



WYJŚCIE Z CIENIA

dobre praktyki edukacji dorosłych
w obszarze włączania społecznego



DANIA

POLSKA

SŁOWACJA

W przeciągu 3 lat w ramach Międzynarodowego Partnerstwa EDU4ADU wspólnie poszukiwaliśmy rozwiązań, metod i narzędzi, które pozwoliłyby na zwiększenie jakości oferty uczenia się i wsparcia w procesach włączania społecznego osób zagrożonych marginalizacją. Na co dzień współpracujemy z osobami, które często borykają się z szeregiem problemów, żyjąc na obrzeżach życia społecznego i zawodowego.

Zauważając trudności w poszukiwaniu i wdrażaniu dobrych praktyk i innowacji w edukacji społecznej przede wszystkim budowaliśmy relacje, uczyliśmy się wzajemnie, doświadczaliśmy i inspirowaliśmy. Jak świat długi i szeroki dostrzegamy różnice w stosowanych rozwiązaniach w edukacji i wsparciu społecznym.

Poprzez seminaria, praktyki zagraniczne, wizyty studyjne oraz wymianę doświadczeń staraliśmy się wychodzić poza strefę komfortu, poprzez stawianie trudnych pytań i poszukiwanie mądrych, konstruktywnych odpowiedzi.

Chcemy podzielić się z Wami naszymi refleksjami, doświadczeniem wynikającym ze wspólnie przebytej drogi i zachęcić do udziału do lektury. Publikacja pozwoli Państwu na zapoznanie się z problematyką w zakresie edukacji dorosłych i wsparcia społecznego oraz zainspirowanie do podejmowania wysiłku na rzecz edukacji własnej, nabywania doświadczeń i wiedzy oraz dzielenia się nimi z innymi. Będzie też okazją do poznania innowacyjnych metod, które z powodzeniem można wdrażać i stosować w swoich instytucjach i organizacjach.

Nawiązując do tytułu publikacji chcielibyśmy zainspirować Państwa co wychodzenia z cienia codziennej pracy na rzecz drugiego człowieka, z cienia własnych przekonań i utartych i sprawdzonych rozwiązań, z cienia znanych odpowiedzi na trudne pytania, z cienia, być może rutyny i obawy przed zmianą.

Z pewnością jest więcej metaforycznych „cieni”, rozważania i ich identyfikację polecamy także Państwu. Wychodzenie z cienia w nieznaną ma swoje niemałe zalety. Zapraszamy w przestrzeń m.in.: inspiracji i nowych pomysłów, poszukiwań dobrych praktyk, stawiania sobie trudnych pytań, odnajdywania nowych rozwiązań i poszukiwanie rzeczywistych odpowiedzi.

Chcemy również zachęcić do wychodzenia z cienia, który często jest naszą strefą komfortu. Szanowni Państwo, warto się uczyć, poznawać, warto współpracować, inspirować się wzajemnie, a czasem łamać schematy i eksperymentować.

Zespół redakcyjny



Publikacja powstała w ramach projektu „Edukacja dorosłych jako narzędzie do włączenia społecznego” współfinansowanego ze środków programu Erasmus +



Adult Education as a tool for social inclusion
Action 2 Cooperation for innovation and good practices.
Strategic partnerships for adult education.
Contract Number: 2016-1-PL01-KA204-026730

Visit us:
www.edu4adu.org
www.facebook.com/internationalpartnership

Publikacja współfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+ Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną. PUBLIKACJA BEZPŁATNA

Spis treści:

3	Edukacja dorosłych... Człowiek w procesie edukacyjnym – Life Long Learning
4	O Partnerstwie
7	Proces edukacyjny w projekcie – idea samouczącej się organizacji
9	Edukacja nieformalna – dlaczego jest ważna?
11	Modele komunikacji i motywacji – inspiracje do poszukiwań
	Filozofie
16	Ja – dokąd zmierzam w rozwoju osobistym
21	Pomoc do samopomocy
22	Włączanie użytkowników usług w proces edukacji
24	Strefa komfortu
	Metody, narzędzia, usługi
25	Myślenie wizualne – Visual thinking
26	Seminarium „Komunikacja w motywacji” jako przykład planowania procesu edukacyjnego
29	Żywa Biblioteka
30	Teatru Forum - jako metoda edukacyjna.
31	Motywacja w organizacji – warsztat
33	Feedback Informed Treatment (FIT)
35	Koło zmiany
36	Coaching jako metoda
37	Nauka przez zabawę – gra terenowa w Wandzinie
38	Kampania społeczna “Odmień swoją głowę – schizofrenia – nie oceniaj”
39	“Świat oczami innego” – warsztat dla edukatorów
40	Povertywalk
40	Nieformalna edukacja Romów
41	Język angielski w pracy socjalnej
	Miejsca
41	KLUB 1,2,3
42	Klub Abstynenta Krokus
42	Teatr Biuro Rzeczy Osobistych
43	Teatr Otwarty
43	Grenesminde
43	FO-Aarhus
44	Dom Pod Fontanną
44	Lunik IX
45	ReSocia
45	Szkoła Kofoeda w Aarhus

Edukacja dorosłych – słowo o... Człowiek w procesie edukacyjnym – Life Long Learning

Koncepcja edukacji przez całe życie (LLF; Life Long Learning) sięga początku XX wieku, ale dopiero na przełomie kolejnego została popularyzowana przez UNESCO jako istotny element wzmacniający gospodarkę i utożsamiając ludzi z pojęciem społeczeństwa wiedzy. W procesie nauki i umiejętności jej wykorzystania człowiek, a następnie społeczeństwo, staje się bardziej świadomy, kompetentny i zdolny do zmiany. Edukacja przez całe życie (Life Long Learning) dotyczy nadawania istotnej rangi edukacji, upowszechniania wiedzy, inwestowania w naukę (strategia lizbońska z 2000 roku), co definiowane jest jako wszelkie działania związane z uczeniem się przez całe życie, zmierzające do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem. Rozwój człowieka przebiega na poziomie indywidualnym, z jego określonymi etapami oraz w odniesieniu do środowiska, w którym się znajduje. Ten drugi aspekt niekiedy wpływa na decelerację (spowolnienie) lub akcelerację (przyspieszenie) rozwoju indywidualnego, co wiąże się ze zmianami (czasem niespodziewanymi) w wielu obszarach rozwoju człowieka. Obecnie możemy z dużym prawdopodobieństwem spodziewać się doświadczania wielu zmian, życie staje się dużo bardziej dynamiczne, zawody mobilne, pojawiają się nowe obszary dla profesjonalistów a inne tracą rację bytu. W procesie wielu zmian znajduje się człowiek, który musi się do nich dostosować. Człowiek, który jest pobudzony do adaptacji, albo sam się dostosowuje do nowych okoliczności zwiększa swoją szansę na sukces zawodowy i osobisty oraz ograniczania przyszłe wykluczenie obszaru profesjonalnego i prywatnego.

Wspomniany proces nauki przez całe życie w wielu krajach funkcjonuje od wielu lat, do niektórych zawitał całkiem niedawno. Społeczeństwo, szczególnie aktywne zawodowo ma w zasięgu nowe możliwości, wzbogacenie wiedzy i kompetencji, rozwoju a przy tym wszystkim doświadcza zmiany. Zmiana sama w sobie wzbudza nadzieję, ale i strach przed nieoczekiwanym. Ważnymi aspektami zmiany są zdolność do efektywnej komunikacji i motywacja, czyli wiedza i kompetencja. Szczególnie w obszarach pomocy i wsparcia społecznego wiedza i kompetencje są ważnymi motorami zmiany. W połączeniu z pasją pracowników socjalnych, administracyjnych i pozarządowych dokonują się niebywałe zmiany. Z tego powodu zostało zaproponowane działanie bazujące na wspomnianych czynnikach dodając do tego aspekt nowości i integracji, poznania nowych doświadczeń, sprawdzonych i dobrych praktyk oraz możliwość poznania ludzi. Tym właśnie jest projekt ERASMUS Adult education – tool for social inclusion.

Spotkanie różnych ludzi, którzy się nie znają w miejscu, które będzie dla wszystkich nowe może wzbudzać pewne obawy. To może być ekscytacja, zmartwienie albo inspiracja, albo każde po kolei. Idea Edukacji przez całe życie niesie za sobą raczej niestandardowe metody nauczania, szkolenia, przekazywania wiedzy. Każde spotkanie jest inne, bo są inne osoby, jest inna atmosfera i inne okoliczności.



0 partnerstwie

Międzynarodowe Partnerstwo EDU4ADU realizowane w ramach projektu „Edukacja dorosłych jako narzędzie do włączenia społecznego” postawiło sobie następujące cele:

- Stworzenie sieci współpracy i wymiany doświadczeń pomiędzy partnerami.
- Podniesienie jakości oferty uczenia się i świadczonego wsparcia w organizacjach.



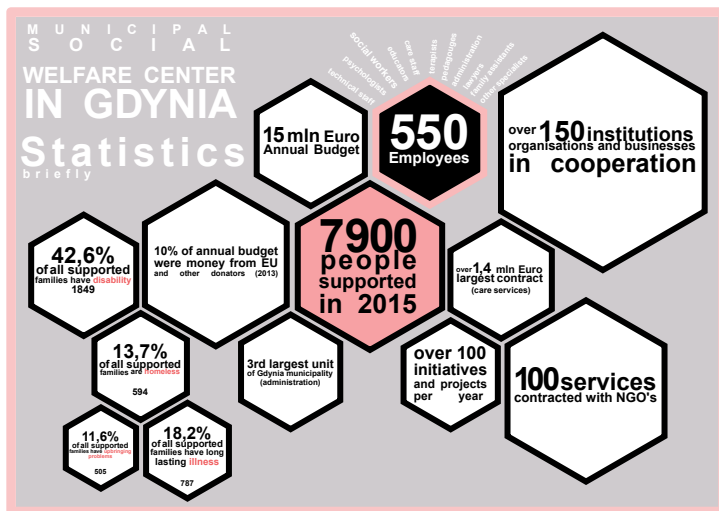
Organizacje Partnerstwa EDU4ADU.



Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gdyni
ul. Grabowo 2, 81-265 Gdynia,
e-mail: sekretariat@mopsgdynia.pl;
www.mopsgdynia.pl

edukację klientów w zakresie kluczowych kompetencji społecznych, towarzyszenie klientom w procesie realizacji wsparcia i edukacji, w tym motywowanie do podejmowania działań.

MOPS w Gdyni z powodzeniem wdraża innowacyjne metody pracy z osobami i rodzinami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, m.in. lokalny model pracy socjalnej, polegający na dopasowaniu poziomu wsparcia do poziomu motywacji i zasobów klientów. Pozwala to na zaplanowanie i realizację zindywidualizowanych, adekwatnych form wsparcia i usług, co sprzyja usamodzielnianiu się osób i rodzin oraz skutecznie ogranicza wzrost negatywnych zjawisk wśród lokalnej społeczności. ▶



Grafiki: Jarosław Józefczyk

MVO PROXIMA* zajmuje się rozwojem kompetencji międzykulturowych, uczeniem akceptacji różnych tożsamości kulturowych, zwiększaniem świadomości. Naszym celem jest przeciwdziałanie powstawaniu uprzedzeń i dyskryminacji, rasizmu, ksenofobii, homofobii, antysemityzmu, ekstremizmu i innych form mowy nienawiści. Prowadzimy działania polegające na integracji młodzieży z wykluczonego społecznie społeczeństwa Romów, aby ułatwić ich identyfikację etniczną, a także wspierać wdrażanie włączających metod nauczania w szkole. Przygotowujemy także kursy mające na celu wprowadzanie na rynek pracy osób bezrobotnych, mających dużą trudność w poszukiwaniu pracy, przeprowadzamy także indywidualne konsultacje, mające na celu rozwój kluczowych kompetencji życiowych niezbędnych do funkcjonowania w środowisku i do podjęcia kariery zawodowej.



Stowarzyszenie MVO Proxima*
Juhoslovanská 7, 040 13 Košice
+421 904 188 826,
e-mail: proxima@proxima-sk.sk
www.proxima-sk.sk

Przeprowadziliśmy treningi dla edukatorów, młodych pracowników oraz wolontariuszy. Bierzymy udział w tworzeniu strategicznych materiałów odnoszących się do aktywności młodzieży na szczeblu lokalnym oraz narodowym. Mamy doświadczenie w rozwoju metodologii i profilów kompetencji, jak również we wdrażaniu narodowych projektów dotyczących nieformalnej edukacji młodzieży. Nasi koledzy mają dużo doświadczenia oraz wyników w edukacji nieformalnej, a także doświadczenie w programie Erasmus +, programie Wolontariat Europejski EVS (w różnych rolach), w zastosowaniu coachingu i narzędzi coachingowych w pracy z młodzieżą, przeprowadzaniu badań na Słowacji i wiele więcej.

Kofoeds Skole – „Kofoed” to nazwisko założyciela, a „skole” oznacza szkołę – jest organizacją pozarządową założoną w 1928 roku jako miejsce rehabilitacji i nauki dla bezrobotnych mieszkańców korzystających ze świadczeń socjalnych.



Kofoeds Skole – Szkoła Kofoeda
Nyrnberggade 1,
2300 København S, Dania
+45 32 68 02 00,
e-mail: ks@kofoedsskole.dk
www.menneskermedmere.dk

Głównym celem wszystkich naszych aktywności jest pomoc naszym uczniom w prowadzeniu bardziej harmonijnego życia na takim poziomie, jaki jest osiągalny dla każdego z nich. Według nas każdy ma życzenie oraz potrzebę bycia częścią społeczeństwa i chce przyczynić się do tworzenia wspólnego dobra. Każdy ma potrzebę bycia podmiotem we własnym życiu. Naszą pracą jest pomoc w dotarciu do tego celu.

W naszej organizacji nacisk kładzie się na naukę – jako narzędzie rehabilitacji, wywodzące się z duńskiej tradycji oświecenia. Ma ona na celu polepszenie umiejętności uczniów i zrozumienie naszego społeczeństwa. Edukacja jest zorganizowana w sposób nieformalny, a zaczyna się nie od konkretnego planu pracy zakończonego egzaminem, ale od wiedzy uczniów, ich potrzeb związanych ze zwiększeniem pewności siebie, możliwości nauki, zdolności i aktywności. ▶

Uczniowie szkoły to w większości osoby długotrwale bezrobotne, borykające się z wieloma przeszkodami natury społecznej, edukacyjnej, fizycznej i psychicznej. Często towarzyszy im brak poczucia sprawczości. Przychodzą do szkoły z własnej woli (głównie), w nadziei na wyjście z izolacji, w celu nauki i poznania nowych osób.

Szkoła ma w ofercie 12 warsztatów w branży usługowej, transportowej, sklepowej, multimedialnej, artystycznej, w ogrodnictwie, w mechanice. Oferujemy ok. 130 różnych kursów: językowych, muzycznych, IT, sportowych, artystycznych, kulinarnych. Prowadzimy hostele dla młodych bezdomnych. Oferujemy poradnictwo i pomoc w kryzysie.

Szkoła mieści się w Kopenhadze, Aarhus, Aalborgu i w Nuuk na Grenlandii. Rocznie wspieramy 3500 uczniów, zatrudniamy ponad 130 pracowników i 150 wolontariuszy. Szkoła jest finansowana z duńskiego Ministerstwa Polityki Społecznej oraz z wpłat darczyńców.



**Ośrodek Readaptacji
Stowarzyszenia Solidarni „PLUS”
EKO „Szkoła Życia” w Wandzinie
Wandzin, 77-300 Człuchów,
tel.: 59 8323413,
e-mail: wandzin@wandzin.pl
www.wandzin.pl**

Stowarzyszenie Solidarni „PLUS” z siedzibą w Wandzinie powstało 10 listopada 1989 r. w celu udzielenia wsparcia osobom żyjącym z wirusem HIV i chorym na AIDS. Po ponad 29 latach działalności, Stowarzyszenie pomaga osobom uzależnionym, zakażonym, niepełnosprawnym, bezdomnym i tym, którzy z różnych przyczyn doświadczają wykluczenia społecznego lub są nim zagrożeni.

W skład Stowarzyszenia wchodzi trzy jednostki terenowe, zapewniające stałe, całodobowe wsparcie znajdujące się w Wandzinie, Darżewie oraz Gajkach. Działania Stowarzyszenia koncentrują się wokół kilku podstawowych obszarów:

Opieka medyczna – Oddział Opiekuńczo – Lecznicy w Wandzinie to miejsce, gdzie osoby żyjące z wirusem HIV, chore na AIDS, niepełnosprawne oraz te wymagające opieki długoterminowej otrzymują profesjonalną pomoc medyczną.

Opieka terapeutyczna – w Wandzinie prowadzone są stacjonarne oddziały terapeutyczne: terapii dla uzależnionych od środków psychoaktywnych oraz leczenia uzależnień od alkoholu.

Działalność proekologiczna – polegająca na ochronie różnorodności biologicznej roślin, zasobów genowych zwierząt, prowadzeniu certyfikowanego gospodarstwa ekologicznego oraz przetwórci i suszarni owoców i warzyw. Stowarzyszenie od lat wykorzystuje ekologię, jako metodę readaptacji społecznej podopiecznych, którzy współuczestniczą w prowadzeniu gospodarstwa i opieką nad znajdującymi się w Wandzinie zwierzętami.

Działalność wspierająca – mająca na celu zabezpieczenie tych potrzeb podopiecznych, które wykraczają poza ramy standardowej opieki, jak również podnoszenie jakości życia osób przebywających w ośrodku. Działanie to realizowane jest poprzez wdrażanie licznych inicjatyw i projektów: m.in.: utworzenie w Wandzinie jednostki Ochotniczej Straży Pożarnej, która poza wypełnianiem standardowych zadań związanych z bezpieczeństwem przeciwpożarowym, służy aktywizacji pacjentów.



Proces edukacyjny w projekcie – idea samouczącej się organizacji

Jarosław Józefczyk – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gdyni

Każdy z nas stając się pracownikiem konfrontuje się z koniecznością uczenia się. Z jednej strony miejsce pracy wymaga od nas nauki wykonywania konkretnych czynności na zajmowanym stanowisku z drugiej zaś poznajemy zasady panujące w zespole pracowniczym i w instytucji, poznajemy również zakres i specyfikę pracy poszczególnych współpracowników. Gdy opanujemy podstawy wymaganej od nas wiedzy i umiejętności, w miarę wzrostu poczucia pewności własnych zasobów, rozglądamy się nieco swobodniej w codzienności zawodowej. Tworzymy szersze horyzonty aktywności i szkicujemy ścieżkę swojego profesjonalnego rozwoju. Czasami szkic ten wykonany jest wyraźną kreską, często jednak ledwie zaznacza kształty naszych ambicji, możliwości i delikatnie układa je w czasie. Bywa również, że podejmowana jest decyzja o pozostaniu na zajmowanym miejscu – wtedy uczymy się sztuki zachowania tego co mamy. Aby każda z tych postaw nacechowana była pozytywną energią, wysokim poziomem satysfakcji i dobrą efektywnością należy nauczyć się również tego czym jest ten twór, w którym jestem zatrudniony, jaka to instytucja i w jakim systemie powiązań i zależności funkcjonuje. Tak powstają trzy zasadnicze poziomy nauki w rzeczywistości zawodowej:

- **Moja aktywność i doskonalenie zawodowe.**
- **Zadania i specyfika mojego bezpośredniego otoczenia zawodowego – jednostki, w której pracuję; Misja i cele przypisane instytucji.**
- **Funkcja mojej instytucji w systemie i cel aktywności systemu jako całości.**

Dopiero tak poukładana wiedza daje szansę na długą pracę pełną treści i spełnienia. Braki na pierwszym poziomie mogą wyeliminować mnie zupełnie z rzeczywistości zawodowej. Jeśli nie będę potrafił realizować swojej aktywności zawodowej (wykonywać przydzielonych mi zadań) pracodawca w końcu zrezygnuje z mojej oferty. Jeśli nie uda mi się opanować w dostatecznym stopniu zasad funkcjonowania w miejscu pracy i relacji ze współpracownikami i przełożonymi – przygniatać mnie będą konflikty, pretensje i gorycz od innych. W sytuacji, gdy nie uda mi się zrozumieć szerokiego kontekstu warunków w jakich działa system, jego zasobów i ograniczeń – czeka mnie frustracja braku poczucia głębszego sensu w wykonywanej pracy i nieskuteczności wysiłków. Specyfika pomocy społecznej nakłada jeszcze jeden warunek podstawowy – to nieustanne doskonalenie zawodowe. Pracownicy socjalni, czy szerzej kadra zaangażowana w pomoc innym, skazani są na ustawiczną naukę. Ta rzeczywistość dotycząca kadry pomocy społecznej podobna jest do tej, o jakiej uczyła się Alicja Lewisa Carrolla podczas zwariowanego spotkania z Białą Królową: dowiedziała się mianowicie, że aby pozostać w jednym miejscu, muszą biec najszybciej, jak potrafią, i dwa razy szybciej, by dostać się gdzie indziej.

Przy opisanym wyżej wymiarze edukacji profesjonalnej współistnieje co najmniej na równych prawach obszar celów i zadań w wymiarze osobistym. Każdy z nas dąży do zapewnienia sobie i swoim bliskim bezpieczeństwa (w tym materialnego), do osiągania optymalnych warunków do samodoskonalenia/ rozwoju osobistego oraz do względnej harmonii relacji z innymi. Całe życie uczymy się te cele realizować.

Pamiętając o wszystkich wspomnianych wyżej czynnikach staraliśmy się wypracować metodykę doskonalenia pracowników, inicjatorów zmiany, liderów sieci oparcia społecznego dla osób z niepełnosprawnościami.

Bardzo pomocnym w tej pracy okazało się pojęcie uczącej się organizacji. David Garvin w sierpniu 1993 roku w Harvard Business Review zdefiniował uczącą się organizację jako organizację potrafiącą tworzyć, gromadzić i przekazywać wiedzę, jak również potrafiącą modyfikować swoją aktywność adekwatnie do nowego zakresu wiedzy. Definicja ta odnosi się do firm/ podmiotów, które ułatwiają proces uczenia się wszystkich jej członków/ pracowników i które są w procesie ciągłej samozmiany. Nauka czy szerzej proces edukacji w organizacji oznacza ciągłe, systematyczne sięganie do nabywanego przez pracowników doświadczenia i przekształcanie go w regularną wiedzę – wiedzę dostępną dla wszystkich członków organizacji i odpowiadającą jej misji. Kolejnym pretekstem i unikalną możliwością dla Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Gdyni, jaka pojawiła się na horyzoncie, była współpraca w ramach Partnerstwa współfinansowanego z programu Erasmus +. ▶

Adaptacja idei uczącej się organizacji do warunków działania Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej oraz możliwość ujęcia działań w porządek projektowy przyniosła następujący scenariusz metodyczny:

1. AUTOPORTRET.

Nazwanie, zdefiniowanie swojego doświadczenia jako profesjonalisty w danym obszarze problemowym (obszar jaki został określony w projekcie to problematyka włączenia społecznego osób z grup marginalizowanych)

2. Konfrontacja JA – OTOCZENIE.

Konfrontacja własnego obrazu wiedzy, umiejętności i doświadczenia z otaczającą rzeczywistością profesjonalną. Wartością tej części nauki jest pewnego rodzaju kompromis pomiędzy tym, co o sobie sędzę jako o profesjonalistcie a tym, co mogą dowiedzieć się o sobie od innych oraz z nowych sytuacji w jakich muszą zaistnieć.



3. JA I INNI W GRUPIE - uwspólniony obraz.

W tej części procesu edukacyjnego powinno nastąpić osadzenie siebie w kontekście wiedzy, doświadczeń i umiejętności w grupie oraz wypracowanie wspólnej (grupowej) wizji stanu rzeczy (problemu). Ważne na tym etapie pytania to: Jak moja wiedza i doświadczenie wygląda w odniesieniu do wiedzy i doświadczeń innych profesjonalistów? W czym jestem mocny – jaka część mojej wiedzy i doświadczenia jest unikalna w grupie?



4. ZESPOŁOWA NAUKA W GRUPIE.

Na tym etapie rozwoju edukacji w organizacji następuje określenie grupowego celu i możliwych sposobów jego realizacji. Podstawowym oczekiwanym efektem jest uzyskanie wspólnej płaszczyzny nauki przez grupę. Główny wysiłek ukierunkowany jest na to, aby grupa jako całość (zespół) podjęła aktywność pozyskiwania wiedzy i interpretacji informacji.



5. MYŚLENIE SYSTEMOWE W GRUPIE

Zwiastunem pojawienia się najwyższego stopnia w procesie edukowania pracowników w organizacji jest zdolność grupy do myślenia systemowego. Grupa dostrzega wzajemne powiązania i relacji pomiędzy elementami systemu (nie występuje już skłonność do uproszczeń oceny rzeczywistości w liniowym schemacie przyczyna-skutek). Doceniane są również konsekwencje działania poszczególnych grup w systemie i dostrzegane są skutki własnego oddziaływania na system.



Zaprezentowany porządek nie jest tylko teoretycznym tworem. Scenariusz został zweryfikowany na przestrzeni wielu miesięcy prób i konkretnych działań. Obserwowaliśmy jak osoby uczestniczące w projekcie wzmacniały się jako pracownicy i rozwijały się osobiście. Część z uczestników staży złapało wiatr w żagle – są bardziej kreatywni, widoczni w firmie, zawiązały się nowe relacje zespołowe, rozkwitły pomysły, pojawiło się wiele nowych inspiracji. Organizacja natomiast przeszła z powodzeniem następny test zmiany, uzyskała nową wartość tym cenniejszą, że zrodzoną z własnego wysiłku i aspiracji. Po raz kolejny okazało się, że to co wcześniej było niemożliwe stało się rzeczywistością. Jeszcze jeden fragment z Po Drugiej Stronie Lustra Lewisa Carolla: ►

Biała Królowa oświadczyła właśnie Alicji, że ma dokładnie sto jeden lat, pięć miesięcy i jeden dzień: - Nie mogę w to uwierzyć! - powiedziała Alicja. - Nie możesz? - powiedziała z politowaniem Królowa. - No, spróbuj jeszcze raz! Zrób głęboki wdech i zamknij oczy. - Alicja roześmiała się. - Nie mam co próbować - odrzekła - nie można uwierzyć w to, co niemożliwe. - Zdaje się, że nie masz w tym wielkiej wprawy - powiedziała Królowa. - Ja w twoim wieku zawsze ćwiczyłam to przez pół godziny dziennie. Nieraz jeszcze przed śniadaniem dochodziłam do sześciu niemożliwości, w które udawało mi się uwierzyć.

Edukacja nieformalna – dlaczego jest ważna?

Eva Farkašovská MVO PROXIMA*

W czasach globalizacji zdominowanych przez technologie informatyczne i telekomunikacyjne potrzeba ustawicznego kształcenia stała się ważną częścią społecznej, obywatelskiej i zawodowej integracji. Doskonalenie kompetencji zawodowych potrzebne do spełnienia oczekiwań rynku pracy XXI wieku idzie w parze ze wzrostem znaczenia edukacji przez całe życie, która ukierunkowuje na te liczne kompetencje. Nie mogą być one osiągnięte poprzez edukację formalną, dlatego też powstaje pilna potrzeba innych form zdobywania wiedzy.

Istniejące formy edukacji można podzielić na 3 grupy: a) edukacja formalna, b) edukacja nieformalna, c) nieformalne uczenie się.

Podczas gdy zazwyczaj edukacja formalna ma miejsce w środowisku szkolnym, edukacja nieformalna występuje poza strukturami szkolnictwa. Pojęcie nieformalnego uczenia się jest zależne od czynników zewnętrznych, jest często przypadkowe, dzieje się w niezorganizowany sposób.

Przykłady:

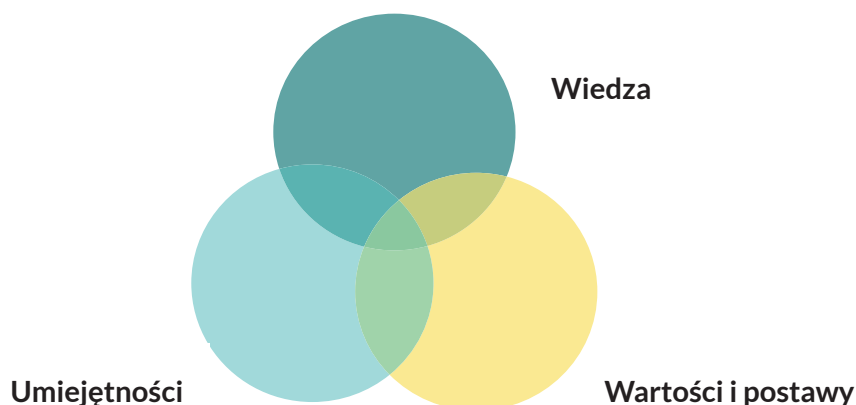
Edukacja formalna – różne przedmioty w szkole (np. języki obce, matematyka, biologia, fizyka, sztuka, itd.)

Edukacja nieformalna – dobrowolna dodatkowa edukacja w instytucjach specjalizujących się w danej dziedzinie (np. języki obce w instytucjach językowych, matematyka na kursach edukacji finansowej, sztuka w centrach sztuki, itd.)

Uczenie się nieformalne – rozwój umiejętności przy różnych okolicznościach, przeważnie przez osobiste doświadczenie (na przykład wzrost kompetencji językowych poprzez bezpośredni kontakt z osobą mówiącą w języku ojczystym, umiejętność zarządzania czasem po kilkakrotnym spóźnieniu się na autobus, itd.)

Wspólną cechą edukacji formalnej i nieformalnej jest fakt, iż oba procesy nauczania są zorganizowane, dostosowane i zorientowane na cel. W przypadku nieformalnego uczenia się, mówi się bardziej o procesie uczenia niż o edukacji. Nieformalne uczenie się dzieje się niezaplanowane, bez konkretnego celu edukacyjnego, w niezorganizowany sposób, bez obecności wykładowcy/nauczyciela/trenera. Aby nieformalne uczenie się mogło mieć miejsce, potrzeba stworzyć otwartą przestrzeń do nauki, w której uczeń jest narażony na różne sytuacje z życia i może się uczyć na swoich warunkach i w swoim tempie.

Te procesy edukacyjne i program nauczania mają na celu rozwój przydatnych kompetencji. ►



Wiedza

– fakty i informacje, np. modele komunikacji i zasady porozumienia bez przemocy/ jak zrobić zakwas i upiec chleb na zakwasie/ geografia/ pierwsza pomoc

Wartości i postawy

– wysiłek i motywacja do porozumiewania się bez przemocy/ codzienna odpowiedzialność za zakwas i chęć upieczenia chleba na zakwasie wysokiej jakości/ chęć uczenia się o innych krajach/ chęć i motywacja do udzielenia pierwszej pomocy.

Umiejętności

– np. zdolność do komunikacji bez przemocy/ umiejętność zrobienia zakwasu i upieczenia chleba na zakwasie/ czytanie mapy/ udzielanie pierwszej pomocy

Edukacja formalna i nieformalna różnią się celem ogólnym. Formalna edukacja szkolna, na której opiera się większość przedmiotów szkolnych, ma na celu znajomość faktów, informacji oraz ogólnie obowiązujących teorii. Celem edukacji nieformalnej jest rozwój umiejętności, często różnych rodzajów umiejętności miękkich, a także wartości i postaw. To tworzy unikalny model edukacji.

Różnica w celu ogólnym powoduje, że te dwie formy edukacji stosują różne metody edukacyjne. Podczas gdy edukacja formalna polega głównie na wykładach edukacja nieformalna opowiada się za uczeniem się przez doświadczenie. Metody edukacji nieformalnej to:

- **Odgrywanie ról** – studium przypadku;
- **Ćwiczenia artystyczne i kreatywne** – malowanie, fotografia, garncarstwo, tworzenie filmów, wystąpienia muzyczne i taneczne, warsztaty kreatywne, itd.;
- **Burza mózgow** – debaty, wystawy fotografii, oglądanie filmów dokumentalnych wraz z dyskusją;
- **Żywa Biblioteka.**

Ponadto, nieformalne uczenie się zmniejsza nacisk na konkretne rodzaje aktywności, zamiast tego uwaga skierowana jest na zastosowane metody i na refleksję wynikającą z cyklu uczenia się wg Kolba.

Cykl uczenia się wg Kolba:

1. **Bezpośrednie konkretne doświadczenie**
2. **Refleksja na temat doświadczenia**
3. **Uogólnienie potrzebne do sformułowania abstrakcyjnych koncepcji i idei**
4. **Zastosowanie doświadczenia i potencjalne sformułowanie nowych koncepcji**

Edukatorzy chcą przesunąć strefę komfortu dla swoich odbiorców. Ten aspekt jest brany pod uwagę już przy przygotowaniu planu nauczania, a także podczas jego wdrażania. Strefa komfortu odnosi się do ogólnej koncepcji, że uczestnik nie może się nauczyć niczego nowego, jeśli nie wyjdzie z miejsca, w którym czuje się bardzo bezpiecznie. Dopiero po opuszczeniu strefy komfortu uczestnik wchodzi w strefę uczenia.

Równocześnie, uczestnik nie może być narażony na niewłaściwy dyskomfort, który stworzy środowisko niesprzyjające uczeniu się i zablokuje ten proces.

W ramach programu edukacji nieformalnej opartej na doświadczeniu, niezbędnym jest stworzyć komfortową i przyjazną atmosferę pełną otwartości. Uczestnik musi czuć się zrelaksowany, aby osiągnął dobre rezultaty w nauce i musi być chętny do eksperymentowania z nowymi rzeczami bez konieczności narażania się na stresujące sytuacje. Zaleca się, aby edukatorzy pracowali z grupą w spójny sposób, aby dostosować się do jej dynamiki. W trakcie szkolenia, edukatorzy powinni podchodzić do indywidualnych i grupowych potrzeb i możliwości z empatią i zrozumieniem. Może zatem zająć potrzeba szybkiej i elastycznej modyfikacji programu.

Modele komunikacji i motywacji – inspiracje do poszukiwań

Bartosz Karcz

Słabo rozwinięte strategie komunikacyjne, techniki przekazywania informacji, nieadekwatne narzędzia mogą prowadzić do zaburzenia działań wewnątrz organizacji lub grupy pracowników. Dzielenie się informacjami jest podstawą efektywnej komunikacji, która powinna dążyć do prostoty i jasności. Przekazywanie i zdobywanie informacji niekiedy jest złożone i skomplikowane. Modele motywacji pozwalają nam na analizę efektywności komunikacji, opracowanie z czego składają się komunikaty i od czego zależą, co prowadzi do ich zrozumienia w sposób jasny i prosto opisany.

Model cybernetyczny Shannon i Weaver (1948)

Zintegrowany model komunikacji Claude'a Elwooda Shannona i Warrena Weavera uwzględnia wiele elementów komunikacji takich jak: źródło informacji, wiadomość, przekaźnik, sygnał, kanał, szumy, odbiorcę, cel wiadomości, prawdopodobieństwo błędu, kodowanie i odkodowanie itd. Istotną cechą modelu jest jego interakcyjny charakter, autorzy podkreślają że komunikacja jest procesem, a nie tylko wymianą pojedynczych informacji przekazywanych jednej osobie przez drugą.

Model skupia się głównie na relacji między nadawcą i odbiorcą sugerując, iż nadawca ma priorytetową pozycję, a problemy w odbiorze głównie pojawiają się z powodu szumów (problemy techniczne, semantyczne – w rozumieniu, związane z efektywnością – istotność informacji dla odbiorcy). Mimo prostoty model ukazuje ważne elementy komunikacji i podkreśla znaczenie relacji pomiędzy nadawcą i odbiorcą.

Model wspólnoty doświadczeń Schramm (1954)

Model postulujący istotność nadawcy oraz odbiorcy i ich wymiany w komunikacji zaproponowany przez Wilbura Schramma podobnie jak model Shannona i Weavera uwzględnia działanie nadawcy, odbiorcy, treści, przekaźnika i szumów. Dodanym elementem w pracy autora jest informacja zwrotna, zwiększająca dynamikę i efektywność komunikacji.

Ważnymi elementami wymiany informacji jest kodowanie i dekodowanie procesu komunikacji. Stworzona myśl wysyłana jest w postaci zakodowanej wiadomości przez nadawcę, odbiorca ma za zadanie odkodować i zinterpretować dane znajdujące się w wiadomości.

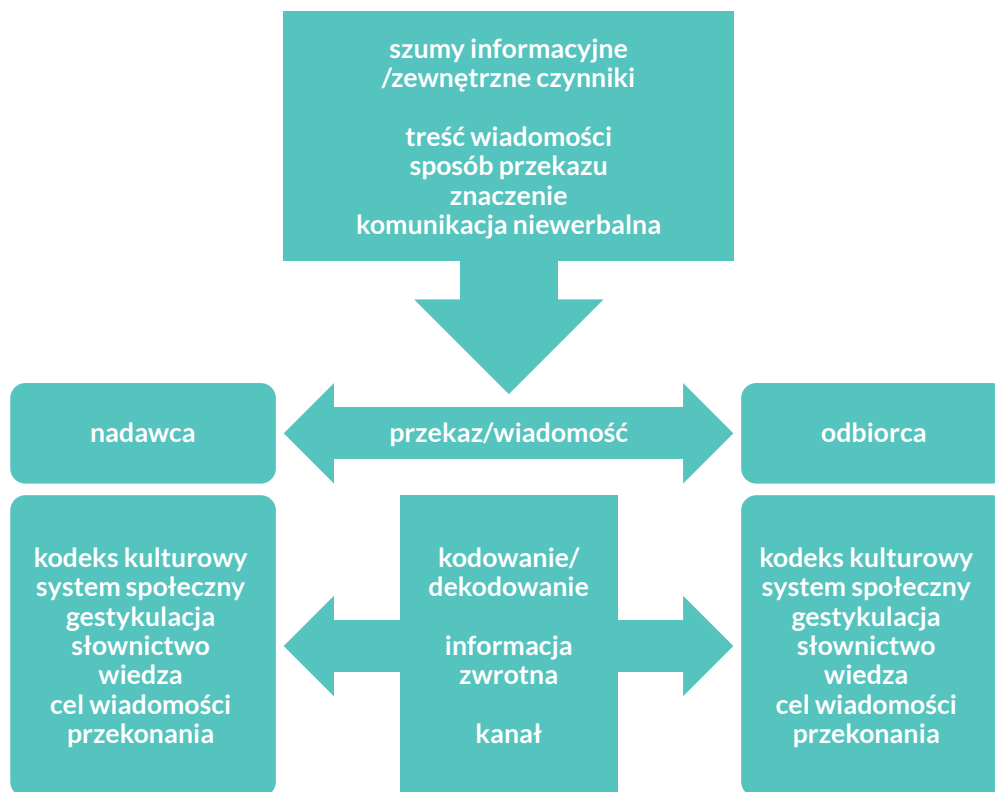
Model Berlo (1960)

W modelu komunikacji Davida Berlo najistotniejszą rolę odgrywają cechy wspólne odbiorcy i nadawcy pozwalające na skuteczny komunikat. W jego modelu pojawiają się 4 części: źródło (nadawca), wiadomość, kanał, odbiorca. Nadawca konstruuje jakąś myśl, komunikat który chce przekazać opierając się o zdolności komunikacyjne, postawy, wiedzę, system społeczny i kulturę które posiada. Aby źródło było prawidłowo odczytane jego odbiorca musi posługiwać się tymi samymi albo przynajmniej zbliżonymi do siebie zdolnościami komunikacyjnymi, postawą, wiedzą, systemem społecznym i kulturą co nadawca.

Konstruując myśli w słowa kreuje się wiadomość – proces kodowania. Zakodowana wiadomość złożona jest z: znaczenia, przekazu niewerbalnego (gesty, mimika, ruchy ciała), sposób przekazu (nasilenie powagi wiadomości), struktura, kod. Z efektywnością komunikacji wiąże się także kanał komunikacji (słuch, wzrok, smak, węch, dotyk).

W codziennej komunikacji wyżej wymienione modele mogą być bardzo przydatne, choć niekiedy trudne w zastosowaniu, głównie ze względu na swój teoretyczny charakter. Każda z teorii komunikacji zawiera ważne czynniki między dwiema stronami (nadawcą i odbiorcą) – wymianę informacji i relację. Modele mogą mieć zastosowanie w życiu prywatnym, jak i zawodowym, ale warto podkreślić, że tylko wtedy, gdy są uważnie stosowane. Modele najefektywniej odnoszą się do komunikacji uwzględniającej dwie strony. Uważna krytyka modeli pozwoli nam na bardziej precyzyjne tworzenie komunikatów, planów wymiany informacji oraz realizowanie zamierzonych celów w organizacji lub grupie współpracowników. ►

W praktyce teorii warto syntetyzować, dostosowując je do kontekstu, w którym znajdują się ich użytkownicy. Poniżej możemy przedstawić przykładowy model za pomocą poniższego schematu. Komunikat (nie/werbalny) zawsze znajduje odbiorcę, ten wymienia się informację zwrotną skierowaną do nadawcy i ta sytuacja może przybrać bardzo dynamiczny charakter ze względu na ilość i jakość dodatkowych informacji (szumy, treść wiadomości, znaczenie), a przy tym zarówno nadawca jak i odbiorca posługują się specyficznymi dla siebie kontekstami (kultura, system społeczny, wiedza itd.). Im bliżej znaczeniowo wszelkie informacje, tym komunikat staje się bardziej zrozumiały i efektywnie przekazany oraz odebrany.



Rys.: Model komunikacji. Opracowanie własne

Modele motywacji

Efekt Hawthorna (1933)

Eksperyment Eltona Mayo, badający efektywność pracy wśród pracowników z dużej firmy produkcyjnej, wykazał, iż ludzie bardziej angażują się w powierzone im czynności jeśli mogą sterować własnym losem. Kontakt pracowników z menadżerami, obserwowanie pracy, realny wpływ na warunki swojej pracy powoduje u zatrudnionych wyższe poczucie wartości oraz zadowolenie, co w efekcie wzmacnia ich motywację do pracy.

Teoria potrzeb McClelland (1953)

Teoria Davida McClellanda składa się z trzech czynników: (1) Potrzeba Osiągnięć – nastawienie rywalizacyjne, dążenie do sukcesu; (2) Potrzeba Władzy – chęć podporządkowywania otoczenia, satysfakcja z zarządzania; (3) Potrzeba Afiliacji – akceptacja ze strony innych, stosunki przyjacielskie. Według autora główną rolę w pojęciu motywacji osiągnięć odgrywają emocje, które powstają kiedy pojawia się rozbieżność co do stanu faktycznego a oczekiwanego – im dalej tym silniejsze emocje negatywne. McClelland stwierdza, że chęć pragnienie wykonania zadania jest źródłem motywacji.

Piramida potrzeb Maslowa (1954)

Od potrzeb niższego rzędu do potrzeb wyższego rzędu, teoria Abrahama Maslowa mówi o samorealizacji wówczas, gdy wcześniejsze potrzeby są zrealizowane. Idąc od potrzeb najniższego rzędu człowiek musi zadbać o potrzeby fizjologiczne (jedzenie, higiena), następnie spełniona potrzeba bezpieczeństwa (poczucia komfortu z innymi) daje nam możliwość spełnienia potrzeby afiliacji (realizowanie się w grupie), kolejna realizowana potrzeba szacunku i uznania (hierarchii społecznej, prestiżu) daje nam impuls do realizowania siebie (pogłębiania swoich zainteresowań, specjalizowanie się). Maslow podkreślał, że każdy człowiek dąży do zaspokojenia określonej liczby potrzeb swoimi działaniami, uwzględniając swoje ograniczenia. ►

Teoria motywacji Argyris (1957)

O dojrzałej i niedojrzałej osobowości pracownika pisał Chris Argyris. Według autora jednostki „dojrzewają” w 7 obszarach: (1) pasywność – aktywność, (2) zależność – niezależność, (3) wąski zakres zachowań – szeroki zakres zachowań, (4) płytkie zainteresowanie – pogłębione zainteresowanie, (5) perspektywa krótkowzroczna – perspektywa dalekowzroczna, (6) pozycja podwładna – pozycja zarządcza, (7) brak samoświadomości – samoświadomość i kontrola. Według autora dojrzałość pracownika pojawia się kiedy jego zadania są bardziej wyspecjalizowane, struktura bardziej partnerska a jego forma pracy bardziej elastyczne, a wraz z dojrzałością pracownika pojawiają się większe zaangażowanie, motywacja, satysfakcja z pracy oraz używanie swojego potencjału do realizowania celów organizacji.

Dwuczynnikowa teoria Herzberga (1959)

Frederick Herzberg stworzył dwuczynnikowy model motywacji uwzględnia czynniki motywujące (m.in. ambitna praca, uznanie, odpowiedzialność, możliwości osiągnięć, wzrost osobisty) oraz czynniki higieny (m.in. status, zarobki, warunki pracy, urlop, ubezpieczenie), które balansują pomiędzy motywacją do unikania negatywnych konsekwencji (zwaną przez Herzberga KITA – „kick in the ass”) i chęci uzyskiwania wzmocnień pozytywnych. Teoria sugeruje 4 możliwe kombinacje: Wysoka Higiena i Wysoka Motywacja (sytuacja idealna, pracownik z wysoką motywacją i niewieloma uwagami), Wysoka Higiena i Niska Motywacja (pracownik przejawia niewiele uwag, ale nie jest wysoko zmotywowany – chce „odpykać pracę”), Niska Higiena i Wysoka Motywacja (pracownik jest zdeterminowany, ale ma sporo uwag – super praca, ale słabe zarobki) oraz Niska Higiena i Niska Motywacja (sytuacja najgorsza: niezmotywowany pracownik z wieloma uwagami).

Teoria Uczestnictwa McGregor (1960)

Pozytywny (Y) i negatywny (X) pogląd pracownika do pracy opisał Douglas McGregor. Przeciwnastawne sposoby myślenia pozwalają ocenić proporcje pozytywnego nastawienia do pracy (m.in. praca jest częścią życia a ludzie ją lubią; ludzie mają wewnętrzną motywację; ludzie wykorzystują jedynie część swoich talentów w organizacji; ludzie sami dążą do podjęcia odpowiedzialności) negatywnego nastawienia do pracy (m.in. ludzie nie lubią pracy; kierownicy muszą stale kontrolować swoich podwładnych; ludzie nie mają wielkich ambicji i nie chcą sami podejmować się odpowiedzialności).

Teoria Równości (1963)

Według Stacy Adams motywację pracowników w organizacji powoduje sprawiedliwe traktowanie. Pracowników zadowolenie przekłada się na chęć do pracy kiedy wynik/nagroda ich pracy jest adekwatna do wkładu pracy. Dystres i niezadowolenie przeżywają te osoby, które są niedocenione lub przecenione. Ocena wyniku dokonywana jest na podstawie porównań z innymi osobami w organizacji, a ważnym zadaniem menedżerów jest doprowadzenie do sytuacji kiedy pracownicy czują, że wkład w pracę (lata edukacji, czas pracy, lojalność, doświadczenie itp.) i wynik pracy (bezpieczeństwo, zarobki, uznanie itp.) są sprawiedliwie powiązane.

Teoria Oczekiwań Vroom (1964)

Teoria Victora Vrooma zakłada, że cele mogą być osiągnięte przez jednostkę, gdy ona tego pragnie. Autor zakłada, że istnieje pozytywna korelacja pomiędzy wysiłkiem i wykonaniem a nagrodą. Model Vrooma składa się z 3 komponentów: (1) Oczekiwanie – wysiłek i wykonanie, (2) instrumentalność – wykonanie i wynik, (3) wartość nagrody.

Model motywacji do pracy Portera i Lowlera (1968)

Wykorzystaniem teorii Vrooma zajęli się Lyman Porter i Edward Lawler. Autorzy uważają, że pracownik podejmuje aktywność zawodową, ponieważ oczekuje, że osiągnie określoną korzyść (wartość oczekiwana). Zachowanie pracownika opiera się o 4 założenia: (1) zachowanie determinowane jest przez kombinację czynników indywidualnych i środowiskowych, (2) pracownik podejmuje racjonalne i świadome decyzje w pracy, (3) ludzie mają różne potrzeby, pragnienia i cele, (4) pracownik bazując na swoich oczekiwaniach podejmuje działanie zbliżające go do osiągnięcia wyznaczonego wyniku. ►

Teoria motywacji „Z” (1981)

Teoretycy, tacy jak Abraham Maslow, Lyndall Urwick, Sharu Rangnekar czy William Ouchi rozwijali model motywacji opierający się o założenia: (1) każda osoba powinna dokładnie znać cele organizacji oraz swój wkład w realizację tych celów, a także (2) posiadać świadomość pozytywnej satysfakcji jakiej może doświadczyć wraz z połączeniem indywidualnych celów z celami organizacji, w której pracuje. Model „Z” (wywodzący się z Teorii „X” i „Y” McGregora) skupia się na wzbudzaniu lojalności pracownika do organizacji poprzez podwyższanie jego dobrostanu w pracy; powinno się promować stabilne zatrudnienie, wysoką produktywność oraz wysoki poziom dyscypliny i satysfakcji.

Teorie motywacji odnoszą się do wybranych aspektów funkcjonowania człowieka w organizacji i specyficznych jej warunków. Budując odpowiedni model komunikacji dla siebie można skorzystać z wybranego w najbardziej odpowiadającym nam momencie, czasie, zespole. Na podstawie poniższego schematu można zaobserwować jakie znaczenie i efekty może przynieść stosowanie Teorii X i Teorii Y w pracy menedżera/nauczyciela. Wykorzystanie w praktyce modelu X i Y przedstawia poniższy rysunek. Pokazuje on jak nastawienie i motyw menedżera/nauczyciela przejawia się w jego zachowaniach i jaka odpowiedź może pojawić się ze strony pracowników/osób szkolących się. Tam, gdzie pracownik ma możliwość przejęcia odpowiedzialności i zdobywa poczucie sprawstwa wzbudza w nim większą motywację, ponieważ są to naturalne potrzeby dojrzałej jednostki w miejscu pracy lub podczas szkolenia. ▶



Rys.: Model komunikacji. Opracowanie własne

Wywiad motywujący (Miller i Rollnick, 2010)

Wywiad motywujący jest metodą komunikacyjną stworzona przez Williama Millera i Stephena Rollnicka bazującą na doświadczeniach w pracy z osobami dokonującymi masowych zmian życiowych, (oryginalnie związanych z chorobą wynikającą z uzależnienia). Metoda zorientowana na osobie, uwzględnia problem ambiwalencji do i w trakcie zmiany, polega na interaktywnej rozmowie wzmacniającej motywację i zaangażowanie do zmiany.

Uwzględnia 3 założenia:

- wyrażanie empatii (zaangażowanie)
- podkreślanie ambiwalencji
- wspieranie samoskuteczności

Opiera się o 4 techniki:

- pytania otwarte
- afirmacje
- empatyczne odzwierciedlenie
- podsumowanie

Wywiad motywujący można potraktować i wykorzystać jako technikę wspierającą rozmowę ze współpracownikami lub klientami, kiedy np. chcemy dojść do rozwiązań lub nowych pomysłów wykorzystując zasoby jednostki lub grupy. Partner w rozmowie powinien czuć współpracę aniżeli konfrontację, inspirowanie niż edukowanie, autonomię niżeli nadzór, poszukiwanie aniżeli tłumaczenie. Taki sposób prowadzenia rozmowy i wyłaniania się zasobów z jednostki i grupy wymaga cierpliwości, zdolności do słuchania i towarzyszenia przez osobę wprowadzającą wywiad motywujący. Korzysciami płynącymi z techniki jest wewnętrzna motywacja i zaangażowanie jednostki lub grupy, gotowość do zmiany i większe poczucie sprawczości.

Podejmowane działania w ramach projektu zmuszały do refleksji na wielu poziomach i obszarach naszych aktywności. Jedną z nich jest wpływ naszej postawy na proces własnego uczenia się, możliwości uczenia i wspierania innych. Jeżeli droga, którą podążamy nie jest zgodna z naszymi potrzebami i przekonaniami, to nasze wysiłki mogą być marnotrawione. Czyż rozsądnym jest by podejmować wysiłki by koga namawiać by psem stał się i uczył się jak nim być, tak jak „przypadkowego” edukatora, pedagoga, terapeutę namawiać do bycia empatycznym, zainteresowanym, uważnym, budzącym nadzieje i budującym dobre relacje profesjonalistą. Warsztaty „Ja - dokąd zmierzam w rozwoju osobistym” prowadzone przez Piotra Wołkowińskiego i oparte na działaniu, dialogu, a przede wszystkim współodczuwaniu i stawianiem egzystencjalnych pytań: Kim jestem?, dokąd zmierzam? jaka jest jakość mojego życia? Warsztat udowodnił, że poszukiwanie odpowiedzi na te osobiste pytania mają fundamentalne znaczenie w procesie bycia w relacji z drugim człowiekiem, także w relacji edukator- uczeń, pracownik socjalny- klient, terapeuta – pacjent.

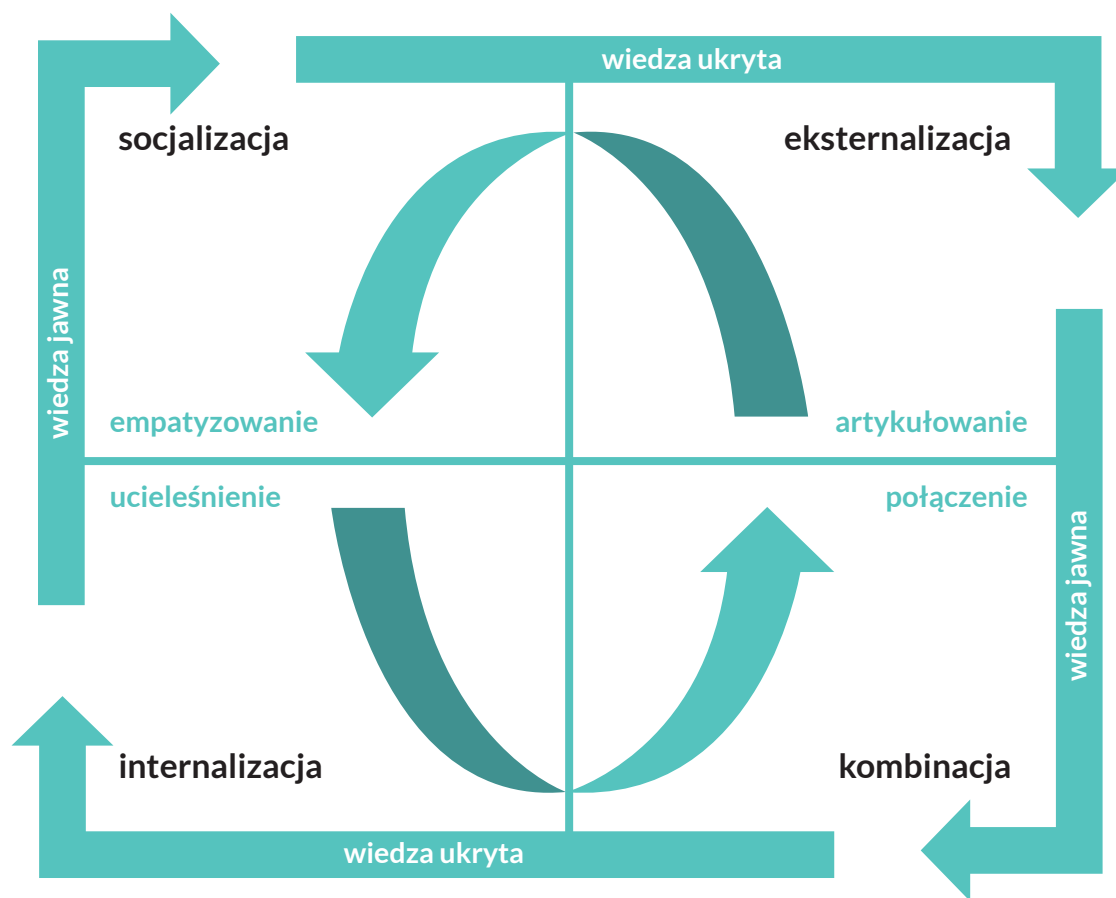
Filozofie



„Ja i my!” Celem wiedzy jest pozyskiwanie nowych idei. Kreatywność – przemierzając przez nowo poznane.

Grupa wykwalifikowanych specjalistów i pracowników socjalnych ze Słowacji, Polski i Dani przybyła do Ośrodka w Wandzinie w północnej Polsce, który zajmuje się specjalistyczną pomocą osobom uzależnionym od substancji psychoaktywnych, ażeby popracować nad swoimi możliwościami i osobistym warsztatem podczas programu Erasmus.

Odnajdowanie siebie zostało wybrane na pierwszy temat warsztatu, aby w tym samym czasie zintegrować osoby uczestniczące. Strefa komfortu każdej osoby została naruszona, ponieważ nie wiadomo jak wygląda przyszłość, a tym bardziej, że w pojedynkę nie da się zawsze osiągnąć celów. Z kim będę pracować? Jak to wyjdzie? Osoby uczestniczące zostały zachęcane, żeby zajrzeć głębiej w swoje doświadczenia po to, by wzmocnić swoje kompetencje do (re)akcji!



Jak pokazuje Noaka, guru japońskiego biznesu, wiedza może być podzielona na dwa aspekty:

- subiektywna i doświadczalna wiedza, która nie może być wyrażona słowami, zdaniem, liczbami, czy formułami (kontekstualnymi) takimi jak zdolności poznawcze uwzględniające wierzenia, obrazy, modele mentalne czy zdolności techniczne jak zdolności manualne lub wiedza know-how
- obiektywna i racjonalna wiedza, która może być wyrażona słowami, zdaniem, liczbami, czy formułami takimi jak założenia teoretyczne, umiejętność rozwiązywania problemów lub bazy danych.

Wiedza subiektywna i bazująca na doświadczeniu jest najmniej uznana w obecnym świecie. Złożona jest z naszych emocji, upodobań i awersji oraz potrzeb wychodzących na powierzchnię doświadczenia, uczące nas tego kim jesteśmy. ▶

Socjalizacja:

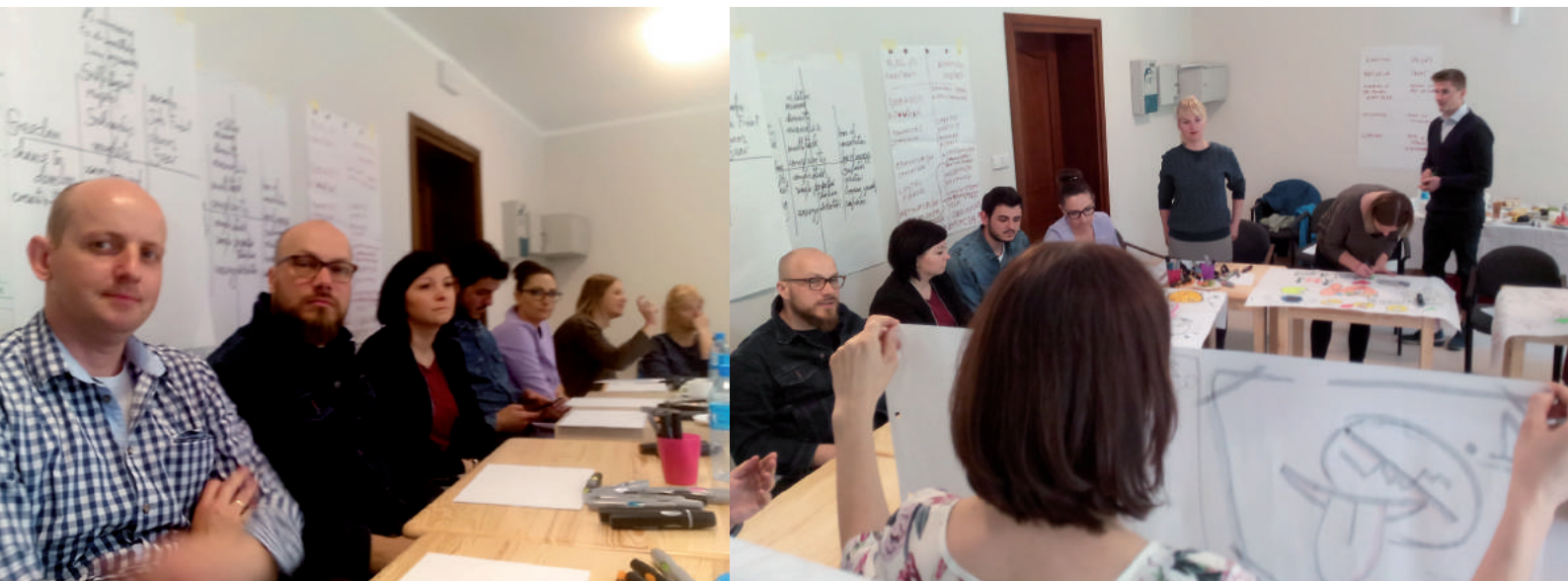
Ćwiczenie 1

Zamknij oczy i odpręż się. Usiądź sam/a. Pomyśl o tym, gdzie jesteście, jakie jest to miejsce, czy je lubimy? Jak się odprężysz, pomyśl: co jest na zewnątrz pomieszczenia, co jest wewnątrz, a potem co masz w środku... poczuj bicie swojego serca.

Gdy zupełnie się odprężysz wybierz jedną z osób z sali. Wyobraź sobie, że znasz tą osobę. Gdy otworzysz oczy usiądź naprzeciwko tej osoby. Spójrz w oczy tej osoby, nie używaj żadnych słów do porozumiewania się. Spróbuj to wykonać przez jak najdłuższy czas.

Weź kartkę papieru i bez odrywania wzroku od osoby naprzeciw Ciebie narysuj twarz tej osoby, lub jej głowę nie patrząc na kartkę.

To jest typowe ćwiczenie socjalizujące pozujące na wzajemnej komunikacji. Odzwierciedla zasady tańca tango. Wiemy, że tango bazuje na współdziałaniu, każdy krok musi być wykonany w sekwencji przez parę, każdy ruch musi być wykonany symultanicznie przez parę, równowaga zależy od współdziałania. Oczy również odgrywają ważną rolę w tangu, łączą dwie osoby inaczej niż dłonie i ruchy. Lecz gdy się nie trzymamy wylądujemy na podłodze. W naszych profesjach (społecznych), jeśli pomyślimy, jest tak samo, jest tak pomiędzy kolegami, w zespole czy w kontakcie z klientami.



Eksternalizacja:

Podczas, gdy w socjalizacji dominuje empatia, eksternalizacja zależy od tego co chcemy lub co mamy do zakomunikowania. Dlatego musimy dojść do tego co chcemy zrobić: co kontroluję i co chcę kontrolować? Czy się rozwijam i czy chcę się rozwijać? Czemu i kim jestem? Dlaczego lubię moją profesję? Jak się czuję w piątkowe popołudnie po pracy?

Ćwiczenie 2

Znajdź nową osobę. Wytłumacz w jakim miejscu się znajdujesz bazując na wspomnianych pytaniach (10 min). Znajdź kolejną parę i zamień się (15 min).

Nie możemy odpowiedzieć na te pytania „raz na zawsze”. Życie dynamicznie tworzy nowe wyzwania i warto uznać, że eksternalizacja zawsze będzie dryfowała, a nawet się zmieniała. To jest szczególnie ważne w naszym podejściu do zmiany, zmieniające się czynniki pozwolą nam dostrzec co się dzieje:

- Stabilizacja (robię więcej tego samego, aby osiągnąć więcej)
- Funkcjonalność nie działa (robię więcej tego samego i osiągam mniej)
- Kryzys
- Zagubienie (powinienem zmienić swoje podejście, ale nie wiem jak?)
- Wznowienie (dostrzegam więcej możliwości i osiągam ponownie sukces)
- Nowa stabilizacja (robię coś innego i osiągam sukces na nowo)

Kryzys uwalnia potencjał ułatwiający naukę nowych sytuacji.

Internalizacja:

Aby zdobyć umiejętność eksternalizacji musimy wiedzieć co mamy „w środku”. To jest funkcja internalizacji obejmująca nasze role i wartości.

Ćwiczenie 3

W grupach opiszcie swoje role (funkcje, które pełnicie) i spróbujcie ocenić na jakich wartościach one bazują. Każda grupa ma stworzyć dwie kolumny – funkcje (role) i wartości. Zapiszcie wszystkie funkcje i role na flipchartach i porównajcie je między grupami.

Internalizacja nie jest taka prosta. Spróbujmy zobaczyć z czego się składa. Francuski filozof, Patrick Viveret powiedział:

„Człowieczeństwo musi dojrzeć do sztuki kiedy powstanie humanizm... to jest projekt kulturalny, polityczny i ekonomiczny jako odpowiedź na radykalny kryzys istniejącego systemu.”

Jakość życia zależy od tego jak przeżywamy swoje życie i w jaki sposób podejmujemy podstawowe wyzwania, np. w jakiej fazie swojej kariery jestem, czy bycie na etapie projektu swojego życia uzupełniając działanie w sens, odchodząc od pojęcia produktywności...

Dla pojedynczych jednostek jest to pytanie: Co ja robię ze swoim życiem? Aby odpowiedzieć na to pytanie musimy zagłębić się we własne wartości, w te które nas definiują, i mogą determinować role w naszym życiu. Wielki Mahatma Ghandi powiedział kiedyś:

„System ekonomiczny, który ignoruje lub niszczy wartości jest niesprawiedliwy. Szerzenie wartości/prawa ‘bez przemocy’ to sfery ekonomicznej zaznacza nic więcej jak uwzględnianie wartości moralnych w zasadach i regulacjach wymiany międzynarodowej.”

W ten sposób możemy dostrzec jak ważne są wartości moralne a ich brak może prowadzić do poważnych napięć na świecie. Bez względu na to jakie wartości posiadamy, same w sobie nie mają znaczenia. Muszą być wprowadzone do praktyki a to jest możliwe poprzez **robienie** a nie **mówienie**:

„Podstawowym elementem mówiącym o tym kim jesteśmy jest nasze życie, akt robienia, działania przekształcające nasze życie: reszta to tylko deklaracje, tylko działanie się liczy. To wszystko co pozostaje.” (A. Mage)

Z rozwiniętymi wartościami i chęcią do robienia, możemy wciąż wykonywać błędy, gdy nie dodamy do naszych działań odpowiedzialności za nasze działania. Dla A. Mage to jest trudne zadanie w naszych czasach, ponieważ wychowujemy nasze dzieci nieszczerze. Mówi o tym, że młodzi nie mogą egzystować na fałszywych wartościach, które my wprowadzamy. Muszą (młodzi) odrzucić konsumpcjonizm do którego ich zaprosiliśmy, muszą zrozumieć i promować ideę, że tak dalej nie możemy – co 30 sekund jedna osoba umiera z powodu gruźlicy... to jest nieakceptowalne. Jak – pyta A. Mage, twórca szpitali dla ofiar AIDS w Indiach – możemy żyć wiedząc o tym i tego nie wiedzieć jednocześnie? Odpowiedzialny dialog musi zaistnieć między generacjami, bez ustępstw, tak aby stworzyć wspólną wizję naszej planety, dodaje. ►

Daniel Coleman, autor Inteligencji społecznej podkreśla, że aby budować odpowiedzialne relacje w jakiegokolwiek sferze, musimy zagłębić się w stan refleksji, aby móc odnaleźć **jak przeżywamy nasze życie**:

„Gdy połączymy kogoś twarzą w twarz (głosem do głosu, skórą do skóry) **nasze mózgi społeczne się łączą...** łatwość z jaką nasze mózgi się łączą jest nieprawdopodobna, zasiewając **emocje jak wirus**. Relacje między ludźmi wchodzą na nowy poziom, więc musimy myśleć o nich w zupełnie inny sposób niż do tej pory. Implikacje znajdują poza teoriami: zmuszają nas do weryfikacji **jak przeżywamy własne życie**.”

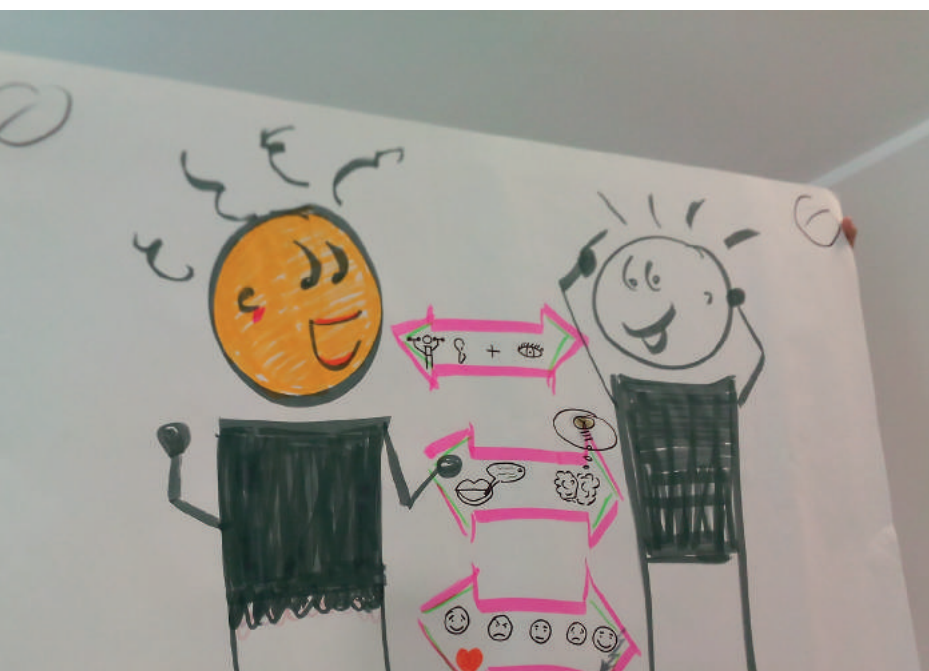


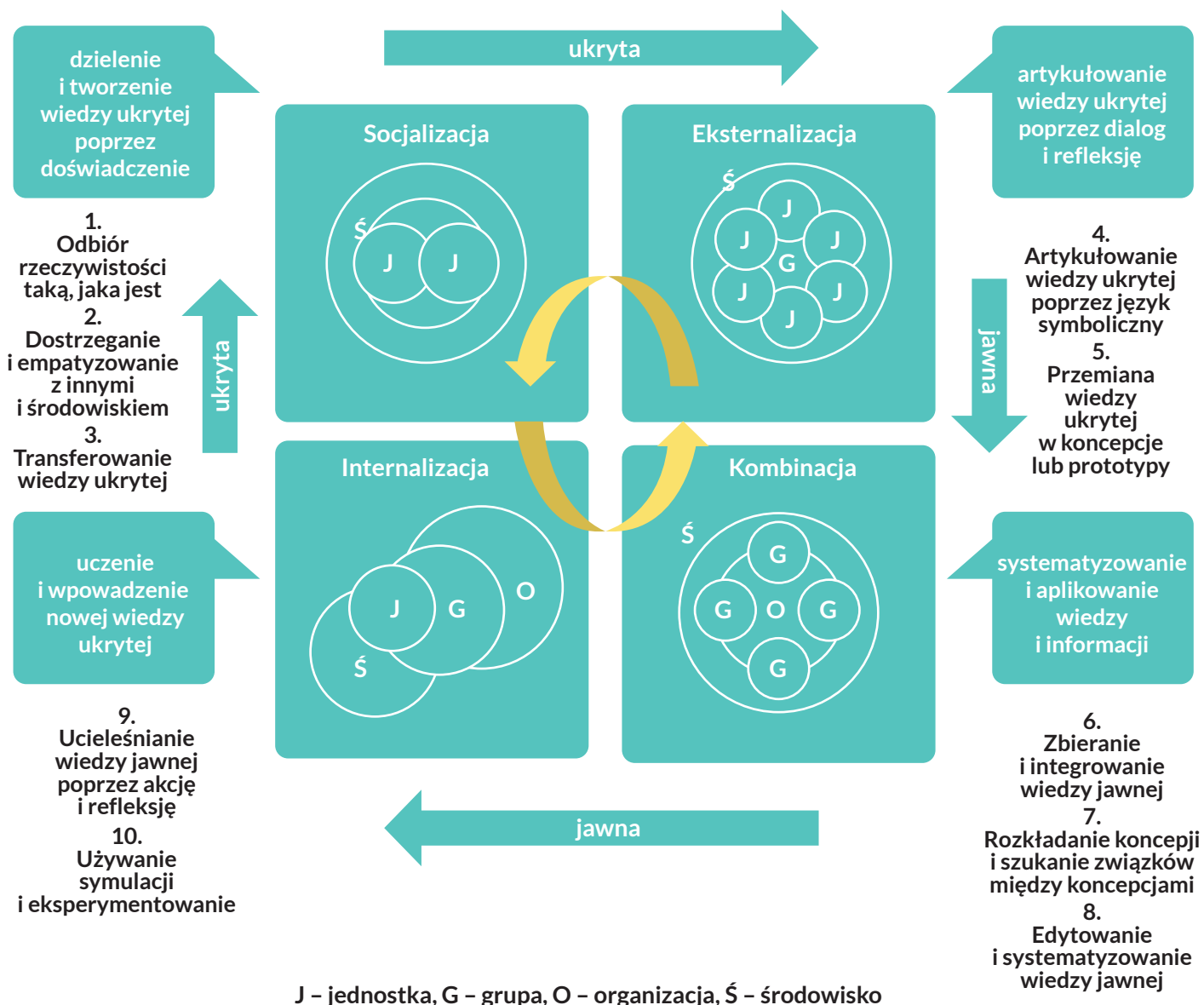
Ćwiczenie 4

Przedyskutujcie te ważne elementy, jeśli uznajecie że one są ważne. Jak je widzicie, uwzględniając je w praktyce, w dążeniu do zmiany, dla siebie samych, dla innych i z innymi?

Innowacja jako spirala (Socjalizacja, Eksternalizacja, Kombinacja i Internalizacja):

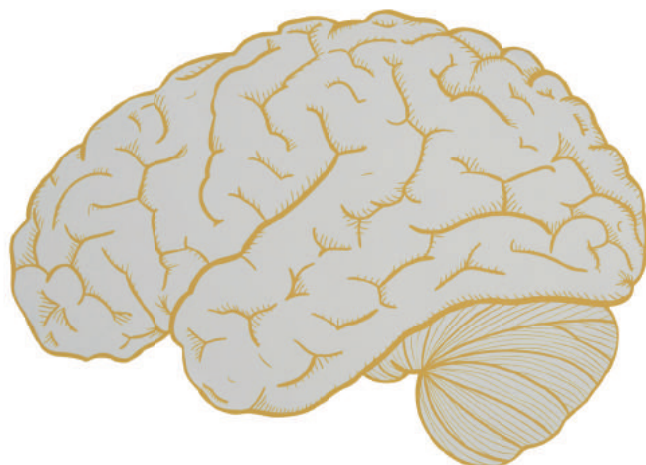
Nonaka, w swoim rozumieniu wiedzy, proponuje nam model niekończącej się spirali, która zaczyna się empatyzowaniem z rzeczywistością poprzez aktualne doświadczenie (socjalizacja), streszczaniem esencji uważności w koncepcje (eksternalizacja), nawiązując do koncepcji i systematyzując je (kombinacja), tworząc wartości w technologii, produktach, oprogramowaniach, usługach i doświadczeniach oraz ucieleśnianie wiedzy (internalizacja), a w tym samym czasie stymulując ujawnianie się nowej wiedzy w organizacji, na rynku i środowisku, i kierując się spiralnie do etapu socjalizacji. ▶





Staje się jasne i ważne, by docenić etap Kombinacji, który mocno się uwidacznia, jeśli jesteśmy zdolni do prawdziwych innowacji, i innowacje te bazujemy na niejednym aspekcie, ale na wielu wątkach, wielu które uzyskają znaczenie w nadchodzących zmianach.

Staje się to oczywiste wtedy, gdy jako czytelnik weźmie się pod uwagę to, że mój świat (wewnątrz mnie) jest połączony i częściowo zdefiniowany przez zewnętrzny świat, z którym pozostaje w interakcji (mniej lub bardziej), to jest zdolność do syntezy. Wytwarzanie i łączenie różnych elementów, to pozwala na zgodną akceptację tego co oferuje mi świat. Sęk w tym, czy ja to zauważę i docenię tą możliwość?



Jedną z nauk, która włączyła słowo samopomoc w obieg rzeczywistych działań Partnerów w obszarze edukacji była filozofia Kofoeds Skole, która koncentruje się wokół „pomocy do samopomocy” Idea jest znana od lat, ale w tym 3 letnim okresie na dobre rozkwitła i zakorzeniła się w myślach pracowników Partnerstwa, dając także swój wyraz w działaniach. Edukować, wspierać, pomagać, by nie uzależniać. To nie ułuda. To cel, który powinien nam przyświecać w długiej perspektywie oddziaływań w relacji z drugim człowiekiem.

Pomoc do samopomocy w Kofoeds Skole Ratownik czy instruktor pływania

Zasada „pomoc do samopomocy” jest fundamentem Szkoły Kofoeda od początku, czyli od 1928r. Założenie jest zasadniczo oparte na podejściu humanistycznym – możliwości i potrzeby każdego człowieka do uczestnictwa, uczenia się, rozwoju i włączania. Opiera się również na doświadczeniu, że litość może być niebezpiecznym towarzyszem w pracy socjalnej.

Wyrażenie „pomoc do samopomocy” może wydawać się trochę dziwne i staromodne. W bardziej nowoczesny sposób można powiedzieć „pomoc do samostanowienia” albo „do bycia samowystarczalnym”. Albo nawet „umocnienie”. W tym tekście zdecydowano się na pozostawienie oryginalnej nazwy, aby pozostać jak najbliższej nadrzędnej idei w Szkole Kofoeda. Będąc pomagaczem, potrzebne jest współczucie dla osoby poszukującej pomocy. Trzeba jednak pamiętać o tym, że osoba poszukująca pomocy ma potrzebę bycia człowiekiem na swoich własnych zasadach. Praca na rzecz dobra wspólnego jest tak samo ważna, a może nawet ważniejsza niż otrzymanie posiłku oraz schronienia. Niestety wielu pracowników socjalnych skupia się na dostarczaniu usług i dóbr osobom potrzebującym, a nie poznaniu osoby jako bliźniego z jego życzeniami, możliwościami, i zasobami.

Konstruktywne może się okazać spojrzenie na osobę poszukującą pomocy jak na człowieka, który pragnie zmienić coś w swoim życiu. Pierwszym krokiem nowego rozwoju i naszej pracy jako pomagaczy będzie możliwie jak najlepsze wspieranie chęci zmiany. Podejście i oczekiwania pomagacza są bardzo istotne dla możliwości powodzenia. Często nasi uczestnicy i inne osoby wykluczone społecznie mają małą wiarę we własny potencjał. Zatem naszym obowiązkiem jest pokazać silną wiarę w możliwość postępu i rozwoju.

W Szkole Kofoeda spotykamy uczestników, którzy mają oczekiwania i wymagania, tak samo jak nasi koledzy z pracy, rodzina i przyjaciele. Wiemy, że żyli i borykali się ze swoim życiem, zanim trafili do szkoły. Może mogą rozwijać swoją zaradność, a my z pewnością chcielibyśmy im w tym pomóc. Ale nasza pomoc nie może spowodować ich bierności i uzależnienia od nas.

Wymagamy, aby podczas uczenia się i/lub radzenia z przeszkodami i trudnościami, uczestnicy wnosili swój wkład w warsztatach produkcyjnych. Dostęp do usług i rzeczy w szkole jest warunkowany wkładem uczestnika w dobro wspólne. Jesteśmy świadomi, że ich zdolności do wnoszenia wkładu nie są jednakowe. Ostrożnie stawiamy różne wymagania poszczególnym osobom biorąc pod uwagę ich potrzebę zmiany, ich osobistą ocenę zdolności oraz naszą ocenę możliwości uczestnika.

Pomoc do samopomocy nie polega na pozostawieniu wykluczonych społecznie samych sobie. Potrzeba pomocy nie jest – według Szkoły Kofoeda – problemem indywidualnym. Podczas naszego życia wszyscy potrzebujemy pomocy innych: rodziców, przyjaciół, instytucji edukujących, opieki zdrowotnej, instytucji finansowych, zajmujących się świadczeniami socjalnymi, bezrobociem i innych. Niektórzy potrzebują pomocy okazjonalnie, inni potrzebują jej stale. To zależy nie tylko od naszej odpowiedzialności, ale także od uwarunkowań społecznych (np. rodzina i wychowanie), poziomu edukacji, dostępu do sieci wsparcia, stanu zdrowia. Będąc członkami społeczeństwa mamy prawo otrzymać pomoc, kiedy jej potrzebujemy w jakiegokolwiek formie. Jednak mamy też prawo do samodzielnego decydowania o tym jakiej pomocy potrzebujemy i jak można ją wykorzystać.

W książce napisanej przez jednego z poprzednich dyrektorów Szkoły Kofoeda, E. Geerta Jørgensena autor opisuje swoje spotkanie z założycielem szkoły, Hansem Christianem Kofoedem i jego sposób wdrażania idei pomocy do samopomocy. Ten opis jest częścią naszego zbioru anegdot opowiadających ważne treści o szkole, historycznie i współcześnie. ▶

„Wyraźnie pamiętam ten wieczór, kiedy zakrystian Kofoed powiedział mi, że nie miał żadnych wyrzutów sumienia kładąc pokrywki na pełnych garnkach, nawet jeśli w jadalni byli umierający z głodu bezrobotni ludzie. Wybacz, tylko jeśli byli tam ludzie, którzy wciąż nie rozumieli i nie akceptowali pierwszej zasady rehabilitacji – najpierw wkład osobisty, a potem korzystanie z profitów i nagród.

Wysiłek osobisty to nie tylko praca w tradycyjnym tego słowa znaczeniu, ale na przykład: wykąpanie się, wypranie swoich rzeczy i słuchanie jakiegoś wykładu. To połączenie trzech wartości: higiena osobista, duchowa i fizyczna praca, i wszystkie trzy uznane za równoważne, jest po prostu genialne i oryginalne – może nie w teorii – ale w praktyce. A zakrystian Kofoed był całkiem stanowczy w tym temacie – tak, można nawet powiedzieć, że zaprezentował naukowe podejście i jako naukowiec rygorystycznie przeprowadzał eksperyment, nie biorąc pod uwagę nagłych emocji i taniego sentymentalizmu.

To podejście mnie zszokowało, ponieważ wiedziałem, że wielu ludzi – ze mną włącznie – podda się pokusie bycia wyrozumiałym i kochającym pomagaczem, który nie pozwoli zestresowanemu bliźniemu odejść głodnym i rozczarowanym. To było jasne dla Kofoeda, że takie działanie nie będzie niczym innym jak pozornym rozwiązaniem. On miał moralną odwagę, by odrzucić kompromisy i tanią rolę dobrego Samarytanina. Podkreślanie tego podejścia wiązało się z głębokim zrozumieniem i prawdziwą empatią dla ludzi, którym chciał pomóc. Posiadał intuicyjną wiedzę artysty na temat ludzi, ich prawdziwych potrzeb i korzystał z niej na co dzień.”

Czy pomoc do samopomocy jest właściwą zasadą? Według byłego członka zarządu Szkoły Kofoeda owszem, z wyjątkiem ludzi znajdujących się w ostrym kryzysie. Wtedy oni nie mogą działać niezależnie.

Nasza pomoc jest zróżnicowana. Musimy rozmawiać z uczestnikami o ich potrzebie pomocy, o ich życzeniach, marzeniach, jak pokonywać przeszkody i jak osiągnąć cel. Nasza obecność i wiedza zawodowa jest częścią oferty szkoły, ale decyzje co zrobić i w jakim kierunku, należą do uczestnika.



Włączanie odbiorców działań w proces edukacji

Potrzebę włączania osób, które wspieramy, w proces edukacji innych dostrzegaliśmy podczas projektu na wielu poziomach. Poczynając od wychodzącego z bezdomności Davida z duńskiego Aarhus, Pawła z Wandzina, którzy realizowali Poverty Walk, przez grupę samopomocową Samopomoc – EX IN z Gdyni, która prowadzi Punkt informacyjno- konsultacyjny, realizuje warsztaty i spotkania edukacyjne, wreszcie kończąc na organizacji SAND z Aarhus, która jest ucieleśnieniem „organizacyjnym” idei samopomocy, ale także przykładem włączenia odbiorców działań w proces planowania, realizacji usług i działań edukacyjnych. Jest to istotne również w kontekście adaptacji nabywanych umiejętności. Adaptacji co ważne, która może odbywać się w znanym i przyjaznym środowisku. Poniżej zamieszczamy kilka przykładów. ►

Ruch samopomocowy w Gdyni

Ekspert przez doświadczenie (ang. EX-IN – experienced involvement) to idea włączania osób z doświadczeniem kryzysu psychicznego jako partnerów w proces edukacji w temacie zdrowia psychicznego i leczenia zaburzeń psychicznych. Doświadczenie takich osób jest bezcennym i unikatowym źródłem wiedzy o chorobach psychicznych. W latach 2016 – 2018 Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gdyni prowadził projekt „Ekspert przez doświadczenie”, którego celem było wykształcenie osób, które przeżyły kryzys psychiczny do pełnienia roli eksperta przez doświadczenie, który wykorzystując swoje doświadczenie pomaga i edukuje innych. Grupa dwudziestu osób odbyła 12-miesięczny specjalny kurs „Ekspert przez doświadczenie”, składający się z części teoretycznej oraz praktycznej. Uczestnicy mogli także skorzystać z profesjonalnego wsparcia doradcy, psychologa i trenera pracy. Po ukończeniu kursu, odbyciu praktyk oraz napisaniu portfolio, część uczestników została certyfikowanymi ekspertami. W trakcie trwania projektu niektórzy uczestnicy, we współpracy z profesjonalistami, zaczęli brać udział w warsztatach edukacyjnych dla pracowników socjalnych, studentów, innych pacjentów i ich rodziny. Ta inicjatywa jest wciąż kontynuowana. Uczestnicy projektu byli również zaangażowani w wiele wydarzeń mających na celu szerzenie wiedzy o zdrowiu psychicznym i przeciwdziałaniu stereotypom. Po zakończeniu projektu uczestnicy stworzyli nieformalną grupę samopomocową, gdzie wymieniają się doświadczeniami oraz wzajemnie wspierają. Ostatnia inicjatywa to punkt informacyjno-konsultacyjny, w którym ekspert we współpracy z profesjonalistą udziela informacji, będących połączeniem profesjonalnej wiedzy oraz doświadczenia wyjścia z choroby.



SAND – duńska organizacja zrzeszająca bezdomnych

SAND jest organizacją użytkowników – bezdomnych lub byłych bezdomnych mieszkających w Danii. Mówimy o sprawach ludzi, o których nikt inny nie będzie mówił. Oferujemy społeczną i polityczną przestrzeń dla osób wykluczonych i aktywnie wspieramy powstanie rady mieszkańców we wszystkich hostelach dla bezdomnych. Reprezentanci rad mieszkańców zbierają się w regionalnych komitetach organizacji. Regionalne komitety pracują na poziomie lokalnym i kilkanaście z nich współpracuje z politykami w regionie, są proszeni o radę w sprawach dotyczących swojego obszaru.

Zarząd organizacji składa się wyłącznie z osób dotkniętych bezdomnością i jest reprezentowany przez wszystkie komitety regionalne. Zarząd we współpracy z sekretariatem planuje ogólną strategię organizacji oraz wyznacza różne grupy robocze, np. kobiety i bezdomność, sprawy międzynarodowe, alternatywne zakwaterowanie itd., w których brać udział mogą wszyscy wolontariusze.

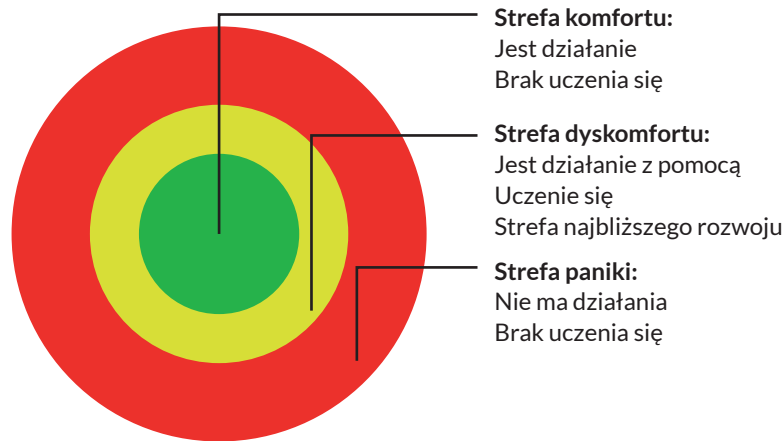
Sekretariat jest parasolem obejmującym swoim zasięgiem wszystkie jednostki regionalne i służy pomocą w razie potrzeby. Organizujemy regionalne spotkania komitetów, wyposażamy je w wiedzę i informacje, organizujemy edukację i kursy dla naszych wolontariuszy i innych zainteresowanych bezdomnych. Ponadto, wydajemy comiesięczny biuletyn, dystrybuowany do wszystkich hosteli w kraju. W organizacji pracuje około 150 bezdomnych oraz byłych bezdomnych. Nie chcą oni otrzymywać wynagrodzenia.



STREFA KOMFORTU – spróbuj z niej wyskoczyć!

Proces wychodzenia ze strefy komfortu towarzyszył nam w realizacji job shadowing i seminariów. To jedno z najczęściej używanych pojęć w obszarze rozwoju kompetencji. Żeby się rozwinąć musisz wyjść ze swojej strefy komfortu” – z ust uczestników zazwyczaj padało takie zdanie. Poniżej zamieszczamy, krótki opis koncepcji, której autorem jest Lew Wygotski.

Lew Wygotski – Strefa najbliższego rozwoju



Strefa najbliższego rozwoju to koncepcja stworzona przez Lwa Wygotskiego. Autor definiuje ją jako odległość pomiędzy obecnym poziomem w rozwoju określonym przez niezależne rozwiązywanie problemu a potencjalnym poziomem rozwoju określonym przez rozwiązywanie problemu przy pomocy dorosłego albo we współpracy z bardziej zdolnymi rówieśnikami. (Wygotsky, 1978, s. 86, oryginalnie Wygotsky, 1935, s. 42)

Stwarzając przestrzeń do wzrastania i rozwoju w związku z wizytami studyjnymi, szef zespołu oraz gospodarze mogą użyć koncepcji strefy najbliższego rozwoju Lwa Wygotskiego jako narzędzia. Uczestnicy mogą jechać do obcego miejsca sami, co może być dla nich trudne, ponieważ powoduje, że są w strefie żółtej, gdzie wszystko jest dla nich nowe i gdzie nie mogą korzystać z poprzednich doświadczeń. Na przykład, rozmowy mogą się odbywać w obcym języku, co pochłania dodatkową energię, aby je zrozumieć. Tutaj ważne jest, aby wszystkie praktyczne sprawy – takie jak miejsce zamieszkania, jedzenie i przejrzysty plan pobytu były zorganizowane i na miejscu.

Kiedy uczestnik przylatuje, korzystne jest odsunięcie na bok oczekiwań i założeń. Ciąg dalszy procesu może być przeprowadzony w ten sposób, że uczestnik pozostanie w żółtej strefie i nie przejdzie do strefy czerwonej, w której nie ma uczenia się. Ważne jest odpowiednie zakłócanie spokoju, które powoduje refleksję uczestnika dotyczącą pracy.

Powyższy diagram może być używany zarówno przed, w trakcie jak i po podróży po to, by sprawdzać gotowość uczestnika do uczenia się. Program wizyty może być dostosowany do możliwości uczestnika - w zależności od tego czy znajduje się on w zielonej, żółtej czy czerwonej strefie. Natomiast kiedy uczestnik wróci do swojego miejsca pracy, ważnym jest aby szef stworzył przestrzeń do przyswajania wiedzy.

Proces uczenia się musi być zaadaptowany do warunków pracy i pobytu. To może być postrzegane jako niemożliwe – innymi słowy, strefa czerwona. Albo jako strefa zielona – jako coś, co już jest praktykowane, co nie wnosi nic do rzeczywistości uczestnika jak i jego miejsca pracy. Należy dać czas na uczucia niepewności i przestrzeń do próbowania przez jakiś czas, aż nowa wiedza osadzi się na miejscu i stanie się częścią codziennej praktyki.

Pamiętajmy, że jest wiele zagrożeń jeśli jesteśmy poza strefą komfortu. W odniesieniu do spraw osobistych, prywatnych, zawodowych. Tam się jednak uczymy. Zróbmy miejsce na tę naukę.



METODY, NARZĘDZIA, MIEJSCA

Myslenie wizualne

Celem warsztatów „Visual thinking, czyli myślenie wizualne w komunikacji w motywacji” było zapoznanie uczestników z możliwością korzystania z dodatkowego kanału komunikacji, jakim jest myślenie wizualne oraz pobudzenie ich wyobraźni i kreatywności, która jest niezbędna w tym procesie, po to by mogli wykorzystać je w pracy, życiu.

Założenia:

- poznanie teorii i założeń Visual thinking, pobudzenie kreatywności i wyobraźni,
- przećwiczenie elementów sketchnotingu, po to by móc stosować je w życiu i pracy.

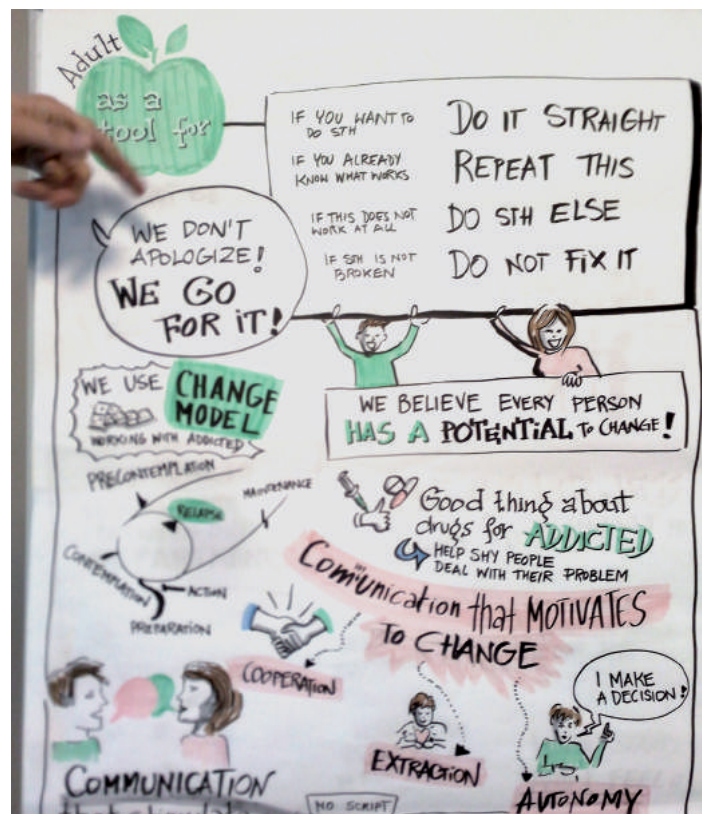
Efekty:

- pozbycie się przekonania: „Nie umiem rysować”
- gimnastyka ręki – wstęp do dalszego kształtowania umiejętności rysunkowych,
- zapoznanie z tematem myślenia wizualnego,
- odkrycie możliwości zastosowania go w praktyce, np. w komunikacji w motywacji,
- pobudzenie wizualnej części mózgu,
- poznanie technik i sztuczek, by uatrakcyjnić przekaz wizualny,
- plakat końcowy z zasadami komunikacji wykonany przez poszczególne zespoły.

***Sketchnoting** to forma wspomagania zapamiętywania poprzez przenoszenie pozyskiwanych informacji do postaci wizualnej w formie różnych ręcznie wykonywanych rysunków, szkiców oraz bohomazów (jak głosi definicja Mike’a Rohde, autora książki The Sketchnote Handbook, jest to mieszanka pisma ręcznego, rysunków, ręcznej typografii, kształtów, elementów wizualnych takich jak strzałki, pudełka, linie).

Jeżeli Interesuje Was Visual Coaching - odwiedźcie stronę [www](http://www.iqdoodle.com). Tam do pobrania darmowy kurs doodlingu:

www.iqdoodle.com



Seminarium „Komunikacja w motywacji” jako przykład planowania procesu edukacyjnego

Idea

Spotkanie różnych ludzi, którzy się nie znają w miejscu, które będzie dla wszystkich nowe przyprawia o gęśią skórkę. To może być ekscytacja, zmartwienie albo inspiracja, albo każde po kolei. Idea Edukacji przez całe życie niesie za sobą raczej niestandardowe metody nauczania, szkolenia, przekazywania wiedzy. Każde spotkanie jest inne, bo są inne osoby.

Przygotowanie

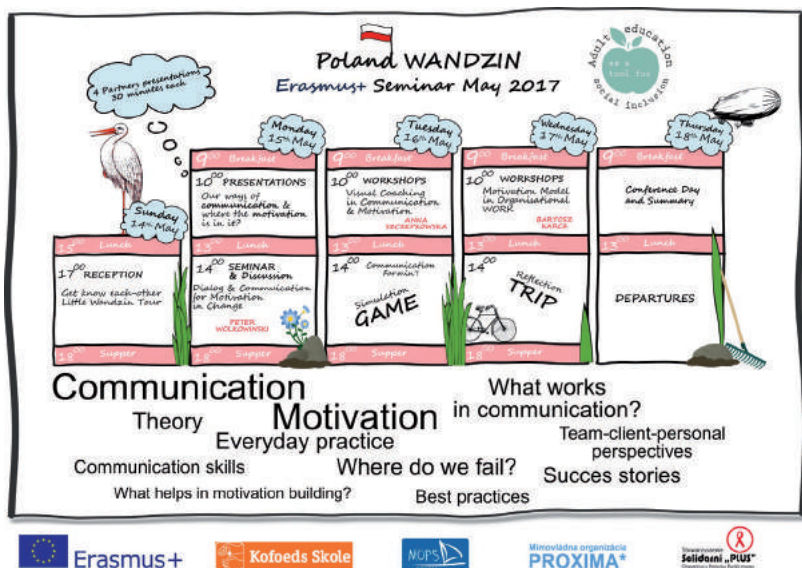
Proces przygotowania tego seminarium był zadaniem wyjątkowym, jego założenia opierają się o kontekst instytucji w nim uczestniczących, samych osób uczestniczących, krajów z których pochodzą, ale także wykonywanych przez osoby uczestniczące zadań, zawodów i ich przygotowania.

Zespół przygotowujący to spotkanie postanowił potraktować seminarium jako okazję do pokazania walorów miejsca, w którym się odbędzie wydarzenie, potraktować osoby uczestniczące jak ludzi, którzy przyjeżdżają z ciekawością, ale i ograniczeniami, a także jako możliwość zbudowania wyjątkowego planu, który będzie odpowiadał na potrzeby osób uczestniczących. Zatem wydarzenie podzielone zostało na 3 warstwy funkcjonowania.

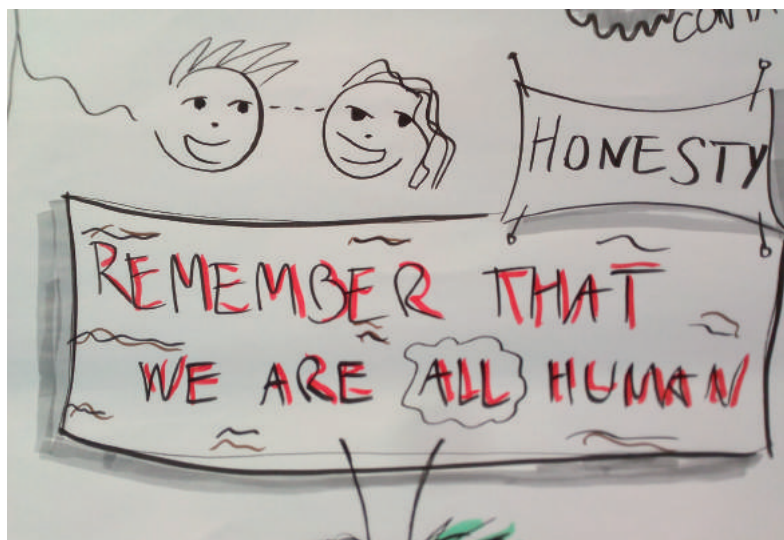
Na poziomie bazalnym, podstawowym znajdują się spotkania z profesjonalistami, oparte o ich doświadczenia i wiedzę, które można zobaczyć i wykorzystać jako oddzielnie fragmenty całego seminarium. Na poziomie warsztatów zawarte są ich opisy, wykorzystywane ćwiczenia oraz ich efekty. Tak, aby można je było wykorzystać w innej sytuacji, uwzględniając kontekst całego seminarium.

Na kolejnym poziomie umieściliśmy proces uczestnictwa w seminarium, biorąc pod uwagę możliwości osób uczestniczących. Każdy dzień został zaplanowany z myślą o kolejnym. Każde spotkanie miało być powiązane z kolejnym, zapoznać ludzi z miejscem, zintegrować, otworzyć na własne doświadczenia z zakresu komunikacji, pogłębić relacje w zespołach, uzyskać wiedzę na temat motywacji i zastanowić się nad stworzeniem modelu motywacji do dalszej pracy kończąc na refleksyjnej podróży zachęcającej do swobodnej wymiany myśli i ukonstytuowania doświadczeń z poprzednich dni.

Ostatnia warstwa funkcjonowania dotyczyła idei Edukacji przez całe życie oraz wymiany wiedzy poprzez doświadczenia. Każdy ma prawo do zdobywania i dzielenia się wiedzą, a to co wydaje się niezwykle istotne w tym procesie to stworzyć przyjazną ku temu atmosferę i przestrzeń. Nie grała rola wieku, stanowiska, płci czy znajomości języka – podstawowe założenie to inkluzywność i tworzenie wspólnej platformy wymiany wiedzy i doświadczeń. I tak powstał plan narysowany przez Jarka Józefczyka.



Grafika: Jarostaw Józefczyk



A jak wyszło? ►



Wandzin tour – wycieczka po Wandzinie

Pierwszym punktem programu było zapoznanie się uczestników z działalnością Stowarzyszenia Solidarni Plus. Przewodnikiem Wandzin Tour był wolontariusz Paweł. Mieliśmy okazję poznać specyfikę działań edukacyjnych adresowanych do osób uzależnionych od alkoholu i substancji psychoaktywnych.

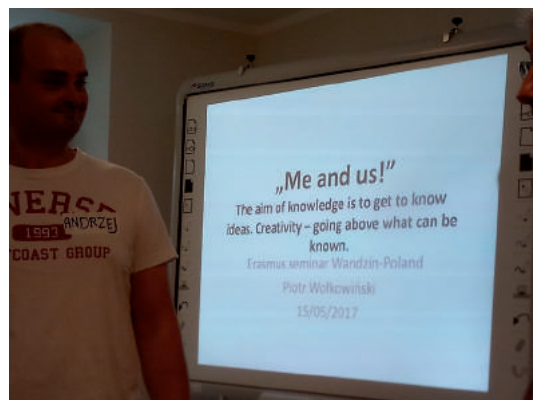
Dobre praktyki

Pracę warsztatową rozpoczęto prezentacjami dobrych praktyk



Sesja 1: Kim jestem?

Otwarcie spotkania prezentacjami i wymianą doświadczeń było dobrą pożywką do realizacji pierwszej sesji warsztatowej moderowanej przez Petera Wołkowińskiego, pt: „Dialog i komunikacja w motywacji do zmiany”. Sesja oparta na działaniu, dialogu, a przede wszystkim współodczuwaniu zaowocowała egzystencjalnymi pytaniami: Kim jestem?, dokąd zmierzam? jaka jest jakość mojego życia? Pierwsza sesja otworzyła przestrzeń do poszukiwań odpowiedzi na te ważne pytania, w perspektywie osobistej postawy, gotowości i motywacji do współdziałania.



Myślenie wizualne

Metoda Visual Coachingu i jej rola w komunikacji to kolejny warsztat, który poprowadziła Anna Szczepkowska. Podczas warsztatu zwracano uwagę na użyteczność i skuteczność komunikacji obrazkowej, która nierzadko przydaje się w zadaniach planowania zarówno ze współpracownikami jak i klientami czy studentami. Uczestnicy doskonalili sztukę pisma obrazkowego, uczyli się mapowania swoich myśli oraz wyrażania siebie przez rysunek.

Gra terenowa – communication farming

Kiedy musisz coś przemyśleć, pomyśl, czy nie warto zacząć działać. Dlatego po wyczerpujących 2 dniach zrealizowaliśmy grę terenową, która w zrównoważony sposób łączyła aktywność intelektualną, z aktywnością fizyczną. Jednym zdaniem: nie tylko głowy „chodziły”, ale także nogi. Communication farming to 3 zadania, które zawierały w sobie m.in.: dialog motywujący, współpracę, budowanie relacji i poczucia wspólnoty. Tworzenie totemów, motywowanie spotkanego w lesie człowieka, wspólne pisanie wierszy, ocalenie jaja od upadku z punktu widokowego, co to ma wspólnego? Finalnie pokonano bariery, które stanęły na drodze do owocnej i efektywnej współpracy by ukończyć grę.





Na koniec wszystkie 3 grupy wspólnie przygotowały dania, w konwencji Master Chefa. Nie było przegrzebek i kontrowersyjnych delikatesów Foie gras, ale za to współdzielenie, kupa śmiechu, sałatki, szaszłyki i wspólny posiłek przy ZOL Bandzie.

Motywacja w organizacji

Kolejnego dnia Bartek Karcz wykonał kawał solidnej roboty prowadząc interaktywny warsztat, odnoszący się do współpracy i wzmacniający motywację w organizacji. Osobiste doświadczenia filtrowano przez koncepcje modeli komunikacyjnych i motywacyjnych.



W poszukiwaniu refleksji

Mózg potrzebuje przestrzeni, by mógł przyswoić i poukładać zdobytą wiedzę. Dlatego też wycieczka rowerowa po Borach Tucholskich była świetną okazją do tego by dać przestrzeń dla mózgu do pracy nad strumieniami świadomości i wiadomości, które przenikały pomiędzy naszymi głowami. Poza tym był to wspaniały wstęp do ewaluacji i wyciągania wniosków ze wspólnego spotkania.



Ostatni dzień był dniem podsumowania.

Rozmowa to podstawa. Wszyscy wyjechaliśmy zadowoleni ze wspólnie spędzonego czasu nad uczeniem się i wymianą wiedzy i doświadczeń w zakresie komunikacji w motywacji zarówno pomiędzy nami pracownikami, jak również edukatorami i odbiorcami naszych usług. Seminarium „Komunikacja w motywacji – teoria i codzienna praktyka w procesie włączenia społecznego” – zakończone. 3 wspaniałych moderatorów: Piotr Wolkowiński, Anna Szczepkowska i Bartek Karcz, kilkunastu zaangażowanych uczestników, 50 h pracy warsztatowej połączonej z wprowadzeniem teoretycznym, zatoka wiedzy, morze doświadczeń i ocean pytań, na które do końca poszukujemy odpowiedzi zarówno w życiu zawodowym jak i prywatnym. I przede wszystkim porządy plan.

Performance

– sztuka wspólnej kreacji

Jak znaleźć motywację do działania o 24.00? Określić wspólny cel. My go znaleźliśmy opracowując akcję upowszechniającą nasze spotkanie w Wandzinie. Do 24.00 trwały prace nad wielkim logotypem z kartonów i jego malowaniem.

Historia i jak to wszystko się zaczęło

Żywa Biblioteka (znana także jako Biblioteka Ludzka) to specyficzna forma dyskusji, mająca na celu przełamywanie uprzedzeń i negatywnych stereotypów. Koncepcja żywej biblioteki pochodzi z Danii. W 2000r. organizacja pozarządowa „Stop przemocy” podczas festiwalu Roskilde (który jest największym muzycznym festiwalem w kraju) zorganizowała pierwszą żywą bibliotekę. Ta akcja spotkała się z dużym zainteresowaniem uczestników festiwalu, a pozytywne doświadczenie nie zostało niezauważone. Europejskie Centrum Młodzieży w Budapeszcie umówiło się w 2001r. z organizatorami festiwalu w Sziget (najbardziej znany festiwal na Węgrzech) na organizację kolejnej festiwalowej żywej biblioteki. Od tego czasu projekt żywej biblioteki stał się częścią wielu wydarzeń i dużych festiwali w całej Europie.

Zgodnie z koncepcją pierwszych organizatorów żywej biblioteki, książkami są różne osoby, które mogą wnieść swój wkład w promowanie tolerancji i akceptacji z różnych perspektyw. W związku ze stopniowym rozpowszechnianiem się tej metody, możemy też zaobserwować organizowanie żywych bibliotek tematycznych (na przykład temat imigrantów, równość płci, więzienie, społeczność Romów, tolerancja religijna).

Role w żywych bibliotekach

W metodzie Żywej Biblioteki używa się terminologii inspirowanej zwyczajną biblioteką. Role w każdej żywej bibliotece są następujące: żywe książki, czytelnicy i bibliotekarze. Żywe książki to osoby z wyrazistymi osobistymi historiami i doświadczeniami, które chcą się nimi podzielić. Rolą żywych książek jest opowiadanie osobistej historii życia czytelnikom w konwencji nieformalnej dyskusji. Rozmowy są przeprowadzane w małych grupach w otwarty sposób. Idealny scenariusz zakłada rozmowę jednej żywej książki i jednego czytelnika lub odpowiednio mniejszej grupy czytelników. Jest duże prawdopodobieństwo bezpośredniej dyskusji pomiędzy ludźmi, którzy albo nigdy by się nie spotkali, albo nie mieli okazji, żeby się poznać. To umożliwia wzajemne zrozumienie i niesie potencjał wpływu na kształtowanie wartości akceptowania inności i empatii wobec problemów innych ludzi. Istotny aspekt polega na tym, że żywa biblioteka nie jest wykładem ani monologiem dla dużej grupy ludzi. Bibliotekarze starają się stworzyć atmosferę sprzyjającą najbardziej otwartym konwersacjom, gdzie książki opowiadają swoje historie, a czytelnicy mają możliwość zapytania o to, co ich interesuje.

Czytelnicy to osoby, które przychodzą do biblioteki i są zainteresowane historiami żywych książek. Od czytelników oczekuje się poszanowania zasad biblioteki i zainteresowania historiami żywych książek. Bibliotekarze są w roli trenerów przygotowujących żywe książki na spotkanie z czytelnikami i pełnią także role organizatorów wydarzenia i bieżących koordynatorów żywej biblioteki.

Kurs Żywej Biblioteki

Żywa biblioteka składa się z trzech etapów – szkolenia żywej biblioteki, żywej biblioteki, czyli właściwego „czytania” książek przez czytelników oraz ewaluacji. Samo spotkanie książek i czytelników jest poprzedzone szkoleniem, czyli przygotowaniem żywych książek. Książki muszą nauczyć się opowiadania swoich historii w ujmujący sposób, w określonym czasie. Muszą być przygotowane do odpowiedzi na różne pytania czytelników i muszą być odporne emocjonalnie, co nie znaczy jednak, że w swoją wypowiedź nie mają angażować emocji. Wręcz przeciwnie, to uczucia dają narracji moc autentyczności i prawdy. Jednakże, żywe książki muszą kontrolować swoje emocje, panować nad swoimi być może czasem traumatycznymi wspomnieniami i radzić sobie z różnymi sytuacjami, które mogą spowodować czytelnicy, włączając w to intencjonalne lub nieintencjonalne ataki przeciwko książkom albo grupom przez nie reprezentowanym. To, co pomaga żywym książkom w fazie przygotowania, to uświadomienie sobie kamieni milowych, które je ukształtowały, a także opowiadanie historii innym uczestnikom podczas szkolenia i otrzymane informacje zwrotne. Na koniec szkolenia żywe książki robią plakat z informacjami o sobie. Plakaty służą prezentacji żywych książek przez bibliotekarzy przed przystąpieniem do czytania. Dodatkowo żywe książki wspólnie z bibliotekarzami przygotowują zasady korzystania z żywej biblioteki.

Podczas otwarcia żywej biblioteki bibliotekarze zapoznają przybyłych czytelników z zasadami działania biblioteki, wymagają wyraźnej zgody czytelników na przedstawione zasady i prezentują czytelnikom żywe książki poprzez plakaty i informacje, które uzyskały od żywych książek podczas szkolenia. Później następuje właściwe „czytanie” książek, oznaczające spotkanie i dyskusję. ►

Podczas czytania, bibliotekarze monitorują, czy czytelnicy stosują się do zasad biblioteki, szczególnie czy traktują książki w należyty i miły sposób oraz czy nie stosują słownych ataków na książki. Po przeczytaniu czytelnicy mogą zostawić pisemną notatkę książce, którą przeczytali lub wypełnić kwestionariusz dotyczący uczuć, jakie towarzyszyły im podczas czytania książki. Podobnie żywa książka może zatrzymać w ten sposób kluczowe momenty ze spotkania z czytelnikami.

Pod koniec trwania żywej biblioteki, warto ocenić żywą bibliotekę zarówno z czytelnikami, jak również osobno z innymi żywymi książkami. Rolą doświadczonych bibliotekarzy jest prowadzić do refleksji, które wzbogacą wszystkich zaangażowanych. Metoda może pomóc czytelnikom poznać interesujących ludzi i ich ciekawe historie życia, rozwinąć ich wrażliwość na istotne tematy, nauczyć się unikać wrogości. Żywe książki mogą czerpać korzyści z uczestnictwa w tego rodzaju dyskusji poprzez refleksje nad własnymi doświadczeniami, wzmacnianie siebie i uzyskanie akceptacji większości, co jest szczególnie ważne dla osób społecznie wykluczonych i marginalizowanych.

Teatr Forum – jako metoda edukacyjna.

Jarek Rebeliński



W działalności edukacyjnej różnych grup, z którymi pracowałem, przez ostatnie 20 lat, zawsze ciekawiło mnie jakie zdanie i obawy mają uczestnicy zajęć, pracując nad rolą, spektaklem, etiudami, improwizacjami. Jak reagują w pracy ze swoim ciałem, emocjami. Jak radzą sobie z trudnościami, gdzie czerpią siłę na pokonywanie ich. Zagadnienie siły i mocy stało się punktem wyjścia do rozumienia czym jest teatr w pracy nad sobą. Nie staje się tylko sztuką dla sztuki. Nie ogranicza się jedynie do podniesienia warsztatu, kompetencji czy umiejętności. Zawsze zostawia w uczestnikach ślad, który stwarza przestrzeń do wewnętrznego dialogu, nad tym kim jestem, co potrafię lub czego się obawiam.

Augusto Boal poświęcił całe swoje dorosłe życie nad tematem związanym z dawaniem siły do zmiany. Tworząc Teatr Uciśnionych, a w konsekwencji tych działań Teatr Forum, pytał co zrobić jeśli nie możesz być tym kim chcesz, nie możesz robić tego czego chcesz. Jak reagujesz w sytuacji opresji? Czy przypadkiem nie jesteś też opresorem wobec siebie?

Odkąd pracuję warsztatowo lub realizując spektakle „forumowe”, mam wyraźny przykład, że uczestnicy uczą się w byciu silniejszymi, wobec sytuacji kiedy stawali się ofiarami. Tak było w przypadku pracy nad spektaklem z młodzieżą ze szkoły podstawowej nr 16.¹

Poruszaliśmy obszary przemocy rówieśniczej, która skutkowała tym, że osoba doświadczająca jej, wychodziła z roli ofiary i stawała się prześladowcą. Zrozumienie tych mechanizmów przez młodzież, pozwoliło na zastanowieniem się przerwać łańcuch zdarzeń. Gdzie znaleźć w sobie siłę/moc by się przeciwstawić. Po premierze naszego spektaklu, pod wydarzeniem informującym o przedsięwzięciu, pojawił się komentarz, który pozwolę sobie zacytować tutaj. Jest on najlepszym podsumowaniem tego co udało nam się osiągnąć: ►

¹Więcej o pracy nad spektaklem: www.gdansk.pl/wiadomosci/inna-warsztaty-teatralne-w-gak,a,95426

„Myślę, że dziś, podczas premiery spektaklu „Inna” wydarzyło się coś wyjątkowego. Jeszcze nie wiem, jak to ująć w słowa, ale mogę tylko nakreślić, że działania edukacyjne przeciwdziałające dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne weszły w nową erę trwalszej zmiany postaw w wyniku niezwykle partycypacyjnej metody, w której każdy bierze odpowiedzialność za proces zmiany w sobie (w tym rodzice oraz młodsze rodzeństwo nastolatków!!!).”²

Każda sesja Teatru Forum jest złożona z dwóch części. W pierwszej, podobnie jak w zwyczajnym teatrze, prezentowane jest przedstawienie. Główny bohater – osoba o cechach zbliżonych do widowni – bezskutecznie próbuje rozwiązać problemy i konflikty, które są jego udziałem, a widownia biernie przygląda się rozwojowi wypadków. Bardzo ważny jest wybór przedstawianego w spektaklu problemu. Powinien to być problem aktualny dla danej grupy lub społeczności, dla młodzieży będzie to presja wywierana przez rówieśników, dla osób niepełnosprawnych – trudności ze znalezieniem pracy, itd. Wszyscy z reguły zgadzają się, że problem ten istnieje, jest on powszechnie znany, brak jednak pomysłu na to, jak go rozwiązać. Kiedy przedstawienie dobiega końca, do akcji wkracza Dżoker – osoba prowadząca forum, który zwraca się do widzów z następującym pytaniem: „To, co zobaczyliśmy, zakończyło się niepowodzeniem – co możemy zrobić, żeby pomóc głównemu bohaterowi? Jak możemy zmienić bieg wydarzeń na lepsze?”. W ten sposób rozpoczyna się drugi etap forum. Przedstawienie jest teraz po raz drugi odgrywane tym razem jednak widzowie są proszeni o zatrzymywanie akcji w momencie, gdy dostrzegą jakieś możliwości alternatywnego zachowania się głównego bohatera, które prowadziłyby do rozwiązania jego problemu. Kiedy ktoś powie „Stop!”, Dżoker zaprasza go na scenę i prosi o pokazanie swojego pomysłu – widz staje się aktorem.

I tu dochodzimy do najważniejszego elementu Teatru Forum. Obecności na scenie widza, który chce pomóc głównemu bohaterowi. Robi to wcielając się w jego rolę. Największa siła i oddziaływanie edukacyjne i terapeutyczne tego procesu, to możliwość decydowania przez widzów co należy zrobić. Jak pomóc protagonistę. Nie jest tylko wypowiedź. Widz doświadcza obecności swojej i swojego pomysłu w relacji z innymi aktorami, którzy nie zmieniają tak łatwo swoich postaw. Widz-aktor szuka rozwiązań ucząc się przy okazji różnych zachowań.

Teatr Forum ma ogromne możliwości edukacyjne, twórcze i terapeutyczne. Daje szansę na bycie w doświadczeniu. Na zyskanie umiejętności wychodzenia z sytuacji trudnych, na szukanie rozwiązań i wyboru, które z nich są mu najbliższe. Daje moc i siłę ma zmianę.

Motywacja w organizacji – warsztat

Bartosz Karcz – Uniwersytet Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej

Cel warsztatu: pogłębienie wiedzy na temat motywacji w pracy, stworzenie modelu motywacyjnego w zespole, zapoznanie się ze stylem komunikacji motywującej.

Zebranie grupy warsztatowej z różnych środowisk, działów lub poziomów funkcjonowania instytucji jest okazją do przedstawienia unikalnych doświadczeń i wiedzy na temat motywacji w pracy. W spotkaniu chodzi o zdobycie podstawowej wiedzy na temat komunikacji oraz motywacji, wymiany dobrych praktyk w grupie oraz pogłębieniu wiedzy na temat wyzwań stojących przed jednostką, zespołem lub grupą w różnych momentach (współ)pracy.

Ćwiczenie 1. Jestem za a nawet przeciw

Cel ćwiczenia: pogłębienie relacji w grupie, wgląd we własne motywy pracy, trenowanie kompetencji komunikacyjnych

Czas trwania: 40 minut

Przygotowanie: pusta przestrzeń w środku sali, krzesła ustawione pod ścianami, kartki z napisami: Zdecydowanie się zgadzam, Zdecydowanie się nie zgadzam, Raczej się zgadzam, Raczej się nie zgadzam; wcześniej przygotowane slajdy z treściami dotyczącymi motywacji

Treść: Osoba Prowadząca (OP) przekazuje informacje: Jak widzicie, na 4 stronach sali znajdują się kartki z napisami (Zdecydowanie się zgadzam, Zdecydowanie się nie zgadzam, Raczej się zgadzam, Raczej się nie zgadzam) – to będą Wasze postawy. Będziecie się ustosunkowywać do stwierdzeń pojawiających się podczas ćwiczenia – stwierdzenia dotyczą motywacji szeroką rozumianej. Jak wyświetlę i przeczytam stwierdzenie, to proszę aby każda osoba indywidualnie zastanowiła się jaką postawę przyjmuje wobec danego stwierdzenia. ▶

² Komentarz pod wydarzeniem: www.facebook.com/search/top/?q=spektakl%20inna&epa=SEARCH_BOX

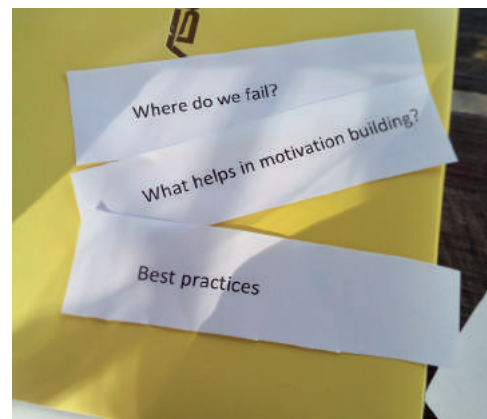
Nie rozmawiajcie ze sobą do momentu kiedy powiem, że możemy się konsultować. Kiedy przyjmiecie określoną postawę w stosunku do stwierdzenia proszę, abyście przemieścili się na daną stronę sali, tam gdzie znajduje się kartka z Waszą postawą. Każda osoba musi wybrać jakieś miejsce. Zawsze można zmienić zdanie, miejsce – tak jak w życiu – również zmieniamy opinie. Kiedy będziemy mieli pewność, że już nikt się nie przemieszcza i wszyscy wybrali miejsce rozpoczniemy argumentację dlaczego dana osoba stoi/siedzi w tym a nie innym miejscu. W trakcie również można zmieniać miejsca. Mówimy pojedynczo, nikogo nie przymuszamy do wypowiedzi i nie zadajemy pytań do innych – wypowiadamy wyłącznie własne opinie. Gra może być bardziej lub mniej dynamiczna w zależności od tego jak długo OP będzie zachęcała Osoby Uczestniczące (OU) do argumentowania.

Pytania:

- Jak się czuliście podczas ćwiczenia?*
- Czy zmieniliście zdania w trakcie?*
- Co Was zaskoczyło w trakcie ćwiczenia?*

Podsumowanie:

OP zbiera opinie, wrażenia OU i daje informację zwrotną – o komunikacji (jak ważne jest słuchanie i argumentacja), o osądach (bez pogłębionej wiedzy łatwo kogoś osądzić), o wglądzie (potencjałe własnej wiedzy i doświadczenia)



Ćwiczenie 2. Motywacja jako klucz do działania

Cel ćwiczenia: pogłębienie wiedzy na temat motywacji własnej oraz polityki motywacyjnej instytucji/zespołu

Treść: OP zachęca OU do poszukania osoby do pary, którą do tej pory poznała najmniej. Para ma za zadanie usiąść naprzeciwko siebie i odpowiedzieć na poniższe pytania a następnie je przedyskutować.

- Czy w mojej pracy istnieje polityka motywacyjna?*
- Co mnie motywuje w pracy?*
- Co motywuje mój zespół?*
- Co może być kontrolowane przeze mnie (jeśli w ogóle jest coś takiego?)*
- Co mam z mojej pracy, jakie korzyści?*
- Czy robię to samodzielnie?*
- Czy moje potrzeby są zaspokojone?*

Pytania:

- Jakie macie wrażenia po dyskusji?*
- Czego dowiedzieliście się o swojej pracy?*
- Czy coś Was zaskoczyło podczas dyskusji?*

Podsumowanie:

Czasami potrzebujemy dłuższej chwili, aby zastanowić się nad własną pozycją w miejscu pracy oraz nad tym co nas motywuje do wykonywania pracy. Wgląd we własną motywację pozwala na zaplanowanie przyszłych działań podtrzymujących naszą chęć do dalszej pracy.

Ćwiczenie 3. Komunikacja przez zabawę

Cel ćwiczenia: pogłębienie wiedzy na temat komunikacji w zespole

Treść: OP prosi OU o chwycenie liny (około 6 metrów). OP prosi o zgłoszenie się 3 osób chętnych, które pojedynczo będą wychodziły z okręgu. OU będą miały za zadanie przekazać zespołowi zadanie do wykonania (1 osoba przekazuje stworzenie prostokąta z uciętym jednym narożnikiem; 2 osoba sześciokąt foremny; 3 osoba krzyż równoramienny), osoba chętna otrzymuje jedynie wgląd do figury, którą ma stworzyć i przekazać zadanie zespołowi do wykonania. Grupa zazwyczaj wykonuje polecenia osoby przekazującej, z czasem pojawiają się pytania, przekazywany jest cel zadania (jaka figura ma zostać stworzona). W trakcie ćwiczenia zwraca się uwagę na to w jaki sposób zespół się komunikuje, a przy omówieniu zachęca się OU do podzielenia się tym co wspierało realizację zadania a co ją ograniczało. Czynniki wspierające i ograniczające zapisujemy na flipcharcie, aby stanowiły wskazówki do dalszego postępowania zespołu – element zasad współpracy zespołu.

Feedback Informed Treatment (FIT)

– metoda leczenia oparta na informacji zwrotnej

Amerykański psychiatra, Scott Miller wraz ze swoim zespołem wypracował metodę FIT jako narzędzie do rozwoju wyników leczenia. W Danii metoda rozpowszechniła się z branży psychiatrycznej do obszaru pomocy społecznej.

Opis badań, metod i rezultatów Scotta Millera:

„Metoda FIT jest oparta na wynikach z kilkunastu dobrze przeprowadzonych badań. Po pierwsze badania dotyczące psychoterapii. Badania z ostatnich 35 lat dokumentują, że przeciętna leczona osoba ma się lepiej niż 80% nieleczonych osób z próby. Po drugie, ogólna trajektoria zmiany w satysfakcjonującym leczeniu jest do przewidzenia, większość mierzonych postępów występuje raczej wcześniej niż później. Po trzecie, niektóre dostępne dowody wskazują na to, że ok. 50% osób, które rozpoczyna leczenie, przerywa je zanim osiągnie znaczącą poprawę w funkcjonowaniu. Pomiędzy praktykami występują znaczące różnice w wynikach. Dużo dowodów potwierdza, że to „kto” prowadzi terapię przyczynia się od 8 do 9 razy częściej do wyniku niż to „co” oferuje. Takie wyniki wskazują, że osoby szukające leczenia powinny dobrze wybrać swojego terapeutę, ponieważ to jego osoba, a nie podejście do leczenia, ma największe biorąc pod uwagę rezultaty. Po czwarte, spora część zmienności wyników jest przypisana przymierzemu terapeutycznemu. Na przykład, w badaniu, którym objęto 80 klinicystów i 331 pacjentów okazało się, że to niestałość terapeutycznego sojuszu, a nie niestałość klienta przewidywała wynik. Innymi słowy, terapeuci, którzy tworzą silniejsze przymierze wypadli lepiej niż terapeuci, którzy tworzą słabsze przymierze z pacjentem.

Podsumowując te informacje można stwierdzić, że prawdziwy monitoring i zrobienie użytku z jego wyniku może zmaksymalizować „dopasowanie” („fit”) pomiędzy pacjentem, terapeutą a procesem leczenia. Powodzenie terapii zależy od tak wielu czynników, że właściwie nie możemy wiedzieć z wyprzedzeniem jaki rodzaj leczenia zadziała u konkretnego pacjenta. Niezależnie od podejścia w którym pracują, klinicyści muszą sprawdzać, czy oferowana terapia działa i odpowiednio ją dostosowywać.

Aby zmierzyć dynamikę relacji oraz postęp w terapii używamy dwóch prostych badań: Skala Oceny Sesji (SRS) oraz Skala Oceny Wyniku (ORS). Oba badania są krótkie, zawierają 4 pozycje, metody samoopisowe, przetestowane w wielu badaniach, mające wysoki wskaźnik rzetelności i trafności. Najważniejszą cechą jest jednak możliwość szybkiego przeprowadzenia badania. Większość klinicystów nie uważa za przydatne metody, które zajmują dłużej niż 5 min (żeby zebrać, policzyć i zinterpretować wyniki). Zbieranie i liczenie wyników jest łatwe. Badanie Skalą Oceny Wyniku jest przeprowadzane na początku sesji. Pacjenci są proszeni o powrót pamięcią do poprzedniego tygodnia i zaznaczenie punktu na czterech różnych liniach, każdej reprezentującej inny wymiar funkcjonowania (indywidualny, interpersonalny, społeczny i ogólne samopoczucie). Skala Oceny Sesji jest przeprowadzana pod koniec spotkania. Tutaj także pacjent zaznacza punkt na czterech różnych liniach, każdej odpowiadającej innej jakości przymierza terapeutycznego (związek, cele i zadania, podejście i metody, ocena ogólna).”

Więcej informacji:

www.scottdmiller.com

www.youtube.com/watch?v=PjW6310SmjE



Metoda FIT w Kofoeds Skole.

Podejście FIT pasuje do naszej podstawowej metody pomocy do samopomocy skupiając się na potrzebie wsparcia uczestników jako aktywnych podmiotów w decydowaniu o udzielonej pomocy. Nasze podejście humanistyczne zakłada, że: ▶

Grafika: Rysunek z seminarium w SORO wykonany przez Jarostawa Józefczyka

■ Każda osoba jest ekspertem od swojego życia i procesów, które się w nim dzieją. Punkt wyjścia pracowników socjalnych to definicja problemu widziana oczami klienta. Punktem wyjścia naszych rozmów jest zawsze definicja potrzeby podana przez ucznia. Nie „zmuszamy” ucznia do rozmowy, której on nie chce lub na którą nie jest gotowy. Podstawowy element naszej interakcji z uczniami jest holistyczny – analiza i wyjaśnianie wieloaspektowego życia człowieka. W jakich rolach i w jakich systemach uczeń się porusza? Jakie zasoby możemy znaleźć – zarówno wewnętrzne, jak i w otoczeniu ucznia? Jak możemy konkretnie doradzać uczniom biorąc pod uwagę systemy, w których żyją. Karen Blixen napisała kiedyś: Jesteś wolny, kiedy jesteś w stanie zrozumieć i pokochać prawa, którym podlega istnienie człowieka.

■ Bycie w relacji jest podstawowym elementem naszej pracy. Pewność i zaufanie są niezbędnymi elementami w dialogu, gdzie stawiamy pytania reflektujące. Wielu uczniów nie jest przyzwyczajonych do dialogu lub refleksji na temat własnych myśli i działań, przez co dialog może być czasami poruszający.

■ Ludzie rozwijają się w interakcji. Tożsamość wynika z różnych kontekstów i człowiek jest aktywnym kreatorem swojego życia. Człowiek ma własną zdolność do interpretacji i wprowadzania innowacji. Uważamy, że dawanie uczniom wartości tożsamości jest jednym z najważniejszych zadań, jakie mamy. Żeby zastanawiać się nad różnymi rolami razem z uczniami. Uczyc się nowych ról albo nadawać tym dobrym większe znaczenie. To się może zadziać tylko we współpracy z resztą szkoły/społeczności. Zewnętrzna świadomość inspiruje człowieka do odkrywania nowych możliwości we własnym życiu.

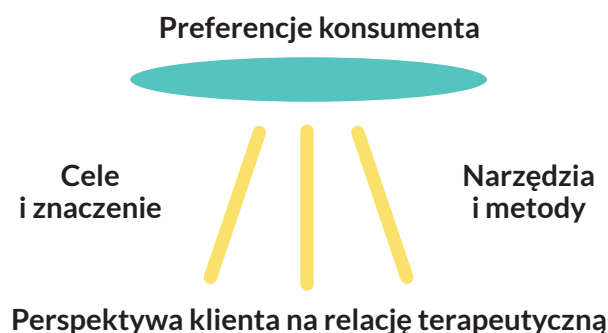
■ Pracownik socjalny pomaga uczniom w uświadomieniu sobie możliwości samo stanowienia w ramach danych ram społecznych. Pracujemy z bardzo różnymi osobami. To prowadzi do nawet większej potrzeby neutralności i względności. Nie możemy – zawodowo – pozwolić sobie na własne postawy dotyczące kulturowych i społecznych wartości. Musimy skupić się na uczniu i jego indywidualnej podróży. Nie mamy roli autorytetu. Za pomocą dialogu mamy na celu stworzyć odpowiednie działania człowieka pragnącego zmiany. Dzieje się to z czasem. Jesteśmy lojalni w stosunku do rzeczywistości/systemów, ale chcemy „wyeksploatować” funkcjonujący system do maksimum. To wymaga solidnej znajomości prawa oraz posiadanych możliwości.

Nasze doświadczenia z metodą FIT

Grupa pracowników socjalnych w Kofoeds Skole w Kopenhadze zrobiła projekt pilotażowy, którego celem jest zebranie nowych informacji o tym jak pracować z FIT. Widzieliśmy to jako szansę, aby zmierzyć, jak uczestnicy odbierają doradztwo oparte na tej metodzie i czy ma ona jakieś znaczenie.

Pierwsze rezultaty po krótkim czasie pracy w oparciu o tę metodę były takie, że nasi koledzy doceniali nasze wysiłki, aby pracować w systematyczny sposób (wszyscy lubią dokumentację wyników). Nasze zebrania zespołu zyskały na jakości, ponieważ pracowaliśmy na wspólnym fundamencie i byliśmy w stanie wziąć udział w debacie z innymi organizacjami społecznymi pracującymi na tych samych fundamentach. Kiedy zaprezentowaliśmy metodę uczestnikom, większość sprawiała wrażenie, że nie rozumie jej sensu i prosiła o „zwyczajne” doradztwo. Połączyliśmy sposób użycia metody z serią rozmów (8-10), aby zebrać więcej informacji z projektu. Zatem być może część uczestników odrzuciła naszą propozycję, bo nie chciała brać udziału w większej ilości rozmów.

W takim razie musieliśmy nieco zaadaptować tę metodę. Postanowiliśmy najpierw zbudować relację z uczestnikiem, zanim zapoznamy go z metodą FIT. To jest właściwie odwrotnie do wskazówek Steve’a Millera. Będziemy pracować nad naszym wprowadzeniem dla uczestnika i nad tym, jak informujemy naszych kolegów o chęci zbudowania silniejszej kultury informacji zwrotnych. Będziemy nieustająco używać informacji zwrotnej od uczestników, aby systematycznie pracować nad zespołowym procesem uczenia się.



Koło zmian (transteoretyczny model zmiany) stanowi integralną część filozofii ośrodka w Wandzinie. Dzięki tej metodzie można dokonywać zmian w różnych obszarach życia, ale też jest ona niezwykle skuteczna w walce z uzależnieniem. Dzięki takiemu podejściu w terapii klienci łatwo mogą zweryfikować mechanizmy obronne, które do tej pory podtrzymywały uzależnienie, co sprawia, że osoby te mogą podjąć świadomą decyzję o wprowadzeniu zmian w swoim życiu.

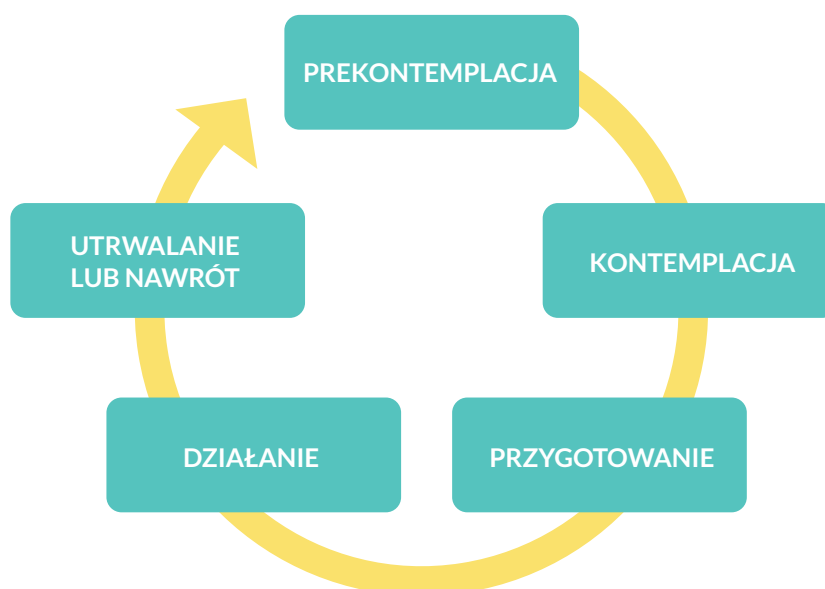
Metoda koła zmian w swych założeniach ujmuje, że każdy człowiek jest zdolny do zmiany. Potrzebuje do tego własnej motywacji oraz narzędzi, które pozyskuje w trakcie trwania terapii. Przyglądanie się poszczególnym etapom wymusza refleksje nt. własnej sprawczości oraz odpowiedzialności za podejmowane przez siebie decyzje. Te dwie składowe pozwalają na nowe spojrzenie na siebie, na aktualną sytuację i ukazują wiele możliwości. Aby dana osoba mogła skorzystać z tej wiedzy niezbędne są jej narzędzia, które tworzone są przez doświadczanie – próbowanie nowych rzeczy, nowych sposobów działania. W Wandzinie klienci uczą się radzić z różnymi wyzwaniami i sprawdzają w jaki sposób wychodzi im to najlepiej.

Koło zmian powstało w związku z chęcią zrozumienia jak skłonić osoby uzależnione do zmiany swoich nałogowych zachowań. Zmianę u klienta zazwyczaj ułatwia komunikacja przebiegająca tak, że z ust osoby rozważającej zmianę padają przyczyny, dla których zmianę tą rozważa: minusy obecnej sytuacji, plusy zmiany, optymizm związany ze zmianami i własnymi możliwościami oraz zamiar wprowadzenia zmiany.

Stadia zmiany mają swoje zastosowanie w przypadku, gdy ktoś chce dokonać zmiany samodzielnie, ale również w przypadku, kiedy można liczyć na pomoc terapeuty, psychologa itp. Bez względu na to czy mówi się o terapii, czy też zmianie na własną rękę wszyscy przechodzą przez podobne fazy, które przetwarzają rzeczy w podobny sposób. W tym modelu motywacja jest stanem bieżącym osoby, wpływa też na etap zmiany, na którym klient się aktualnie znajduje.

Prekontemplacja jest związana z brakiem świadomości, więc na tym etapie pracujemy nad lepszym rozumieniem siebie, czyli oglądamy z klientem sytuację, w której się znajduje, swoje mechanizmy oraz emocje, myśli, przekonania i zachowania. Urealniamy jego widzenie bez własnej oceny, co jest dobre, a co złe. Często wiąże się to z edukacją i dostarczaniem informacji o tym, czym jest uzależnienie, jakie są jego objawy i konsekwencje. Osoba korzystając z uzyskanej wiedzy ma uznać, czy ma problem czy nie.

Na etapie kontemplacji pomagamy klientowi ustalić, czy chce podjąć trud zmian. W dalszym ciągu poszerzamy jego świadomość poprzez przyglądanie się funkcji jaką pełni choroba w jego życiu. Nakłaniamy do rozważania wad i zalet dalszego trwania bez zmiany, ale też wprowadzenia jej. Gdy klient sporządza taki bilans, jest mu łatwiej podjąć decyzję zgodną z tym, co uważa dla siebie za najlepsze, a nie to co jest słuszne dla terapeuty. ►



Etap przygotowania rozpoczynamy, gdy klient jest już zdecydowany aby wprowadzać zmiany. Wspólnie tworząc mapę problemów decydujemy, czym zająć się w pierwszej kolejności i budujemy plan zmiany zachowania podzielony na mniejsze etapy. Należy wspierać decyzyjność i samodzielność klienta, ale gdy trzeba korygujemy nierealistyczne i wygórowane plany, aby klient miał szansę uzyskać swój cel. Ważne jest wzmacnianie motywacji i wiary klienta w zmianę.

Faza działania polega na nauce nowych zachowań za pomocą prób i błędów. Klient motywowany jest, aby pracował nad zachowaniami problemowymi, ale też, co bardzo ważne, uczył się nowych optymalnych zachowań. W fazie działania niezmiernie ważne jest uczenie się nowych zachowań, zmiany warunkowania, nagradzanie i wspierające relacje

Podtrzymanie (utrwalanie), to ostatni etap, ważne jest w nim utrzymanie i utrwalenie zmienionego już zachowania lub podtrzymanie nowych schematów (np. zachowań, umiejętności, schematów reakcji emocjonalnych) i praca nad zapobieganiem nawrotom. Staramy się, aby klienci doświadczali, pielęgnowali zmianę. Ale też modelowali młodszych członków społeczności. Faza podtrzymywania to głównie utrzymywanie wysokiego zaangażowania, kontrolowanie środowiska, okresowa analiza zysków i kosztów zmiany, realistyczna ocena i wzmacnianie poczucia własnej skuteczności.

Rozwiązanie jest ostatecznym celem każdej zmiany. W tym stadium zachowanie problemowe nie stanowi już problemu, pokusy ani zagrożenia, a człowiek, który doświadczał procesu zmiany, ma pewność, że niechciane zachowanie nie powróci i dzieje się to bez wysiłku z jego strony.

Należy też pamiętać o nawrocie, który może się pojawić na każdym z etapów zmiany. Pojawienie się nawrotu może oznaczać, że któryś z etapów nie został całkiem przepracowany. Żeby proces zmiany był kontynuowany warto wrócić do danego etapu, ponownie mu się przyjrzeć i odszukać obszary do pracy. Przepracowanie ponowne etapu, który nie został w pełni przerobiony może pomagać w skuteczniejszym przejściu na kolejne etapy oraz kontynuowaniu procesu zmiany.

Coaching jako metoda

Tradycyjnie coaching kojarzony jest ze sportem. Każdy wybitny zawodnik ma coacha. W ciągu ostatnich kilku lat, coaching znajduje zastosowanie w każdej dziedzinie, w biznesie i w innych aspektach życia, także w sporcie.

Dzisiaj to już całkiem normalne, aby spotykać się z coachem, w celu uzyskania pomocy w realizacji celów w pracy lub w życiu. Coaching polega na partnerstwie między coachem a klientem. Coach pomaga klientowi osiągnąć możliwie najlepszy dla niego wynik i osiągnąć rezultaty, których człowiek pragnie w życiu osobistym i zawodowym. Coaching zapewnia, że klient może dać z siebie wszystko, uczyć się i rozwijać w kierunku, w którym chce. Coach nie musi być ekspertem z obszaru pracy klienta.

Coaching jest metodą rozwoju, w której osoba zwana coachem wpiera ucznia lub klienta w osiąganiu konkretnych zawodowych i osobistych celów poprzez szkolenie oraz poradnictwo. Uczeń czasem bywa nazywany także „coachee” (klientem). Czasami coaching może oznaczać nieformalną relację pomiędzy dwójką ludzi, z których jedna ma większe doświadczenie i specjalistyczną wiedzę, proponuje doradztwo i poradnictwo, dzięki którym ta druga osoba uczy się. Coaching różni się od mentoringu koncentracją na konkretnych celach i zadaniach w przeciwieństwie do bardziej ogólnych celów i rozwoju. Mówiąc prosto, coaching to proces, którego celem jest poprawa wydajności. Skupia się bardziej na „tu i teraz” niż na odległych celach i przyszłości. International Coach Federation (Międzynarodowa Federacja Coachów) definiuje coaching jako „partnerowanie klientom w prowokującym myśleniu i kreatywnym procesie, który inspiruje ich do maksymalizacji swojego potencjału zawodowego i osobistego”.

Jest duża różnica pomiędzy uczeniem kogoś a pomaganiem mu w nauce. W coachingu coach zasadniczo pomaga człowiekowi zwiększyć jego własną wydajność, innymi słowy pomaga mu w nauce. Esencją coachingu jest:

- pomoc osobie w dokonaniu zmiany w sposób w jaki ona chce i w kierunku, w którym chce iść.
- wspieranie osoby na każdym etapie w stawaniu się tym, kim chce być.
- budowanie świadomości umożliwia wybór i prowadzi do zmiany.

Maksymalizacja wydajności odblokowuje ludzki potencjał. Coaching bardziej pomaga im się uczyć niż uczy ich.

Nauka przez zabawę – gra terenowa w Wandzinie

Proces edukacyjny powinien zawierać różnorakie metody, które uatrakcyjnią zdobywanie wiedzy oraz pozwolą na włączenie uczestników w działania. Podczas wędrówek widzieliśmy ogrody społeczne w Gdyni, zielone ogródki warzywne w Szkole Kofoeda wraz z ulami pszczelimi, zaplanowaliśmy i zrealizowaliśmy grę terenową podczas seminarium w Wandzinie. Poniżej znajdziecie jej opis.

Gra terenowa

Uczestnicy gry podzieleni są na 4 grupy. Są do wykonania 4 zadania. Na każde zadanie jest 30 minut. Grupy losują kolejność wykonywania zadań. Po wykonaniu wszystkich zadań grupy spotykają się nad jeziorem w celu wykonania zadania specjalnego w tym samym czasie.

ZADANIE 1

Warsztat artystyczny: obraz/totem grupy. Mamy do dyspozycji różne materiały i przedmioty: glinę, drewno, sztalugi, farby, narzędzia. Grupa w określonym czasie robi obraz, rzeźbę, itp. ilustrującą ich grupę.

ZADANIE 2

Grupa musi dojść do wieży widokowej przez ścieżkę ekologiczną. W czasie drogi będą mieć do wykonania trudne zadanie np. złapanie ryby w jeziorze lub zrobienie zdjęcia bobra/żurawia, ułożenie wianków dla wszystkich, itp. Na trasie będą przebrani pacjenci - mogą coś podpowiedzieć lub przeszkodzić. Będzie można się z nimi porozumieć tylko bez słów. Na wieży widokowej może jeszcze jakieś zadanie?

ZADANIE 3

Pacjent wymagający pomocy napotkany na drodze leśnej, który opuścił Ośrodek i przerwał leczenie bądź dopiero na leczenie chce się dostać ale jest nie zmotywowany, chory, nieszczęśliwy, trudno się z nim dogadać... - zadaniem grupy jest zmotywować go by poszedł dalej z grupą i podjął leczenie.

ZADANIE 4

Na polanie grupę otaczają leśni ludzie. Grupa żeby się uwolnić musi ułożyć trzy figury geometryczne przy zawiązanych oczach i używając lin.

ZADANIE KOŃCOWE DLA WSZYSTKICH - MASTERCHEF

Ustawiamy stoły nad jeziorem z jednakowymi produktami spożywczymi w koszach. Grupy przez określony czas muszą przygotować potrawy, których wszyscy spróbują na grillu po grze.



Odmień swoją głowę - kampania społeczna na rzecz podniesienia świadomości na temat chorób i zaburzeń psychicznych.



ODMIEN
SWOJĄ
GŁOWĘ!

- SCHIZOFRENIA -
NIE OCENIAJ
DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ
www.otwartebramy.org

„Odmień swoją głowę - kampania społeczna na rzecz podniesienia świadomości na temat chorób i zaburzeń psychicznych” ma na celu zmianę myślenia i spostrzegania osób doświadczających kryzysów psychicznych oraz zmianę stereotypów i negatywnych postaw wobec osób z zaburzeniami psychicznymi. Metafora „odmienionej głowy” symbolizuje postawę zrozumienia i tolerancji wobec osób chorujących psychicznie opartą na rzetelnej wiedzy. Zrozumienie, że osoby doświadczające kryzysów psychicznych, to ludzie tacy sami jak my, a zagrożenie kryzysem psychicznym dotyczy każdego z nas – jest do powyższego kluczem. Dzięki edukacji społeczności lokalnych możliwa jest poprawa odbioru choroby oraz pogłębienie tolerancji dla osób chorujących psychicznie.

Głównym hasłem kampanii jest:

**„Odmień swoją głowę – schizofrenia – nie oceniaj!
Dowiedz się więcej: www.otwartebramy.org”**

W ramach kampanii zaplanowaliśmy szereg wydarzeń informacyjno - edukacyjnych skierowanych do mieszkańców Pomorza takich jak:

Dni Solidarności z Osobami Chorującymi Psychicznie

Zwracające uwagę na problematykę chorób psychicznych i potrzebę włączania osób chorujących w życie społeczności lokalnych. W ramach dni m.in.: festyny, spotkania literackie, dni otwarte organizacji i instytucji, konferencje i warsztaty poświęcone wymianie dobrych praktyk i promocji środowiskowego modelu pomocy osobom chorującym.

I Pomorskie Forum Samopomocowe osób z doświadczeniem kryzysu psychicznego

Celem Forum jest wymiana doświadczeń w organizacji i realizacji działań samopomocowych w Polsce. Współtworzone przez trójmiejski ruch samopomocowy, w tym członków Stowarzyszenia św. Walentego oraz Ekspertów przez doświadczenie.

Warsztaty „Świat oczami Innego”

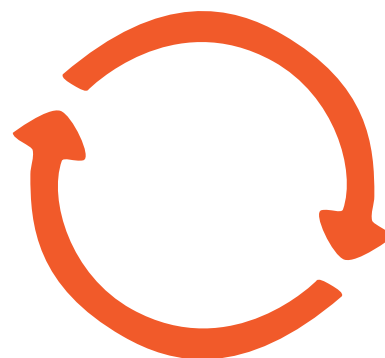
Mające na celu zmianę istniejących stereotypów dotyczących oceny przydatności społecznej osób chorujących psychicznie i z zaburzeniami psychicznym. Warsztat współprowadzi osoba z doświadczeniem kryzysu psychicznego.

Warsztaty „Przypinki”

Warsztaty arteterapeutyczne dla osób i rodzin chorujących psychicznie, podczas których powstają przypinki z hasłem kampanii społecznej „Odmień Swoją Głowę”.

Trójmiejski Punkt Informacyjny

Upowszechnianie informacji o formach pomocy osobom z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinom, prowadzenie portalu informacyjno - edukacyjnego www.otwartebramy.org,



“Świat oczami innego” - warsztat dla edukatorów

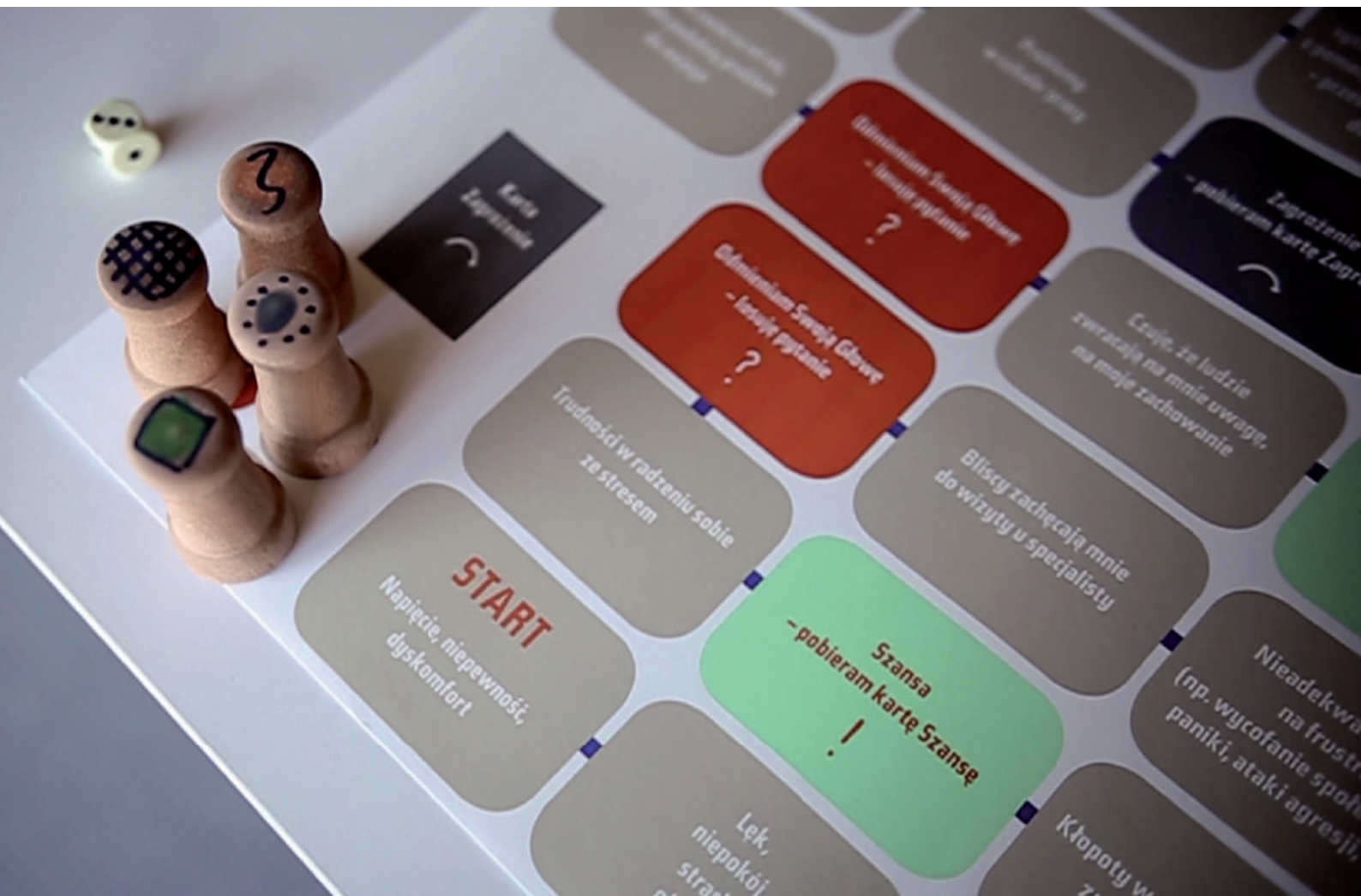
Jednym z narzędzi wypracowanych podczas 3 letniej pracy był warsztat dotyczący problematyki zdrowia psychicznego w ramach kampanii „Odmień Swoją Głowę – schizofrenia – nie oceniaj – dowiedz się więcej na www.otwardebrazy.org”. Celem warsztatu było zapoznanie osób uczestniczących z tematyką chorób i zaburzeń psychicznych, zmiana istniejących stereotypów dotyczących oceny przydatności społecznej osób chorujących psychicznie oraz budowanie prawdziwego obrazu osób doświadczających kryzysu psychicznego.

Odbiorcami warsztatu byli wszyscy zainteresowani obszarem zdrowia psychicznego i działaniami prospołecznymi na rzecz osób doświadczających kryzysów psychicznych, w tym studenci, nauczyciele, pracownicy socjalni.

Warsztaty zaplanowane na 4 h lekcyjne, ok. 3 h zegarowe składał się z:

- Wstępu - choroby psychiczne, zaburzenia psychiczne w liczbach
- Świadectwa – wystąpienie osoby doświadczonej kryzysem psychicznym. Pytania i odpowiedzi.
- Gry symulacyjnej - przebieg choroby psychicznej.
- Sesji zdjęciowej - „Odmień swoją głowę”
- Ewaluacji spotkania i zaproszenia do udziału w konkursie.

Prowadzącymi warsztaty byli profesjonalści w tym psycholog i terapeuta oraz Ekspert przez doświadczenie (Ex -In) – Osoba z doświadczeniem kryzysu psychicznego.





Co to jest Povertywalk?

Poverty Walk to usługa spaceru z przewodnikiem po mieście Aarhus, szlakiem instytucji i miejsc z różnych względów ważnych dla osób zagrożonych marginalizacją w Aarhus. Podróż trwa około dwie godziny. Przewodnikiem jest osoba bezdomna, bądź zagrożona bezdomnością, która z osobistej perspektywy oprowadza po miejscach, które oferują usługi osobom bezdomnym. Uczestnik Poverty Walk ma wiele okazji do zadawania pytań, które nasuwają się podczas spaceru. W Aarhus jest kilka innych miejsc noclegowych zarówno w centrum miasta, jak i na przedmieściach. Uczestnicy naszego projektu mieli okazję odwiedzić kilka z nich. Nas po mieście oprowadzał David. Trasy, tak jak przewodnicy mogą różnić się odwiedzanymi instytucjami.

Stowarzyszenie Oplysning Om Gadeliv jest organizacją, której celem jest:

- Upowszechnianie wiedzy i informacji na temat osób wykluczonych poprzez zwiedzanie miasta z przewodnikiem, wykłady i prezentacje w szkołach podstawowych, instytucjach edukacyjnych, stowarzyszeniach.
- Rekrutowanie i kształcenie przewodników i edukatorów ze środowiska użytkowników systemu wsparcia.
- Oferowanie usług edukacyjnych w zakresie IT, języka duńskiego, lokalnej historii i praktycznych umiejętności.
- Umożliwianie osobom wykluczonym organizowanie koncertów, festiwali, wydarzeń sportowych i tym podobnych.
- Umożliwienie osobom bezdomnym i uzależnionym wyrażania swoich opinii i rozwiązań w toczącej się debacie społecznej.

Nieformalna edukacja Romów

Jest kilkanaście mniejszości narodowych i etnicznych na Słowacji. Etniczna mniejszość Romów jest unikalna na wiele sposobów. Romowie nie posiadają własnego państwa. Romowie są obiektem społecznego i ekonomicznego wykluczenia, które wynika z uprzedzeń i statusu, jaki mają od czasów feudalizmu i ze stale utrzymujących się silnych uprzedzeń wobec nich.

Część mniejszości romskiej na Słowacji jest zintegrowana, ale większość żyje w oddzielonych obozach bez podstawowej infrastruktury (bieżącej wody i sanitariatów). Po wprowadzeniu gospodarki rynkowej i nowych zasad rynku pracy, stopa bezrobocia w marginalizowanych społecznościach Romów jest bliska 100%. Zależność od pomocy społecznej oraz wskaźnik ubóstwa, wraz ze wszystkimi jego typowymi przejawami jest zatem bardzo wysoki. Poziom edukacji Romów jest niski. Dzieci i młodzież są stygmatyzowane, brakuje im pozytywnych modeli do naśladowania. Zarówno rodzina, jak i społeczność nie ma finansowego ani merytorycznego wsparcia. Rodzice nie tylko nie zapewniają dzieciom przyborów szkolnych, ale, co jest głównym problemem, nie mogą pomóc w procesie uczenia się, gdyż sami nie mają wiedzy na tematy, których dzieci się uczą.

Pomimo ogromnego wysiłku oraz programów rządowych i pozarządowych, te długotrwałe problemy są trudne do rozwiązania. Edukacja nieformalna oraz oparta na doświadczeniu, która ma na celu pielęgnowanie umiejętności miękkich, ma w związku z tym kluczowe znaczenie dla rozwoju i integracji nie tylko poziomu jednostki, ale także poziomu całej społeczności.

Aby skutecznie integrować społeczeństwo Romów, musimy podążać w dwóch kierunkach: a) wzmacniać i rozwijać społeczności romskie, edukować Romów i rozwijać ich zawodowe i osobiste możliwości i kompetencje, oraz b) wpłynąć na większość w społeczeństwie i pomóc jej zaakceptować Romów bez uprzedzeń i przejawów dyskryminacji. W obu przypadkach niezastąpioną rolę odgrywa edukacja nieformalna, której celem jest rozwój konkretnych umiejętności, postaw i wartości.



Język angielski w pracy socjalnej

Warto uczyć się języków obcych, w tym np.: języka angielskiego, migowego, duńskiego, słowackiego, polskiego, ukraińskiego. Na co dzień uczymy się języków obcych. To one między innymi pozwalają nam na nawiązywanie kontaktu i skuteczną komunikację z drugą osobą. W trakcie realizacji projektu okazało się, że kompetencje językowe pracowników MOPS są przez nich samych określane jako niewystarczające. W tej sytuacji postanowiliśmy zorganizować przygotowanie językowe dla osób, które chcą zwiększyć swoje kompetencje języka angielskiego w obszarze pracy socjalnej.

Założeniem przedsięwzięcia było zachęcenie osób uczestniczących do posługiwania się językiem angielskim w konwersacjach z innymi osobami oraz ćwiczenie umiejętności prezentacji w języku angielskim.

Zajęcia były prowadzone dwa razy w miesiącu wyłącznie w języku angielskim, aby zachęcić osoby uczestniczące do wykorzystywania zdolności językowych w codziennej pracy. W trakcie kursu osoby uczestniczące tworzyły słownik pracownika socjalnego w języku angielskim. Słownik był formą aktywności własnej polegającej na przygotowaniu i zaprezentowaniu wybranego przez siebie pojęcia podczas każdego zajęcia. Zajęcia odbywały się w formie facylitowanych konwersacji, w których psycholog zachęcał do aktywności i monitorował przebieg spotkania. Podczas spotkań wykorzystywano tematykę relacji społecznych, asertywności, rozwiązywania konfliktów, radzenia sobie ze stresem oraz umiejętność (auto)prezentacji.

Konwersatoria w języku angielskim dla pracowników socjalnych spotkały się z zainteresowaniem, większość grupy pozostawała w niezmienionym składzie, część osób zrezygnowała lub opuszczała zajęcia z powodu dużej ilości pracy. Osoby uczestniczące ogólnie były zadowolone i raczej oczekują kontynuacji tego typu spotkań w celu wzbogacania wiedzy i słownictwa z języka angielskiego. Raczej są skłonne do uczestnictwa w zajęciach dotyczących tematów z zakresu ich pracy niż uczyć się wyłącznie języka angielskiego. Poznawanie nowych treści w obrębie pracy lub pogłębianie tej wiedzy w języku angielskim zdaje się być motywujące. Osoby uczestniczące oczekują większej częstotliwości spotkań, zaangażowania ze strony innych osób uczestniczących (obecności) oraz większej liczby osób w grupie.

Otwarte miejsce dialogu, edukacji i praktyki aktywności społecznej

Gdzie? Jak duże?

ul. Warszawska 42, Gdynia – Działki Leśne. Klub działa od 2011r. Zajmuje powierzchnię ok. 70 m², na którą składają się: 3 duże sale, biuro, aneks kuchenny, łazienka.

Co oferuje: Pomoc psychologiczna połączona z aktywizacją społeczną dla osób dorosłych po kryzysach psychicznych, punkt informacyjny z dostępną ofertą wsparcia dla ludzi przeżywających kryzys i dla ich rodzin. Klub działa głównie jako miejsce spotkań. Uczelnicy mogą aktywnie uczestniczyć w zajęciach psychoedukacyjnych oraz dyskusjach na bieżące albo istotne tematy. Duża część ofert Klubu to warsztaty, wyjścia uspołeczniające i terapia zajęciowa odbywająca się regularnie.

Zajęcia nie tylko stwarzają możliwość rozmowy, ale także powodują nabycie konkretnych umiejętności, umożliwiają zaangażowanie się w proces twórczy i naukę. Oprócz stałej ofert Klubu, uczestnicy mają także możliwość samorozwoju i organizacji czasu wolnego poprzez rozmowy, słuchanie muzyki czy korzystanie z Internetu.

Dla kogo: Dla osób przeżywających kryzys psychiczny, nie jest konieczne orzeczenie o niepełnosprawności. Punkt informacyjny RADAR jest skierowany do osób chorujących, ale także ich rodzin i przyjaciół.

Warunki uczestnictwa: nie obowiązuje żadna odpłatność za korzystanie z Klubu, osoba chcąca zostać uczestnikiem nie musi posiadać dokumentacji medycznej. Jedyny wymóg to rozmowa z psychologiem o sytuacji osoby zainteresowanej, jej motywacji do uczestnictwa w zajęciach Klubu, a także o oczekiwaniach. Klub jest otwarty 5 dni w tygodniu, w poniedziałki i piątki od 12 do 18, w pozostałe dni od 10 do 18. ▶

Więcej na:

www.klub123gdynia.pl/

www.facebook.com/Klub-123-Gdynia

Klub 1,2,3



Rola/Funkcja/Charakterystyka:

Istotny zasób na mapie wsparcia instytucjonalnego Gdyni dla osób z doświadczeniem kryzysu psychicznego. Rolą klubu jest udzielanie szeroko pojętego wsparcia poprzez aktywizację i integrację, odbywającą się poprzez spotkania i rozmowy z psychologiem lub z innymi klubowiczami. Uczestnictwo w zajęciach Klubu jest całkowicie dobrowolne i motywowane wewnątrznie. Szczególnie ważną i charakterystyczną cechą Klubu jest fakt, że nie wymaga podpisywania od uczestników kontraktów, nie ma wymogu dostarczenia dokumentacji medycznej i bez względu na obecność lub poziom zaangażowania w zajęcia, każdy uczestnik może korzystać z Klubu na tych samych zasadach. Oprócz aktywizacji społecznej osób z doświadczeniem kryzysu, Klub pełni również rolę katalizatora zmiany. Niektórzy uczestnicy zajęć klubowych decydują się na podjęcie zatrudnienia lub rozpoczęcie psychoterapii.

Klub Abstynenta Krokus

Klub oferuje darmową pomoc psychologiczną osobom uzależnionym i ich rodzinom. Można otrzymać pomoc indywidualną albo stać się członkiem grupy samopomocowej.

Cele funkcjonowania:

- udzielanie wsparcia i terapii osobom uzależnionym od alkoholu, hazardu, jedzenia,
- udzielanie wsparcia i terapii rodzinom osób uzależnionych,
- udzielanie wsparcia i terapii osobom z syndromem DDA.

Formy wsparcia:

- konsultacja i terapia z psychologiem i psychoterapeutą,
- konsultacja z seksuologiem,
- grupa samopomocowa,
- warsztaty grupowe.

Obszary edukacji dorosłych:

Pierwsza pomoc, radzenie sobie ze stresem, ze złością, asertywność, duchowość, komunikacja, relacje – ja jako partner, męskość, kobiecość.

Charakterystyka odbiorców:

- osoby uzależnione od alkoholu, hazardu, jedzenia,
- osoby pozostające w bliskiej relacji z osobą uzależnioną,
- dorosłe dzieci alkoholików,
- osoby doświadczające w związku z uzależnieniem członka rodziny.

Teatr Biuro Rzeczy Osobistych



Teatru Społeczny Biuro Rzeczy Osobistych istnieje od 1998 roku przy PSONI Koło w Gdyni. Zespół realizuje zadania z zakresu terapii i rehabilitacji za pomocą technik teatralnych służących przywróceniu osobie niepełnosprawnej maksymalnej sprawności psychicznej i fizycznej. Aktorami BRO są osoby z niepełnosprawnością intelektualną posiadające predyspozycje psychofizyczne umożliwiające kształtowanie i rozwijanie umiejętności z zakresu teatru plastycznego. Rozwijanie tych cech przyczynia się do poprawy funkcjonowania i wykonywania czynności życia codziennego, zaradności osobistej, ale także przygotowuje osoby niepełnosprawne do aktywności zawodowej i awansu społeczno-zawodowego. Dzięki udziałowi w projektach edukacyjnych i artystycznych aktorzy BRO rozwijają zdolności samodzielnego wypełniania ról społecznych dzięki czemu wzrasta ich aktywność.

Pracownia inicjuje wydarzenia w zakresie organizowania spektakli teatralnych, koncertów, obozów i imprez okolicznościowych co przyczynia się do współpracy i wymiany doświadczeń na polu artystycznej działalności osób i instytucji wywodzących się z różnych środowisk.

Teatr Otwarty działa od 2005 roku przy Środowiskowym Domu Samopomocy w Gdyni. Akorami są dorosłe osoby doświadczające kryzysów psychicznych. Uczestnictwo w zajęciach pozwala uczestnikom na wyrażanie swoich emocji oraz komunikowanie problemów i ich twórcze rozwiązywanie. Tematyka spektakli najczęściej dotyczy problemów w relacjach międzyludzkich i poszukiwania sposobów ich rozwiązywania. W najnowszym spektaklu pt: "Quiz" Teatr Otwarty sięgnął po metodę Teatru Forum by stworzyć przestrzeń dla różnych punktów widzenia tej samej sytuacji.

Spektakl „Quiz” dotyczy problemu manipulacji, której poddawani są klienci firm specjalizujących się w sprzedaży różnych produktów „na wyjątkowo korzystnych warunkach”.

Główny bohater 60-letni Staszek wycofuje się z aktywnego życia towarzyskiego. Odczuwa wewnętrzną niemoc, a jego najbliżsi przestali go rozumieć. Kosztem relacji rodzinnych angażuje się w przedsięwzięcia, które pogłębiają jego izolację. Staszek szukając nowych zainteresowań ucieka w świat technologii. Niespodziewana wygrana w konkursie w jego mniemaniu otwiera przed nim nowe możliwości.

Grenesminde jest organizacją pozarządową, która zapewnia edukację dla młodzieży ze szczególnymi potrzebami. Grenesminde prowadzi warsztaty z cateringu, uprawy warzyw, hodowli zwierząt domowych, stolarskie oraz ślusarskie. Organizacja prowadzi schroniska dla młodych ludzi, połączone z uczestnictwem w zajęciach aktywności dziennej w warsztatach. Oferuje formalną edukację dla uczniów ze szczególnymi potrzebami, o nazwie STU. Rząd duński uznaje STU za rodzaj edukacji formalnej, uczniowie dostają certyfikaty.

Celem organizacji jest pomoc młodym ludziom w zdobyciu formalnego wykształcenia i w szkoleniu zawodowym. A także nawiązywanie kontaktów z firmami, celem stworzenia miejsc pracy dla uczestników.

Grenesminde funkcjonuje jako przedsiębiorstwo społeczno-ekonomiczne, dostarczające produkty do restauracji, kawiarni i prywatnych klientów. Prowadzi usługi cateringowe, ogrodnicze, piekarnię i kawiarnie. Nową inicjatywą jest niedawno otwarte miejsce - Copenhagen Dome – centrum informacji o ekonomii społecznej.

FO – Stowarzyszenie Wolnej Edukacji – jest jednym z duńskich stowarzyszeń zajmujących się edukacją. FO jest organizacją pozarządową finansowaną przez lokalne władze. Stowarzyszenie oferuje edukację nieformalną w zakresie nauki języka duńskiego i innych, matematyki, historii i muzyki. Ale także w zakresie zrozumienia społeczeństwa, w którym żyjemy, technologii cyfrowej i komputerów, porozumienia międzykulturowego.

FO pracuje zgodnie z koncepcją oświecenia opartej na idei duńskich uniwersytetów ludowych określonej przez ich założyciela Grundtviga. Chodzi w niej o to, żeby rozwijać pewność siebie i możliwości zdobywania wiedzy, zdolności i stawać się aktywnym obywatelem w społeczeństwie demokratycznym. Pierwszy uniwersytet został założony w 1844, a dziś działa około 70.

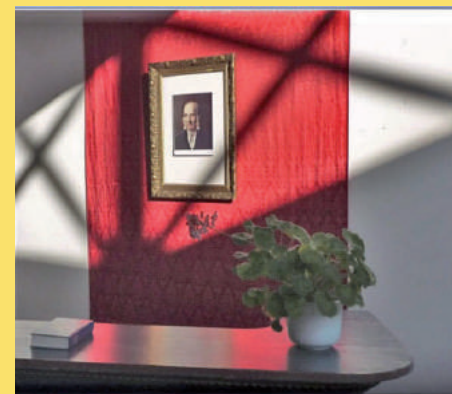
Zajęcia w stowarzyszeniu odbywają się głównie wieczorami i w weekendy, aby umożliwić uczestnictwo osobom pracującym. FO prowadzi uniwersytet ludowy Gimle, nazwany na cześć złotej hali starożytnych nordyckich bogów. Gimle oferuje codzienne kursy dla osób pozostających bez zatrudnienia. Stowarzyszenie prowadzi kursy dedykowane imigrantom i uchodźcom, a także studentom znajdującym się w trudnej sytuacji.

Grenesminde



Strona :
www.gminde.dk
kontakt:
info@gminde.dk

FO w Aarhus



Więcej:
www.fo-aarhus.dk/fo-aarhus/om-fo-aarhus/in-english/

Dom Pod Fontanną



Więcej:

www.fountain-house.dk/
om-fountain-house

Historia Domu Pod Fontanną sięga lat 40-tych XX-go wieku, kiedy grupa byłych pacjentów objętych pomocą psychiatryczną założyła klub. Dzisiaj model Domów Pod Fontanną funkcjonuje w około 320 miejscach na świecie. Działają według wspólnych standardów ustalonych przez wszystkich członków Międzynarodowego Centrum Rozwoju Domu-Klubu (dowiedz się więcej: <http://clubhouse-intl.org/resources/quality-standards/>) W Danii funkcjonuje 7 Domów-Klubów.

Dom Pod Fontanną oferuje aktywność dzienną dla ludzi z problemami zdrowia psychicznego. Celem jest pomoc członkom domu (uczestnicy aktywności nazywani są członkami) w codziennym życiu w odpowiednich aktywnościach: zawodowej, administracyjnej i obsługi domu. Podstawowe założenie jest takie, że każdy jest zdolny do wyzdrowienia z choroby i funkcjonowania w relacjach, społeczności, pracy oraz korzystania z edukacji.

Lunik IX

Romowie żyją na krawędzi większości społeczeństw od czasu przyjazdu do Europy Centralnej. W czasach feudalizmu, nie byli w stanie mieszkać albo przebywać w mieście. Przeszczepiona i społeczna marginalizacja Romów trwa na wiele sposobów do dzisiaj. To dotyczy również okrytej złą sławą dzielnicy mieszkalnej Koszyc - Lunik IX. Budowanie tej dzielnicy nastąpiło po wybudowaniu dzielnicy Lunik I - VIII w późnych latach 70-tych XX wieku. Wszystkie te dzielnice są zbudowane z bloków mieszkaniowych. To co różniło dzielnicę Lunik IX to fakt usytuowania jej w przyjemnym środowisku na przedmieściach Koszyc. Planowane było przeznaczyć mieszkania głównie dla wojska, policji i społeczności romskiej. Od początku zagęszczenie Romów było powyżej średniej.

Współżycie powodujące problemy doprowadziło do stopniowego opuszczania mieszkań przez większość populacji, którą było na to stać. Po roku 1995 urząd miasta Koszyc rozpoczął przenoszenie dłużników oraz ubogich mieszkańców z innych terenów do Lunik IX. Lunik IX stał się odosobnioną społecznością złożoną prawie wyłącznie z Romów i ukazuje cechy typowe dla społeczeństw wykluczonych, jeśli chodzi o stopę bezrobocia, dane demograficzne (długość życia, zdobyta edukacja, stan zdrowia), nawyki i zachowania społeczne (niepłacenie czynszu, nałogi, uzależnienie od świadczeń socjalnych, dewastacja miejsca zamieszkania, zadłużenia, uzależnienie od alkoholu) i zachowania reprodukcyjne (wielodzietne rodziny, wczesne ciążę). Jest bardzo trudno wyjść z błędnego koła ubóstwa, znaleźć pracę z przyzwoitą pensją i wyprowadzić się z tej części miasta.

Lunik IX jest częścią miasta posiadającą własny samorząd terytorialny. Oprócz siedziby lokalnych władz, wydziału policji i supermarketu, znajduje się tam przedszkole, szkoła podstawowa, ośrodek kultury, a także pracownicy socjalni pracujący pod szyldem administracyjnym lub organizacji pozarządowych. Najbardziej aktywną i najdłużej działającą organizacją w Lunik IX są Salezjanie, którzy zbudowali własne wspólnotowe pomieszczenia, w tym halę sportową i kaplicę. Autobusy komunikacji miejskiej zatrzymują się na rogu dzielnicy mieszkalnej, nie mają trasy pomiędzy budynkami mieszkalnymi. Inna infrastruktura (centra handlowe, szpital, place zabaw, obiekty sportowe) nie jest tutaj obecna.



Stowarzyszenie ReSocia jest placówką resocjalizacyjną znajdującą się w małej wiosce Petrovce we wschodniej części Słowacji. ReSocia została założona, aby świadczyć usługi użyteczności publicznej:

- zapewnienie pomocy medycznej,
- zapewnienie pomocy socjalnej i humanitarnej,
- stworzenie, rozwój, ochrona, przywrócenie wartości kulturowych i duchowych,
- edukacja i rozwój w zakresie kultury fizycznej,
- wspieranie lokalnego rozwoju i zatrudnienia,
- zapewnianie mieszkań.

Wizja organizacji pozarządowej polega na efektywnym zapewnieniu usług publicznych (mieszkanie, edukacja, praca) osobom, które wcześniej poddały się leczeniu uzależnienia od substancji psychoaktywnych, szczególnie ze wschodnich regionów Słowacji w oparciu o standardy europejskie.

Misją jest stworzenie warunków do włączenia społecznego osób poprzez aktywne obywatelstwo (praca, rodzina, zainteresowania) po przejściu leczenia uzależnienia od substancji psychoaktywnych. Główne filary tej organizacji to pomoc i wsparcie.

Główne motto organizacji zawiera się w prostym słowie „bellum”. Słowo „bellum” jest używane przez Indonezyjczyków zamiast „tak” lub „nie”. Zostało wybrane, żeby uniknąć podziału na czarne i białe, ponieważ to słowo zawiera w sobie nieustanną możliwość. Odpowiednim tłumaczeniem będzie „Jeszcze nie” gdyż socjalizacja i resocjalizacja jest procesem, który nigdy się nie kończy.

Szkoła Kofoeda w Aarhus

Stwarzamy przestrzeń do wzrastania i rozwoju
– zadanie podstawowe.

Kofoeds Skole jest szkołą głównie skierowaną do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Nasza praca w szkole polega na pomaganiu uczniom, aby sami mogli sobie pomóc. Uważamy się za szkołę, ponieważ można w niej zdobyć wiedzę na pewnym poziomie, pomimo że nie posiadamy typowego programu nauczania. Ale właśnie dlatego nazywamy uczestników naszych zajęć uczniami. Szkoła uczy przygotowania pedagogicznego, socjalizacji, nagłej pomocy i wsparcia w rozwoju osobistym.



Poprzez swoje wysiłki, szkoła chce pomóc uczniom w rozwoju zasobów i umiejętności, aby mogli wieść satysfakcjonujące życie osobiste i społeczne jako zintegrowani obywatele w społeczeństwie.

To jest punkt wyjścia pracy szkoły z grupami wykluczonymi społecznie, w tym z tymi, którzy są marginalizowani w szerszym tego słowa znaczeniu. Szkoła przekazuje swoje doświadczenia i metody pracy, które można wykorzystać w pracy socjalnej w innym miejscu. Kofoeds Skole będzie różnorodną ofertą dla zróżnicowanego i otwartego społeczeństwa.

Jako szkoła jesteśmy przekonani, że radość rozkwita wśród osób, które mają możliwość rzeźbienia swojego życia i brania za nie pełnej odpowiedzialności. Na warsztatach w Kofoeds Skole uczniowie współpracują z pedagogami w kierunku osiągnięcia wspólnych celów, tym samym zyskują razem coś nowego.

