KRĘGI WSPARCIA
OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

# PORADNIK

## Model Kręgów Wsparcia jako usługa społeczna realizowana przez Centrum Usług Społecznych

Izabela Grabowska

Bohdan Skrzypczak

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

c.a.l.

# Wstęp

Niniejsza publikacja prezentuje nowatorski Model Kręgów Wsparcia jako usługę społeczną realizowaną przez Centrum Usług Społecznych. Dokument stanowi efekt projektu badawczego "badania w działaniu" prowadzonego przez **Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CA**L w ramach inicjatywy "Kręgi wsparcia - od koncepcji do upowszechnienia", finansowanej ze środków **Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.**

Model ten łączy innowacyjną metodykę kręgów wsparcia z nowatorską instytucją jaką są Centra Usług Społecznych, tworząc potencjał dla systemowego rozwiązania w obszarze wsparcia społecznego. Publikacja adresowana jest do pracowników socjalnych, badaczy oraz wszystkich osób zainteresowanych rozwojem usług społecznych i wsparciem osób niepełnosprawnych.

Projekt realizował interdyscyplinarny zespół pod kierownictwem dr hab. Bohdana Skrzypczaka. W skład zespołu weszli: dr Izabela Grabowska pełniąca funkcję badaczki i analityczki, Kinga Trochimiak odpowiedzialna za desk research, Małgorzata Łysik prowadząca badanie w działaniu w Milanówku oraz dr Zbigniew Łukaszewski realizujący badanie w działaniu w Goleniowie i projektowanie usługi społecznej. Ogólnopolskie badania ilościowe i jakościowe zostały zrealizowane przez firmę Lokalne Badania Społeczne.

### Partnerzy strategiczni

Kluczowymi sojusznikami badania były Stowarzyszenie BORIS i Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną PSONI, organizacje, które od lat rozwijają metodykę kręgów wsparcia.

### Rodzina organizacji "kręgowych"

Projekt wpisuje się w szerszą rodzinę organizacji skutecznie wdrażających podejście kręgowe, obejmującą lokalne oddziały PSONI, organizacje pozarządowe skupiające rodziców oraz placówki specjalistyczne.

### Wsparcie instytucjonalne

Ważnym atutem na eksperymentalnej ścieżce łączenia metodyki kręgów z Centrami Usług Społecznych było Krajowe Forum Centrów Usług Społecznych.

Centra Usług Społecznych stanowią placówki działające na poziomie lokalnym, których głównym celem jest świadczenie różnorodnych usług z zakresu pomocy społecznej. Ich zadania obejmują koordynację usług społecznych, wsparcie rodzin w trudnej sytuacji, integrację społeczną oraz działania na rzecz seniorów i osób niepełnosprawnych, realizowane we współpracy z innymi instytucjami.

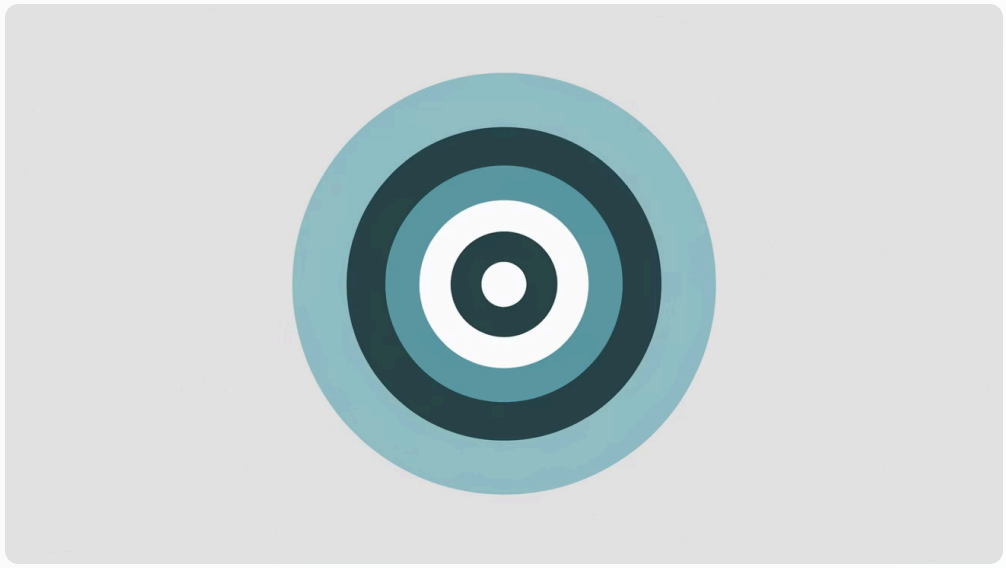
# Czym jest Model Kręgów Wsparcia?

Model Kręgów Wsparcia to innowacyjne podejście do organizacji wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami, oparte na założeniu, że każdy człowiek funkcjonuje w sieci relacji społecznych, które mogą stanowić naturalne źródło pomocy. Model ten definiuje się jako metodę organizowania nieformalnych i formalnych sieci wsparcia wokół osoby potrzebującej, z uwzględnieniem jej indywidualnych potrzeb, preferencji i aspiracji.

Główne założenia modelu opierają się na kilku fundamentalnych zasadach. Po pierwsze, uznaje się podmiotowość osoby z niepełnosprawnością, która znajduje się w centrum kręgu i aktywnie uczestniczy w procesie planowania wsparcia. Po drugie, wsparcie ma charakter zindywidualizowany i jest dostosowane do konkretnych potrzeb danej osoby. Po trzecie, model zakłada wykorzystanie zasobów społeczności lokalnej przed sięgnięciem po formalne formy pomocy instytucjonalnej.

**Model Kręgów Wsparcia składa się z czterech zintegrowanych ścieżek wsparcia:**

1. **Planowanie Skoncentrowane na Osobie PSO**
2. **Wsparcie i samopomoc rodziny**
3. **Tworzenie kręgu**
4. **Skoordynowane i spersonalizowane usługi społeczne**



**Struktura Kręgu**

Kręgi Wsparcia można przedstawić jako koncentryczne okręgi, gdzie w centrum znajduje się osoba z niepełnosprawnością, pierwszy krąg stanowią najbliżsi (rodzina, przyjaciele), drugi krąg to dalsi znajomi i sąsiedzi, trzeci to wolontariusze i organizacje społeczne, a czwarty to profesjonalne służby i instytucje. Taka struktura pozwala na efektywne wykorzystanie dostępnych zasobów wsparcia.Osoba z niepełnosprawnością (centrum)

- Pierwszy krąg: rodzina i bliscy przyjaciele
- Drugi krąg: dalsi znajomi i sąsiedzi
- Trzeci krąg: wolontariusze i organizacje społeczne
- Czwarty krąg: profesjonaliści i instytucje

Model Kręgów Wsparcia promuje podejście skoncentrowane na osobie (person-centered approach), które zakłada, że osoba z niepełnosprawnością jest ekspertem od własnego życia i powinna mieć możliwość decydowania o formach otrzymywanego wsparcia. Jednocześnie model ten wspiera ideę niezależnego życia (independent living), uznając prawo osób z niepełnosprawnościami do podejmowania własnych decyzji i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym.

# Początki Kręgów Wsparcia na Świecie

Współczesna koncepcja kręgów wsparcia zaczęła kształtować się w latach 60. i 70. XX wieku, kiedy to ruchy na rzecz praw obywatelskich i deinstitucjonalizacja opieki nad osobami z niepełnosprawnościami stworzyły przestrzeń dla nowych form organizacji społecznej.

1

### Lata 60. XX wieku

Powstanie ruchów samopomocowych w USA i Kanadzie, inspirowanych ideą empowermentu i praw obywatelskich. Pierwsze grupy wsparcia dla osób uzależnionych i ich rodzin.

2

### Lata 70. XX wieku

Rozwój koncepcji "Circle of Friends" w Kanadzie jako alternatywy dla instytucjonalnej opieki nad osobami z niepełnosprawnościami intelektualnymi.

3

### Lata 80. XX wieku

Formalizacja metodologii kręgów wsparcia przez Marsha Foresta i Jacka Pearpointy z Centrum Integracji w Toronto. Wydanie pierwszych publikacji na temat budowania kręgów wsparcia.

4

### Lata 90. XX wieku

Międzynarodowa ekspansja idei kręgów wsparcia. Adaptacja metodologii w krajach europejskich, szczególnie w Wielkiej Brytanii, Niemczech i krajach skandynawskich.

# Początki i Wdrożenie Modelu (2015–2021)

1

### 2015: Inicjatywa Stowarzyszenia BORIS

Pierwsze Kręgi Wsparcia zostały zainicjowane przez Stowarzyszenie BORIS przy współpracy z Warszawskim Forum Inicjatyw na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną. To wydarzenie zapoczątkowało nowy rozdział w historii wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce.

2

### 2017–2021: Projekt "Bezpieczna przyszłość"

Innowacyjny model został wdrożony w ośmiu polskich społecznościach: Jarosławiu, Nidzicy, Biskupcu, Ostródzie, Suwałkach, Elblągu, Gdańsku oraz Goleniowie. Projekt realizowany był przez konsorcjum organizacji obejmujące PSONI, Stowarzyszenie BORIS, Stowarzyszenie "Tęcza", Stowarzyszenie Horyzont, Uniwersytet Warszawski oraz ośmiu partnerów samorządowych.

3

### 2021: Rozszerzenie na nowe regiony

Do wdrażania przystąpiły trzy nowe Koła PSONI: Bytom, Tarnów i Zgierz, co znacząco poszerzyło zasięg geograficzny inicjatywy i umożliwiło dotarcie do nowych społeczności lokalnych.

# Współczesny Rozwój i Perspektywy (2021–2025)

### Środowiskowe Domy Samopomocy

Włączyło się kilka kluczowych placówek ŚDS z całej Polski, w tym z Warszawy, Przemyśla, Żelaznej Góry, Gdyni i Zamościa. Te instytucje wsparcia dziennego stały się istotnymi ośrodkami rozwoju metodyki kręgowej, zapewniając ciągłość wsparcia w codziennym życiu osób z niepełnosprawnością intelektualną.

### Instytucje Edukacyjne

Szkoły podstawowe specjalne z Gdańska, Gdyni, Jabłonki i Elbląga zintegrowały metodykę kręgową ze swoimi programami edukacyjnymi. To włączenie placówek edukacyjnych zapewnia wczesne wprowadzenie koncepcji wsparcia kręgowego i budowanie świadomości od najmłodszych lat.

Metodyka kręgowa stała się skutecznym narzędziem wspierania osób z niepełnosprawnością intelektualną w różnych środowiskach. Rozwój ten pokazuje, jak inicjatywa zapoczątkowana lokalnie może przekształcić się w ogólnopolski ruch, angażujący różnorodne instytucje. Zaangażowanie różnorodnych partnerów, w tym organizacji pozarządowych, samorządów i placówek edukacyjnych, pokazuje potencjał współpracy międzysektorowej w tworzeniu kompleksowego systemu wsparcia obejmującego wszystkie etapy życia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Za rozwój ruchu i sieci kręgów wsparcia w Polsce odpowiada **Stowarzyszenie Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych BORIS oraz Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną PSONI.** Platformą edukacyjno-komunikacyjną ruchu stanowi strona **www.kregiwsparcia.pl**

# Aspekty prawne i strategiczne Modelu Kręgów Wsparcia

Model Kręgów Wsparcia jest głęboko zakorzeniony w międzynarodowych i krajowych ramach prawnych dotyczących praw osób z niepełnosprawnościami. Kluczowym dokumentem w tym kontekście jest Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych (KPON), ratyfikowana przez Polskę w 2012 roku.

### Artykuł 19 KPON

Szczególnie istotny jest artykuł 19 Konwencji, który gwarantuje prawo do niezależnego życia i włączenia w społeczeństwo. Zobowiązuje państwa-strony do zapewnienia, że osoby z niepełnosprawnościami mają możliwość wyboru miejsca zamieszkania, dostęp do szerokiego zakresu usług wspierających świadczonych w domu lub w społeczności lokalnej oraz dostęp do usług powszechnie dostępnych dla ogółu ludności.

### Strategia rozwoju usług społecznych

Na poziomie krajowym Model Kręgów Wsparcia wpisuje się w Strategię rozwoju usług społecznych, która kładzie nacisk na deinstytucjonalizację i rozwój usług świadczonych w społeczności lokalnej. Strategia ta przewiduje stopniowe przechodzenie od opieki instytucjonalnej do wsparcia środowiskowego, co jest zgodne z założeniami Modelu Kręgów Wsparcia.

### Ustawa o realizowaniu usług społecznych

Ważnym aktem prawnym jest również Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, która stwarza ramy instytucjonalne dla wdrażania innowacyjnych modeli wsparcia, takich jak Kręgi Wsparcia, w ramach działalności Centrów Usług Społecznych.

W kontekście procesu deinstytucjonalizacji, który jest jednym z priorytetów polityki społecznej Unii Europejskiej i Polski, Model Kręgów Wsparcia stanowi praktyczne narzędzie realizacji tego celu. Deinstytucjonalizacja oznacza nie tylko fizyczne przeniesienie wsparcia z instytucji do środowiska, ale przede wszystkim zmianę podejścia - od opieki instytucjonalnej do wsparcia zindywidualizowanego, uwzględniającego podmiotowość osoby z niepełnosprawnością.

Warto podkreślić, że wdrażanie Modelu Kręgów Wsparcia wymaga nie tylko odpowiednich ram prawnych, ale także zmiany mentalności i praktyk wśród profesjonalistów zajmujących się wsparciem osób z niepełnosprawnościami. Konieczne jest przejście od myślenia w kategoriach "opieki nad" do "współpracy z" osobami z niepełnosprawnościami, z uznaniem ich podmiotowości i prawa do decydowania o własnym życiu.

> Deinstytucjonalizacja nie jest celem samym w sobie, lecz środkiem do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości pełnego i równoprawnego uczestnictwa w życiu społecznym. Model Kręgów Wsparcia dostarcza metodologii, dzięki której ten cel może być osiągnięty w praktyce.

# Znaczenie Modelu Kręgów Wsparcia dla Centrum Usług Społecznych

Centra Usług Społecznych (CUS), utworzone na mocy ustawy z 2019 roku, stanowią nową jakość w systemie pomocy społecznej w Polsce. Ich głównym zadaniem jest integracja i koordynacja usług społecznych na poziomie lokalnym, co doskonale koresponduje z założeniami Modelu Kręgów Wsparcia. Wdrożenie tego modelu w ramach CUS przynosi szereg korzyści zarówno dla samej instytucji, jak i dla społeczności lokalnej.

## Wzmocnienie oferty usług środowiskowych

Model Kręgów Wsparcia pozwala CUS na istotne rozszerzenie wachlarza dostępnych usług środowiskowych. Dzięki wykorzystaniu zasobów społeczności lokalnej (sąsiedzi, wolontariusze, organizacje pozarządowe), CUS może oferować bardziej zróżnicowane i lepiej dostosowane do indywidualnych potrzeb formy wsparcia. Przykładem może być organizacja sieci samopomocowych, wolontariat sąsiedzki czy programy mentorskie.

## Realizacja zadań CUS w zakresie integracji społecznej

Jednym z kluczowych zadań CUS jest promowanie integracji społecznej. Model Kręgów Wsparcia, poprzez aktywizację różnych grup społecznych wokół osoby z niepełnosprawnością, naturalnie wspiera ten cel. Budowanie sieci wsparcia prowadzi do zwiększenia kapitału społecznego, wzmocnienia więzi międzyludzkich i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami.

Szczególnie istotna jest możliwość systemowego wdrażania modelu w ramach lokalnej polityki społecznej. CUS, jako podmiot koordynujący usługi społeczne na poziomie gminy lub powiatu, może inicjować i wspierać tworzenie Kręgów Wsparcia jako element strategii rozwiązywania problemów społecznych. Dzięki temu model ten przestaje być jedynie doraźną interwencją, a staje się trwałym elementem lokalnego systemu wsparcia.

Implementacja Modelu Kręgów Wsparcia pozwala również na lepsze wykorzystanie zasobów, którymi dysponuje CUS. Dzięki aktywizacji nieformalnych źródeł wsparcia, profesjonaliści mogą skupić się na tych aspektach pomocy, które wymagają specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Prowadzi to do bardziej efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich i finansowych.

Warto podkreślić, że wdrożenie Modelu Kręgów Wsparcia w CUS wymaga odpowiedniego przygotowania kadry - zarówno w zakresie zrozumienia filozofii modelu, jak i praktycznych umiejętności jego stosowania. Konieczne jest przeszkolenie pracowników w zakresie metodologii tworzenia i wspierania Kręgów Wsparcia, a także wyposażenie ich w narzędzia do monitorowania i ewaluacji efektywności tego podejścia.

# Praktyczne zastosowanie Modelu Kręgów Wsparcia

Wdrożenie Modelu Kręgów Wsparcia w praktyce wymaga systematycznego podejścia i zaangażowania różnych podmiotów. Proces ten można podzielić na kilka kluczowych etapów, które pozwalają na skuteczne zbudowanie i utrzymanie sieci wsparcia wokół osoby z niepełnosprawnością.



## Identyfikacja osoby potrzebującej wsparcia

Pierwszy krok polega na rozpoznaniu osoby z niepełnosprawnością, która mogłaby skorzystać z Modelu Kręgów Wsparcia. Może to nastąpić poprzez zgłoszenie ze strony samej osoby, jej rodziny lub poprzez identyfikację przez pracowników socjalnych czy innych specjalistów. Kluczowe jest, aby od samego początku respektować podmiotowość tej osoby i jej prawo do decydowania o formach otrzymywanego wsparcia.



## Diagnoza potrzeb i zasobów

Na tym etapie przeprowadza się szczegółową analizę potrzeb osoby z niepełnosprawnością oraz identyfikuje się dostępne zasoby - zarówno te formalne (instytucje, programy wsparcia), jak i nieformalne (rodzina, przyjaciele, sąsiedzi). Wykorzystuje się różnorodne narzędzia diagnostyczne, takie jak wywiady, kwestionariusze, mapy sieci społecznych czy genogramy.



## Planowanie i organizacja kręgu

Na podstawie zgromadzonych informacji opracowuje się plan działania, który określa cele wsparcia, potrzebne zasoby oraz role poszczególnych uczestników kręgu. Organizuje się spotkanie inicjujące, podczas którego wszyscy uczestnicy kręgu poznają się nawzajem i ustalają zasady współpracy. Ważne jest, aby osoba z niepełnosprawnością była aktywnym uczestnikiem tego procesu.



## Realizacja planu wsparcia

W tej fazie uczestnicy kręgu realizują ustalone wcześniej działania wspierające. Może to obejmować pomoc w codziennych czynnościach, wsparcie w realizacji zainteresowań, towarzyszenie podczas wizyt lekarskich czy pomoc w załatwianiu spraw urzędowych. Istotne jest, aby wsparcie było elastyczne i dostosowywało się do zmieniających się potrzeb osoby z niepełnosprawnością.



## Monitorowanie i ewaluacja

Ostatni etap obejmuje regularną ocenę skuteczności udzielanego wsparcia oraz wprowadzanie niezbędnych modyfikacji. Organizuje się cykliczne spotkania kręgu, podczas których omawia się dotychczasowe działania, identyfikuje trudności i planuje dalsze kroki. Ewaluacja powinna uwzględniać perspektywę wszystkich uczestników, ze szczególnym naciskiem na opinię osoby z niepełnosprawnością.

W praktyce stosowania Modelu Kręgów Wsparcia niezwykle istotna jest rola koordynatora, który wspiera proces tworzenia i funkcjonowania kręgu. Koordynator pełni funkcję facylitatora, wspierając komunikację między uczestnikami, pomagając w rozwiązywaniu konfliktów i dbając o to, aby działania kręgu były zgodne z potrzebami i preferencjami osoby z niepełnosprawnością.

Warto podkreślić, że Model Kręgów Wsparcia może być adaptowany do różnych kontekstów i grup odbiorców. Może być stosowany zarówno w pracy z dziećmi i młodzieżą z niepełnosprawnościami, jak i z osobami dorosłymi czy seniorami. Kluczowe jest jednak, aby zawsze respektować podstawowe zasady modelu: podmiotowość osoby wspieranej, indywidualizację wsparcia oraz wykorzystanie zasobów społeczności lokalnej.

# Korzyści i wyzwania związane z Modelem Kręgów Wsparcia

Implementacja Modelu Kręgów Wsparcia przynosi liczne korzyści zarówno dla osób z niepełnosprawnościami, jak i dla całego systemu wsparcia społecznego. Jednocześnie wiąże się z pewnymi wyzwaniami, które należy uwzględnić przy wdrażaniu tego podejścia.

### Korzyści dla osoby z niepełnosprawnością

- Większa podmiotowość i autonomia w decydowaniu o formach otrzymywanego wsparcia
- Lepsze dopasowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb i preferencji
- Rozszerzenie sieci kontaktów społecznych i przeciwdziałanie izolacji
- Rozwój umiejętności społecznych i wzrost poczucia własnej wartości
- Możliwość pozostania w naturalnym środowisku zamiast w instytucji opiekuńczej

### Korzyści dla systemu wsparcia

- Odciążenie formalnych instytucji pomocy dzięki wykorzystaniu zasobów społeczności lokalnej
- Bardziej efektywne wykorzystanie dostępnych zasobów
- Zwiększenie elastyczności i różnorodności form wsparcia
- Wspieranie procesu deinstytucjonalizacji
- Budowanie kapitału społecznego w społeczności lokalnej

Mimo licznych zalet, implementacja Modelu Kręgów Wsparcia nie jest pozbawiona wyzwań. Jednym z najważniejszych jest kwestia trwałości i stabilności nieformalnych sieci wsparcia. Relacje międzyludzkie są z natury dynamiczne i mogą ulegać zmianom, co może prowadzić do niestabilności wsparcia. Dlatego ważne jest, aby kręgi były regularnie monitorowane i w razie potrzeby reorganizowane.

#### Niewystarczająca dostępność zasobów

W niektórych społecznościach, zwłaszcza na obszarach wiejskich lub w małych miejscowościach, może występować ograniczona dostępność potencjalnych uczestników kręgów wsparcia, co utrudnia ich tworzenie.

#### Równowaga między profesjonalnym a nieformalnym wsparciem

Znalezienie właściwej równowagi między wsparciem profesjonalnym a nieformalnym może być wyzwaniem. Istnieje ryzyko nadmiernego polegania na nieformalnych źródłach wsparcia, co może prowadzić do ich przeciążenia.

#### Kompetencje kadry

Wdrożenie modelu wymaga odpowiednio przeszkolonych specjalistów, którzy rozumieją jego filozofię i posiadają umiejętności w zakresie organizowania i wspierania kręgów. Brak takich kompetencji może stanowić istotną barierę.

Kolejnym wyzwaniem jest kwestia ochrony prywatności i poufności informacji. W ramach kręgu wsparcia wiele osób może mieć dostęp do wrażliwych informacji na temat osoby z niepełnosprawnością, co wymaga wypracowania odpowiednich procedur i zasad etycznych.

Istotnym aspektem jest również równowaga między kierowniczą rolą osoby z niepełnosprawnością a potrzebą wsparcia w podejmowaniu decyzji. W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną może być trudne znalezienie właściwej równowagi między respektowaniem ich autonomii a zapewnieniem niezbędnego wsparcia w procesie decyzyjnym.

Pomimo tych wyzwań, doświadczenia z wdrażania Modelu Kręgów Wsparcia pokazują, że przy odpowiednim przygotowaniu i wsparciu metodycznym, może on stanowić skuteczne narzędzie wspierania niezależności i integracji społecznej osób z niepełnosprawnościami.

# Ćwiczenie warsztatowe: Budowanie Kręgów Wsparcia

Poniższe ćwiczenie warsztatowe zostało zaprojektowane dla zespołu pracowników socjalnych i wolontariuszy, aby pomóc im w praktycznym zastosowaniu Modelu Kręgów Wsparcia. Warsztat może być zrealizowany podczas jednodniowego szkolenia lub podzielony na kilka krótszych sesji.

## Cele warsztatu:

- Zrozumienie praktycznych aspektów Modelu Kręgów Wsparcia
- Rozwinięcie umiejętności identyfikacji potencjalnych uczestników kręgu
- Ćwiczenie procesu planowania i organizacji kręgu
- Przygotowanie do roli koordynatora/facylitatora kręgu

## Przebieg warsztatu:

### Wprowadzenie (30 minut)

Rozpocznij od krótkiego przypomnienia teoretycznych podstaw Modelu Kręgów Wsparcia. Wykorzystaj metodę burzy mózgów, aby uczestnicy mogli podzielić się swoim aktualnym rozumieniem modelu i doświadczeniami z jego stosowania.

### Analiza studium przypadku (60 minut)

Podziel uczestników na małe grupy (4-5 osób). Każda grupa otrzymuje opis fikcyjnej osoby z niepełnosprawnością wraz z informacjami o jej sytuacji życiowej, potrzebach i istniejącej sieci wsparcia. Zadaniem grup jest analiza przypadku i identyfikacja potencjalnych uczestników kręgu wsparcia dla tej osoby.

### Mapowanie zasobów (45 minut)

Każda grupa tworzy wizualną mapę zasobów dla swojego przypadku, identyfikując zarówno formalne, jak i nieformalne źródła wsparcia dostępne w społeczności lokalnej. Grupy prezentują swoje mapy na forum, a pozostali uczestnicy mogą proponować dodatkowe zasoby.

### Odgrywanie ról (90 minut)

Uczestnicy przygotowują i odgrywają scenariusz pierwszego spotkania kręgu wsparcia. Jedna osoba wciela się w rolę osoby z niepełnosprawnością, pozostali w role uczestników kręgu i koordynatora. Po zakończeniu odgrywania ról następuje omówienie doświadczeń i refleksji uczestników.

### Planowanie działań (45 minut)

Uczestnicy, pozostając w tych samych grupach, opracowują plan działania dla kręgu wsparcia, określając konkretne działania, osoby odpowiedzialne i harmonogram. Plany są prezentowane na forum i poddawane konstruktywnej krytyce.

### Podsumowanie i refleksja (30 minut)

Uczestnicy dzielą się swoimi refleksjami na temat warsztatu i możliwości zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce. Prowadzący podsumowuje kluczowe wnioski i zachęca do dalszego rozwijania umiejętności w tym zakresie.

## Materiały potrzebne do warsztatu:

- Wydrukowane opisy przypadków
- Duże arkusze papieru i markery
- Kolorowe karteczki samoprzylepne
- Materiały informacyjne na temat Modelu Kręgów Wsparcia
- Formularze do planowania działań kręgu

Warsztat powinien być prowadzony przez osobę posiadającą doświadczenie zarówno w zakresie Modelu Kręgów Wsparcia, jak i w prowadzeniu szkoleń metodami aktywnymi. Wskazane jest, aby prowadzący miał również praktyczne doświadczenie w koordynowaniu kręgów wsparcia.

# Test sprawdzający wiedzę o Modelu Kręgów Wsparcia

Poniższy test służy do sprawdzenia wiedzy na temat Modelu Kręgów Wsparcia po zapoznaniu się z materiałem szkoleniowym. Test składa się z pytań różnego typu: pytań wielokrotnego wyboru, pytań typu prawda/fałsz oraz pytań otwartych. Każde pytanie jest punktowane, a maksymalna liczba punktów do zdobycia wynosi 30.

1. Które z poniższych stwierdzeń najlepiej definiuje Model Kręgów Wsparcia? (3 pkt)

a) System opieki instytucjonalnej dla osób z niepełnosprawnościami

b) Metoda organizowania formalnych i nieformalnych sieci wsparcia wokół osoby potrzebującej

c) Program rządowy wspierający finansowo osoby z niepełnosprawnościami

d) System szkoleń dla opiekunów osób z niepełnosprawnościami

2. Prawda czy fałsz: W Modelu Kręgów Wsparcia osoba z niepełnosprawnością znajduje się na obrzeżach kręgu, a profesjonaliści w centrum. (2 pkt)

3. Wymień cztery koncentryczne kręgi wsparcia, zaczynając od najbliższego osobie z niepełnosprawnością. (4 pkt)

4. Które z poniższych dokumentów stanowi międzynarodową podstawę prawną dla Modelu Kręgów Wsparcia? (3 pkt)

a) Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

b) Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych

c) Konstytucja RP

d) Ustawa o pomocy społecznej

5. Z jakim procesem w polityce społecznej szczególnie silnie związany jest Model Kręgów Wsparcia? (3 pkt)

a) Cyfryzacją usług społecznych

b) Deinstytucjonalizacją

c) Centralizacją usług opiekuńczych

d) Prywatyzacją pomocy społecznej

6. Wymień trzy korzyści, jakie przynosi wdrożenie Modelu Kręgów Wsparcia dla osoby z niepełnosprawnością. (3 pkt)

7. Prawda czy fałsz: Rola koordynatora kręgu wsparcia polega głównie na podejmowaniu decyzji w imieniu osoby z niepełnosprawnością. (2 pkt)

8. Które z poniższych zadań realizowanych przez Centrum Usług Społecznych może być wspierane przez Model Kręgów Wsparcia? (Możliwe wiele odpowiedzi) (4 pkt)

a) Integracja społeczna osób z niepełnosprawnościami

b) Wzmocnienie oferty usług środowiskowych

c) Realizacja lokalnej polityki społecznej

d) Pobieranie opłat za usługi opiekuńcze

9. Opisz, na czym polega etap diagnozy potrzeb i zasobów w procesie tworzenia kręgu wsparcia. (3 pkt)

10. Jakie wyzwania mogą się pojawić przy wdrażaniu Modelu Kręgów Wsparcia? Wymień co najmniej trzy. (3 pkt)

Klucz odpowiedzi do testu powinien zostać udostępniony prowadzącym szkolenie lub osobom odpowiedzialnym za ocenę. Test może być przeprowadzony zarówno w formie tradycyjnej (papierowej), jak i elektronicznej, z wykorzystaniem narzędzi do tworzenia ankiet online.

# Słowniczek pojęć związanych z Modelem Kręgów Wsparcia

Poniższy słowniczek zawiera kluczowe terminy związane z Modelem Kręgów Wsparcia i szerszym kontekstem wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Definicje zostały opracowane w sposób przystępny, aby ułatwić zrozumienie specjalistycznej terminologii osobom rozpoczynającym pracę w tym obszarze.

## Deinstytucjonalizacja

Proces przechodzenia od opieki świadczonej w dużych, zamkniętych instytucjach do wsparcia oferowanego w środowisku lokalnym, bliżej miejsca zamieszkania osoby potrzebującej wsparcia. Obejmuje nie tylko fizyczną zmianę miejsca świadczenia usług, ale również zmianę podejścia - z opiekuńczego na wspierające samostanowienie.

## Facylitacja

Proces wspierania grupy w efektywnym działaniu poprzez tworzenie przestrzeni do komunikacji, rozwiązywania konfliktów i podejmowania decyzji. W kontekście Kręgów Wsparcia, facylitator (często koordynator kręgu) pomaga uczestnikom w skutecznej współpracy na rzecz osoby z niepełnosprawnością.

## Inkluzja społeczna

Proces włączania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (w tym osób z niepełnosprawnościami) w życie społeczne, umożliwiający im pełne uczestnictwo w różnych sferach życia społecznego, kulturalnego i gospodarczego. Wymaga dostosowania otoczenia do potrzeb tych osób, a nie tylko ich adaptacji do istniejących warunków.

## Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych (KPON)

Międzynarodowy dokument przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 2006 roku, ratyfikowany przez Polskę w 2012 roku. Określa prawa osób z niepełnosprawnościami oraz zobowiązania państw-stron do ich respektowania. Artykuł 19 Konwencji gwarantuje prawo do niezależnego życia i włączenia w społeczeństwo.

## Koordynator kręgu wsparcia

Osoba odpowiedzialna za organizację i wspieranie funkcjonowania kręgu wsparcia. Do jej zadań należy inicjowanie spotkań, facylitacja komunikacji między uczestnikami, monitorowanie realizacji planu wsparcia oraz wspieranie osoby z niepełnosprawnością w artykułowaniu swoich potrzeb i preferencji.

## Model skoncentrowany na osobie (person-centered approach)

Podejście, które uznaje osobę z niepełnosprawnością za eksperta od własnego życia i stawia jej potrzeby, preferencje i aspiracje w centrum procesu planowania wsparcia. Przeciwieństwo podejścia medycznego, które koncentruje się głównie na niepełnosprawności jako problemie medycznym wymagającym naprawy.

## Niezależne życie (independent living)

Koncepcja zakładająca, że osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do prowadzenia życia według własnych wyborów, decydowania o miejscu zamieszkania, formach otrzymywanego wsparcia i innych aspektach swojego życia. Nie oznacza życia bez wsparcia, ale możliwość sprawowania kontroli nad otrzymywanym wsparciem.

## Wsparcie środowiskowe

Usługi i działania wspierające realizowane w naturalnym środowisku życia osoby z niepełnosprawnością (w domu, w społeczności lokalnej), w przeciwieństwie do wsparcia instytucjonalnego oferowanego w wyspecjalizowanych placówkach, często odizolowanych od społeczeństwa.

Słowniczek ten nie jest wyczerpujący i może być uzupełniany o dodatkowe terminy w zależności od potrzeb uczestników szkolenia. Warto zachęcać pracowników i wolontariuszy do regularnego odwoływania się do słowniczka, aby zapewnić jednolite rozumienie kluczowych pojęć w zespole.

Znajomość specjalistycznej terminologii jest istotna dla skutecznej komunikacji w zespole oraz dla właściwego dokumentowania działań związanych z wdrażaniem Modelu Kręgów Wsparcia. Ponadto, precyzyjne posługiwanie się fachowym słownictwem zwiększa profesjonalizm pracowników w kontaktach z innymi instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

# Podstawy Teoretyczne Modelu Kręgów Wsparcia

# Teoria Systemów Ekologicznych Urie Bronfenbrennera

Teoria systemów ekologicznych, opracowana przez Urie Bronfenbrennera w latach 70. XX wieku, stanowi jeden z fundamentalnych filarów modelu Kręgów Wsparcia. Zgodnie z tą teorią, rozwój człowieka zachodzi w kontekście złożonych, wzajemnie powiązanych systemów środowiskowych, które bezpośrednio i pośrednio wpływają na funkcjonowanie jednostki.

Bronfenbrenner wyróżnił pięć kluczowych systemów, które tworzą środowisko ekologiczne człowieka:

- **Mikrosystem** - obejmujący najbliższe otoczenie osoby, w tym rodzinę, przyjaciół, kolegów, sąsiadów oraz instytucje takie jak szkoła czy miejsca pracy. W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, mikrosystem często obejmuje również terapeutów, asystentów osobistych i opiekunów.
- **Mezosystem** - odnoszący się do wzajemnych relacji między elementami mikrosystemu, np. współpracy między rodziną a placówkami edukacyjnymi lub terapeutycznymi.
- **Egzosystem** - składający się z instytucji i środowisk, które pośrednio wpływają na osobę, takich jak system opieki zdrowotnej, służby socjalne czy lokalne organizacje pozarządowe.
- **Makrosystem** - obejmujący szerszy kontekst społeczno-kulturowy, w tym wartości, normy kulturowe, przepisy prawne i politykę państwa dotyczącą niepełnosprawności.
- **Chronosystem** - uwzględniający wymiar czasowy i zmiany zachodzące w pozostałych systemach na przestrzeni życia jednostki.

W modelu Kręgów Wsparcia teoria Bronfenbrennera znajduje praktyczne zastosowanie poprzez analizę i aktywizację zasobów obecnych w poszczególnych systemach. Pracownik socjalny, budując kręgi wsparcia, identyfikuje potencjalnych sojuszników w każdym z tych systemów i dąży do wzmocnienia pozytywnych interakcji między nimi. Dzięki temu osoba z niepełnosprawnością intelektualną otrzymuje wsparcie dostosowane do jej indywidualnych potrzeb, a jednocześnie uwzględniające szerszy kontekst społeczny i instytucjonalny.

# Koncepcja Kapitału Społecznego Roberta Putnama

Koncepcja kapitału społecznego sformułowana przez Roberta Putnama stanowi istotny element teoretyczny modelu Kręgów Wsparcia. Putnam definiuje kapitał społeczny jako zbiór zasobów społecznych, obejmujących sieci kontaktów, normy wzajemności oraz zaufanie społeczne, które ułatwiają współpracę dla osiągnięcia wspólnych celów. W kontekście pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, koncepcja ta nabiera szczególnego znaczenia.

## Formy kapitału społecznego według Putnama

- **Kapitał wiążący (bonding)** - odnosi się do silnych więzi z bliskimi osobami, takimi jak rodzina i przyjaciele, zapewniających wsparcie emocjonalne i praktyczne w codziennym życiu.
- **Kapitał pomostowy (bridging)** - obejmuje luźniejsze więzi z osobami z różnych grup społecznych, otwierając dostęp do nowych informacji, możliwości i perspektyw.
- **Kapitał łączący (linking)** - dotyczy relacji z osobami i instytucjami posiadającymi władzę lub zasoby, umożliwiając dostęp do wsparcia instytucjonalnego.




Różne formy kapitału społecznego tworzą sieć powiązań, które mogą być aktywowane w celu wspierania osoby z niepełnosprawnością intelektualną w różnych kontekstach życiowych.

W modelu Kręgów Wsparcia pracownik socjalny aktywnie działa na rzecz budowania i wzmacniania kapitału społecznego osoby z niepełnosprawnością. Proces ten obejmuje:

1. Identyfikację istniejących zasobów kapitału społecznego w życiu danej osoby.
2. Wzmacnianie więzi w najbliższym otoczeniu (kapitał wiążący).
3. Rozszerzanie sieci kontaktów poza najbliższe otoczenie (kapitał pomostowy).
4. Ułatwianie dostępu do wsparcia instytucjonalnego (kapitał łączący).
5. Budowanie zaufania społecznego w społeczności lokalnej.

Koncepcja Putnama podkreśla, że wysoki poziom kapitału społecznego przynosi korzyści nie tylko jednostkom, ale całym społecznościom, przyczyniając się do zwiększenia spójności społecznej, zmniejszenia wykluczenia i poprawy jakości życia. W praktyce oznacza to, że budowanie kręgów wsparcia wokół osoby z niepełnosprawnością intelektualną służy jednocześnie rozwijaniu bardziej inkluzywnej społeczności lokalnej.

# Założenia Empowermentu w Modelu Kręgów Wsparcia

Empowerment, czyli wzmacnianie/upodmiotowienie, stanowi kluczową koncepcję w modelu Kręgów Wsparcia. Termin ten odnosi się do procesu, w którym jednostki i grupy zdobywają większą kontrolę nad własnym życiem i decyzjami, które ich dotyczą. W kontekście pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, empowerment oznacza przejście od postrzegania ich jako biernych odbiorców pomocy do uznania ich podmiotowości, sprawczości i prawa do samostanowienia.

### Świadomość sytuacji

Pierwszym krokiem jest uświadomienie osobie jej aktualnej sytuacji, praw i możliwości. Obejmuje to edukację na temat własnych praw, dostępnych form wsparcia oraz możliwości uczestnictwa w życiu społecznym.

### Rozwijanie umiejętności

Empowerment wymaga rozwijania praktycznych umiejętności potrzebnych do podejmowania decyzji i działania, takich jak umiejętności komunikacyjne, rozwiązywanie problemów czy samoobsługa w codziennych sytuacjach.

### Zapewnienie możliwości wyboru

Kluczowym elementem jest stwarzanie rzeczywistych możliwości wyboru i podejmowania decyzji w różnych obszarach życia, od codziennych czynności po ważne życiowe decyzje.

### Wspieranie samostanowienia

Ostatni etap polega na systematycznym wspieraniu osoby w korzystaniu z prawa do samostanowienia, z poszanowaniem jej autonomii i jednoczesnym zapewnieniem niezbędnego wsparcia.

W praktyce empowerment w modelu Kręgów Wsparcia przejawia się poprzez:

- Aktywne włączanie osoby z niepełnosprawnością intelektualną w proces planowania wsparcia.
- Stosowanie metod komunikacji dostosowanych do możliwości i preferencji danej osoby.
- Rozpoznawanie i wzmacnianie mocnych stron i zasobów osoby.
- Stopniowe przekazywanie kontroli i odpowiedzialności w obszarach, w których osoba może funkcjonować samodzielnie.
- Budowanie sieci naturalnego wsparcia zamiast uzależniania od wsparcia instytucjonalnego.

Ważnym aspektem empowermentu jest również działanie na poziomie społecznym i systemowym, dążące do zmniejszania barier strukturalnych i zmiany postaw społecznych wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną. W tym kontekście, model Kręgów Wsparcia wykracza poza indywidualną pracę z klientem i obejmuje również działania na rzecz tworzenia bardziej inkluzywnego środowiska społecznego i instytucjonalnego.

# Podejście Skoncentrowane na Osobie (PSO)

Podejście Skoncentrowane na Osobie (PSO) stanowi fundamentalną zasadę modelu Kręgów Wsparcia. Wywodzące się z humanistycznej psychologii Carla Rogersa i rozwinięte w kontekście pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, PSO opiera się na przekonaniu, że każda osoba, niezależnie od stopnia niepełnosprawności, ma prawo do szacunku, godności i samostanowienia.

W praktyce Podejście Skoncentrowane na Osobie oznacza radykalne odejście od modelu medycznego, który koncentruje się na deficytach i zaburzeniach, na rzecz podejścia, które stawia w centrum zainteresowania osobę jako całość - jej preferencje, marzenia, mocne strony i indywidualną perspektywę.

### Podmiotowość i autonomia

PSO uznaje podmiotowość osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz jej prawo do podejmowania decyzji dotyczących własnego życia. Oznacza to poszanowanie wyborów i preferencji osoby, nawet jeśli różnią się one od tego, co profesjonaliści uważają za optymalne. Kluczowe jest zapewnienie osobie dostępu do informacji w zrozumiałej formie oraz wspieranie jej w procesie podejmowania decyzji.

### Planowanie całożyciowe

PSO traktuje planowanie wsparcia jako proces całożyciowy, który ewoluuje wraz ze zmianami w życiu i potrzebach osoby. Nie jest to jednorazowe działanie, lecz ciągły proces dostosowywania wsparcia do zmieniających się okoliczności, preferencji i celów osoby na różnych etapach jej życia.

### Praca na zasobach i potencjałach

Zamiast koncentrować się na deficytach i ograniczeniach, PSO skupia się na mocnych stronach, umiejętnościach i potencjałach osoby. Pracownik socjalny pomaga osobie odkryć i rozwijać jej talenty, zainteresowania i zdolności, które mogą stać się podstawą do budowania pozytywnej tożsamości i pełniejszego uczestnictwa w życiu społecznym.

Praktyczne narzędzia stosowane w ramach PSO w modelu Kręgów Wsparcia obejmują:

- **Osobiste profile** - dokumenty tworzone wspólnie z osobą, zawierające informacje o jej historii życia, preferencjach, mocnych stronach, dreams i aspiracjach.
- **Mapy relacji** - graficzne przedstawienie sieci społecznych osoby, pomagające zidentyfikować istniejące zasoby wsparcia i obszary wymagające wzmocnienia.
- **Indywidualne plany działania** - tworzone i regularnie aktualizowane przy aktywnym udziale osoby, określające konkretne kroki prowadzące do realizacji jej celów.

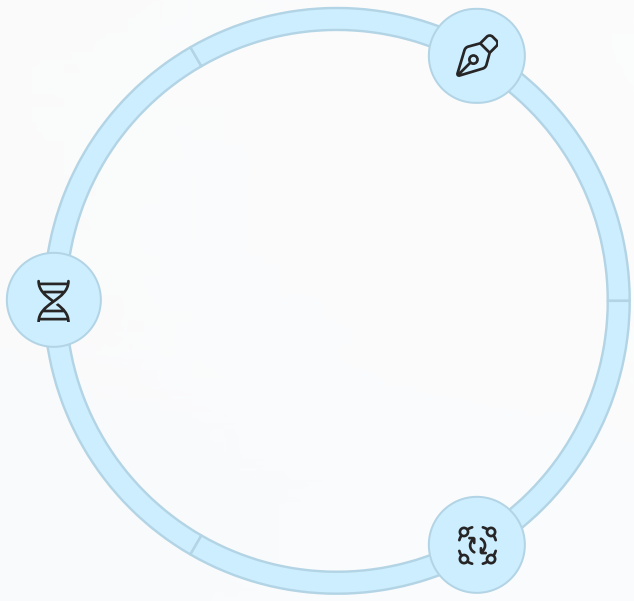
PSO wymaga od pracowników socjalnych i wolontariuszy głębokiej refleksji nad własnymi przekonaniami i postawami wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną. Konieczne jest odejście od paternalistycznego podejścia i budowanie relacji opartych na partnerstwie, szacunku i autentycznym zainteresowaniu perspektywą drugiej osoby.

# Model Biopsychospołeczny w Kontekście Kręgów Wsparcia

Model biopsychospołeczny stanowi kolejną istotną podstawę teoretyczną dla modelu Kręgów Wsparcia. Zaproponowany przez George'a Engela w latach 70. XX wieku, model ten oferuje holistyczne podejście do rozumienia niepełnosprawności, uwzględniając wzajemne oddziaływanie czynników biologicznych, psychologicznych i społecznych.

### Wymiar biologiczny

Obejmuje fizyczne i neurologiczne aspekty niepełnosprawności intelektualnej, w tym uwarunkowania genetyczne, funkcjonowanie układu nerwowego, stan zdrowia i potrzeby medyczne osoby.



### Wymiar psychologiczny

Dotyczy procesów poznawczych, emocjonalnych i behawioralnych, w tym samooceny, poczucia tożsamości, strategii radzenia sobie z trudnościami oraz dobrostanu psychicznego.

### Wymiar społeczny

Uwzględnia kontekst społeczny, kulturowy i środowiskowy, w tym relacje interpersonalne, dostęp do zasobów społecznych, postawy otoczenia wobec niepełnosprawności oraz bariery środowiskowe.

W praktyce stosowania modelu Kręgów Wsparcia, podejście biopsychospołeczne oznacza:

1. **Kompleksową diagnozę** - uwzględniającą wszystkie trzy wymiary funkcjonowania osoby, a nie tylko jej ograniczenia intelektualne. Analiza obejmuje zarówno stan zdrowia fizycznego, funkcjonowanie poznawcze i emocjonalne, jak i jakość relacji społecznych oraz dostęp do zasobów środowiskowych.
2. **Wielowymiarowe planowanie wsparcia** - adresujące potrzeby osoby we wszystkich wymiarach jednocześnie, z uwzględnieniem ich wzajemnych powiązań. Na przykład, problemy zdrowotne mogą wpływać na stan emocjonalny i możliwości uczestnictwa społecznego, dlatego wymagają kompleksowego podejścia.
3. **Interdyscyplinarną współpracę** - angażującą specjalistów z różnych dziedzin, takich jak medycyna, psychologia, pedagogika specjalna i praca socjalna, oraz koordynację ich działań w ramach spójnego planu wsparcia.
4. **Aktywizację zasobów środowiskowych** - identyfikację i usuwanie barier w otoczeniu oraz budowanie systemów wsparcia społecznego, które umożliwiają osobie pełniejsze funkcjonowanie mimo ograniczeń wynikających z niepełnosprawności.

Model biopsychospołeczny podkreśla, że niepełnosprawność nie jest jedynie cechą osoby, ale wynika z interakcji między osobą a środowiskiem. Oznacza to, że odpowiednio dostosowane otoczenie społeczne i fizyczne może znacząco zmniejszyć bariery i ograniczenia doświadczane przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną. W modelu Kręgów Wsparcia przekłada się to na działania ukierunkowane nie tylko na wspieranie osoby, ale również na zmianę środowiska, w którym ona funkcjonuje.

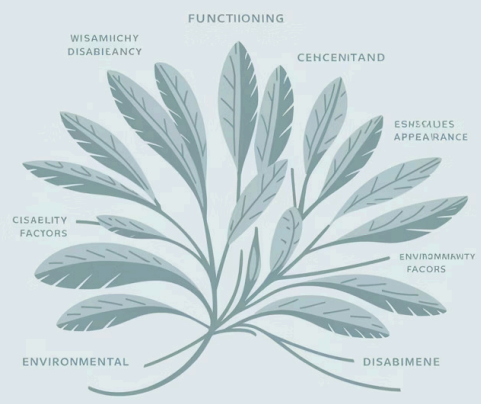
# Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF)

Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF), opracowana przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), stanowi istotny teoretyczny i praktyczny fundament dla modelu Kręgów Wsparcia. ICF oferuje wspólny, międzynarodowy język do opisu zdrowia i stanów z nim związanych, ujmując niepełnosprawność jako dynamiczną interakcję między stanem zdrowia osoby a czynnikami kontekstowymi, zarówno środowiskowymi jak i indywidualnymi.

## Główne komponenty ICF

Klasyfikacja ICF obejmuje dwie główne części, z których każda zawiera dwa komponenty:

1. **Funkcjonowanie i niepełnosprawność**
   - Funkcje i struktury ciała
   - Aktywność i uczestniczenie
2. **Czynniki kontekstowe**
   - Czynniki środowiskowe
   - Czynniki osobowe




Schemat ICF ukazuje złożoność interakcji między różnymi wymiarami funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością.

W modelu Kręgów Wsparcia, klasyfikacja ICF znajduje zastosowanie na kilku poziomach:

### Kompleksowa ocena potrzeb

ICF umożliwia systematyczną i wielowymiarową ocenę funkcjonowania osoby, wykraczającą poza tradycyjne rozumienie niepełnosprawności jako deficytu. Ocena obejmuje nie tylko ograniczenia wynikające ze stanu zdrowia, ale również bariery i ułatwienia środowiskowe oraz indywidualne czynniki kontekstowe.

### Planowanie wsparcia

Dzięki szczegółowej kategoryzacji obszarów funkcjonowania, ICF pozwala na precyzyjne określenie celów i działań wspierających w różnych obszarach życia osoby. Umożliwia to tworzenie indywidualnych planów wsparcia, które odpowiadają na konkretne potrzeby w zakresie aktywności i uczestniczenia.

### Komunikacja interdyscyplinarna

ICF dostarcza wspólnego języka dla specjalistów z różnych dziedzin, co ułatwia komunikację i współpracę w ramach zespołów interdyscyplinarnych. Jest to szczególnie istotne w modelu Kręgów Wsparcia, który angażuje profesjonalistów o różnym przygotowaniu zawodowym oraz osoby z najbliższego otoczenia osoby z niepełnosprawnością.

Kluczowym wkładem ICF do modelu Kręgów Wsparcia jest podkreślenie znaczenia czynników środowiskowych w doświadczaniu niepełnosprawności. Klasyfikacja ta identyfikuje pięć kategorii czynników środowiskowych: produkty i technologie, środowisko naturalne i zmiany w środowisku dokonane przez człowieka, wsparcie i wzajemne powiązania, postawy oraz usługi, systemy i polityki. Analiza tych czynników pozwala na identyfikację barier, które należy usunąć, oraz potencjalnych zasobów wsparcia, które można aktywizować w ramach budowania kręgów wsparcia.

ICF promuje również podejście oparte na prawach człowieka i pełne uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym, co jest zgodne z filozofią modelu Kręgów Wsparcia. Dzięki zastosowaniu klasyfikacji ICF, model ten może być skuteczniej wdrażany w praktyce, przyczyniając się do poprawy jakości życia osób z niepełnosprawnością intelektualną poprzez kompleksowe i systematyczne adresowanie ich potrzeb w kontekście środowiskowym.

# Test Sprawdzający Wiedzę i Ćwiczenia Warsztatowe

Niniejsza sekcja zawiera praktyczne narzędzia do weryfikacji i pogłębienia zrozumienia podstaw teoretycznych modelu Kręgów Wsparcia. Materiały te mogą być wykorzystywane zarówno w procesie samokształcenia, jak i podczas szkoleń i warsztatów dla pracowników socjalnych, wolontariuszy oraz studentów kierunków społecznych.

## Test sprawdzający wiedzę



Test składa się z 20 pytań obejmujących wszystkie omówione wcześniej podstawy teoretyczne. Pytania mają różną formę: zamknięte jednokrotnego i wielokrotnego wyboru, prawda/fałsz oraz krótkie pytania otwarte. Po wykonaniu testu uczestnik otrzymuje szczegółowe omówienie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem i odniesieniem do odpowiednich koncepcji teoretycznych.

Przykładowe pytania testowe:

1. Które z systemów wyróżnionych przez Bronfenbrennera obejmuje bezpośrednie otoczenie osoby? (wybór)
2. Wymień trzy formy kapitału społecznego według Putnama. (otwarte)
3. Podejście skoncentrowane na osobie koncentruje się przede wszystkim na deficytach osoby z niepełnosprawnością. (prawda/fałsz)
4. Które komponenty wchodzą w skład klasyfikacji ICF? (wielokrotny wybór)

## Ćwiczenia warsztatowe dla zespołu

### Analiza przypadku z perspektywy różnych teorii

Uczestnicy pracują w małych grupach nad opisem przypadku osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Ich zadaniem jest przeanalizowanie sytuacji tej osoby kolejno z perspektywy teorii systemów ekologicznych, koncepcji kapitału społecznego, założeń empowermentu, podejścia skoncentrowanego na osobie oraz modelu biopsychospołecznego. Następnie grupy prezentują swoje analizy, a prowadzący moderuje dyskusję nad różnicami i podobieństwami w podejściach wynikających z poszczególnych teorii.

### Mapowanie kręgów wsparcia

Uczestnicy tworzą mapę kręgów wsparcia dla fikcyjnej lub rzeczywistej osoby (z zachowaniem zasad poufności), uwzględniając różne poziomy systemów ekologicznych Bronfenbrennera. Dla każdego zidentyfikowanego zasobu określają, jaki rodzaj kapitału społecznego reprezentuje (wiążący, pomostowy czy łączący) oraz jakie bariery mogą utrudniać wykorzystanie tego zasobu. Ćwiczenie kończy się refleksją nad możliwymi strategiami aktywizacji i wzmacniania zidentyfikowanych zasobów.

### Warsztat empowermentu

Uczestnicy w parach przeprowadzają symulowane rozmowy wspierające empowerment. Jedna osoba wciela się w rolę pracownika socjalnego, druga - w rolę osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Po kilku minutach następuje zmiana ról. Po zakończeniu symulacji uczestnicy dzielą się swoimi doświadczeniami, identyfikując zachowania, które wspierały lub utrudniały proces empowermentu. Prowadzący podsumowuje dyskusję, odnoszą się do teoretycznych założeń empowermentu i podejścia skoncentrowanego na osobie.

Dodatkowo, w ramach ćwiczeń warsztatowych, uczestnicy mogą pracować nad oceną funkcjonowania osoby z wykorzystaniem klasyfikacji ICF, identyfikując zarówno ograniczenia aktywności i uczestniczenia, jak i czynniki środowiskowe stanowiące bariery lub ułatwienia. Na podstawie tej oceny opracowują następnie indywidualny plan wsparcia uwzględniający budowanie i wzmacnianie kręgów wsparcia.

Przedstawione ćwiczenia mają na celu nie tylko utrwalenie wiedzy teoretycznej, ale przede wszystkim rozwój praktycznych umiejętności stosowania modelu Kręgów Wsparcia w codziennej pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Poprzez aktywne uczenie się i refleksję nad własną praktyką, uczestnicy mogą stopniowo integrować różne perspektywy teoretyczne w spójne podejście do wspierania autonomii i inkluzji społecznej osób z niepełnosprawnością.

# Słowniczek Pojęć

Poniższy słowniczek zawiera definicje kluczowych terminów związanych z modelem Kręgów Wsparcia. Jego celem jest zapewnienie jasności terminologicznej i ułatwienie komunikacji między pracownikami socjalnymi, wolontariuszami i innymi osobami zaangażowanymi w wspieranie osób z niepełnosprawnością intelektualną.

| Termin | Definicja |
|---|---|
| Kręgi wsparcia | Model pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, polegający na identyfikacji, aktywizacji i wzmacnianiu naturalnych i formalnych systemów wsparcia wokół osoby, w celu zwiększenia jej autonomii i uczestnictwa społecznego. |
| Teoria systemów ekologicznych | Koncepcja opracowana przez Urie Bronfenbrennera, która opisuje rozwój człowieka jako zachodzący w kontekście wzajemnie powiązanych systemów środowiskowych (mikrosystem, mezosystem, egzosystem, makrosystem, chronosystem). |
| Kapitał społeczny | Zbiór zasobów społecznych obejmujących sieci kontaktów, normy wzajemności oraz zaufanie społeczne, które ułatwiają współpracę dla osiągnięcia wspólnych celów. W ujęciu Putnama dzieli się na kapitał wiążący, pomostowy i łączący. |
| Empowerment | Proces, w którym jednostki i grupy zdobywają większą kontrolę nad własnym życiem i decyzjami, które ich dotyczą. W kontekście niepełnosprawności oznacza wzmacnianie niezależności, samostanowienia i praw osób z niepełnosprawnościami. |
| Podejście skoncentrowane na osobie (PSO) | Podejście stawiające w centrum zainteresowania osobę jako całość - jej preferencje, marzenia, mocne strony i indywidualną perspektywę, a nie jej deficyty czy zaburzenia. Opiera się na poszanowaniu podmiotowości i autonomii osoby. |
| Model biopsychospołeczny | Holistyczne podejście do rozumienia niepełnosprawności, uwzględniające wzajemne oddziaływanie czynników biologicznych, psychologicznych i społecznych na funkcjonowanie osoby. |
| ICF | Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia opracowana przez WHO, oferująca wspólny język do opisu zdrowia i stanów z nim związanych, ujmująca niepełnosprawność jako interakcję między stanem zdrowia a czynnikami kontekstowymi. |
| Planowanie skoncentrowane na osobie | Proces planowania wsparcia, który aktywnie angażuje osobę z niepełnosprawnością, koncentruje się na jej celach i preferencjach, uwzględnia jej mocne strony i zasoby oraz traktuje planowanie jako proces całożyciowy. |

Słowniczek jest narzędziem dynamicznym i może być uzupełniany o nowe pojęcia w miarę rozwoju teorii i praktyki modelu Kręgów Wsparcia. Pracownicy socjalni i wolontariusze są zachęcani do korzystania z przedstawionych definicji w swojej codziennej pracy oraz do proponowania uzupełnień i modyfikacji, które odzwierciedlałyby ich doświadczenia praktyczne.

Precyzyjne rozumienie terminologii związanej z modelem Kręgów Wsparcia jest istotne nie tylko dla efektywnej komunikacji w zespołach interdyscyplinarnych, ale również dla właściwego stosowania podejść teoretycznych w praktyce. Znajomość i rozumienie kluczowych pojęć pozwala na bardziej świadome i refleksyjne stosowanie modelu, a tym samym na lepsze wspieranie osób z niepełnosprawnością intelektualną w realizacji ich potrzeb i aspiracji.

# Model Kręgów Wsparcia:

# ścieżki wsparcia i struktura kręgu

# Cztery Podstawowe Ścieżki Wsparcia

### Planowanie skoncentrowane na osobie

Proces identyfikacji potrzeb, marzeń i celów osoby potrzebującej wsparcia, który staje się podstawą tworzenia planu działania. Uwzględnia indywidualne preferencje i mocne strony osoby.

### Wsparcie i samopomoc rodziny

Wzmacnianie naturalnych więzi rodzinnych oraz budowanie potencjału rodziny do samostanowienia i wzajemnej pomocy w rozwiązywaniu problemów.

### Tworzenie kręgu

Świadome budowanie i rozwijanie sieci relacji wokół osoby potrzebującej wsparcia, z uwzględnieniem różnych poziomów zaangażowania i bliskości.

### Zintegrowane i spersonalizowane usługi społeczne

Koordynacja profesjonalnych usług wsparcia dostosowanych do indywidualnych potrzeb osoby, które uzupełniają wsparcie naturalne.

Każda z tych ścieżek jest równie ważna i wzajemnie się uzupełnia, tworząc kompleksowy system wsparcia. Efektywny model kręgów wsparcia wymaga zrównoważonego rozwoju wszystkich czterech ścieżek, z naciskiem na wzmacnianie naturalnych sieci wsparcia.

# Struktura Kręgu Wsparcia

## 1. Krąg Intymny

Krąg intymny to najbliższe otoczenie osoby potrzebującej wsparcia, składające się z rodziny i najbliższych przyjaciół. Osoby w tym kręgu łączą silne więzi emocjonalne, głębokie zaufanie oraz bezwarunkowa akceptacja. Relacje w kręgu intymnym charakteryzują się długotrwałością i odpornością na trudności.

### Cechy kręgu intymnego

Silne więzi emocjonalne, głębokie zaufanie, bezwarunkowa akceptacja i wsparcie niezależnie od okoliczności.

### Rola w systemie wsparcia

Zapewnienie poczucia bezpieczeństwa, bezwarunkowej miłości i codziennej pomocy praktycznej. Pierwszy punkt odniesienia w sytuacjach kryzysowych.

### Wyzwania

Ryzyko wypalenia opiekunów, potrzeba równoważenia bliskości z niezależnością, trudności w przyjmowaniu pomocy z zewnątrz.

Wzmacnianie kręgu intymnego powinno być jednym z priorytetów pracy socjalnej, gdyż stanowi on najtrwalszy i najsilniejszy element systemu wsparcia. Jednocześnie należy dbać o równowagę i zapobiegać przeciążeniu osób z tego kręgu.

# 2. Krąg Przyjaźni

Krąg przyjaźni składa się z przyjaciół, dalszych członków rodziny oraz bliskich znajomych, z którymi osoba potrzebująca wsparcia utrzymuje regularne kontakty oparte na wzajemnej sympatii i zainteresowaniach. Relacje w tym kręgu są mniej intensywne niż w kręgu intymnym, ale nadal charakteryzują się dużą dozą osobistego zaangażowania i autentyczności.

### Znaczenie dla rozwoju osobistego

Przyjaźnie dostarczają różnorodnych doświadczeń społecznych, umożliwiają rozwijanie zainteresowań i umiejętności społecznych oraz budują poczucie przynależności poza rodziną.

### Formy wsparcia

Wsparcie emocjonalne, towarzyszenie w aktywnościach społecznych, praktyczna pomoc w codziennych czynnościach, dzielenie się zasobami i informacjami, motywowanie do rozwoju.

### Budowanie i podtrzymywanie

Wymaga regularnych kontaktów, wzajemności, wspólnych zainteresowań oraz przestrzeni do budowania więzi poza formalnymi strukturami wsparcia.

Krąg przyjaźni jest kluczowy dla poczucia zadowolenia z życia i ma szczególne znaczenie w przypadku osób z niepełnosprawnościami, które często doświadczają izolacji społecznej. Pracownicy socjalni powinni aktywnie wspierać tworzenie i podtrzymywanie tych relacji.

# 3. Krąg Uczestnictwa

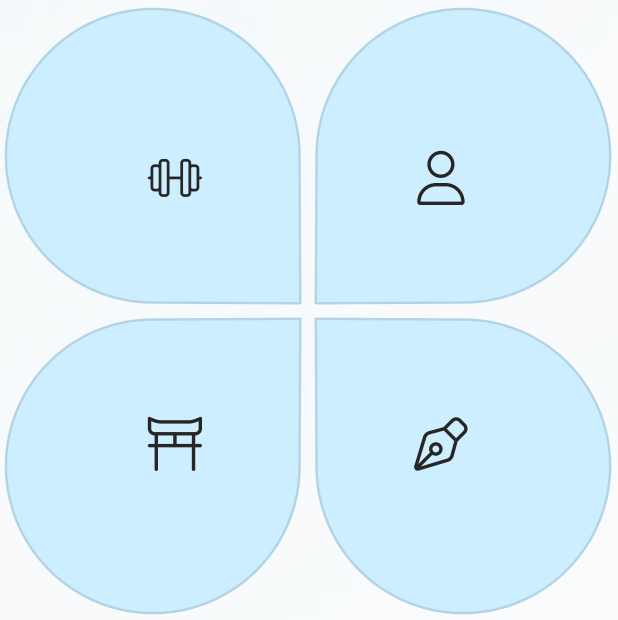
Krąg uczestnictwa obejmuje osoby, z którymi jednostka wchodzi w interakcje poprzez wspólne aktywności, zainteresowania czy uczestnictwo w tych samych grupach i społecznościach. Mogą to być sąsiedzi, koledzy z pracy, członkowie klubów czy organizacji, uczestnicy warsztatów czy kursów.

### Środowisko pracy

Współpracownicy, przełożeni, klienci, z którymi osoba ma regularne kontakty zawodowe.

### Społeczność lokalna

Sąsiedzi, lokalni przedsiębiorcy, członkowie lokalnych organizacji i inicjatyw.



### Wspólnoty religijne

Członkowie parafii, grup modlitewnych, organizacji religijnych.

### Grupy zainteresowań

Uczestnicy kursów, warsztatów, klubów sportowych czy hobbystycznych.

Krąg uczestnictwa ma ogromne znaczenie dla integracji społecznej i budowania poczucia przynależności. Relacje w tym kręgu, choć mniej osobiste, oferują dostęp do różnorodnych zasobów społecznych, nowych doświadczeń i możliwości rozwoju. Dla osób marginalizowanych, aktywne uczestnictwo w tym kręgu może być kluczowym elementem procesu włączenia społecznego.

# 4. Krąg Wymiany

Krąg wymiany składa się z osób, które świadczą usługi i specjalistycznego wsparcia w zamian za wynagrodzenie. Są to profesjonaliści, których relacja z osobą potrzebującą wsparcia ma charakter formalny i jest oparta na określonych rolach zawodowych.

| Kategoria specjalistów | Przykłady | Rola w systemie wsparcia |
|---|---|---|
| Specjaliści medyczni | Lekarze, pielęgniarki, fizjoterapeuci, psycholodzy kliniczni | Opieka zdrowotna, diagnostyka, leczenie, rehabilitacja |
| Specjaliści edukacyjni | Nauczyciele, pedagodzy specjalni, doradcy zawodowi | Edukacja, rozwój umiejętności, doradztwo edukacyjno-zawodowe |
| Specjaliści społeczni | Pracownicy socjalni, asystenci osoby niepełnosprawnej, terapeuci zajęciowi | Koordynacja usług, wsparcie w codziennym funkcjonowaniu, integracja społeczna |
| Usługodawcy | Opiekunowie, pomocnicy domowi, kierowcy transportu specjalistycznego | Praktyczna pomoc w codziennym życiu, usługi opiekuńcze |

Choć relacje w kręgu wymiany mają charakter profesjonalny i formalny, jakość tych relacji ma ogromne znaczenie dla efektywności wsparcia. Ważne, aby specjaliści postrzegali osobę nie tylko przez pryzmat jej potrzeb czy deficytów, ale jako pełnoprawnego partnera w procesie wsparcia

# Elastyczność i Dynamika Kręgów

Model Kręgów Wsparcia nie jest statyczną strukturą, ale dynamicznym systemem, który podlega ciągłym zmianom i ewolucji. Granice między poszczególnymi kręgami nie są sztywne, a przynależność do nich może się zmieniać w czasie.

1

### Przenikanie się kręgów

Te same osoby mogą jednocześnie należeć do różnych kręgów lub zmieniać swoje miejsce w systemie wsparcia w zależności od okoliczności i rozwoju relacji.

2

### Zmiana przynależności

Osoby z kręgów zewnętrznych (np. specjaliści) mogą z czasem przejść do kręgów wewnętrznych (np. przyjaźni), gdy relacja rozwinie się poza formalny kontekst.

3

### Rozwój w czasie

Struktura kręgów zmienia się wraz z rozwojem osoby, jej nowych potrzeb, zainteresowań oraz zmian w jej otoczeniu społecznym.

Dynamika kręgów jest naturalnym procesem i powinna być postrzegana jako pozytywny aspekt rozwoju systemu wsparcia. Szczególnie wartościowe jest przechodzenie osób z kręgów zewnętrznych (wymiany) do wewnętrznych (uczestnictwa, przyjaźni), co świadczy o skutecznej integracji społecznej i budowaniu autentycznych relacji poza kontekstem formalnego wsparcia.

# Wzmacnianie Kręgów Wewnętrznych

Jednym z głównych celów Modelu Kręgów Wsparcia jest systematyczne wzmacnianie kręgów wewnętrznych, które zapewniają najbardziej naturalne, trwałe i kompleksowe wsparcie. Koncentracja wyłącznie na profesjonalnym wsparciu może prowadzić do uzależnienia od usług i osłabienia naturalnych sieci wsparcia.

### Identyfikacja zasobów

Rozpoznanie istniejących relacji i potencjalnych źródeł wsparcia w najbliższym otoczeniu osoby

### Aktywizacja sieci

Angażowanie zidentyfikowanych osób w proces wsparcia, tworzenie przestrzeni do budowania relacji

### Rozwijanie kompetencji

Wzmacnianie umiejętności osób z kręgów wewnętrznych w zakresie efektywnego wspierania

### Równoważenie obciążeń

Zapobieganie przeciążeniu osób z kręgów wewnętrznych poprzez odpowiednią dystrybucję zadań

Proces wzmacniania kręgów wewnętrznych wymaga delikatnego balansowania między zapewnieniem niezbędnego wsparcia a poszanowaniem autonomii i granic wszystkich zaangażowanych osób. Profesjonaliści powinni pełnić rolę facylitatorów tego procesu, a nie zastępować naturalne relacje

# Przechodzenie z Kręgów Zewnętrznych do Wewnętrznych

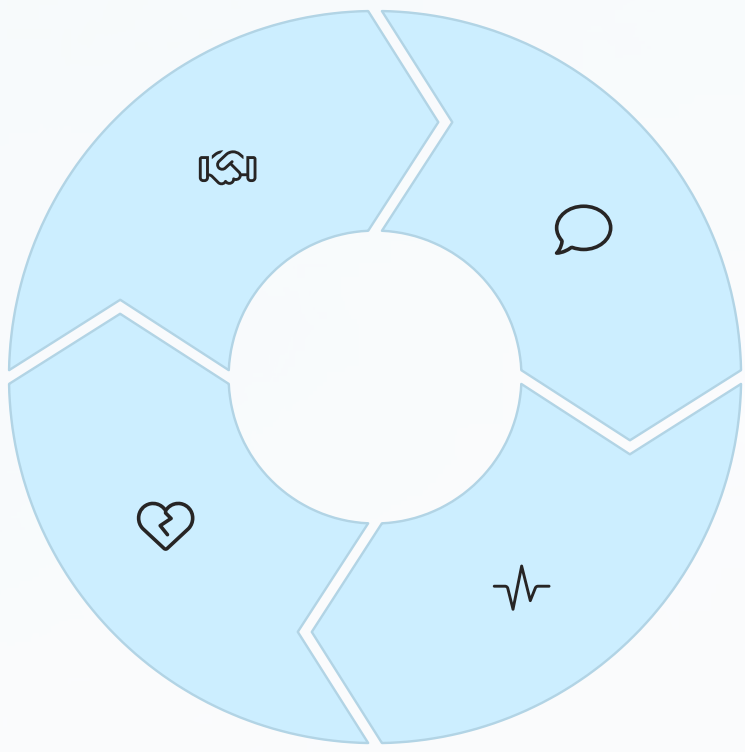
Jednym z najważniejszych wskaźników skuteczności Modelu Kręgów Wsparcia jest płynne przechodzenie osób z kręgów zewnętrznych do wewnętrznych. Oznacza to transformację relacji formalnych i profesjonalnych w bardziej naturalne, osobiste więzi oparte na wzajemności i autentycznym zainteresowaniu.

### Kontakt formalny

Początkowo relacja ma charakter profesjonalny, oparty na określonych rolach i zadaniach

### Nowa jakość relacji

Przekształcenie w relację opartą na wzajemności, gdzie wsparcie nie jest już jednostronne



### Poznawanie się

Odkrywanie wspólnych zainteresowań, wartości i doświadczeń wykraczających poza formalny kontekst

### Wspólne działania

Angażowanie się w aktywności poza formalnymi ramami wsparcia, budowanie wspólnych doświadczeń

Profesjonaliści pracujący w modelu kręgów wsparcia powinni być świadomi tej dynamiki i aktywnie wspierać procesy przechodzenia, jednocześnie respektując granice zawodowe i osobiste. Kluczowe jest stwarzanie przestrzeni do budowania autentycznych relacji, które mogą rozwijać się poza formalnym kontekstem wsparcia.

# Praktyczne Wdrażanie Modelu Kręgów Wsparcia

Skuteczne wdrożenie Modelu Kręgów Wsparcia wymaga systematycznego podejścia i zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron. Proces ten powinien być dostosowany do indywidualnych potrzeb i kontekstu, ale zawsze opierać się na kluczowych zasadach modelu.

### Diagnoza sytuacji wyjściowej

Przeprowadzenie analizy istniejących relacji i sieci wsparcia osoby, identyfikacja mocnych stron, potrzeb i wyzwań. Wykorzystanie narzędzi takich jak mapa relacji czy ekomapa do wizualizacji obecnej struktury kręgów.

### Planowanie skoncentrowane na osobie

Wspólne opracowanie planu rozwoju kręgów wsparcia, z aktywnym udziałem osoby potrzebującej wsparcia. Określenie celów, preferowanych form wsparcia i potencjalnych źródeł zasobów.

### Aktywizacja i koordynacja

Zaangażowanie zidentyfikowanych osób i zasobów, organizacja spotkań kręgu, facylitacja komunikacji między uczestnikami kręgów. Ustalenie ról i odpowiedzialności w systemie wsparcia.

### Monitorowanie i rozwój

Regularna ewaluacja efektywności kręgów wsparcia, wprowadzanie niezbędnych korekt i adaptacji. Świętowanie sukcesów i docenianie wkładu wszystkich uczestników.

Proces wdrażania modelu powinien być elastyczny i responsywny na zmieniające się okoliczności. Kluczowa jest transparentna komunikacja i współpraca między wszystkimi zaangażowanymi stronami, z poszanowaniem autonomii i prawa do samostanowienia osoby potrzebującej wsparcia

# Test Sprawdzający Wiedzę o Modelu Kręgów Wsparcia

Poniższy test ma na celu sprawdzenie zrozumienia kluczowych koncepcji i zasad Modelu Kręgów Wsparcia. Może służyć jako narzędzie samoewaluacji dla pracowników socjalnych i wolontariuszy pracujących w tym modelu.

### Pytania podstawowe

1. Wymień cztery podstawowe ścieżki wsparcia w Modelu Kręgów.
2. Jakie są cztery główne elementy struktury kręgu i czym się charakteryzują?
3. Wyjaśnij na czym polega elastyczność i dynamika kręgów.

### Pytania zaawansowane

1. Jakie strategie można zastosować do wzmacniania kręgów wewnętrznych?
2. Opisz proces przechodzenia osób z kręgów zewnętrznych do wewnętrznych.
3. Jakie wyzwania mogą pojawić się przy wdrażaniu Modelu Kręgów Wsparcia?

### Pytania praktyczne

1. Zaprojektuj plan wdrożenia Modelu Kręgów dla konkretnej osoby potrzebującej wsparcia.
2. Jak zrównoważyć profesjonalne wsparcie z naturalnymi relacjami w systemie wsparcia?
3. Wskaż sposoby ewaluacji efektywności funkcjonowania kręgów wsparcia.

Po wypełnieniu testu, warto przedyskutować odpowiedzi w zespole, dzieląc się różnymi perspektywami i doświadczeniami. Test nie powinien służyć jako narzędzie oceny, ale jako punkt wyjścia do refleksji i dalszego rozwoju kompetencji zawodowych.

# Ćwiczenie Warsztatowe dla Zespołu

Poniższe ćwiczenie warsztatowe ma na celu praktyczne zapoznanie zespołu pracowników i wolontariuszy z Modelem Kręgów Wsparcia oraz rozwijanie umiejętności jego zastosowania w codziennej pracy.

### Mapowanie własnych kręgów

Każdy uczestnik rysuje własne kręgi wsparcia, identyfikując osoby w poszczególnych elementach struktury kręgu. Następnie w parach omawiane są obserwacje dotyczące struktury i dynamiki kręgów.

### Analiza przypadku

Zespół dzieli się na małe grupy, które analizują przygotowany opis przypadku, identyfikują istniejące kręgi wsparcia i proponują strategie ich wzmacniania.

### Odgrywanie ról

Uczestnicy symulują spotkanie kręgu wsparcia, wcielając się w różne role (osoba potrzebująca wsparcia, członkowie rodziny, przyjaciele, specjaliści). Ćwiczenie facylitacji procesu.

### Planowanie wdrożenia

Opracowanie konkretnych planów wdrożenia modelu kręgów dla rzeczywistych osób, z którymi pracuje zespół. Identyfikacja potencjalnych wyzwań i sposobów ich przezwyciężenia.

Ćwiczenie powinno zakończyć się sesją refleksji, podczas której uczestnicy dzielą się swoimi spostrzeżeniami, trudnościami i pomysłami dotyczącymi implementacji modelu w swojej praktyce zawodowej. Warto też ustalić plan dalszych działań i wzajemnego wsparcia w zespole podczas wdrażania modelu.

# Słowniczek Pojęć

Poniższy słowniczek zawiera kluczowe pojęcia związane z Modelem Kręgów Wsparcia, które mogą być przydatne w zrozumieniu i stosowaniu tego podejścia w praktyce.

| Pojęcie | Definicja |
| --- | --- |
| Planowanie skoncentrowane na osobie | Proces wspólnego planowania, który stawia w centrum potrzeby, preferencje i marzenia osoby potrzebującej wsparcia. |
| Samopomoc rodziny | Zdolność rodziny do mobilizowania własnych zasobów i wzajemnego wspierania się w rozwiązywaniu problemów. |
| Krąg intymny | Najbliższe otoczenie osoby, składające się z rodziny i najbliższych przyjaciół, z którymi łączą ją silne więzi emocjonalne. |
| Krąg przyjaźni | Osoby, z którymi jednostka utrzymuje regularne kontakty oparte na wzajemnej sympatii i zainteresowaniach. |
| Krąg uczestnictwa | Osoby, z którymi jednostka wchodzi w interakcje poprzez wspólne aktywności i uczestnictwo w tych samych grupach. |
| Krąg wymiany | Profesjonaliści i usługodawcy, którzy świadczą wsparcie w ramach formalnych ról zawodowych. |
| Facylitacja | Proces wspierania grupy w osiąganiu celów poprzez ułatwianie komunikacji i współpracy, bez narzucania własnych rozwiązań. |
| Ekomapa | Narzędzie graficzne służące do wizualizacji relacji między osobą a jej otoczeniem społecznym. |

Słowniczek ten może być regularnie aktualizowany i rozszerzany w miarę rozwoju praktyki stosowania Modelu Kręgów Wsparcia w zespole. Warto zachęcać pracowników i wolontariuszy do proponowania nowych pojęć, które pomagają w precyzyjnym komunikowaniu się w kontekście pracy z modelem.

# Korzyści Wynikające z Modelu Kręgów Wsparcia

# Korzyści dla Osoby z Niepełnosprawnością Intelektualną

### Poprawa jakości życia

Uczestnictwo w modelu Kręgów Wsparcia znacząco poprawia poczucie przynależności, bezpieczeństwa i akceptacji. Osoba wspierana doświadcza uznania swojej godności i wartości jako pełnoprawny członek społeczności.

### Wzmocnienie samooceny i dobrostanu psychicznego

Bycie w centrum sieci wsparcia buduje pozytywny obraz siebie i poczucie własnej wartości. Regularny kontakt z różnorodnymi osobami i doświadczanie sukcesów w relacjach społecznych zmniejsza ryzyko izolacji i depresji.

### Poszerzenie uczestnictwa społecznego

Dzięki wsparciu członków kręgu, osoba z niepełnosprawnością ma okazję uczestniczyć w różnorodnych aktywnościach społecznych, kulturalnych i rekreacyjnych, które wcześniej mogły być dla niej niedostępne.

### Wzrost samostanowienia i autonomii

Model wspiera rozwój umiejętności podejmowania decyzji i wyrażania własnych preferencji, co prowadzi do większej niezależności i sprawczości w codziennym życiu.

# Rozwój Umiejętności i Zainteresowań

Jedną z istotnych korzyści dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną jest możliwość rozwijania nowych umiejętności praktycznych i społecznych. Dzięki różnorodnym kontaktom i aktywnościom, osoba wspierana może odkrywać nowe zainteresowania i pasje, które wcześniej pozostawały nieodkryte.

Członkowie kręgu, dzieląc się swoimi umiejętnościami i pasjami, często stają się naturalnymi mentorami. Na przykład: sąsiad-ogrodnik może pokazać jak uprawiać rośliny, przyjaciel rodziny zainteresowany muzyką może wprowadzić osobę w świat instrumentów, a wolontariusz z lokalnego klubu sportowego pomoże rozwinąć umiejętności fizyczne.

Nabywanie nowych kompetencji prowadzi nie tylko do większej samodzielności w codziennym funkcjonowaniu, ale też zwiększa możliwości aktywizacji zawodowej i społecznej, a w konsekwencji - pełniejszego uczestnictwa w życiu społeczności.

# Korzyści dla Rodzin i Opiekunów - Odciążenie Emocjonalne

Rodziny i opiekunowie osób z niepełnosprawnością intelektualną często doświadczają chronicznego stresu i przeciążenia wynikającego z ciągłej odpowiedzialności. Model Kręgów Wsparcia oferuje im znaczące odciążenie emocjonalne poprzez rozproszenie odpowiedzialności na większą liczbę osób.

Świadomość, że bliska osoba ma wokół siebie sieć życzliwych ludzi, gotowych służyć wsparciem, znacząco zmniejsza poziom lęku o przyszłość. Rodzice i opiekunowie mogą czuć się spokojniejsi wiedząc, że ich bliska osoba nie będzie pozostawiona sama sobie w razie ich nieobecności lub innych trudnych sytuacji.

Kręgi Wsparcia umożliwiają także dzielenie się praktyczną wiedzą i doświadczeniami między opiekunami, co prowadzi do lepszego zrozumienia potrzeb osoby wspieranej i skuteczniejszych strategii wsparcia. Ta wymiana doświadczeń buduje poczucie solidarności i zmniejsza poczucie izolacji, które często towarzyszy rodzinom osób z niepełnosprawnościami.

# Korzyści dla Rodzin i Opiekunów - Praktyczna Pomoc

### Czas na regenerację

Członkowie kręgu mogą okresowo przejmować niektóre obowiązki opiekuńcze, dając rodzinie czas na odpoczynek, regenerację sił i realizację własnych potrzeb. Ten "oddech" jest kluczowy dla zapobiegania wypaleniu opiekuńczemu.

### Pomoc w codziennych sprawach

Praktyczna pomoc w organizacji transportu, załatwianiu spraw urzędowych, zakupach czy drobnych naprawach domowych znacząco odciąża rodzinę, pozwalając skupić się na jakości relacji z bliską osobą.

### Wsparcie informacyjne

Członkowie kręgu mogą dzielić się wiedzą na temat dostępnych usług, świadczeń czy programów wsparcia, do których rodzina może mieć dostęp, a o których mogła nie wiedzieć.

Praktyczna pomoc oferowana przez Kręgi Wsparcia przekłada się na mierzalne korzyści dla funkcjonowania całej rodziny. Badania pokazują, że rodziny korzystające z takiego modelu wsparcia doświadczają mniejszego poziomu stresu, rzadziej korzystają z pomocy instytucjonalnej i lepiej oceniają jakość swojego życia.

# Korzyści dla Rodzin - Planowanie Przyszłości

Jednym z największych źródeł niepokoju dla rodziców i opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną jest pytanie: "Co stanie się z moim dzieckiem/podopiecznym, gdy mnie zabraknie?". Model Kręgów Wsparcia oferuje konkretne rozwiązanie tego problemu poprzez tworzenie trwałej sieci relacji, która może funkcjonować niezależnie od obecności głównych opiekunów.

Dzięki zaangażowaniu różnych osób w życie osoby wspieranej, powstaje naturalna sieć bezpieczeństwa, która może zapewnić ciągłość wsparcia i opieki w przyszłości. Członkowie kręgu, znając dobrze preferencje, potrzeby i zwyczaje osoby wspieranej, mogą zadbać o zachowanie ciągłości jej życia w przypadku zmiany sytuacji życiowej głównych opiekunów.

Model ten umożliwia także bardziej świadome i spokojne planowanie przyszłości, włączając w ten proces samą osobę z niepełnosprawnością, co zwiększa jej poczucie bezpieczeństwa i kontroli nad własnym życiem.

# Korzyści dla Członków Kręgu - Satysfakcja i Rozwój Osobisty

Uczestnictwo w Kręgu Wsparcia nie jest jednostronnym dawaniem - przynosi wymierne korzyści także osobom wspierającym. Najczęściej wymienianą przez członków kręgów korzyścią jest głęboka satysfakcja płynąca z możliwości realnego wpływu na poprawę jakości życia drugiego człowieka.

Poprzez dzielenie się swoim czasem, umiejętnościami i zasobami, członkowie kręgu doświadczają wzrostu poczucia sensu i wartości własnych działań. Badania pokazują, że regularne zaangażowanie w działania prospołeczne wiąże się z wyższym poziomem szczęścia i lepszym zdrowiem psychicznym.

Członkowie kręgu często raportują również rozwijanie nowych kompetencji interpersonalnych, takich jak: empatia, cierpliwość, komunikacja bez przemocy, rozwiązywanie konfliktów czy kreatywność w pokonywaniu barier. Te umiejętności okazują się cenne także w innych obszarach ich życia - rodzinnym, zawodowym i społecznym.

# Korzyści dla Członków Kręgu - Nowe Relacje i Wzrost Poczucia Sprawczości

### Budowanie wartościowych relacji

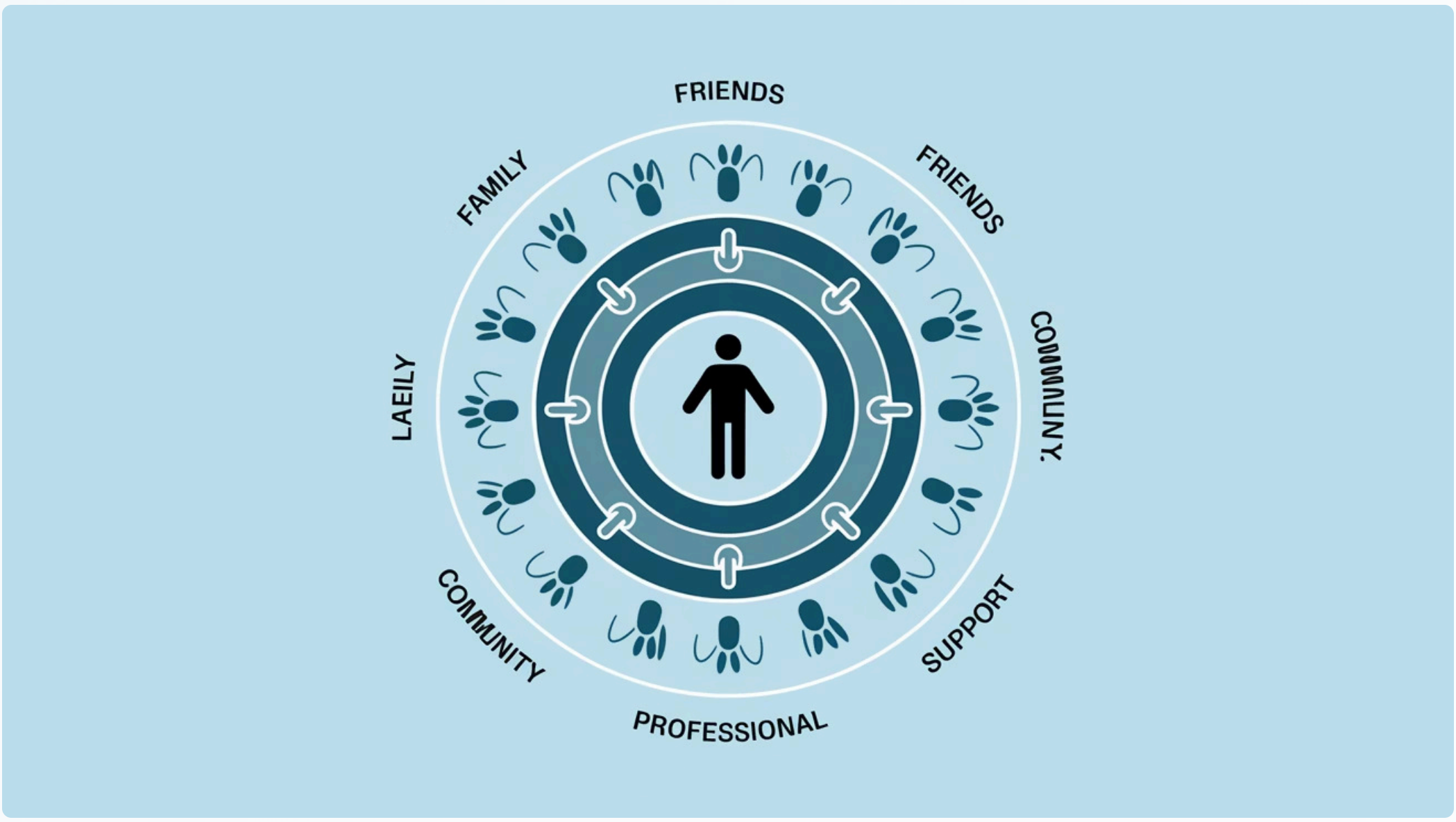
Członkowie kręgu mają okazję poznać nowe osoby o podobnych wartościach i zainteresowaniach. Te relacje często wykraczają poza kontekst wsparcia i przeradzają się w trwałe przyjaźnie. Wspólne działanie na rzecz dobra drugiego człowieka tworzy silne więzi oparte na zaufaniu i wzajemnym szacunku.

### Nowa perspektywa na własne życie

Kontakt z osobami z niepełnosprawnością intelektualną często zmienia sposób postrzegania własnych problemów i ograniczeń. Wielu członków kręgów raportuje większą wdzięczność za to, co mają w życiu, i lepszą zdolność do doceniania codziennych radości.

### Wzrost poczucia sprawczości

Doświadczenie realnego wpływu na poprawę sytuacji życiowej drugiego człowieka buduje przekonanie o własnej skuteczności i możliwości zmieniania świata na lepsze, co przeciwdziała poczuciu bezsilności wobec problemów społecznych.



# Korzyści dla Społeczności Lokalnej - Wzrost Świadomości i Akceptacji

Model Kręgów Wsparcia przyczynia się do budowania bardziej inkluzywnych społeczności lokalnych. Poprzez zwiększenie widoczności i uczestnictwa osób z niepełnosprawnością intelektualną w różnych przestrzeniach społecznych (kawiarniach, sklepach, wydarzeniach kulturalnych, rekreacyjnych), rośnie świadomość ich obecności i potrzeb wśród ogółu mieszkańców.

Bezpośredni kontakt z osobami z niepełnosprawnością intelektualną jest najskuteczniejszym sposobem przełamywania stereotypów i uprzedzeń. Gdy mieszkańcy regularnie spotykają osoby z niepełnosprawnością w codziennych sytuacjach i obserwują, jak członkowie kręgu z nimi współdziałają, zaczynają postrzegać je przede wszystkim jako sąsiadów, klientów czy uczestników wydarzeń, a nie przez pryzmat ich niepełnosprawności.

W dłuższej perspektywie prowadzi to do normalizacji obecności osób z niepełnosprawnością w przestrzeni publicznej i zwiększenia ogólnej akceptacji dla różnorodności w społeczności lokalnej.

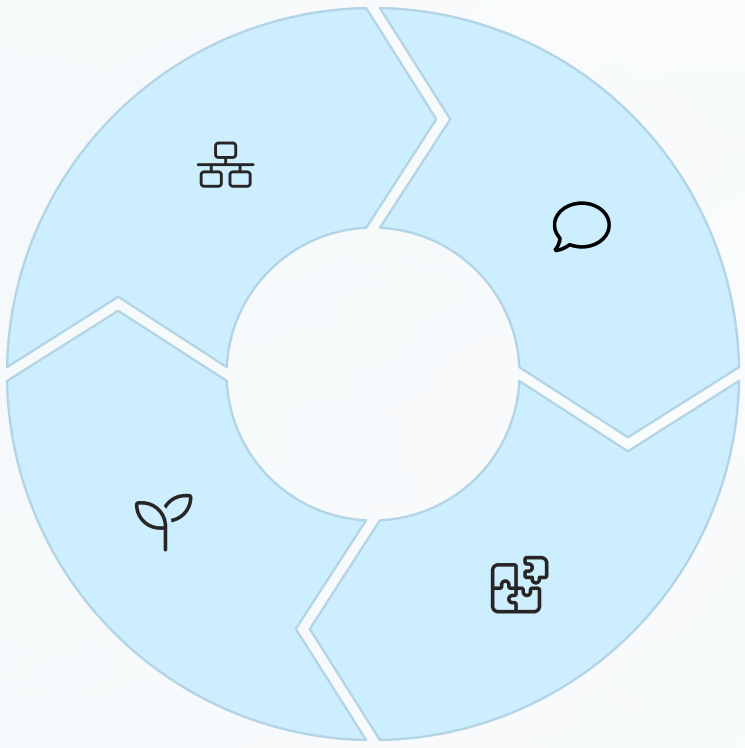
# Korzyści dla Społeczności Lokalnej - Wzmocnienie Więzi Społecznych

### Budowanie kapitału społecznego

Kręgi Wsparcia tworzą nowe połączenia między różnymi grupami mieszkańców, które w innych okolicznościach mogłyby się nie spotkać.

### Inspirowanie nowych inicjatyw

Pozytywne doświadczenia z Kręgami Wsparcia często prowadzą do powstawania kolejnych projektów społecznych w społeczności.



### Wzmacnianie kultury współpracy

Model promuje praktyczne współdziałanie na rzecz konkretnych osób, budując kulturę wzajemnej pomocy.

### Zmniejszanie podziałów społecznych

Wspólne działanie na rzecz osób z niepełnosprawnością zbliża ludzi ponad podziałami światopoglądowymi czy politycznymi.

# Korzyści dla Społeczności Lokalnej - Nowe Partnerstwa Międzysektorowe



### Włączanie sektora biznesu

Model Kręgów Wsparcia tworzy naturalną platformę do angażowania lokalnych przedsiębiorców, którzy mogą oferować praktyki, staże lub zatrudnienie dla osób z niepełnosprawnością, a także wspierać inicjatywy na ich rzecz w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu.



### Współpraca z samorządem

Doświadczenia i potrzeby identyfikowane w ramach funkcjonowania Kręgów Wsparcia mogą być cennym źródłem informacji dla władz lokalnych przy planowaniu polityk publicznych i rozwiązań infrastrukturalnych uwzględniających potrzeby osób z niepełnosprawnościami.




### Łączenie organizacji

Kręgi Wsparcia często skupiają przedstawicieli różnych organizacji i instytucji (szkół, ośrodków kultury, organizacji pozarządowych), tworząc naturalne partnerstwa, które mogą realizować szersze inicjatywy na rzecz włączenia społecznego.

Model pozwala również na bardziej elastyczne reagowanie na zmieniające się potrzeby. Członkowie kręgu, będąc w regularnym kontakcie z osobą wspieraną, mogą szybko zauważyć nowe potrzeby czy problemy i przekazać te informacje koordynatorowi usług w CUS, co umożliwia szybsze dostosowanie form wsparcia

# Korzyści dla CUS - Wykorzystanie Zasobów Społeczności Lokalnej

### Identyfikacja zasobów

Model Kręgów Wsparcia pomaga odkrywać i mobilizować ukryte zasoby społeczności lokalnej - umiejętności, talenty, kontakty i możliwości, które mogą być wykorzystane jako uzupełnienie formalnego systemu wsparcia.

### Współpraca z wolontariuszami

Kręgi Wsparcia tworzą przestrzeń do zaangażowania wolontariuszy, którzy mogą realizować zadania niemożliwe do zapewnienia w ramach formalnych usług, jak np. towarzyszenie podczas wydarzeń kulturalnych czy wspólne rozwijanie zainteresowań.

3

### Wymiana zasobów niematerialnych

W ramach kręgów dochodzi do naturalnej wymiany niematerialnych form wsparcia, które trudno "zakontraktować" w ramach usług - np. dzielenie się wiedzą, kontaktami, czasem czy umiejętnościami.

### Wykorzystanie lokalnej infrastruktury

Kręgi Wsparcia pomagają w identyfikacji i wykorzystaniu dostępnych w społeczności lokalnej miejsc i przestrzeni, które mogą służyć włączeniu społecznemu osób z niepełnosprawnością.

# Korzyści dla CUS - Wsparcie Procesu Deinstytucjonalizacji

Model Kręgów Wsparcia stanowi praktyczne narzędzie wspomagające proces deinstytucjonalizacji usług społecznych, który jest jednym z kluczowych kierunków rozwoju polityki społecznej w Polsce i Europie. Tworzenie naturalnych sieci wsparcia w środowisku lokalnym pozwala zmniejszyć zależność od instytucjonalnych form pomocy na rzecz wsparcia środowiskowego.

Dla osób opuszczających placówki całodobowe lub zagrożonych umieszczeniem w nich, Kręgi Wsparcia mogą stanowić kluczowy element umożliwiający funkcjonowanie w społeczności lokalnej. Sieć zaangażowanych osób może zapewnić praktyczną pomoc, towarzystwo i poczucie bezpieczeństwa niezbędne do samodzielnego życia, zmniejszając ryzyko konieczności korzystania z opieki instytucjonalnej.

Centra Usług Społecznych, jako koordynatorzy procesu deinstytucjonalizacji na poziomie lokalnym, mogą wykorzystać model Kręgów Wsparcia jako jeden z filarów budowania systemu wsparcia środowiskowego.

# Korzyści dla CUS - Koordynacja Usług i Pozyskiwanie Informacji

### Koordynacja usług lokalnych

Kręgi Wsparcia ułatwiają łączenie różnorodnych usług i form wsparcia z różnych sektorów (publicznego, prywatnego, pozarządowego) w spójną całość, dostosowaną do indywidualnych potrzeb. CUS, jako koordynator kręgu, może skuteczniej zarządzać kompleksowym wsparciem dla osoby z niepełnosprawnością.

### Dywersyfikacja źródeł wsparcia

Dzięki zaangażowaniu różnorodnych członków społeczności, CUS może odciążyć formalny system pomocy, kierując ograniczone zasoby tam, gdzie są najbardziej potrzebne, i uzupełniając je wsparciem nieformalnym tam, gdzie jest to możliwe i korzystne.

### Pozyskiwanie informacji o potrzebach

Bezpośredni kontakt z osobami z niepełnosprawnością i ich kręgami wsparcia dostarcza CUS cennych informacji o realnych potrzebach mieszkańców, lukach w systemie wsparcia i barierach w dostępie do usług, co może być podstawą do projektowania nowych rozwiązań.

# Test Sprawdzający Wiedzę

Poniżej znajduje się krótki test sprawdzający zrozumienie kluczowych zagadnień związanych z modelem Kręgów Wsparcia. Test może być wykorzystany zarówno do samodzielnej weryfikacji wiedzy, jak i jako element szkolenia dla pracowników i wolontariuszy.

| Pytanie | Odpowiedzi |
|---|---|
| 1. Kto znajduje się w centrum modelu Kręgów Wsparcia? | a) Koordynator wsparcia<br>b) Rodzina<br>c) Osoba z niepełnosprawnością intelektualną<br>d) Pracownik socjalny |
| 2. Jaka jest kluczowa korzyść z modelu Kręgów Wsparcia dla rodzin osób z niepełnosprawnością? | a) Dodatkowe świadczenia finansowe<br>b) Zmniejszenie obaw o przyszłość i odciążenie<br>c) Zastąpienie opieki rodzinnej opieką instytucjonalną<br>d) Rozwiązanie wszystkich problemów opiekuńczych |
| 3. W jaki sposób model Kręgów Wsparcia przyczynia się do procesu deinstytucjonalizacji? | a) Tworzy nowe instytucje wsparcia<br>b) Buduje naturalne sieci wsparcia w środowisku lokalnym<br>c) Zwiększa liczbę miejsc w placówkach całodobowych<br>d) Nie ma związku z deinstytucjonalizacją |

Poprawne odpowiedzi: 1c, 2b, 3b

# Ćwiczenie Warsztatowe: Mapowanie Kręgów Wsparcia

Poniższe ćwiczenie warsztatowe jest przeznaczone dla zespołów pracowników socjalnych, opiekunów i wolontariuszy pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Może być przeprowadzone podczas szkolenia lub spotkania zespołu.

> Cel ćwiczenia: Praktyczne przećwiczenie mapowania istniejących i potencjalnych kręgów wsparcia dla konkretnej osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

## Przebieg ćwiczenia:

1. Podzielcie się na małe grupy (3-4 osoby). Każda grupa wybiera jedną osobę z niepełnosprawnością intelektualną, którą zna (lub pracuje z anonimowym studium przypadku).
2. Na dużej kartce papieru narysujcie koncentryczne kręgi. W samym środku umieśćcie osobę z niepełnosprawnością.
3. W pierwszym kręgu wypiszcie osoby najbliższe (rodzina, najbliżsi przyjaciele).
4. W drugim kręgu umieśćcie przyjaciół i dobrych znajomych.
5. W trzecim kręgu zapiszcie osoby związane z codziennymi aktywnościami (sąsiedzi, koledzy, pracownicy miejsc regularnie odwiedzanych).
6. W czwartym kręgu wpiszcie specjalistów i profesjonalistów świadczących usługi wsparcia.

# Ćwiczenie Warsztatowe: Analiza Potencjału i Planowanie

### Analiza obecnej sytuacji

Przedyskutujcie w grupie, które z wypisanych osób są już aktywnie zaangażowane we wsparcie, a które stanowią potencjał do zaangażowania. Oznaczcie je różnymi kolorami.

### Identyfikacja luk i potrzeb

Zastanówcie się, jakich form wsparcia lub jakich typów relacji brakuje osobie z niepełnosprawnością? Czy są obszary życia, w których potrzebne jest dodatkowe wsparcie?

### Planowanie rozwoju kręgu

Zaproponujcie konkretne działania, które mogłyby pomóc w zaangażowaniu nowych osób do kręgu wsparcia lub wzmocnieniu istniejących relacji. Jak można wykorzystać mocne strony i zainteresowania osoby z niepełnosprawnością?

### Prezentacja i dyskusja

Każda grupa prezentuje swoje mapy i pomysły. Wspólnie dyskutujecie nad możliwymi wyzwaniami i sposobami ich przezwyciężenia. Dzielicie się dobrymi praktykami i inspiracjami.

To ćwiczenie pozwala w praktyczny sposób zrozumieć koncepcję Kręgów Wsparcia i rozpocząć planowanie jej wdrożenia dla konkretnych osób. Warsztat rozwija umiejętność dostrzegania potencjału w społeczności lokalnej i myślenia w kategoriach zasobów, a nie tylko deficytów.

# Słowniczek Pojęć

### Wsparcie środowiskowe

Formy pomocy świadczone w naturalnym środowisku życia osoby, wykorzystujące zasoby społeczności lokalnej, w przeciwieństwie do wsparcia instytucjonalnego.

### Samostanowienie

Prawo i zdolność osoby do podejmowania decyzji dotyczących własnego życia, wyrażania preferencji i dokonywania wyborów zgodnie z własnymi wartościami.

### Facilitator kręgu

Osoba wspierająca powstawanie i funkcjonowanie kręgu wsparcia, pomagająca w komunikacji między członkami i koordynująca działania.

### Włączenie społeczne

Proces zapewniający osobom zagrożonym wykluczeniem równe szanse i dostęp do zasobów i usług, umożliwiający pełne uczestnictwo w życiu ekonomicznym, społecznym i kulturalnym.

# Model Kręgów Wsparcia - wdrożenie w CUS

# Etap Przygotowawczy

# Diagnoza Potrzeb i Zasobów Lokalnych

Punkt wyjścia do wdrożenia Modelu Kręgów Wsparcia stanowi dokładna diagnoza lokalna. Ten kluczowy etap, trwający około 3-4 miesięcy, pozwala zidentyfikować rzeczywiste potrzeby osób z niepełnosprawnościami w danej społeczności oraz dostępne zasoby, które mogą zostać wykorzystane podczas tworzenia kręgów.

### Zbieranie danych ilościowych

- Analiza danych demograficznych dotyczących osób z niepełnosprawnościami
- Statystyki dotyczące korzystania z różnych form wsparcia instytucjonalnego
- Badania ankietowe wśród osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin
- Analiza dostępnych usług społecznych i zdrowotnych

### Zbieranie danych jakościowych

- Wywiady indywidualne z osobami z niepełnosprawnościami
- Zogniskowane wywiady grupowe z potencjalnymi uczestnikami kręgów
- Rozmowy z przedstawicielami organizacji pozarządowych
- Obserwacja uczestnicząca w miejscach aktywności osób z niepełnosprawnościami

Diagnoza powinna również obejmować identyfikację nieformalnych sieci wsparcia już istniejących w społeczności, potencjalnych liderów społecznych oraz miejsc, które mogą służyć jako przestrzeń spotkań dla kręgów. Ważnym elementem jest również analiza zasobów instytucjonalnych - lokalnych instytucji, organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, które mogą włączyć się w realizację modelu.

Podczas procesu diagnostycznego kluczowe jest przeprowadzenie szerokich konsultacji społecznych, które pozwolą nie tylko zebrać niezbędne informacje, ale również zaangażować społeczność lokalną już na wczesnym etapie wdrażania modelu. Dobrą praktyką jest powołanie interdyscyplinarnego zespołu ds. diagnozy, w skład którego wejdą przedstawiciele różnych instytucji i środowisk.

# Etap Przygotowawczy

# Stworzenie Lokalnego Centrum Kręgów Wsparcia

Po zakończeniu diagnozy potrzeb i zasobów lokalnych, kolejnym istotnym krokiem jest utworzenie lokalnego Centrum Kręgów Wsparcia w ramach struktury CUS. Ten etap, trwający około 2-3 miesięcy, obejmuje szereg działań organizacyjnych i koncepcyjnych, mających na celu dostosowanie modelu do specyfiki lokalnej społeczności.

### Dostosowanie modelu do lokalnej specyfiki

Opracowanie lokalnej wersji modelu uwzględniającej specyfikę społeczności, dostępne zasoby oraz możliwości organizacyjne CUS. Określenie skali działania w pierwszej fazie wdrażania (np. liczba planowanych kręgów).

### Określenie celów i założeń działania

Zdefiniowanie szczegółowych celów centrum, opracowanie zasad działania opartych na wartościach takich jak podmiotowość osoby z niepełnosprawnością, partnerstwo, włączenie społeczne.

### Opracowanie struktury organizacyjnej

Ustalenie ról i obowiązków w zespole, kanałów komunikacji, procedur współpracy z podmiotami zewnętrznymi. Zdefiniowanie relacji między Centrum Kręgów Wsparcia a innymi działami CUS.

### Planowanie finansowe

Określenie sposobu finansowania działalności Centrum, w tym wynagrodzeń koordynatorów, kosztów szkoleń, wydatków związanych z przestrzenią na spotkania czy drobnymi środkami wspierającymi działalność kręgów.

W procesie tworzenia Centrum Kręgów Wsparcia istotne jest zapewnienie udziału przyszłych uczestników - osób z niepełnosprawnościami, ich rodzin, przedstawicieli organizacji działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Centrum powinno dysponować odpowiednią przestrzenią do spotkań, dostosowaną do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Ważnym elementem jest również opracowanie systemu monitorowania i ewaluacji działalności Centrum, który pozwoli na bieżąco oceniać efektywność podejmowanych działań i wprowadzać niezbędne modyfikacje. System ten powinien uwzględniać zarówno wskaźniki ilościowe (np. liczba utworzonych kręgów, liczba zaangażowanych wolontariuszy), jak i jakościowe (np. zadowolenie uczestników, poprawa jakości życia osób z niepełnosprawnościami).

# Etap Przygotowawczy

# Rekrutacja i Szkolenie Koordynatorów

Koordynatorzy Kręgów Wsparcia pełnią kluczową rolę w powodzeniu całego przedsięwzięcia. Są łącznikami między osobą z niepełnosprawnością a społecznością lokalną, facylitatorami procesu budowania kręgu oraz osobami wspierającymi jego późniejsze funkcjonowanie. Dlatego tak istotne jest staranne przeprowadzenie procesu rekrutacji i kompleksowe przeszkolenie osób, które podejmą się tej odpowiedzialnej roli.



### Pożądane kompetencje koordynatora:

- Wysoko rozwinięte umiejętności interpersonalne i komunikacyjne
- Empatia i wrażliwość na potrzeby osób z niepełnosprawnościami
- Znajomość lokalnej społeczności i jej zasobów
- Umiejętność facylitacji procesów grupowych
- Zdolności organizacyjne i umiejętność planowania
- Wiedza z zakresu niepełnosprawności i dostępnych form wsparcia
- Kreatywność i umiejętność rozwiązywania problemów

Proces rekrutacji koordynatorów powinien obejmować wieloetapową selekcję, uwzględniającą nie tylko formalne kwalifikacje, ale również predyspozycje osobowościowe kandydatów. Rekomendowane jest zaangażowanie w proces rekrutacji osób z niepełnosprawnościami, które będą odbiorcami usług.

Program szkoleniowy dla koordynatorów powinien być intensywny i kompleksowy, trwający nie mniej niż 60 godzin, obejmujący zarówno zagadnienia teoretyczne, jak i praktyczne ćwiczenia. Rekomenduje się, aby szkolenie przeprowadzane było przez doświadczonych trenerów, w miarę możliwości mających osobiste doświadczenie w budowaniu kręgów wsparcia.

### Zakres programu szkoleniowego:

#### Filozofia i wartości modelu

- Podmiotowość osoby z niepełnosprawnością
- Zasada wzajemności
- Włączenie społeczne
- Wykorzystanie zasobów społeczności lokalnej

#### Planowanie Skoncentrowane na Osobie (PSO)

- Metodologia PSO
- Narzędzia wspierające proces planowania
- Tworzenie map marzeń i celów
- Identyfikacja potrzeb i możliwości

#### Praktyczne aspekty tworzenia kręgów

- Identyfikacja potencjalnych członków kręgu
- Organizacja i facylitacja spotkań
- Rozwiązywanie konfliktów
- Monitoring i ewaluacja

Po zakończeniu szkolenia warto zapewnić koordynatorom możliwość superwizji oraz regularnych spotkań zespołu, podczas których będą mogli wymieniać się doświadczeniami i wspólnie rozwiązywać napotykane problemy. Istotne jest również zapewnienie koordynatorom dostępu do dalszego doskonalenia zawodowego poprzez uczestnictwo w dodatkowych szkoleniach, konferencjach czy wizytach studyjnych w miejscach, gdzie model kręgów wsparcia jest już z powodzeniem realizowany.

# Etap Przygotowawczy

# Rekrutacja i Szkolenie  Pracowników Kluczowych

Pracownik kluczowy w kręgach wsparcia to osoba pełniąca centralną funkcję w strukturze organizacyjnej opartej na wzajemnej pomocy i współpracy. Krąg wsparcia to innowacyjny model funkcjonowania zespołu, w którym wymiana wiedzy, doświadczeń i umiejętności między pracownikami odbywa się w sposób systematyczny i zorganizowany, tworząc środowisko sprzyjające rozwojowi zawodowemu i osobistemu.

Pracownik kluczowy jest swoistym filarem takiej struktury - osobą z rozległą wiedzą ekspercką w danym obszarze, która nie tylko wykorzystuje swoje kompetencje do realizacji zadań zawodowych, ale również aktywnie dzieli się wiedzą z innymi członkami zespołu, pełniąc rolę mentora, coacha i punktu odniesienia w sprawach merytorycznych.

### Strażnik Wiedzy

Pracownik kluczowy gromadzi, systematyzuje i udostępnia wiedzę ekspercką w organizacji. Jest odpowiedzialny za tworzenie i aktualizację bazy wiedzy, procedur i standardów w swoim obszarze kompetencji.

### Lider Wsparcia

Aktywnie identyfikuje potrzeby członków zespołu w zakresie wiedzy i kompetencji, inicjuje działania wspierające i koordynuje udzielanie pomocy merytorycznej w kręgu.

### Łącznik Interdyscyplinarny

Tworzy mosty między różnymi obszarami specjalizacji, zapewniając przepływ wiedzy między kręgami wsparcia i promując podejście holistyczne do rozwiązywania problemów.

W przeciwieństwie do tradycyjnego modelu hierarchicznego, rola pracownika kluczowego nie wiąże się bezpośrednio z formalną władzą czy pozycją kierowniczą. Jest to raczej pozycja oparta na autorytecie merytorycznym, zaufaniu i umiejętności budowania relacji wspierających. Pracownik kluczowy może być formalnie częścią zespołu, ale jego wpływ wykracza poza standardowe relacje służbowe, tworząc środowisko pracy oparte na wzajemnym zaufaniu i ciągłym doskonaleniu.

W kontekście współczesnych organizacji uczących się, pracownicy kluczowi są niezbędnym elementem zarządzania wiedzą i talentami. Przyczyniają się do budowania odpornej, elastycznej kultury organizacyjnej, która skutecznie adaptuje się do zmian i wykorzystuje potencjał każdego członka zespołu.

# Etap Drugi

# Opracowanie Regulaminu Realizacji Zleconej Usługi "Kręgi Wsparcia"

Po zakończeniu etapu przygotowawczego, CUS przystępuje do opracowania szczegółowego regulaminu realizacji zleconej usługi społecznej "Kręgi Wsparcia". Dokument ten stanowi podstawę formalno-prawną dla zlecenia usługi podmiotowi ekonomii społecznej i określa wszystkie istotne aspekty dotyczące organizacji, finansowania oraz rozliczania realizacji usługi.

### Elementy regulaminu realizacji usługi:

1. Definicja usługi "Kręgi Wsparcia" i jej zakres
2. Cele realizacji usługi
3. Grupa docelowa odbiorców usługi
4. Warunki udziału dla podmiotów ekonomii społecznej
5. Kryteria wyboru realizatora usługi
6. Sposób finansowania i rozliczania usługi
7. Standardy jakości realizacji usługi
8. System monitoringu i ewaluacji
9. Prawa i obowiązki realizatora usługi
10. Prawa i obowiązki CUS jako zleceniodawcy

Regulamin powinien być opracowany z uwzględnieniem lokalnych uwarunkowań prawnych i organizacyjnych, ale jednocześnie zapewniać elastyczność niezbędną dla efektywnej realizacji modelu Kręgów Wsparcia. Warto, aby w procesie tworzenia regulaminu uczestniczyli przedstawiciele różnych zainteresowanych stron - pracownicy CUS, reprezentanci potencjalnych realizatorów usługi, przedstawiciele środowiska osób z niepełnosprawnościami.

Szczególną uwagę należy zwrócić na określenie standardów jakości realizacji usługi, które powinny być wystarczająco szczegółowe, aby zapewnić wysoki poziom świadczenia usługi, a jednocześnie pozostawiać realizatorowi przestrzeń na dostosowanie działań do indywidualnych potrzeb uczestników kręgów wsparcia.

System finansowania powinien uwzględniać zarówno koszty osobowe (wynagrodzenia koordynatorów, superwizerów), jak i rzeczowe (materiały, drobne środki na działania kręgów, koszty przestrzeni na spotkania). Rekomenduje się model finansowania oparty częściowo na stawkach ryczałtowych, częściowo na rozliczaniu rzeczywistych kosztów, z możliwością elastycznego przenoszenia środków między kategoriami budżetowymi.

> "Regulamin powinien być dokumentem żywym, podlegającym okresowym przeglądom i aktualizacjom na podstawie doświadczeń z realizacji usługi. Kluczowe jest zachowanie równowagi między potrzebą standaryzacji a elastycznością niezbędną dla dostosowania wsparcia do indywidualnych potrzeb uczestników kręgów."

# Etap Drugi

# Przeprowadzenie Konkursu dla Podmiotów Ekonomii Społecznej

Kolejnym krokiem po opracowaniu regulaminu jest przeprowadzenie otwartego konkursu, którego celem jest wyłonienie podmiotu ekonomii społecznej, który będzie realizował usługę "Kręgi Wsparcia". Proces ten powinien być transparentny, obiektywny i zgodny z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności z ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub prawem zamówień publicznych, w zależności od podstawy prawnej zlecenia.

### Ogłoszenie konkursu

Przygotowanie i opublikowanie ogłoszenia zawierającego wszystkie niezbędne informacje na temat warunków udziału, kryteriów oceny, terminu i sposobu składania ofert. Ogłoszenie powinno zostać szeroko rozpowszechnione, aby dotrzeć do wszystkich potencjalnie zainteresowanych podmiotów.

### Spotkanie informacyjne

Organizacja spotkania dla potencjalnych oferentów, podczas którego zostanie przedstawiona szczegółowa koncepcja modelu Kręgów Wsparcia, oczekiwania wobec realizatora oraz odpowiedzi na pytania. Rekomenduje się, aby w spotkaniu uczestniczyli również przedstawiciele środowiska osób z niepełnosprawnościami.

### Ocena ofert

Powołanie komisji konkursowej, w skład której wejdą przedstawiciele CUS, eksperci w dziedzinie niepełnosprawności oraz przedstawiciele społeczności lokalnej. Ocena ofert powinna odbywać się zgodnie z wcześniej ustalonymi, transparentnymi kryteriami, uwzględniającymi zarówno aspekty merytoryczne, jak i finansowe.

### Wybór realizatora i podpisanie umowy

Ogłoszenie wyników konkursu, ewentualne rozpatrzenie odwołań, a następnie podpisanie umowy z wyłonionym podmiotem na realizację usługi przez okres 2-3 lat. Umowa powinna szczegółowo określać wszystkie aspekty współpracy, zgodnie z wcześniej opracowanym regulaminem.

## Kluczowe kryteria wyboru realizatora:

### Doświadczenie i potencjał organizacyjny

Ocena dotychczasowego doświadczenia podmiotu w realizacji podobnych usług, posiadanych zasobów ludzkich, technicznych i organizacyjnych niezbędnych do skutecznej realizacji zadania.

### Koncepcja realizacji usługi

Ocena przedstawionej przez oferenta koncepcji realizacji usługi pod kątem jej zgodności z założeniami modelu Kręgów Wsparcia, innowacyjności proponowanych rozwiązań, adekwatności do lokalnych potrzeb i możliwości.

### Współpraca z lokalnymi partnerami

Ocena zdolności oferenta do współpracy z innymi podmiotami lokalnymi, w tym instytucjami publicznymi, organizacjami pozarządowymi, grupami nieformalnymi, co jest kluczowe dla skutecznego budowania kręgów wsparcia.

### Efektywność kosztowa

Ocena racjonalności i efektywności przedstawionego budżetu, z uwzględnieniem relacji planowanych nakładów do oczekiwanych rezultatów, a także zdolności oferenta do zapewnienia wkładu własnego (finansowego lub niefinansowego).

Warto podkreślić, że wybór podmiotu ekonomii społecznej jako realizatora usługi "Kręgi Wsparcia" ma nie tylko wymiar praktyczny, ale również ideowy - wpisuje się w szerszą koncepcję wzmacniania ekonomii społecznej, tworzenia miejsc pracy dla osób z grup wykluczonych oraz budowania społeczeństwa obywatelskiego. Dlatego tak istotne jest, aby wybór realizatora odbywał się z uwzględnieniem nie tylko jego zdolności do realizacji usługi, ale również zgodności jego misji i wartości z filozofią modelu Kręgów Wsparcia.

# Etap Drugi

# Identyfikacja Osób Zainteresowanych Modelem Kręgów Wsparcia

Po wyborze podmiotu ekonomii społecznej, który będzie realizował usługę, rozpoczyna się proces identyfikacji osób z niepełnosprawnościami zainteresowanych udziałem w modelu Kręgów Wsparcia. Ten etap wymaga szczególnej wrażliwości i otwartości na różnorodne potrzeby i oczekiwania potencjalnych uczestników.

### Strategie identyfikacji potencjalnych uczestników:

- Współpraca z lokalnymi ośrodkami pomocy społecznej, które mają bezpośredni kontakt z osobami z niepełnosprawnościami i ich rodzinami
- Nawiązanie kontaktu z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami
- Organizacja otwartych spotkań informacyjnych w dostępnych lokalizacjach
- Kampania informacyjna w lokalnych mediach, mediach społecznościowych i miejscach publicznych
- Wykorzystanie metody "kuli śnieżnej" - zachęcanie już zidentyfikowanych uczestników do polecania modelu innym osobom
- Współpraca z placówkami edukacyjnymi, w tym szkołami specjalnymi i integracyjnymi
- Kontakt z warsztatami terapii zajęciowej, zakładami aktywności zawodowej i innymi placówkami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami
- Obecność na lokalnych wydarzeniach, festynach, piknikach rodzinnych
- Wykorzystanie sieci kontaktów pracowników socjalnych, asystentów osobistych osób niepełnosprawnych i innych specjalistów

Podczas procesu identyfikacji potencjalnych uczestników kluczowe jest dostarczenie pełnej i przystępnej informacji na temat modelu Kręgów Wsparcia, jego założeń, zasad funkcjonowania oraz korzyści. Informacje te powinny być dostępne w różnych formatach (drukowane, elektroniczne, audio, wideo, łatwe do czytania) oraz języku dostosowanym do różnych rodzajów niepełnosprawności.

Osobom zainteresowanym udziałem w modelu należy zapewnić możliwość indywidualnej rozmowy z koordynatorem, podczas której będą mogły wyrazić swoje oczekiwania, obawy i zadać dodatkowe pytania. Istotne jest, aby proces rekrutacji nie był sformalizowany i nie stwarzał dodatkowych barier dla osób z niepełnosprawnościami.

Warto podkreślić, że model Kręgów Wsparcia może być dostosowany do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności - zarówno fizycznej, sensorycznej, intelektualnej, jak i psychicznej. Podczas identyfikacji potencjalnych uczestników nie należy wykluczać żadnej grupy osób z niepełnosprawnościami, a raczej rozważać, jakie adaptacje modelu będą niezbędne, aby mógł on skutecznie odpowiadać na zróżnicowane potrzeby.

# Etap Drugi

# Budowanie Indywidualnych Kręgów Wsparcia

Proces budowania indywidualnego Kręgu Wsparcia to serce całego modelu. To dynamiczny i głęboko spersonalizowany proces, który rozpoczyna się od zrozumienia potrzeb, marzeń i aspiracji osoby z niepełnosprawnością, a następnie prowadzi do zgromadzenia wokół niej sieci wspierających osób.

### Poznanie osoby

Seria spotkań koordynatora z osobą z niepełnosprawnością, mających na celu głębokie zrozumienie jej sytuacji życiowej, zainteresowań, marzeń, potrzeb, a także identyfikację istniejących relacji i potencjalnych członków kręgu.

### Pierwsze spotkanie kręgu

Organizacja i facylitacja pierwszego spotkania, podczas którego uczestnicy poznają ideę kręgu, dzielą się swoimi motywacjami i ustalają podstawowe zasady współpracy oraz najbliższe działania.



### Planowanie Skoncentrowane na Osobie

Wykorzystanie metody PSO do tworzenia mapy marzeń, celów i potrzeb osoby. Proces ten może obejmować różne techniki - rysowanie, opowiadanie historii, fotografie - dostosowane do możliwości komunikacyjnych uczestnika.

### Identyfikacja potencjalnych członków kręgu

Wspólne z osobą z niepełnosprawnością rozpoznanie ludzi z jej otoczenia, którzy mogliby stać się częścią kręgu - rodzina, przyjaciele, sąsiedzi, a także osoby poznane poprzez wspólne zainteresowania.

Budowanie kręgu to proces, który wymaga cierpliwości i elastyczności. Koordynator powinien pełnić rolę facylitatora, wspierającego osobę z niepełnosprawnością w wyrażaniu swoich potrzeb i budowaniu relacji z członkami kręgu, ale jednocześnie dbającego o to, aby to osoba pozostawała w centrum procesu decyzyjnego.

Pierwsze spotkanie kręgu powinno mieć charakter nieformalny, stwarzający przestrzeń do wzajemnego poznania się i budowania zaufania. Ważne, aby atmosfera była przyjazna i wspierająca, a każdy uczestnik czuł się wysłuchany i doceniony. Podczas spotkania warto przeprowadzić ćwiczenia integracyjne oraz sesję burzy mózgów dotyczącą możliwych form wsparcia i wspólnych aktywności.

Po pierwszym spotkaniu koordynator powinien pozostać w kontakcie zarówno z osobą z niepełnosprawnością, jak i z pozostałymi członkami kręgu, oferując wsparcie w nawiązywaniu relacji i planowaniu konkretnych działań. W miarę rozwoju kręgu, rola koordynatora stopniowo maleje, a krąg staje się coraz bardziej samodzielny.

# Etap Drugi

# Portret Osoby z Niepełnosprawnością Intelektualną

Portret osoby z niepełnosprawnością intelektualną stanowi kompleksowy opis jednostki, uwzględniający jej indywidualne cechy, potrzeby, możliwości oraz ograniczenia. Jest to narzędzie, które pozwala na całościowe spojrzenie na daną osobę, wykraczające poza czysto medyczną czy diagnostyczną perspektywę. Portret staje się fundamentem, na którym buduje się dalszą pracę terapeutyczną i edukacyjną.

## Elementy portretu osoby z niepełnosprawnością intelektualną

### Informacje podstawowe

- Dane personalne
- Historia rozwoju
- Diagnozy medyczne
- Sytuacja rodzinna i środowiskowa

### Funkcjonowanie psychospołeczne

- Mocne strony i zainteresowania
- Relacje interpersonalne
- Komunikacja
- Sfera emocjonalna

### Sprawność i samodzielność

- Umiejętności samoobsługowe
- Sprawność motoryczna
- Funkcjonowanie poznawcze
- Zdolności adaptacyjne

Tworzenie portretu wymaga dogłębnej znajomości osoby z niepełnosprawnością, dlatego też w proces ten powinny być zaangażowane wszystkie osoby mające z nią regularny kontakt. Kluczowym elementem jest obserwacja prowadzona w różnych środowiskach i sytuacjach, która dostarcza informacji o rzeczywistych zachowaniach, preferencjach i trudnościach. Istotne są również wywiady z rodziną, analiza dokumentacji medycznej oraz wyniki przeprowadzonych badań i testów.

Ważne jest, aby portret nie skupiał się wyłącznie na deficytach i ograniczeniach, lecz w równym stopniu podkreślał mocne strony, zainteresowania i potencjał rozwojowy osoby z niepełnosprawnością. Takie podejście pozwala na tworzenie programów terapeutycznych bazujących na zasobach, co znacząco zwiększa motywację i poczucie sprawczości u podopiecznego.

Portret nie jest dokumentem statycznym – powinien być regularnie aktualizowany i uzupełniany o nowe informacje, odzwierciedlając zmiany w funkcjonowaniu osoby oraz ewolucję jej potrzeb. Dzięki temu staje się on żywym narzędziem, wspierającym ciągły proces terapeutyczny i rozwojowy.

# Etap Drugi

# Rola Koordynatora w Funkcjonowaniu Kręgów Wsparcia

Koordynator pełni kluczową rolę w procesie tworzenia i wspierania funkcjonowania Kręgów Wsparcia. Jest łącznikiem między osobą z niepełnosprawnością, członkami kręgu a szerszą społecznością lokalną, zapewniając profesjonalne wsparcie przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii kręgu i jego naturalnego charakteru.

### Główne zadania koordynatora:

1. Facylitacja procesu budowania kręgu zgodnie z metodologią Planowania Skoncentrowanego na Osobie
2. Wspieranie osoby z niepełnosprawnością w wyrażaniu swoich potrzeb, marzeń i preferencji
3. Organizacja i prowadzenie pierwszych spotkań kręgu
4. Mediacja w sytuacjach konfliktowych lub wymagających wsparcia
5. Monitoring funkcjonowania kręgu i okresowa ewaluacja efektów
6. Identyfikacja potrzeb szkoleniowych członków kręgu i organizowanie odpowiedniego wsparcia
7. Pomoc w pozyskiwaniu drobnych środków na działania kręgu
8. Rzecznictwo interesów osoby z niepełnosprawnością w kontaktach z instytucjami

Koordynator powinien wykazywać się wysokim poziomem empatii i umiejętności interpersonalnych, jednocześnie zachowując profesjonalizm i neutralność. Jego rola wymaga balansowania między aktywnym wsparciem a pozwalaniem kręgowi na naturalny rozwój i autonomiczne funkcjonowanie.



### Wyzwania w pracy koordynatora:

- Zachowanie równowagi między wsparciem a autonomią kręgu
- Radzenie sobie z dynamiką grupową i potencjalnymi konfliktami
- Zapewnienie ciągłości funkcjonowania kręgu w obliczu zmieniających się okoliczności
- Motywowanie członków kręgu do długoterminowego zaangażowania
- Dbałość o równowagę dawania i brania wśród wszystkich uczestników
- Zachowanie profesjonalnego dystansu przy jednoczesnym budowaniu zaufania

Dla efektywnej pracy koordynatora niezbędne jest zapewnienie mu regularnej superwizji oraz możliwości wymiany doświadczeń z innymi koordynatorami. Warto również zadbać o system wsparcia psychologicznego, który pomoże radzić sobie z wyzwaniami emocjonalnymi związanymi z tą rolą.

Z czasem, wraz z rozwojem i umacnianiem się kręgu, rola koordynatora powinna stopniowo ewoluować w kierunku bardziej konsultacyjnym. Idealną sytuacją jest taka, w której krąg staje się na tyle samodzielny, że bezpośrednie zaangażowanie koordynatora jest minimalne, a jego rola ogranicza się do okresowego monitoringu i doraźnego wsparcia w sytuacjach kryzysowych.

> "Dobry koordynator wie, kiedy zrobić krok do przodu, aby wesprzeć krąg, a kiedy zrobić krok w tył, aby pozwolić mu rozwijać się samodzielnie. Sztuka koordynacji polega na stopniowym zmniejszaniu swojej obecności, aż stanie się ona niemal niewidoczna, choć wciąż dostępna w razie potrzeby."

# Etap Drugi

# Zadania i Obowiązki Pracownika Kluczowego

Zakres zadań pracownika kluczowego w kręgach wsparcia jest rozległy i wielowymiarowy, wykraczający poza standardowe obowiązki specjalisty w danej dziedzinie. Podstawowym celem wszystkich aktywności jest wzmacnianie potencjału zespołu poprzez efektywny transfer wiedzy i umiejętności oraz budowanie środowiska sprzyjającego uczeniu się i rozwojowi zawodowemu.

### Towarzyszenie w rozwoju Osobie z Niepełnosprawnością Intelektualną

- Przygotowanie wraz Osobą zNI oraz rodziną profilu/portretu
- Przeprowadzenie procesu planowania skoncentrowanego na OzNI
- Przygotowanie osobistego planu rozwoju z/dla Osoby z Niepełnosprawnością Intelektualną
- Wsparcie w rozwiązywaniu złożonych problemów merytorycznych

### Zarządzanie wiedzą

- Dokumentowanie dobrych praktyk i procedur
- Wsparcie członków zespołu
- Organizacja wewnętrznych warsztatów i spotkań edukacyjnych
- Identyfikacja luk kompetencyjnych w zespole

### Facylitacja współpracy

- Koordynacja wymiany wiedzy między różnymi kręgami
- Mediacja w sytuacjach konfliktowych
- Budowanie kultury otwartej komunikacji i współpracy

### Rozwój i innowacje

- Śledzenie trendów i nowości w obszarze specjalizacji
- Inicjowanie projektów doskonalących i innowacyjnych
- Pilotażowe wdrażanie nowych rozwiązań i metodologii
- Ewaluacja efektywności procesów w kręgu wsparcia

Pracownik kluczowy pełni również funkcję tzw. "strażnika jakości", dbając o to, by wiedza przekazywana w ramach kręgu była aktualna, rzetelna i zgodna z najlepszymi praktykami w danej dziedzinie. Jest odpowiedzialny za weryfikację informacji, korygowanie błędów merytorycznych i zapobieganie utrwalaniu się nieprawidłowych schematów działania.

Istotnym zadaniem jest także identyfikowanie potencjału w członkach zespołu i wspieranie ich rozwoju w kierunku specjalizacji, która może prowadzić do zostania pracownikiem kluczowym w przyszłości. Ten aspekt pracy wiąże się z umiejętnością rozpoznawania talentów, planowania ścieżek rozwoju i motywowania do podejmowania nowych wyzwań zawodowych.

W organizacjach stosujących metodyki zwinne, pracownik kluczowy często pełni rolę zbliżoną do Scrum Mastera lub Tech Leada, jednak z większym naciskiem na transfer wiedzy i budowanie kompetencji zespołu niż na realizację konkretnych projektów czy inicjatyw biznesowych.

# Etap Drugi

# Wspieranie Funkcjonowania Kręgów Wsparcia

Aby Kręgi Wsparcia mogły skutecznie funkcjonować i rozwijać się w czasie, konieczne jest zapewnienie im odpowiedniego wsparcia ze strony CUS i podmiotu ekonomii społecznej realizującego usługę. Wsparcie to powinno być elastyczne, dostosowane do indywidualnych potrzeb kręgów i realizowane z poszanowaniem ich autonomii.

### Wsparcie organizacyjne

- Udostępnianie dostępnej przestrzeni na spotkania kręgów
- Pomoc w organizacji wydarzeń integracyjnych
- Wsparcie logistyczne i administracyjne
- Organizacja transportu dla osób z ograniczoną mobilnością
- Zapewnienie materiałów i sprzętu niezbędnego do działań kręgu

### Wsparcie merytoryczne

- Organizacja szkoleń dla członków kręgów
- Udostępnianie materiałów edukacyjnych i informacyjnych
- Konsultacje specjalistyczne (prawne, psychologiczne)
- Superwizje dla liderów kręgów
- Wsparcie w rozwiązywaniu konfliktów i trudnych sytuacji

### Wsparcie finansowe

- Pomoc w pozyskiwaniu drobnych funduszy na działania kręgu
- Informowanie o dostępnych źródłach finansowania
- Wsparcie w opracowywaniu mikro-wniosków grantowych
- Zarządzanie funduszem mikro-grantów dla kręgów
- Pomoc w rozliczaniu otrzymanych środków

Szczególnie istotnym aspektem wspierania funkcjonowania kręgów jest dbałość o równowagę dawania i brania wśród wszystkich uczestników. Każdy członek kręgu powinien mieć możliwość zarówno otrzymywania wsparcia, jak i wnoszenia własnego wkładu, co zapobiega nierównościom i buduje wzajemne relacje oparte na partnerstwie.

CUS i podmiot realizujący usługę powinny również organizować regularne spotkania dla wszystkich kręgów, które umożliwiają wymianę doświadczeń, wzajemne uczenie się i budowanie szerszej społeczności. Takie spotkania mogą mieć formę nieformalnych pikników, warsztatów tematycznych czy forum wymiany dobrych praktyk.

Ważnym elementem wsparcia jest również prowadzenie regularnego monitoringu i ewaluacji funkcjonowania kręgów, które pozwalają na bieżąco identyfikować potrzeby, wyzwania i obszary wymagające dodatkowego wsparcia. Monitoring powinien obejmować zarówno aspekty ilościowe (liczba spotkań, liczba zaangażowanych osób), jak i jakościowe (satysfakcja uczestników, poprawa jakości życia osoby z niepełnosprawnością).

# Etap Drugi

# Monitoring i Ewaluacja Funkcjonowania Kręgów Wsparcia

Systematyczny monitoring i okresowa ewaluacja stanowią niezbędne elementy zapewniające skuteczne funkcjonowanie i ciągły rozwój Kręgów Wsparcia. Dobrze zaprojektowany system monitoringu i ewaluacji pozwala na bieżąco śledzić postępy, identyfikować wyzwania oraz wprowadzać niezbędne korekty w realizacji modelu.

### Cele monitoringu i ewaluacji:

- Sprawdzenie, czy model jest realizowany zgodnie z założeniami
- Ocena efektywności i skuteczności podejmowanych działań
- Identyfikacja czynników wspierających i barier w funkcjonowaniu kręgów
- Dostarczenie danych niezbędnych do doskonalenia modelu
- Ocena wpływu modelu na jakość życia uczestników
- Dokumentowanie wyników i efektów dla celów sprawozdawczych

### Wskaźniki ilościowe:

- Liczba utworzonych i funkcjonujących kręgów
- Liczba osób zaangażowanych w kręgi (z podziałem na role)
- Częstotliwość i regularność spotkań kręgów
- Liczba i rodzaj zrealizowanych działań i inicjatyw
- Ilość czasu poświęconego przez członków kręgu
- Liczba przeprowadzonych szkoleń i konsultacji

### Wskaźniki jakościowe:

- Poziom satysfakcji uczestników z funkcjonowania kręgu
- Zmiana w jakości życia osoby z niepełnosprawnością
- Wzrost poziomu samodzielności i decyzyjności
- Rozszerzenie sieci kontaktów społecznych
- Poczucie przynależności i akceptacji w społeczności
- Zwiększenie możliwości realizacji osobistych celów i marzeń
- Jakość relacji między członkami kręgu

### Metody zbierania danych:

- Formularze monitoringowe wypełniane przez koordynatorów
- Ankiety i kwestionariusze dla uczestników kręgów
- Indywidualne wywiady z osobami z niepełnosprawnościami
- Zogniskowane wywiady grupowe z członkami kręgów
- Obserwacja uczestnicząca podczas spotkań kręgów
- Analiza dokumentacji (notatki ze spotkań, plany działań)
- Studia przypadków wybranych kręgów

System monitoringu i ewaluacji powinien być zaprojektowany w sposób partycypacyjny, z udziałem wszystkich zainteresowanych stron, w tym osób z niepełnosprawnościami. Narzędzia do zbierania danych powinny być dostosowane do możliwości komunikacyjnych uczestników i nie powinny stanowić nadmiernego obciążenia administracyjnego.

Rekomenduje się przeprowadzanie regularnej ewaluacji wewnętrznej (np. co 6 miesięcy) oraz okresowej ewaluacji zewnętrznej (np. raz na 2 lata), realizowanej przez niezależnych ekspertów. Wyniki monitoringu i ewaluacji powinny być szeroko komunikowane wszystkim zainteresowanym stronom oraz wykorzystywane do wprowadzania usprawnień w realizacji modelu.

# Etap Drugi

# Rozwiązywanie Problemów i Wyzwań w Kręgach Wsparcia

W procesie tworzenia i funkcjonowania Kręgów Wsparcia nieuchronnie pojawiają się różnego rodzaju wyzwania i problemy. Kluczowe jest ich wczesne rozpoznawanie oraz wypracowanie skutecznych strategii rozwiązywania, które pozwolą na dalszy rozwój kręgu i realizację jego celów.

| Wyzwanie/Problem | Możliwe przyczyny | Strategie rozwiązania |
|---|---|---|
| Spadek zaangażowania członków kręgu | Zmęczenie, brak widocznych efektów, konflikty, zbyt duże obciążenie, brak równowagi dawania i brania | Indywidualne rozmowy z członkami, reorganizacja zadań, wprowadzenie nowych form aktywności, docenianie wkładu każdego członka, okresowa odnowa kręgu |
| Konflikty wewnątrz kręgu | Różnice w oczekiwaniach, style komunikacji, nieporozumienia, nierówny podział zadań, dominacja niektórych członków | Mediacja prowadzona przez koordynatora, ustalenie jasnych zasad komunikacji, warsztaty z rozwiązywania konfliktów, skupienie na wspólnych celach |
| Trudności w realizacji celów osoby z niepełnosprawnością | Cele zbyt ambitne lub niekonkretne, brak odpowiednich zasobów, bariery zewnętrzne, zmieniające się priorytety | Rewizja celów z wykorzystaniem metodologii PSO, podział celów na mniejsze kroki, identyfikacja dodatkowych zasobów, adaptacja planu do zmieniających się okoliczności |
| Problemy z włączeniem nowych członków | Silne więzi w istniejącej grupie, brak jasnych ról dla nowych osób, obawy przed zmianą | Organizacja integracyjnych spotkań, przydzielenie mentorów dla nowych członków, jasne określenie oczekiwań i możliwości zaangażowania |
| Wypalenie koordynatora | Zbyt duże obciążenie pracą, brak wsparcia, trudności emocjonalne, rozbieżność między oczekiwaniami a rzeczywistością | Regularna superwizja, wsparcie zespołu, szkolenia z zarządzania stresem, jasne określenie granic roli, okresowe przerwy |

Kluczowe w rozwiązywaniu problemów jest przyjęcie postawy otwartej i nieoceniającej, skupienie na poszukiwaniu rozwiązań, a nie na wskazywaniu winnych. Warto również pamiętać, że pewne trudności są naturalnym elementem rozwoju grupy i mogą stanowić okazję do wzmocnienia relacji i doskonalenia funkcjonowania kręgu.

W szczególnie złożonych sytuacjach rekomenduje się korzystanie z zewnętrznego wsparcia - superwizji, mediacji czy specjalistycznego doradztwa. CUS i podmiot ekonomii społecznej realizujący usługę powinny zapewnić dostęp do takich form wsparcia zarówno dla koordynatorów, jak i członków kręgów.

Istotnym elementem profilaktyki problemów jest również regularne poświęcanie czasu podczas spotkań kręgu na refleksję nad jego funkcjonowaniem, wyrażanie wzajemnych oczekiwań i obaw oraz wspólne planowanie działań korygujących. Takie podejście pozwala na wczesne identyfikowanie potencjalnych trudności i adresowanie ich zanim przerodzą się w poważniejsze problemy.

# Współpraca CUS z Podmiotem Ekonomii Społecznej

# Zasady i Dobre Praktyki

Skuteczna realizacja modelu Kręgów Wsparcia wymaga partnerskiej współpracy między Centrum Usług Społecznych a podmiotem ekonomii społecznej wyłonionym do realizacji usługi. Relacja ta powinna opierać się na jasno zdefiniowanych zasadach, wzajemnym zaufaniu oraz ukierunkowaniu na wspólny cel, jakim jest poprawa jakości życia osób z niepełnosprawnościami.

### Partnerstwo

Traktowanie relacji jako partnerskiej współpracy, a nie hierarchicznej zależności zleceniodawca-zleceniobiorca. Wspólne podejmowanie kluczowych decyzji i równe zaangażowanie w rozwiązywanie problemów.

### Komunikacja

Utrzymywanie regularnej, otwartej komunikacji poprzez cykliczne spotkania, bieżące raportowanie oraz jasne kanały przepływu informacji. Konstruktywna informacja zwrotna i gotowość do dialogu.

### Elastyczność

Gotowość do adaptacji założeń i metod działania w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby i okoliczności. Unikanie nadmiernej biurokratyzacji i formalizacji współpracy.

### Szacunek

Wzajemne poszanowanie kompetencji, doświadczenia i autonomii. Uznanie wartości wnoszonej przez każdą ze stron oraz docenianie różnorodności perspektyw i podejść.

## Praktyczne aspekty współpracy:

1. **Harmonogram spotkań koordynacyjnych** - regularne (np. comiesięczne) spotkania zespołu CUS i podmiotu realizującego usługę w celu omówienia postępów, wyzwań i planów na przyszłość.
2. **System raportowania** - uzgodnienie formy, zakresu i częstotliwości raportów, które powinny dostarczać niezbędnych informacji bez nadmiernego obciążania administracyjnego.
3. **Wspólne rozwiązywanie problemów** - utworzenie interdyscyplinarnego zespołu problemowego, który spotyka się ad hoc w sytuacjach wymagających szybkiej interwencji.
4. **Monitoring finansowy** - przejrzyste zasady rozliczania usługi, elastyczność w zarządzaniu budżetem przy zachowaniu odpowiedzialności finansowej.
5. **Wspólne planowanie strategiczne** - okresowe sesje planowania strategicznego, pozwalające na długofalowe projektowanie rozwoju usługi.
6. **Wymiana wiedzy i doświadczeń** - organizacja wspólnych szkoleń, warsztatów i wizyt studyjnych, służących podnoszeniu kompetencji obu stron.

Warto podkreślić, że podmiot ekonomii społecznej, ze względu na swoją specyfikę - bliskość do społeczności lokalnej, elastyczność działania, zaangażowanie osób z różnych środowisk - może wnosić unikalną wartość do realizacji modelu Kręgów Wsparcia. CUS powinien doceniać tę wartość i stwarzać przestrzeń do wykorzystania potencjału podmiotu ekonomii społecznej, nie ograniczając się jedynie do kontroli realizacji założonych wskaźników.

Jednocześnie, CUS jako instytucja publiczna dysponuje zasobami, kompetencjami i siecią kontaktów, które mogą wspierać podmiot ekonomii społecznej w skutecznej realizacji usługi. Dzielenie się tymi zasobami, otwartość na dwustronny przepływ wiedzy i umiejętności oraz wspólne budowanie lokalnego systemu wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami stanowią fundament owocnej współpracy.

# Budowanie Lokalnego Systemu Wsparcia - Rola CUS jako Koordynatora

Centra Usług Społecznych, poza bezpośrednią realizacją modelu Kręgów Wsparcia, pełnią istotną rolę koordynatora lokalnego systemu wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami. Ta rola obejmuje integrowanie różnych form wsparcia, łączenie zasobów instytucjonalnych i nieformalnych oraz budowanie kompleksowego, spójnego systemu odpowiadającego na zróżnicowane potrzeby mieszkańców.



### Współpraca międzysektorowa

Budowanie partnerstw między instytucjami publicznymi, organizacjami pozarządowymi, podmiotami ekonomii społecznej i biznesem

### Koordynacja usług

Zapewnienie komplementarności i ciągłości różnych form wsparcia dostępnych w społeczności lokalnej

### Rzecznictwo

Reprezentowanie interesów osób z niepełnosprawnościami i promowanie włączającego podejścia w społeczności

### Zarządzanie informacją

Gromadzenie i udostępnianie wiedzy o dostępnych formach wsparcia i dobrych praktykach

### Aktywizacja społeczna

Wspieranie inicjatyw oddolnych i wzmacnianie potencjału społeczności lokalnej

CUS jako koordynator lokalnego systemu wsparcia powinien dążyć do stworzenia ekosystemu, w którym różne formy wsparcia - zarówno instytucjonalne, jak i nieformalne - wzajemnie się uzupełniają i wzmacniają. Model Kręgów Wsparcia stanowi istotny element tego ekosystemu, ale powinien być zintegrowany z innymi usługami i programami.

## Praktyczne działania CUS jako koordynatora systemu wsparcia:

- Tworzenie i aktualizacja mapy lokalnych zasobów wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami
- Organizacja cyklicznych spotkań koordynacyjnych dla przedstawicieli różnych instytucji i organizacji
- Prowadzenie punktu informacyjno-konsultacyjnego dla osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin
- Inicjowanie lokalnych partnerstw i projektów międzysektorowych
- Reprezentowanie perspektywy osób z niepełnosprawnościami w procesach decyzyjnych na poziomie samorządu
- Organizacja szkoleń i warsztatów podnoszących kompetencje różnych podmiotów w zakresie wsparcia osób z niepełnosprawnościami
- Prowadzenie działań informacyjnych i edukacyjnych skierowanych do społeczności lokalnej
- Wspieranie rozwoju wolontariatu na rzecz osób z niepełnosprawnościami

Efektywna koordynacja lokalnego systemu wsparcia wymaga od CUS przyjęcia postawy otwartej na współpracę, gotowości do dzielenia się odpowiedzialnością i zasobami oraz umiejętności łączenia różnych perspektyw i interesów. Kluczowe jest również zapewnienie aktywnego udziału osób z niepełnosprawnościami w procesach decyzyjnych związanych z rozwojem systemu wsparcia.

# Kręgi Wsparcia a Podmiotowość Osoby z Niepełnosprawnością

Centralną wartością modelu Kręgów Wsparcia jest podmiotowe traktowanie osoby z niepełnosprawnością, która nie jest biernym odbiorcą pomocy, ale aktywnym uczestnikiem i decydentem w sprawach dotyczących jej życia. Realizacja tej wartości wymaga świadomego podejścia, odpowiednich metod pracy oraz ciągłej refleksji nad praktyką.

### Osoba w centrum procesu decyzyjnego

W modelu Kręgów Wsparcia osoba z niepełnosprawnością jest zawsze w centrum procesu decyzyjnego. To jej marzenia, preferencje, potrzeby i decyzje stanowią punkt wyjścia dla działania kręgu. Koordynator i członkowie kręgu pełnią rolę wspierającą, a nie zarządzającą czy kontrolującą.

### Samostanowienie i kontrola

Kręgi Wsparcia są narzędziem wzmacniającym samostanowienie i kontrolę osoby nad własnym życiem. Wsparcie jest organizowane w sposób umożliwiający osobie podejmowanie świadomych wyborów i realizację osobistych celów, nawet jeśli wiąże się to z pewnym ryzykiem.

### Komunikacja dostosowana do potrzeb

Kluczowe dla podmiotowości jest zapewnienie skutecznej komunikacji. Oznacza to dostosowanie form, tempa i narzędzi komunikacji do możliwości osoby z niepełnosprawnością oraz upewnienie się, że jej głos jest słyszany i brany pod uwagę.

Praktyczna realizacja zasady podmiotowości może stanowić wyzwanie, szczególnie w przypadku osób z głębszymi niepełnosprawnościami intelektualnymi lub znacznymi trudnościami komunikacyjnymi. W takich sytuacjach istotne jest poszukiwanie alternatywnych metod komunikacji, uważne obserwowanie reakcji osoby oraz bazowanie na informacjach od osób, które dobrze znają jej preferencje i potrzeby.

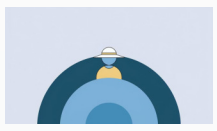
Koordynatorzy Kręgów Wsparcia powinni być szczególnie wyczuleni na ryzyko nadmiernej kontroli czy decydowania za osobę z niepełnosprawnością, nawet jeśli wynika to z dobrych intencji. Konieczna jest regularna refleksja nad tym, czy działania kręgu rzeczywiście odpowiadają na potrzeby i preferencje osoby, czy może są raczej wyrazem przekonań i wartości innych osób.

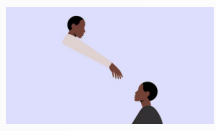
> "Warunkiem prawdziwego samostanowienia nie jest zdolność do robienia wszystkiego samodzielnie, ale możliwość decydowania o tym, jak chce się żyć, i otrzymywania potrzebnego wsparcia do realizacji tych decyzji. Kręgi Wsparcia są narzędziem, które umożliwia takie podejście."

Dla wzmacniania podmiotowości osób z niepełnosprawnościami istotna jest również praca edukacyjna i uświadamiająca skierowana do członków kręgów, pracowników CUS, a także szerszej społeczności. Zmiana perspektywy z postrzegania osoby z niepełnosprawnością jako przedmiotu troski i opieki na uznanie jej jako podmiotu praw i decyzji jest procesem wymagającym czasu i konsekwentnych działań.

# Słowniczek Pojęć i Terminów

Poniższy słowniczek zawiera definicje najważniejszych pojęć i terminów związanych z modelem Kręgów Wsparcia, które ułatwią zrozumienie koncepcji i komunikację między wszystkimi zaangażowanymi stronami.




| Termin | Definicja |
| --- | --- |
| Planowanie Skoncentrowane na Osobie (PSO) | Metodologia planowania wsparcia, która stawia w centrum osobę z niepełnosprawnością, jej marzenia, preferencje i potrzeby. Proces ten angażuje osobę i jej bliskich w tworzenie wizji przyszłości i planu działania. |
| Koordynator Kręgu Wsparcia | Osoba odpowiedzialna za facylitację procesu budowania kręgu, wspieranie jego funkcjonowania oraz zapewnienie, że działania kręgu odpowiadają na potrzeby osoby z niepełnosprawnością. |
| Facylitacja | Proces wspierania grupy w efektywnym działaniu poprzez moderowanie dyskusji, zarządzanie procesem grupowym i tworzenie przestrzeni do aktywnego uczestnictwa wszystkich członków. |
| Deinstytucjonalizacja | Proces przejścia od opieki instytucjonalnej do wsparcia świadczonego w społeczności lokalnej, umożliwiający osobom z niepełnosprawnościami życie w naturalnym środowisku. |
| Podmiot ekonomii społecznej | Organizacja prowadząca działalność gospodarczą, której cele są przede wszystkim społeczne, a zyski są reinwestowane w te cele lub we wspólnotę, a nie maksymalizację zysku dla właścicieli i akcjonariuszy. |
| Niepełnosprawność | Zgodnie z modelem społecznym, niepełnosprawność jest rozumiana jako rezultat interakcji między osobami z uszkodzeniami a barierami wynikającymi z postaw i środowiska, które utrudniają ich pełne i skuteczne uczestnictwo w społeczeństwie na zasadzie równości z innymi. |
| Wsparcie rówieśnicze | Pomoc i wsparcie oferowane przez osoby o podobnych doświadczeniach lub znajdujące się w podobnej sytuacji życiowej. |
| Superwizja | Proces refleksji, uczenia się i rozwoju zawodowego, realizowany pod kierunkiem doświadczonego praktyka, mający na celu podniesienie jakości pracy i zapobieganie wypaleniu zawodowemu. |

Słowniczek ten ma charakter otwarty i może być uzupełniany o dodatkowe terminy w miarę rozwoju modelu Kręgów Wsparcia i pojawiania się nowych pojęć związanych z jego realizacją. Istotne jest, aby wszyscy zaangażowani w implementację modelu - pracownicy CUS, przedstawiciele podmiotów ekonomii społecznej, członkowie kręgów - posługiwali się spójnym językiem i rozumieli kluczowe pojęcia w podobny sposób.

# Test Wiedzy i Materiały Dodatkowe

Poniższy test wiedzy może służyć jako narzędzie do weryfikacji zrozumienia kluczowych aspektów modelu Kręgów Wsparcia. Może być wykorzystywany podczas szkoleń dla pracowników CUS, przedstawicieli podmiotów ekonomii społecznej czy potencjalnych koordynatorów kręgów.

### 1 Jakie są fundamentalne wartości modelu Kręgów Wsparcia?

Wybierz wszystkie właściwe odpowiedzi: a) Podmiotowość osoby z niepełnosprawnością, b) Medyczne podejście do niepełnosprawności, c) Równowaga dawania i brania, d) Koncentracja na deficytach

### 2 Czym charakteryzuje się metoda Planowania Skoncentrowanego na Osobie?

Opisz trzy kluczowe cechy tej metody i jej znaczenie w procesie budowania Kręgów Wsparcia.

### 3 Jakie są główne zadania koordynatora Kręgu Wsparcia?

Wymień przynajmniej pięć kluczowych zadań i odpowiedzialności koordynatora.

### 4 W jaki sposób można mierzyć skuteczność Kręgów Wsparcia?

Zaproponuj trzy wskaźniki ilościowe i trzy jakościowe, które mogą służyć do ewaluacji funkcjonowania kręgów.

### 5 Jakie są potencjalne wyzwania w realizacji modelu i jak można im przeciwdziałać?

Zidentyfikuj trzy możliwe problemy i zaproponuj strategie ich rozwiązania.

## Ćwiczenie warsztatowe dla zespołu:

Poniższe ćwiczenie może być wykorzystane podczas szkoleń lub spotkań zespołu CUS i podmiotu ekonomii społecznej w celu lepszego zrozumienia perspektywy osoby z niepełnosprawnością i znaczenia podmiotowego podejścia.

> **Zmiana perspektywy**
>
> Podziel uczestników na małe grupy. Każda grupa otrzymuje opis fikcyjnej osoby z niepełnosprawnością, jej sytuacji życiowej, marzeń i wyzwań. Zadaniem grupy jest wejście w rolę tej osoby i zaprojektowanie jej Kręgu Wsparcia z jej perspektywy - kogo chciałaby w nim widzieć, jakie wsparcie byłoby dla niej najcenniejsze, jakie obawy mogłaby mieć. Po zakończeniu pracy w grupach następuje prezentacja wyników i dyskusja na temat różnic w postrzeganiu potrzeb i rozwiązań z perspektywy osoby z niepełnosprawnością a perspektywy profesjonalistów.

## Materiały dodatkowe:

- **Literatura przedmiotu** - publikacje naukowe i popularnonaukowe dotyczące modelu Kręgów Wsparcia, Planowania Skoncentrowanego na Osobie, deinstytucjonalizacji i włączenia społecznego
- **Studia przypadków** - opisy rzeczywistych Kręgów Wsparcia funkcjonujących w różnych kontekstach, ilustrujące dobre praktyki i wnioski z doświadczeń
- **Materiały szkoleniowe** - prezentacje, scenariusze warsztatów, ćwiczenia praktyczne do wykorzystania podczas szkoleń dla koordynatorów i członków kręgów
- **Narzędzia diagnostyczne i ewaluacyjne** - formularze, kwestionariusze i inne instrumenty wspierające proces diagnozy potrzeb i ewaluacji funkcjonowania kręgów
- **Materiały informacyjne** - broszury, ulotki, materiały wideo wyjaśniające w przystępny sposób ideę Kręgów Wsparcia, przeznaczone dla potencjalnych uczestników i szerszej społeczności

Wszystkie powyższe materiały powinny być dostępne w formatach uwzględniających różne potrzeby komunikacyjne, w tym w wersjach łatwych do czytania, z audiodeskrypcją czy w języku migowym. Ważne jest również, aby materiały te były regularnie aktualizowane w oparciu o nowe doświadczenia i wnioski z praktycznej realizacji modelu.

# Wyzwania i Bariery w Implementacji Modelu Kręgów Wsparcia przez CUS

# Wyzwania organizacyjne

Implementacja modelu Kręgów Wsparcia przez Centra Usług Społecznych wiąże się z szeregiem wyzwań natury organizacyjnej, które wymagają uwagi i planowania strategicznego. Skuteczne zarządzanie tymi wyzwaniami stanowi fundament powodzenia całego przedsięwzięcia.

### Koordynacja działań wielu osób

Kręgi Wsparcia z definicji angażują różnorodnych uczestników – od profesjonalistów po osoby z naturalnego otoczenia wspieranego. Koordynacja ich działań, harmonizacja terminów spotkań, zapewnienie przepływu informacji oraz podział zadań i odpowiedzialności stanowi znaczące wyzwanie logistyczne. Wymaga to nie tylko umiejętności organizacyjnych, ale również zdolności mediacyjnych i komunikacyjnych.

### Zapewnienie ciągłości wsparcia

Utrzymanie ciągłości wsparcia w dłuższej perspektywie czasowej jest szczególnie trudne w przypadku zaangażowania wolontariuszy i osób z naturalnego otoczenia, których dostępność może ulegać zmianom. Rotacja uczestników kręgu, zmiany w ich sytuacji życiowej czy możliwe wypalenie wymagają wypracowania mechanizmów zapewniających stabilność i przewidywalność wsparcia.

### Dokumentacja działań

Pogodzenie wymogów formalnych dotyczących dokumentacji z elastycznym i często nieformalnym charakterem wsparcia w ramach kręgu stanowi wyzwanie proceduralne. Konieczne jest wypracowanie form dokumentacji, które będą spełniały wymogi instytucjonalne, jednocześnie nie biurokratyzując nadmiernie działań i nie naruszając prywatności osób zaangażowanych.

Dodatkowym istotnym wyzwaniem jest równoważenie profesjonalnego i naturalnego wsparcia w ramach kręgu. Pracownicy CUS muszą znaleźć odpowiedni balans między zapewnieniem profesjonalnej pomocy a umożliwieniem naturalnym systemom wsparcia funkcjonowania w sposób autentyczny i niewymuszony. Wymaga to przekroczenia tradycyjnych ról zawodowych i otwarcia się na partnerską współpracę z osobami nieposiadającymi formalnych kwalifikacji, przy jednoczesnym zachowaniu standardów profesjonalnych.

# Wyzwania relacyjne

Wyzwania relacyjne stanowią kluczowy obszar trudności przy wdrażaniu modelu Kręgów Wsparcia. Efektywność modelu opiera się bowiem w dużej mierze na jakości relacji między wszystkimi uczestnikami procesu. Budowanie autentycznych, opartych na zaufaniu relacji wymaga czasu, uwagi i specyficznych kompetencji interpersonalnych.

## Budowanie zaufania

Fundament skutecznego funkcjonowania Kręgu Wsparcia stanowi zaufanie – zarówno między osobą wspieraną a członkami kręgu, jak i pomiędzy samymi członkami. Budowanie zaufania jest procesem długotrwałym, który może napotykać na przeszkody, szczególnie w przypadku osób z trudnymi doświadczeniami życiowymi. Osoby potrzebujące wsparcia mogą początkowo wykazywać nieufność wobec instytucji i profesjonalistów, obawiać się stygmatyzacji lub uzależnienia. Z kolei członkowie kręgu mogą potrzebować czasu, by zaufać kompetencjom pozostałych uczestników i ich intencjom.

## Zarządzanie konfliktami

Różnorodność uczestników kręgu – pod względem doświadczeń, perspektyw, wartości czy podejścia do rozwiązywania problemów – tworzy potencjalne pole dla konfliktów i nieporozumień. Konflikty mogą dotyczyć zarówno celów wsparcia, metod działania, jak i podziału odpowiedzialności. Pracownicy CUS koordynujący działania kręgu muszą posiadać umiejętności identyfikowania napięć, mediacji i konstruktywnego rozwiązywania konfliktów, tak by nie zagrażały one funkcjonowaniu całego systemu wsparcia.

## Utrzymanie zaangażowania

Długofalowe utrzymanie motywacji i zaangażowania wszystkich członków kręgu stanowi istotne wyzwanie. Początkowy entuzjazm może ustępować miejsca rutynie, zmęczeniu czy poczuciu, że postępy są niewystarczające. Dodatkowo, zmienne okoliczności życiowe członków kręgu mogą wpływać na ich możliwości angażowania się. Wypracowanie mechanizmów podtrzymujących motywację, doceniania wkładu każdej osoby oraz dostosowywania poziomu zaangażowania do aktualnych możliwości jest niezbędne dla długoterminowego funkcjonowania kręgu.

Wyzwania relacyjne wymagają od pracowników CUS nie tylko profesjonalnej wiedzy i umiejętności, ale również wysokiego poziomu inteligencji emocjonalnej, empatii oraz zdolności do autorefleksji. Niezbędne jest również systemowe wsparcie dla osób koordynujących Kręgi Wsparcia, w postaci superwizji, coachingu czy przestrzeni do dzielenia się doświadczeniami.

# Potencjalne bariery - część I

Implementacja modelu Kręgów Wsparcia napotyka na szereg strukturalnych i systemowych barier, które mogą znacząco utrudniać efektywne wdrożenie tej koncepcji. Identyfikacja tych przeszkód stanowi pierwszy krok do wypracowania strategii ich przezwyciężania.

### Trudności w rekrutacji i utrzymaniu członków kręgu

Znalezienie odpowiednich osób gotowych zaangażować się w działania kręgu może być wyzwaniem, szczególnie w społecznościach o niskim kapitale społecznym lub w przypadku osób doświadczających izolacji społecznej. Dodatkowym problemem jest utrzymanie długoterminowego zaangażowania członków kręgu, którzy mogą doświadczać wypalenia, zmian w sytuacji życiowej lub rozczarowania tempem zmian.

### Opór przed zmianą wśród kadry

Pracownicy CUS przyzwyczajeni do tradycyjnych modeli pracy socjalnej mogą wykazywać opór przed przyjęciem nowego podejścia, które wymaga zmiany perspektywy, nabywania nowych kompetencji i wychodzenia poza ustalone schematy działania. Opór ten może wynikać z obawy przed utratą kontroli, niepewności co do własnych umiejętności lub nieufności wobec efektywności nowego modelu.

### Biurokracja i sztywne procedury

System pomocy społecznej w Polsce charakteryzuje się wysokim stopniem formalizacji i biurokratyzacji. Sztywne procedury, rozbudowana dokumentacja i nacisk na zgodność z regulacjami mogą utrudniać elastyczne i zindywidualizowane podejście, które jest kluczowe dla modelu Kręgów Wsparcia. Pracownicy CUS mogą doświadczać konfliktu między wymogami formalnymi a potrzebą elastycznego reagowania na dynamicznie zmieniające się potrzeby.

Wymienione bariery wymagają świadomego i strategicznego podejścia ze strony zarówno liderów CUS, jak i decydentów kształtujących politykę społeczną. Konieczne jest tworzenie warunków sprzyjających przełamywaniu tych barier, poprzez odpowiednie zmiany organizacyjne, edukację i budowanie świadomości, a także adwokację na rzecz rozwiązań systemowych wspierających model Kręgów Wsparcia.

# Potencjalne bariery - część II

Kontynuując analizę barier w implementacji modelu Kręgów Wsparcia, należy zwrócić uwagę na kolejne istotne przeszkody, które mogą ograniczać skuteczność tego podejścia w praktyce działania Centrów Usług Społecznych.

## Niestabilność finansowania

Wdrażanie innowacyjnych modeli pracy, takich jak Kręgi Wsparcia, często opiera się na projektach i czasowym finansowaniu, co utrudnia długofalowe planowanie i budowanie trwałych struktur. Brak stabilnego finansowania może prowadzić do przerwania działań po zakończeniu projektu, co z kolei może podważać zaufanie społeczności do instytucji i zniechęcać do zaangażowania w przyszłe inicjatywy. Ponadto, ograniczenia budżetowe mogą uniemożliwiać zapewnienie pracownikom odpowiednich szkoleń, superwizji czy narzędzi niezbędnych do efektywnej pracy w modelu Kręgów Wsparcia.

## Ryzyko instrumentalizacji modelu

Istnieje ryzyko, że model Kręgów Wsparcia zostanie zredukowany do zestawu technik i procedur, z pominięciem jego filozoficznych podstaw i wartości. Taka instrumentalizacja może prowadzić do powierzchownego wdrażania modelu, które nie przynosi oczekiwanych rezultatów. Pracownicy mogą traktować Kręgi Wsparcia jako kolejne "zadanie do odhaczenia", nie dostrzegając głębszego sensu i potencjału tej metody pracy. W konsekwencji, zamiast empowermentu i budowania autonomii osób wspieranych, może dochodzić do powielania relacji zależności i paternalizmu.

## Utrzymujące się negatywne stereotypy

Stereotypowe postrzeganie zarówno osób korzystających z pomocy społecznej, jak i samych instytucji pomocowych, może stanowić istotną barierę w budowaniu autentycznych i partnerskich relacji. Osoby potrzebujące wsparcia mogą być postrzegane przez pryzmat stereotypów jako "roszczeniowe", "leniwe" czy "niezaradne", co utrudnia dostrzeżenie ich zasobów i potencjału. Z kolei instytucje pomocy społecznej często kojarzone są z kontrolą, biurokracją i stygmatyzacją, co może zniechęcać do współpracy zarówno osoby potrzebujące wsparcia, jak i potencjalnych członków kręgu.

## Ograniczone zasoby społeczności lokalnych

Model Kręgów Wsparcia opiera się na założeniu, że w społeczności lokalnej istnieją zasoby, które można zmobilizować na rzecz osoby potrzebującej pomocy. Jednak w wielu społecznościach, szczególnie tych dotkniętych problemami społecznymi takimi jak bezrobocie, ubóstwo czy wyludnienie, te zasoby mogą być bardzo ograniczone. Niska aktywność społeczna, atomizacja społeczności, brak tradycji samoorganizacji czy deficyt lokalnych liderów mogą znacząco utrudniać tworzenie efektywnych Kręgów Wsparcia.

# Potencjalne bariery - część III

Dopełniając analizę barier w implementacji modelu Kręgów Wsparcia przez Centra Usług Społecznych, warto przyjrzeć się dwóm dodatkowym wyzwaniom, które mogą znacząco wpływać na skuteczność tego podejścia.

## Trudności w mierzeniu efektów

System pomocy społecznej coraz częściej wymaga mierzalnych dowodów skuteczności stosowanych interwencji. Tymczasem efekty pracy w modelu Kręgów Wsparcia mogą być trudne do uchwycenia w tradycyjnych ilościowych wskaźnikach. Korzyści takie jak wzrost podmiotowości osoby wspieranej, poprawa jakości relacji społecznych czy budowanie kapitału społecznego społeczności wymagają bardziej złożonych, często jakościowych metod ewaluacji, których stosowanie może być czasochłonne i kosztowne.

Problem ten jest dodatkowo komplikowany przez oczekiwania dotyczące szybkich i widocznych rezultatów, zarówno ze strony decydentów, jak i opinii publicznej. Tymczasem efekty pracy w modelu Kręgów Wsparcia często ujawniają się stopniowo, a znaczące zmiany mogą wymagać długiego czasu. Ta rozbieżność między oczekiwaniami a realnymi możliwościami może prowadzić do przedwczesnego uznania modelu za nieskuteczny lub rezygnacji z jego stosowania.

## Napięcia między formalnym i nieformalnym wsparciem

Model Kręgów Wsparcia zakłada harmonijną współpracę między profesjonalistami a osobami z naturalnego otoczenia wspieranego. W praktyce jednak mogą pojawić się napięcia i konflikty wynikające z różnic w podejściu, oczekiwaniach czy wartościach. Profesjonaliści mogą mieć tendencję do dominowania ze względu na swoją wiedzę ekspercką i pozycję instytucjonalną, co może prowadzić do marginalizacji głosu osób z naturalnego otoczenia.

Z drugiej strony, członkowie rodziny czy przyjaciele mogą kwestionować decyzje profesjonalistów, opierając się na własnym doświadczeniu i znajomości osoby wspieranej. Mogą też mieć odmienne wizje dotyczące celów wsparcia czy definicji sukcesu. Dodatkowo, nieformalni członkowie kręgu mogą nie w pełni rozumieć ograniczenia, w ramach których działają profesjonaliści (np. wymogi prawne, procedury, ograniczenia czasowe).

Wymienione bariery nie są nieprzezwyciężalne, jednak wymagają świadomego i systematycznego podejścia. Kluczowe jest wypracowanie strategii, które umożliwią adaptację modelu Kręgów Wsparcia do specyficznych warunków funkcjonowania polskich Centrów Usług Społecznych, z uwzględnieniem zarówno uwarunkowań systemowych, jak i lokalnych kontekstów społeczno-kulturowych.

# Strategie przezwyciężania wyzwań - część I

Skuteczna implementacja modelu Kręgów Wsparcia wymaga wypracowania strategii pozwalających na przezwyciężenie zidentyfikowanych wcześniej wyzwań i barier. Poniżej przedstawiono kluczowe podejścia, które mogą zwiększyć szanse powodzenia tego procesu.

## Inwestycja w rozwój kompetencji pracowników

Fundamentem skutecznego wdrożenia modelu Kręgów Wsparcia jest odpowiednie przygotowanie kadry CUS. Konieczne jest nie tylko przekazanie wiedzy teoretycznej, ale przede wszystkim rozwój praktycznych umiejętności w obszarach takich jak: facylitacja procesów grupowych, mediacja, coaching, komunikacja niewykluczająca, praca skoncentrowana na rozwiązaniach czy organizacja społeczności lokalnej.

Rozwój kompetencji powinien mieć charakter systematyczny i obejmować różnorodne formy: szkolenia, warsztaty, mentoring, społeczności praktyki, superwizję. Szczególnie istotne jest zapewnienie przestrzeni do refleksji nad własną praktyką i możliwości uczenia się od innych. Warto również inwestować w rozwój liderów zmiany wewnątrz organizacji – osób, które będą nie tylko stosować model w swojej pracy, ale również inspirować i wspierać innych pracowników.

## Stopniowe wdrażanie modelu

Zmiana modelu pracy wymaga czasu i nie powinna być wprowadzana rewolucyjnie. Skuteczną strategią jest rozpoczęcie od pilotażu na małą skalę – wybrania kilku przypadków, w których zastosowanie modelu Kręgów Wsparcia wydaje się szczególnie obiecujące. Taki pilotaż pozwala na bezpieczne testowanie nowych rozwiązań, identyfikację potencjalnych trudności i stopniowe dostosowywanie modelu do lokalnych warunków.

Kolejnym krokiem może być rozszerzanie modelu na kolejne obszary działania CUS, z uwzględnieniem wniosków z etapu pilotażowego. Istotne jest, by cały proces był transparentny, a pracownicy mieli poczucie wpływu na jego kształt. Stopniowe wdrażanie daje również czas na budowanie akceptacji i zrozumienia dla nowego podejścia zarówno wśród kadry, jak i wśród klientów oraz społeczności lokalnej.

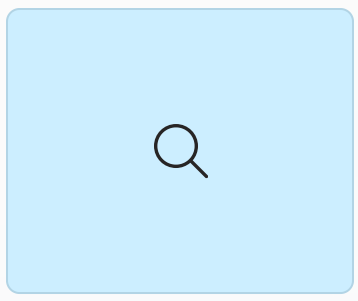
## Prezentacja sukcesów i korzyści

Zmiana spotyka się często z oporem, który może wynikać z obaw przed nieznanym lub z przekonania, że nowe rozwiązania nie przyniosą oczekiwanych rezultatów. Dlatego tak ważne jest systematyczne dokumentowanie i prezentowanie sukcesów osiąganych dzięki zastosowaniu modelu Kręgów Wsparcia. Mogą to być zarówno mierzalne efekty (np. spadek liczby hospitalizacji, wzrost aktywności zawodowej), jak i historie jakościowe ilustrujące pozytywne zmiany w życiu konkretnych osób i społeczności.

Dzielenie się sukcesami powinno odbywać się zarówno wewnątrz organizacji (np. podczas zebrań zespołu, w wewnętrznych biuletynach), jak i na zewnątrz (raporty dla decydentów, publikacje w mediach lokalnych, prezentacje na konferencjach). Istotne jest również wyraźne komunikowanie korzyści, jakie model Kręgów Wsparcia przynosi samym pracownikom – np. większą satysfakcję z pracy, nowe możliwości rozwoju zawodowego czy zmniejszenie poczucia osamotnienia w mierzeniu się z trudnymi przypadkami.

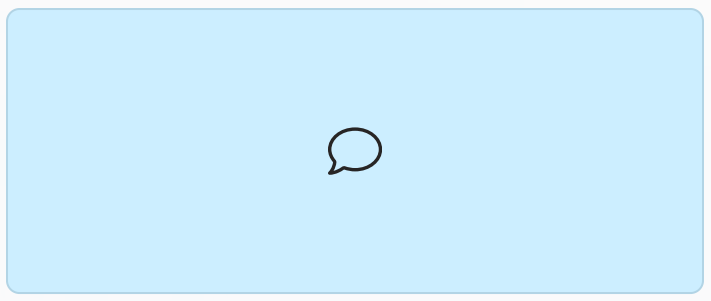
# Strategie przezwyciężania wyzwań - część II

Kontynuując analizę strategii umożliwiających skuteczną implementację modelu Kręgów Wsparcia, warto skupić się na działaniach adresujących systemowe i proceduralne bariery, które mogą hamować ten proces.



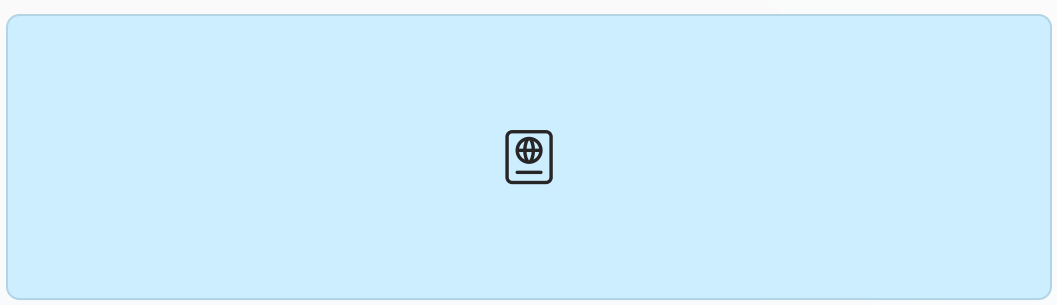
### Identyfikacja obszarów elastyczności w procedurach

Analiza istniejących procedur pod kątem możliwości ich adaptacji do modelu Kręgów Wsparcia



### Dialog z decydentami

Budowanie porozumienia z osobami mającymi wpływ na kształt polityk i procedur



### Tworzenie prostych procedur

Opracowanie przejrzystych i przyjaznych schematów dokumentacji działań Kręgów Wsparcia

## Identyfikacja obszarów elastyczności w procedurach

Pierwszym krokiem w przezwyciężaniu barier proceduralnych jest dokładna analiza istniejących regulacji i procedur, aby zidentyfikować te obszary, w których możliwa jest elastyczność i adaptacja. Często okazuje się, że wiele przepisów pozostawia więcej przestrzeni do interpretacji, niż wydaje się na pierwszy rzut oka. Warto zaangażować w ten proces osoby z doświadczeniem prawnym i administracyjnym, które pomogą odróżnić rzeczywiste wymogi prawne od zwyczajowo przyjętych praktyk organizacyjnych.

Cennym podejściem jest również benchmarking – analiza rozwiązań stosowanych w innych instytucjach lub regionach, które z sukcesem wdrożyły podobne modele pracy. Identyfikacja "dobrych praktyk" może dostarczyć inspiracji i konkretnych przykładów, jak pogodzić wymogi formalne z elastycznym podejściem do wsparcia.

## Dialog z decydentami

Skuteczna implementacja modelu Kręgów Wsparcia często wymaga zmian na poziomie systemowym, co wiąże się z koniecznością dialogu z decydentami lokalnymi i krajowymi. Kluczowe jest budowanie świadomości korzyści płynących z tego modelu wśród osób mających wpływ na kształt polityk i procedur – od kierownictwa CUS, przez władze samorządowe, po ministerstwa i instytucje centralne.

Dialog ten powinien opierać się na rzetelnych danych i analizach, które pokazują zarówno efektywność kosztową modelu, jak i jego pozytywny wpływ na beneficjentów pomocy i całe społeczności. Warto angażować w ten dialog osoby, które odniosły korzyści z uczestnictwa w Kręgach Wsparcia – ich autentyczne historie i świadectwa mogą być bardziej przekonujące niż abstrakcyjne argumenty teoretyczne.

## Tworzenie prostych procedur

Procedury dotyczące działania Kręgów Wsparcia powinny być maksymalnie proste i przyjazne dla wszystkich uczestników procesu. Dokumentacja powinna koncentrować się na istotnych aspektach wsparcia, unikając zbędnej biurokracji. Warto rozważyć opracowanie przejrzystych szablonów dokumentów, które będą łatwe w użyciu zarówno dla pracowników, jak i dla uczestników kręgów.

Dodatkowo, pomocne może być stworzenie przewodników i instrukcji, które w jasny sposób wyjaśniają procedury i procesy związane z Kręgami Wsparcia. Materiały te powinny być dostępne w różnych formatach (papierowym, elektronicznym) i języku dostosowanym do potrzeb różnych odbiorców, w tym osób bez doświadczenia w kontaktach z instytucjami pomocy społecznej.

# Strategie przezwyciężania wyzwań - część III

Implementacja modelu Kręgów Wsparcia wymaga nie tylko zmian wewnątrz instytucji, ale również budowania sprzyjającego środowiska społecznego oraz wspierania wszystkich uczestników procesu. Poniżej przedstawiono strategie adresujące te obszary.



### Wsparcie dla członków kręgów

Zapewnienie odpowiedniego przygotowania, szkoleń i bieżącego wsparcia dla wszystkich uczestników Kręgów Wsparcia jest kluczowe dla ich efektywnego funkcjonowania. Członkowie kręgu, szczególnie osoby z naturalnego otoczenia osoby wspieranej, mogą potrzebować pomocy w zrozumieniu swojej roli, rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych czy radzeniu sobie z trudnymi emocjami.



### Budowanie świadomości i promocja modelu

Skuteczna implementacja modelu Kręgów Wsparcia wymaga budowania świadomości i zrozumienia tej koncepcji zarówno wśród potencjalnych beneficjentów, jak i w szerszej społeczności. Kampanie informacyjne, materiały edukacyjne i przykłady dobrych praktyk mogą pomóc w przełamywaniu stereotypów i budowaniu pozytywnego wizerunku tej formy wsparcia.



### Identyfikowanie i wspieranie liderów

Osoby pełniące role liderów – zarówno wewnątrz instytucji, jak i w społeczności lokalnej – mogą być kluczowymi ambasadorami modelu Kręgów Wsparcia. Identyfikowanie takich osób, wspieranie ich rozwoju i dostarczanie im narzędzi do promowania idei kręgów w ich środowiskach może znacząco przyspieszyć proces upowszechniania modelu.

Wsparcie dla członków kręgów może przyjmować różne formy: od regularnych szkoleń i warsztatów, przez grupy wsparcia i spotkania superwizyjne, po indywidualne konsultacje i coaching. Warto również rozważyć stworzenie materiałów edukacyjnych (poradników, filmów instruktażowych, infografik), które będą dostępne dla członków kręgu w dogodnym dla nich czasie i formie. Szczególnie istotne jest wsparcie w radzeniu sobie z wyzwaniami emocjonalnymi, które mogą pojawiać się w trakcie pracy z osobami w trudnych sytuacjach życiowych.

Budowanie świadomości i promocja modelu powinny odbywać się na wielu poziomach: od bezpośrednich rozmów z potencjalnymi uczestnikami, przez spotkania informacyjne w społeczności lokalnej, po kampanie medialne i obecność w przestrzeni publicznej. Ważne jest, by przekaz był spójny, zrozumiały i oparty na autentycznych przykładach. Warto angażować w działania promocyjne osoby, które osobiście doświadczyły korzyści z uczestnictwa w Kręgach Wsparcia – ich historie mogą być najbardziej przekonujące dla potencjalnych uczestników.

Identyfikowanie i wspieranie liderów to proces, który wymaga zarówno formalnych działań (np. programy rozwoju liderów), jak i nieformalnych interakcji pozwalających dostrzec potencjał przywódczy w różnych osobach. Liderzy mogą rekrutować się zarówno spośród pracowników instytucji, jak i członków społeczności lokalnej, wolontariuszy czy samych osób wspieranych. Kluczowe jest stworzenie dla nich przestrzeni do działania, dostarczenie niezbędnych zasobów i wiedzy oraz docenianie ich wysiłków i sukcesów.

# Budowanie sieci współpracy na rzecz modelu Kręgów Wsparcia

Skuteczna implementacja modelu Kręgów Wsparcia wymaga wyjścia poza granice pojedynczej instytucji i budowania szerokiej sieci współpracy obejmującej różnorodnych aktorów na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Takie podejście pozwala nie tylko na pozyskanie dodatkowych zasobów i kompetencji, ale również na budowanie systemowego wsparcia dla modelu i jego upowszechnianie.

## Mapowanie i angażowanie lokalnych interesariuszy

Pierwszym krokiem w budowaniu sieci współpracy jest identyfikacja potencjalnych partnerów w społeczności lokalnej. Mogą to być zarówno instytucje formalne (szkoły, placówki ochrony zdrowia, instytucje kultury, przedsiębiorstwa), jak i podmioty nieformalne (grupy sąsiedzkie, kluby, nieformalne inicjatywy). Kluczowe jest rozpoznanie nie tylko potencjalnych zasobów tych podmiotów, ale również ich motywacji, wartości i dotychczasowych doświadczeń we współpracy.

Po zidentyfikowaniu potencjalnych partnerów należy zaplanować proces ich angażowania, który może obejmować działania informacyjne, spotkania wprowadzające, warsztaty współpracy czy pilotażowe projekty. Ważne jest, aby partnerzy od początku czuli się współtwórcami modelu, a nie tylko jego wykonawcami czy odbiorcami. Należy dążyć do wypracowania wspólnej wizji i celów, które będą odpowiadać na potrzeby wszystkich zaangażowanych stron.

## Współpraca z instytucjami na poziomie regionalnym i krajowym

Obok współpracy lokalnej, istotne jest budowanie powiązań z instytucjami na poziomie regionalnym i krajowym, które mogą zapewnić wsparcie metodologiczne, prawne czy finansowe. Mogą to być instytucje publiczne (regionalne ośrodki polityki społecznej, ministerstwa, agencje rządowe), organizacje pozarządowe działające na szerszą skalę, ośrodki akademickie czy think-tanki.

Współpraca ta może przyjmować różne formy: od udziału w programach i projektach realizowanych przez te instytucje, przez konsultacje i wymianę doświadczeń, po rzecznictwo na rzecz rozwiązań systemowych wspierających model Kręgów Wsparcia. Szczególnie wartościowe jest nawiązywanie kontaktów z instytucjami, które mają doświadczenie w implementacji podobnych modeli w innych kontekstach, co pozwala na uczenie się na ich doświadczeniach i unikanie potencjalnych pułapek.

## Tworzenie społeczności praktyków

Cennym elementem sieci współpracy są społeczności praktyków – grupy osób zaangażowanych w implementację modelu Kręgów Wsparcia w różnych kontekstach, które regularnie spotykają się, aby dzielić się doświadczeniami, wiedzą i rozwiązaniami. Takie społeczności mogą być organizowane zarówno na poziomie lokalnym, regionalnym, jak i krajowym, a nawet międzynarodowym.

Społeczności praktyków mogą działać zarówno w formie spotkań bezpośrednich, jak i za pośrednictwem platform online czy mediów społecznościowych. Ważne jest, aby stwarzały one przestrzeń zarówno do dzielenia się sukcesami, jak i do otwartej dyskusji o wyzwaniach i trudnościach. Społeczności te mogą również podejmować wspólne inicjatywy badawcze, edukacyjne czy rzecznicze.

# Narzędzia wspierające implementację modelu Kręgów Wsparcia

Skuteczna implementacja modelu Kręgów Wsparcia wymaga nie tylko odpowiedniego podejścia metodologicznego, ale również praktycznych narzędzi, które ułatwią pracę wszystkim zaangażowanym osobom. Poniżej przedstawiono kluczowe narzędzia, które mogą wspierać ten proces na różnych etapach.

## Narzędzia diagnostyczne

Punkt wyjścia do utworzenia Kręgu Wsparcia stanowi pogłębiona diagnoza sytuacji osoby potrzebującej pomocy, w tym rozpoznanie jej zasobów, potrzeb, sieci społecznej i dynamiki relacji. Przydatne narzędzia w tym zakresie to:

- Kwestionariusz mapowania sieci społecznej – pozwalający zidentyfikować osoby z otoczenia, które mogłyby być zaangażowane w krąg
- Matryca zasobów i potrzeb – umożliwiająca całościowe spojrzenie na sytuację osoby, z uwzględnieniem różnych obszarów życia
- Linia życia – narzędzie biograficzne pomagające zrozumieć doświadczenia osoby i ich wpływ na obecną sytuację
- Genogram – graficzne przedstawienie struktury rodziny, pozwalające na analizę relacji rodzinnych w perspektywie wielopokoleniowej

## Narzędzia planowania i monitoringu

Po utworzeniu kręgu kluczowe jest zaplanowanie działań i systematyczne monitorowanie postępów. Pomocne w tym obszarze mogą być:

- Szablon planu działania kręgu – dokument określający cele, działania, odpowiedzialności i terminy
- Dziennik spotkań kręgu – format dokumentowania przebiegu spotkań, podejmowanych decyzji i planowanych działań
- Narzędzia monitorowania postępów – formularze, skale czy aplikacje pozwalające na regularną ocenę postępów w realizacji celów
- Wizualne narzędzia planowania – takie jak mapy drogowe, tablice kanban czy diagramy Gantta, które pomagają w wizualizacji procesu i jego etapów

## Narzędzia facylitacyjne

Prowadzenie spotkań kręgu wymaga umiejętności facylitacyjnych i odpowiednich narzędzi wspierających proces grupowy:

- Scenariusze spotkań – gotowe formaty prowadzenia różnego typu spotkań kręgu (inauguracyjnego, planistycznego, ewaluacyjnego)
- Techniki facylitacyjne – zestaw metod wspierających komunikację, podejmowanie decyzji i rozwiązywanie konfliktów w grupie
- Karty dialogowe – narzędzia wspierające strukturyzowaną rozmowę na trudne tematy
- Metody kreatywne – techniki wspierające generowanie pomysłów i niestandardowych rozwiązań

## Materiały edukacyjne i informacyjne

Dla efektywnego funkcjonowania kręgu ważne jest, aby wszyscy jego uczestnicy rozumieli założenia modelu i swoje role:

- Przewodniki dla uczestników kręgu – materiały wyjaśniające ideę kręgów wsparcia, role i odpowiedzialności, podstawowe zasady współpracy
- Materiały szkoleniowe – zestawy ćwiczeń, prezentacji i scenariuszy warsztatów dla różnych grup odbiorców
- Studia przypadków – przykłady ilustrujące działanie kręgów w różnych kontekstach, mogące służyć jako inspiracja i źródło praktycznych wskazówek
- Infografiki i filmy instruktażowe – multimedialne materiały prezentujące kluczowe informacje w przystępnej formie

# Etyka w pracy z modelem Kręgów Wsparcia

Praca w modelu Kręgów Wsparcia, opierająca się na głębokim zaangażowaniu w życie osób potrzebujących pomocy i mobilizacji ich otoczenia społecznego, wiąże się z licznymi dylematami i wyzwaniami etycznymi. Świadomość tych wyzwań i refleksja nad nimi jest kluczowa dla zachowania wysokich standardów etycznych w praktyce.

## Podmiotowość osoby wspieranej

Fundamentalną zasadą etyczną w modelu Kręgów Wsparcia jest poszanowanie podmiotowości osoby wspieranej – jej prawa do samostanowienia, prywatności i godności. Oznacza to, że osoba ta powinna być w centrum procesu, aktywnie uczestniczyć w podejmowaniu decyzji i mieć kontrolę nad kształtem kręgu. Wyzwaniem może być jednak balansowanie między respektowaniem autonomii a zapewnieniem niezbędnego wsparcia, szczególnie w przypadku osób o ograniczonej zdolności do podejmowania decyzji (np. z niepełnosprawnością intelektualną, chorobą psychiczną czy demencją).

W takich sytuacjach pomocne może być oparcie się na koncepcji wspomaganego podejmowania decyzji (supported decision making), która zakłada wspieranie osoby w wyrażaniu jej woli, a nie zastępowanie jej w procesie decyzyjnym. Kluczowe jest również rozpoznanie, że zdolność do podejmowania decyzji może się zmieniać w czasie i w zależności od obszaru życia, co wymaga elastycznego podejścia.

## Poufność i granice dzielenia się informacją

Model Kręgów Wsparcia zakłada współpracę różnych osób, co nieuchronnie wiąże się z dzieleniem się informacjami o osobie wspieranej. Rodzi to pytania o granice poufności – jakie informacje mogą być udostępniane członkom kręgu? W jaki sposób zapewnić, że osoba wspierana ma kontrolę nad tym, co i komu jest przekazywane? Jak pogodzić wymogi prawne dotyczące ochrony danych osobowych z potrzebą dzielenia się informacjami w ramach kręgu?

Odpowiedzią na te wyzwania może być wypracowanie jasnych zasad dotyczących poufności, które będą zrozumiałe dla wszystkich członków kręgu. Ważne jest również uzyskiwanie świadomej zgody osoby wspieranej na każdym etapie procesu oraz stworzenie bezpiecznej przestrzeni, w której może ona sama decydować, jakimi informacjami chce się podzielić.

## Relacje władzy i odpowiedzialności

W kręgach wsparcia mogą istnieć nierówności władzy i wpływu – wynikające z różnic w statusie społecznym, wiedzy, doświadczeniu czy pozycji instytucjonalnej. Te nierówności mogą prowadzić do dominacji perspektywy profesjonalistów, marginalizacji głosu osoby wspieranej czy jej bliskich, lub do nierównego podziału odpowiedzialności.

Przezwyciężanie tych wyzwań wymaga świadomego kształtowania kultury kręgu opartej na równości, wzajemnym szacunku i uznaniu wartości różnych perspektyw. Pomocne może być stosowanie technik facylitacyjnych, które zapewniają wszystkim uczestnikom równe możliwości wypowiedzi, a także regularna refleksja nad dynamiką władzy w kręgu.

## Odpowiedzialność za efekty

Model Kręgów Wsparcia opiera się na współodpowiedzialności wszystkich uczestników, co może rodzić pytania o granice tej odpowiedzialności – kto ponosi ostateczną odpowiedzialność za efekty wsparcia? Jak pogodzić profesjonalną odpowiedzialność pracowników CUS z zaangażowaniem nieformalnych członków kręgu? Jak radzić sobie w sytuacjach, gdy działania kręgu nie przynoszą oczekiwanych rezultatów?

Ważne jest wypracowanie jasnych zasad dotyczących podziału odpowiedzialności, uwzględniających zarówno formalne wymogi, jak i realia współpracy w ramach kręgu. Pomocne może być również tworzenie przestrzeni do otwartej refleksji nad sukcesami i porażkami, bez przypisywania winy czy szukania winnych.

# Przygotowanie zespołu CUS do pracy w modelu Kręgów Wsparcia

Skuteczna implementacja modelu Kręgów Wsparcia wymaga odpowiedniego przygotowania zespołu CUS, obejmującego zarówno rozwijanie nowych kompetencji, jak i pracę nad zmianą postaw i przekonań. Poniżej przedstawiono kluczowe elementy tego procesu.

### Diagnoza potrzeb rozwojowych

Punktem wyjścia jest rzetelna ocena obecnych kompetencji i potrzeb rozwojowych zespołu. Może ona obejmować samoocenę pracowników, ocenę przełożonych, obserwację praktyki zawodowej czy analizę przypadków. Ważne jest, aby diagnoza uwzględniała nie tylko wiedzę i umiejętności, ale również postawy, wartości i przekonania dotyczące roli pracownika socjalnego, natury problemów społecznych czy relacji pomocowej.

### Program szkoleniowy

Na podstawie zidentyfikowanych potrzeb należy opracować kompleksowy program szkoleniowy, który może obejmować takie obszary jak: metodologia pracy w modelu Kręgów Wsparcia, techniki facylitacji procesów grupowych, budowanie relacji opartych na partnerstwie, komunikacja niewykluczająca, praca z oporem i konfliktami, etyka w pomocy społecznej, organizacja społeczności lokalnej.

### Praktyczna implementacja

Wiedza teoretyczna powinna być uzupełniona o możliwość praktycznego zastosowania i rozwijania umiejętności. Może to obejmować staże, wizyty studyjne, pracę pod superwizją doświadczonych praktyków, a przede wszystkim stopniowe wdrażanie modelu w codziennej pracy z możliwością refleksji i otrzymywania informacji zwrotnej.

### Ciągłe wsparcie i rozwój

Implementacja nowego modelu pracy to proces długofalowy, wymagający ciągłego wsparcia i rozwoju. Kluczowe jest zapewnienie regularnej superwizji (indywidualnej i grupowej), mentoringu, coachingu, a także przestrzeni do wymiany doświadczeń i wspólnej refleksji w zespole. Warto również stworzyć mechanizmy doceniania i nagradzania pracowników, którzy aktywnie angażują się w implementację modelu.

Szczególnie istotnym elementem przygotowania zespołu jest praca nad zmianą myślenia o roli pracownika socjalnego – przejściem od eksperta rozwiązującego problemy do facylitatora procesu zmiany, od kontroli do partnerstwa, od koncentracji na deficytach do orientacji na zasoby. Taka zmiana paradygmatu wymaga głębokiej refleksji i przepracowania często nieuświadomionych przekonań i nawyków.

W procesie przygotowania zespołu warto również uwzględnić aspekt samotroski (self-care) i zapobiegania wypaleniu zawodowemu. Praca w modelu Kręgów Wsparcia, choć potencjalnie bardziej satysfakcjonująca, może być również emocjonalnie wymagająca i konfrontująca z własnymi ograniczeniami. Ważne jest, aby pracownicy mieli dostęp do odpowiednich zasobów wspierających ich dobrostan psychiczny i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

# Test sprawdzający wiedzę z modelu Kręgów Wsparcia

Poniższy test służy do weryfikacji wiedzy z zakresu modelu Kręgów Wsparcia i może być wykorzystany zarówno jako narzędzie samooceny, jak i element procesu szkoleniowego dla pracowników CUS. Test obejmuje kluczowe aspekty teoretyczne i praktyczne związane z implementacją modelu.

## Część I: Podstawy teoretyczne (wybierz jedną prawidłową odpowiedź)

1. Model Kręgów Wsparcia wywodzi się z koncepcji:
   - a) pracy socjalnej skoncentrowanej na rozwiązaniach
   - b) deinstytucjonalizacji pomocy społecznej
   - c) organizacji społeczności lokalnej
   - d) wszystkie powyższe
2. Kluczową wartością w modelu Kręgów Wsparcia jest:
   - a) efektywność ekonomiczna wsparcia
   - b) podmiotowość osoby wspieranej
   - c) minimalizacja zaangażowania instytucji
   - d) standaryzacja procedur
3. W skład Kręgu Wsparcia mogą wchodzić:
   - a) wyłącznie profesjonaliści
   - b) wyłącznie osoby z naturalnego otoczenia
   - c) zarówno profesjonaliści, jak i osoby z naturalnego otoczenia
   - d) żadna z powyższych odpowiedzi nie jest prawidłowa

## Część II: Praktyczne aspekty implementacji (pytania otwarte)

1. Wymień trzy kluczowe etapy w procesie tworzenia Kręgu Wsparcia i krótko je scharakteryzuj.
2. Jakie kompetencje są niezbędne dla pracownika CUS koordynującego działanie Kręgu Wsparcia?
3. W jaki sposób można mierzyć efektywność wsparcia udzielanego w ramach Kręgu Wsparcia?

## Część III: Analiza przypadku

Pan Janusz (67 lat) jest osobą samotną, która po udarze wymaga wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Mieszka w małej miejscowości, gdzie zasoby instytucjonalne są ograniczone. Ma syna, który mieszka w odległym mieście i może odwiedzać go raz w miesiącu. Pan Janusz nie chce opuszczać swojego domu i przenosić się do placówki całodobowej opieki.

1. Jakie osoby/instytucje mogłyby potencjalnie wejść w skład Kręgu Wsparcia Pana Janusza?
2. Jakie wyzwania mogą pojawić się w procesie tworzenia i funkcjonowania tego kręgu?
3. Jakie rozwiązania i strategie możesz zaproponować, aby przezwyciężyć te wyzwania?

## Część IV: Refleksja nad własnymi przekonaniami

Zastanów się nad poniższymi pytaniami i zapisz swoje przemyślenia:

1. Jakie są Twoje przekonania dotyczące zdolności osób korzystających z pomocy społecznej do samodzielnego podejmowania decyzji?
2. W jakim stopniu jesteś gotowy/a dzielić się odpowiedzialnością i "władzą" z osobą wspieraną i jej bliskimi?
3. Jakie obawy wiążą się dla Ciebie z pracą w modelu Kręgów Wsparcia?

Test można dostosować do specyficznych potrzeb szkoleniowych zespołu CUS, modyfikując pytania lub dodając nowe elementy odpowiadające lokalnym uwarunkowaniom i priorytetom.

# Ćwiczenie warsztatowe dla zespołu pracowników i wolontariuszy

Poniższe ćwiczenie ma na celu praktyczne zapoznanie uczestników z modelem Kręgów Wsparcia poprzez symulację procesu tworzenia i funkcjonowania kręgu. Warsztat można przeprowadzić w ramach szkolenia zespołu CUS lub jako element spotkania integrującego pracowników i wolontariuszy.

### Przygotowanie

Przygotuj opis przypadku osoby potrzebującej wsparcia, który będzie podstawą do ćwiczenia. Opis powinien zawierać informacje o sytuacji życiowej, potrzebach, zasobach i sieci społecznej tej osoby. Przygotuj również krótkie charakterystyki różnych ról w kręgu (np. osoba wspierana, członek rodziny, sąsiad, przyjaciel, pracownik socjalny, terapeuta, wolontariusz) oraz materiały pomocnicze (flipcharty, markery, materiały informacyjne o modelu Kręgów Wsparcia). Zaplanuj przestrzeń warsztatową tak, aby umożliwiała pracę w kręgu – najlepiej z krzesłami ustawionymi w okrąg, bez stołów czy innych barier.

### Wprowadzenie

Rozpocznij od krótkiego wprowadzenia teoretycznego na temat modelu Kręgów Wsparcia – jego założeń, wartości i kluczowych elementów. Wyjaśnij cele ćwiczenia i jego przebieg. Ważne jest, aby uczestnicy rozumieli, że chodzi o symulację, która ma pomóc w zrozumieniu dynamiki kręgu, a nie o ocenę ich umiejętności. Zadbaj o stworzenie bezpiecznej atmosfery sprzyjającej otwartości i eksperymentowaniu.

### Podział ról

Podziel uczestników na grupy po 6-8 osób. W każdej grupie przydziel role – jedna osoba będzie odgrywać rolę osoby wspieranej, pozostali role członków kręgu (zgodnie z przygotowanymi charakterystykami). Możesz pozwolić uczestnikom na wybranie ról, które są dla nich interesujące, lub przydzielić je losowo. Daj uczestnikom czas na zapoznanie się z opisem przypadku i swojej roli. Zachęć ich do wczucia się w perspektywę granej postaci, jej motywacje, obawy i oczekiwania.

### Symulacja spotkania kręgu

Każda grupa przeprowadza symulację spotkania kręgu, podczas którego uczestnicy, pozostając w swoich rolach, starają się wspólnie zdiagnozować potrzeby osoby wspieranej, określić cele wsparcia i zaplanować konkretne działania. Jako prowadzący, obserwuj przebieg symulacji w poszczególnych grupach, interweniując tylko w razie potrzeby. Zachęcaj uczestników do autentycznego wyrażania perspektywy granej postaci, zwracania uwagi na dynamikę grupy i refleksji nad procesem.

### Refleksja i omówienie

Po zakończeniu symulacji zbierz wszystkich uczestników i przeprowadź sesję omówienia doświadczenia. Zadawaj pytania stymulujące refleksję: Jak się czuli w swoich rolach? Co było dla nich zaskakujące? Jaką dynamikę zaobserwowali w grupie? Jakie wyzwania napotkali? Co by zrobili inaczej? Jakie wnioski wyciągają dla swojej praktyki zawodowej? Zachęcaj uczestników do dzielenia się zarówno obserwacjami dotyczącymi procesu, jak i własnymi emocjami i refleksjami.

Warsztat można rozszerzyć o dodatkowe elementy, takie jak analiza różnych przypadków, ćwiczenia z facylitacji spotkań kręgu czy symulacja różnych wyzwań, które mogą pojawić się w procesie (np. konflikt między członkami kręgu, opór osoby wspieranej, wycofanie się kluczowego członka kręgu). Ważne jest, aby po każdym ćwiczeniu zapewnić przestrzeń do refleksji i omówienia doświadczenia.

Dobrą praktyką jest również zaproszenie do udziału w warsztacie osób, które mają doświadczenie uczestnictwa w rzeczywistych Kręgach Wsparcia (zarówno osób wspieranych, jak i członków kręgów), które mogą podzielić się swoją perspektywą i doświadczeniami.

# Integracja Modelu Kręgów Wsparcia z Innymi Usługami Świadczonymi przez CUS i Inne Podmioty

# Potrzeba holistycznego podejścia w pracy socjalnej

Współczesna praca socjalna wymaga kompleksowego spojrzenia na sytuację osób potrzebujących wsparcia. Holistyczne podejście zakłada, że człowiek funkcjonuje jako całość, a jego problemy rzadko kiedy dotyczą tylko jednej sfery życia. Trudności finansowe często wiążą się z problemami zdrowotnymi, te z kolei mogą wpływać na relacje rodzinne czy zdolność do podjęcia zatrudnienia. Model Kręgów Wsparcia doskonale wpisuje się w tę filozofię, gdyż uwzględnia wszystkie aspekty funkcjonowania człowieka.

Holistyczne podejście w integracji usług oznacza przede wszystkim dostrzeganie wzajemnych powiązań między różnymi sferami życia oraz odpowiadającymi im usługami. Pracownik socjalny musi być świadomy, że każda interwencja może wywołać efekt domina w innych obszarach życia klienta. Przykładowo, poprawa warunków mieszkaniowych może pozytywnie wpłynąć na zdrowie psychiczne, co z kolei przełoży się na lepsze funkcjonowanie w roli rodzica czy pracownika.

### Wymiary holistycznego podejścia

- Fizyczny - zdrowie, sprawność, podstawowe potrzeby biologiczne
- Psychologiczny - zdrowie psychiczne, dobrostan emocjonalny
- Społeczny - relacje, wsparcie społeczne, przynależność
- Duchowy - wartości, sens życia, przekonania
- Ekonomiczny - sytuacja finansowa, zatrudnienie

### Korzyści z holistycznego podejścia

- Skuteczniejsza identyfikacja rzeczywistych przyczyn problemów
- Lepsza koordynacja różnych form wsparcia
- Większa efektywność interwencji
- Zapobieganie powielaniu działań przez różne podmioty
- Zwiększenie samodzielności osoby wspieranej

### Wyzwania holistycznego podejścia

- Konieczność szerokiej wiedzy interdyscyplinarnej
- Czasochłonność procesu diagnozy
- Złożoność koordynacji wielu podmiotów
- Bariery systemowe i finansowe
- Różnice w podejściu różnych specjalistów

W praktyce, holistyczne podejście wymaga od pracownika socjalnego umiejętności wykraczania poza tradycyjne schematy pracy i gotowości do eksplorowania obszarów, które mogą wykraczać poza jego podstawowe kompetencje. Niezbędna jest również otwartość na współpracę międzysektorową i interdyscyplinarną, co stanowi istotę skutecznej integracji Modelu Kręgów Wsparcia z innymi usługami.

# Współpraca z innymi służbami i instytucjami

Efektywna realizacja Modelu Kręgów Wsparcia wymaga nawiązania systematycznej współpracy z szeregiem instytucji i służb działających w lokalnym środowisku. Pracownicy Centrum Usług Społecznych powinni budować i utrzymywać relacje z przedstawicielami różnych sektorów, aby zapewnić kompleksowe wsparcie osobom potrzebującym. Szczególnie istotne jest przełamywanie barier międzysektorowych, które często uniemożliwiają skuteczną pomoc.

## Kluczowi partnerzy w środowisku lokalnym:

### Sektor zdrowotny

- Podstawowa opieka zdrowotna (lekarze rodzinni, pielęgniarki środowiskowe)
- Poradnie specjalistyczne, szczególnie psychiatryczne i psychologiczne
- Szpitale, w tym oddziały psychiatryczne
- Zespoły leczenia środowiskowego
- Środowiskowe domy samopomocy

### Sektor edukacyjny

- Szkoły i przedszkola
- Poradnie psychologiczno-pedagogiczne
- Ośrodki doskonalenia nauczycieli
- Placówki kształcenia ustawicznego
- Organizacje oferujące edukację nieformalną

### Sektor zatrudnienia

- Powiatowe urzędy pracy
- Agencje zatrudnienia
- Ośrodki szkolenia zawodowego
- Zakłady aktywności zawodowej
- Spółdzielnie socjalne

Budowanie efektywnej współpracy wymaga systematycznego działania i przechodzenia przez kilka kluczowych etapów. Początkowo należy zidentyfikować wszystkie podmioty działające na danym terenie, rozpoznać ich specyfikę, zakres działań oraz potencjał współpracy. Kolejnym krokiem jest nawiązanie formalnych i nieformalnych kontaktów z przedstawicielami tych podmiotów. Warto organizować regularne spotkania, podczas których możliwe będzie omówienie potrzeb klientów i wspólne planowanie działań.

Skuteczna współpraca międzysektorowa wymaga również przełamywania barier związanych z różnicami w kulturze organizacyjnej poszczególnych instytucji, języku komunikacji czy priorytetach działania. Pomocne może być wypracowanie wspólnych protokołów postępowania, zasad wymiany informacji czy ścieżek kierowania klientów. Ważne jest również budowanie wzajemnego zaufania i zrozumienia dla specyfiki pracy poszczególnych partnerów.

> Prawdziwa współpraca międzysektorowa to nie tylko wymiana informacji czy kierowanie klientów, ale wspólne definiowanie celów, planowanie działań i dzielenie się odpowiedzialnością za rezultaty.

# Koordynacja usług w ramach Modelu Kręgów Wsparcia

Koordynacja usług stanowi jeden z fundamentalnych elementów skutecznego funkcjonowania Modelu Kręgów Wsparcia. W praktyce oznacza to harmonijne łączenie różnych form pomocy i wsparcia tak, aby tworzyły one spójną całość odpowiadającą na wszystkie potrzeby osoby wspieranej. Bez właściwej koordynacji istnieje ryzyko, że różne działania będą się powielać lub, co gorsza, wzajemnie wykluczać.

### Diagnoza potrzeb

Kompleksowa ocena sytuacji osoby wspieranej z uwzględnieniem wszystkich aspektów życia

### Planowanie wsparcia

Opracowanie indywidualnego planu usług i wsparcia z udziałem wszystkich zaangażowanych podmiotów



### Uruchomienie sieci wsparcia

Zaangażowanie odpowiednich specjalistów, instytucji i organizacji w realizację planu

### Ewaluacja

Ocena skuteczności wsparcia i wprowadzanie niezbędnych modyfikacji

### Monitorowanie i koordynacja

Bieżące śledzenie postępów i dostosowywanie działań do zmieniających się potrzeb

Kluczową rolę w procesie koordynacji odgrywa osoba koordynatora, która jest odpowiedzialna za zapewnienie płynnego przepływu informacji między wszystkimi zaangażowanymi podmiotami. Koordynator musi posiadać nie tylko wiedzę na temat dostępnych usług, ale również umiejętności komunikacyjne i organizacyjne pozwalające na efektywne zarządzanie całym procesem wsparcia.

Istotnym aspektem koordynacji jest również jasne określenie ról i odpowiedzialności poszczególnych podmiotów. Każdy uczestnik procesu wsparcia powinien dokładnie wiedzieć, za jakie działania odpowiada i w jaki sposób jego praca wpisuje się w całościowy plan pomocy. Pomocne w tym zakresie mogą być formalne porozumienia o współpracy, które precyzyjnie określają zakres obowiązków każdej ze stron.

### Identyfikacja zasobów

Rozpoznanie wszystkich dostępnych usług w społeczności lokalnej, które mogą być przydatne dla osoby wspieranej

### Nawiązanie współpracy

Formalne i nieformalne porozumienia z dostawcami usług, określające zasady współdziałania

### Wymiana informacji

Regularna komunikacja między wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w proces wsparcia

### Ścieżki kierowania

Jasne procedury kierowania osoby wspieranej do odpowiednich usług w zależności od zidentyfikowanych potrzeb

Skuteczna koordynacja usług wymaga również regularnych spotkań zespołu interdyscyplinarnego, podczas których możliwe jest omówienie postępów w realizacji planu wsparcia, identyfikacja pojawiających się trudności oraz wspólne wypracowanie rozwiązań. Takie spotkania są szczególnie istotne w przypadku osób o złożonych potrzebach, wymagających wieloaspektowego wsparcia.

# Wykorzystanie narzędzi cyfrowych do koordynacji wsparcia

W dobie dynamicznego rozwoju technologii informacyjnych, narzędzia cyfrowe stanowią nieocenione wsparcie w procesie koordynacji usług w ramach Modelu Kręgów Wsparcia. Umożliwiają one efektywne zarządzanie informacjami, usprawniają komunikację między różnymi podmiotami oraz pozwalają na szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby osób wspieranych.

Wdrażanie cyfrowych rozwiązań w koordynacji usług społecznych powinno być procesem przemyślanym, uwzględniającym specyfikę lokalnych potrzeb i możliwości. Kluczowe jest, aby wybrane narzędzia były intuicyjne w obsłudze i dostosowane do kompetencji cyfrowych wszystkich użytkowników, zarówno pracowników socjalnych, jak i przedstawicieli instytucji partnerskich.

### Zintegrowane bazy danych

Systemy umożliwiające gromadzenie i zarządzanie informacjami o dostępnych usługach, ich dostawcach oraz osobach korzystających ze wsparcia. Tego typu rozwiązania pozwalają na szybkie wyszukiwanie odpowiednich zasobów w odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby oraz monitorowanie wykorzystania usług.

### Systemy zarządzania przypadkami

Narzędzia wspierające proces prowadzenia indywidualnych przypadków, umożliwiające dokumentowanie diagnozy, planowanie działań, monitorowanie postępów oraz ewaluację rezultatów. Rozwiązania te często zawierają funkcje automatycznych przypomnień o zaplanowanych działaniach czy terminach spotkań.

### Platformy komunikacyjne

Narzędzia ułatwiające wymianę informacji i współpracę między różnymi podmiotami zaangażowanymi w proces wsparcia. Mogą to być zarówno dedykowane platformy do komunikacji w ramach zespołów interdyscyplinarnych, jak i rozwiązania umożliwiające bezpieczny kontakt z osobami wspieranymi.

### Narzędzia analityczne

Systemy umożliwiające zbieranie i analizowanie danych dotyczących efektywności świadczonych usług, identyfikowanie trendów oraz prognozowanie przyszłych potrzeb. Tego typu rozwiązania są nieocenione w procesie planowania strategicznego i optymalizacji dostępnych zasobów.

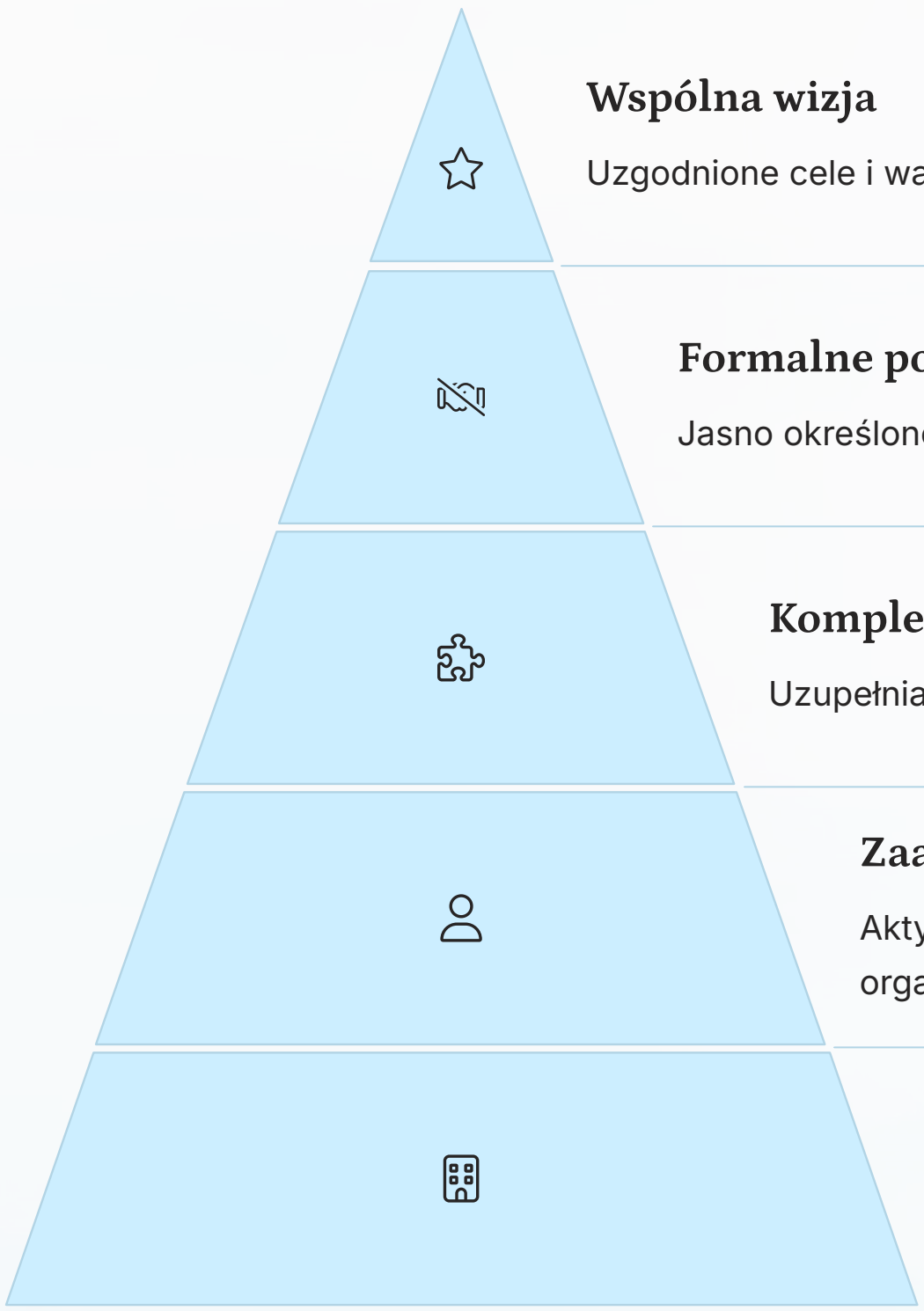
Przy wdrażaniu narzędzi cyfrowych należy zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z bezpieczeństwem danych i ochroną prywatności. Informacje gromadzone w ramach procesu wsparcia mają często charakter wrażliwy, dlatego konieczne jest zapewnienie odpowiednich zabezpieczeń technicznych oraz procedur dostępu do danych. Wszyscy użytkownicy systemów powinni być odpowiednio przeszkoleni w zakresie zasad bezpiecznego przetwarzania informacji.

Warto również pamiętać, że narzędzia cyfrowe, choć niezwykle pomocne, nie mogą zastąpić bezpośredniego kontaktu międzyludzkiego, który stanowi fundament pracy socjalnej. Technologia powinna wspierać proces budowania relacji i zaufania, a nie stanowić barierę w komunikacji. Dlatego tak ważne jest zachowanie równowagi między wykorzystaniem rozwiązań cyfrowych a tradycyjnymi formami kontaktu z osobami wspieranymi i partnerami.

| Typ narzędzia | Przykładowe zastosowanie | Korzyści | Wyzwania |
|---|---|---|---|
| Aplikacje mobilne | Szybki dostęp do informacji o dostępnych usługach, kalendarz spotkań | Mobilność, stały dostęp do informacji | Wykluczenie cyfrowe niektórych grup klientów |
| Systemy CRM | Zarządzanie relacjami z klientami i partnerami | Kompleksowa dokumentacja procesu wsparcia | Złożoność systemu, koszty wdrożenia |
| Wideokonferencje | Zdalne spotkania zespołów interdyscyplinarnych | Oszczędność czasu, większa częstotliwość spotkań | Brak bezpośredniego kontaktu, problemy techniczne |
| Elektroniczne formularze | Zbieranie danych diagnostycznych, kierowanie do usług | Standaryzacja procesu, redukcja dokumentacji papierowej | Konieczność zapewnienia bezpieczeństwa danych |

# Rola Koalicji Sojuszników w integracji usług

Koalicja Sojuszników stanowi kluczowy element w procesie skutecznej integracji Modelu Kręgów Wsparcia z innymi usługami społecznymi. Jest to formalna lub nieformalna struktura zrzeszająca różnorodne podmioty działające na rzecz poprawy jakości życia mieszkańców danej społeczności. Właściwie funkcjonująca Koalicja pozwala na wykorzystanie efektu synergii, gdzie połączone zasoby i kompetencje różnych partnerów przynoszą znacznie lepsze rezultaty niż suma ich oddzielnych działań.



### Wspólna wizja

Uzgodnione cele i wartości łączące wszystkich partnerów

### Formalne porozumienia

Jasno określone zasady współpracy i odpowiedzialności

### Komplementarne zasoby

Uzupełniające się kompetencje, usługi i możliwości partnerów

### Zaangażowani członkowie społeczności

Aktywny udział mieszkańców, liderów lokalnych i organizacji

### Instytucjonalne wsparcie

Zaangażowanie samorządu i instytucji publicznych

Proces budowania Koalicji Sojuszników powinien rozpocząć się od identyfikacji wszystkich potencjalnych partnerów działających na danym terenie. Warto uwzględnić zarówno podmioty publiczne (urzędy, instytucje), prywatne (przedsiębiorstwa, zwłaszcza te realizujące programy społecznej odpowiedzialności biznesu), jak i organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia, grupy nieformalne). Nie należy zapominać również o liderach opinii i aktywnych mieszkańcach, którzy mogą wnieść cenne perspektywy i zasoby do wspólnych działań.

Kluczowym elementem w procesie tworzenia Koalicji jest wypracowanie wspólnej wizji i celów działania. Partnerzy muszą zgodzić się co do podstawowych wartości i kierunków działania, nawet jeśli ich indywidualne misje i zadania mogą się nieco różnić. Pomocne może być zorganizowanie warsztatów strategicznych, podczas których wszyscy uczestnicy będą mieli okazję wyrazić swoje oczekiwania i obawy związane ze współpracą.

### Podmioty publiczne

- Jednostki samorządu terytorialnego
- Ośrodki pomocy społecznej
- Instytucje rynku pracy
- Placówki ochrony zdrowia
- Instytucje edukacyjne
- Policja i służby porządkowe

### Organizacje pozarządowe

- Fundacje i stowarzyszenia lokalne
- Organizacje kościelne i wyznaniowe
- Grupy samopomocowe
- Kluby sportowe i rekreacyjne
- Organizacje kulturalne
- Rady osiedli i sołectwa

### Podmioty prywatne

- Lokalni przedsiębiorcy
- Firmy realizujące programy CSR
- Spółdzielnie socjalne
- Podmioty ekonomii społecznej
- Media lokalne
- Prywatni usługodawcy

Formalizacja współpracy w ramach Koalicji Sojuszników może przybierać różne formy, od luźnych porozumień o współpracy po bardziej sformalizowane struktury. Niezależnie od wybranej formy, ważne jest jasne określenie zasad współdziałania, w tym sposobów podejmowania decyzji, komunikacji wewnętrznej czy rozwiązywania potencjalnych konfliktów. Warto również ustalić, w jaki sposób będzie oceniana skuteczność wspólnych działań i jak będą wprowadzane ewentualne modyfikacje.

# Tworzenie lokalnej koalicji wspierającej Model Kręgów Wsparcia

Skuteczne wdrożenie Modelu Kręgów Wsparcia wymaga stworzenia silnej lokalnej koalicji, która będzie stanowić fundament dla wszystkich podejmowanych działań. Proces budowania takiej koalicji powinien być przeprowadzony metodycznie, z uwzględnieniem specyfiki lokalnej społeczności oraz istniejących już sieci współpracy.

### Mapowanie lokalnych zasobów

Identyfikacja wszystkich potencjalnych partnerów działających na danym terenie, ich zasobów, kompetencji i obszarów działania. Analiza dotychczasowych doświadczeń współpracy międzysektorowej w społeczności.

### Określenie wspólnej wizji

Organizacja spotkań i warsztatów, podczas których potencjalni partnerzy będą mogli wypracować wspólną wizję, cele i wartości. Identyfikacja obszarów, w których współpraca może przynieść największe korzyści.

### Formalizacja współpracy

Opracowanie i podpisanie porozumienia o współpracy, określającego role, odpowiedzialności, zasady komunikacji i podejmowania decyzji. Ustalenie struktury organizacyjnej koalicji.

### Opracowanie planu działania

Wspólne określenie konkretnych działań, które będą podejmowane przez koalicję, wraz z harmonogramem, podziałem zadań i wskaźnikami sukcesu. Identyfikacja niezbędnych zasobów.

### Realizacja i ewaluacja

Wdrożenie zaplanowanych działań, regularne spotkania monitorujące postępy, ewaluacja rezultatów i wprowadzanie niezbędnych modyfikacji. Świętowanie sukcesów i wyciąganie wniosków z niepowodzeń.

Szczególnie istotnym elementem w procesie budowania koalicji jest zaangażowanie liderów lokalnych, którzy cieszą się autorytetem i zaufaniem w społeczności. Mogą to być formalni przywódcy (np. wójt, burmistrz, radni), jak i nieformalni liderzy opinii (np. szanowani nauczyciele, duchowni, działacze społeczni). Ich poparcie dla idei Modelu Kręgów Wsparcia może znacząco ułatwić pozyskiwanie kolejnych partnerów i budowanie szerokiego konsensusu wokół podejmowanych działań.

> Prawdziwa współpraca w ramach koalicji opiera się na wzajemnym zaufaniu, szacunku dla różnorodności i uznaniu, że każdy partner wnosi unikatową wartość do wspólnych działań.

W procesie formalizacji współpracy warto zadbać o elastyczność przyjmowanych rozwiązań. Zbyt sztywne struktury mogą zniechęcać potencjalnych partnerów, szczególnie mniejsze organizacje czy grupy nieformalne. Porozumienie o współpracy powinno jasno określać podstawowe zasady, ale jednocześnie pozostawiać przestrzeń na dostosowywanie działań do zmieniających się okoliczności i pojawiających się nowych możliwości.

Regularne spotkania wszystkich członków koalicji są niezbędne dla podtrzymania zaangażowania i zapewnienia efektywnej komunikacji. Warto zadbać o różnorodne formy takich spotkań - od formalnych posiedzeń roboczych, przez warsztatowe sesje problemowe, po mniej formalne wydarzenia integracyjne. Każde spotkanie powinno mieć jasno określony cel i agendę, a po jego zakończeniu powinny zostać rozpowszechnione wnioski i ustalenia dotyczące dalszych działań.

# Współtworzenie systemu wsparcia środowiskowego

Skuteczne współtworzenie systemu wsparcia środowiskowego wymaga głębokiego zaangażowania wszystkich interesariuszy – od instytucji publicznych, przez organizacje pozarządowe, po samych mieszkańców. Kluczową zasadą jest tutaj podejście partycypacyjne, które zakłada aktywny udział osób wspieranych w projektowaniu, wdrażaniu i ewaluacji działań pomocowych. Tylko w ten sposób możliwe jest stworzenie systemu, który będzie rzeczywiście odpowiadał na potrzeby lokalnej społeczności.

Punktem wyjścia do współtworzenia systemu wsparcia środowiskowego jest dogłębna diagnoza lokalna. Powinna ona uwzględniać zarówno obiektywne dane statystyczne, jak i subiektywne odczucia mieszkańców. Warto wykorzystać różnorodne metody gromadzenia informacji – od analizy dostępnych danych, przez badania ankietowe, po wywiady indywidualne i grupowe. Szczególnie cenne mogą być metody partycypacyjne, takie jak spacery badawcze czy warsztaty przyszłościowe, które aktywizują mieszkańców i pozwalają im na wyrażenie swoich potrzeb i oczekiwań.

### Diagnoza lokalna

Rozpoznanie potrzeb, zasobów i deficytów w społeczności lokalnej z aktywnym udziałem mieszkańców. Identyfikacja istniejących już inicjatyw i sieci wsparcia nieformalnego.

### Projektowanie rozwiązań

Wspólne wypracowywanie koncepcji działań odpowiadających na zidentyfikowane potrzeby. Określenie celów, planowanych rezultatów i wskaźników sukcesu. Podział ról i odpowiedzialności.

### Mobilizacja zasobów

Pozyskiwanie niezbędnych zasobów materialnych, finansowych i ludzkich. Identyfikacja możliwych źródeł finansowania i wsparcia instytucjonalnego. Budowanie bazy wolontariuszy.

### Wdrożenie działań

Realizacja zaplanowanych działań z uwzględnieniem mechanizmów włączających społeczność lokalną. Bieżące monitorowanie postępów i wprowadzanie niezbędnych korekt.

### Ewaluacja i rozwój

Ocena skuteczności podjętych działań, identyfikacja dobrych praktyk i obszarów wymagających poprawy. Planowanie kolejnych kroków w rozwoju systemu wsparcia.

Ważnym aspektem współtworzenia systemu wsparcia środowiskowego jest budowanie potencjału lokalnej społeczności. Obejmuje to zarówno wzmacnianie kompetencji poszczególnych osób (np. poprzez szkolenia, mentoring, wymianę doświadczeń), jak i rozwijanie infrastruktury społecznej (np. tworzenie miejsc spotkań, platform wymiany informacji, mechanizmów koordynacji). Szczególnie istotne jest wspieranie lokalnych liderów, którzy mogą stać się animatorami zmiany w swoich społecznościach.

Nie można zapominać o roli władz lokalnych w procesie współtworzenia systemu wsparcia. Samorząd powinien pełnić funkcję nie tylko dostarczyciela usług, ale również facylitatora i koordynatora działań różnych podmiotów. Ważne jest przyjęcie postawy otwartej na dialog i gotowej do dzielenia się odpowiedzialnością z organizacjami pozarządowymi i grupami mieszkańców. Pomocne może być tworzenie formalnych mechanizmów współdecydowania, takich jak budżety partycypacyjne czy rady działalności pożytku publicznego.

# Test sprawdzający wiedzę z zakresu integracji usług

Poniższy test służy do sprawdzenia wiedzy z zakresu integracji Modelu Kręgów Wsparcia z innymi usługami świadczonymi przez CUS i inne podmioty. Jest to narzędzie autoewaluacyjne, które pozwoli pracownikom i wolontariuszom ocenić swój poziom zrozumienia kluczowych koncepcji oraz zidentyfikować obszary wymagające pogłębienia wiedzy.

### 1 Holistyczne podejście w pracy socjalnej oznacza:

a) Koncentrację wyłącznie na materialnych potrzebach klienta
b) Uwzględnienie wszystkich aspektów funkcjonowania człowieka w jego środowisku
c) Indywidualną pracę z klientem bez angażowania innych specjalistów
d) Świadczenie usług wyłącznie przez jedną instytucję

### 2 Które z poniższych działań NIE jest elementem koordynacji usług w Modelu Kręgów Wsparcia?

a) Kompleksowa diagnoza potrzeb osoby wspieranej
b) Opracowanie indywidualnego planu usług i wsparcia
c) Podejmowanie wszystkich decyzji bez konsultacji z osobą wspieraną
d) Monitorowanie postępów i dostosowywanie działań do zmieniających się potrzeb

### 3 Koalicja Sojuszników w kontekście Modelu Kręgów Wsparcia to:

a) Grupa terapeutyczna dla osób z podobnymi problemami
b) Formalna lub nieformalna struktura zrzeszająca różnorodne podmioty działające na rzecz poprawy jakości życia mieszkańców
c) Zespół specjalistów pracujących wyłącznie w Centrum Usług Społecznych
d) Stowarzyszenie osób korzystających z usług społecznych

### 4 Jakie narzędzia cyfrowe mogą wspierać koordynację usług w ramach Modelu Kręgów Wsparcia?

a) Wyłącznie systemy księgowe do rozliczania kosztów usług
b) Zintegrowane bazy danych, systemy zarządzania przypadkami, platformy komunikacyjne
c) Tylko sieci społecznościowe takie jak Facebook i Twitter
d) Wyłącznie wewnętrzne systemy dokumentacji papierowej

## Studium przypadku:

> Pan Janusz (67 lat) mieszka sam, po śmierci żony jego stan zdrowia znacznie się pogorszył. Cierpi na cukrzycę i ma problemy z poruszaniem się. Jego dochód nie wystarcza na pokrycie kosztów leków i rehabilitacji. Syn mieszka w innym mieście i rzadko go odwiedza. Pan Janusz czuje się samotny i ma objawy depresji. Pracownik socjalny rozpoczyna pracę z panem Januszem w ramach Modelu Kręgów Wsparcia.

### 1 Jakie podmioty powinny zostać włączone do koalicji wspierającej pana Janusza?

a) Wyłącznie ośrodek pomocy społecznej
b) Placówka ochrony zdrowia, ośrodek pomocy społecznej, organizacje senioralne, grupa samopomocowa
c) Tylko rodzina i sąsiedzi
d) Wyłącznie specjaliści z zakresu psychiatrii

### 2 Jakie działania będą kluczowe dla skutecznej koordynacji usług w tym przypadku?

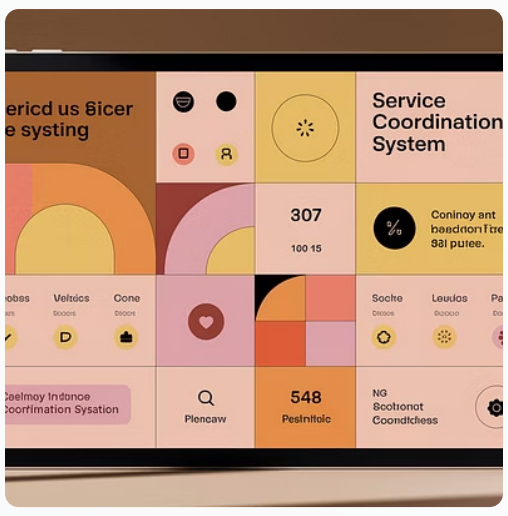
a) Skierowanie pana Janusza do domu pomocy społecznej
b) Kompleksowa diagnoza potrzeb, opracowanie indywidualnego planu wsparcia, regularna wymiana informacji między zaangażowanymi podmiotami
c) Przekazanie całej odpowiedzialności synowi pana Janusza
d) Ograniczenie wsparcia wyłącznie do pomocy finansowej

Odpowiedzi i wyjaśnienia do testu zostaną omówione podczas warsztatów szkoleniowych, co pozwoli na pogłębioną dyskusję nad poszczególnymi zagadnieniami i wymianę doświadczeń między uczestnikami. Zachęcamy do refleksji nad własnymi odpowiedziami przed poznaniem prawidłowych rozwiązań.

# Słowniczek pojęć związanych z integracją usług

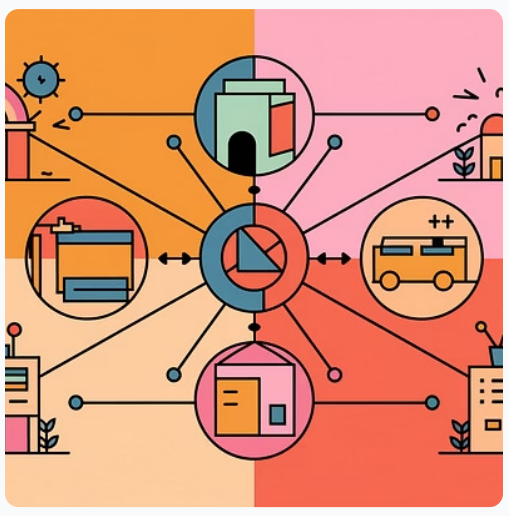
Poniższy słowniczek zawiera kluczowe terminy związane z integracją Modelu Kręgów Wsparcia z innymi usługami społecznymi. Znajomość tych pojęć jest niezbędna dla efektywnej pracy w ramach interdyscyplinarnych zespołów oraz skutecznej komunikacji z partnerami z różnych sektorów.









## Holistyczne podejście

Całościowe spojrzenie na sytuację osoby wspieranej, uwzględniające wszystkie aspekty jej funkcjonowania (fizyczny, psychiczny, społeczny, duchowy, ekonomiczny) oraz wzajemne powiązania między nimi. Przeciwieństwo podejścia fragmentarycznego, koncentrującego się tylko na wybranych problemach.

## Koordynacja usług

Proces harmonijnego łączenia różnych form pomocy i wsparcia tak, aby tworzyły spójną całość odpowiadającą na wszystkie potrzeby osoby wspieranej. Obejmuje planowanie, organizowanie, monitorowanie i ewaluację działań podejmowanych przez różne podmioty.

## Case management

Metoda pracy socjalnej polegająca na kompleksowym zarządzaniu przypadkiem przez jednego koordynatora, który odpowiada za diagnozę potrzeb, planowanie wsparcia, łączenie z odpowiednimi usługami oraz monitoring postępów. Pozwala na personalizację wsparcia i ciągłość opieki.

## Koalicja Sojuszników

Formalna lub nieformalna struktura zrzeszająca różnorodne podmioty działające na rzecz poprawy jakości życia mieszkańców danej społeczności. Opiera się na wspólnej wizji, uzupełniających się zasobach i jasno określonych zasadach współpracy.

## Wsparcie środowiskowe

System pomocy oparty na zasobach lokalnej społeczności, zakładający pozostawienie osoby potrzebującej wsparcia w jej naturalnym środowisku życia. Obejmuje zarówno formalne usługi świadczone przez instytucje i organizacje, jak i nieformalne wsparcie ze strony rodziny, sąsiadów czy wolontariuszy.

## Deinstytucjonalizacja

Proces przechodzenia od opieki instytucjonalnej (świadczonej w placówkach zamkniętych) do opieki środowiskowej, umożliwiającej osobom potrzebującym wsparcia pozostanie w swoim miejscu zamieszkania i społeczności lokalnej. Wiąże się z rozwojem usług świadczonych w środowisku oraz wzmacnianiem naturalnych sieci wsparcia.

## Partycypacja

Aktywny udział osób wspieranych w projektowaniu, wdrażaniu i ewaluacji działań pomocowych. Opiera się na uznaniu podmiotowości i prawa do samostanowienia osób korzystających ze wsparcia oraz przekonaniu, że są one ekspertami od własnego życia.

## Podejście skoncentrowane na osobie

Metoda pracy oparta na indywidualizacji wsparcia, szacunku dla autonomii i godności osoby wspieranej oraz koncentracji na jej mocnych stronach i potencjale, a nie tylko deficytach i problemach. Zakłada, że osoba wspierana jest aktywnym uczestnikiem procesu pomocy, a nie biernym odbiorcą usług.

Znajomość powyższych pojęć i umiejętność ich praktycznego zastosowania stanowi fundament skutecznej pracy w ramach Modelu Kręgów Wsparcia. Warto regularnie odświeżać i pogłębiać swoją wiedzę w tym zakresie, śledząc aktualne publikacje naukowe, uczestnicząc w szkoleniach i wymieniając doświadczenia z innymi praktykami. Tylko ciągły rozwój kompetencji pozwoli na efektywne odpowiadanie na zmieniające się potrzeby osób wspieranych i wyzwania stojące przed systemem pomocy społecznej.

# Ewaluacja Efektywności Modelu Kręgów Wsparcia Wdrażanego przez CUS

# Kluczowe Aspekty i Metody Ewaluacji

Efektywna ewaluacja modelu kręgów wsparcia wymaga kompleksowego podejścia, które łączy różnorodne metody badawcze i uwzględnia wielowymiarowy charakter tego modelu pomocy. Kręgi wsparcia, jako forma pomocy oparta na społeczności lokalnej, wymagają szczególnego podejścia ewaluacyjnego, które wykracza poza tradycyjne miary skuteczności stosowane w instytucjach pomocowych.

Podstawowym założeniem ewaluacji jest jej ciągły charakter, który pozwala na monitorowanie zmian zachodzących w czasie oraz szybkie reagowanie na pojawiające się trudności. Ewaluacja powinna być prowadzona na trzech poziomach: indywidualnym (korzyści dla osoby wspieranej), grupowym (funkcjonowanie kręgu jako całości) oraz instytucjonalnym (wpływ na działalność CUS i szerszą społeczność).

### Planowanie ewaluacji

Określenie celów, wskaźników i metod gromadzenia danych

### Zbieranie danych

Prowadzenie badań ilościowych i jakościowych

### Analiza wyników

Interpretacja danych i formułowanie wniosków

### Wdrażanie zmian

Wykorzystanie wniosków do doskonalenia modelu

Kluczowe metody ewaluacji obejmują: kwestionariusze satysfakcji dla wszystkich uczestników kręgów, ustrukturyzowane wywiady z osobami wspieranymi i koordynatorami, obserwację uczestniczącą podczas spotkań kręgów, analizę dokumentacji prowadzonej przez koordynatorów oraz regularne superwizje zespołów wspierających. Zaleca się również organizowanie cyklicznych spotkań ewaluacyjnych z udziałem wszystkich interesariuszy, które pozwolą na wymianę doświadczeń i wypracowanie wspólnych rekomendacji.

# Wskaźniki Ilościowe w Ewaluacji Kręgów Wsparcia

Wskaźniki ilościowe stanowią fundamentalny element ewaluacji modelu kręgów wsparcia, dostarczając wymiernych danych pozwalających na obiektywną ocenę zasięgu i intensywności działań. Systematyczne gromadzenie tych danych umożliwia monitorowanie rozwoju inicjatywy w czasie oraz porównywanie efektywności między różnymi lokalizacjami.

| Kategoria wskaźnika | Przykładowe miary | Częstotliwość pomiaru |
|---|---|---|
| Liczba kręgów wsparcia | Całkowita liczba aktywnych kręgów, liczba nowych kręgów w danym okresie, wskaźnik trwałości kręgów (% kręgów działających dłużej niż 6 miesięcy) | Kwartalnie |
| Liczba zaangażowanych osób | Liczba osób wspieranych, liczba wolontariuszy, liczba pracowników CUS, średnia liczba osób w kręgu | Kwartalnie |
| Częstotliwość spotkań | Średnia liczba spotkań miesięcznie, procent zrealizowanych spotkań w stosunku do zaplanowanych | Miesięcznie |
| Godziny wsparcia | Łączna liczba godzin wsparcia, średnia liczba godzin wsparcia na jedną osobę wspieraną, podział godzin według rodzaju aktywności | Miesięcznie |
| Koszty funkcjonowania | Całkowity koszt funkcjonowania kręgów, koszt w przeliczeniu na jedną osobę wspieraną, stosunek kosztów do alternatywnych form wsparcia | Kwartalnie |

Istotnym aspektem analizy wskaźników ilościowych jest nie tylko ich bezwzględna wartość, ale również dynamika zmian w czasie. Pozwala to na identyfikację trendów, takich jak wzrost zainteresowania uczestnictwem w kręgach czy sezonowość aktywności. Warto również prowadzić analizę porównawczą między różnymi społecznościami, uwzględniając lokalne uwarunkowania demograficzne i społeczno-ekonomiczne.

Dla zapewnienia rzetelności gromadzonych danych konieczne jest opracowanie standardowych formularzy raportowania oraz przeszkolenie koordynatorów kręgów w zakresie ich wypełniania. Dane powinny być gromadzone w centralnej bazie danych, co umożliwi ich łatwą agregację i analizę. Należy jednak pamiętać, że wskaźniki ilościowe stanowią jedynie część pełnego obrazu i powinny być interpretowane w połączeniu z danymi jakościowymi.

# Wskaźniki Jakościowe w Ewaluacji Kręgów Wsparcia

Wskaźniki jakościowe stanowią nieodzowny element kompleksowej ewaluacji modelu kręgów wsparcia, pozwalając uchwycić te aspekty funkcjonowania kręgów, które wymykają się prostym miarom liczbowym. Koncentrują się one na głębszym zrozumieniu jakości zachodzących zmian, doświadczeń uczestników oraz długofalowych efektów społecznych.

### Poprawa jakości życia

- Subiektywna ocena dobrostanu przez osobę wspieraną
- Zmiany w codziennym funkcjonowaniu
- Poprawa stanu zdrowia fizycznego i psychicznego
- Wzrost poczucia bezpieczeństwa i stabilności

### Wzrost samodzielności

- Rozwój nowych umiejętności i kompetencji
- Zmniejszenie zależności od pomocy instytucjonalnej
- Zdolność do podejmowania decyzji i planowania
- Aktywność zawodowa i społeczna

### Wzmocnienie więzi

- Jakość relacji w kręgu wsparcia
- Poziom zaufania między uczestnikami
- Częstotliwość i jakość interakcji poza formalnymi spotkaniami
- Poczucie przynależności do społeczności

### Trwałość kręgów

- Zaangażowanie uczestników w długim okresie
- Zdolność do samodzielnego funkcjonowania bez wsparcia CUS
- Elastyczność w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb
- Tworzenie nowych kręgów z inicjatywy uczestników

Metody badania wskaźników jakościowych powinny być zróżnicowane i obejmować zarówno techniki indywidualne (wywiady pogłębione, dzienniki refleksji), jak i grupowe (dyskusje fokusowe, warsztaty ewaluacyjne). Szczególnie wartościowym źródłem danych są narracje uczestników, które pozwalają zrozumieć subiektywne znaczenie udzielanego wsparcia oraz jego wpływ na codzienne życie.

Warto również wykorzystać standaryzowane narzędzia psychometryczne do pomiaru dobrostanu psychicznego, jakości życia czy poziomu kapitału społecznego. Umożliwi to bardziej obiektywne porównywanie wyników w czasie oraz odniesienie ich do szerszych norm populacyjnych. Jednocześnie należy pamiętać o etycznych aspektach gromadzenia danych jakościowych, zapewniając uczestnikom badań anonimowość oraz możliwość wycofania się z badania na każdym jego etapie.

# Systematyczna Ewaluacja - Badania Ankietowe

Badania ankietowe stanowią podstawowe narzędzie systematycznej ewaluacji modelu kręgów wsparcia, dostarczając ustrukturyzowanych danych od szerokiego grona uczestników. Właściwie zaprojektowane ankiety umożliwiają regularne monitorowanie efektów działania kręgów oraz identyfikację obszarów wymagających udoskonalenia.

## Rodzaje stosowanych ankiet

- Ankiety satysfakcji dla osób wspieranych
- Ankiety dla wolontariuszy i członków kręgów
- Ankiety dla koordynatorów i pracowników CUS
- Ankiety dla rodzin osób wspieranych
- Ankiety dla przedstawicieli społeczności lokalnej

Każdy typ ankiety powinien być dostosowany do specyfiki grupy respondentów oraz uwzględniać jej perspektywę i obszary zainteresowań.

## Metodologia prowadzenia badań

Rekomenduje się prowadzenie badań ankietowych w regularnych odstępach czasu (np. co 6 miesięcy), co pozwala na śledzenie dynamiki zmian. Ankiety powinny być dostępne w różnych formatach (papierowym, elektronicznym, z możliwością wsparcia w wypełnieniu) aby zapewnić inkluzywność procesu badawczego.

Istotne jest zapewnienie anonimowości respondentów, co sprzyja szczerości odpowiedzi. W przypadku małych społeczności, gdzie pełna anonimowość może być trudna do osiągnięcia, należy rozważyć wykorzystanie zewnętrznych ewaluatorów.

Konstrukcja ankiet powinna obejmować zarówno pytania zamknięte (skale Likerta, wybór wielokrotny), jak i otwarte, dające przestrzeń do swobodnej ekspresji opinii. Pytania powinny być formułowane w sposób neutralny, unikający sugerowania odpowiedzi. Kluczowe obszary tematyczne ankiet to: ocena organizacji i funkcjonowania kręgu, jakość otrzymywanego/udzielanego wsparcia, wpływ uczestnictwa w kręgu na różne sfery życia, satysfakcja z udziału w programie oraz sugestie dotyczące możliwych ulepszeń.

Dla zwiększenia rzetelności badań ankietowych zaleca się ich triangulację z innymi metodami badawczymi oraz prowadzenie pilotażu przed wdrożeniem nowych narzędzi. Analiza wyników powinna uwzględniać nie tylko wartości średnie, ale również rozkład odpowiedzi oraz korelacje między różnymi zmiennymi (np. czasem uczestnictwa w kręgu a poziomem satysfakcji). Wyniki ankiet powinny być regularnie prezentowane uczestnikom kręgów, co zwiększa transparentność procesu ewaluacji i motywację do udziału w kolejnych badaniach.

# Systematyczna Ewaluacja - Pogłębione Analizy

Pogłębione analizy stanowią niezbędne uzupełnienie badań ankietowych, pozwalając na dogłębne zrozumienie funkcjonowania kręgów wsparcia oraz mechanizmów ich oddziaływania. Metody jakościowe umożliwiają uchwycenie złożonych, wielowymiarowych aspektów działania kręgów, które trudno byłoby zmierzyć za pomocą standardowych kwestionariuszy.

### Wywiady pogłębione

Indywidualne rozmowy z uczestnikami, koordynatorami i innymi interesariuszami

### Analiza dokumentacji

Badanie not ze spotkań, planów działania, kart pracy



### Grupy fokusowe

Moderowane dyskusje grupowe na temat funkcjonowania kręgów

### Obserwacja uczestnicząca

Uczestnictwo ewaluatora w spotkaniach kręgów

Wywiady pogłębione powinny być prowadzone przez przeszkolonych badaczy, najlepiej niezwiązanych bezpośrednio z koordynacją kręgów. Scenariusze wywiadów należy dostosować do różnych grup respondentów, uwzględniając ich specyficzną perspektywę. Kluczowe obszary tematyczne wywiadów to: historia uczestnictwa w kręgu, doświadczane korzyści i trudności, relacje z innymi uczestnikami, wpływ na codzienne życie oraz sugestie dotyczące ulepszeń.

Grupy fokusowe stanowią wartościowe uzupełnienie wywiadów indywidualnych, pozwalając na dynamiczną wymianę doświadczeń i konfrontację różnych punktów widzenia. Szczególnie cenne mogą być grupy mieszane, łączące przedstawicieli różnych kręgów lub różnych ról (osoby wspierane, wolontariusze, koordynatorzy). Dyskusje grupowe są również dobrą przestrzenią do wspólnego wypracowywania rekomendacji dotyczących doskonalenia modelu.

Obserwacja uczestnicząca pozwala na bezpośredni wgląd w dynamikę funkcjonowania kręgów, relacje między uczestnikami oraz faktyczne (a nie tylko deklarowane) wzorce działania. Obserwator powinien dysponować ustrukturyzowanym arkuszem obserwacji, koncentrującym się na kluczowych aspektach spotkań, takich jak: podział ról, procesy podejmowania decyzji, komunikacja, rozwiązywanie konfliktów czy atmosfera emocjonalna.

Analiza dokumentacji dostarcza cennych danych o formalnych aspektach funkcjonowania kręgów, planowanych i realizowanych działaniach oraz ewolucji celów i metod pracy. Systematyczny przegląd dokumentacji pozwala również na identyfikację dobrych praktyk, które mogą być upowszechniane w innych kręgach. Warto także analizować narracje i historie sukcesu, które mogą być wykorzystywane w celach edukacyjnych i promocyjnych.

# Wykorzystanie Wyników Ewaluacji do Doskonalenia Modelu

Efektywny proces ewaluacji nie kończy się na gromadzeniu i analizie danych – kluczowym etapem jest praktyczne wykorzystanie uzyskanych wyników do doskonalenia modelu kręgów wsparcia. Systematyczne wdrażanie wniosków z ewaluacji tworzy kulturę ciągłego uczenia się i rozwoju, która jest niezbędna dla długoterminowej skuteczności programu.

### Opracowanie raportu ewaluacyjnego

Przygotowanie kompleksowego dokumentu przedstawiającego wyniki badań, wnioski i rekomendacje. Raport powinien być dostępny w kilku wersjach: pełnej (dla kadry zarządzającej), skróconej (dla pracowników i wolontariuszy) oraz uproszczonej (dla uczestników kręgów).

### Prezentacja wyników interesariuszom

Organizacja spotkań prezentujących wyniki ewaluacji dla różnych grup: kadry zarządzającej CUS, pracowników i koordynatorów, wolontariuszy, uczestników kręgów oraz przedstawicieli władz lokalnych i organizacji partnerskich. Dyskusja nad implikacjami wyników.

### Opracowanie planu doskonalenia

Przekształcenie rekomendacji w konkretny plan działań z przypisanymi odpowiedzialnościami, terminami realizacji i wskaźnikami sukcesu. Plan powinien być realistyczny i uwzględniać dostępne zasoby.

### Wdrożenie zmian

Systematyczna implementacja zaplanowanych usprawnień, z uwzględnieniem pilotażu w wybranych kręgach przed szerszym wdrożeniem. Bieżące monitorowanie procesu wdrażania i ewentualne korekty.

### Ewaluacja wdrożonych zmian

Ocena skuteczności wprowadzonych modyfikacji w następnym cyklu ewaluacyjnym, zamykająca pętlę ciągłego doskonalenia.

Skuteczne wykorzystanie wyników ewaluacji wymaga zaangażowania wszystkich interesariuszy oraz stworzenia atmosfery otwartości na zmiany. Warto podkreślać, że celem ewaluacji nie jest krytyka dotychczasowych działań, lecz wspólne poszukiwanie najlepszych rozwiązań. Jednocześnie należy zachować równowagę między stabilnością modelu a jego elastycznością – zbyt częste i radykalne zmiany mogą prowadzić do dezorientacji uczestników i osłabienia efektywności kręgów.

# Test Sprawdzający Wiedzę o Ewaluacji Kręgów Wsparcia

Poniższy test służy do weryfikacji wiedzy pracowników CUS, koordynatorów i wolontariuszy na temat procesu ewaluacji kręgów wsparcia. Test składa się z 15 pytań obejmujących różne aspekty metodologii ewaluacyjnej, interpretacji wskaźników oraz praktycznego wykorzystania wyników badań. Zalecane jest przeprowadzenie testu po szkoleniach z zakresu ewaluacji oraz okresowo (np. raz w roku) w celu odświeżenia i ugruntowania wiedzy.

## Przykładowe pytania testowe

1. Wymień trzy główne cele prowadzenia ewaluacji kręgów wsparcia.
2. Jakie są podstawowe różnice między wskaźnikami ilościowymi a jakościowymi w kontekście ewaluacji kręgów wsparcia?
3. W jaki sposób można mierzyć wzrost samodzielności osób wspieranych?
4. Jakie metody badawcze są najbardziej odpowiednie do oceny jakości relacji w kręgu wsparcia?
5. Co oznacza triangulacja metod w procesie ewaluacji i dlaczego jest ważna?
6. Jakie etyczne aspekty należy uwzględnić podczas prowadzenia badań z udziałem osób wspieranych?
7. W jaki sposób można zaangażować uczestników kręgów w proces ewaluacji?
8. Jak należy interpretować spadek częstotliwości spotkań kręgu w kontekście jego efektywności?

## Wskazówki dotyczące przeprowadzania testu

- Test powinien być dostępny w formie elektronicznej i papierowej.
- Zaleca się, aby test był wypełniany indywidualnie, w kontrolowanych warunkach.
- Czas na wypełnienie testu: 45-60 minut.
- Po teście powinno odbyć się omówienie prawidłowych odpowiedzi i dyskusja na temat trudniejszych zagadnień.
- Osoby uzyskujące niskie wyniki powinny otrzymać dodatkowe wsparcie i materiały edukacyjne.
- Wyniki testów mogą być wykorzystane do identyfikacji obszarów wymagających dodatkowych szkoleń.
- Test nie powinien być traktowany jako narzędzie oceny pracowników, lecz jako element wspierający rozwój kompetencji.

Oprócz klasycznego testu wiedzy, warto rozważyć uzupełniające formy weryfikacji kompetencji, takie jak analiza przypadków (case studies), symulacje procesu ewaluacyjnego czy zadania praktyczne polegające na interpretacji przykładowych danych. Tego typu ćwiczenia pozwalają na lepszą ocenę umiejętności praktycznego zastosowania wiedzy teoretycznej w rzeczywistych sytuacjach zawodowych.

Zaleca się również, aby po każdym cyklu ewaluacyjnym organizować sesje refleksyjne, podczas których osoby zaangażowane w proces mogłyby podzielić się swoimi doświadczeniami, trudnościami i pomysłami na usprawnienie kolejnych ewaluacji. Takie podejście wpisuje się w koncepcję "uczącej się organizacji" i sprzyja budowaniu kompetencji ewaluacyjnych w zespole CUS.

# Ćwiczenie Warsztatowe dla Zespołu Pracowników i Wolontariuszy

Celem ćwiczenia warsztatowego jest praktyczne przygotowanie zespołu CUS do prowadzenia efektywnej ewaluacji kręgów wsparcia. Warsztat łączy elementy edukacyjne z praktycznymi działaniami, umożliwiając uczestnikom zdobycie niezbędnych umiejętności oraz wypracowanie konkretnych narzędzi ewaluacyjnych dostosowanych do lokalnych potrzeb.

### Podstawy teoretyczne

Wprowadzenie do metodologii ewaluacji, omówienie wskaźników ilościowych i jakościowych

### Narzędzia ewaluacyjne

Prezentacja i analiza przykładowych ankiet, scenariuszy wywiadów i arkuszy obserwacji

### Praktyczne ćwiczenia

Symulacje prowadzenia wywiadów, analiza danych, interpretacja wyników

### Tworzenie własnych narzędzi

Opracowanie dostosowanych narzędzi ewaluacyjnych dla lokalnych kręgów wsparcia

## Szczegółowy plan warsztatu (8 godzin)

1. **Sesja wprowadzająca** (60 min) - Cele warsztatu, integracja grupy, omówienie doświadczeń uczestników związanych z ewaluacją.
2. **Podstawy teoretyczne ewaluacji** (90 min) - Prezentacja kluczowych pojęć, metod i wskaźników, dyskusja na temat specyfiki ewaluacji kręgów wsparcia.
3. **Analiza przykładowych narzędzi** (90 min) - Praca w małych grupach nad analizą i oceną różnych narzędzi ewaluacyjnych (ankiety, scenariusze wywiadów, arkusze obserwacji).
4. **Symulacje prowadzenia badań** (120 min) - Ćwiczenia praktyczne: prowadzenie wywiadów, moderowanie grup fokusowych, obserwacja uczestnicząca (z wykorzystaniem techniki odgrywania ról).
5. **Praca z danymi** (60 min) - Ćwiczenia z analizy i interpretacji przykładowych danych ilościowych i jakościowych.
6. **Tworzenie własnych narzędzi** (90 min) - Praca w grupach nad opracowaniem narzędzi ewaluacyjnych dostosowanych do lokalnych potrzeb i specyfiki kręgów wsparcia.
7. **Sesja podsumowująca** (30 min) - Prezentacja wypracowanych narzędzi, refleksje uczestników, planowanie wdrożenia.

Warsztat powinien być prowadzony metodami aktywnymi, z naciskiem na pracę zespołową i wymianę doświadczeń. Istotne jest stworzenie bezpiecznej atmosfery, w której uczestnicy będą mogli otwarcie dzielić się swoimi wątpliwościami i trudnościami związanymi z procesem ewaluacji. Materiały warsztatowe (prezentacje, przykładowe narzędzia, instrukcje ćwiczeń) powinny być udostępnione uczestnikom w formie elektronicznej i drukowanej jako kompendium wiedzy do wykorzystania w codziennej pracy.

# Słowniczek Pojęć Związanych z Ewaluacją Kręgów Wsparcia

Poniższy słowniczek zawiera definicje kluczowych terminów używanych w kontekście ewaluacji modelu kręgów wsparcia. Jego celem jest ujednolicenie rozumienia pojęć wśród wszystkich osób zaangażowanych w proces ewaluacji oraz ułatwienie komunikacji między różnymi interesariuszami.

### Ewaluacja

Systematyczny proces zbierania, analizowania i interpretowania danych w celu określenia wartości, jakości i efektywności działań. W kontekście kręgów wsparcia oznacza kompleksową ocenę ich funkcjonowania i wpływu na życie uczestników.

### Krąg wsparcia

Grupa osób (rodzina, przyjaciele, wolontariusze, specjaliści) dobrowolnie zrzeszających się wokół osoby potrzebującej wsparcia w celu poprawy jakości jej życia i zwiększenia samodzielności.

### Wskaźniki ilościowe

Mierzalne, liczbowe parametry używane do oceny funkcjonowania kręgów wsparcia, np. liczba kręgów, częstotliwość spotkań, liczba godzin wsparcia.

### Wskaźniki jakościowe

Parametry opisujące niemierzalne bezpośrednio aspekty funkcjonowania kręgów, np. jakość relacji, poczucie wsparcia, wzrost samodzielności.

## Metodologia ewaluacji

- **Triangulacja** - Wykorzystanie różnych metod, źródeł danych i perspektyw w celu zwiększenia wiarygodności wyników ewaluacji.
- **Ewaluacja formatywna** - Ocena prowadzona w trakcie realizacji działań, służąca ich bieżącemu doskonaleniu.
- **Ewaluacja sumatywna** - Całościowa ocena efektów programu, zazwyczaj przeprowadzana po zakończeniu jego realizacji lub określonego etapu.
- **Ankieta ewaluacyjna** - Ustrukturyzowany kwestionariusz zawierający pytania dotyczące różnych aspektów funkcjonowania kręgów.
- **Wywiad pogłębiony** - Pogłębiona rozmowa z respondentem, umożliwiająca dokładne poznanie jego doświadczeń i opinii.
- **Grupa fokusowa** - Moderowana dyskusja grupowa, pozwalająca na wymianę doświadczeń i konfrontację różnych perspektyw.

## Wskaźniki i efekty

- **Jakość życia** - Wielowymiarowy konstrukt obejmujący fizyczny, psychiczny i społeczny dobrostan jednostki.
- **Samodzielność** - Zdolność do niezależnego funkcjonowania i podejmowania decyzji dotyczących własnego życia.
- **Kapitał społeczny** - Sieć relacji społecznych i związanych z nimi norm wzajemności, które mogą być mobilizowane do osiągania celów indywidualnych i zbiorowych.
- **Trwałość kręgu** - Zdolność kręgu do długoterminowego funkcjonowania i adaptacji do zmieniających się okoliczności.
- **Efektywność kosztowa** - Stosunek poniesionych nakładów do uzyskanych efektów, pozwalający ocenić ekonomiczną zasadność działań.
- **Wpływ społeczny** - Szersze i długoterminowe konsekwencje działania kręgów dla społeczności lokalnej i systemu wsparcia.

Słowniczek powinien być regularnie aktualizowany i uzupełniany o nowe pojęcia pojawiające się w kontekście ewaluacji kręgów wsparcia. Warto również rozważyć stworzenie jego wersji w formie infografiki lub broszury, która mogłaby być dystrybuowana wśród wszystkich osób zaangażowanych w proces ewaluacji, w tym uczestników kręgów.

# Promocja i Upowszechnianie Modelu Kręgów Wsparcia przez CUS

# Aktywne Działania Promocyjne

### Kampanie Informacyjne

Regularne akcje informacyjne w przestrzeni publicznej, prezentujące ideę Kręgów Wsparcia w przystępny i angażujący sposób. Materiały promocyjne dostosowane do różnych grup odbiorców - od młodzieży po seniorów.

### Spotkania Bezpośrednie

Organizacja otwartych spotkań informacyjnych w różnych częściach gminy, umożliwiających mieszkańcom poznanie idei Kręgów Wsparcia oraz bezpośredni kontakt z koordynatorami i aktywnymi wolontariuszami.

### Regularne Warsztaty

Cykliczne warsztaty wprowadzające do metodyki Kręgów Wsparcia, skierowane zarówno do potencjalnych beneficjentów, jak i osób zainteresowanych wolontariatem, prowadzone przez doświadczonych specjalistów CUS.

Skuteczne działania promocyjne wymagają systematyczności i różnorodności form przekazu. Kluczowe jest dostosowanie komunikatów do potrzeb i oczekiwań różnych grup odbiorców, z uwzględnieniem ich wieku, sytuacji życiowej oraz preferowanych kanałów komunikacji. Równie ważne jest angażowanie w promocję osób, które już korzystają z Kręgów Wsparcia i mogą podzielić się swoimi pozytywnymi doświadczeniami.

# Kanały Komunikacji w Promocji Kręgów Wsparcia

### Media Cyfrowe

- Strona internetowa CUS z dedykowaną sekcją o Kręgach Wsparcia
- Profile w mediach społecznościowych (Facebook, Instagram, YouTube)
- Newsletter elektroniczny dla zainteresowanych
- Lokalne grupy i fora internetowe

### Media Tradycyjne

- Lokalna prasa i czasopisma
- Radio i telewizja regionalna
- Biuletyny gminne i osiedlowe
- Tablice ogłoszeń w miejscach publicznych

### Kanały Bezpośrednie

- Dyżury informacyjne w siedzibie CUS
- Punkt informacyjny podczas wydarzeń lokalnych
- Prezentacje w szkołach, klubach seniora i innych instytucjach
- System poleceń i rekomendacji przez obecnych uczestników

Efektywna strategia komunikacji wymaga zintegrowanego podejścia, łączącego różne kanały w spójny przekaz. Szczególnie istotne jest dotarcie do osób wykluczonych cyfrowo, które często najbardziej potrzebują wsparcia. Dlatego obok nowoczesnych form komunikacji online, niezbędne jest utrzymanie i rozwijanie kanałów tradycyjnych, dostępnych dla wszystkich mieszkańców.

# Wydarzenia Integracyjne jako Narzędzie Promocji

Wydarzenia integracyjne stanowią doskonałą okazję do promocji idei Kręgów Wsparcia w przyjaznej, nieformalnej atmosferze. CUS organizuje różnorodne spotkania, które łączą promocję z realną integracją społeczną i budowaniem więzi międzyludzkich.

### Pikniki Rodzinne

Organizowane w okresie wiosenno-letnim w parkach i na skwerach, łączące zabawę z prezentacją działalności CUS. Podczas pikników prowadzone są warsztaty, konkursy i animacje dla wszystkich grup wiekowych, a koordynatorzy Kręgów Wsparcia mają okazję do bezpośrednich rozmów z mieszkańcami.

### Dni Otwarte CUS

Cykliczne wydarzenia umożliwiające zwiedzanie siedziby CUS, poznanie pracowników i wolontariuszy oraz uczestnictwo w pokazowych zajęciach i warsztatach. Podczas dni otwartych prezentowane są konkretne przykłady funkcjonowania Kręgów Wsparcia i korzyści płynące z uczestnictwa.

### Tematyczne Spotkania Międzypokoleniowe

Wydarzenia łączące seniorów, dorosłych i młodzież wokół wspólnych aktywności (warsztaty rękodzieła, kulinarne, technologiczne). Takie spotkania naturalnie promują ideę wzajemnej pomocy i budują zrozumienie dla potrzeb różnych grup wiekowych.

# Współpraca z Mediami Lokalnymi i Społecznościowymi

Efektywna promocja Modelu Kręgów Wsparcia wymaga strategicznej współpracy z mediami, które cieszą się zaufaniem społeczności lokalnej. CUS systematycznie rozwija relacje z dziennikarzami i redakcjami, dostarczając im wartościowych materiałów i angażujących historii.

### Regularne komunikaty prasowe

Przygotowywanie profesjonalnych informacji prasowych o działaniach i sukcesach Kręgów Wsparcia

### Wywiady i reportaże

Organizowanie wywiadów z koordynatorami i beneficjentami pokazujących realny wpływ programu

### Materiały wizualne

Dostarczanie mediom profesjonalnych zdjęć i nagrań z wydarzeń związanych z Kręgami Wsparcia

### Historie sukcesu

Prezentowanie autentycznych historii osób, których życie zmieniło się dzięki uczestnictwu w Kręgach Wsparcia

Kluczem do skutecznej współpracy z mediami jest budowanie długofalowych relacji opartych na wzajemnym zaufaniu. CUS regularnie zaprasza dziennikarzy na organizowane wydarzenia, oferuje ekskluzywne wywiady i dostarcza unikalne materiały. Szczególnie cenne są publikacje prezentujące konkretne przykłady pomocy i zmiany, jaką Kręgi Wsparcia wnoszą w życie społeczności lokalnej.

# Angażowanie Liderów Opinii

### Nauczyciele i Wychowawcy

Współpraca ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w promowaniu idei wolontariatu i wzajemnej pomocy wśród młodzieży.

### Liderzy Religijni

Zaangażowanie duchownych różnych wyznań w informowanie o możliwościach wsparcia i zachęcanie do wolontariatu.

### Lokalne Autorytety

Współpraca z szanowanymi mieszkańcami, którzy swoim przykładem mogą zachęcać do zaangażowania w Kręgi Wsparcia.

### Przedsiębiorcy

Angażowanie lokalnych firm w promocję i wspieranie działań CUS poprzez programy odpowiedzialności społecznej.

Liderzy opinii odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu postaw społecznych i budowaniu zaufania do nowych inicjatyw. CUS systematycznie organizuje specjalne spotkania informacyjne dla lokalnych autorytetów, dostarczając im wiedzy o Modelu Kręgów Wsparcia i zachęcając do aktywnego promowania tej idei w swoich środowiskach. Szczególnie skuteczne jest angażowanie osób, które same doświadczyły pozytywnych efektów działania Kręgów Wsparcia i mogą autentycznie dzielić się swoimi doświadczeniami.

# Test Sprawdzający Wiedzę o Kręgach Wsparcia

Ważnym elementem promocji i upowszechniania Modelu Kręgów Wsparcia jest weryfikacja poziomu wiedzy wśród pracowników CUS, wolontariuszy oraz potencjalnych uczestników. Opracowany przez specjalistów test wiedzy pełni zarówno funkcję edukacyjną, jak i motywacyjną.

### Struktura Testu

- 20 pytań jednokrotnego wyboru sprawdzających podstawową wiedzę o Kręgach Wsparcia
- 5 pytań otwartych wymagających kreatywnego podejścia do rozwiązywania problemów w ramach Kręgów
- 2 studia przypadku do analizy i zaproponowania działań

### Obszary Tematyczne

- Podstawy teoretyczne Modelu Kręgów Wsparcia
- Procedury tworzenia i prowadzenia Kręgów
- Zasady komunikacji i budowania relacji
- Kompetencje koordynatora Kręgu
- Aspekty prawne i etyczne działania Kręgów

### Zastosowanie Testu

- Weryfikacja wiedzy po szkoleniach wprowadzających
- Regularne odświeżanie wiedzy pracowników CUS
- Materiał edukacyjny dla nowych wolontariuszy
- Narzędzie promocyjne w formie quizu online dla mieszkańców

Test jest dostępny zarówno w wersji papierowej, jak i elektronicznej, co zwiększa jego dostępność. Po wypełnieniu testu uczestnicy otrzymują szczegółowe omówienie odpowiedzi oraz dodatkowe materiały edukacyjne z obszarów, które wymagają pogłębienia wiedzy. Dla osób osiągających najlepsze wyniki przewidziane są certyfikaty i symboliczne nagrody, co dodatkowo motywuje do poszerzania wiedzy o Kręgach Wsparcia.

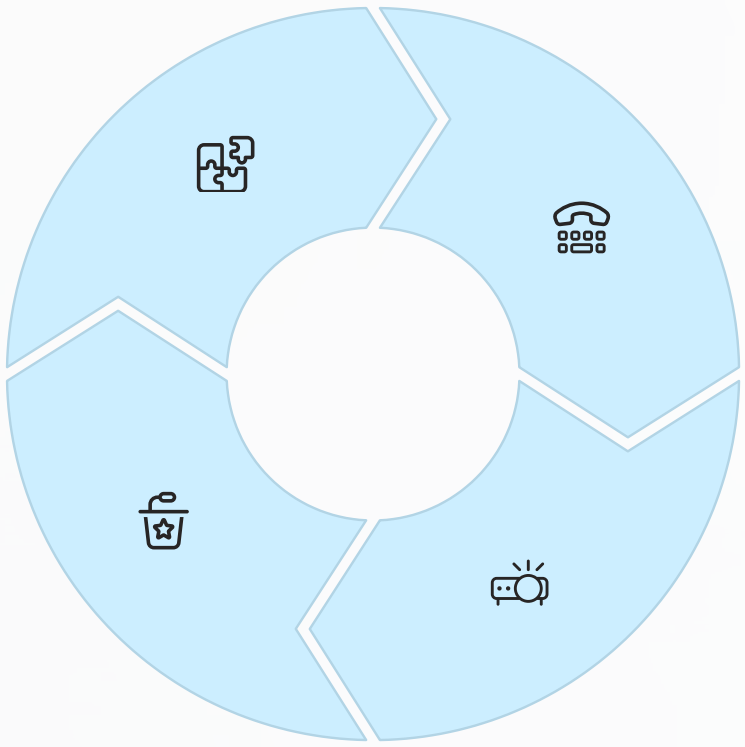
# Ćwiczenia Warsztatowe dla Zespołu

### Symulacje Kręgów

Odgrywanie ról w symulowanych Kręgach Wsparcia, pozwalające doświadczyć różnych perspektyw

### Analiza Przypadków

Wspólne omawianie rzeczywistych sytuacji i wyciąganie wniosków na przyszłość



### Trening Komunikacji

Ćwiczenia rozwijające umiejętności aktywnego słuchania i empatycznej komunikacji

### Projektowanie Rozwiązań

Warsztaty kreatywne ukierunkowane na opracowywanie innowacyjnych podejść do typowych wyzwań

Regularne ćwiczenia warsztatowe stanowią niezbędny element rozwijania kompetencji zespołu pracowników i wolontariuszy CUS zaangażowanych w Kręgi Wsparcia. Podczas warsztatów uczestnicy nie tylko pogłębiają swoją wiedzę teoretyczną, ale przede wszystkim rozwijają praktyczne umiejętności niezbędne w codziennej pracy z osobami potrzebującymi wsparcia. Szczególny nacisk kładzie się na rozwijanie empatii, umiejętności komunikacyjnych oraz zdolności do elastycznego reagowania na zmieniające się potrzeby uczestników Kręgów.

Warsztaty prowadzone są przez doświadczonych facylitatorów, którzy dbają o bezpieczną atmosferę sprzyjającą otwartości i kreatywności. Każde spotkanie kończy się sesją refleksji i wspólnym wypracowaniem wniosków, które są następnie wdrażane w codziennej praktyce. Regularność warsztatów (co najmniej raz w miesiącu) zapewnia ciągły rozwój kompetencji zespołu i pozwala na bieżąco reagować na pojawiające się wyzwania.

# Słowniczek Pojęć Związanych z Kręgami Wsparcia

Dla skutecznej promocji i upowszechniania Modelu Kręgów Wsparcia niezbędne jest posługiwanie się jasnym, spójnym językiem. Opracowany przez CUS słowniczek pojęć stanowi ważne narzędzie edukacyjne dla wszystkich zainteresowanych tematyką.

| | |
|---|---|
| **Krąg Wsparcia** | Grupa osób dobrowolnie współpracujących ze sobą w celu zapewnienia kompleksowego wsparcia osobie potrzebującej, działająca w oparciu o określoną metodologię i zasady. |
| **Koordynator Kręgu** | Osoba odpowiedzialna za organizację pracy Kręgu, moderowanie spotkań, dbanie o przepływ informacji oraz monitorowanie realizacji ustalonych działań. |
| **Beneficjent** | Osoba, wokół której tworzony jest Krąg Wsparcia – może to być senior, osoba z niepełnosprawnością, rodzina w kryzysie lub każdy inny mieszkaniec potrzebujący wsparcia. |
| **Mapa Zasobów** | Narzędzie służące do identyfikacji i wizualizacji potencjału, możliwości i zasobów dostępnych w społeczności lokalnej, które mogą być wykorzystane w ramach Kręgu Wsparcia. |
| **Plan Wsparcia** | Dokument opracowywany wspólnie z beneficjentem, określający cele, działania, harmonogram i podział odpowiedzialności w ramach Kręgu Wsparcia. |

Słowniczek jest regularnie aktualizowany i uzupełniany o nowe pojęcia wynikające z rozwoju metodyki Kręgów Wsparcia. Jest dostępny zarówno w formie drukowanej broszury, jak i w wersji elektronicznej na stronie internetowej CUS. Dla pracowników i wolontariuszy organizowane są cykliczne warsztaty terminologiczne, zapewniające jednolite rozumienie i stosowanie pojęć związanych z Kręgami Wsparcia.

# Podsumowanie i Rekomendacje

# Kluczowe Osiągnięcia Modelu Kręgów Wsparcia

### Zwiększenie efektywności wsparcia

W ciągu ostatnich dwóch lat Model Kręgów Wsparcia przyczynił się do znaczącego zwiększenia skuteczności pomocy oferowanej beneficjentom. Badania wykazały, że ponad 78% uczestników programu odnotowało poprawę swojej sytuacji życiowej w porównaniu do 42% osób korzystających z tradycyjnych form wsparcia.

### Wzrost zaangażowania społecznego

Odnotowano 3-krotny wzrost zaangażowania społeczności lokalnych w działania pomocowe. Skuteczna aktywizacja wolontariuszy i koordynacja ich działań spowodowała, że średni czas oczekiwania na pomoc skrócił się z 14 do 5 dni, co znacząco poprawiło reakcję na sytuacje kryzysowe.

### Rozszerzenie zasięgu

Model został wdrożony w 37 gminach na terenie całego kraju, obejmując wsparciem ponad 2500 beneficjentów bezpośrednich. Dzięki systemowej strukturze udało się dotrzeć do osób, które wcześniej pozostawały poza tradycyjnym systemem pomocy społecznej.

# Innowacyjność i Skuteczność Modelu

Model Kręgów Wsparcia wprowadził przełomowe podejście do organizacji pomocy społecznej w polskich warunkach, skutecznie łącząc zasoby instytucjonalne z potencjałem społeczności lokalnych.

### Podejście skoncentrowane na osobie

W przeciwieństwie do tradycyjnych form pomocy, Model Kręgów Wsparcia nie kategoryzuje beneficjentów według schematów pomocy, lecz tworzy zindywidualizowane rozwiązania dopasowane do konkretnych potrzeb i możliwości każdej osoby.

### Integracja różnych form wsparcia

Model skutecznie łączy pomoc materialną, emocjonalną, informacyjną i praktyczną, co pozwala na kompleksowe podejście do rozwiązywania złożonych problemów społecznych.

### Wykorzystanie narzędzi cyfrowych

Wdrożenie systemu cyfrowego zarządzania kręgami zwiększyło efektywność koordynacji działań o 67% i umożliwiło szybką adaptację do zmieniających się potrzeb beneficjentów.

# Wnioski z Dotychczasowych Doświadczeń

### Kluczowa rola koordynatora i pracownika kluczowego

Skuteczność Modelu w dużej mierze zależy od kompetencji i zaangażowania koordynatora kręgu i pracownika kluczowego którzy pełnią funkcję łączników między wszystkimi zaangażowanymi podmiotami.

### Znaczenie systematyczności

Regularne spotkania i stały kontakt między członkami kręgu są niezbędne dla utrzymania zaangażowania i reagowania na zmieniające się potrzeby beneficjentów.

### Wartość partnerstwa międzysektorowego

Największe sukcesy osiągnięto tam, gdzie udało się zaangażować instytucje publiczne, organizacje pozarządowe i sektor prywatny w tworzenie i funkcjonowanie kręgów wsparcia.

### Potrzeba zabezpieczenia poufności

Wypracowanie jasnych zasad ochrony prywatności beneficjentów jest kluczowe dla budowania zaufania i bezpieczeństwa wszystkich uczestników procesu.

Analiza przypadków pokazuje również, że elastyczność modelu i możliwość jego adaptacji do lokalnych warunków stanowi jeden z jego największych atutów, pozwalający na skuteczne wdrożenie w różnorodnych środowiskach.

# Wyzwania i Bariery Implementacyjne

Pomimo wielu sukcesów, wdrażanie Modelu Kręgów Wsparcia napotyka na szereg istotnych przeszkód, które wymagają systemowego podejścia do ich przezwyciężenia.

### Bariery instytucjonalne

Sztywne procedury administracyjne i brak elastycznych mechanizmów finansowania często utrudniają szybkie reagowanie na potrzeby beneficjentów i ograniczają możliwości działania kręgów wsparcia.

### Deficyt kompetencji

Brak specjalistycznego przygotowania pracowników socjalnych i koordynatorów do pracy w modelu sieciowym oraz niewystarczające umiejętności zarządzania grupą wolontariuszy obniżają efektywność działań.

### Trudności w rekrutacji wolontariuszy

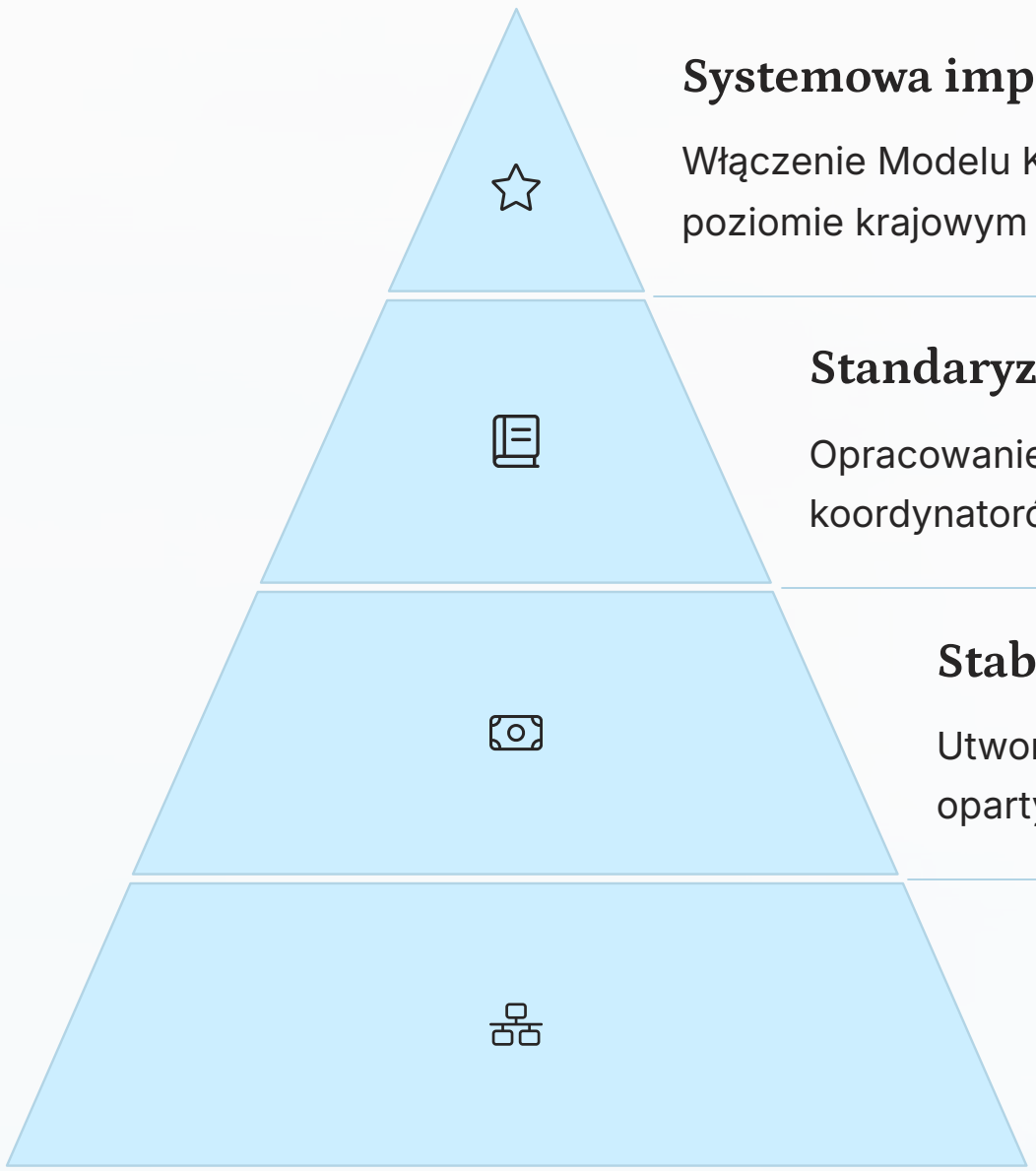
W niektórych społecznościach lokalnych, szczególnie w mniejszych miejscowościach, pozyskanie i utrzymanie zaangażowania wolontariuszy długoterminowych stanowi istotne wyzwanie dla trwałości kręgów.

### Trudności w zachowaniu równowagi

Utrzymanie właściwych proporcji między wsparciem profesjonalnym a nieformalnym oraz zapobieganie wypaleniu członków kręgu wymaga ciągłego monitorowania i interwencji.

# Rekomendacje dla Dalszego Rozwoju

Na podstawie zgromadzonych doświadczeń i analizy funkcjonowania Modelu Kręgów Wsparcia, opracowano następujące rekomendacje mające na celu zwiększenie skuteczności i zasięgu tej formy pomocy społecznej:



### Systemowa implementacja

Włączenie Modelu Kręgów Wsparcia do strategii polityki społecznej na poziomie krajowym

### Standaryzacja i certyfikacja

Opracowanie jednolitych standardów i procedur certyfikacji koordynatorów

### Stabilne finansowanie

Utworzenie dedykowanej linii budżetowej dla inicjatyw opartych na Modelu Kręgów Wsparcia

### Platforma wymiany doświadczeń

Budowa ogólnopolskiej sieci współpracy i dzielenia się wiedzą

Szczególnie istotne jest rozwijanie kompetencji kadr poprzez wprowadzenie specjalistycznych szkoleń z zakresu koordynacji kręgów wsparcia do programów kształcenia pracowników służb społecznych. Rekomenduje się również stworzenie zintegrowanego systemu monitoringu i ewaluacji, który pozwoli na bieżącą ocenę efektywności i wprowadzanie niezbędnych modyfikacji.

Załącznik

# Regulamin Zlecenia Usługi "Kręgi Wsparcia" Podmiotom Ekonomii Społecznej

Niniejszy dokument stanowi kompleksowy regulamin określający zasady, warunki i procedury zlecania usługi "Kręgi Wsparcia" podmiotom ekonomii społecznej opracowany na podstawie regulaminu  Centrum Usług Społecznych w Goleniowie. Regulamin zawiera szczegółowe informacje dotyczące wymagań formalnych, kryteriów oceny ofert, sposobu realizacji usługi, obowiązków stron, zasad finansowania oraz procedur związanych z monitoringiem i ewaluacją. Dokument przeznaczony jest dla wszystkich podmiotów ekonomii społecznej zainteresowanych realizacją usługi "Kręgi Wsparcia".

# Postanowienia Ogólne

Regulamin zlecania podmiotom ekonomii społecznej usługi "Kręgi Wsparcia" określa zasady i warunki współpracy pomiędzy Centrum Usług Społecznych (zwanym dalej "Zleceniodawcą" lub "CUS") a podmiotami ekonomii społecznej (zwanymi dalej "Zleceniobiorcami" lub "PES"). Podstawą prawną niniejszego regulaminu są przepisy ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, oraz ustawy z dnia 11 września 2019 r. - Prawo zamówień publicznych.

Celem wdrożenia usługi "Kręgi Wsparcia" jest stworzenie kompleksowego systemu wsparcia społecznego dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w szczególności osób starszych, z niepełnosprawnościami oraz znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, poprzez budowanie sieci wsparcia społecznego wokół osób potrzebujących pomocy z wykorzystaniem zasobów lokalnej społeczności.

Podmiotami uprawnionymi do ubiegania się o zlecenie realizacji usługi "Kręgi Wsparcia" są podmioty ekonomii społecznej spełniające definicję zawartą w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej, w tym w szczególności: spółdzielnie socjalne, organizacje pozarządowe prowadzące działalność gospodarczą lub odpłatną działalność statutową, centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej, warsztaty terapii zajęciowej oraz spółki non-profit.

Zlecenie realizacji usługi następuje w trybie otwartego konkursu ofert, zgodnie z procedurami określonymi w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub w trybie zamówienia publicznego zgodnie z Prawem zamówień publicznych, w zależności od charakteru usługi i wartości zamówienia.

# Szczegółowy Opis Usługi "Kręgi Wsparcia"

Usługa "Kręgi Wsparcia" polega na tworzeniu i prowadzeniu spersonalizowanych sieci wsparcia społecznego wokół osób potrzebujących pomocy. Model ten zakłada integrację różnych form pomocy formalnej i nieformalnej w celu kompleksowego zaspokojenia potrzeb beneficjentów. Kręgi wsparcia tworzone są z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb i zasobów każdego uczestnika oraz możliwości lokalnej społeczności.

W ramach usługi "Kręgi Wsparcia" Zleceniobiorca zobowiązany jest do realizacji następujących zadań:

- Identyfikacja i rekrutacja beneficjentów usługi we współpracy z CUS w Goleniowie, w oparciu o diagnozę potrzeb społeczności lokalnej;
- Przeprowadzenie indywidualnej diagnozy potrzeb każdego uczestnika, obejmującej rozpoznanie sytuacji życiowej, zdrowotnej, rodzinnej, mieszkaniowej, ekonomicznej oraz istniejących zasobów wsparcia;
- Opracowanie indywidualnego planu wsparcia dla każdego uczestnika, określającego cele, zakres i formy pomocy, harmonogram działań oraz osoby i instytucje zaangażowane w realizację planu;
- Rekrutacja i koordynacja pracy osób zaangażowanych w krąg wsparcia, w tym wolontariuszy, członków rodziny, sąsiadów oraz specjalistów;
- Organizacja regularnych spotkań kręgów wsparcia w celu monitorowania postępów i modyfikacji planów wsparcia;
- Prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych dla uczestników kręgów wsparcia;
- Mediacja i rozwiązywanie konfliktów w ramach kręgów wsparcia;
- Dokumentowanie przebiegu realizacji usługi i osiąganych rezultatów;
- Współpraca z instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Usługa "Kręgi Wsparcia" powinna być realizowana zgodnie z zasadami: empowermentu, partycypacji, indywidualizacji, kompleksowości, subsydiarności oraz długofalowości. Zleceniobiorca zobowiązany jest do stosowania metod pracy opartych na dowodach i dobrych praktykach w zakresie aktywizacji społecznej i wsparcia środowiskowego.

# Wymagania Formalne Wobec Podmiotów Ekonomii Społecznej

Podmiot ekonomii społecznej ubiegający się o zlecenie realizacji usługi "Kręgi Wsparcia" musi spełniać określone wymagania formalne, które stanowią warunek konieczny udziału w procedurze konkursowej. Niespełnienie któregokolwiek z wymogów formalnych skutkuje odrzuceniem oferty bez przeprowadzania jej merytorycznej oceny.

### Wymagania dotyczące statusu prawnego

- Posiadanie statusu podmiotu ekonomii społecznej zgodnie z definicją zawartą w ustawie o ekonomii społecznej;
- Prowadzenie działalności statutowej lub gospodarczej w zakresie pomocy społecznej, wspierania osób niepełnosprawnych lub innych usług społecznych zbieżnych z przedmiotem zamówienia;
- Posiadanie wpisu do odpowiedniego rejestru (KRS, CEIDG, rejestr przedsiębiorstw społecznych itp.);
- Posiadanie statutu lub innego dokumentu regulującego działalność podmiotu, przewidującego realizację zadań zgodnych z przedmiotem zlecenia.

### Wymagania dotyczące doświadczenia

- Minimum 2-letnie doświadczenie w realizacji usług społecznych o podobnym charakterze;
- Zrealizowanie w okresie ostatnich 3 lat przed złożeniem oferty co najmniej 2 projektów z zakresu aktywizacji społecznej lub usług opiekuńczych;
- Doświadczenie w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, w szczególności osobami starszymi, niepełnosprawnymi lub znajdującymi się w trudnej sytuacji życiowej;
- Doświadczenie w koordynacji pracy zespołowej i zarządzaniu wolontariuszami.

### Wymagania dotyczące potencjału organizacyjnego

- Dysponowanie odpowiednim zespołem specjalistów (koordynator, pracownik socjalny, psycholog, animator społeczny);
- Posiadanie zaplecza technicznego i lokalowego niezbędnego do realizacji usługi;
- Zdolność finansowa do realizacji usługi (brak zaległości w opłacaniu składek ZUS, podatków itp.);
- Posiadanie polisy ubezpieczeniowej OC w zakresie prowadzonej działalności.

Dokumenty wymagane do złożenia wraz z ofertą obejmują:

1. Wypełniony formularz ofertowy zgodny ze wzorem określonym w SIWZ;
2. Aktualny odpis z właściwego rejestru lub ewidencji;
3. Statut lub inny dokument określający zakres działalności podmiotu;
4. Dokumenty potwierdzające doświadczenie w realizacji podobnych usług (referencje, umowy, sprawozdania z realizacji projektów);
5. Wykaz osób, które będą uczestniczyć w realizacji zamówienia wraz z informacjami na temat ich kwalifikacji zawodowych i doświadczenia;
6. Oświadczenie o braku powiązań kapitałowych i osobowych ze Zleceniodawcą;
7. Zaświadczenie o niezaleganiu z płatnościami wobec ZUS i Urzędu Skarbowego;
8. Koncepcję realizacji usługi "Kręgi Wsparcia" zgodną z wytycznymi określonymi w SIWZ.

CUS  zastrzega sobie prawo do wezwania oferentów do uzupełnienia braków formalnych w terminie 7 dni od daty otrzymania wezwania. Nieuzupełnienie braków w wyznaczonym terminie skutkuje odrzuceniem oferty.

# Procedura Składania i Oceny Ofert

Procedura wyboru podmiotu realizującego usługę "Kręgi Wsparcia" przebiega w sposób transparentny i konkurencyjny, zapewniając równe traktowanie wszystkich oferentów oraz wybór najkorzystniejszej oferty zgodnie z określonymi kryteriami.

## Ogłoszenie o konkursie/zamówieniu

CUS w Goleniowie publikuje ogłoszenie o konkursie ofert lub zamówieniu publicznym w Biuletynie Informacji Publicznej, na stronie internetowej CUS oraz na tablicy ogłoszeń w siedzibie CUS. Ogłoszenie zawiera szczegółowe informacje dotyczące przedmiotu zamówienia, warunków udziału, kryteriów oceny ofert, terminów składania ofert oraz innych istotnych elementów procedury. Minimalny czas na składanie ofert wynosi 21 dni od daty publikacji ogłoszenia.

## Sposób i termin składania ofert

### Forma oferty

Oferty należy składać w formie pisemnej, w języku polskim, na formularzu zgodnym ze wzorem określonym w SIWZ. Oferta powinna być podpisana przez osoby uprawnione do reprezentowania podmiotu, a wszystkie strony oferty powinny być ponumerowane i parafowane.

### Sposób dostarczenia

Oferty można składać osobiście w sekretariacie CUS (adres) lub przesłać pocztą na adres CUS. Oferta powinna być złożona w zamkniętej kopercie z dopiskiem: "Oferta na realizację usługi Kręgi Wsparcia - nie otwierać przed terminem otwarcia ofert".

### Termin składania

Oferty należy składać w terminie określonym w ogłoszeniu. O zachowaniu terminu decyduje data wpływu oferty do CUS, a nie data stempla pocztowego. Oferty złożone po terminie nie będą rozpatrywane i zostaną zwrócone oferentom bez otwierania.

### Pytania i wyjaśnienia

Oferenci mogą składać pytania dotyczące warunków konkursu na piśmie lub drogą elektroniczną w terminie do 7 dni przed upływem terminu składania ofert. CUS udziela odpowiedzi na pytania wszystkim oferentom jednocześnie, publikując je na stronie internetowej bez ujawniania źródła pytania.

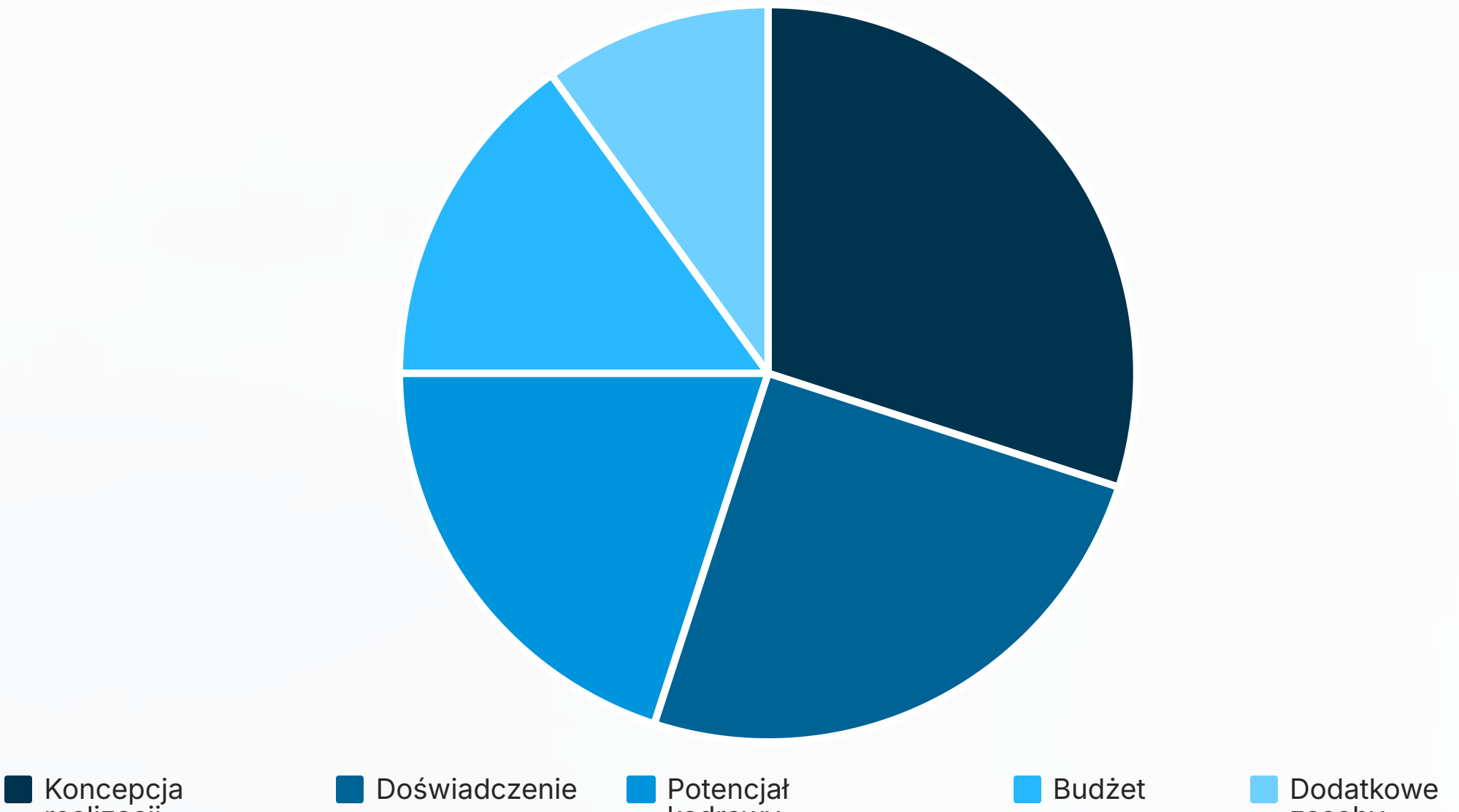
## Proces oceny ofert

Ocena ofert odbywa się w dwóch etapach: ocena formalna i ocena merytoryczna. Oceny formalnej dokonuje komisja konkursowa w ciągu 7 dni od terminu składania ofert. Oferty spełniające wymogi formalne przekazywane są do oceny merytorycznej, która odbywa się w ciągu kolejnych 14 dni. Każda oferta oceniana jest indywidualnie przez co najmniej trzech członków komisji konkursowej, a wynik końcowy stanowi średnią arytmetyczną ocen indywidualnych.

Po zakończeniu oceny komisja konkursowa sporządza protokół zawierający listę ofert wraz z przyznaną punktacją oraz rekomendację dotyczącą wyboru najkorzystniejszej oferty. Ostateczną decyzję o wyborze oferenta podejmuje Dyrektor CUS  w formie zarządzenia. Wyniki konkursu publikowane są w Biuletynie Informacji Publicznej, na stronie internetowej CUS oraz na tablicy ogłoszeń w siedzibie CUS w terminie do 7 dni od daty rozstrzygnięcia konkursu.

# Kryteria Oceny Ofert

Ocena merytoryczna ofert na realizację usługi "Kręgi Wsparcia" odbywa się w oparciu o przejrzyste i obiektywne kryteria, które pozwalają na wybór podmiotu ekonomii społecznej dającego najlepszą gwarancję realizacji zadania zgodnie z określonymi standardami i oczekiwanymi rezultatami.




Szczegółowe kryteria oceny ofert wraz z przypisaną im punktacją przedstawiają się następująco:

| Kryterium | Maksymalna liczba punktów | Sposób oceny |
|---|---|---|
| Koncepcja realizacji usługi | 30 | Ocenie podlega metodologia pracy, innowacyjność proponowanych rozwiązań, adekwatność działań do potrzeb beneficjentów, logiczność i spójność koncepcji, realność założeń i harmonogramu. |
| Doświadczenie podmiotu | 25 | Ocenie podlega doświadczenie w realizacji podobnych usług, referencje i efekty wcześniejszych działań, znajomość specyfiki lokalnej społeczności. |
| Potencjał kadrowy | 20 | Ocenie podlegają kwalifikacje i doświadczenie personelu, struktura zespołu projektowego, role i zakres odpowiedzialności poszczególnych członków zespołu. |
| Budżet | 15 | Ocenie podlega efektywność kosztowa, rzetelność kalkulacji, adekwatność wydatków do planowanych działań, przejrzystość i szczegółowość budżetu. |
| Dodatkowe zasoby | 10 | Ocenie podlega wkład własny (finansowy i niefinansowy), zdolność do mobilizacji dodatkowych zasobów (wolontariusze, partnerzy, sponsorzy), potencjał lokalowy i techniczny. |

W ramach każdego kryterium stosuje się następującą skalę ocen:

- 0-20% maksymalnej liczby punktów - oferta nie spełnia oczekiwań lub zawiera istotne braki;
- 21-40% maksymalnej liczby punktów - oferta spełnia oczekiwania w niewielkim stopniu;
- 41-60% maksymalnej liczby punktów - oferta częściowo spełnia oczekiwania;
- 61-80% maksymalnej liczby punktów - oferta w znacznym stopniu spełnia oczekiwania;
- 81-100% maksymalnej liczby punktów - oferta w pełni spełnia oczekiwania, zawiera elementy wykraczające poza standardowe rozwiązania.

Minimalna liczba punktów wymagana do zakwalifikowania oferty wynosi 60 punktów (60% maksymalnej liczby punktów). W przypadku uzyskania przez dwie lub więcej ofert takiej samej liczby punktów, o wyborze oferty decyduje wyższa ocena uzyskana w kryterium "Koncepcja realizacji usługi", a w dalszej kolejności w kryterium "Doświadczenie podmiotu". CUS  zastrzega sobie prawo do przeprowadzenia dodatkowych rozmów z oferentami w celu wyjaśnienia wątpliwości dotyczących złożonych ofert.

# Warunki Finansowe i Budżet Usługi

Finansowanie usługi "Kręgi Wsparcia" odbywa się ze środków budżetowych Centrum Usług Społecznych  (lub np. przy współfinansowaniu z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego .....). Całkowita wartość środków przeznaczonych na realizację usługi określana jest w ogłoszeniu o konkursie/zamówieniu i uzależniona jest od aktualnych możliwości finansowych CUS oraz zatwierdzonego planu budżetowego na dany rok.

## Zasady finansowania usługi

Finansowanie usługi "Kręgi Wsparcia" opiera się na następujących zasadach:

1. Maksymalna kwota dofinansowania jednego kręgu wsparcia wynosi (wpisać kwotę)  zł na okres 12 miesięcy realizacji usługi. Minimalna liczba kręgów wsparcia do utworzenia w ramach realizacji usługi wynosi 5, a maksymalna - 10 kręgów;
2. Środki finansowe przekazywane są w formie transzy, zgodnie z harmonogramem określonym w umowie (zwykle płatności kwartalne lub miesięczne);
3. Podstawą przekazania kolejnych transz jest prawidłowe rozliczenie transz poprzednich oraz realizacja zadania zgodnie z harmonogramem;
4. Zleceniobiorca zobowiązany jest do wniesienia wkładu własnego w wysokości minimum 5% wartości zadania, przy czym wkład własny może mieć formę finansową lub niefinansową (np. praca wolontariuszy, udostępnienie lokalu);
5. Płatności realizowane są w formie przelewu na rachunek bankowy Zleceniobiorcy wskazany w umowie;
6. Ostatnia transza (zwykle w wysokości 10% wartości zadania) wypłacana jest po zatwierdzeniu sprawozdania końcowego z realizacji zadania.

## Kwalifikowalność wydatków

W ramach realizacji usługi "Kręgi Wsparcia" za kwalifikowalne uznaje się następujące kategorie wydatków:

### Koszty personelu

- Wynagrodzenia koordynatora projektu (do 20% budżetu);
- Wynagrodzenia specjalistów zaangażowanych w tworzenie i prowadzenie kręgów wsparcia (do 45% budżetu);
- Wynagrodzenia pracowników administracyjnych i księgowych (do 10% budżetu);
- Koszty szkoleń i superwizji personelu (do 5% budżetu).

### Koszty bezpośrednie realizacji

- Materiały edukacyjne i szkoleniowe dla uczestników kręgów wsparcia;
- Koszty organizacji spotkań kręgów wsparcia (wynajem sali, catering);
- Koszty transportu uczestników;
- Zakup drobnego sprzętu niezbędnego do realizacji zadania;
- Koszty działań integracyjnych dla uczestników.

## Dokumentacja finansowa

Zleceniobiorca zobowiązany jest do prowadzenia wyodrębnionej dokumentacji finansowo-księgowej środków otrzymanych na realizację zadania, zgodnie z zasadami wynikającymi z ustawy o rachunkowości oraz wytycznymi określonymi w SIWZ. Dokumentacja powinna umożliwiać jednoznaczną identyfikację poszczególnych operacji księgowych związanych z realizacją zadania.

Wszystkie dokumenty finansowe (faktury, rachunki, umowy) muszą być wystawione na Zleceniobiorcę i zawierać informację o finansowaniu ze środków CUS . Oryginały dokumentów finansowych należy opisać zgodnie z wytycznymi określonymi w umowie, wskazując numer umowy, nazwę zadania oraz pozycję w budżecie, której dany wydatek dotyczy.

Zleceniobiorca zobowiązany jest do przechowywania dokumentacji związanej z realizacją zadania przez okres 5 lat od daty zakończenia realizacji zadania, a w przypadku projektów współfinansowanych ze środków UE - zgodnie z wytycznymi programu operacyjnego.

# Standardy Realizacji Usługi "Kręgi Wsparcia"

Realizacja usługi "Kręgi Wsparcia" musi odbywać się zgodnie z określonymi standardami jakości, które zapewniają profesjonalną i efektywną pomoc beneficjentom. Standardy te dotyczą zarówno aspektów merytorycznych, jak i organizacyjnych realizacji usługi.

### Etap diagnostyczny

Przeprowadzenie kompleksowej diagnozy sytuacji i potrzeb uczestnika wraz z identyfikacją zasobów i deficytów. Diagnoza powinna uwzględniać wszystkie istotne obszary funkcjonowania uczestnika: sytuację zdrowotną, materialną, rodzinną, mieszkaniową, społeczną oraz posiadane umiejętności. Wyniki diagnozy muszą być udokumentowane w formie karty diagnozy według wzoru określonego przez CUS.

### Etap tworzenia kręgu wsparcia

Identyfikacja i zaangażowanie osób, które mogą wejść w skład kręgu wsparcia (rodzina, znajomi, sąsiedzi, wolontariusze, specjaliści). Organizacja pierwszego spotkania kręgu wsparcia, na którym ustalone zostaną zasady współpracy, role poszczególnych członków kręgu oraz harmonogram działań. Spotkanie powinno być udokumentowane protokołem.

### Etap monitoringu i ewaluacji

Bieżące monitorowanie realizacji planu wsparcia i osiąganych rezultatów. Przeprowadzenie okresowej (co 3 miesiące) i końcowej ewaluacji efektywności wsparcia. Przygotowanie raportu ewaluacyjnego dla każdego uczestnika, zawierającego ocenę stopnia realizacji założonych celów oraz rekomendacje dotyczące dalszych działań.

### Etap planowania

Opracowanie indywidualnego planu wsparcia dla każdego uczestnika, który określa konkretne cele, działania, harmonogram oraz osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań. Plan wsparcia musi być opracowany przy aktywnym udziale uczestnika i zatwierdzony przez niego. Plan powinien uwzględniać zarówno wsparcie formalne, jak i nieformalne oraz być dostosowany do realnych możliwości uczestnika.

### Etap realizacji

Koordynacja działań kręgu wsparcia zgodnie z przyjętym planem. Organizacja regularnych spotkań kręgu (minimum raz w miesiącu) w celu monitorowania postępów i modyfikacji planu w razie potrzeby. Dokumentowanie wszystkich działań podejmowanych w ramach kręgu wsparcia. Zapewnienie wsparcia specjalistycznego (psycholog, prawnik, pracownik socjalny itp.) w zależności od potrzeb uczestnika.

## Standardy kadrowe

W realizację usługi "Kręgi Wsparcia" powinien być zaangażowany zespół specjalistów posiadających odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie. Minimalny skład zespołu obejmuje:

- **Koordynator projektu** - osoba posiadająca wykształcenie wyższe w zakresie nauk społecznych oraz minimum 3-letnie doświadczenie w zarządzaniu projektami socjalnymi;
- **Organizator społeczności lokalnej** - osoba posiadająca wykształcenie wyższe w zakresie pracy socjalnej, pedagogiki, socjologii lub pokrewne oraz minimum 2-letnie doświadczenie w zakresie animacji społecznej;
- **Psycholog** - osoba posiadająca wykształcenie wyższe z zakresu psychologii oraz minimum 2-letnie doświadczenie w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym;
- **Pracownik socjalny** - osoba posiadająca kwalifikacje zgodne z ustawą o pomocy społecznej oraz minimum 2-letnie doświadczenie zawodowe.

Zleceniobiorca powinien również zapewnić dostęp do innych specjalistów w zależności od potrzeb uczestników (np. prawnik, terapeuta, doradca zawodowy). Personel zaangażowany w realizację usługi powinien uczestniczyć w regularnych superwizjach (minimum raz na kwartał) oraz w szkoleniach podnoszących kompetencje zawodowe (minimum jedno szkolenie rocznie).

Standardy lokalowe i organizacyjne obejmują zapewnienie odpowiednich warunków do prowadzenia spotkań kręgów wsparcia (pomieszczenie zapewniające prywatność i komfort), dostępność dla osób z niepełnosprawnościami, elastyczność czasowa (możliwość organizacji spotkań w godzinach popołudniowych i weekendy), dostępność komunikacyjna (lokalizacja dobrze skomunikowana transportem publicznym lub zapewnienie transportu dla uczestników), oraz materiały informacyjne w przystępnej formie, dostosowane do potrzeb różnych grup odbiorców.

# Obowiązki Stron i Zasady Współpracy

Efektywna realizacja usługi "Kręgi Wsparcia" wymaga ścisłej współpracy między Centrum Usług Społecznych w Goleniowie a podmiotem ekonomii społecznej wybranym do realizacji zadania. Jasne określenie obowiązków obu stron oraz zasad współpracy stanowi podstawę pomyślnej realizacji usługi i osiągnięcia zakładanych rezultatów.

## Obowiązki Zleceniodawcy (CUS)

Centrum Usług Społecznych  jako Zleceniodawca usługi "Kręgi Wsparcia" zobowiązuje się do:

- Przekazania środków finansowych na realizację zadania zgodnie z harmonogramem określonym w umowie;
- Udostępnienia informacji i dokumentacji niezbędnej do prawidłowej realizacji zadania, w tym danych o potencjalnych beneficjentach usługi (z zachowaniem przepisów o ochronie danych osobowych);
- Udzielania wsparcia merytorycznego i konsultacji w zakresie realizacji zadania;
- Pomocy w nawiązywaniu kontaktów z instytucjami i organizacjami działającymi na terenie gminy Goleniów, które mogą wspierać realizację zadania;
- Monitorowania i kontroli prawidłowości realizacji zadania oraz wydatkowania przekazanych środków;
- Promocji usługi "Kręgi Wsparcia" wśród mieszkańców gminy  poprzez stronę internetową, media społecznościowe, lokalne media oraz materiały informacyjne;
- Organizacji spotkań koordynacyjnych z Zleceniobiorcą w celu bieżącego rozwiązywania problemów i doskonalenia realizacji zadania;
- Ewaluacji rezultatów zadania i upowszechniania dobrych praktyk wynikających z jego realizacji.

## Obowiązki Zleceniobiorcy (podmiotu ekonomii społecznej)

Podmiot ekonomii społecznej wybrany do realizacji usługi "Kręgi Wsparcia" zobowiązuje się do:

- Realizacji zadania zgodnie z ofertą, umową oraz obowiązującymi przepisami prawa;
- Rzetelnego i terminowego wykonywania powierzonych zadań;
- Efektywnego i zgodnego z przeznaczeniem wykorzystania przekazanych środków finansowych;
- Prowadzenia dokumentacji merytorycznej i finansowej związanej z realizacją zadania;
- Zapewnienia wykwalifikowanej kadry do realizacji zadania;
- Przestrzegania standardów realizacji usługi określonych przez CUS;
- Informowania CUS o wszelkich zmianach i problemach w realizacji zadania;
- Składania sprawozdań okresowych i końcowego z realizacji zadania w terminach określonych w umowie;
- Poddania się kontroli przeprowadzanej przez CUS lub inne uprawnione podmioty;
- Informowania o finansowaniu zadania ze środków CUS we wszystkich materiałach informacyjnych i promocyjnych;
- Ochrony danych osobowych beneficjentów zgodnie z przepisami RODO i innymi obowiązującymi przepisami;
- Prowadzenia ewidencji czasu pracy personelu zaangażowanego w realizację zadania.

## Zasady komunikacji i współpracy

Dla zapewnienia efektywnej współpracy między CUS a Zleceniobiorcą ustala się następujące zasady komunikacji:

### Bieżący kontakt

Wyznaczenie osób odpowiedzialnych za kontakt po obu stronach (koordynator projektu ze strony Zleceniobiorcy i opiekun projektu ze strony CUS). Zapewnienie możliwości kontaktu telefonicznego i mailowego w dni robocze w godzinach 8:00-16:00.

### Spotkania koordynacyjne

Organizacja regularnych spotkań koordynacyjnych (minimum raz w miesiącu) w celu omówienia postępów w realizacji zadania, wymiany informacji i rozwiązywania bieżących problemów. Ze spotkań sporządzane są protokoły określające ustalenia i zadania do realizacji.

### Sprawozdawczość

Składanie przez Zleceniobiorcę miesięcznych raportów z realizacji zadania (do 5 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni) oraz kwartalnych sprawozdań finansowych (do 15 dnia miesiąca następującego po zakończeniu kwartału). Wzory dokumentów sprawozdawczych określa umowa.

### Sytuacje problemowe

W przypadku wystąpienia sytuacji problemowych lub nieprzewidzianych okoliczności, Zleceniobiorca zobowiązany jest do niezwłocznego poinformowania CUS (nie później niż w ciągu 3 dni roboczych) oraz przedstawienia propozycji rozwiązania problemu.

W przypadku istotnych zmian w realizacji zadania (np. zmiana personelu, harmonogramu, budżetu) Zleceniobiorca zobowiązany jest do uzyskania pisemnej zgody CUS przed wprowadzeniem tych zmian. Zmiany wymagające aneksu do umowy muszą być zgłoszone z co najmniej 30-dniowym wyprzedzeniem.

Strony zobowiązują się do wzajemnego poszanowania, współpracy opartej na zasadach partnerstwa oraz działania w najlepszym interesie beneficjentów usługi "Kręgi Wsparcia".

# Monitoring i Sprawozdawczość

System monitoringu i sprawozdawczości ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia wysokiej jakości realizacji usługi "Kręgi Wsparcia" oraz efektywnego wykorzystania środków publicznych. CUS w Goleniowie przykłada szczególną wagę do systematycznej i rzetelnej oceny postępów w realizacji zadania oraz osiąganych rezultatów.



### Dokumentacja bieżąca

Prowadzenie dzienników aktywności, list obecności, kart pracy specjalistów

### Sprawozdania okresowe

Składanie miesięcznych i kwartalnych raportów z realizacji

### Kontrole i wizyty monitorujące

Regularne kontrole CUS weryfikujące jakość i zgodność realizacji

### Sprawozdanie końcowe

Kompleksowy raport podsumowujący całość realizacji zadania

## Dokumentacja wymagana w procesie monitoringu

W ramach realizacji usługi "Kręgi Wsparcia" Zleceniobiorca zobowiązany jest do prowadzenia i przechowywania następującej dokumentacji:

- **Dokumentacja uczestników**: karty zgłoszeniowe, formularze diagnozy, indywidualne plany wsparcia, kontrakty, zgody na przetwarzanie danych osobowych, karty monitoringu postępów;
- **Dokumentacja działań**: dzienniki zajęć, listy obecności, protokoły ze spotkań kręgów wsparcia, karty pracy specjalistów, dokumentacja fotograficzna (za zgodą uczestników);
- **Dokumentacja finansowa**: faktury, rachunki, umowy, dokumenty księgowe, wyciągi bankowe, ewidencja czasu pracy personelu;
- **Dokumentacja ewaluacyjna**: ankiety ewaluacyjne, wywiady z uczestnikami, raporty z ewaluacji okresowej i końcowej.

Dokumentacja powinna być prowadzona na bieżąco, w sposób rzetelny i przejrzysty, zgodnie z wzorami określonymi przez CUS. Dokumenty powinny być przechowywane w siedzibie Zleceniobiorcy w sposób zapewniający ich bezpieczeństwo i poufność, z zachowaniem przepisów o ochronie danych osobowych.

## System sprawozdawczości

Zleceniobiorca zobowiązany jest do składania następujących sprawozdań:

| Rodzaj sprawozdania | Częstotliwość | Termin złożenia | Zawartość |
|---|---|---|---|
| Raport miesięczny | Co miesiąc | Do 5 dnia następnego miesiąca | Informacje o zrealizowanych działaniach, liczbie uczestników, postępach w realizacji indywidualnych planów wsparcia, napotkanych problemach i sposobach ich rozwiązania. |
| Sprawozdanie finansowe | Co kwartał | Do 15 dnia miesiąca po zakończeniu kwartału | Zestawienie wydatków poniesionych w danym kwartale, kopie dokumentów finansowych, rozliczenie transzy środków, prognoza wydatków na kolejny kwartał. |
| Raport z ewaluacji okresowej | Co 6 miesięcy | Do 30 dni po zakończeniu okresu sprawozdawczego | Ocena efektywności realizowanych działań, stopień osiągnięcia założonych rezultatów, wnioski i rekomendacje do dalszej realizacji zadania. |
| Sprawozdanie końcowe | Jednorazowo | Do 30 dni po zakończeniu realizacji zadania | Kompleksowe podsumowanie realizacji zadania, opis osiągniętych rezultatów, rozliczenie finansowe całości zadania, wnioski i rekomendacje na przyszłość. |

Sprawozdania składane są w formie pisemnej oraz elektronicznej (w formacie edytowalnym) na adres e-mail wskazany w umowie. CUS dokonuje weryfikacji sprawozdań w terminie 14 dni od daty ich otrzymania i może wezwać Zleceniobiorcę do złożenia wyjaśnień lub uzupełnienia dokumentacji.

## Kontrole i wizyty monitorujące

CUS  ma prawo do przeprowadzania kontroli i wizyt monitorujących w trakcie realizacji zadania. Kontrole mogą być zapowiedziane (z co najmniej 3-dniowym wyprzedzeniem) lub niezapowiedziane. W trakcie kontroli sprawdzana jest zgodność realizacji zadania z ofertą i umową, jakość świadczonych usług, dokumentacja projektu oraz sposób wydatkowania środków.

Z każdej kontroli sporządzany jest protokół zawierający ustalenia, ewentualne nieprawidłowości oraz zalecenia pokontrolne. Zleceniobiorca zobowiązany jest do wdrożenia zaleceń pokontrolnych w terminie wskazanym w protokole oraz poinformowania CUS o sposobie ich realizacji.

# Ewaluacja i Ocena Rezultatów

Ewaluacja usługi "Kręgi Wsparcia" stanowi integralną część procesu jej realizacji i ma na celu ocenę jakości, efektywności oraz wpływu podejmowanych działań na sytuację beneficjentów. Systematyczna ewaluacja pozwala na bieżącą modyfikację realizowanych działań, identyfikację dobrych praktyk oraz formułowanie rekomendacji na przyszłość.

## Cel i zakres ewaluacji

Celem ewaluacji jest kompleksowa ocena rezultatów usługi "Kręgi Wsparcia" w odniesieniu do założonych celów oraz standardów jakości. Ewaluacja koncentruje się na następujących aspektach:

- Trafność - ocena adekwatności przyjętych celów i metod do zdiagnozowanych potrzeb beneficjentów;
- Skuteczność - ocena stopnia osiągnięcia założonych celów i rezultatów;
- Efektywność - ocena relacji między nakładami (finansowymi, czasowymi, osobowymi) a osiągniętymi rezultatami;
- Użyteczność - ocena rzeczywistych korzyści dla beneficjentów wynikających z udziału w "Kręgach Wsparcia";
- Trwałość - ocena utrzymywania się pozytywnych efektów po zakończeniu wsparcia.

## Wskaźniki rezultatu

Ewaluacja opiera się na analizie osiągnięcia następujących wskaźników rezultatu:

### Wskaźniki ilościowe

- Liczba utworzonych kręgów wsparcia (min. 5);
- Liczba osób objętych wsparciem (min. 20);
- Liczba osób zaangażowanych w kręgi wsparcia jako wolontariusze (min. 25);
- Liczba zorganizowanych spotkań kręgów wsparcia (min. 12 dla każdego kręgu);
- Liczba godzin wsparcia specjalistycznego udzielonego uczestnikom (min. 200);
- Liczba podmiotów i instytucji włączonych we współpracę (min. 10).

### Wskaźniki jakościowe

- Poprawa funkcjonowania psychospołecznego uczestników (mierzona testami psychologicznymi);
- Zwiększenie samodzielności uczestników w codziennym funkcjonowaniu (ocena na podstawie skali ADL);
- Zwiększenie poziomu integracji społecznej (ocena na podstawie kwestionariusza uczestnictwa społecznego);
- Poprawa jakości życia uczestników (ocena na podstawie standaryzowanego kwestionariusza jakości życia);
- Wzrost kompetencji społecznych uczestników (ocena na podstawie testu kompetencji społecznych);
- Poziom satysfakcji uczestników z udziału w projekcie (ankiety satysfakcji).

## Metodologia ewaluacji

Ewaluacja usługi "Kręgi Wsparcia" prowadzona jest z wykorzystaniem różnorodnych metod i narzędzi badawczych, które pozwalają na uzyskanie kompleksowych i wiarygodnych danych. W procesie ewaluacji stosowane są:

### Metody ilościowe

- Ankiety ewaluacyjne dla uczestników (przeprowadzane na początku, w trakcie i na zakończenie udziału w projekcie);
- Testy psychologiczne i kwestionariusze standaryzowane do pomiaru zmian w funkcjonowaniu uczestników;
- Analiza dokumentacji projektu (listy obecności, karty monitoringu, dzienniki zajęć);
- Analiza wskaźników ilościowych realizacji projektu.

### Metody jakościowe

- Indywidualne wywiady pogłębione z uczestnikami;
- Wywiady grupowe z członkami kręgów wsparcia;
- Obserwacja uczestnicząca podczas spotkań kręgów wsparcia;
- Analiza studiów przypadku (case studies) wybranych uczestników;
- Superwizje i konsultacje z personelem projektu.

### Procedura ewaluacji

- Ewaluacja początkowa (ex-ante) - przeprowadzana na etapie rozpoczęcia realizacji usługi, służy określeniu stanu wyjściowego;
- Ewaluacja okresowa (on-going) - prowadzona w trakcie realizacji usługi (co 6 miesięcy), służy bieżącej ocenie postępów i wprowadzaniu niezbędnych modyfikacji;
- Ewaluacja końcowa (ex-post) - przeprowadzana po zakończeniu realizacji usługi, służy kompleksowej ocenie osiągniętych rezultatów;
- Ewaluacja odroczona - przeprowadzana 6 miesięcy po zakończeniu projektu, służy ocenie trwałości efektów.

## Raportowanie wyników ewaluacji

Wyniki ewaluacji prezentowane są w formie raportów ewaluacyjnych, które zawierają:

1. Opis metodologii ewaluacji;
2. Prezentację wyników w odniesieniu do poszczególnych wskaźników;
3. Analizę jakościową osiągniętych rezultatów;
4. Identyfikację czynników sprzyjających i barier w realizacji usługi;
5. Przykłady dobrych praktyk;
6. Wnioski i rekomendacje dotyczące dalszej realizacji usługi "Kręgi Wsparcia".

Raporty z ewaluacji okresowej i końcowej przekazywane są do CUS w terminach określonych w umowie. Na podstawie wyników ewaluacji CUS w konsultacji ze Zleceniobiorcą opracowuje ewentualne modyfikacje i usprawnienia w realizacji usługi. Wyniki ewaluacji służą również jako podstawa do planowania przyszłych działań w zakresie usługi "Kręgi Wsparcia" oraz mogą być wykorzystane do promocji dobrych praktyk i upowszechniania modelu pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym.

# Postanowienia Końcowe i Procedury Odwoławcze

Niniejszy rozdział regulaminu określa procedury dotyczące zmian w umowie, postępowania w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, zasady rozwiązywania sporów oraz procedury odwoławcze. Precyzyjne określenie tych kwestii ma na celu zapewnienie przejrzystości relacji między stronami oraz efektywnego rozwiązywania potencjalnych problemów.

## Zmiany w umowie

Wszelkie zmiany i uzupełnienia umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności i mogą być dokonywane w następujący sposób:

- Zleceniobiorca może wystąpić z wnioskiem o zmianę umowy, przedstawiając pisemne uzasadnienie proponowanych zmian;
- Wniosek o zmianę umowy należy złożyć co najmniej 30 dni przed planowanym wprowadzeniem zmiany (w szczególnie uzasadnionych przypadkach termin ten może zostać skrócony);
- CUS rozpatruje wniosek w terminie 14 dni od daty jego otrzymania i informuje Zleceniobiorcę o swojej decyzji;
- W przypadku akceptacji wniosku, strony podpisują aneks do umowy;
- Zmiany wymagające aneksu do umowy obejmują w szczególności: zmianę terminu realizacji zadania, istotne zmiany w zakresie rzeczowym zadania, zmiany w budżecie przekraczające 10% wartości poszczególnych pozycji budżetowych, zmianę osób kluczowych dla realizacji zadania.

Drobne zmiany organizacyjne, niewymagające aneksu do umowy, mogą być dokonywane po uzyskaniu pisemnej zgody Dyrektora CUS . Dotyczy to w szczególności zmian harmonogramu realizacji poszczególnych działań (o ile nie wpływają na termin zakończenia zadania) oraz przesunięć środków finansowych między poszczególnymi pozycjami budżetowymi (do 10% wartości danej pozycji).

## Niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy

W przypadku stwierdzenia niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, CUS w Goleniowie może zastosować następujące środki:

### Upomnienie

W przypadku drobnych uchybień, CUS kieruje do Zleceniobiorcy pisemne upomnienie wskazujące stwierdzone nieprawidłowości oraz termin ich usunięcia (nie dłuższy niż 14 dni). Zleceniobiorca zobowiązany jest do pisemnego poinformowania CUS o sposobie usunięcia wskazanych nieprawidłowości.

### Częściowe wstrzymanie płatności

W przypadku poważniejszych uchybień lub nieusunięcia nieprawidłowości wskazanych w upomnieniu, CUS może czasowo wstrzymać przekazanie kolejnej transzy środków finansowych do czasu usunięcia nieprawidłowości. Wznowienie przekazywania środków następuje po przedstawieniu przez Zleceniobiorcę dowodów usunięcia nieprawidłowości i zaakceptowaniu ich przez CUS.

### Rozwiązanie umowy

W przypadku rażącego naruszenia warunków umowy, CUS może rozwiązać umowę ze skutkiem natychmiastowym i żądać zwrotu przekazanych środków finansowych wraz z odsetkami liczonymi jak dla zaległości podatkowych. Za rażące naruszenie warunków umowy uznaje się w szczególności: wykorzystanie środków niezgodnie z przeznaczeniem, niepodjęcie realizacji zadania w terminie 30 dni od przekazania pierwszej transzy środków, przeszkadzanie lub uniemożliwianie przeprowadzenia kontroli, nieosiągnięcie zakładanych rezultatów z przyczyn leżących po stronie Zleceniobiorcy, niezłożenie sprawozdań w określonych terminach mimo wezwania do ich złożenia.

## Procedury odwoławcze

Podmiotom ekonomii społecznej przysługuje prawo odwołania w następujących sytuacjach:

| Sytuacja | Procedura odwoławcza | Termin |
|---|---|---|
| Negatywna ocena formalna oferty | Protest pisemny do Dyrektora CUS z uzasadnieniem | 7 dni od otrzymania informacji |
| Negatywna ocena merytoryczna oferty | Odwołanie pisemne do Dyrektora CUS z uzasadnieniem | 14 dni od otrzymania informacji |
| Wyniki kontroli | Zastrzeżenia do protokołu kontroli | 7 dni od otrzymania protokołu |
| Rozwiązanie umowy | Odwołanie do sądu właściwego dla siedziby CUS | Zgodnie z przepisami KC |

Wszystkie odwołania i protesty powinny być składane w formie pisemnej, opatrzone podpisem osoby uprawnionej do reprezentowania podmiotu ekonomii społecznej. Dyrektor CUS  rozpatruje odwołania w terminie 14 dni od daty ich otrzymania i udziela pisemnej odpowiedzi zawierającej uzasadnienie podjętej decyzji. Decyzja Dyrektora CUS w zakresie rozpatrzenia odwołania jest ostateczna w postępowaniu administracyjnym.

## Postanowienia końcowe

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie zastosowanie mają przepisy:

- Ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych;
- Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;
- Ustawy z dnia 11 września 2019 r. - Prawo zamówień publicznych;
- Ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej;
- Ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;
- Kodeksu cywilnego.

CUS  zastrzega sobie prawo do zmiany niniejszego regulaminu w trakcie trwania konkursu lub realizacji usługi, jeżeli będzie to niezbędne dla prawidłowej realizacji zadania lub ochrony interesu publicznego. O wszelkich zmianach regulaminu CUS informuje na swojej stronie internetowej oraz w Biuletynie Informacji Publicznej. Interpretacja postanowień niniejszego regulaminu należy do Dyrektora CUS .

Niniejszy regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania zarządzenia przez Dyrektora CUS .