



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 pobudzany 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.



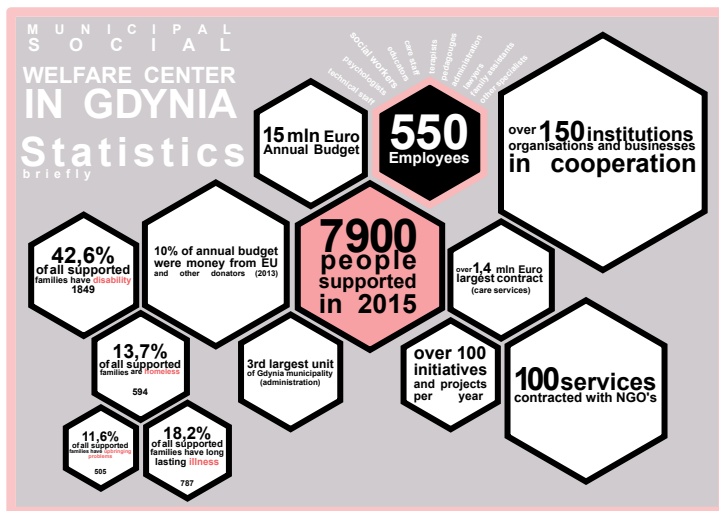
Organizacje Partnerstwa EDU4ADU.



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:

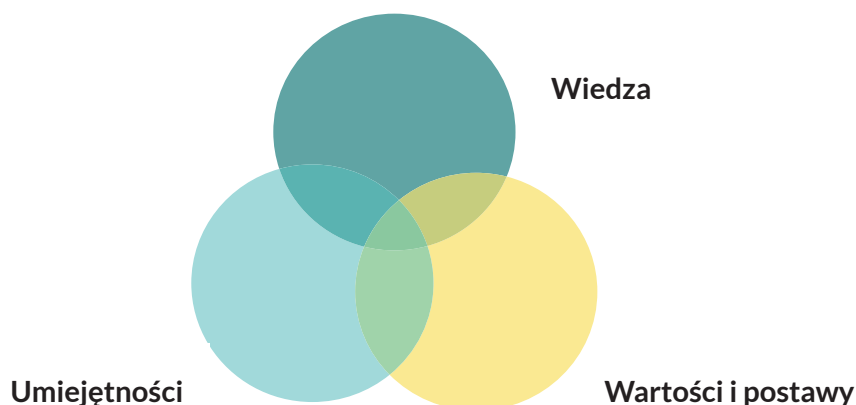
Edukacja formalna – różne przedmioty w szkole (np. języki obce, matematyka, biologia, fizyka, sztuka, itd.)

Edukacja nieformalna – dobrowolna dodatkowa edukacja w instytucjach specjalizujących się w danej dziedzinie (np. języki obce w instytutach 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.

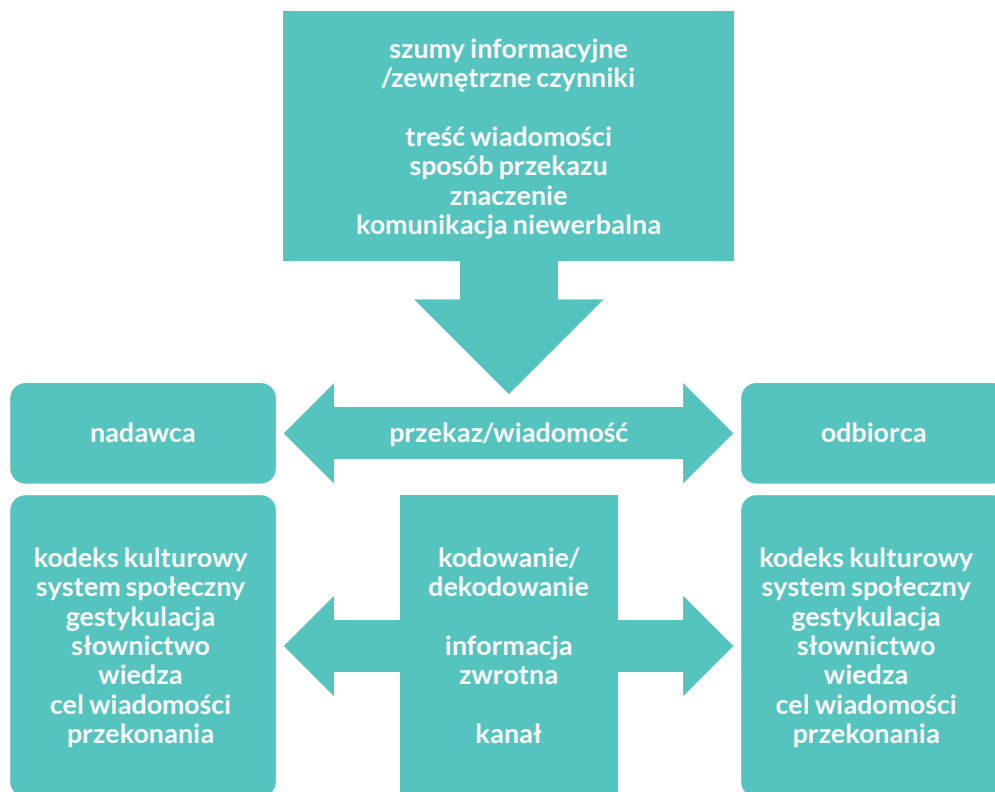
Model Berlo (1960)

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 informacją 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 (poczucie 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 (zwanym 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.

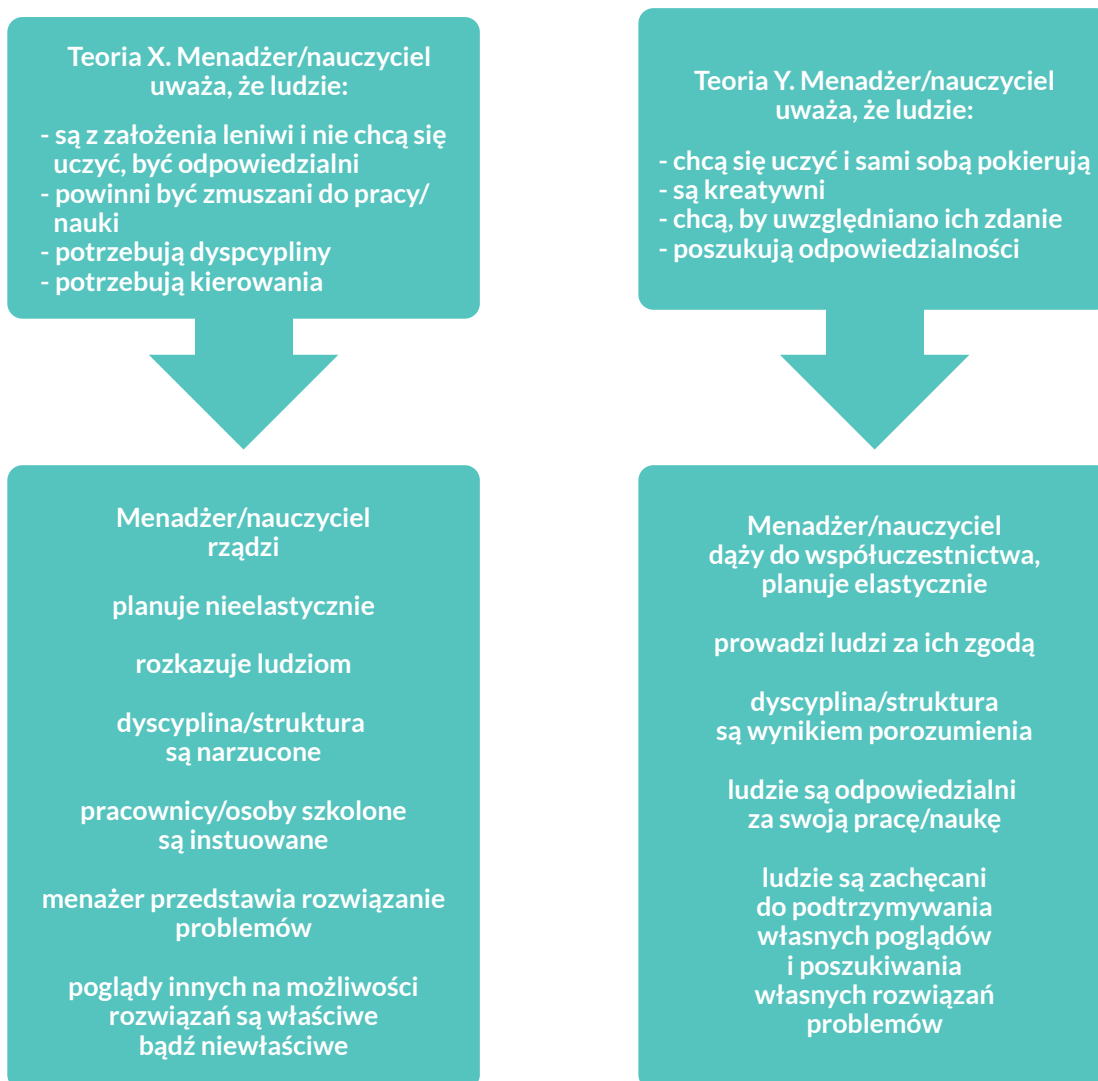
Model motywacji do pracy Portera i Lowlera (1968)

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 masywnych 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. Korzyskami 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.

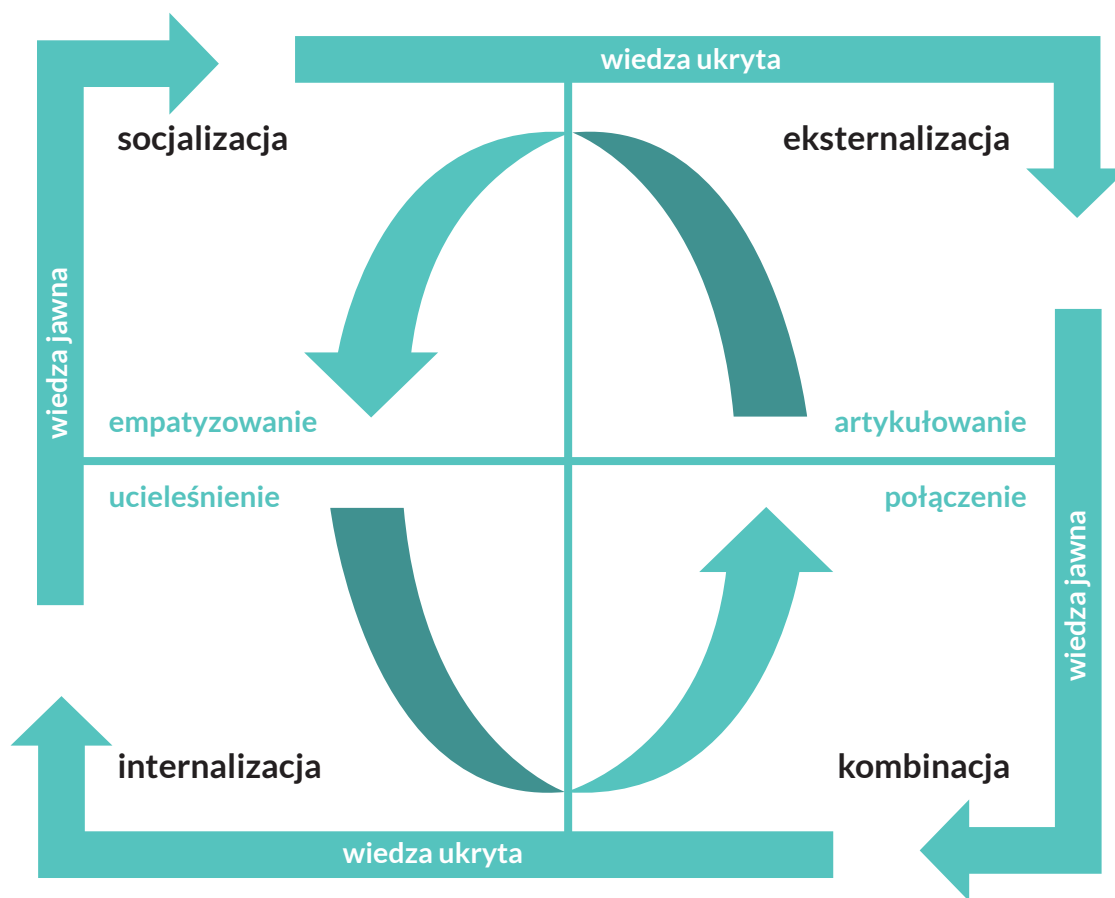
Filozofie



„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:

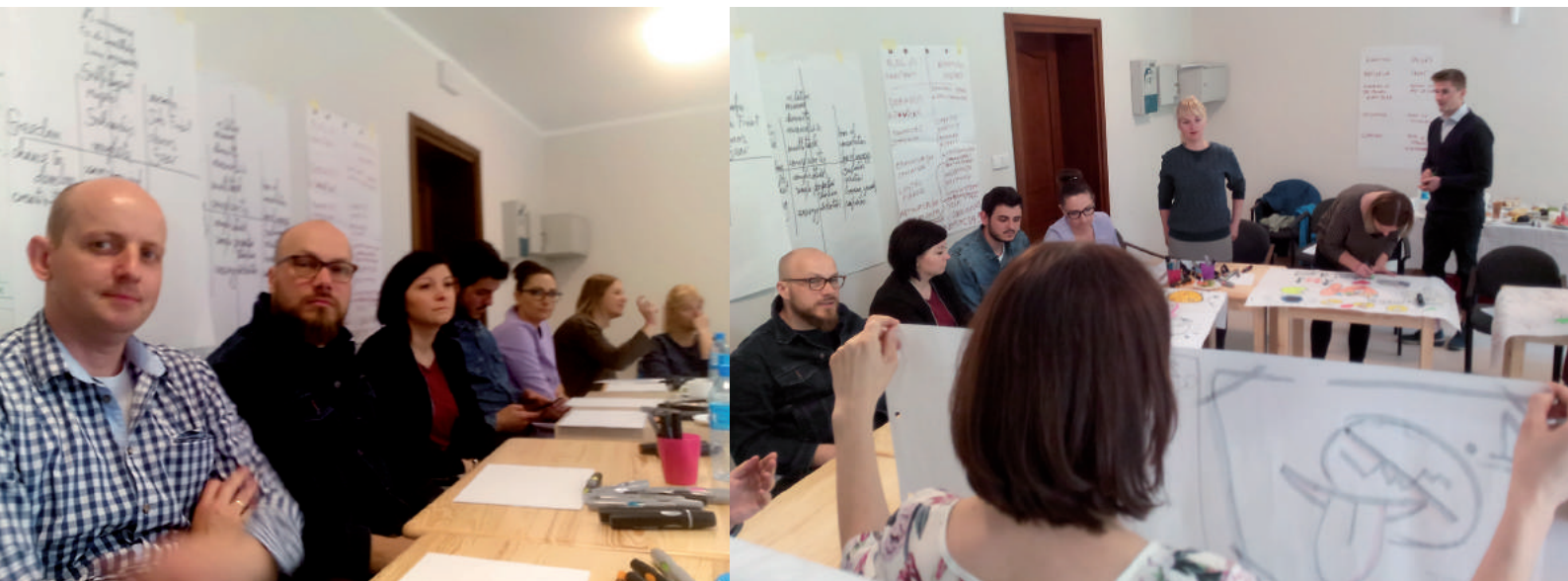
Ćwiczenie 1

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... pocuj 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.”

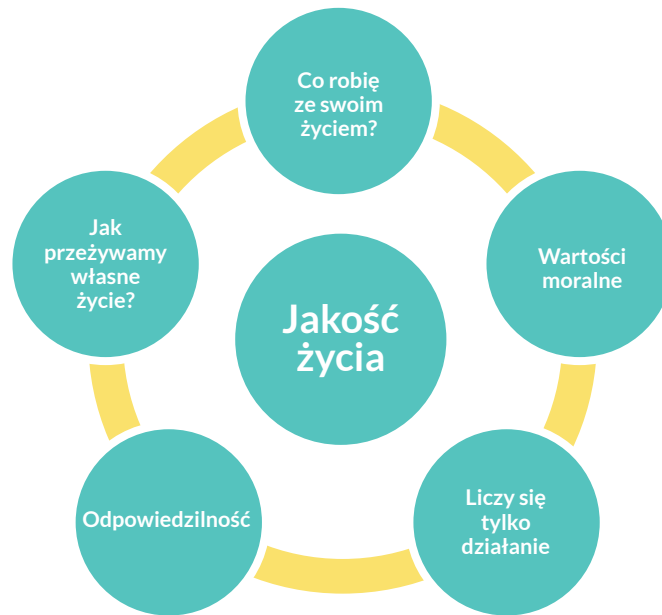
W ten sposób możemy dostrzec jak ważne są wartości moralne a ich brak może prowadzić do poważnych napięć na świecie. Bez względu na to jakie wartości posiadamy, same w sobie nie mają znaczenia. Muszą być wprowadzone do praktyki a to jest możliwe poprzez **robienie** a nie **mówienie**:

„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**.”

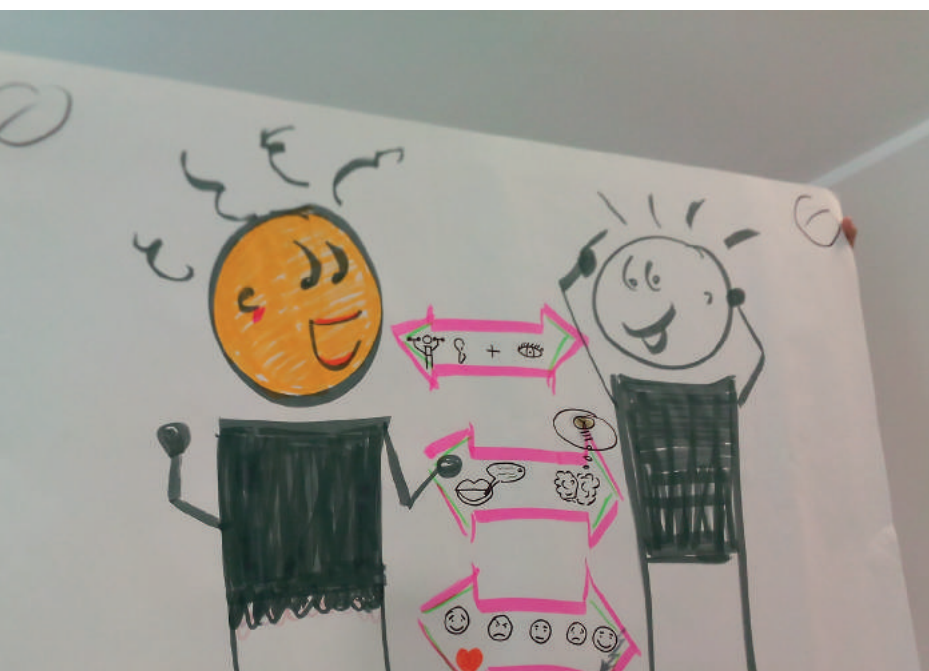


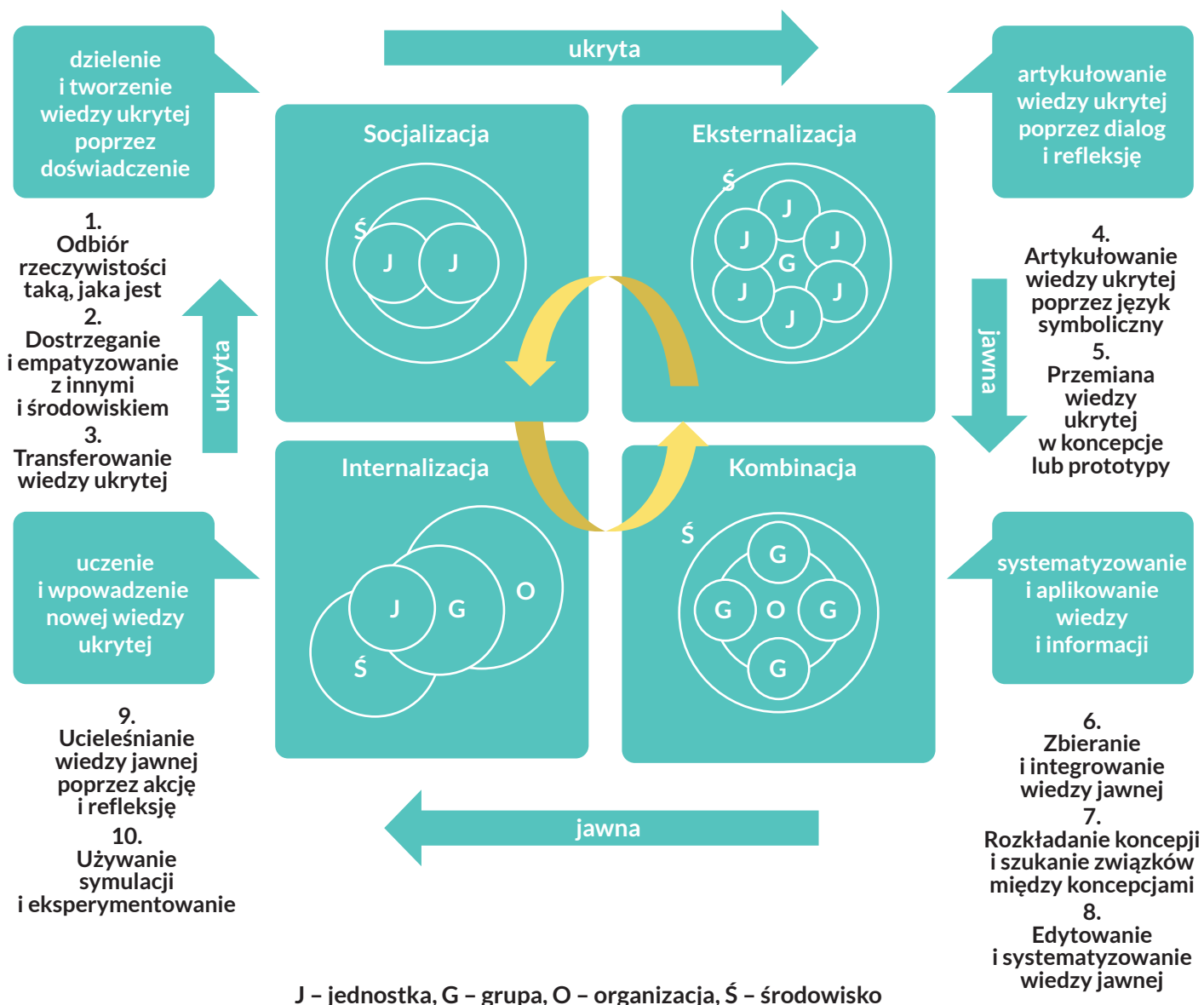
Ćwiczenie 4

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.

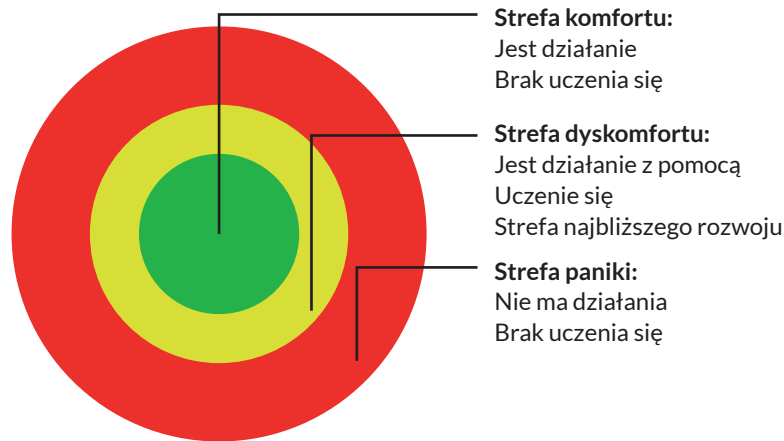
Sekretariat jest parasolem obejmującym swoim zasięgiem wszystkie jednostki regionalne i służy pomocą w razie potrzeby. Organizujemy regionalne spotkania komitetów, wyposażamy je w wiedzę i informacje, organizujemy edukację i kursy dla naszych wolontariuszy i innych zainteresowanych bezdomnych. Ponadto, 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.

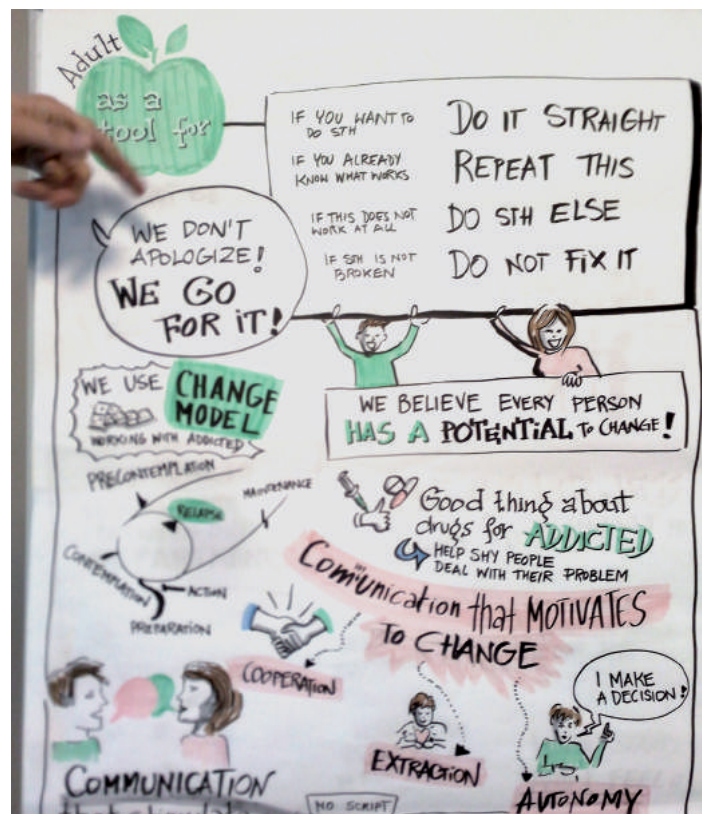
Efekty:

- 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 gęsią skórę. 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

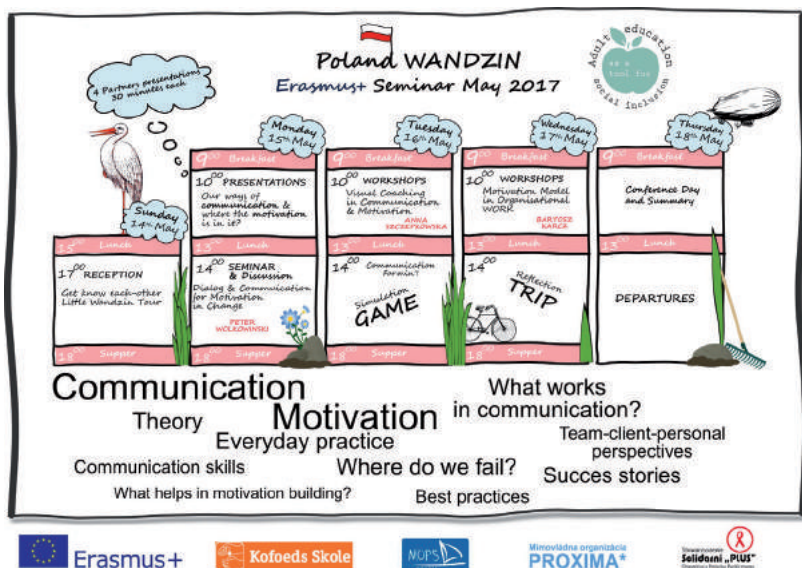
Proces przygotowania tego seminarium był zadaniem wyjątkowym, jego założenia opierają się o kontekst instytucji w nim uczestniczących, samych osób uczestniczących, krajów z których pochodzą, ale także wykonywanych przez osoby uczestniczące zadań, zawodów i ich przygotowania.

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.

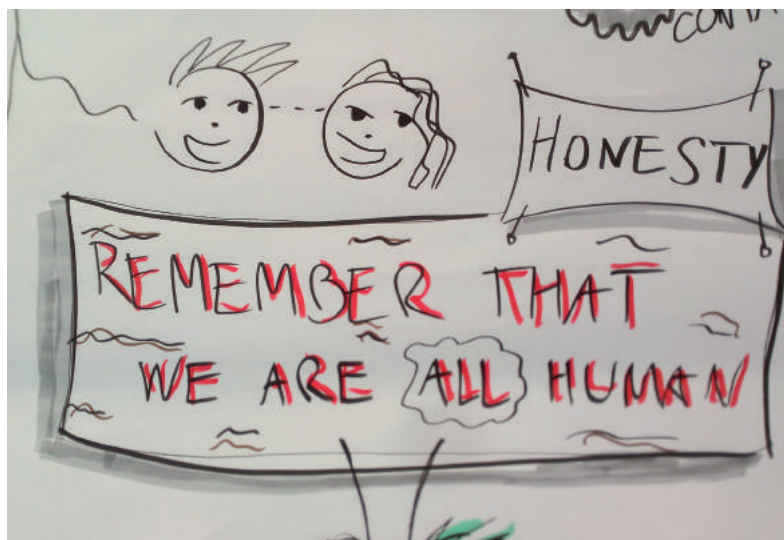
Na poziomie bazalnym, podstawowym znajdują się spotkania z profesjonalistami, oparte o ich doświadczenia i wiedzę, które można zobaczyć i wykorzystać jako oddzielnie fragmenty całego seminarium. Na poziomie warsztatów zawarte są ich opisy, wykorzystywane ćwiczenia oraz ich efekty. Tak, aby można je było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

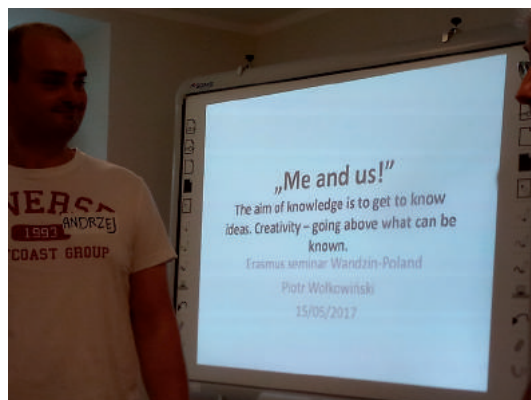
Dobre praktyki

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 uzyskanie 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

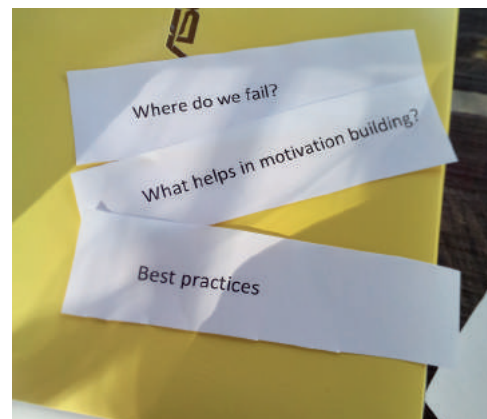
Nie rozmawiajcie ze sobą do momentu kiedy powiem, że możemy się konsultować. Kiedy przyjmiecie określoną postawę w stosunku do stwierdzenia proszę, abyście przemieścili się na daną stronę sali, tam gdzie znajduje się kartka z Waszą postawą. Każda osoba musi wybrać jakieś miejsce. Zawsze można zmienić 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 (potencjale 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. Punktem 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.

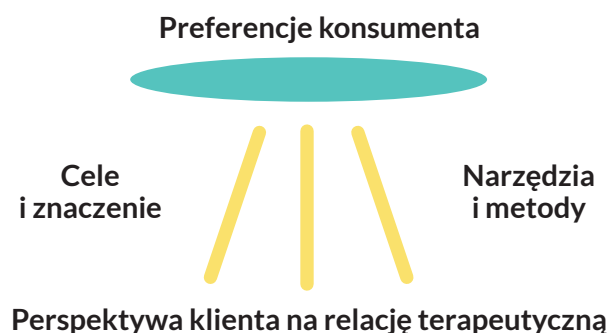
■ Pracownik socjalny pomaga uczniom w uświadomieniu sobie możliwości samo stanowienia w ramach danych ram społecznych. Pracujemy z bardzo różnymi osobami. To prowadzi do nawet większej potrzeby neutralności i względności. Nie możemy – zawodowo – pozwolić sobie na własne postawy dotyczące kulturowych 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.

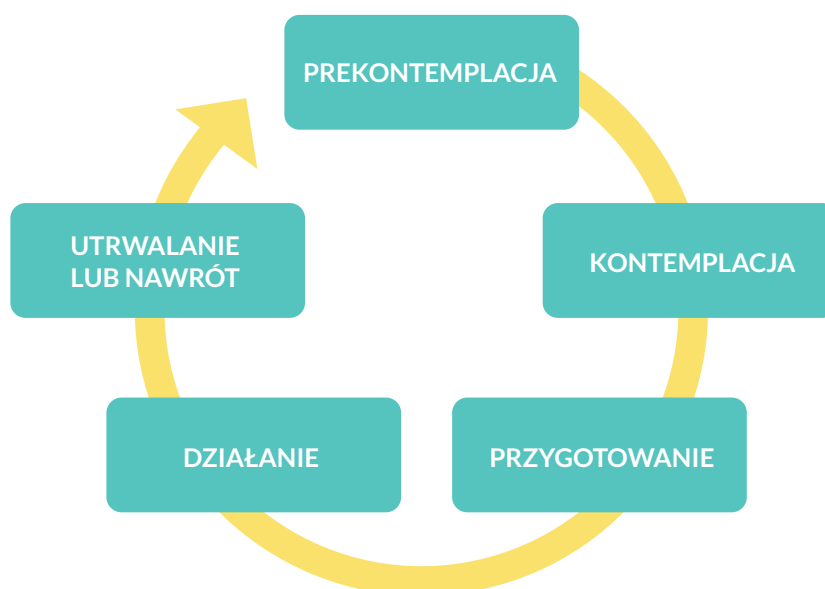
Metoda koła zmian w swych założeniach ujmuje, że każdy człowiek jest zdolny do zmiany. Potrzebuje do tego własnej motywacji oraz narzędzi, które pozyskuje w trakcie trwania terapii. Przyglądanie się poszczególnym etapom wymusza refleksje nt. własnej sprawczości oraz odpowiedzialności za podejmowane przez 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”

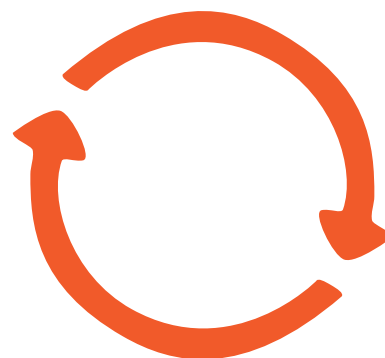
Mające na celu zmianę istniejących stereotypów dotyczących oceny przydatności społecznej osób chorujących psychicznie i z zaburzeniami psychicznym. Warsztat współprowadzi osoba z doświadczeniem kryzysu psychicznego.

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

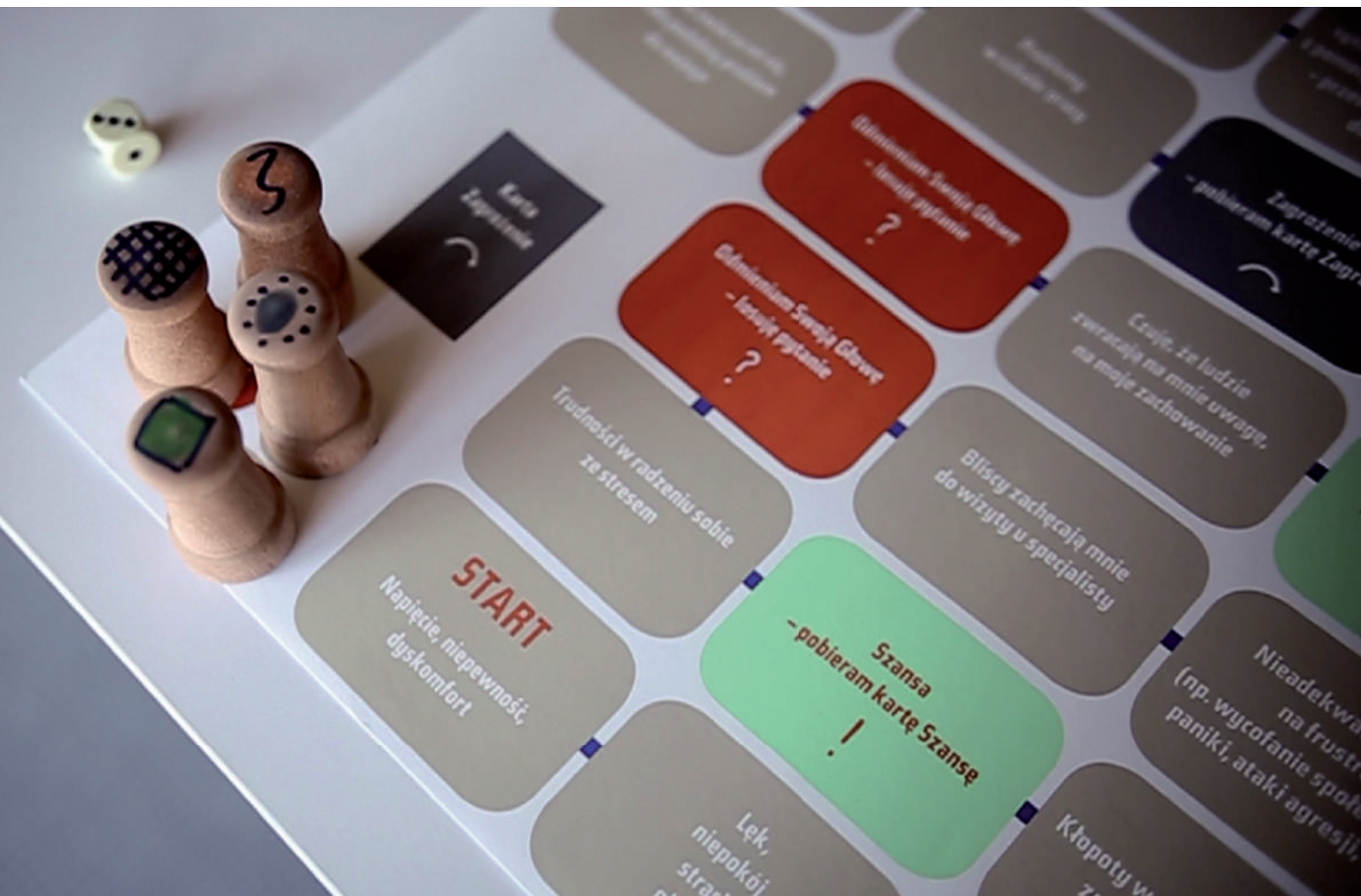
Jednym z narzędzi wypracowanych podczas 3 letniej pracy był warsztat dotyczący problematyki zdrowia psychicznego w ramach kampanii „Odmień Swoją Głowę – schizofrenia – nie oceniaj – dowiedz się więcej na www.otwartebramy.org”. Celem warsztatu było zapoznanie osób uczestniczących z tematyką chorób i zaburzeń 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 wewnątrz. 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.

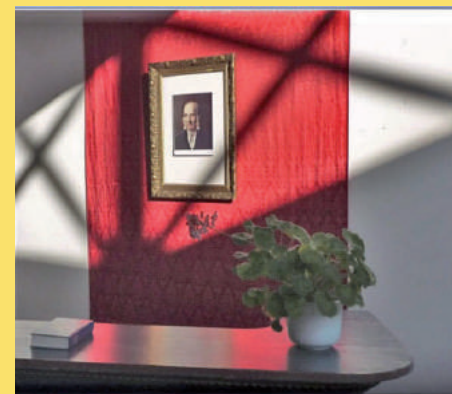
Zajęcia w stowarzyszeniu odbywają się głównie wieczorami i w weekendy, aby umożliwić uczestnictwo osobom pracującym. FO prowadzi uniwersytet ludowy Gimle, nazwany na cześć złotej hali starożytnych nordyckich bogów. Gimle oferuje codzienne kursy dla osób pozostających bez zatrudnienia. Stowarzyszenie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





GETTING OUT OF THE SHADOW

good practices in adult education
in the area of social inclusion



DENMARK

POLAND

SLOVAKIA

During 3 years within International Partnership EDU4ADU we looked for answers, methods and tools, which would improve the quality of learning and supporting in the process of social inclusion for people threatened with marginalization. Everyday we work with those, who cope with many problems, living on the edge of social and professional life.

We have noticed some difficulties with seeking and implementing good practices and innovations in social education so first of all, we built relations, learned from each other, experienced and inspired mutually. We can see differences between solutions in education and social support in the whole world.

By participating in the seminars, abroad and study visits and exchange of experiences we tried to get out of the comfort zone. It was possible by asking difficult questions and seeking for clever and constructive answers.

We would like to share our reflections, experience based on the path we took together and encourage you to read this paper. This publication will introduce you to the subject of adult education and social support and encourage to put effort in your own education, gaining experience and knowledge and sharing it with others. Moreover, it will be an opportunity to learn about innovative methods, which can be successfully implemented in institutions and organizations.

Referring to the title, we would like to inspire you to get out of the shadow of everyday work for the benefit of another human being, shadow of your own beliefs and usual ready-made solutions, from the shadow of known answers for difficult questions, and maybe from the shadow of routine and fear of change.

There are surely more metaphorical “shadows”, but we recommend you to indentify and reflect on them personally. Getting out of the shadow has its own, big advantages. We would like to invite you to the area of inspirations and new ideas, good practices, asking difficult questions, finding new solutions and real answers.

Furthermore, we would like to get out of the shadow of which is our comfort zone. It's worth to learn, to experience, cooperate, inspire one another, and sometimes it's worth to break the mould and experiment.

The editorial team



Publication was prepared within a project “Education as a tool for social inclusion” co-financed from the Erasmus + program



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

The publication reflects only the position of its authors, and the European Commission and the Erasmus + National Agency are not responsible for its substantive content. FREE PUBLICATION

Contents:

3	Adult education ...an individual in the educational process – Life Long Learning
4	About the Partnership
7	Educational process in the project – the idea of self learning organization
9	Non formal education – why is it important?
11	Communication models – exploration inspiration
	Philosophies
16	Me – where am I going in my personal development
21	Help to self help
22	Users inclusion in the educational process
24	Comfort zone
	Methods, tools, services
25	Visual thinking
26	“Communication in motivation” seminar as an example of planning the educational process
29	Living Library
30	Forum Theatre – as an educational method
31	Motivation in organization – workshop
33	Feedback Informed Treatment (FIT)
35	Wheel of change
36	Coaching as a method
37	Learning by playing – farming game
38	Social campaign „Change your head – schizophrenia – do not judge ”
39	The world seen by the Other – workshop for educators
40	Povertywalk
40	Non – formal education of Roma community
41	English in the social work
	Places
41	1,2,3 Club
42	Crocus – AA Movement group
42	Office of Personal Things Theater
43	Open Theater
43	Grenesminde
43	FO-Aarhus
44	Fountain House
44	Lunik IX
45	ReSocia Centre
45	Kofoeds Skole in Aarhus

A word about adult education

A man in the educational process – Life Long Learning

The concept of Life Long Learning comes from the beginning of 20th century, but only at the turn of the next century it became popularized by UNESCO as a significant element strengthening the economies and indentifying people with the knowledge society concept. In the process of learning and while getting the abilities to use the knowledge, people, and then society become more aware, competent and eager to change. Life Long Education concerns giving the education a significant range, popularizing knowledge, investing in science (Lisbon strategy from 2000), which is defined as all activities connected with learning through the whole life, improving the level of knowledge, abilities and competences in a personal, civil, social and professional perspective. Human development proceeds on the individual level, with specific stages and referring to the one's environment. This second aspect sometimes has an influence on a slowdown or acceleration of the individual development, which is connected with many changes (sometimes unexpected) in many human development areas. Nowadays, we can surely expect experiencing many changes, life becomes more and more dynamic, professions become mobile, new professional areas come up, while others disappear. The individual is in the process of many changes which demand becoming accustomed to. People, who are stimulated to adaptation or they get accustomed to the new conditions by themselves, enlarge their chances for professional and personal success and limit future exclusion of professional and personal area.

The above mentioned Life Long Learning process has existed in many countries for many years, to some others it was introduced not so long time ago. A society, which is professionally active can see new opportunities, enrich its knowledge and competences, develop and at the same time it experiences change. The change itself gives hope, but on the other hand it causes fear of the unknown. The important aspects of change are capability of effective communication and motivation, that is knowledge and competence.

Knowledge and competences are important drive to change in the areas of social support. Exceptional changes are made when connecting the passion of social, administrative and NGO workers.

Because of this reason a new kind of work was proposed, basing on the aspects mentioned above and adding the aspect of novelty and integration, getting to know new experiences, checked and good practices and the opportunity to meet new people. This is what the project ERASMUS Adult education – tool for social inclusion actually is about.

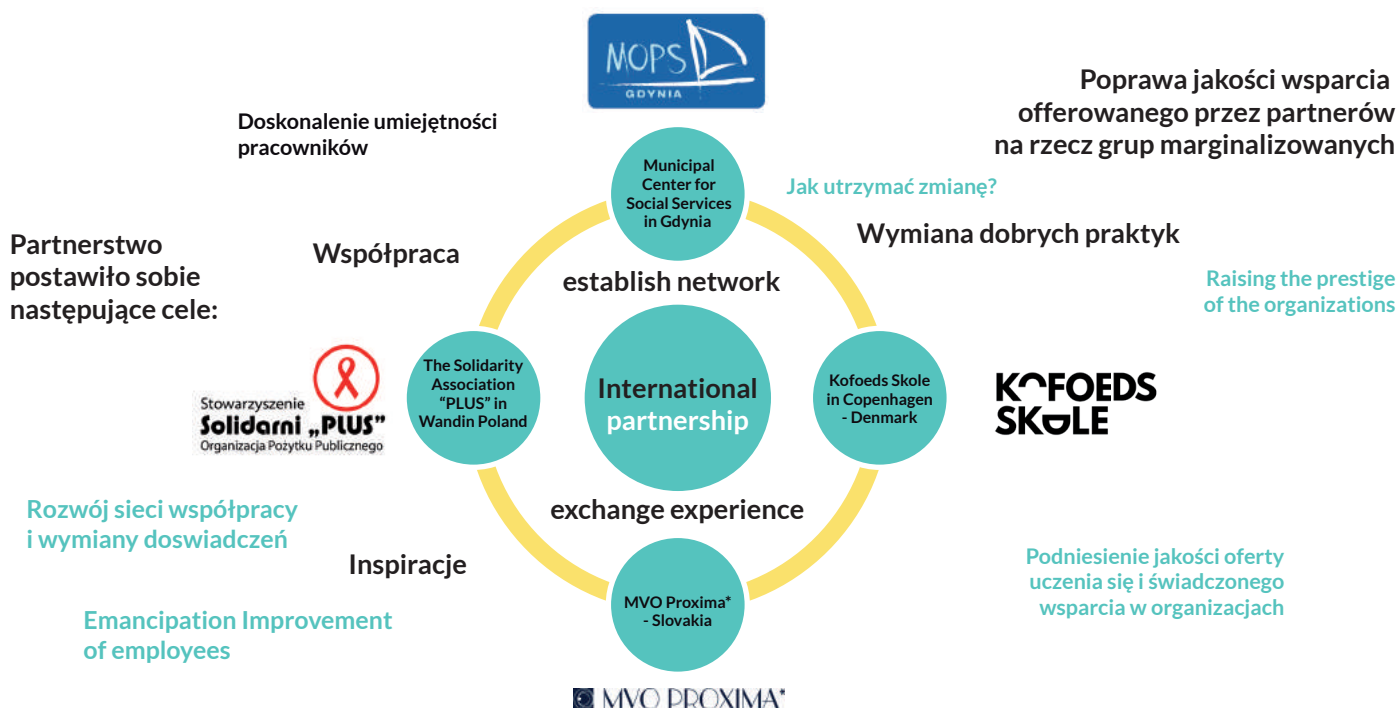
The meeting of many various people, that do not know each other in a place, that is new for all, can cause some fear. It can be excitement, concern or inspiration, or all of them together. The idea of Life Long Learning carries rather non-standard methods of learning, teaching and conveying knowledge. Every meeting is different, because people, atmosphere and circumstances vary.



About Partnership

The International Partnership EDU4ADU which was carried out within the project "Education as a tool for social inclusion" set the following goals:

- Creating the cooperation and experiences' exchange network among partners.
- Improving the standard of learning offer and support provided in the organizations.



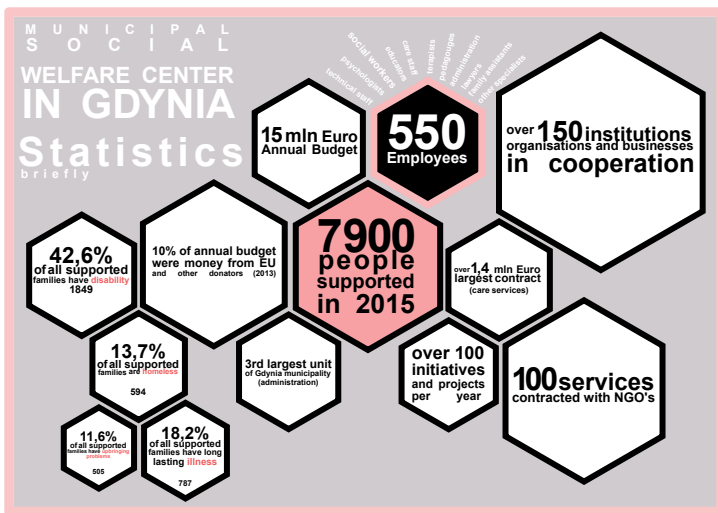
EDU4ADU organizations



Municipal Center for Social Services in Gdynia
 ul. Grabowo 2, 81-265 Gdynia,
 e-mail: sekretariat@mopsgdynia.pl;
 www.mopsgdynia.pl

Municipal Center for Social Services in Gdynia is a city unit, which goal is to support people and their families in coping with difficult life situations, satisfying their needs and taking actions aiming at encouraging clients to become self-dependent and integrated with the society. MOPS employs over 500 people, including social workers, performing their tasks directly in the local community. Others centre tasks include: recognizing the social needs of the excluded and analyzing and assessing barriers which are the source of exclusion, stimulating social activity in satisfying necessary life needs of people and their families, education in key social competences, accompanying the clients in the process of education and support, motivating to take action.

MOPS in Gdynia successfully implements innovative methods with people and families who are threatened with social exclusion, for example local social work model, where you adjust the support to clients' motivation level. It helps to plan and provide individual and adequate support and services, which enables clients and their families to become independent. Moreover, it effectively limits the growth of negative behavior among local communities. ▶



Graphics: Jarosław Józefczyk

MVO PROXIMA* has been dealing with development of intercultural competences, education for acceptance of different cultural identities, developing global awareness. Our aim is to prevent the emergence prejudices and contribute to the elimination of discrimination, racism, xenophobia, homophobia, anti-Semitism, extremism and other hate speech. We carry out activities directed at improving the social inclusion of youth from the excluded Roma communities to facilitate their ethnic self-identification and to support the implementation of inclusive teaching methods in school. We are also preparing courses to prepare disadvantaged job seekers to enter the labor market and individual consultations for the development of key life skills necessary for social integration and a professional career.



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

We conducted training for educators, youth workers and volunteers. We take part of creating the strategic and conceptual materials relating to youth activities at regional and national level. We have experience in the development of methodologies and competence profiles, as well as the implementation of national projects of non-formal education of youth.

Our colleagues have a lot of expertise and experience in non-formal education, also experience with Erasmus+ program, the European Voluntary Service (in different roles), by using coaching and coaching methods in youth work, conducting research in Slovakia and even more.

Kofoeds Skole – ‘Kofoed’ is the name of our founder and ‘skole’ means school - is a non-government organization (NGO) established in 1928 as a place of rehabilitation and learning for unemployed citizens on social benefits. The main target for all of our activities is to help our students living a more self-sustainable life in a way that is obtainable for each of them. We believe it to be an essential fact that everybody has a wish and a need of being part of the common society and giving her or his contribution to the common good. Everybody has a need of being the acting subject in her or his life. And our job is to help them getting there.



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

We emphasize learning as a tool of rehabilitation inspired by the Danish tradition of public enlightenment. The public enlightenment focuses on improving the student’s skills and understanding of our society. The teaching is organized in a non-formal way taking its starting point, not in a specific scheme aiming at an examination, but in the students’ knowledge and needs aiming at creating self-confidence and possibilities of knowledge, capability and action. ▶

The students at Kofoeds Skole are mainly long time unemployed and are objects to a wide range of obstacles: social, educational, mental and physical. They often sense a lack of capability and participation. They join the school at their own will (mostly), hoping to break their feeling of isolation and aiming at learning and meeting other people.

Kofoeds Skole offers 12 productive workshops in services, shops, transportation and mechanics, multimedia, green house, art productions. We offer app. 130 different courses in Danish and other languages, music, IT technology, gymnastics and exercise, art classes, food. We run hostels for young homeless people. We offer counseling and urgent help.

Kofoeds Skole is operating in Copenhagen, Aarhus, Aalborg and in Nuuk, Greenland. We have 3.500 students a year, ab. 130 staff members and 150 volunteers. The school is financially supported by the Danish Ministry of Social Affairs and by donations from the public.



Readaptation Centre of
Association Solidarni „PLUS”
ECO “School of Life” in Wandzin
Wandzin, 77-300 Człuchów,
tel.: 59 8323413,
e-mail: wandzin@wandzin.pl
www.wandzin.pl

Soliarni “PLUS” Association in Wandzin was founded on 10th November 1989 in order to support people suffering from HIV and AIDS. After over 29 years of work, Association helps addicted, infected, disabled, homeless and others who experience social exclusion or are threatened with it. The Association consists of three local units in Wandzin, Darzewo and Gajki, providing 24 hours support. The Association work concentrates on the few basic following areas:

Medical help – Health Care Ward in Wandzin is a place, where people with HIV or AIDS, disabled and demanding long-term support are provided with professional medical care.

Therapeutic support – there are therapeutic wards in Wandzin: for alcohol and psychoactive substances addicts.

Pro-ecological activity – protection of plants’ biological diversity and genetic resources of animals, running a certified ecological farm, fruit-and-vegetable processing and drying plant. The Association has used ecology as a social readaptation method for years. The users participate in running the farm and taking care of the animals in Wandzin.

Supportive activity – securing those patients needs, which are over the standard support, as well as improving the inhabitants’ quality of life. This activity is realized by implementing many initiatives and projects, for example founding a unit of Volunteer Fire Brigade in Wandzin, which, apart from standard fire safety tasks, helps also to make patients more active.



Educational process in the project - the idea of self-learning organization

By Jarosław Józefczyk – Municipal Center for Social Services in Gdynia

When becoming an employee, each of us confronts with the necessity of learning. On one hand, our working place requires to learn specific activities on our position, on the other hand, we get to know the rules of our team and institution, we learn also about our colleagues' work. When we feel familiar with the basis of demanded knowledge and skills, while becoming more confident about our resources, we look more easily in the professional everyday life. We create broad activity horizons and draw a path of our professional development. Sometimes it is drawn with a very clear line, but sometimes it barely marks the shape of our ambitions, skills and gently places them in time. It happens also that we decide to stay in our position – then we keep what we have. To provide each of these positions with positive energy, high level of satisfaction and effectiveness we need to learn about the pattern, in which I am employed, what is the institution and in which system of connections it exists. So we can talk about three basic levels of learning in the professional reality:

- **Being active and professional improvement.**
- **Tasks and specifics of my direct professional surroundings – the unit, where I work, mission and goals of the institution.**
- **Function of my institution in the system and the goal of the whole system.**

Only this knowledge classification gives the chance to a long-term work full of meaning and fulfillment. The lack on the first level can eliminate a person from the professional reality. If I will not be able to perform my professional activity (to do my tasks), the employer will resign from my offer. If I don't learn enough about the rules of my working place and relations with my coworkers and bosses – I will be overwhelmed by conflicts, resentment and bitterness from the others. If I don't understand the broad condition context of the system – its resources and limits – I will encounter a frustration connected with the lack of deeper sense of my work and ineffectiveness of my efforts. What is characteristic about working in the social services is one more basic condition – improving during whole professional career. Social workers and the staff engaged to help the others are sentenced to constant learning. The reality of the social services staff is similar to the one, where Alice from Lewis Carroll's „Alice in the Wonderland” learned at the crazy meeting with the White Queen: to stay in one place, you have to run as fast as you can, and double so fast, if you want to get to another place.

The above mentioned professional educational dimension coexists at the same rights with the personal dimension of goals and tasks. Each of us aims to provide safety (also financial) for oneself and one's relatives, to achieve conditions for self development and harmony with the others. We learn whole life to realize these goals.

Having all the above mentioned aspects in mind, we tried to work on the employee development methodology, change initiators, and the leaders of the social support network for people with disabilities.

What we found very helpful during this work, was the concept of the learning organization. In August 1993 David Garvin (Harvard Business Review) defined the learning organization as an organization which can create, gather and convey the knowledge, but also can modify their activity adequate to the new knowledge. This definition refers to companies, which enable the process of learning for all its members/employees and experience the constant self change.

Learning and the educational process in the organization means constant and systematic reaching for the gained experience and turning it into regular knowledge – available for all members of the organization, corresponding with its mission. Another excuse and unique opportunity for MOPS in Gdynia, was cooperation within the Partnership co-financed from the Erasmus + project. ►

The adaptation of *the learning organization idea* to MOPS' conditions and the opportunity to put activities in the project brought the following methodological scenario:

1. SELF-PORTRAIT

Defining one's experience as a professionalists in the given problematic area (the area described in the project is social inclusion of the marginalized groups)

2. Confrontation ME – SURROUNDINGS

Confrontation one's knowledge picture, skills and experience with the surrounding professional reality. The value from the above is a kind of compromise between what I think about myself as a professionalist and what I can learn about myself from the others and from the situations, I am being put in.



3. ME AND THE OTHERS IN THE GROUP – common picture.

This part of educational process requires putting yourself in the context of group knowledge, skills and experience and working out a common view of the problem. The most important questions on this level are: How does my knowledge and experience look like in comparison to other professionalists' knowledge and experience. What are my strong points? Which part of my knowledge and experience is unique in the group?



4. TEAM LEARNING IN THE GROUP.

This level of organizations' development requires setting a group goal and the opportunities to reach it. The basic expected effect is achieving a common field of learning by the group. The main effort is directed for the group to start the process of receiving knowledge and to interpret the information as a whole.



5. SYSTEMIC WAY OF THINKING IN THE GROUP.

The ability to think in systemic way in the group is the forerunner of the highest education level in the organization. The group notices mutual relations between the elements of the system (the group doesn't simplify the reality evaluation with the cause and effect model anymore). The consequences of particular groups' activities in the system are also appreciated and the effects of their own impact on the system are noticed.



The above presented idea is not just a theoretical concept. The scenario was verified during many months of tests and specific activities. We observed how the participants of the project developed professionally and personally. Some of the participants caught the wind in their sails – they are more creative, visible in the company, we observe new team relations, new ideas, a lot of new inspirations came up. The organization passed the next test of change succesfully, gained new value, precious, because born from own effort and aspirations. It turned out again, that what seems impossible, became the reality. To sum up, one more piece from Lewis Carol, from *Through the looking glass*: ▶

The White Queen said to Alice that she was exactly 101 years, 5 months and 1 day old: – I can't believe it! – said Alice. – Can't you? – said the Queen with pity. – Try again! Take a deep breath and close your eyes. – Alice laughed. – It's worthless to try – she said – you can't believe in the impossible. – It seems you're not so good at it – said the Queen. – When I was in your age, I practiced it half an hour every day. Sometimes before breakfast I came to six impossible things, I started to believe in.

Non-formal education – why is it important?

By Eva Farkašová MVO PROXIMA*

In the globalization era impacted by information and communications technologies, the need for continuous education has become an important part of the social, civil and professional integration. Enhancing professional competencies to meet the requirements of the 21st century's labour market comes hand in hand with the growing importance of a complex lifelong self-education that targets these multiple competencies. As these cannot be acquired through formalized educational processes the urgency calling for other forms of education is on the rise.

The existing forms of education can be divided according to various criteria into a) formal and b) non-formal education; in addition to c) informal learning.

While, in general, the formal education takes place in the school environment, the non-formal education occurs beyond these schooling structures. The notion of informal learning is built up by external factors, and often coincidentally, and presented in an unorganized fashion.

Examples:

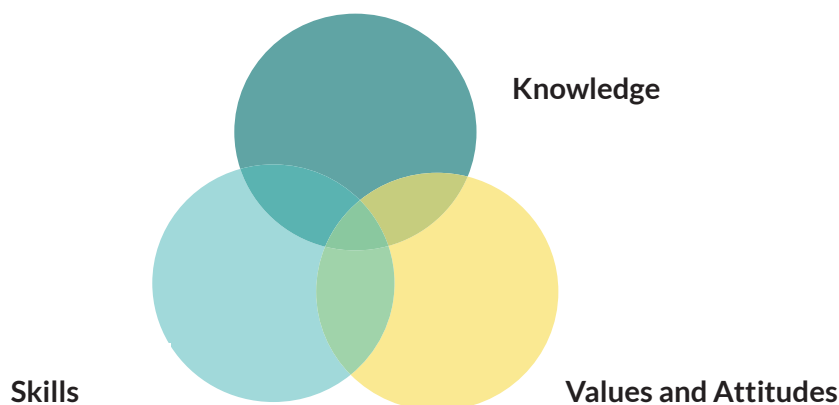
Formal education – various subjects taught at the school (such as foreign languages, maths, biology, physics, arts etc.)

Non-formal education – voluntary extra-curricular education at specialized institutions (such as foreign languages at language institutes, maths competencies at financial literacy courses, arts at art centres etc.)

Informal learning – developing skills on various occasions, predominantly through a direct personal experience (such as acquiring foreign language skills through a direct contact with native speakers, time management skills after having repeatedly missed a bus etc.)

A common feature of both the formal and non-formal education is the fact that the teaching processes are organized, tailored and target-oriented. In the case of informal learning, we talk about learning processes rather than education as such. The informal learning happens on an unpredictable basis without a specific educational target and in an unorganized fashion without the presence of the authority of a lecturer/teacher/ trainer. In order to stimulate informal learning, the conditions can be directed to provide an open learning zone in which a student is exposed to a variety of real-life situations for him/her to learn on his/her own terms and pace.

The two educational processes and the learning scheme seek to develop useful competencies. ►



Knowledge

– facts and information i.e. the communication models and the principles of non-conflictual communication / how to make sourdough and bake a sourdough bread / geography / first aid

Values and attitudes

– an effort and a motivation to communicate in a non-conflictual method / a daily responsibility for sourdough and the willingness to bake a high-quality sourdough bread / an interest in learning about foreign countries / a willingness and motivation to give first aid

Skills

– the ability i.e. to communicate in a non-conflictual manner / the ability to grow sourdough and to bake a sourdough bread / the map reading / to give first aid

The formal and non-formal educations differ in their general objective. The formal school education, represented by the majority of school subjects, targets the knowledge of facts, information and what can be perceived as generally valid theories. The non-formal education aims to develop skills, often different types of soft skills, as well as values and attitudes. It presents a unique model of education.

The difference in the general objective implies that the two forms of education apply different educational methods. Whereas formal education relies on a lecture as the most common method, the non-formal education advocates for learning through experiences. The non-formal teaching methods are:

- **Role plays** – case studies;
- **Artistic, creative and imaginative activities** – painting, photography, pottery workshops, video and movie production, music and dance performances, creative workshops etc.;
- **Brainstorming** – debates, photo exhibitions, documentary screening with follow-up discussions;
- **Living library.**

In addition, the informal learning de-emphasizes any specific types of activities; instead, the focus is instead on the methods used and on the reflection that follows in accordance with the Kolb's cycle of learning.

The Kolb's cycle of learning

- 1. A specific direct experience**
- 2. A reflection on the direct experience**
- 3. The process of generalization to formulate abstract concepts and ideas**
- 4. The application of the experience and a potential formulation of new conceptions**

The educators seek to shift the comfort zone for their attendees. This element is taken into account already in the preparation of a teaching plan as well as during its implementation. The comfort zone relates to the commonly applied conception that a participant cannot process and learn new things while rooted in his/her comfort zone. It is first after having stepped out of this comfort zone that the participant enters the zone of learning.

Simultaneously, the participant is not to be exposed to an inappropriate discomfort, which, in turn, would create a counterproductive environment and block the learning processes.

Under the non-formal experience-oriented education scheme, it is necessary to create a comfortable, open and friendly atmosphere. The participant must feel relaxed in order to achieve good learning results and to be willing to experiment with new things without undergoing stressful situations. The educators are, therefore, advised to work with a group of participants in a consistent way and adjust to the group dynamics. In the course of training, the educators are to be empathic to individual and group needs and capacities with a clear understanding that the developed program may need to be swiftly modified in a flexible way.

Communication models – exploration inspiration

By Bartosz Karcz

Weakly developed communication strategies, information exchange techniques, not well adjusted tools can greatly affect actions within an organization or a group of workers. Sharing information is basic for efficient communication, it should be clear and simple. Sharing and gathering information is sometimes difficult and complex. Existing motivation and communication models deliver us the possibility to observe and identify the process of communication.

Shannon and Weaver Model of Communication (1949)

Integrated communication model by Claude Elwood Shannon and Warren Weaver includes: information source, transmitter, noise, channel, message, receiver, channel, information destination, encode and decode. Interactive character of the model is crucial, the authors underlined that communication is a process, not just only a single exchange between two objects.

The model highlights the relation of the sender and receiver. The sender has the prior position, problems usually appear due to “noises” (technical issues, semantic problems etc.). Nevertheless it is a simplistic model it expresses the role of the sender and receiver.

Schramm's Model of Communication (1954)

Wilbur Schramm proposed similar model to Shannon's and Weaver's. He underlined the importance of the sender and the receiver and their information exchange. This model includes similarly the sender, receiver, content, transmitter, and noises. Element added is the feedback information that improves dynamics and efficiency of the communication.

Important elements of the communication are: information encoding and decoding. Encoded message is sent by the sender, and the task for the receiver is to decode and interpret it.

Berlo's Model (1960)

Main issue in Davids Berlo communication model are the common characteristics of the sender and the receiver. Four parts are in role: source (sender), message, channel, receiver. The sender constructs a thought, message that wants to share using his or her communication skills, attitudes, knowledge, social system, culture. The message to be adequately received demands from the receiver the same or similar qualities as the sender.

Developed thoughts are becoming words and then a message – encode. Encoded message contains content, elements (such as gesture, facial expressions), treatment (level of seriousness or importance), structure and code. The effectiveness is associated with channel of communication (hearing, seeing, touching, smelling, tasting).

Every communication model mentioned above has parts between two subjects, which are elementary – exchange and the relationship. Those models can have an impact on a personal or professional life. But it is likely when they are used intentionally and consciously. Those models include both sides - partners. Conscious use of the communication models leads to precise statements exchange, plans exchange and cooperation in the end.

In practice the theories are likely to be synthesized, adapting to the context. An example of a combination of these models is shown (Fig. 1). Message (non/verbal) always finds its receiver, then a feedback is produced – and the process becomes a dynamic exchange. Including more aspects of the exchange like quality (noises, content, meaning) and context (attitude, culture, knowledge etc.) both sides are faced with complexity and richness at the same time. More close the quality and context is the better understanding between sides occurs. ►

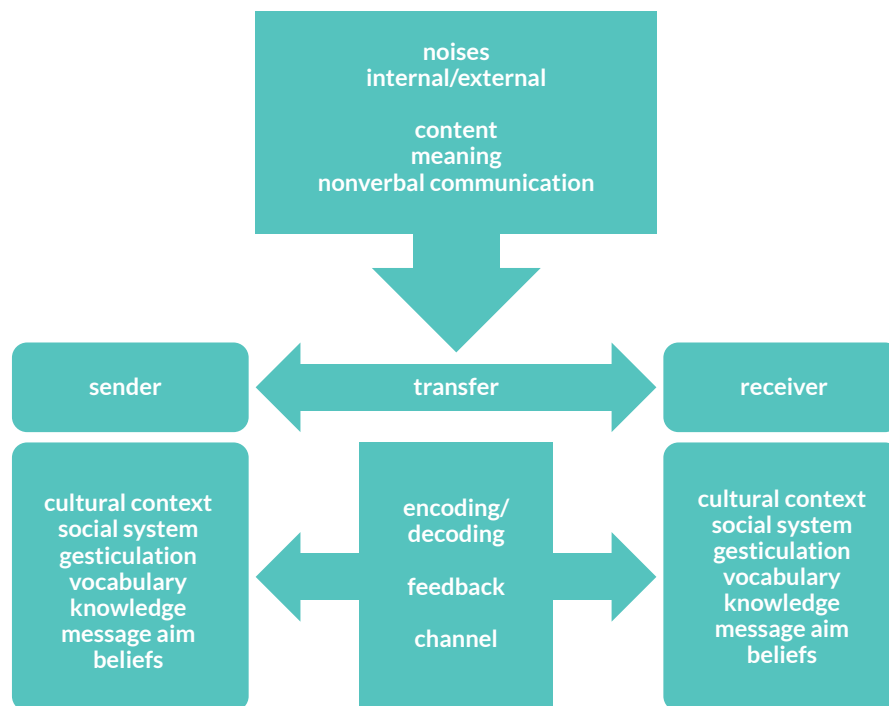


Figure 1. Integrated Communication Model. Author preparation.

Brief overview on motivational theories and models

Hawthorne Effect (1933)

Through a series of experiments in the late 1920s, Elton Mayo developed the Hawthorne Effect. This effect theorizes that employees are more productive when they know their work is being measured and studied. In addition to this conclusion, Mayo realized that employees were more productive when provided with feedback related to the studies and allowed to provide input into the work process. Workers need recognition for a job well done and reassurance that their opinion matters in the workplace to be motivated to perform.

McClelland's Need Theory (1953)

Another well-known need-based theory of motivation, as opposed to hierarchy of needs of satisfaction-dissatisfaction, is the theory developed by David McClelland and his associates'. It contains three aspects: (1) need for achievement, (2) need for power, and (3) need for affiliation. He found that people who acquire a particular need behave differently from those who do not have.

Need for Achievement: This is the drive to excel, to achieve in relation to a set of standard, and to strive to succeed. In other words, need for achievement is a behaviour directed toward competition with a standard of excellence.

McClelland found that people with a high need for achievement perform better than those with a moderate or low need for achievement, and noted regional/national differences in achievement motivation.

Need for Power: The need for power is concerned with making an impact on others, the desire to influence others, the urge to change people, and the desire to make a difference in life. People with a high need for power are people who like to be in control of people and events. This results in ultimate satisfaction to man.

Need for Affiliation: The need for affiliation is defined as a desire to establish and maintain friendly and warm relations with other people'. The need for affiliation, in many ways, is similar to Maslow's social needs.

Maslow's Need Hierarchy Theory (1954)

Theory of motivation by Abraham Maslow is one of the most know motivation theories, based on the human needs. Maslow believed that once a given level of need is satisfied, it no longer serves to motivate man. Then, the next higher level of need has to be activated in order to motivate the man. Maslow identified five levels in his need hierarchy.

Theory of motivation by Abraham Maslow is one of the most know motivation theories, based on the human needs. Maslow believed that once a given level of need is satisfied, it no longer serves to motivate man. Then, the next higher level of need has to be activated in order to motivate the man. Maslow identified five levels in his need hierarchy.

Physiological Needs: These needs are basic to human life and, hence, include food, clothing, shelter, air, water and necessities of life. These needs relate to the survival and maintenance of human life. They exert tremendous influence on human behaviour. ▶

Safety Needs: The next needs felt are called safety and security needs. These needs find expression in such desires as economic security and protection from physical dangers. Meeting these needs requires more money and, hence, the individual is prompted to work more.

Social Needs: Man is a social being. He is, therefore, interested in social interaction, companionship, belongingness, etc. It is this socializing and belongingness why individuals prefer to work in groups and especially older people go to work.

Esteem Needs: These needs refer to self-esteem and self-respect. They include such needs which indicate self-confidence, achievement, competence, knowledge and independence. The fulfillment of esteem needs leads to self-confidence, strength and capability of being useful in the organization. However, inability to fulfill these needs results in feeling like inferiority, weakness and helplessness.

Self-Actualization Needs: This level represents the culmination of all the lower, intermediate, and higher needs of human beings. In other words, the final step under the need hierarchy model is the need for self-actualization. This refers to fulfillment.

According to Maslow, the human needs follow a definite sequence of domination. The second need does not arise until the first is reasonably satisfied, and the third need does not emerge until the first two needs have been reasonably satisfied and it goes on. The other side of the need hierarchy is that human needs are unlimited. However, Maslow's need hierarchy-theory is not without its detractors.

Argyris's Theory (1957)

Chris Argyris has developed his motivation theory based on proposition how management practices affect the individual behaviour and growth. In his view, the seven changes taking place in an individual personality make him/her a mature one: (1) activity, (2) independence, (3) behaving in various ways, (4) interest, (5) perspective, (6) self-managing, (7) self-awareness. Argyris views that immaturity exists in individuals mainly because of organizational setting and management practices such as task specialization, chain of command, unity of direction, and span of management. In order to make individuals grow mature, he proposes gradual shift from the existing pyramidal organization structure to humanistic system; from existing management system to the more flexible and participative management. He states that such situation will satisfy not only their physiological and safety needs, but also will motivate them to make ready to make more use of their physiological and safety needs. But also will motivate them to make ready to make more use of their potential in accomplishing organizational goals.

Herzberg's Motivation Hygiene Theory (1959)

The psychologist Frederick Herzberg extended the work of Maslow and proposed a new motivation theory popularly known as Herzberg's Motivation Hygiene (Two-Factor) Theory. Herzberg conducted a widely reported motivational study on 200 accountants and engineers employed by firms in and around Western Pennsylvania. He asked these people to describe two important incidents at their jobs:

- (1) When did you feel particularly good about your job, and
- (2) When did you feel exceptionally bad about your job?

The responses when analyzed were found quite interesting and fairly consistent. The replies respondents gave when they felt good about their jobs were significantly different from the replies given when they felt bad. Reported good feelings were generally associated with job satisfaction, whereas bad feeling with job dissatisfaction. Herzberg labeled the job satisfiers motivators, and he called job dissatisfies hygiene or maintenance factors. Taken together, the motivators and hygiene factors have become known as Herzberg's two-factor theory of motivation. According to Herzberg, the opposite of satisfaction is not dissatisfaction. The underlying reason, he says, is that removal of dissatisfying characteristics from a job does not necessarily make the job satisfying. He believes in the existence of a dual continuum. The opposite of 'satisfaction' is 'no satisfaction' and the opposite of 'dissatisfaction' is 'no dissatisfaction'. According to Herzberg, today's motivators are tomorrow's hygiene because the latter stop influencing the behaviour of persons when they get them. Accordingly, one's hygiene may be the motivator of another.

McGregor's Participation Theory (1960)

Douglas McGregor formulated two distinct views of human being based on participation of workers. The first basically negative, labeled Theory X, and the other basically positive, labeled Theory Y.

What McGregor tried to dramatize through his theory X and Y is to outline the extremes to draw the fencing within which the organizational man is usually seen to behave. The fact remains that no organizational man would actually belong either to theory X or theory Y. In reality, he/she shares the traits of both. What actually happens is that man swings from one set or properties to the other with changes in his mood and motives in changing environment.

Theory X is based on the following assumptions:

1. People are by nature indolent. That is, they like to work as little as possible.
2. People lack ambition, dislike responsibility, and prefer to be directed by others.
3. People are inherently self-centered and indifferent to organizational needs and goals.
4. People are generally gullible and not very sharp and bright.

On the contrary, Theory Y assumes that:

1. People are not by nature passive or resistant to organizational goals.
2. They want to assume responsibility.
3. They want their organization to succeed.
4. People are capable of directing their own behaviour.
5. They have need for achievement.

Equity Theory (1963)

John Stacey Adams' Equity Theory argues that employees are motivated when they perceive their treatment in the workplace to be fair and unmotivated when treatment is perceived to be unfair. In an organization, this involves providing employees with recognition for the work they are doing and giving all employees the chance to advance or earn bonuses and other awards. Managers who play favorites or single out employees for recognition may face a largely unmotivated group of employees.

Vroom's Expectancy Theory (1964)

One of the most widely accepted explanations of motivation is offered by Victor Vroom in his Expectancy Theory". It is a cognitive process theory of motivation. The theory is founded on the basic notions that people will be motivated to exert a high level of effort when they believe there are relationships between the effort they put forth, the performance they achieve, and the outcomes/rewards they receive.

Thus, the key constructs in the expectancy theory of motivation are:

1. Valence - according to Vroom, means the value or strength one places on a particular outcome or reward.
2. Expectancy - it relates efforts to performance.
3. Instrumentality - by instrumentality, Vroom means the belief that performance is related to rewards.

Thus, Vroom's motivation can also be expressed in the form of an equation as follows: $\text{Motivation} = \text{Valence} \times \text{Expectancy} \times \text{Instrumentality}$ Being the model multiplicative in nature, all the three variables must have high positive values to imply motivated performance choice. If any one of the variables approaches to zero level, the possibility of the so motivated performance also touches zero level.

Porter and Lawler's Expectancy Theory (1968)

In fact, Porter and Lawler's theory is an improvement over Vroom's expectancy theory. They posit that motivation does not equal satisfaction or performance. The model suggested by them encounters some of the simplistic traditional assumptions made about the positive relationship between satisfaction and performance. They proposed a multi-variate model to explain the complex relationship that exists between satisfaction and performance.

What is the main point in Porter and Lawler's model is that effort or motivation does not lead directly to performance. It is intact, mediated by abilities and traits and by role perceptions. Ultimately, performance leads to satisfaction.

There are three main elements in this model.

Effort: Effort refers to the amount of energy an employee exerts on a given task. How much effort an employee will put in a task is determined by two factors

(1) Value of reward and (2) Perception of effort-reward probability.

Performance: One's effort leads to his/her performance. Both may be equal or may not be. However the amount of performance is determined by the amount of labour and the ability and role perception of the employee. Thus, if an employee possesses less ability and/or makes wrong role perception, his/her performance may be low in spite of his putting in great efforts.

Satisfaction: Performance leads to satisfaction. The level of satisfaction depends upon the amount of rewards one achieves. If the amount of actual rewards meet or exceed perceived equitable rewards, the employee will feel satisfied. On the contrary, if actual rewards fall short of perceived ones, he/she will be dissatisfied. Rewards may be of two kinds—intrinsic and extrinsic rewards. Examples of intrinsic rewards are such as sense of accomplishment and self-actualization. As regards extrinsic rewards, these may include working conditions and status. A fair degree of research support that, the intrinsic rewards are much more likely to produce attitudes about satisfaction that are related to performance.

Z Theory (1981)

Much after the propositions of theories X and Y by McGregor, the three theorists Urwick, Rangnekar, and Ouchi-propounded the third theory labeled as Z theory.

The two propositions in Urwick's theory are that: ►

(1) Each individual should know the organizational goals precisely and the amount of contribution through his efforts towards these goals.

(2) Each individual should also know that the relation of organizational goals is going to satisfy his/her needs positively.

In Urwick's view, the above two make people ready to behave positively to accomplish both organizational and individual goals. However, Ouchi's Theory Z has attracted the lot of attention of management practitioners as well as researchers. It must be noted that Z does not stand for anything, is merely the last alphabet in the English Language. Theory Z is based on the following four postulates:

1. Strong Bond between Organization and Employees
2. Employee Participation and Involvement
3. No Formal Organization Structure
4. Human Resource Development

Ouchi's Theory Z represents the adoption of Japanese management practices (group decision making, social cohesion, job security, holistic concern for employees, etc.) by the American companies. In India, Maruti-Suzuki, Hero-Honda, etc., apply the postulates of theory Z.

Motivational Interview (Miller & Rollnick, 2002)

Motivational Interview is a communication method developed by William Miller and Stephen Rollnick based on experiences with addicted patients, which were dealing with enormous life changes (due to the fight with the addiction). The method is person oriented, combines ambivalent emotions and interactions with others improving and engaging to the shift.

There are three assumptions:

- empathy expression (engagement)
- highlighting ambivalence
- improving self-efficacy

Four techniques are used:

- Open-Ended Questions
- Affirmations
- Accurate Empathic Reflection
- Summarizing

Motivational Interview can be used as a tool improving a talk with a team or clients (e.g. when we want to reach same goal, build new ideas using individual or group resources). Partner in a talk should feel cooperation rather than confrontation, inspiration rather than teaching, autonomy rather than inspection, exploration rather than explaining. Finding resources in an individual or in a group requires patience, active listening and being engaged in the relation with a person or group. Outcomes can be crucial, it is self-motivated and engaged individual or group, it is their will for a change and greater feeling of self-efficacy.

The activities undertaken as part of the project forced reflection on many levels and areas of our work. One of them is the influence of our attitude to the process of learning oneself, another people and supporting others. If the road that we take is not compatible with our beliefs and needs, our efforts can be wasted. Is it sensible to encourage a cat to become and learn how to be a dog, the same as to encourage an "accidental" educator, pedagogue, therapist to be an empathic, interested, waking hope and building good relations professionalist? Workshops "Me – where am I going in my personal development" guided by Peter Wołkowiński, based on being active, dialogue, but mostly on compassion and asking existential questions: who am I? Where am I going? What is the quality of my life? Workshop proved, that looking for answers for these personal questions has a fundamental meaning in the process of being in relation with another person, also in the relation: educator – student, social worker – client, therapist – patient.

PHILOSOPHIES



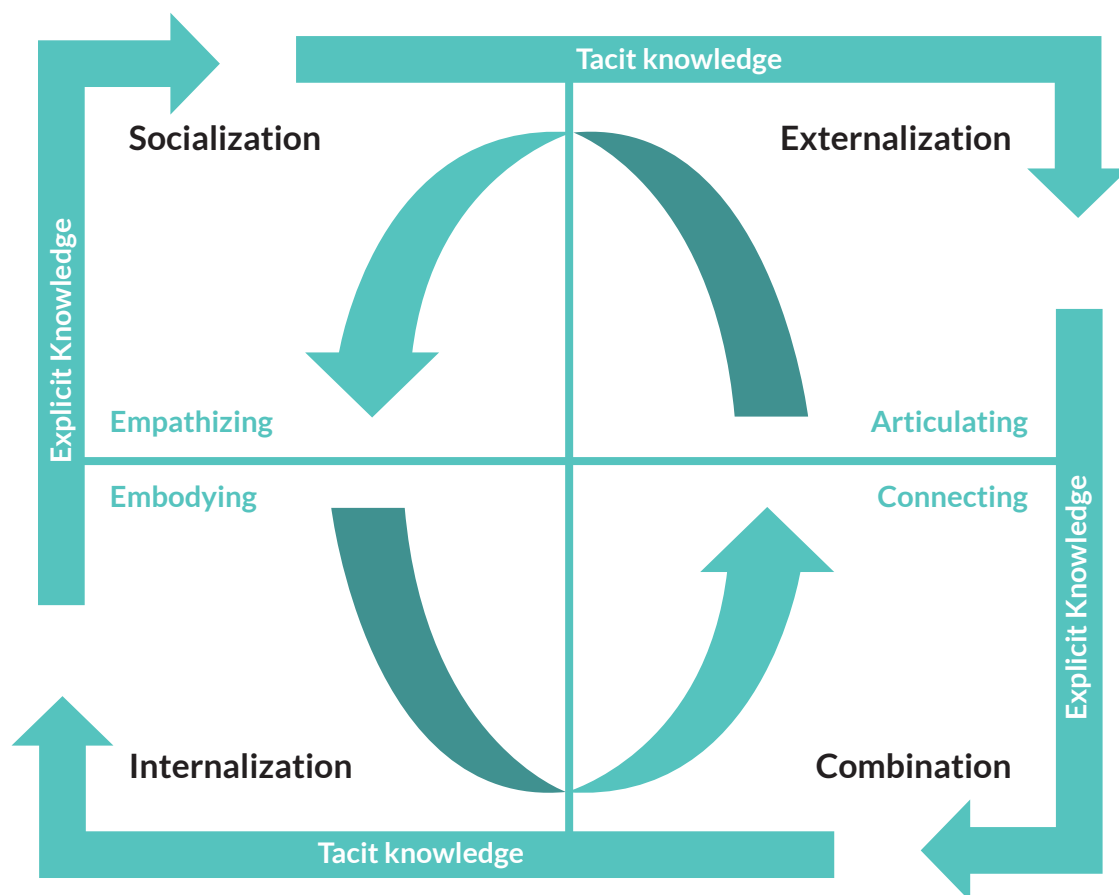
„Me - where am I going in my development?“

By Piotr Wołkowiński

„Me and us!“ The aim of knowledge is to get to know ideas. Creativity – going above what can be known

A group of highly qualified carers and helpers from Slovakia, Poland and Denmark came to the Wandzin centre in the north of Poland specialised in treating drug dependant persons, to work on their own capacities and personal workshop, in an Erasmus programme.

(Re)discovering oneself was chosen as the opening theme, at the same time integrating the participants. Everyone's comfort zone was therefore at stake, as we don't know the future and we know that alone we cannot win every time. Who will I be working with? How will it turn out? This implies that we have to go further into ourselves, in order to improve our capacities of (re)action.



As Nonaka, the Japanese business guru shows, knowledge can be divided into two aspects:

- subjective and experiential knowledge that can not be expressed in words, sentences, numbers, or Formulas (context-specific), such as cognitive skills, which include beliefs, images, perspectives mental models or technical skills such as craft or know-how,
- objective and rational knowledge that can be expressed in words, sentences, numbers, or formulas (context-free) such as through a theoretical approach, problem solving, manuals, or database.

It is this subjective and experiential knowledge, which has the least recognition in the present world. It is composed of our emotions, likes and dislikes and needs to be brought into the forefront, as it teaches us a lot about whom we are. ▶

Socialisation:

Exercise 1

Close your eyes and relax. Sit alone. Think about where we are, what the place is like, whether we like it?

As you relax listen: to what is outside the room, inside, and then, if you can, inside yourself...your own heartbeat if you can. When totally relaxed choose in your mind one of the persons in the room. Imagine you know that person. Then open your eyes and sit in front of that person. Look into the eyes of your partner, use no words but communicate. Try and do this for as long as possible.

Then take a piece of paper and without stopping to look at that person draw her/his head or face without looking at the piece of paper. When you have finished present the drawing as a gift to the other person.

This is typically a socialisation exercise based on mutual communication. It resembles the basics of for example dancing the tango. We all know that the tango has a commonly known sequence, each step has to be made together in pairs, that the tempo must be heard and reacted to at the same time, the balance depends on this togetherness. The eyes also play a very important role in tango, as they link the two persons together otherwise than the hands and movements. But if we don't hold each other, the dance will end on the floor. In our social professions the situation, if you analyse it, is exactly the same, be it between colleagues, in a team, or with clients.



Externalisation:

If socialisation allows empathy to be the dominant factor, externalisation depends on what we want to or have to communicate. Therefore we have to come to terms with what we want to do: do I control and want to control? Do I develop and want to develop? Why am I who I am? For what reason do I like my profession? How do I feel on Friday afternoon after work?

Exercise 2

Find a new partner. Explain to him your position on these questions (10 mins).

Find another pair, exchange (15 mins).

However we cannot answer these questions in a "once and for all" way. Life continually produces new challenges and we should consider that externalisation will always be swaying, if not changing. This is particularly important in our attitude to change, where the following permanent features can allow us to understand more clearly what is happening;

- Stability (I do more of the same to achieve more)
- Functioning goes wrong (I do more of the same and achieve less)
- CRISIS
- Confusion (I should act differently but I don't know how?)
- Renewal (I see many possibilities to act differently – I discover them ...)
- New stability (I do differently and achieve success once more)

Clearly a crisis contains a „liberating“ potential which is useful in learning new situations.

Internalisation:

To be able to externalise, we must know what is inside us. This is the function of internalisation, which often could be said to encompass our roles and our values.

Exercise 3

In groups describe your roles (the functions that you have) and see together on what values they are based. Each group produced two columns - functions (roles) and values.
Write up all the functions and values on flip charts and compare them between the groups.

However internalisation is not so simple. Let's try and see what it is composed of. A French philosopher Patrick Viveret has said:

„Mankind must mature to the art where it's humanism will grow...it's a cultural project, political and economic, as an answer to the radical crisis of the existing system.“

The **quality of life** depends on how we live our lives and how we respond to basic challenges such as being in phase with my profession and not my work, or being in phase with the project of our life, by giving sense to our activity, by moving away from the idea of productivity...

For individual persons the question is: **What am I doing with my life?** In order to be able to answer we must dig deep into our values, those which in fact define us and can play a determining role in our lives. The great Mahatma Gandhi once said many years ago:

„An economic system which ignores or destroys moral values is unjust. The promulgation of the „non violence“ value/law into the economic sphere signifies nothing else but taking into account moral values in the rules and regulations of international trade.“

This we can see how really important moral values are and that their lack causes really serious tensions in the world. But whatever our values are, they in themselves are not sufficient. They must be put into practice and this is done by **doing** and not **talking**:

„The basic element which shows whom we are is „our life“, the doing element, the actions which transform our lives: all the rest are just declarations, only doing counts. That's all that remains.“ (A.Mage)

With established values and the will to do, we can however make mistakes, if we do not add the quality of being responsible for our acts. For A. Mage this is very difficult in today's world, as we have not raised our children really honestly. He says that the young cannot live on the basis of false values, which we have transmitted, they have to leave the area of consumption, which we have drawn them into, they have to realise and promote the idea that we cannot continue in the same way – eg. One person dies from tuberculosis every 30 seconds...that is unacceptable. How – asks A. Mage, creator of hospitals for AIDS victims in India - can we live knowing about this or in such a way as if we did not know this? A responsible dialogue has to come about between generations, without concessions, so as to create a common vision of our planet, he adds. ►

Daniel Coleman, the author of "Social Intelligence" indicates, that to build responsible relations in whatever sphere, we must go into a reflexive state, in order to find out **how we are living our lives:**

*„When we contact someone face to face (voice to voice or skin to skin) our social brains get linked... the ease with which our brains link up is incredible, sowing emotions like a virus. Relations with others take on a new meaning, so we have to think about them in a radically different way than up till now. The implications are outside of all theories: they force us to judge **how we are living our lives.**”*

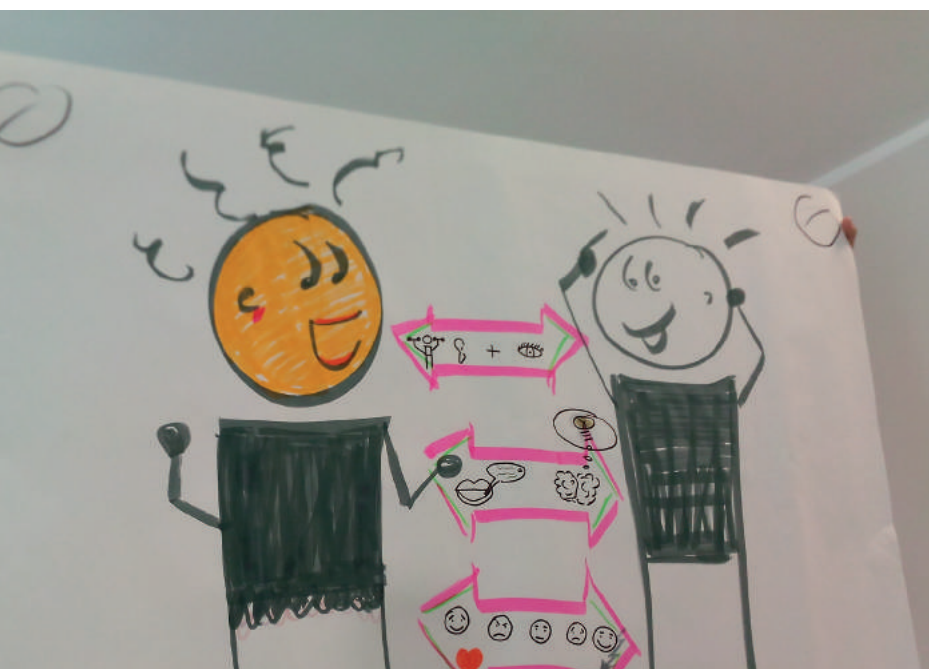


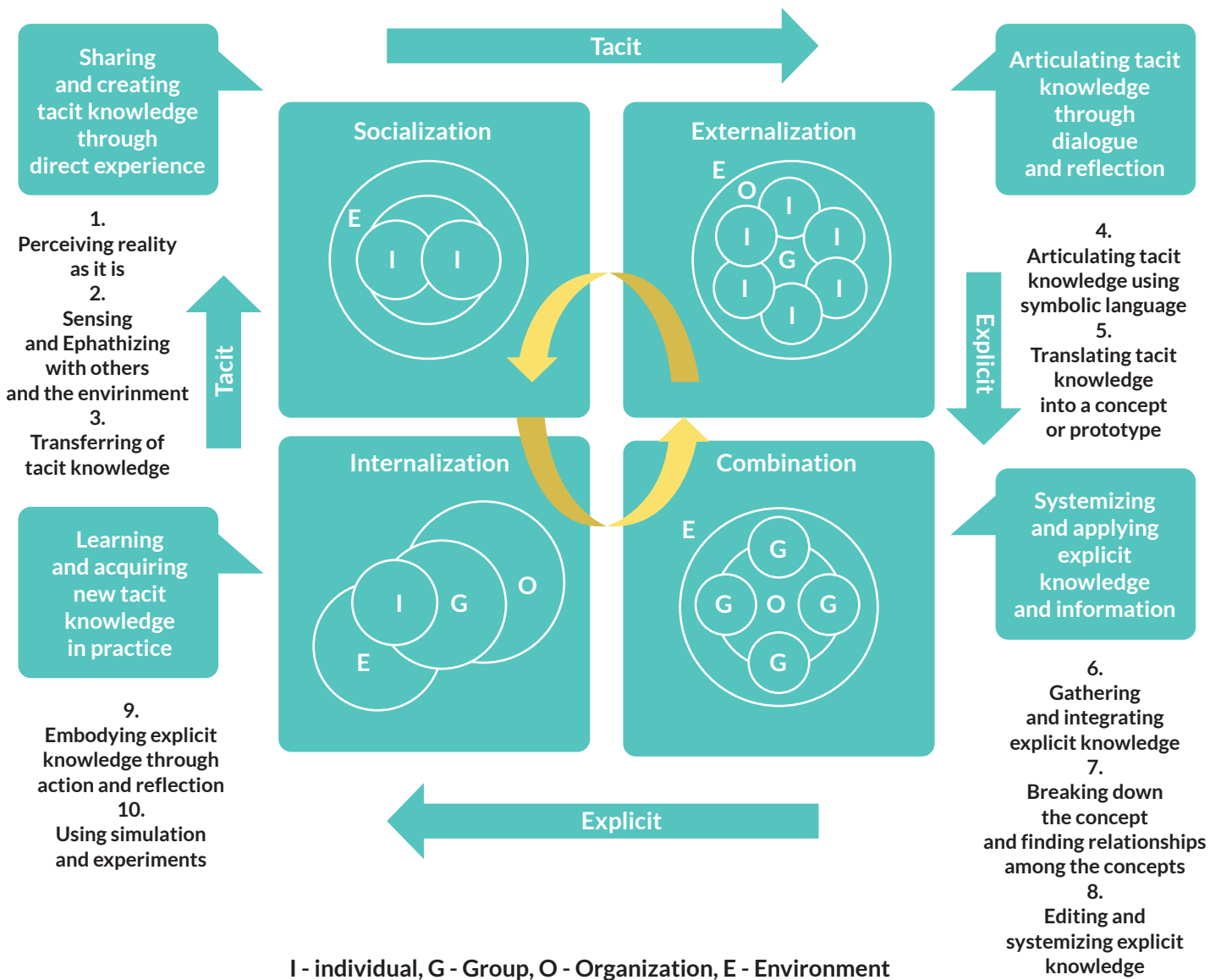
Exercise 4

Discuss these important elements, if you agree that they are important. How can you use them, put them into practice, in order to produce change, for yourselves, for and with others?

Innovation as a spiral (Socialisation, Externalisation, Combination and Internalisation):

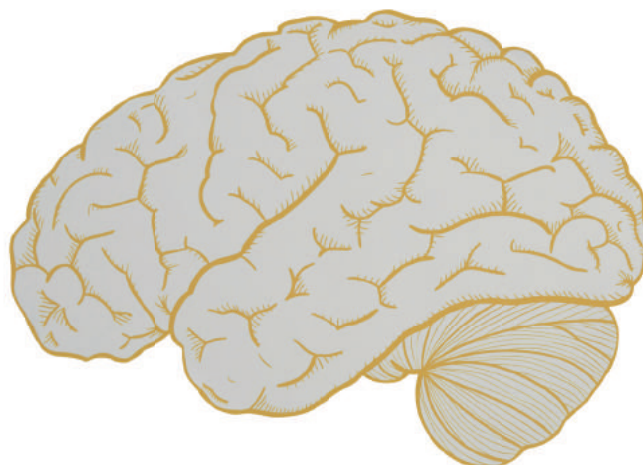
Nonaka, in his vision of knowledge, manages to give us a the model of a never ending spiral, which starts by empathizing with the reality through actual experience (Socialization), condensing the essence of awareness into concepts (Externalization), relating the concepts and systemizing them (Combination), which creates value in the form of technology, products, software, services and experiences and embodies the knowledge (Internalization), and at the same time stimulates the emergence of new knowledge in the organization, market and environment, and spirals up to the Socialization step. ▶





It becomes vital for us all to appreciate and understand the Combination step, which performs strongly, if we are capable of innovating truly and basing this innovation not on one aspect, but on a multitude of threads, many of which will find answers in the changes that will be brought about.

This becomes obvious if I consider, as the reader, that my world (inside me) is linked and partially defined by the external world, with which I communicate (more or less), but it is the capacity to synthesize, innovate and bring together different elements, which allows me to peacefully accept what life offers. The trick is: do I see and appreciate this offering?



One of the ideas, that included the word self-help in the activity of the Partners in the education field was the philosophy of Kofoeds Skole, that concentrates around “help toward self-help”. The idea is known for years, but during the last three years it blossomed and took root in Partnership employees thinking, being visible also in activities. Educate, support, help not to make addicted. This is not a delusion. This is a goal that we should have in mind in the long-term interaction with another person.

Help toward self-help in Kofoeds Skole A lifeguard or a swimming instructor.

The principle of “Help toward self-help” has been the foundation of Kofoeds Skole since the beginning in 1928. The principle is built on a fundamentally humanistic approach - the ability and needs of all human beings for participation, learning, development, and inclusion. It also builds on the experience that pity might be a dangerous partner in social work.

The expression “help toward self-help” may seem a bit strange or old-fashioned. A more modern way to put it can be “help to self-management” or “to be self-reliant”. Or even “empowerment”. In this text I have chosen to stick to the original “help toward self-help” in an effort to maintain a central concept at Kofoeds Skole. Being a helper you need both compassion and sympathy for the help-seeker. But you also need to remember the help-seeker’s need for being a person in her or his own right. Participation in and contribute to the common good is just as important as or maybe more important than receiving a meal or a shelter. Unfortunately much social work focuses on delivering services and goods to the socially exposed and not meeting the person as a fellow human being with wishes, abilities and resources.

It may be constructive to look at the person seeking help as a person wishing to make a change in her or his life. It is the first step in a new development and our job as helpers is to do our best to support the wish for change. The helper’s attitude and expectations are essential for the possibility of success. Often our participants and other socially exposed persons show very little confidence in their abilities. So it is our obligation to show our strong belief in the possibility of progress and development.

At Kofoeds Skole we meet the participant with expectations and demands just as we meet our colleagues, friends and family with expectations and demands. We know that they have been living and coping with their lives before they entered the school. Maybe they can improve their coping, and we surely would like to help them with that. But our help must not leave them inactive and dependent of us.

We demand than the participants contribute in the productive workshops, in their learning and /or in coping with their obstacles and difficulties. Access to services and goods at the school are conditioned by the participant’s contribution to the common good. We are well aware than the participants’ abilities to contribute are dissimilar. And we carefully put different demands on different participants according to their desires for changes, their assessment of their abilities, and our judgement of the participant’s personal options.

Help toward self-help is not a matter of leaving the socially exposed to solely helping themselves. Being in need of help is not – in Kofoeds Skole’s view – an individual problem. During our lifetime we all need help from others: parents, friends, education institutes, health care, financial institutions, pension institutions, unemployment benefits and others. Some need a helping hand occasionally, others need it on more sustained terms. It depends not only on your own responsibility but also on your social conditions (ex. family and upbringing), educational level, access to supportive networks, health status. Being members of society we have the right to expect help when needed in whatever form it is provided. However, we also have the right of self-determination in judging what kind of help we need and how to make use of it.

In a book written by the former principal of Kofoeds Skole, E. Geert Jørgensen, he describes his meeting with the founder, Hans Christian Kofoed, and his way of implementing the principle of help toward self-help. This description is part of our stock of anecdotes telling essential stuff about the school, historically and contemporary. ►

“I clearly remember the evening when sacristan Kofoed told me that he had no qualms putting the lid on full pots, even if there were starving unemployed men in the dining hall, mind you, only if they were people who still had not understood or accepted the central principal of rehabilitation – first contribute, then reap the rewards. “

“The personal effort was not only work in the traditional sense of the word, but first and foremost to bathe and lauder your clothes and listen to a lecture on some topic. This trinity: personal hygiene and spiritual and physical labor, all three factors considered equally important, is simply ingenious and original – maybe not in theory – but in practice. And sacristan Kofoed was quite adamant about this issue – yes, one might even say that he exhibited a scientific approach and the scientist’s rigorous execution of the experiment taking no notice of immediate emotions and cheap sentimentalities.”

“It was this attitude that shocked me, because I knew many people – myself included – would give in to the temptation to be the understanding and loving helper, who would not let a distressed fellow human being walk away hungry and disappointed. It was clear to Kofoed that such action would be nothing more than a mock solution and he had the moral courage to reject the compromise and with the cheap role as good Samaritan. Underlying this attitude was deep understanding and true empathy for the people he wanted to help. He possessed an artist’s intuitive knowledge of people and their real needs and he used it every day.”

Is help toward self-help then always the right principle? Yes, according to a former member of the management team at Kofoeds Skole, with the exception of people being in an acute stage of crisis. In that case they are not able to act self-reliant.

But our help is differentiated.. We need to talk to the participants about their need for help, about their wishes, dreams, how to overcome obstacles and how to obtain their aim. We contribute with the school’s offers of participation and our professional knowledge, but the decisions of what to do and what direction to go belong to the participant.



Including the users in the educational process

We've noticed the need of including people, that we support in the educational process during running the project on many levels. Beginning from David from Aarhus and Paweł from Wandzin, who were going out of homelessness, providing the poverty walk service, through the Self-Help Movement in Gdynia, which runs an Information Point, makes workshop and educational meetings to organization SAND from Aarhus, which is the „organizational” embodiment of the self-help idea, but also an example of including the users in the process of planning, carrying out the services and educational activities. This is significant also in the context of gained skills. Adaptation, which can take place in the known and friendly environment. Few examples below: ►

Self-help movement in Gdynia

EX-IN – experienced involvement is a concept, which main idea is to include people who experienced mental crisis as partners and support in mental health treatment and education. Their experience is a very precious and one of a kind source of knowledge about mental illnesses. From 2016 to 2018 Municipal Center for Social Services in Gdynia ran a project “Experienced Involvement” which aim was to train people who suffered from mental illnesses to become experts able to use their own experience to help and educate others. A group of 20 people took a 12-month special course “Ex-In”, which consisted of theoretical and practical training. They were also provided with professional support of counselors, psychologist and job coach. After completing the course, internship and making a portfolio, they became certified experts. During the project some of the participants, in cooperation with professionals, started to take part in workshops educating social workers, students of humanistic studies, other patients, families. This initiative is still continued. Project participants were also involved in many events aiming to broaden the knowledge about mental health and preventing stereotype threat. After the project the participants formed a non formal self-help movement, where they share their experiences and support one another. A recent initiative is an information point where an expert works in cooperation with a professional. The aim is to provide information that is a combination of professional knowledge and the experience of recovery.



SAND - The Danish national organization for homeless people

SAND is a user organization for the homeless or the formerly homeless in Denmark. We speak the case of those who otherwise have nobody to speak their case. We provide a social and political platform for marginalized people, and actively support the establishment of tenants’ councils in all hostels for the homeless. Representatives from the tenants’ councils gather regionally in the regional SAND committees. The regional committees work on a local level and several have close connections with local politicians, and are asked for advice when decisions within our field need to be made.

SAND’s board consists solely of users and all regional committees are represented. The board lay out the overall strategy of the organization in collaboration with the secretariat, and set up various working groups, e.g. women and homelessness, international issues, alternative housing etc. in which all volunteers are welcome to participate.

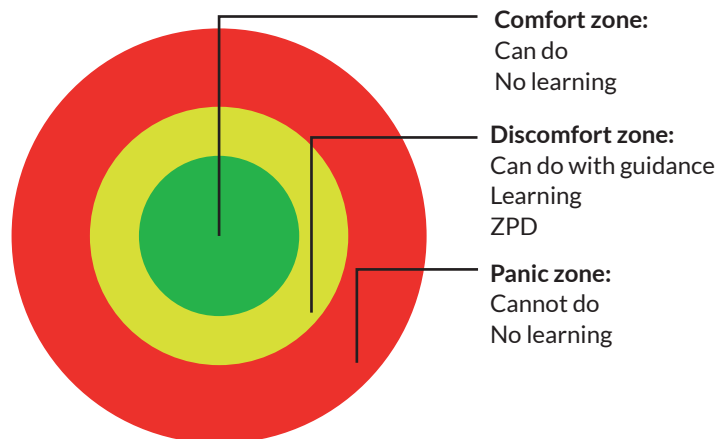
The secretariat is the umbrella covering all the regional units and helping out where needed. We arrange regional meetings for the committees, we kit them out with information and knowledge, and we arrange education and courses for our volunteers and other homeless people who might be interested. Furthermore we publish a monthly newsletter which is distributed to all hostels throughout the country. App. 150 presently or formerly homeless do volunteer work in SAND.



COMFORT ZONE – try to jump out !

Getting out of the comfort zone accompanied us during job shadowing and seminars. This is one of the most frequently used expressions in the area of competence development. “In order to develop, first you have to get out of your comfort zone” – said participants most often. We add a brief description of the concept, written by Lev Vygotsky.

Lev Vygotsky – Zone of proximal development (ZPD)



The zone of proximal development was defined by Vygotsky as... the distance between the actual developmental level as determined by independent problem solving and the level of potential development as determined through problem solving under adult guidance or in collaboration with more capable peers. (Vygotsky, 1978, p. 86, originally Vygotsky, 1935, p. 42)

When creating space for growth and development in connection with employee exchanges, the staff leader and visitor's hosts can use Lev Vygotsky's Zone of Proximal Development as a tool. They may travel alone to a foreign place and therefore it may be difficult for the participant who is in the yellow zone where everything is new and where the participant cannot draw on previous experiences. For example, conversations may occur in a foreign language and therefore extra energy must be used to decode this. Here it is important that everything practical is in place - such as a place to live, food and a transparent plan for the stay itself.

It is an advantage to set aside an expectation vote when the participant has landed. Longer in the process, it can be adjusted so that the participants can stay in yellow zone and do not land in the red zone where there is no learning. Here it is important to have a suitable disturbance that causes the participant to reflect on his practice with the new self-esteem angle in social work.

Both before, during and after a trip, the chart can be used to take the temperature of the participant in relation to learning. The program can be adjusted according to whether the participant is in the green, yellow or red zone. When the participant returns to the workplace it is important that the manager is aware of giving room for the new learning.

That learning must be translated and adapted to the reality of the place. This can be perceived as impossible - in other words, red zone. Or as a green zone - what we already do, which does not give anything to either the participant or the workplace. Give time and space for the participant to be insecure and trying for a while until the new learning has fallen into place and become part of the work on the spot.

Keep in mind that there is a lot at stake when we are out of our comfort zone. It is in terms of personal, private and professional. It is there that we learn. Make room for this learning.



METHODS, TOOLS, PLACES

Visual thinking

The aim of the workshop “Visual thinking in communication in motivation” was to introduce the participants to the opportunity to use an additional communication channel, which is visual thinking and activation of imagination and creativity. This is necessary in this process in order to use it in everyday life.

Assumptions:

- learning about method's theory, activation of imagination and creativity
- exercising sketchnoting in order to use it in everyday life

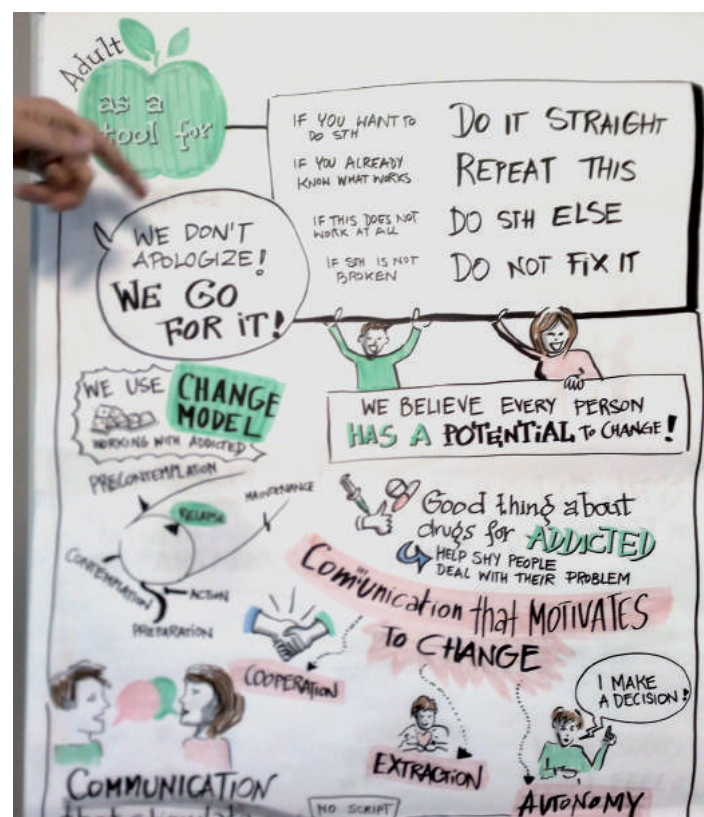
Effects:

- getting rid of the belief, that “I cannot draw”
- hand's gymnastics - introduction to the further improvement of the drawing skills
- getting familiar with visual thinking subject
- discovering the possibility to use it in practice, for example in communication in motivation
- visual part of the brain stimulation
- learning about tricks and techniques to make visual message more attractive
- the poster with communication rules, made by particular teams

****Sketchnoting** is a form of memorizing support by putting the information to a visual shape, by making drawings, sketches and daubs (following Mike Rohde's, the author of *The Sketchnote Handbook* definition it is a mixture of handwriting, drawings, handmade typography, shapes, visual elements like arrows, boxes, lines.

If you're interested in Visual Thinking, enter the website. There you can download a free doodling course.

www.iqdoodle.com



The seminar “Communication in motivation” as an example of planned educational process

The idea

Meeting new people, that don't know each other in a place, that is new to everybody, gives goosebumps. It can be excitement, concern or inspiration, or all together. The idea of Life Long Learning gives rather untypical methods of learning and conveying knowledge. Every meeting is different, because people are different.

Preparation

The process of preparing this seminar was an exceptional task, its assumptions are based on the context of participating institutions, the participants, the countries where they come from, but also on the tasks accomplished by the participants, their professions and preparation.

The preparing team decided to treat the seminar as an opportunity show the advantages of the place where it happened, treat the participants as people who come with curiosity but also limitations, but also as an opportunity to build an exceptional plan, that will respond with the participants' needs. So this event was divided in 3 layers.

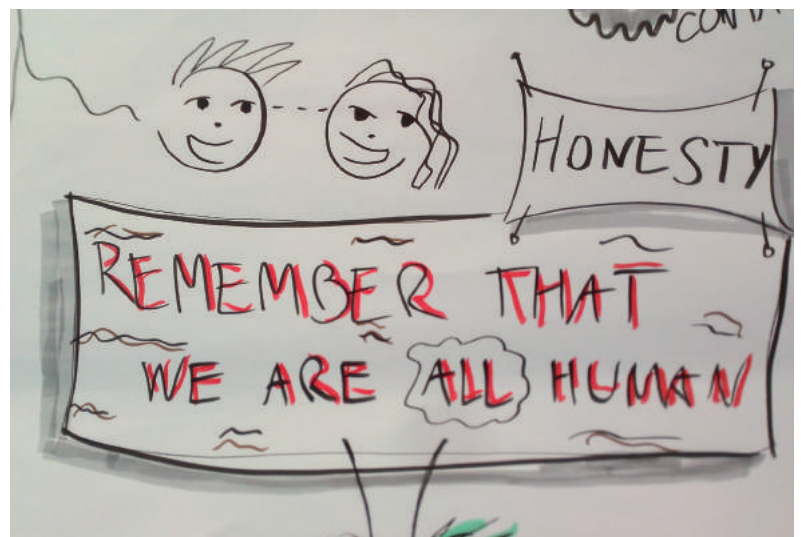
The basic level includes meetings with professionalists, based on their knowledge and experience, which can be noticed and used as a separate parts of the seminar. When speaking about the workshops, there are descriptions, exercises and effects. In this way we can use them in a different situation, including the context of the whole seminar. On the next level we put the participation in the seminar, having in mind the participants' abilities. Each day was planned with consideration of following one. Each meeting was supposed to be connected with the previous one, make people familiar with the place, integrate, open to their own experiences from the communication field, deepen the relations in teams, gain knowledge about motivation and consider creating a model of motivation for further work, ending with reflective journey encouraging to exchange loose thoughts and to set experiences of the previous days in order.

The last layer was connected to Life Long Learning idea and exchanging knowledge through sharing experiences. Everyone has a right to gain and share knowledge. What seems really important in this process is to create a friendly atmosphere and space. We didn't care about the age, position at work, sex, language skills – the basic assumption is inclusiveness and creating common space to share knowledge and experiences.

So this was the story about how we got the plan, which was drawn by Jarek Józefczyk.



Graphic: Jarosław Józefczyk



And how did it go? ►



◀ Wandzin tour

The first point on the schedule was getting some information about the Association Solidarni Plus. Our guide in Wandzin was volunteer Paweł. We could learn about the specific educational activities for people addicted to alcohol and psychoactive substances

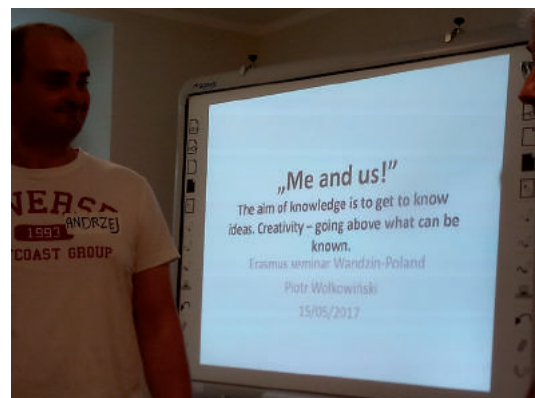
▶ Good practices

Workshops began with presentation of good practices



▶ Who am I? session

After the presentation an exchange of experiences we were ready for first workshop session, moderated by Piotr Wołkowiński: "Dialogue and communication toward motivation to change", based on being active, dialogue, but mostly compassion and asking existential questions: who am I? Where am I going? What is the quality of my life? The first session opened the space for finding answers to these important questions in a personal perspective, being ready to and motivated to cooperate.



▶ Visual coaching

Visual coaching method and its role in communication is another workshop held by Anna Szczepkowska. During the workshops we paid attention to usefulness and effectiveness of picture communication, which is often useful in the planning tasks with colleagues, clients or students. The participants improved in the art of picture writing, learned mind mapping and expressing themselves through drawings.

▶ Communication farming

If you need to consider something, think that it might be worth to act. That's why after two exhausting days we organized a field game, which connected physical and intellectual activity in a sensible way. Making it short: not only heads "were on", but also legs. Communication farming consists of 3 tasks, which include motivational dialogue, cooperation, building relations and community spirit. Making totems, motivating a stranger met in the woods, common poem writing, saving an egg from a view point – what does it have in common? Finally we overcame difficulties, that stood in our way to effective cooperation to finish the game.





◀ In the end all three groups made food together, in Master Chef style. We didn't have scallops and controversial dainties Foie gras, but cooperation, a lot of laughter, salads, kebabs, and the common meal listening to a music band ZOL Band.

Motivation in organization ▶

The next day Bartek Karcz made a big piece of good work, running an interactive workshop, referring to cooperation and empowering motivation in organization. Personal experiences were filtered through communication and motivation models.



▼ Reflection trip

Our brain need space to arrange and tidy up knowledge. So a bicycle trip to the Bory Tucholskie forest was a great occasion to give our brains the space to work on streams of consciousness and knowledge, that appeared between our heads. Besides, it was a great introduction to evaluation and drawing conclusions from the common meeting.



The last day was to sum up.

Conversation is the basis. We all left glad about the time we spent together on learning, exchange of knowledge and experiences in the area of communication in motivation, both between employees, but also educators and services' receivers. Seminar "Communication in motivation – theory and everyday practice in the process of social inclusion" is finished. Three terrific moderators – Peter Wołkowiński, Anna Szczepkowska and Bartek Karcz, several engaged participants, 50 hours of workshops combined with theoretical introduction, gulf of knowledge, sea of experiences and ocean of questions, which we don't entirely try to find answers to both in personal and professional life.

And above all, a solid plan.

Performance

– the art of common creation

How to find motivation to work at midnight? Set the common goal. We found it by working on the campaign popularizing our meeting in Wandzin. We worked on big logotype from cardboards and painted it until midnight.

The history and how it all began

A Living Library (known also as Human Library) is a specific type of discussion that aims to break down prejudices and negative stereotypes. The concept of living libraries originated in Denmark, where the NGO „Stop the Violence“ organized its first living library during the Roskilde 2000 festival, which is the largest Danish music festival. This action had quite a big response among festival visitors and the positive experience has not gone unnoticed. The Youth Center at the Council of Europe in Budapest has agreed with the organizers of the Sziget 2001 festival (the main and most famous festival in Hungary) on organizing another festival living library. Since then, the living library project has become part of many public events and major festivals all over the Europe.

According to the concept of the first organizers of living libraries, books are represented by diverse people who can contribute to promoting tolerance and acceptance from different perspectives. With the gradual spread of this method, we can also observe organizing theme-oriented living libraries (for example topics like immigrants, gender equality, imprisonment, Roma community, religious tolerance...).

Roles in living libraries

The Living Libraries method uses the specific terminology inspired by regular libraries. Roles of every living library include living books, readers and librarians. Living books are people with strong personal stories and experiences who are willing to share their experiences. The role of living books is to tell their personal story or life experience to readers in non-formal discussion. The discussions are conducted in small groups and in open way. The ideal scenario is a discussion between one living book and one reader, respectively a smaller group of readers. It is the very possibility of direct discussion between people who would either have never met or have not had the opportunity to get to know each other, that enables mutual understanding and has the potential to influence the formation of values of accepting of otherness and empathy for the problems of other people. The crucial factor is that this method is not a lecture to a larger number of people or a monologue, but that librarians are trying to create an atmosphere favorable to the most open conversations where the books tell their story and readers have the opportunity to ask what interests them. Readers are people who come to the library and are interested to hear the stories of living books. The readers are expected to respect the rules of living libraries and to be interested in the stories of living books. Librarians have the role of coaches preparing the living books for meeting with readers and they also have the role of event organizers and ongoing living library coordinators.

Course of Living Library

Living library consists of three phases - living books training, living library itself, meaning actual „reading“ the books by readers and evaluation. The very meeting of readers and books is preceded by training, i.e. the preparation of living books. Books must learn to tell their stories in a fetching way and in time limit, they have to be prepared to answer different types of questions by readers and they must be emotionally resilient, but that does not mean that they do not involve emotions into their talking. On the contrary, it is emotions that give their narration a power of authenticity and truth. However, living books must be able to control their emotions, manage their own, perhaps even traumatic memories, and handle various situations that readers can cause, including intentional or unintentional attacks against them or groups of people they represent. What helps the living books within the preparatory phase, is the realization of their life milestones that shaped them, and the narration of their story to other participants in the training and their feedback. At the end of the training, the living books make a poster with self-presentation and eventually also with photographs. Posters serve to allow librarians to present living books to readers before reading the book. In addition, living books, along with librarians, will prepare the rules of a living library to guide readers' behavior.

Upon opening a living library, librarians familiarize incoming readers with the rules of the library, require explicit readers' consent to follow the rules, and present living books to readers through posters and the information they have received from living books during training sessions.

What follows is the the actual „reading“ of living book by readers, meaning their meeting and discussion. During reading, librarians monitor whether readers follow the rules of the library, especially whether they treat the book in a decent and nice way or do not engage in verbal attacks on books. After the reading, readers can leave a written note for the the book they have read, or they can fill in a questionnaire on what feelings they have encountered while reading the living book. Likewise, a living book can record the key moments from a meeting with readers. ▶

After the reading, readers can leave a written note for the the book they have read, or they can fill in a questionnaire on what feelings they have encountered while reading the living book. Likewise, a living book can record the key moments from a meeting with readers.

After the end of the living library, it is worthwhile to evaluate a living library with readers and also separately with other living books. The role of experienced librarians is to lead the reflection so that the experience with the living library is enriching for everyone involved. It can help the readers get to know interesting people and their interesting life stories, develop their sensitivity in relevant topics, avoid hostile expression ... Living books can benefit from participating in this type of discussion in reflecting their own experiences, in empowering themselves and in receiving a feeling of acceptance by the majority, which is especially valuable for marginalized and socially excluded people.

Forum Theatre as an educational method

By Jarek Rebeliński



When I've worked with various groups for the last 20 years, I was always interested in what opinion and fears have the participants of classes, working on the role, performance, etude, improvisations. How do they react while working with their bodies, emotions? How do they cope with difficulties, where do they find the strength to overcome it. The subject of strength and power became an exit point to understand what theatre is during working on oneself. It is not just an art. It does not just improve competences and skills. It always leaves a mark in participants. This mark creates a space to inner dialogue on who I am, what I can or what I fear.

Augusto Boal sacrificed all his adult life to the concept of giving the strength to change. Creating the Theatre of the Oppressed, and consequently Forum Theatre, he asked, what to do if you cannot be who you want, you cannot do what you want. How do you react in the oppressive situation? Aren't you accidentally oppressor for yourself? Since I've been running workshops and making "forum" performances, I have a clear example, that participants learn to be stronger in situations, where they become offers. This happened when I worked on a performance with teenagers from primary school no 16¹.

We talked about peer violence, which resulted in, that a person who experienced it left the role of the offer and became the oppressor. Understanding those mechanisms by the young people helped to break the chain of events. Where to find strength/power to oppose.

After the premiere of the performance, under the information about the event, I found a comment, which I would like to quote here. It is the best summary of what we achieved:▶

¹ More information about performance: www.gdansk.pl/wiadomosci/inna-warsztaty-teatralne-w-gak,a,95426

„I think that something exceptional happened today, during “The Other” premiere. I don’t know how to put it in words yet, but I can only say, that educational work against discrimination because of ethnic background got into a new age of sustainable change of attitudes as a result of participating method, where everyone takes responsibility for inner change (including parents and younger siblings of the teenagers).”²

Each session of Forum Theatre is divided in two parts. There is the performance in the first one, like in the ordinary theatre. The main character – a person with features similar to the audience, tries ineffectively to solve his or her problems and conflicts, and the audience watches passively what happens. It should be an actual problem for a particular group or community, for teenagers it will be the pressure of the peers, for people with disabilities – difficulties in finding a job. Usually everybody agrees, that the problem exists, it is commonly known, but there is no idea how to solve it. When the performance ends, we meet Joker – a person running forum who asks the audience: “What we’ve just seen ended unsuccessfully – what can we do to help the main character? How can we change the course of events?” This is how the second part of the forum starts. Performance is played again, but the audience is asked to stop the plot in these moments, where they can find alternative behavior of the main character, which can lead to solve the problem. When somebody says “Stop”, Joker asks him to come to the stage and show their idea – viewer becomes an actor.

And here we come to the most important element of Forum Theatre. The viewer is on stage and wants to help the main character, by playing his or her role. The greatest power and therapeutic impact of this process is the opportunity for the viewer to decide what to do. How to help the protagonist. It’s not just a statement. The viewer can experience his or her opposition to attitude of the others, who cannot change their attitudes so easily. The viewer-actor learns new things and looks for the solutions at the same time.

Forum Theatre has enormous therapeutic, educational, and creative opportunities. It gives the chance to be in the experience, to gain the skills to be able to solve the problem, look for the opportunities and to choose what is closest to a person. It gives the power and strength to change.

Motivation in organization – workshop

By Bartosz Karcz – SWPS University of Social Sciences and Humanities,
Municipal Center for Social Services in Gdynia

Aim of the workshop: broadening knowledge concerning motivation at work, creating motivational model in team, learning about motivational communication style.

Gathering group of different environments, departments or positions in institution is an opportunity to present unique experiences and knowledge about motivation at work. Meeting’s aim is: to gain basic knowledge about communication and motivation, exchange of good practices in group, deepening knowledge about challenges, which are ahead of the individual, team or group in different moments of work or cooperation.

Exercise 1: I am for, and even against

Exercise’s aim: developing relations in the group, insight in one’s motives of work, training communication competences

Duration: 40 min

Preparation: empty space in the middle of the class, chairs standing under the walls, sheets of paper with statements: I definitely agree, I definitely disagree, I rather agree, I rather disagree.

Content: Leading Person (LP) conveys information: as you can see, in 4 parts of the class there are sheets of paper with text (I definitely agree, I definitely disagree, I rather agree, I rather disagree) - they will be your attitudes. You will be responding to the statements during the exercise – statements concern motivation in a broader context. When I show you and read the statement, I will ask each person to consider individually, which attitude he or she decides on, concerning the particular statement. ►

²The comment: www.facebook.com/search/top/?q=spektakl%20inna&epa=SEARCH_BOX

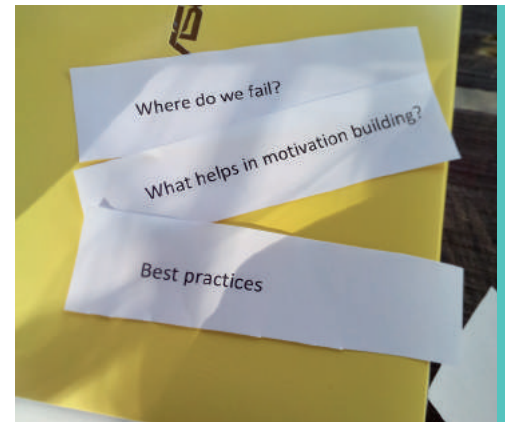
Don't talk to each other unless I say we can consult with each other. When you take the particular attitude towards the statement, I would like you to move to the part of the class with the sheet of paper with your attitude. Every person has to choose a place. You can always change your mind, a place – like in our lives – we also change opinions. When we are sure that no one moves and everybody has chosen their place, we begin to discuss why each person stands/sits on this particular spot. You are allowed to change places during the discussion. We speak individually, we do not force anyone to speak and we do not ask other people – we speak only for ourselves. The game can be more or less dynamic, depending on how long LP will encourage the Participants (P) to discuss.

Questions:

- How did you feel during the exercise?*
- Did you change your minds during the exercise?*
- What did surprise you during the exercise?*

Summing up:

LP collects opinions and impressions of P and gives feedback - about communication (how important is listening and argumentation), about judgments (without deepened knowledge it's easy to judge someone), about insight (potential of one's knowledge and experience).



Exercise 2: Motivation as a key to act

Exercise's aim: deepening knowledge on the subject of one's own motivation and motivational policy of the institution/team.

Content: LP encourages P to look for a person who up to this moment he or she got to know the least. The pair's task is to sit in front of each other, answer following questions and then discuss them.

- Is there a motivational policy at my work?*
- What motivates me to work?*
- What motivates my team?*
- What can be controlled by me (if there is something like this)*
- What benefits do I have from my job?*
- Do I do it independently?*
- Are my needs satisfied?*

Questions:

- What are your impressions after the discussion?*
- What did you learn about your job?*
- Was there something that surprised you during the discussion?*

Summing up:

Sometimes we need a longer moment to think about one's own position at work and what motivates us to do our profession. Insight in one's own motivation enables to plan future activities keeping our will for future work.

Exercise 3: Communication through playing

Exercise's aim: deepening knowledge about the communication in the team

Content: LP asks P to grab a rope (about 6 meters). LP waits for 3 volunteers, who will go out individually from the circle. P will have to inform the team about a task to do (1st person informs about making a rectangle with clipped corner, 2nd person – regular hexagon, 3rd person – isosceles cross), the volunteer gets only the look of the figure to create and pass the task to the team. The group usually follows the instructions, questions can appear after some time, the task's goal is told (what figure is to be made). During the exercise we pay attention to the way the team communicates and in the discussion afterwards P is encouraged to share what supported accomplishing the task and what limited it.

Supporting and limiting factors are written on flipchart to become an indication to team's activity in the future – rules of cooperation in the team.

Feedback Informed Treatment (FIT)

The American psychiatrist, Scott Miller, and his team has developed FIT as a tool to improve the outcome of their treatment efforts. From the psychiatry branch the method has spread to the area of social work, e.g. in Denmark.

Scott Miller's description of his findings, methods and results:

“Feedback-informed treatment or FIT is based on several well-established findings from the outcome literature. The first is: psychotherapy works. Studies dating back over 35 years document that the average treated person is better off than 80% of the untreated sample in most studies. Second, the general trajectory of change in successful treatment is predictable, with the majority of measured progress occurring earlier rather than later. Third, despite the prove in both the engagement in and outcome of individual episodes of care. With regard to the former, for example, available evidence indicates that as many as 50% of those who initiate treatment drop out before achieving a reliable improvement in functioning. With regard to the latter, significant differences in outcome exist between practitioners. Indeed, a large body of evidence shows that “who” provides a treatment contributes 8 to 9 times more to outcome than “what” particular treatment is offered. Such findings indicate that people seeking treatment would do well to choose their provider carefully as it is the therapist – not the treatment approach—that matters most in terms of results. Fourth, and finally, a sizable portion of the variability in outcome among clinicians is attributable to the therapeutic alliance. For example, in a study involving 80 clinicians and 331 clients, reported that it was therapist variability in the alliance, rather than client variability, that predicted outcome. In other words, therapists who on average, formed stronger alliances, performed better than therapists who did not form as strong a therapeutic engagement with their clients.

Taken together, the foregoing findings indicate that real-time monitoring and utilization of outcome and alliance data can maximize the “fit” between client, therapist, and treatment. With so many factors at play influencing outcome at the time of service delivery, it is practically impossible to know a priori what treatment or treatments delivered by a particular therapist will reliably work with a specific client. Regardless of discipline or theoretical orientation, clinicians must determine if the services being offered are working and adjust accordingly.

Two simple scales that have proven useful for monitoring the status of the relationship and progress in care are the Session Rating Scale (SRS), and the Outcome Rating Scale (ORS). The SRS and ORS measure alliance and outcome, respectively. Both scales are short, 4-item, self-report instruments that have been tested in numerous studies and shown to have solid reliability and validity. Most importantly perhaps, the brevity of the two measures insures they are also feasible for use in everyday clinical practice. After having experimented with other tools, the developers, along with others, found that any measure or combination of measures that take more than five minutes to complete, score, and interpret are not considered feasible by the majority of clinicians. Indeed, available evidence indicates that routine use of the ORS and SRS is high compared to other, longer measures (e.g., 99% utilization rates of the ORS & SRS, versus 25% utilization rate of the Outcome Questionnaire-45).

Administering and scoring the measures is simple and straightforward. The ORS is administered at the beginning of the session. The scale asks consumers of therapeutic services to think back over the prior week (or since the last visit) and place a hash mark (or “x”) on four different lines, each representing a different area of functioning (e.g., individual, interpersonal, social, and overall well being). The SRS, by contrast, is completed at the end of each visit. Here again, the consumer places a hash mark on four different lines, each corresponding to a different and important quality of the therapeutic alliance (e.g., relationship, goals and tasks, approach and method, and overall).”



Learn more:

www.scottdmiller.com

www.youtube.com/watch?v=PjW6310SmjE

Graphic drawing from seminar in SORO
by Jarek Józefczyk

FIT at Kofoeds Skole

The FIT approach suits our fundamental method of self toward self-help in its focus on the necessity of supporting the participant in being an active subject in decision making concerning the given support. Our human approach states that

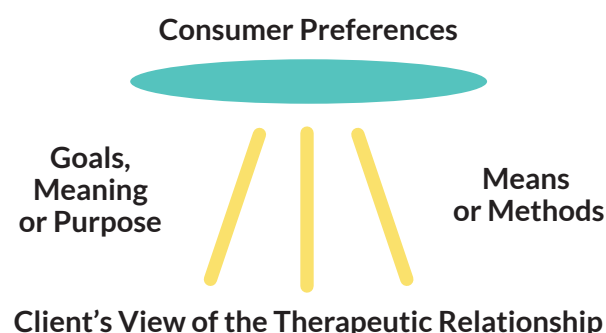
- Individuals are experts in their own lives and processes. The social workers starting point is the persons own definition of the problem. The starting point for our conversation is always the student's definition of need. We do not "force" the student a conversation, they do not want or are ready to have. A fundamental element of our interaction/ conversation with the students is holistic –the analysis and clarification of the individuals multi-faceted life. What roles and in what systems does the student move around? Which resources are we able to find - both internally and in the students' network? How can we specifically advise the student in relation to the systems, that they exist in. Karen Blixen once wrote something like: You are free when you are able to understand and love the laws of which one's existence is subject to.
- Relating is the primary element of our work. Confidence and trust are essential elements in the dialogue, where we put reflective questions. Many students are not used to dialogue or reflection on their own thoughts and actions, which is why dialogue can often be vulnerable.
- People develop through interaction. Identity is contextual and man is an active creator of his own life. The individual has his own ability to interpret and innovate. We consider giving the students identity value, one of the most important tasks we have. To reflect on the different roles with the student. To seek new roles, or to add good roles more weight. This can only be done in cooperation with the rest of the school / community. External awareness inspires individuals to discover new opportunities in their own lives.
- The social worker helps to realize the possibilities for self-determination within the given social framework. We work with an unusually wide range of people. This leads to an even greater need for neutrality and relativity. We can not - professionally - allow ourselves to have attitudes on cultural and social values. We must focus on the student and his or her individual journey. We do not have an authority role. We aim -through dialogue -to create appropriate movements of the individual who wishes change. This often happens over time. We are loyal to reality / systems, but seek to "exploit" the existing system to the fullest. This requires solid knowledge of legislation and opportunities.

Our experiences with the FIT method.

The team of social workers at Kofoeds Skole, Copenhagen made a pilot project aiming at gathering new knowledge of how to work with FIT. We saw it as a good opportunity to measure how the participants accepts our counseling and whether this makes a significant difference.

The first results after a rather short period of working according to the FIT methods are that our colleagues appreciated our effort to work in a systematic way (everybody likes documentation of results). Our team meetings gained in quality because we were working according to a common foundation, and we are able to take part in debates with other social organizations working according to the same foundation. When we introduced the FIT to the participants, a majority did not seem to understand the point of it and asked for "ordinary" counseling. We had connected the use of the FIT to a series of talks (8-10) in order to get more data on the pilot project. So maybe some of the participants turned our proposal down because they did not want to take part in more talks.

So we needed to adapt the method a bit. We have chosen to build relation with the participant before we introduce the FI. This is actually contrary to Steve Miller's guide. We will work on our introduction to the participant, and how we inform our colleagues of our wishes to build a stronger culture of feedback. And we will continuously use the feedback from the participants to work systematically in our learning as a team.



The wheel of change

The wheel of change (transtheoretical model of change) is an integral part of the philosophy in Wandzin. Using this method can enable to make changes in various life areas, but it's also very effective in working with addiction. Thanks to this approach in therapy, clients can easily verify their defense mechanisms, which supported the addiction. This means that these people can make a conscious decision about the change in their lives.

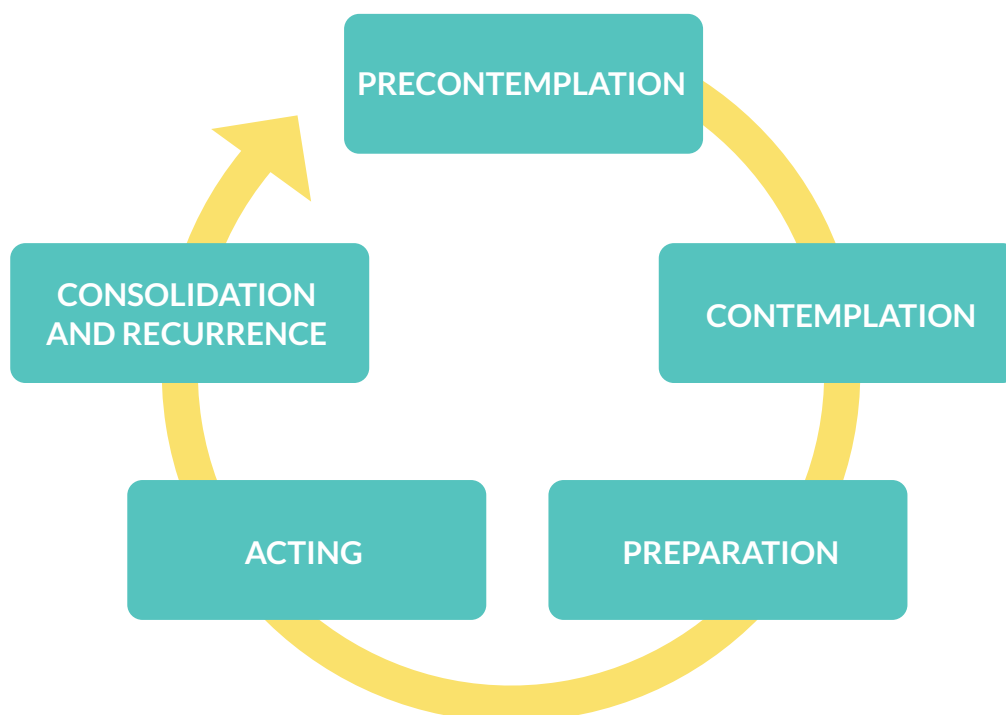
The method states, that everybody is able to change. What each person needs is their own motivation and tools gained in the therapy process. Looking at the particular levels causes a reflection about one's own ability and responsibility for one's own decisions. These two features enable to see oneself and one's situation in a new perspective with many possibilities. To use this knowledge, a person needs tools, which are made from experience – trying new things, new ways to act. In Wandzin clients learn how to cope with various challenges and check which way is the best one for them.

The wheel of change was created from the need to understand how can an addicted person be convinced to change his or her behavior. The change is enabled by communication, where the client talks about the reasons of considering change: disadvantages of present situation, advantages of change, optimism connected with change and one's own possibilities and the intention to make the change.

The stages of change are useful when a person wants to make the change without help, but also when help of therapist or psychologist is available. No matter if we talk about therapy or a change on one's own, everybody goes through similar phases. Motivation is a current state of a person in this model, it has also influence on stages of change, which the client is currently in.

Precontemplation is connected with lack of consciousness, so at this stage we work on better understanding of oneself, which means that together with the clients we look at their situation and accompanying mechanisms, emotions, beliefs, thoughts and behavior. We make their look more realistic without the evaluation of what is right and what is wrong. It is often connected with education about what addiction is, what are the symptoms and consequences. Afterwards a person has to decide, whether he or she has a problem or not.

On the complementation stage we help the client to decide, if he or she wants to make the change. Continuously, we broaden consciousness by looking at the function of the illness in client's life. We encourage to consider future advantages and disadvantages of not making, but also making the change. When a client makes this balance, it is easier to make a decision which can be considered as best for him or her and not exactly for the therapist. ▶



The stages of preparation appear when the client is ready to make changes. We create a map of difficulties and decide, what has to be taken care of in the first place. We build a plan of behavior change divided into smaller stages. The therapist has to support clients independence and the ability to take up decisions, but sometimes we correct unrealistic or unreasonable plans so that the client can achieve goal. The most important is to empower client's motivation and faith that change is possible.

The phase of acting is about learning new behaviors through trial and error method. Client is motivated to work on problematic behaviors, but also, what is very important, learn new behaviors. In the stage of acting very significant is to learn new behaviors, change of conditioning, rewarding and supporting relations.

Maintaining is the last stage, where it is very important to maintain and strengthen the changed behavior and uphold the new schemes (for example behaviors, skills, emotional reactions) and to prevent recurrence. We encourage the clients to experience and take care of the change. But also to shape the younger participants of the community. This stage means keeping high level of engagement, controlling the surroundings, period analysis of advantages and disadvantages of change, realistic evaluation and empowering one's sense of effectiveness.

The solution is the final goal of every change. At this stage problematic behavior is not a difficulty, a temptation or threat anymore. Person who made the change is sure, that the problematic behavior will not come back and it does not need any effort.

We have to remember about recurrence, which can appear at every stage of change. This can mean, that some of the stages are not entirely finished. To continue the process, it is worth to go back to this particular stage, have a closer look and find areas to work on. Working again on a stage which was not completely finished can help to move through another stages more effectively and continue the process of change.

Coaching as a method

Coaching has traditionally been associated with sports. Every top athlete has a coach. In the last few years, coaching has become applicable in every area, in business and in every aspect of life as well as sport.

Now, it is quite normal for someone to see a coach to help them achieve their goals in their life and work. Coaching is a partnership between coach and client. The coach helps the client to achieve their personal best and to produce the results they want in their personal and professional lives. Coaching ensures the client can give their best, learn and develop in the way they wish. The coach need not be an expert in their clients' field of work.

Coaching is a form of development in which a person called a coach supports a learner or client in achieving a specific personal or professional goal by providing training and guidance. The learner is sometimes called a coachee. Occasionally, coaching may mean an informal relationship between two people, of whom one has more experience and expertise than the other and offers advice and guidance as the latter learns; but coaching differs from mentoring in focusing on specific tasks or objectives, as opposed to more general goals or overall development.

Put simply, coaching is a process that aims to improve performance and focuses on the 'here and now' rather than on the distant past or future.

International Coach Federation defines coaching as: „Partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to maximize their personal and professional potential“

There is a huge difference between teaching someone and helping them to learn. In coaching, fundamentally, the coach is helping the individual to improve their own performance: in other words, helping them to learn. The essence of coaching is:

- to help a person change in the way they wish and helping them go in the direction they want to go.
- to support a person at every level in becoming who they want to be.
- to build awareness empowers choice and leads to change.

It unlocks a person's potential to maximise their performance. Coaching helps them to learn rather than teaching them.

Learning by playing - farming game in Wandzin

The educational process should consist of various methods, that can make it more attractive and enable to include participants in activities. During our journeys, we saw social gardens in Gdynia, green vegetable gardens with beehives in Kofoeds Skole, we planned and ran a farming game during the seminar in Wandzin. The description is below.

Farming game

Participants are divided into four groups. There are four tasks to accomplish. 30 min for each task. Groups draw the sequence of tasks. After finishing all tasks groups met by the lake to take one more special task at the same time.

TASK 1

Artistic workshop: We can use various materials: clay, wood, easel, paints, tools. The task is to make a sculpture or painting picturing the group.

TASK 2

The group has to reach a view point going through ecological path. During the way, there will be some difficult tasks to make, for example catch a fish in the lake or take picture of beaver or crane, make head wreath for everybody in the group. The are patients in disguise on the way – they can advise or disturb. You can communicate with them, but without using words. And maybe one more task on the view point?

TASK 3

A patient needing help, met on the path, who left the resort and stopped therapy or he or she wants to start but he or she is not motivated, ill, unhappy, it's hard to communicate with him/her – the task is to encourage the patient to follow the group and start therapy.

TASK 4

The group is surrounded by forest people. In order to set free, the group has to make three geometrical figures with closed eyes and using the ropes.

FINAL TASK FOR ALL - MASTERCHEF

We set the tables by the lake with the same groceries in baskets. Groups have to prepare food, which we will all try during the barbecue after the game.



Social campaign „Change your head – schizophrenia – do not judge ”



ODMIEN
SWOJĄ
GŁOWĘ!

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

“Change your head, change your mind” campaign is aimed to change the way of thinking about people suffering from mental illnesses. It invites to drop the stereotypes in order to understand that people suffering from mental illnesses are the same. The metaphor of “changed head” is a symbol of understanding and tolerance towards people who experienced mental health problems, based on reliable knowledge. The key to above is understanding that people suffering from mental illnesses are like us and the threat of having a mental crisis concerns all of us. Remember: one of four of us had or will have mental health problems!

The main slogan of the campaign is:

„Odmień swoją głowę – schizofrenia – nie oceniał!”
Learn more: www.otwartebramy.org”

As a part of campaign, we planned some informative-educational events aimed to Pomerania citizens:

Solidarity Days with People Suffering from Mental Illnesses

Where we pay attention to mental illnesses issues and the need to include suffering people in the local communities. We planned an outdoor events, workshops, open days at institutions and organizations, conference “Open the gates of tolerance” dedicated to promote the community mental health model of support.

First Pomeranian Service Users Involvement Forum for People Suffering from Mental Illnesses

The aim of forum is to exchange the experience of service user involvement organizations in Poland. We would like to invite people who experienced mental illnesses, professionals, students and academic teachers. Forum is created by Tricity service users involvement movement: Experienced Involvement Project, Saint Valentine Association

“The world seen by the Other” – workshops and the “Testimony” lectures

Their aim is to change the existing stereotypes about people suffering from mental illnesses. Dedicated mainly to the youth. A “Testimony” lecture is given by a person who experienced mental crisis.

“Pin” workshops

Art therapy workshops for people suffering from mental illnesses and their families. There will be an opportunity to make your own pin with the campaign motto “Change your head, change your mind”.

Tricity Information Point

Aimed to broaden information about support opportunities for people suffering from mental illnesses and their families, running an informative-educational site www.otwartebramy.org, running the campaign



The world seen by the Other – workshops for educators

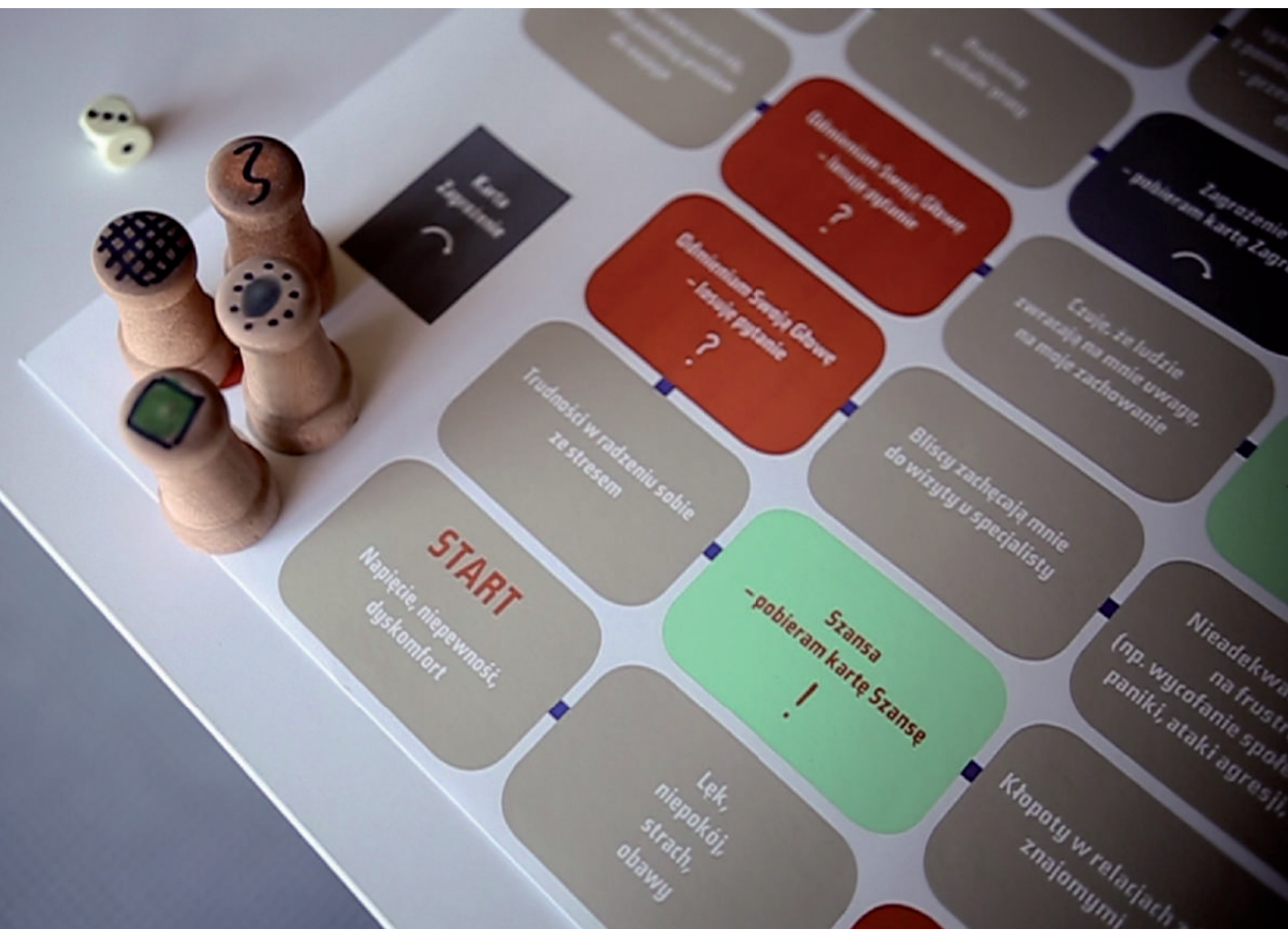
One of the tools we resulted in during 3 years work was a workshop concerning mental health within a campaign “Change your head –schizophrenia – do not judge – learn more on: www.otwartebramy.org”. The aim of this workshop was to introduce the subject of mental illnesses and disorders, changing the stereotypes concerning evaluation of social usefulness of the mentally ill and building the true picture of people experiencing mental crisis.

The workshop was aimed to everybody, who is interested in the mental health area, pro-social activities toward people experiencing mental crisis, including students, teachers, social workers.

Workshops were planned to last approximately 3 hours and consisted of:

- Introduction – mental illnesses and disorders in figures
- Testimonies – the presentation of a person who suffered from mental crisis. Questions and answers.
- Simulation game - the process of mental illness
- Photo session – “Change your head”
- Evaluation of the meeting and inviting to take part in a competition

The workshops were run by professionals: a psychologist and therapist and expert by experience – a person with a mental crisis experience.





What is Povertywalk?

Poverty Walk is a service which enables to take a walk with a city guide around Aarhus, following the path of institutions and places significant for people threatened with marginalization in Aarhus. The tour lasts around two hours. The tour guide is a homeless person, who shows round places providing services for the homeless from a personal perspective. A participant of Poverty Walk has many opportunities to ask questions coming into mind during the walk. There are few shelters both in the centre and the outskirts of Aarhus. The participants of the project had the opportunity to visit some of them. We were showed round by David. The tours can vary from one another, as well as the tour guides do.

Association's Oplysning om gadeliv aims are:

- Spreading knowledge and information about the excluded by visiting the city with a tour guide, lectures, presentations in primary schools, educational institutions, associations;
- Recruiting and training tour guides and educators among the users of the support system;
- Offering training services in following subjects: IT, Danish, local history and practical skills;
- Enabling the excluded to organize concerts, festivals, sport events, etc.;
- Enabling the homeless and addicted people to state their opinions and solutions in social debate.

Non – formal education of Roma community

There are several national and ethnic minorities in Slovakia. The Roma ethnic minority is in many ways unique. Roma people do not have their own state. Roma people are subject to social and economic exclusion which stems from prejudices and status they bore since feudalism and from constantly persisting strong prejudice against them.

Part of Roma minority in Slovakia is integrated but majority live in separated and segregated camps with no basic infrastructure (e.g. running water or sanitation). Following the introduction of market economy and new labor market rules, the unemployment rate in marginalized Roma communities is close to 100%. Dependence on social support and the poverty rate, together with all its typical manifestations, is therefore very high. The educational level of the Roma people is low. Children and youth are stigmatized and they lack positive role models. Both the family and the community have no support in education, both material and factual. Parents do not only not provide school supplies for children, but, and that is the main problem, they can not help with the learning process because they themselves have no knowledge about topics children learn.

Despite the enormous effort and governmental and non-governmental programs, these long-lasting issues are difficult to be solved. Non-formal and also experiential education which are aimed to cherish soft skills have therefore significant importance for development and integration not only at the level of individual but at the level of whole communities as well.

To have the successful integration of Roma people, we need to work in both directions: a) to strengthen and develop Roma communities, to educate Roma people and to develop their professional and personal capacities and competencies, and b) to influence the majority in society and to help it accept the Roma people without prejudices and discriminatory manifestations. In both of these cases, non-formal education, aimed at developing specific skills, attitudes and values, has an irreplaceable role.



It's worth to learn foreign language, for example English, sign, Danish, Slovak, Polish and Ukrainian. We learn foreign languages everyday. They enable us to contact and communicate effectively with another person. During the project it turned out, that MOPS employees perceive their language skills as insufficient. In this situation we decided to organize language classes for people, who would like to improve their language skills in social work area.

The idea of the project was to encourage the participants to use English in conversations with other people or exercising presentation skills in English.

The classes were held only in English, two times in a month, to encourage the participants to use the language in everyday work. They made a social work dictionary in English. Each participant should prepare one term and present it during the classes. The course consisted mainly of facilitative conversations, where psychologist encouraged to being active and monitored the meeting. The subjects included social relations, assertiveness, solving conflicts, coping with stress and (auto) presentation skills.

English classes for social workers were met with interest, part of the group stayed while the others left or skipped classes because of the amount of work. The participants were satisfied and wait for the continuation of meetings to enrich their vocabulary and knowledge of English. They are more eager to participate in classes concerning their work than just learn "ordinary" English. Learning new things concerning work or deepening knowledge seems motivating. Participants expect higher frequency of meetings, engagement from the other participants (presence) and more people in the group.

Open place for dialogue, education and social activities' practice.

Club 1,2,3

Where? How big? Physical characteristics

ul. Warszawska 42, Gdynia – Działki Leśne. It has been operating since June 2011. The Club has a total area of approximately 70 m² that comprises: three large rooms, an office room, a kitchen annex, a bathroom.

What does it offer: psychological help combined with the social activation of adults that suffered from psychological crises and diseases, and an information point on available forms of support for people suffering from psychological crises and their families. The Club primarily functions as a meeting place. Participants may actively participate in psychoeducational activities and moderated discussions on current or relevant issues. A large part of the Club's offer is comprised by workshops, socializing events and regular occupational therapy that provides an opportunity to not only have conversations, but also acquire specific skills, get actively involved in the creative process or learn. Apart from all fixed elements of the Club's offer, participants also have time for self-realization and to organize own space, i.e. to converse, listen to music or use the Internet.

For whom is it intended: people suffering from psychological crises and diseases, not necessarily with a determined level of disability; the RADAR information point is dedicated to people suffering from diseases, but also to their families and friends

Access conditions: a person wishing to use the services offered by the Club does not bear any costs in relation to their participation and does not need to have a medical certificate; the only requirement is for the interested person to have an individual meeting with a psychologist during which the future participant may talk about his life situation, what motivated him to use the services offered by the Club, and his expectations; the Club is open five days a week between 10:00–18:00 (on Tue, Wed and Thu) and between 12:00–18:00 (on Mon and Fri)



Role / function / unique characteristics

A relevant resource of institutional support in Gdynia for people who suffered from crises or psychological diseases. The Club's role is to provide widely understood support to people suffering from crises and psychological diseases through activation and integration meetings and appointments with a psychologist, among others. Participation in the Club's activities is completely voluntary and internally motivated. Particularly important and unique characteristics of the Club is that it does not require signing agreements or contracts with participants, there are no requirements regarding medical certificates, and that regardless of attendance or level of engagement during offered activities, each participant may use the Club's services in the same way. Apart from supporting the social activation of people with mental disorders, the Club also acts as the so-called catalyst for change. Some participants of services offered by the Club often decide to undertake employment or attend psychotherapy sessions

Club of Teetotaller Crocus

The club offers free psychological help and mental support for addicted people and for their families. In the club you can get individual therapy and also you can be a member of self – help group.

Purpose of functioning:

- providing therapy and support for people addicted to alcohol, gambling and eating
- providing therapy and support for family of addicted person
- providing therapy and support for people with syndrome DDA (adult children of alcoholic)

Forms of offered support:

- consultation and therapy with a psychologist and a psychotherapist
- consultation with a sexologist
- self – help group
- marathon of group workshops

Adult education activity/ workshops topics:

first aid, assertiveness, coping with stress, coping with anger, spirituality, communication, relationships – me as a partner, masculinity and femininity.

Characteristic of users:

- people addicted to alcohol, gambling, eating and sometimes with another mental disorder
- people living with addicted people in a close relation
- adult children of alcoholic
- experiencing violence in connection with an addiction of a family member

Office of Personal Things Theater



Social Theater Office of Personal Things was founded in 1998 as a part of an association that support people with intellectual disabilities. The team performs therapeutic and rehabilitation tasks using theatrical techniques aimed to improve physical and mental condition of the disabled to the maximum level. The actors of the Theater are people with intellectual disabilities having psychophysical abilities, that enable to shape and develop skills from the plastic theater area. Developing these features results in improvement in everyday tasks, personal resourcefulness, but also prepares the disabled to professional activity and social-professional promotion. By participating in educational and artistic Theater projects, actors develop the skills to fulfill social roles so they become also more active.

The Theater initiates events concerning organizing performances, concerts, camps and other events. This results in cooperation and exchange of experience on the artistic field by people coming from various surroundings.

Open Theater

Open Theater has been working since 2005 at The Environmental Self-Help House in Gdynia. The actors are adults suffering from mental illnesses. Participation in the classes enables actors to express their emotions, communicate problems and find creative solutions. The main subject of the performances is problems in human relations and looking for solutions. In the newest performance “Quiz” Open Theater used Forum Theater method to look at the same situation from different perspectives.

“Quiz” is about manipulation, which concerns the clients of companies specializing in selling products “on exceptionally good terms”.

The main character, 60-year old Staszek gives up active social life. He feels powerless inside, his family and friends don't understand him anymore. He becomes engaged in things which deepen his isolation and neglects family relations. Looking for new interests, Staszek runs into technology world. Unexpected win in a competition opens new opportunities ahead of him, at least that is what he thinks...

Grennessminde is a NGO which provides education for youngsters with special needs. Grennessminde runs workshops in catering, growing vegetables, domestic animals, wood and metals. They run shelters for young people in combination with participation in day activities in workshops. They offer formal educations for students with special needs, called STU. The students will gain a certificate and the Danish government recognizes STU as a formal education. The aim is to help young people to formal education and on the job training. And to establish contact to enterprises outside Grennessminde to create jobs for the participants.

Grennessminde works as a socio-economic enterprise and delivers products to restaurants, cafes and private customers. It runs a catering, a bakery, a horticulture, green service and more cafes. As a new activity they recently opened Copenhagen Dome as a center of Knowledge of Social Economy

FO – Free Education Association – is one of The Danish education associations operating under the Public Enlightenments Act of 1991. FO is a NGO partly funded by the local authority. They provide non-formal education in fundamentals skills like Danish and foreign languages, mathematics, history, and music. But also in understanding the society we live in, computer and digital technology, intercultural understanding.

FO works in accordance with the public enlightenment concept based on the ideas of the Danish Popular High Schools as laid down by the founder Grundtvig to create self-confidence and possibilities of knowledge, capability and action as a participating citizen in a democratic society. The first high school was established in 1844 and today app. 70 are in operation.

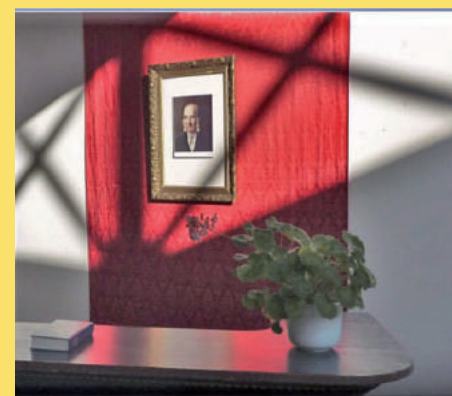
The educations in FO are mainly organized as evening and weekend classes to enable participants in the labor market to attend. FO runs a folk high school, called Gimle named after the gold heavenly hall of the ancient Norse gods. Gimle provides day courses for unemployed participants. FO runs special courses for refugees and immigrants and special courses for underprivileged students.

Grennessminde



Website:
www.gminde.dk
Contact:
info@gminde.dk

FO w Aarhus



More on:
www.fo-aarhus.dk/fo-aarhus/om-fo-aarhus/in-english/

Fountain House



The history of Fountain House goes back to the 1940s, when a group of former patients in psychiatric care formed a club. Today the Fountain House-model is operating around the globe in app. 320 houses. They operate according to common standards agreed upon by all members of Clubhouse International (learn more: <http://clubhouse-intl.org/resources/quality-standards/>). In Denmark Fountain House has 7 houses.

Fountain House provides day activities for people with mental problems. The aim is to help members of the house (participants in activities are called members) having an everyday life with suitable activities containing work, structure, and community. The basic idea is that everybody are able to recover and have a life with meaningful relations, communities, work and education

More on:

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

Lunik IX

The Roma people have been living on the edge of the majority society since their arrival in Central Europe. In feudal times, they weren't allowed to live or stay among the city walls. Spatial and social marginalization of the Roma has persisted in many ways to until these days. This is also valid for the sadly known Košice housing district of Luník IX.

The construction of this housing district was followed by the build of housing districts Lunik I - VIII in the late 70's of the 20th century. All of these housing district are made up of residential panel flats. What was different about Lunik IX, was the fact that at the time of its origin, it was situated in a nice natural environment on the outskirts of Košice and it was planned that the apartments will be allocated mainly to members of the army, police and Roma citizens. From the beginning, there was an above average concentration of Roma population. Problematic co-existence led to gradual leaving of the solvent majority population. After 1995 the city of Košice started to expel debtors and non-impooverished citizens from other urban areas to Lunik IX. Lunik IX has become a separated and segregated community composed almost exclusively of the Roma people and it's been showing typical features of excluded settlements, in terms of unemployment rate, demographic data (life expectancy, achieved education, health status), social habits and behavior (not paing the rent , addiction, dependence on social benefits, devastation of dwellings, indebtedness, alcohol dependence) and reproductive behavior (multiple families, low age of primiparas). It is very difficult for the local residents to break out of the circle of poverty, to find a job with decent income and to move away from this part of city.

Luník IX. has the status of an urban part with its own elected territorial self-government. In addition to a local authority, police department and a basic supermarket, there is kindergarten and elementary school, community center, and social workers working under public administration and non-governmental organizations. The most active and longest-acting organization in Lunik IX. are the Salezians who have built their own community premises, including a sports hall and a chapel. Public transport buses arrive and stop at the edge of the housing district, they do not have their route within housing district itself. Other infrastructure (shopping centers, hospital, playgrounds, sports areas ...) is not built here.



NGO ReSocia is a resocialization centre base in a small village of Petrovce in the very eastern part of Slovakia.. ReSocia was established to provide socially beneficial and public services:

- provision of health care,
- providing social and humanitarian aid,
- creation, development, protection, restoration and presentation of spiritual and cultural values,
- education and development of physical culture,
- support of regional development and employment,
- providing housing.

The vision of a non-profit organization is to ensure the efficient provision of public services (housing, education, employment) for people after having undergone treatment for addiction to psychoactive substances, especially from the eastern regions of Slovakia, in accordance with European standards.

The mission is to create conditions for the inclusion of people in active citizenship (work, family, interests) after having undergone treatment of addiction to psychoactive substances. The main pillars of this organization are assistance, backup, support and help.

The main motto of organization is a simple foreign word „bellum“. The word "bellum" is used by Indonesians instead of our "yes" or "no". They avoid black and white assessment, because this word includes a constant possibility. "Not yet" would be an appropriate translation as socialization and resocialization is never ending process.

Kofoeds School in Aarhus

We create room for growth and development
– Core Task

Kofoeds School is a school primarily reserved for the socially vulnerable. Our job at the school is to help them in order to help themselves. We label ourselves as a school, because you're actually able to learn stuff at a graspable level, despite the fact it's a school without your typical type of curriculum. That's the reason why we consider the attendees as student of Kofoeds School. The school teaches educational preparations, socializing, urgent help and support with personal development as well as home training.



Through its efforts, the school wishes to help the individual student to develop increased resources and skills in order to live a good social and personal life as an integrated citizen in society.

This is the starting point for Kofoeds School's work with society's most disadvantaged groups of socially vulnerable people, including those who are marginalized in the broad sense. The school communicates its experiences and working methods that can be used in social work elsewhere. Kofoeds School will be a diverse offer for a diverse and inclusive society.

As a school we're pretty convinced that every persons joy flourishes as they get the opportunity to sculpture and take full responsibility of their own life. At Kofoeds School's workshops the students cooperate with pedagogical workers towards a mutual goal and thereby gaining new.

