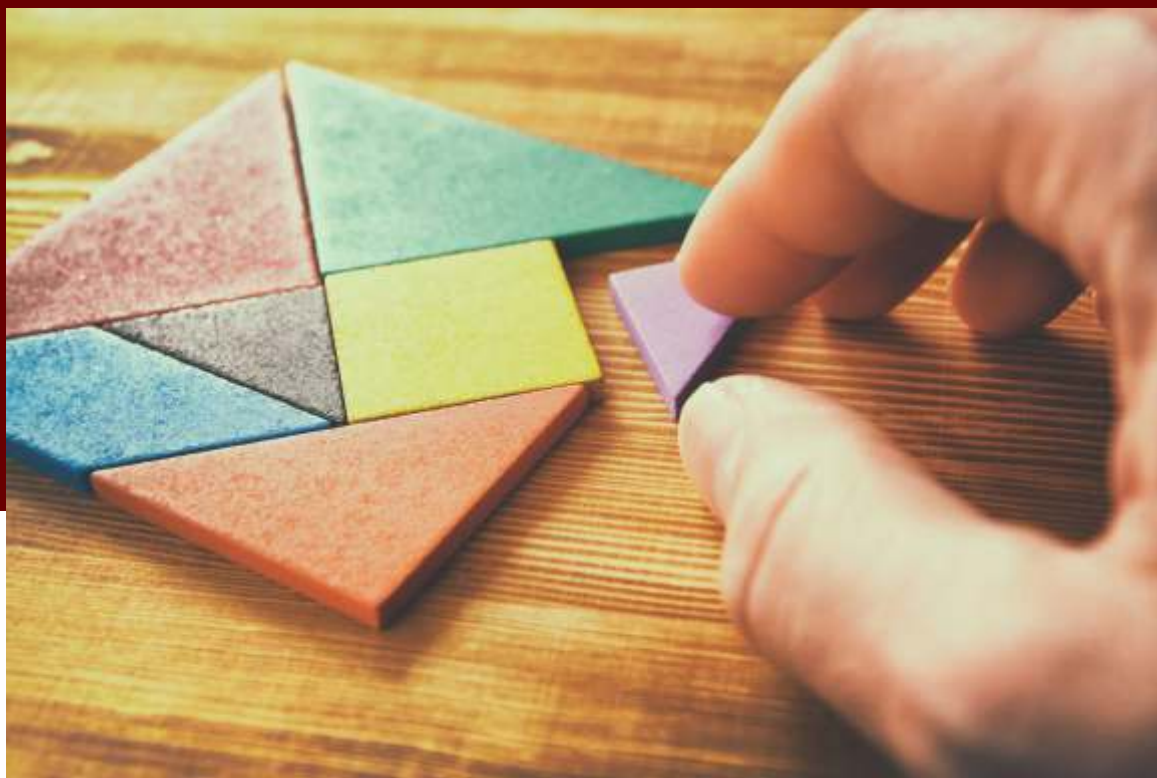




# JAK PRACOWAĆ Z MŁODZIEŻĄ W ORGANIZACJI POZARZĄDOWEJ?



WROCŁAW 2016

## **Słowem wstępu...**

Młodość to energia, to potrzeba działania i doświadczania, próbowania wielu rzeczy i poszukiwania swojego miejsca. Przekonanie młodych ludzi do działania w strukturach nigdy nie było łatwe. Przy dużej aktywności, zmienności i potrzebie różnorodności doświadczeń zasadne jest pytanie czy w ogóle jest to możliwe?

A przecież jest nie tylko możliwe, ale i potrzebne rozwojowo. To działalność w organizacji pozarządowej jest często dla młodych ludzi pierwszą lekcją funkcjonowania w „dorosłym” świecie, brania odpowiedzialności, pracy projektowej i wielu innych.

Jak zatem przyciągać młodych ludzi do organizacji i jak zatrzymać tych, którzy mogliby zostać z nami na dłużej? Na te pytania postaram się odpowiedzieć w niniejszej publikacji.

**Kinga Ekert**

Instytut Edukacji Społecznej

# Spis treści

<b>Rozdział 1</b>	jak zapraszać młodzież do organizacji?	
	postaw na dobrą ofertę	4
	zbadaj potrzeby	5
	zaakceptuj dynamikę i potrzebę zmiany	6
	zapraszaj	8
	korzystaj z mediów społecznościowych	10
<b>Rozdział 2</b>	jak pracować z młodzieżą w organizacji?	
	kadra i kompetencje	12
	przestrzeń przyjazna młodym	13
	dawanie odpowiedzialności	14
<b>O autorze</b>		16
<b>Instytut Edukacji Społecznej</b>		17

## **Rozdział 1** jak zapraszać młodzież do organizacji?

### **I. POSTAW NA DOBRĄ OFERTĘ**

Sprawnie funkcjonująca organizacja powinna być systemem wzajemnej wymiany. Angażując się w jej działania oddajemy swój czas, energię, umiejętności i oczekujemy korzyści, czy to finansowych czy w postaci rozwoju, poczucia satysfakcji etc. Młodzież też potrzebuje czuć, że w organizacji może coś otrzymać. Czerpanie z energii innych osób dla potrzeb organizacji bez zadbania o ich potrzeby jest wyzyskiem. Jeśli chcemy przyciągnąć młodych ludzi do organizacji musimy stworzyć im ofertę, która będzie atrakcyjna, będzie odpowiadała na ich potrzeby i da poczucie, że dostają w niej coś wartościowego.

Jak powinna być skonstruowana taka oferta? Przede wszystkim powinna odpowiadać na podstawowe potrzeby rozwojowe młodych ludzi. Potrzebę działania, rozwoju i uczenia się oraz bycia w grupie. Do tego świetnie nadaje się metodyka edukacji pozaformalnej. Edukacja szkolna/formalna przyzwyczajają nas do tego, że ktoś wyznacza nam cele dydaktyczne. Zawsze jest ktoś, kto wie, co powinniśmy umieć, jakie są standardy, jakie są najlepsze rozwiązania. Trudno jest się oderwać od takiego myślenia i nawyków związanych z poszukiwaniem struktury i klucza. Jeśli jednak uda nam się wyjść poza formę będziemy mogli zaprosić młodych ludzi do czerpania w pełni z tego co daje doświadczenie. Podstawową różnicą między edukacją formalną i pozaformalną jest to, kto ustala cele i kto jest odpowiedzialny za proces uczenia się. W edukacji pozaformalnej to młody człowiek ustala co jest dla niego ważne, czego chce się nauczyć i bierze za ten proces odpowiedzialność. To on jest w centrum. Zmiana w myśleniu dotyczy też roli dorosłego/nauczyciela.

Nie jest on wszechwiedzącym guru, lecz jedynie przewodnikiem, który pomaga ustalić cele i stworzyć najlepszą do doświadczania przestrzeń. To właśnie uczenie się przez doświadczanie jest podstawową metodą edukacji pozaformalnej. Potrzeba działania to jedna z podstawowych potrzeb młodych ludzi, ale pamiętać warto również o stwarzaniu przestrzeni do refleksji nad działaniem. Tylko wtedy, kiedy mamy okazję zreflektować nasze działanie – uczymy się. Na tych założeniach powinna bazować oferta kierowana do młodzieży.

## **II. ZBADAJ POTRZEBY**

Poza podstawowymi potrzebami rozwojowymi dobrze aby oferta odpowiadała na bieżące potrzeby naszej grupy docelowej. Każdy, kto pracuje metodą projektową wie dobrze czym jest i jaką rolę w projekcie pełni rzetelna diagnoza. Jak zatem badać potrzeby młodzieży? Jest kilka sposobów:

- dostępne raporty i analizy: po pierwsze sprawdź, czy ktoś przed Tobą nie badał danego zjawiska czy danej grupy,
- ewaluacje zrealizowanych projektów: jeśli prowadziliśmy już działania podobne lub z podobną grupą to na pewno rzetelnie je podsumowaliśmy i dysponujemy wnioskami, one też mogą, a nawet powinny być częścią naszej diagnozy. Ponadto jeśli mamy do nich dostęp, możemy posłużyć się ewaluacjami projektów innych organizacji,
- własne badania: jak prowadzić badania to temat obszerny i może na osobny post, ale najważniejsze co musisz zrobić przed przystąpieniem do własnych badań to dobrze zdefiniować grupę badaną, określić czego chcemy się dowiedzieć i jaka metoda będzie do tego najskuteczniejsza,

- są takie metody pracy z młodzieżą, które spełniają podwójną funkcję, aktywizują i pozwalają badać potrzeby, przykładem może być debata open space, podczas którego spytamy młodych o ich potrzeby,
- otoczenie młodych: nie zapominajmy o tym, że są osoby, które po prostu mogą nam powiedzieć co jest ważne i potrzebne dla młodych, czasem mogą to być rodzice, czasem nauczyciele... warto zbadać otoczenie i wszystkie grupy osób, które mogą mieć coś do powiedzenia.

Na koniec jeszcze jedna uwaga, o której warto pamiętać. Kto najlepiej wie czego potrzebują młodzi? Czasem rzeczywiście sami zainteresowani, ale są takie obszary, gdzie lepiej oprzeć diagnozę o inne źródła. Dla przykładu: dane z raportów czy obserwacji mówią nam, że problemem w danym środowisku jest nadużywanie alkoholu przez młodzież. Czy o tym problemie i potrzebie zapobiegania powiedzą nam sami zainteresowani? Polecam w pierwszym etapie diagnozowania potrzeb młodzieży zebrać wszystkie dostępne dane, zwracając uwagę na ich obiektywny charakter, a w kroku następnym dopiero wyciągać wnioski.

### **III. ZAAKCEPTUJ DYNAMIKĘ I POTRZEBĘ ZMIANY**

W pracy z młodzieżą niezwykle ważne jest akceptowanie potrzeby działania i zmian. Młodość to energia. Ludzie młodzi posiadają naturalną potrzebę działania. Wiąże się ona ściśle ze specyfiką uczenia się przez doświadczanie i potrzebą bycia w grupie, poczucia wspólnoty i sprawdzania się. Działanie to dla młodych najlepsza okazja do określania siebie. Tej potrzeby nie można ignorować, ale należy umiejętnie wspierać. Jak to robić skutecznie?

- Przede wszystkim należy zrozumieć, że młodzi muszą działać aby się rozwijać. Jeśli zależy Ci na wspieraniu ich w tym, motywuj! To Ty jesteś osobą, która rozumie potrzebę i która może im pokazać, że działanie i doświadczanie to wspaniała okazja do uczenia się. Możesz stworzyć im przestrzeń, w której będą mogli podjąć ciekawe inicjatywy, zastanowić się jak i dlaczego chcą działać,
- Nie ograniczaj! Nawet jeśli nie zgadzasz się z kierunkiem ich działań, zawsze możesz wykorzystać energię i przekierować ją w inną stronę. Nie neguj, ale pokaż możliwe kierunki działania,
- Nie rób niczego za młodych! Pozwól aby doświadczyli zarówno sukcesów jak i porażek. W zamian stwórz bezpieczną przestrzeń, w której będą mogli poddać refleksji swoje działania. Doświadczenie porażki jest również cennym doświadczeniem,
- Bądź i towarzysz! Pamiętaj, że Twoja obecność jest bardzo ważna. Wbrew pozorom młodzi potrzebują czuć obecność i wsparcie osoby, która nie ocenia, ale jednocześnie wyznacza i pilnuje granic tam, gdzie są potrzebne. Pokaż im, że jesteś gotów towarzyszyć ich działaniom i zawsze mogą się do Ciebie zwrócić z wątpliwościami.

Wspieranie młodych w działaniu i towarzyszenie im wymaga zgody na odnoszenie sukcesów i porażek, zrozumienia podstawowych potrzeb oraz budowania dobrego kontaktu opartego na zaufaniu. Dobrze jeśli do tego potrafimy wykorzystać naturalną potrzebę działania młodych dla wsparcia w rozwoju kompetencji społecznych.

Młodość to również czas na eksperymentowanie, poszukiwanie swojego miejsca, sprawdzanie możliwości. Dlatego trudno się dziwić, że młodzi często angażują się w różne inicjatywy, z jednymi związują się na dłużej, ale przeważnie szybko zmieniają obszary swoich zainteresowań. Musisz zaakceptować, że młodzi ludzie lubią zmianę i wielu z nich będzie odchodzić po pewnym czasie z twojej organizacji. Ale jeśli będziesz budował dobrą ofertę i dobry kontakt – przyjdą w ich miejsce następni. Miejsca, które mają opinię przyjaznych dla młodych – przyciągają tłumy.

#### **IV. ZAPRASZAJ**

Najprostszym sposobem na przyciągnięcie młodych do Twojej organizacji jest zaproszenie ich do projektu. Oczywiście długofalowo ważne będzie zapewnienie kontynuacji działań i/lub zaplanowanie kolejnych projektów, ale na początek wystarczy atrakcyjny projekt.

Najbardziej newralgicznym punktem każdego projektu jest oczywiście rekrutacja. To od niej zależy czy uda nam się przyciągnąć młodzież i czy uda nam się pozyskać osoby, o których myśleliśmy. Aby rekrutacja przebiegła sprawnie należy pamiętać o kilku kwestiach:

- Podstawą udanej rekrutacji jest dobra diagnoza potrzeb. Projekt, który realnie odpowiada na potrzeby młodych ludzi, a jednocześnie jest realizowany przez wiarygodną w ich zaspokajaniu organizację – nie ma problemu z rekrutacją. Rozumiem, czego potrzebujesz i wiem, co z tym zrobić – to najskuteczniejsze zaproszenie do udziału w projekcie.



- W dalszej kolejności ważne są kanały komunikowania. Tak hołubione dziś media społecznościowe są oczywiście bardzo istotne, ale obwarowane kilkoma przykazaniami. Nie działają one natychmiast, ich skuteczność jest wynikiem systematycznego i rozsądnego budowania ich potencjału. Jeśli chcesz zmobilizować swoich likersów lub followersów w okresie rekrutacji do projektu – komunikuj się z nimi regularnie, utrzymuj kontakt. Dostarczaj im ciekawych, wciągających informacji. Ciekawych dla nich – nie tylko dla Ciebie.
- Ponad jednak mediami społecznościowymi jest jeden kluczowy kanał docierania do młodych ludzi. Niezastąpiony, niepowtarzalny. Kontakt bezpośredni. Spotkaj się z ludźmi, którzy mogą być zainteresowani twoim projektem. Znajdź ich w szkole, na podwórku, w świetlicy. Wejź w realny kontakt: opowiedz co chcesz zrobić, spytaj jak mogliby się w to zaangażować, pokaż korzyści.
- Ten sposób warto oczywiście wesprzeć ulotkami, plakatami, informacjami w mediach tradycyjnych. Im bardziej projekt jest nagłośniony, tym lepiej. Pod warunkiem, że plakaty i ulotki są dobrze wykonane i przyciągają, informacje w mediach są spójne, czytelne i zrozumiałe. Warto więc przed rozpoczęciem każdej kampanii promocyjnej projektu po pierwsze zastanowić się, co chcemy powiedzieć a po drugie, jak i kiedy.
- I najważniejszy poziom rekrutacji – jakość kontaktu. Zarówno ta trenerów i animatorów, którzy ruszają na pierwszą linię frontu w szkołach i na podwórkach, jak i wiarygodność i obraz stojącej za nimi organizacji. Nic tak nie pomaga jak młodzi ludzie, którzy na wasz widok krzyczą „ja ich znam, chcę wziąć w tym znowu udział!”.

Jest też sposób tworzenia projektów, gdzie rekrutacja jest zbędna. To wtedy, kiedy sam pomysł na projekt wypracowujemy razem z młodymi ludźmi, albo kiedy to oni wręcz są jego inicjatorami, a zadaniem dorosłych jest jedynie wspierać ich w realizacji. Obok faktu, że ryzyko rekrutacyjne w takim projekcie jest minimalne – ma on największą wartość edukacyjną.

## **V. KORZYSTA Z MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH**

Social media niestety nadal dość często przez pracowników młodzieżowych są lekceważone, ignorowane lub używane nieadekwatnie. Szkoda, bo odpowiednio wykorzystywane mogą przynieść wiele dobrego. Dwa podstawowe błędy jakie mogłabym wskazać w tym obszarze to przeświadczenie, że Facebook jest jedynym narzędziem z którego możemy skorzystać, a drugim używanie narzędzi SM jedynie do nadawania przekazów.

Facebook jest rzeczywiście najpopularniejszy (zreszta najwięcej osób), ale w swojej pracy z młodymi z powodzeniem możemy skorzystać z Twitter'a, Instagram'a czy YouTube'a...

Po drugie warto zadać sobie pytanie – do czego chcę użyć danego narzędzia? Do komunikacji z młodymi? Zgoda, czasem rzeczywiście szybciej przekazać młodym informację przez czat na Facebook'u niż mailem, ale istnieje jeszcze sporo innych zastosowań. Media społecznościowe poza komunikacją służyć mogą jako narzędzie animacyjne wspierające aktywność społeczną.

Na co zwracać uwagę wykorzystując media społecznościowe do pracy z młodzieżą?

- nie traktuj narzędzi SM jedynie jako kanałów informacyjnych, z powodzeniem mogą Ci posłużyć w procesie animacji i angażowania młodzieży,
- poznaj SM, ich wszystkie funkcje i zastosowania, baw się nimi,
- nie udawaj kogoś kim nie jesteś, młodzi od razu to wyczują,
- dobrze jeśli korzystasz z odpowiednich narzędzi SM ale jeszcze lepiej jeśli wykorzystasz efekt synergii i stworzysz z nich spójny system,
- nie zastępuj realnego kontaktu z młodymi jedynie działaniami wirtualnymi, obie sfery mogą się świetnie uzupełniać.

Zapraszam do eksperymentowania, szukania nowych zastosowań, a czasem uczenia się wykorzystania mediów społecznościowych od najlepszych ekspertów – od samych młodych.

## **Rozdział 2** jak pracować z młodzieżą w organizacji?

### **I. KADRA I KOMPETENCJE**

Aby móc stworzyć długofalową strategię pracy z młodzieżą w organizacji pozarządowej poza atrakcyjną ofertą potrzebujesz osób, które potrafią budować dobry kontakt z młodymi ludźmi. Jeśli masz takie osoby w organizacji pomyśl czy nie wart zainwestować w ich kompetencje, szczególnie ważne będą umiejętności interpersonalne i wiedza z zakresu potrzeb rozwojowych. Rozwój osób zajmujących się pracą z młodzieżą w Twojej organizacji powinien być kluczowym elementem całej strategii.

Kolejnym stałym punktem/priorytetem w strategii powinno być inwestowanie w rozwój, zarówno młodzieży jak i pracowników młodzieżowych. Nieustająco koncentruj się na tym, jak jeszcze możesz wspierać ich rozwój. Wyszukuj ciekawe szkolenia i konferencje, zapraszaj dobrych trenerów, organizuj wymiany międzynarodowe, przeglądaj ogłoszenia z konkursami i fajnymi projektami. Inwestowanie w ludzi to podstawa każdego przedsięwzięcia społecznego.

Po drugie - monitoruj. Rozmawiaj z ludźmi, czy są zadowoleni, czy oferta odpowiada ich potrzebom, czy możesz coś zrobić, żeby lepiej się czuli działając w organizacji, czy potrzebują jakichś umiejętności, żeby lepiej pomagać innym. Sprawdzaj dane obiektywne: ilość i fluktuację pracowników i wolontariuszy, czas jaki poświęcają, ilość nowych pomysłów. Rozmawiaj regularnie z osobami z organizacji i z Waszego otoczenia – pytaj o ich zadowolenie i oczekiwania. Wyniki omawiaj ze swoim zespołem, razem zastanawiajcie się, co można zrobić lepiej.

## II. PRZESTRZEŃ PRZYJAZNA MŁODYM

To, co może pomóc Ci zatrzymać młodych w organizacji to przestrzeń, w której będą chcieli przebywać – przestrzeń przyjazna młodym. Młodzież musi wiedzieć, że istnieje miejsce, do którego mogą przychodzić, gdzie mogą się spotykać ze sobą, ale również dostawać wsparcie od dorosłych. Świetnie, jeśli mogą mieć wpływ, jak to miejsce jest urządzone i jakie obowiązują w nim zasady.

Świetlica, klub młodzieżowy, biblioteka, a może szkoła? Każde z tych miejsc może być przyjazne młodym. Może ale nie musi. Co o tym decyduje? I co znaczy przyjazne? Takie, do którego chcą przychodzić, w którym czują się bezpiecznie, mogą się uczyć, realizować swoje pasje, rozwiązywać problemy i zawierać nowe przyjaźnie. Tworzysz takie miejsce? A może zastanawiasz się jak zmodyfikować przestrzeń, którą dysponujesz aby lepiej spełniała swoje funkcje? Oto kilka refleksji i kierunków, które warto wziąć pod uwagę tworząc takie miejsce:

- taka przestrzeń stymuluje do poszukiwania, zadawania pytań i odkrywania zamiast podawać gotowe rozwiązania,
- w takim miejscu młodzi mogą się zrelaksować, wyciszyć i uspokoić emocje. W takiej przestrzeni jest możliwość żeby pobyć przez chwilę samemu,
- przestrzeń przyjazna młodym zachęca do wchodzenia w interakcję. Czasem samo ustawienie siedzeń, krzeseł, puf sprawia, że zaczynamy ze sobą więcej rozmawiać,
- to miejsce dostępne, takie, do którego zawsze można przyjść, nie trzeba się umawiać, nie trzeba mieć powodu, można po prostu przyjść,

- przyjazna przestrzeń to także ludzie, którzy ją tworzą. Dorosły, który tam jest to bardzo ważny „element”. Taki dorosły, który potrafi wysłuchać, zainspirować, pomóc lub po prostu jest.

Na to by przestrzeń była przyjazna młodym wpływa wiele czynników, nie tylko architektonicznych czy technologicznych, ale również tych społecznych. Aby urządzić takie miejsce wystarczy odrobina wiedzy o potrzebach rozwojowych młodych ludzi i wyczucia lub.... oddanie im tego zadania – to może być jeszcze ciekawsze doświadczenie.

### **III. DAWANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI**

Zapraszanie młodych ludzi do organizacji wiąże się z trudnym zadaniem jakim jest dzielenie się odpowiedzialnością. Oddawanie odpowiedzialności za poszczególne zadania może spełniać wiele funkcji:

- jest rozwojowe dla młodego człowieka – pokazuje zaufanie jakim go darzymy, daje poczucie sprawstwa, pomaga rozwijać kompetencje etc,
- przywiązuje do organizacji – jeśli jest za coś odpowiedzialny, a zadania są adekwatne (są wyzwaniem, ale są dla niego realne do wykonania) to poczucie przywiązania rośnie.

Z dawaniem odpowiedzialności wiąże się jeszcze jedna postawa – otwartość na pomysły młodych. Jeśli zależy nam na zatrzymaniu młodzieży na dłużej, musimy być realnie otwarci na ich pomysły, znajdować przestrzeń dla ich realizacji, wspierać, ale nie wyręczać. Organizacja, która pozwala młodym na realizację własnych pomysłów dając przy tym wsparcie zyskuje zaangażowanych młodych ludzi, którzy będą chcieli zostać w niej na dłużej.

Jeśli Twoja strategia i oferta będą dobre, od czasu do czasu zdarzy się ktoś, kto będzie gotów zaangażować się bardziej i na dłużej. Każda organizacja zorientowana na rozwój musi mieć sposób na dostrzeganie takich ludzi i system ich wspierania. Dla tych najbardziej pomysłowych i zaangażowanych znajdź miejsce we władzach. Dziel się odpowiedzialnością. Przygotowuj cierpliwie następców dla liderów. W ten sposób dokonuje się zmiana pokoleniowa w organizacjach.



Publikacja wydana w ramach projektu *Jak pracować z młodzieżą?* Realizowanego przez Instytut Edukacji Społecznej przy wsparciu finansowym ze środków Funduszu Inicjatyw Obywatelskich Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

## O autorze



### **Kinga Ekert**

Od 10 lat pracuje z ludźmi jako coach i trener, jest doświadczonym managerem. Ekspert w zakresie szkolenia i tworzenia dobrych warunków do rozwoju dla młodych ludzi. Pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywała szkoląc młodą kadrę Związku Harcerstwa Polskiego oraz współtworząc i realizując programy szkoleniowe dla młodych liderów. Była współautorem i trenerem licznych programów szkoleniowych dla liderów, managerów i trenerów. Związana z rozwojem lokalnym i pracą z młodzieżą jako członek zarządów i kierownik zespołów w ramach instytucji i organizacji o charakterze think-tankowym, szkoleniowym i federacyjnym – Dolnośląskiej Rady ds. Młodzieży, Polish Governance Institute. Współpracuje ze środowiskiem studenckim tworząc i realizując programy szkoleniowe z zakresu umiejętności miękkich, zarządzania zespołem i przedsiębiorczości dla studentów, absolwentów i kół naukowych (Uniwersytet Wrocławski, Uniwersytet Ekonomiczny, NZS, AIESEC). Studiowała psychologię, andragogikę i zarządzanie zasobami ludzkimi, ukończyła szkolenia z zakresu indywidualnej i grupowej pracy z ludźmi, szkołę socjoterapii oraz szkolenia z zakresu umiejętności liderskich i managerskich. Prezes Instytutu Edukacji Społecznej, Przewodnicząca Zarządu Dolnośląskiej Rady ds. Młodzieży, partner w Studiu Rozwiązań.



## **Instytut Edukacji Społecznej**

think-tank pracy z młodzieżą



Od 2001 roku w ponad 100 projektach zespół trenerów Instytutu przeprowadził 10 tysięcy godzin szkoleń i coachingu, nasi eksperci uczestniczyli w tworzeniu ważnych raportów i strategii dotyczących młodzieży, budowaliśmy regionalne i ogólnopolskie rozwiązania systemowe na rzecz ludzi młodych.

### **działania z młodzieżą**

Przez ponad 10 lat prowadziliśmy wieloletnie programy wspierania aktywności młodych ludzi w społecznościach lokalnych Wrocławia i Oławy. Wdrożyliśmy we Wrocławiu pierwszy w Polsce młodzieżowy budżet obywatelski. Przeprowadziliśmy kilkanaście regionalnych programów szkolenia animatorów i liderów. Przeprowadziliśmy kilkaset warsztatów i treningów dla tysięcy młodych ludzi z zakresu umiejętności społecznych. Zorganizowaliśmy w Oławie 9 międzynarodowych konferencji Młodzi liderzy w społecznościach lokalnych. Wśród gości znaleźli się wybitni naukowcy, politycy, pracownicy młodzieżowi i młodzi ludzie z wielu krajów europejskich. Organizowaliśmy międzynarodowe spotkania młodzieży. Naszymi stałymi partnerami są liderzy angielskiego sektora pozarządowego z Herefordshire.

### **zarządzanie komunikacją młodzieżową**

Inicjujemy procesy komunikacji w środowiskach lokalnych i regionalnych poprzez wdrażanie narzędzi zarządzania komunikacją i moderowanie przepływu informacji. Dzięki animacji lokalnego środowiska młodzieżowych liderów powstało Sieć dzieje w Oławie, system komunikacji młodzieżowej skupiający i angażujący młodych ludzi. Nasz zespół stworzył i prowadził portal fajnie.org dla młodzieży i organizacji z Dolnego Śląska.

## **szkolenie osób pracujących z młodzieżą**

Wiele lat pracy z grupami pozwoliło nam na wypracowanie autorskiej metodyki szkoleniowej. W oparciu o te doświadczenia prowadzimy innowacyjne i uznane programy szkolenia trenerów i coachów. W latach 2007 – 2011 przeprowadziliśmy 5 edycji Szkoły Młodych Trenerów dla osób, które stawiają pierwsze kroki w karierze trenerskiej. Wprowadzamy do Polski standardy zawodu pracownika młodzieżowego. W latach 2010 - 2015 zrealizowaliśmy 6 edycji Polsko – angielskiej Szkoły Trenerów Młodzieżowych, nowatorskiego w skali europejskiej międzynarodowego programu szkolenia osób pracujących z młodzieżą w obszarze edukacji pozaformalnej. Od 2016 roku prowadzimy Szkołę pracy z młodzieżą, skoncentrowaną na treningu kluczowych kompetencji. Prowadzimy superwizję grupową i indywidualną dla osób pracujących z młodzieżą.

## **polityka młodzieżowa**

Jesteśmy inicjatorami i współautorami nowoczesnej polityki na rzecz młodzieży na szczeblu lokalnym, regionalnym i ogólnopolskim. Współuczestniczyliśmy w powołaniu i doradzaliśmy Komisji ds. Młodzieży Sejmiku Województwa Dolnośląskiego. Byliśmy współarchitektami regionalnego systemu finansowania działań z młodzieżą. Jesteśmy w gronie członków założycieli Dolnośląskiej Rady ds. Młodzieży – pierwszej w Polsce federacji organizacji pozarządowych działających na rzecz młodzieży. Nasz zespół kieruje działaniami Rady nieprzerwanie od 2010 roku. Szef Instytutu, Paweł Dębek jest członkiem Rady Działalności Pożytku Publicznego Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W ramach prac Rady kieruje zespołem ds. polityki na rzecz młodzieży.

## **raporty, badania i analizy**

Nasi eksperci byli zaangażowani w tworzenie wielu dokumentów strategicznych, analiz, raportów i badań dotyczących młodzieży, m.in.: raportów Młodzi 2011 i Młodzi Dolnego Śląska 2013, Propozycji do uzupełnienia Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku o problematykę młodzieżową, rządowego Programu Aktywna Młodzież. Prowadzimy blog o pracy z młodzieżą, ważne informacje z tego obszaru publikujemy w mediach społecznościowych, a przegląd najważniejszych informacji dla osób pracujących z młodzieżą przesyłamy co dwa tygodnie w newsletterze.

## **partnerzy**

Realizowaliśmy projekty na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Spraw Zagranicznych, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej we Wrocławiu, urzędów miejskich Wrocławia i Oławy oraz Urzędu Gminy Kłodzko.

**[www.ies.org.pl](http://www.ies.org.pl)**