# Czego potrzebują rodzice/ rodziny, by chciały przyjąć pomoc?

Rodziny/rodzice potrzebują: szacunku dla ich codziennych zmagań z trudnościami, odkrycia ich zasobów, dowartościowania, bezpiecznego miejsca spotkań i kontaktu z innymi rodzinami, adekwatnych wymagań, nadziei, życzliwej obecności, możliwości działania na rzecz swoich dzieci i innych osób, odzyskania poczucia godności. Potrzebują więc wychowawcy, który:

* zechce ich poznać i nawiązać z nimi relację (odwiedzi ich w domu, nie będzie się ich bał, oskarżał, brzydził, uważał za gorszych, traktował z „góry”, raczej przyjmie jako osoby, które być może doznały wielu zranień, dlatego trudno im porazić sobie z własnym życiem)
* zrozumie ich życiową sytuację unikając jej oceniania
* dostrzeże trudności i zasoby tkwiące w poszczególnych osobach w rodzinie i dostarczy bodźców, by uruchomiło się to, co w nich najlepsze (czasem wystarczą proste słowa, np.: „Pani Krzyś opowiedział mi o tym jak wczoraj razem byliście na basenie. Mówiąc o tym był bardzo szczęśliwy. Myślę, że bardzo lubi spędzać z Panią czas...”)
* będzie towarzyszył w poszukiwaniu rozwiązań, ale pozostawi swobodę w podjęciu decyzji
* zbuduje z rodzicem/ami sojusz w sprawach dziecka, nie będzie rywalizował o bliskość z nim
* będzie się adekwatnie komunikować (np. dostosuje sposób przekazywania informacji o dziecku, zakres przekazywanej wiedzy na temat wychowania do możliwości percepcyjnych rodzica, itp.)
* „trudną prawdę” przekaże z szacunkiem i troską
* w sytuacjach zagrożenia zdrowia lub życia dziecka stanie w sposób zdecydowany w jego obronie, przeprowadzi interwencję kryzysową
* uczyni (wraz z zespołem) placówkę miejscem również dla rodzin - zaktywizuje rodziców/rodziny do działań na jej rzecz

Co jest potrzebne, by zespół mógł optymalnie funkcjonować i by możliwa była współpraca z innymi instytucjami?

Żeby zespół mógł optymalnie funkcjonować potrzebna jest postawa każdej z osób umożliwiająca:

* pełny przepływ informacji pomiędzy członkami zespołu
* określenie wspólnych celów i dążenie do ich osiągnięcia, maksymalne zaangażowanie poszczególnych osób
* tworzenie dobrego klimatu – nastawienie na współpracę nie na rywalizację
* zwerbalizowanie norm i wzajemnych oczekiwań
* traktowanie trudności jako wyzwań i koncentrowanie się na poszukiwaniu rozwiązań
* cieszenie się wspólnymi i indywidualnymi osiągnięciami
* dzielenie się wiedzą i umiejętnościami
* udzielanie sobie nawzajem wsparcia i przyjmowanie go
* podjęcie pełnej odpowiedzialności za przyjęte zadania.