

PROJEKT PATRON

Metodika



Metodika byla vypracována v roce 2015 PhDr. Martinem Járrou a Bc. Lukášem Talpou

Redakční a korektorské práce: Mgr. Tereza Herdová

Grafická úprava: Mgr. Josef Petr

Metodika vznikla v rámci projektu CZ.1.04/3.1.02/86.00125 Patron – podpora sociální integrace mladých mužů ze zařízení náhradní rodinné výchovy spolufinancovaného Evropským sociálním fondem ČR a státním rozpočtem ČR.

OBSAH

| | |
|---|----------|
| SLOVO ÚVODEM | 4 |
| 1. CÍL PROJEKTU | 4 |
| 2. REALIZAČNÍ TÝM..... | 4 |
| 3. FÁZE PROJEKTU | 5 |
| 3.1. <i>Nábor patronů</i> | 5 |
| 3.2. <i>Školení patronů</i> | 6 |
| 3.3. <i>Nábor mladých mužů ze ZNV</i> | 7 |
| 3.4. <i>Společný výjezd patronů a mladých mužů</i> | 8 |
| 3.5. <i>Vytváření dvojic patron – mladý muž</i> | 10 |
| 3.6. <i>Pravidelné setkávání patronů a mladých mužů</i> | 11 |
| 3.7. <i>Supervize patronů</i> | 12 |
| 3.8. <i>Personalistické školení</i> | 12 |
| 3.9. <i>Kurz finanční gramotnosti</i> | 13 |
| 3.10. <i>Přechod mladého muže ze ZNV do samostatného života</i> | 14 |
| 3.11. <i>Ukončení patronského setkávání</i> | 15 |
| 4. CITLIVÁ MÍSTA PROJEKTU | 16 |
| 4.1. <i>Vztah se ZNV</i> | 16 |
| 4.2. <i>Zapojení gayů</i> | 16 |
| 4.3. <i>Zapojení sociálních kontaktů patrona</i> | 17 |
| 5. ROZPOČET PROJEKTU | 17 |
| 6. HARMONOGRAM PROJEKTU | 17 |
| 7. SLOVO ZÁVĚREM..... | 18 |
| PŘÍLOHA Č. 1..... | 19 |
| PŘÍLOHA Č. 2..... | 20 |
| PŘÍLOHA Č. 3..... | 21 |
| PŘÍLOHA Č. 4..... | 23 |

SLOVO ÚVODEM

Tato metodika vznikla na základě více než dvouletých zkušeností s realizací projektu Patron (www.ipatron.cz). V metodice se případný zájemce o realizaci stejného či podobného projektu v místě své působnosti seznámí se základními podmínkami pro úspěšnou realizaci projektu. Některé z oblastí této metodiky jsou detailněji zpracovány v Metodické příručce pro patrony – manuálu k setkávání patron – klient; Metodice finanční gramotnosti; Metodice předcházení a řešení krizových situací v práci s mladými muži vyrůstajícími v ZNV a Brožůře „Jak zvládnout odchod z DD“. Na tyto metodiky je v textu metodiky projektu Patron průběžně odkazováno a jsou k volnému stažení na stránkách projektu Patron.

Metodika je zaměřena na doprovázení mladých mužů ze Zařízení náhradní výchovy (ZNV), jakými jsou typicky dětské domovy, nicméně budeme rádi, pokud naše zkušenosti budou využity i pro doprovázení mladých žen ze ZNV, které mají, pokud ne stejné, tak podobné potřeby jako mladí muži ze ZNV. Metodika je míněna jako pracovní materiál, který je možno přizpůsobovat svým potřebám a okolnostem, ve kterých bude projekt realizován. Je psána z pohledu realizátora projektu s působností v několika krajích. Budeme více než rádi pokud se této metodiky chopí lokální skupiny, rodinná centra, NNO a rozhodnou se realizovat projekt v místě svojí působnosti a podpoří tak mladé lidi vyrůstající v ZNV v jejich blízkém okolí. Věříme, že místní komunita má hrát velkou roli v podpoře mladých lidí vyrůstajících v ZNV ve fázi odchodu do samostatného života. A myslíme si také, že patronství je vhodným způsobem jak tyto mladé lidi v jejich nesnadném kroku podpořit. Pokud se rozhodne této metodiky využít organizace s lokální působností, tak je samozřejmě třeba některé části metodiky upravit. Těmto krokům bude Liga otevřených mužů případně ráda nápomocna.

V celé metodice jsou pro zjednodušení textu používány jazykové rody podle rodu osob, které byly v našem projektu zapojeny. Více o jednotlivých pozicích v realizačním týmu je pojednáno v samostatné kapitole metodiky.

1. CÍL PROJEKTU

Projekt Patron podporuje schopnost mladých mužů vyrůstajících v ZNV začlenit se do společnosti, specificky pak získat a udržet si zaměstnání. Přes veškerou snahu ředitelů a vychovatelů v ZNV je, jak ukazují mnohé průzkumy a též zkušenosti, odchod z DD a zapojení do samostatného života pro mladé muže je obtížným okamžikem, ve kterém mnohokrát selhávají. Mladí muži jsou v této citlivé fázi přechodu ze ZNV do samostatného života doprovázeni dobrovolníky, patrony, kteří jim též poskytují pozitivní mužský vzor. Pozitivní mužské vzory mladým mužům vyrůstajícím v ZNV často chybí. V poměrně výrazně feminizovaném prostředí mladým mužům poskytují mužské vzory buď profesionálové, např. ředitelé, vychovatelé, mistři výcviku, výjimečně trenéři, anebo jsou obklopeni muži, kteří ve své roli selhali, např. otec rodiny.

2. REALIZAČNÍ TÝM

Projekt je realizován jako partnerský a spojuje expertní dovednosti organizací Liga otevřených mužů (LOM) a Múzy dětem (MD). LOM se dlouhodobě specializuje na přímou práci s muži, posiluje jejich otcovské kompetence a zvyšuje kvalitu života mužů. Součástí

kvalitního života pak je i společenská odpovědnost a solidarita. Múzy dětem pracují od roku 2003 s dětmi vyrůstajícími v ZNV a všichni lektoři mají mnohaletou zkušenost s prací s mládeží z těchto zařízení.

Zkušenosti z projektu ukazují užitečnost propojení organizací, které dokáží odborně pracovat s oběma cílovými skupinami projektu. Pomáhá to zdravé dynamice v mužské skupině, ve které se odehrávají jednotlivá školení a supervize, a zároveň je více než užitečné, když partnerská organizace má vedle zkušeností v práci s mládeží v ZNV též dobré vztahy s řediteli a vychovateli ZNV.

Realizační tým tedy odráží odbornost obou partnerských organizací a potřeby projektu. Tým sestává z vedoucího projektu, ekonomky projektu, koordinátora patronů, koordinátora činnosti v ZNV, odborných garantů pro vedení patronů, odborného garantu pro práci s mládeží ze ZNV, koordinátorky na straně partnera a pracovní poradkyně, která je k dispozici mladým mužům ze ZNV při hledání práce či přípravě na pracovní pohovor.

Odborných garantů pro vedení patronů může být více. Ukazuje se, že je užitečné, aby měli různou krajskou působnost. Je to užitečné jak pro nábor patronů, tak i pro následné supervize.

Pro udržitelnost projektu se zatím zdá potřebné, aby realizační tým sestával minimálně z vedoucího projektu, odborného garantu pro vedení patronů, odborného garantu pro práci s mládeží v ZNV, koordinátora činnosti v ZNV a ekonomky projektu. Práci koordinátora patronů a eventuálně i práci koordinátora činnosti v ZNV by mohl zastoupit vedoucí projektu.

Realizační tým je čistě mužský, s výjimkou administrativních pozic. Tuto genderovou nekorektnost držíme pro navození pohodlné atmosféry jak při školeních, tak při supervizích. Zároveň to mladým mužům ze ZNV nabízí prožít zkušenost z čistě mužského kolektivu, kterou běžně nezažívají. Ostatně i to mladí muži často zmiňovali jako to, co se jim na projektu hodně líbí. Pro případ realizace projektu pro mladé ženy ze ZNV doporučujeme tuto genderovou nerovnost zachovat, ovšem v opačném gardu. Tedy čistě ženský tým.

3. FÁZE PROJEKTU

Projekt běží v jednotlivých cyklech. Prozatím je mezi těmito cykly odstup jednoho roku. Výhoda práce v cyklech je využívání skupinové dynamiky jak při práci se skupinou patronů, tak i v následné práci s patrony a mladými muži. Sami patroni několikrát zmiňovali užitečnost společných aktivit. Patroni si ve skupině, která spolu prochází jednotlivými fázemi projektu, jsou též větší oporou i díky sdílení stejné zkušenosti.

3.1. Nábor patronů

Vzhledem k tomu, že projekt je vysokoprahový a vyžaduje od patronů nejen nadšení, ale též čas a eventuálně pochopení rodiny, je třeba, aby nábor patronů probíhal kontinuálně po celý rok. V prvním roce projektu bylo možné čerpat z lidí navázaných na LOM, ale již druhý rok ukázal, že získávat dobrovolníky pro tento projekt vůbec není snadné. Častými důvody, které

dobrovolníky odrazovaly, byly časová náročnost, obava ze selhání a někdy i nepochopení projektu. Nepochopení projektu se projevovalo zejména v tom, že patronství bylo zaměňováno s adopcí či pěstounstvím. Je tedy dobré jasně veřejnosti komunikovat, co znamená být patronem.

Pro nábor patronů jsou velice užitečné neformální a nezávazné informační schůzky, na kterých se potenciální zájemci o patronství mohou dozvědět detaily projektu a mají možnost položit různé otázky týkající se projektu. Ukazuje se jako potřebné mít tyto informační schůzky alespoň třikrát za rok.

Pro zájemce o patronství je ke vstupu do projektu nutností absolvovat vstupní pohovor s odborným garantem pro vedení patronů. Tento pohovor má zjistit motivace kandidátů patronství a částečně prověřit osobnostní profil uchazeče. Cílem je především ochránit mladé muže před potenciálně problémovými patrony.

Pro přihlášení se na vstupní pohovor je využíván přihlašovací formulář, v kterém zájemci o patronství uvedou jednak svá nacionále, ale též adresu pobytu (minimálně město). Toto napomůže při výběru mladých mužů ze ZNV, kteří budou vybíráni i s přihlédnutím k bydlišti patronů.

3.2. Školení patronů

Školení patronů je užitečné realizovat na společném víkendovém výjezdu. Posílí se tím skupinová dynamika a vytváří se tak i podpůrná skupina. V případě realizace projektu ve firmách firemními týmy je možné víkendové školení nahradit několika odpoledními či podvečerními setkáními. Ve firemních týmech totiž odpadá potřeba vytváření společně sdílené zkušenosti na počátku cyklu projektu.

Je samozřejmě možné proškolit zájemce i individuálně, nicméně v tu chvíli chybí sdílená zkušenost a podpora mužské skupiny na počátku patronství.



Víkendové školení patronů sestává z bližšího seznámení se s projektem, ke kterému dochází v pátek večer, ze seznámení se specifiky mladých mužů vyrůstajících v ZNV, s vývojovými fázemi navazování patronského vztahu. Součástí víkendového školení je též sepsání tzv. patronského projektu, kdy se každý z patronů detailněji zamyslí nad cílem patronského setkávání. Tento svůj

patronský projekt následně prezentují garantům či zkušenějším patronům, které je užitečné za tímto účelem na školení pozvat.

Na závěr je dobré udělat iniciační zážitek vstupu do skupiny patronů. Jednak to posílí vnitřní kompetence patronů a též jim to dá zažít zkušenost iniciace, kterou na společném víkendů s mladými muži nabízíme i klukům.

3.3. Nábor mladých mužů ze ZNV

Nábor mladých mužů ze ZNV má na starosti koordinátor činnosti v ZNV a odborný garant pro práci s mládeží v ZNV. Běh projektu ukázal jako užitečné, aby se cest, na kterých je projekt v dětských domovech představován, účastnil i zástupce LOMu a mohl tak blíže představit LOM samotný. Předejde se tak, alespoň zčásti, špatnému či nereálnému očekávání ze strany zástupců dětských domovů.

Do projektu jsou vybíráni mladí muži ve věku 17 – 21 let, kteří budou v dětském domově alespoň další jeden rok. Tento rok napomůže vytvoření vztahu mezi patronem a mladým mužem v době, kdy je ještě mladý muž v bezpečném a materiálně zajištěném prostředí. Mladí muži musí splňovat některá základní kritéria, aby do projektu mohli vstoupit. Pro výběr mladých mužů ze ZNV jsme sestavili metodický postup:

Získávání klientů pro projekt PATRON – metodický postup

1. Vytipování vhodných zařízení

Z registru zařízení náhradní výchovy je třeba vybrat zařízení s vyšší pravděpodobností pobytu klientů vhodných pro první kolo projektu. Jde o zařízení, v nichž se aktuální věková struktura částečně kryje s věkem cílové skupiny projektu. Vhodné je též zamýšlet se nad vzdáleností ZNV od bydliště patronů. Geografická vzdálenost mezi patronem a mladým mužem hraje velkou roli pro fungování patronskeho vztahu.

2. Úvodní oslovení zařízení – seznámení s projektem

V první fázi jde o oslovení telefonické, využívající důvěry vytvořené dlouhodobou spoluprací organizace Múzy dětem s dětskými domovy. Oslovování jsou ředitelé zařízení, kteří jsou při prvním kontaktu informováni o základních principech projektu a základních parametrech možné spolupráce.

3. Podrobnější informování zařízení

Písemnou formou jsou vytipovaným a kontaktovaným zařízením, která projevíla zájem o účast v projektu, zaslány základní informace o projektu s žádostí o zaslání informací o počtu a základních osobních údajích potenciálních klientů projektu.

4. Sběr dat o potenciálních klientech

V rámci průběžné korespondence, telefonické komunikace a návštěv zařízení jsou postupně získávány a doplňovány následující informace:

- Věk
- Individuální vlastnosti:
- A – IQ
- B – sociální IQ
- C – odborné profesní zaměření

- D – zájmy
- E – povahové rysy
- Předpokládané místo pobytu a zaměstnání po opuštění zařízení (eliminace rizika ztráty klienta z důvodu přestěhování do dopravně nedostupného místa)
- Eventuální zapojení klienta do jiných programů přípravy na samostatnost (eliminace rizika dublování podpory a jistého zahlcení klienta podobnými aktivitami)

5. Vytváření databáze potenciálních klientů projektu

Postupně získávané údaje jsou průběžně doplňovány do tabulky sloužící pro výběr klientů pro aktuální fázi projektu, případně pro doplnění klientů při jejich eventuální fluktuaci.

6. Motivace klientů k účasti na projektu

V první fázi jsou motivací klientů pro projekt pověření pedagogové jejich domovských zařízení, kteří jsou předtím adekvátně informováni o projektu a jeho aktivitách.

V případě potřeby jsou klienti navštíveni přímo v zařízeních koordinátorem, případně odborným garantem Múz dětem a zástupcem.

Ukázalo se jako užitečné, aby se těchto motivačních návštěv účastnil i zástupce organizace doprovázející patrony, aby tak došlo k seznámení vedení dětských domovů se zástupcem organizace, která bude připravovat patrony.

7. Podpis souhlasu s účastí v projektu

K podpisu dojde při setkávání patron – klient. Dohodu o setkávání je užitečné podepsat ze dvou důvodů. Jednak to vede klienta k opětvnému zvážení účasti na projektu a dále může patronská dvojice využít této, projektem dané, dohody k formulování podmínek setkávání.

3.4. Společný výjezd patronů a mladých mužů

Ukazuje se, že tento víkend je velice citlivým a možná kruciólním bodem projektu. Víkend je realizován jako zážitkový, kdy si patroni a mladí muži vytváří zásobu společných zážitků, na které mohou pak dále navazovat v počátcích společného setkávání. Původně byly na tento víkend naplánované simulace pracovních pohovorů s mladými muži, nicméně již při samotné přípravě víkendového výjezdu se ukázalo jako užitečné celý víkend zaměřit zážitkově a vytvořit tak databanku společných zážitků pro muže a patrony a aktivity zaměřené na posílení kompetencí mladých mužů k získání zaměstnání uskutečnit mimo tento víkend. Za tímto účelem vznikla samostatná aktivita personalistického školení, kam byl pozván zástupce personální agentury. O tomto školení je více pojednáno v samostatné kapitole.

Po příjezdu na společných víkend probíhá seznamovací kolečko. Součástí tohoto kolečka je jednak představit všem program víkendu, ale především si říci něco málo o sobě. Po společném kolečku je skupina rozdělena na menší skupiny složené z patronů i mladých mužů. V těchto skupinách mají možnost navzájem si říci, jaká mají očekávání od celého víkendu a od samotného projektu. Obě tyto aktivity slouží k tomu, aby byl překlenut počáteční ostych mezi oběma zdánlivě nesourodými skupinami a aby spolu tyto skupiny začaly komunikovat. Zde se ukazuje být výhodou, že se patroni znají z prvního výjezdu a že se mladí muži znají z mnoha setkání, ke kterým mezi dětskými domovy dochází. Nelze mít od tohoto prvního večera očekávání, že si spolu hned začnou všichni povídat. Přeci jen jde o skupiny, které by se možná běžně neselekaly. Pro nastolení vzájemné komunikace je zásadní sobota a společné zážitky.

Velká část sobotního dne je věnována vytváření kontejneru zážitků. V běhu projektu se jako nejlepší aktivita pro seznámení a vytvoření společných zážitků ukázala plavba na raftech. Několikahodinová plavba na pěti až sedmimístném raftu poskytuje dostatek prostoru pro rozhovory o čemkoli a též se vždy objeví i dost zážitků. Mladí muži také nemohou z raftu utéci do kruhu svých vrstevníků, ale jsou „nuceni“ být s patrony. Tato aktivita akceleruje překonávání ostychu. Po každé plavbě vznikla ze dvou zpočátku nesourodých skupin, patronů a mladých mužů, jedna skupina se společným zážitkem. Plavba na raftech jakožto činnost vykonávaná bok po boku pomáhá vést rozhovory bez nutnosti sedět proti sobě. Muži přeci jen raději mluví bok po boku než proti sobě.



Na prvním seznamovacím kurzu jsme nabídli mladým mužům a patronům společnou aktivitu v podobě jízdy na koních a střelby z kuší a luků a ukázalo se, že tato činnost vytvořila

maximálně individuální zážitky, nikoli společné. Je třeba tedy moudře volit, jakou aktivitu během společného seznamovacího výjezdu nabídnout.

Důležitou součástí sobotního programu je též „kolečko“, v kterém patroni představí své „patronské“ projekty, které si připravili na víkendovém školení, mladým mužům formou „speed datingu“. V krátkosti klukovi řeknou, co by na společném setkávání chtěli dělat, jaké jsou jejich zájmy či povolání. Kluci mají též možnost se v krátkosti představit a říci co od setkávání očekávají. Pak se dvojice vymění tak, že se kluk přesune k jinému patronovi. Toto jsme většinou dělali buď při přesunu z raftů na ubytovací zařízení či po návratu z raftů.

Sobotní večere je vždy zajištěna společným grilováním, na kterém se podíleli jak patroni, tak mladí muži. Všichni byli opět nuceni spolupracovat a jídlo vždy spojuje.

V neděli brzy ráno před svítáním probíhá iniciační přivítání mladých mužů do mužské skupiny. Dochází k tomu při krátkém výletu nočním lesem. Zařazení takového rituálu není podmínkou. I my jsme jej ne vždy připravili. Rituál je potřeba dobře připravit a hlavně obeznámit s ním i patrony. Někteří patroni mohou být rozpačití z toho, že by měli vítat kluky mezi muže, když oni sami mezi muže nijak přivítáni nebyli. Tomu může napomoci nějaký rituál na školení patronů.

Zbytek nedělního dopoledne je věnován moderovanému vytváření dvojic a dalším společným aktivitám. Jednou ze společných aktivit může být též úklid.

Důležité je, aby realizační tým neustále motivoval patrony k tomu, aby trávili čas s kluky. Jak pro patrony, tak pro kluky je přirozenější trávit čas se svými vrstevníky a realizační tým zde musí fungovat jako katalyzátor setkávání a rozhovorů. Pro patrony to může někdy být obtížné, protože zažívají zčásti odmítnutí a zčásti překonávají jistý ostych. V tom je též velice důležitá vnitřní motivace patronů, jejich touha se s kluky seznámit. Zcela přirozeně tomuto napomáhá vhodný výběr aktivit v průběhu víkendu – jako např. zmíněná jízda na raftech.

Po celý víkend, a to již od pátečního seznamovacího kolečka, je třeba otevřeně komunikovat jak s patrony, tak s mladými muži o tom, že cílem víkendu je se seznámit a vytvořit patronské dvojice. Veškeré aktivity tomu napomáhají, ale stejně je dobré to připomínat a průběžně zjišťovat, kdo už s kým vytvořil nějakou dvojici a celý proces dále facilitovat. Ideálem je, když z víkendu odjíždí každý s tím, že vytvořil s někým patronskou dvojici a mají domluvené první setkání v dětském domově.

Doporučením pro tento víkend je zapojit kluky co nejvíce do přípravy programu a ubytovat kluky a patrony dohromady. Nevytvářet bariéry („tady jsou patroni a tady kluci“), ale naopak je vším, co se dělá, bořit. Též se osvědčilo skromné ubytování a rozhodně samostatně bez dalších skupin.

A na závěr této kapitoly tři tipy: Prvním je mít celý víkend zcela bez alkoholu a to včetně patronů a realizačního týmu. Mladí muži mohou pocházet z prostředí, kde měl někdo z rodiny, občas oba, problémy s alkoholem či jej dokonce mohou mít již oni sami. Je-li celý víkend bez alkoholu, předejde se tak případným potížím. A jako jistý bonus poznají jak mladí muži, tak kolikrát i patroni, že se dá užít skvělá zábava po celý víkend bez kapky alkoholu.

Druhý tip se týká komunikace s dětskými domovy. Vzhledem k tomu, že je plánována aktivita na raftech a v přírodě, je užitečné se několikrát ujistit, že kluci přijedou řádně vybaveni, zejména co se týká oblečení, zejména bot. Občas se totiž stane, že informace nedoputují od jedné osoby k druhé a čím více ujišťování v komunikaci, tím je větší šance, že se potřebné informace dostanou až ke klukům.

Třetím tipem je ponechat část soboty volný program, kdy můžou všichni jen tak zevlovat. Kluci mívají na různých akcích často zorganizovanou každou minutu a tak ocení, že mají chvíli jen pro sebe. A i patroni ocení, když po pracovním týdnu mají chvíli být sami se sebou. No a ti, kteří chtějí být nějak spolu, si cestu najdou, např. hraním stolních her, fotbalu apod.

3.5. Vytváření dvojic patron – mladý muž

Nejcitlivějším a přitom vcelku nejzásadnějším momentem celého projektu je vytváření dvojic patron – mladý muž. V zásadě se očekává, že na společném výjezdu patronů a mladých mužů se budou tyto dvojice utvářet. Přeci jen je tento víkend nejpřirozenějším místem na vytvoření vztahu.

Jistě je užitečné, aby se odborný garant pro vedení mladých mužů ptal i kluků, zda by chtěli s nějakým patronem vytvořit patronskou dvojici a pravidelně se scházet. Získá tak od nich během víkendu zpětnou vazbu k patronům.

Na konci víkendu odborný garant pro vedení patronů spolu s koordinátorem patronů zjistí od patronů, komu z nich se již podařilo vytvořit patronskou dvojici, s kým se předběžně domlouvali na setkávání či s kým z kluků by měli zájem patronskou dvojici vytvořit. Je pravděpodobné, že dojde k tomu, že dva patroni mají zájem vytvořit patronskou dvojici s jedním klukem. Pak nastává důležitá role pro odborného garanta pro vedení patronů moderovat tuto domluvu. Výstupem z tohoto kolečka s patrony je tabulka s vytvořenými patronskými dvojicemi, s předdomluvenými patronskými setkáváními a se jmény patronů a kluků, kteří jsou „volní“ či s poznámkou, o koho mají zájem.

Pokud se během víkendu nepodaří utvořit všechny dvojice, což se může stát, nastává důležitá role pro realizační tým. Stát se těmi, kteří na základě různých kritérií, jako jsou bydliště kluka a patrona, a priorit kluků a patronů utvoří patronské dvojice. Koordinátor patronů poté komunikuje s daným patronem a pověří ho, aby si domluvil první návštěvu v dětském domově.

Jiná je situace v případě zapojení nového patrona do projektu v průběhu jednoho cyklu, či když se patron z nějakého důvodu nemohl zúčastnit společného víkendu. Tehdy je realizačním týmem vybrán patronovi mladý muž z dětského domova blízkého jeho bydlišti a jejich první setkání se uskuteční právě v dětském domově. Utvoření vztahu je v tomto případě obtížnější o to, že nemohou navazovat na společné zážitky z víkendu. Nicméně zkušenost ukazuje, že i přesto, že takovýto vztah na začátku vyžaduje od patrona více úsilí, může vzniknout dobře fungující patronský vztah.

3.6. Pravidelné setkávání patronů a mladých mužů

Pravidelné setkávání patronů je jádrem celého projektu. V počáteční fázi, a ta může trvat klidně i rok, je hlavní iniciativa k domlouvání schůzek na patronovi. První schůzka by měla proběhnout do měsíce od společného víkendu patronů a mladých mužů. To usnadní udržení započatého vztahu a navázání na společné zážitky.

První schůzka se musí uskutečnit v dětském domově, kde mladý muž bydlí. Schůzku domlouvá patron s vychovatelem mladého muže a to tak, aby této schůzce byl přítomný jak mladý muž, tak vychovatel. Cílem je, aby se patron představil vychovateli, domluvili spolu pravidla pro setkávání s mladým mužem a eventuálně si vyměnili na sebe spojení. Vychovatel, respektive ředitel dětského domova, jsou právně zodpovědní za mladého muže, a proto je důležité, aby věděli, s kým se tento jim svěřený mladý muž bude setkávat. Vychovatel též může této schůzky využít k tomu, aby kluka patronovi blíže představil, případně mu sdělil nějaká specifika, týkající se zdravotních či sociálních potřeb daného mladého muže. Doporučujeme ovšem, aby se patron vyvaroval samostatných setkávání s vychovatelem či ředitelem. Mohl by se tak v očích mladého muže snadno stát dalším člověkem ze ZNV a být vnímán jako prodloužená ruka ZNV. Mladý muž by měl patrona vnímat přesně naopak. Více k tomuto v samostatné Metodice k setkávání patron – mladý muž.

Tato první schůzka slouží též k tomu, aby mladý muž mohl patronovi ukázat, kde bydlí, a seznámil ho s okolím, v kterém se pohybuje. Patron díky tomu také získá bližší představu o prostředí, ve kterém mladý muž vyrůstá. V rámci první schůzky patronské dvojice je doporučeno najít si čas na podpis Dohody o setkávání (Příloha č. 1).

Detaily setkávání patron – mladý muž se, pro svou komplexnost, zabývají samostatné příručky, Metodická příručka pro patrony – manuál k setkávání s klienty ze ZNV a Metodika Předcházení a řešení krizových situací v práci s mladým mužem vyrůstajícím v ZNV. Obě příručky jsou ke stažení na stránkách projektu www.ipatron.cz. Pro práci patrona je též sepsáno Desatero patrona (Příloha č. 2) a Etický kodex patrona (Příloha č. 3).

3.7. Supervize patronů



Nutností pro zajištění přínosu patronského setkávání pro klienty jsou pravidelné supervize patronů. Patroni mají povinné skupinové supervize, které se konají jednou za tři měsíce, a dále jsou patronům nabízené individuální supervize k řešení případných složitých situací ať již v patronském setkávání či z patronského setkávání vyplývajících, typicky např. reakce rodiny na patronství či plánování společné akce rodiny a patrona (obecně je nedoporučováno, viz níže, v určitých okamžicích ovšem může být možné).

Skupinové supervize slouží ke sdílení zkušeností mezi patrony, k poskytnutí zpětné vazby od odborných garantů a též k podpoření patronů v jejich činnosti. Ukazuje se, že i přes sebelepší proškolení a přípravu na to, že práce s klienty ze ZNV je obtížná (např. opakované rušení schůzek, nekomunikace, apod.) a málokdy poskytnou pozitivní zpětnou vazbu, patroni, zcela přirozeně, očekávají od klientů byť i jen minimální aktivitu, které se ovšem často nedostává. Z toho mohou plynout ztráty motivací a energie pro vytrvání v patronském setkávání. Skupinové supervize jim mnohokrát poskytují užitečné povzbuzení v tom, že jistá nekomunikace ze strany klientů je běžná. Je na realizačním týmu, aby patronům dodával ocenění a energii.

Samostatnou kategorií v doprovázení patronů jsou individuální supervize. Patronům je doporučováno, aby tyto supervize využívali, kdykoli si nejsou jisti nějakou situací, ke které v patronské dvojici došlo. Individuální supervize jsou poskytovány i ve chvíli, kdy se patroni nezúčastní skupinové supervize či nenapsali po tři měsíce informace ze schůzky do monitoringů setkávání.

3.8. Personalistické školení

Nedílnou součástí přípravy mladých mužů vyrůstajících v ZNV na odchod z ústavní péče do samostatného života je příprava na získání a udržení zaměstnání, které v rámci projektu zajišťují jednak patroni předáváním svých praktických zkušeností z pracovního trhu a též

samostatné školení pro mladé muže, které je zajišťováno zástupcem personalistické agentury.

Školení probíhá celé odpoledne. Nejprve dojde ke krátkému seznámení se základními pravidly psaní životopisu, motivačního dopisu a přípravy na pracovní pohovor, co do



životopisu psát či naopak nepsat, jak jej strukturovat a co zdůraznit, jak se na pracovní pohovor obléci. Tato část je plně v režii školitele z personální agentury.

Další část je věnována sepsání životopisu mladých mužů. Zde mohou být mladým mužům podporou patroni, kteří mohou čerpat ze svých zkušeností z personálních pohovorů a psaní životopisů. Životopis se pak stává hmatatelným výstupem z tohoto odpoledne, s kterým může jít mladý muž

žádat třeba o brigádu či eventuálně i o zaměstnání.

Poslední částí školení je praktický nácvik pracovního pohovoru. Mladí muži mají možnost si vyzkoušet pohovor se zástupcem personální agentury a získají tak i užitečnou zpětnou vazbu ke své sebe prezentaci při tomto pohovoru. Zpětnou vazbu nemusí poskytovat pouze personalista, ale je i užitečné dát příležitost dalším účastníkům, zejména pak mladým mužům. Přeci jen budou mladí muži mluvit stejným jazykem a i ti, kteří by jinak byli pasivními účastníky pohovoru, se rázem stávají velice aktivními. Tento krok též podpoří učení se z chyb druhých.

Setkání v rámci personálního školení je také výbornou příležitostí pro patrona a mladého muže opět prohloubit patronský vztah a zcela přirozeně to otevře témata pracovního života. Velmi se osvědčilo zařazení personalistického školení po prázdninách. Prázdniny většinou bývají obdobím, kdy se patron s mladým mužem jen obtížně domluví na setkání a personální školení se tak stává výbornou příležitostí patronský vztah posílit či eventuálně obnovit. Také se osvědčilo odpoledne zahájit společným obědem.

V rámci školení je zcela na místě představit i pracovní poradkyni, která je součástí realizačního týmu. Snadněji se pak mladým mužům obrací na někoho, s kým již mají osobní zkušenost, i když třeba jen krátkou.

Variantou personalistického školení najatým personalistou může být facilitované předávání zkušeností z personálních pohovorů samotnými patrony. Tato možnost má samozřejmě nižší finanční nároky, ovšem vyžaduje intenzivnější zapojení realizačního týmu a patronů.

3.9. Kurz finanční gramotnosti

Pro realizaci kurzu finanční gramotnosti je vhodné zvolit celý víkend a ideálně po půl roce trvání patronských dvojic. V této fázi lze předpokládat, že vztah mezi patronem a klientem je již upevněn a jsou zvyklí spolu komunikovat. Toho je pak bohatě využito při realizaci kurzu finanční gramotnosti, kde se patroni stávají pro kluky podporou a zdrojem zkušeností.

Popis kurzu je popsán v samostatné metodice, která je dostupná na stránkách www.ipatron.cz.

Osvědčilo se nám realizaci kurzu finanční gramotnosti spojit s outdoorovými aktivitami, jejichž přípravou je dobré pověřit samotné patrony. Ulehčí se tak realizačnímu týmu a též se posílí vztah mezi patrony a mladými muži.

3.10. Přejchod mladého muže ze ZNV do samostatného života

Všechny předcházející fáze projektu směřovaly k tomu, aby byl vztah patron – mladý muž pevně ustaven a mladý muž byl i náležitě proškolen pro obtížný krok v jeho životě, kterým je odchod ze ZNV a postavení se na vlastní nohy. V této fázi nabývá patronství svého pravého významu. Patron se stává pro mladého muže kotvou, na kterou se může spolehnout, pokud dochází v jeho životě k nějakým obtížným životním situacím.

Na odchod ze ZNV je mladý muž připravován i pracovníky ZNV a většinou je očekávaný. Na tento krok by měl být připraven i patron, a proto by měl využít individuální supervize, kde s odborným garantem proberou situace, které mohou v životě mladého muže po opuštění ze ZNV nastat, získá i informace o síti kontaktů na organizace, na které se může mladý muž obrátit po odchodu ze ZNV. Znova je důležité patronovi připomenout, že jeho rolí je být mladému muži podporou a průvodcem, nikoli mladého muže „zachraňovat“. Pro tento okamžik vznikla v projektu Metodika „Jak zvládnout odchod z DD“, která je k dispozici na stránkách www.ipatron.cz. Metodika je psaná pro mladé muže a obsahuje množství užitečných tipů a rad, jak uspět při přechodu z dětského domova do samostatného života.

Pokud dojde k odchodu ze ZNV neočekávaně nějakým impulsivním jednáním na straně mladého muže a mladý muž kontaktuje svého patrona, je třeba, aby byla patronovi též poskytnutá individuální supervize. Na tuto variantu jsou patroni připravováni už v průběhu školení a skupinových supervizí.

O tom, že mladý muž odešel ze ZNV neočekávaně, se realizační tým může též dozvědět od kontaktní osoby v ZNV při pravidelných kontaktech s koordinátorem činnosti v ZNV nebo od dalších patronských dvojic. Pak je na odborném garantovi pro doprovázení patronů, aby patrona kontaktoval a připravil ho na případný kontakt ze strany mladého muže.

Je důležité si uvědomit, že odchodem ze ZNV patronství nekončí, ale naopak nabývá svého pravého významu. Je více než žádoucí, aby i nadále docházelo k pravidelnému setkávání patron – mladý muž. Toto setkávání bude ovšem postupně přecházet k ukončování patronského vztahu a to v závislosti na tom, jak úspěšný bude mladý muž v přechodu do samostatného života.

Toto celé vede k poslední fázi projektu a patronského setkávání a tou je ukončení patronského vztahu.

3.11. Ukončení patronského setkávání

Úvodem této kapitoly je třeba říci, že patronské setkávání je dobrovolné z obou stran, jak ze strany patrona, tak ze strany mladého muže. A jako takové může být tedy ukončeno kdykoli kteroukoli z obou stran. Konec vztahu je běžnou součástí sociálního soužití lidí.

Správné ukončení vztahu je z velké části zodpovědností patrona. Mladí muži ze ZNV tuto sociální dovednost většinou nemají zažitou (popravdě řečeno, tuto dovednost nemá zažitou i mnoho dalších lidí) a i v tomto může být patronství pro mladého muže dobrou zkušeností.

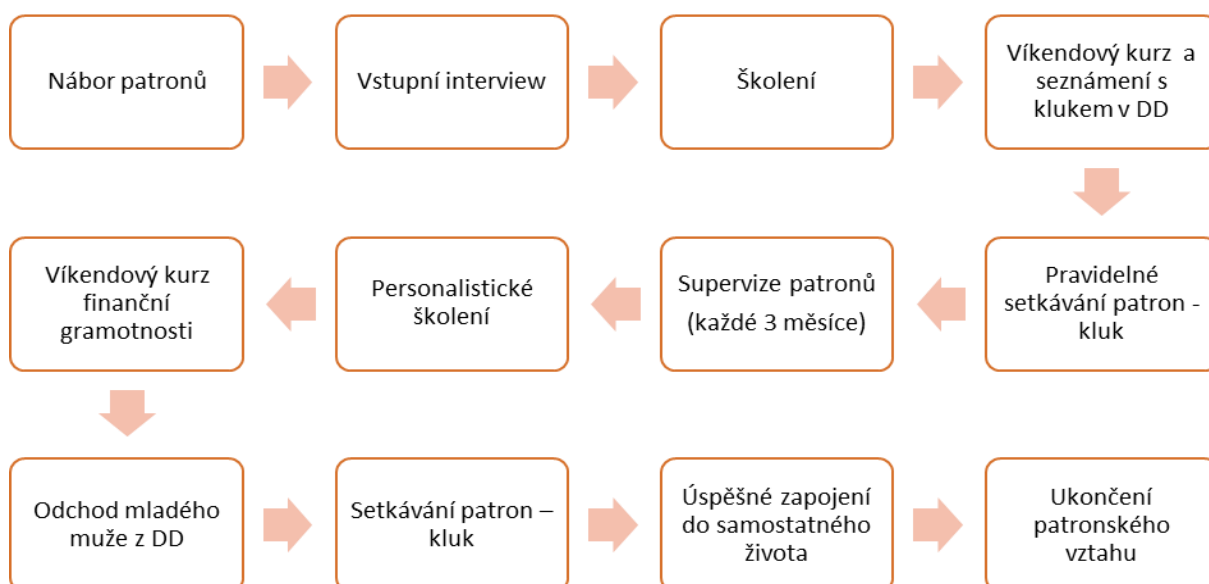
Dochází-li k ukončení patronského vztahu z důvodů na straně patrona (může tím důvodem být narození potomka, nárůst pracovních povinností, vyčerpání z patronství, ztráta energie, atd.), je nutné, aby patron využil individuální supervize, kde se domluví s odborným garantem na postupu. Po ukončení patronského vztahu je mladému muži nabídnuta možnost pokračovat v zapojení do projektu a tedy možnost navázání vztahu s dalším patronem.

Pokud se patron s mladým mužem nesešli alespoň jednou za tři měsíce, je dobré začít zvažovat i možnost ukončení patronského vztahu. Zdravé ukončení vztahu je mnohem lepší než nezdravé prodlužování nefunkčního vztahu (tzv. vyhívání vztahu).

Toto prodlužování nefunkčního vztahu může být dáno i nezájmem na straně mladého muže. Pak je zcela na místě toto ze strany patrona oslovit. Opět je ovšem potřeba, aby se patron před takovýmto rozhovorem sešel s odborným garantem a vše probrali. Je možné, že se patronský vztah podaří restartovat. Pokud se toto z jakéhokoli důvodu nepodaří, je možné patronovi nabídnout zahájení patronského vztahu s jiným mladým mužem ze ZNV.

Patronský vztah je vztahem umělým a účelovým. Pokud dojde k naplnění účelu tohoto vztahu, je na místě uvažovat o ukončení tohoto vztahu. Z hlediska cíle projektu je ideálním okamžikem ukončení patronského vztahu moment, kdy je mladý muž „usazen“ v samostatném životě. V takový okamžik je na místě uvažovat o ukončení patronského vztahu či ukončení zapojení vztahu do projektu. I k takovým situacím dochází.

Schematické znázornění jednotlivých fází projektu



4. CITLIVÁ MÍSTA PROJEKTU

4.1. Vztah se ZNV

Klíčovým partnerem v projektu jsou ZNV, ředitelé a vychovatelé mladých mužů. Oni v první fázi vytipovávají mladé muže pro projekt, oni mladé muže dlouhodobě znají a dokáží tak být podporou vznikajícího patronského vztahu. Oni jsou též těmi, kteří motivují mladé muže k zapojení v projektu a mnohokrát se stávají prostředníky mezi patronem a mladým mužem, a to zejména ve chvílích, kdy mladý muž dlouhodobě nereaguje na e-maily či telefonáty na mobilní telefon. Někteří mladí muži zapomínají na domluvená setkání, a tak se vychovatelé mohou stát těmi, kdo jim setkání s patronem připomenou. Proto se osvědčilo dávat vědět vychovatelům o plánovaných schůzkách. Tak se předejde zklamáním z toho, že mladý muž na setkání nedorazil, protože zapomněl.

Citlivým bodem v projektu se stává zajištění toho, aby projekt nebyl vnímán jako aktivita dětského domova, ale jako samostatný projekt, který pokračuje i po odchodu z dětského domova. Popravdě teprve tam nabývá svého pravého významu. A pokud se nepodaří udržet oddělení projektu od ostatních aktivit dětského domova, hrozí, že se mladí muži po odchodu z dětského domova „odstříhnou“ nejen od domova, ale i od patrona, a to přesně v momentě, kdy jim patron může být největším pomocníkem a podporou.

S dětskými domovy je uzavírána Rámcová smlouva (Příloha č. 4), která jasně specifikuje role jednotlivých aktérů v projektu, a popisuje, co projekt nabídnout dokáže a co naopak již nabídnout nedokáže či nechce. Tím se předejde případným nedorozuměním na všech stranách plynoucích z eventuálních nenaplněných očekávání.

4.2. Zapojení gayů

Zapojení gayů do projektů je naprostou samozřejmostí a není důvod je z patronství vylučovat. Gay může být zcela bez pochyb pozitivním mužským vzorem pro mladé muže ze ZNV. Nicméně jejich zapojení má přeci jen svá specifika. Na patrona – gaje se vztahují všechna pravidla jako na ostatní patrony, osvědčilo se ovšem být velice opatrní při vytváření patronských dvojic.

Pro projekt Patron je primárním cílem bezpečí chlapce ve vztahu s patronem. A to zejména bezpečí emoční. Uvědomujeme si, že pro homosexuálního chlapce z ústavní výchovy je téma emočního bezpečí důležitější než u chlapce heterosexuálního, z důvodů stále přetrvávajících předsudků ve společnosti.

Kvůli vyloučení rizik emočního poškození chlapce (zamilování se do patrona, nepřiměřená očekávání, možný silný vliv na partnerský vztah patrona) není v projektu Patron možné realizovat patronství mezi osobami stejné sexuální orientace. Tedy homosexuální patron – homosexuální chlapec. Patronství mezi homosexuálním patronem a heterosexuálním chlapcem a opačně není z hlediska projektu zatížené tímto rizikem a je tedy možné, žádoucí a projektem podporované.

4.3. Zapojení sociálních kontaktů patrona

Obecně lze říci, že patronům není doporučováno zapojování rodinných příslušníků, včetně dětí, do projektových aktivit, a to minimálně v prvním roce trvání patronského vztahu. Totéž lze říci i o přátelských vztazích patrona. Tyto kontakty mohou jednak vyvolávat nereálná očekávání na straně klienta, např. pěstounství apod., ale i zatěžovat rodinné vztahy patrona, např. žárlivostí dětí na klienta, s kterým jejich otec tráví část volného času. Zapojení těchto sociálních vazeb též přináší do patronského vztahu další témata, která by se ovšem neměla v patronském vztahu objevovat v jeho počátku. Rizikové může být i setkávání s přáteli patrona, protože tato setkání se často neobejdou bez alkoholu, který by v patronském setkávání vůbec neměl mít své místo. Vždy je dobré, aby se patron o zapojení svých sociálních vztahů do svého patronství poradil s odborným garantem projektu.

Více o tomto tématu v Metodické příručce pro patrony.

5. ROZPOČET PROJEKTU

Velkou část nákladů projektu tvoří mzdové náklady. Projekt je náročný jednak na koordinaci, neboť vyžaduje mnoho komunikace jak v rámci týmu, tak i s patrony, dětskými domovy a případnými donory, a důležitou položkou je samozřejmě část pro guaranty či supervizory projektu, kteří školí, doprovází a supervidují činnost patronů. Nastavení rozpočtu je samozřejmě věcí každé organizace, nicméně z naší zkušenosti je dobré počítat v optimální verzi s náklady 76.000,- Kč/rok na jednu patronskou dvojici, v minimální – udržovací – verzi 54.000,- Kč/rok. Pro rozjezd projektu je ovšem potřeba počítat s náklady vyššími, nikoli s udržovacími. Většinou jsou při rozjezdu projektu náklady i vyšší než optimální. Při sestavování rozpočtu vám budeme rádi nápomocni.

6. HARMONOGRAM PROJEKTU

V projektu se osvědčilo začínat cyklus s Novým rokem. Během prvních měsíců roku se uskuteční vstupní pohovory a na konci března proběhne společný výjezd patronů. Do měsíce, tak aby nabyté vědomosti byly u patronů stále živé a aby bylo možné na ně snadno navazovat, by měl proběhnout společný víkend patronů a mladých mužů. To tedy vychází na konec dubna. Během května se pak uskutečňují první schůzky patronů s mladými muži. V druhé polovině června se uskuteční první supervize, kde patroni sdílí své první zkušenosti ze svého patronství a mají možnost řešit i případné první těžkosti spojené s patronstvím.

V prvním cyklu projektu byly všechny výjezdy posunuté o měsíc, tedy školení patronů proběhlo na konci dubna a společný víkend patronů a mladých mužů na konci května, a bylo pak velice obtížné moderovat domlouvání patronských dvojic a pro patrony si domluvit první schůzku ještě před prázdninami. První supervize, která pak proběhla až po prázdninách, ukázala, že se mnoho z dvojic vlastně ani nestihlo potkat a bylo třeba některé patrony znovu do patronství motivovat.

Období prázdnin je pak obecně vlažnějším obdobím v setkávání, a proto je dobré mít na zářím naplánovanou jednak další supervizi, ale především školení s personalistou. To poskytne přirozenou příležitost patronům a mladým mužům se po prázdninách setkat, pokud se

náhodou během prázdnin neměli možnost vidat. Díky tomuto školení mají možnost přirozeně navázat ve svých patronských vztazích tam, kde před prázdninami skončili.



Zimní výjezd je lepší situovat do února. Je dobré být vnímavý k jarním prázdninám, aby společný víkend nenarušil plánované rodinné dovolené patronů s vlastními dětmi či prázdninové aktivity klientů.

Výše zmíněné limity v časování je dobré mít na mysli, pokud plánujete či vám díky dotaci nebo grantu začátek projektového cyklu vychází na jiné období než začátek roku. Obecně lze říci, že je dobré mít alespoň dva měsíce vyčleněné na nábor a následně tři měsíce od školení patronů do první supervize. Tedy je lépe mít školení patronů v září a první supervizi koncem listopadu či začátkem prosince, než nechat cyklus rozdělit letními prázdninami. V případě rozdělení cyklu letními prázdninami hrozí, že bude třeba dodávat energii buď patronům, pokud bude školení před prázdninami a seznamovací víkend až po nich, nebo do prvních setkání, pokud bude seznamovací víkend před prázdninami a první schůzky budou vycházet na období prázdnin či po nich.

7. SLOVO ZÁVĚREM

Na závěr této metodiky chceme popřát všem, kteří se rozhodnout realizovat projekt, hodně úspěchů a podobně pozitivní ohlasy jak od patronů tak především od samotných klientů. Pokud byste kdykoli potřebovali něco z jednotlivých kroků v projektu konzultovat, tak celý realizační tým projektu Patron je vám k dispozici. Spojení na nás naleznete na stránkách www.ipatron.cz.





OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



Dohoda o patrném setkávání

My (mladý muž) a (patron) se
chceme pravidelně setkávat a podnikat společné akce.

V dne

.....

podpis mladého muže

.....

podpis patrona



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



Desatero Patrona

1. Kontaktuj kluka alespoň jednou za měsíc – i když nemůžeš přijet, zavolej mu, nebo napiš mail.
2. Na první setkání jed' za ním, poznej se s vychovateli, nech si ukázat, jak žije.
3. Využívej supervize (skupinu i individuál), když se něco děje, volej nám.
4. Neseznamuj kluka se svou rodinou a blízkými lidmi dříve než za rok, vše musí uzrát.
5. Netlač na pilu, nepřekračuj klukovu intimní zónu, hlídej si své hranice, ať je ti v tom vztahu dobře.
6. Neklad' na sebe vysoké nároky, jsi kamarád – dospělák, to stačí.
7. Nejsi tu proto, abys léčil klukovi jeho bolavou duši – jsi tu proto, abys ho podpořil a ukázal mu mužskou roli.
8. Nenuť sebe ani kluka do ničeho, co vás nebaví.
9. Udržovat vztah s klukem není tvá povinnost, když to nepůjde, ukonči to.
10. Když budeš chtít vztah ukončit, vždy se nejprve porad' s někým z projektu, jak to nejlépe udělat.

Pamatuj, že abys zůstal patronem, musíš se s klukem setkat alespoň třikrát za půl roku!



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ETICKÝ KODEX PATRONA

1. Ve vztahu ke své roli

- 1.1. Patron je náročná a zodpovědná role.
- 1.2. Role není ani rodičovská ani profesně pomáhající. Patron o tuto svou roli pečuje pomocí nástrojů, které mu nabízí projekt (supervize, vzdělávání atd.).
- 1.3. Patron si je vědom své možnosti chybovat. Chyby bere jako příležitosti k dalšímu zlepšování své práce.
- 1.4. Patron si je vědom svých limitů a toho, co chlapci může a chce nabídnout.

2. Ve vztahu k chlapci

2.1. Patron pomáhá mladému muži z ústavní výchovy objevovat svět dospělého muže. Ukazuje mu možnosti, jak smysluplně využívat čas, svůj potenciál a je mu oporou při procesu dospívání.

Patron si je vědom křehkosti chlapce v tomto období a vědomě řídí své jednání tak, aby do tohoto procesu nezasahoval rušivě.

Patron nenarušuje vztah chlapce k jeho dětskému domovu.

2.2. Patron nepodrobuje chlapce žádnému léčebnému, psychoterapeutickému ani osobnostně růstovému procesu. Pokud chce chlapci takovou službu zprostředkovat, činí tak pouze po důkladné konzultaci se zaměstnanci projektu.

2.3. Patron respektuje osobnost chlapce bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.

2.4. Patron respektuje právo chlapce vztah ukončit.

2.5. Patron si je vědom nesouměrnosti vztahu jeho a chlapce. Nezneužívá své převahy pro soukromé výhody. Dává přednost odpovědnosti před soukromými zájmy.

2.6. Patron chlapce záměrně nevystavuje neúměrnému psychickému zatížení či ponížení.

2.7. Patron nenabízí chlapci alkohol ani jiné omamné látky (např. THC). Patron si je vědom, že prostředí, ve kterém se tyto látky konzumují, není pro chlapce vhodné, a proto pro schůzky vybírá jiná místa.

3. Ve vztahu k projektu

3.1. Patron sděluje důležité informace, které by mohly ohrozit nebo zásadním způsobem ovlivnit vzájemné vztahy patrona, chlapce, dětského domova a projektu, včas pracovníkům projektu.

3.2. Patron sdílí s projektem informace o tom, co s chlapcem dělá (náplně setkání, komunikace apod.).

3.3. Patron nesděluje třetím stranám žádné osobní údaje o chlapci či DD. Patron vědomě nepoškozuje dobré jméno projektu a dětského domova.

3.4. Patron podporuje jiné patrony (např. sdílením informací, svými úspěchy). Nezlehčuje roli a práci jiných patronů.

3.5. Patron nevyužívá projekt k propagaci politických a náboženských aktivit a hnutí.

PŘÍLOHA Č. 4



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



Rámcová dohoda o spolupráci

v projektu Patron

uzavřená mezi smluvními stranami:

Liga otevřených mužů, z.s.

se sídlem Jeseniova 149/1908, 130 00 Praha 3

zastoupená PhDr. Martinem Járrou

zapsaná u Ministerstva vnitra dne 15.2.2006 pod č.j. VS/1-1/63222/06-R

IČ: 27024491

(dále jen LOM)

a

Múzy dětem, o.s.

se sídlem Holečkova 126, 150 00 Praha 5

zastoupené Karlem Navrátillem

zapsané u Ministerstva vnitra dne 7.7.2003 pod č.j. VS/1-1/54 453ú03-R

IČ: 26636468

(dále jen Múzy dětem)

a

Dětským domovem

se sídlem:

zastoupené

(dále jen DD)

takto:

1. LOM a Múzy dětem společně realizují projekt CZ.1.04/3.1.02/86.00125 Patron – podpora sociální integrace mladých mužů ze zařízení náhradní rodinné výchovy (dále ZNV) podpořený finančními prostředky z ESF a ze státního rozpočtu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „Projekt Patron“), jehož cílem je usnadnit mladým mužům ve věku 17 – 21 let, vyrůstajícím v ZNV, přechod do běžného

života a zvýšit jejich šanci na začlenění do společnosti, zejména v kontextu uplatnění na trhu práce.

2. Smluvní strany prohlašují, že budou spolupracovat na naplnění cíle projektu za níže specifikovaných podmínek:
 - 2.1. LOM a Múzy dětem vyberou a pro práci s mladými muži ze ZNV proškolí dobrovolníky, zralé muže – patrony, a budou je dále odborně koučovat při doprovázení mladého muže ze ZNV při pravidelných čtvrtletních skupinových supervizích a při individuálních supervizích.
 - 2.1.1. Patroni budou usilovat o vytvoření patronského vztahu s mladým mužem, navštěvovat ho v DD, ideálně 1 x za měsíc, udržovat s ním kontakt prostřednictvím telefonu, e-mailů či Facebooku. V rámci společně stráveného času budou patroni s mladými muži podnikat zábavné aktivity a zároveň mluvit o každodenních starostech běžného života. Patron se stane průvodcem mladému muži při opouštění DD.
 - 2.1.2. Patroni se na formách setkávání (způsobu domlouvání setkání, vyzvedávání mladého muže z DD, ukončení setkání, apod.) individuálně domluví se zástupcem DD (ředitelem či vychovatelem) při první návštěvě u mladého muže v DD.
 - 2.1.3. Patroni neusilují ani o adopci a ani o pěstounskou péči u mladého muže.
 - 2.1.4. Patronský vztah může být kdykoli svobodně ukončen ať již ze strany patrona či ze strany mladého muže. V případě ukončování vztahu ze strany patrona poskytne LOM patronovi, a eventuálně i mladému muži, supervizní podporu.
 - 2.2. LOM a Múzy dětem zorganizují pro patrony a mladé muže víkendový seznamovací kurz, personalistické školení a víkendový kurz finanční gramotnosti.
 - 2.3. LOM a Múzy dětem vyberou ve spolupráci se zástupci DD vhodné mladé muže pro zapojení do projektu. Mladým mužům ze ZNV, kteří budou do projektu zapojeni, LOM a Múzy dětem nabízí poradenský servis týkající se setkávání patron – mladý muž a podporu při získávání zaměstnání, ať již formou zajištění pracovních příležitostí či doprovázení na pracovní pohovory.
 - 2.4. Zástupci DD, ředitel a vychovatel, se seznámili s projektem Patron a souhlasí s jeho cíli.
 - 2.5. Zástupci DD, ředitel a vychovatel, podpoří mladé muže v jejich cestách na víkendový seznamovací kurz, personalistické školení a víkendový kurz finanční gramotnosti.
 - 2.6. Zástupci DD, ředitel a vychovatel, sdělí své případné výhrady k realizaci projektu Patron zástupci partnerských organizací realizujících projekt Patron, Karlu Navrátilovi (tel. 602 664 242; e-mail: karel.navratil@volny.cz).
3. Tuto dohodu o spolupráci může ukončit kterákoli ze stran dohody a to písemně.
4. Tato dohoda vstupuje v platnost dnem podpisu smluvních stran a má 2 strany. Každá ze smluvních stran obdrží po jednom originálu.

V Praze dne V Praze dne V dne

.....
PhDr. Martin Jára
ředitel LOM, z.s.

.....
Karel Navrátil
ředitel Múzy dětem, o.s.

.....
ředitel DD