



**Inspirujemy
Wspieramy
Motywujemy**

**WARSZAWSKA
PWD**

*Akademia Dzieci
i Młodzieży EDUSA*

PWD

NA ROZDROŻU

*czyli sytuacja placówek
wsparcia dziennego w Polsce*

WYWIAD
z **TOMASZEM PACTWĄ**
o warszawskiej
polityce społecznej



Drodzy Czytelnicy,



oddajemy w Wasze ręce najnowszy numer *O! Inspirujemy Wspieramy Motywujemy* po zmianach. Czasopismo zostało już formalnie zarejestrowane jako kwartalnik warszawskich PWD. Teraz czas wspólnie nadać temu projektowi kształt i kierunek zgodnie z mottem: przez PWD, o PWD, dla PWD.

Dla mnie samego powstanie ogólnowarszawskiej platformy wymiany myśli, doświadczeń i pomysłów dla placówek wsparcia dziennego to spełnienie wieloletniego marzenia. Od 20 lat jestem związany z PWD i pracą na rzecz młodych warszawiaków. Jest to metoda, w którą wierzę, do której jestem przekonany i do rozwoju której staram się codziennie dokładać swoją cegiełkę.

Nie zliczę spotkań, konsultacji, warsztatów, rozmów prywatnych i zawodowych, kiedy dyskutowaliśmy o tym, jak upowszechnić wiedzę o naszej codziennej pracy i jak zwiększyć wpływ praktyków na politykę społeczną i zmiany systemowe nie tylko w naszym mieście, ale również w całym kraju. Nieraz sam borykam się z brakiem dostępu do informacji o najnowszych światowych trendach, narzędziach i rozwiązaniach. O ciekawych projektach w PWD nierzadko dowiaduję się przez przypadek.

Wspólnie możemy to wreszcie zmienić. Sprawić, że poprawi się obieg informacji, a nasze środowisko zacznie być widoczne, odzyska głos i zyska wpływ na sprawy, które nas dotyczą. Siła oddziaływania kwartalnika i jego poziom merytoryczny zależą od nas wszystkich. Dlatego serdecznie zapraszam do aktywnego udziału w tworzeniu czasopisma.

Tymczasem w tym numerze piszemy m.in. o: sytuacji placówek wsparcia dziennego w Polsce i miejskim programie dla PWD *Miasto Korzyści*, superwizji koleżeńskej, międzynarodowym programie *YouthBuild* oraz dziennikarstwie jako metodzie socjoterapii. W stałym cyklu przedstawiamy pierwszą PWD – bemowską Akademię Dzieci i Młodzieży EDUSA. Wywiadu o warszawskiej polityce społecznej udzielił nam Dyrektor Biura Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy, Tomasz Pactwa.

MILEJ LEKTURY I ZAPRASZAMY DO WSPÓŁPRACY!

Jarosław Adamczuk

Dyrektor Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”



WYDAWCA

Centrum Wspierania Rodzin
„Rodzinna Warszawa”
ul. Stara 4, 00-231 Warszawa

TEL

+48 22 831 41 94
+48 536 100 004
+48 536 100 008

FAX

22 831 41 94

E-MAIL

sekretariat@rodzinnawarszawa.pl

Wspólnie możemy to wreszcie zmienić. Sprawić, że poprawi się obieg informacji, a nasze środowisko zacznie być widoczne, odzyska głos i zyska wpływ na sprawy, które nas dotyczą.

REDAKTOR NACZELNY PISMA

Jarosław Adamczuk
dyrektor@rodzinnawarszawa.pl

REDAKTOR MERYTORYCZNY, KOREKTA, WSPÓŁPRACA

Agata Koczowska
+48 695 289 815
a.koczowska@rodzinnawarszawa.pl

PROJEKT I DRUK

Czek.it Agencja Interaktywna



str. 4

Miasto Korzyści

Spis treści

Z Miasta

4 | Miasto Korzyści

Wywiad

7 | Stołeczna ewolucja społeczna

Z kraju i ze świata

10 | PWD na rozdrożu

14 | Zbudowanie w dorosłość

17 | Liderzy przyszłości

Metody pracy

20 | Konie uczą ludzi

23 | Przez wizjer

26 | Wirtualna rzeczywistość
pożera nasze dzieci

Warszawskie PWD

28 | Przyjazne miejsce na Bemowie

Dobre praktyki

32 | Kumple z Grochowa

36 | Cztery sekundy pasji

Okiem praktyka

38 | Super-wizja koleżeńska

Okiem badacza

40 | Liderzy młodzieżowi i rodzinni
w społecznościach lokalnych

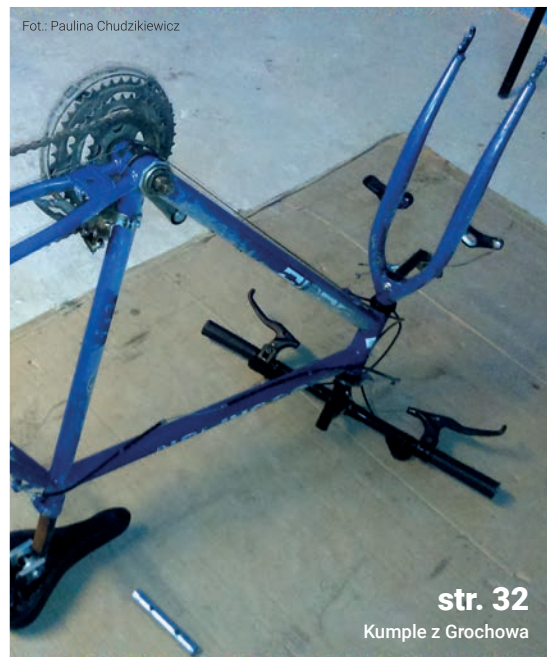
Fot.: depositphotos



str. 14

Zbudowanie w dorosłość

Fot.: Paulina Chudzikiewicz



str. 32

Kumple z Grochowa

Miasto Korzyści

Od września 2016 roku m.st. Warszawa uruchamia program Miasto Korzyści dla placówek wsparcia dziennego. Udział w programie umożliwi bezpłatne korzystanie z miejskiej oferty usług, szkoleń i zasobów. Zadaniem beneficjentów programu będzie dbanie o systematyczne podnoszenie standardów jakości.

O PROGRAMIE

Program *Miasto Korzyści* powstał po to, aby wspierać warszawskie PWD i ich kadre w rozwoju. Miasto zapewni użytkownikom dostęp do konkretnych usług i zasobów tak, aby na bieżąco wspomagać organizacje w podnoszeniu standardów jakości i merytorycznej pracy z beneficjentami. Platforma została zaprojektowana, przygotowana i będzie zarządzana przez Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”. Do programu może zapisać się każda stołeczna PWD widniejąca w wykazie Biura Pomocy i Projektów Społecznych. Dodatkowe elementy społecznościowe jak profil PWD, moduł rejestracji na szkolenia oraz punkt wymiany usług i zasobów mają usprawnić współpracę, wymianę informacji, know-how, dóbr i innych zasobów pomiędzy organizacjami.

DLA PRAKTYKÓW OD PRAKTYKÓW

Twórcom platformy przyświecały przede wszystkim dwie wartości – użyteczność i minimalizm. System ma być intuicyjny i prosty w obsłudze oraz adekwatnie, w ramach możliwości Miasta, odpowiadać na potrzeby PWD sygnalizowane na spotkaniach, warsztatach i konsultacjach, jak również w ankiecie przeprowadzonej na przełomie roku 2015 i 2016 przez Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”.

Aż 75% uczestników badania internetowego opowiedziało się wtedy za wprowadzeniem takiego programu. Najwięcej obaw wzbudziła proponowana formuła lojalnościowa – jako opresyjna i nakłaniająca do niezdrowego współzawodnictwa.

Do programu może zapisać się każda stołeczna PWD widniejąca w wykazie Biura Pomocy i Projektów Społecznych.

W ostatecznym kształcie *Miasto Korzyści* ma przede wszystkim wspierać w rozwoju. Przyjęte kryteria zapisu odnoszą się bezpośrednio do standardów pracy, do których PWD i tak dążą, aby podnosić atrakcyjność swoich placówek w oczach beneficjentów, partnerów i grantodawców. Program ma je wesprzeć w szybszym osiągnięciu zakładanych celów.

Metoda nadawania statusów kładzie nacisk na rozwój i myślenie proaktywne, brak rankingów czy punktów pozwala uniknąć rywalizacji i wspomaga proces integracji stołecznych PWD. Miasto chce budować z NGO-sami relacje oparte na zaufaniu i partnerstwie, bez konieczności bezustannej kontroli. Dlatego ewaluacji jakości swoich programów organizacje dokonają w programie same.

Standardy jakości promowane w systemie odnoszą się do takich dokumentów strategicznych jak: ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, *Program Rodzina na lata 2010-2020 m.st. Warszawy* oraz raport *Funkcjonowanie placówek wsparcia dziennego na terenie Miasta Stołecznego Warszawy z 2013r.* Umożliwia to stawianie sobie realistycznych celów oraz długoterminowe planowanie rozwoju placówki, zgodnie z istniejącymi w naszym kraju wymogami legislacyjnymi.

MECHANIZM DZIAŁANIA

Każda PWD po rejestracji dokonuje samooceny na elektronicznej karcie ewaluacji zgodnie ze zdefiniowanymi standardami i wzorem. Na tej podstawie system klasyfikuje

placówkę do jednej z trzech kategorii-statusów (standard, premium, VIP). Aktualny status PWD uprawnia ją do korzystania z określonej puli usług i zasobów. Weryfikacja statusu poprzez ponowną autoewaluację odbywa się



Fot.: depositphotos

2 razy w roku szkolnym (we wrześniu i marcu). Tryb odbioru „nagród” będzie zależał od ich typu i dostępności, związanej z możliwościami budżetowymi i organizacyjnymi m. st. Warszawy. W koszyku docelowo znajdują się m.in. usługi specjalistyczne, oferty szkoleniowe, konsultacje i superwizje oraz pomocne programy i narzędzia pracy. Wszystko po to, żeby skuteczniej odpowiadać na potrzeby beneficjentów i wspólnie stawiać czoła wyzwaniom współczesności.

Agata Koczowska

Instruktor ds. kulturalno-oświatowych
Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”



Fot.: depositphotos



Zasady autoewaluacji



Ewaluacja PWD odbywać się będzie na Karcie Ewaluacji w skali dwustopniowej (spełniam / nie spełniam). Przy każdej kategorii znajdować się będzie edytowalne pole. Tu PWD wpisze konkretne projekty, działania lub aktywności, które realizuje w ramach każdej z nich.

Statusy PWD



Status STANDARD: poziom podstawowy, każda warszawska PWD powinna spełniać te kryteria, aby prowadzić w pełni profesjonalną i merytoryczną pracę z wychowankami. Chcąc uzyskać ten status PWD musi spełniać wszystkie kryteria.



Status PREMIUM: poziom ponadpodstawowy, wymaga od placówki dodatkowego zaangażowania w doskonalenie metod pracy i programów oraz szerszej oferty pedagogicznej. Chcąc uzyskać ten status placówka musi spełniać co najmniej 80% z wymaganych na tym poziomie kryteriów.



Status VIP: poziom zaawansowany, na którym placówki wypracowują własne rozwiązania i metody pracy, wykazują się szczególną aktywnością zarówno na poziomie merytorycznym, jak i organizacyjnym. Chcąc uzyskać ten status placówka musi spełniać co najmniej 70% wymaganych kryteriów.

Kategorie w Karcie Ewaluacji



zapis do programu lojalnościowego



opieka superwizyjna nad placówką



fundraising



zaangażowanie w politykę społeczną



zajęcia tematyczne



doskonalenie kadry



korzystanie z bazy monitorującej



socjoterapia



współpraca zagraniczna



współpraca z rodzinami



lokalne partnerstwa



popularyzacja wiedzy



współpraca ze szkołą



wolontariat



projekty innowacyjne

Stołeczna ewolucja społeczna

O miejskiej polityce społecznej, miejscu placówek wsparcia dziennego w całym łańcuchu pomocowym Warszawy oraz tym, co za nami i tym, co przed nami, mówi Tomasz Pactwa, Dyrektor Biura Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu m.st. Warszawy.



Fot. archiwum własne fundacji ZACZYŃ

obszary po lewej stronie Wisły. Obecnie nasze wysiłki koncentrujemy na terenach rewitalizowanych, czyli Pradze-Północ, Pradze-Południe i Targówku. Organizacje pozarządowe otrzymały tam dotacje na kontynuację działań dla grupy wiekowej 6-18, w te wakacje ruszyły kolejne projekty pilotażowe dla rodzin z dziećmi w wieku 0-6 oraz młodych dorosłych od 16 do 26 roku życia. Przeznaczaliśmy również środki na doposażenie placówek wsparcia dziennego, a w tym roku pracujemy nad rozszerzeniem katalogu instytucji, które będą mogły korzystać z tego instrumentu.

W 2015 roku rozpoczęliśmy finansowanie wyjazdów socjoterapeutycznych do Sopotni Wielkiej dla grup wychowanków z warszawskich świetlic. W sierpniu 2016 roku wystartowała już II edycja Akademii Socjoterapii, którą oferujemy bezpłatnie kadrcze stołecznych PWD. Niebawem uruchamiamy program *Miasto Korzyści*, w ramach którego placówki otrzymają dostęp do bezpłatnych szkoleń, superwizji i innych działań usprawniających pracę placówek. Projektowane

W 2012 ROKU PO WARSZAWIE ROZESZŁA SIĘ WIADOMOŚĆ, ŻE RATUSZ RESTARTUJE MIEJSKĄ POLITYKĘ SPOŁECZNĄ.

Jestem zwolennikiem ewolucji. Nigdy nie myśleliśmy o restarcie. Chcieliśmy wprowadzić nowe pomysły i wizje, inaczej podejść do istniejących problemów. Trzy podstawowe filary tej polityki to rodzina, osoby z niepełnosprawnościami i seniorzy oraz koordynacja pomocy społecznej, która co do zasady jest jednak w kompetencji dzielnic. Tym tematom przede wszystkim poświęciliśmy ostatnie cztery lata.

CO UDAŁO SIĘ OSIĄGNĄĆ W WARSZAWIE OD TEGO CZASU?

Zmiany zaczęliśmy od kompleksowej diagnozy i opracowania mapy kumulacji problemów społecznych dotyczących dzieci w Warszawie. Następnie na tych obszarach powołaliśmy pilotażowo projekty lokalnych systemów wsparcia, czyli konsorcja organizacji i instytucji publicznych działających na rzecz dzieci w wieku od 6 do 18 lat. Początkowo program LSW objął prawobrzeżną Warszawę, później również wybrane

Warszawa przeznaczyła w 2016 roku

swojego budżetu na politykę społeczną **6,6%**

przez nas rozwiązania powstają przy udziale i po zaopiniowaniu przez organizacje pozarządowe. Sporo zmian nastąpiło także w pomocy osobom z niepełnosprawnościami. Przeanalizowaliśmy dotychczasowe działania, wiemy, co przynosi

Kwoty przeznaczone na doposażenie PWD

2013 – prawie 1,6 mln zł

2014 – ponad 1 mln zł

efekty, a co wymaga zmiany. Przygotowujemy się do powołania pełnomocnika ds. dostępności (w ramach konkursu poszukujemy kandydatów). Jego zadaniem będzie dbanie o to, aby zarówno nowe budynki powstające na terenie stolicy, jak i te remontowane były dostosowane do potrzeb osób z dysfunkcjami. Wiąże się to także z ujednoliceniem przepisów w całym mieście, w każdej dzielnicy. Standardy postępowania chcielibyśmy rozszerzyć także o działania miękkie związane z realizacją konkursów czy wydarzeń kulturalnych. Przeprowadziliśmy pięć pilotaży projektu *Virtualna Warszawa*, czyli systemu pomagającego nawigować po mieście osobom z dysfunkcjami wzroku. W 2017 roku zakończymy szósty pilotaż i będziemy gotowi na wdrożenie w całym mieście.

KONSORCJA I LOKALNE SYSTEMY WSPARCIA TO DWA KLUCZOWE POJĘCIA DLA ROZWIĄZAŃ WPROWADZANYCH PRZEZ BIURO. JAK NALEŻY JE ROZUMIEĆ?

Podstawą lokalnego systemu wsparcia jest współpraca instytucji, które pomagają dzieciom. Chcemy zapobiegać sytuacjom, gdy dzieci są odsyłane od jednego specjalisty do drugiego, od jednej instytucji do drugiej. Gdy dziecko „wpada” do systemu na poziomie dzielnicy czy nawet kwartału ulic, ma dostać kompleksowe wsparcie od instytucji i ludzi, którzy tam pracują i korzystać z całego arsenału dostępnych instrumentów pomocowych. Lokalny system wsparcia to coś więcej niż umowy konsorcjalne. Może to być program oparty na działaniach dzielnicy czy partnerstwach lokalnych, niekoniecznie finansowany przez Biuro. Z wykonanych na Pradze analiz wynikało, że zarówno organizacje pozarządowe, jak i szkoły czy inne jednostki publiczne konkurowały ze sobą, chociaż pracowały z tymi samymi beneficjentami. Mogliśmy zatrzymać się na zachęcaniu do współpracy, ale my poszliśmy krok dalej. Stworzyliśmy system promujący partnerstwa – umożliwiający wspólne pozyskiwanie i rozliczanie większych środków oraz zwiększający decyzyjność oferentów na poziomie merytorycznym. Ten efekt udało się osiągnąć dzięki konsorcjom.

CZY KONSORCJA ZREALIZOWAŁY POSTAWIONE PRZED NIMI CELE?

Dzięki konsorcjom wiemy, że skuteczne wsparcie to takie, które składa się z minimum trzech różnych form pomocy, np. korepetycji, zajęć pozalekcyjnych i mini-grantów. Ma to bezpośredni wpływ na spadek liczby godzin nieusprawiedliwionych w szkołach, a to przekłada się na wyniki uczniów. Czasami nawet niewielka poprawa jest dla nas ogromnym sukcesem. Dzięki działaniu konsorcjów wypracowaliśmy szereg ekonomicznych i prostych do mierzenia wskaźników społecznych oraz bazę monitorującą działania. Z czasem, dzięki precyzyjnemu systemowi gromadzenia wiedzy, będziemy mogli promować i ulepszać najlepsze programy. Cztery lata temu wydawało mi się, że stworzenie skutecznego systemu ewaluacyjnego będzie prostsze. Dziś wiem, że wymaga to czasu i zaangażowania wielu partnerów. Na szczęście cały czas idziemy

Kwota przeznaczona dla PWD na kontrakty trzyletnie

2016 – ponad 10,5 mln zł

2017 – ponad 10 mln zł

2018 – ponad 9,5 mln zł

w dobrym kierunku i mogą liczyć na duże wsparcie przedstawicieli organizacji pozarządowych, bez których realizacji LSW nie byłaby możliwa.

CO BĘDZIE DALEJ Z KONSORCJAMI I LOKALNYMI SYSTEMAMI WSPARCIA?

Obecnie pracujemy nad ogólnomiejskimi ramami lokalnych systemów wsparcia. Chcielibyśmy, żeby w każdej dzielnicy działały lokalne systemy wsparcia prowadzone przez burmistrzów. Chodzi głównie o ideę i sposób myślenia o pomocy społecznej, a także o korzystanie z już wypracowanych narzędzi i dobrych praktyk. Jeśli znajdą się chętni, będzie możliwość uruchomienia dodatkowych środków. Samo Biuro będzie się koncentrować na wspieraniu kolejnych grup wiekowych na obszarach rewitalizowanych.

JAKIE DZIAŁANIA PLANOWANE SĄ DLA TYCH NOWYCH GRUP WSPIERANYCH, CZYLI 0-6 I 16-26?

W przypadku grup starszych staramy się odpowiedzieć na pytanie, jak Miasto i organizacje pozarządowe mogą pomóc młodzieży w radzeniu sobie

z problemami nastolatków, także w kontekście rynku pracy. Program jest pilotażem, więc jest tu na razie wiele znaków zapytania, ale widzę duży entuzjazm wśród realizatorów. Na pewno będą realizowane cykle szkoleń i działania aktywizacyjne. W ramach nowych konsorcjów wspólnie pracujemy nad stworzeniem efektywnego modelu usamodzielniania dla całej Warszawy. W przypadku młodszych dzieci mamy trochę więcej doświadczeń. Wcześniej Miasto realizowało projekt poświęcony profilaktyce krzywdzenia dzieci. Certyfikowaliśmy żłobki, szkoliliśmy kadre. Funkcjonują kluby rodzica, wyzwaniem jest współpraca ze służbą zdrowia. Teraz wszystkie te działania chcemy zintegrować w jeden program na obszarze rewitalizowanym, na podobnej zasadzie jak wtedy, kiedy zaczynaliśmy z konsorcjami LSW.

JAKĄ ROLĘ W POWSTAJĄCYM SYSTEMIE POWINNY PEŁNIĆ PLACÓWKI WSPARCIA DZIENNEGO?

Dobrze wyposażone i przygotowane placówki, z profesjonalną i dobrze przeszkoloną kadrami to obecnie nasz cel strategiczny. Bez PWD nie może dobrze funkcjonować żaden lokalny system wsparcia. Stolica naszego kraju musi dawać w tym zakresie przykład.

NAJWIĘKSZĄ BOLĄCZKĄ PWD W POLSCE SĄ KRÓTKOTERMINOWE KONTRAKTY. JAK WYGLĄDA SYTUACJA W WARSZAWIE?

Zdecydowana większość stołecznych PWD jest finansowana w trybie wieloletnim. Najczęściej są to kontrakty trzyletnie, w niektórych przypadkach nawet pięcioletnie. Zdarzają się roczne kontrakty, ale są to najczęściej rozwiązania pilotażowe. Otwiera się nowa placówka, dzielnica chce sprawdzić, jak poradzi sobie nowa organizacja. Naszą strategią jest jednak maksymalizacja kontraktów wieloletnich, gdyż tylko one dają gwarancje stabilności pracy z dziećmi. W tym obszarze potrzebna jest konsekwentna, systematyczna praca w środowisku, w moim przekonaniu tylko taka jest skuteczna.

LSW w pigułce

ponad **15 mln zł** dotacji

38 zaangażowanych NGOów

ponad **5200** dzieci objętych wsparciem

KIEDY MOŻNA SIĘ SPODZIEWAĆ DZIAŁAŃ NA RZECZ WYDŁUŻENIA JUŻ ISTNIEJĄCYCH KONTRAKTÓW?

Kontrakty trzyletnie na razie się sprawdzają. O dłuższych formach decydować może na przykład staż placówki czy szczególna sytuacja jej beneficjentów. W tej chwili jesteśmy na etapie docierania się lokalnych systemów wsparcia. Pojawia się pytanie, czy w trybie wieloletnim nie kontraktować całego LSW, a nie tylko placówki. To jest kwestia otwarta, z którą będziemy się mierzyć i którą będziemy konsultować z organizacjami.

W 2015 ROKU MIEJSKA JEDNOSTKA ZESPÓŁ OGNISK WYCHOWAWCZYCH IM. KAZIMIERZE LISIECKIEGO „DZIADKA” ZOSTAŁA PRZEKSZTAŁCONA W CENTRUM WSPIERANIA RODZIN „RODZINNA WARSZAWA”. JAK SIĘ ZMIENIŁY JEJ ZADANIA?

Kluczowym elementem CWR wciąż jest sieć ognisk wychowawczych, czyli dziewięć placówek funkcjonujących w całej Warszawie. Pracujemy teraz nad otwarciem kolejnej na ulicy Kłobuckiej. W ogniskach działają również rodzinne kluby malucha. Wraz z przekształceniem jednostki doszły jej zadania na rzecz całego miasta i warszawskich rodzin. Do takich należy działająca od czterech lat ogólnodostępna wakacyjna Warszawska Strefa Rodziny. Przy Ognisku „Starówka” na ulicy Starej 4 powstaje przyjazny plac zabaw dla dzieci i ich rodziców, który również będzie bezpłatnie udostępniany warszawiakom. Rolą CWR jest także wspieranie innych placówek wsparcia dziennego, czyli prowadzenie programu *Miasto Korzyści*, Akademii Socjoterapii w ramach Studium Terapii i Pomagania czy chociażby bezpłatnego studia telewizyjnego, dostępnego dla mieszkańców Warszawy. Coraz więcej projektów CWR kierowanych jest do społeczności lokalnych.

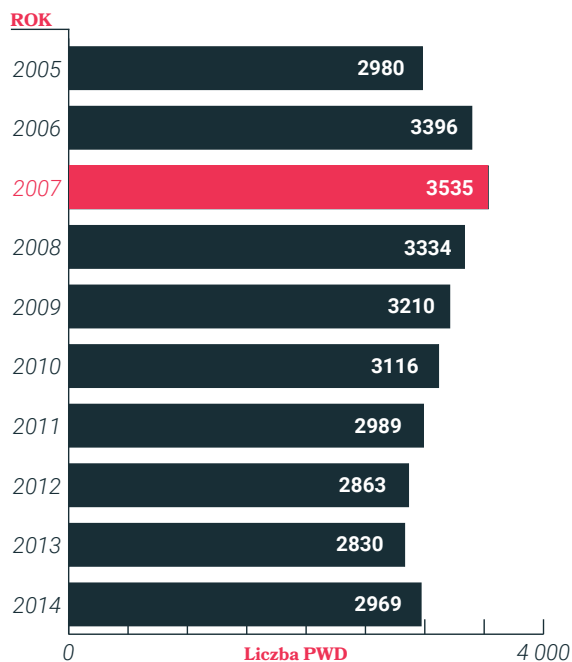
CZY W ZWIĄZKU Z SZEROKIMI ZADANIAMI BIURA W ZAKRESIE POLITYKI SPOŁECZNEJ, PLANUJE PAN JAKIEŚ DZIAŁANIA MIĘDZYSEKTOROWE?

Takie projekty już są realizowane, chociażby w zakresie współdziałania infrastruktury. W miejskich lokalach, gdzie popołudniu działają świetlice, rano otwierane są kluby malucha lub działają projekty dla seniorów. Naszego Miasta nie stać na to, aby te pomieszczenia stały puste. Takie działania to wręcz konieczność.

Dziękuję za rozmowę.
Rozmawiała Agata Koczowska

PWD na rozdrożu

Rozproszenie środowiska, brak silnej reprezentacji w ciałach ustawodawczych, walka z rygorystycznymi przepisami oraz z problemami finansowymi. Taki obraz polskich PWD wyłania się z dostępnych raportów z lat 2013 i 2014. A ich pomoc jest potrzebna – wg GUS w 2014 roku skorzystało z niej ponad 121 tysięcy dzieci i młodzieży.



O sytuacji placówek wsparcia dziennego w Polsce wiele mówi brak ogólnodostępnych danych i analiz. Informacje o ich funkcjonowaniu można wyczytać gdzieś na marginesie raportów o polskich rodzinach czy pomocy społecznej w naszym kraju. Nie mają swojego portalu informacyjnego ani literatury fachowej. Zgodnie z regulacjami na jednego wychowawcę w świetlicy powinno przypadać do 15 wychowanków. W rzeczywistości bywa różnie. Kiedy w drzwiach placówki pojawia się nadprogramowy młody człowiek, kadra nie zadaje pytań. A zapotrze-

bowanie na tego typu wsparcie jest ogromne. Stała lokalizacja, regularne godziny otwarcia, jasne zasady oraz bliska relacja z dorosłymi zapewniają beneficjentom bezpieczne warunki do głębokiej pracy nad sobą. Jest to miejsce, gdzie dzieci i młodzież mogą zjeść ciepły posiłek, otrzymać pomoc w lekcjach, wziąć udział w dodatkowych zajęciach i projektach, uczyć się od siebie nawzajem, i wreszcie konfrontować się z życiem, swoimi słabościami i trudnościami. Wymagania ustawodawcy i grantodawców oraz współczesne tempo zmian sprawiają, że oczekiwania wobec PWD rosną. Zarówno merytoryczne, jak i techniczne, i formalne. Mają rozszerzać ofertę, pracować z nowymi grupami i partnerami, a dodatkowo utrzymywać wysoki standard czystości, przeciwpożarowy, spełniać wyśrubowane normy. Niestety nie zawsze wymagania idą w parze ze wsparciem instytucjonalnym.

PWD W LICZBACH

Dane statystyczne z raportów GUS są dla PWD nieubłagane – po rekordowym dla placówek roku 2007, kiedy było ich w Polsce aż 3535, ich liczba zaczęła systematycznie spadać. Zgodnie z szacunkami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 2015 roku w całym kraju było zarejestrowanych ok. 1600 świetlic. Jeszcze rok wcześniej GUS odnotował 2969 placówek, w tym 2364 opiekuńczych, 414 specjalistycznych, 11 placówek prowadzonych w formie pracy podwórkowej oraz 180 w formach połączonych. Ogólnopolskie badania z 2014 roku wskazują, że

najwięcej PWD znajduje się w województwach wielkopolskim (381), zachodniopomorskim i śląskim (321 i 320), a najmniej w warmińsko-mazurskim (70) oraz świętokrzyskim (83).

W tym zestawieniu województwo mazowieckie plasuje się na czwartym miejscu z 303 placówkami, w tym 96 w Warszawie. Ta ostatnia liczba przekłada się na ponad 3 tysiące dzieci objętych wsparciem. Aż 57% PWD w Polsce prowadzonych było w 2014 roku przez samorządy gminne lub powiatowe. Pozostałe w ramach zlecenia zadań własnych gminy prowadziły organizacje pozarządowe i kościelne.

SYTUACJA PWD W POLSCE

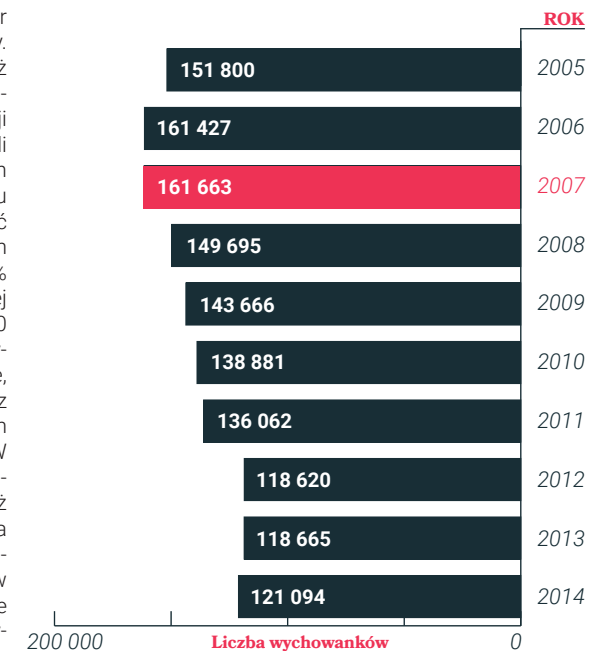
Kondycja PWD bardzo często zależy od sytuacji nadzorującego ją samorządu oraz kompetencji i możliwości organizacji prowadzącej. Zgodnie z raportem Stowarzyszenia Klon/Jawor z 2015 roku przeciętne roczne dochody organizacji pozarządowej w naszym kraju wynoszą 27 tys. zł, a ilość źródeł, z których pozyskuje środki, nie przekracza trzech. Mimo poprawy sytuacji finansowej organizacji, sektor pozostaje budżetowo rozwarstwiony. W 2014 roku budżety nie większe niż 1 tys. zł miało 14% organizacji, a jednocześnie przychody 6% organizacji wyniosły 1 mln zł lub więcej. W skali kraju nadal jedną z poważniejszych barier w funkcjonowaniu i rozwoju organizacji jest duża niestabilność finansowa. Zgodnie z ww. raportem na początku marca 2015 roku 51% organizacji miało zapewnioną mniej niż połowę budżetu na kolejne 10 miesięcy. Trudności, z którymi borykają się organizacje pozarządowe, przenoszą się na prowadzone przez nie placówki. Zgodnie z raportem z panelu eksperckiego Liderów PAFW zorganizowanego przez Polsko-Amerykańską Fundację Wolności chociaż świetlice pozyskały dofinansowania na remonty i doposażenie, w bieżącej działalności brakuje im środków na utrzymanie lokali, specjalistyczne ekspertyzy, zatrudnianie wysoko wy-

kwalifikowanej kadry oraz zapewnienie stabilnej sytuacji zatrudnienia. Utrudnia to walkę z rotacją wśród pracowników oraz kumulację wiedzy i doświadczeń zawodowych.

Patrząc na krajowe statystyki, Warszawa od kilku lat wyrasta na lidera zmian w kwestii sposobu myślenia o placówkach wsparcia dziennego.

RODZINA PRZEDE WSZYSTKIM

Uregulowania prawne ze stycznia 2012 roku w ramach ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej w centrum działań pomocowych stawiają na całą rodzinę. Zgodnie z dokumentami strategicznymi województwa mazowieckiego na lata 2015-2020 nadrzędnym celem instytucji wspierających ma być dążenie do przywrócenia i/lub utrzymania samodzielności rodziny jako grupy oraz jej poszczególnych jednostek. Członkowie każdej rodziny powinni posiadać umiejętność korzystania z przysługujących im praw przy jednoczesnym wypełnianiu ciężących na nich obowiązków, zgodnych



PWID

Łączymy się



Fot. depositphotos

z wiekiem i momentem rozwojowym jednostek oraz całego systemu rodzinnego. Granice i metody pomagania są również zapisane w Konstytucji RP jako zasada subsydiarności. Rozpatrując ją w stosunku do rodziny należy brać pod uwagę trzy podstawowe komponenty: zakaz wyręczania beneficjentów z przypisanych im naturalnych zadań, nakaz pomocy instytucji publicznej w sytuacji, gdy beneficjent sobie nie radzi oraz nakaz wycofania działań po usamodzielnieniu. Jak wiele do zrobienia jest w obszarze pracy z rodziną, pokazują chociażby wojewódzkie statystyki. Zgodnie z danymi zawartymi w Strategii Polityki Społecznej Województwa Mazowieckiego bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych oraz prowadzenia gospodarstwa domowego jest piątą przyczyną korzystania z usług i świadczeń pomocy społecznej na Mazowszu. W Warszawie na terenach objętych rewitalizacją wskaźnik rodzin objętych opieką OPS, przejawiających problemy opiekuńczo-wychowawcze wynosi od 12 do 16% (dane z Targówka, Pragi-Północ i Pragi-Południe). A bardzo często jest to zaledwie jedna z przyczyn trudności w funkcjonowaniu rodziny.

SPECJALIŚCI W CENIE

Statystyki, analizy potrzeb i strategia zarysowana w krajowych i unijnych aktach prawnych sprawiają, że praca z całym systemem rodzinnym staje się w świetle koniecznością. Tym samym rośnie zapotrzebowanie na kompetentnych specjalistów – zarówno na poziomie pracy merytorycznej, jak i obsługi rosnącej liczby innowacyjnych projektów. Profesjonalizację w PWD spowalnia brak środków na rozwój. Jeszcze w 2013 roku w samej Warszawie aż 32% placówek nie dysponowało możliwością wysłania pracowników na dodatkowe doszkalanie. Poziom uczestniczenia w szkoleniach dotyczących zarządzania projektami, pozyskiwania dotacji, księgowości i legislacji w 2013 r. wahał się między 25% a 50% placówek. W 80% placówek w Warszawie nie istniała ustalona polityka szkoleniowa. Działania miały najczęściej charakter spontaniczny. Aż 61% respondentów czerpało wiedzę o ofercie szkoleń od innych PWD. Brak ogólnopolskich standardów merytorycznych sprawia, że poziom szkoleń i programów świetlicowych bywa bardzo różny. Sytuacja placówek odbija się na samopoczuciu pracowników. Brak możliwości wymiany doświadczeń, niski prestiż zawodowy, ale również brak długoterminowych celów i wizji sprawia, że ludzie tracą poczucie misyjności i szybciej się wypalają. A to obniża efektywność nawet świetnych merytorycznie programów.

WARSZAWA LIDEREM

Patrząc na krajowe statystyki, Warszawa od kilku lat wyrasta na lidera zmian w kwestii sposobu myślenia o placówkach wsparcia dziennego. Miasto wyciągnęło wnioski z raportu ewaluacyj-

nego przeprowadzonego w 2013 roku przez SPOIWO. Obecnie większość świetlic w stolicy funkcjonuje w oparciu o trzyletnie, a w niektórych przypadkach nawet pięcioletnie kontrakty. Wprowadzono jednolite i preferencyjne zasady wynajmu lokali pod ich działalność. W związku ze zmianą przepisów Miasto zorganizowało w latach 2013-2014 konkursy na doposażenie i dostosowanie lokali do nowych wymogów. Nadzór nad finansowaniem placówek przejęły dzielnice, czyli jednostki na co dzień będące bliżej organizacji i przez to lepiej rozumiejące ich potrzeby i bolączki. Od 2013 roku kolejne środki uruchamiane są w ramach dodatkowych konkursów uzupełniających ofertę świetlic. Od 2015 roku Biuro Pomocy i Projektów Społecznych, za pośrednictwem Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”, konsekwentnie rozszerza bezpłatną ofertę szkoleniowo-usługową dla kadry i wychowanków placówek.

PWD ŁĄCZYMY SIĘ

Losy rozporządzenia Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 sierpnia 2015 r. w sprawie wymagań lokalowych i sanitarnych, jakie musi spełniać lokal, w którym ma być prowadzona placówka wsparcia dziennego do artykułu 18 p.2 dowodzą, że jeśli jako środowisko profesjonalistów chcemy mieć wpływ na zmiany legislacyjne w naszym kraju, musimy wspólnie i aktywnie działać na rzecz tego, aby nasz głos był słyszalny.

Jarosław Adamczuk, Agata Koczowska
Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”

Bezpłatne inicjatywy CWR RW dla środowiska PWD w Warszawie w roku 2016/2017

DLA KADRY:

- Kursy i szkolenia w ramach Studium Terapii i Pomagania
- Czasopismo *O! Inspirujemy Wspieramy Motywujemy*
- Program doskonalenia jakości i standardów *Miasto Korzyści*
- Seminaria praktyków i teoretyków dotyczące PWD
- Ogólnowarszawski Dzień Wychowawcy

DLA WYCHOWANKÓW:

- Socjocampy w ramach Miasta Korzyści
- Kursy dziennikarskie i współpraca z Młodzieżową TV
- Festiwal Piosenki PWD

Artykuł opracowany na podstawie raportów:

Główny Urząd Statystyczny, Pomoc społeczna i opieka nad dziećmi i rodziną w 2013 roku, Warszawa 2014.

Główny Urząd Statystyczny, Pomoc społeczna i opieka nad dziećmi i rodziną w 2014 roku, Warszawa 2015.

Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, Raport ze spotkania liderkiego realizowane w ramach Funduszu Inicjatyw Absolutnych Programu LIDERZY Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności, Staszów 2015.

Stowarzyszenia Klon/Jawor, Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2015, Warszawa 2016.

Zespół Badawczy SPOIWO, Funkcjonowanie placówek wsparcia dziennego na terenie m.st. Warszawy, Warszawa 2013.

Strategia Polityki Społecznej Województwa Mazowieckiego na lata 2014-2020.

Zbudowanie w dorosłość

Ostatnie lata to czas rozkwitu stołecznych programów pomocowych dla dzieci i młodzieży. Projektowe cezury wiekowe sprawiają jednak, że rośnie grupa „porzucanych” przez system – młodzi dorośli. Wśród pomysłów, jak zapłacić tę lukę, jest oferta międzynarodowej organizacji YouthBuild.

PEJZAŻ Z PRAGI-PÓLNOC

Na co dzień pracuję na Pradze-Północ, gdzie gęsta sieć placówek wsparcia dziennego przez ostatnie lata zacieśniała współpracę z instytucjami publicznymi oraz innymi organizacjami. Jednak pomimo wysiłku włożonego w działania na rzecz młodych, mam poczucie roztrwonienia trudu pedagogów i wieloletnich starań placówek. Młodzież wypada ze szkół, kończy edukację na gimnazjum, rezygnuje z gimnazjów na rzecz Ochotniczych Hufców Pracy. W wieku 16-17 lat widzą już, jak bardzo abstrakcyjna jest wiedza przekazywana im w szkołach. Chcą nauczyć się czegoś konkretnego, zdobyć zawód, iść do pracy. O tym, że praktyki są mało płatne, a przygotowanie do zawodu nie gwarantuje sukcesu, dowiedzą się dopiero później. I jest to twarde zderzenie z rzeczywistością.

START W DOROSŁOŚĆ

Dyskusja o programach usamodzielniania generuje bardzo wiele pytań, na które nie ma gotowych odpowiedzi. Jak wesprzeć absolwentów? Jak zwiększyć ich szanse na rynku pracy? Jak nauczyć ich kultury i etosu pracy? Jak nadrobić braki edukacyjne utrudniające zdobycie dobrych stanowisk? Od paru lat widzę rosnące zapotrzebowanie na systemowe rozwiązania wspierające wchodzenie w dorosłość – pilotujące młodzież w tym wrażliwym okresie życia, wyposażające w kompetencje, np. zarządzanie budżetem domowym, podejmowanie decyzji, poszukiwanie pracy. To prawdziwe wyzwanie dla praktyków. Potrzebne są rozwiązania kompleksowe, wykorzystujące już istniejące instrumenty, instytucje i programy. Zanim zaczniemy odkrywać na nowo proch, warto rozejrzeć się po świecie w poszukiwaniu inspiracji.

ZBUDOWANI NA BRONKSIE

Organizacja YouthBuild rozpoczęła swoje działania w latach siedemdziesiątych na Bronksie w Nowym Jorku. Jej pierwszymi beneficjentami zostali młodzi ludzie na co dzień wciągnięci w wojny gangów. Bijatki, narkotyki, akcje odwetowe – to był dla nich chleb powszedni. Organizacja zaangażowała niepokornych w remontowanie okolicznych przestrzeni publicznych. Pod hasłem „Youth Build” (tłum. „Młodzież buduje”) wspólnie budowali domy dla osób starszych i bezdomnych. Warunkiem koniecznym uczestnictwa w projekcie był równoczesny udział w zajęciach terapeutycznych i edukacyjnych. Dzięki programowi stypendialnemu w ramach YouthBuild nie musieli już pracować na czarno. Mogli zaangażować się w pełni na rzecz zmian w swojej społeczności i siebie samych. Wkrótce okazało się, że młodzi integrują się przy pracy nad wspólnym celem. Przynależność do gangu schodziła na dalszy plan. Rosło ich poczucie wartości, gdy widzieli wdzięczność na twarzach osób, dla których wznosili domy i mieszkania socjalne. Nagle stawali się pozytywnymi liderami w swoich społecznościach. Budowali zamiast niszczyć.

YOUTHBUILD DZIAJA

Obecnie YouthBuild prowadzi ponad 260 programów w 46 stanach oraz współpracuje z organizacjami partnerskimi w 32 krajach na świecie. Jest trwającym 12 miesięcy intensywnym (codziennym), długofalowym i kompleksowym programem. W swoje działania angażuje głównie tzw. NEETs, czyli młodych ludzi w wieku 16-24 lata, którzy pozostają poza systemem – nie pracują i nie uczą się. Jego najbardziej rozpoznawalnym elementem, od którego wzięła się nazwa organizacji, są prace budowlane na rzecz społeczności

lokalnej: remonty mieszkań socjalnych i roboty rewitalizacyjne. Rocznie w USA w ramach wszystkich projektów YouthBuild realizowanych jest ponad 110 000 jednostek socjalnych (domów lub mieszkań). Budowanie, choć efektywne, nie jest w projekcie najważniejsze. Pozwala zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe, ale przede wszystkim zbudować, skonstruować siebie. Osiem miesięcy stażu przeplatane jest pracą nad sobą, nauką kultury pracy i zaangażowania. Pierwsze trzy to udział w zajęciach socjoterapeutycznych i przygotowywanie gruntu pod późniejsze działania. W ramach YouthBuild młodzi ćwiczą punktualność, zdolność do wykonywania zadań do końca czy współpracę w zespole. Plac budowy staje się namacalnym dowodem na to, ile znaczy ich samozaparcie i wytrwałość.

ZBUDOWANIE SIEBIE

Przez cały czas trwania projektu młodzież pracuje nad stworzeniem osobistej strategii wejścia i pozostania na rynku pracy. Wspólnie z kadrami programów szukają rozwiązań, które pozwolą absolwentom na stabilne i bezpieczne zatrudnienie. Niektóre z lokalnych programów YouthBuild specjalizują się w kształceniu w określonych profesjach (np. naprawie komputerów, programowaniu, budowlance), inne odpowiadają na bieżące trendy w gospodarce. Prowadzący program współpracują z ekspertami od rynków pracy i rozmawiają z lokalnymi przedsiębiorcami tak, aby odzwierciedlał on rzeczywiste potrzeby biznesu. Na wejście na rynek pracy młodzi mają dwa do czterech miesięcy. W tym czasie biorą udział w kursach kwalifikacyjnych, stażach u pracodawców, konsultują się z doradcami zawodowymi.

EDUKACJA

Prowadzący YouthBuild dostrzegli jednak, że to nie sztuka wypuścić w świat zastępy niskow kwalifikowanych robotników. Dlatego budowanie to tylko około 50% zajęć w projekcie. Drugie 50% nakierowane jest na działania edukacyjne. W ramach programu uczestnicy, podzieleni na podgrupy warsztatowe, uzupełniają wiedzę. Program stawia przede wszystkim na rynkowy pragmatyzm – z odniesieniem do sytuacji i potrzeb uczestników. Nauka matematyki bazuje na wyliczaniu budżetu domowego czy kosztów bu-

dowlanych. Kompetencje językowe nastawione są na umiejętności prowadzenia konwersacji, ale również czytania ze zrozumieniem, pisanie maili i listów do pracodawców czy urzędów. W godzinach przedpołudniowych programy YouthBuild przypominają szkoły dla dorosłych. Niektórzy mają możliwość uzupełnienia brakujących dyplomów (w przełożeniu na polskie realia byłoby to zdobycie dyplomu ukończenia gimnazjum czy egzaminu dojrzałości). 70% uczestników wykorzystuje tę szansę i zdaje egzaminy maturalne.

Osiem miesięcy stażu przeplatane jest pracą nad sobą, nauką kultury pracy i zaangażowania.

ROZWÓJ LIDERÓW

YouthBuild ma w sobie coś z ośrodka socjoterapeutycznego. Kadra nastawiona jest na indywidualny kontakt i kształtowanie umiejętności społecznych i komunikacyjnych. Uczestnicy mają spotkania grup wsparcia oraz tworzą społeczność współdecydującą o losach swojego miejsca. W ten sposób uczą się aktywności, mierzą z trudnymi sytuacjami i konsekwencjami własnych błędów. Wszystko po to, aby w trakcie rocznego programu wykształcić umiejętności potrzebne w dorosłym życiu, w YouthBuild nazywane rozwojem liderów. Ostatnim elementem, który wyróżnia ten program, są warsztaty podstawowych umiejętności życiowych. Podopieczni YouthBuild uczą się planować wydatki codzienne, podejmować decyzje. Każdy ma swojego osobistego mentora.

TO DZIAŁA

Za YouthBuild przemawiają przede wszystkim wyniki. Od 1994 roku, kiedy prowadzone są regularne statystyki, 72% absolwentów projektu znalazło i utrzymało pracę lub powróciło na ścieżkę edukacji i kontynuowało naukę przez co najmniej kolejnych sześć miesięcy po wyjściu z programu. Skala recydywy dla uczestników projektu wynosi zaledwie 10%. 77% osób korzystających z programu zdało egzamin dojrzałości. Jako kompleksowa propozycja usamodzielniania YouthBuild jest ciekawym przykładem na to, jak można pomagać młodym dorosłym w zmaganiu ze współczesnością.

Magdalena Szeniawska
współzałożycielka i wiceprezes
Stowarzyszenia Mierz Wysoko

Międzynarodowa komórka YouthBuild International działa od 1999 r. W roku 2014 w jej działania zaangażowanych było ponad 12 000 młodych ludzi, w 15 krajach, w 102 projektach.

Obecnie realizowane są partnerstwa w Serbii, Bośni, Rumunii, Bułgarii, Izraelu, Kanadzie, Meksyku, Salwadorze, Panamie, Haiti, na Bahamach, w Brazylii, Peru, Afryce Południowej i Iraku.



8 000 000

absolwentów znalazło pracę



2 300

projektów budowlanych dla społeczności lokalnych zostało ukończonych



16 000

młodych uczestników objęto wsparciem



4 000 000

godzin, uczestnicy przeznaczyli na działania na rzecz społeczności

Liderzy przyszłości

Magdalena Szeniawska rozmawia z Peterem Twichellem, dyrektorem YouthBuild, który od 25 lat pracuje z młodymi dorosłymi, jest twórcą wielosektorowych programów pomocowych oraz konsultantem organizacji pozarządowych, administracji publicznej, biznesu i instytucji naukowych na całym świecie.

MAGDALENA SZENIAWSKA: JAKIE ZMIANY PRZED WSZYSTKICH OBSERWUJESZ U UCZESTNIKÓW PROGRAMU YOUTHBUILD PRZEZ WSZYSTKIE LATA SWOJEJ PRACY?

PETER TWICHELL: Najważniejszą zmianą, jaką obserwujemy, a także o której mówią sami beneficjenci, jest ta dotycząca postawy i charakteru – wzrost odpowiedzialności, zaangażowania obywatelskiego i optymizmu. W badaniu przeprowadzonym w Stanach Zjednoczonych wśród 900 absolwentów YouthBuild sprawdzaliśmy, jak zmieniła się ich subiektywna ocena długości własnego życia. Okazało się, że po przejściu programu deklarowana długość życia wzrastała średnio aż o 34 lata. Z kolei w Bośni, na starcie, tylko 30% osób deklarowała jakikolwiek udział w życiu społecznym np. współpracę z organizacjami pozarządowymi, wolontariat, udział w wyborach, aktywność polityczną, a po ukończeniu programu ta liczba wzrosła do 78%. Program YouthBuild często niesłusznie sprowadzany jest do zwyczajnego stażu lub programu aktywizacji zawodowej. Zmiana zachodzi na znacznie głębszym poziomie – młoda osoba rozwija w sobie poczucie sprawczości i kompetencji, odpowiedzialności za współobywateli, odnajduje sens.

CO JEST TWOIM ZDANIEM NAJMOCNIEJSZĄ STRONĄ TEGO PROGRAMU?

Z jednej strony jego kompleksowość, a z drugiej wysokie wymagania, jakie stawiamy uczestnikom. Wiele zgłoszeń odrzucamy, bo kandydaci nie są jeszcze gotowi na udział w tak intensywnym programie, który wymaga od nich naprawdę wielkiego zaangażowania. Prócz oczekiwań ofiarowujemy uczestnikom realną pomoc w postaci posiłków, odzieży, szkoleń, mentoringu, wsparcia rówieśniczego, a także bezpiecznej przestrzeni i relacji opartych na wzajemnym szacunku. Wielu naszych wychowanków mówi



wręcz, że program jest dla nich jak rodzina. Kiedy już podejmą wyzwanie, YouthBuild udziela im wsparcia na takim poziomie, jakiego nigdy wcześniej nie doświadczyli, w szkole czy nawet w rodzinie pochodzenia. Stosujemy podejście oparte na „surowej miłości”, ale w zamian towarzyszymy młodemu człowiekowi we wszystkich aspektach jego życia – w rozwoju edukacyjnym, emocjonalnym, technicznym, społecznym, psychologicznym i fizycznym.

JAKIE SĄ OBECNIE TWOIM ZDANIEM NAJWIĘKSZE ZAGROŻENIA CZYHAJĄCEGO NA MŁODYCH DOROSŁYCH ZE ŚRODOWISK DEFAWORYZOWANYCH?

Brak nadziei i możliwości, dyskryminacja. Rynek bardzo się zmienił w stosunku do tego, co było 30 lat temu. Szansa na to, że dziś młody człowiek będzie bezrobotny, jest dwa-trzy razy

większa niż kiedyś, w pokoleniu jego rodziców i dziadków. Skurczyły się znacznie możliwości pozyskania pierwszej pracy w rolnictwie, przemyśle czy biznesach rodzinnych. Znacznie trudniej jest zdobyć doświadczenie, a jest ono podstawowym wymogiem wielu pracodawców. Co więcej, system edukacyjny bardzo często nie przygotowuje uczniów do efektywnego radzenia sobie na rynku pracy. Programy nauczania szkół są archaiczne i niedopasowane do potrzeb biznesu. Część młodych ludzi po prostu zbyt wcześnie wypada z systemu. Padają ofiarą stereotypizacji i dyskryminacji, które hamują ich wysiłki. Brakuje im narzędzi, żeby radzić sobie z tymi wyzwaniami. YouthBuild uczy ich, jak funkcjonować nawet w otoczeniu, które nie przyjmuje ich z otwartymi ramionami. Swobodnego operowania kodami kulturowymi tak, aby poprzez dopasowanie zachowania, stroju czy sposobu mówienia efektywniej radzili sobie w nowych sytuacjach. Biegłość w rozpoznawaniu i stosowaniu różnych kodów to dziś podstawowa umiejętność życiowa, która pozwala młodym przetrwać nawet w niekorzystnych warunkach.

OBECNIE PRACUJESZ W EUROPIE ŚRODKOWEJ. JAKIE SĄ NAJWAŻNIEJSZE RÓŻNICE, KTÓRE DOSTRZEGASZ, POMIĘDZY SYTUACJĄ MŁODYCH W USA I W NASZEJ CZĘŚCI ŚWIATA?

To ciekawe doświadczenie, bo dostrzegam znacznie więcej podobieństw między młodymi ludźmi niż generalnie różnic na świecie. Wśród młodych obserwuje się wzrost bezrobocia, wypadanie z systemu edukacji. To wpływa na stałe podnoszenie się kosztów pomocy społecznej i obniżenie produktywności gospodarki. Sytuacja zmusza coraz więcej państw do reagowania na potrzeby młodych obywateli. Ucenie sza-

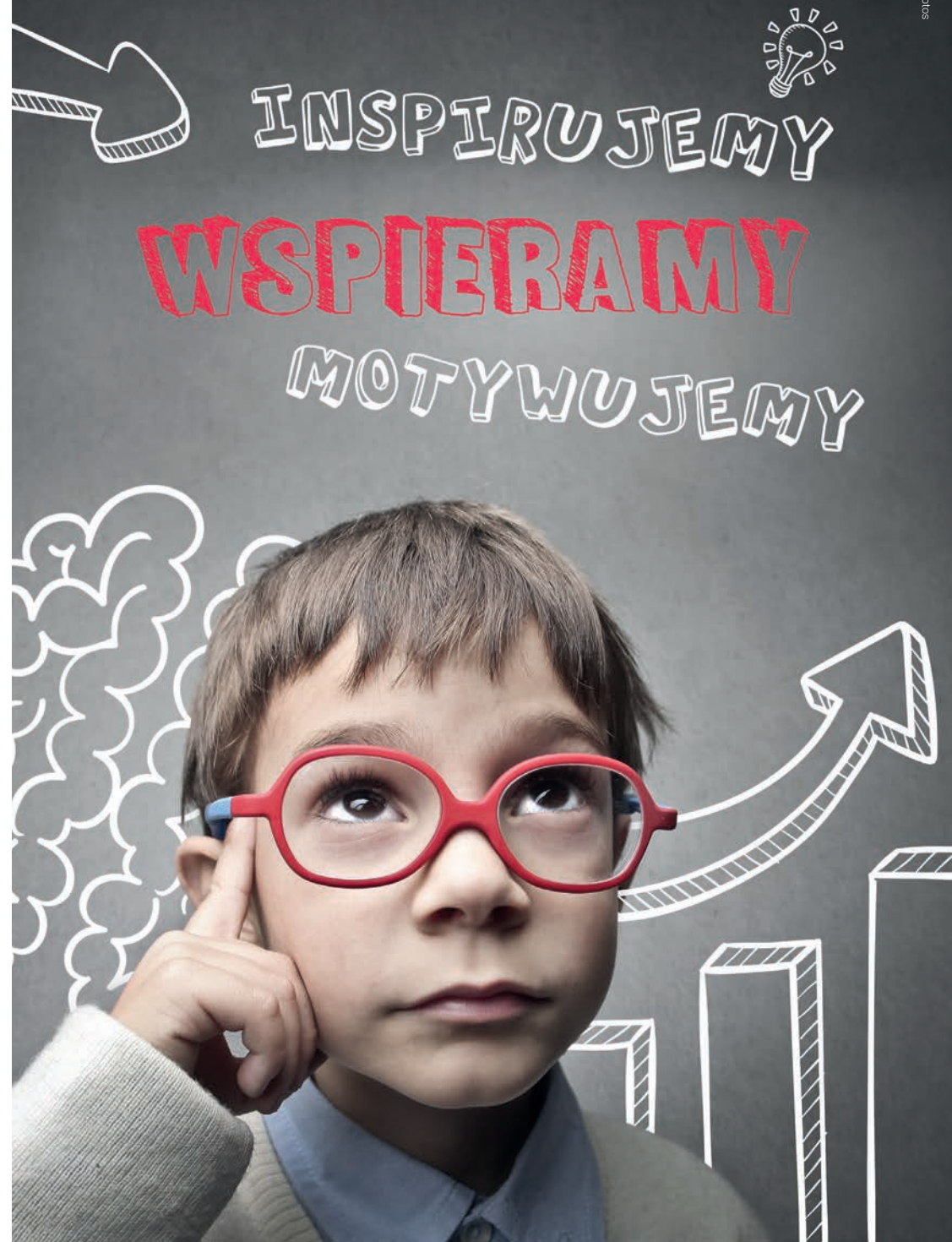
cją, że w 2011 w Europie pokolenie NEET (ang. Not in Education, Employment, or Training), czyli bezczynnej młodzieży kosztowało państwa ponad 153 miliardów euro. W młodych drzemie ogromny potencjał ekonomiczny, do szerzenia innowacji i budowania społeczeństw obywatelskich. Ale istniejące struktury, mające angażować i mobilizować młodych, są nieefektywne. Dlatego właśnie YouthBuild International tworzy globalną sieć sojuszników we wszystkich sektorach – publicznym, prywatnym, NGO. Przed kolejnymi pokoleniami piętrzą się problemy do rozwiązania – zmiany klimatyczne, nierówności społeczne, konflikty czy rozpad więzi. Muszą być gotowi do stawienia im czoła.

CO BYŚ DORADZIŁ SPECJALISTOM PRACUJĄCYM Z MŁODZIEŻĄ I MŁODYMI DOROSŁYMI W POLSCE?

W całej Europie, w tym w Polsce, istnieje wiele niesamowitych programów dla młodych koncentrujących się na aktywizacji zawodowej, edukacji obywatelskiej, wsparciu psychologicznym, sporcie czy kulturze. Ich skuteczność podniosłoby bardziej kompleksowe podejście do rozwoju młodych, gdzie w ramach jednego programu uwzględnione zostaną wszystkie potrzeby. Dzisiejsza młodzież wymaga wspólnego działania wszystkich praktyków. Wielu z nich pracuje jakby w oderwaniu od innych sektorów i przez to jest skazana na marginalizację. Konieczne jest szukanie nowych sojuszników, podjęcie rozmów z sektorem prywatnym, na poziomie rządowym, z różnymi instytucjami i filantropami. Pomoc młodym ludziom jest w interesie wszystkich. To z szeregów tej młodzieży w przyszłości wywodzić się będą liderzy, innowatorzy, specjaliści i obywatele jutra. Dlatego dziś spoczywa na nas wszystkich odpowiedzialność za ich los.



Fot. archiwum własne Youthbuild International



INSPIRUJEMY

WSPIERAMY

MOTYWUJEMY

Konie uczą ludzi

Pierwszy warsztat metodą Open by Horses, opartą na koncepcji Horse Assisted Education, eksperymentalnie zorganizowałam na początku 2013 roku ze swoimi podopiecznymi z Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Laskach. Młodzież nie wiedziała wtedy, co ich czeka. Efekty przeszły moje najśmielsze oczekiwania.

Większość z nich wcześniej brała udział w moich zajęciach hipoterapeutycznych, łączących elementy psychologii z jazdą konną. Wiedzieli, że lubię zaskakiwać. Jednak na moją propozycję, żeby wyzbyli się wszelkich założeń, zapomnieli o swojej wiedzy jeździeckiej, pracowali z ziemi i pozwolili koniom przejąć pałeczkę, zareagowali zdumieniem. Na ich twarzach malowały się niepewność, ale i ciekawość, więc po krótkim wstępie ruszyliśmy do naszych czterokopytnych trenerów.

Już pierwsze ćwiczenie wywołało w dzieciakach ogromne emocje. Mieli wejść do strefy intymnej konia, nawiązać z nim kontakt i sprawić, żeby dobrowolnie za nimi podążył. Jak to zrobić? Naprawdę nikt nas nie będzie oceniał? Byli przyzwyczajeni, że jeśli koń nie wykonuje ich poleceń, stoi i skubie bądy spod śniegu, to zadanie nie zostaje zaliczone. A tu nie było ani dobrze, ani źle. Każda informacja, jaką dawał nam swoim zachowaniem koń, była cenna. I ode mnie, i od dzieci taka praca wymagała olbrzymiej uważności, empatii i otwartości na nowe doświadczenia.

WAŻNE PYTANIA, WAŻNE ODPOWIEDZI

W głowach zaczęło pojawiać się nam masę pytań: Co czuję stojąc w przestrzeni z koniem? Co jest dla mnie ważne? Co jestem gotowy zmienić w swoim zachowaniu, jeśli widzę, że dotychczasowe nie przynosi pożądanych efektów? Czy



Fot.: Subiektyff - Piotr Gomółka

w ogóle chcę coś zmienić? Czy i jak moje doświadczenie z placu przekłada się na kontakty z innymi ludźmi? Z minuty na minutę dzieciaki otwierały się coraz bardziej. Garściami czerpały z informacji zwrotnych od koni i od siebie nawzajem. Zwierzęta, bazując na swoich naturalnych instynktach, wytrwale uczyły ich cierpliwości, pokazywały granice, pomagały się dopa-

Wszelkie ograniczenia, jakie mogą mieć niepełnosprawni, a właściwie wszyscy, są zewnętrzne, są tylko w oczach patrzących. Wystarczy spojrzeć na siebie bez wstępnych uprzedzeń i nagle wszystko okazuje się możliwe.

sować, opiekowały się w chwilach niepewności. Te trzy godziny podążania za uczestnikami i facylitowania procesu wyssało mnie z energii. A młodzieży wystarczyły dwa ćwiczenia z końmi w nowej formule, żeby rozpocząć rozmowy o sprawach tak ważnych jak odwaga do podejmowania decyzji, zaufanie, współpraca, wytrwałość, wpływ, granice możliwości. Dzieciaki nie chciały sobie pójść, jedna z uczestniczek powiedziała, że czuje się dziwnie, bo chyba pierwszy raz w życiu miała szansę zastanowić się nad sobą, nad swoimi działaniami. Inny uczestnik powiedział, że gdyby nie przyszedł, to by do końca życia żałował. Wszyscy jednogłośnie pytali: *Kiedy zrobimy kolejne takie warsztaty?*

BEZ OGRANICZEŃ

Ja także nauczyłam się wtedy wiele. Wszelkie ograniczenia, jakie mogą mieć niepełnosprawni, a właściwie wszyscy, są zewnętrzne, są tylko w oczach patrzących. Wystarczy spojrzeć na siebie bez wstępnych uprzedzeń i nagle wszyst-

ko okazuje się możliwe. Piotr, Arnika, Paulina i Tomasz pomogli mi pozbyć się ograniczających przekonań, jakie miałam z wcześniejszej pracy z niewidomymi. Z ciekawością czekałam na podsumowania dzieciarni. Z wielką siłą dotarło do mnie po raz kolejny, jak ważna jest dla nich możliwość wyjścia ze sztucznych ram tego, co należy, co wypada, co jest oczywiste i co być powinno. Są w nie wtłoczeni na co dzień, a potrzebują wsparcia w poszukiwaniu drogi dotarcia do siebie samych. Praca metodą Open by Horses stała się dla nich miłym krokiem w tym kierunku. Od tego czasu na każdych zajęciach, coraz bardziej świadomie własnego ciała i emocji, skuteczności własnych oddziaływań, sposobu, w jaki komunikują koniowi i światu swoje oczekiwania wobec niego, czy tego jak budują relacje, robili kolejne wielkie kroki. A ja starałam się tylko pielęgnować w nich tę śmiałość.

HORSE ASSISTED EDUCATION

HAE to koncepcja edukacyjna, która powstała jako metoda wspierania rozwoju kompetencji osobistych i zawodowych. Fundamentem pracy są ewolucyjne przystosowania koni do życia w środowisku naturalnym. Jedyną szansą dla tych zwierząt na przetrwanie w naturze jest odpowiednio szybka ucieczka przed drapieżnikiem. Dlatego musiały wykształcić zdolność dostrzegania zagrożenia nawet z bardzo daleka, perfekcyjnego czytania mowy ciała, ruchów mięśni, napięć i niespójności w ciele. Jako zwierzęta stadne konie są przyzwyczajone do funkcjonowania w hierarchii społecznej i w strukturach zbliżonych do ludzkich. To pozwala na doszukiwanie się prawidłowości pomiędzy kontaktem między zwierzęciem a człowiekiem, a jego funkcjonowaniem w codziennych relacjach. Równocześnie konie są niewrażliwe na typową grę statusów i konwencji społecznych, dzięki czemu ich reakcje są odpowiedzią na to, kim naprawdę jest interlokutor. Nie ma dla nich znaczenia marka samochodu, stanowisko czy ubiór.

Początkowo te właściwości koni wykorzystywano głównie w szkoleniu kadr zarządzających. Z czasem okazało się, że metoda jest równie przydatna w pracy z handlowcami, negocjatorami, nauczycielami, dorosłymi, parami, dziećmi i młodzieżą, a także z całymi rodzinami. Istotą HAE jest przebywanie w przestrzeni z koniem i doświadczanie – czym jest świadome przywództwo i komunikacja, konfrontowa-

nie się z własnymi schematami, strategiami, założeniami. Podstawą procesu uczenia się jest otwartość na autoanalizę. Nie ma tu gotowych odpowiedzi i wskazówek. Trener pełni rolę osoby wspierającej proces, zadającej inspirujące pytania oraz stwarzającej atmosferę do bezpiecznej nauki. Warsztatowicze mają możliwość obserwowania siebie nawzajem podczas wykonywania kolejnych ćwiczeń, dyskusji o tym, co się wydarzyło, dzielenia się przeżyciami, przemyśleniami, wątpliwościami i pytaniami. Nie są to szkolenia o koniach i ich zwyczajach. Praca opiera się na mechanizmach zbliżonych do tych obecnych na treningach interpersonalnych.

OKIEM KONIARZA

Odkąd pamiętam, moje życie kręciło się wokół koni, przygotowywałam je do pracy w hipoterapii, do sportu dla osób niepełnosprawnych i napotykałam po drodze różne problemy natury szkoleniowej. Szukałam nowej wiedzy i techniki. Jednak za każdym razem czegoś mi brakowało. Przez lata pracy z końskimi podopiecznymi

PRZYKŁADOWE OBSZARY PRACY METODĄ HAE / OPEN BY HORSES

- wzmacnianie poczucie kontroli np. poprzez możliwość podejmowania samodzielnych decyzji,
- urealnianie poczucie sprawstwa dzieci o obniżonej sprawności umysłowej,
- praca nad obniżaniem lęku przed nowymi, nieznanymi sytuacjami, lęku separacyjnego, lęku wynikającego z bezradności,
- urealnianie wyobrażenia podopiecznych na temat własnych możliwości,
- praca nad rozwojem kompetencji społecznych, m.in. poprzez wspieranie rozwoju decentracji, wspieranie kontroli wyrażania uczuć i obniżanie napięcia,
- stworzenie podopiecznym możliwość doświadczania odpowiedzialności i roli opiekuna.

Fot.: Subiektyff - Piotr Gomółka

trafiałam na różne typy. Jedne pokorne, potulne, inne zdecydowane i silne, jeszcze inne sprawały wrażenie wciąż pokłóconych ze światem bądź zupełnie od niego niezależnych. Lepiej lub gorzej radziłam sobie z takimi egzemplarzami – przez lata wpajano mi metody „komunikacji” oparte na sprzeczce, patentach, środkach przymusu i perswazji. Często myślałam, że wiem swoje i wiem lepiej.

Dopiero kurs trenerski Open by Horses sprawił, że stanęłam przed końskim „lustrem”. Musiałam sama zmierzyć się ze świadomością, gdzie są moje ograniczenia i blokady, zatrzymać się w „tu i teraz”, wejść w prawdziwy kontakt. Nauczyć się otwartości i ciekawości bez pokusy oceniania, wchodzenia zarówno z ludźmi, jak i ze zwierzętami w relację dobrowną i opartą na zaufaniu. Doceniłam naturalność koni, ich uważność, delikatność i niesamowity potencjał, jaki tkwi w HAE. Na nowo odkrywałam znane mi już zachowania koni, na bieżąco weryfikowałam założenia i uczyłam się współpracy z moimi czterokopytnymi współpracownikami.

PRACA Z DZIEĆMI W ASYŚCIE KONI

Praca w asyście koni przyczynia się do wywoływania pozytywnych zmian w zachowaniu, mających charakter indywidualistyczny, psychologiczny, psychoterapeutyczny, społeczny, często także rehabilitacyjny. W przypadku moich podopiecznych o różnym stopniu i rodzaju niepełnosprawności, związanej z dysfunkcją wzroku, dając im bezpieczną przestrzeń do samodzielnego kontaktu z koniem, chcę stworzyć im możliwość funkcjonowania w normalnej społeczności, korzystania z pełnym zaangażowaniem i motywacją z różnych form aktywności związanej z końmi.

Każde takie spotkanie jest zmianą – ich i mojej wiedzy, nawyków, umiejętności, kompetencji, czasem wartości i przekonań. Pierwszym krokiem w tym procesie jest ujawnienie i uświadomienie sobie własnych przekonań wspierających i ograniczających oraz wynikającego z nich nastawienia. Uczymy się, że zmianę zawsze zaczyna się od siebie – co wymaga zakwestionowania własnego podejścia do spraw, przyjmowanych przez siebie założeń oraz odejście od dotychczasowego stylu działania. To właśnie różni pracę z ludźmi w asyście koni od pracy z ludźmi po prostu. W przestrzeni z końmi mi-

INNE KORZYŚCI Z PRACY Z KOŃMI

- stymulacja rozwoju komunikacji,
- rozpoznawanie i kształtowanie własnego stylu osiągnięcia celów,
- rozwijanie umiejętności stawiania granic,
- uelastycznienie sposobów działania,
- wzmocnienie poczucia odpowiedzialności i integralności,
- zwiększenie skuteczności działań generowanych intuicyjnie,
- rozwijanie umiejętności rozpoznawania przejawów współdziałania dzieci i odpowiadania na nie,
- zwiększenie udziału interakcji „nieoceniającej” w relacjach,
- rozwijanie relacji przez zabawę.

Fot.: Subiektiff - Piotr Gornóka

ślmy o uczeniu się jako o procesie orientowania emocjonalnego – bardziej niż o procesie polegającym na zdobywaniu wiedzy, narzędzi, utrwalaniu z góry określonych nawyków czy technik (jak ma to miejsce podczas klasycznych zajęć hipoterapii czy dogoterapii). Zmierzamy do tego, aby uczestnicy nieustannie potrafili eksperymentować z nowymi zachowaniami i byli elastyczni, a więc gotowi do zmiany zachowania w przypadku braku pożądanego rezultatu. Kluczem do tego jest stworzenie im bezpiecznych warunków, w których będą rozwijać postawę ciekawości i chęci spojrzenia z innej perspektywy.

Niezależnie od sytuacji czy przebiegu ćwiczeń zachowanie koni podczas naszego kontaktu z nimi jest pretekstem do dalszych rozważań. Celem nie jest wykonanie przez konia określonego przez człowieka ruchu czy wyuczona reakcja. Celem nie jest także ocena naszych podopiecznych, którzy wykonują dane ćwiczenie. Ważne jest doświadczanie siebie w relacji z drugą istotą w przestrzeni „tu i teraz”, nawiązanie kontaktu ze swoimi emocjami, doświadczenie ich, a następnie zanalizowanie swoich odczuć i reakcji na to, co się dzieje.

Małgorzata Pyrka

Hipoterapeuta, trener Open by Horses

Przez wizjer

Relacja z młodym człowiekiem jest w PWD siłą napędową zmiany i rozwoju. A dziennikarstwo to niebanalny sposób na to, żeby nauczyć się samodzielności, odpowiedzialności, zbudować siebie. Przekonujemy się o tym codziennie w naszych świetlicach od ponad dziecięciu lat.



Fot.: archiwum własne Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci”

KOŁO ZAMACHOWE

W Stowarzyszeniu „Serduszko dla Dzieci” dziennikarstwo okazało się kołem zamachowym, które wspiera i nadaje nowy wymiar pracy z naszymi podopiecznymi na warszawskiej Pradze-Północ. I chociaż dorosłe dziennikarstwo od wielu lat przeżywa kryzys, młodych pasjonatów przewinęła się przez nasze zajęcia cała masa. Gadanie do mikrofonu, przed kamerą czy w radiu, cykanie i nagrywanie dają ważny punkt odniesienia i pozwalają w atrakcyjną formę ubrać konieczną w życiu naukę.

NASZA EKIPA

Od ponad dwudziestu lat pracujemy z dziećmi i młodzieżą zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Najważniejsze deficyty naszych podopiecznych to niskie poczucie własnej wartości, brak poczucia mocy sprawczej, brak wzorców uczestnictwa w kulturze. To w konsekwencji często powoduje niemożność nawiązania satysfakcjonujących kontaktów społecznych i włączenia się w główny nurt życia społecznego. A problem poszukiwania własnej tożsamości i zmagania się z rzeczywistością, która w różnych aspek-

tach nie odpowiada młodym ludziom, dotyczy większości młodzieży, nie tylko tej mającej na starcie „pod górkę”. Okres dojrzewania i wchodzenia w dorosłość jest przełomowym okresem w życiu każdego człowieka. Kształtuje on swoją osobowość, przekonania, swój charakter. Nabywa wiele umiejętności, które w dużym stopniu wpłyną na jego dalsze życie.

DZIENNIKARZYMY

Pomysł jak możemy wspierać młodych ludzi – często niechętnych podejmowaniu wyzwań - w poznawaniu siebie i świata, pojawił się trochę przypadkiem. Bo chociaż pierwsza kamera wykorzystywana przez dzieciaki pojawiła się w naszej Organizacji już w 1997 roku i służyła do dokumentowania wspólnych działań, to dopiero osiem lat później dotarło do nas, że mamy w rękach narzędzie wręcz idealne do pracy wychowawczej. Zaczęło się od propozycji warsztatów, które chcieli u nas realizować reżyserka i fotograf. Od tamtej pory w kwestiach technicznych nastąpił cywilizacyjny skok – niemal każdy ma w kieszeni smartfona, którym może fotografować, filmować i nagrywać rozmowy. I to w cyfrowym standardzie. Ale najważniejsze pozostało niezmiennie: młody człowiek może podzielić się tym, co ma do powiedzenia. Może dotrzeć do innych ze swoim buntem, protestem, apelem, opowieścią. Słowem – ze swoim przesłaniem.

GŁOS MŁODYCH

Dlaczego właśnie dziennikarstwo? Przede wszystkim dlatego, że naukę komunikacji ubiera w atrakcyjną formę, uczy aktywności, daje poczucie sprawstwa i wreszcie pozostawia produkt w postaci fotoreportażu, filmu czy nagrania radiowego, którym można się dzielić i z którego można być dumnym. A to buduje realną, pozytywną samoocenę. Praca nad dokumentami rozwija zmysł obserwacji, wrażliwość na innych, umiejętność analizy i syntezy, selekcji materiału i sztuki kompromisu pomiędzy tym, co chce-

my powiedzieć i tym, co widz czy słuchacz jest w stanie przyswoić w określonych warunkach. Silnie też decentralizuje spostrzeganie rzeczywistości i kształtuje wrażliwość na innych ludzi. Jest krokiem w stronę oddania głosu młodzieży, a przede wszystkim wyposażeniem jej w narzędzia, które pozwolą ten głos usłyszeć innym. Działaniem zmierzającym w kierunku tworzenia realnego, obywatelskiego dziennikarstwa dla ludzi i blisko ich spraw. Wolnego od komercyjnego blichtru, skoncentrowanego na dotarciu do prawdy. Kształtowaniem pokolenia ludzi świadomych i odpowiedzialnych.

SOCJOTERAPIA DZIENNIKARSTWEM

Dziennikarstwo ukierunkowane na pokazywanie otaczającej rzeczywistości kształtuje wrażliwość i dociekliwość, zmusza do refleksji, daje możliwości kreowania opowieści o rzeczywistości, która ma niesamowitą wręcz nośność. Daje poczucie bycia twórcą i kreatorem, zaspokajając znajdującą się na szczycie piramidy Maslova, a ważną dla każdego potrzebę: samorealizacji. Umiejętności, które młodzi zdobywa podczas tworzenia reportaży dokumentalnych, poprawiają ich relacje interpersonalne. Żeby zrobić wywiad, trzeba się do niego przygotować, napisać pytania, wyjść z inicjatywą, przełamać treść przed rozmową, słuchać tego, co nasz bohater mówi. Trzeba być z nim „w dobrym kontakcie” w czasie spotkania. Brzmi jak socjoterapia? Nasze doświadczenia wskazują na to, że dziennikarstwo jest świetnym rozszerzeniem tego typu pracy – wyjściem z „laboratorium” do realnego świata. Tu już się nie trenuje, tylko mierzy z wyzwaniem. Sukces smakuje wtedy zupełnie inaczej, zwłaszcza jeśli ma się za sobą wspierającego dorosłego. Wsłuchując się w historie innych młody dziennikarz często odnajduje między wierszami samego siebie. Zaczyna lepiej rozumieć siebie, rzeczywistość. Dziennikarstwo to też normy i zasady etyczne. Być dziennikarzem to znaczy dążyć do prawdy. Być bezstronnym



Fot.: archiwum własne Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci”



Fot.: archiwum własne Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci”

i uczciwym, aby przedstawiać wszechstronnie i obiektywnie zgłębianą tematykę. To nauka poszanowania prywatności innych, nieuleganie naciskom i niezależność od różnych grup interesu, respektowanie prawa. W naszej pracy z młodymi ludźmi też przecież o to chodzi.

Z LOTU PTAKA

Jedenaście lat doświadczeń pozwala spojrzeć z pewnym dystansem – na sukcesy i porażki związane z młodzieżowym i społecznym dziennikarstwem. Do tych pierwszych możemy zaliczyć stworzenie ogólnopolskiego festiwalu prezentującego twórczość filmową młodzieży do lat 18 (X edycja w marcu 2017), istniejące 2,5 roku internetowe radiopraga.pl (które prowadzą wolontariusze od gimnazjum po seniorów), współpracę z prasą i ogólnopolskimi antenami (TVP i CANAL+), które prezentowały dzieła naszych podopiecznych, setki filmów, reportaży filmo-

wych, które realizowaliśmy w Polsce i na świecie (Rzym, Białoruś, Serbia, Ukraina). Do tych drugich, wyzwań które nie zawsze udaje się pokonać, zaliczyć trzeba brak wytrwałości wychowanków, niezbędnej przy większych i długotrwałych projektach.

Naszymi doświadczeniami chętnie dzielimy się z innymi, a w różnych miejscach Warszawy pączkują różne inicjatywy dziennikarskie. Czasem tylko robi się nam ciepło na „serduszkach”, gdy myślimy o tym, ile klisz, taśm i przygód za nami. Wtedy pozwalaliśmy sobie na chwilę dumy, że z szalonego pomysłu wyrosła dająca dobre efekty metoda pracy z dziećmi. I zapraszamy do współpracy – im więcej młodych dziennikarzy, tym mocniejszy będzie nasz głos.

Aleksandra Smolińska
Pedagog, prezes Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci”

praga
ffm

Jeśli robisz filmy
a masz nie więcej niż 18 lat

TO ZGŁOŚ SWÓJ FILM DO KONKURSU!

www.ffm.org.pl

Chcesz zobaczyć filmy
młodych twórców?

Reportaż
interwencyjny

Reportaż
z Doniecka
(2012)

Wirtualna rzeczywistość pożera nasze dzieci

Od dwóch lat w ramach Młodzieżowej Akademii Reportażu i Dokumentu prowadzę zajęcia dziennikarskie dla dzieci z ognisk wychowawczych w Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”. Gdy zaczynałam, kompletnie nie wiedziałam, jak to się właściwie potoczy.

Miałam przekazać im swoją wiedzę i umiejętności zawodowe w sposób strawny, a zarazem pożyteczny. Podjęłam się zadania z ciekawości i chęci zdobycia nowego doświadczenia. Dosyć szybko pokochałam pracę z młodymi dziennikarzami, a dzięki ich energii, kreatywności i ciekawości sama zaczęłam się rozwijać.

SKOK NA GLÓWKĘ

Początek był skokiem na głęboką wodę. Znużone kilkugodzinym siedzeniem w „czterech ścianach” dzieciaki nie miały ochoty rozmawiać ze mną o publicystyce, nauce, polityce. Nie interesowało ich, jak od kuchni powstają newsy ani to, że mogą prezentować swoje teksty w „prawdziwej gazecie”. Liczyła się przede wszystkim rozrywka. Możliwość publikowania swoich wizerunków, wywiady z gwiazdami młodego pokolenia, robienie materiałów filmowych na mieście. Choć kultura obrazkowa nadal zwycięża, staram się sukcesywnie przechylać szalkę w stronę innych form dziennikarstwa.

DZIENNIKARKA

Wbrew pozorom praca z młodym dziennikarzem niewiele się różni od współpracy z dorosłymi. I jednych, i drugich trzeba motywować, żeby przygotowali się do zbliżającego się wywiadu. Konieczny jest bieżący nadzór nad pracą, a później ulepszenie końcowego produktu. Ciężko pracuje się po to, żeby osiągnąć kilkuminutowy efekt. W trakcie jest dużo humoru i luzu, ale bywa także nerwowo i nieprzewidywalnie. Młody dziennikarz dokłada

do tego niesamowitą dawkę energii i masę pomysłów. Różnią się też formy wynagradzania. W mojej redakcji za wykonaną robotę czeka wierszówka. Z młodzieżą nagradzamy się wspólnymi lodami. Duma i satysfakcja z działania są ogromne.

Uczymy się też wspólnie korzystać z technologii – obsługi dyktafonu, kamery, podstaw montażu – a co za tym idzie, samodzielności i odpowiedzialności. A z legitymacji dziennikarskiej są po prostu dumni.

Po co

W dzisiejszych czasach dziennikarzem może być każdy. Swobodny dostęp do publikowania treści w Internecie sprawia, że amatorskie blogi i posty dostrzegane są przez znane portale, gazety i czasopisma. Kluczową umiejętnością, ważną także w życiu codziennym, jest analiza i selekcja informacji. Młodzi, wbrew obiegowym opiniom, mają dosyć wysoką świadomość zagrożeń, jakie czyhają na nich w sieci. Zajęcia przed kamerą, spotkania ze znanymi osobami pomagają im z kolei w zwalczaniu barier osobowościowych. Uczymy się też wspólnie korzystać z technologii – obsługi dyktafonu, kamery, podstaw montażu – a co za tym idzie, samodzielności i odpowiedzialności. A z legitymacji dziennikarskiej są po prostu dumni.



fol. Szymon Starnawski

NOWE MEDIA

Szybko okazało się, że to ja będę uczyć się mediów od nich, a nie na odwrót. Komputera, tabletu, smartfona. Dzieciaki świetnie poruszają się po świecie aplikacji i nowinek. O tym powinniśmy z nimi rozmawiać i tego się od nich uczyć. Pokazują dorosłym, że media i nowe technologie nie gryzą i nie służą tylko do pożerania czasu i psucia wzroku. Nie ma nic złego w uwiecznianiu siebie i swoich kolegów na pamiętkowym selfie. Trzeba tylko wiedzieć, jak zamieścić je w sieci w taki sposób, aby niechciane i niebezpieczne osoby nie miały do niego wglądu. Do takiej nauki, rozmowy, a także poszerzania horyzontów dzięki wiedzy młodszych - zachęcam. A na wspólne nagrywanie i wchodzenie w świat telewizji oraz prasy – zapraszam.

Sonia Tulczyńska

Wydawca serwisu i dziennikarz gazety *naszemiasto.pl*



fol. archiwum własne Młodzieżowa Akademia Reportażu i Dokumentu



MARI D
młodzieżowa akademia
reportażu i dokumentu

Przyjazne miejsce na Bemowie

Placówka wsparcia dziennego Akademia Dzieci i Młodzieży prowadzona przez Fundację EDUSA na warszawskim Bemowie działa od 2014 roku. Wyrosła z bolączek i potrzeb społeczności lokalnej.

GRAMY LOKALNIE

Od 2007 roku prowadziłem zajęcia profilaktyki uzależnień w bemowskich szkołach. Zarówno nauczyciele, jak i uczniowie wielokrotnie mówili mi, że w ich okolicy brakuje miejsca, w którym mali i duzi mogliby się uczyć i bawić po lekcjach. Moje dzieciaki same pokazały mi nawet konkretny obszar. Dzięki wysiłkom m.in. naszego zespołu w 2013 roku osiedle komunalne TBS przy ul. Pełczyńskiego znalazło się na mapie miejsc zagrożonych w Warszawie. My już w 2011 założyliśmy tu swoją pierwszą PWD z zaprzyjaźnioną Fundacją Pomocy Społecznej „Chodźmy Razem” – Dziecięco-Młodzieżowe Centrum „Przystań”. Dwa lata później pracownicy świetlicy zdecydowali o powołaniu organizacji zakorzenionej w bemowskiej społeczności lokalnej. I tak w 2014 roku zadanie stworzenia placówki otrzymaliśmy już jako Fundacja EDUSA w ramach dotacji dzielnicy Bemowo. Zahartowany w bojach zespół z Panią Agatą, Natalią, Jolą, Wioletką i nowym „nabytkiem” psycholog Patrycją zabrał się do dzieła. Niebawem dołączyły do nas jeszcze dwie Panie Anie, absolwentki Akademii Pedagogiki Specjalnej oraz muzyk Pan Piotr. Zawsze, gdy zaczyna swoje muzykowanie, pyta: *Panie Kierowniku, mam grać?* Zawsze gramy. Lokalnie.

MROŻNE POCZĄTKI AKADEMII

Gdy w styczniu 2014 roku wszedłem do lokalu przy ulicy Generała Tadeusza Pełczyńskiego 30 A, przez głowę przebiegła mi tylko jedna myśl: Czy sprostamy zadaniu? Puste pomieszczenia, brak ciepłej wody, telefonu, Internetu, a przede wszystkim, ani jednego mebla, nawet krzesła i stołu, przy którym można by usiąść i rozpocząć zapisy do nowo powstałej placówki wsparcia dziennego. Ruszyłem z determinacją do miejscowych urzędów i instytucji. Z pierwszej rundy po dzielnicy przywiezłem kilka krzesel i stolik. Z Bemowskiego Centrum Kultury przyjechały kilka dni później dwie ławki i kolejny stolik. Je-

den z radnych przywiózł je osobiście. Prawdziwe skarby znalazłem w magazynach Towarzystwa Budownictwa Społecznego. Dzięki hojności darczyńców już niebawem dzieci z budynków socjalnych usiadły do odrabiania lekcji. Później pomogła zaprzyjaźniona uczelnia pedagogiczna i firma komputerowa. W połowie lutego ruszyliśmy wreszcie „pełną parą”. Choć ciepła woda popłynęła w rurach dopiero kilka dni później. Z dumą zawiesiliśmy nad wejściem szyld z napisem: *Akademia Dzieci i Młodzieży EDUSA*.

Nasi podopieczni pochodzą z różnych domów. Łączy ich to, że potrzebują zorganizowania czasu wolnego – dla nich nuda jest złem



Fot.: Małgorzata Adamczyk

CENTRUM WYCHOWANIA I PROFILAKTYKI EDUSA 2015 – WYBRANE STATYSTYKI

105

dyżurów z profilaktyki uzależnień: grupowych i indywidualnych, dla rodziców i opiekunów

1188

uczestników warsztatów profilaktycznych

122

pacjentów terapii logopedycznej,

110

terapii pedagogicznej

224

uczestników zajęć socjoterapeutycznych

117

dzieci, **13** rodziców i **20** spotkań grupowych objętych pomocą pedagoga specjalnego

294

uczestników zajęć metodą ruchu rozwijającego

78

dorosłych bierze udział w cyklu warsztatów wychowawczych

NASZA PWD

Budowę placówki wsparcia dziennego realizowaliśmy jeszcze przez długie tygodnie, aby do końca pierwszego roku działalności przyjąć 44 dzieci i młodzieży. W tym samym czasie w mieszczącej się w tym samym lokalu placówce specjalistycznej – Centrum Wychowania i Profilaktyki EDUSA nasi wychowankowie korzystali z bogatej oferty zajęć z zakresu pedagogiki rewalidacyjnej i edukacyjnej, oligofrenopedagogiki z terapią pedagogiczną, pedagogiki społeczno-opiekuńczej, polityki społecznej, terapii pedagogicznej, pedagogiki specjalnej, pedagogiki resocjalizacyjnej, pedagogiki przedszkolnej i wczesnoszkolnej, surdopedagogiki, psychologii klinicznej, logopedii. Łącznie w zajęciach uczestniczyło ponad 1200 młodych ludzi. Po pierwszym roku, wsłuchując się w głosy partnerów, poszerzyliśmy ofertę. Dziś pomagamy dzieciom w wieku od 7 do 17 roku życia. Ważnym elementem była i jest profilaktyka uzależnień od alkoholu, narkotyków, dopalaczy oraz cyberprzemocy. Przeprowadzamy zajęcia z utrwalania więzi koleżeńskich i pozytywnych działań, i zachowań w środowisku rówieśniczym takich jak kreatywność, empatia, asertywność.



Fot.: Małgorzata Adamczyk



Fot.: Małgorzata Adamczyk

cyjnych kryteriów przyjęcia do naszej placówki. Kto przyjdzie i chce, ten zostaje. Akademia dla wszystkich stwarza możliwość samorealizacji. Działa tutaj koło fotograficzne, zespół taneczny hip-hopowo-rockowy w ramach warsztatów tanecznych Rap-Rock, zespół teatralno-muzyczny oraz wokalny. Nasza młodzież „uruchomiła” herbaciarnię z Edu-sową Ceremonią Parzenia Herbaty, w czasie której, pod nadzorem Pani Agaty, odbywają się zajęcia



Fot.: Małgorzata Adamczyk

ZAPRASZAMY!

Dzięki pracy naszych wychowawców placówka na Bemowie cieszy się opinią miejsca przyjaznego dzieciom i młodzieży oraz otwartego na współpracę z rodzicami i społecznością lokalną. Jeśli macie nas ochotę odwiedzić, zapraszamy.

tworzenia biżuterii artystycznej. Powstał także zespół redakcyjny, którego celem jest wydawanie w wersji elektronicznej Bemowskiego Informatora Porządowego EDUSA. Co tydzień dzieciaki spotykają się z psycholog Panią Zuzanną na warsztatach jogi i relaksacji.

ŚWIETLICA DRUGIM DOMEM

Najstarsi tacy jak Patrycja, Mateusz, Kamil, Filip, dwie dorastające panny Oliwie, dwóch Kacprów, którzy ukończyli już 17 lat, często zostają jako pomocnicy-doradcy. Inspirują i wspierają nas w realizacji zajęć dla młodszych. Wszyscy zgodnie twierdzą, że „świetlica” jest od kilku lat ich drugim domem, a nie tylko miejscem nadrabiania zaległości szkolnych. Choć spręzać się trzeba, bo na edukację kładziemy duży nacisk. I mamy efekty. W tym roku, dzięki pracy Pani Natalii w okresie wakacyjnym, dziewięcioro naszych podopiecznych uzyskało promocję do następnej klasy, „pokonując” zagrożenia z kilku przedmiotów. Zgrana ekipa świetlicowa zdobywa też nagrody. W czerwcu ubiegłego roku

wyróżnienie Złote Serce w ogólnopolskim programie *Od Serca - Pomagamy Innym*, zorganizowanym przez LOTTE Wedel, a kilka miesięcy później nagrodę główną Programu Grantowego *Plebiscyt Sąsiedzki*.

PIAMIĘTNE CHWILE

W pamięci utkwiły nam trzy występy zespołu tanecznego na imprezie plenerowej *Europa Zmienia Warszawę*. Zatańczyć na Placu Zamkowym, i to aż trzy razy, to nie lada wyczyn dla młodych tancerek: Zosi, Toli, Patrycji, Wiktorii, Oli, Julci i Weroniki, które przecież dopiero kilka tygodni wcześniej stawiały swoje pierwsze kroki pod okiem instruktorki, Pani Karoliny. Z naszym programem tanecznym *Gorączka Bemowskiej Nocy* oraz spektaklem *The Show Must Go On*, odwiedziliśmy festyny, pikniki profilaktyczne oraz szkoły, gdzie byliśmy bardzo gorąco przyjmowani, nie tylko przez dzieci i młodzież, ale także przez nauczycieli i rodziców. Ciepło wspominały występy naszego zespołu na deskach Amfiteatru im. Michaela Jacksona oraz w Zespole Szkół nr 46 i Szkole Podstawowej nr 350, gdzie wcieliłem się dwa razy w postać Freddiego Mercury’ego (no i... do dwóch razy sztuka). To wszystko zasługa Pani Małgosi, pomysłodawcy i autorki inscenizacji.

WOLONTARIUSZE I RODZICE

Wolontariuszem może zostać każdy, u nas nie ma żadnych ograniczeń wiekowych. Przykładem prawdziwego wolontariatu w naszej PWD jest Agata – wcześniej wychowanka, a dzisiaj, wolontariuszka i studentka pedagogiki w Akademii Pedagogiki Specjalnej. Po ukończeniu studiów chciała podjąć pracę w miejscu, w którym się wychowywała i nauczyła pomagać potrzebującym. Obecnie na stałe jest z nami 16 wolontariuszy plus wspierający nas byli i obecni współpracownicy, którzy chętnie do nas zaglądną. To właśnie wolontariusze z ADIME w 2015 roku, w tym Konrad, Daniel, Kuba, Dominik brali udział w organizacji Dnia Dawcy Szpiku Kostnego we współpracy z DKMS - *I ty możesz uratować komuś życie*. Zebrałiśmy wtedy do ogólnopolskiego rejestru dane kilkudziesięciu chętnych. W naszej „świetlicy” ściśle współpracujemy także z rodzicami. W kwietniu 2016 r. powołałiśmy nawet Radę Rodziców. Włączanie ich do procesów decyzyjnych, do planowania i rozwoju placówki to nasz autorski pomysł. *Współpraca zachodzi w atmosferze wzajemnego szacunku, zaufania i z podziałem według kompetencji i odpowiedzialności* – mówi Pani Grażyna, Przewodnicząca Rady.

AKCJE CHARYTATYWNE

Chcąc uczyć dzieci dobroczynności, bierzemy czynny udział w akcjach charytatywnych. W czerwcu 2016 roku Fundacja EDUSA przekazała Agnieszce, Piotrusiowi i Weronice, młodym, niepełnosprawnym mieszkańcom dzielnicy Bemowo, trzy rowery trójkołowe rehabilitacyjne „Dominik” oraz cztery wózki inwalidzkie dla osób niepełnosprawnych (w tym, jeden dla dziecka) ze Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych ich Rodzin i Opiekunów NADZIEJA. Było to możliwe dzięki pomocy Towarzystwa Budownictwa Społecznego Warszawa Północ i Mazowieckiego Oddziału Okręgowego Polskiego Czerwonego Krzyża. Dziękujemy za pomoc w tej akcji Pani Kasi i Pani Karinie z TBS oraz Pani Galinie z Polskiego Czerwonego Krzyża. Uczestniczymy również w akcji recyclingowej odzieży używanej.

PARTYCYPACJA OBYWATELSKA

Staramy się na co dzień zachęcać mieszkańców z dzielnicy Bemowo do aktywnych działań na rzecz naszego miasta, w tym zainteresować ich ideą budżetu partycypacyjnego. Zależy nam na współpracy z podmiotami reprezentującymi bemowskie środowiska lokalne, z tzw. Małej Inicjatywy Lokalnej. Współpraca z Panią Aleksandrą, Panią Magdaleną i Panem Bartkiem z miejscowego MAL, a także animatorami Bemowskiego Centrum Kultury – Magdą, Natalią i Robertem, zaczyna przynosić wymierne efekty. Wspólnie zorganizowaliśmy uliczne wystawy fotograficzne, m. in. na Forcie Bema oraz podczas Wielkiej Bemowskiej Garażówki w Amfiteatrze im. Michaela Jacksona.

Andrzej Adamczyk

Kierownik Akademii Dzieci i Młodzieży EDUSA

Fundacja EDUSA powstała w 2013 roku na warszawskim Bemowie, by wspierać członków lokalnej społeczności w radzeniu sobie z trudną sytuacją życiową.

Misją Fundacji jest prowadzenie działalności informacyjnej, edukacyjnej, profilaktycznej, doradczej, szkoleniowej, kulturalnej, opiekuńczej, wychowawczej, resocjalizacyjnej i terapeutycznej wśród dzieci i młodzieży.

Kumple z Grochowa

Kilku kumpli, dwa pomieszczenia piwniczne i sporo chęci do działania. Taki był początek projektu warsztatu majsterkowicza, który wychowankowie Ogniska przy Rębkowskiej 1 zrealizowali w ramach Inicjatyw Młodzieżowych na początku tego roku.

GROCHOWSKIE KLIMATY

Projekt *Kumple z Grochowa* powstał jako efekt refleksji dotyczącej sytuacji dzieci i młodzieży, z jaką pracujemy w Ognisku „Grochów”. Większość naszych wychowanków to osoby energiczne i chętne do działania. Brakuje im jednak pomysłu, jak tę energię spożytkować. To, w połączeniu z typową dla wieku nastoletniego trudnością w myśleniu o konsekwencjach własnych działań, doprowadza do ryzykownych zachowań i eksperymentów. Młodym z trudnością przychodzi określenie samych siebie – swoich potrzeb, zainteresowań, odczuć, a także werbalizowanie mocnych stron. Niebezpieczne doświadczenia pozwalają im regulować własne emocje i wyraźniej doświadczać samych siebie. Jest to związane również z tym, że w rodzinie i szkole mało uwagi poświęca się rozwijaniu samoświadomości. Za to własne trudności, wady i deficyty młodzież potrafi wymienić jednym tchem. Zbyt mała ilość pozytywnych komunikatów w domu rodzinnym, a także wielopokoleniowa inercja środowiska, w którym się wychowują, wzmacnia w nich poczucie bezradności, brak wiary w sens podejmowanych działań i własną skuteczność. Projekt „piwnica” powstał po to, aby przełamać niektóre z tych schematów i pokazać, że można inaczej.

PROJEKT „PIWNICA”

Plan był prosty. Szybki remont w niezagospodarowanych ogniskowych piwnicach, trochę pracy w młodym męskim gronie i gotowe. Chłopcy przy drobnym wsparciu odczochy przygotowali projekt, wspólnie zdobyliśmy na niego fundusze. Na realizację mieliśmy aż trzy miesiące. Ale plany, jak to plany – lubią się komplikować. W naszym przypadku słowa „trochę pracy” prze-



KUMPLE Z GROCHOWA
WARSZTAT ROWEROWY

ba było zamienić na 87 godzin ciężkiej harówki w brudzie, kurzu i pyłe. Opłaciło się.

Ale nasza pierwsza myśl po obejrzeniu piwnicy była niewesoła: *Masakra! Tyle pracy! Czy damy radę?* Nagle te trzy miesiące wydały nam się takie krótkie. Nawet dorośli w duchu powątpiewali, czy uda się tu tak szybko otworzyć warsztat rowerowy i stolarnię. *Na początku ściany były do*



Fot.: Paulina Chudzikiewicz

kitu, wszystko było do remontu! Ale razem z chłopakami, zmotywowani przez ciocię Paulinę, poświęciliśmy sporo czasu, żeby zrobić miejsce dla siebie – wspomina z uśmiechem Tomasz.

ZMIANA WYSTROJU

Zaczęliśmy od wielkiego sprzątnięcia. Z piwnicy wywędrowały kartony książek, ławki, tablice, zmywarka i stoły. I wtedy z różnych zakątków zaczęli wychodzić dotychczasowi lokatorzy. Pająki. *Ciocia Paulina się przestraszyła. A my zamknęliśmy się w pokoju obok. Tak na wszelki wypadek. Poza tym wiedzieliśmy, że ciocia sama sobie z nim poradzi – żartują chłopcy.* Ja również wspominam tę sytuację z uśmiechem, chociaż – wystawili mnie z tym pajakiem!

Po opróżnieniu pomieszczeń przyszedł czas na oczyszczenie i skrobanie ścian, gruntowanie i tynkowanie. Kosztowało nas to dużo godzin i sił. Szlifowanie starych murów okazało się jeszcze straszniejsze. *Tomasz: Pył był wszędzie, również na nas. Wyglądaliśmy jak białe duchy.*



Fot.: Paulina Chudzikiewicz

NASZE MIEJSCE

Piwnica okazała się prawdziwym wyzwaniem. Codziennie uczyliśmy się czegoś nowego. Nie tylko konkretnych umiejętności. Również odpowiedzialności za podjęte zobowiązania, pracy w grupie. *Nikt nie odstawał. Nawet*

*jak mi się nie chciało pracować, to grupa na mnie liczyła, więc trzeba było pracować – przyznał Dominik. Wraz ze zmianami w grochowskiej piwnicy wiele działało się również w przestrzeni symbolicznej. Rosło w nas poczucie, że jesteśmy ekipą, która współpracuje i tworzy coś wyjątkowego dla siebie. Piotr: *Chodziliśmy, bo chcieliśmy mieć własne miejsce.* Nagle okazało się, że satysfakcja z własnej pracy może znacznie bardziej napędzać do dalszego działania niż jakakolwiek nagroda materialna. A wizja posiadania stworzonej własnymi rękami „miejscówki” tylko dodawała animuszu.*

To był też czas częstych rozmów o tym, jak ma wyglądać to „nasze miejsce”. Po długich dyskusjach wybraliśmy kolory ścian – niebieski i szary. Kolejnym zadaniem było urządzenie przestrzeni przyszłego warsztatu. *Zrobiliśmy meble z palet, a dodatkowo domek dla kotów. Może nie brzmi to nie wiadomo jak, ale nieźle się przy tym napracowaliśmy – w oczach Tomasza widziałam prawdziwą dumę, kiedy wspólnie przypominaliśmy sobie kolejne fazy projektu.*

COŚ POZYTYWNEGO

Z Fundacją Koty z Grochowa współpracujemy już od dłuższego czasu. W ogródku naszego Ogniska zawsze włoży się wiele bezdomnych zwierzątek, dzieci się nimi opiekują, dokarmiają, robią zabawki na dobroczynne licytacje. W działaniu wspólnie uczymy się większej wrażliwości na innych. Tego, że to, co robimy, ma sens i ma znaczenie. *Ze mamy wpływ na rzeczywistość i możemy zmieniać świat. Chociażby poprzez zrobienie budek dla bezdomnych kotów. Matthias: *Zamiast siedzieć przed telewizorem i grać cały dzień można zrobić dużo pozytywnych rzeczy.**

NA PRZYSZŁOŚĆ

Wspominając całą akcję Dawid nie ma wątpliwości: *To był czas intensywnej pracy i trudu. Chociaż czasami wątpiliśmy we własne siły, chęć osiągnięcia zamierzonego celu była silniejsza. Największą motywacją do dalszego działania był moment, kiedy chłopcy zaczęli dostrzegać efekty własnej pracy – że im po prostu wychodzi. Dobrze uchwycił to Tomasz: *Nauczyliśmy się, że do takiej pracy nie są potrzebni fachowcy, że mogą to zrobić także osoby takie jak my. Uzyskaliśmy konkret-**



Fot.: Paulina Chudzikiewicz

ne umiejętności. Jakby któryś z nas chciał iść do szkoły budowlanej albo pracy na budowie, to mamy już pierwsze takie doświadczenie za sobą. W pracach remontowych wsparli naszych wychowanków instruktorzy. Prócz nauki była to okazja do „męskich pogaduszek” z wolontariuszami. Wysiłek przyniósł nagrodę w postaci zainteresowania i uznania dorosłych. Chłopcy poczuli, że przynależą do „wspólnoty facetów”. Doświadczenia nie do przecenienia, wpływające na formowanie własnego systemu wartości, których często brakuje im w domu, gdzie główne role grają zazwyczaj kobiety, a mężczyźni są fizycznie lub emocjonalnie nieobecni.



Fot.: Paulina Chudzikiewicz



Fot.: Paulina Chudzikiewicz

A NA KONIEC BYŁY JESZCZE ROWERY

Warsztat rowerowy był jednym z celów założonych na samym początku, do którego z takim uporem i determinacją zmierzaliśmy. Miał się stać wisienką na torcie. Ostatecznie udało nam się naprawić sporo rowerów, jednak nie to okazało się największą dla nas wartością. W trakcie realizowania projektu ważniejsza i więcej wnosząca stała się droga do osiągnięcia celu. Dla wielu chłopaków była to jedna z pierwszych rzeczy w życiu, którą udało im się dokończyć i to z poczuciem dumy. Przeżycie tak ważne, że w kąt poszły wszelkie bunty, lęki i słomiany zapał. *Była motywacja, bo było coś do zrobienia i trzeba było to zrobić. Chciałem mieć własny cel. Teraz jestem zadowolony z efektów naszej pracy. Mojej pracy* – podsumowuje Dominik. Przygotowane przez wychowanków pomieszczenia przydają się również w codziennej pracy w Ognisku. We wrześniu chłopcy zrealizują kolejne zamówienie na domki dla podopiecznych Fundacji

Koty z Grochowa. Inne dzieci wykonują w warsztacie ramki na zdjęcia, pudełka na skarby, tablice do pisania kredą po biurku czy recyclingowe koszyki z gazet. Dzięki projektowi „Kumpli” coraz więcej osób, początkowo niezaangażowanych, odkrywa swoje talenty manualne.

KUMPLE Z OGNISKA GROCHÓW

Nasza przygoda z własnym warsztatem majsterkowicza wpisuje się w charakterystykę działań prowadzonych w Ognisku „Grochów”, do którego na co dzień uczęszczają tytułowi kumple, czyli Tomek, Dominik, Piotr, Matthias i Dawid. Celem pracy kadry jest pomoc wychowankom w zwiększaniu samoświadomości, zdolności do rozpoznawania schematów, którymi się kierują, a także nauka empatii. W ostatnich latach sporo działań proponowanych

młodzieży ogniskowało się również wokół zwiększania kompetencji istotnych dla pracodawców. Ważnym wydało się nam inspirowanie wychowanków do zastanawiania się nad sobą w perspektywie różnych zawodów i rozbudzania ciekawości różnymi aktywnościami. Chodzi o to, aby pokazać, co ciekawego można w życiu robić, ale i o to, że zajęcia te są dostępne dla takich osób jak nasi wychowankowie. Kumple z Grochowa, dzięki własnej pracy, dowiedzieli się, że potrafią wykonać meble z palet, położyć tynk czy pomalować ściany i nie są to czynności zarezerwowane tylko dla specjalistów. A właśnie tego często brakuje naszym dzieciakom – poczucia, że można robić różne rzeczy i być w tym dobrym, a także że można „wyjść z pudełka” i zrobić coś innego niż wszyscy.

Paulina Chudzikiewicz, Małgorzata Szydlik
Ognisko „Grochów”
Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”



INICJATYWY
MŁODZIEŻOWE

mazowsze.zhr.pl/inicjatywy-młodzieżowe

 InicjatywyMłodzieżowe

Cztery sekundy pasji

W Ognisku „Okęcie” w dzielnicy Włochy od 2015 roku działa zespół taneczny *4seconds*. Cztery dziewczyny, cztery głowy pełne marzeń i cztery serca kochające taniec. Reszta to zasługa determinacji i siódmych potów na treningach.

Na początku była pasja – cała ta historia to opowieść właśnie o niej. Taniec dla dziewczynek był całym światem. Każdą wolną chwilę poświęcały na konstruowanie układów czy doskonaleniu warsztatu, szukając w internecie ćwiczeń i wskazówek. Budowanie wszystkiego od podstaw nie było łatwe, zwłaszcza, że w okolicach, w których mieszkają, nie ma żadnych miejsc, w których można się spotkać i poćwiczyć pod okiem fachowego instruktora. Ich historia pokazuje, że warto marzyć i konsekwentnie zmierzać do celu.

Dla naszych wychowanek zespół stał się doskonałą odskocznią od codziennych problemów, trudności w szkole czy po prostu codziennej szarości. Pozwala poczuć się w czymś naprawdę dobrym. Spełniać swoje pragnienia i marzenia.

PRZYJACIÓLKI-PASJONATKI

Zespół taneczny *4seconds* powstał w pewne ciepłe, letnie popołudnie 2015 roku. Podczas ćwiczeń akrobatyki, prowadzonych przez dawną zawodniczkę gimnastyki artystycznej, a obecnie wychowawczynię w Ognisku „Okęcie”, Beatę Kałębasiak, grupie zaświtała idea, którą szybko przemieniła w czyn. Stąd nazwa zespołu – od szybkości podjętej decyzji oraz tworzącego go składu, czyli czterech dziewczyn: Pauliny Kondzielskiej, Kasjany Kachniarz, Wiktorii Siwiec oraz Eweliny Radosz. Tancerki mają od 13 do 16 lat. Poza pasją łączą je także serdeczna przyjaźń, która niewątpliwie stała się załącznikiem zespołu. Trenująca dziewczyny Pani Beata spędziła jedenaście lat swojego życia ćwicząc gimnastykę. Teraz służy wychowankom pomocą, radą i dzieli się z nimi swoją miłością do tańca. Jej przyгода ze sportem zaczęła się w momencie, gdy jako mała dziewczynka została zapisana na tego typu zajęcia przez swoją mamę. Sukcesy przyszły dosyć szybko: w klasie II gimnasty-

ki artystycznej została wicemistrzynią Polski, występowała z powodzeniem także w wielu konkursach w kraju i zagranicą.

SUKCES POPARTY PRACĄ

Na starcie było trudno – ćwiczenia, układy, akrobatyka... Wszystko to powtarzane do skutku pomimo zmęczenia czy momentów

rezygnacji. Wysiłek przyniósł jednak efekty. Pierwszy publiczny występ na Okęckiej Sali Widowiskowej w 2014 roku, jeszcze przed oficjalnym powołaniem zespołu, to było niezwykłe przeżycie. Sukces nie wpłynął na postawę młodych tancerek. Po chwili radości i satysfakcji nastąpił powrót do rzeczywistości. Do ćwiczeń w Ognisku, na które dziewczyny z *4seconds* poświęcają każdą wolną chwilę. Ich zainteresowania muzyczne są szerokie: od hip-hopu, po modern jazz. Dla młodych artystek liczy się także oprawa sceniczna. Każdy taniec zaplanowany jest w najdrobniejszych detalach, by podczas występu mógł być zrealizowany bez najmniejszego potknięcia. Każdy trening rozpoczynają rozgrzewką, a potem ćwiczą kolejne elementy przygotowywanego układu. Na koniec – cała choreografia. *Najwięcej czasu zajmuje nam wybór podkładu muzycznego – zdradzają kulisy swojej pracy artystki.*

ŚWIAT TAŃCA

Dla naszych wychowanek zespół stał się doskonałą odskocznią od codziennych problemów, trudności w szkole czy po prostu codziennej szarości. Pozwala poczuć się w czymś naprawdę dobrym. Spełniać swoje pragnienia i marzenia. Wybierając taką drogę, dziewczyny nie poszły na skróty. Z braku odpowiedniej infrastruktury ćwiczą w szkolnym korytarzu. Szukają sponsora, który zaopatrzyłby je w stroje i akcesoria do występów. Żadna z tych rzeczy nie ma jednak wpływu na determinację dziewczynek w dążeniu do celu, jaki obrały – jest nim mianowicie występ na profesjonalnej scenie tanecznej, a być może nawet, w przyszłości, zmiana pasji w pracę. *Jestem pod ogromnym wrażeniem, sam bym tak nie potrafił* – Stefan, kolega dziewczyn z Ogniska, nie mógł wyjść z podziwu, oglądając ich treningi. Młodszych ogniskowe tancerki inspirują jakby mimochodem, wciągając ich w wir swojej pasji. Niektórych na chwilę – na spróbowanie, innych na dłużej. Nam, dorosłym, obserwowanie ich młodzieńczego zapału i zaangażowania dostarcza dodatkowej motywacji do dalszego wspierania ich wysiłku. *Pasja wyciąga z dzieci to, co najlepsze. Pomaga im samym odkryć swoje zasoby i oszlifować talenty. A to w wymierny sposób przekłada się na poprawę funkcjonowania dzieci w innych sferach życia – podkreśla Elżbieta Czerska, p.o. Kierownika Ogniska „Okęcie”.*

Marcin Bukalski

wychowawca, Ognisko „Okęcie”
Centrum Wspierania Rodzin
„Rodzina Warszawa”



Fot.: Karolina Zduniak

Super-wizja koleżeńska

Superwizja koleżeńska to czasem niedoceniane narzędzie, po które każdy profesjonalista może sięgnąć w swoim zespole współpracowników, aby pracować bieżące trudności, omówić nietypowe przypadki i doskonalić siebie i swój warsztat. Znakomite uzupełnienie profesjonalnej superwizji.



Fot.: depositphotos

KIEDY WARTO

Odpowiedź jest łatwa – zawsze, ponieważ jest to forma koleżeńskiej, partnerskiej pomocy, dzięki której możemy bardziej poczuć swoją moc. Wszyscy są tu tak samo ważni i tak samo odpowiedzialni. Nie ma jednego superwizora, który bierze odpowiedzialność za przebieg spotkań, ich plan i szukanie rozwiązań zgodnych z potrzebami uczestników i który godzi je z potrzebami zatrudniających instytucji oraz beneficjentów.

ZASADY GRY

Superwizja koleżeńska kieruje się swoimi zasadami. Spotykają się wtedy osoby o zbliżonym zakresie profesjonalnych doświadczeń, by dać sobie wzajemne wsparcie w rozpoznawaniu swoich lęków i przeniesień. Spotykają się w określonych przez siebie warunkach, z ustalonymi zasadami spotkań, co do których wszyscy są zgodni. Takie spotkania przebiegają w małych grupach (najefektywniej pracujące grupy koleżeńskie nie przekraczają siedmiu osób), w których każdy ustala swoje obowiązki i wszyscy wzajemnie pilnują się, by nie stała się to grupa bezproduktywnie narzekająca albo grupa wzajemnej adoracji.

WYMIANA

Superwizja koleżeńska pozwala na dzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem, z której inni mogą po prostu skorzystać. Atutem tego rodzaju superwizji jest jej mniej formalna, swobodna atmosfera i łatwa dostępność, uwarunkowana

jedynie umową osób, które mają wystarczające umiejętności interpersonalne, by rozmawiać na temat napotykanych w swojej pracy problemów. Jest to więc czas, w którym korzystamy wzajemnie ze swoich zasobów. Czas, w którym dzielimy się swoimi spostrzeżeniami, omawiamy ważne dla nas przypadki i możemy usłyszeć, co inni zrobiliby inaczej, co tak samo; możemy wyjść poza ramy własnych schematów działań, poszerzyć swoje możliwości oddziaływań.

ZAUFIANIE

Superwizja koleżeńska buduje zaufanie w zespole. Powoduje że – ze względu na jej mniej formalny charakter – być może łatwiej przełamujemy barierę wstydu, niepewności, autokrytyki wynikającej z tego, że myślimy, iż tylko nam się nie udaje, a inni wszystko robią lepiej, a może nawet super! I podczas superwizji możemy doświadczyć takich sytuacji, w której słowo „super” nabiera innego znaczenia – otóż super jest się dzielić

ty, z czym nam trudno, bo wtedy zyskujemy pomoc i budujemy swoje kompetencje. Super jest zobaczyć, że wszyscy borykamy się z różnymi kłopotami zawodowymi – nikt nie jest od nich wolny. Super jest poczuć moc innych ludzi, którzy wolni od naszego problemu, w dystansie do niego, z dużo większą łatwością widzą inne rozwiązania. I super doświadczyć tego samego, gdy to my znajdujemy się w roli ekspertów, bo omawiamy nie nasze przypadki, i to my służymy swoimi pomysłami innym. Superwizja koleżeńska wynika z dobrej woli. Wystarczy więc, że zainwestujemy swój czas i skorzystamy z tego, czym już dysponujemy – ze swojego doświadczenia, kreatywności, otwartości na szukanie rozwiązań.

PRZECIWKO WYPALENIU

I jeszcze jeden bardzo ważny argument za: superwizja koleżeńska jest jednym z działań obniżających ryzyko wypalenia zawodowego. Pozwala poczuć się w grupie, pozwala dawać i brać. Jest świetnym uzupełnieniem profesjonalnej superwizji. I to też warto pamiętać – uzupełnieniem, nie zastąpieniem. Dlaczego warto o tym pamiętać? Bo nasze społeczeństwo jest bardzo wymagające w stosunku do specjalistów. Dlatego właśnie dbałość o nich powinna być priorytetowa. By mieli szansę efektywnie działać na rzecz klientów. By mogli efektywnie łączyć pracę dla innych z dbałością o siebie i realizacją celów, misji i wizji instytucji, dla których pracują.

PROFESJONALIZACJA

Superwizja służy profesjonalizacji zawodu i najbardziej efektywna, i skuteczna jest wtedy, gdy prowadzą ją profesjonalści, biorący odpowiedzialność za ten proces. Dzięki temu usprawnia się funkcjonowanie całej instytucji objętej superwizją.

Teresa Worobiej,
Socjoterapeuta i superwizor Grupy TROP

Liderzy młodzieżowi i rodzinni w społecznościach lokalnych

Pośród istniejących w Polsce programów z zakresu profilaktyki społecznej oraz wspierających rodzinę w społecznościach lokalnych dostrzegam jeden podstawowy mankament – zbyt rzadko sięga się w nich do metod, które wykorzystują siłę oddziaływania grupy rówieśniczej.

GENEZA PROGRAMÓW RÓWIEŚNICZYCH

Istniejące na świecie koncepcje programów rówieśniczych odwołują się w warstwie teoretycznej najczęściej do socjologii małych grup, idei konformizmu społecznego oraz liderów nieformalnych. W Polsce prekursorem i propagatorem takich metod pracy stał się przede wszystkim Zbigniew Gaś (Gaś 1992). Ich istotą jest wyłanianie z grup rówieśniczych liderów młodzieżowych, których następnie przygotowuje się do roli doradców. W okresie dojrzewania młodzież często zwraca się ze swoimi problemami do rówieśników, nie zaś do osób dorosłych. Dotyczy to zwłaszcza nastolatków należących do grup ryzyka, którzy pilnie potrzebują pomocy. Nie mogą jej jednak uzyskać, gdyż ich relacje z osobami dorosłymi uległy osłabieniu lub zerwaniu. Mają za to mniejsze opory, żeby szukać rady u kolegów. Wsparcie to najczęściej okazuje się nieskuteczne, gdyż pomagający nie mają odpowiednich doświadczeń, umiejętności i narzędzi. Czują się natomiast obciążeni odpowiedzialnością za niepowodzenie rówieśnika.

SIECI RÓWIEŚNICZE W PRAKTYCE

Stąd też wśród specjalistów narodził się pomysł na docieranie do nieformalnych sieci wsparcia w środowisku rówieśniczym, zarówno szkolnym jak i pozaszkolnym, oraz na tworzenie warunków do rozwijania umiejętności konstruktywnego pomagania swoim rówieśnikom. Doświadczenia pokazują, że realizacja programów rówieśniczych uzupełnia i wzbogaca istniejącą już ofertę pomocową. Niezwykle istotną kwestią jest również zbudowanie pozytywnej relacji z dorosłymi, a tym samym zapobieganie izolacji nastolatków i tworzeniu się hermetycznych subkultur. Dzięki programom wyłaniane są młode osoby cieszące się



największym zaufaniem rówieśników, szkolone tak, aby umiały słuchać, poszukiwać rozwiązań trudnych problemów, szukać wsparcia i prosić o pomoc, także specjalistyczną. Celem długofalowym jest budowanie w środowisku lokalnym pozytywnej kultury rówieśniczej, opartej na wsparciu i bezpiecznej atmosferze. (Pospiszyl 1998).

POZYTYWNI LIDERZY

Z racji na swoje zachowanie w grupach młodzieżowych bardzo często na pierwszy plan wybijają się negatywni, destrukcyjni liderzy. Ci pozytywni są na pierwszy rzut oka mniej widoczni. Nie posługują się narzędziami represji, są mniej hałaśliwi i dominujący. Jednak atrakcyjny, pozytywny rówieśnik, mający wysoką pozycję, może wpłynąć na zmianę w grupie. W sytuacji, kiedy niecała młodzież identyfikuje się z narzuconymi negatywnymi normami, przeciwstawienie się im przez pozytywnego lidera ośmiela inne osoby do podobnych zachowań. Łatwiej jest im oprzeć się naciskom, jeżeli w grupie pojawi się chociaż jeden sojusznik.

radców i słuchaczy, stają się łącznikami z profesjonalnymi programami, liderami szkolnych programów zwiększających samoświadomość i poprawiających klimat szkoły, wzorcami ról dla uczniów z problemami, organizatorami różnorodnych działań edukacyjnych. Często wybór pada na młodych ludzi, którzy już cieszą się zaufaniem rówieśników. Po przeszkoleniu ich siła oddziaływania na grupę rośnie. Motywują rówieśników i przekonują, aby zgłosili się ze swoim problemem do specjalisty. Podobieństwo problemów rozwojowych sprawia, że liderzy spontanicznie angażują się w zgłaszane im sprawy.

EFEKTYWNOŚĆ PROGRAMÓW RÓWIEŚNICZYCH

Dotychczasowe doświadczenia poparte badaniami wskazują na to, że programy rówieśnicze są pomocne w działaniach profilaktycznych (Michel 2013; Szymańska 2000; Gaś 1995). Są ekonomiczne, skrojone adekwatnie do potrzeb, a więc efektywne. Opierają się na energii i entuzjazmie młodzieży i dorosłych, którzy są autentycznie zainteresowani rozwiązywaniem problemów i chcą działać na zasadzie wolontariatu. Dostarczają okazji do angażowania się nastolatków w działania konstruktywne dla uczestników jak i dla otoczenia społecznego. Ułatwiają młodzieży podtrzymywanie kontaktów z dorosłymi w okresie buntu, zapewniając im ich pomoc i chroniąc przed izolacją. Elastyczność tego typu podejść sprawia, że mogą być stosowane w różnych środowiskach, dopasowywane w zależności od celów i potrzeb. Młodym liderom pozwalają doświadczyć takich uczuć, jak odpowiedzialność za siebie, swoje działania oraz swoją społeczność, a także za współtworzenie zdrowych warunków w realnej rzeczywistości.

ZAGROŻENIA I TRUDNOŚCI

Programy rówieśnicze niosą za sobą jednak pewne zagrożenia. Liderzy młodzieżowi, w konkretnej społeczności bądź placówce, zaczynają czerpać korzyści z uprzywilejowanej pozycji wśród dorosłych, co może obniżyć ich wiarygodność w oczach rówieśników. Mogą mieć tendencję do przekraczania swoich kompetencji i podejmowania się zadań, do których nie są przygotowani. Zaczynają terapeutyzować i nadużywać władzy. Dlatego tak ważne na etapie szkolenia liderów młodzieżowych jest wyłapanie osób, które mogą nie podjąć swojej roli, ich adekwatne wsparcie lub wyłączenie

WCZESNA INTERWENCJA

Specjaliści dostrzegli (Rylke, Tuszewski 2004; Gaś 1995), że programy rówieśnicze mogą być znakomitym uzupełnieniem profesjonalnych programów wczesnej interwencji. Pozytywni liderzy pełnią w nich rolę indywidualnych do-

z programu. Żle przeprowadzona selekcja może sprawić, że na czele grup staną negatywni liderzy, którzy nie tylko nie będą współpracować z dorosłymi, ale w skrajnych przypadkach doprowadzą do walki światów. Brak ciągłości programów prowadzi z kolei do zerwania kontaktów ze środowiskiem młodych i rozpadu grup, czyli tzw. sytuacji istnienia „liderów bez liderów”. Młodzież zostaje wtedy pozostawiona sama sobie, rozczarowana, bezradna i rozżalona, po raz kolejny zawodzi się na świecie dorosłych. Nie warto się łudzić, że kilkutygodniowe szkolenie liderów młodzieżowych przyniesie od razu wymierne efekty w postaci na przykład minimalizacji zachowań ryzykownych. Dopiero wieloletnie i wielopłaszczyznowe, systemowe i systematyczne programy prowadzą do budowania kapitału społecznego, stworzenia bezpiecznej i rozwojowej przestrzeni, co z czasem zaczyna stwarzać alternatywę wobec negatywnej kultury rówieśniczej. Taka zmiana wymaga jednak czasu i odpowiednich nakładów finansowych. Nie ma tu drogi na skróty.

LIDERZY RODZINNI

Ciekawą propozycją jest wykorzystywanie kompetencji leaderskich w działaniach profilaktycznych i resocjalizacyjnych na gruncie rodziny. Zgodnie z ideą autorki koncepcji Beaty Marii Nowak (Nowak 2011) rolę lidera rodzinnego może pełnić każdy członek systemu rodzinnego bez względu na wiek i płeć. Pod warunkiem, że zostanie przez resztę zaakceptowany. Wyjątkowo może to być osoba

spoza kręgu rodzinnego, również ciesząca się jego zaufaniem. Taki lider przede wszystkim musi mieć zdolność, faktyczną lub potencjalną, pokierowania zespołem rodzinnym. Dlatego na pierwszym etapie pracy istotne jest dokładne zdiagnozowanie jego potencjałów, cech osobowościowych i dotychczasowych doświadczeń. Skuteczny lider rodzinny to osoba nadająca bieg wszelkim przedsięwzięciom wspólnotowym, scalająca, motywująca do podejmowania aktywności oraz wspierająca działania zespołowe. Kształtowanie u liderów rodzinnych kompetencji poznawczych i behawioralnych może sprzyjać podwyższaniu ich zdolności poznawczych, samooceny oraz wyrównywaniu deficytów w komunikacji, a także wspierać całe systemy rodzinne w wydobywaniu i wykorzystywaniu posiadanych przez nie same zasobów.



Fot.: depositphotos

BIBLIOGRAFIA:

- Gaś Z., (1992), Program Rówieśniczych Doradców jako forma podejścia rówieśniczego o charakterze wczesnej interwencji, Pracownia Wydawnicza Fundacji „Masz szansę”, Lublin.
- Gaś Z., (1995), Pomoc psychologiczna młodzieży, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa.
- Michel M. (2013), Lokalny System Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Nieletnich, Wydawnictwo Pedagogium, Warszawa.
- Nowak B.M., (2011), Rodzina w kryzysie. Studium resocjalizacyjne, PWN, Warszawa.
- Pospiszyl K., (1998), Resocjalizacja. Teoretyczne podstawy oraz przykłady programów oddziaływań, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa.
- Resnik H.S., Gibas J., (1981), Types of peer program approaches, [w:] Adolescent peer pressure: theory, correlates and program implications for drug abuse prevention, NIDA, Rockville.
- Rylke H., Tuszewski T., (2004), Powrót do źródeł. O profilaktyce w szkołach, Oficyna Wydawnicza Nauczycieli, Kielce.
- Szymańska J., (2000), Programy profilaktyczne. Podstawy profesjonalnej psychoprofilaktyki, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, Warszawa.

dr Małgorzata Michel

Instytut Pedagogiki
Uniwersytetu Jagiellońskiego

Podstawowe kompetencje skutecznego lidera rodzinnego



prowadzenie dyskusji, mediacji i negocjacji



umiejętność rozwiązywania konfliktów bez przemocy



poszukiwanie nieszablonowych rozwiązań



odwaga w przełamywaniu ograniczeń



dokonywanie i akceptowanie zmian



zaangażowanie w pomoc rówieśnikowi



motywowanie innych do wspólnego działania

ZAPRASZAMY

do współtworzenia nowego kwartalnika

✉ A.KOCZOWSKA@RODZINNAWARSZAWA.PL

