

TRENER AKTYWNOŚCI

MODEL TRENER AKTYWNOŚCI

Raport z ewaluacji wewnętrznej etapu testowania Modelu Trener Aktywności

Opracowanie:

Katarzyna Karkocha-Bartoszewicz

Wrocław, 2014

Spis treści

1. CEL PROJEKTU.....	3
2. PRZEBIEG TESTOWANIA – ZGODNIE Z ZAŁOŻENIAMI STRATEGII WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TRENER AKTYWNOŚCI.....	3
3. EWALUACJA ETAPU TESTOWANIA	4
3.1 Kryteria i narzędzia ewaluacji.....	4
3.2 Przebieg ewaluacji.....	5
4. WYNIKI EWALUACJI – ANALIZA ILOŚCIOWA I JAKOŚCIOWA	6
4.1 RODZAJ WSPARCIA – SZKOLENIA DLA OTOCZENIA	6
4.2 RODZAJ WSPARCIA – SZKOLENIA DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	7
4.3 RODZAJ WSPARCIA – WSPARCIE TRENERA AKTYWNOŚCI	9
4.4 RODZAJ WSPARCIA – PORADNICTWO CAŁOŻYCIOWE Z ELEMENTAMI DORADZTWA ZAWODOWEGO.....	22
4.5 RODZAJ WSPARCIA – WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, MOTYWACYJNE	25
4.6 RODZAJ WSPARCIA – SZKOLENIA ZAWODOWE, INDYWIDUALNE.....	29
4.7 WSPARCIE KOMPENSACYJNE: SPRZĘT REHABILITACYJNY/USŁUGI REHABILITACYJNE, USŁUGI ASYSTENCKIE ORAZ PAKIET AKTYWIZACYJNY.....	31
4.8 SUPERWIZJA TRENEREK AKTYWNOŚCI	37
4.9 OCENA MODELU PRZEZ OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI	39
4.10 SPOTKANIA INFORMACYJNO-KONSULTACYJNE	43
4.11 ZARZĄDZANIE	44
5. WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	47
6. SPIS WYKRESÓW I TABEL.....	52



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

1. CEL PROJEKTU

Główny cel projektu to zwiększenie oferty instytucji pomocy i integracji społecznej na Dolnym Śląsku poprzez opracowanie, przetestowanie i upowszechnienie do 31 I 2015 r. modelu aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych będących klientami pomocy społecznej – Trener Aktywności.

2. PRZEBIEG TESTOWANIA – ZGODNIE Z ZAŁOŻENIAMI STRATEGII WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TRENER AKTYWNOŚCI

Faza testowania właściwego obejmowała okres od **lutego 2013r. do marca 2014r.** Na fazę testowania właściwego składał się szereg działań, którymi zostały objęte różne grupy docelowe. Model Trener Aktywności testowany był na następujących grupach osób:

- 31¹ osób z niepełnosprawnościami niezależnie od stopnia niepełnosprawności (lekki, umiarkowany, znaczny)
- 24 osoby z otoczenia osób z niepełnosprawnościami

Wśród osób z niepełnosprawnościami znaleźli się mieszkańcy miasta Wrocław, klienci Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej.

W ramach testowania Modelu osoby z niepełnosprawnościami (dalej: ON) mogły korzystać z następujących form wsparcia:

- szkolenie wyjazdowe
- trener aktywności (dalej: TA)
- poradnictwo całonocne z elementami doradztwa zawodowego
- wsparcie psychologiczne, motywacyjne
- szkolenia zawodowe, indywidualne
- wsparcie kompensacyjne: sprzęt rehabilitacyjny/usługi rehabilitacyjne, pakiet aktywizacyjny, asystentura funkcjonalna

Dla osób z otoczenia ON były dostępne następujące formy wsparcia:

- szkolenie wyjazdowe
- wsparcie psychologiczne

¹ Projekt rozpoczęło 31 osób, zakończyło 29 osób. Dwie osoby zostały skreślone z listy uczestników.

3. EWALUACJA ETAPU TESTOWANIA

Ewaluacja etapu testowania Modelu Trener Aktywności była ściśle związana z działaniami obejmującymi monitoring poszczególnych form wsparcia przewidzianych w projekcie. Te dwa obszary wzajemnie się przenikały. Dane z monitoringu – głównie o charakterze ilościowym – służyły do przeprowadzania pogłębionej analizy jakościowej oraz umożliwiały bieżące wprowadzanie zmian i reagowanie na zagrożenia. Celem ewaluacji wewnętrznej Modelu była ocena następujących obszarów:

- zarządzania
- procesu tworzenia rozwiązań merytorycznych
- procesu testowania modelu
- procesu upowszechniania i włączania

Proces ewaluacji wewnętrznej był prowadzony on-going. W jej ramach powstało 9 raportów częściowych: raporty od nr 1 do 4 obejmowały okresy projektu przed testowaniem (02.12-01.13), raporty od nr 5 do 9 obejmowały okres testowania (02.13-03.14).

3.1 Kryteria i narzędzia ewaluacji

Dane gromadzone w ramach ewaluacji wewnętrznej zbierane były w celu odpowiedzi na kluczowe pytania dotyczące²:

- oceny skuteczności usługi Trener Aktywności
- określenia warunków działania Modelu Trener Aktywności
- określenie warunków skutecznego funkcjonowania Modelu dla osiągnięcia celu, jakim jest aktywizacja społeczno-zawodowa osób z niepełnosprawnościami.

W ramach ewaluacji wewnętrznej głównie posługiwano się badaniami ankietowymi, przeprowadzanymi w różnych odstępach czasu (wersja papierowa, elektroniczna, dostosowana dla ON – tekst powiększony, język łatwy). Poniższa tabela przedstawia wykaz narzędzi powstałych w okresie testowania Modelu:

² Strategia wdrażania projektu innowacyjnego Trener Aktywności, str. 32

Obszar ewaluacji	Wykorzystywane narzędzia
Zarządzanie	Ankieta ewaluacyjna dla ZZP (zespół) Ankieta ewaluacyjna dla K U (koordynator) Ankieta ewaluacyjna dla TA (trener)
Tworzenie rozwiązań merytorycznych Testowanie Modelu	Ankieta śródkresowa dla TA Ankieta końcowa dla TA Ankieta śródkresowa dla specjalistów Ankieta końcowa dla specjalistów Ankieta dla osób z otoczenia (ocena szkoleń) Ankieta dla osób z niepełnosprawnościami (ocena szkoleń wyjazdowych) Ankieta śródkresowa i końcowa dla osób z niepełnosprawnościami (ocena modelu TA) Ankieta końcowa dla superwizora Formularze opinii dla trenerów i doradców (szkolenia wyjazdowe dla ON)

Tab.1 Wykaz narzędzi ewaluacyjnych

3.2 Przebieg ewaluacji

Ewaluacja poszczególnych procesów w ramach testowania Modelu była rozciągnięta w czasie i przeprowadzona w ściśle określonych terminach.

Grupa badanych	Termin badania
Osoby z niepełnosprawnościami	od lutego'13 do marca'14
Trenerzy i doradcy	luty 2013
Osoby z otoczenia	luty 2013
Trener aktywności	od lipiec'13 do sierpień'13 od luty'14 do marzec'14
Doradca całozyciowy	od lipiec'13 do wrzesień'13, marzec'14
Psycholog	od lipiec'13 do wrzesień'13, marzec'14
Superwizor	marzec'14
Zespół projektowy (ZZP, K.ZW,TP)	od lutego'13 do marca'14 co kwartał

Tab.2 Przebieg ewaluacji

4. WYNIKI EWALUACJI – ANALIZA ILOŚCIOWA I JAKOŚCIOWA

4.1 RODZAJ WSPARCIA – SZKOLENIA DLA OTOCZENIA

Szkolenie dla otoczenia osób z niepełnosprawnościami odbyło się w dniach **18-20.02.2013** w Długopolu Zdrój. Wsparcie to miało na celu przygotowanie otoczenia osób niepełnosprawnych biorących udział w testowaniu do czynnego zaangażowania się w proces testowania Modelu oraz wypracowanie systemu współpracy otoczenia z trenerami aktywności. Realizowane było w formie grupowych zajęć.

W szkoleniu wzięło udział **15 osób** z otoczenia ON. Wśród nich znaleźli się: rodzice, rodzeństwo, bliscy krewni, przyjaciele oraz opiekunowie. Szkolenie obejmowało poniższy zakres tematyczny:

Identyfikacja barier i przekonań ograniczających

Integracja uczestników

Identyfikacja przekonań i stereotypów dotyczących osób niepełnosprawnych

Wyłączenie vs. wsparcie – określenie zachowań pożądanых i ograniczających osoby niepełnosprawne w ich dążeniach

Określenie barier w aktywizacji osób niepełnosprawnych

Identyfikacja działań wspierających osoby niepełnosprawne w podejmowaniu aktywności

Narzędzia wsparcia osób z niepełnosprawnością i ich rodzin

Sytuacja osób niepełnosprawnych w otoczeniu prawnym i instytucjonalnym

Przepisy prawne dotyczące osób z niepełnosprawnością (orzecznictwo, nauka, praca)

Uprawnienia osób niepełnosprawnych

Narzędzia i oprogramowanie dedykowane osobom z różnymi rodzajami niepełnosprawności

Programy i instytucje wspierające osoby niepełnosprawne i ich rodziny

Motywacja do działania

Dobre wzorce – osoby niepełnosprawne aktywne społecznie i zawodowo

Radzenie sobie z sytuacją zależności i wypalenia

Sieć współpracy (moja sieć wsparcia)

Rozwój i aktywność osób wspierających (identyfikacja własnych potrzeb i celów)

W badaniu ankietowym, którego celem była ocena szkolenia, wzięło udział 11 osób. Poniżej przedstawiono najważniejsze jego wyniki³:

- 1) Wszyscy uczestnicy/czki ocenili szkolenie na poziomie: **bardzo dobrze**. Pytani o przydatność zagadnień nie wskazali żadnego tematu szkoleniowego, który wydał im się niepotrzebny w programie szkolenia.
- 2) Organizacja szkolenia została oceniona przez uczestników/czki **bardzo wysoko**.
- 3) Większość badanych osób stwierdziła, że dzięki szkoleniu ich **wiedza i umiejętności związane z tematem szkolenia wzrosły**. Zdecydowany wzrost wiedzy i umiejętności zadeklarowało 6 osób, nieco mniejszy 3, 1 osoba określiła wzrost na przeciętnym poziomie, 1 osoba nie oceniła wzrostu swojej wiedzy.

Opinie uczestników i uczestniczek szkolenia pozyskiwane podczas mniej formalnych rozmów pozwalają wnioskować, że przedsięwzięcie szkoleniowe było udane, a zakładane cele zostały zrealizowane.

4.2 RODZAJ WSPARCIA – SZKOLENIA DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Szkolenie dla osób z niepełnosprawnościami odbyło się w dniach **18-20.02.2013 i 04-07.03.2013** w Długopolu Zdrój. Obejmowały warsztaty z psychoedukacji w zakresie wzmocnienia motywacji do działania i rozwoju kompetencji interpersonalnych. Pierwszy blok zajęć realizowany był równoległe z warsztatami dla otoczenia, co realnie przyczyniło się do łagodniejszego wejścia obu tych grup w proces współpracy w ramach testowania Modelu.

W szkoleniu wzięło udział **29 ON**. Szkolenie obejmowało poniższy zakres tematyczny:

MODUŁ: MOTYWACJA DO DZIAŁANIA

Integracja osób niepełnosprawnych

Zakres działań i narzędzia wsparcia oferowane w projekcie

Identyfikacja własnego potencjału – umiejętności, zainteresowania, umiejętności interpersonalne

Moje marzenia, cele, plany

Dobre wzorce – osoby niepełnosprawne aktywne społecznie i zawodowo

³ Na podstawie danych z: V Raport kwartalny z ewaluacji wewnętrznej

Trening motywacyjny (moja sieć wsparcia, cele, planowanie i realizacja działań)
Programy i instytucje wspierające osoby niepełnosprawne i ich rodziny

MODUŁ: ROZWÓJ KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH

Asertywność

- typy komunikacji - komunikacja asertywna, agresywna, uległa
- asertywne wyrażanie emocji, własnych opinii i przekonań
- konstruktywna krytyka
- budowanie relacji
- trudne sytuacje interpersonalne
- obrona swoich praw w sytuacjach społecznych
- postawa asertywna w życiu zawodowym

Trening radzenia sobie ze stresem

- skutki i psychofizjologia stresu,
- indywidualne reakcje na sytuacje stresowe,
- techniki i metody radzenia sobie ze stresem,
- wsparcie społeczne

Autoprezentacja

- rola i znaczenie autoprezentacji w życiu osobistym i zawodowym
- mowa ciała
- komunikacja werbalna
- moja autoprezentacja
- przygotowanie do poszukiwania pracy

Zarządzanie czasem

- efektywne zarządzanie swoją pracą w planowaniu przebiegu dnia,
- przeszkody w zarządzaniu sobą w czasie, „złodzieje czasu”,
- efektywna organizacja i realizacja działań

Po każdej części szkolenia realizowane były badania ankietowe z uczestniczkami i uczestnikami szkolenia. Każdorazowo w badaniach tych wzięło udział 27 osób w tym 12 kobiet. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski z przeprowadzonych badań⁴:

- 1) Niemal wszyscy uczestnicy (**24 os.**) szkoleń ocenili je **bardzo wysoko**. Nie było znaczących różnic pomiędzy oceną I i II zjazdu. Osoby, które oceniły szkolenie

⁴ Na podstawie danych z: V Raport kwartalny z ewaluacji wewnętrznej

ambivalentnie wskazywały na potrzebę częstszych przerw i większej ilości ruchu ze względu na trudność siedzenia na krzesłach przez cały czas trwania modułu szkoleniowego. Osoba, która oceniła szkolenie negatywnie nie wskazywała obszarów do poprawy.

- 2) Większość uczestniczek/ków (**22 os.**) szkolenia ma poczucie, że bardzo dużo lub dużo dowiedzieli się podczas szkoleń. Pojedyncze osoby deklarowały niewielki przyrost swojej wiedzy.
- 3) Niemal wszyscy uczestnicy (**26 os.**) obu zjazdów szkoleniowych ocenili atmosferę, jako bardzo przyjazną lub raczej przyjazną. Żaden uczestnik/czka nie ocenił/a atmosfery panującej podczas szkolenia negatywnie.
- 4) Większość osób oceniło również wysoko komfort pracy na sali szkoleniowej. Jedynie dwie osoby podczas pierwszego zjazdu i jedna podczas drugiego oceniła, że na sali szkoleniowej było jej niewygodnie. Osoby te wskazywały na niewygodę związaną z siedzeniem na krzesłach przez trzy godziny z rzędu. Wszystkie osoby oceniające negatywnie komfort pracy na sali szkoleniowej wskazywały na upośledzenie narządów ruchu.
- 5) Wszystkie osoby korzystające z pomocy asystenta i tłumacza języka migowego były zadowolone z tej pomocy.

Uczestniczki i uczestnicy szkoleń pytani o to, co warto poprawić w organizacji szkolenia wskazywali potrzebę większej ilości przerw, ruchu, dłuższego czasu wolnego. Jedna osoba wskazała na trudność, jaką sprawiało zakwaterowanie osób z niepełnosprawnością ruchową, czy sensoryczną z osobami ze schorzeniami psychicznymi.

4.3 RODZAJ WSPARCIA – WSPARCIE TRENERA AKTYWNOŚCI

W okresie **marzec'13-marzec'14** przeprowadzono etap testowania Modelu Trener Aktywności w ramach projektu o tej samej nazwie. W okresie 13 m-cy trenerzy/ki aktywności pracowali z określoną liczbą osób z niepełnosprawnościami, którzy byli jednocześnie klientami MOPS Wrocław. Do etapu testowania zatrudniono 5 TA, którym przydzielono po 6-ciu ON. Nad całością zadań trenerów/ek czuwać miał koordynator usługi. Do projektu zakwalifikowano 31 ON, niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności⁵. W toku realizacji wsparcia 2 osoby zostały

⁵ Dokładny opis profilu klientów usługi znajduje się w: M.Kocajko, Raport końcowy z ewaluacji zewnętrznej w projekcie innowacyjnym „Trener Aktywności”

skreślone z listy uczestników projektu ze względu na przekroczenie dopuszczalnej nieobecności. Na ich miejsce – za pośrednictwem MOPS Wrocław - zrekrutowano 1 osobę. Ostatecznie projekt „Trener Aktywności” zgodnie ze ścieżką ukończyło **29 osób**, w tym **14 mężczyzn i 15 kobiet**.

Od **marca’13 do maja’13** wsparcia wybranej grupie ON udzielało **5 TA**. Jeden TA zrezygnował z pełnienia tej funkcji pod koniec maja’13. Od czerwca’13 do marca’14 wsparcia ON udzielało **4 TA**. Klienci trenera, który zrezygnował zostali przydzieleni do pozostałych TA. Poniżej przedstawiono zestawienie trenerów i ilości klientów, z którymi pracowali w określonym czasie:

Forma wsparcia	Okres realizacji	Imię i nazwisko TP	Ilość ON
Wsparcie Trenera Aktywności	03.13-05.13	Adam	6
Wsparcie Trenera Aktywności	03.13-05.13	Aleksandra	6
	06.13-03.14		8
Wsparcie Trenera Aktywności	03.13-03.14	Destina	6
Wsparcie Trenera Aktywności	03.13-03.14	Jolanta	6
Wsparcie Trenera Aktywności	03.13-05.13	Katarzyna	6
	06.13-03.14		10

Tab. 3 Wykaz trenerów/ek aktywności wraz z ilością klientów

W okresie realizacji wsparcia TA ich praca była nadzorowana przez koordynatora usługi, który odpowiadał za wsparcie TA zarówno w sprawach merytorycznych jak i organizacyjnych. W okresie 03.13-03.14 nastąpiła zmiana na stanowisku koordynatora usługi. I koordynator sprawował swoją funkcję w okresie 03.13-07.13, natomiast II w okresie 08.13-03.14.

TA realizowali swoje wsparcie dla ON poprzez: spotkania bezpośrednie, zdalne (za pośrednictwem telefonu, maila itp.) oraz grupowe. Jednak najważniejsze dla pracy TA były spotkania **bezpośrednie** z ON i to z nich byli rozliczani trenerzy. Pozostałe wsparcie służyło podtrzymaniu relacji i integracji uczestników. W większości było ono samodzielną inicjatywą zarówno TA jak i ON. Celem głównym pracy z beneficjentami była ich aktywizacja społeczna, a w jej wyniku zwiększenie poziomu samodzielności ON.

TA sprawozdawali się ze swojej pracy z ON w cyklu miesięcznym. Za pomocą elektronicznych sprawozdań miesięcznych oraz dzienników wsparcia dokumentowali pracę z każdym beneficjentem. Na koniec miesiąca pełną dokumentację przysyłali do koordynatora usługi, który następnie przekazywał ją do specjalistki ds. ewaluacji i monitoringu. Na podstawie danych zawartych w raportach dokonywano podsumowania ilościowego oraz jakościowego

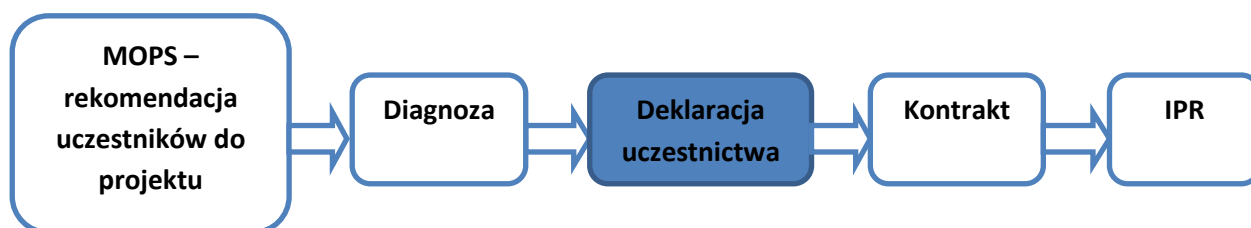
wsparcia każdego z trenerów/trenerek. Oprócz sprawozdawczości miesięcznej TA byli zobowiązani do sporządzenia śródkresowego podsumowania pracy z ON za pomocą:

- raportu z realizacji Indywidualnego Planu Rozwoju
- sprawozdania ze współpracy z otoczeniem ON

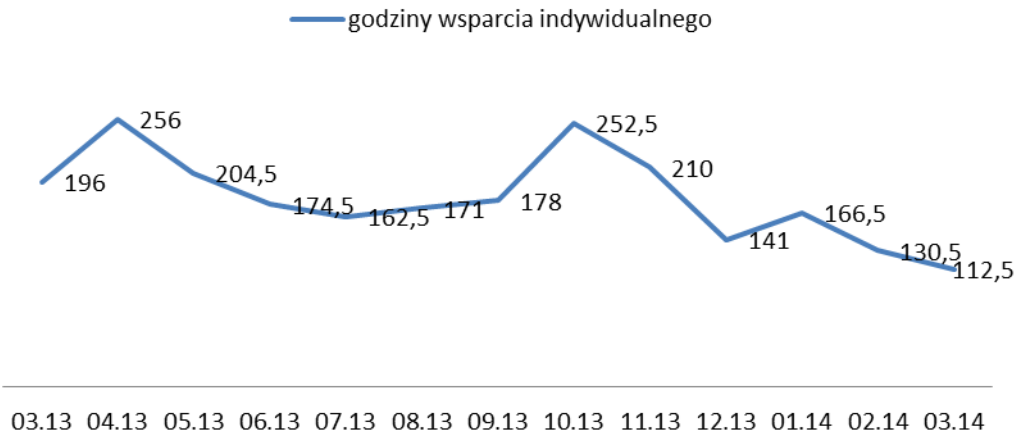
Natomiast kwartalnie (na początku kwartału) wyznaczali cele do realizacji z ON za pomocą **Kart Celów Indywidualnych** oraz dokonywali pomiaru realizacji celów na koniec kwartału za pomocą elektronicznej **Karty Pomiaru Realizacji Celów**. Na zakończenie wsparcia z ON – TA sporządzili:

- raport końcowy z realizacji Indywidualnego Planu Rozwoju
- sprawozdanie końcowe ze współpracy z otoczeniem ON

Formalną stronę wsparcia ON przez TA regulował kontrakt. Zawarty początkowo na 3 m-ce, następnie był przedłużany do końca trwania testowania projektu "TA". W sumie podpisano **30 kontraktów** oraz sporządzono **30** Indywidualnych Planów Rozwoju ON (IPR). Poniżej przedstawiono uproszczoną ścieżkę przystąpienia ON do projektu:



WSPARCIE INDYWIDUALNE TA - GODZINY W OKRESIE 03.13-03.14



Wyk.1 Rozkład godzin indywidualnego wsparcia trenerów/ek w okresie 03.13-03.14

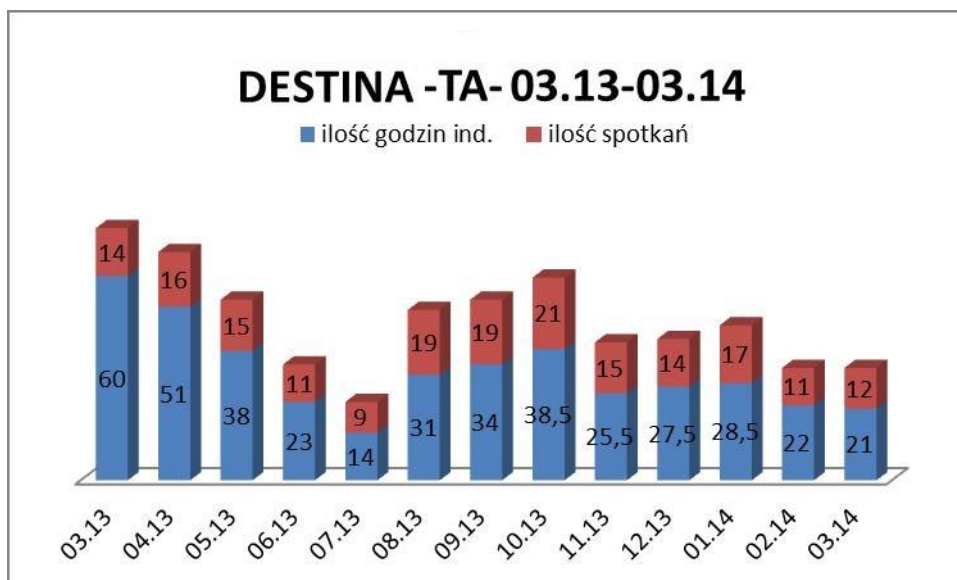
Dzięki zebranych danym ilościowym możemy przyjrzeć się, w jaki sposób w przeciągu 13 m-cy rozkładały się godziny wsparcia (bezpośredniego) wszystkich TA – (do maja’13 – 5TA, od czerwca’13 – 4 TA). Jak można zauważyć na powyższym wykresie – wyróżniają się zdecydowanie dwa m-ce, w których odbyło się najwięcej godzin wsparcia indywidualnego TA. Są to **kwiecień’13** (drugi m-c współpracy ON z TA) oraz **październik’13** (ósmy m-c współpracy ON z TA).

Dane z monitoringu pracy trenerek aktywności pozwoliły na zestawienie ilości godzin pracy z beneficjentami oraz ilości spotkań indywidualnych, które odbyły się w trakcie trwania testowania Modelu. Poniżej przedstawiono wykresy obrazujące pracę poszczególnych trenerek aktywności:



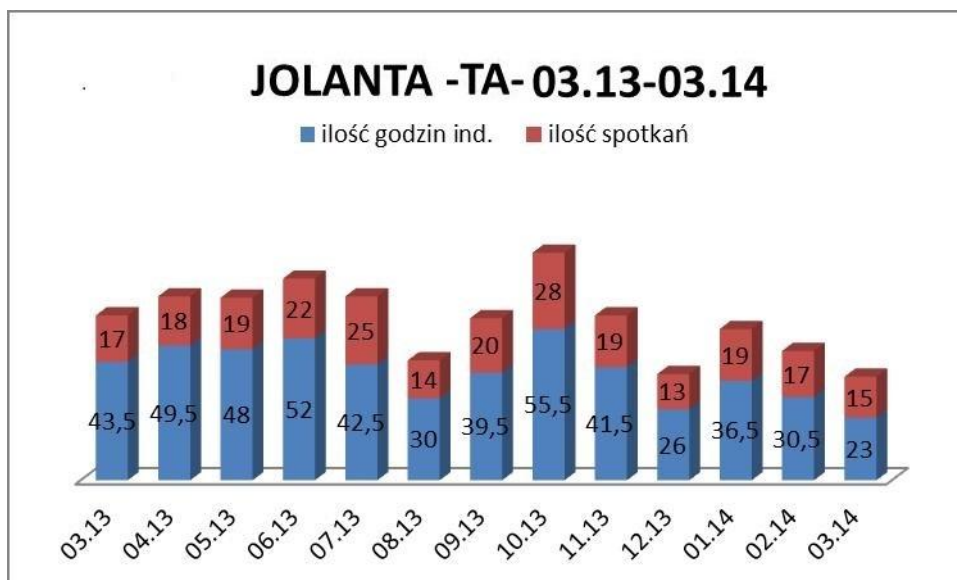
Wyk.2 Rozkład godzin wsparcia – Aleksandra

Trenerka Aleksandra: łącznie w okresie 03.13-03.14 udzieliła **650** godzin wsparcia indywidualnego dla ON oraz odbyła **274** spotkań indywidualnych z beneficjentami. Pracowała docelowo z 8 klientami.



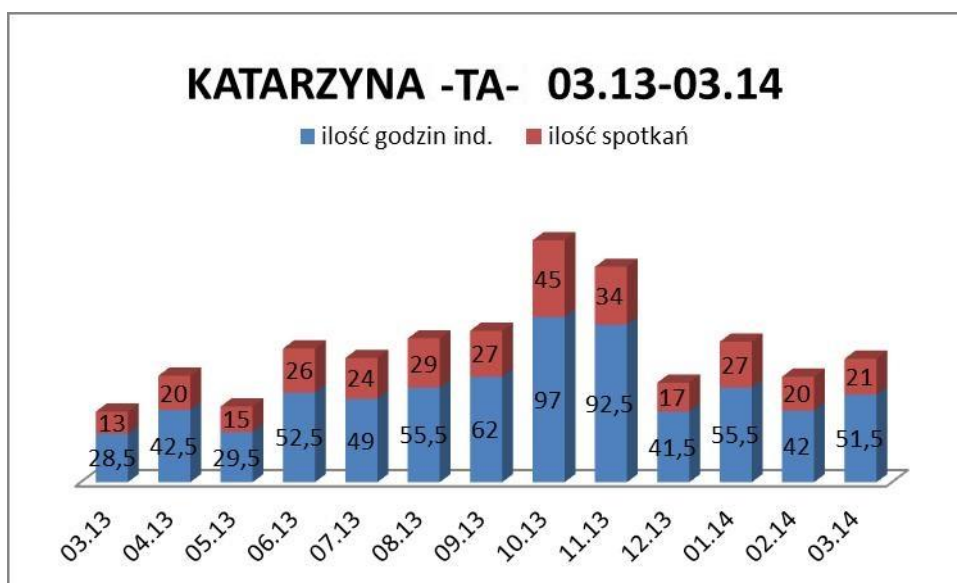
Wyk.3 Rozkład godzin wsparcia – Destina

Trenerka Destina: łącznie w okresie 03.13-03.14 udzieliła **414** godzin wsparcia indywidualnego dla ON oraz odbyła **193** spotkań indywidualnych z beneficjentami. Pracowała docelowo z 6 klientami.



Wyk.4 Rozkład godzin wsparcia – Jolanta

Trenerka Jolanta: łącznie w okresie 03.13-03.14 udzieliła **518** godzin wsparcia indywidualnego dla ON oraz odbyła **246** spotkań indywidualnych z beneficjentami. Pracowała docelowo z 6 klientami.



Wyk.5 Rozkład godzin wsparcia – Katarzyna

Trenerka Katarzyna: łącznie w okresie 03.13-03.14 udzieliła **699,5** godzin wsparcia indywidualnego dla ON oraz odbyła **318** spotkań indywidualnych z beneficjentami. Pracowała docelowo z 10 klientami.

Trener Adam: łącznie w okresie 03.13-05.14 udzielił **74** godzin wsparcia indywidualnego dla ON. Zrezygnował z pełnienia funkcji TA w maju 2013.

Łączna suma godzin wsparcia indywidualnego dla osób z niepełnosprawnością wszystkich trenerów/ek aktywności wyniosła: **2355,5**

Czas pracy trenera aktywności był wypełniony różnorodnymi zadaniami. Nie tylko obejmował spotkania bezpośrednie z ON, ale także inne, niezbędne do realizacji wsparcia działania. Należały do nich:

- nawiązywanie kontaktów z przedstawicielami instytucji tj. PCPR, MOPS, PUP, WTZ itp. w celach informacyjnych dla beneficjentów, ale także w celu pozyskania dla nich dodatkowych źródeł wsparcia
- wypełnianie dokumentacji niezbędnej do realizacji projektu tj. dokumentacja dot. trenera aktywności (sprawozdania miesięczne, kcp, formularze spotkań itp.); dokumentacji dot. wsparcia dla ON (wnioski o pakiet aktywizacyjny i ich rozliczenie, wnioski o sprzęt rehabilitacyjny, wnioski o szkolenia zawodowe); dokumentacji dot. ewaluacji tj. ankiety dot. zarządzania, ankiety oceniające model, ankieta końcowa
- nawiązywanie kontaktów z pracodawcami/instytucjami stażowymi
- udział w spotkaniach zespołu trenerek z koordynatorem
- udział w spotkaniach superwizyjnych
- udzielanie wsparcia otoczeniu beneficjenta
- realizacja pakietu aktywizacyjnego z ON (zakupy)

W toku pracy trenerek z beneficjentami zwiększał się ich poziom samodzielności w poszczególnych obszarach, które były wyznaczone do pracy z klientem. U każdego beneficjenta proces ten wyglądał inaczej – następował szybciej/ wolniej w zależności od stopnia i rodzaju jego niepełnosprawności, chęci współpracy oraz zasobów osobistych, jakimi dysponował. W wyniku współpracy trenerek z klientami u ponad **80% beneficjentów**, którzy zakończyli udział w projekcie, wskaźnik aktywizacji społeczno-zawodowej zwiększył się średnio o **60%**. Natomiast u wszystkich beneficjentów nastąpiły **pozytywne zmiany**, jeśli chodzi o obszar aktywizacji społecznej. Należały do nich np.: udział w grupach aktywności społecznej, umiejętność poruszania się samodzielnie po mieście i załatwiania spraw w urzędach, dbanie o higienę osobistą i psychiczną, podjęcie stażu/wolontariatu czy samodzielne wyjście z domu pierwszy raz od wielu lat.

1	Beneficjent	60,62%
2	Beneficjent	63,62%
3	Beneficjent	63,01%
4	Beneficjent	88,25%
5	Beneficjent	71,50%
6	Beneficjent	61,45%
7	Beneficjent	90,75%
8	Beneficjent	60,16%
9	Beneficjent	61,10%

10	Beneficjent	72,00%
11	Beneficjent	61,11%
12	Beneficjent	67,87%
13	Beneficjent	60,93%
14	Beneficjent	62,50%
15	Beneficjent	91,77%
16	Beneficjent	65,65%
17	Beneficjent	62,15%
18	Beneficjent	60,40%

19	Beneficjent	62,50%
20	Beneficjent	60,25%
21	Beneficjent	60,00%

22	Beneficjent	60,07%
23	Beneficjent	65,35%
24	Beneficjent	76,04%

Tab.4 Wykaz wzrostu poziomu aktywizacji społeczno-zawodowej pow. 60%

▪ **Analiza jakościowa przeprowadzonych ankiet – perspektywa trenerek aktywności**

W okresie od 03.2013 do 03.2014 w ramach ewaluacji wewnętrznej, zostały przeprowadzone dwa badania ankietowe (śródkresowe oraz końcowe), które miały za zadanie zbadać najważniejsze obszary związane zarówno z testowanym Modelem Trener Aktywności, ale także z pracą TA. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski w poszczególnych obszarach tematycznych:

➤ **Wpływ niepełnosprawności na jakość i formę udzielanego wsparcia przez TA**

Rodzaj niepełnosprawności ma wpływ na formę udzielanego wsparcia przez trenera. Jest ono dostosowane do indywidualnych potrzeb klienta oraz do jego możliwości. Z wywiadów wynika, że więcej trudności sprawia projektowanie wsparcia dla osób z niepełnosprawnością psychiczną niż np. ruchową. Osoby z doświadczeniem choroby psychicznej gorzej funkcjonują społecznie – głównie ze względu na trudności związane z brakiem chęci leczenia, trudnością w utrzymaniu motywacji do brania leków. Niejednokrotnie osoby te są źle zdiagnozowane i z tego względu mają nieodpowiednio dobrane leki. Trudnością jest także zachowanie ciągłości wsparcia dla osób z doświadczeniem choroby psychicznej, ponieważ częściej niż osoby niepełnosprawne ruchowo/sensorycznie trafiają do oddziałów opieki psychiatrycznej, co powoduje wyłączenie ich na pewien okres czasu z korzystania z oferowanych w projekcie form pomocy. Z drugiej jednak strony są to osoby chętne do pracy z drugim człowiekiem i nastawione na poprawę swojego funkcjonowania w codziennym życiu.

W związku z tym, że w klasyfikacji zawodów nie istnieje stanowisko trener aktywności interesowało nas czy osoby, które są zaangażowane w testowanie Modelu i wykonując *de facto* ten zawód - po 6 miesiącach pracy - mają poczucie, że są odpowiednio przygotowane do pełnienia tej roli. 3 z 4 zapytanych trenerek odpowiedziało twierdząco, że są merytorycznie przygotowane do pracy z osobami z każdym rodzajem niepełnosprawności. Jednak z odpowiedzi opisowych wynika, że w

pewnych obszarach wiedzy niezbędnych do pracy z beneficjentami występują deficyty. Szczególnie w obszarach dot.: chorób psychicznych, ich symptomów, metod leczenia itp., rynku pracy – szczególnie w kontekście poszukiwania pracy dla osób niepełnosprawnych. Jedna z trenerek wskazała, że nie posiada wystarczającej wiedzy dotyczącej organizacji działających na rzecz osób z konkretnym rodzajem niepełnosprawności, z których oferty można by korzystać planując pracę z beneficjentami. Warto również podkreślić, gdyż zwracają na to uwagę trenerki, że łatwiej im pracować z jedną grupą niepełnosprawnych, ponieważ rozwiązania wypracowane dla jednej osoby mogą służyć innym, z podobnymi schorzeniami.

➤ **Zawieranie kontraktu**

Interesowało nas także jak wyglądała początkowa faza pracy z beneficjentami. Czy w momencie zawarcia kontraktu wystąpiły jakieś trudności, ile czasu potrzebował beneficjent, aby taki kontrakt zawrzeć i czy jest on mocną podstawą do rozpoczynania i planowania wspólnej pracy. U 3 z 4 trenerek nie wystąpiły trudności z zawieraniem kontraktów oraz ich realizacją. Jednak same trenerki podzieliły się informacją o przebiegu tego etapu.

Zdaniem trenerek kontrakt w formie pisemnej stanowi jedynie wymóg formalny w projekcie. Jego forma powinna być bardziej elastyczna niż to jest obecnie. Beneficjent powinien mieć możliwość współtworzenia kontraktu razem z trenerem i zawierać w nim takie zapisy, które wynikają ze wspólnych ustaleń w początkowej fazie pracy. Przez samych beneficjentów kontrakt był traktowany bardziej, jako wymóg formalny, który należało spełnić, aby można było korzystać z pomocy trenera aktywności, niż jako narzędzie do dalszej pracy. Jednak w niektórych przypadkach był podstawą do egzekwowania zasad, których zobowiązał się przestrzegać beneficjent oraz do podtrzymania jego motywacji do dalszej pracy. Z punktu widzenia tworzenia ostatecznej wersji Modelu Trener Aktywności należy wziąć pod uwagę proponowane zmiany, co do zasadności kontaktu i jego formy.

➤ **Dynamika i intensywność wsparcia dla klienta**

Dynamika wsparcia dla beneficjenta jest zmienna i wpływa na nią wiele czynników. Podobnie jest z intensywnością, która jest modelowana zarówno przez trenera, ale także przez samego beneficjenta. Dużo zależy od poziomu funkcjonowania danej osoby oraz jej potrzeb. Wsparcie w codziennych obowiązkach takich jak robienie zakupów, wizyty u lekarza, załatwianie spraw w urzędach itp. sprawia, że czas pracy

z beneficjentem się wydłuża. Jednak nie wszyscy klienci potrzebują takiego rodzaju wsparcia. Niektórym wystarczy wspólna rozmowa, wspólne wyjście na spacer bądź do kina. Na czas pracy trenera aktywności składa się nie tylko wsparcie beneficjenta, ale także ogrom pracy administracyjnej, która jest warunkiem formalnym testowania Modelu Trener Aktywności. Ważne jest, aby praca z beneficjentem stanowiła $\frac{3}{4}$ czasu pracy trenera a $\frac{1}{4}$ była poświęcona na sprawozdawczość oraz część administracyjną. Zaleca się jednak ograniczyć ją do niezbędnego minimum, które pozwoli na monitorowanie pracy trenera a także postępów w aktywizacji społecznej beneficjenta. Intensywność wsparcia przekłada się na rozwój danego klienta, choć zależy to głównie od poziomu, z jakiego zaczyna. U każdego ten postęp będzie wyglądał inaczej. Z biegiem czasu to sam beneficjent planuje już częstotliwość spotkań z trenerem oraz sam wyznacza sobie zadania do realizacji.

➤ **Proces planowania pracy z klientem**

Proces planowania pracy z klientem jest indywidualny. Nie da się jednak go zaplanować z góry na dany miesiąc. Trenerki starają się regularnie spotykać z beneficjentami i planować pracę dostosowując się do ich potrzeb. Niektóre z trenerek wykorzystują do tego sporządzony grafik spotkań, który pozwala im systematyzować pracę z klientami. Inne natomiast planują spotkania biorąc pod uwagę dany etap w relacji z beneficjentem. Podążają za jego potrzebami bądź pozwalają przejmować mu inicjatywę tak, aby uczył się planowania i konsekwencji w działaniu. Każde spotkanie z beneficjentem wymaga od trenerki przygotowania się do niego, zaplanowania zadań, wyszukania odpowiednich informacji. Osoby o niskich kompetencjach społecznych wymagają najwięcej wsparcia. Plan pracy trenerki zależy także od liczby beneficjentów, z którymi pracuje. W modelu zaplanowano pracę 5 trenerów, z których każdy będzie udzielał wsparcia 6-ciu beneficjentom. Wymiar czasu pracy trenera był wyznaczony na 0,5 etatu. Obecnie w projekcie zatrudnione są 4 trenerki, które pracują odpowiednio z 6,6,8,10 klientami. Zwiększenie liczby beneficjentów spowodowało także zwiększenie wymiaru czasu pracy trenera. Na proces planowania działań dla klienta wpływa także ich kondycja zdrowotna. Jest to ważny czynnik, od którego zależy proces aktywizacji. Klienci – szczególnie Ci z doświadczeniem choroby psychicznej – mają problem z systematycznością i utrzymaniem motywacji do zmian. Zdarza im się odwoływać spotkania z TA lub nie przychodzić bez uprzedzenia. Są także osoby, które musiały zostać urlopowane w projekcie ze względu na hospitalizację. Trenerki planując pracę



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

z klientem, wspólnie z nim wyznaczają cele do osiągnięcia. Celom podporządkowane są z kolei zadania. To, co ważne, to to, że klient ma możliwość podejmowania decyzji samodzielnie. Ćwiczy tę umiejętność z trenerem.

➤ Sukcesy i wyzwania w pracy z beneficjentem

Zapytaliśmy także trenerki o wyzwania w pracy z beneficjentami oraz o pierwsze sukcesy, które udało się osiągnąć. Sukces dla każdego klienta będzie oznaczał coś innego i będzie także uzależniony od poziomu jego funkcjonowania, dlatego bardziej postrzegać go można w kategoriach pozytywnej zmiany niż jakiegoś wielkiego osiągnięcia. Jako małe kroki w drodze do samodzielności trenerki wskazały:

Sukcesy	Wyzwania
- podjęcie przez klientów leczenia, samodzielne załatwianie spraw w urzędach, samodzielne robienie zakupów	- dużą potrzebę pracy nad sobą i doskonalenia własnych umiejętności
- samodzielne docieranie na spotkania, pierwsze od wielu lat wyjście z domu	- duże zaangażowanie emocjonalne w wykonywaną pracę
- odbieranie telefonów z obcego numeru (przełamanie lęku)	- wsparcie dla osób z doświadczeniem choroby psychicznej
- postęp w obsłudze komputera	- opór pojawiający się po stronie beneficjentów
- minimalizacja zachowań agresywnych	- brak wsparcia otoczenia osób niepełnosprawnych w działaniach podejmowanych przez TA
- inicjowanie działań na rzecz innych (wolontariat)	- sytuacje trudne np. zastanie beneficjenta pod wpływem alkoholu
- sprecyzowanie swoich zainteresowań	- problemy komunikacyjne z klientami
- podjęcie decyzji o poszukiwaniu pracy	- wizyty w domach rodzinnych ON

Tab.5 Sukcesy i wyzwania w pracy z beneficjentami

➤ Narzędzia pracy trenera aktywności

Aby trener mógł wykonywać swoją pracę efektywnie oraz obowiązkowo powinien być wyposażony w pewne niezbędne narzędzia, które mu to umożliwią. Trenerki aktywności zliczyły do nich:

Merytoryczne	Poza merytoryczne
Szkolenie z zakresu: - obowiązki TA - wypełnianie dokumentacji - obszary pracy z klientem - praca na procesie	Telefon + laptop
Superwizja grupowa i indywidualna	Dostęp do Internetu i drukarki
Szkolenia specjalistyczne	Dostęp do sali na spotkania z klientami
Wsparcie merytoryczne koordynatora	Bilety MPK

Tab.6 Merytoryczne i poza merytoryczne formy wsparcia trenera aktywności

➤ **Okres wsparcia beneficjentów oraz optymalna ich ilość**

Trenerki określiły, jaki ich zdaniem jest optymalny okres wsparcia dla beneficjenta oraz z jaką ilością klientów wsparcie będzie najbardziej efektywne oraz da się pogodzić z innymi obowiązkami (przy założeniu, że wymiar czasu pracy TA to ½ etatu). Choć nie było to łatwe, ponieważ jest wiele czynników, które różnicują pracę z każdym z beneficjentów jak choćby to, że każdy potrzebuje innej formy wsparcia oraz ma inne potrzeby to wszystkie trenerki zgodziły się, że optymalnie mogłyby pracować z max. **5-6 klientami**. Okres wsparcia dla beneficjentów, zdaniem TA, nie da się łatwo określić, ponieważ powinien być on indywidualny i uzależniony od postępów i realizacji celów beneficjenta. Z pewnością nie powinien być z góry określony, ale powinien trwać tyle, aby zmiana, jaka nastąpi w toku wsparcia była w miarę trwała. Nie może być on więc za długi, ale też zbyt krótki.

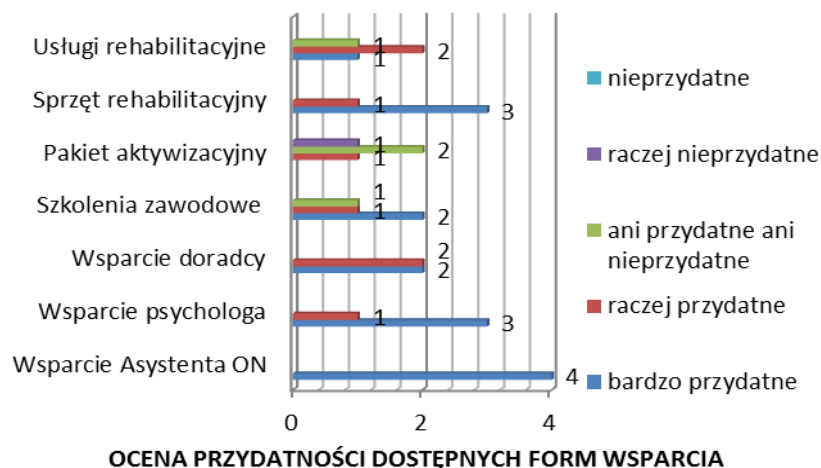
➤ **Dobra praktyka w pracy z klientem**

Poniżej przedstawiono pewne zasady – wskazane przez trenerki-którymi warto kierować się w pracy z beneficjentami:

- podejście indywidualne do każdego ON
- włączanie otoczenia w działania (informowanie o postępach, wspieranie itp.)
- stanowczość i konsekwencja w działaniu
- otwartość na różnorodne rozwiązania
- wymiana informacji między innymi specjalistami oraz instytucjami
- dostosowywanie tempa pracy do możliwości ON
- budowanie poczucia bezpieczeństwa ON
- szacunek do klienta i jego woli

➤ **Ocena innych form wsparcia przez TA**

Oprócz trenera aktywności, beneficjenci mieli możliwość skorzystania z innych form wsparcia przewidzianych w projekcie. Zapytaliśmy trenerki, w jaki sposób one przyczyniły się także do postępów w aktywizacji społeczno-zawodowej beneficjentów. Poniższy wykres prezentuje wyniki przeprowadzonego badania:



Wyk.6 Ocena przydatności dostępnych form wsparcia przez TA

➤ Ocena narzędzi dokumentujących pracę TA z klientem

W okresie testowania modelu trenera aktywności, testowaniu podlegały także wypracowane w jego toku narzędzia sprawozdawcze wykorzystywane do monitorowania pracy TA oraz podstępów w aktywizacji społeczno-zawodowej beneficjentów. Zostały one poddane ocenie trenerek:

Narzędzia sprawozdawcze	Suma	Średnia
elektroniczne sprawozdanie miesięczne	17	4,25
elektroniczny dziennik spotkań	10	2,5
Indywidualny Plan Rozwoju	18	4,5
karta celów indywidualnych	16	4,0
karta stopnia realizacji celów	8	2,0
formularz obecności	16	4,0
sprawozdanie z realizacji IPR	15	3,75
sprawozdanie ze współpracy z otoczeniem	12	3,0

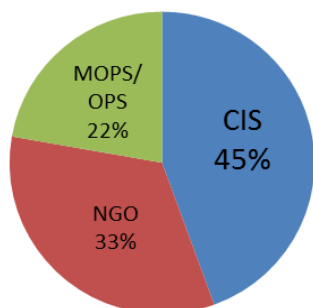
Tab.7 Ocena narzędzi sprawozdawczych przez TA

Za najbardziej przydatne i użyteczne w pracy z beneficjentami trenerki uznały (średnia ocena pow. 4): **elektroniczne sprawozdanie miesięczne, Indywidualny Plan Rozwoju, kartę celów indywidualnych oraz formularz obecności.**

➤ Umiejscowienie trenera aktywności w systemie pomocy społecznej

Z perspektywy trenerek Model Trener Aktywności powinien znaleźć się w obszarze działań:

UMIEJSCOWIENIE TRENERA AKTYWNOŚCI W SYSTEMIE



Centrum Integracji Społecznej zostało wskazane, jako instytucja, która mogłaby potencjalnie wdrażać model trener aktywności przy wykorzystaniu przetestowanych narzędzi. Obszar **organizacji pozarządowych** działających w zakresie wsparcia ON, mógłby stanowić także środowisko pracy trenera aktywności.

Wyk. 7 Umiejscowienie TA w systemie

4.4 RODZAJ WSPARCIA – PORADNICTWO CAŁOŻYCIOWE Z ELEMENTAMI DORADZTWA ZAWODOWEGO

W proces testowania Modelu Trener Aktywności były zaangażowane dwie doradczynie całościowe. Beneficjenci biorący udział w projekcie mogli korzystać z indywidualnego i grupowego poradnictwa całościowego. Była to dodatkowa forma wsparcia beneficjentów w ich drodze do uzyskania samodzielności w funkcjonowaniu społecznym oraz stanowiła ważny element konstruujący Model.

Łącznie w okresie 04.13-03.13 przeprowadzono **300** godzin poradnictwa w podziale na 294 godzin poradnictwa indywidualnego oraz 6 godzin poradnictwa grupowego. Z tej dodatkowej formy wsparcia w projekcie skorzystało: **27 osób** (ponad 80% ON).

▪ **Analiza jakościowa przeprowadzonych ankiet – perspektywa doradcy całościowego**

W okresie od 04.2013 do 03.2014 w ramach ewaluacji wewnętrznej, zostały przeprowadzone dwa badania ankietowe (śródkresowe oraz końcowe), które miały za zadanie zbadać najważniejsze obszary związane zarówno z testowanym Modelem, ale także z pracą doradców całościowych. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski w poszczególnych obszarach tematycznych:

➤ **Poradnictwo jako element konstruujący model TA**

Obie doradczynie uważają, że doradztwo całowyciowe powinno być elementem konstruującym Model Trener Aktywności. Głównie, dlatego, że stanowi ono „bardzo dobre uzupełnienie stałego wsparcia trenera aktywności” oraz w związku z tym, że jest to wsparcie typu specjalistycznego realizowane przez osoby posiadające odpowiednią wiedzę oraz doświadczenie w tym zakresie. Doradczynie podkreślają, że „nie każdy trener aktywności ma wystarczającą wiedzę o rynku pracy i systemie edukacji”, ale także „nie musi i nie zawsze posiada kompetencje wystarczające, aby doradzać w kwestii edukacji, pracy czy samorozwoju”, dlatego to właśnie doradca powinien spełniać te zadania. Poza tym różnorodność wsparcia oferowanego dla beneficjenta pozwala projektować dla niego działania w różnych obszarach jego potrzeb oraz pozwala poszerzyć perspektywę spojrzenia na klienta i jego problemy.

➤ **Główne obszary działań doradcy całowyciowego**

W ankiecie poprosiliśmy specjalistki o przedstawienie głównych zadań realizowanych z beneficjentami. Poniżej przytoczono uzyskane odpowiedzi:

- „warsztat samopoznania: testy, analiza mocnych i słabych stron, doradztwo zawodowe: pomoc w wyborze zawodu z uwzględnieniem cech indywidualnych i możliwości zdrowotnych, sposoby poszukiwania pracy, prawa i obowiązki pracowników niepełnosprawnych, korzyści pracodawców nauka planowania i wyznaczania celów oraz zarządzanie sobą w czasie, informacja zawodowa; identyfikacja zasobów klienta i poszukiwanie aktywności poza domem m.in. wolontariatu, bezpłatnych zajęć; szukanie oszczędności i alternatywnych źródeł dochodu; wzbudzanie motywacji do realizacji wyznaczonych celów”
- „doradztwo dotyczące preferencji zawodowych, możliwości edukacyjnych, zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, wyboru szkolenia, wyboru zawodu, przekwalifikowania się, tworzenia dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, wsparcie w rozwijaniu własnych zainteresowań, po części jest to też psychoedukacja, praca nad wzmocnieniem poczucia własnej wartości, motywowanie klienta”

Z uzyskanych informacji wynika, że zakres działań podejmowanych przez doradczynie w pracy z beneficjentem jest bardzo szeroki. Obejmuje zarówno obszar doradztwa zawodowego: badanie preferencji zawodowych, naukę tworzenia dokumentów aplikacyjnych, wybór zawodu, przygotowanie się do rozmowy o pracę jak i obszar



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

psychoedukacji i zainteresowań. Zgodnie można więc przyjąć, że nazwa „doradztwo całozyciowe” jest trafna, gdyż specjalistki nie koncentrują się na wycinku życia beneficjenta, ale w pracy z nim przyjmują szeroką perspektywę i oddziałują na różne sfery jego życia.

➤ **Wpływ niepełnosprawności na jakość i formę udzielanego wsparcia**

Podkreślić należy, że rodzaj niepełnosprawności determinuje metodę pracy z daną osobą. Inaczej będzie wyglądać wsparcie dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną, inaczej zaś dla osoby z niepełnosprawnością ruchową bądź sensoryczną. Forma pomocy uzależniona jest także od sposobu komunikacji z beneficjentem oraz jego sprawności poznawczej. Doradczynie zwracają uwagę, że *„osoby, u których używamy komunikacji alternatywnej, wymagają dłuższego procesu doradczego. Jeśli ktoś jest poniżej normy intelektualnej, to też wymaga więcej wsparcia, cierpliwości i proces doradczy może trwać dłużej”*. Jednak niepełnosprawność nie ma wpływu na jakość udzielanego wsparcia. Bardziej zależna jest ona od umiejętności i wiedzy doradcy, który planuje cały proces.

➤ **Wsparcie doradcy dla otoczenia**

Interesowało nas także czy otoczenie osób niepełnosprawnych powinno być objęte wsparciem doradcy całozyciowego. Z perspektywy specjalistów wynika, że istnieje taka potrzeba, jednak nie jest ono niezbędne. Najbardziej będzie korzystne dla tych osób, które zamierzają podjąć pracę lub zdobyć pewną wiedzę pozwalającą na sprawniejsze funkcjonowanie w życiu codziennym. Doradztwo całozyciowe mogłoby *„być przydatne w kontekście (...) ogólnie takiej edukacji otoczenia”*.

➤ **Poradnictwo całozyciowe czy zawodowe?**

Model Trener Aktywności zakłada aktywizację społeczno-zawodową ON, z naciskiem na społeczną. Jednak po okresie testowania okazało się, że część klientów była gotowa do podjęcia zatrudnienia. Z tego względu zapytaliśmy doradczynie czy Model powinien zawierać wybór między doradztwem całozyciowym a zawodowym. Zdania doradczyń są podzielone, ponieważ z jednej strony obszar doradztwa całozyciowego zawiera elementy doradztwa zawodowego, ale z drugiej strony, jeśli beneficjent miałby od początku możliwość wyboru ścieżki doradztwa – można by było już kierunkować go na poszczególne działania. Wszystko powinno zależeć od diagnozy wstępnej i faktycznych potrzeb beneficjenta, dlatego doradca mógłby także być obecny podczas tworzenia ścieżki rozwoju klienta.

➤ **Forma poradnictwa**

Z perspektywy doradczyń zapewnienie beneficjentom możliwości korzystania z poradnictwa w formie indywidualnej oraz grupowej będzie najbardziej efektywnym rozwiązaniem. Forma indywidualna pozwala na tworzenie ścieżek rozwoju, analizę mocnych i słabych stron natomiast forma grupowa służy głównie integracji oraz wymianie doświadczeń. Jest także ważną formą motywowania beneficjentów do pracy nad sobą.

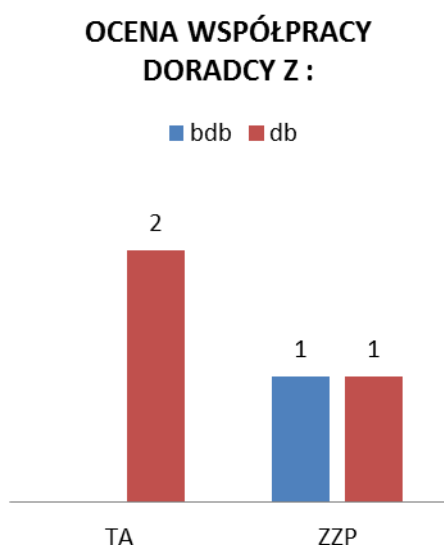
➤ **Spotkania interdyscyplinarne**

Zostały wskazane, jako **bardzo przydatne** w planowaniu bieżących działań dla klienta. W spotkaniach brali udział: trener aktywności, doradca, psycholog oraz mentorka.

➤ **Ocena narzędzi dokumentujących pracę doradcy z klientem**

Doradca dokumentował swoją pracę z klientem za pomocą: elektronicznych kart doradztwa, papierowych formularzy spotkań oraz karty czasu pracy. Wszystkie te formy sprawozdawczości zostały uznane, jako: **wystarczające i raczej przydatne**.

➤ **Ocena współpracy doradcy z TA oraz ZZP**



Doradczynie oceniły obszar współpracy z trenerkami, jako **dobry**, natomiast z zespołem zarządzającym projektem, jako **dobry/bardzo dobry**.

Wyk.8 Ocena współpracy doradcy z TA i ZZP

4.5 RODZAJ WSPARCIA – WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE, MOTYWACYJNE

W proces testowania Modelu Trener Aktywności były zaangażowanych trzech konsultantów psychologicznych. Beneficjenci biorący udział w projekcie oraz ich otoczenie mogli korzystać z indywidualnych konsultacji psychologicznych. Była to dodatkowa formą wsparcia beneficjentów

w ich drodze do uzyskania samodzielności w funkcjonowaniu społecznym oraz stanowiła ważny element konstruujący Model.

Łącznie w okresie 04.13-03.13 przeprowadzono **450** godzin wsparcia psychologicznego w podziale na 404 godziny konsultacji indywidualnych dla ON oraz 46 godzin wsparcia psychologicznego dla otoczenia ON. Z tej dodatkowej formy wsparcia w projekcie skorzystało: **27 osób z niepełnosprawnością** (ponad 80% ON) oraz **6 osób** z ich otoczenia.

▪ **Analiza jakościowa przeprowadzonych ankiet - perspektywa konsultanta psychologicznego**

W okresie od 04.2013 do 03.2014 w ramach ewaluacji wewnętrznej, zostały przeprowadzone dwa badania ankietowe (śródkresowe oraz końcowe), które miały za zadanie zbadać najważniejsze obszary związane zarówno z testowanym Modelem Trener Aktywności, ale także z pracą konsultantów psychologicznych. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski w poszczególnych obszarach tematycznych:

➤ **Wsparcie psychologiczne jako element konstruujący model TA**

Według wszystkich trzech konsultantów wsparcie psychologiczne powinno stanowić element konstruujący Model. Według nich jest ono „*dopełnieniem spotkań z trenerem aktywności oraz stanowi inną formę motywowania uczestników do pracy nad sobą*”. To, na co zwracają uwagę specjaliści to to, że jest ono niezbędne beneficjentom w trakcie pracy nad własnymi ograniczeniami oraz problemami, które mogą stanowić przeszkodę w procesie aktywizacji społecznej oraz procesie nabywania kompetencji pozwalających na usamodzielnienie się. Aby mogło dojść do pozytywnych zmian zarówno w obszarze postaw oraz zachowań u beneficjentów, powinni oni mieć możliwość „*przepracowania pewnych wewnętrznych ograniczeń czy pracy nad motywacją i uświadomieniem sobie mocnych i słabych stron*”. Oferowane wsparcie ma także charakter interwencyjny, co pozwala na szybkie podejmowanie działań mających na celu zapobieżenie np. pogłębianiu się choroby beneficjenta oraz pozwala oddziaływać na problemy pojawiające się w procesie zmiany w trakcie pracy z trenerem aktywności.

➤ **Obszar działań wsparcia psychologicznego**

Specjaliści dostarczyli także istotnych informacji dotyczących rodzaju wsparcia, którego udzielają osobom biorącym udział w projekcie. Poniżej przytoczono uzyskane odpowiedzi:

- „relacje z rodziną, otoczeniem. Podtrzymywanie zachowań związanych z ochroną zdrowia (regularne badania i leczenie, głównie psychiatryczne). Umiejętności interpersonalne: asertywność, radzenie sobie ze stresem, komunikacja. Wzmacnianie podmiotowości i sprawczości”
- „praca nad motywacją do działania, nad poczuciem własnej wartości, uświadomieniem wewnętrznych motywów, okazywanie akceptacji i zainteresowania”
- wsparcie dotyczące spraw bieżących/pomoc w uczeniu się konstruktywnych sposobów zachowania i reagowania (np. postawa asertywna), pomoc w przygotowaniu się do podjęcia pracy od strony motywacji i emocji; możliwość pogadania i wypłakania”

Z uzyskanych informacji wynika, że głównymi obszarami pracy z beneficjentem w ramach konsultacji psychologicznych są relacje z rodziną, praca nad własnymi ograniczeniami, wzmacnianie pozytywnych zmian w zachowaniu, podtrzymywanie motywacji do leczenia i przyjmowania leków, wsparcie emocjonalne w sytuacjach kryzysowych.

➤ **Wpływ niepełnosprawności na jakość i formę udzielanego wsparcia**

2 z 3 zapytanych psychologów odpowiedziało twierdząco, że rodzaj niepełnosprawności ma wpływ na jakość i formę udzielanego wsparcia. Ich zdaniem musi być ono dostosowane do indywidualnych możliwości osoby niepełnosprawnej: „z różnymi osobami z różnymi niepełnosprawnościami mam zupełnie inne zadania i role- od towarzyszenia (porażenie mózgowe) po pomoc w przygotowaniu się do sprawy sądowej z córką lub wzmocnienie przed kontaktem z pracodawcą”. Dostosowanie wsparcia wynika z dużego zróżnicowania grupy osób z niepełnosprawnościami, ważne więc aby projektować dla nich działania, które będą odpowiadać na ich indywidualne potrzeby. To z kolei powoduje, że specjaliści zaangażowani w proces wsparcia powinni posiadać odpowiednią wiedzę, umiejętności, cechować się pewną elastycznością w doborze metod pracy z osobami z różnym rodzajem niepełnosprawności. Zdaniem psychologów wsparciem powinni być objęci wszyscy beneficjenci – niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

➤ **Trudności w realizacji wsparcia psychologicznego**

Trudności w pracy z beneficjentem wynikają przede wszystkim z jego wewnętrznych problemów, które często są wynikiem choroby, z jaką się zмага, ale także niejednokrotnie wynikają z jego trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Dużą rolę odgrywa także nastawienie beneficjenta do pracy z konsultantem, jego otwartość/zamkniętość na drugą osobę, wcześniejsze doświadczenie, różnice osobowościowe oraz rodzaj niepełnosprawności. Dobrą praktyką w pracy z beneficjentami, którą wskazali specjaliści jest współpraca trenera aktywności z konsultantem, która pozwala wspólnie projektować kompleksowe działania. Włączanie otoczenia osób niepełnosprawnych w proces wsparcia, zachowanie uniwersalnych zasad etyki pracy psychologa oraz poszanowanie podmiotowości beneficjentów i ich praw wskazane są przez specjalistów, jako podstawowe zasady ich pracy, które warto kontynuować w pracy z beneficjentem.

➤ **Moment rozpoczęcia współpracy**

Wsparcie psychologiczne powinno być prowadzone równoległe z rozpoczęciem współpracy beneficjenta z trenerem aktywności. W dużej mierze powinno mieć formę interwencyjną, ale jeśli istnieje taka potrzeba może być także traktowane, jako wsparcie terapeutyczne.

➤ **Spotkania interdyscyplinarne**

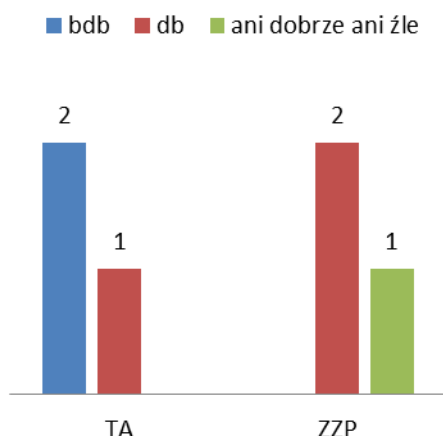
Zostały wskazane, jako **raczej przydatne** w planowaniu bieżących działań dla klienta. W spotkaniach brali udział: trener aktywności, doradca, psycholog oraz mentorka.

➤ **Ocena narzędzi dokumentujących pracę psychologa z klientem**

Psycholog dokumentował swoją pracę z klientem za pomocą: elektronicznych kart wsparcia, papierowych formularzy spotkań oraz karty czasu pracy. Wszystkie te formy sprawozdawczości zostały uznane, jako: **wystarczające i raczej przydatne**.

➤ **Ocena współpracy psychologa z TA oraz ZZP**

OCENA WSPÓŁPRACY PSYCHOLOGA Z :



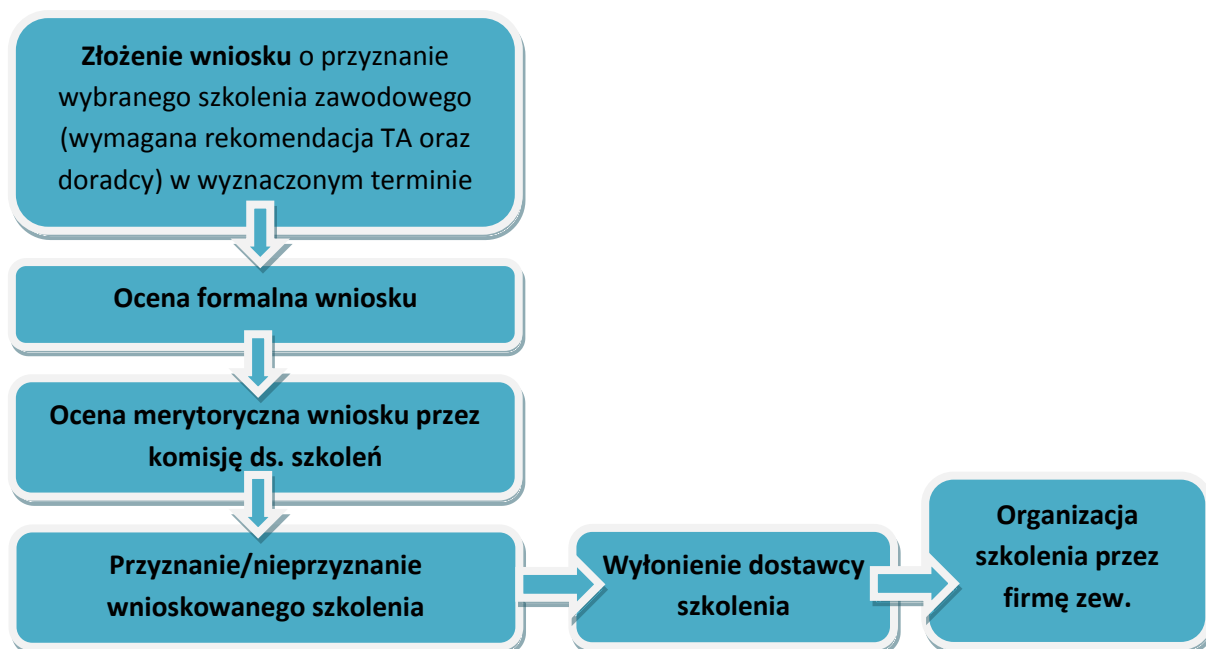
Konsultanci ocenili obszar współpracy z trenerkami, jako **dobry/bardzo dobry**, natomiast z zespołem zarządzającym projektem, jako **dobry/ani dobry ani zły**.

Wyk.9 Ocena współpracy psychologa z TA i ZZP

4.6 RODZAJ WSPARCIA – SZKOLENIA ZAWODOWE, INDYWIDUALNE

W ramach etapu testowania Modelu Trener Aktywności osoby z niepełnosprawnościami biorące udział w projekcie, miały możliwość wzięcia udziału w dowolnym szkoleniu zawodowym realizowanym na rynku, dopasowanym do ich indywidualnych potrzeb. Ich celem było zwiększenie kompetencji zawodowych ON oraz ich umiejętności w poszczególnych dziedzinach.

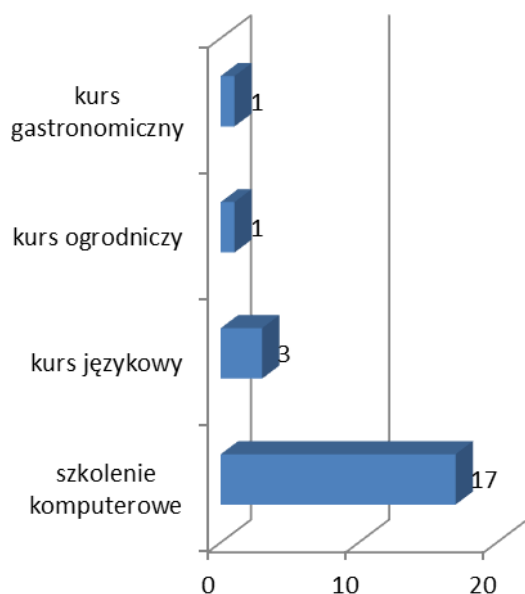
Sposób realizacji wybranego szkolenia zawodowego przez ON regulowały procedury przyznawania szkoleń stworzone na potrzeby projektu. Poniżej przedstawiono uproszczony schemat wnioskowania o wybrane szkolenie zawodowe:



Z możliwości podniesienia kwalifikacji bądź nabycia nowych skorzystało **22 osoby z niepełnosprawnościami**, które wzięły udział w wybranych przez siebie szkoleniach. Wśród nich znalazły się:

- **8 osób** z lekkim stopniem niepełnosprawności
- **8 osób** z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności
- **6 osób** ze znacznym stopniem niepełnosprawności

Wybrane szkolenia były rekomendowane zarówno przez trenera aktywności, ale także były wynikiem współpracy ON z doradcą całościowym. Poniżej przedstawiono rodzaje szkoleń, w których ON wzięły udział w ramach projektu „TA”:



Jak widać na wykresie najczęściej ON wzięło udział w szkoleniach komputerowych – **17 osób**. Oznacza to, że w zakresie umiejętności posługiwania się komputerem oraz korzystania z Internetu ON musieli zaktualizować swoją wiedzę bądź dopiero ją nabyć.

Wyk.10 Wykaz szkoleń zawodowych

Szkolenia komputerowe częściowo były realizowane jako zajęcia grupowe, ale byli też tacy beneficjenci (głównie ze znacznym stopniem niepełnosprawności), którzy otrzymali indywidualne przeszkolenie z obsługi komputera. Każdy z uczestników otrzymał na koniec potwierdzenie nabycia umiejętności w zakresie tematycznym szkoleń. Pozostałe kursy były realizowane w formie indywidualnej dla beneficjentów i odbyły się w okresie od września’13 do marca’14.

4.7 WSPARCIE KOMPENSACYJNE: SPRZĘT REHABILITACYJNY/USŁUGI REHABILITACYJNE, USŁUGI ASYSTENCKIE ORAZ PAKIET AKTYWIZACYJNY

- **SPRZĘT REHABILITACYJNY**

Etap testowania Modelu Trener Aktywności zakładał wyposażenie osób z niepełnosprawnościami w sprzęt rehabilitacyjny. Celem wyposażenia odbiorców w sprzęt było **niwelowanie ograniczenia funkcjonalnego utrudniającego proces aktywnego udziału w życiu społecznym**. O sprzęt rehabilitacyjny mogły wnioskować osoby, które wymagały w tym zakresie wsparcia (brak sprzętu) bądź posiadały sprzęt stary, zniszczony – niespełniający już swojej funkcji. W połowie trwania etapu testowania (10'13) przeprowadzono jeden nabór wniosków na sprzęt rehabilitacyjny. Wnioski o sprzęt były wypełniane przez trenera aktywności pracującego z beneficjentem wnioskującym o sprzęt. Do wniosku należało dołączyć aktualną dokumentację medyczną potwierdzającą faktyczną potrzebę posiadania sprzętu rehabilitacyjnego oraz rekomendację trenera aktywności. Z założenia (dane z procedur) jedna osoba mogła wnioskować o sprzęt o wartości **1000,00 PLN**. Jednak jeśli uzasadniony był zakup sprzętu droższego oraz dostępna była pula środków, z której sprzęt mógł zostać sfinansowany, beneficjent mógł otrzymać zgodę na zakup droższego sprzętu niż przywidywała to procedura. Decyzję o przyznaniu/nieprzyznaniu sprzętu podejmowała komisja ds. sprzętu w skład, której wchodziła:

- Specjalista/ka ds. wdrażania
- Mentor/ka merytoryczna
- Koordynator usługi

Po rozpatrzeniu wniosku o sprzęt, ON otrzymywała informację o podjętej decyzji. Kolejnym krokiem było znalezienie firmy zewnętrznej, od której wybrany sprzęt miał zostać zakupiony. Po odbiorze sprzętu od dostawcy, sprzęt był przekazywany na podstawie umowy użyczenia beneficjentowi. Następnie po zakończeniu udziału w projekcie beneficjent otrzymywał sprzęt nieodpłatnie na własność.

W wyniku działań podjętych w projekcie „TA” **12 osób z niepełnosprawnościami** otrzymało sprzęt rehabilitacyjny. Najmniejsza wartość wnioskowanego sprzętu wyniosła **165,00 PLN** – największa **4 389,99 PLN**. **2 osoby** otrzymały więcej niż jeden sprzęt rehabilitacyjny w ramach projektu.

25% osób (3), które otrzymały sprzęt w ramach projektu stanowiły osoby z niepełnosprawnością **lekką**. Wśród zakupionych sprzętów dla tej grupy znalazły się:

Rowerek stacjonarny do ćwiczeń

Ciśnieniomierz

Rower górski

25% osób (3), które otrzymały sprzęt w ramach projektu stanowiły osoby z niepełnosprawnością **umiarkowaną**. Wśród zakupionych sprzętów dla tej grupy znalazły się:

Rowerek stacjonarny do ćwiczeń

Lampa Biotron

Aparat słuchowy

50% osób (6), które otrzymały sprzęt w ramach projektu stanowiły osoby z niepełnosprawnością **znaczłą**. Wśród zakupionych sprzętów dla tej grupy znalazły się:

Stół rehabilitacyjny

Specjalistyczny zestaw komputerowy

Specjalistyczne wkładki do butów (dla diabetyków)

Akumulatory do wózka

ZESTAW: Laska aluminiowa z regulowaną wysokością, Poduszka Soft Sleep rozmiar L, Taboret prysznicowy uniwersalny biały, uchwyt plastikowy karbowany, elastyczny stabilizator nadgarstka, stabilizator kolana z zawiasami zapinany z przodu, pas stabilizujący odcinek lędźwiowo krzyżowy, mata 70x35 cm, ciśnieniomierz nadgarstkowy, wkładki Active Gel

Ortezy SAEBO STRETCH, mata z kolcami, wałek do ćwiczeń

Większość sprzętów rehabilitacyjnych została przekazana beneficjentom w I kwartale 2014 roku. W związku z tym, ocena przydatności sprzętu w niwelowaniu ograniczenia funkcjonalnego utrudniającego proces aktywizacji społecznej przez ON nie jest do końca możliwa (więcej: **Wnioski i Rekomendacje**).

- **USŁUGI REHABILITACYJNE**

W toku realizacji etapu testowania Modelu Trenera Aktywności powstała potrzeba – z **inicjatywy samych beneficjentów** – umożliwienia im skorzystania z usług rehabilitacyjnych, które zostały przez nich wskazane, jako uzupełnienie wsparcia kompensacyjnego. Uzasadnieniem takiego rodzaju wsparcia było wskazanie przez ON trudności w dostępie do usług rehabilitacyjnych, bez których – przy niektórych schorzeniach – utrudnione jest aktywny udział w życiu społecznym. Na wniosek samych beneficjentów, Fundacja Eudajmonia, jako realizator projektu zgłosiła chęć rozszerzenia wsparcia kompensacyjnego o usługi rehabilitacyjne. Uzyskana zgoda od Instytucji Pośredniczącej dała taką możliwość beneficjentom.

Z możliwości rehabilitacji skorzystało w projekcie **9 osób z niepełnosprawnościami**. Wśród nich znalazły się osoby:

- 3 osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności
- 3 osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności
- 3 osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności

W ramach usług rehabilitacyjnych w okresie **01.14-03.14** ON skorzystali z następujących zabiegów (max.60):

- laser, solux, prądy tens, gimnastyka lecznicza, terapia manualna, masaż suchy, magnetoterapia, masaż aqua vibron, krioterapia

- **USŁUGI ASYSTENCKIE**

W ramach testowania Modelu Trener Aktywności zapewniono osobom z niepełnosprawnościami wsparcie towarzyszące w postaci asystentury funkcjonalnej. Wielu beneficjentów, aby móc korzystać z innych form wsparcia przewidzianych w projekcie, a w szczególności szkoleń, wsparcia stacjonarnego oraz wsparcia trenera aktywności musiało mieć zapewnione wsparcie asystenta, który miał za zadanie głównie świadczyć m.in. takie usługi jak:

- dowóz ON i odbiór ze wskazanego miejsca



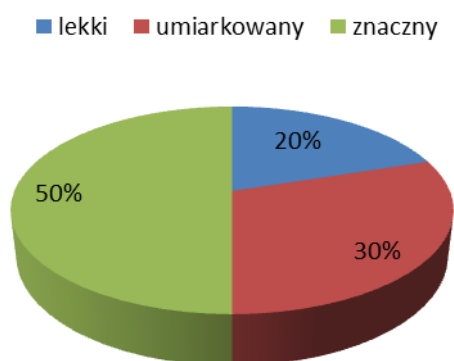
TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

- towarzyszenie podczas szkoleń wyjazdowych/zawodowych
- tłumaczenie (język migowy)
- towarzyszenie podczas działań prowadzących do aktywizacji społecznej (m.in. wsparcie grupowe, wyjścia kulturalne, czynności dnia codziennego)

W sumie w okresie **03.13-03.14** wsparcia osobom z niepełnosprawnościami w ramach projektu „TA” udzielało **16 asystentów ON**. Asystenci byli do dyspozycji każdego ON, dlatego mogli pracować z kilkoma ON w ciągu m-ca. W trakcie współpracy ON z TA z usług asystenckich skorzystało **10 osób**. Dzięki zebranych danym poniżej wskazano ilość oraz stopień niepełnosprawności osób, które skorzystały z asystenta:

Kto korzystał z asystenta?



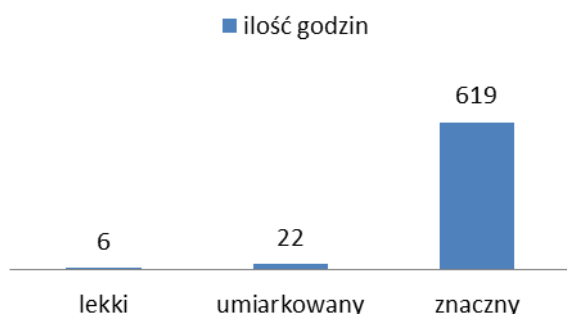
50% osób korzystających z asystenta stanowiły osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, następnie **30%** osób korzystających z asystenta to osoby z umiarkowanym st. niepełnosprawności. Najmniejszą grupę osób wspomagających się asystentem stanowiły te z lekkim st. niepełnosprawności (**20%**).

Wyk.11 Asystentura w podziale na st. niepełnosprawności

W sumie w okresie **03.13-03.14** asystenci udzielili **647 godzin wsparcia niepełnosprawnym beneficjentom projektu “Trener Aktywności”**.

Warto także zwrócić uwagę na ilościowe zestawienie godzin wsparcia asystenckiego- jak rozkładało się ono w ciągu 12 m-cy oraz ile godzin przypadło na ON korzystającego z tej formy wsparcia:

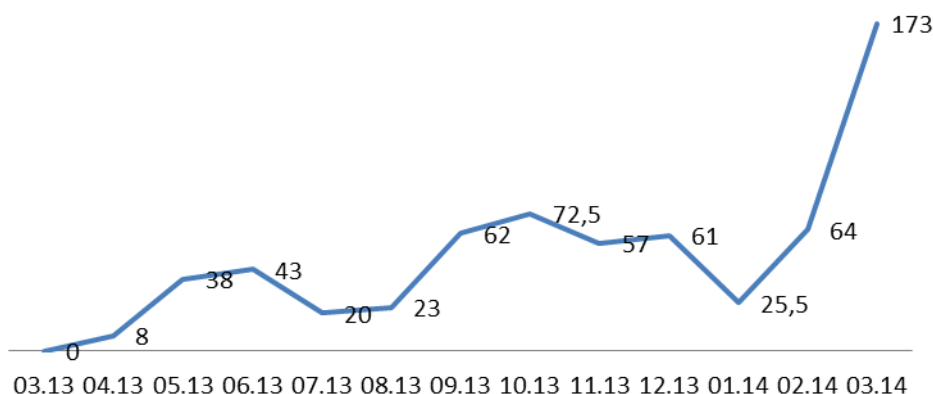
ROZKŁAD GODZIN ASYSTENCKICH W PODZIALE NA ST. NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI



Tylko niewielka część z sumy godzin wsparcia asystenckiego została wykorzystana przez osoby z lekkim i umiarkowanym st. niepełnosprawności. Zdecydowana większość godzin (**96%**) przypadła na wsparcie dla osób ze znacznym st. niepełnosprawności.

Wyk.12 Rozkład godzin asystenckich w podziale na st. niepeł.

ROZKŁAD GODZIN ASYSTENCKICH W OKRESIE 03.13-03.14



Wyk.13 Rozkład godzin asystenckich w okresie 03.13-03.14

Jak można zauważyć na powyższym wykresie, rozkład godzin jest raczej nieharmonijny. Cechują go brak stałości: nagłe wzrosty i spadki ilości godzin. Taki charakter miało właśnie wsparcie asystenckie. Było odpowiedzią na potrzeby osoby z niepełnosprawnością w danym momencie. Wsparcie to było także ściśle powiązane z działaniami podejmowanymi przez trenera aktywności. Dwa m-ce, w których nastąpiła największa kumulacja godzin asystenckich to **PAŹDZIERNIK'13** oraz **MARZEC'14**. Jeśli chodzi o m-c 10'13 wtedy także miała miejsce kumulacja godzin wsparcia trenera aktywności, co wiąże się także z dużym natężeniem działań podejmowanych w ramach wsparcia ON. Jeśli chodzi zaś o m-c 03'14 - taka ilość godzin asystenckich związana jest z 3-dniowym wyjazdem szkoleniowym ON na zakończenie projektu. W przeciwieństwie do doraźnego wspierania ON przez asystenta podczas współpracy z TA oraz

uczestniczenia we wsparciu stacjonarnym (doradca, psycholog) – podczas wyjazdu szkoleniowego asystentura miała charakter ciągły.

Wsparcie asystenta okazało się **niezbędne** nie tylko dla osób z niepełnosprawnością (które zgłosiły potrzebę korzystania z asystenta), ale także stanowiło duże wsparcie działań samego trenera aktywności. Co istotne - na 7 osób w projekcie ze znacznym st. niepełnosprawności aż 5 korzystało z pomocy asystenta.

- **PAKIET ATYWIZACYJNY**

Etap testowania Modelu Trener Aktywności zakładał wyposażenie osób z niepełnosprawnościami w pakiet aktywizacyjny (m.in. bilet miesięczny, badania lekarskie, odzież, tani telefon komórkowy). Celem tego działania było niwelowanie barier wynikających z trudnej sytuacji ekonomicznej osób z niepełnosprawnością. Realizacją pakietu aktywizacyjnego zarządzał TA, który w toku swojej pracy rozpoznawał potrzeby ON w zakresie najpotrzebniejszych usług jak i przedmiotów niezbędnych w procesie aktywizacji społecznej. Całość realizacji pakietu aktywizacyjnego regulowała procedura, z którą trenerzy/ki musieli się zapoznać i przyjąć do stosowania. Wnioskowanie o pakiet aktywizacyjny, czyli o pulę środków na zakup usług/przedmiotów w danym m-cu, odbywało się w cyklu miesięcznym, w ściśle wyznaczonych terminach. Rozliczenie pakietu, czyli dostarczenie dokumentacji potwierdzającej zakupy – następowało do określonego dnia następnego m-ca. Zakupy w ramach pakietu aktywizacyjnego nie mogły przekraczać wyznaczonych kwot na realizację poszczególnych przedmiotów/usług, które zostały wskazane we wcześniej sporządzonym katalogu. W sytuacji, kiedy beneficjent chciał zakupić usługę/przedmiot nieznajdujący się w katalogu, trener aktywności był zobowiązany dokonać rozeznania rynku na pożądany zakup. Na każdego beneficjenta przypadała określona pula środków, która wynosiła **1500, 00 PLN** – do wykorzystania przez ON w okresie wsparcia TA.

Za całość realizacji pakietu odpowiadał TA, do którego obowiązków należało:

- wypełnienie wraz z ON wniosku o pakiet aktywizacyjny
- otrzymanie i dysponowanie środkami
- zakupy w ramach pakietu z ON
- rozliczenie pakietu, czyli dostarczenie dokumentacji potwierdzającej zakupy



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

W ramach projektu „TA” z pakietu aktywizacyjnego skorzystało **29 osób z niepełnosprawnością**. Najmniejsza wartość wykorzystana pakietu wyniosła: **5,00 PLN**, największa **1500,00 PLN**.

Do najczęściej kupowanych przedmiotów/usług w ramach pakietu należało:

Usługi		Przedmioty	
Fryzjer	Bilet miesięczny	Garnitur męski	Buty
Doładowanie do telefonu	Ksero	Spódnica	Koszula
Zdjęcia do CV	Badania lekarskie	Telefon komórkowy	Oprawki do okularów
Wyjścia kulturalne- bilety	Stomatolog	Torebka damska	Bielizna
Okulista		Środki higieny	Chemia gospodarcza
		Torba męska	Nakrycie głowy

Tab.8 Wykaz przedmiotów/usług zakupionych w ramach pakietu aktywizacyjnego

Pakiet aktywizacyjny okazał się przydatny w aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami, choć sama procedura ubiegania się o pakiet i jego rozliczanie okazało się zbyt skomplikowane i czasochłonne dla TA. (więcej: **Wnioski i rekomendacje**).

4.8 SUPERWIZJA TRENEREK AKTYWNOŚCI

W ramach testowania Modelu Trener Aktywności trenerki mogły skorzystać z grupowej oraz indywidualnej superwizji. Superwizja prowadzona była w cyklu miesięcznych spotkań trwających od 2 do 4,5 godzin w zależności od formy. Na koniec testowania Modelu, w ramach ewaluacji wewnętrznej, przeprowadzono ankietę podsumowującą pracę superwizora z trenerkami.

Superwizja jako element Modelu Trener Aktywności – perspektywa superwizora

Zdaniem superwizorki superwizja dla trenerów/ek pracy powinna stanowić **niezbędny** element Modelu Trener Aktywności:

– indywidualna daje możliwość odreagowania emocji, związanych z trudnymi klientami, przekroczenia własnych ograniczeń, stereotypów, przeniesień, pozwala chronić się przed wypaleniem, wyjść poza subiektywizm w postrzeganiu i rozumieniu klienta i daje możliwość przepracowania błędów i obaw, chroni przed wykorzystaniem lub nadużyciem

emocjonalnym; superwizja pozwala skorzystać z doświadczenia, wiedzy i umiejętności superwizora;

- grupowa jest okazją do wymiany doświadczeń, uczenia się poprzez analizy przypadków z użyciem genogramu, uczenia się dostrzegania zasobów w oparciu o genogram i ekogram, pozwala znaleźć nowe rozwiązania w pracy z klientem, jest wsparciem w sytuacjach trudnych (złość, bezradność, utrata nadziei na zmianę) i okazją do dzielenia się sukcesami, wypracowanymi rozwiązaniami, zdobytymi informacjami, dzięki czemu każdy może skorzystać z doświadczenia i wiedzy innych; uczenie się doceniania wysiłku własnego i innych w atmosferze bezpieczeństwa i życzliwości uruchamia kreatywność i zaangażowanie; superwizja uczy, że sytuacje trudne i błędy to okazja do uczenia się i rozwoju, przez co zmniejsza lęk przed porażką; superwizja pozwala skorzystać z doświadczenia, wiedzy i umiejętności superwizora

TA powinni mieć dostęp zarówno do superwizji indywidualnej jak i grupowej. Zdaniem superwizorki optymalnym rozwiązaniem jest jej zapewnienie, co najmniej **1 x m-cu**.

Superwizja pozwoliła także zdiagnozować pewne obszary pracy TA, w których wystąpiły trudności – należały do nich:

- specyficzne zaburzenia psychiczne, fizyczne, komunikacyjne po stronie klienta, uniemożliwiające kontakt*
- granice pomagania, przekraczanie własnych granic, nadmierne zaangażowanie, nadopiekuńczość*
- brak wiedzy i doświadczenia w pracy ze specyficznymi zaburzeniami klientów, potrzeba wsparcia i ukierunkowania*
- nieufność klientów i brak współpracy z ich strony interpretowane przez trenerów osobiście*

Superwizja nie tylko pozwoliła na odreagowanie stresu zawodowego TA oraz przepracowanie trudnych przypadków w toku swojej pracy, ale była także okazją do pogłębienia integracji między zespołem trenerek oraz wymiany wzajemnych doświadczeń. To, co można dodatkowo zaproponować trenerkom, jako formy dbania o higienę swojej pracy oraz doskonalenie warsztatu, to: szkolenie specjalistyczne na zamówienie z konkretnego zakresu tematycznego oraz stworzenie grupy samokształceniowej trenerów aktywności, co przede wszystkim ma chronić ich przed „*nieprofesjonalnym angażowaniem się w życie klienta*”⁶.

⁶ Rekomendacje superwizorki

4.9 OCENA MODELU PRZEZ OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

W okresie testowania Modelu Trener Aktywności, osoby z niepełnosprawnościami miały możliwość wnosić uwagi do realizacji form wsparcia dla nich przewidzianych. W związku z tym, w ramach ewaluacji wewnętrznej przeprowadzono z nimi dwie ankiety: śródkresową oraz końcową. Dzięki ankietom, ON mogli wypowiedzieć się m.in. na temat realizacji bieżących działań projektowych, ocenić dotychczasowe formy wsparcia, z których skorzystali, wypowiedzieć się na temat współpracy ze specjalistami oraz trenerką aktywności.

W **badaniu śródkresowym** (09-12.13) wzięło udział **17 -stu** (57%) beneficjentów ostatecznych, w tym 6 M i 11 K.

Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski z przeprowadzonego badania:

- **Formy wsparcia proponowane w projekcie**

Beneficjenci biorący udział w projekcie mieli możliwość skorzystania z następujących form wsparcia: praca z trenerem aktywności, wsparcie konsultanta psychologicznego oraz doradcy całonocnego, wsparcie kompensacyjne w postaci pakietu aktywizacyjnego, sprzętu rehabilitacyjnego i asystentury funkcjonalnej oraz szkolenia zawodowe. Każdy uczestnik projektu obligatoryjnie pracował z trenerem aktywności, natomiast pozostałe formy wsparcia były opcjonalne do wyboru przez beneficjenta, ale stanowią część składową testowanego Modelu Trenera Aktywności. Zapytaliśmy beneficjentów, z jakich - do tej pory - form wsparcia skorzystali w ramach projektu oraz jak oceniają je pod kątem przydatności w procesie aktywizacji społecznej. Wszystkie przebadane osoby korzystały ze wsparcia trenera aktywności, niewiele mniej korzystało z pakietu aktywizacyjnego oraz ze wsparcia specjalistów. Dwie osoby z 17 w badanym okresie skorzystały z możliwości szkoleń zawodowych oraz sprzętu rehabilitacyjnego, natomiast jedna ze wsparcia asystenta.

Na skali od 1 do 5 gdzie **1** oznaczało **w ogóle nieprzydatne** a **5** **bardzo przydatne** beneficjenci ocenili formy wsparcia, z których korzystali. Wszystkie wymienione formy wsparcia zostały ocenione wysoko, jako bardzo przydatne/przydatne. Najlepiej oceniono sprzęt rehabilitacyjny oraz wsparcie asystenta, najniższą ocenę otrzymało wsparcie doradcy całonocnego, ale wszystkie oceny znalazły się w przedziale **4,00-5,00**.

▪ Współpraca z trenerką aktywności

Poprosiliśmy beneficjentów, aby krótko opisali jak przebiegała ich dotychczasowa współpraca z trenerkami aktywności. Interesowało nas jak sami uczestnicy postrzegają wsparcie oferowane im przez trenera aktywności. Z odpowiedzi opisowych wynika, że wszyscy przebadani beneficjenci są zadowoleni ze współpracy z TA, doceniają przede wszystkim ich obecność i możliwość bycia z drugim człowiekiem. Podane przykłady wspólnych aktywności pozwoliły uzyskać obraz pracy TA widziany oczami uczestnika. Poniżej przedstawiono wykaz najważniejszych inicjatyw podejmowanych z trenerką:

- nauka orientacji w hipermarketach i innych sklepach
- wizyty w Urzędzie Pracy i wspólne wypełnianie dokumentów
- motywowanie do leczenia
- wspólne zakupy
- nauka pisania listu motywacyjnego i CV
- wspólne wyjścia do instytucji miejskich
- rozmowy wspierające
- próby podjęcia zatrudnienia (przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, wizyty u pracodawców)
- poznawanie miasta i jego topografii
- planowanie wspólnych spotkań z innymi beneficjentami
- praca nad budżetem domowym
- wizyty u lekarzy
- nauka jazdy środkami komunikacji miejskiej
- nauka obsługi komputera
- pomoc w budowaniu i wzmacnianiu własnej wartości beneficjentów

Podejmowane aktywności mają za zadanie poprawę funkcjonowania społecznego osób z niepełnosprawnościami biorących udział w projekcie oraz będących beneficjentami pomocy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej we Wrocławiu. Skupiają się głównie wokół prostych, ale często podstawowych czynności, które umożliwiają korzystanie z dostępnych dóbr kultury, środków komunikacji miejskiej, urzędów, sklepów, ośrodków zdrowia itp., wzmacniając tym samym samodzielność osób w funkcjonowaniu społecznym, samoocenę oraz motywację do podejmowania nowych aktywności, a nawet podjęcia pracy. 13 osób na 17 (76%) przebadanych



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

zadeklarowało, że dotychczasowa praca z TA przyczyniła się do zmian w ich życiu. Zapytani, jakie to zmiany, beneficjenci wskazali:

- „poprawił mi się stan finansów i stan posiadania materialnego; poprawiła mi się wiedza ogólnozyciowa”
- „częściej wychodzę z domu, mam wolontariat w fundacji - a później staż z UP, uczęszczam do grupy harcerskiej, mam nowe znajomości, sama załatwiam sprawy urzędowe, jestem bardziej pewna siebie”
- „lepiej się czuję, samopoczucie jest lepsze, inaczej się patrzy na jutro, czuję się dowartościowana, czuję, że coś mimo choroby jeszcze mogę dać z siebie”
- „przestałam się bać autobusów, w miarę jeżdżę samodzielnie, głównie jak mam bilet, częściej wychodzę sama na zakupy, chodzę sama na spacer, częściej jeżdżę po mieście”
- „mogę kupić sobie pewne rzeczy, na które mnie nie było stać”
- „wyrwanie się z domu, wspólne wypad, rozmowy z trenerką”
- „zaczęłam dbać o dom, stałam się bardziej aktywne”
- „większe i częstsze wyjścia z obecnego otoczenia; rozmowy i wymiana doświadczeń życiowych, ogólna poprawa samooceny”
- „samodzielna jazda autobusem i tramwajem”
- „przyczyniła się i to ogromnie; byłem zamknięty w sobie, żyłem jak pustelnik z dnia na dzień. Dzięki współpracy z trenerką odżyłem, wróciłem do świata żywych. Otworzyłem się dla innych. Z chęcią zaczynam wychodzić z domu, do ludzi. Uwierzyłem, że jeszcze w życiu może coś spotkać mnie dobrego. Moje życie nie jest już takie puste”

Jeśli chodzi o ocenę specjalistów to zarówno praca konsultantów psychologicznych jak i doradców całożyciowych zaangażowanych w testowanie Modelu Trenera Aktywności została oceniona przez uczestników wysoko i mieściła się w przedziale **4,00-5,00** czyli między byciem zadowolonym a bardzo zadowolonym. Żaden z badanych beneficjentów nie zgłaszał uwag do pracy specjalistów.

Duże znaczenie – jak wynikało z przeprowadzonej oceny – dla beneficjentów miał pakiet aktywizacyjny.

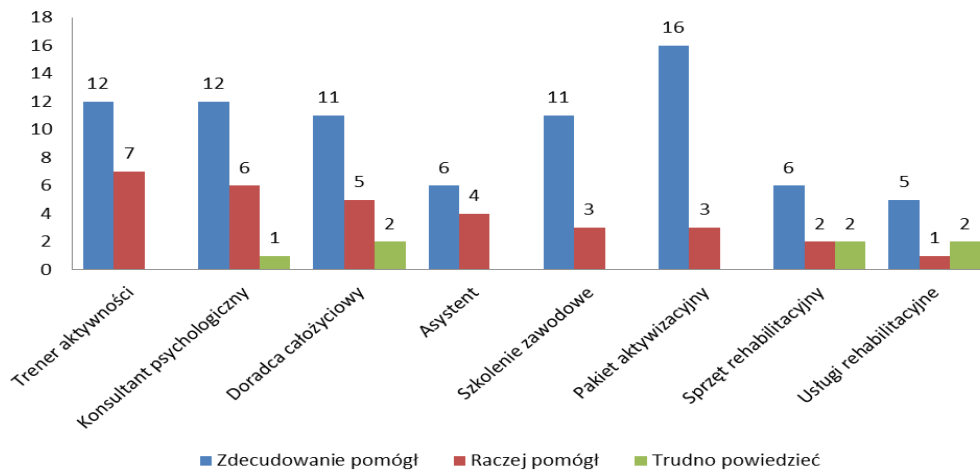
W badaniu końcowym (03.14) wzięło udział 19 osób, w tym: 11 kobiet i 8 mężczyzn. Poniżej przedstawiono najważniejsze wyniki badania:



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

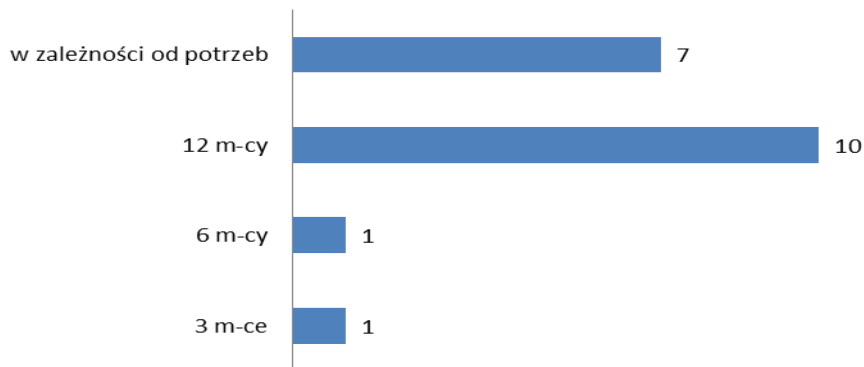
- Ocena stopnia przydatności poszczególnych form wsparcia:**



Wyk.14 Ocena stopnia przydatności poszczególnych form wsparcia przez ON

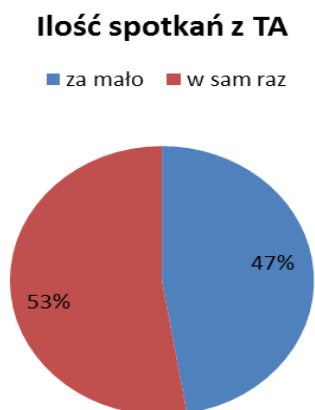
- Czas trwania wsparcia trenera aktywności według osób z niepełnosprawnościami**

Czas trwania wsparcia TA według ON



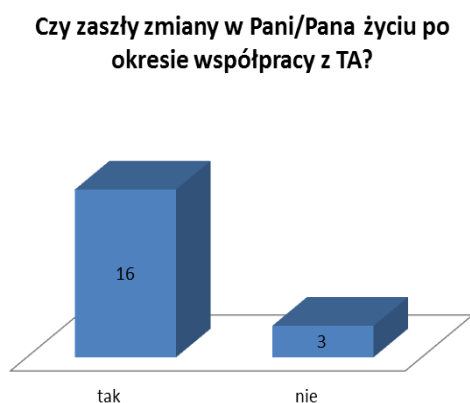
Wyk.15 Czas trwania wsparcia TA według ON

- **Ocena ilości spotkań z trenerkami aktywności**



Wyk.16 Ilość spotkań z TA według ON

- **Zmiany w życiu ON**



Wyk.17 Zmiany w życiu ON

4.10 SPOTKANIA INFORMACYJNO-KONSULTACYJNE

W ramach testowania Modelu Trener Aktywności odbyło się 26 spotkań informacyjno-konsultacyjnych w powiatach Dolnego Śląska. Podczas spotkań, w których udział wzięli przedstawiciele władz gminnych i powiatowych (organów wykonawczych), kadry kierowniczej OPS-ów i PCPR-ów i reprezentanci zainteresowanych organizacji pozarządowych, mentorka merytoryczna projektu oraz inni członkowie zespołu przedstawiali założenia aktywizacji społecznej przy wykorzystaniu Modelu Trenera Aktywności, ale również zbierali informacje zwrotne nt. prezentowanego Modelu i możliwości jego dostosowania do lokalnych uwarunkowań. Wszystkie 26 spotkań odbyło się w okresie IX 2013 –IV 2014, wzięło w nich

udział ponad **200 osób**. Zebrano 117 opinii (w formie ankiet) dotyczących nowego Modelu aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami⁷.

4.11 ZARZĄDZANIE

W proces testowania Modelu Trener Aktywności był zaangażowany zespół pracowników w następującym składzie:

- kierownik projektu
- koordynator usługi
- specjalista ds. organizacji wsparcia
- mentorka merytoryczna
- specjalista ds. ewaluacji i monitoringu
- specjalista ds. finansowych

Zaplanowanie tak rozbudowanego zespołu projektowego wynikało głównie z faktu, że projekt "Trener Aktywności" jest realizowany w ramach POKL oraz jest projektem innowacyjnym.

Oprócz osób tworzących zespół projektowy, w testowanie Modelu było zaangażowanych:

- 4 trenerki aktywności
- 3 konsultantów psychologicznych
- 2 doradczynie całościowe
- superwizor
- 16 asystentów ON

Każda z osób, wchodzących w skład zespołu projektowego, miała ściśle określony zakres obowiązków, który przedstawiono w poniższej tabeli:

Stanowisko	Zakres obowiązków	Wymiar pracy
Kierownik projektu	planowanie działań, podejmowanie kluczowych decyzji w projekcie, jego nadzór i kontrola, zarządzanie zespołem projektowym oraz organizacją pracy biura	½ etatu

⁷ Analiza zebranych danych znajduje się w: M.Kocejko, Raport końcowy z ewaluacji zewnętrznej w projekcie innowacyjnym „Trener Aktywności”

Koordynator usługi	koordynacja i planowanie prac trenerek aktywności, przydzielanie klientów/tek, zarządzanie dokumentacją sprawozdawczą, monitoring postępów ON, organizacja cyklicznych spotkań i supervizji trenerek, pośrednictwo między trenerkami aktywności a zespołem projektowym	½ etatu
Specjalista ds. organizacji wsparcia	monitoring i rozliczanie wsparcia psychologicznego, poradnictwa zawodowego, asystentury funkcjonalnej; przyjmowanie wniosków o pakiet aktywizacyjny, sprzęt rehabilitacyjny, szkolenia zawodowe itp.	½ etatu
Specjalista ds. finansowych	Monitorujący rozliczenia finansowe w projekcie i przygotowujący niezbędne w tym obszarze dokumenty	¼ etatu
Specjalistka ds. ewaluacji i monitoringu	gromadzenie i opracowanie danych uzyskanych od osób realizujących poszczególne zadania, przygotowanie narzędzi ewaluacyjnych, opracowanie raportów nt. jakości wykonywanych działań i ich zgodności z przyjętymi kryteriami ewaluacji	½ etatu
Mentorka merytoryczna	nadzór merytoryczny nad całością przedsięwzięcia, sterująca pracami grup roboczych	½ etatu

Tab.9 Wykaz kadry zarządzającej projektem wraz z zakresem obowiązków

Zespół projektowy spotykał się na cyklicznych zebraniach (w odstępach tygodniowych / dwutygodniowych), na których podsumowywano bieżące działania i rozwiązywano trudności pojawiające się podczas realizacji projektu. Spotkania zespołu miały na celu także usprawnienie przepływu informacji między poszczególnymi osobami, ze względu na różne godziny i dni ich pracy.

Dla trenerek aktywności koordynator organizował cykliczne spotkania (w odstępach tygodniowych/dwutygodniowych), na których TA rozliczały się z dokumentacji, uzupełniały braki, informowały o postępach w pracy z beneficjentami oraz rozwiązywały bieżące trudności. Grupowa superwizja dla trenerek aktywności była organizowana 1xm-c, natomiast indywidualna była dostosowana do potrzeb samych TA.

Doradcynie, konsultanci psychologiczni oraz asystenci rozliczali się w cyklach miesięcznych. Na koniec miesiąca zobowiązani byli dostarczyć określoną w umowie dokumentację zarówno w formie elektronicznej, jak w formie papierowej.

Co kwartał przeprowadzano ewaluację wybranych obszarów zarządzania. Ankietę kwartalną wypełniali wszyscy członkowie zespołu projektowego oraz trenerki aktywności, które oceniały głównie współpracę z koordynatorem oraz zespołem projektowym. Zebrane dane oraz ich analiza stanowiły część kwartalnych raportów cząstkowych. Zdiagnozowane trudności w poszczególnych obszarach testowania starano się rozwiązywać na bieżąco.

Projekt innowacyjny "TA" obejmujący swoimi działaniami grupę osób z różnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności wymagał wprowadzania modyfikacji na etapie testowania oraz elastycznego podejścia zespołu do zaistniałych zmian. Były one głównie związane z bieżącymi trudnościami pojawiającymi się w pracy z klientami oraz brakiem wypracowanych rozwiązań. Ilość dokumentacji oraz procesów do zarządzania w projekcie wymagała dużego zaangażowania ze strony każdego członka zespołu. Wszyscy pracownicy mieli możliwość wykonywania swoich obowiązków w równoważnym systemie pracy oraz realizować swoje zadania na zasadach *home office*. Z jednej strony pozwalało to na wykonywanie swoich obowiązków w sposób efektywny, nastawiony na cel realizacji zadania, ale niekiedy powodowało zakłócenia w komunikacji oraz przepływie informacji między pracownikami. Rozwiązania wypracowane podczas testowania projektu posłużą do zaprojektowania optymalnego systemu zarządzania usługą. (więcej: ***Wnioski i rekomendacje***).



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

5. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Po przeprowadzonej analizie poszczególnych obszarów w ramach ewaluacji wewnętrznej oraz uwzględnieniu perspektyw przebadanych grup docelowych można przedstawić następujące wnioski z etapu testowania Modelu Trener Aktywności:

OBSZAR ZARZĄDZANIE – wnioski⁸

- w okresie testowania Modelu Trener Aktywności nastąpiła dwukrotna zmiana koordynatora usługi; na zmiany o charakterze personalnym nie do końca można wpływać, ponieważ są powodowane przez różne czynniki, natomiast są one często przyczyną zakłóceń w ciągłości pracy zarówno poszczególnych osób jak i procesów; należy dbać o minimalizację zmian przy zarządzaniu tego rodzaju usługą, ponieważ głównie opiera się ona na relacji, jaka nawiąże się między koordynatorem a podległym zespołem trenerów/ek – oczywiście, jeśli są one niezbędne dla usprawnienia procesów należy je rozważyć;
- określony wymiar czasu pracy (1/2 etatu) w przypadku większości stanowisk sprawdził się i był wystarczający do realizacji zaplanowanych działań;
- zarządzanie logistyką działań specjalistów (psychologów, doradców, asystentów) przebiegało sprawnie, ale w obszarze terminowości rozliczeń oraz jakość dokumentacji sprawozdawczej wystąpiły zakłócenia;
- w obszarze zarządzania procesami: szkolenia zawodowe, sprzęt, pakiet wystąpiły zakłócenia, do których należały: opóźnienia w dostarczeniu sprzętu beneficjentom m.in. spowodowane realizacją zamówień przez zewnętrznych dostawców, trudności w komunikacji z beneficjentami oraz przepływem informacji między TA a zespołem, czasochłonne i zbyt skomplikowane procedury związane z rozliczaniem pakietu;
- cykliczne spotkania zespołu projektu pozwoliły na bieżąco mieć wgląd w poszczególne działania i rozwiązywać pojawiające się trudności; stanowiły także dobrą okazję do wymiany informacji między pracownikami i kontroli prowadzonych przez nich procesów; **niezbędne** w procesie realizacji usługi.

⁸ Z wykorzystaniem danych zawartych w raportach cząstkowych z ewaluacji wewnętrznej

OBSZAR TESTOWANIA ROZWIĄZAŃ MERYTORYCZNYCH ORAZ PROCES TESTOWANIA MODELU – wnioski z uwzględnieniem:

- oceny skuteczności usługi Trener Aktywności
 - określenia warunków działania Modelu Trener Aktywności
 - określenie warunków skutecznego funkcjonowania Modelu dla osiągnięcia celu, jakim jest aktywizacja społeczno-zawodowa osób z niepełnosprawnościami
- **szkolenia ON: skuteczna** forma podnoszenia świadomości ON dotyczącej funkcjonowania społecznego, wzmacniania umiejętności komunikacyjnych, asertywności oraz procesów integracji z innymi ON korzystającymi z usługi; do wprowadzenia w ramach usługi, jako wsparcie dodatkowe -szczególnie w początkowym okresie współpracy ON z trenerem/ką aktywności;
 - **wsparcie trenera aktywności:** okazało się **skutecznym i potrzebnym** narzędziem w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami; zindywidualizowane oraz dostosowane do potrzeb ON może stanowić uzupełnienie systemowych narzędzi aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami; praca trenera aktywności powinna koncentrować się przede wszystkim w trzech obszarach: wsparcia ON, współpracy z instytucjami pomocowymi (MOPS, PCPR, CIS itp. oraz NGO), pracy z otoczeniem ON; sprawozdawczość TA powinna być ograniczona do niezbędnego minimum, które pozwoli śledzić postępy w pracy z klientem oraz prowadzić monitoring działań samego TA; jako **trafną** można uznać formę zatrudniania trenerek aktywności – umowa o pracę, która pozwoliła zabezpieczyć interesy samego TA, jak i dostosować się do indywidualnych potrzeb klientów (elastyczność godzin i miejsca pracy, możliwość prowadzenia pracy na trzech poziomach wsparcia: bezpośrednio, zdalnie i grupowo); wsparcie świadczone przez trenerki przyczyniło się do **pozytywnych zmian** w obszarach związanych z funkcjonowaniem społecznym u wszystkich beneficjentów biorących udział w projekcie; beneficjenci ocenili współpracę z TA, jako **potrzebą i wzmacniającą** ich potencjał w zakresie umiejętności społecznych; wykonywanie pracy w charakterze trenerki aktywności wymaga odpowiedniej wiedzy oraz doświadczenia w pracy z osobami z niepełnosprawnościami a także



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

kompetencji osobistych, które pozwolą na świadczenie tej usługi w sposób efektywny oraz z odpowiednim zaangażowaniem;

- **wsparcie psychologiczne:** okazało się **skutecznym** oraz **trafnym** narzędziem w podtrzymywaniu motywacji klientów do pracy z trenerem aktywności oraz w procesie zmiany, jaka następowała w wyniku działań podejmowanych wraz z TA; psycholog stanowił duże wsparcie dla ON w rozwiązywaniu trudnych sytuacji dotyczących sfery osobistej; w ramach Modelu można zaproponować klientom wsparcie o charakterze interwencyjnym, ale nie wykluczać możliwości wsparcia terapeutycznego; psycholog może brać udział w tworzeniu ścieżki wsparcia dla ON wraz z trenerem/ką aktywności; wsparcie psychologiczne dla otoczenia ON – może być traktowane jako wspomagające, ale nie niezbędne w Modelu Trener Aktywności;
- **wsparcie doradcy całościowego:** **potrzebne**, ale nie niezbędne w Modelu Trener Aktywności; powinno stanowić wsparcie dodatkowe dla osób, które wymagają zwiększenia swojej wiedzy ogólnozyciowej, określenia mocnych i słabych stron, planujących podjęcie aktywności zawodowej; doradca może być pomocny w tworzeniu indywidualnej ścieżki wsparcia dla ON;
- **wyposażenie w sprzęt rehabilitacyjny:** sprawdziło się, jako **dodatkowa forma wsparcia**, głównie wspomagająca; wyposażenie w sprzęt stanowi formę dodatkowego wzmocnienia beneficjenta, głównie ze względu na jego trudną sytuację materialną oraz przyczyniło się do poprawy jego sprawności w funkcjonowaniu społecznym; w etapie testowania beneficjenci zbyt późno otrzymali sprzęt do użytkowania;
- **pakiet aktywizacyjny:** określona w *Strategii*. wysokość pakietu (1500,00), przypadającego na danego beneficjenta, okazała się wysoka i przy uwzględnieniu wszystkich niezbędnych formalności związanych z jej wydatkowaniem, nastroczała trenerkom wiele trudności; jednak sam pakiet został oceniony, jako narzędzie pozwalające wielu klientom na rozpoczęcie procesu aktywizacji społeczno-zawodowej; możliwość zakupu najpotrzebniejszych usług / przedmiotów przez ON została doceniona zarówno przez samych beneficjentów, jak i trenerki aktywności; procedura

wnioskowania o pakiet oraz zasady jego rozliczania okazały się zbyt czasochłonne oraz skomplikowane do realizacji przez trenerki aktywności;

- **szkolenia zawodowe:** sprawdziły się, jako **dotatkowa forma wsparcia**, głównie wspomagająca; wybór szkoleń – w większości komputerowych przez ON – wskazał także na faktyczne potrzeby w zakresie zwiększenia/nabycia kompetencji posługiwania się komputerem oraz korzystania z Internetu u tej grupy odbiorców; udział w szkoleniach- zwłaszcza tych realizowanych w formie grupowej, można potraktować, jako dodatkową formę aktywizacji społecznej, która dla wielu ON była także możliwością do ćwiczenia umiejętności interpersonalnych;
- **szkolenie dla otoczenia:** sprawdziło się, jako **dobra** forma edukacji osób z otoczenia osób z niepełnosprawnościami oraz podnoszenia świadomości dotyczącej potencjału ON oraz możliwości korzystania z alternatywnych, w odróżnieniu od instytucjonalnych, form pomocy osobom z niepełnosprawnościami; otoczenie powinno być włączane w proces aktywizacji społeczno-zawodowej ON oraz mieć możliwość oddziaływania na problemy ich dotyczące;
- **asystentura:** asystentura funkcjonalna **niezbędna** w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami, szczególnie dla osób z niepełnosprawnością sensoryczną oraz ruchową; wiele z działań trenerek aktywności nie byłoby możliwych gdyby nie wspomaganie osoby z niepełnosprawnością przez asystenta; asystentura powinna być dostosowana do potrzeb klienta i jego niepełnosprawności;
- **superwizja trenerek aktywności:** **skuteczna i niezbędna** forma doskonalenia warsztatu pracy trenera/ki aktywności oraz jako możliwość odreagowania stresu zawodowego związanego z wykonywanymi obowiązkami; częstość spotkań (1 na miesiąc) oraz dostępne jej formy: indywidualna i grupowa, okazały się **trafne** i wystarczająca dla trenerów/ek aktywności;

Proces tworzenia rozwiązań merytorycznych oraz proces testowania modelu był złożony z wielu różnorodnych działań, które stanowiły wyzwanie dla zespołu projektowego. W proces ten byli także zaangażowani wszyscy beneficjenci zadania, którzy mieli możliwość wnosić propozycje zmian do testowanego Modelu. Poniżej przedstawiono zbiór rekomendacji, które



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

mogą być wykorzystane przy tworzeniu ostatecznej wersji produktu, jakim będzie Model Trener Aktywności:

REKOMENDACJE:

Organizacyjno-logistyczne

- 1) Zapewnienie stałego miejsca spotkań trenera aktywności i innych specjalistów z klientami.
- 2) Dostęp TA do urządzeń wspomagających ich pracę (drukarka, laptop, telefon).
- 3) Jasny podział zadań na poszczególnych stanowiskach oraz cykliczny monitoring obciążenia zadaniami zespołu.
- 4) Ograniczenie dokumentacji do niezbędnego minimum oraz uproszczenie procedur.
- 5) Szkolenie dla wszystkich osób zaangażowanych w realizację Modelu z zagadnień organizacyjno- formalnych (wypełnianie dokumentacji, terminy sprawozdawczości itp.).
- 6) Ujednoczenie dokumentacji i dbanie o jej poprawne wypełnianie.

Merytoryczne

- 1) Dostęp TA do doskonalenia warsztatu swojej pracy poprzez zapewnienie możliwości korzystania ze szkoleń specjalistycznych lub innych form edukacji.
- 2) Równoległy start wsparcia TA i specjalistów oraz tworzenie wspólnej ścieżki działań.
- 3) Organizację cyklicznych (1xm-c/ lub w miarę potrzeby) spotkań interdyscyplinarnych osób udzielających wsparcia klientom (trener aktywności, koordynator, specjaliści) w celu wymiany informacji o podejmowanych działaniach i planowaniu nowych.
- 4) Jasne określenie zasad dotyczących przerw w udzielaniu wsparcia ON (kiedy zostaje zaprzestana współpraca z TA, co w przypadku hospitalizacji ON lub innych okoliczności wpływających na niemożność korzystania ze wsparcia TA itp.)
- 5) Zmniejszenie wartości pakietu aktywizacyjnego oraz stworzenie zamkniętego katalogu produktów/usług niezbędnych do rozpoczęcia procesu aktywizacji społeczno-zawodowej, o które mogliby wnioskować beneficjenci.

6. SPIS WYKRESÓW I TABEL

Tab.1 Wykaz narzędzi ewaluacyjnych

Tab.2 Przebieg ewaluacji

Tab.3 Wykaz trenerów/ek aktywności wraz z ilością klientów

Tab.4 Wykaz wzrostu poziomu aktywizacji społeczno-zawodowej pow. 60%

Tab.5 Sukcesy i wyzwania w pracy z beneficjentami

Tab.6 Merytoryczne i poza merytoryczne formy wsparcia trenera aktywności

Tab.7 Ocena narzędzi sprawozdawczych przez TA

Tab.8 Wykaz przedmiotów/usług zakupionych w ramach pakietu aktywizacyjnego

Tab.9 Wykaz kadry zarządzającej projektem wraz z zakresem obowiązków

Wyk.1 Rozkład godzin indywidualnego wsparcia trenerów/ek w okresie 03.13-03.14

Wyk.2 Rozkład godzin wsparcia – Aleksandra

Wyk.3 Rozkład godzin wsparcia – Destina

Wyk.4 Rozkład godzin wsparcia – Jolanta

Wyk.5 Rozkład godzin wsparcia – Katarzyna

Wyk.6 Ocena przydatności dostępnych form wsparcia przez TA

Wyk.7 Umieszczenie TA w systemie

Wyk.8 Ocena współpracy doradcy z TA i ZZP

Wyk.9 Ocena współpracy psychologa z TA i ZZP

Wyk.10 Wykaz szkoleń zawodowych

Wyk.11 Asystentura w podziale na st. niepełnosprawności

Wyk.12 Rozkład godzin asystenckich w podziale na st. niepeł.

Wyk.13 Rozkład godzin asystenckich w okresie 03.13-03.14

Wyk.14 Ocena stopnia przydatności poszczególnych form wsparcia przez ON

Wyk.15 Czas trwania wsparcia TA według ON

Wyk.16 Ilość spotkań z TA według ON

Wyk.17 Zmiany w życiu ON