

Raport ewaluacyjny

Metoda FAMILY STAR

2020

Raport przygotowany w ramach projektu Partnerstwa strategiczne na rzecz kształcenia i szkoleń zawodowych pn.: „Level up- competences of the future”, numer projektu 2018-1-PL01-KA202-050624 dofinansowanego ze środków Erasmus+

RAPORT OBEJMUJE:

- Informacje o projekcie i liderze projektu
- Informacje o metodzie
- Wyniki badań

Raport opracowany przez:

EDU SMART TRAINING CENTRE
LIMITED przy współpracy
Powiatowego Centrum Pomocy
Rodzinie & UK Butterflies NGO

Informacje o projekcie i liderze projektu

Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Oświęcimiu we współpracy z organizacją non profit UK- BUTTERFLIES LTD z Wielkiej Brytanii i EDU SMART TRAINING CENTER LIMITED z Irlandii realizował projekt ERASMUS+, Akcji 2: Partnerstwa strategiczne na rzecz kształcenia i szkoleń zawodowych pn.: „Level up- competences of the future”, numer projektu 2018-1-PL01-KA202-050624, dofinansowany przez Komisję Europejską. Projekt ma charakter współpracy na rzecz innowacji i wymiany dobrych praktyk.

Projekt miał na celu opracowanie innowacyjnych rezultatów oraz wykorzystanie intensywnych działań upowszechniających w sektorze pomocy socjalnej. Wypracowane rezultaty służą podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników socjalnych, asystentów rodziny oraz koordynatorów rodziny w obszarze ich kluczowych kompetencji tj. umiejętności stosowania wystandaryzowanych narzędzi diagnozujących wspierających proces analiz i obserwacji w pracy z klientem. Głównym założeniem projektu był nacisk na podnoszenie posiadanych kwalifikacji zawodowych pracowników sektora pomocy społecznej. Wypracowane narzędzia w ramach adaptowanej metody pozwolą na wyposażenie ich w podstawowe kompetencje wymagane na ich stanowiskach pracy, które do tej pory nie były ujednolicone i wypracowane.

Głównym celem projektu było adaptowanie metody pracy FAMILY STAR z rodzinami mającymi trudności w prawidłowym wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczej, która jest stosowana przez pracowników sektora pomocy społecznej w Wielkiej Brytanii i Irlandii. Ta metoda była nieznana w Polsce i innych krajach Europy środkowo-wschodniej. Umożliwienie jej wdrożenia i wypracowanie uniwersalnego zestawu narzędzi wraz z podręcznikiem ich użytkowania ma na celu rozwój odpowiednich umiejętności i kompetencji na wysokim poziomie w erze cyfrowej pracowników pomocy społecznej. Zestaw wiedzy, umiejętności i narzędzi zaciągniętych z metody FAMILY STAR stanowi dla pracowników kryteria w oparciu o które pracownik socjalny będzie mógł diagnozować rodzinę, ich członków oraz udzielić pomocy.

Rezultaty projektu:

- innowacyjna metoda pracy z rodzinami mającymi trudności w prawidłowym wypełnianiu funkcji opiekuńczo – wychowawczej adaptowana do zastosowania w Polsce i innych krajach europejskich na podstawie doświadczeń brytyjskich i irlandzkich.
- czterodniowe warsztaty szkoleniowe w Bradford dla 20 osób każde, wyposażające przyszłych użytkowników w wiedzę na temat metody FAMILY STAR i umiejętności zastosowania opracowanych narzędzi w codziennej pracy,
- szczegółowy opis metody w języku polskim i angielskim,
- opracowany zestaw narzędzi dla użytkowników metody FAMILY STAR (szczegółowy opis narzędzi zawarty jest w opisie rezultatu pracy intelektualnej O2),
- poradnik dla pracowników pomocy społecznej do pracy z rodziną w tym do narzędzi do diagnozy oceny kwalifikowalności rodziny do pomocy w ramach programu FAMILY STAR,
- międzynarodowe spotkania projektowe służące wymianie doświadczeń, wypracowaniu wspólnych innowacyjnych rozwiązań między partnerami w zakresie wsparcia edukacji pozaformalnej osób dorosłych.

•

Standard Metody FAMILY STAR zawiera zawierał:

- Narzędzia ułatwiające samodzielną diagnozę posiadanych kompetencji i umiejętności pracowniczych, służące do określenia luk kompetencyjnych i dobór odpowiednich metod nauczania i ścieżki edukacyjnej,
- Model pracownika pomocy społecznej – wykaz kompetencji, które powinien posiadać pracownik pomocy społecznej,
- Edukacyjną Ścieżkę Rozwoju pracownika pomocy społecznej.
Risk assesment – formularz bezpieczeństwa przed wizytą domową – dla pracownika (pracownik przed wizytą domową robi rozeznanie – telefonicznie na temat bezpieczeństwa przed odwiedzeniem rodziny w domu, np. czy sprawca przemocy jest w domu, czy w domu jest broń, kto mieszka w domu, czy na posesji jest pies czy inne zwierzęta, jaki charakter ma okolica. Cel: ocena ryzyka przed wizytą w domu klienta)

- Modelowy wzór narzędzia diagnostycznego do pracy z rodziną – diagnoza oceny kwalifikowalności rodziny do pomocy
- Modelowy wzór narzędzia diagnostycznego do pracy z osobą indywidualną – diagnoza oceny kwalifikowalności jednostki do pomocy
- Modelowy wzór narzędzia diagnostycznego do pracy z dzieckiem – diagnoza oceny kwalifikowalności dziecka do pomocy
- Modelowy wzór narzędzia diagnostycznego do pracy z młodzieżą usamodzielniającą, opuszczającą rodzinę zastępczą, dom dziecka, placówkę opiekuńczą – wychowawczą
- Modelowy wzór planu pracy z rodziną
- Modelowy wzór plany pracy z osobą dorosłą
- Modelowy wzór planu pracy z dzieckiem
- Modelowy wzór planu pracy z młodzieżą usamodzielniającą, opuszczającą rodzinę zastępczą, dom dziecka, placówkę opiekuńczą – wychowawczą
- Wzory oświadczeń rodziny, jednostki, młodzieży usamodzielniającej się (zgoda na przetwarzanie danych, dzielenie się informacjami z pracownikiem socjalnym, asystentem rodziny, lekarzem, policją oraz specjalistami związanymi bezpośrednio z sytuacją danej rodziny czy jednostki)
- Diagnoza potrzeb rodziny – wypełnia rodzina
- Diagnoza potrzeb rodziny – wypełnia pracownik
- Wspólna diagnoza potrzeb rodziny – wypełnia rodzina wspólnie z pracownikiem
- Diagnoza potrzeb jednostki – osoby dorosłej – wypełnia osoba dorosła
- Diagnoza potrzeb jednostki – osoby dorosłej – wypełnia pracownik
- Wspólna diagnoza potrzeb jednostki – osoby dorosłej – wypełnia osoba dorosła wspólnie z pracownikiem
- Dokument służący dokonywaniu okresowej oceny sytuacji rodziny, jednostki, młodzieży usamodzielniającej się
- Dokument służący monitorowaniu funkcjonowania rodziny, jednostki, młodzieży usamodzielniającej się
- Dokument zasad współpracy pracownika socjalnego i asystenta rodziny (Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nie precyzuje, jak ma wyglądać współpraca asystenta rodziny z innymi podmiotami, w tym również z pracownikiem socjalnym. Art. 11 w/w. ustawy zaznacza rolę pracownika socjalnego w kierowaniu asystenta rodziny do rodziny wymagającej wsparcia)



- Opinie do sądu w razie zaistnienia takiej potrzeby
- Utworzenie jednolitego katalogu kompetencji i postaw pracownika pomocy społecznej i wdrożenie go w PCPR i podległym placówkom
- Ocena pracownika przez klienta

Metoda FAMILY STAR pomoże inaczej spojrzeć na klienta pomocy społecznej poprzez odpowiednio skonstruowane formularze i pytania oraz ocenę pracownika przez klienta pomocy społecznej. Jest metodą innowacyjną z uwagi na charakter wykorzystanych dokumentów oraz podejścia "win – win". Pracownik pomocy społecznej na równi z klientem muszą być tak samo zadowoleni z wykonanej pracy i stworzonego planu, aby nie doszło do poczucia dyskomfortu z wykonywanej pracy. Zapewni to skuteczne przewyciężenie wypalenia zawodowego, które często dotyka pracowników tej branży.

Rezultaty znajdują się w linku poniżej gotowe do pobrania

<http://pcproswiecim.pl/projekty-unijne/erasmus-level-up/>

Główny cel projektu

Głównym celem projektu jest adaptowanie metody pracy z rodzinami mającymi trudności w prawidłowym wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczej FAMILY STAR która jest stosowana przez pracowników sektora pomocy społecznej w Wielkiej Brytanii i Irlandii. Ta metoda jest całkowicie nieznana w Polsce i innych krajach Europy środkowo-wschodniej. Umożliwienie jej wdrożenia i wypracowanie uniwersalnego zestawu narzędzi wraz z podręcznikiem ich użytkowania bezpośrednio realizuje cele horyzontalne programu Erasmus Plus: Rozwój odpowiednich umiejętności i kompetencji na wysokim poziomie oraz Otwarta edukacja i innowacyjne praktyki w erze cyfrowej. Zestaw wiedzy, umiejętności i narzędzi zaciągniętych z metody FAMILY STAR będzie stanowić dla pracowników socjalnych drogowskaz działania. Będzie stanowić kryteria w oparciu o które pracownik socjalny będzie mógł wykonywać swoje obowiązki będąc świadomym ram i stawianych wymagań.

Głównym założeniem projektu jest nacisk na podnoszenie posiadanych kompetencji zawodowych osób pracujących w sektorze pomocy społecznej w zakresie wsparcia rodzin. Również poddanie opracowanych rezultatów pogłębionej ewaluacji wpisuje zaplanowane działania w cel horyzontalny Rozwój odpowiednich umiejętności i kompetencji na wysokim poziomie – pogłębiona ewaluacja obejmująca badanie adekwatności oferowanego wsparcia w kontekście wykonywanych zadań zawodowych zapewni jego wysoką jakość.

Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR) w Oświęcimiu jest jednostką organizacyjną samorządu terytorialnego, posiadającą w powiecie kompetencje do wykonywania zadań określonych ustawą o pomocy społecznej, ustawą o wspieraniu rodziny i systemu pieczy zastępczej, ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, udzielania wsparcia osobom w przewyciężaniu trudnych sytuacji życiowych, usamodzielniania się osób oraz integracji ze środowiskiem lokalnym. PCPR posiada doświadczenie w realizacji projektów krajowych i międzynarodowych.

Podstawowymi zadaniami wykonywanymi przez PCPR są:

- aktywizacja społeczno-zawodowa osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w tym osób niepełnosprawnych, dzieci i młodzieży,
- identyfikacja indywidualnych potrzeb oraz potencjału podopiecznych, realizacja wsparcia w ramach aktywnej integracji poprzez realizację aktywizacji społeczno – zawodowej,
- opracowanie i realizacja powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych,
- prowadzenie specjalistycznego poradnictwa,
- przyznawanie należnej pomocy pieniężnej na usamodzielnienie i kontynuowanie nauki wychowankom opuszczającym młodzieżowe ośrodki wychowawcze, zakłady poprawcze, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, schroniska dla nieletnich,
- prowadzenie mieszkań chronionych dla wychowanków opuszczających pieczę zastępczą,
- prowadzenie i rozwój infrastruktury domów pomocy społecznej o zasięgu ponadgminnym oraz umieszczanie w nich kierowanych osób,
- prowadzenie i rozwój infrastruktury ośrodków wsparcia z zaburzeniami psychicznymi,
- prowadzenie ośrodków interwencji kryzysowej,
- zapewnienie dzieciom z rodzin dysfunkcyjnych pieczy zastępczej w rodzinach zastępczych i placówkach opiekuńczo-wychowawczych,
- organizowanie naborów i szkoleń dla kandydatów na rodziny zastępcze,
- udzielanie specjalistycznego wsparcia rodzinom zastępczym w tym prawnego, psychologicznego i pedagogicznego,
- dokonywanie oceny zasadności pobytu dziecka w pieczy zastępczej,
- współpraca z sądami, placówkami służby zdrowia, policją, szkołami, gminnymi ośrodkami pomocy i ośrodkami adopcyjno-opiekuńczymi na rzecz wspierania dziecka i rodziny,
- finansowanie świadczeń na pokrywanie wydatków związanych z opieką i wychowaniem dzieci umieszczonych w rodzinach zastępczych,
- finansowanie świadczeń na pokrywanie wydatków związanych z procesem usamodzielniania wychowanków opuszczających pieczę zastępczą i instytucjonalną,
- prowadzenie placówek opiekuńczo wychowawczych.

Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Oświęcimskiego na lata 2016-2020 uwzględnia obszary priorytetowe rozwoju polityki społecznej powiatu, którymi jest opieka nad rodziną, dzieckiem, młodzieżą oraz pomoc osobom niepełnosprawnym i starszym.

W ramach dostępnych form wsparcia PCPR realizuje działania takie jak:

- treningi kompetencji i umiejętności społecznych, poradnictwo psychologiczne i psychospołeczne,
- wykorzystuje narzędzia oraz metody służące aktywizacji społecznej i zawodowej, wynikające ze zidentyfikowanych potrzeb osób obejmowanych wsparciem (w tym o charakterze zdrowotnym) – celem tych usług jest wyeliminowanie lub złagodzenie barier zdrowotnych utrudniających funkcjonowanie w społeczeństwie lub powodujących oddalenie od rynku pracy osobom wykluczonym społecznie oraz zagrożonym wykluczeniem społecznym w tym młodzieży,
- oddziaływanie obejmujące np. mediacje, terapie rodzinne, poradnictwo rodzinne,
- usługi asystenta rodziny.

PCPR dysponuje dwoma mieszkaniami chronionymi, które są przeznaczone dla wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze, rodziny zastępcze i młodzieżowe ośrodki wychowawcze, gdzie pełnoletni wychowankowie opuszczający różne typy placówek opieki całodobowej, m.in. zakłady poprawcze, młodzieżowe ośrodki wychowawcze, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze objęci są pomocą pieniężną, terapeutyczną i socjalną. W strukturach PCPR funkcjonuje Powiatowy Ośrodek Interwencji Kryzysowej, do zadań którego należy udzielanie szybkiej, doraźnej pomocy osobom lub rodzinom znajdującym się w sytuacjach kryzysowych, w tym ofiarom przemocy w rodzinie. Otrzymują wsparcie terapeutyczne, poradnictwo prawne, socjalne, pedagogiczne, mediacje, program edukacyjno- korekcyjny dla sprawców przemocy w rodzinie, hostel dla osób będących w ostrym kryzysie.

Orientacyjna liczba kadrowa: pracownicy etatowi – 30 osób; młodzież – ok. 340; współpracownicy – ok. 500 osób (policja, sądy, kuratorzy, gimnazja, szkoły średnie, OPS, MOPS, MOWY, MOSY, PUP, fundacje, stowarzyszenia, rodziny zastępcze itp); wolontariusze – ok.25 osób.

Założenia projektu zostały opracowane jako odpowiedź na problemy, z jakimi borykają się pracownicy sektora pomocy społecznej w Polsce, w tym pracownicy zatrudnieni w ośrodkach prowadzonych przez Starostwo Powiatowe w Oświęcimiu. Wymagania współczesnego świata piętrzą przed ludzkością coraz to nowe i trudniejsze wyzwania. Zmiany sytuacji społecznej, ekonomicznej i politycznej stawiają współczesnego człowieka pośród zmian globalizacyjnych, jakie zachodzą w ostatnich latach na świecie, a w szczególności w krajach Europy Środkowowschodniej. Negatywnym i nieuchronnym skutkiem globalizacji jest zjawisko wykluczenia społecznego i spadek solidarności społecznej. Współcześnie liczba ludzi wykluczonych z normalnego funkcjonowania w społeczeństwie szybko wzrasta, co oznacza coraz większe potrzeby realizacji zadań pomocy społecznej.

Aby móc realizować poprawnie swoje zadania pracownicy socjalni muszą podnosić swoje kompetencje zawodowe i wzmacniać swój warsztat narzędziowy biorąc pod uwagę sytuację społeczną, oczekiwania i potrzeby klienta. Bez właściwych kwalifikacji zawodowych i narzędzi do wykonywania zawodu ciężko jest sprostać rynkowym potrzebom.

Potwierdzają to badania własne PCPR, ale także szereg badań zewnętrznych min. PSDB, 03.2013, „Podnoszenie kwalifikacji pracowników pomocy i integracji społecznej”, badanie w ramach projektu „Standardy pomocy”, POKL, działanie 1.8, projekt systemowy, 2009-2015 - za jeden z ważniejszych czynników podwyższających jakość usług pomocy społecznej określono w badaniu CAWI: wysokie kwalifikacje zawodowe pracownika (z uwzględnieniem umiejętności korzystania z narzędzi diagnostycznych) – 23% respondentów (3 najważniejszy wskaźnik). Z badań wśród pracowników PCPR (2017, wywiad indywidualny): pracowników socjalnych, asystentów rodziny, pracowników MOPS, GOPS, OPS, DPS, ŚDS wynika, iż nie ma ujednoczonych dokumentów diagnozujących, kwalifikujących, wspierających proces współpracy z rodzinami - które wymagane są Ustawą z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny (...).

Każdy pracownik jest indywidualnie odpowiedzialny za tworzenie w/w dokumentów. Brak ujednoczonego systemu dokumentacji diagnostycznej, planu naprawczego i skoordynowanego planu pomocy rodzinie powoduje, że pracownicy mają trudności przy wykonywaniu codziennych zadań. Brak jednolitych dokumentów utrudnia tworzenie rocznego sprawozdania z działalności PCPR, kontakty z przedstawicielami innych służb, uczestniczenie w interwencjach u klientów i ogranicza możliwości skorzystania z uprawnień przewidzianych w Ustawie o wspieraniu rodziny (...) -pomoc innych organizacji i instytucji. Brak jednolitego systemu powoduje, że utworzenie sprawozdania zbiorczego przez PCPR jest skomplikowane i generuje koszty w postaci dodatkowych godzin pracy, powoduje stres i frustrację wśród pracowników (niska efektywność pracy). Ujednoczenie systemu dokumentacji przyczyni się do wzrostu wydajności pracowników, zaoszczędzenia czasu (time management), spadku poziomu stresu i frustracji.

Dzięki poradnikom, instrukcjom oraz wzorom dokumentów z kluczem odpowiedzi nie będzie mowy o subiektywnej interpretacji sytuacji rodzinnej i indywidualnej.

Rezultaty przewidywane do osiągnięcia W CZASIE REALIZACJI PROJEKTU:

- 1 innowacyjna metoda pracy z rodzinami mającymi trudności w prawidłowym wypełnianiu funkcji opiekuńczo – wychowawczej adaptowana do zastosowania w Polsce i innych krajach europejskich na podstawie doświadczeń brytyjskich i irlandzkich,
- 3 czterodniowe warsztaty szkoleniowe w Bradford dla 20 osób każde, wyposażające przyszłych użytkowników w wiedzę na temat metody FAMILY STAR i umiejętności zastosowania opracowanych narzędzi w codziennej pracy,
- 1 szczegółowy opis metody w języku polskim i angielskim,
- 1 opracowany zestaw narzędzi dla użytkowników metody FAMILY STAR (szczegółowy opis narzędzi zawarty jest w opisie rezultatu pracy intelektualnej O2),
- 1 poradnik dla pracowników pomocy społecznej do pracy z rodziną w tym do narzędzi do diagnozy oceny kwalifikowalności rodziny do pomocy w ramach programu FAMILY STAR,

- 4 międzynarodowe spotkania projektowe służące wymianie doświadczeń, wypracowaniu wspólnych innowacyjnych rozwiązań między partnerami w zakresie wsparcia edukacji pozaformalnej osób dorosłych.

Z uwagi na COVID-19 nie było możliwości zrealizowania szkoleń stacjonarnych w Bradford (C3). Nie miało to jednak wpływu na wypracowane rezultaty, które zostały wypracowane zgodnie z założeniami projektu.

Rezultaty osiągnięte NA ZAKOŃCZENIE PROJEKTU:

- 1 raport z walidacji użyteczności adaptowanej metody w codziennej pracy użytkowników,
- 1 konferencja upowszechniająca opracowane rezultaty pracy intelektualnej w Oświęcimiu dla około 90-100 osób,
- 1 seminarium upowszechniające opracowane rezultaty pracy intelektualnej w Bradford dla około 40-50 osób,
- 1 seminarium upowszechniające opracowane rezultaty pracy intelektualnej w Wicklow dla około 40-50 osób,
- mailing upowszechniający rezultaty projektu - baza z min. 2000 rekordami (np. w formie newslettera), w tym rozesłanie do odbiorców i instytucji/organizacji pomocy społecznej z Polski, Irlandii i Wielkiej Brytanii ale również innych krajów europejskich (Niemcy, Bułgaria, Rumunia i inne).

Projekt zakładał wypracowanie rezultatów o charakterze uniwersalnym w skali co najmniej europejskiej. Tylko zaangażowanie międzynarodowych ekspertów pozwoli na opracowanie produktów, które będą mogły być użytkowane w każdym europejskim państwie, użytecznych dla użytkowników bez względu na miejsce zamieszkania, co przy dzisiejszej sytuacji gospodarczej ma ogromne znaczenie.

Ważnym założeniem projektu jest wzajemność korzyści. Założeniem projektu jest wzajemne uczenie się które jest jednym z najważniejszych celów podjętej współpracy. Wdrożenie zaplanowanych działań nie będzie opierało się jedynie na przeniesieniu metody użytkowanej w Wielkiej Brytanii i Irlandii do Polski, ale też jej przetestowaniu na szerszej grupie, wypracowaniu uniwersalnych rekomendacji do zmian i korekt modelu (opartych na doświadczeniu w pracy z ich wykorzystaniem zarówno w Polsce jak i w Wielkiej Brytanii i Irlandii) i opracowaniu skorygowanych, uniwersalnych narzędzi pracy z rodzinami zagrożonymi wykluczeniem społecznym gotowych do wdrożenia w dowolnym kraju europejskim. Metody w kształcie wykorzystywanym obecnie cechuje niski poziom uniwersalności (charakteryzuje je wysoki stopień zależności kulturowych i społecznych). Jest stosowna w krajach Europy Zachodniej, w Wielkiej Brytanii i w Irlandii a także w Stanach Zjednoczonych i w obecnym kształcie nie mogą być szerzej wykorzystywane.

Partnerzy ponadnarodowi pracują na rzecz podobnych grup odbiorców stosując metody i techniki pracy nieznane lub słabo znane dotychczas w Polsce. Polscy specjaliści z kolei mają ogromne doświadczenie w pracy z rodzinami mającymi trudności w prawidłowym wypełnianiu funkcji opiekuńczo - wychowawczej. Kontynuacja współpracy niesie za sobą bardzo jasne korzyści dla trzech stron a doświadczenia kadr organizacji partnerskich są komplementarne – dalsza wspólna praca (podobnie jak dotychczasowa) przyczyni się do wypracowania wartości dodanej dla każdej ze stron.

Uczestnicy zostali włączeni w planowanie działań projektowych od momentu rozpoczęcia prac nad jego koncepcją. Na etapie przygotowywania założeń realizacji projektu trzy organizacje tworzące partnerstwo ściśle współpracowały zarówno przy ustalaniu szczegółowego planu działań, jak też przy określaniu potrzeb grupy docelowej. W oparciu o dotychczasowe doświadczenia ze współpracy dla podobnej grupy odbiorców, ich dalsze oczekiwania i potrzeby były przedmiotem pogłębionej analizy. W lutym 2018 roku przeprowadzono badania w Powiecie Oświęcimskim na potrzeby planowanego do opracowania projektu VET.

W ankiecie brało udział 11 ośrodków pomocy społecznej z terenu powiatu oświęcimskiego w tym:

- 7 ośrodków pomocy społecznej,
- 3 placówki opiekuńczo-wychowawcze,
- 1 powiatowe centrum pomocy rodzinie w 3 obszarach: dział rodzinnej pieczy zastępczej, pomocy instytucjonalnej i pomocy usamodzielniającej się młodzieży z rodzin zastępczych, placówek opiekuńczo-wychowawczych, młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii.

Na podstawie wyników przeprowadzonego badania zaplanowano charakter wsparcia. Biorąc pod uwagę doświadczenia partnerów brytyjskiego i irlandzkiego, dokonano wyboru możliwej do adaptacji metody FAMILY STAR. To ona najtrafniej odpowiada na potrzeby i oczekiwania przyszłych odbiorców.

Kolejnym krokiem było badanie potencjalnego zainteresowania interesariuszy. Dopiero po otrzymaniu jednoznacznej odpowiedzi, świadczącej o wysokim zaangażowaniu w działania zaplanowane w ramach projektu, przystąpiono do przygotowania szczegółowych założeń.

Uczestnicy projektu zostali wyłonieni z szerszej grupy interesariuszy, którzy już zaangażowali się w proces przygotowawczy. Byli to pracownicy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w tym: pracownicy socjalni, asystenci rodziny, pracownicy młodzieży usamodzielniającej się tj. opuszczającej rodziny zastępcze, domy dziecka, placówki opiekuńczo – wychowawcze. Do udziału zaproszeni zostaną też pracownicy socjalni zatrudnienie w innych prowadzonych przez Starostwo Powiatowe w Oświęcimiu placówkach. Ostateczną decyzją o zakwalifikowaniu danej osoby będą przesłanki merytoryczne – badana będzie możliwość wykorzystania konkretnej metody na danym stanowisku pracy.

Należy jednak pamiętać, że metoda FAMILY STAR, która jest zadaptowana do warunków polskich, będzie na późniejszym etapie stanowiła przedmiot szerokiego upowszechnienia – wiedzę o niej nabywać będą kolejne osoby, które nie uczestniczyły w wyjazdach edukacyjnych w ramach projektu.



Po pozytywnej walidacji oraz przygotowaniu ostatecznej wersji rezultatów pracy intelektualnej wszelkie materiały są skierowane do jak najszerszego upowszechnienia. Wypracowane rezultaty mogą być wykorzystywane w wykonywaniu codziennych obowiązków pracowników:

- placówek pomocowych prowadzonych przez Starostwo Powiatowe w Oświęcimiu,
- Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie,
- Miejskich Ośrodków Pomocy Społecznej,
- Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej,
- Ośrodków Pomocy Społecznej,
- Domów Pomocy Społecznej,
- Środowiskowych Domów Samopomocy,
- innych placówek działających w obszarze wsparcia rodziny na terenie Polski, Wielkiej Brytanii i Irlandii.

Wszystkie materiały i rezultaty pracy intelektualnej są dostępne na stronach www partnerów projektu, nie będzie ograniczeń dla korzystania z opracowanych treści (bez względu na narodowość, rasę, niepełnosprawność i inne). Dlatego też z rezultatów będą mogły korzystać osoby znajdujące się z sytuacjach utrudniających ich udział w planowanych działaniach (np. z przyczyn osobistych niemogące wziąć udziału w zaplanowanych wyjazdowych warsztatach edukacyjnych).

Informacje o metodzie



FAMILY STAR

- F - FLEXIBLE
- A - ASSERTIVE
- M - MINDFUL
- I - INDEPENDENT
- L - LOVED
- Y - YOGISTIC

- S - SET GOALS
- T - TIME MANAGEMENT
- A - ACTION
- R - RISK MANAGEMENT AND RESULTS

Elastyczny, asertywny, przemyślany, niezależny, kochany, jogistyczny, wyznaczone cele, zarządzanie czasem, działanie, zarządzanie ryzykiem i wyniki

Program FAMILY STAR składa się z różnych strategii opracowanych dla pracowników socjalnych i pracowników opieki społecznej w Polsce, Wielkiej Brytanii, Irlandii.

Narzędzia, testy, formularze, szablony, karty, kwestionariusze są szeroko stosowane w celu wspierania rodziców/kobiet i ich rodzin przez władze lokalne i wolontariuszy. Narzędzia i zasoby mogą być również wykorzystane do uchwycenia punktu widzenia i potrzeb klientów. Dzięki tej metodzie pracownicy socjalni i pracownicy opieki społecznej mogą być bardziej efektywni w swojej pracy, nie mając miejsca na bycie subiektywnymi. Bogate treści opracowane w ramach tego projektu dadzą pracownikom i klientom efekt synergii wraz z efektywnymi strategiami rodzicielstwa. Pracownicy socjalni i pracownicy opieki społecznej będą zobowiązani do korzystania z tych samych narzędzi.

FAMILY STAR

FAMILY Metoda pomoże inaczej spojrzeć na pomoc społeczną dla klienta poprzez odpowiednio skonstruowane formularze i pytania, a także oceny opracowane przez i dla klienta i pracownika pomocy społecznej. Jest to metoda innowacyjna ze względu na charakter stosowanych dokumentów i podejście “wygrywają wszyscy”. Metoda ta wymaga partnerstwa. Nie ma miejsca na nierówności. Pracownik socjalny i pracownik opieki społecznej musi być w równym stopniu zadowolony z wykonanej pracy i stworzonego planu, tak aby nie odczuwać dyskomfortu związanego z wykonywaną przez niego pracą. Zapewni to skuteczne przezwyciężenie wypalenia, które często dotyka pracowników tej branży. Ponadto, klient musi być w równym stopniu zadowolony z wykonanej pracy i stworzonego planu, tak aby nie odczuwać dyskomfortu związanego z wykonywaną przez niego pracą. Zapewni to skuteczne przezwyciężenie wypalenia pracowników, które często ma wpływ na dziedzinę opieki społecznej.

Międzynarodowa grupa ekspertów, reprezentująca trzy organizacje partnerskie i działająca w sektorze pomocy społecznej, zajmująca się edukacją i szkoleniem dorosłych, opracuje standard kompetencji (FAMILY STAR) dla pracownika socjalnego:

- Pracownik socjalny
- Asystent pracownika wsparcia rodziny,
- Asystent pracownika socjalnego

Norma będzie zawierać:

- Narzędzia ułatwiające samodzielną diagnozę kompetencji i umiejętności pracowników, służące do identyfikacji luk kompetencyjnych oraz doboru odpowiednich metod nauczania i ścieżki edukacyjnej,
- Model pracownika pomocy społecznej - wykaz kompetencji, które powinien posiadać pracownik pomocy społecznej,
- Ścieżka edukacyjna jak zostać pracownikiem socjalnym w Polsce, Wielkiej Brytanii i Irlandii

- Ścieżka edukacyjna jak zostać pracownikiem opieki społecznej w Polsce, Wielkiej Brytanii i Irlandii

Dla opracowanego standardu została zaplanowana struktura z następującymi komponentami:

- użyta terminologia,
- struktura i hierarchia kompetencji zawodowych / kwalifikacji,
- sposób kodowania normy i odniesienia do innych krajowych klasyfikacji, norm, europejskich ram kwalifikacji i krajowych ram kwalifikacji,

Biorąc pod uwagę regulacje prawne dotyczące wykonywania zawodu w Polsce, Wielkiej Brytanii i Irlandii:

- opis zawodu poprzez zadania zawodowe i prawa w Polsce, Wielkiej Brytanii, Irlandii,
- opis zawodu poprzez kwalifikacje i ich składowe,
- ocena poziomu szczegółowości zastosowanego opisu,
- źródła danych o wymogach dotyczących kompetencji / kwalifikacji.

Opracowany katalog kompetencji pracowników wraz z dyrektorami Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie (Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie PCPR) oraz podległymi mu i partnerskimi instytucjami z udziałem brytyjskiej i irlandzkiej organizacji pomoże jego użytkownikom nabyć kompetencje efektywnej pracy z rodziną i klientami indywidualnymi, pomoże spojrzeć na zachowanie młodego człowieka z właściwej perspektywy, odpowiedzieć na jego potrzeby i pomóc mu w radzeniu sobie w trudnych sytuacjach.

Materiały będą wskazywać na niezbędne umiejętności i rozwój wiedzy, które powinny być opanowane przez osobę korzystającą z metody FAMILY STAR, aby mogła ona regularnie pracować z wykorzystaniem metody FAMILY STAR.

Cele nauki - efekty uczenia się zgodne ze standardem opisu kwalifikacji - zostaną również szczegółowo opisane i wyjaśnione, jak korzystać ze wszystkich narzędzi.

Norma posiada elastyczną strukturę, a jej moduły i jednostki modułowe mogą być aktualizowane (modyfikowane, uzupełniane lub zastępowane), bez niszczenia struktury normy, w celu dostosowania treści do możliwych poprawek i dalszych uzupełnień. Dzięki temu możliwe będzie dostosowanie treści do możliwych poprawek i dalszych uzupełnień:

- proces edukacyjny (nauczanie i uczenie się) będzie ukierunkowany na osiągnięcie konkretnych, wymiernych efektów uczenia się w postaci wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych umożliwiających realizację konkretnych zadań zawodowych,
- zasada transferu wiedzy w sektorze uczenia się przez całe życie, umiejętności i kompetencje społeczne nabyte wcześniej przez uczestników w trakcie formalnego, pozaformalnego i nieformalnego uczenia się w środowisku pracy będą szeroko stosowane i wdrażane poprzez kaskadowe szkolenia w miejscu pracy.

FAMILY STAR przyczynia się do poprawy jakości świadczonych usług dzięki innowacyjnemu systemowi oceny pracowników PCPR i standardowi pracy klienta, ale także dla UK Butterflies i EDU Smart podczas współpracy z polskim klientem i współpracy z międzynarodowym multitaskingiem.

Dokumentacja diagnostyczna i oceniająca stosowana w Wielkiej Brytanii wraz z dokumentacją stosowaną w Irlandii zostanie zmodyfikowana, aby umożliwić jej stosowanie w Polsce i innych krajach europejskich, w których system nie jest tak rozwinięty jak w Wielkiej Brytanii i Irlandii. Tworzenie elastycznej dokumentacji urzędowej dla pracowników PCPR i podległych mu jednostek przyczyni się do zwiększenia efektywności pracowników, zaoszczędzenia czasu (zarządzanie czasem), zmniejszenia stresu i frustracji pracowników, którzy obawiają się, czy przygotowany przez siebie szablon dokumentów został prawidłowo przygotowany i czy jest on subiektywny.

FAMILY STAR pomaga zapewnić porządek i umożliwić wszystkim pracownikom korzystanie z jednego szablonu dokumentu bez konieczności tworzenia dokumentacji według własnych pomysłów. Tworzenie zestawu dokumentów dla pracowników socjalnych, asystentów rodzinnych, koordynatorów rodzinnych również przyczyni się do zapobiegania wypaleniu; ma na celu zasadniczą zmianę nastroju, poziomu koncentracji, umiejętności nawiązywania i utrzymywania pozytywnych relacji z podopieczną oraz poczucia empatii, które często jest

niepełnosprawne u pracowników zagrożonych wypaleniem. Ponadto, co jest bardzo ważne w podejściu FAMILY START, to zwycięstwo - zwycięstwo w partnerstwie pomiędzy pracownikiem a klientem.

- Opracowany zestaw narzędzi FAMILY STAR będzie zawierał:
Ocena ryzyka - formularz bezpieczeństwa przed wizytą domową - dla pracownika (pracownik przed wizytą domową musi ustalić ryzyko podczas wizyty domowej. Można to zrobić za pomocą rozmowy telefonicznej. Narzędzie to zwiększy/zmniejszy poziom bezpieczeństwa i obawy przed wizytą u rodziny w domu, np. czy sprawca przemocy jest w domu, czy w domu znajduje się broń, kto mieszka w domu, czy na terenie posesji znajduje się pies lub inne zwierzęta, jaki jest charakter okolicy. Cel: ocena ryzyka przed wizytą w domu klienta)
- Modelowe narzędzie diagnozy i oceny pracy wykonywanej z rodziną - ocena kwalifikacji rodziny do pomocy i skierowanie do właściwej służby.
- Wzorcowe narzędzie do pracy z osobą fizyczną - diagnoza oceny kwalifikowalności osoby fizycznej do pomocy
- Wzorcowe narzędzie do pracy z dzieckiem - diagnoza oceny zdolności dziecka do przyjęcia pomocy
- Modelowe narzędzie do pracy z samodzielną młodzieżą, która opuszcza rodzinę zastępczą, sierociniec, opiekę społeczną, instytucję edukacyjną
- Model planu pracy z rodziną
- Model planów pracy z osobą dorosłą
- Model planu pracy z dzieckiem
- Wzorcowe oświadczenia dotyczące pracy z rodzinami, osobami, osobami młodymi usamodzielniającymi się (zgoda na przetwarzanie danych (PKBR), dzielenie się informacjami z pracownikiem socjalnym, asystentem rodziny, lekarzem, policją i specjalistami bezpośrednio związanymi z sytuacją danej rodziny lub osoby)
- Diagnoza potrzeb rodzinnych - do uzupełnienia przez rodzinę
- Diagnoza potrzeb rodzinnych - do uzupełnienia przez pracownika
- Wspólna ocena potrzeb rodziny - do uzupełnienia przez rodzinę wraz z pracownikiem
- Ocena potrzeb jednostki - osoby dorosłej - dokonywana jest przez osobę dorosłą
- Ocenę potrzeb jednostki - osoby dorosłej - przeprowadza pracownik

- Wspólna ocena potrzeb jednostki - osoby dorosłej - dokonywana jest przez osobę dorosłą wraz z pracownikiem zbiorowo. Musi zostać osiągnięty konsensus co do dalszej pracy.
- Dokument używany do okresowej oceny aktualnej sytuacji rodziny,
- Dokument służący do okresowej oceny bieżącej sytuacji jednostki,
- Dokument służący do okresowej oceny aktualnej sytuacji rodziny
- Dokument używany do monitorowania podróży rodziny, jednostki, młodych ludzi podczas pracy na rzecz zmiany i/lub usamodzielnienia się.
- Umowa w sprawie zasad współpracy między pracownikiem socjalnym a asystentem rodziny - Wzór opinii do sądu w przypadku zaistnienia takiej potrzeby
- Katalog kompetencji pracownika socjalnego i pracowników opieki społecznej w PCPR i instytucjach podległych
- Formularz oceny pracownika - wypełniany przez klienta (formularz informacji zwrotnej i oceny)

FAMILY STAR to program dla profesjonalistów, który ma pomóc w byciu "zaktualizowanym" przy rosnącym rozdrobnieniu pracy socjalnej na szereg odrębnych zadań lub ról - takich jak ochrona dzieci, zdrowie psychiczne dorosłych lub praca z osobami niepełnosprawnymi - potencjalnie zmniejsza zbiorową tożsamość zawodową.

Kluczowe obszary umiejętności

Zidentyfikowaliśmy pewne kluczowe obszary umiejętności, które uważamy za istotne dla autonomicznej praktyki zawodowej w ramach wszystkich ról pracy socjalnej:

Elastyczny, asertywny, przemyślany, niezależny, kochany, jogistyczny, wyznaczone cele, zarządzanie czasem, działanie, zarządzanie ryzykiem i wyniki

Obszary te są najlepiej postrzegane jako "tematy organizacyjne" do myślenia w sposób holistyczny o umiejętnościach zawodowych. Na przykład elastyczność oznacza, że pracownicy socjalni i pracownicy opieki społecznej powinni być w stanie dostosować najlepsze strategie dla klienta i jego rodziny.

Oznacza to tworzenie środowiska z "elastycznym harmonogramem, dużą ilością kształcenia ustawicznego, samokształcenia, identyfikowania możliwości rozwoju i wzrostu, zwiększania ilości czasu wolnego oraz włączania samodzielnej opieki nie tylko dla podopiecznego, ale także dla pracownika. Ważne jest, aby pracownik traktował klienta jak partnera. Nie ma miejsca na protekcyjne traktowanie klienta. Elastyczność to sposób, w jaki pracownicy opieki społecznej mogą zrównoważyć działania i zachować długowieczność i szczęście zarówno w ich relacjach, jak i w karierze zawodowej. Aby to zrobić, muszą zaakceptować fakt, że jest OK - a właściwie niezbędne - postawić na pierwszym miejscu potrzeby klienta poprzez określenie celów, które klient będzie w stanie osiągnąć.

FAMILY STAR

- F - FLEXIBLE
- A - ASSERTIVE
- M - MINDFUL
- I – INDEPENDENT
- L - LOVED
- Y - YOGISTIC

- S – SET GOALS
- T – TIME MANAGEMENT
- A - ACTION
- R – RISK MANAGEMENT AND RESULTS

FAMILY STAR obejmuje określone obszary umiejętności pracowników opieki społecznej, które są niezbędne do umożliwienia rodzinom i osobom indywidualnym rozwoju i są zgodne z inicjatywami dotyczącymi centrów rodzinnych:

prowadzenie

pracy

praktyka

samodzielność

działanie na rzecz rozwoju



Work conduct



Practice



Self Care



Development Action

Obejmuje to:

- Umiejętności
- Wiedzę
- Rozmowy kwalifikacyjne
- Zaangażowanie
- Ocenę
- Analizę
- Zdrowie fizyczne
- Praca interdyscyplinarna/wielodyscyplinarna – Dbanie o bezpieczeństwo dzieci
- Edukacja i nauka
- Granice i zachowanie
- Rutyna rodzinna
- Dom i pieniądze
- Postępy w pracy
- Planowanie opieki
- Zarządzanie obciążeniem pracą

Wyniki badań

Stopień osiągnięcia zakładanych rezultatów zaplanowanych w ramach metody FAMILY STAR i całego rezultatu pracy intelektualnej był monitorowany w trakcie oraz na zakończenie realizacji drugiego etapu projektu. Każdy etap pracy był wzajemnie konsultowany – raporty miesięczne partnerów w postaci maili i kontaktów telefonicznych były wystarczającym narzędziem raportowania do Lidera. Jednocześnie każdy partner odpowiadał za kontakt z ekspertami w swojej organizacji. Zebrane w ten sposób uwagi i rekomendacje były przekazywane do Lidera. Monitorowanie postępu prac było realizowane na zakończenie każdego miesiąca wdrażania tak, by w przypadku ewentualnych opóźnień lub innych problemów móc szybko podjąć działania naprawcze. Dzięki temu zostało zapewnione osiągnięcie zakładanych efektów podejmowanych działań. Bieżąca komunikacja pomiędzy partnerami projektu była kluczowym elementem przekazywania sobie informacji i prowadzenia całości etapu projektu zgodnie z metodologią przyjętą przez ekspertów.

Eksperci trzech krajów przygotowujących zakres merytoryczny oraz poszczególne rezultaty pracy intelektualnej byli w stałym kontakcie między sobą. Zaangażowanie partnera brytyjskiego stanowiło nieodłączny element działań eksperckich. Współpraca trójki partnerów nie tylko wpłynęła na wysoką jakość merytoryczną zaplanowanych rezultatów i produktów, ale także na kompleksowość metody dedykowanej obu krajom, a także z metody mogą korzystać inne jednostki i kraje w swojej codziennej pracy z rodziną.

METODA FAMILY STAR

Stosowana w Wielkiej Brytanii i Irlandii metoda FAMILY została zmodyfikowana w celu umożliwienia jej zastosowania w Polsce i w innych krajach europejskich.

EWALUACJA

Ankiety ewaluacyjne czy IDI zostały opracowane na potrzeby projektu. Ankiety ewaluacyjne zostały przeprowadzone wśród:

- pracowników socjalnych,
- asystentów rodziny,
- koordynatorów rodziny,
- pracowników młodzieży usamodzielniającej się tj. opuszczającej rodziny zastępcze, domy dziecka, placówki opiekuńczo – wychowawcze
- użytkowników (na etapie walidacji) – badanie m.in. wzrostu kompetencji w zakresie wykorzystania poznanych narzędzi pracy, ocena efektywności metody FAMILY STAR, stopnia przydatności, atrakcyjności dla użytkownika,
- zespołów merytorycznych, eksperckich, projektowych organizacji partnerskich – badanie adekwatności adaptowanej metody i opracowanych narzędzi pod analizowane potrzeby, wzrost wiedzy i umiejętności danych ekspertów.

OCENA EKSPERTÓW

Eksperci zaangażowani w przygotowanie rezultatów pracy intelektualnej metody FAMILY STAR są nie tylko specjalistami i współpracownikami organizacji partnerskich, ale także posiadają doświadczenie w pracy zespołowej, w tym międzynarodowej. To eksperci z różnorodnym doświadczeniem zawodowym, w tym w pracy z rodziną, z młodzieżą zagrożonej wykluczeniem społecznym i wykluczonej społecznie. Zaangażowany Zespół wspólnie przygotował kompleksowe narzędzia do pracy z rodziną na podstawie metody FAMILY STAR dedykowanych m.in. pracownikom pomocy społecznej, w tym pracownikom socjalnych, asystentów rodziny, pracowników pieczy zastępczej.

Wszystkie materiały zostały poddane walidacji m.in. poprzez ocenę ekspertów, ale także przez uczestników warsztatów metodycznych organizowanych w Bradford.

EWALUACJA MID TERM – PANEL EKSPERTÓW

Biorąc pod uwagę, że prace ekspertów merytorycznych są podzielone na tzw. etapy i nie każdy ekspert uczestniczy w tworzeniu każdego elementu w ramach danego produktu to na koniec poszczególnych etapów projektu eksperci każdego Partnera mieli za zadanie zweryfikować i ocenić dany produkt jako całość. Jest to forma autoewaluacji jako pierwszego stopnia weryfikacji całości każdego zadania.

Metoda FAMILY STAR oraz produkty przygotowane w ramach metody została zgodnie z planem całego monitoringu i ewaluacji projektu zweryfikowana przez ekspertów zaangażowanych od wszystkich trzech partnerów.

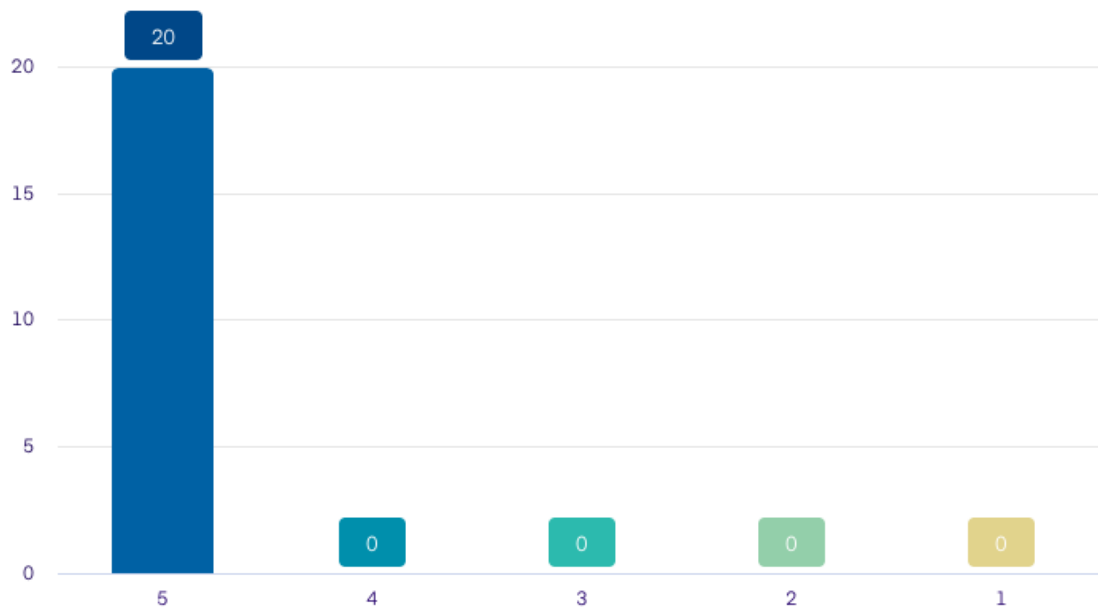
Wspólna praca, a także zaangażowanie na etapie oceny poszczególnych elementów pozwoliły na wychwycenie ewentualnych błędów, niespójności, a także na ujednoczenie i wzmocnienie poszczególnych produktów. Uwagi ekspertów były brane pod uwagę w czasie warsztatów metodycznych i uwzględnione w ostatecznym kształcie produktów metody FAMILY STAR

WYNIKI OCENY

Wszyscy eksperci partnerów projektu zaangażowani do tworzenia zadań merytorycznych przystąpili do oceny metody FAMILY STAR i wypracowanych materiałów. W ramach poszczególnych rezultatów zostało zaangażowanych łącznie 29 ekspertów, w tym nauczyciele/trenerzy, technicy oraz osoby pracujące z rodzinami. Każdy z partnerów realizował zadanie zgodnie z ustalonym budżetem, możliwością zatrudnienia poszczególnych ekspertów oraz zgodnie z wymogami merytorycznymi metody FAMILY STAR. Wszyscy eksperci wnieśli wkład merytoryczny do wypracowanych rezultatów

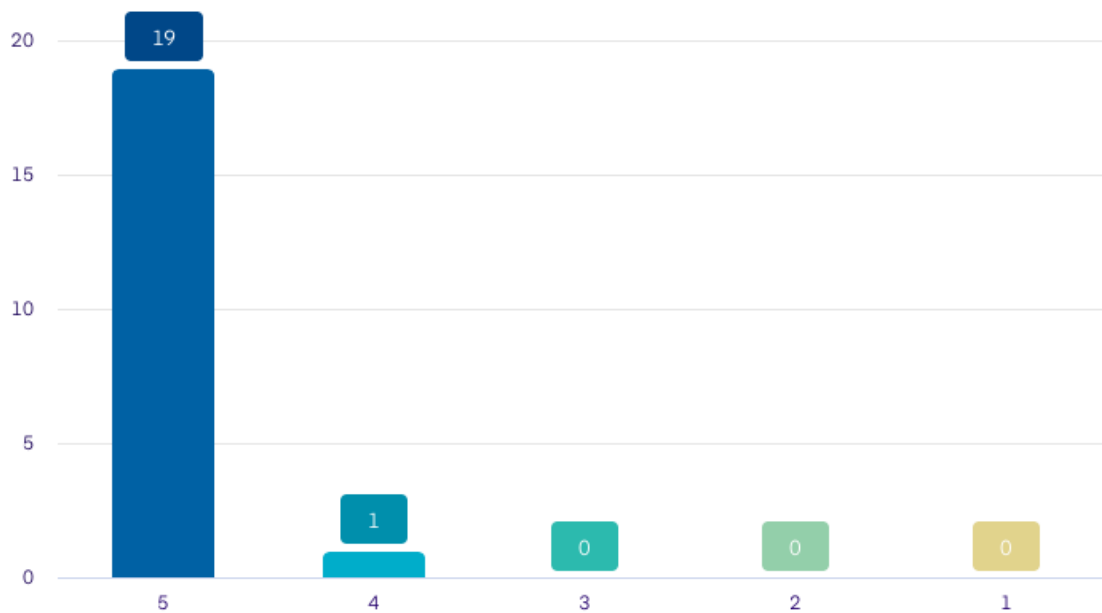
Wyniki ewaluacji zostały zaprezentowane poniżej

1. Trener miał dobry kontakt z grupą (łatwość komunikacji)



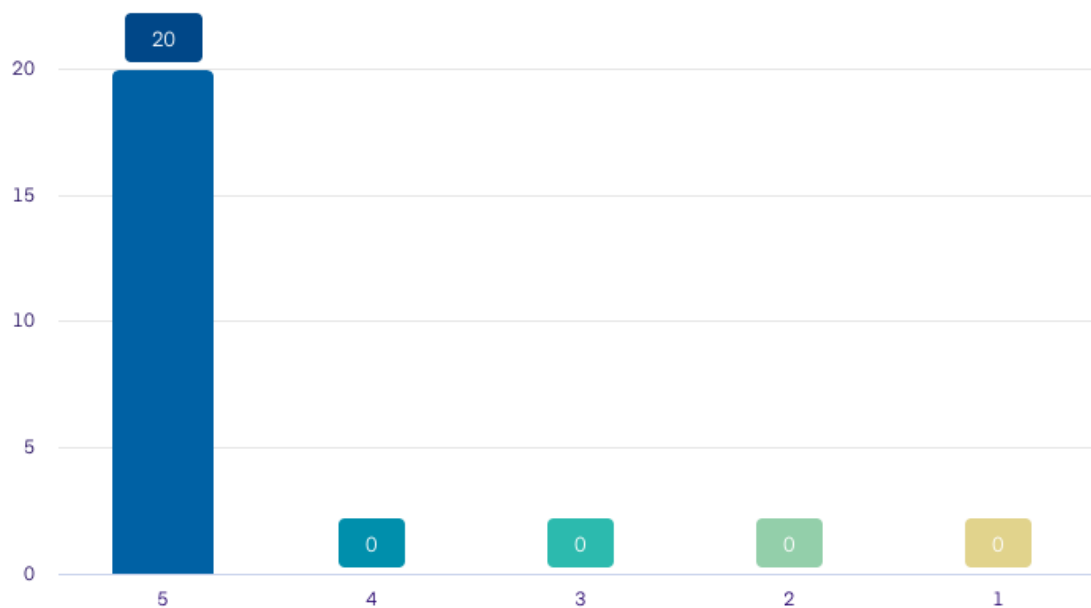
20 uczestników szkoleń (100%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych)

2. Zagadnienia były wyjaśniane w sposób przystępny i dokładny.



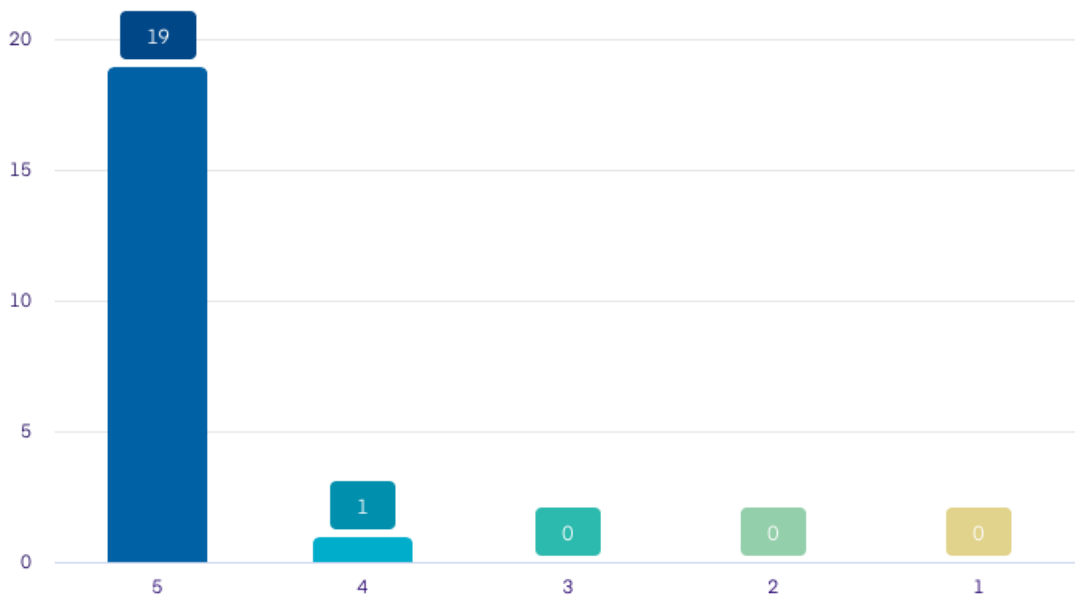
19 uczestników szkoleń (95%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych) a 1 osoba oceniła kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 4

3. Zajęcia były prowadzone z entuzjazmem.



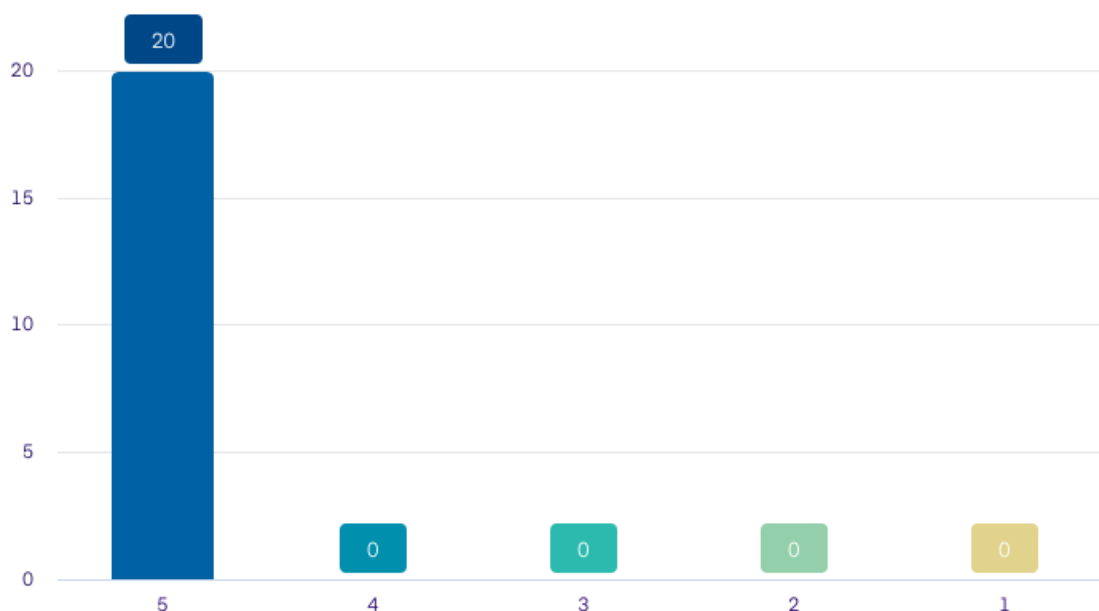
20 uczestników szkoleń (100%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych)

4. Podawane przykłady były dla mnie cennym źródłem wiedzy.



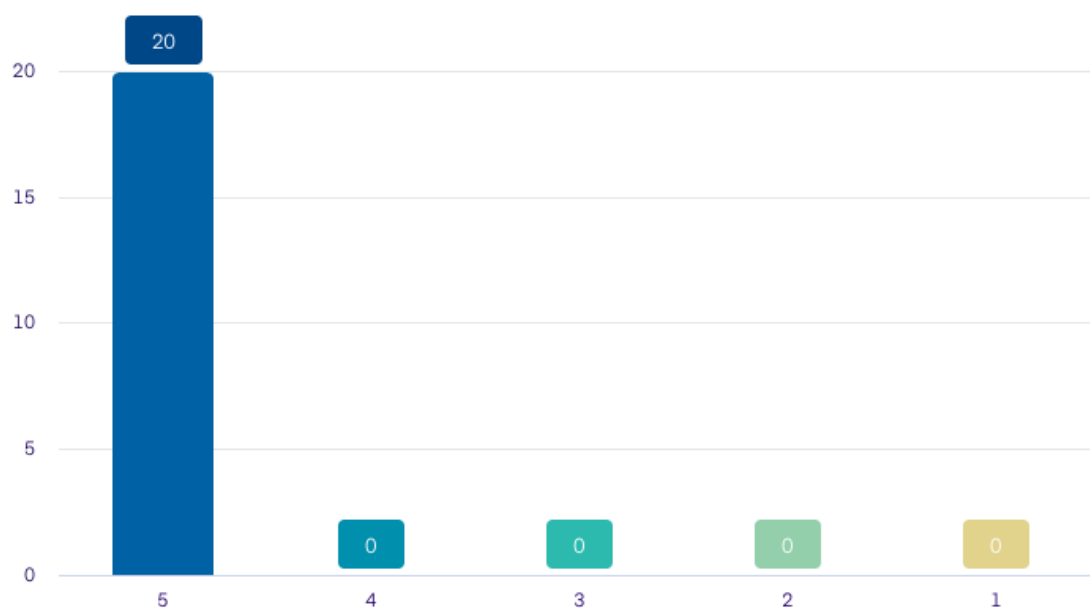
19 uczestników szkoleń (95%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych) a 1 osoba oceniła kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 4

5. Chętnie uczestniczyłby/łabym drugi raz w warsztatach prowadzonych przez tego trenera



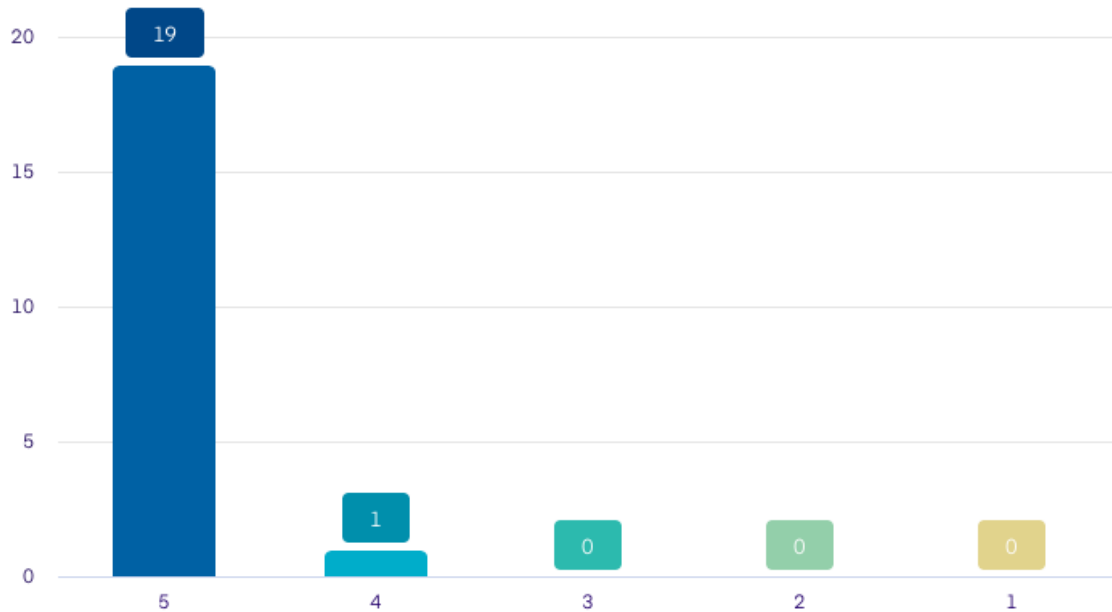
20 uczestników szkoleń (100%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych)

6. Program szkolenia był ułożony w sposób spójny i logiczny



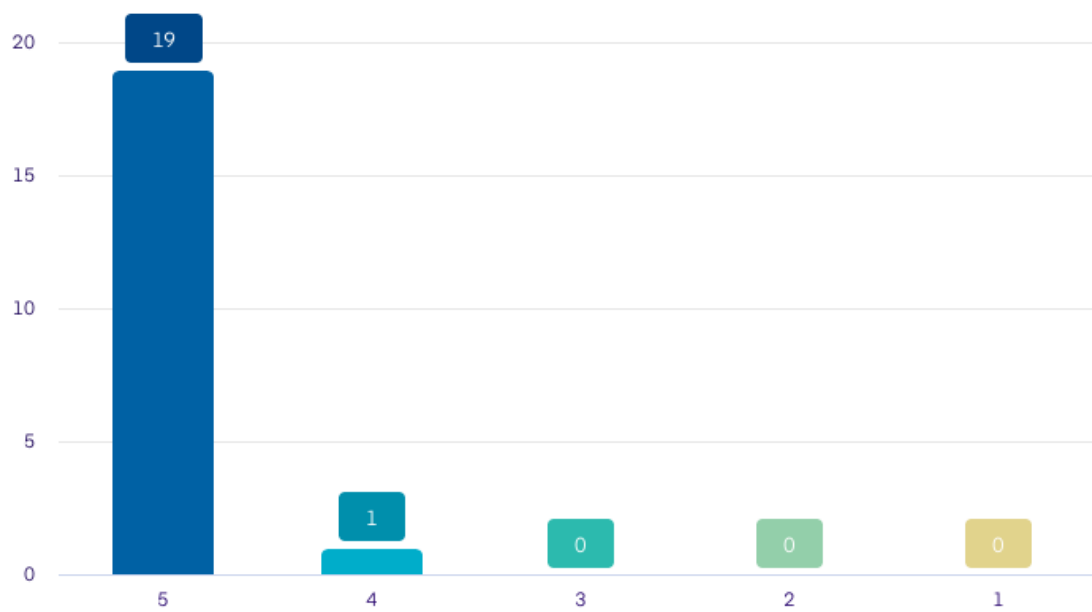
20 uczestników szkoleń (100%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych)

7. Zajęcia/warsztat spełnił moje oczekiwania w zakresie omawianych treści merytorycznych.



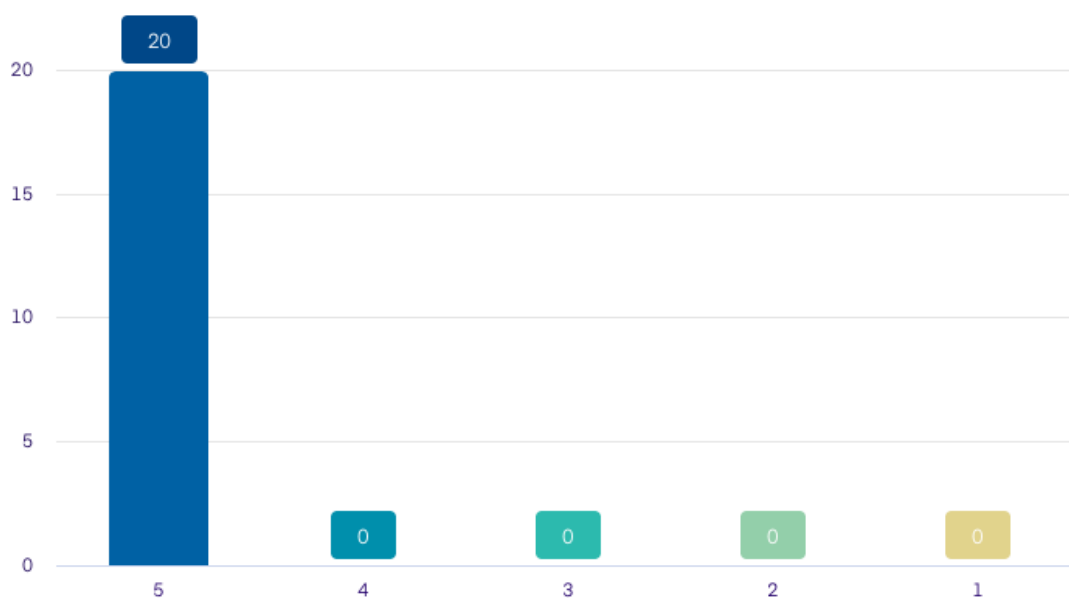
19 uczestników szkoleń (95%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych) a 1 osoba oceniła kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 4

8. Wiedza zdobyta na tym szkoleniu jest przydatna w mojej pracy zawodowej.



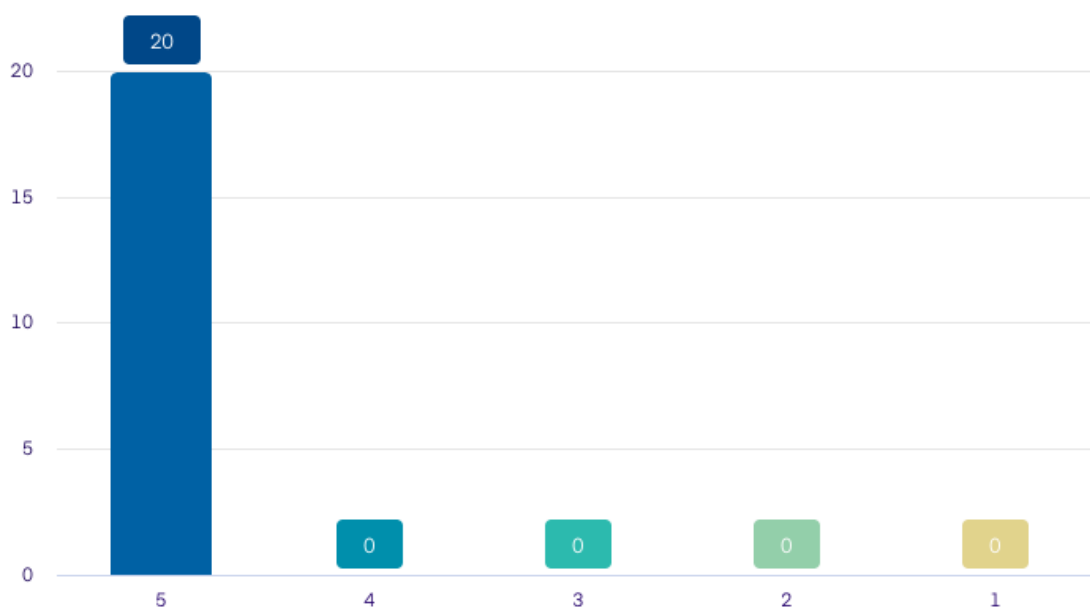
19 uczestników szkoleń (95%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych) a 1 osoba oceniła kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 4

9. Program Family Star jest przydatny do mojej pracy zawodowej



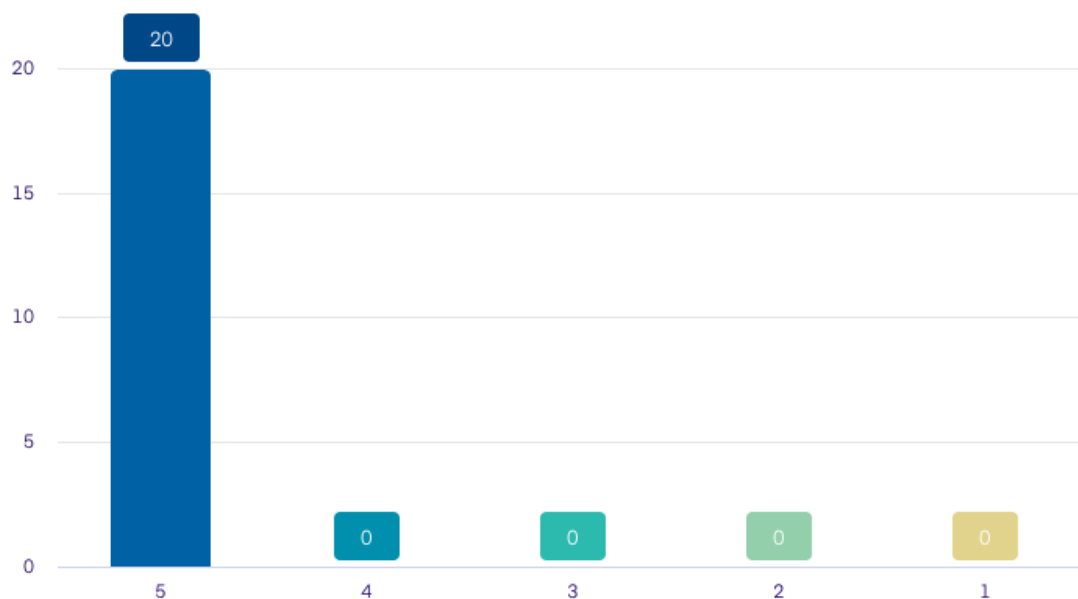
20 uczestników szkoleń (100%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych)

10. Narzędzia diagnostyczne, narzędzia do pracy socjanej oraz scenariusze spotkań stanowią cenne i praktyczne materiały do mojej pracy zawodowej



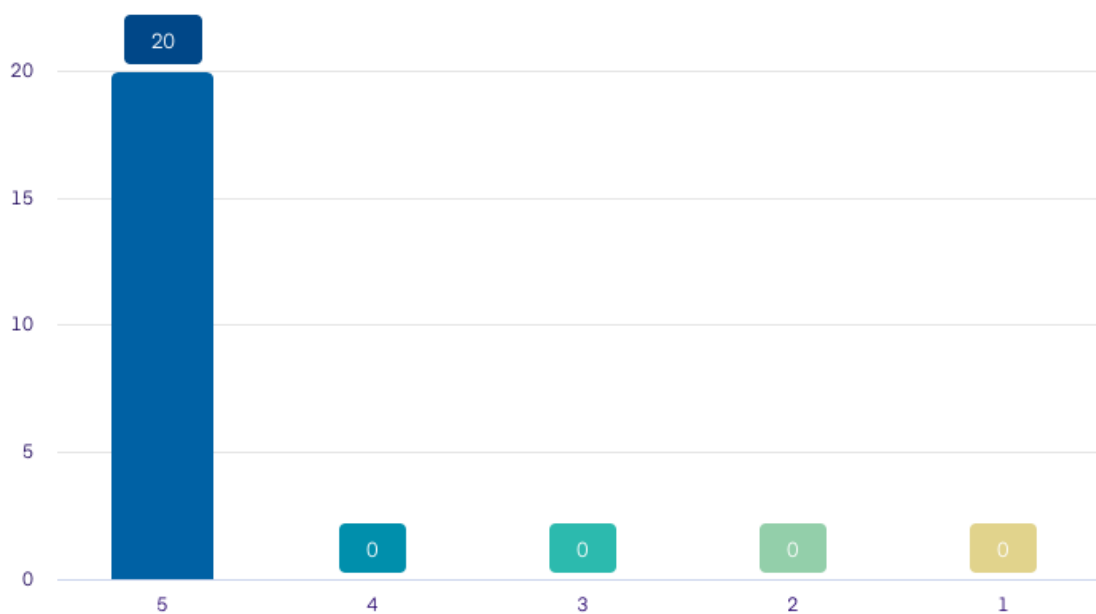
20 uczestników szkoleń (100%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych)

11. Prezentacje i materiały na szkoleniach zawierały przydatne informacje.



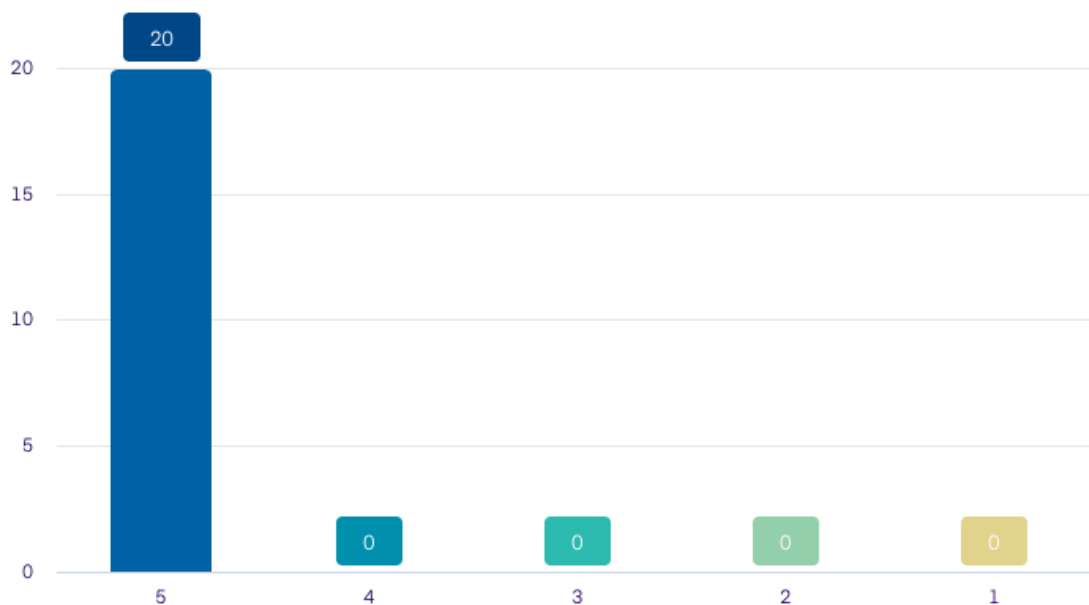
20 uczestników szkoleń (100%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych)

12. Materiały były dobrej jakości.



20 uczestników szkoleń (100%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych)

13. Materiały były spójne z treścią zajęć



20 uczestników szkoleń (100%) oceniło kontakt trenerów z grupą na najwyższym poziomie 5 (najwyższy z możliwych)

14. Dodatkowe uwagi

ODPOWIEDŹ	ODPOWIEDZ	UDZIAŁ
Jestem bardzo zadowolona ze szkoleń.	1	5%
Zajęcia prowadzone w sposób profesjonalny i interesujący. Bardzo dobre materiały i strategie, które wykorzystuję w pracy.	1	5%
Bardzo profesjonalne szkolenia, ogrom wiedzy, praktyczne podejście. Prowadzący wyjaśnili wszystkie nurtujące mnie problemy z dziedziny pomocy społecznej.	1	5%
Zajęcia oceniam bardzo wysoko. Były prowadzone w sposób zorganizowany, przemyślany i angażujący uczestnika.	1	5%
Zarówno organizację kursu jak i wiedzę prowadzących oceniam na najwyższą ocenę. Chętnie skorzystam jeszcze raz.	1	5%
Bardzo cenne warsztaty	1	5%

Uczestnicy ocenili warsztaty i projekt bardzo wysoko

14. Dodatkowe uwagi

ODPOWIEDŹ	ODPOWIEDZ	UDZIAŁ
Wiedza prowadzących na najwyższym poziomie. materiały przygotowane idealnie, przejrzyste i rzetelnie. Organizacja szkoleń bez zarzutów	1	5%
Bardzo pożytecznie spędzony czas, poświęcony nabyciu i uporządkowaniu posiadanej wiedzy. Bardzo żałuję, że nie odbyły się szkolenia numer 3.	1	5%
Szkolenia były prowadzone w sposób dokładny i ciekawy w oparciu o praktyczne rozwiązania. Bardzo pomogło mi to odzyskać pasję z wykonywanego zawodu.	1	5%
Szkolenie oceniam bardzo pozytywnie pod względem merytorycznym i organizacyjnym. Bardzo mi się podobało. Chętnie wezmę udział jeszcze raz.	1	5%
Treść materiałów i szkoleń była bardzo użyteczna. Świetnie zorganizowane szkolenia. Czekam na kolejne.	1	5%

Uczestnicy ocenili warsztaty i projekt bardzo wysoko

14. Dodatkowe uwagi

ODPOWIEDŹ	ODPOWIEDZ	UDZIAŁ
Bardzo cenna dawka wiedzy, wymiana dobrych praktyk pozwoliła mi na nowo zakochać się w swojej pracy.	1	5%
Moja ocena szkoleń jest bardzo wysoka. Podobały mi się użyteczne materiały, przemiła atmosfera oraz profesjonalizm.	1	5%
Szkolenia na najwyższym poziomie pod każdym względem- super przygotowanie , super materiały, super wykładowcy i bogata wiedza.	1	5%
Szkolenia spełniły moje oczekiwania. Bardzo dobrze przygotowane. Sposób przekazania wiedzy precyzyjny i wyrazisty.	1	5%
Bardzo dziękuję za wspaniałe szkolenia i niesamowitą wiedzę prowadzących, która została przekazana w sposób zrozumiały i przystępny	1	5%
Doskonałe szkolenia. Uczestnik szkoleń nawet się nie zorientował kiedy minęły 4 dni szkoleń. Proszę o więcej !	1	5%

Uczestnicy ocenili warsztaty i projekt bardzo wysoko

Dziękuję za odzyskanie pasji w swoim zawodzie. Bardzo użyteczne materiały i szkolenie.	1	5%
Nigdy nie miałam okazji uczestniczyć w zagranicznych szkoleniach. Ogromna wiedza prowadzących pozwoliła mi zmienić podejście do wykonywanej pracy. Dziękuję!	1	5%
Niesamowity poziom wiedzy i inne spojrzenie na problem przemocy otworzyło mi oczy na różnice kulturowe	1	5%

Uczestnicy ocenili warsztaty i projekt bardzo wysoko

Ewaluacja warsztatów jest jednym z elementów szerszej ewaluacji rezultatów pracy intelektualnej w projekcie. Po warsztatach wyciągnięto wnioski i uwagi oraz dostosowano i skorygowano wypracowane materiały w ramach FAMILY STAR. Po zakończonej ocenie ekspertów i uczestników eksperci wypracowali ostateczne wersje produktów

PRE I POST TESTY WIEDZY

Porównanie wyników pre i post testów składających się z 13 pytań zamkniętych i jednego otwartego, jednokrotnego wyboru dotyczących metody FAMILY STAR i projektu, pozwoliły ocenić stopień przyrostu wiedzy dotyczącej metody wśród uczestników szkolenia

Pre testy zostały przeprowadzone na początku warsztatu wśród uczestników, natomiast post testy zostały przeprowadzone na koniec całego cyklu szkoleniowego w grupie.

Porównanie wyników pre testów i post testów przeprowadzonych w grupie uczestników warsztatów pozwala stwierdzić, że dzięki udziałowi w szkoleniach Uczestnicy/czki poszerzyli swoją wiedzę na zaplanowanym poziomie z zakresu FAMILY STAR wśród uczestników warsztatów przed szkoleniem były bardzo niskie, po zakończeniu szkolenia wiedza uczestników wzrosła średnio o 90%.

OCENA SZKOLEŃ

W ankiecie ewaluacyjnej uczestnicy/czki warsztatów oceniali w pięciostopniowej skali (gdzie 1 oznacza - bardzo nisko; 2 – nisko; 3 - wystarczająco; 4 - wysoko; 5 - bardzo wysoko) formę prowadzenia zajęć przez trenera, czyli kontakt trenera z grupą, entuzjazm, praktyczne przykłady. Określali także, czyli byliby zainteresowani wzięciem drugi raz udziału w warsztatach prowadzących przez danego trenera. Dodatkowo uczestnicy/czki oceniali samo szkolenie w zakresie: programu szkoleniowego jego spójności i logiki, spełnienia oczekiwań merytorycznych w zakresie prezentowanych treści, przydatności wiedzy zdobytej na szkoleniu w pracy zawodowej.

Trzecia część zawierała pytania dotyczące materiałów szkoleniowych: przydatnych informacji, jakości i spójności z prezentowanymi treściami. Na koniec ankiety zostało przewidziane miejsce na dodatkowe uwagi od uczestników/czek.

Analiza ankiet po szkoleniu pozwala na sformułowanie wniosku, że poziom zadowolenia uczestników/czek projektu z poszczególnych warsztatów był bardzo. Odpowiedzi uczestników były bardzo zbliżone, tym samym ich odczucia, satysfakcja ze szkolenia oraz wartości merytorycznej w trakcie zajęć została oceniona bardzo wysoko. Zasadniczo wszystkie uzyskane wyniki to wynik 5.

Organizacja zajęć była oceniana przez uczestników/czki bardzo wysoko. Zdecydowana większość uczestników/czek była bardzo zadowolona z części organizacyjnej szkoleń oraz materiałów dla uczestników w czasie warsztatów.



EWALUACJA POST EVALUATION – FOLLOW UP

Follow up został przeprowadzony w ciągu miesiąca po zakończeniu udziału w warsztatach na podstawie:

- kwestionariuszy samooceny wypełnianych przez każdego uczestnika badającego stopień wykorzystania poznanej metody w codziennej pracy i stopnia jej adekwatności dla wsparcia codziennych obowiązków zawodowych,
- oceny przełożonych przeprowadzonej na podstawie obserwacji i rozmów z użytkownikami metody.

OCENA PRZEŁOŻONYCH

W ostatnim etapie ewaluacji drugiego rezultatu projektu była ocena przełożonych Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Oświęcimiu. Przełożeni ocenili pozytywnie udział w szkoleniu, a także wykorzystanie nowych materiałów w pracy zawodowej pracowników pracujących rodzinami korzystającymi z pomocy społecznej

Ocena przełożonego dotyczyła 3 obszarów:

- Stopnia wykorzystania metody w codziennej pracy przez pracowników oraz stopnia jej adekwatności dla wsparcia codziennych obowiązków zawodowych
- Wzrost wiedzy i umiejętności pracowników z zakresu metody FAMILY STAR
- Wzrost kompetencji uczestników bezpośrednio po szkoleniu FAMILY STAR



Wypowiedzi przełożonych:

- Pracownik wykorzystuje poznaną metodę w codziennej pracy. Zauważono znaczne obniżenie poziomu stresu poprzez korzystanie z przydatnych materiałów.
- Pracownicy wysłani na szkolenie korzystają z nowopoznanej metody FAMILY STAR w swojej pracy wykazując zadowolenie z nowych narzędzi i

Wszystkie 3 obszary zostały ocenione pozytywnie. Pracownicy wykorzystują metodę, formularze, ćwiczenia, scenariusze, wypracowane rezultaty, które zostały ujednolicone dla wszystkich pracowników w codziennych obowiązkach, nie rzadko w sytuacjach trudnych i problemowych w pracy z rodzinami z problemami, wykluczonymi społecznie, rodzinami z problemem uzależnienia, chorobą psychiczną itd.

Materiały stanowią dla pracowników cenne źródło wiedzy oraz inspiracji. Jednocześnie pracownicy zgłaszają potrzeby na kolejne materiały pomocne przy pracy z rodzinami z dzieckiem z niepełnosprawnościami.

Podsumowując metoda FAMILY STAR została przygotowana jako materiał wspomagający pracowników o wysokiej jakości merytorycznej i wizualnej, co jest jej dodatkowym atutem.