienia i „przepracowania”. Poza tym dla młodych ludzi obecność przedstawicieli płci odmiennej jest zwyczajnie atrakcyjna.
- Po trzecie, **nie wolno stosować zbyt formalistycznego podejścia**. Należy zastanowić się, czy nie będzie dobrym pomysłem dołączenie do grupy projektowej kilku osób o nieco lepszym statusie i wyższym poziomie kapitału społecznego. Ich obecność **osłabi zagrożenie stygmatyzacją (projekt dla wykluczonych) i może stworzyć pozytywny punkt odniesienia dla „właściwych” beneficjentów**. Oczywiście zależy to od lokalnych uwarunkowań i decyzji prowadzącego. Należy również pamiętać, że celem projektu „Pomosty...” jest zwiększanie kapitału społecznego młodzieży, dlatego warto traktować grupę projektu jako ośrodek, trzon większego środowiska, które w różnym stopniu intensywności włączane będzie w działania. Niezwykle ważne jest utrzymywanie **otwartości** grupy. **Specyfiką**

**pracy w małych środowiskach jest to, że wszystkie działania zamknięte i niedostępne dla innych, stają się podejrzane i budzą niechęć.**

- Po czwarte, zależy nam na **osobach, które mają jakąś pozycję w lokalnej społeczności** – obecność osób znanych i popularnych z danego terenu sprawi, że projekt zyska popularność. Należy też pamiętać, że czasem młodzież „niegrzeczna”, niepokorna i zbuntowana ma w sobie duży potencjał zmiany i innowacyjności i że wcale nie jest tak trudno go uruchomić i nim pokierować.

#### 4.1.5. Miejsca, w których można spotkać młodzież

W trakcie poszukiwania młodych ludzi i zachęcania ich do udziału w projekcie warto wyjść poza instytucje związane z pomocą społeczną – zarówno mentalnie, jak i fizycznie. Młodzi ludzie mieszkający na wsi najczęściej odwiedzają **miejsca związane z kulturą** – biblioteki i świetlice. Warto pamiętać, że przyciąga ich tam Internet, ale też możliwość spotkań towarzyskich w spokojnej atmosferze. Można ich spotkać również w **obiektach sportowych**. Przebywają również tam, gdzie nikt z dorosłych „się nie wtrąca” – na przystankach autobusowych, w parkach (jeśli takie są) w pobliżu sklepów, w lokalnych pubach, barach czy kawiarniach. **Warto odwiedzić takie miejsca czy wręcz zacząć tam regularnie „bywać”** – prowadząc niezobowiązujące rozmowy, bez natrętnego kontekstu „pomocy” – raczej informować o planowanej inicjatywie i możliwościach uzyskania konkretnych informacji dla zainteresowanych.

Szczegółowy plan inicjacji pracy grupowej, kontaktu z młodzieżą i zaproszenia na spotkanie zawiera Scenariusz 1. Pierwsze spotkanie.

#### 4.2. Rekrutacja sojuszników: warto wiedzieć, gdzie się działa

Praca socjalna z młodzieżą z wykorzystaniem jej potencjału **nie może odbywać się w sposób wyizolowany z otoczenia**, w którym młodzi ludzie funkcjonują. Prowadziłoby to do izolowania (lub pogłębienia izolacji) tej grupy wiekowej ze społeczności lokalnej. Ponadto, praca z młodzieżą, o ile ma przybrać postać systematycznego, nie jednorazowego działania, **oznacza ciągłą mobilność tej grupy**: jedni przestają być dziećmi i zaczynają być młodzieżą, a inni już przestają nią być i wkraczają w dorosłość. Dlatego konieczne jest wypracowanie **uniwersalnego i elastycznego systemu opartego o względnie stałe i możliwe do wykorzystania zasoby lokalne**, a nie nastawionego i dostosowanego jedynie do pracy z konkretnymi osobami, w konkretnym projekcie.

Do realizacji takiego podejścia dobrze pasuje **model środowiskowej pracy socjalnej** określany jako OSL, (organizowanie społeczności lokalnej), który został opracowany w ramach projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”<sup>4</sup>. Model ten zakłada m.in. że **prawdziwa pomoc i szansa na integrację** środowisk marginalizowanych jest **uzależniona od zaistnienia zmiany w ich otoczeniu**. Dlatego praca z młodzieżą jako jednorazowe wydarzenie, incydentalny projekt – jak pokazują liczne doświadczenia oraz nasze badania – nie przynosi rezultatów. Konieczna jest **systematyczna i planowa praca środowiskowa nastawiona na długą perspektywę działania**, zakładająca zmiany w lokalnym otoczeniu, które w dłuższej perspektywie pozwolą lepiej funkcjonować kolejnym pokoleniom młodych ludzi.

Taki projekt jak „Pomosty...” to nie jest zadanie ani dla indywidualnego pracownika OPS/PCPR, ani nawet dla całego OPS czy PCPR. Jednak z tego środowiska zawodowego i instytucjonalnego może wyjść inicjatywa, która pozwoli działania na rzecz młodzieży wpisać w szerszy kontekst lokalny i zbudować oraz pobudzić do wspólnego działania **sieć aktywnych sojuszników, sprzymierzeńców i życzliwych obserwatorów**. Działania muszą zatem być kierowane zarówno do młodego pokolenia, jak i do otoczenia społecznego, co może zaowocować zbudowaniem atmosfery życzliwości, zrozumienia i zaufania.

#### 4.2.1. Kogo i czego należy szukać – diagnoza zasobów

Nie obejdzie się bez **diagnozy otoczenia lokalnego**, która powinna doprowadzić do zidentyfikowania i możliwie dokładnego zdiagnozowania zasobów instytucjonalnych, infrastrukturalnych i ludzkich.

##### *Zasoby instytucjonalne*

**Zasoby instytucjonalne** to działające na danym terenie instytucje, które mają, lub mogą mieć bezpośredni lub pośredni wpływ na życie młodzieży. Należą do nich:

- **urząd samorządowy** (gminy, miasta, powiatu) – należy sprawdzić, czy w oficjalnych dokumentach (np. w strategii rozwoju gminy, strategii współpracy z organizacjami pozarządowymi, strategii rozwiązywania problemów społecznych) znajdują się jakiegokolwiek odniesienia do młodzieży, jej stanu, statusu, planów na przyszłość;
- **agendy samorządu lokalnego – OPS, PCPR, dom kultury**. W tych przypadkach należy dokonać inwentaryzacji dotychczasowych działań, projektów, historii działań zarówno w odniesieniu do zdarzeń już zakończonych, jak trwających lub planowanych;

- **szkoły**, jako szczególna kategoria agend samorządu lokalnego – tu należy położyć nacisk na inwentaryzację wszelkich działań poza obligatoryjnym systemem edukacji, czyli np. ofertę zajęć pozalekcyjnych, aktywność sportową (np. udział w różnego typu zawodach, itp.), aktywność turystyczną, itp.;
- **organizacje pozarządowe** działające na danym terenie – należy uwzględnić zarówno Ochotnicze Straże Pożarne, kluby sportowe, jak i różne aktywne stowarzyszenia, fundacje, itp. Także w tym przypadku należy dokonać inwentaryzacji przeszłych i obecnych działań organizacji na rzecz młodzieży, z uwzględnieniem projektów realizowanych z funduszy zewnętrznych (np. program „Działaj lokalnie” PAFW). Ważną kategorią w tym kontekście są organizacje działające dla młodzieży oraz tworzone przez młodzież;
- **Kościół** – należy uwzględnić różne wyznania, szczególnie na terenach zamieszkałych przez mniejszości narodowe lub wyznaniowe i sprawdzić, czy i jakie aktywności wykraczające poza granice kultu religijnego są przez nie udostępniane;
- **grupy nieformalne** – warto sprawdzić, czy na danym terenie działają różne grupy nieformalne, które dysponują ofertą przynajmniej częściowo skierowaną do młodzieży. Mogą to być Koła Gospodyń Wiejskich, zespoły taneczne (także o charakterze folklorystycznym), zespoły muzyczne – często tego typu inicjatywy nie przybierają ram formalnych i nie są nigdzie zarejestrowane, ale działają – i to czasami z długimi tradycjami.

### *Zasoby infrastrukturalne*

**Zasoby infrastrukturalne** to wszelkie obiekty, które mogą służyć aktywności młodzieży. Zwykle nie są to miejsca przeznaczone specjalnie dla niej, ale dostępne dla całej społeczności lokalnej. Warto zrobić spis takich obiektów i miejsc wraz z krótką charakterystyką ich stanu i potencjału. Spis taki powinien obejmować zarówno **obiekty stałe** (sale sportowe i gimnastyczne, boiska, inne obiekty sportowe, baseny, place zabaw, świetlice wiejskie, kluby, kina i różnego typu sceny – amfiteatry, dostępne sale spotkań, także w urzędach), jak i **naturalne** (kąpieliska, jeziora i zalewy sztuczne, polany i miejsca pełniące rolę miejsc spotkań i zabaw), itp. Należy także zwrócić uwagę na **miejsca, w których młodzież gromadzi się spontanicznie**, takie, jak parki, przystanki, place zabaw, poblize sklepów itd.

### *Zasoby ludzkie*

**Zasoby ludzkie** to wszelkie osoby, które albo przez swoją pozycję formalną (np. **osoby decyzyjne w instytucjach samorządowych**) albo przez swoje kompetencje zawodowe (np. **animatorzy kultury, terapeuci, ale także prawnicy, doradcy zawodowi**, itp.) mogą mieć wpływ na sprawy młodzieży na danym terenie

lub mogą być pomocne w dokonywaniu zmiany w ich sytuacji. Warto zwrócić uwagę na **radnych**, zdarza się często, że są to osoby chętne do współpracy, z ciekawym doświadczeniem (np. wywodzące się z organizacji pozarządowych), a w niewielkim stopniu „zagospodarowane” – na pewno warto mieć wśród nich sojusznika. Osobną kategorię stanowią **formalni i nieformalni liderzy społeczności lokalnej i w szczególności młodzieżowej** – są to osoby, których opinia jest słyszalna i ważna dla mieszkańców danego terenu, wokół których zbierają się ludzie i powstają różnego typu inicjatywy. Wszystkie te osoby mogą być potencjalnymi sojusznikami lub przeciwnikami projektu prowadzonego dla młodzieży i pracownik OPS/PCPR planujący swoje działania powinien: po pierwsze – takie osoby zidentyfikować; a po drugie – podjąć działania, aby zapewnić sobie ich współpracę i pomoc lub przynajmniej przyjazną neutralność.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że diagnoza zasobów to szczególny rodzaj badania, przynależnego do **paradygmatu badań aktywizujących**, który został scharakteryzowany w dalszej części podręcznika.

#### 4.2.2. Pozostałe elementy diagnozy

Poprawna i staranna diagnoza zasobów pozwala stworzyć **wstępny obraz społeczności lokalnej**, w której pracownik OPS/PCPR planuje swoje działania. Diagnoza zasobów powinna zostać uzupełniona o:

- **analizę czynników geograficzno-przestrzennych**, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie społeczności lokalnej i młodzieży – wielkość terenu i dzielące go przeszkody terenowe (rzeka wraz z liczbą mostów i kładek, góry, tereny przemysłowe, itp.), rozrzucenie poszczególnych skupisk mieszkalnych, możliwości komunikacyjne w obrębie i na zewnątrz jednostek administracyjnych, obecność nietypowych miejsc i obiektów, które po odpowiedniej adaptacji mogą być wykorzystane dla potrzeb młodzieży (np. nieczynne hale fabryczne);
- **analizę czynników społecznych** – środowiskowego potencjału społeczności lokalnej, który ma wpływ na jej obecne i przyszłe funkcjonowanie. Należy rozpoznać, na ile społeczność lokalną łączy wspólna tożsamość, wzajemne więzy i przywiązanie do swojego miejsca zamieszkania, w jakim stopniu jest podzielona wewnętrznie (np. przez konflikty między wioskami, dzielnicami, kościołami, narodowościami, grupami wiekowymi) i na ile są to podziały trwałe; w jakim stopniu społeczność ma doświadczenie wspólnego działania i rozwiązywania problemów;
- **rozpoznanie potrzeb społeczności lokalnej, a na jej tle potrzeb młodzieży** – na ile są to potrzeby i oczekiwania zbieżne, a na ile mogą być konfliktogenne. Należy też zebrać i wykorzystać wszelkie dane zbierane

wcześniej, np. na potrzeby opracowywania dokumentów strategicznych czy ewentualnych badań naukowych. (Użyteczne informacje w tych kwestiach zawierają raporty przygotowane w ramach Projektu „Pomosty...”).

Pełna diagnoza pozwala stworzyć **mapę zasobów i potrzeb**, która staje się podstawą do działania dla i z młodzieżą. Mapa taka powinna być na bieżąco aktualizowana i dostosowywana do bieżącej sytuacji.

### 4.3. Sprawdzone sposoby działania

Nie istnieje jeden program „od-do”, który trzeba „przerobić” z młodymi ludźmi, żeby skutecznie nawiązać dobre relacje i zbudować sprawny system wsparcia. Poniżej prezentujemy **kilka sposobów działania**, które zostały już sprawdzone i które warto potraktować jako inspirujący zbiór dobrych praktyk.

**MISJA LOKALNA** jest to inicjatywa, która była realizowana we Francji, w latach 90. Bazuje ona na następujących dwóch głównych założeniach:

- **młodzież w środowisku lokalnym bardzo często nie ma miejsca spotkań**, gdzie mogłaby po prostu robić to, co zawsze lubi robić, czyli *posiedzieć i pogadać*;
- **nawiązywanie kontaktów z młodzieżą oraz skłonienie jej do pożądanых społecznie zachowań jest współcześnie dla dorosłych coraz trudniejsze**; Misja Lokalna to niewielka kawiarenka młodzieżowa, w której za barem stoi wysoko wykwalifikowany animator, którego zadaniem jest nawiązywać kontakt, rozmawiać i zachęcać młodzież do skorzystania z oferty Misji przy okazji wydawania kawy, herbaty, soczków, itd.; na zapleczu Misja ma niewielkie lokalne centrum samopomocowe; w tym np. pośrednictwo pracy, także dorywczej, pomoc psychologiczną itd., itp. – to, co jest potrzebne w – diagnozowanych na bieżąco przez „barmana” – lokalnych warunkach; **ideę Misji Lokalnej można łatwo łączyć z wieloma innymi pomysłami na pracę z młodzieżą.**

**BANK CZASU.** Jednym ze sposobów wykorzystania różnorodnych umiejętności członków społeczności jest założenie Banku Czasu. To zwykle **nieformalna instytucja samopomocowa, opierająca się na bezgotówkowej wymianie usług pomiędzy jej członkami.** Wymaga stworzenia bazy danych, w której znajdują się deklaracje poszczególnych osób dotyczące z jednej strony tego, co i w jakim zakresie mogą i chcą robić na rzecz innych (np. korepetycje, szycie, gotowanie), a z drugiej, czego oczekują i potrzebują, bo sami tego nie potrafią lub nie lubią robić. Im bardziej szczegółowe oferty, tym łatwiej dopasować usługodawcę do usługobiorcy. Potrzebna jest osoba, która administruje całym przedsięwzięciem – ponieważ wszelkie świadczone usługi i opinie o ich jakości są odnotowywane

(to system podobny do serwisów aukcyjnych), czasem potrzebne jest także wsparcie w tym względzie dla użytkownika, który nie umie lub nie ma dostępu do Internetu. Najogólniej Bank Czasu opiera się na zasadzie, że **walutą do wyceny wartości usługi jest wyłącznie czas, jaki zajęło jej wykonanie** (czasem przeliczany na umowną walutę). W tym sensie godzina pieczenia ciasta jest warta tyle, co godzina naprawiania roweru, pielienia ogrodu, czy nauki języka obcego. Każdy uczestnik, świadcząc pracę na rzecz innego członka tego systemu, „zarabia” czas, przez który ktoś zupełnie inny będzie świadczył usługę dla niego: w tym sensie nie mamy tu do czynienia z wymianami bezpośrednimi, lecz z systemem łańcuchowym. Taka bezgotówkowa wymiana pozwala nie tylko na uzyskanie usług, na które na normalnym rynku nie miałoby się pieniędzy, ale także stanowi – z jednej strony – **skuteczne narzędzie budowania poczucia własnej wartości** i zachętę do doskonalenia umiejętności, a z drugiej – może stać się płaszczyzną **budowania relacji** pomiędzy członkami społeczności.

**„DZIELIMY SIĘ TYM, CO MAMY”** to projekt realizowany z funduszu PHARE w połowie lat 90. przez Fundację „Bank Żywności. SOS” – pomysł Wojciecha Onyszkiewicza okazał się **wspaniałą szkołą budowania całych sieci prawidłowych relacji zarówno między miastem a wsią, między dziećmi, młodzieżą a dorosłymi, między organizacjami pozarządowymi a instytucjami i firmami, jak i wieloma innymi typami uczestników tego przedsięwzięcia**; pomysł jest tyleż genialny, co prosty: dzieci wiejskie mają deficyty kulturowe, zaś organizacje i instytucje miejskie albo mają deficyt żywności dla potrzebujących, których wspierają (szpitale, domy dziecka, hospicja itp.), albo – dzięki zaangażowaniu w projekt – mogą sobie zbudować lub poprawić wizerunek społeczny; tak więc za worek ziemniaków lub inne płody rolne przekazywane przez rodziców Bank Żywności, wykorzystując i zarazem stale poszerzając swoje kontakty, organizował dla dzieci z terenów wiejskich jednodniowe wycieczki do Warszawy i innych wielkich, a potem również i mniejszych, miast; wycieczki te były wypełnione atrakcjami i przeprowadzane pod opieką wolontariuszy (m.in. starszych uczniów i studentów); **pomysł ten można realizować na mniejszą skalę** – chodzi o inspirację projektem, który autentycznie łączył ludzi, instytucje i organizacje; w którym różne wymiany pomiędzy uczestnikami niekoniecznie były ekwiwalentne, ale wszyscy coś cennego otrzymywali od innych.<sup>5</sup>

**„STARSZY BRAT – STARSZA SIOSTRA”** to amerykański projekt, realizowany m.in. przez Fundację Stefana Batorego w skali ogólnopolskiej; pomysł polega na tym, iż zaniedbane i/lub pozbawione odpowiedniej opieki dziecko albo nastolatek na rok lub dwa dostaje nieco od siebie starszego opiekuna (tytułowych „Starszego Brata” lub „Starszą Siostrę”), który nie tylko spędza z nim czas, ale także służy za powiernika i przewodnika życiowego, no i oczywiście odrabia z nim lekcje. Jak wykazała to ewaluacja **wśród projektów ukierunkowanych na odrabianie zaległości szkolnych i podnoszenie osiągnięć edukacyjnych, ten okazał się nie tylko niezwykle skuteczny, ale również jedynym, który naprawdę działał!**



„**MAŁPIA GAZETA**” – początkowo był to projekt grantowy realizowany w ramach Programu Młodzi Menadżerowie Kultury, obecnie jest realizowany przy wsparciu Stowarzyszenia Psychoprofilaktyki Środowiskowej „Starzy i Młodzi dla Młodych i Starych”.

"Małpia Gazeta" to internetowy dwutygodnik redagowany od stycznia 2009 roku przez studentów, licealistów i gimnazjalistów pochodzących z różnych środowisk z Powiatu Nakielskiego. Główną grupę czytelników stanowi młodzież z tego powiatu. Zadaniem młodych skupionych wokół tego przedsięwzięcia jest **wydawanie raz na dwa tygodnie internetowej gazety**. Zawarte w niej artykuły dotyczą spraw ważnych dla młodych mieszkańców Nakła i okolic, inicjatyw mających na celu aktywizację społeczności lokalnych w różnych miejscowościach, problemów młodych mieszkańców innych miejscowości (do współpracy zaproszono „korespondentów” z innych miast i wsi) oraz tematów ciekawych dla młodych ludzi takich jak muzyka, kino, literatura, sport, nowinki technologiczne oraz wielu innych. Przed rozpoczęciem działalności gazety zorganizowano warsztaty z zakresu m.in. podstaw dziennikarstwa, typografii, marketingu, komunikacji społecznej oraz prowadzono kampanię promocyjną (rozwieszano własnoręcznie przygotowane plakaty, w szkołach i miejscach odwiedzanych przez młodych rozdawano ulotki, wykorzystano technologie telekomunikacyjne). Gazeta ma również swój profil na Facebooku.<sup>6</sup>

„**NOWOWIEJSKIE KRÓLEWSKIE GRY I ZABAWY**” – projekt był realizowany w Nowej Wsi Królewskiej w ramach konkursu dotacyjnego „Seniorzy w akcji” przeprowadzanego przez Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę” ze środków Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności.

Autorki projektu zachęciły mieszkańców wsi do **pracy nad publikacją pt. „Nowowiejskie królewskie gry i zabawy”**. W początkowej fazie grupa młodzieży przeprowadziła **wywiady ze starszym pokoleniem na temat dawnych gier i zabaw**. Młodzi ludzie próbowali ustalić, czy na terenie ich gminy były jakieś niespotykane w innych rejonach zabawy. Zebrany materiał został uporządkowany przy współudziale zaproszonych do projektu specjalistów. Grupa młodzieży i seniorów wzięła udział w **warsztatach artystycznych poprowadzonych przez członków Stowarzyszenia Artystów Nieprofesjonalnych**, w trakcie których powstały ilustracje do zgromadzonych materiałów. **Następnie podczas wielopokoleniowego pikniku zostały zaprezentowane pomysły na gry**. W czasie trwania pikniku mieszkańcy Nowej Wsi Królewskiej poznali dawne zabawy oraz mogli w grupach warsztatowych opracować własne, międzypokoleniowe i niepowtarzalne gry. Najlepsze z nich zostały nagrodzone. Wszystkie znalazły się w wydanej publikacji.<sup>7</sup>

„**FOTOMIKS**” to przykład działania realizowanego przez Stowarzyszenie „Chociszewo Wspólna-Przyszłość” w 2010 roku w ramach Programu „Równać Szanse” Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności.

**Fotokomiks to historia obrazkowa, gdzie istotną rolę odgrywają dialogi między bohaterami.** W przypadku braku umiejętności rysowniczych, komiks można stworzyć za pomocą zdjęć zrobionych podczas wypraw, wydarzeń lub zainscenizowanych sytuacji. Komiks można zrobić także za pomocą technik mieszanych. Bardzo istotnym elementem komiksu są teksty i dialogi, które zamieszczane są w chmurkach dialogowych. Cykl obrazków czy zdjęć powinien stanowić spójną historię. Inspiracją dla komiksu może być problem społeczny, ciekawa historia, legenda bądź stworzona razem fikcja. **Uczestnicy projektu po wybraniu tematu i konwencji komiksu, stworzyli scenariusz, zrealizowali sesję zdjęciową, zredagowali tekst i dialogi, przygotowali skład komiksu oraz stworzyli publikację.**<sup>8</sup>

**„WKREȚARIUSZE – POMOCNA DŁOŃ”** – projekt realizowany na osiedlu Brzeźno w Gdańsku w ramach konkursu dotacyjnego „Seniorzy w akcji”.

**Projekt polegał na pomocy starszym osobom w usuwaniu drobnych usterek urządzeń domowych, wykonywaniu prac porządkowych przez międzypokoleniową grupę wolontariuszy. Pierwszy etap realizacji projektu polegał na integracji grupy seniorów i młodzieży.** Jego efektem było opracowanie strategii działań, podział obowiązków, a następnie uruchomienie punktu kontaktowego oraz przygotowanie specjalnego formularza zgłoszenia usterki. W ten sposób informacje o domowych usterekach trafiały do odpowiednich osób. **Kolejnym działaniem Wkrętariuszy było zorganizowanie świątecznego pikniku dla mieszkańców Brzeźna. Uwieńczeniem projektu była wspólna wycieczka wolontariuszy i wszystkich, którzy skorzystali z ich usług.** Blog projektu: [www.wkretariusze.blogspot.com](http://www.wkretariusze.blogspot.com).<sup>9</sup>

## 5. Przygotowanie merytoryczne do realizacji programu

Program składa się z **czterech modułów**, zgodnie z założeniami przewidzianymi na wstępie.

### 5.1. Moduł 1: Relacja face-to-face

**Moduł 1: relacja face to face pracownik OPS/PCPR – młody człowiek** opiera się na wykorzystaniu tzw. pierwszej metody pracy socjalnej, czyli technik pracy z indywidualnym przypadkiem.

W badaniach ilościowych młodzieży i pracowników socjalnych zostały zrekonstruowane społeczne obrazy idealnych partnerów relacji, w które, siłą rzeczy, muszą wchodzić pomagający i korzystający z pomocy – warto przypomnieć, jak je skonstruowali badani przedstawiciele obu grup (por. Tabela 3).

Tabela 3 - Analiza porównawcza idealnego wizerunku pracownika socjalnego wg rang i w %. (N=270 odpowiedzi pracowników socjalnych).

Wzorcowe cechy pracownika socjalnego wg pracowników socjalnych	Ranga	%	Wzorcowe cechy pracownika socjalnego wg młodzieży	Ranga	%
<i>Doradca, przewodnik</i>	1	33,3	<i>Nie wiem + brak danych</i>	1	24,8
<i>Partner, przyjaciel, wspieracz, opiekun</i>	2	31,1	<i>Przyjaciel, powiernik, opiekun</i>	2	24,2
<i>Pomocnik, pomagacz, motywator</i>	3	14,1	<i>Pomocny – ogólnie</i>	3	15,5
<i>Autorytet, lider, mentor, wzorzec</i>	4	13,3	<i>Przewodnik, nauczyciel, mobilizator</i>	4	14,9
<i>Profesjonalista (mieć wiedzę o młodzieży)</i>	5	4,4	<i>Wykwalifikowany, sprawny w udzielaniu pomocy urzędnik</i>	5	6,7
<i>Nie wiem + braki danych</i>	6	2,2	<i>Wzór, przykład</i>	6	4,1
<i>Inne łącznie</i>	7	1,5	<i>Uczciwy, sprawiedliwy, szczerzy, zaangażowany, mający czas</i>	7	3,1
-	-	-	<i>Inne odpowiedzi łącznie</i>	8	2,6
-	-	-	<i>Pomocny finansowo</i>	9	2,1
-	-	-	<i>Pomocny w sytuacjach rodzinnych</i>	9	2,1
<b>RAZEM</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>RAZEM</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne. W podręczniku, dla ułatwienia porównań, o które tu chodzi, tabele zostały zestawione inaczej niż w raporcie.

Widać tu, że w gruncie rzeczy **obie przebadane grupy mają dość podobne oczekiwania co do roli, jaką we wzajemnych relacjach powinien pełnić pracownik socjalny**, mimo iż uporządkowanie cech wskazanych przez pracowników socjalnych i młodzież nieco różni hierarchia ważności:

- dla pracowników socjalnych ważniejsze jest występowanie z pozycji autorytetu;
- dla młodzieży szczególnie ważny jest osobisty, ciepły i oparty na zaufaniu stosunek pracownika socjalnego do jego klienta.

Podobnie wyglądają wizerunki idealnego młodego człowieka: młodzież i pracownicy socjalni nie różnili się tu zbyt, jeśli chodzi o zestaw cech, ale przypisali im nieco inne miejsca w całym zestawie (por. Tabela 4).

Tabela 4- Analiza porównawcza idealnego wizerunku młodego człowieka w oczach potencjalnych partnerów wg rang i w %. (N=194 odpowiedzi młodzieży; N=547 odpowiedzi pracowników socjalnych).

Wzorcowe cechy młodzieży wg młodzieży	Ranga	%	Wzorcowe cechy młodzieży wg pracowników socjalnych	Ranga	%
<i>Mądry, wykształcony, wysokie aikiu</i>	1	14,2	<i>Kreatywny, posiadający zainteresowania</i>	1	15,9
<i>Uczciwy, szczerzy, sprawiedliwy, etyczny, honorowy</i>	2	12,8	<i>Przebojowy, asertywny</i>	1	15,9
<i>Pracowity, sumienny, konsekwentny, zorganizowany</i>	3	12,2	<i>Uczciwy, sprawiedliwy, szczerzy, etyczny</i>	3	13,2
<i>Odważny, pewny siebie, odporny na stres, twardy charakter</i>	4	11,7	<i>Wytrwały, cierpliwy, dyspozycyjny, pokorny</i>	4	11,9
<i>Przebojowy, przedsiębiorczy, po trupach do celu</i>	5	8,9	<i>Otwarty, komunikatywny, chętny do współpracy</i>	5	10,4
<i>Nie wiem +brak danych</i>	6	5,8	<i>Aktywny, mobilny, zaradny, operatywny</i>	6	8,2
<i>Kulturalny, okazujący szacunek, miły, uprzejmy</i>	7	4,7	<i>Życzliwy, altruistyczny, lojalny</i>	7	6,2
<i>Kreatywny, inteligentny, myślący</i>	8	4,2	<i>Kulturalny, dobrze wychowany, estetyczny</i>	8	5,5
<i>Oddany, pomocny, opiekuńczy</i>	9	2,8	<i>Wykształcony, znający języki, umiejący pozyskiwać informacje</i>	8	5,5
<i>Optymistyczny, z dobrym humorem, wyluzowany</i>	10	2,5	<i>Radosny, optymistyczny pełen życia</i>	10	3,1
<i>Bez nałogów</i>	11	1,7	<i>Odporny na stres, twardy charakter</i>	11	1,8
<i>Dobrze wyglądać, budowa fizyczna</i>	12	1,1	<i>Nie wiem + brak danych</i>	12	0,6
<i>Mieć kasę, być bogatym</i>	13	0,8	<i>Bez nałogów</i>	13	0,2
<i>Mający rodzinę i miłość, kochany przez bliskich</i>	14	0,3	-	-	-
<b>RAZEM</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>RAZEM</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki te prowokują do zadania co najmniej trzech ważnych pytań:

- czy w świetle rekomendowanych w niniejszym podręczniku wartości przedstawione powyżej typy idealne są przez badanych zidentyfikowane prawidłowo?
- w jakim stopniu te idealne wizerunki odpowiadają rzeczywistości?
- a jeśli te pożądane wzorce osobowe nie odpowiadają rzeczywistości – to, co trzeba zrobić, by się do nich zbliżyć?

W wypadku **pracowników socjalnych** odpowiedź na pierwsze pytanie wydaje się prosta: wzorzec jest niewątpliwie zgodny z podstawowymi wartościami, które są tu rekomendowane.

Odpowiedź na drugie pytanie także jest – w świetle uzyskanych w badaniach wyników – dosyć oczywista: wzorzec w znacznym stopniu odbiega od rzeczywistości, zaś zbliża się do niej, gdy kontakt z pracownikiem socjalnym nabiera osobistego, pozytywnego emocjonalnie nacechowania.

Odpowiedź na trzecie pytanie może być taka oto: aby maksymalnie zbliżyć do siebie oba wzorce (ten stworzony przez pracowników socjalnych i ten stworzony przez badaną młodzież) **pracownicy socjalni powinni większą uwagę zwracać na nadawanie relacjom z młodymi ludźmi charakteru mniej formalnego i rzadziej podkreślającego nierówności statusów i ról oraz (o czym już była mowa) lepiej panować nad emocjami, a także, planując rozwijanie pracy z młodzieżą, przygotować się do permanentnej nauki.**

W wypadku **pożądanego wzorca młodego człowieka** odpowiedź na pierwsze pytanie nie jest już tak oczywista, jak w poprzednim przypadku: zaprezentowane przez badanych wzorce zawierają bowiem przede wszystkim te cechy, które są – ich zdaniem – potrzebne, by przetrwać w drapieżnym, słabo ucywilizowanym kapitalizmie; tradycyjne cnoty moralne i cechy świadczące o wysokim poziomie uspołecznienia również są tu wymieniane, ale ich pozycja jest podrzędniejsza. Tak więc **te wzorce nie wydają się przydatne dla realizacji wizji zintegrowanej, solidarnej społeczności lokalnej.** Warto jednak nad nimi podyskutować w rozmowach z młodzieżą. Tym bardziej, że obie strony powinny uczyć się rozmawiać, także na trudne tematy.

Odpowiedź na drugie pytanie w świetle wyników badań jest nieproblematyczna tylko w części: między przedstawionymi tu wzorcami a postrzeganiem młodzieży przez pracowników socjalnych (jaka ona ich zdaniem jest) i przez samą młodzież (samoopisy oraz opisy młodzieży z otoczenia społecznego badanych) istnieje duża rozbieżność. Zarówno jedni, jak i drudzy wymienili wiele negatywnych cech znanych sobie młodych ludzi oraz okazali w stosunku do nich przede wszystkim negatywne emocje. A zatem: między wzorcami a postrzeganą przez badanych realnością istnieje duża przestrzeń społeczna, która musi czymś być wypełniona, bo w życiu społecznym nie ma próżni (jest tylko nieuważna obserwacja). Tak więc ta **pozorna**

**puszka jest oczywiście wypełniona – np.: nierealistycznymi oczekiwaniami stron w stosunku do partnera, nieprawidłową komunikacją, resentymentem biorącym się z rozziwu pomiędzy tym, jakim chciałoby się być (albo jakiego młodego człowieka chciałoby się „ulepić”), a tym, jakim się jest albo jak *de facto* ocenia się młodzież, z którą się pracuje.**

Odpowiedź na pytanie, co można z tym zrobić jest niejednoznaczna i trudna m.in. dlatego, że **zniwelowanie poziomu resentymentu (urazów i frustracji płynących z zawiedzionych oczekiwań i nadziei) wymaga pracy z emocjami oraz, opartego na solidnej wiedzy, budowania spójnego i konsekwentnego systemu pracy socjalnej z młodzieżą**, o czym traktuje w całości ten podręcznik oraz ekspertyzy i raporty z badań.

Zanim zostaną przedstawione konkretne wskazówki (wywiedzione nie tylko z wyników badań w projekcie „Pomosty...”, ale również z wieloletnich obserwacji i ewaluacji oraz udziału w realizowaniu wielu projektów pracy z młodzieżą), wypada najpierw ostrzec Użytkowników niniejszego podręcznika, że **nie każdy pracownik OPS/PCPR ma osobowościowe predyspozycje do proponowanych tu form kontaktu i pracy z młodzieżą**. Nie oznacza to zarazem, że dzieli się tu tę grupę zawodową na „lepszych” i „gorszych”. W każdym zawodzie są ludzie, którym łatwo przychodzi kontakt z innymi; są też tacy, którzy przy odrobinie pomocy i inspiracji tego typu talent są w stanie w sobie odkryć oraz tacy, którzy lepiej się czują i dobrze wykonują swoją pracę bez bezpośredniego kontaktu z innymi ludźmi, a z młodzieżą w szczególności. Oczywiście rzeczą jest, że dalsza część niniejszego rozdziału jest przeznaczona do praktycznego wykorzystywania przede wszystkim przez dwie pierwsze kategorie pracowników OPS/PCPR. Zaś trzeciej nie zaszkodzi na pewno zapoznanie się ze sformułowanymi poniżej uwagami, bowiem lepiej dzięki temu będą rozumieli wysiłek i sens pracy swoich kolegów. Po tych uwagach można już sformułować zbiór wskazówek, które mogą stanowić pomoc na poziomie indywidualnego kontaktu pracownika OPS/PCPR z jego młodym klientem.

- **Przede wszystkim należy zastanowić się, do której z wymienionych wyżej kategorii jako pracownicy OPS/PCPR się zaliczamy – jeśli do trzeciej – lepiej nie podejmować wysiłku pracy z młodzieżą. Jeśli jednak, mimo wszystko zależy nam na poszerzaniu swoich umiejętności zawodowych i w tej dziedzinie warto podjąć próbę „terminowania” u osoby, która sobie dobrze radzi w kontaktach z młodymi ludźmi (por. też uwagi niżej).**
- Kolejna generalna wskazówka mówi o tym, że przygotowując się do pracy z młodzieżą, należy **zarówno być wyposażonym w stale aktualizowaną wiedzę „teoretyczną” o młodzieży w Polsce i na terenie własnej pracy, jak i założyć, iż trzeba będzie się praktyczne nauczyć nawiązywania relacji pod życzliwą opieką bardziej doświadczonego kolegi.**

Już w momencie poszukiwania w środowiskach lokalnych młodych ludzi wymagających wsparcia i/lub pomocy należy **zwracać uwagę na osobowy wymiar**

**relacji** i starać się przedstawiać raczej jako **życzliwy człowiek, niż tylko jako funkcjonariusz systemu pomocy społecznej**. To samo obowiązuje w stosunku do potencjalnego podopiecznego: warto na początek założyć, że jest ona/on osobą, z którą kontakt może nas rozwinąć i wzbogacić (por. niżej uwagi o roli wymiany w relacji pracownik OPS/PCPR – młody człowiek).

Niezwykle ważne jest żeby pamiętać o tym, że **AUTORYTET nie polega w żadnym wypadku na wywieraniu presji (bo wtedy staje się przemocą – fizyczną lub symboliczną)** lecz, iż jest wynikiem DOBROWOLNEGO UZNANIA czyichś (w tym wypadku pracownika OPS/PCPR) cech lub właściwości przez partnera w relacji społecznej. Z tego punktu widzenia może warto także oswoić się z ideą, że **w relacji z pracownikiem OPS/PCPR młody człowiek też może funkcjonować jako autorytet**.

Nawiązując spersonalizowany kontakt, nie należy kierować się wyłącznie swoją wcześniejszą (zwykle negatywną) wiedzą o młodzieży lecz raczej **założyć, iż NIC się o danej osobie nie wie, ale że chce się czegoś o niej dowiedzieć – wobec tego przede wszystkim się jej słucha**. Doskonale działa także **szczerze przyznawanie się do niewiedzy** (nie może ono jednak zdarzać się zbyt często by, z kolei, nie stwarzać wrażenia kompletnego braku kompetencji i bezradności). **Warto od czasu do czasu po prostu zapytać o to, czego się nie rozumie**. Ważne jest, by czynić to **z umiarem i taktownie**, a przede wszystkim się ostentacyjnie **nie dziwić** otrzymanym odpowiedziami.

Należy się **pozbyć nawyku „zarządzania kontaktem”** wedle schematu ze świata urzędowego i oficjalnego, **a w zamian przyjąć żelazną zasadę gościnności jako ramę kontaktu**: jeżeli pracownik OPS/PCPR przyjmuje „u siebie” młodego człowieka winien traktować go jak „oczekiwanego gościa”; jeżeli to on przychodzi do młodych osób (nie tylko do domu, ale także w miejsca, które młodzi ludzie uważają za „swoje”, gdzie się zbierają i można tam z nimi nawiązać kontakt), **winien pamiętać, że „przychodzi z wizytą” i obowiązują go zasady zachowania dobrze wychowanego gościa**.

Od momentu nawiązania kontaktu szczególnie warto **zwracać uwagę na niuansowanie relacji wyznaczanych przez różnice płci**. Tym jest to ważniejsze, iż opisane poniżej figury i modele relacji społecznych w środowisku zbadanej młodzieży są albo w całości, albo w znacznej części deficytowe, a jeśli nawet istnieją, to są negatywnie nacechowane emocjonalnie. Pracownicy OPS/PCPR mają do dyspozycji następujące repertuary i modele relacji:

- jeżeli **pracownik OPS/PCPR jest kobietą**, to w kontakcie z chłopcem lub młodym mężczyzną może wykorzystywać pozytywne elementy tzw. płci kulturowej; **warto zastanowić się i poćwiczyć, jak można się poczuć w roli symbolicznej MATKI albo KOLEŻANKI, a nawet obiektu niewinnego flirtu** (gra atrakcyjnością tego rodzaju wymaga jednak ogromnych zasobów taktu i stałej uwagi, by nie przekroczyć granic, poza którymi rozciągają się groźne

pola minowe: od śmieszności po molestowanie. Gdy tymczasem chodzi tu bardziej o to, co niegdyś nazywano „niewieścim wdziękiem i subtelnością”);

- jeżeli **pracownik OPS/PCPR jest kobietą**, to w kontakcie z dziewczyną lub młodą kobietą ma również do wykorzystania i świadomego „rozegrania” elementy roli MATKI, która wg współczesnych badań młodzieży – zwłaszcza dla dziewcząt – jest raczej „KUMPEŁĄ” i „NAJLEPSZYM PRZYJACIELEM”, niż „MATKĄ KARZĄCĄ i SROGĄ”. Choć z drugiej strony, umiejętne odwołanie się do tego ostatniego elementu w określonych sytuacjach może też dać dobry efekt, pod warunkiem, że nie będzie to jedyny i całościowy model pracownicy OPS/PCPR jako figury w relacji. Bardzo dobrze sprawdzają się tutaj również modele oparte na wybranych cechach STARSZEJ SIOSTRY oraz – zwłaszcza, gdy różnica wiekowa między pracownicą OPS/PCPR a podopieczną nie jest zbyt duża – model NAJLEPSZEJ PRZYJACIÓŁKI, który – o czym tu warto pamiętać – **nie zakłada bezwzględnej akceptacji partnerki lecz pozwala w nieinwazyjny sposób formułować rady, a nawet sądy krytyczne**;
- jeżeli **pracownik OPS/PCPR jest mężczyzną** to w kontakcie z dziewczyną lub młodą kobietą zyska tym więcej, im lepiej utrzyma się w roli DŻENTELMENA. W tym kontekście warto pamiętać, iż (jak pokazały to badania postrzegania przez Polaków osób, które mają władzę lub inne przewagi statusowe), **nasze społeczeństwo w ogóle nie akceptuje okazywania wyższości w relacjach osobowych**. Np.: o ludziach tak wykorzystujących zdobyte przez siebie wykształcenie badani orzekli krótko i dobitnie: „wykształcony – ale cham”<sup>10</sup>. Elementy innej figury kulturowej także mogą okazać się tu przydatne – chodzi oczywiście o figurę OJCA, który w relacji takiej łączy **autorytet z rozproszoną, niezbyt skoncentrowaną życzliwością**;
- jeżeli **pracownik OPS/PCPR jest mężczyzną** to w kontakcie z chłopcem lub młodym mężczyzną idealnie sprawdza się granie elementami roli MACHO O DUSZY POETY – **wybierając ten model trzeba jednak mieć do zaprezentowania zarówno jakąś umiejętność imponującą młodym ludziom płci męskiej** (być świetnym wędkarzem, sportowcem, mechanikiem, jednym słowem coś robić na takim poziomie, którego potencjalny podopieczny na pewno jeszcze nie osiągnął i który mu zaimponuje), jak i potrafić pokazać, że pod powłoką „TWARDZIELA” **posiada się wrażliwą duszę i że ceni się oraz potrafi łączyć „twarde”, „męskie” cechy i zachowania z „miękkimi” i „babskimi”**. Model figury OJCA w tej relacji opiera się w gruncie rzeczy na podobnej konstrukcji cech<sup>11</sup>, jednakże realizuje się go w nieco cieplejszej aurze emocjonalnej. Można również używać – zwłaszcza gdy różnica wieku nie jest specjalnie widoczna – elementów roli PRZYJACIELA i/lub STARSZEGO BRATA, które podobnie jak w wypadku opisanej wyżej przyjaciółki i starszej siostry, pozwalają łączyć **nieagresywny autorytet i możliwość krytyki nieakceptowanych zachowań z życzliwością i personalizowanym kontaktem**.



Warto mieć na uwadze, iż powyżej opisane **elementy różnych figur symbolicznych, którymi pracownik OPS/PCPR może grać w celu nawiązania i podtrzymywania kontaktu z młodymi ludźmi są rzeczywiście bardzo skuteczne**, wszakże pod pewnymi warunkami, których przyjęcie i dotrzymanie dopiero łącznie zapewni sukces:

- przede wszystkim trzeba pamiętać, że jeśli **mowa tu o grze, to nie w rozumieniu cynicznego „ogrywania głupszych i słabszych od siebie”**. Gra interakcyjna – jak to się uczenie w socjologii nazywa – jest bowiem szlachetną i trudną sztuką, którą można porównać do gry wielkiego aktora. Ten bowiem, mając świadomość gry zarazem, tak potrafi **WCIELIĆ SIĘ** w postać, by po trosze się nią stać i wyrzucić odpowiednie wrażenie, wywołać w partnerze pozytywne emocje oraz racjonalną gotowość do współpracy. Mowa tu zatem o grze, którą mogą skutecznie wykonywać „wirtuozi relacji międzyludzkich”;
- gra tego rodzaju **NIE MOŻE** się toczyć bez brania pod uwagę jednoosobowej lub liczniejszej „publiczności”. Partner relacji i jego reakcje stale muszą tu być pod obserwacją, po to, by pracownik OPS/PCPR mógł otrzymywać na bieżąco informację co do skuteczności swych zachowań i w związku z tym – by mógł je modyfikować w miarę rozwoju sytuacji. Jednym słowem **perfekcja polega w tym wypadku na intuicyjnym, wręcz nawykowym przechodzeniu od wymogów „scenariusza” do „improwizacji” i z powrotem**. Zwykle kontrolowane „niekonsekwencje” przynoszą w relacjach z jednostkami, ale i z grupami doskonałe efekty, bowiem uniemożliwiają jednoznaczną definicję partnera, którym jest pracownik OPS/PCPR i „zaetykietowanie” go przez młodych ludzi jako *nudziarza, rutyniarza* czy osobę im niechętną lub jeszcze gorzej;
- niezbędnym warunkiem udanego kontaktu z młodym człowiekiem jest **teoretyczna i praktyczna znajomość współcześnie obowiązujących w środowiskach młodzieżowych strategii komunikacyjnych**; nie chodzi tu jednak absolutnie o przeszkolenie się ze slangu młodzieżowego, które na ogół jest przeciwnie skuteczne, bowiem w momencie takiego szkolenia mającego poinformować tzw. dorosłych jak „dzisiejsza młodzież” się komunikuje, zwykle podawane jako „ekscytujące” przykłady, zwroty i wyrażenia są przestarzałe i dla młodego człowieka ich używanie przez osobę z zewnątrz jest beznadziejnie żenujące i śmieszne. Sprawą kluczowej wagi, gdy idzie o kontakt jest raczej **zwiększanie swych kompetencji komunikacyjnych tak, by potrafić, używając poprawnej polszczyzny, zarazem od czasu do czasu „błysnąć” jakimś powiedzonkiem bądź zastosować chwyt komunikacyjny z rodzaju tych, które młodzież wykorzystuje do porozumiewania się między sobą**. Najważniejsze rady, których można tutaj udzielić są następujące:
  - **główną strategią komunikacyjną używaną przez młodych ludzi niezwykle skutecznie, wręcz zabójczo, w kontaktach z ludźmi**

**zewnątrznymi jest IRONIA**, której partnerzy młodzieży albo nie rozumieją, albo nie akceptują, albo też sami nie potrafią używać; warto zatem zapamiętać, że w tej sprawie nie ma wyboru typu „szable czy pistolety” – dostajemy floret i to nim musimy się nauczyć posługiwać;

- o **zdecydowanie należy także unikać inwigilacyjnych technik komunikacyjnych, nieuzasadnionego przekraczania granic prywatności oraz zwykłego wścibstwa.**

W kontakcie już trwającym zawsze należy się starać zachowywać ZASADĘ WYMIANY, mimo, że na ogół wymiana ta nie jest ekwiwalentna i w tym sensie może się wydawać „nieopłacalna”. Żle to jednak rokuje relacji, jeżeli pracownik OPS/PCPR będzie przystępował do nawiązania kontaktu z młodym człowiekiem z przekonaniem, iż ma do zaoferowania wszystko lub znacząco więcej niż jego partnerka lub partner i nic w zamian od podopiecznych, po prostu, nie może otrzymać, albowiem ci są przede wszystkim „roszczeniowi”. Tu wypada powtórnie odwołać się do wartości PODMIOTOWOŚCI – **łamanie zasady wymiany powoduje, że godnościowy wymiar podmiotu zostaje podważony.**

W każdym już trwającym kontakcie bezwzględnie należy **unikać „etykietowania” podopiecznych przy pomocy upokarzających kategorii z przedmiotowego języka oficjalnego**, szczególnie niedopuszczalne jest czynienie tego w ich obecności, gdy zwracamy się do osoby trzeciej – np.: „No bo wie Pan/i, my tu pracujemy z taką młodzieżą zaniedbaną, no patologia tu jest” – gdy „PATOLOGIA” stoi obok i słucha raczej nie uda się już z taką osobą nawiązać jakiegokolwiek dobrego kontaktu, bo mało kto przecież lubi być publicznie upokarzany. Dlatego też niezwykle ważne jest **przestrzeganie form grzecznościowych podczas zwracania się do partnerów: nie „tyka” się ludzi mało znanych i formalnie dorosłych, lepiej też tego nie robić, gdy partnerzy relacji już się dobrze poznają, ponieważ używanie formy „TY” w naszej kulturze ciągle jest odbierane jako sygnał skracania dystansu i dopuszczania do własnej prywatności.** Po raz kolejny widać, że grzeczność dostarcza tu zbioru narzędzi zapewniających odpowiednią realizację głównych wartości relacji i pozwala utrzymywać prawidłowy kontakt: życzliwy, jednak z koniecznym minimum dystansu i wzajemnym poszanowaniem partnerów (**łatwiej przecież obrazić CIEBIE niż PANIĄ**).

Tak samo w rozmowie – jak podpowiadają psychologowie – **lepiej nie etykietować trudności czy rzeczywistych problemów jako PROBLEMÓW**, mówiąc np. Partnerowi wprost: „masz PROBLEM, musimy popracować nad ZMIANĄ” lecz raczej zaproponować „porozmawiajmy, wysłuchamy Cię (lub Pani/Pana) i zobaczymy, czy coś się z tym da zrobić”.

Ponadto w trwającym kontakcie **należy stosować zasadę partnerskiego rozwoju obu stron** – nie przynosi bowiem dobrych efektów obracanie całej uwagi pracownika OPS/PCPR na podopiecznego i zmuszanie go, mniej lub bardziej

subtelnyimi metodami, do pokonywania barier i rozwijania się, **gdy nieuchronnie w pewnym momencie ów/owa podopieczny/podopieczna dostrzeże, że jego/jej mentor w gruncie rzeczy stoi w miejscu i zaczyna się powtarzać**. Warto również od czasu do czasu **okazać wdzięczność** za to, czego nauczyliśmy się od młodego człowieka.

Osobną sztuką, do której mają zastosowanie powyższe wskazówki jest **sposób kończenia kontaktu**. Zwykła praktyka projektowa polega na tym, iż wraz z zakończeniem pracy bliskie, a czasami nawet bardzo bliskie związki z podopiecznymi, kończą się tak jakbyśmy przestawali się znać. Bo pracownik OPS/PCPR pędzi już do innych zadań i zawsze jest w „niedoczasy”. Niemniej jednak warto:

- po pierwsze, **zwracać uwagę na rytualne przejścia pomiędzy „świętem” wspólnej pracy w projekcie i „profaniczną” codziennością**; symboliczne i wspólne przejście tej granicy pozwala później oddalić się od siebie w sposób zbliżony do „naturalnych” relacji społecznych, ale witać się dobrym słowem i uśmiechem, gdy się taką osobę ponownie spotka;
- perspektywa nawet intensywnej pracy w projekcie z indywidualnym partnerem jest zwykle za krótka, by na zakończenie móc gwałtownie odebrać takiej młodej osobie możliwość wsparcia; tu bowiem pojawia się syndrom „Dobrej pani” ze znanej pozytywistycznej noweli: młody człowiek poczuje się odrzucony i nie będzie wiedział, co takiego złego zrobił, iż osoba poświęcająca mu czas nagle owego czasu dla niego w ogóle nie ma. Niestety **elementem roli pracownika OPS/PCPR winno być zatem podtrzymywanie i ewentualnie umiejętne rozluźnianie kontaktu przynajmniej przez pewien czas po zakończeniu współpracy**.

## 5.2. Moduł 2: Kontakt z grupą młodzieży

**Moduł 2: Kontakt pracownika OPS/PCPR z grupą młodzieży** opiera się na wykorzystaniu tzw. drugiej metody pracy socjalnej, czyli technik pracy ze społecznościami (grupami) kategorialnymi.

### 5.2.1. Grupa rówieśnicza i jej znaczenie w procesie rozwoju młodych ludzi

W tej części podręcznika znajdują się **dwa rodzaje informacji**. Pierwszy, to ogólne wiadomości dotyczące tego, czym jest grupa, jaką rolę odgrywa w życiu młodych ludzi, jak można wykorzystać procesy grupowe w pracy z młodzieżą, co to jest proces grupowy i jak nim kierować. Badania pokazały, że tego rodzaju wiedza

**nie jest powszechna wśród pracowników socjalnych – a bez niej trudno pracować z młodymi ludźmi.** Drugi rodzaj informacji to próba umieszczenia w procesie grupowym różnych elementów proponowanych do wykorzystania w projekcie „Pomosty...”.

Każda grupa społeczna jest naturalnym środowiskiem, w którym kształtują się umiejętności społeczne młodych ludzi. Pierwszą z takich grup jest rodzina – bliższa i dalsza, jednak **dla młodzieży szczególnie znaczenie ma grupa rówieśnicza,** która jest uznawana współcześnie za główne środowisko socjalizacji (wszechstronnego wychowania). Koniecznym warunkiem zaistnienia grupy jest więź między uczestnikami. W socjologii jako **grupę określa się zbiorowość, której członkinie/członkowie w sposób uporządkowany i powtarzalny wchodzą ze sobą w różnego rodzaju interakcje – komunikują się, wymieniają informacje, dobra, wspólnie działają, itd.** Abyśmy mogli mówić o jakiejś zbiorowości jako o grupie, ważne jest również, aby jej **członkinie/członkowie opisywali siebie jako należące/należących do grupy, oraz aby środowisko społeczne definiowało ich jako grupę.**<sup>12</sup> Nie sposób wyobrazić sobie pracy i działań na rzecz młodzieży bez uwzględniania oddziaływania środowiska rówieśniczego. Grupa jest więc jednym z podstawowych narzędzi szeroko rozumianej pracy z młodzieżą. **Praca z grupą i w ramach grupy znajduje zastosowanie w obszarach edukacji – formalnej i nieformalnej, terapii, psychoprofilaktyki, resocjalizacji, aktywizacji społecznej i zawodowej, integracji społecznej, pracy socjalnej i wielu innych.** Przystępując do pracy z młodzieżą, warto dowiedzieć się, czym dla konkretnych młodych ludzi jest grupa i jaką rolę odgrywa w procesie zdobywania przez nich kompetencji społecznych. Wiedza ta jest niezbędna, jeśli chcemy efektywnie pracować z młodzieżą zarówno indywidualnie, jak i grupowo.

### *Co się dzieje w grupie rówieśniczej*

W grupie rówieśniczej młodzi ludzie przebywają w swoim własnym środowisku społecznym. W przypadku grup wsparcia, terapeutycznych i edukacyjnych grupa rówieśnicza najczęściej funkcjonuje pod kierunkiem lub przy udziale osób dorosłych. **Środowisko składające się z ludzi młodych daje unikalną możliwość praktykowania różnych form działania społecznego, kształtuje ich zdolność do oceny własnych kompetencji i działań.** Grupa może zarówno **wzmacniać, jak i osłabiać różne zachowania: pozytywne, jak i negatywne** – należy zatem pamiętać, iż grupa nie zawsze ma pozytywny wpływ. Grupy rówieśnicze są uporządkowane. Mają swoją strukturę, w której możemy wskazać następujące role: **lider/liderka** (osoba mająca największy wpływ na członków grupy, akceptująca nowe działania, nowych członków), **innovator/innovatorka** (osoba wnoszące do grupy nowe trendy, typy działań), **naśladowca/naśladowczyni** (osoba przejmująca wzory zachowań, podporządkowująca się normom grupowym) czy **outsider/outsiderka**

(osoba zachowująca dystans wobec grupy, przywódcy, często krytyczna lub kontestująca). **Młodzi ludzie w grupie rówieśniczej nabywają umiejętności posługiwania się rolami społecznymi związanymi z relacjami władzy, komunikacją, nawiązywaniem bliższych stosunków, współpracą, współzawodnictwem, ale też konfliktami. Ważną cechą grupy jest poczucie bezpieczeństwa i związanej z nim emocjonalnej więzi między jej członkami.** Wreszcie należy pamiętać, że **grupa jest dla młodych ludzi forum**, na którym mogą wyrazić swoją odrębność i krytykować rzeczywistość. **Każda grupa przechodzi przez własny cykl rozwojowy, w którym można wyróżnić pewne uniwersalne fazy: inicjację grupy, rozdział ról, współpracę, konflikt-kryzys, reorganizację oraz schyłek/rozpad/podział.** W przypadku gdy grupa jest narzędziem realizacji konkretnego projektu, wówczas mamy do czynienia z **fazami tworzenia grupy, umacniania jej norm i struktur, realizacji właściwych celów pracy grupowej określonych w projekcie, oceny i ewaluacji pracy grupowej.** Warto oba wskazane procesy porównać i wyciągnąć wnioski, by uniknąć podstawowych błędów w pracy z grupą.

### *Jak powstaje grupa rówieśnicza*

Grupy rówieśnicze mogą tworzyć się spontanicznie w środowisku młodych ludzi, którzy zaczynają systematycznie rozmawiać, spotykać się, działać. **Młodzi ludzie łączą się w grupy w różnych okolicznościach. Powstają one w związku ze wspólnymi zajęciami, nauką, zabawą, sportem, sąsiedztwem, byciem członkiem różnych organizacji, itp.** Mamy zatem grupy bardziej i mniej formalne oraz nieformalne. Warto jednak pamiętać, że we wszystkich grupach, takich jak np.: klasa szkolna, paczka kumpli czy drużyna harcerska, istnieje porządek formalny, oficjalny i cała sfera nieformalnych relacji, kontaktów, zasad, a często także rytuałów, które są „wynajdywane” i potem podtrzymywane przez młodzież. **Grupa trwa o ile między jej członkami nawiąże się więź. Podstawą więzi jest wymiana. Członkowie grupy wymieniają między sobą informacje, wiedzę, uznanie, usługi i dobra materialne, udzielają sobie emocjonalnego wsparcia. Bardzo ważnym elementem młodzieżowej grupy rówieśniczej jest rozrywka i zabawa.** Grupy wsparcia, edukacji nieformalnej, rozwoju zawodowego, szkoleniowa czy terapeutyczna powinny więc – obok elementów nauki, szkolenia, zajęć terapeutycznych, itp. – zawierać także elementy zabawy.

## *Jak grupa rówieśnicza zmienia się w czasie*

Grupy rówieśnicze nie są zawsze takie same. Choć badania pokazują, że młodzi ludzie łączą się w grupy niezależnie od płci, statusu społecznego, kręgu kulturowego, przynależności narodowej czy etnicznej, to więzi i **relacje grupowe zmieniają się wraz z wiekiem**. Generalnie grupa zaczyna odgrywać dominującą rolę w okresie młodszej adolescencji (10-13 lat), zastępując wcześniejsze relacje koleżeńskie w parach. Początkowo grupy rówieśnicze mają **jasno określone granice** – wiadomo kto jest ich członkiem, **hierarchię** – wiadomo kto jest liderem, oraz charakteryzuje je nacisk na **konformizm grupowy** – wszyscy członkowie grupy powinni podporządkować się jednemu zespołowi reguł. **W późniejszym okresie relacje w grupach rówieśniczych stają się luźniejsze**. Jednocześnie grupy składające się z młodych osób jednej płci przekształcają się w grupy mieszane. W okresie wczesnej dorosłości znaczenie grupy rówieśniczej maleje i coraz większą rolę w procesie socjalizacji odgrywać zaczyna związek, a potem własna rodzina. W projekcie „Pomosty...” możliwa jest współpraca z młodymi ludźmi w różnym wieku. Należy pamiętać, że **młodzi, pracując w grupie, będą dążyli do ustalenia ściślejszej hierarchii, mogą być bardziej konformistyczni wobec grupy i bardziej krytyczni w stosunku do tego, co na zewnątrz**. Starsi mogą być **bardziej otwarci na dyskusję i debatę, ale jednocześnie mniej skłonni do głębszego zaangażowania**.<sup>13</sup>

## *Grupy rówieśnicze w środowisku wiejskim*

Pracując z młodzieżą na wsi i w małych miejscowościach, możemy spotkać nieco inne charakterystyki grup rówieśniczych, niż w dużych miastach. **Po pierwsze, młodzi ludzie w małych miejscowościach są „skazani na siebie”** – niewielkie środowisko sprawia, że mamy do czynienia z **grupą „totalną”**, w której wszyscy „wiedzą o sobie wszystko”, znają się „od małego”, itp. Taka sytuacja – cechująca się silną kontrolą społeczną, powoduje, że trudno o innowację, wyjście poza rutynę. **W efekcie młodzi ludzie są uwięzieni w środowiskowych schematach i często, aby się zmienić, podnieść poziom kapitału społecznego i kulturowego, potrzebują kontaktu z nowymi, inspirującymi bodźcami**. Brak bodźców i zewnętrznej inspiracji powoduje, że młodzi ludzie skupiają się na bezproduktywnych, „dołujących” aktywnościach, np.: opisywana przez badanych młodych ludzi jest **sytuacja nieustannego obmawiania innych – jest to często główna aktywność integrująca wspólnoty młodych ludzi w małych miejscowościach**. Kolejną sytuacją, charakteryzującą obszary wiejskie, jest **brak młodych ludzi** – są miejscowości, gdzie z tego powodu możliwość uczestnictwa we wspólnocie rówieśników jest mocno ograniczona, a jak wiemy, bez grupy nie ma prawidłowego rozwoju, zwłaszcza w obszarze relacji i umiejętności społecznych.

Stąd należy pamiętać, że wartością samą w sobie pracy grupowej w projekcie „Pomosty...” jest stworzenie warunków do spotkania się z innymi młodymi ludźmi! Praca z młodzieżą w środowisku małych miejscowości może napotkać początkowe trudności z:

- **przełamaniem bierności** istniejących grup;
- **stworzeniem grupy z jednostek**, jednak w późniejszym okresie można spodziewać się dużego zaangażowania i aktywności.

#### **Wyniki badań dotyczących relacji z rówieśnikami i relacji grupowych młodzieży zagrożonej marginalizacją w woj. warmińsko-mazurskim.**

Obraz relacji z rówieśnikami wyłaniający się z badań, zrealizowanych w wybranych gminach województwa warmińsko-mazurskiego, w ramach projektu „Pomosty” jest niejednoznaczny. Podsumowując, możemy zauważyć następujące prawidłowości: po pierwsze, znajomi, rówieśnicy, koledzy i koleżanki, to kategorie stosunkowo często wskazywane w pozytywnym kontekście. Od nich młodzi ludzie otrzymują pomoc (17%), wśród nich są osoby cenione i szanowane (16%), natomiast jako źródło przydatnych informacji kolegów i koleżanki wskazuje ponad połowa młodych badanych. Warto podkreślić, że pomoc i wsparcie ze strony środowiska rówieśniczego dotyczy kluczowej sprawy i rozwiązania jednego z najważniejszych problemów, jakie dotyczą młodzież – **czyli skutecznego poszukiwania pracy**. Wśród pozytywnych cech koleżanek wymienianych przez badaną młodzież na pierwszych miejscach (wskazane przez ponad 20% badanych) **znajdujemy gotowość do wsparcia i pomocy, zaufanie i kontaktowość oraz lojalność, szczerść, odpowiedzialność**, itp. Z kolei, koledzy są cenieni najczęściej za **towarzyskość, otwartość, komunikatywność i możliwość fajnego wspólnego spędzania wolnego czasu oraz także za gotowość do pomocy i koleżeństwo**. Jeśli chodzi o krytykę rówieśników, to w przypadku kolegów, dominują wskazania na **zachowania agresywne i łamanie prawa (kradzieże, przemoc, alkohol itp.), odrzucanie i wywyższanie się oraz na cechy związane z brakiem kulturalnego czy wręcz „cywilizowanego” zachowania się (chamstwo, wulgarność)**. Rówieśniczki są krytykowane za **zawiść, zazdrość, plotkowanie i obmawianie, także za wywyższanie się i tendencje do niezdrowej dominacji, na kolejnych miejscach znajdują się fałsz, dwulicowość oraz pycha i samochwalstwo**.

Wyniki uprawniają do postawienia **tezy o rozpadzie grup rówieśniczych w wiejskim środowisku lokalnym objętym badaniami**. Mamy tutaj do czynienia z nakładaniem się kilku procesów – po pierwsze, wraz z przechodzeniem z młodości do wczesnej dorosłości słabnie znaczenie i więzi w grupie rówieśniczej. Towarzyszy temu migracja osób lepiej wykształconych, sytuowanych i/lub aktywnych społecznie i zaradnych. W efekcie **negatywna selekcja i migracje prowadzą do tego, że w małych miejscowościach zostają osoby o największych deficytach**. W optyce badanych środowisko starszej młodzieży w ich miejscowościach lokalnych można

w zasadzie sprowadzić do trzech typów:

- **domatorów i domatorek**, którzy czas spędzają głównie w domach – tam ogniskuje się ich życie codzienne, czasem wychodzą, aby udać się do Urzędu Pracy, gminnej biblioteki (internet), klubu lub świetlicy (jeśli taka jest);
- **rozrabiaków i rozrabiaczek** spędzających czas właśnie głównie w miejscach publicznych – klubach, remizach OSP, pubach, ale też na boiskach i przystankach, często palących papierosy, pijących alkohol, „zachowujących się hałaśliwie i agresywnie”. Ci młodzi ludzie mają jednak więcej energii i woli działania niż domatorzy;
- **emigrantów i emigrantek** – czyli **tych, którym się udało** i wyjechali – choćby do miasta wojewódzkiego, kontynuują edukację i/lub pracują. Są oni jednak stale obecni w pejzażu społecznym – stanowią wzór, punkt odniesienia i źródło pomocy i kapitału społecznego (poszukiwanie pracy).

Porównanie z badaniami z roku 2002, w których brali udział m.in. młodzi dorośli również z obszarów zagrożonych bezrobociem pokazuje zasadniczą różnicę – 10 lat temu rodzice byli głównym źródłem realnej pomocy przy poszukiwaniu (i znajdowaniu) pracy<sup>14</sup>. Dziś młodzież z małych miejscowości Warmii i Mazur przy szukaniu pracy pomoc otrzymuje głównie od swoich rówieśników i znajomych.

Wśród młodych ludzi, którzy pozostali w małych miejscowościach mamy do czynienia wręcz z **atrofią więzi i kontaktów z rówieśnikami**. Są oni postrzegani w kategoriach „ONYCH”, „obcych”, stosunkowo rzadko zaludniają przestrzeń „MY”. „Inny” młody człowiek jest albo **konkurencją** (do pracy, do miejsca na kursie, do dofinansowania nauki, do partnera, partnerki, do różnych innych trudno dostępnych zasobów) albo **zagrożeniem** (bo agresja, alkohol, używki, wulgarność), albo **towarzyszem beznadziei**, bo jest w tak samo kiepskiej sytuacji i co najwyżej może być partnerem do zabawy lub wspólnego „zabijania” czasu.

Więcej wyników z badań odnoszących się do społecznego funkcjonowania młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym znajduje się w raportach.

### 5.2.2. Typologia grup wykorzystywanych w pracy z młodymi ludźmi

W pracy z młodzieżą **wykorzystuje się różne rodzaje grup**. Podstawą podziału są tu zakładane cele i efekty pracy grupowej, wykorzystywane w trakcie spotkań metody i techniki, rola prowadzącego i uczestników w procesie grupowym, a także struktura grupy (otwarta, zamknięta), dobór uczestników czy czas trwania programu/projektu. Ze względu na cele, w programach pomocowych adresowanych do młodzieży, możemy wskazać następujące typy grup:<sup>15</sup>



- **grupy terapeutyczne** – nastawione na rozwiązanie konkretnych problemów (zwłaszcza psychicznych, osobowościowych, rozwojowych) ich uczestników, które uniemożliwiają im sprawne funkcjonowanie w społeczeństwie, w systemie edukacyjnym i na rynku pracy;
- **grupy rewalidacyjne** – grupy wsparcia i rozwoju tworzone dla osób dotkniętych trwale (lub w perspektywie długookresowej) cechami ograniczającymi ich pełne uczestnictwo w życiu społecznym (młode osoby niepełnosprawne, długotrwanie bezdomne i wychodzące z bezdomności, opuszczające instytucje opieki, domy dziecka, itp.);
- **grupy edukacji nieformalnej** – zakładające realizację konkretnego, określonego celu, zadania, projektu – w trakcie realizacji grupa integruje się, jej członkowie uczestniczą w różnych działaniach „przy okazji” zdobywając kompetencje i doświadczenia związane z kierowaniem, komunikacją, współpracą, itp. Grupy edukacji nieformalnej często realizują zadania związane z socjalizacją (nabywanie podstawowych kompetencji społecznych) oraz profilaktyką społeczną (budowanie alternatywy dla uczestnictwa w grupach degradujących np. gangach, młodzieżowych grupach przestępczych, itp.);
- **grupy warsztatowe** – są nastawione na edukację i szkolenie. Wychodząc od koncepcji aktywnego uczenia się, proponują zdobywanie wiedzy poprzez aktywne uczestnictwo, pracę w zespołach, dyskusję. W ich programach najczęściej jest zawarte nie tylko zdobywanie wiedzy, ale także próby jej zastosowania.

Powyższy podział ma charakter typologiczny i wynika z teorii. W praktyce często działania grupowe łączą w sobie elementy edukacji formalnej, warsztatu oraz np. terapii.

Ze względu na strukturę i role uczestników możemy wskazać następujące typy grup:

- **grupy samopomocowe**, w których główną rolę odgrywają sami młodzi ludzie, a funkcja dorosłego jest ograniczona do moderowania, mediacji, facylitacji, czasem szkolenia (bywa, że, tak jak w grupach subkulturowych, dorośli są w ogóle nieobecni). Są one ważne dla takich działań, jak m.in.:<sup>16</sup>
  - **programy motywacji rówieśniczej**, w których odpowiednio dobrana i przygotowana grupa wspiera pożądane działania i postawy swoich członków;
  - **programy wsparcia/doradztwa rówieśniczego**, w których szkoli i/lub aktywizuje się młodych ludzi jako potencjalnych wspierających (trenerów, coachów) indywidualnie lub w grupach rówieśniczych;
  - **programy uczestnictwa rówieśniczego**, zakładające włączenie młodych ludzi do życia publicznego (wspólnota lokalna, instytucje) poprzez wykreowanie ról, miejsc, funkcji i zadań dla młodzieży – np. różnego rodzaju samorządy, konsultacje społeczne, rady młodzieży, itp.

- **grupy zamknięte/otwarte** – o stałym składzie bądź umożliwiające dokoptowywanie nowych uczestniczek i uczestników w trakcie trwania projektu; świadome tworzenie takich grup zależy przede wszystkim od celu;
- **grupy środowiskowe/problemowe** – grupy, w których skład wchodzi młodzi ludzie, którzy poza grupą znajdują się, razem mieszkają, uczą się, pracują, itp. lub rekrutowane na podstawie kryterium problemowego (deficyty socjalne, problemy społeczne, osobiste, psychiczne, itp.) spośród osób pochodzących z dowolnych środowisk; tu należy uważać – jak to już wspomniano na niebezpieczeństwo stworzenia „problemowego getta”.

Jak określić optymalny model pracy grupowej w projekcie „Pomosty...”? Logika pracy z młodzieżą proponowana w niniejszym podręczniku zakłada pokazanie młodym ludziom, w jaki sposób grupa może działać jako narzędzie wsparcia i wymiany, niekoniecznie zaś być forum dołowania, narzekania i rytualnej krytyki. Najlepszy do tego celu wydaje się **model edukacji nieformalnej**, którego istotą jest praca z projektem angażującym wszystkich członków grupy i przynoszącym w końcu realny efekt. Grupy młodzieżowe w projekcie „Pomosty...” są mocno osadzone w środowisku lokalnym (grup środowiskowo problemowych – głównie rodziny). Jednocześnie projekt zakłada duże znaczenie wpływu rówieśniczego – młodzi ludzie biorący udział w zajęciach mają wspierać się nawzajem, ale także – docelowo – stać się zaczynem zmiany w swoim środowisku lokalnym.

### 5.2.3. Praca z grupą młodzieży – zalecenia i wskazówki dla dorosłych

Każdy człowiek funkcjonuje w wielu grupach i ma ogromną liczbę związanych z tym doświadczeń. Aby móc się do nich odwołać, należy je jednak uporządkować, tak by efektywnie wykorzystać potencjał, jaki stwarza grupa w pracy z młodymi ludźmi. Poniżej znajduje się lista celów pracy grupowej i zaleceń dla osób pracujących z młodzieżą za pomocą tej metody.<sup>17</sup>

- **zaufanie** – uczestnicy pracy grupowej muszą wypracować przekonanie, iż w jej trakcie nikt z członków grupy nie ma intencji i nie próbuje skrzywdzić lub zaszkodzić pozostałym, że każdy działa na rzecz osiągnięcia przez grupę zakładanych celów. Ponadto, iż osoby uczestniczące w projekcie dążą do stworzenia atmosfery bezpieczeństwa emocjonalnego i wspierają się nawzajem w podejmowanych działaniach. Jest to szczególnie ważne w sytuacji, gdy często „naturalne” grupy rówieśnicze, funkcjonujące w warunkach deprivacji materialnej i społecznej, są oparte na konkurencji, rywalizacji, obmawianiu i negatywnych emocjach;
- **autonomia (upodmiotowienie)** – celem pracy z młodymi ludźmi, w tym również pracy grupowej, jest osiągnięcie przez nich umiejętności i wiedzy, które umożliwią im samodzielność i autonomię. Celem pracy z grupą

młodzieży w ramach projektu „Pomosty...” jest zachęcenie młodych ludzi do niezależnych sądów, opinii i działań, co jest możliwe, gdy patrzą na siebie, jako na jednostki wartościowe i akceptowane społecznie;

- **kierowanie procesami w grupie** – osoba prowadząca pracę z grupą młodzieżową powinna świadomie kierować przebiegiem integracji w grupie. Oczywiście nie oznacza to dominacji. Należy pamiętać, że metody stosowane w pracy z grupą młodzieżową zakładają, iż zadaniem osoby prowadzącej jest nawiązanie ukierunkowanych relacji oraz świadome skupienie się na potrzebach poszczególnych członków i celach grupy, które są określone poprzez wypowiedzi oraz zachowania jednostek i cele projektu;
- **relacje z młodzieżą** – trudno o podanie wyczerpującej recepty, jak budować dobre relacje z młodymi ludźmi. Najważniejszą rzeczą jest jednak **oparcie się na wspólnej definicji sytuacji i określenie jasnych reguł oraz kryteriów współpracy**. Pamiętać należy, że **podstawą więzi w grupie jest wymiana pomiędzy wszystkimi uczestnikami projektu, w tym z prowadzącymi zajęcia**. Dotyczy ona wiedzy, uwagi, zaufania i wsparcia emocjonalnego. Młodzi ludzie zazwyczaj negatywnie reagują, kiedy podchodzimy do nich z wyższością i protekcjonalnie, jednak sztuczne skracanie dystansu i „kumplowanie się na siłę” powodują utratę zainteresowania i autorytetu. W praktyce pracy grupowej warto korzystać z zaleceń dotyczących pracy indywidualnej i kształtowania kontaktów z młodymi ludźmi (Patrz: Moduł 1. rozdziału 5.);
- **współdziałanie/współpraca** – nie zawsze występują one w sposób naturalny i niewymuszony. Ważne jest, aby dorośli pracujący z młodzieżą zachęcali ją w sposób systematyczny, ale też **różnorodny i nierutynowy** do współdziałania, wymiany informacji, zasobów, koordynacji działań, itd. Sporo pomysłów, jak to zrobić zawiera podręcznik, dlatego warto go uważnie przeczytać, a potem do potrzebnych kwestii powracać;
- **umiejętności rozwiązywania problemów** – przekonanie, że dorośli są ekspertami w rozwiązywaniu problemów młodzieży z racji samego wieku jest, co oczywiste, błędne – umiejętność rozwiązywania problemów jest kompetencją, której należy się uczyć. Warto przypomnieć jeszcze raz, że przyznanie się do niewiedzy jest początkiem drogi do znalezienia rozwiązania – czasem wystarczy tu uporządkowana rozmowa o problemie, czasem trzeba sięgnąć po wsparcie specjalisty z zewnątrz;
- **akceptacja podmiotowości członków grupy/zespołu** – udana praca z grupą wymaga od prowadzącego stworzenia sytuacji, w której członkowie grupy poznają się i przedstawią swoje mocne strony, a z czasem nie będą się obawiać ujawnienia również swych słabości. Należy pamiętać, że każdy młody człowiek wnosi do grupy oryginalne i unikalne wartości, umiejętności i kompetencje. Mogą one być bardzo różne – często np. osoba, która milczy, poprzez swoje milczenie otwiera pole dla wypowiedzi innych, a w końcu okazuje się, że była ważnym słuchaczem i ma interesujące przemyślenia.

- **samoocena, ewaluacja i dialog** – praca w grupie przebiega według różnych scenariuszy. Możemy napotkać oczekiwane i nieoczekiwane przeszkody, powodujące spięcia, zatrzymanie procesów grupowych, bierność i apatię, itd. Aby uczynić tę pracę efektywną (i satysfakcjonującą), należy dokonywać systematycznych podsumowań, rozmawiać o działaniach już zrealizowanych. Osoba prowadząca powinna również nie bać się poddania wspólnej refleksji własnych działań, kompetencji i umiejętności;
- **„ładowanie akumulatorów”**, czyli „abc” higieny psychicznej. **Działanie w grupie powinno przynieść zadowolenie i satysfakcję zarówno młodym ludziom, jak i osobom dorosłym pracującym z młodzieżą.** Jeśli dorośli nie będą zainteresowani projektem, nie będzie on pomyślany tak, aby im także dawał gratyfikację (np. wiedzę) oraz radość i zabawę, to – prędzej czy później – dojdzie do utraty zainteresowania i syndromu wypalenia oraz zmęczenia projektem. Należy zadbać o wsparcie zewnętrzne wobec pracy grupowej i wykorzystywać je zwłaszcza w trudnych sytuacjach; nigdy jednak nie należy wejść w pułapkę „obmawiania” grupy, bowiem w zamkniętym środowisku lokalnym szybko to unicestwi i nas i projekt.

#### 5.2.4. O rolach grupowych i procesie grupowym

Osoba prowadząca grupę powinna dostosować repertuar działań i realizację celów do aktualnej fazy procesu grupowego. **Każda grupa, bez względu na wiek, liczebność, status i inne cechy uczestników, przechodzi przez cztery kluczowe fazy. Są to:**

- **faza początkowa – orientacji,**
- **faza relacji i diagnozy – kształtowania się ról i osadzania w rolach społecznych,**
- **faza pogłębionej integracji i intensywnej pracy,**
- **faza zakończenia, podsumowania i bilansu funkcjonowania grupy.** Nie zawsze grupy będą przechodziły przez wszystkie fazy. Nieraz nie będzie na to czasu. W innym przypadku może się zdarzyć kilkakrotny powrót do fazy drugiej, jeśli np. ktoś z grupy odchodzi, a na jego miejsce pojawia się inna osoba. Znajomość powyższych faz daje jednak możliwość świadomego prowadzenia grupy i nazywania zachodzących w niej zjawisk.

#### *Faza I – orientacji*

W tej fazie grupa skupia się na ustaleniu zasad funkcjonowania. Kontakty między uczestnikami są raczej powierzchowne i zachowawcze. Uczestnicy nie znają się, więc często próbują zaprezentować się z jak najlepszej strony. Dużą rolę

odgrywa prowadzący, gdyż jest odpowiedzialny za działanie zespołu. Zadaniem pierwszych zajęć jest budowanie atmosfery, która kładzie podwaliny pod dalszą pracę. Uczestnicy mają poczuć się bezpiecznie w nowej sytuacji, poznać się bliżej, ale również oswoić się z formami pracy i zaakceptować wspólnie ustalone zasady. Bardzo ważnym elementem jest tzw. „kontraktowanie”, czyli ustalenie celu dla uczestniczki/uczestnika i jej/jego zobowiązań, ale i praw wobec grupy. Należy pamiętać, że sytuacja stresu i napięcia jest naturalna – każdy uczestnik przychodzi na zajęcia ze swoimi lękami i obawami związanymi z uczestnictwem, ale również prowadzący nie jest wolny od tej wielkiej niewiadomej, jaką jest tworzenie nowej grupy – należy więc o tym mówić otwarcie.

**Praktyczne wskazówki dotyczące pracy z grupą w I fazie, w ramach projektu „Pomosty...”** – w pierwszej fazie projektu osoby prowadzące staną często przed zadaniem przedstawienia nieco innej formuły pracy grupowej niż ta, którą może znać młodzież. Ważne jest tu **uchwycenie granicy między swobodą i demokratycznym charakterem warsztatu a dyscypliną**. Przyda się tu pamięć o jednej z zasad pedagogicznych Janusza Korczaka – „wszyscy ustalamy zasady, ale potem ich przestrzegamy”. W pierwszej fazie osoba prowadząca warsztaty powinna poinformować uczestników nie tylko o swojej roli w projekcie, ale również o motywacjach i zakładanych korzyściach – nic nie działa lepiej, niż własny przykład. Pierwsze spotkanie powinno sprawić że uczestnicy poznają się nawzajem, oraz umocnią/odkryją swój pozytywny potencjał. Można to zrobić przy wykorzystaniu poniższych ćwiczeń.

Uczestnikom pierwszego spotkania **łatwiej jest pracować i wypowiadać się w małych grupkach, niż pojedynczo na forum ogólnym**. Można rozważyć zastosowanie różnych technik pracy w parach (przedstawianie się: wymieńcie się informacjami na swój temat tak, by później móc przedstawić drugą osobę na forum). Jeśli grupa jest aktywna i otwarta można jej zaproponować wspólne poszukiwanie mocnych stron. Zadaniem uczestników jest uzyskanie od swojego partnera informacji o tym, w czym jest dobry/dobra, co potrafi, w czym jest „rekordzistą/rekordzistką”.

#### **Zalecenia dla osoby prowadzącej:**

- ustalenie kontraktu, pod którym podpiszą się wszyscy uczestnicy; powinien on obejmować kwestie formalne (obecność, przynależność, podporządkowanie), reguły wzajemnych relacji uczestników, kwestie poufności, bezpieczeństwa;
- zapewnienie o poufności tego, co dzieje się w grupie;
- ustalenie celu zajęć, upewnienie się, czy i jak rozumieją go uczestnicy;
- wprowadzenie „zdrowych” relacji, zwłaszcza niezagrażającej komunikacji, czyli braku oceniania, mówienia tylko o sobie, nie obśmiewania, itp.;
- własny przykład osoby prowadzącej pokazuje grupie oczekiwane formy i style działania.

## *Faza II – relacji (diagnozy i informacji zwrotnych)*

W fazie drugiej mamy do czynienia z formowaniem się „społecznej tkanki” grupy. Uczestnicy znają się na tyle, że nawiązują się między nimi trwałe relacje. W tej fazie **osoby (włączając w to prowadzącego) wybierają swoją strategię i zaczynają wchodzić w role społeczne**. Pojawiają się również pierwsze konflikty i wydzielają się podgrupy. Uczestnicy przebywają ze sobą już na tyle długo, że zaczynają zachowywać się naturalnie. **Jest to też moment, w którym istnieje największe niebezpieczeństwo powrotu do „swojskich” strategii działania, które mogą stać w sprzeczności z innowacyjnymi ambicjami projektu. Nie można pozostawić bez reakcji i odpowiedzi mogących pojawić się przekonania i deklaracji typu: „nie da się”, „to nie może się udać”, „ja się do tego nie nadaję”, „co sobie o nas pomyślą...”, itp.** W tej fazie zaczynają być widoczne role grupowe, takie jak np.:<sup>18</sup>

- **szef** – prowadzi i lideruje, zachęca i motywuje do pracy, czuwa również nad przebiegiem prac;
- **ekspert** – wszystko wie, udziela informacji, podkreśla wiedzę;
- **strażnik** – zwraca uwagę na zasady współpracy i normy – pilnuje kontraktu;
- **mediator** – pomaga innym dogadać się ze sobą, dba o relacje;
- **krytykant** – krytykuje, zrządzi, we wszystkim szuka słabych punktów; można jednak odwołując się do jego uwag, poprawiać i udoskonalać działania;
- **buntownik** – nie chce podporządkować się decyzjom innych, buntuje się, zwłaszcza przeciwko władzy szefa i większości;
- **pomysłowy Dobromir** – ma mnóstwo pomysłów, jest lokomotywą, która napędza kreatywność zespołu; nie zawsze chętnie podejmuje działanie;
- **podwykonawca** – nie wymyśla sam zadań, ale odpowiedzialnie i chętnie je wykonuje;
- **błazen** – wygłupia się, rozśmiesza, obraca w żart poważne problemy; Ważny jest taki podział na grupy robocze, by błazen znalazł się wśród osób „odpornych” na jego destrukcyjne działanie;
- **sierotka** – martwi się, że sobie nie poradzi, nie bardzo rozumie, czego inni oczekują; potrzebuje jasno wyznaczonych zadań i włączania w pracę obok podwykonawcy;
- **olewacz** – nie ma ochoty włączyć się w dyskusję, ostentacyjnie, choć nieagresywnie, okazuje swój brak zainteresowania.

Prowadzący muszą zwrócić szczególną uwagę na fakt, że każda z ról (i wchodząca w nią osoba) może być wykorzystana w podtrzymywaniu aktywności grupy, w wychodzeniu z impasu, w integracji albo – jeśli zajdzie taka potrzeba – do dezintegracji niepożądanego procesu grupowego. W wypadku zbyt ścisłego „przywiązania się” do określonej roli można zaaranżować jej zmianę – np. błazen lub notoryczny krytyk zostaje szefem zespołu i musi zrealizować jakieś zadanie. **Konflikt w grupie jest informacją**, że są sprawy, które wymagają nazwania i omówienia.

Niektórzy uczestnicy dopiero w tym momencie zorientują się, że coś się dzieje. **Konstruktywne wyjście z konfliktu daje oddech i nową jakość w istnieniu grupy.** Jeśli prowadzący nie dopuści do omówienia tego, co się dzieje w grupie, znacząco spadnie efektywność całego oddziaływania. Warto w tym miejscu zastanowić się, czy uczestnicy nie czują potrzeby, by przededefiniować cel istnienia grupy i działań, które podejmują. Czasami konflikty będą personalne, tym bardziej wymaga to jasnego nazywania uczuć. Prowadzący chronią przed eskalacją negatywnych emocji i pojawieniem się raniącej komunikacji – mówimy o sobie, o tym, co czujemy, kiedy uczestnik/uczestniczka zachowuje się w określony sposób – wprost, ale odwołując się do konkretnego zachowania.

**Praktyczne wskazówki dotyczące pracy z grupą w II fazie w ramach projektu „Pomosty...”** – w fazie drugiej możemy mieć do czynienia z „próbą sił”. **Osoba prowadząca powinna przygotować się na próby „sprawdzania” własnej wiarygodności ze strony młodzieży.** Najlepiej przygotować sobie wówczas „oręż” w postaci konkretnego, „wydiskutowanego” z młodzieżą projektu. To faza, w której przechodzimy do wspólnego działania przy realizacji projektów opisanych w Scenariuszach lub projektów autorskich. Możemy mieć do czynienia z bojkotem, próbami „chowania się za plecami” czy „zwalania” zadań na innych. Z punktu widzenia procesu grupowego jest to naturalne. Grupa przestaje być już miejscem bezwarunkowej akceptacji, gdzie „wszyscy jesteśmy super” – **zaczyna się proces weryfikacji i postrzegania według wkładu w pracę, działania, itp.** Na tym etapie osoby prowadzące powinny diagnozować pojawiające się problemy, pytać o przyczynę mniejszego zaangażowania, utraty chęci do działania – jest to doskonała okazja, aby pokazać młodym ludziom, jak przezwyciężyć frustrację związaną z brakiem chęci i kompetencji. Na zajęcia można zaprosić psychologa, który opowie o technikach pracy z tego typu niekorzystnymi stanami. Bardzo ważne jest **nazywanie pojawiających się sytuacji** – związanych z nimi emocji, strategii i zachowań.

#### **Zalecenia dla osoby prowadzącej:**

- W sytuacji oporu mogą pomóc reakcje prowadzących grupę w postaci pytań nakłaniających uczestników do aktywności:
- ✓ „Co chcielibyście, żeby się w grupie działo?” — niezależność i podejmowanie przez uczestników decyzji.
- ✓ „Powiedzcie każdemu w grupie o jednej rzeczy, którą mógłby zrobić, aby poprawić sytuację” — konfrontacja i gotowość do przepracowania oporu poprzez nazwanie go.
- ✓ „Co dokładnie wam się nie podoba? Opowiedzcie o tym” — nazwanie i przepracowanie sytuacji konfliktu.<sup>19</sup>

*Faza III – pogłębionej integracji i intensywnej pracy zespołowej i indywidualnej*

Na podstawie tego, co wydarza się w fazie II, grupa zaczyna budować nową jakość. Często zmianie ulegają role w grupie, a relacje stają się głębsze. Grupa miała okazję sprawdzenia się i przetestowania początkowych ustaleń. **Od tego momentu prowadzący może wejść w bardziej partnerskie relacje z grupą.** Możliwe jest również, że potrzebne będzie powtórne przeformułowanie zasad uczestnictwa w grupie lub ponowna deklaracja uczestnictwa w niej. Jest to najbardziej wydajna faza procesu grupowego, mimo iż cel grupowy jest realizowany od pierwszego spotkania. W tej fazie uczestnicy grupy umieją już ze sobą współdziałać, rozumieją i znają się wystarczająco dobrze, by zapewnić sobie poczucie bezpieczeństwa oraz poczuć identyfikację z grupą oraz przynależność do niej. Taka sytuacja sprzyja osiągnięciu celu grupy, gdyż ta ostatnia jest już wystarczająco samodzielna, działa na zasadach odpowiedzialnej autonomii i ma zdolność do wytwarzania środków oraz ustalania granic swych własnych zmian. Warto zauważyć, że stabilna oraz demokratyczna grupa postrzega zmianę jako szansę dla grupy, a nie zagrożenie. W tej sytuacji **osobie prowadzącej pozostaje mądre podążanie za potrzebami grupy i odpowiadanie na nie, m.in. poprzez dobór, stosowanie, sugerowanie odpowiednich technik wspierających.** Może się jednak zdarzyć, że grupa jest tak silnie podzielona na podgrupy, że w zasadzie nie istnieje w całości. Przy życiu utrzymuje ją jedynie czasowe trwanie. Relacje są powierzchowne, pojawia się stagnacja. Często dzieje się tak dlatego, że w poprzednich fazach nie dokonano omówienia trudnych emocji: strachu, złości – uczestnicy zostali z nimi sami. Prewencję takiej sytuacji powinno się prowadzić na każdym etapie. Pytanie: „Co się dzieje?“, a przede wszystkim zbieranie wypowiedzi i nazywanie procesów, jest najważniejszym i najtrudniejszym zadaniem prowadzącego, bo łatwo tu o przesadę i wrażenie wścibskiego wtrącania się. Jeśli uczestnicy pozostaną sami z „niezałatwionymi sprawami”, możemy osiągnąć efekt daleki od zamierzonego – wyjdą z zajęć z jeszcze większym poczuciem alienacji, niekompetencji czy bagażem bolesnych doświadczeń.

**Praktyczne wskazówki dotyczące pracy z grupą w III fazie w ramach projektu „Pomosty...”** – jeśli wszystko poszło dobrze, faza III to czas największej aktywności i największej satysfakcji. Osoba prowadząca powinna wówczas skupić się na jak najsilniejszym „zakorzenieniu” uczestników projektu w pozytywnym doświadczeniu. Jak to osiągnąć? Po pierwsze, służą temu wszelkiego rodzaju techniki utrwalające i podsumowujące, których celem jest pokazanie uczestnikom i uczestniczkom skali zmiany, czego się nauczyli, jakie kompetencje i umiejętności zdobyli, jak zmieniło się ich postrzeganie, itp. Po drugie, działania i ich wybrane efekty można i należy pokazać na zewnątrz – w szerszym kręgu rówieśników, na forum społeczności lokalnej, itp. Jeśli dotychczasowe działania mają raczej intymny czy kameralny charakter można wprowadzić nowe, zorientowane na społeczność lokalną, będące „wkładem” młodych na rzecz wspólnoty (przykład: prezentacja rezultatów Scenariusza 4. na forum publicznym). **Zaprawieni „w bojach” uczestnicy projektu mogą opracować (a nawet zrealizować) np. projekt konsultacji społecznych z udziałem młodzieży, władz gminy, przedstawicieli**



organizacji pozarządowych na ważny dla młodych ludzi temat, przedstawić mapę-diagnozę lokalnych miejsc-problemów młodych ludzi, zaprojektować (i zrealizować) imprezę integrującą przedstawicieli różnych pokoleń (np. „Zabawa przy muzyce trzech pokoleń”).

#### Zalecenia dla osoby prowadzącej:

- dbamy, aby każdy uczestnik projektu miał świadomość jakie doświadczenia, umiejętności „zabiera ze sobą” ze spotkania? Jak je może wykorzystać?
- każdy członek grupy powinien mieć możliwość wyrażenia swojej opinii na temat pracy osoby prowadzącej i otrzymać od niej i od pozostałych członków grupy informację na temat własnych działań i funkcjonowania w grupie. Na tym etapie przekazywanie otwartych komunikatów nie powinno zagrozić atmosferze współpracy w grupie, należy jednak pamiętać o komfortowej formule, np. prosić o wskazanie zachowań pozytywnych i negatywnych;
- czasami przydatne będzie „spojrzenie z dystansu” – przypomnienie i nazwanie etapu działań, na którym aktualnie znajduje się grupa. Pomoże to uczestnikom uzyskać świadomość, co do tej pory uzyskali, jak się zmienili, itp.;
- należy wykorzystywać różne techniki – w tym projekcyjne (np. kolaż), aby uzmysłowić uczestnikom zakres i skalę tego, jak się zmienili w trakcie projektu.

#### *Faza IV – zakończenie pracy grupy – bilans i ocena*

Istnienie grupy powinno mieć wskazane ramy czasowe. Informacja o czasie jej funkcjonowania powinna być elementem początkowej informacji lub kontraktu. Niemniej **zakończenie pracy każdego zespołu jest również przeżyciem emocjonalnym** (por. Scenariusz 9.). **Osoba prowadząca powinna w tym przypadku zwrócić uwagę na emocje pozytywne – satysfakcję, radość ze wspólnych dokonań, itp.** Prowadzący powinien zwrócić uwagę szczególnie na osoby, które będą umniejszały osiągnięcia grupy, mówiły przykładowo: „nareszcie koniec”, „nie widzę sensu takich warsztatów”. Jest to nic innego, jak przeżywanie rozstania na swój sposób. Większość jednak będzie chciała podsumować to, co się wydarzyło i zachować w pamięci pozytywne wydarzenia. **Analiza rezultatów działalności grupy powinna być wpisana w jej funkcjonowanie, a kryteria i metody oceny jawne, demokratyczne i ustalone wspólnie przez całą grupę.** Ocenę taką można przeprowadzać nie tylko w formie ustnej, ale również na piśmie wykorzystując ankiety i kwestionariusze, tworzone specjalnie w tym celu (pod warunkiem, że potrafi się je profesjonalnie przygotować). Ocena powinna uwzględniać różnorodne aspekty funkcjonowania grupy, a także, ważne w aspekcie celu grupowego, niedociągnięcia i efekty. Zakres oraz wyniki oceny winny być omówione ze wszystkimi członkami grupy.

**Praktyczne wskazówki dotyczące pracy z grupą w IV fazie w ramach projektu „Pomosty...”** – każdy projekt, szczególnie ten z udziałem młodzieży zagrożonej marginalizacją, musi zwracać szczególną uwagę na fazę zakończenia i przejścia od „idealnej”, często dalekiej od realiów codzienności, sytuacji do zwykłego życia. Badania w ramach projektu „Pomosty...” pokazały, że młodzi ludzie często mają poczucie osamotnienia i braku wsparcia. Wyraźny jest tu „syndrom pozostawienia ich samym sobie” w momencie zakończenia projektu. Stąd ważne, żeby młodzi ludzie otrzymali na koniec projektu klarowny i uczciwy komunikat, który może zawierać następujące przesłania: „Projekt się kończy – taka jest rzeczywistość; zdobyliście w nim doświadczenie i umiejętności, które pozwolą wam inaczej spojrzeć na siebie, swoje zasoby, swoje otoczenie, itp.; jest to wartość, której nikt wam nie odbierze, ale o którą musicie się troszczyć; w waszym otoczeniu istnieją możliwości rozwoju, robienia rzeczy ciekawych i interesujących – można do takiej oferty dotrzeć i wiecie jak to zrobić; wiecie, gdzie zwrócić się o wsparcie zarówno w przypadku problemów i kryzysów, ale też wtedy, gdy macie ciekawy pomysł do realizacji; macie wreszcie świadomość, że brak pracy, bezrobocie nie oznacza, że wasze życie nie może być ciekawe i sensowne.” Oczywiście przekaz powinien uwzględnić faktyczne osiągnięcia grupy – to zostaje do oceny i decyzji prowadzącego. Niezwykle ważne jest również przekazanie końcowej informacji zwrotnej przez osobę prowadzącą pracę grupową – stanowi to bardzo istotny pozytywny bodziec dla młodzieży i podkreśla jej równoprawny status w projekcie. W Scenariuszu 9. znajduje się szczegółowa propozycja zajęć zamykających projekt.

#### **Zalecenia dla osoby prowadzącej:**

- należy pamiętać o wcześniejszym przygotowaniu członków grupy do zakończenia projektu. Nie powinno być ono zaskoczeniem dla uczestników;
- aby złagodzić efekt „rozstania” można zastosować szereg narzędzi. Mogą służyć do tego indywidualne, grupowe bilanse zysków, oczekiwań, rozczarowań, dyskutowane na forum grupy, skonkretyzowane plany działań po zakończeniu projektu, itp.;
- uczestnicy projektu powinni otrzymać wiedzę o możliwościach poszukiwania wsparcia i pomocy w ich środowisku. Informacja powinna być dostosowana do ich potrzeb i oczekiwań.

## 5.2.5. Narzędzia i techniki wykorzystywane w pracy z grupą

### Gra

Gra może mieć wiele wymiarów. Istota gry może polegać m.in. na udawaniu (wcielaniu się w role, sytuacje), współzawodnictwie, uzyskaniu efektu ucieczki od rzeczywistości. W grze wchodzimy w pewien fikcyjny świat wraz z funkcjonującymi tam regułami. W grze najbardziej istotny jest konstytuujący ją element emocjonalny, pewien stopień napięcia, które wynika z samej zabawy, rywalizacji i chęci wygranej. Gra dzieje się w świecie wyimaginowanym, ale angażuje „na żywo”, przeżywane emocje są autentyczne.

Cechy gry, które sprawiają, że jest ona bardzo atrakcyjnym narzędziem:

- **flow**, czyli totalne zaangażowanie, to stan opisany m.in. przez psychologa węgierskiego pochodzenia Mihály Csíkszentmihályiego. Oznacza pełne zatopienie i koncentrację na zadaniu, która oddziela nas od zewnętrznego świata. Ci, którym dane było doświadczyć *flow*, mówią o poczuciu uskrzydlenia, świadomości pełnego wykorzystania swojego potencjału, maksymalnego zaangażowania i satysfakcji. Każdy sukces zaczyna się w fazie *flow*;
- **koncentracja na zadaniu** – w grze cel jest jasny i prosty, ale ścieżki dochodzenia do rozwiązania wymagają stosowania reguł i włożenia wysiłku. Gra koncentruje energię graczy na ćwiczoną aspekcie;
- **gradacja trudności i informacja zwrotna płynąca z grania** – logika gry zakłada, że kolejne etapy są coraz trudniejsze. Mimo utrudnień w fazie *flow* utrzymuje nas balans między wyzwaniem a umiejętnościami, jakie posiadamy, a także jasne cele na każdym etapie gry oraz natychmiastowa informacja zwrotna. Co zrobić lepiej? Jak naprawić błąd? Wiemy to od razu.<sup>20</sup>

### Dyskusja

Pod względem tematycznym dyskutować można praktycznie wszystko, pod warunkiem, iż temat dyskusji jest porządnie zdefiniowany. Dyskusja zaczyna się wtedy, kiedy co najmniej w odniesieniu do jednego zagadnienia funkcjonują dwie wersje rozwiązań. Im więcej rozbieżności, tym bardziej temperatura dyskusji narasta! Na ogół, w pewnym sensie, wszyscy mają rację. Chodzi natomiast o to, aby **wzajemnie** wysłuchać różnych racji, ewentualnie uzgodnić jakieś wspólne stanowisko. Dyskusja może mieć charakter wolny, ale istnieje znany wszystkim pewien regulamin – wszyscy na równych prawach biorą w niej udział, respektując jedynie np. limity czasowe dla jednorazowej wypowiedzi lub liczbę przydzielonych głosów. Wyznaczona osoba czuwa nad respektowaniem zasad. Warto zwracać uwagę, aby dyskusja miała **charakter kumulatywny**, nie zaś – linearny, dygresyjny

i epizodyczny. W czasie dyskusji następuje grupowy wzrost rozumienia (każdy się uczy), zatem własne poglądy wzbogaca, uzupełnia argumenty lub nawet zmienia punkt widzenia!

### *Praca w podgrupach*

Choć zależy nam na integracji grupy, często możemy ją osiągnąć pracując w ramach mniejszych zespołów. Zaletą takiego podejścia jest przede wszystkim aktywizacja wszystkich członków grupy (w mniejszym zespole wszyscy muszą pracować) i ich głębsza integracja. Należy jednak pamiętać, że wyniki prac w podgrupach powinny być dyskutowane na szerszym forum. **Aby pogłębić integrację całej grupy, zespoły powinny zmieniać skład przy różnych zadaniach.**

### *Analiza przypadku*

Analizy przypadków można wykorzystywać na kilka sposobów. Może to być wycinek prasowy dotyczący blokady szosy przez ekologów protestujących przeciwko budowaniu wysypiska śmieci; list ucznia, który uciekł z domu; dane z raportu nt. sytuacji młodzieży na wsi i inne materiały. Efektem pracy może być opracowanie planu działania, recepty na rozwiązanie danego problemu, konfliktu, polepszenie atmosfery. Analizowane przypadki mogą być podobne do problemów występujących w grupie, wtedy stają się pretekstem do głębokiej refleksji i – być może – rozwiązania określonych trudności.

### *Drama, wchodzenie w rolę i symulacja*

**Drama** to metoda uczenia się przez improwizowane działania w rolach. Istotą dramy jest stawianie uczestników w sytuacjach konfliktowych i szukanie rozwiązania zasygnalizowanych problemów – z zastosowaniem technik teatralnych. Uczestnicy czują się bezpieczni, bo rolę, którą odgrywają chroni ich przed ujawnianiem się wprost. Pozwala bezpiecznie eksperymentować i sprawdzać konsekwencje działania w środowisku bezpiecznym.

Każde ćwiczenie trzeba koniecznie podsumować i zweryfikować zmiany w osobistych założeniach: co było najtrudniejsze? czy pozwoliło wam to lepiej zrozumieć...?

**Wchodzenie w role** polega na przyjmowaniu perspektywy innych osób – uczestników grupy oraz osób spoza jej kręgu. Służy poszerzaniu kontekstu postrzegania danej kwestii, co sprzyja odnajdywaniu nowych rozwiązań, perspektyw i często „odblokowuje” działania. Może być wykorzystywane w tzw. scenkach – młodzież może wcielać się np. w pracodawców w czasie symulowanych rozmów kwalifikacyjnych lub przybierać charakter działania grupowego – „Wyobraźcie sobie, że jesteście radą gminy i macie podjąć działania na rzecz młodzieży, dysponując określonym budżetem...”. Więcej propozycji scenek zawiera Scenariusz 5 i 6;

**Symulacja** bardzo często łączy się z wchodzeniem w role. Symulujemy sytuacje naturalne, możliwe do zaistnienia w życiu. Wstępem do symulacji jest przygotowanie do poczucia klimatu danej sytuacji w rzeczywistości; poznanie relacji i zasad określających tę sytuację. Sytuacje powinny być wybierane odpowiednio do doświadczenia życiowego i mieć wymiar praktyczny. Dobrze dobrane tematy uczą umiejętności życiowych, operacyjnych, sprawności w efektywnej komunikacji, zaradności, śmiałości. Każda symulacja – jak zwykle, wymaga podsumowania zebranego doświadczenia. Oto kilka pytań testujących emocje, wrażenia i opinie:

- co to był za problem?
- czy był on dla ciebie łatwy czy trudny?
- które zadanie było najłatwiejsze?
- jak sprawy mogą się potoczyć w sytuacji rzeczywistej?
- co może być jeszcze problemem?
- czego byś chciał się jeszcze nauczyć?
- co można było pominąć?
- jak inaczej można było się zachować?

### *Techniki projekcyjne*

Techniki projekcyjne związane są z pracą wyobraźni. Są bliskie symulacji, dramie i wchodzeniu w role. Stosujemy je, gdy chcemy dotrzeć do nie do końca uświadomionych przekonań, opinii i emocji. Wśród technik projekcyjnych najczęściej stosowane są techniki personalizacji (co by było, gdyby jakaś rzecz, jakiś problem był człowiekiem, to jakie miałby cechy – wiek, płeć, zawód, miejsce zamieszkania, cechy wyglądu zewnętrznego, itp.) lub animalizacji (gdyby dana osoba, grupa osób, kategoria zawodowa była zwierzęciem to jakim? jakie by miała cechy, jak by się zachowywała, z kim lubiłaby przebywać, a z kim nie...). Chociaż propozycja zastosowania technik projekcyjnych wywołuje czasem konsternację, to są one doskonałą metodą przerwania „pasywnej passy” – nikt nie jest w stanie powiedzieć nic nowego, uczestnicy nie chcą, nie potrafią określić własnych uczuć, istoty zjawiska, itp. Zastosowanie technik projekcyjnych jest też elementem dobrej zabawy i relaksu.

## Metody niekonwencjonalne

W ramach pracy z grupą można stosować różnego rodzaju metody niekonwencjonalne. Ich celem jest przekazywanie wiadomości i gromadzenie doświadczeń bardziej poprzez doświadczenie, działanie niż przekaz werbalny. Praktycznym przykładem metod niekonwencjonalnych mogą być różnego rodzaju techniki plastyczne.

- **Budowanie z dostępnych materiałów** – kartek papieru, szpilek i słomek, pianek do jedzenia i makaronu spaghetti najwyższej wieży. Dobrze jest podzielić grupę na dwa zespoły dodając element rywalizacji. W określonym czasie (najczęściej 30 minut) grupa buduje wieżę w technologii, którą sama opracuje, ale bez użycia dodatkowych przedmiotów. Po określonym czasie, przeznaczonym na budowę, wieża musi utrzymać się bez podpierania o ściany czy inne przedmioty 2 minuty. Wygrywa zespół, którego wieża będzie najwyższa. Bardzo ważne jest omówienie ćwiczenia w odniesieniu do funkcji, jakie pełnili poszczególni uczestnicy w trakcie budowy, oceny współpracy, motywacji, co im pomagało, a co przeszkadzało. Warto zgromadzić podawane wszystkie refleksje w formie zapisanej na tablicy bądź Flip-charcie, jako punkt wyjścia do organizowania metody projektowej.
- **Kolaż** – to forma dzieła plastycznego, ale jako technika jest szeroko stosowana w edukacji, szkoleniach, a także badaniach rynku. Należy do grupy technik projekcyjnych. Za jej pomocą można dotrzeć do społecznych konstrukcji i wyobrażeń rzeczywistości. Potrzebne materiały: czasopisma (najlepiej ilustrowane), nożyczki, klej, duży papier (min. A3). Zespoły składające się z 3-4 osób otrzymują zadanie wspólnego stworzenia kolażu na określony temat (np.: „**moje wakacje**”, „**mój największy sukces**”, „**marzenia młodych ludzi z naszej miejscowości**”, „**co mnie najbardziej wkurza, kiedy myślę o mojej miejscowości**”, „**młody człowiek na rynku pracy**”, „**w czym jesteśmy dobrzy**”, itp.). Każdy z uczestników wycina z prasy zdjęcia, teksty i nakleja je na papier, tworząc wspólną kompozycję – dopuszczalne są także dopiski. W trakcie zadania uczestników należy zachęcać do dyskusji, uzgodnień, itp. Po skończeniu pracy (ok. 15 do 30 min.) zespoły prezentują swoje prace na forum całej grupy, informując, co znaczą poszczególne elementy kolażu, dlaczego się tam znalazły, jak przebiegał proces tworzenia pracy. Następnie porównujemy kolaże zastanawiając się nad ich częściami wspólnymi, ogólną wymową, itp. Szczególnie ważne jest zwrócenie uwagi na to, czy kolaże w jakiś sposób zmieniają wiedzę, postrzeganie świata – czy praca przy nich, a później dyskusja wniosły coś nowego, pozwoliły inaczej spojrzeć na określone sprawy, czy do czegoś zainspirowały?

### 5.3. Moduł 3: Pracownik OPS/PCPR jako organizator i koordynator

**Moduł 3: dotyczy roli pracownika OPS/PCPR jako organizatora i koordynatora sieci wsparcia dla młodych ludzi.** W znacznym stopniu zostały tu wykorzystane założenia Ramowego modelu środowiskowej pracy socjalnej/organizowania społeczności lokalnej.

Rozdział 4, dotyczący przygotowania do realizacji programu zawierał m.in. wskazówki dotyczące **rekrutacji sojuszników**, czyli rozpoznania, kto i jak może pomóc pracownikowi OPS/PCPR w działaniach z młodzieżą. Zebrane i uporządkowane informacje pozwolą na zaplanowanie dalszych prac i otworzą drogę do zbudowania lokalnej koalicji na rzecz młodzieży.

Podejmowanym inicjatywom powinny przyświecać **dwie naczelną zasady**:

- po pierwsze, każdy potencjalny sojusznik musi w przystąpieniu do współpracy **dostrzec własne korzyści**. Dlatego równie ważne, jak realistyczne rozpoznanie zasobów potencjalnych partnerów, jest przygotowanie katalogu korzyści oraz zaplanowanie działań informacyjnych i PR-owych. Oczekiwanie, że inni pomogą nam dla idei jest tyleż naiwne, co ryzykowne, może się bowiem zdarzyć, że trudno będzie wyegzekwować złożone pod wpływem nieprzemyślanego odruchu obietnice. Zdecydowanie bezpieczniej jest bazować na uświadomionych przez partnerów realnych korzyściach płynących ze współpracy;
- po drugie, zawsze należy przewidywać **koszty współpracy**: czasowe, organizacyjne, w mniejszym stopniu materialne (w tym finansowe). Współpraca to nie jest łatwy proces, powoduje wiele trudności, takich jak:
  - bywa **zasochłonna**, np. trzeba ludziom „z innej bajki” tłumaczyć naszą inicjatywę. RECEPТА to dobrze przemyślane i opracowane materiały informacyjne, takie jak prezentacja naszych pomysłów, ale także wątpliwości i wyzwania, raport o tych, dla których i z którymi chcemy działać, pełna świadomość co do misji, celów i działań potencjalnych partnerów;
  - jest **zagrożeniem dla naszej niezależności i autonomii**. Ważne jest, by ewentualny partner nie okazał się potencjalnym dyktatorem, który uniemożliwi partnerskie współdziałanie. Paradoksalnie RECEPТА jest właśnie szeroka współpraca, bo największy problem jest wtedy, gdy uzależnienie lub sytuacja konfliktowa zaistnieje w odniesieniu do naszego jedyne go (albo jednego niewielu) partnera – zostajemy z pustymi rękami;

- o może prowokować **rywalizację liderów**, a tym samym **trudności w zarządzaniu**. RECEPTĄ jest jasne określenie kompetencji i zakresu odpowiedzialności, szczerą rozmową o wzajemnych oczekiwaniach i motywacjach, jakie powodują, że podejmujemy współpracę. Konieczne jest wyznaczenie granic pomiędzy nami i naszymi partnerami – to sprzyja budowaniu przekonania, że współpracujemy, bo chcemy, a nie dlatego, że musimy. Trzeba także być gotowym na zaprzestanie współpracy, gdy stwierdzimy, że przynosi ona więcej złego, niż dobrego;
- o oznacza konieczność **poddania się zewnętrznej kontroli**, a co za tym idzie większej jawności i przejrzystości działań. RECEPTĄ jest wzajemna jasność co do zasad, którymi się każdy z partnerów kieruje i misji, która mu przyświeca. We wspólnych działaniach nie ma miejsca na takie działania, których musielibyśmy się wstydzić, trzeba też zrezygnować z zasady, że cel uświęca środki, bo prędzej, czy później konsekwencje będą bardziej kosztowne, niż osiągnięte zyski.

### 5.3.1. Nie lider, lecz animator

Współpraca oznacza **podmiotowe traktowanie partnerów**, w odniesieniu do tego, jak oni widzą lokalne problemy i potencjalne rozwiązania oraz jak postrzegają możliwe formy współpracy. Może się okazać, że wśród potencjalnych sojuszników znajdzie się ktoś bardziej predestynowany do kierowania (czy choćby koordynowania) działań powstającej koalicji – pracownik OPS/PCPR musi być na taką sytuację przygotowany. Niewątpliwie pomocne będzie uświadomienie sobie, że dla pracownika OPS/PCPR bardziej efektywne jest działanie animacyjne, które oznacza właśnie z góry założoną „antyliderskość”. **Animator to nie przywódca, lecz towarzysz**. Wynika z tego wiele ograniczeń, bo animator:

- **nie wprowadza rewolucyjnej zmiany**, lecz opiera się na zdiagnozowanych wcześniej zasobach społeczności (potencjałach lokalnych środowisk). Jednocześnie stara się też nakłaniać ludzi od refleksji, a w konsekwencji do rozbudzania nowych aspiracji i kreowania nowych potrzeb;
- **nie wartościuje**, nie wskazuje, jakie cele są dobre, a jakie złe; ewentualne wartościowanie może dotyczyć jedynie użyteczności podejmowanych działań dla potrzeb konkretnej społeczności lokalnej;
- co za tym idzie, **dopuszcza różnorodność**, a nawet sprzeczności i zaistnienie konfliktu; często nie pracuje na stałe z konkretną grupą, lecz inspiruje powstawanie nowych, które stara się usamodzielniać;
- **pozostaje autonomiczny** wobec sił politycznych i ekonomicznych;
- stara się w miarę możliwości „**pozostać niewidzialnym**”, nie dąży do rozpoznawalności, nie dzieli świata ani społeczności, w której działa na animowanych i animujących; nie staje na czele społeczności, lecz inspiruje,



pobudza, stymuluje, zachęca do wyłaniania liderów, do aktywności, kooperacji, partycypacji i brania odpowiedzialności.<sup>21</sup>

Takie podejście generuje też problemy: **animator ma kłopot z miarami sukcesu**, bowiem jego działania nie są nastawione na jakikolwiek produkt końcowy, lecz na proces (zaangażowania, odkrywania, rozbudzania), efekty mogą stać się widoczne po bardzo długim czasie, a do tego w nieoczekiwanych miejscach i dziedzinach. To bardzo istotna trudność w odniesieniu do myślenia i działania projektowego, bo zakłada ono istnienie harmonogramu (a więc granic czasowych) oraz wyznaczanie celów (a więc możliwość ich ewaluacji).

### 5.3.2. Przede wszystkim zmiana perspektywy...

Szukanie sojuszników to zatem proces, w którym pracownik OPS/PCPR musi odkryć w sobie potencjał do **pełnienia innych ról**, niż te, do których przywykł w dotychczasowej pracy. Aby skutecznie działać, trzeba jak najszybciej pozbyć się etykiety „pani od zasiłków” i osoby kontrolującej życie klientów pomocy społecznej, a stać się organizatorem społeczności lokalnej (OSL). Pracownik OPS/PCPR musi zatem odnaleźć się w rolach, które ten model zakłada, nie tylko **animatora lokalnego**, ale także:

- **organizatora sieci lokalnych** – to osoba, która łączy przedstawicieli różnych środowisk na rzecz wspólnego celu, tworzy sieci współpracy, partnerstwa, mediuje, dostrzega komplementarność zasobów i potrafi je wydobyć i połączyć (dobrze zrobiona mapa zasobów i potrzeb jest w tym bardzo przydatna);
- **lokalnego polityka społecznego** – to osoba, która planuje i bierze udział w tworzeniu i wdrażaniu lokalnej polityki społecznej, przyczynia się do powstawania różnych strategii rozwiązywania problemów, tworzy i wspiera kampanie społeczne mające aktywizować społeczność lokalną.

Wszystkie te role łączy jedna cecha – trzeba **chcieć, lubić i umieć rozmawiać z ludźmi**. Po opracowaniu mapy zasobów i potrzeb pracownik OPS/PCPR musi potencjalnych sojuszników **przede wszystkim poznać**. Do wszystkich zidentyfikowanych osób – zarówno liderów opinii, jak innych osób istotnych dla rozwiązania problemu (ze względu na pozycję formalną albo wiedzę, kompetencje, czy umiejętności) **trzeba po prostu pójść** – telefony i maile to na początku zdecydowanie za mało. Bezpośrednia rozmowa pozwoli stwierdzić, na kogo ewentualnie można będzie liczyć, kto jest krytyczny, a kto raczej się nie zaangażuje, ale będzie życzliwie się przyglądał. Ważne, aby w tych rozmowach od samego początku prezentować nastawienie na budowę wspólnego frontu na rzecz poprawy sytuacji młodych ludzi. Takie podejście pozwala poznać motywacje i potrzeby kluczowych aktorów planowanego działania, zidentyfikować elementy wspólne oraz

takie komponenty działań, które dla niektórych z nich mogą być zagrażające. Nie można tego lekceważyć – krytyków nie należy pozostawiać samym sobie, warto poszukać choćby niewielkiego skrawka wspólnych interesów, starać się obniżyć poziom ich niechęci, zaś rozmówcę, którego nie da się pozyskać jako sojusznika, pozostawić w przekonaniu, że nawet, jeśli nie jest nam po drodze, to **nie musimy być wrogami**. Takie podejście nie zamyka drogi do współpracy w przyszłości, zdarza się, że ci, którzy byli na początku sceptyczni, stają się najlepszymi sojusznikami, gdy dostrzegą, że sprawy idą w dobrym kierunku.

Szukanie sojuszników to praca frontowa – pracownik OPS/PCPR musi się w niej odnaleźć. Sojusznicy są po to, aby nie być samemu – w każdym momencie swojego działania należy pamiętać, że staramy się wypracować efektywne działania na rzecz młodzieży, ale kluczowe jest podejmowanie ich **w i dla społeczności lokalnej, a nie obok niej**.

### 5.3.3. Czy współpraca się opłaca?

Oprócz takich oczywistych korzyści ze współpracy jak ta, że można więcej zrobić, że mamy wsparcie na zewnątrz, nie czujemy się osamotnieni, że w koalicji łatwiej podejść do – z natury złożonych – problemów społecznych, że tak jest taniej, bo można łączyć zasoby, warto wskazać też **kilka nieoczywistych korzyści** z posiadania sojuszników:

- **partner to bezpłatne szkolenie** – bardzo ważnym zasobem jest doświadczenie, którym podzieli się z nami nasz sojusznik, wtedy możemy uniknąć pewnych błędów i nie będziemy wyważać otwartych drzwi;
- wiele źródeł finansowania **premiuje współpracę**, a nawet jej wymaga;
- **razem jest ciekawiej i przyjemniej**, poznajemy więcej ludzi, budujemy kontakty (także prywatne), czasem nawet zyskujemy przyjaciół;
- **współpraca zwiększa wiarygodność**, ten kto może się wykazać partnerami, budzi większe zaufanie, współpraca sugeruje, że nasze działania są naprawdę ważne, skoro nie tylko jeden człowiek czy jedna instytucja się w nie angażuje. Ci, którzy współpracują są postrzegani jako bardziej pro-społeczni i umiejący rozwiązywać konflikty;
- **każdy kontakt to nadzieja na kolejnych sojuszników**. Nawet jeśli osoba, do której sami się zwrócimy nie jest chętna do współpracy, zawsze warto zapytać ją, kogo by w takiej roli widziała i dlaczego. To pozwala na uruchomienie jednego z najbardziej efektywnych mechanizmów docierania do cennych osób i miejsc, tzw. efektu kuli śnieżowej.

### 5.3.4. Propozycja współpracy, zamiast prośby o wsparcie

Łatwiej jest pozyskać osobę do współpracy (zwłaszcza taką, która reprezentuje jakąś instytucję), gdy propozycja działania, z którą przychodzimy koreluje z jej celami i zbliża do zaspokojenia jej potrzeb. Starajmy się **raczej oferować współpracę niż prosić o wsparcie**. Na czym polega różnica? Oto przykład.

Pracownik OPS/PCPR, który chce rozpocząć działania na rzecz młodzieży **ma do wyboru dwie drogi**. Pierwsza, która zwykle przychodzi do głowy (każdemu, kto zabiera się za próbę rozwiązania jakichś problemów lokalnych) to **przedstawienie swojego pomysłu i oczekiwanie zrozumienia i poparcia**. Wyobraźmy sobie, że w pewnej wsi brakuje miejsca, w którym młodzież mogłaby się spotkać i hałasuje w okolicach sklepu, zakłócając spokój mieszkańcom wsi. Pracownik OPS/PCPR znalazł wolny teren nad lokalnym oczkiem wodnym, który należy do gminy, ale jest zarośnięty i zaśmiecony. Idzie zatem do wójta, z prośbą, by na tym terenie powstała wiejska świetlica z małym boiskiem. Czy taki pomysł może się udać? Być może tak, jeśli wójt ma akurat środki w budżecie lub może je łatwo uzyskać z funduszy europejskich. Jednak bardziej prawdopodobne, że propozycja zostanie odrzucona i to bez głębszej analizy. Pracownik OPS/PCPR uzna, że wójt nie interesuje się potrzebami młodzieży, nie chce wspierać pracowników OPS/PCPR, jest skąpy, itd.

Co się wydarzyło? Wystarczy spróbować postawić się przez chwilę w roli wójta. Pracownik OPS/PCPR przychodzi do niego ze swoim problemem i swoim pomysłem i oczekuje, że wójt poświęci mu czas, uwagę i znajdzie pieniądze na realizację jego pomysłu. Tymczasem wójt zwykle nie ma czasu, z reguły ma za mało pieniędzy (bo mieszkańcy chcą, by budować drogi, chodniki, kanalizację, itd.), a wydawanie pieniędzy na młodzież, która tylko stwarza problemy jest niepopularne. Wójt myśli także o ponownych wyborach i jego „polityczne” cele nie są bez znaczenia.

**Ale można inaczej** – to drugi scenariusz działania. Wyobraźmy sobie, że pracownik OPS/PCPR przychodzi do wójta i **rozmawia z nim o tym, że problem hałasów i zakłócania spokoju we wsi obniża jakość życia mieszkańców i źle wpływa na obraz gminy**. Deklaruje chęć zmiany tej sytuacji i proponuje wójtowi wspólne działanie, wskazując, co konkretnie może zrobić, np. zmobilizować młodych mieszkańców wsi, by sami uporządkowali teren nad oczkiem wodnym, postawili tam wiatę z ławkami i urządzili prowizoryczne boisko. Jednak konieczna jest zgoda i poparcie wójta, bo wtedy łatwiej będzie poprosić lokalnych przedsiębiorców o udostępnienie potrzebnych materiałów, a wówczas wsparcie finansowe ze strony gminy nie musi być tak duże, jak w przypadku pełnego finansowania. To dla wójta okazja do pokazania, że interesuje się problemami wsi, a to, że własnymi siłami społeczność coś zrobiła stanowi istotny argument przy staraniach o pozyskanie środków na rozbudowę miejsca spotkań.

**Takie podejście jest zaproszeniem do współpracy. Nie jest wyciągnięciem ręki po wsparcie**, ale pokazaniem swojej inicjatywy, dostrzeżeniem potrzeb i potencjalnych interesów naszego rozmówcy i ukazaniem, że współpraca z nami może być pożyteczna także dla niego. Pozwala także naszemu rozmówcy uzupełnić plany działania, wzbogacić o swoje pomysły. **W ten sposób problem i pomysł na jego rozwiązanie stają się wspólne.**

Rozmawianie o problemie i poszukiwanie punktów styčných między naszym działaniem a działaniem naszego rozmówcy (i ewentualnie jego instytucji) pozwala także na doprecyzowanie problemów oraz modyfikację lub zmianę sposobu rozwiązania. Nasi rozmówcy są inni (mają inną wiedzę i doświadczenie) i właśnie dlatego są dla nas cenni. Często mają też – dzięki swoim kompetencjom i/lub usytuowaniu formalnemu – wyrobioną reputację w środowisku lokalnym. To wszystko otwiera nowe możliwości działań. Jeśli np. pracownik OPS/PCPR, w wyniku wykonanej wcześniej diagnozy zasobów i potrzeb, uzna, że problemem jest zbyt mała lub nietrafiona oferta kulturalna dla młodzieży w gminie i w rozmowie z kierownikiem Domu Kultury będzie starał się wymusić konkretne zmiany w tym zakresie, zapewne zrazi go do siebie i nic nie osiągnie, bo takie podejście zamyka, a nie otwiera komunikację. Jeżeli natomiast rozmowa będzie mieć charakter badania – czyli diagnozowania problemu braku oferty kulturalnej dla młodzieży, to może okazać się, że rozmówca właśnie dowiedział się o konkursie ministerialnym na stworzenie gry edukacyjnej prezentującej lokalne tradycje kulturalne, tylko nie ma pomysłu, kto mógłby wesprzeć go w takim działaniu. Z takiej rozmowy może powstać wspólne działanie, połączenie sił i zasobów dwóch instytucji pozwoli zachęcić kolejne (np. szkoły) i przekonać lokalne władze.

Szukając sojuszników, warto zatem pamiętać o **kilku zasadach**:

- partner to niekoniecznie sponsor;
- temat rozmowy to lokalna potrzeba, a nie gotowe rozwiązanie;
- sieć ludzi i instytucji powinny łączyć korzyści ze wspólnego działania;
- małe sukcesy łatwiej się osiąga, a przynoszą ten sam efekt w postaci wzmocnienia gotowości współpracy i budowania relacji. Realizacja dużych, trudnych celów częściej kończy się porażką, a to bardzo utrudnia dalsze wspólne działania.

### 5.3.5. Badania aktywizujące

Osoby, z którymi rozmawiamy są także potencjalnym źródłem nowych informacji i pomysłów; warto kontakt z nimi wykorzystać do ich poznania i wzbogacenia lub zmodyfikowania w ten sposób swojego pomysłu na działanie z młodzieżą. To **połączenie nawiązywania relacji ze zdobywaniem informacji** określane jest mianem badań aktywizujących. Ich cechą charakterystyczną jest to, że

nastawione są na coś więcej, niż tylko diagnozę zastanej rzeczywistości (co jest cechą klasycznych badań socjologicznych) – diagnoza ta ma pozwolić na **modyfikację rzeczywistości, którą się bada**, uruchomienie aktywności badanych podmiotów, modyfikowanie ich działania, a w końcu włączenie ich w działania na rzecz zmiany. Inaczej mówiąc, poznanie rzeczywistości, w której funkcjonuje młodzież ma służyć celowi praktycznemu, a nie tylko samej wiedzy dla wiedzy. Nie ma tutaj zatem podziału między pracownikiem OPS/PCPR, który rozmawiając bada rzeczywistość, a przedstawicielami różnych instytucji, którzy dostarczając informacji, pozwalają pracownikowi OPS/PCPR zdiagnozować stan obecny – taka rozmowa to „dwa w jednym” – ciągła interakcja, w której obie strony są **równoprawnymi partnerami**, z których każdy może wpływać na to, w którą stronę podaży rozmowa. Takie podejście pozwala też ujawnić i docenić znaczenie tzw. ekspertów „reputacyjnych”, czyli osób dysponujących unikalną wiedzą o miejscu, w którym żyją i pracują/działają. Uwzględnienie ich punktu widzenia jest wartością nie do przecenienia zarówno dla lepszego rozpoznania problemów, jak i samego procesu pozyskiwania sojuszników.

### 5.3.6. Przydatne „chwyty”

Zanim udamy się do rozmówcy, aby przekonać go do udziału w naszym przedsięwzięciu, warto chwilę pomyśleć, jakie argumenty mogą okazać się najskuteczniejsze. Wiemy już, że musimy rozmawiać w kontekście wspólnych korzyści i proponować współpracę, a nie prosić o wsparcie. Przydatne mogą być także **triki wykorzystujące bardzo powszechne zachowania i reguły postępowania**.

- Jeżeli nasz rozmówca osobiście lub jego instytucja ma już doświadczenia albo w działaniu na rzecz młodzieży lub innych grup na naszym terenie i wyniosła z niego pozytywne efekty, warto się do tego odwołać, podkreślając, że już raz zaangażowanie przyniosło pozytywny efekt i dlatego pracownik OPS/PCPR zwraca się do danej osoby, jako do eksperta (*Styszałam, że Pan realizował kiedyś ciekawy projekt. Co to dokładnie było?*). Może mieć to też inną postać – warto sprawdzić, co nasz rozmówca mówił w przeszłości o młodzieży i jakich działań oczekiwał. Jeśli np. twierdził, że młodzież powinna być bardziej aktywna i dać coś od siebie na rzecz społeczności (np. radny na posiedzeniu Rady Gminy) albo uważał, że trzeba młodzieży zorganizować wolny czas, aby odciągnąć ją od negatywnych wzorców – należy mu to przypomnieć i podkreślić, że nasze działania są właśnie odpowiedzią na jego poglądy (*Podobno miała Pani ciekawe pomysły na działania dla młodzieży?*) Stosujemy tutaj tzw. „**zasadę stopy w drzwiach**”, której skuteczność opiera się na **ludzkiej tendencji do bycia konsekwentnym**: dążymy bowiem zwykle do zgodności między słowami, przekonaniami, postawami i czynami.

- Warto poznać, **kto jest dla naszego rozmówcy autorytetem i z czym zdaniem się liczy**. Jeśli przed rozmową udało nam się pozyskać do współpracy właśnie taką osobę warto o tym wspomnieć – zapewne dużo łatwiej uzyskamy zgodę kolejnego rozmówcy, dla którego ważną przesłanką będzie postawa jego mentora. (*Wstępnie zainteresowanie projektem wyraził Pana znajomy X.*) Z tego powodu warto na samym początku naszych działań rozpoznać największe autorytety w naszej społeczności lokalnej i w pierwszej kolejności pozyskać właśnie te osoby do współpracy. Czasem będzie to wójt, czasem ksiądz, czasem emerytowany nauczyciel – musimy to wiedzieć (por. mapa zasobów i potrzeb). Odwołując się do autorytetów, warto też pamiętać, że **ludzie często mają skłonność do ulegania zewnętrznym oznakom, symbolom autorytetu (tytułom, stopniom naukowym, itp. – Nasz pomysł bardzo podoba się komendantowi.)**.
- Możemy też odwołać się do stwierdzenia, że sposób pracy z problemami młodzieży został już sprawdzony w innych miejscach Polski / Europy i został dobrze przyjęty, a osoby wspomagające takie działania są zadowolone i zyskują uznanie i szacunek (*Bardzo dobre efekty przyniósł podobny projekt na Śląsku – słyszała Pani o tym? Chętnie podrzucę materiały*). Tym razem stosujemy **regułę „społecznego dowodu słuszności”**, odnosimy się do **tego, co akceptowane powszechnie, a zatem i u nas powinno zadziałać podobnie**.
- Jest wiele sposobów na **podkreślenie wspólnoty interesów i podobieństw** – warto zagaić na temat wspólnego problemu (*Pana dzieci też nie mają co tutaj robić?*) i już na wstępie wyjść naprzeciw potrzebom rozmówcy (*Ja wiem, że dla Pan najważniejsze jest, żeby młodzi ludzie mieli pracę*).

### 5.3.7. Spotkajmy się...

Gdy mamy już rozpoznanych sojuszników, odbyliśmy wiele rozmów i wiemy, na kogo i w jakim zakresie możemy wstępnie liczyć, należy **doprowadzić do spotkania wszystkich zainteresowanych**. Zanim jednak do niego dojdzie, pracownik OPS/PCPR, który działa jako organizator społeczności lokalnej powinien starannie przygotować się do spotkania – nic tak ludzi nie zniechęca do dalszej pracy, jak długie, niekonkretne, źle przebiegające zebrania. Uczestnicy mają wtedy poczucie straty czasu, a – co gorsza – jego organizator/prowadzący nierzadko otrzymuje etykietę nieprofesjonalnej osoby, z którą nie warto prowadzić wspólnych działań. Podobnie jak w kontaktach osobistych wielką rolę odgrywa efekt pierwszego wrażenia również w relacjach społecznych – to **pierwsze spotkanie może przesądzać o powodzeniu całego przedsięwzięcia**. Szykując się do spotkania, należy zatem:

- **określić jego cel:** jakie decyzje powinny zostać podjęte, co trzeba przedyskutować, czy ma jedynie poinformować uczestników, czy też może skłonić ich do zobowiązań i nakreślenia planów dalszego działania;
- **opracować przebieg** spotkania (jego scenariusz), przewidując ramowy czas na poszczególne punkty dyskusji. Należy przygotować to w sposób elastyczny, tak, aby móc reagować na zdarzenia nieprzewidziane – oznacza to konieczność uhierarchizowania kwestii i wyznaczenia sobie priorytetów tak, aby wiedzieć, co przede wszystkim musimy przedyskutować, o czym zdecydować, a co może zdarzyć się w drugiej kolejności;
- **określić liczbę uczestników**, listę zaproszonych osób, tryb ich zapraszania oraz kwestie związane z kolejnością udzielania głosu, aby nie wywołać ewentualnych konfliktów interpersonalnych;
- **ustalić miejsce i czas** spotkania, czyli zarówno godzinę rozpoczęcia, jak i przewidywany czas trwania;
- zdecydować czy, a jeśli tak, to **czego będziemy potrzebować** – dodatkowe urządzenia/materiały (np. rzutnik, aby pokazać prezentację, zaciemnienie sali, aby prezentacja była widoczna, materiały drukowane rozdawane uczestnikom, itp., ale także poczęstunek, zwłaszcza coś do picia).

**Teraz można już zapraszać gości na spotkanie.** Należy przy tym, zwłaszcza w odniesieniu do osób reprezentujących różne instytucje, mieć na uwadze – z jednej strony – dbałość o ich samoocenę, z drugiej – skuteczność zaproszenia. Zależnie od tego, jakich pozyskaliśmy już sojuszników i na ile udało się w nich wytworzyć poczucie współautorstwa planowanego działania, warto „wykorzystać” ich przy zapraszaniu innych osób. Zaproszenie współpodpisane lub oznaczone adnotacją, że spotkanie odbywa się pod patronatem lub przy współudziale np. wójta/burmistrza lub szefów innych instytucji ma inną wymowę i wagę, niż podpisane przez pojedynczą osobę lub np. bliżej nieznaną zespół roboczy. **Najskuteczniejszą metodą zapraszania jest osobisty kontakt telefoniczny**, w trakcie którego przedstawia się krótko istotę sprawy i zapowiada się zaproszenie pisemne. Takie zaproszenia (zapowiedziane i podpisane przez osoby znaczące w społeczności lokalnej) mają wiele zalet:

- adresaci traktują je poważniej, niż inne zaproszenia – możemy mieć prawie pewność, że zostaną przynajmniej przeczytane;
- sprawa, która ma być omawiana na spotkaniu nabiera większej wagi, znaczenia i sensowności, a także daje nadzieję na powodzenie – ludzie wolą uczestniczyć w przedsięwzięciach mających szansę na sukces, niż porażkę;
- u adresata wzbudzają poczucie docenienia.

### 5.3.8. Zróbmy to sprawnie

Spotkanie powinno przebiec **zgodnie z zaplanowanym wcześniej planem, w czasie przewidzianym i skończyć się konkretnymi ustaleniami**. Aby to się udało, musimy mieć obraz tego, co chcemy na nim osiągnąć – przy czym nie chodzi o treść decyzji, jakie mają być podjęte, ale jakie sprawy powinny być rozstrzygnięte. Szczególnie ważne są dwie kwestie.

- Plan przyszłych działań wraz ze wskazaniem osób/instytucji odpowiedzialnych za ich przeprowadzenie – **należy unikać spotkań, na których wszyscy obecni zgadzają się, że „coś trzeba zrobić”, ale rozchodzą się bez żadnych ustaleń**. Dlatego musimy sami mieć przygotowane propozycje działań, plan podziału obowiązków, harmonogram prac – nie powinniśmy go narzucać, ale musimy je pokazać, gdy sprawy te nie pojawią się spontanicznie na spotkaniu. Taki plan musi odpowiadać na pytania: co? kiedy? jak? kto?
- **Powołanie grupy koordynującej działania** – mniej ważna jest nazwa (komitet organizacyjny, komitet sterujący, rada projektu, itp.), głównym zadaniem tego grona jest dbanie o motywację wszystkich uczestników, rozwiązywanie problemów trudnych lub konfliktowych, podejmowanie decyzji. Grono takie powinno liczyć 3-5 osób, najlepiej reprezentujących różnych partnerów – pozwoli to zachować różnorodność myślenia, ale także więcej osób i instytucji poczuje się odpowiedzialnymi za powodzenie przedsięwzięcia i wywoła tzw. „afekt ojcowski”.

Pozostaje sama realizacja – to zależy od tego, czego dotyczy planowane działanie. Jednak niezależnie od meritum, warto pamiętać, że **sukcesy, nawet małe, warto wspólnie świętować** – to tworzy wspólnotę, potwierdza, że idziemy w dobrym kierunku, utrzymuje motywację partnerów, wreszcie – pozwala imiennie podziękować tym najbardziej zaangażowanym. Ci, którzy poczują się docenieni – będą zmotywowani do dalszego wysiłku, pozostali – być może zmobilizują się i włączą z większą mocą na kolejnych etapach. Ludzie lubią być chwaleni – nie warto o tym zapominać.

## 5.4. Moduł 4: Pracownik OPS/PCPR jako koordynator wolontariatu

**Moduł 4: jest przewodnikiem dla pracowników OPS/PCPR po tym, jak wykorzystać wolontariat do realizacji działań z młodzieżą.** Zebrane tu treści w znacznym stopniu pochodzą z doświadczeń na etapie testowania produktu „Pomosty”.



Proces przygotowania oraz realizacji wolontariatu **jest jednym z narzędzi** w rękach pracownika OPS/PCPR do pracy z młodzieżą metodą „Pomosty”. Stanowi on razem z grą „Ekspedycja” oraz scenariuszami zajęć wsparcie i uzupełnienie procesu budowania kapitału społecznego młodzieży w ich najbliższym otoczeniu.

#### 5.4.1. Czym jest wolontariat?<sup>22</sup>

Aktywność wolontaryjna najczęściej definiowana jest jako „bezpłatne, dobrowolne, świadome działanie na rzecz innych, wykraczające poza więzi rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie.”<sup>23</sup>

Wolontariat może być realizowany w różnorodnych konfiguracjach czasoprzestrzennych na szczeblu lokalnym, krajowym, międzynarodowym czy też w formie jednorazowego działania, w formach krótko i długoterminowych. Stąd też wiele klasyfikacji porządkujących formy i rodzaje wolontariatu.<sup>24</sup>

Szczególną cechą wolontariatu, odróżniająca go od praktyk czy stażu jest **dobrowolność**. Warto więc zatem pamiętać, że czas poświęcony na aktywność wolontariacką nie liczy się do okresów składkowych/nieskładkowych i nie ma wpływu na uzyskanie prawa do emerytury/renty ani na wysokość tych świadczeń, nie jest też wliczany do stażu pracy.

#### 5.4.2. Gdzie mogą pracować wolontariusze?

**Wolontariusze mogą pracować** w organizacjach pozarządowych, organach administracji publicznej (ministerstwa, urzędy wojewódzkie, miejskie, gminne itp.) oraz jednostkach administracji publicznej podległym tym organom (organy województwa, powiatu, gminy) lub przez nie nadzorowanym, stowarzyszeniach jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielniach socjalnych, organizacjach kościelnych.

Wolontariusze **nie mogą być zatrudnieni** przy pracach związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej wymienionych wcześniej podmiotów czy w sektorze biznesu. Jeśli wolontariusz chce świadczyć pomoc osobie indywidualnej i jednocześnie korzystać z praw wynikających z Ustawy (np. ubezpieczenie, zawarcie porozumienia), powinien zostać zaangażowany przez organizację/placówkę świadczącą pomoc wybranym grupom klientów, by następnie za jej pośrednictwem pomagać konkretnej osobie.

### 5.4.3. Kto może być wolontariuszem?

W świetle zapisów Ustawy **wolontariuszem może być każdy**, choć nie każdy wszędzie. W praktyce oznacza to, że kwalifikacje wolontariusza określa osoba kierująca placówką/organizacją, mogąc się przy tym kierować przepisami/regulaminem określającymi/określającym specyficzne wymogi wobec wolontariusza. Osoby z niepełną sprawnością również mogą zostać wolontariuszami, jeśli pozwala im na to ich stan zdrowia, natomiast **osoby poniżej 18 roku życia mogą zostać wolontariuszami po uzyskaniu pisemnej zgody ich rodziców/opiekunów prawnych**. W ostatnim przypadku porozumienie (o którym mowa niżej) podpisuje w imieniu dziecka jego opiekun prawny. Dobrze byłoby gdyby podpisało także dziecko gdyż to ono będzie wolontariuszem.

### 5.4.4. Umowa z wolontariuszem

Z ustawy wynika, że zakres, sposób i czas wykonywania przez wolontariusza korzystający<sup>25</sup> oraz wolontariusz określają wspólnie, zawierając umowę cywilnoprawną zwaną porozumieniem<sup>26</sup> (patrz: Załącznik 1. Przykładowe porozumienie współpracy). Jeśli:

- porozumienie między stronami będzie zawierane na okres krótszy niż 30 dni – **może być zawarte w formie ustnej** lub na żądanie wolontariusza w formie pisemnej,
- porozumienie będzie zawierane na okres powyżej 30 dni – istnieje bezwzględny obowiązek sporządzenia go na piśmie.

Porozumienie może zawierać – oprócz zakresu, sposobu i czasu wykonywania świadczeń – również zapis dotyczący możliwości jego rozwiązania, kwestie wystawienia zaświadczenia/opinii, zobowiązania organizacji do zwrotów kosztów podróży albo oświadczenie wolontariusza, że zwalnia organizacji z tego obowiązku. Umowę sporządza się w dwóch egzemplarzach (po jednym dla każdej ze stron) i nie trzeba jej nigdzie rejestrować (ani np. w ZUS, ani w PIP). ZUS powinien zostać poinformowany o zawartym porozumieniu tylko w przypadku złożenia wniosku o udzielenie wolontariuszowi świadczenia z tytułu wypadku przy wykonywaniu świadczeń. Porozumienie najlepiej rozwiązywać pisemnie choćby dla celów dowodowych.

## POROZUMIENIE O WSPÓŁPRACY

W dniu .....

Pomiędzy .....  
Reprezentowanym przez.....,  
zwanym w dalszej części umowy „**Korzystającym**”

a

Panią/ Panem.....  
zamieszkałym w .....  
zwanym w dalszej części umowy „**Wolontariuszem**”

zostało zawarte porozumienie następującej treści:

1. Korzystający i Wolontariusz zawierają porozumienie o współpracy w zakresie wolontariatu na rzecz .....  
w ramach realizacji projektu innowacyjnego „Pomosty. Budowanie kapitału społecznego młodzieży ze środowisk wiejskich Warmii i Mazur” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytet VII. Promocja integracji społecznej, Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej.
2. Niniejsza umowa zawarta zostaje na czas określony tj. od .....  
do.....
3. Strony zgodnie oświadczają, że niniejsza umowa obejmuje prace o charakterze wolontariackim, które mają charakter bezpłatny.
4. Wolontariusz zobowiązuje się do wykonania następujących świadczeń:  
.....  
.....  
.....
5. Korzystający zapewnia Wolontariuszowi bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania świadczeń.
6. Wolontariusz zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji w zakresie wykonywanego porozumienia.
7. Wszelkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
8. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu Cywilnego oraz Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.
9. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

**Korzystający**

.....

**Wolontariusz**

.....

#### 5.4.5. Obowiązki korzystającego wobec wolontariusza

Organizacja czy instytucja współpracująca z wolontariuszami ma na mocy Ustawy m.in. obowiązek:

- pokrywać, na takich samych jak innym pracownikom warunkach, **koszty podróży służbowych i diet oraz inne niezbędne koszty ponoszone przez wolontariusza**, w tym koszty szkoleń związane z wykonywaniem przez niego świadczeń na rzecz korzystającego. Z obowiązku pokrycia kosztów podróży służbowych i diet wolontariusz może zwolnić korzystającego, ale wyłącznie w formie pisemnej pod rygorem nieważności.
- zapewnić ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków wolontariuszom, którzy wykonują świadczenia przez okres nie dłuższy niż 30 dni, **tzn. wykupić polisę NNW u komercyjnego ubezpieczyciela.**

Jeżeli organizacja zawiera porozumienie o świadczenie usług na czas dłuższy niż 30 dni, wolontariusz zostaje objęty ubezpieczeniem z tytułu nieszczęśliwych wypadków przez państwo na mocy tzw. małej ustawy wypadkowej, tj. ustawy z dn. 30 października 2002r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach. W tej sytuacji wolontariusz jest objęty ubezpieczeniem od pierwszego dnia obowiązywania porozumienia. Gdy porozumienie zostanie zawarte na czas nieokreślony, organizacja musi opłacić wolontariuszowi ubezpieczenie z tytułu NNW przez pierwszych 30 dni wykonywania świadczeń. Od drugiego miesiąca, zostaje on objęty ubezpieczeniem przez Państwo na mocy wspomnianej wyżej ustawy o zaopatrzeniu z tytułu wypadków. Korzystający jest zobowiązany do ubezpieczenia wolontariusza nawet wtedy, gdy wykonuje on swoje świadczenia przez krótki okres czasu (np. 1 lub 2 dni), a wolontariusz nie może go z tego obowiązku zwolnić. W praktyce korzystający wolą przyjmować wolontariuszy na dłuższe okresy aby nie ponosić dodatkowych kosztów.

Podsumowując:

Wolontariusz powinien:

- mieć jasno określony **zakres pracy**;
- zdawać sobie sprawę z **odpowiedzialności** związanej z jej wykonywaniem;
- wiedzieć, **przed kim jest odpowiedzialny** za wykonanie swej pracy i mieć regularny kontakt z tą osobą;
- mieć zapewniony **udział w formowaniu programu** w którym uczestniczy – zapewni to reprezentację potrzeb i zainteresowań wolontariusza;
- być chronionym przed jakimkolwiek ryzykiem związanym z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- nie wykonywać prac objętych polityką etatową (wolontariusz jedynie podnosi jakość wykonywanych usług);

- **mieć satysfakcję** z wykonywanej pracy;
- przestrzegać kodeksu etycznego związanego z wykonywaną pracą<sup>27</sup>.

Wolontariusz nie powinien być zatrudniony w miejsce uprzednio zatrudnionego pracownika etatowego.

Institucja przyjmująca powinna

- **respektować prawa** przysługujące wolontariuszowi;
- **ponosić koszty finansowe** związane z wykonywaną pracą wolontariusza;
- **chronić interesy wolontariusza** (nie wolno wywierać na niego presji moralnej skłaniającej do wykonywania zadań pozostających w konflikcie z jego przekonaniami);

#### 5.4.6. Jak organizować wolontariat?

Praca pracowników OPS/PCPR jako koordynatorów wolontariatu, polega na **spotkaniu potrzeb i możliwości obu stron** – potencjalnych wolontariuszy i korzystających z pracy wolontariackiej.

Wolontariat należy traktować jako działanie wspierające realizację projektów młodzieżowych. Aby proces organizowania działań wolontarystycznych był skuteczny, należy go uprzednio zaplanować. W tym celu warto **rozpocząć od diagnozy środowiska** pod kątem obszarów i potrzeb na działania wolontaryjne. Kluczowa na tym etapie jest odpowiedź na następujące pytania:

- *Jakie instytucje/organizacje potrzebują wolontariuszy?*
- *W jakich obszarach i kiedy potrzebują pomocy?*
- *Jakich wolontariuszy (umiejętności, kwalifikacji) potrzebują?*
- *Jakiego wsparcia potrzebują organizacje w związku z przygotowaniem się na przyjęcie wolontariuszy?*
- *Jakie są potrzeby i motywacje potencjalnych wolontariuszy?*

Działaniom tym powinna towarzyszyć **promocja idei wolontariatu w środowisku lokalnym**. Promocja idei może odbywać się na 2 poziomach równolegle. Pierwszy z nich dotyczy **upowszechniania idei pracy ochotniczej w ogóle** oraz korzyści jakie może dawać wspieranie rozwoju wolontariatu wszystkim stronom zainteresowanym tego rodzaju aktywnością (np. mini-kampania na temat wolontariatu, zorganizowanie obchodów Dnia Wolontariusza, spotkania z mieszkańcami, młodzieżą w szkołach, artykuły w prasie lokalnej etc). Drugi poziom, wynikający ze zrealizowanej diagnozy obszarów i potrzeb na działania wolontaryjne,

to **stworzenie czytelnej i atrakcyjnej oferty wolontariatu i jej promocja** poprzez odpowiednie kanały dotarcia do potencjalnych wolontariuszy<sup>28</sup>.

Warto również pomyśleć o wsparciu w wypracowaniu **formuły współpracy między koordynatorami – pracownikami OPS/PCPR** (cykliczne spotkania, lista mailingowa, grupa na portalu społecznościowym, konferencje z użyciem skype'a itp.), a także o pomocy w stworzeniu zaplecza do koordynowania pracy wolontaryjnej po zakończeniu projektu (możliwości szkoleń, wsparcia, przynależności do sieci Centrów Wolontariatu). Prawie w całej Polsce działają Regionalne Centra Wolontariatu i Centra Wolontariatu zrzeszone w Ogólnopolskiej Sieci Centrów Wolontariatu (<http://www.wolontariat.org.pl>). Wypracowano w ich ramach standardy funkcjonowania Centrów oraz zasady współpracy. Warto nadmienić, że do sieci mogą należeć m.in. centra funkcjonujące w strukturze instytucji publicznych. W województwie warmińsko-mazurskim zrzeszone w Sieci Centrów Wolontariatu są: Regionalne Centrum Wolontariatu w Elblągu oraz Olsztyńskie Centrum Wolontariatu „Spinacz”.

### Praktyczne wskazówki

Podczas trwania wolontariatu rola pracownika OPS/PCPR polega na **pośrednictwie pomiędzy wolontariuszem a korzystającym**, wsparciu organizacyjnym i psychologicznym wolontariuszy oraz w razie potrzeby wsparciu instytucji/organizacji goszczącej wolontariuszy.

- Koordynatorzy **powinni poznać uczestników** projektu, ponieważ w pewien sposób rekomendują ich jako SWOICH wolontariuszy instytucjom i organizacjom goszczącym.
- W organizacji wolontariatu warto odwołać się do naturalnych potrzeb ludzkich: **bliskości innych ludzi w przyjaznej dla siebie grupie, chęci bycia użytecznym i sprawczym**.
- Przy wspieraniu pracy ochotniczej uczestników projektu „Pomosty” istotne jest, by była ona dobrze zorganizowana i zarządzana. Wolontariusz zawsze powinien wiedzieć **co, jak, gdzie i na kiedy ma wykonać** oraz na czyje wsparcie może liczyć.
- Najlepiej nawiązać współpracę z instytucją/organizacją mającą już pozytywne doświadczenia w organizacji wolontariatu. Pozwoli to między innymi na zminimalizowanie ryzyka związanego z nieudanym debiutem młodego w tej roli.
- Wskazane jest zorganizowanie **grupowego spotkania wszystkich wolontariuszy**, po to, by mogli wymienić się doświadczeniami, opiniami, problemami, pomysłami.

- Ważne jest także zadbanie o to, by wolontariusze mieli kontakt i okazję do **spotkań indywidualnych** z koordynatorem.
- Warto pamiętać o roli jaką pełni **nagradzanie wolontariuszy**, które powinno być przede wszystkim proporcjonalne do wykonanej pracy i włożonego wysiłku przez wolontariusza, ale i do jego indywidualnej wrażliwości, oczekiwań, pragnień. System gratyfikacji spełnia istotną rolę w zakresie wzmacniania zaangażowania wolontariuszy do pracy, motywowania do niej oraz jako wyraz docenienia ich aktywności. Nie chodzi tu o nagrody rzeczowe (choć takie nie są wykluczone), ale podziękowanie, pozytywną informację zwrotną, pochwałę etc.
- Wolontariatem może być też **pomoc przy organizacji i realizacji „Pomostowych” mini-projektów w innej gminie**. Młodzież zazwyczaj chętnie pomaga innym, a wartością dodaną wyjazdu w „gości” mogą być nawiązanie kontaktów z innymi czy wymiana doświadczeń.
- **Sieciowanie** w ramach wolontariatu wymaga ciągłej współpracy i komunikacji pomiędzy pracownikami OPS/PCPR prowadzącymi projekty w swoich gminach.
- Przy organizacji wolontariatu w projekcie „Pomosty” pamiętać należy o tym, że ma on być dla wolontariuszy swoistą **nagroda**, możliwością podzielenia się swoimi umiejętnościami, sposobem zdobycia nowego doświadczenia, pomocy komuś, a nie obowiązkiem i koniecznością.
- W kwestii wsparcia wolontariusze powinni mieć poczucie, że z jednej strony **nie są pozostawieni sami sobie** i mogą liczyć w każdej chwili na pomoc, z drugiej, że mają przestrzeń na wykazanie się samodzielnością i odpowiedzialnością. Słowem, praca koordynatorów polega na dołożeniu wszelkich starań, aby wolontariat był pozytywnym doświadczeniem zarówno dla wolontariuszy jak i dla korzystających.
- W realizacji przedsięwzięcia poleca się wziąć pod uwagę kilka czynników mogących mieć wpływ na powodzenie w realizacji wolontariatu – por. Tabela 5.

Tabela 5 - Czynniki mające wpływ na realizację wolontariatu

Wolontariusz	Instytucja przyjmująca (Korzystający)
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ świadomość dobrowolności</li> <li>✓ poczucie wsparcia ze strony pracownika OPS/PCPR</li> <li>✓ wolontariat dostosowany do potrzeb i możliwości</li> <li>✓ atrakcyjność miejsca wolontariatu</li> <li>✓ możliwość zdobycia nowych umiejętności, doświadczeń</li> <li>✓ możliwość wykorzystania zdobytych doświadczeń w przyszłości</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ bezpłatna pomocy przy realizacji swoich działań</li> <li>✓ poczucie zaufania do koordynatorów - pracowników OPS/PCPR</li> <li>✓ wsparcie ze strony koordynatorów (np. w tworzeniu programu wolontariatu)</li> <li>✓ kształtowanie wizerunku instytucji otwartej i przyjaznej ludziom</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne.

- Na zakończenie wolontariatu warto dopilnować, aby instytucja/organizacja goszcząca wystawiła **zaświadczenie/rekomendacje dla wolontariuszy**. Wolontariat może być pierwszym krokiem ku zatrudnieniu, cennym doświadczeniem w budowaniu własnego portfolio zawodowego.
- Po zakończeniu wszystkich działań warto znaleźć warunki i sposobność na podzielenie się przez wolontariuszy swoimi doświadczeniami z innymi uczestnikami projektu oraz szerszym gronem odbiorców.



## 6. Zakończenie

---

Podręcznik, który oddajemy do rąk pracowników OPS/PCPR stanowi jedynie skrócone kompendium, które tylko w niewielkim stopniu może przybliżyć zagadnienia związane z pracą z młodzieżą. Został opracowany jako wprowadzenie do całości pełnego zestawu materiałów, które powstały w ramach projektu „Pomosty. Budowanie kapitału społecznego młodzieży ze środowisk wiejskich Warmii i Mazur”. Jako autorzy zachęcamy wszystkich pracowników OPS/PCPR, którzy w pracy z młodzieżą widzą sens i swoją szansę na zawodową satysfakcję do zapoznania się z całym pakietem, a w jego skład wchodzi wymienione poniżej ekspertyzy i raporty z badań.

### 6.5. Ekspertyzy

- *Analiza założeń i efektywności aktualnie stosowanej metodyki pracy z młodzieżą*, w obrębie której znalazły się analizy dotyczące:
  - *sposobu prezentowania problematyki młodzieżowej w literaturze przedmiotu z zakresu pracy socjalnej w Polsce oraz programów kształcenia polskich pracowników socjalnych;*
  - *przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i ekonomicznemu młodzieży w polityce Unii Europejskiej.*
- *Koncepcja badania dla projektu „Pomosty. Budowanie kapitału społecznego młodzieży ze środowisk wiejskich Warmii i Mazur”.*

### 6.6. Raporty z badań

- *Działania na rzecz młodzieży z perspektywy systemu pomocy społecznej i pracownika socjalnego.*
- *Kompetencje społeczno-kulturowe oraz kapitały społeczne pracowników socjalnych i ich młodych podopiecznych w województwie warmińsko-mazurskim. Raport z badań.*
- *Młodzież w środowisku lokalnym. Charakterystyki społeczne i psychologiczne.*
- *Raport zbiorczy z badań jakościowych i ilościowych w projekcie „Pomosty. Budowanie kapitału społecznego młodzieży ze środowisk wiejskich Warmii i Mazur”.*

## POWODZENIA

## 7. Spis tabel

---

Tabela 1 - Praca socjalna a praca z młodzieżą: najważniejsze różnice. ....	15
Tabela 2 - Zestawienie najważniejszych wskazówek dotyczących kontaktów z młodzieżą.....	19
Tabela 3 - Analiza porównawcza idealnego wizerunku pracownika socjalnego wg rang i w %. (N=270 odpowiedzi pracowników socjalnych). ....	28
Tabela 4- Analiza porównawcza idealnego wizerunku młodego człowieka w oczach potencjalnych partnerów wg rang i w %. (N=194 odpowiedzi młodzieży; N=547 odpowiedzi pracowników socjalnych).....	29
Tabela 5 - Czynniki mające wpływ na realizację wolontariatu .....	73

---

<sup>1</sup> <http://www.pomosty.org.pl/>

<sup>2</sup> Spis ekspertyz i raportów znajduje się na końcu podręcznika.

<sup>3</sup> Fatyga B. (red.), *Biała księga młodzieży polskiej. Dwie prawdy o aktywności*, MEiN, Warszawa, Tom 1.: 2003, tom 2.: 2005.

<sup>4</sup> <http://standardpomocy.pl/>

<sup>5</sup> Szerzej o projekcie w: Fatyga B., Łuczak E., *Dzielimy się tym, co mamy*, Lublin, 1997, Elpress.

<sup>6</sup> <http://www.malpiagazeta.eu/>

<sup>7</sup> <http://www.seniorzywakcji.pl/>

<sup>8</sup> Projekty modelowe Programu „Równać Szanse” (<http://www.rownacszanse.pl/>): „Azymut na wygraną”, red. P. Pawłowski, J. Miłosz i in., Stowarzyszenie „Chociszewo Wspólna-Przyszłość”, Biblioteka Programu Akademii „Równać Szanse”, Chociszewo 2012.

<sup>9</sup> <http://www.seniorzywakcji.pl/>

<sup>10</sup> Por.: Burszta W., Duchowski M., Fatyga B. i in., *Kultura miejska w Polsce z perspektywy interdyscyplinarnych badań jakościowych*, Warszawa 2010, NCK

<sup>11</sup> Por.: Fatyga B., *Młodość bez skrzydeł. Nastolatki w małym mieście*, Warszawa 2001, ISNS UW.)

<sup>12</sup> Por. : Merton R. K., *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, PWN, Warszawa, 2002.

<sup>13</sup> Por.: Heaven P. C. L., *The Social Psychology of Adolescence*, Houndmills, New York, 2001, Palgrave.

<sup>14</sup> Więcej: Sińczuch M., *Wchodzenie w dorosłość w warunkach zmiany społecznej*, Warszawa, 2002, IS UW.

<sup>15</sup> Na podstawie: Westergard J., *Effective group work with young people*.

<sup>16</sup> Na podstawie: Gaś Z.B., *Młodzieżowe programy wsparcia rówieśniczego*, Śląsk, Katowice 1999.

<sup>17</sup> Na podstawie: Gaś Z.B., *Młodzieżowe programy wsparcia rówieśniczego*, Śląsk, Katowice 1999.

<sup>18</sup> Na podstawie: Brown R., *Procesy grupowe. Dynamika wewnątrzgrupowa i międzygrupowa*, GWP, Sopot, 2006.

<sup>19</sup> Na podstawie: Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska E., w: Kozak A., *Proces grupowy. Poradnik dla trenerów, nauczycieli i wykładowców*.

<sup>20</sup> Na podstawie: Średnicka J, *Dlaczego warto stosować gry w szkoleniach?* [Online] <http://kariera.nf.pl/Artykul/13053/Gry-szkoleniowe-Dlaczego-warto-stosowac-gry-w-szkoleniach.html> [data pobrania: 16.08.2012]

<sup>21</sup> Więcej na ten temat: Dudkiewicz M., *Inicjatorzy zmiany społecznej*, w: Bogacz-Wojtanowska E., Gumuła W., Rębisz S., *Zróżnicowanie i zmienność społecznego świata – Księga Jubileuszowa Profesora K.Z. Sowy*, Kraków 2012, Wydawnictwo UJ

<sup>22</sup> Na podstawie: K. Kołodziej, B. Żmichowska, *Wolontariat w pytaniach i odpowiedziach. Poradnik prawny*, Warszawa 2012, [[http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/poradnik\\_prawny.pdf](http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/poradnik_prawny.pdf), data dostępu 5.10.2013]; D. Piotrowski, R. Skiba, *Jak zgodnie z prawem współpracować z wolontariuszem?*, [<http://www.wolontariat.org.pl/repository/Publikacje/Teksty/JakZgodnieZprawem.pdf>,

---

data dostępu 10.10.2013]; *Wolontariat – aspekty prawne. Broszura Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej*, Warszawa 2011; [<http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/wol-aspekty-prawne.pdf>, 10.10.2013]

<sup>23</sup> M. Górecki, *Wolontariat*, [w:] *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, D. Lalak, T. Pilch (red.), Warszawa 1999, s. 335- 336; J. Holka-Pokorska, *Idea wolontariatu a globalizacja pomocy medycznej i społecznej*, [w:] *Społeczeństwo, demokracja, edukacja. Nowe wyzwania w pracy socjalnej*, K. Marzec Holka (red.), Bydgoszcz 2000, s.470; M. Gumkowska, *Wolontariat, filantropia i 1%. Raport z badań 2005*, Warszawa 2005, s.3,

[[http://www.wolontariat.org.pl/repository/Wolontariat%20w%20liczbach/cale%20badania/filantrop\\_internet2005.pdf](http://www.wolontariat.org.pl/repository/Wolontariat%20w%20liczbach/cale%20badania/filantrop_internet2005.pdf), data dostępu 10. 10. 2013].

<sup>24</sup> W Polsce status prawny wolontariusza i organizacji z nim współpracujących reguluje Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (ze zmianami wprowadzonymi w Ustawie z dnia 22 stycznia 2010 roku). W Ustawie wolontariusza określa się jako „(...) osobę fizyczną, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie” (m.in. na rzecz instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych – z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej). „Członek stowarzyszenia może również wykonywać świadczenia, jako wolontariusz, na rzecz organizacji, której jest członkiem.” W ten sposób wprowadzone zmiany w ustawie rozszerzają rozumienie osób wykonujących pracę wolontaryjną także o członków stowarzyszeń i fundacji

<sup>25</sup> Korzystający to instytucja zawierająca porozumienie z wolontariuszem.

<sup>26</sup> Warto skorzystać z opracowanych i zamieszczonych na wiarygodnych portalach dotyczących wolontariatu, w publikacjach w formie elektronicznej, różnych wzorów dokumentów niezbędnych w pracy z wolontariuszem, np. porozumienia, karty pracy, zaświadczenia, opinii, wypowiedzenia, karty wypadku etc. Wzory można znaleźć w publikacjach: *Wolontariat w Ośrodkach Pomocy Społecznej*, M. Beldowska (red.), Katowice 2009, s. 76-93 [[http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/wolontariat\\_w\\_ops.pdf](http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/wolontariat_w_ops.pdf)], *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami*, W. Rustecki (red.), Warszawa 2011, s. 42-47.

[<http://www.dobrywolontariat.pl/uploads/PraktPoradWspolpzWol.pdf>].

<sup>27</sup> M. Ochman, P. Jordan, *Jak pracować z wolontariuszami*, Warszawa 1997, s. 38.

<sup>28</sup> Przykłady dobrych praktyk w zakresie organizowania wolontariatu w OPS można znaleźć w publikacjach: *Prowadzenie wolontariatu w OPS*, M. Urban-Burdalska (red.), Olsztyn 2010 [[http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/prowadzenie\\_wolontariatu\\_w OPS.pdf](http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/prowadzenie_wolontariatu_w OPS.pdf)]; *Wolontariat w Ośrodkach Pomocy Społecznej*, M. Beldowska (red.), Katowice 2009, s. 76-93 [[http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/wolontariat\\_w\\_ops.pdf](http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/wolontariat_w_ops.pdf)]