



Model Działań Systemowych – MDS

PODRĘCZNIK METODYCZNY

pod redakcją
Piotra Adamiaka i Jacka Pyżalskiego

*Zintegrowany program metodyczny
pracy wychowawczej z młodzieżą
zagrożoną wykluczeniem społecznym
w wieku 15-20 lat
w świetlicach środowiskowych*

MODEL DZIAŁAŃ SYSTEMOWYCH PODRĘCZNIK METODYCZNY

Zintegrowany program metodyczny pracy wychowawczej z młodzieżą
zagrożoną wykluczeniem społecznym w wieku 15-20 lat
w świetlicach środowiskowych

Pod redakcją
Piotra Adamiaka i Jacka Pyżalskiego

Recenzenci:
Prof. Zbigniew B. Gaś
Prof. Danuta Urbaniak-Zajac

Projekt PI „Model Działań Systemowych – MDS”
współfinansowany przez Unię Europejską ze środków
Europejskiego Funduszu Społecznego

Łódź 2013

Model Działań Systemowych
Podręcznik metodyczny

Redakcja:
dr hab. Jacek Pyżalski
mgr Piotr Adamiak

Korekta:
Rafał Gawin

Redakcja techniczna
Ryszard Jakubczak



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wydano w ramach Innowacyjnego projektu:
Model Działań Systemowych - MDS
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna

© Copyright by Stowarzyszenie MONAR

Wydanie I

Łódź 2013

ISBN 978-83-61997-46-7

Wydawnictwo, druk i oprawa
PPH EXALL sp. z o.o., exall@finn.pl, tel. 601369036

Recenzja

Dynamika zmian społecznych, politycznych i gospodarczych ostatnich lat sprawia, że przed człowiekiem stają coraz większe i bardziej wyrafinowane oczekiwania, którym trudno jest sprostać.

Dotyczy to w szczególności ludzi młodych, którzy z jednej strony najboleśniej doświadczają niedoskonałości otaczającego ich świata, zaś z drugiej coraz bardziej mgliście widzą swoją przyszłość (zawód, praca, rodzina, mieszkanie itd.). Stąd też wielu z nich w swojej niezadorności (a często wręcz bezradności) sięga po zachowania dysfunkcjonalne, wika się w różnorodne patologie, a tym samym potęguje swoje trudności.

Paradoksalnie w zestawieniu z powyższym zdecydowanie wolniej rozwijają się instytucjonalne i pozainstytucjonalne formy pomocy takiej młodzieży, a co więcej zbyt często mają one szereg ograniczeń (m. in. schematyzm działań, wycinkowe widzenie trudności czy bariery ekonomiczne - płatna pomoc).

Z tego też powodu szczególnie cenne są inicjatywy o charakterze systemowym, dostrzegające całą złożoność trudności nastolatka, angażujące w proces pomagania różnorodne osoby i instytucje, maksymalnie korzystający z dostępnych źródeł różnicowanego wsparcia.

Cechy te spełnia właśnie "Model Działań Systemowych - MDS", któremu poświęcona jest recenzowana praca.

Z tego też powodu niniejszy podręcznik metodyczny jest szansą na popularyzowanie takich działań i zachęcanie innych specjalistów do podobnych poszukiwań.

prof. dr hab. Zbigniew B. Gaś

Autorzy Modelu Działań Systemowych, który prezentowany jest w ocenianym podręczniku, słusznie zauważają, iż oferta pomocy dla młodzieży przekraczającej starszy wiek szkolny (wieku 15-20 lat) jest bardzo ograniczona.

Podzielam również pogląd, iż szansa na efektywność udzielanej pomocy instytucjonalnej wzrasta wraz z różnicowaniem się jej form, tzn. kiedy podejmowane działania wykraczają poza mury świetlicy i aktywizują środowisko życia wychowanków. (...)

Konkludując, model działań proponowanych dla pracowników świetlic środowiskowych, prezentowany w ocenianym podręczniku jest wartościowy i - dając wiarę Redaktorowi opracowania - możliwy do realizacji.

Wydanie podręcznika upowszechniającego ten model, podręcznika wykorzystywanego jako materiał szkoleniowy, jest jak najbardziej zasadne.

dr hab. Danuta Urbaniak – Zajęc, prof. nadzw. UŁ

Spis treści

Piotr Adamiak

Model Działań Systemowych – założenia i struktura7

Barbara Tokarska

Społeczność korekcyjna w świetlicy środowiskowej
jako metoda pracy z młodzieżą zagrożoną
niedostosowaniem społecznym..... 15

Beata Witkowska

Indywidualna praca wychowawcza i terapeutyczna
z wychowankami świetlic..... 59

Krystyna Ulman

Metodyka pracy z rodzinami wychowanków świetlic.....87

Beata Adamczyk

Obszary współpracy ze służbami społecznymi jako
element działań systemowych w pracy z młodzieżą
w środowisku lokalnym..... 123

Joanna Gruszczyńska

Współpraca z potencjalnymi pracodawcami
wychowanków..... 161

Witold Obuchowicz

Terapia zajęciowa w pracy z młodzieżą zagrożoną
wykluczeniem społecznym..... 191

Piotr Adamiak

Model Działań Systemowych – założenia i struktura

Geneza powstawania projektu „Model Działań Systemowych – MDS” zrodziła się w naszych głowach kilka lat temu i jest wynikiem doświadczeń pracy z młodzieżą w Ośrodkach Stacjonarnych Stowarzyszenia MONAR i realizacji projektu aktywizacji zawodowej dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym „Możesz inaczej”, w którym uczestniczyli m.in. nastoletni mieszkańcy Ozorkowa i pobliskich miejscowości. Oba te doświadczenia pozwoliły nam na postawienie następujących wniosków:

- nie zmniejsza się liczba młodzieży używającej środki psychoaktywne;
- drastycznie spada wśród młodzieży autorytet szkoły, rodzica, kościoła, osoby dorosłej;
- brakuje dobrze zorganizowanych przez dorosłych miejsc dla młodzieży w przedziale wiekowym 15–20 lat, gdzie mogłaby w sposób konstruktywny spędzić czas (dotyczy to głównie mniejszych miejscowości) i rozwiązywać swoje bieżące problemy;
- zmniejsza się oferta pomocowa w sytuacji kryzysowej dla młodego człowieka (15–20 lat);
- niepokoi niski poziom wiedzy i umiejętności osób pracujących z młodzieżą eksperymentującą ze środkami psychoaktywnymi i mającą za sobą wiele ryzykownych zachowań.

Badania przeprowadzone na okoliczność wprowadzenia w życie ww. programu zaprezentowane zostały w raporcie opracowanym przez Jacka Pyżalskiego i potwierdzają te wnioski (Pyżalski 2012).

Zawartość merytoryczna programu zakłada interdyscyplinarne połączenie kilku aspektów pracy z określonym podejściem do odbiorcy programu, którą w naszych założeniach jest zagrożona wykluczeniem społecznym osoba w wieku 15–20 lat:

- mogąca mieć za sobą doświadczenia ze środkami psychoaktywnymi (na każdym poziomie poza uzależnieniem);
- często łamiąca prawo bądź działająca na jego granicy;
- znajdująca się w złej lub słabej sytuacji rodzinnej i materialnej, co oznacza, że trudno jej tam znaleźć potrzebne wsparcie;
- posiadająca kłopoty edukacyjne, co bezpośrednio przekłada się na małą atrakcyjność na rynku pracy;
- mająca zaniżone poczucie wartości, przeciętny poziom kreatywności, słabe umiejętności społeczne i interpersonalne;
- reprezentująca znaczny poziom demoralizacji, przy braku pozytywnych wzorców, co marginalizuje jej status.

Tworząc nasz program, chcemy przygotować kadrę świetlic środowiskowych do oddziaływań korekcyjnych dla takich właśnie osób. W naszym podejściu kluczową rolę odgrywa pracownik świetlicy (klubu), jego wiedza i umiejętności oraz postawa w pracy z młodym człowiekiem. Podwaliny metody postępowania z nim oparte są na zasadach Społeczności Terapeutycznej (ST), której wybrane elementy stanowią podstawy funkcjonowania społeczności korekcyjnej jako bardziej adekwatnej formy pracy w warunkach świetlic środowiskowych. Poszczególne rozdziały ni-

niejszego podręcznika dotyczą wyselekcjonowanych przez zespół realizatorów określonych aspektów pracy z potencjalnym odbiorcą programu. Wybór takiej metody jest podyktowany naszym głębokim przekonaniem, popartym doświadczeniem długoletniej praktyki pracy z młodzieżą.

W poszczególnych rozdziałach poruszane są następujące kwestie:

1. Społeczność Korekcyjna

Społeczność Korekcyjna to metoda głównie wykorzystywana w pracy z osobami uzależnionymi, ale również w pracy z ludźmi z innymi pokrewnymi problemami życiowymi. W naszym programie kładziemy szczególny nacisk na takie elementy Społeczności Korekcyjnej, jak:

- forma komunikacji w Społeczności Korekcyjnej,
- relacja dorosły – młodzież,
- konfrontacja w Społeczności Korekcyjnej,
- rola kadry w tej metodzie,
- rozumienie procesu grupowego.

Duże znaczenie ma fakt, że większość współautorów niniejszego podręcznika posługuje się tą metodą od wielu lat, szczególnie w pracy z młodzieżą uznawaną za tzw. niedostosowaną społecznie.

2. Praca indywidualna

Ważnym elementem modelu, będącym uzupełnieniem oddziaływań grupowych, jest kontakt indywidualny. Zwracamy uwagę na nawiązanie kontaktu, budowanie więzi i pracę z oporem. Próbę formułowania diagnozy problemowej naszego klienta traktujemy jako podstawę w tworzeniu jak najbardziej adekwatnego programu korekcyjnego i umiejętnego monitoringu tej pracy.

3. Praca z rodziną

W tej części podręcznika zwracamy uwagę na taki sposób pracy, który traktuje rodzinę nie tylko jako źródło sytuacji problemowych, ale również potencjału, który można wykorzystać. Nawiązujemy do systemowego sposobu rozumienia rodziny. Przedstawiamy czynniki dysfunkcyjne, ze szczególnym zwróceniem uwagi na rodzinę dziecka w okresie adolescencji oraz zasady współpracy zarówno na poziomie indywidualnym, jak i podczas spotkań grupowych.

4. Współpraca ze służbami społecznymi

W tej części szkolenia podkreślamy możliwości współpracy istniejących służb działających na danym terenie na rzecz tego samego celu, jakim jest poprawa jakości życia człowieka. Przedstawiamy funkcje i zadania służb społecznych, zwracając uwagę na te, które dotyczą dzieci, młodzieży i ich rodzin. Wskazujemy na wspólne cele i korzyści wynikające ze współpracy policji, kuratorów sądowych, opieki społecznej, straży miejskiej, pedagogów oraz jednostek samorządu terytorialnego.

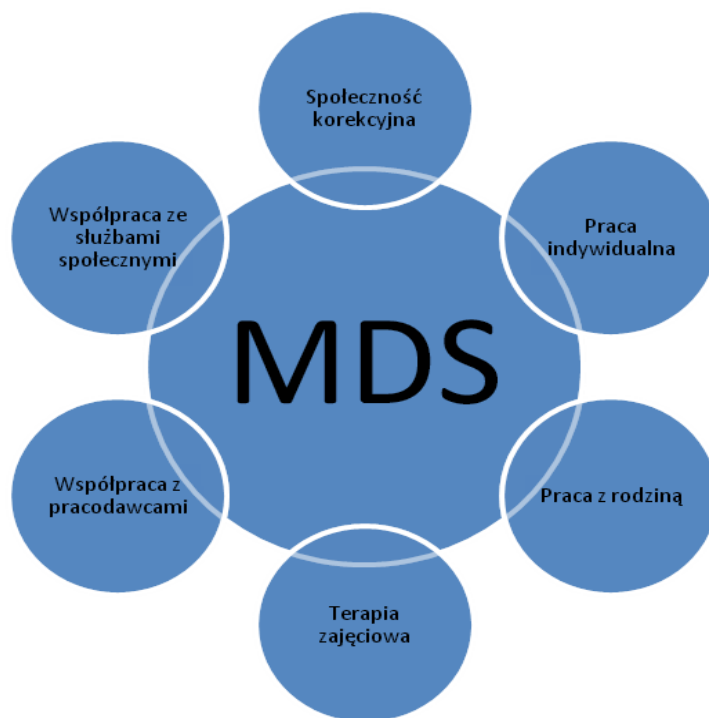
5. Współpraca z pracodawcami

Mamy głębokie przekonanie, że wiele problemów młodych ludzi wymaga działań wychowawczych realizowanych przez wysoko wykwalifikowaną kadrę, ale wiemy również, jak ważna jest realna możliwość uzyskania legalnej pracy w przedsiębiorstwie, które prowadzi profesjonalną działalność produkcyjno-usługową. W tej części opisujemy przyczyny i konsekwencje braku aktywności społecznej i zawodowej przez młodych ludzi oraz wsparcie instytucjonalne dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

6. Terapia zajęciowa

W tym rozdziale skupiamy się na tezie, że dobrze przeprowadzone zajęcia, aktywizujące młodych ludzi do wykonywania określonych czynności życia codziennego, społecznego, kulturalnego, mogą mieć znaczące korekcyjne przełożenie na postępowanie młodego człowieka, a jednocześnie nie wymagają pracochłonnych i żmudnych szkoleń psychoterapeutycznych. Dużą rolę odgrywa tu kreatywność prowadzących i rozumienie terapeutycznych aspektów tej pracy.

Elementy programu przedstawia poniższy schemat (charakterystyczne jest, że poszczególne jego elementy przenikają się, tworząc spójną całość).



Rys. 1. Schemat Modelu Działań Systemowych.

Ważnym podkreślenia elementem naszego programu jest zespół realizatorów. Jak już wcześniej nadmieniałem, jednym z czynników wpływają-

cych na rosnącą destrukcję życia młodych ludzi jest brak dobrych wzorców, autorytetów, nauczycieli. Jednocześnie w metodzie społeczności korekcyjnej kluczowym elementem jest terapeuta – model. Postać, która nie tylko głosi poszczególne wartości, ale jest ich nośnikiem.

Liczymy na to, że treść zawarta w naszym programie szkoleniowym będzie przekonująca dla osób szkolących się, nie tylko dlatego, że oparta jest na dobrych, sprawdzonych praktykach, ale również dlatego, że osoby szkolące będą potrafiły zaszczerpić uczestnikom szkolenia wiarę i zaangażowanie w to, co powinno się stać „obowiązkowym modelem pracy”. Chcemy, aby szkolącymi w poszczególnych elementach programu byli ich autorzy, co powinno jeszcze bardziej uwiarygodnić ich przekaz. Uzupełnieniem czasu szkolenia wybranych modułów pracy będzie możliwość odbycia w naszych placówkach praktyk, gdzie uczestnicy będą mogli obserwować bezpośrednio model pracy, o którym piszemy powyżej.

W naszym programie szkoleniowym istotną rolę pełnią tzw. tutorzy, czyli opiekunowie kadry świetlic w trakcie wdrażania programu w placówce. Doświadczenie podpowiada nam, że to często krytyczny moment, kiedy „stare trzeba przeformułować na nowe”. Pomoc doświadczonej, życzliwej osoby przekazywana w trakcie cyklicznych spotkań wydaje się bezcenna. Ważne, aby osoba tutora łączyła w sobie umiejętności dobrego pedagoga z wiedzą dotyczącą pracy w obszarze zawartym w szkoleniu. Spotkania tutorów z zespołem realizatorów powinny odbywać się regularnie przez okres min. 2 miesięcy od momentu rozpoczęcia wdrażania programu. Ma znaczenie, aby liczba godzin pracy tutora w tym okresie była zindywidualizowana i adekwatna do rozpoznanych wcześniej potrzeb uczestników. Istotne jest również, aby tematyka spotkań odpowiadała bieżącym zapotrzebowaniom uczestników szkolenia. Efektem pracy

tutora powinna stać się lepsza umiejętność poruszania się w nowym programie świetlicy, świadomość swoich ograniczeń, zagrożeń, ale również docenienie postępów i efektów swojej pracy. Powinna być zaczynem do korzystania w przyszłości z pomocy superwizora jako standardu pracy.

Przed zaproponowaniem danej grupie pracowników świetlic uczestnictwa w szkoleniu warto mieć świadomość pewnych warunków brzegowych, umożliwiających wdrożenie tej metody. Dotyczy to zarówno bazy materialnej, jak i zespołu realizatorów. Wydaje się nam, że musi to być ZESPÓŁ, czyli grupa chcąca działać wspólnie w myśl tej samej filozofii i systemu wartości, gdzie praca jest ciągłym procesem, a nie akcjami, choćby najbardziej spektakularnymi. Zespół ten powinien być gotów do kształcenia się i wzajemnego omawiania swojej pracy. Mniej istotna wydaje się nam liczba osób zatrudnionych czy wolontariuszy. Ważniejsze jest, aby praca była określona w ramach czasowych, przestrzeganych przez zespół. Kierownik zespołu winien być aktywnym pracownikiem placówki, mającym rozeznanie w jej bieżących działaniach. Ważne, aby czas funkcjonowania świetlicy uwzględniał możliwości czasowe zespołu realizatorów, co pozwoli na planowe wdrażanie nowych elementów programu. Wydaje się sensownym szkolić również pojedyncze osoby, ale z wyraźną sugestią szukania bądź stworzenia placówki, gdzie można by realizować program.

Kończąc „słowo wstępne”, chciałbym napisać, do kogo adresujemy nasz program i jakich efektów oczekujemy. Najprościej byłoby stwierdzić, że kierujemy go do osób, które mają bądź chcą mieć zawodowy kontakt z młodzieżą. Komu nie jest obojętny jej los, jej pogubienie w dzisiejszym świecie, w którym zagrożone jest myślenie, massmedia kreują rzeczywistość i „na nic nie ma czasu”. Kierujemy go do tych, którzy i bez na-

szego programu pomagaliby młodym ludziom, bo widzą w tym sens i wartość. Chcielibyśmy, żeby uczestnictwo w tym programie utwierdziło ich w przekonaniu, że to sensowny wybór i że – zgodnie z hasłami Marka Kotańskiego, twórcy MONAR-u – „nie ma ludzi na zawsze straconych”, że warto „dać siebie innym”. Chcielibyśmy, aby prezentowany model pracy był dla wielu inspiracją do jeszcze bardziej kreatywnych działań, co mogłoby przełożyć się na powstanie bądź rozwinięcie istniejących świetlic, dających szansę wielu młodym ludziom potrzebującym pomocy. Pomocy nie tylko wysoce wyspecjalizowanej, ale rzetelnej, zaangażowanej, dającej nadzieję w sytuacjach kryzysowych, których tak wiele w tym wieku i w tej rzeczywistości.

*Życzę przyjemnej i inspirującej
lektury, która, mam nadzieję,
pomoże Państwu w dalszej pracy.*

Barbara Tokarska

Społeczność korekcyjna w świetlicy środowiskowej jako metoda pracy z młodzieżą zagrożoną niedostosowaniem społecznym

Tytułem wstępu

Pracując od piętnastu lat ze społecznością terapeutyczną i mając doświadczenia z innymi rodzajami grup, wraz z upływem czasu utwierdzam się w przekonaniu o sensowności tego sposobu pracy z dziećmi i młodzieżą niedostosowaną społecznie lub zagrożoną niedostosowaniem. Można by zaryzykować stwierdzenie, że każda młoda osoba kończąca studia jest pełna ideałów, wiary w ludzi, wierzy, że swoim entuzjazmem zmieni niedoskonałą rzeczywistość. Z drugiej strony, kiedy rozpoczynając swoją drogę zawodową, ma się już do czynienia z jakimś stanem, wydaje się on normą. Zmiana następuje dopiero w konfrontacji z „nieco inną” rzeczywistością. Tak było w moim przypadku, kiedy miałam szansę porównać doświadczenia zdobyte podczas studenckiego stażu w MONARZE, w innych instytucjach wychowawczych (naprawczych). MONAR był moim pierwszym miejscem pracy. Miałam okazję uczestniczyć w tworze-

niu czegoś nowego, tzn. kształtowaniu się zespołu terapeutycznego i społeczności. Byłam pod niesamowitym wrażeniem zaangażowania ludzi, ich optymizmu, współpracy i traktowania trudności jako czegoś naturalnego, z czym trzeba sobie poradzić. Patrząc na bardziej doświadczone osoby w pracy, zastanawiałam się, skąd w nich tyle naturalności, spontaniczności, łatwości nawiązywania kontaktu, ale też umiejętności przyznania się do błędu. Było dla mnie odkryciem, że można stawiać młodym ludziom jasno granice, wymagania, bez tworzenia sztucznego podziału na mądrych dorosłych i niedojrzałych podopiecznych. Warunek jest jeden – warto traktować ich poważnie, dojrzałe, umieć słuchać tego, co chcą powiedzieć, a nie tego, w jaki sposób to wyrażają. Duża mądrość! W wielu placówkach, które miałam okazję później poznać, nie ma miejsca i czasu na partnerstwo. Wtedy pozostaje albo nadopiekuńczość i wyręczenie wychowanków w różnych sprawach, bo to przysparza mniej kłopotów, albo dystans, dyscyplina, system kar i nagród, czego efektem jest pozorny spokój, ale też rozkwit tzw. drugiego życia. Jak pisze Mieczysław Ciosek, wychowankowie tworzą „na swój wewnętrzny użytek specyficzne dla siebie układy norm, wartości i wzorów zachowania”, które cechuje brak respektu dla wartości i norm uznawanych oficjalnie (Ciosek 2007). Bardzo możliwe, że trafiając do tego typu miejsca jako młody pedagog, uznałabym za normę, iż muszę być ostrożna, nieufna w stosunku do podopiecznych, bo wykorzystają moje dobre intencje jako słabość. W społeczności mogłam pozwolić sobie na niewiedzę i błędy, mając oczywiście duże wsparcie ze strony pozostałych osób z kadry. Wszystkich członków społeczności obowiązuje niepisana zasada, że ważniejsze niż to, jaki osiągniesz efekt, jest to, że próbujesz. Takie założenie sprzyja nauce i zdobywaniu doświadczeń.

Mimo braku wielu umiejętności, zaangażowanie, życzliwy stosunek do ludzi, ale też pokora i gotowość do nauki przynoszą bardzo wymierne korzyści. W społeczności wartością jest autentyczność. To bardzo ważne, gdyż młodzi ludzie są szczególnie wyczuleni na fałsz i pozory. Wychowawca staje się autorytetem poprzez wspólne doświadczenia, sposób bycia z innymi, a nie przez fakt posiadanych kwalifikacji i zajmowane stanowisko. Jeżeli daje się młodym ludziom prawo do podejmowania samodzielnych decyzji (a przecież o to często walczą), to trzeba również pozwolić na ponoszenie konsekwencji wynikających z tych wyborów – nasza rola to wtedy właśnie wspierać, pomóc zrozumieć, wyciągnąć wnioski i przekonywać, że nie ma złych doświadczeń – każde czegoś uczy. Takie doświadczanie bywa trudne i bolesne dla obu stron, ale zwyciężone kryzysy tylko wzmacniają i są warunkiem postępu. W myśl tego, że ważny jest naturalny, nie wynikający z roli autorytet. Praca ze społecznością przynosi też wiele korzyści osobistych – mobilizuje nas samych do rozwoju i mierzenia się ze swoimi słabościami, nabierania dystansu do siebie i wzmacnia przekonanie, że nie ma sytuacji bez wyjścia, tak samo, jak nie ma tylko dobrych wyborów.

Kończąc ten osobisty wątek, zapraszam do lektury tekstu, w którym poza krótkim wprowadzeniem definicyjno-historycznym zawarte są ważne z punktu widzenia praktyki pedagogicznej treści. Dotyczą one różnic między metodą społeczności korekcyjnej a innymi rodzajami grup oraz uzasadnienia, dlaczego jest to adekwatna forma pracy z dziećmi i młodzieżą okresu dorastania. Omówiona jest filozofia i reguły obowiązujące w społeczności jako warunek jej funkcjonowania, ponieważ poza tym, że jest to demokratyczny sposób pracy, najważniejsze zasady pozostają niezmiennie. Po zaprezentowaniu ogólnych założeń strategii postępowania z grupą przedstawione są wskazówki dotyczące prowadzenia spotkań spo-

łeczności z uwzględnieniem ich celów, różnych sposobów oddziaływań oraz zwróceniem uwagi na znaczenie interakcji interpersonalnych i procesu grupowego. W końcowej części tekstu omówione są przykładowe sytuacje problemowe oraz sposoby ich rozwiązywania.

Warto w tym miejscu podkreślić, że poza wybranymi placówkami Stowarzyszenia MONAR wiele innych organizacji posługuje się tym modelem pracy, Są to m.in.: Stowarzyszenie KARAN, Stowarzyszenie FAMILIA, Stowarzyszenie BETANIA, Towarzystwo Profilaktyki Środowiskowej MROWISKO, Polskie Towarzystwo Zapobiegania Narkomanii, Towarzystwo „Powrót z U”, Towarzystwo Psychoprofilaktyczne.

Społeczność korekcyjna jest formą pracy grupowej zawierającą elementy społeczności terapeutycznej, a więc adekwatną do możliwości działania świetlic środowiskowych, opartych na pracy wychowawczej.

Krótki rys historyczny

Sama metoda posiada długoletnią tradycję (początki społeczności terapeutycznej na świecie to połowa XX wieku), a odnosiła się głównie do pracy z osobami uzależnionymi i oparta była na programach samopomocowych, nawiązujących do idei wspólnoty Anonimowych Alkoholików. Pierwsza wspólnota dla ludzi uzależnionych powstała w Santa Monica w 1958 r. Z kolei psychiatra Maxwell Jones również poszukując nowych rozwiązań na gruncie leczenia pacjentów z zaburzeniami psychicznymi, wprowadził grupowe, demokratyczne spotkania z osobami leczącymi się, oparte na ich zaangażowaniu i możliwości wpływu na to, co dzieje się na oddziale. Mimo że Jones nie posługiwał się terminem „społeczność” (wprowadził go psychiatra Tom Main), jest uważany za jej prekursora. Głównym powodem poszukiwań nowych rozwiązań w pracy z osobami

uzależnionymi były niewystarczające efekty leczenia szpitalnego. Mimo że proponowany model pomocy mógł wydawać się mało profesjonalny, wzbudził zainteresowanie środowiska naukowego. Określony sposób bycia razem, życia we wspólnocie stał się początkiem nowego sposobu leczenia. Z czasem doczekano się opracowań naukowych, potwierdzających zasadność stosowania metody społeczności terapeutycznej (De Leon 2003; Kooyman 2002).

Podobnie było w Polsce. Pierwszy ośrodek bazujący na pracy ze społecznością powstał w 1978 r. w Głoskowie, kiedy to twórca MONAR-u Marek Kotański, wraz z kadrami i grupą pacjentów szpitala psychiatrycznego w Garwolinie (z którymi pracował jako psycholog), postanowił założyć ośrodek, chcąc podkreślić podmiotowość pacjenta, szacunek i wzajemne zaufanie. Profesjonalistom zarzucano niechęć i przedmiotowe podejście do narkomanów. Być może dlatego początkowo w pracy ze społecznością nie wymagano formalnych kwalifikacji od osób pracujących, a koncentrowano się na postawie będącej przejawem zaangażowania, chęci niesienia pomocy i szacunku dla drugiego człowieka (Koczurowska 2001). Mimo braku odpowiednich badań dotyczących polskich społeczności terapeutycznych, istnieje dużo pozytywnych doświadczeń na polu praktyki. Poza ośrodkami terapii uzależnień społeczność terapeutyczna lub jej elementy są wykorzystywane w niektórych zakładach karnych, zakładach poprawczych, młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, szkolnych ośrodkach socjoterapii, świetlicach socjoterapeutycznych, szpitalach psychiatrycznych, szkołach. Z uwagi na różnorodność charakteru tych miejsc zaczęto posługiwać się również terminem „społeczność korekcyjna”. W odniesieniu do proponowanego programu również należy używać tego terminu ze względu na korekcyjny, a nie *stricte* terapeutyczny charakter świetlic środowiskowych. Mimo uniwersalnego określenia

społeczność będzie miała swoją specyfikę w zależności od tego, gdzie funkcjonuje, ponieważ jej charakter jest uwarunkowany wieloma czynnikami, m.in. właściwościami grupy, jej dynamiką.

Sposoby definiowania społeczności i najważniejsze założenia metody

Jednym z ciekawych opracowań przedstawiającym omawiane zagadnienie jest skrypt Towarzystwa Psychoprofilaktycznego (www.tpp.org.pl, dostęp dnia 10 maja 2012 r.) wydany jako materiały robocze, w którym zaprezentowane zostały zasady funkcjonowania, warunki budowania społeczności korekcyjnej oraz argumenty, dlaczego jest to wartościowa oferta pomocy ludziom w wieku dorastania. Autorzy opracowania (nazwiska nie zostały podane w publikacji) podkreślają, „iż warunkiem pracy wychowawczej lub terapeutycznej poprzez społeczność korekcyjną jest gotowość kadry na **otwarte, autentyczne, partnerskie relacje** z wychowankami”. Wydaje się to istotne szczególnie w pracy z dziećmi i młodzieżą, która w okresie dorastania poszukuje autorytetów, ale kwestionuje te formalne, wynikające z roli, pozycji społecznej. Ważne jest to, co naturalne, oparte na uczuciach, emocjonalne i dla nich korzystne. Nawet jeśli zdarzają się nieporozumienia, co jest nieodłącznym elementem różnicy pokoleniowej, jeżeli odwołujemy się do wzajemnego zrozumienia i zaufania, okazuje się, że przyświeca temu wspólny cel. Partnerstwo w społeczności oznacza **patrzenie i działanie razem**. Uczyć odpowiedzialności oznacza samodzielne podejmowanie decyzji i wprowadzanie ich w życie, przy jednoczesnym **aktywnym uczestnictwie, współpracy, wsparciu**. Młodzi ludzie nie są bezkrytyczni, podważają zasadność norm, w których ustalaniu nie uczestniczyli, ponieważ mają dużą potrzebę autonomii, możliwości decydowania o sobie, dlatego pobyt w społeczności

jest dobrowolny. Z drugiej strony istotny jest jasno określony system wartości, który pozwala na poczucie stabilności i bezpieczeństwa, więc **zasady obowiązujące w społeczności dotyczą tak samo podopiecznych, jak i kadry**, która stanowi model do naśladowania, dając przykład swoim stosunkiem do drugiej osoby czy wspólnych umów.

Praca i życie w społeczności są związane z wyznawaniem **określonej filozofii**, która wyznacza sposób postępowania, zakładając, iż wartością jest **nie wycofywanie się w sytuacjach problemowych**, ale stawianie czoła trudnościom poprzez rozmowę i **dzielenie się z innymi ludźmi swoimi troskami**. Podkreśla więc znaczenie relacji opartej na zaufaniu i atmosfery dającej poczucie bezpieczeństwa. W społeczności ważna jest **możliwość udzielania i otrzymywania informacji zwrotnych** od pozostałych osób, dotyczących własnego zachowania i danej sytuacji. Filozofia zakłada, że w społeczności człowiek nie musi nikogo udawać, a reakcja innych ludzi jest odpowiedzią na to, co robi. Każdy członek społeczności ma więc szansę skonfrontowania swojego spojrzenia na określoną sytuację z tym, jak wygląda ona z perspektywy innych osób. Mimo iż jest to czasami trudne doświadczenie, pozwala na zwiększenie świadomości siebie i swoich relacji z ludźmi. W codziennym życiu nie ma bowiem okazji do ciągłego analizowania, wyciągania wniosków, co może rodzić poczucie niezrozumienia, niedoceny, rozczarowania. Kolejnym ważnym aspektem filozofii jest **zaangażowanie jako warunek rozwoju**. Nie da się zbudować niczego sensownego bez odpowiedniego nakładu energii i poczucia odpowiedzialności (Kooyman 2002).

Jolanta Koczurowska podkreśla, iż codzienne życie w społeczności dostarcza takich doświadczeń, które sprzyjają nauce nowych zachowań, a te są niezbędne w przygotowaniu do samodzielnego funkcjonowania po za-

kończeniu terapii. Jest to pewnego rodzaju trening społeczny. Osoby leczące się pełnią określone role, mają jasny zakres obowiązków, wynikające z tego przywileje, co jest analogiczne do tego, jak funkcjonuje większość ludzi. W społeczności jej członkowie mają szansę rozmowy na temat swoich trudności, ćwiczenia umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych, proszenia o pomoc itp. Jest to ważny aspekt pracy zarówno z osobami uzależnionymi, jak i przejawiającymi inne destrukcyjne formy „radzenia sobie” z własną niekompetencją. „Społeczność terapeutyczna umożliwia zdobycie umiejętności radzenia sobie z własnymi trudnościami, uzyskania większej niezależności i odpowiedzialności za siebie, jest też szansą mobilizacji inicjatywy i energii do dalszego osobistego rozwoju” (Koczurowska 2001, s. 3).

To, co podkreśla się jako szczególną zaletę tej metody, to fakt, że terapeuta może być uczestnikiem realnych sytuacji, których doświadcza pacjent i odwoływać się do nich w pracy. Pomagać mu je zrozumieć, spojrzeć na nie z innej perspektywy. Codzienne czynności są bazą informacji na własny temat. Jednak poza zadaniami wynikającymi z organizacji życia we wspólnocie, istotnym elementem terapii są spotkania grupy.

Koczurowska (2001), podobnie jak Kooyman (2002), wymienia czynniki lecznicze w społeczności jako formy psychoterapii. Zalicza się do nich m.in.:

- *wpajanie nadziei* – osoby trafiające do placówek są pozbawione wiary w to, że może im się udać. Istotą jest tworzenie sytuacji sprzyjających zdobywaniu doświadczeń zakończonych sukcesem, wyznaczanie krótkoterminowych celów. Elementem wzmacniającym nadzieję jest również obecność osób mających dłuższy staż w społeczności oraz tych, które zakończyły terapię.

- *przekazywanie informacji* – podstawowym sposobem komunikowania się jest udzielanie informacji zwrotnych, dzięki czemu osoba zwiększa świadomość swojej sytuacji oraz możliwości rozwiązywania problemów.
- *uniwersalność problemów* – często ludziom w trudnej sytuacji wydaje się, że ich położenie jest wyjątkowe, stąd obawa przed niezrozumieniem, poczucie odmienności. Dzięki spotkaniom społeczności, wspólnym doświadczeniom pacjenci mają szansę dostrzec, że inni borykają się z podobnymi kłopotami.
- *altruizm* – wzajemna pomoc i dążenie do wspólnego celu powoduje, że leczący się czują się komuś potrzebni, wzrasta przez to ich poczucie ważności, pozycja w grupie.
- *korektywna rekapitulacja doświadczeń wczesnodziecięcych* – odwołanie przykrych doświadczeń z przeszłości w bezpiecznej atmosferze i uświadomienie sobie ich wpływu na obecne funkcjonowanie.
- *socjalizacja* – aktywność w społeczności jest symulacją różnych zachowań w przyszłości, przy jednoczesnej analizie, jaki mają wpływ na innych, jakie mogą przynosić korzyści, a jakie są ich konsekwencje.
- *zachowania naśladowcze* – przebywanie w grupie sprzyja przyswajaniu sobie określonego typu zachowań. Szczególnie istotna jest w tym przypadku postawa terapeuty, który stanowi model do naśladowania. Swoją postawą może dawać przykład, jak powinien wyglądać stosunek do innych osób, obowiązków, jak można organizować swoją pracę, korzystać z pomocy innych, rozwiązywać sytuacje konfliktowe itp.

- *spójność grupy* – to, co rozwija poczucie przynależności do grupy, to wspólny cel, wspólne działanie, sposób komunikowania się. Osoba, która zostaje przyjęta do społeczności, od samego początku jest włączana w ten proces.
- *katharsis* – możliwość odreagowania napięć. Na spotkaniach grupy nie ma znaczenia, jakich słów człowiek używa, z jakim nasileniem emocjonalnym mówi, ważne jest to, co chce przekazać.
- *uświadomienie sobie egzystencjalnych aspektów bytu* – z jednej strony uświadomienie sobie i pogodzenie się z faktem, że są sprawy, na które człowiek nie ma wpływu. Z drugiej wzmacniane jest poczucie odpowiedzialności za swoje zachowanie, swoje życie – na to może mieć wpływ.
- *substytut rodziny* – wspólne przeżywanie, doświadczanie sprzyja zacieśnianiu się realnych więzi, budowaniu atmosfery zaufania, budowaniu bliskich relacji opartych na zaangażowaniu, przez co społeczność spełnia rolę nowej rodziny, w której mogą zostać zaspokojone potrzeby emocjonalne.
- *stała, prosta filozofia* – jest wyznacznikiem zasad i pewnego rodzaju drogowskazem postępowania. Refleksja nad poszczególnymi fragmentami filozofii jest stałym elementem spotkania porannego każdego dnia.
- *równowaga między demokracją, autonomią i terapią* – ważna jest umiejętność dawania swobody, ale również stawianie granic zachowaniom destrukcyjnym. Demokracja wyraża się w możliwości wypowiedzania się przez wszystkich członków społeczności, podejmowania decyzji przez większość. Autonomia – w dobrowoli pobytu, możliwości wyrażania swojego zdania na każdy

temat. Wszystko jednak jest podporządkowane terapii. To chroni przed podejmowaniem decyzji sprzecznych z założeniami programu, filozofii.

- *uczenie się poprzez sytuacje kryzysowe* – kryzys w terapii jest wartością, ponieważ często dotyczy osób, które nie potrafią konstruktywnie radzić sobie w sytuacjach trudnych. Istotą jest tworzenie sytuacji kryzysowych, aby wyeliminować dotychczasowe strategie ucieczki od problemów, np. biorąc używki, unikając odpowiedzialności.
- *terapeutyczny aspekt wszystkich rodzajów aktywności* – wszystko może mieć aspekt terapeutyczny, jeżeli jest celowym działaniem, budzi emocje i wpływa na zmianę zachowania, stosunku do ludzi, obowiązków itp. W zależności od trudności danej osoby, na coś innego kładziony jest nacisk w realizacji danego zadania.
- *odpowiedzialność za własne zachowanie* – od początku, kiedy osoba wyraża zgodę na pobyt w społeczności, bierze odpowiedzialność za to, gdzie się znajduje. W trakcie terapii jest odpowiedzialna za wykonywanie obowiązków, formułowanie obszarów do pracy i ich realizację. To od niej zależy, jak i kiedy skończy terapię, czy uzyska akceptację społeczności.
- *wzrost poczucia własnej wartości poprzez twórczy, aktywny udział w życiu społeczności* – codzienne pokonywanie trudności wzmacnia poczucie sprawczości, powoduje wzrost samooceny, zmniejsza lęk przed porażką. Pomagając innym, człowiek ma poczucie ważności. Aktywność sprzyja też zdobywaniu kolejnych „szczebli”, uzyskiwaniu przywilejów i większej samodzielności.

- *konfrontacja* – jest techniką wykorzystywaną z użyciem informacji zwrotnych. Zdarza się, że subiektywny odbiór rzeczywistości przez daną osobę jest inny niż w opinii otoczenia. W społeczności jest szansa na weryfikację zdania.
- *pozytywna presja rówieśnicza* – ponieważ społeczność jest grupą otwartą, uczestniczą w niej osoby przebywające dłuższy czas i te, które dopiero zaczynają. Doświadczeni wywierają pozytywną presję, wprowadzając w określony system wartości, norm i zasad.
- *uczenie się rozumienia i wyrażania emocji* – poprzez wzajemne przeżywanie człowiek uczy się rozpoznawania, rozumienia reakcji emocjonalnych innych osób i siebie.
- *zmiana wadliwych postaw społecznych* – system zasad, których przestrzeganie jest warunkiem pobytu, możliwość konfrontowania zachowań i postaw na forum społeczności sprzyja korygowaniu destrukcji.
- *poprawa więzi rodzinnych* – duża ilość wzajemnego oddziaływania, zwiększenie świadomości funkcjonowania w kontaktach interpersonalnych, umiejętność rozwiązywania konfliktów, mówienia wprost, branie odpowiedzialności, bez wątpienia wpływają na poprawę stosunków rodzinnych, przy jednoczesnym założeniu włączenia rodziny w proces terapii.

Paweł Karpowicz (2003) określa społeczność terapeutyczną jako korekcyjne środowisko o charakterze rodzinnym. Zwraca uwagę na poczucie przynależności i możliwość tworzenia bliskich relacji, co sprzyja rozwijaniu aktywności opartej na ufności, szczerości, życzliwości, chęci niesienia pomocy, przyjaźni, a w konsekwencji korzystnie wpływa na goto-

wość do korzystania ze wsparcia. Jako kolejny czynnik leczący Karpowicz wymienia stosowanie tzw. dociążeń, czyli dodatkowych obowiązków jako zadośćuczynienie za błędy i naruszenie norm. W tym miejscu chciałabym zweryfikować założenie teoretyczne z praktyką. Otóż w znanych mi społecznościach nie stosuje się takich metod. Czymś innym jest karanie, a czymś innym konsekwencja. Nie chodzi o to, aby ktoś poczuł się ukarany, ale aby poniósł konsekwencję. Konsekwencja powinna być jak najbardziej adekwatna do zaniedbania i bliska realiom. Np. jeżeli ktoś nie ugotuje obiadu, to on i pozostałe osoby będą głodni – naturalnym następstwem z elementem korekcyjnym jest to, że ma zadbać o to, aby mieli co jeść. Nie jest to kwestia dodatkowego zajęcia i rekompensaty, ale konstruktywnej odpowiedzi na określone zaniedbanie.

Inną istotną funkcją społeczności, o której pisze Karpowicz, jest uczenie się odpowiedzialnych ról poprzez pełnienie określonych zadań, jakie obligują do dbania np. o planowanie i przygotowywanie posiłków, o organizację i nadzorowanie przebiegu prac na terenie ośrodka, o to, aby nie przebywały tam osoby będące pod wpływem środków odurzających lub z innych powodów stanowiące zagrożenie dla pozostałych pacjentów. Terapeuci w konsultacji z podopiecznymi decydują o tym, komu i w jakim czasie zostaną przydzielone dane obowiązki, mając na uwadze ich korekcyjny wpływ na zachowanie danej osoby (Karpowicz 2003).

George De Leon zwraca uwagę na personel w społeczności, wskazując na jego różne role. Podkreśla, iż w pierwszych społecznościach kadrę stanowiły osoby, które same wyszły z uzależnienia, przez co stawały się autorytetem dla tych rozpoczynających leczenie. Z czasem zaczęli pracować ludzie, którzy nigdy nie byli uzależnieni, ale potrafili w pracy czerpać z osobistych doświadczeń wychodzenia z kryzysów. Zadaniem specjalisty

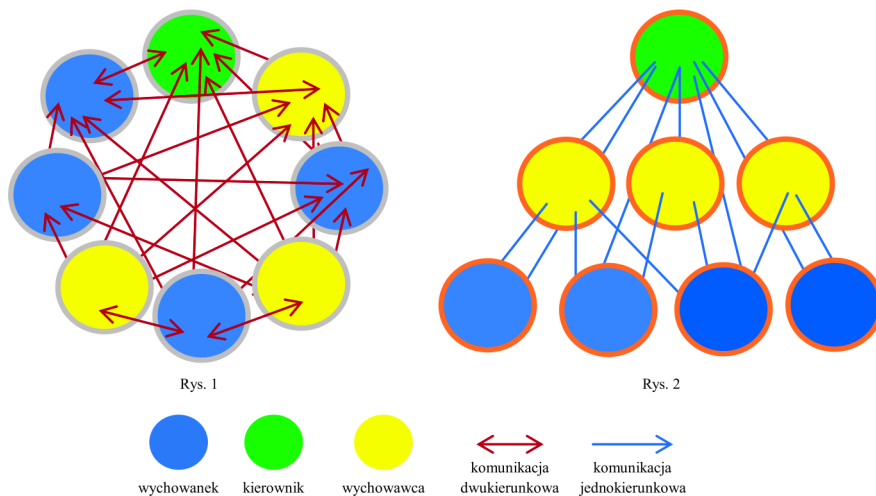
jest bowiem tworzenie sytuacji wymuszających rozwiązywanie problemów, radzenie sobie ze stresem, podejmowanie decyzji. Bez tego nie ma szans na zmianę, co potwierdza teoria dezintegracji pozytywnej Kazimierza Dąbrowskiego, który mówi o kryzysie jako warunku rozwoju (Dąbrowski 1979). Innym ważnym aspektem pracy kadry wymienianym przez De Leona jest rola doradcy. Specyfika pracy w społeczności polega na uczestniczeniu w różnego rodzaju spotkaniach formalnych i nieformalnych, przez co zwiększa się liczba oddziaływań terapeutycznych. Ponadto kadra zachęca osoby uczestniczące w terapii do rozmów między sobą i na spotkaniach grupy, kładąc nacisk na samopomoc. Kolejna funkcja personelu wiąże się z monitorowaniem wszystkiego, co się dzieje w ośrodku w taki sposób, aby podejmowane działania miały charakter leczniczy. Wzmacnianie samorządności musi iść w parze z jasnym przestrzeganiem zasad. Jeżeli pacjenci sami nie są w stanie egzekwować od siebie określonej postawy – musi zrobić to kadra. Oczywiście wyjaśniając racjonalne powody takiego działania. Wszystkie podejmowane decyzje mają służyć interesom grupy lub konkretnej osoby. Autor porównuje postawę pracowników do pozytywnego rodzica, który nigdy nie przestaje wierzyć w dziecko, w sensowność mierzenia się z trudnościami i szansę na to, że wyzdrowieje (De Leon 2003).

Co różni społeczność korekcyjną od innych form pracy grupowej i dlaczego warto ją wykorzystywać w pracy z dziećmi i młodzieżą w ramach pracy środowiskowej?

Praca ze społecznością, co zostało wspomniane wcześniej, jest oparta na naturalnym, niewynikającym z roli autorytetu. Młodzi ludzie częściej niż ogólnie przyjętymi normami kierują się uczuciami i pragmatyką, są w stanie podporządkować się obowiązującym zasadom, kiedy identyfikują się z grupą, miejscem, opiekunem. Dlatego społeczność ma wpływ na to, czy kandydat do pracy w zespole wychowawczym, terapeutycznym może podjąć współpracę. Każdorazowo grupa wypowiada się, udzielając akceptacji lub nie potencjalnemu wychowawcy. W związku z powyższym zatrudnienie poprzedza staż, który jest czasem na obustronną weryfikację oczekiwań. Udzielenie akceptacji przez grupę jest jednocześnie zobowiązaniem się do respektowania wzajemnych umów. Zatem do podstawowych założeń różniących społeczność od innych form pracy grupowej należą:

- **inny zakres decyzyjności** – w typowej placówce większość postanowień dotyczących podopiecznych jest podejmowanych przez kadrę, natomiast w omawianej metodzie w rozstrzygnięciu wielu różnych kwestii biorą udział wychowankowie. Mają wpływ na to, czy dana osoba zostanie przyjęta do społeczności, decydują o możliwości zmiany przez nią etapu, potencjalnym zakończeniu programu, konsekwencjach wynikających z bieżących sytuacji, planie dnia, zakresie obowiązków.

Poniższe rysunki przedstawiają sposób komunikacji w podejmowaniu decyzji dwukierunkowej w społeczności oraz jednokierunkowej obowiązującej w wielu placówkach.



Rys. 1. Sposób komunikacji wielokierunkowej w społeczności korekcyjnej.

Rys. 2. Sposób komunikacji jednokierunkowej.

- **wymierność pobytu** – osoba, która zostaje przyjęta do społeczności, wie, że jej pobyt jest podzielony na etapy i jeżeli chce ukończyć program, musi zrealizować założenia każdego z nich. To pokazuje, w jakim jest punkcie, ile ma pracy przed sobą, aby osiągnąć zamierzony efekt. Proces udziału w programie może trwać kilka lub kilkanaście miesięcy, to zależy od potencjału młodego człowieka, chęci, gotowości do pracy nad sobą. Nie czas decyduje o długości postępowania korekcyjnego w stosunku do wychowanka, ale jego motywacja i zaangażowanie.
- **udział podopiecznych w poprawie funkcjonowania innych** – poprzez wspólną aktywność w sytuacjach życia codziennego, interakcje na różnego rodzaju spotkaniach grupowych, wspólne rozmowy o tym, na czym polega destrukcyjne zachowanie danej osoby i jak może to korygować, dbanie o przestrzeganie wspólnych ustaleń i zasad itp.

- **samoobsługa** – w placówce, gdzie pracuje się metodą społeczności korekcyjnej, nie ma personelu z tzw. obsługi, czyli osób sprzątających, gotujących. Tym zajmują się wychowankowie, stąd często ośrodek jest nazywany domem, bo tak jak w większości domów o różne rzeczy dbają jego mieszkańcy, a nie zatrudnione do tego osoby. Podobnie może być w przypadku świetlicy środowiskowej, gdzie podczas wspólnego pobytu danego dnia następuje podział obowiązków między podopiecznymi.
- **wyposażenie w kompetencje zadaniowe i społeczne** – dzięki zróżnicowanym oddziaływaniom osoby trafiające do społeczności mają szansę na uzupełnienie wielu deficytów w zakresie umiejętności dbania o swoje otoczenie, utrzymywania czystości, gotowania, planowania wydatków, współpracy, odpowiedzialności za siebie i innych, rozwiązywania sytuacji konfliktowych, radzenia sobie w sytuacjach trudnych, stresujących.
- **koniec uzależniony od realnych postępów** – w wielu miejscach osoby zagrożone wykluczeniem społecznym przebywają określony czas, który nie zawsze jest uzależniony od realnej gotowości do samodzielnego życia. Zdarza się, że wyznacznikiem terminu zakończenia udziału w programie korekcyjnym/terapeutycznym jest granica 18 lat lub moment ukończenia edukacji na poziomie obowiązkowym. W społeczności brana jest pod uwagę subiektywna gotowość do uniezależnienia się od stałej pomocy ośrodka (świetlicy), ale też sposób funkcjonowania zadaniowego, społecznego, emocjonalnego oceniany przez społeczność.

W warunkach pracy świetlicy środowiskowej, gdzie grupa nie jest stała, należy ustalić kilka podstawowych zasad uczestnictwa. Może to być obowiązkowe dla wszystkich spotkanie społeczności raz w tygodniu o stałej porze. Poza tym można zebrać deklaracje podopiecznych co do wzięcia odpowiedzialności za podział obowiązków i dopilnowanie wywiązania się z ich realizacji w poszczególne pozostałe dni i godziny pracy świetlicy. Bieżące sprawy mogą być omawiane w małych grupach, a wnioski istotne dla całej społeczności prezentowane podczas cotygodniowego wspólnego spotkania.

Filozofia i zasady obowiązujące w społeczności korekcyjnej jako warunek jej funkcjonowania

W większości społeczności terapeutycznych na świecie funkcjonuje filozofia stworzona przez Richarda Beauvais w Daytop Village, która uznawana jest za istotny element terapii. Jej tekst jest zwykle czytany na spotkaniach porannych (Kooyman 2002). Przetłumaczony tekst filozofii, obowiązujący m.in. w ośrodku MONAR w Ozorkowie:

Jestem tutaj, ponieważ nie mogę już dłużej uciekać od samego siebie.

Tak długo będę uciekać, dopóki nie odważę się zobaczyć siebie w oczach i sercach innych.

Tak długo będę cierpieć i bać się, dopóki nie podzielę się z innymi swoimi tajemnicami.

Jeżeli nie zaufam innym, będę sam.

Tylko w tym miejscu będę mógł zobaczyć siebie jak w zwierciadle.

Tylko tutaj nie muszę być gigantem z moich marzeń czy karłem z moich strachów.

W tym domu jestem częścią społeczności, dzieląc z moimi rówieśnikami cele i codzienny trud.

Zapuszczając tu korzenie, mogę rozwijać się i tworzyć, nie będąc już dłużej samotnym.

Pomagając innym, mogę też odnaleźć siebie.

(www.monar.edu.pl, dostęp dnia 10 maja 2012 r.)

Jeden z wychowanków wybiera dowolny fragment tekstu, który na dany moment najbardziej oddaje stan, w jakim się znajduje, jego trudności bądź sukcesy. To mobilizuje do ciągłej refleksji nad sensem działania. Ważne, aby odniesienie do filozofii było przedmiotem rozmów w różnych codziennych sytuacjach, żeby w ten sposób nadać im odpowiednie znaczenie. Jest to istotny element pracy omawianą metodą w ośrodku stacjonarnym, natomiast może być źródłem inspiracji również w pracy w warunkach środowiskowych.

Jak już wspomniano, decyzje w społeczności podejmowane są wspólnie większością głosów, natomiast istnieje kilka zasad, niepodlegających dyskusji, ponieważ są one warunkiem funkcjonowania społeczności. Należą do nich:

- zakaz stosowania agresji;
- zakaz używania alkoholu i innych środków zmieniających świadomość;
- abstynencja seksualna pomiędzy członkami grupy;
- bezwzględne podporządkowanie się decyzjom społeczności.

Nierespektowanie którejkolwiek z tych zasad może być powodem usunięcia z ośrodka.

Doświadczenia wskazują na to, że dojrzała funkcjonująca społeczność potrafi podejmować decyzje adekwatnie do sytuacji. Może zdarzyć się, iż za złamanie podstawowej normy osoba została wyrzucona ze społeczności, ale były też takie, kiedy nie poniosła tak kategorycznych konsekwencji. Jest to uzależnione od wielu czynników, np. ogólnego funkcjonowania danej osoby, długości pobytu. Jeżeli grupa będąc świadkiem postępowania wychowanka, jest przekonana, że był to wynik przeżywanych trudności, działania pod wpływem impulsu, może to być przedmiotem analizy. Jeśli natomiast zostaje to odebrane jako lekceważący stosunek do decyzji, zasad społeczności i istotne jest jasne wyznaczenie granic tego typu zachowań, taki incydent może zakończyć się wyrzuceniem. Ważna jest maksyma, że konsekwencja zawsze ma czegoś nauczyć, paradoksalnie więc ma się to odbyć z korzyścią dla jednej osoby lub grupy. Czasem warto stworzyć doświadczenie, pokazujące, że mimo popełnianych błędów warto dawać człowiekowi szansę, innym razem, że wszystko ma swoje granice i pewne wartości są fundamentalne. W pracy z młodzieżą niedostosowaną społecznie to szczególnie istotny przekaz.

Sposób oddziaływań w przypadku łamania norm musi być klarowny, istnieje więc gradacja konsekwencji. Złamanie zasad rzadko jest zaskakującym grupę epizodem. Najczęściej jest to proces, więc społeczność ma pewne podstawy do stosowania ograniczeń.

Biorąc pod uwagę fakt, iż z założenia udział w omawianej metodzie pracy jest dobrowolny, wydaje się być dosyć proste budowanie grupy w oparciu o wymienione zasady. Trudniejszą sytuacją może być tworzenie społeczności korekcyjnej z grupy już istniejącej. Ważne, aby zmieniać ją powoli, stopniowo wprowadzając zasady oraz rozważnie zwiększając samodzielność i odpowiedzialność grupy.

Dlaczego tak ważna jest etapowość w społeczności?

Pobyty w społeczności podzielony jest na etapy, których liczba i czas trwania są zróżnicowane, więc zaprezentowane w tej części tekstu to jeden z wielu przykładów, który może stanowić źródło inspiracji.

Etapowość jest istotnym elementem pracy z młodymi ludźmi, którzy mają w swoich doświadczeniach niepowodzenia i brak perspektyw, ponieważ daje poczucie sukcesu i wyznacza cele na przyszłość. Pokazuje też, w jakim punkcie terapii jest człowiek.

Pierwszym krokiem jest etap, który zamiennie nazywa się **etapem gościa** lub **etapem obserwatora**. Ponieważ pobyt w społeczności jest dobrowolny, z założenia osoba powinna wiedzieć, na co się decyduje. Ma więc czas (ok. 1–2 tygodni) na to, aby zapoznać się z zasadami, stylem życia w społeczności i świadomie postanowić, czy chce w tym uczestniczyć czy nie. W tym czasie jest zobligowana do przestrzegania podstawowych zasad, natomiast nie ponosi konsekwencji z tytułu nieprzestrzegania ustaleń społeczności – to jest czas na oswojenie się z nowym miejscem. Zadaniem pozostałych członków grupy jest opieka nad nowo przyjętą osobą i zachęcenie jej do tego, aby została, ale też uważanie na to, czy traktuje pobyt w społeczności poważnie. Jeżeli gość/obserwator decyduje się na pozostanie, zgłasza to na forum społeczności i otrzymuje informacje zwrotne od grupy, która decyduje o tym, czy swoją postawą potwierdza chęć udziału w programie czy nie.

Uzyskując akceptację, zostaje przyjęty i przechodzi do **etapu nowicjusza**. Celem jest podporządkowanie się obowiązującym zasadom, nauka systematyczności i życia w określonym rytmie. To trudne dla osób, które często z powodu nieumiejętności funkcjonowania w taki właśnie sposób zaczęły wpadać w kłopoty. W związku z tym każdy nowicjusz ma swoje-

go opiekuna ze społeczności, jest nim osoba na wyższym etapie, której zadaniem jest wspieranie w kryzysach, wyjaśnianie znaczenia zasad itp. Zostaje również wybrany terapeuta prowadzący, który będzie wspólnie z nową osobą planował i monitorował przebieg terapii. Na tym etapie ma ona pewne ograniczenia, np. może wypowiadać swoje zdanie na spotkaniach społeczności, ale nie ma prawa głosować, to przywilej kolejnego etapu. Nowicjusz otrzymuje „księgę pobytu”, co stanowi odpowiednik studenckiego indeksu, w którą wpisywane są zadania wyznaczone przez terapeuta. Potwierdzenie wywiązania się z nich oraz spełnienie określonych przez społeczność kryteriów jest warunkiem przystąpienia do zmiany statusu. Zdarzenie to obchodzi się uroczyście w obecności całego zespołu terapeutycznego (na codziennych spotkaniach pojawiają się tylko terapeuci dyżurujący), w wyznaczonym na tę okoliczność dniu. Nowicjusz jest zobligowany do przedstawienia podsumowania swojego dotychczasowego pobytu w formie rozprawki oraz przygotowanego wcześniej wspólnie z terapeutą indywidualnego programu terapii. Następnie otrzymuje informacje zwrotne od pozostałych osób ze społeczności. Jeżeli nie uzyska akceptacji, ma jasno określone warunki, które musi spełnić.

Kolejnym krokiem w terapii jest **etap domownika**. Jak sama nazwa wskazuje, to osoba, która jest zadomowiona i gotowa do wzięcia odpowiedzialności za funkcjonowanie społeczności. Praca na tym etapie jest bardziej zindywidualizowana, uwzględniająca specyficzne trudności, które zostały zdiagnozowane i uwzględnione w indywidualnym programie terapii. Jednocześnie człowiek na tym etapie ma dużo więcej swobody, ale też odpowiedzialności, np. ma prawo głosowania w sprawach pozostałych osób. Pełni również funkcje istotne dla działania ośrodka.

Są to:

- kierownik pracy – planuje i dba o prawidłowy przebieg prac (najczęściej porządkowych);
- kierownik kuchni – przygotowuje jadłospis, kosztorys wydatków oraz pilnuje, aby posiłki były przygotowane na czas itp.;
- gospodarz domu – dba o czystość i estetykę domu;
- Służba Ochrony MONAR-u (SOM) – zazwyczaj dwóch domowników, których zadaniem jest dbanie o to, aby na terenie ośrodka nie przebywały osoby będące pod wpływem środków odurzających. SOM ma obowiązek poinformować o zasadach przychodzących ludzi, sprawdzić stan osób, które są przyjmowane do ośrodka itd. Nazwa może sugerować, że to specyficzna funkcja, zarezerwowana dla MONAR-u, jednak warto rozważyć, czy nie zwiększyć odpowiedzialności członków świetlicy w dbaniu o respektowanie pewnych zasad.

Rolą terapeuty/wychowawcy jest wspieranie zarządu (kierownik pracy, kierownik kuchni i gospodarz domu) w ich działaniach, zwracanie uwagi na potrzebę współpracy, planowania, umiejętność organizacji swoich działań. Dzieje się to podczas codziennych spotkań tzw. grup zadaniowych. W trakcie pełnienia ww. funkcji poszczególne osoby mają szansę realizować założenia planu, ponieważ dla jednego człowieka kłopotem będzie współpraca i gotowość do proszenia o pomoc, dla drugiego przejęcie inicjatywy i wzięcie na siebie odpowiedzialności za realizację zadań, dla jeszcze innego komunikowanie się i wymaganie od innych bez stosowania przemocy. Każde zadanie, poza ogólnymi założeniami, jest okazją do pracy nad indywidualnymi trudnościami.

Jeżeli osoba na etapie domownika wspólnie z terapeutą prowadzącym uzna, że zaplanowane cele zostały zrealizowane, omawia na społeczności realizację planu, otrzymując informacje zwrotne od społeczności i przygotowuje się do zmiany statusu.

Kolejny etap to **organizator**, którego głównym założeniem jest nauka organizowania sobie i innym czasu wolnego. Osoby będące podopiecznymi różnego rodzaju placówek pomocowych mają wyraźne deficyty w tym obszarze, dlatego często jedynym ich pomysłem na relaks jest wypicie alkoholu, gra na automatach, zażycie jakiegoś innego środka itp. Może to być związane z brakiem pomysłów, nieumiejętnością funkcjonowania w sytuacjach społecznych, niewiedzą na temat istniejących ofert, bezradnością, brakiem pieniędzy, ale też trudnością w mobilizacji, lękiem przed oceną. Istotą etapu organizatora jest odkrywanie i rozwijanie swojego twórczego potencjału poprzez organizowanie czasu wolnego dla społeczności, uroczystości urodzinowych, jubileuszy, spotkań z rodzicami. Wymaga to kreatywności, umiejętności korzystania z pomocy innych osób, zdolności organizacyjnych, współpracy, a przede wszystkim dystansu do siebie. Ponadto na tym etapie osoba lecząca się ma próbować doświadczeń poza ośrodkiem. Z jednej strony stopniowe osvajanie się z regulowaniem spraw formalnych wynika z konieczności zorganizowania jakiegoś przedsięwzięcia i zadzwonienia do miejsc kulturalno-rozrywkowych, napisania pisma z prośbą o umożliwienie wejścia grupowego. Z drugiej ważna jest stopniowa asymilacja poza ośrodkiem. W związku z tym organizator jest zobligowany do znalezienia sobie jakiegoś sposobu spędzania czasu, gdzie miałby szansę stopniowo uniezależnić się od tego, co dzieje się w społeczności, zdobywać doświadczenie w kontaktach z ludźmi, którzy stanowiliby potencjalnie konstruktywną grupę odniesienia. To cenne źródło doświadczeń, jednocześnie człowiek leczący się ma cały

czas wsparcie w społeczności, dzięki czemu może na bieżąco dzielić się swoimi refleksjami, obawami, nadziejami itp. Procedura zmiany etapu jest analogiczna do tej pokazanej wcześniej, czyli polega na omówieniu na forum społeczności dotychczasowych doświadczeń i przedstawieniu założeń do realizacji na kontynuację programu.

Piąty już krok w terapii to **etap opiekuna**. Praca jest już zindywidualizowana ponieważ dotyczy zrozumienia i poprawy funkcjonowania w bliskich relacjach z ludźmi. Przedmiot analizy stanowią dotychczasowe doświadczenia i ich wpływ na obecne zachowanie, czyli zarówno to, co dotyczy stosunków panujących w rodzinie, jak i tych aktualnych w grupie. Ważną kwestią jest nauka empatii, rozumienia drugiej osoby. Rolą opiekuna w społeczności jest wspieranie obserwatorów, nowicjuszy, domowników, organizatorów w ich działaniach, radzeniu sobie z trudnościami. Może on ćwiczyć umiejętności związane z relacjami, dzieląc się swoim cennym doświadczeniem, będąc podporą, wsparciem.

Innym ważnym aspektem pracy na tym etapie jest częsty kontakt z rodziną, mający na celu wyjaśnienie przedawnionych konfliktów, zweryfikowanie wzajemnych oczekiwań, planów na przyszłość. Te wszystkie wątki wydają się istotne w pracy z młodzieżą, ponieważ dotychczasowe przeżycia są bagażem i potencjałem, z którymi młodzi ludzie wchodzi w nowe związki. Nauka funkcjonowania w bliskiej relacji, opartej na zrozumieniu, zaufaniu, dawania prawa do błędu i brania odpowiedzialności za swoje zachowanie, umiejętności szukania kompromisu jest cennym wyposażeniem, z jakim członkowie społeczności mają szansę wchodzić w dorosłość. W tym momencie warto ponownie podkreślić znaczenie relacji między terapeutą i pacjentem, która powinna być szansą na przeżycie korekcyjnego związku emocjonalnego, czemu poświęcony jest osobny

rozdział. Świadomy opiekun przygotowuje się do zmiany etapu na kolejny, jakim jest twórca.

Etap twórcy, jak sugeruje nazwa, ma na celu tworzenie wizji swojego życia po zakończeniu programu. Głównym zadaniem jest aktywne szukanie oraz organizowanie swojej aktywności poza ośrodkiem/ świetlicą, aby w bezpiecznych dla siebie warunkach (korzystając ze wsparcia społeczności) zbierać doświadczenia i weryfikować te zdobyte w trakcie terapii. Osoba mająca status twórcy jest zdecydowanie mniej zaangażowana w funkcjonowanie społeczności. Najczęściej uczy się lub podejmuje pracę, rozwija swoje zainteresowania i pasje, nawiązuje i utrzymuje kontakty z osobami z zewnątrz, podejmuje decyzję o tym, czy po zakończeniu programu chce mieszkać z rodzicami, czy przygotowywać się do niezależności i samodzielnej egzystencji. Funkcjonowanie na tym etapie to symulacja życia w nowej jakości. Jeżeli ten sprawdzian przebiega pomyślnie, twórca przedstawia na forum społeczności prośbę o akceptację końca terapii. Podsumowuje swoje dotychczasowe osiągnięcia, mając świadomość swojego potencjału, ale też zagrożeń i sposobów radzenia sobie w sytuacjach problemowych. Zostaje absolwentem, co oznacza, że zawsze, kiedy ma taką potrzebę, może odwiedzać społeczność, a w przypadku kryzysu korzystać z jej pomocy.

Przedstawione etapy leczenia odnoszą się do pracy w ośrodku stacjonarnym, ale mają przełożenie na pracę w warunkach środowiskowych. Istotą jest bowiem ich wychowawczo-terapeutyczny charakter.

Osoby trafiające do programów korekcyjnych, a do takich zalicza się świetlice środowiskowe, mają deficyty w obszarach funkcjonowania zadaniowego, emocjonalnego i społecznego, na co wskazują wyniki badań przeprowadzonych w fazie diagnostycznej projektu MDS, zaprezentowa-

ne w raporcie (Pyżalski 2012). Jednym z podstawowych problemów wymienianych przez wychowawców jest bierność wychowanków (brak motywacji do nauki, brak zainteresowań i pasji). Etapowość w społeczności sprzyja gotowości do podjęcia działania, ponieważ okres pobytu w placówce jest uzależniony od aktywności podopiecznych, co zwiększa poczucie wpływu na sytuację, w jakiej się znajdują. Obszary pracy na poszczególnych etapach uwzględniają stopień i charakter trudności. Początkowo to kwestia podporządkowania się normom, nauka systematyczności, z czasem nauka współpracy, w końcu brania jak największej odpowiedzialności.

Jasna i przejrzysta struktura pobytu daje poczucie, że perspektywa zmiany swojej pozycji i sytuacji życiowej jest realna i istnieje szansa na sukces. Mottem terapii motywującej jest myśl, że ludzie chcą się zmieniać, jeżeli wierzą i widzą realne możliwości zmiany. Wydaje się, że etapowość w społeczności temu sprzyja.

Kontakty interpersonalne w społeczności jako ważny element pracy indywidualnej i grupowej

Kolejnym ważnym aspektem w pracy z młodzieżą zagrożoną niedostosowaniem społecznym jest nauka umiejętności funkcjonowania w zdrowych, satysfakcjonujących relacjach. Jak wskazują dane w raporcie z badań przeprowadzonych w pierwszym etapie realizacji projektu (Pyżalski 2012), młodzi ludzie są zarówno sprawcami, jak i ofiarami przemocy rówieśniczej. Dostrzegane są również konflikty na linii nauczyciel/wychowawca – uczeń, rodzic – dziecko. W społeczności człowiek ma szansę doświadczyć ogromnej ilości i jakości interakcji. Żyjąc w grupie, dzieląc codzienne obowiązki, nie da się uniknąć konfliktów, zacieśniania więzi, rodzących się sympatii i antypatii. To cenny materiał do pracy wychowaw-

czej, terapeutycznej. Dzięki temu, że właściwie wszystko dzieje się na forum grupy i sfera intymności jest mocno ograniczona, osoba może dostrzec własne schematy postępowania z ludźmi, powtarzalność reakcji emocjonalnych na określone sytuacje i zależności między tym, jak się zachowuje, a reakcją ze strony otoczenia. Pod okiem społeczności osoba ma szansę na uświadomienie sobie z jednej strony, jakie znaczenie dla pozostałych członków grupy ma jej zachowanie, stosunek do ludzi i jaki to wywiera na nich wpływ. Z drugiej pomaga zrozumieć, jakie emocje i reakcje wywołuje w różnych aspektach grupowych, natomiast bardzo ważną kwestią jest również praca indywidualna, której podstawą jest terapeutyczny kontakt i zdrowa, korekcyjna relacja emocjonalna. Stanowią one dla siebie cenne uzupełnienie. Kontakt wychowawca – wychowanek ma charakter zadaniowy, co oznacza, że powinien służyć podopiecznemu. Jako osoby pomagające mamy obowiązek prezentować określoną postawę, opartą na zrozumieniu. W relacji wychowanek – wychowanek posiada to odmienną właściwość, ponieważ jest naturalnym procesem, często pozbawionym empatii, co ma w pewnym sensie wartość, bo urealnia. W codziennym życiu ludzie reagują na dane zachowanie w określony sposób, czasem emocjonalnie, z zaangażowaniem, czasem z obojętnością lub okazując niechęć, ale nie zawsze normą jest wyjaśnianie, uzasadnianie tego. Można mieć wówczas poczucie niezrozumienia, niesprawiedliwości. W kontakcie indywidualnym podopieczny ma szansę na przyjrzenie się swojej sytuacji, w bezpiecznej dla siebie atmosferze może doświadczyć, że bez względu na to, czy zachowuje się destrukcyjnie czy nie, ma prawo korzystać ze wsparcia, uwagi, zrozumienia. Grupa natomiast jest strażnikiem norm i zachowań zgodnych z nimi. Istnieje niepisana zasada, że zawsze w kontakcie dwóch osób istnieje odpowiedzialność pół na pół. Ważne jest wzięcie pod uwagę tego, co jest w zakresie możliwości danej oso-

by – „nie masz wpływu na to, co robią Inni, ale masz wpływ na to, co robisz Ty”. W ten sposób wychowanek uczy się, że to, jakie ma relacje, zależy od niego.

Spotkania społeczności – różne cele, różny sposób oddziaływań

Ważnym elementem pracy korekcyjnej są same spotkania społeczności, mające swój specyficzny charakter. Wyróżnić można:

- spotkania rytualne – o stałej strukturze;
- spotkania interwencyjne – w sytuacjach nagłych, wymagających szybkiej reakcji grupy;
- spotkania planowe – na których omawiane są sprawy zgłaszane przez podopiecznych i kadre.

Do spotkań rytualnych zalicza się spotkanie poranne i wieczorne, czyli rozpoczynające i kończące dzień. W świetlicy, gdzie podopieczni przebywają popołudniami, może to być analogicznie zebranie rozpoczynające i kończące zajęcia.

Spotkanie rozpoczynające (w niektórych ośrodkach nazywane odprawą) składa się z kilku elementów, takich jak wspólne przeczytanie i omówienie przez jedną osobę wybranego fragmentu filozofii. Następnie wszyscy obecni witają się ze sobą w określony sposób, zostają przedstawione: hasło dnia, wiadomości z kraju i ze świata, plan zajęć na dany dzień oraz podział obowiązków. Istotnym elementem kończącym jest przygotowana przez członka społeczności zabawa.

Czemu mają służyć takie zadania?

- omówienie filozofii – ma na celu skłonienie do refleksji nad celowością pobytu każdego dnia;
- powitanie – przebiega w dość nietypowy sposób, ponieważ każda osoba siedząca w kręgu wita się ze społecznością i cała grupa razem odpowiada. Może się to wydawać dziwne, natomiast ma swoje uzasadnienie. Otóż osoba, która jest nowo przyjęta do grupy, bardzo często ma kłopot z wypowiedaniem się na forum. Taka sytuacja pozwala na osvajanie się z zabieraniem głosu. Jest to bezpieczny sposób, ponieważ człowiek nie naraża się na ocenę wypowiedzeniem swojego zdania, ale pewnej formuły i przyzwyczajają się do tego, iż przez chwilę jest w centrum uwagi. Dodatkowym walorem jest to, iż podczas powitania wychowawca ma czas, żeby przyjrzeć się, jaka jest energia grupy, nastrój poszczególnych osób itd.;
- hasło dnia – inna osoba przygotowuje hasło, które ma być myślą przewodnią na dany dzień, do której będzie można się odnieść w różnych sytuacjach;
- wiadomości – osoba, która wzięła odpowiedzialność za przygotowanie informacji z kraju i ze świata, prezentuje najciekawsze jego zdaniem wydarzenia. W ośrodku stacjonarnym ma to znaczenie, aby ludzie leczący się dostawali na poziomie świadomości szansę na uczestnictwo w życiu społecznym, tym bardziej że młodzież trafiająca do palcówek często nie ma nawyku czytania gazet, oglądania programów informacyjnych;
- plan zajęć – gospodarz domu przygotowuje wcześniej i przedstawia plan zajęć na dany dzień, popołudnie;

- podział obowiązków – kierownik prac w uzgodnieniu z gospodarzem kuchni ustalają i przedstawiają zakres obowiązków przewidziany dla poszczególnych osób;
- zabawa – mająca na celu zrelaksować, wprowadzić w dobry nastrój. Ważny element zebrania, ponieważ podopieczni często mają kłopot z zabawą na trzeźwo. Formuła krótkiej 5–10-minutowej zabawy jest przystępna, a codzienne jej powtarzanie wprowadza swobodę i owocuje większym dystansem do siebie uczestników grupy.

Rolą prowadzącego spotkanie jest modelowanie określonej postawy, wytwarzanie pozytywnej atmosfery i motywacji do aktywnego udziału w życiu społeczności.

Spotkanie kończące (nazywane również podziękowaniami) ma na celu podsumowanie dnia lub czasu spędzonego razem przez społeczność, ze szczególnym uwzględnieniem jego pozytywnych aspektów. Chodzi o to, aby dzień pełny trudności, napięć, konfliktów itp. zakończyć, wskazując to, co się udało. To istotny element afirmujący, ponieważ młodzież zagrożona niedostosowaniem społecznym ma często kłopot w określeniu tego, co pozytywne i mówieniu tego drugiej osobie. Mniejsze znaczenie ma formuła, w jakiej prowadzone jest spotkanie – może to być tzw. rundka w kręgu, gdzie każdy próbuje powiedzieć, co dało mu satysfakcję, może to być oparte na dobrowolności, czyli osoby, które chcą komuś podziękować za coś, co się wydarzyło między nimi w ciągu dnia, mówią o tym na forum. Co ważne, na tym spotkaniu nie ma miejsca na wyjaśnianie konfliktów, pretensje czy zwracanie uwagi na błędy. Zakończenie wspólnie spędzonego czasu powinno się odbyć w spokojnej i przyjaznej atmosferze.

Spotkanie interwencyjne (społeczność interwencyjna) jest zwoływane w sytuacjach nagłych, wymagających ingerencji całej grupy w rozwiązanie zaistniałej sytuacji. Może być wezwane przez każdego członka społeczności, o każdej porze, po uprzednim poinformowaniu o tym osoby z kadry. Najczęściej powodem takiej interwencji jest złamanie przez kogoś normy ośrodka, kryzys, narastający konflikt, którego nie udaje się rozwiązać w bezpośrednim kontakcie itp. Istotą jest rozwiązanie tej konkretnej sytuacji. Zdarza się, że społeczność chce rozmawiać o postawie danej osoby w związku z zaistniałą sytuacją. Rolą prowadzącego jest zaznaczenie, że to spotkanie dotyczy rozwiązania jednostkowej sytuacji, natomiast o postępowaniu w szerszym kontekście można rozmawiać na spotkaniu planowym, na które przewidziany jest specjalnie czas. To o tyle ważne, że uniemożliwia podejmowanie decyzji dotyczących całego funkcjonowania człowieka pod wpływem emocji, ale też uczy, że na załatwianie różnych spraw jest odpowiednie miejsce i czas.

Spotkanie planowe (społeczność planowa), zazwyczaj odbywa się raz dziennie i sprawy wymagające omówienia są wcześniej zgłaszane przez członków społeczności osobom reprezentującym zarząd. Najczęściej są to:

- sprawy dotyczące osobistych trudności, np. w relacjach;
- chęć porozmawiania o jakiejś osobie, postawie, niepokoju dotyczącym jej zachowania;
- złamanie przez kogoś normy, niewywiązywanie się ze swoich obowiązków;
- chęć podzielenia swoimi przeżyciami;
- omówienie realizacji planów leczenia;

- przyjęcie nowego pacjenta do społeczności;
- kwestie organizacyjne, np. ktoś chce być zwolniony z planu dnia.

Osoba, która zgłasza sprawę do omówienia, na forum społeczności uzasadnia swoje stanowisko, mówiąc, czego oczekuje od grupy i tym samym biorąc za to odpowiedzialność. Może być tak, że chce tylko udzielić informacji w obecności innych osób, ponieważ w kontakcie indywidualnym nie przynosi to rezultatów. Inną możliwością jest porozmawianie o danym problemie celem zweryfikowania swojego stanowiska albo podkreślenia wagi sytuacji. W końcu może prosić o propozycje rozwiązań poruszanej kwestii.

Spotkaniem planowym mającym szczególne znaczenie jest odbywająca się raz w tygodniu tzw. „duża społeczność”, na której jest obecny cały zespół terapeutyczny. Na to spotkanie wychowankowie również zgłaszają sprawy wcześniej, ale nie na zebranie zarządu, tylko kadry. Najczęściej dotyczą one zmiany etapu leczenia, weryfikacji planu terapii, zmiany pewnych istotnych ustaleń społeczności, wyjazdów na przepustki, usunięcia kogoś z ośrodka, zakończenia programu. Są to ważne kwestie, które wymagają omówienia z udziałem całego zespołu terapeutycznego. Rolą prowadzącego jest zadbanie o sprecyzowanie oczekiwań od zgłaszającego daną sprawę, umożliwienie wypowiedzenia się wszystkim osobom zaangażowanym w daną sytuację, odwołanie się do opinii społeczności na omawiany temat oraz prośba o propozycje rozwiązań. Ważne jest podsumowanie, ze wskazaniem na konstruktywne i destrukcyjne aspekty omawianych kwestii.

Mimo różnic w charakterze spotkań, mają one pewne wspólne elementy:

- wszyscy obecni na spotkaniu społeczności siedzą w kręgu, co sprzyja założeniu, że wszyscy są na równej pozycji;
- każde spotkanie, poza interwencyjnym, rozpoczyna się powitaniem;
- zbierane są zgłaszane sprawy i ustalane następstwo ich omawiania;
- o kolejności wypowiedzi decyduje prowadzący spotkanie, każdy chcący zabrać głos sygnalizuje to przez podniesienie ręki;
- każda sprawa musi mieć rozwiązanie – wychowankowie nie mogą wyjść ze spotkania z poczuciem, że jakaś sprawa nie została rozwiązana lub nie ma pomysłu, co ma się wydarzyć;
- propozycje rozwiązań są poddawane głosowaniu, decyzje są podejmowane większością głosów;
- pod koniec każdego spotkania (poza interwencyjnym) jest czas na krótkie informacje interpersonalne lub organizacyjne; na informacje nie można odpowiadać ani z nimi dyskutować.

Prowadzący decyduje o końcu zebrania społeczności.

Prowadzenie spotkań społeczności

W pracy z grupą można wyróżnić dwa elementy: **treść** i **proces**. Treść dotyczy tego, co jest tematem rozmowy, czyli np. przyjęcie nowej osoby do społeczności, sytuacja konfliktowa, omówienie funkcjonowania poszczególnych osób, sposobu realizacji zadań,

przeżywania różnych sytuacji. Proces natomiast odnosi się do tego, co dzieje się w grupie, czyli atmosfery, poziomu energii, sposobu podejmowania decyzji, interakcji, zaangażowania w rozwiązanie. Przy prowadzeniu spotkania społeczności, ważna jest zdolność obserwacji i odnoszenia się do elementów procesu grupowego, ale też umiejętność modelowania i kierowania jego przebiegiem. Wychowawca/terapeuta obserwuje:

- czy ludzie wydają się zainteresowani i zaangażowani;
- kto preferuje przyjacielską atmosferę, a kto prowokuje do konfliktów;
- czy są normy dotyczące aktywności i czy są one respektowane, np. przestrzegania kolejności mówienia, udzielania głosu przez prowadzącego;
- kto uczestniczy bardziej niż inni, a kto mniej, czy są jakieś zmiany w tym obszarze i z czego one wynikają;
- jak jest traktowane milczenie, a kto podtrzymuje rozmowę i jakie mogą być tego powody;
- czy są osoby, które starają się włączyć wszystkich w dyskusję i podejmowanie decyzji lub przeforsować swoje stanowisko mimo sprzeciwu innych i jak to jest odbierane przez pozostałych członków grupy;
- kto wydaje się mieć znaczący wpływ na innych, a kto go nie ma;
- czy pojawia się rywalizacja, współzawodnictwo i jaki to ma wpływ na inne osoby;
- jakie uczucia są wyrażane i czy są próby powstrzymywania wyrażania uczuć.

Odpowiedź na powyższe pytania jest źródłem cennych informacji o grupie i punktem wyjścia do pracy z ich wykorzystaniem. W zależności od diagnozy sytuacji można dokonywać interwencji na różnych poziomach:

- **Przeszłość – Tu i teraz – Przyszłość.** Wychowawca ma możliwość skoncentrować się na jednym z tych obszarów, w zależności od tego, jak rozumie sytuację danej osoby i co chce osiągnąć. Jeżeli np. omawiana sprawa dotyczy osoby, która wiele rzeczy usprawiedliwia trudnymi doświadczeniami z przeszłości (na co już nie ma wpływu), warto skoncentrować się na tym, jaki teraz ma do tego stosunek, jakie to dla niej w chwili obecnej ma znaczenie lub co z tego może wynikać na przyszłość, jak może sobie w perspektywie z daną sytuacją radzić.
- **Grupa jako całość – Kontakty interpersonalne – Jednostka.** Zdarzają się sytuacje konfliktów lub zachowań nietolerancji w grupie. Można zatem omawiać, jaki stosunek ma do danej sytuacji cała grupa, dlaczego pozostali jej członkowie pozwalają na nieodpowiednie traktowanie drogiej osoby, zwiększając w ten sposób odpowiedzialność wszystkich. Inną alternatywą jest zwrócenie uwagi na szczególnie rodzaj kontaktu między dwiema osobami, których dotyczy omawiana kwestia, ale możliwe jest też przeniesienie wagi omawianej sprawy na to, jak osoba, która jest ofiarą złego traktowania, może sobie radzić w takich sytuacjach. Prowadzący grupę dokonuje interwencji w zależności od tego, jaki cel i w związku z kim staje się dla niego priorytetowy.
- **W grupie – Poza grupą.** Omówienie zachowania danej osoby może dotyczyć funkcjonowania w grupie lub poza nią.

- **Uczuciowość – Poznawanie.** W zależności od tego, czy istotą pracy korekcyjnej jest to, aby wychowanek zrozumiał swoje funkcjonowanie, czy to, aby skoncentrował się na tym, co przeżywa. Osoby mocno skoncentrowane na sferze emocjonalnej warto zachęcać do lepszego rozumienia siebie, natomiast kogoś, kto ma tendencję do racjonalizowania, warto „zatrzymać” na tym, jak się czuje, jakie emocje towarzyszą danej sytuacji.
- **Przebieg procesu – Treści.** Prowadzący grupę decyduje, czy dla osiągnięcia zamierzonego celu ważniejsze jest, aby skoncentrować się na treści, czyli temacie spotkania, czy na tym, co dzieje się w grupie w trakcie spotkania. Istotne rozróżnienie, bo uczące, że na odpowiednie sprawy jest określone miejsce i czas.
- **Zrozumienie – Korektywne doświadczenie emocjonalne.** Przedmiotem interwencji na tym poziomie jest stworzenie sytuacji, w której uczestnik grupy zostaje poruszony emocjonalnie i jest to ważniejsze, niż rozumienie przez niego danej sytuacji lub odwrotnie (Pompidou Group Drug Demand Reduction Staff Treaining Programme for Central and Eastern European Countries, 1997).

Rozróżnienie omawianych kategorii wydaje się istotne w pracy z osobami korzystającymi z programów korekcyjnych/terapeutycznych, ponieważ często są to osoby, które mają szeroką gamę mechanizmów obronnych, jakie doraźnie przynosiły korzyści, natomiast w konsekwencji prowadzą do destrukcji. Oczywiście koncentracja na treści lub procesie i wybranych jego aspektach jest uzależniona od rodzaju spotkania społeczności, są jednak wspólne elementy/struktura większości z nich.

Są to:

- przywitanie wszystkich obecnych osób poprzez „rundkę”, aby każdy mógł zabrać głos (może to być powitanie rytualne, można zacząć od pytania o to, w jakim nastroju rozpoczynają spotkanie);
- pytanie o to, kto i o czym chce rozmawiać;
- ustalenie kolejności omawiania zgłoszonych spraw oraz czasu, jaki jest przewidywany na spotkanie;
- uściślenie, jakie są oczekiwania osoby przedstawiającej sytuację wymagającą udziału społeczności;
- informacje zwrotne od poszczególnych członków grupy;
- propozycje rozwiązań zgłaszane przez grupę;
- podsumowanie wychowawcy prowadzącego spotkanie.

Zasadą dotyczącą prowadzenia spotkania społeczności jest to, iż nie może się ono zakończyć bez rozwiązania, grupa nie może mieć poczucia bezradności. Właśnie dlatego każda osoba może je zwołać o dowolnej porze – jeżeli nie wie, co zrobić, ma prawo rozmawiać i prosić o pomoc pozostałe osoby.

Przykładowe sytuacje problemowe w pracy z dziećmi i młodzieżą oraz sposoby ich rozwiązywania w społeczności

Jedną z dosyć trudnych sytuacji w pracy z dziećmi i młodzieżą niedostosowaną społecznie lub zagrożoną niedostosowaniem jest łamanie przez nich norm. Tego typu sytuacja musi być ujawniona na forum społeczności – nawet jeżeli zostało to odkryte przez wychowawca w rozmowie indywidualnej, musi on mieć świadomość, że taki fakt nie może być

objęty zasadą poufności. Warto, aby wychowawca nakłonił go do ujawnienia okoliczności złamania normy, by podczas spotkania grupowego pozostałe osoby odniosły się do omawianej kwestii, ujawniły swój stosunek do danego wydarzenia. Jeżeli człowiek, który złamał zasadę, ujawnił to sam, należy docenić ten fakt. Rozwiązanie tego typu sprawy jest uzależnione od wielu czynników: dojrzałości grupy, jej stopnia normatywności, dotychczasowego funkcjonowania osoby, której sprawa dotyczy.

Szczególnie trudne i częste w pracy z grupą są zachowania agresywne, napięcie pomiędzy członkami grupy. Taka sytuacja najczęściej jest wynikiem frustracji, nieujawnionych konfliktów interpersonalnych lub wewnętrznych, dlatego bardzo ważne jest zachęcanie do uzewnętrzniania złości, nieprzyjemnych emocji. Wymaga to oczywiście gotowości prowadzącego. Nieujawnianie tego typu sytuacji na forum może świadczyć o małym poczuciu bezpieczeństwa w grupie, a przyzwolenie na okazywanie silnych uczuć sprzyjać otwartości i zaufaniu. Warto, aby osoby, których to dotyczy, miały możliwość swobodnego wyrażania się, następnie kiedy odreagują, są proszone o wysłuchanie informacji zwrotnych, jak dana sprawa wygląda z perspektywy innych osób. Nie muszą się z nimi zgadzać, ale muszą ich wysłuchać i nie wolno im dyskutować. Każdy ma prawo mieć swoją opinię i subiektywny odbiór danej sytuacji.

Kwestią problemową jest również nieujawnianie trudnych spraw, pozorne działanie, czy zdarzające się w placówkach tzw. drugie życie, oznaczające wyznawanie innego systemu wartości i działanie zgodne z nim w sprzeczności do tego, co jest prezentowane oficjalnie. Warto w takich sytuacjach konfrontować zaobserwowane wydarzenia, ponieważ najczęstszym tego przejawem jest rozdźwięk pomiędzy tym, co deklarowane jest podczas spotkań, a funkcjonowaniem poza nim. Ważne jest wspieranie

wszystkiego, co autentyczne i prawdziwe, a demaskowanie rzekomych starań i prawidłowości. Duże znaczenie ma obecność wychowawcy w różnych nieustrukturalizowanych formach spędzania czasu z wychowanymi, wzajemne wsparcie i pomoc, ale też jasne stawianie granic wszelkim przejawom udawania, tworzenia zafałszowanej rzeczywistości.

Kolejną trudną z punktu widzenia pracy z grupą sytuacją jest ta, kiedy grupa boi się jednego lub kilku członków społeczności. Rolą wychowawcy jest zwracanie na takie zdarzenia uwagi i konfrontowanie na forum osób wprowadzających atmosferę strachu, ale jednocześnie inicjowanie różnych wspólnych działań potencjalnych sprawców i ofiar oraz uczestniczenie w nich. Istotne jest jasne stawianie granic zachowaniom przemocowym, w szerokim tego słowa znaczeniu, łącznie z wydaleniem ze społeczności, ponieważ ryzyko trwania takiej sytuacji może spowodować długofalowe konsekwencje.

W opisanych przykładach kluczową rolę odgrywają wychowankowie i w prawidłowo funkcjonującej społeczności to grupa jest strażnikiem norm. Wychowawca służy pomocą w zrozumieniu i poszukiwaniu konstruktywnych dla jak największej liczby osób rozwiązań. Korekcyjny charakter rozwiązywania omawianych sytuacji polega na pokazywaniu różnych aspektów danej sytuacji, z punktu widzenia interesu pojedynczej osoby oraz grupy jako całości. Istotne jest zrozumienie dla pewnych mechanizmów funkcjonowania człowieka, co nie przeszkadza w tym, aby pozwalać mu na ponoszenie konsekwencji określonych zachowań. Każda tego typu sytuacja powinna czegoś uczyć, choćby tego, że wszystko ma swoje granice, że sympatie i antypatie nie mogą być wyznacznikiem postępowania, jeżeli sprawa dotyczy nieprzestrzegania przez kogoś umów. Do tego potrzebne jest jednak przekonanie młodych ludzi i zrozumienie,

że obowiązujące normy mają ich chronić przed powrotem do destrukcji i pomagać w osiągnięciu zamierzonych celów, w nawiązaniu do tego, o czym była mowa w początkowej części dotyczącej funkcjonowania społeczności, czyli zgody na pobyt w świetlicy i udział w programie korekcyjnym. W rozwiązywaniu różnych problemowych kwestii może być pomocna wychowawcy jeszcze jedna niepisana zasada: „najpierw kochaj, a później wymagaj”. Być może to stwierdzenie wydaje się zbyt górnolotne, ale z całą pewnością sprawdzone. Można znacznie więcej wymagać od osób, które mają doświadczenia życzliwości, wsparcia i zrozumienia. Jako podsumowanie wydaje się adekwatny cytat autorów wywiadu motywującego: **„wewnętrzna motywacja do zmiany rodzi się w dającej siłę atmosferze, w której osoba czuje się bezpieczna, analizując bolesną często terażniejszość w odniesieniu do tego, czego pragnie”** (Miller, Rollnick 2010).

Rekomendowana literatura

1. **G. De Leon, *Społeczność Terapeutyczna. Teoria, model, metoda*, Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Narkomanii, Warszawa 2003** – pozycja bardzo przystępnie obrazująca metodę, przedstawiając jej założenia teoretyczne oraz praktyczne rozwiązania, zarówno w odniesieniu do grupy, jak i pojedynczej osoby. Opisane są nie tylko założenia pracy, ale również przykłady spotkań, procedur, co może stanowić cenne źródło inspiracji.
2. **G. Corey, M. Schneider Corey, *Grupy. Metody grupowej pomocy psychologicznej*, Instytut Psychologii Zdrowia, Warszawa 2002** – przewodnik do pracy z grupą. Oprócz opisu rodzajów grup zawiera wskazówki dla prowadzącego, z uwzględnieniem faz rozwoju grupy, różnych odbiorców, oraz przykłady ćwiczeń do wykorzystania w praktyce.
3. **W. Miller, S. Rollnick, *Wywiad Motywujący. Jak przygotować ludzi do zmiany*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010** – książka inspirowana do weryfikacji swoich założeń, stosunku do osób, z którymi pracujemy. Pomaga zrozumieć ambiwalencję osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej oraz przedstawia techniki pomagające wzmacniać ich gotowość do zmiany. Jako lektura działa afirmująco.

Bibliografia

1. Ciosek M., „Podkultura więzienna jako bariera resocjalizacji penitencjarnej”, [w:] Urban B., Stanik J., *Resocjalizacja*, t. I, PWN, Warszawa 2007.
2. Corey G., Schneider Corey M., *Grupy. Metody grupowej pomocy psychologicznej*, IPZ, Warszawa 2002.
3. Dąbrowski K., *Psychoterapia przez rozwój*, PTHP, Warszawa 1979.
4. De Leon G., *Społeczność Terapeutyczna. Teoria, model, metoda*, KBPN, Warszawa 2000.
5. Karpowicz P., *Narkotyki – jak pomóc człowiekowi i jego rodzinie*, Instytut Wydawniczy Kreator, Białystok 2003.
6. Koczurowska J., „Model stacjonarnej pomocy psychologicznej osobom uzależnio-

- nym”, [w:] „Problemy narkomanii”, nr 1/2009, PTZN, Warszawa 2009.
7. Kooyman M., *Spółeczność terapeutyczna dla uzależnionych*, KBPN, Warszawa 2002.
 8. Miller W., Rollnick S., *Wywiad motywujący. Jak przygotowywać ludzi do zmiany*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010.
 9. Pampidou Group Drug Demand Reduction Staff Training Programme for Central and Eastern European Countries, *Wykorzystanie i specyfika terapii grupowej w ambulatoryjnych systemach pomocy osobom nadużywającym substancje chemiczne*, materiały seminaryjne, Sulęczyno 1997.
 10. Pyżalski J., *Potrzeby rozwiązań wychowawczych w świetlicach środowiskowych w zakresie pracy pedagogicznej z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym w województwie łódzkim*, raport z badań realizowanych w ramach projektu MDS, Stowarzyszenie MONAR, Łódź 2012.
 11. Yalom I., Vinogradov S., *Psychoterapia grupowa. Krótki przewodnik dla terapeutów*, IPZ, Warszawa 2007.

Źródła internetowe

1. Ośrodek Reahabilitacyjno-Readaptacyjny dla Dzieci i Młodzieży NZOZ MONAR w Łodzi, <http://www.monar.edu.pl> – dostęp dnia 10 maja 2012 r.
2. Towarzystwo Psychoprofilaktyczne, *Założenia programowe, procedury, modele, standardy zawodowe (materiały robocze)*, wydanie III uzupełnione, <http://www.tpp.org.pl> – dostęp dnia 10 maja 2012 r.

Indywidualna praca wychowawcza i terapeutyczna z wychowankami świetlic

Sytuacja młodego człowieka w okresie dorastania

Czas dorastania to bardzo intensywny i bardzo trudny okres w życiu młodej osoby. W krótkim czasie, w przeciągu zaledwie kilku lat, przestaje ona być dzieckiem, nie stając się jednak jeszcze osobą dorosłą, w pełni samodzielną. Procesy zachodzące w tym okresie i trudności, które z nich wynikają, są związane z faktem, że wtedy następują zasadnicze, gruntowne i często gwałtowne zmiany w jej funkcjonowaniu w kilku obszarach:

- relacji z rodzicami,
- relacji z rówieśnikami i innymi dorosłymi,
- relacji z samym sobą (tożsamości, wyglądu zewnętrznego).

Kłopoty zaczynają się już od obszaru, jakim jest wygląd fizyczny; w tym czasie, za sprawą zmian hormonalnych zmienia się, często nie do poznania, wygląd fizyczny młodej osoby. Zaczyna ona przywiązywać do niego szczególną uwagę. Zmiany fizjologiczne pociągające za sobą zmiany w wyglądzie często budzą w młodej osobie wiele niepokoju, są źródłem na-

pięć wewnętrznych i frustracji w grupie rówieśniczej, która jak na ironię również zaczyna nabierać dla młodej osoby znaczenia, jakiego nie miała nigdy dotąd. Sytuacja jest tym trudniejsza, że dorośli bardzo często lekceważą te problemy, bagatelizują je i młoda osoba nie znajduje w nich wsparcia. W tym czasie następuje wyraźne przemieszczenie autorytetu z rodziców na idoli i inne autorytety spoza rodziny. To grupa rówieśnicza jest teraz grupą odniesienia, to o kontakty przyjacielskie najbardziej zabiega młoda osoba, o akceptację w grupie, poczucie przynależności, wspólnoty; bycie w grupie jest dla niej wartością samą w sobie. Rodzice tracą tak istotną dotychczas władzę i przewagę nad dzieckiem, zaczyna ono dostrzegać ich omyłność, niedoskonałość, niejednokrotnie bezradność. Z jednej strony to kolejne źródło napięcia i niepokoju, zaburzenia bezpieczeństwa, z drugiej powoduje poszukiwania nowych autorytetów. Poszukuje ich często w najbliższym otoczeniu, głównie wśród rówieśników, których znaczenie w ostatnim czasie tak wzrosło. Rozpoczęty proces separacji jest kuszący, nęci poczuciem i obietnicą wolności, samodzielności, okazją do sprawdzania swoich możliwości, samodzielnych sukcesów, ale wszystko to niesie ze sobą ryzyko, niepewność i zagrożenie związane z autonomią, samodzielnością, niemożnością uzyskania pomocy. Jest to proces budzący wiele skrajnych uczuć, od euforii, poczucia mocy, radości z sukcesów, po rozpacz, lęk, osamotnienie, żal, złość w sytuacjach porażki czy popełnianych błędów. Z jednej strony w młodej osobie jest wiele pragnienia, by stanąć na własnych nogach, z drugiej wiele obaw, czy na tych nogach się utrzyma. Ta ciągła konfrontacja z innymi ludźmi, ale też ze sobą jest dla młodej osoby źródłem wiedzy na swój temat i podstawą do tworzenia nowego sposobu widzenia siebie, własnej tożsamości. Pozbywa się ona złudzenia dziecięcej onnipotencji, mocy, jednocześnie – na podstawie kontaktów głównie z grupą rówieśniczą –

buduje na nowo obraz swojej osoby, tego, kim jest, dla innych, dla siebie, co jest dla niej ważne, na czym polega jej wartość. Równocześnie zastanawia się, jakie ma cele, marzenia, pragnienia, kim chce zostać w przyszłości, co w tej przyszłości może się zdarzyć, co ma sens, a co sensu nie ma.

Opisane wyżej zmiany zachodzą nie tylko gwałtownie i burzliwie, ale dotyczą wszystkich obszarów funkcjonowania młodej osoby, tj.:

- rozwoju fizycznego (wygląd, dojrzewanie płciowe);
- rozwoju emocjonalnego (przeżywanie siebie i świata, poczucie własnej wartości, labilność emocjonalna, pobudliwość);
- rozwoju poznawczego (zdolność myślenia abstrakcyjnego, tworzenia uogólnień, abstrakcyjnych idei);
- rozwoju społecznego (znaczenie grupy rówieśniczej, zainteresowanie płcią przeciwną, poszukiwanie autorytetów poza rodziną).

Erik Erikson – twórca teorii rozwoju psychospołecznego – w *Dopełnionym cyklu życia* (Erikson 2002) proces dziejący się w okresie dojrzewania nazywa walką o tożsamości i od tego, jak ta walka się zakończy, uzależnia osiągnięcie przez osobę dojrzałości społecznej. Walka ta polega na:

- selektywnej afirmacji i odrzuceniu identyfikacji z okresu dzieciństwa (przełądzie i selektywnym wyborze tego, co dotychczas na swój temat uważał młody człowiek, a co obecnie nie znajduje potwierdzenia w jego doświadczeniu);
- konfrontacji tego z aktualną jego/jej sytuacją w otoczeniu społecznym, relacjach interpersonalnych, poza środowiskiem domowym (konfrontowaniu tego, co dotychczas o sobie myślał/myśla-

ła, z tym, co obserwuje na swój temat i jakie docierają do niego/niej o nim/niej informacje);

- rozpoznawaniu społeczności, w której żyje, i swojego w niej miejsca;
- żywym zainteresowaniu ideologicznymi wartościami wszelkiego rodzaju; jest to czas egzystencjalnego zaabsorbowania pytaniami o sens, cel;
- przeniesieniu potrzeby posiadania przewodnika na drodze życia z rodziców na mentorów i liderów;
- selektywnym przyjmowaniu i odrzucaniu ról społecznych.

Proces tej walki prowadzi do powstania odświeżonej całości; można by za Eriksonem powiedzieć, że proces formowania się tożsamości dokonuje się na drodze ewoluującej konfiguracji elementów takich jak: konstytucja psychofizyczna, potrzeby emocjonalne, preferowane zdolności, znaczące identyfikacje, mechanizmy obronne, konsekwentnie przyjmowane role. Wszystko to jednak może powstać jedynie w wyniku wzajemnego dostosowania się możliwości jednostki i świata, w którym żyje (Erikson 2002). Zaś od zrealizowania tych zadań zależy dorosłość, przyszłość młodej osoby, to, jak będzie umiała sobie radzić w życiu z wyzwaniem i zadaniami, jakie ono przyniesie.

Do dobrego rozwiązania, zrealizowania zadań stojących przed młodą osobą niezbędna jest pomoc, ma ona bardzo nikłe szanse poradzić sobie z nimi bez wsparcia płynącego od osób z jej otoczenia, które ten okres mają już za sobą, ale też tych, które ją znają i dla których jest ona istotną osobą. To szczególnie ważne w sytuacji, gdy w dotychczasowym życiu nie została ona wyposażona w kompetencje, niezbędne do poradzenia sobie z nim. Naturalnym takim wsparciem są albo mogą być rodzice lub inni

dorośli z otoczenia młodej osoby (dalsza rodzina, szkoła, zaprzyjaźnieni sąsiedzi, rodzice kolegów lub koleżanek, przyjaciele rodziny). Niewątpliwie to sytuacja będąca wyzwaniem dla obu stron, bo tak jak młodego człowieka zaskakują zmiany zachodzące w jego życiu, postrzeganiu świata i siebie, przeżywaniu relacji z innymi ludźmi, tak zmiana ta jest również często zaskoczeniem dla dorosłych w jego otoczeniu.

Nieadekwatne sposoby radzenia sobie z trudnościami w okresie dorastania

Analizując sytuację dzieci żyjących w obiektywnie trudnych warunkach (np. ubóstwo, uzależnienie jednego lub obojga rodziców, nieporadność życiowa rodziców, przewlekła choroba jednego z rodziców, izolacja społeczna rodziny) autorzy książki *Zagrożona Młodzież* stawiają pytanie dotyczące powodów, dla których części tych dzieci, mimo obiektywnych powodów zaliczenia ich do grupy ryzyka, udaje się wyjść z opresji i powstrzymać przed popadnięciem w konflikt z prawem, ryzykownymi zachowaniami, destrukcją (Jeffries i in. 2001). Co charakteryzuje osoby poddające się tej sytuacji, a co odporne? Wśród czynników sprzyjających odporności autorzy wymieniają:

- otoczenie społeczne dostarczające dziecku wsparcia i okazji do rozwoju mimo niesprzyjających warunków;
- dobrze funkcjonujące i wspierające środowisko rodzinne. Każde dziecko łączy z rodziną bardzo silna więź emocjonalna. Im ta więź i relacje w rodzinie będą zdrowsze, mniej destrukcyjne, tym większą szansę ma ono na poradzenie sobie z problemami;
- zmienne osobowościowe takie jak: sprawność poznawcza, style komunikowania się z innymi, umiejętności interpersonalne.

Stworzenie sprzyjającego otoczenia dającego oparcie i pomoc w postaci świetlicy socjoterapeutycznej, praca z rodziną pokazująca możliwości początkowo związane z minimalizowaniem negatywnego wpływu na młodego człowieka, a następnie uruchomieniem potencjału rodziny i wreszcie obszar pracy związany z rozwijaniem kompetencji osobistych młodej osoby to zadania poszczególnych elementów tworzonego przez nas systemu wsparcia. Moim zadaniem w tej pracy jest pokazanie, jak można rozwijać kompetencje osobiste tych młodych ludzi, pracując z nimi w kontakcie indywidualnym. Pisząc o kompetencjach osobistych, mam na myśli:

- kompetencje szkolne (rozumiane jako podstawowe umiejętności szkolne typu pisanie, czytanie, liczenie, jak również umiejętności konieczne do poradzenia sobie w szkole typu: umiejętność koncentracji na zadaniu, tolerancja na ekspozycję społeczną, odwaga w wypowiedaniu swojego zdania, co okazuje się równie istotne w osiąganiu sukcesów szkolnych jak te podstawowe umiejętności kojarzone ze szkołą; ich brak skazuje ucznia na porażkę);
- obraz własnej osoby i samoocenę, które mają ogromny wpływ na to, jakich zadań młoda osoba się podejmuje, jakim wyzwaniom próbuje stawić czoła i co sądzi na temat swoich możliwości. Badania przytaczane przez autorów cytowanej wcześniej książki *Zagrożona młodzież* pokazują wyraźnie, że uprzedzenia dotyczące samego siebie prowadzą do alienacji, stawiania siebie poza marginesem. Źródłem tych uprzedzeń są nie tyle określone wydarzenia, co ich interpretacja, znaczenie, jakie się im przypisuje. „Bardzo możliwe, że niska samoocena jest wynikiem reali-

stycznej oceny negatywnych doświadczeń życiowych, ale nie ulega wątpliwości, że kiedy samoocena jest niska, prowadzi do eskalacji problemów” (Seligman 1995, za J.J. McWhirter, A. McWhirter, B. McWhriter, E.H. McWhriter 2001);

- komunikacja rozumiana jako sprawność społeczna i interpersonalna, będąca niezbędnym warunkiem do rozwoju relacji młodej osoby, zarówno z rówieśnikami, jak i dorosłymi w otoczeniu. Deficyty w tej sferze powodują brak satysfakcjonujących relacji z innymi ludźmi, brak umiejętności skutecznego rozwiązywania problemów interpersonalnych, podejmowania i kończenia rozmowy, nawiązywania przyjaźni oraz coraz bardziej rosnącą frustrację związaną z brakiem zrozumienia, poczuciem bycia nierozumianym;
- umiejętność radzenia sobie ze stresem – od tej umiejętności zależy sposób reagowania w sytuacjach stresowych. Deficyty w tym zakresie powodują obronę przed stresem i frustracją w postaci reakcji ucieczkowych, niezwiązanych z problemem i sposobem jego rozwiązania. Przeważają wtedy dwa sposoby reagowania: destrukcyjny lub autodestrukcyjny. Pierwszy z nich związany jest z agresją i atakiem skierowanym na zewnątrz, drugi z wycofaniem i biernością prowadzącą do depresji, ekspresji do wewnątrz. Za oboma reakcjami kryje się lęk i nieumiejętność poradzenia sobie z sytuacją życiową.
- umiejętność samokontroli – kontrola lub samokontrola rozumiana jako możliwość działania ze względu na odroczony cel, przewidywaną w przyszłości gratyfikację lub uniknięcie niepożądanych konsekwencji. To zdolność podejmowania decyzji ze wzglę-

du na formułowane odległe cele. Deficyty w tym zakresie związane są z małą wiarą w siebie, w możliwość osiągnięcia daleko-siężnych celów. Samokontrola wiąże się z umiejętnością formu-łowania odległych planów, wiarą w swoje siły i możliwości, z do-świadczaną ciągłością i przewidywalnością rzeczywistości. Tego tym osobom brakuje, bardziej cenią sobie natychmiastową gra-tyfikację lub ulgę, trudno im tolerować napięcie wynikające z frustracji, niezaspokojenia potrzeb. Z jednej strony wynika to z braku umiejętności radzenia sobie ze stresem, z frustracją, a z drugiej z trudnością kontrolowania samego siebie. Niskie kom-petencje w zakresie planowania uniemożliwiają tym osobom jednocześnie odnoszenie sukcesów (co wzmacnia poczucie ni-skiej sprawczości i tego, że i tak się nie uda, więc po co się starać; błędne koło się nakręca). Dochodzi tu kolejna ważna sprawa de-ficytu w zakresie wartości i postaw ku życiu, osoby te nie mają żadnego określonego celu, kierunku w życiu, do którego chciały-by dążyć, starać się do niego, nie mają kontroli nad życiem w ogóle. Życie ich niesie.

Rozwijanie kompetencji osobistych to praca nad różnymi obszarami funkcjonowania osoby i na różnych poziomach głębokości, łączy więc w sobie elementy wychowania, treningu społecznego i treningu umiejętności zadaniowych, jak również postępowania korekcyjnego i terapeutycznego według indywidualnie opracowanego planu.

Wszędzie tam, gdzie młodzi ludzie doświadczają trudności w realizacji zadań rozwojowych, pojawia się miejsce na zachowania dysfunkcjonalne dwóch rodzajów:

- 1) wycofanie, bierność, depresja, autodestrukcja;
- 2) agresja, zachowania destrukcyjne, często połączone z autodestrukcją lub do niej prowadzące.

W wypadku obu tych zachowań zaczyna się od skrajnie przeciwstawnych zachowań, na końcu dziejącego się procesu prowadzą one jednak do tego samego, czyli zachowań, działań niszczących osobę.

„Według Czesława Czapowa niedostosowanie społeczne i przestępczość są wynikiem negatywnego ustosunkowania się dzieci wobec norm, systemu i ludzi. Negatywne uwarunkowania generują proces wykołajenia społecznego, którego pierwsze stadium cechuje występowanie uczucia odtrącenia, frustracji, potrzeby emocjonalnej zależności” (A. Stankowski, za Czapów 2000). Tak rozumiana destrukcja jest objawem wielu problemów za nią skrywanych, z którymi boryka się młody człowiek. Wagary w szkole mogą być objawem tego, że młoda osoba zupełnie nie umie funkcjonować w grupie rówieśniczej w klasie i każdy kontakt z rówieśnikami jest dla niej frustrujący, bolesny, pełen obaw i niepokoju. Wagarując, unika kontaktu i frustracji, a tak działając w tej grupie, nie ma szans na nawiązanie dobrych relacji. Swój lęk i wrogość często przypisuje również rówieśnikom, spodziewając się wrogości, atakuje przed spodziewanym atakiem skierowanym przeciwko niej lub wycofuje się z kontaktu. Z racji tego, że jest w okresie dużego krytycyzmu wobec siebie i innych, bardzo srogo ocenia osoby z klasy, jak również siebie. To utwierdza młodą osobę w złym myśleniu o sobie. Z lęku i obaw eskaluje wycofanie, nie chodzi do szkoły. W wyniku tego, mimo często znacznych możliwości intelektualnych, grozi jej brak promocji do następnej klasy, a jej własne przekonanie o tym, że jest nic niewarta, narasta. Do tego jeszcze narasta jej konflikt z rodzicami, którzy zwykle zajęci swoimi problemami nie zastanawiają się

nad przyczyną takiego stanu, a próbują jedynie wyegzekwować od dziecka powrót do szkoły i nadrobienie zaległości. To jeden z przykładów sytuacji, kiedy destrukcja jest dostępnym dla młodej osoby sposobem na poradzenie sobie z problemem. Sposobem, który jest nieefektywny, nie przynosi dobrych rozwiązań, który te problemy najczęściej pogłębia, ale daje, choćby tylko na chwilę, poczucie ulgi, wytchnienia.

„Dzień dobry i co dalej?” – o nawiązaniu kontaktu

Rzadko mamy do czynienia z sytuacją, kiedy młody człowiek sam trafia do wyspecjalizowanego miejsca świadczenia pomocy (takiego jak świetlica socjoterapeutyczna, poradnia psychologiczna). Częściej jest tam kierowany, przychodzi pod naciskiem, presją rodziców, nauczycieli, nie rzadko kuratora sądowego. Najczęściej ma za sobą doświadczenia, polegające na tym, że „dorośli” głównie coś od niego chcieli, wymagali, żądali. Teraz, gdy już znalazł swój sposób na doraźne poradzenie sobie z problemami, próbują wymusić na nim dostosowanie. Często na tym etapie jego problem związany jest właśnie z tymi „dorosłymi”, którzy nie akceptują tego, co robi. Stąd też początkowo taki sam stosunek, nastroszony, nieufny lub wręcz wrogi, może mieć do osób proponujących mu pomoc. Często mimo realnych kłopotów deklaruje, że niczego nie potrzebuje, nie ma problemów. Często nie wierzy w to, że kontakt z osobą proponującą wsparcie może być inny niż ten, który zna ze swoich dotychczasowych doświadczeń. Raczej spodziewa się po nim, że ktoś coś znowu będzie od niego chciał. W takiej sytuacji częściej nastawiony jest na obronę różnymi strategiami: od ataku, poprzez pozorną zgodę i dostosowanie, do obojętności, wycofania, braku współpracy (zgodnie z filozofią: „nie wiem, o co chodzi, to oni mnie tu przysłali, ja nie mam problemu”).

Otwartość i gotowość na poznanie historii młodego człowieka jego oczami jest szansą na zbudowanie z nim kontaktu. To, co wydaje się istotne na tym etapie i na co zwróciłabym szczególną uwagę, to to, co dzieje się w relacji, czyli nasz stosunek do tego młodego człowieka. Carl Rogers w książce *Sposób bycia* (C. Rogers 2002) wymienia trzy cechy, jakie jego zdaniem sprzyjają wzrastaniu osoby, której pomagamy. Są to:

- empatia i zrozumienie – rozumiane jako patrzenie na świat oczami klienta, rozumienie go i dawanie mu tego jasno do zrozumienia;
- bezwarunkowe pozytywne nastawienie – budzące sporo kontrowersji i ryzykowne w takiej pracy podejście, w którym terapeuta ceni klienta jako osobę i nie stawia żadnych warunków;
- spójność – czyli szczery i autentyczny sposób wyrażania swoich reakcji przez terapeutę, gdzie sposób tego wyrażania jest jednocześnie przejrzysty.

Bardzo istotna jest w tym miejscu również koncentracja na potencjalach i możliwościach osoby, której pomagamy. Pokazywanie jej mocnych stron, jakie posiada, a często ich nie zauważa lub nie ceni. Na tych mocnych stronach może ona się oprzeć i w oparciu o nie może budować nowe jakości w swoim życiu.

Czesław Czabała w pracy pt. *Czynniki leczące w psychoterapii* przytacza poglądy wielu autorów i badaczy. Wszyscy oni są zgodni, że ww. cechy nie gwarantują postępów w procesie zmiany, ale ułatwiają budowanie relacji, a najważniejszy czynnik leczący to właśnie jakość relacji.

Czyli to, jaką postawę dorosłego spotka w nas młody człowiek na początkowym etapie nawiązywania kontaktu, jest kluczowe dla losów dalszej wspólnej pracy. W sytuacji nawiązywania kontaktu ważny jest:

- szacunek do tego, kim jest osoba, z którą chcemy nawiązać kontakt;
- otwartość i ciekawość poznania tego, jak wygląda jej historia i jej trudności;
- autentyczność w kontakcie;
- umiejętność słuchania i poszukiwania z osobą źródła problemów i niekoncentrowania się na objawach;
- mądrość płynąca z doświadczenia, która nie pozwala przyjąć przekonania, że młoda osoba sobie radzi i jest jej dobrze tak, jak jest;
- gotowość przyglądania się temu, co jest destrukcyjne w jej życiu i do spokojnego i stopniowego konfrontowania jej z tą destrukcją.

Szacunek jest niezwykle istotny przez cały czas pracy z młodym człowiekiem. W tym czasie jest na etapie budowania samooceny, ciągle porównuje się z innymi, sprawdza w zadaniach, konfrontacjach, jest na etapie budowania swojej wartości. Uznanie jego wartościowości jest niezbędne do tego, by mógł rozwijać swoje możliwości, potencjały, twórczo żyć, a nie jedynie odtwarzać podrzucone przez innych pomysły, konstruktywne lub destrukcyjne, w zależności od tego, z jakim środowiskiem ma kontakt. Jest on też ważny ze względu na podmiotowość naszego działania; gdy poczuje się podmiotowo traktowany, będzie mógł wziąć odpowiedzialność za swoje w tym postępowaniu działanie. Bez tego każda próba zmiany skazana jest na porażkę.

W przypadku otwartości, podobnie jak u Rogersa, chodzi głównie o umiejętność zobaczenia słyszanej opowieści oczami tego chłopaka czy

dziewczyny, zrozumienia znaczenia, które on lub ona nadaje sytuacji, w jakiej się znajduje, nieuleganie pokusom wytłumaczenia, jak ma być, tylko założenia „jego okularów” i próby zrozumienia, co nim, nią kieruje, dlaczego dokonuje takich, a nie innych wyborów, co ją, jego do tego popycha, a co powstrzymuje od innych rozwiązań. I nie chodzi tutaj tylko o empatię, współodczuwanie czy współczucie, a o zrozumienie perspektywy tej osoby, jej ograniczeń, ale i możliwości. Tylko tak prowadzona rozmowa stwarza warunki do tego, byśmy mogli usłyszeć o problemach, z jakimi boryka się młoda osoba, i próbować wspólnie szukać ich rozwiązań, wiedząc, czego chce, jakie są jej potrzeby, jakie ma możliwości, na czym może się oprzeć w tej drodze, a jakie ma ograniczenia, jakie napotka na tej drodze pułapki. Zbytne koncentrowanie się na tym etapie na rozwiązywaniu problemów nie służy budowaniu kontaktu, gdyż podważa całkowicie dotychczasowe doświadczenia tej osoby, ona dotąd nie znajdowała sposobów na poradzenie sobie i nikt jej ich nie podał. Potrzeba więc czasu, zanim uwierzy, że to jest możliwe.

Nasza mądrość i doświadczenia w tym pierwszym kontakcie nie pozwolą też na zakłamanie rzeczywistości. Nie możemy uwierzyć w to, że tak, jak jest, jest świetnie, nie dać się zrazić niechęcią, nieufnością. Pozwoli to przejść etap badania, przyglądania się nam, czy autentycznie jesteśmy osobą, która chce mu pomóc. Ten młody człowiek najczęściej nauczył się już radzić sobie sam i zaprzecza, jakoby jakiegokolwiek pomocy potrzebował, często jest wobec dorosłych nieufny, arogancki lub cyniczny. Niepodjęcie tej gry, życzliwa konfrontacja ujawniająca tę grę często daje możliwość rozpoczęcia otwartej, jawnej rozmowy i nawiązania autentycznego kontaktu, rozmowy o tym, co jest prawdziwym problemem tego młodego człowieka, z czym się boryka, z czym sobie nie radzi, bez prób moralizowania, wywierania nacisku, szukania prostych rad i roz-

wiązań. Warto również na tym etapie, przy całym zaangażowaniu i otwartości, nie być naiwnym, mieć dystans do słyszanych historii, korzystać z posiadanego doświadczenia i wiedzy. W jakimś sensie trzeba całą swoją mądrość i doświadczenia „mieć z tyłu głowy”. Młody człowiek w takiej sytuacji, jak wyżej opisana, z jednej strony bardzo potrzebuje wsparcia od bezpiecznej osoby, która jest gwarantem lub obietnicą bezpieczeństwa, buforem pozwalającym na eksperymentowanie z nowymi sytuacjami w bezpiecznych warunkach. Z drugiej, coraz bardziej chce stać na własnych nogach, radzić sobie samemu. Mądre towarzyszenie mu w tej drodze jest najlepszym rozwiązaniem. Towarzyszenie w decyzjach dobrych i błędnych, w uczeniu się ponoszenia konsekwencji tych decyzji i weryfikowania swoich planów, w zależności od doświadczenia (uczenia się na błędach).

W kontakcie tym niezwykle istotna jest umiejętność jasnego stawiania granic oraz konsekwentnego egzekwowania ich respektowania. „To i to jest możliwe, a to i to jest przekroczeniem, w ramach środka możesz poszukiwać, eksperymentować”. Dla praktyków pracujących z młodymi osobami sprawą oczywistą jest fakt, że postawienie granic wiąże się z tym, że natychmiast zostanie przez nie sprawdzone, czy są one respektowane, jakie konsekwencje niesie ze sobą ich przekraczanie, na ile można te granice przesuwać, na ile ich ustanowienie jest poważne, a ich przestrzeganie obowiązujące. Ważne, by te granice były nierozzerwalnie związane z tym, co uważamy za przekraczające, zagrażające, niebezpieczne, gdyż wówczas będą one funkcjonalne.

Wszystko to jednak musi być oparte na autentycznym, osobistym i zaangażowanym kontakcie. Wszelki pozór, fałsz, nieautentyczność są błyskawicznie wyczuwane przez młodych ludzi, gdyż wielokrotnie doświad-

czali oni takich postaw i są na nie wyczuleni. Fakt ten jest jednocześnie szansą w kontakcie. Bo właśnie w relacji z nami mają oni możliwość nauczyć się otwartego, autentycznego kontaktu ze sobą i z drugim człowiekiem, tego, co w tej relacji może budować, ale też tego, co oddala, rani, przeszkadza. To jednocześnie wyzwanie, gdyż to, co może ich w tej relacji zainteresować, przyciągnąć, to nasza osobowość, wartości, które wyznajemy i którym jesteśmy wierni, nasza wyrazistość w ich głoszeniu i przestrzeganiu, a to wszystko w połączeniu z realnym, autentycznym zaangażowaniem i zainteresowaniem nimi. Niesie to oczywiście ze sobą wysokie wymagania etyczne wobec osoby pomagającej.

W czasie nawiązywania kontaktu najbardziej sprzyjające jest zaangażowanie w realne sprawy i problemy młodej osoby, realna pomoc; towarzyszenie w rozwiązywaniu problemów jest dobrą okazją do nawiązania kontaktu, poznania osoby. Z dwóch powodów ważne jest, aby te sprawy rozwiązywać wspólnie, towarzyszyć w rozwiązywaniu, nie wyręczać, nie robić tego za młodą osobę. Towarzysząc, mamy szansę poznać jej świat i jednocześnie uczyć ją konstruktywnych sposobów rozwiązywania problemów, jak również nie dołączamy do grona osób jedynie używanych do załatwiania spraw, zwiększających demoralizację, utwierdzających młodego człowieka w przekonaniu o własnej nieudolności i niekompetencji oraz niemożności zmiany tego stanu.

Młoda osoba często ma za sobą doświadczenia bycia pozostawioną samej sobie z problemami albo wyręczaną w ich rozwiązywaniu. Mądre pomaganie ma na celu wsparcie, zmierzenie się z trudnościami, wstawienie się za nią, często poręczenie. Nie chodzi tu jednak o odroczenie konsekwencji jej działania albo ich uniknięcia. Chodzi o to, by w tej konkretnej sytuacji pomóc młodemu człowiekowi w kontakcie z osobami, instytucja-

mi, z którymi ma kłopoty, wypracować rozwiązanie, które te kłopoty pomoże rozwikłać, zatrzymać destrukcję i jest rozwiązaniem dającym szansę na zmianę sytuacji. Pomoc w rozwiązaniu realnych problemów jest namacalnym dowodem naszego zaangażowania. Bardzo ważne jest, by dotyczyła ona tego, co młoda osoba identyfikuje jako swój problem, a w czym my gotowi jesteśmy ją wspierać.

Towarzyszenie młodym ludziom w ich sprawach umożliwi nam też ich poznanie, dużo lepsze niż w sytuacji, gdy słyszymy tylko relacje ze zdarzeń od nich lub od innych osób. Dobre rozpoznanie sytuacji pozwoli nam nie dołączyć do grona osób działających z dużym zaangażowaniem i poświęcających duże zasoby energii na działania nietrafne, a co za tym idzie nieskuteczne i frustrujące, zarówno dla pomagającego, jak i tego, któremu próbujemy pomóc.

Tworzenie diagnozy i programu korekcyjnego

Dla powodzenia procesu pomagania bardzo ważne jest dobre rozpoznanie sytuacji młodej osoby i stworzenie rzetelnej, opartej na wiedzy o niej diagnozy, która będzie poszukiwała odpowiedzi na pytania: co kieruje osobą, co ją motywuje w działaniu, napędza, jakie potrzeby próbuje ona w taki sposób zaspokoić, robiąc, to, co robi? Po to, by na tej podstawie opracować indywidualny, dopasowany do tej konkretnej osoby i tylko dla niej plan korekcyjny, czyli taki, poprzez realizację którego nauczy się konstruktywnie osiągać to, co usiłuje uzyskać w destrukcyjny i często nieefektywny sposób. Np. jeśli osoba z dużym zaangażowaniem skupia na sobie uwagę, a umie to robić tylko za pomocą destrukcji, to plan korekcyjny może zawierać elementy uczenia jej nowych pożądaných umiejętności, dzięki którym uzyska uwagę innych ludzi. Plan ten może kon-

centrować się na wzmacnianiu konstruktywnych zachowań, a ignorowaniu zachowań destrukcyjnych. W przypadku zaś osoby mającej znaczne problemy z respektowaniem norm i granic, jedną z ważniejszych zasad w planie będzie właśnie egzekwowanie ich przestrzegania. Diagnoza pomaga nam znaleźć odpowiedzi na dwa podstawowe pytania. Pierwsze brzmi: jaki jest kierunek działania osoby, do czego ona, w ten nieudolny często sposób, zmierza i jak może konstruktywnie do tego dążyć? Drugie zaś: w jaki sposób my i nasi współpracownicy mamy postępować wobec osoby? Spójność postępowań różnych osób pomagających wobec młodej osoby jest niezmiernie ważna i gwarantuje zintensyfikowanie oddziaływań.

Dla powstania diagnozy duże znaczenie ma poznanie i zrozumienie funkcjonowania rodziców, ze szczególnym uwzględnieniem historii rodziny (procesów, które w rodzinie zachodzą i zachodziły, oraz ważnych dla rodziny wydarzeń), uczuć i relacji w rodzinie oraz sposobu reagowania na dziecko. Rodzaj relacji, jakie dziecko ma z rodzicami (lub z jednym z rodziców), jest pierwszym i najbardziej podstawowym dla dziecka związkiem, przyjrzenie się mu pozwala ustalić schemat emocji, myśli, oczekiwań, który w przyszłości stanowi miarę, według której oceniane są wszystkie związki (J. Elliot, M. Place 2000), ale również zapowiada, jaką relację będzie odtwarzał ten młody człowiek w kontakcie z nami. Informacje od rodziny są dla nas również źródłem wiedzy na temat tego, z czym borykał się on w przeszłości w rodzinie, jakie uczucia i stany temu towarzyszyły, jak sobie z nimi poradził i jak wpływają na jego obecną sytuację i sposób radzenia sobie i możliwości przygotowania się na przeżywanie tego ponownie w relacji z nami. „Jeżeli związek terapeutyczny daje młodej osobie poczucie bezpieczeństwa i zaufania, może ona stopniowo analizować trudne problemy i związane z nimi emocje. W miarę postępo-

wania procesu wyrażanie emocji ma coraz gwałtowniejszy charakter, aż wreszcie trudności zaczynają stopniowo ustępować. Trzeba być świadomym tych zmian – skuteczna terapia początkowo powoduje pogorszenia sytuacji, dopiero później poprawę” (J. Elliot, M. Place 2000).

W historii oddziaływań rodzinnych szukamy źródeł tego, jak postrzegamy funkcjonowanie osoby, rozumiane jako:

- jego dominujące, główne potrzeby, czyli odpowiedź na pytanie, do czego dąży;
- osiowe konflikty, czyli takie, wokół których głównie koncentruje się jego aktywność;
- nieadekwatne wyobrażenia o sobie i o świecie.

Natomiast co robić w przypadku, gdy nie mamy dostępu do danych z dzieciństwa, co na pewno nie jest rzadką sytuacją w naszej pracy? Wtedy opieramy się głównie na obserwacji osoby w różnych sytuacjach i kontekstach, porównujemy to, co widzimy, z tym, co nam mówi. W rozmowie wracamy do wątpliwości, do czasu aż stworzymy spójny obraz rozumienia tej osoby. Jeśli tej spójności nie ma, raczej posługujemy się tym, co widzimy.

Kolejną częścią postępowania diagnostycznego jest sporządzenie inwentarza umiejętności, możliwości, potencjałów, jak również ograniczeń i deficytów, w które wyposażona jest osoba. Rozpoznanie to jest niezbędne do skonstruowania planu korekcyjnego adekwatnego do możliwości osoby. Ten spis obejmuje:

- sposoby radzenia sobie z problemami:
 - a) konstruktywne,
 - b) destrukcyjne;

- przewidywania dotyczące efektów tego planu, na podstawie określenia:
 - a) motywacji młodej osoby do zmiany,
 - b) jej determinacji w pracy nad sobą,
 - c) pracowitości,
 - d) demoralizacji,
 - e) korzyści płynących z trwania w sytuacji, jaka jest.

Na tej podstawie formułujemy cel lub cele korekcyjne możliwe do osiągnięcia dla osoby, np. poprawa kontaktów z rówieśnikami, wzrost odpowiedzialności za swoje sprawy, uadekwatnienie widzenia sytuacji domowej i praca nad usamodzielnieniem. Rozumienie osoby pozwala na ustalenie sposobu postępowania wobec niej, natomiast cele terapii to pole do uzgodnień z młodą osobą. Do tych konkretnych celów tworzymy indywidualny plan korekcyjny, czyli operacjonalizację tych postawionych celów, ustalamy, jaką drogę od tego momentu do zmiany musi przejść młoda osoba i jakimi sposobami będzie te cele realizować oraz w czym my będziemy jej w tej drodze pomagać, np. cel „poprawa kontaktów z rówieśnikami” może ona realizować poprzez pracę nad poprawą kontaktów z osobami w świetlicy, uczenie się nawiązywania rozmowy, kończenia rozmowy, uczenie się asertywności, rozwiązywania konfliktów, pracę nad otwartością w relacjach z wybranymi osobami w świetlicy, a następnie omawianie tego z opiekunem.

Jak pisze Nancy McWilliams, dla praktyków dobra diagnoza ma znaczenie w dwóch momentach:

- na początku pracy, kiedy formułowane są cele i sposoby postępowania z osobą (czyli plan korekcyjny);

- w czasie kryzysu lub w sytuacji patowej, kiedy ponowne przeanalizowanie rozumienia osoby i ewentualna weryfikacja tego rozumienia może być kluczem do pożądaných zmian. Na początku pracy w takim podejściu diagnoza jest właściwie stale weryfikowana przez pojawiające się nowe informacje i nowe doświadczenia w kontakcie z osobą.

Żeby cały proces poznawania osoby, jej środowiska, jej spraw, nawiązywania z nią szczerego i autentycznego kontaktu mógł się zakończyć powodzeniem, niezbędne jest, aby osoba miała w świetlicy przypisaną sobie jedną osobę, która jest jej opiekunem, osobą zajmującą się jej sprawami. Do zadań tej osoby należy wówczas:

- nawiązanie kontaktu z osobą,
- nawiązanie kontaktu z jej otoczeniem, istotnymi osobami w tym otoczeniu,
- koordynowanie współpracy ze wszystkimi tymi osobami, instytucjami na rzecz osoby w istotnych dla niej sprawach,
- opracowanie diagnozy i programu korekcyjnego,
- wspieranie realizacji programu korekcyjnego;
- ciągła weryfikacja diagnozy i planu korekcyjnego w oparciu o analizę działania młodej osoby w świetlicy, a także – co najważniejsze – stworzenie z młodą osobą bliskiej, opartej na zaufaniu i otwartości relacji korekcyjnej. Ta relacja, o czym wspomniano już wcześniej, jest czynnikiem najistotniejszym w procesie dochodzenia do zmiany u młodej osoby. Daje ona możliwość nowego, dobrego doświadczenia w relacji z inną osobą, korektywnych doświadczeń emocjonalnych (przeżywania emocji i uczenia się ra-

dzenia sobie z nimi w bezpiecznej relacji), możliwość uczenia się i ćwiczenia nowych zachowań, stwarza również bezpieczne warunki do zastanawiania się nad przyczynami własnych problemów.

Skąd się bierze opór w pomaganiu i jak sobie z nim radzić

Bardzo częsta w pracy z osobami mało zmotywowanymi lub mało wierzącymi w możliwość uzyskania zmiany jest sytuacja pojawiającego się oporu. Niezwykle pomocna w zrozumieniu tego, co się wówczas dzieje, jest pięcioetapowa procedura postępowania opracowana przez Johna Enrighta. Autor ten stwierdza, że nikt nie będzie stawiał oporu w sytuacji pomocowej, gdy:

- 1. Chce pracować nad problemem, czyli udział w procesie korekcyjnym jest jego wyborem.** Enright wyjaśnia, że kluczowe dla uzyskania jakichkolwiek pozytywnych efektów dalszej pracy jest uznanie przez młodą osobę, że jej udział w pracy nad sobą, w uczęszczaniu do świetlicy, spotkaniach z opiekunem jest jej wyborem. Często zanim zaczniemy wymagać tego od osoby, również my sami musimy się pozbyć złudzenia przymusu w życiu. Jest to bardzo ważne ze względu na dotychczasowe doświadczenie nastolatka oraz jego sposób przeżywania tego, co go spotyka, jako czegoś zewnętrznego, przychodzącego spoza niego, na co nie ma wpływu. W kontekście całej zmiany to bardzo ważne przeformułowanie, które oczywiście nie ma być stawiane jako warunek udzielenia pomocy. Na początku ważne jest jednak uznanie takiej sytuacji, bo tylko wtedy osoba może zaangażować się w pracę, jeśli uzna, że sama o tym decyduje. Na początku samo uznanie możliwości wyboru w sprawie tego, jak mogą żyć,

gdzie teraz być, do czego zmierzam, jest wystarczającym warunkiem wstępnym, nawet jeśli osoba temu nie dowierza.

2. Skupia się na czymś, czego autentycznie doświadcza jako źródła cierpienia czy jakiegoś braku w życiu. Kolejnym etapem badania oporu jest ustalenie tego, w czym młoda osoba potrzebuje pomocy, jaka jest istota jej problemu, gdyż – jak pisze Enright – „ludzie pracują często efektywnie jedynie nad problemami, których rzeczywiście w swoim życiu doświadcniają, nad sprawami, które przeszkadzają im uzyskać to, czego pragną, czy też postrzeganymi przez nich samych istotnymi źródłami cierpienia” (Enright, za: Santorski 1993). W przypadku młodych ludzi bardzo często słyszą oni od innych, z czym mają problemy i w pierwszym momencie tak właśnie gotowi są je formułować. Ważne jest, abyśmy ustalili z nimi, jak oni sami doświadcniają tych problemów, byśmy nie marnowali wspólnego czasu i energii na zajmowanie się sprawami, których rozwiązaniem nie są zainteresowani, gdyż nie przyniesie to większych rezultatów.

3. Naprawdę czuje nadzieję, że cel jest osiągalny. Po zdefiniowaniu istotnego problemu kolejną rzeczą do sprawdzenia jest to, czy osoba uważa ten problem za rozwiązywalny. Istotne jest nie tyle to, czy da się go obiektywnie rozwiązać, tylko to, czy w swoim subiektywnym przeżyciu i na ten moment ona uważa go za możliwy do rozwiązania. Jeśli tak nie jest, czeka nas powrót do etapu drugiego i takiego sformułowania problemu, którego rozwiązanie osoba uzna za osiągalne. Często w trakcie pracy nad sobą mają miejsce zmiany sposobu postrzegania siebie i swoich możliwości – przekonanie o osiągalności tego celu może się

zmienić i osoba może wrócić do pomysłu poradzenia sobie z tym problemem, ale na ten moment stawianie sobie nieosiągalnego celu tylko pogłębia frustrację i potwierdza dotychczasowe złe przekonania na swój temat.

- 4. Akceptuje osobę terapeuty.** Istotną sprawą do zbadania jest akceptacja osoby pomagającej taką, jaka jest. Praca w bliskiej relacji, zakładająca znaczne zaangażowanie osobiste, często sprawia wiele trudności wynikających ze spotkania specyfiki młodej osoby i osoby udzielającej pomocy. Dla dobra zachodzącego procesu bardzo ważne jest badanie tego, co się w tej relacji dzieje, ale również uznanie osoby pomagającej przez młodą osobę za tą, na którą się sama decyduje. Taka wstępna decyzja i ujawnienie wątpliwości z tym związanych na początku zawierania kontraktu stwarza pole do analizowania tej relacji i zmian w niej zachodzących w późniejszym czasie. Otwarte mówienie o wątpliwościach, zarówno przez młodą osobę, jak i osobę udzielającą pomocy, jest też szansą na „przełamywanie lodów” w kontakcie i naukę konstruktywnego rozwiązywania problemów, szczególnie w sytuacji świetlicy, gdzie możliwość wyboru wychowawcy jest ograniczona lub niemożliwa. To raczej wybór między sytuacją przyjęcia pomocy od tej właśnie osoby albo pozostanie bez wsparcia.
- 5. Nie ma większych sprzecznych wartości czy celów konkurencyjnych.** Istotnym powodem niechęci do uzyskania powodzenia, rozwiązania problemu mogą być współzawodniczące konkurencyjne intencje, inne dążenia lub preferencje będące częściowo lub całkowicie sprzeczne z rozwiązaniem sformułowanym jako cel. I tak przykładowo, poprawa funkcjonowania

młodej osoby w szkole może sprawić, że będzie ona miała znacznie mniej kłopotów w domu. Jednocześnie znacznie gorsze mogą stać się jej relacje w grupie nieformalnej, w której przez długi czas funkcjonowała i z którą jest bardzo związana. Pojawia się wtedy bardzo silny konflikt. Inny przykład dotyczy osoby, która miała znaczną nadwagę utrudniającą jej kontakty z rówieśnikami. Natomiast gdy zaczęła chudnąć i stała się atrakcyjna dla płci przeciwnej, bardzo przestraszyła się zainteresowaniem jej osobą. Są to motywy mogące bardzo znacząco wpływać na proces zmiany lub jego zahamowanie w procesie korekcyjnym. Te konkurencyjne motywy mogą się pojawiać w każdym momencie trwania procesu. Są one dodatkową okolicznością, konieczną do uwzględnienia przy formułowaniu celów i planu korekcyjnego. Niejednokrotnie istotną sprawą, bardzo otwierającą w kontakcie i dalszej pracy nad własnym rozwojem, jest samo uświadomienie sobie faktu, że osoba chce, pożąda rozbieżnych lub często sprzecznych rzeczy.

Etyka w pracy indywidualnej

Rzetelny proces diagnostyczny, trafne rozpoznanie potrzeb i umiejętność odpowiedzenia na nie oraz nawiązanie bliskiej relacji z nastolatkiem może sprawić, że staniemy się dla niego ważną osobą. Niesie ze sobą konsekwencje, które warto, żebyśmy mieli na uwadze. Jedną z nich jest to, żebyśmy faktu, że staliśmy się tak ważni, nie zaczęli traktować jako nadrzędny cel i istotę relacji. Bardzo łatwo wtedy o pomieszanie ról i pogubienie w tym, kto z czyjej pomocy korzysta i komu służy ta relacja. Kolejną sprawą wartą zastanowienia jest istota naszej postawy. Do dzieci

i młodych ludzi dużo bardziej od tego, co mówimy, dociera to, co robimy. Dlatego też tak ważna jest w tej pracy nauka przez modelowanie, to, co pokazujemy naszym życiem, zaangażowaniem. Nie przekonamy nikogo do niczego, jeśli nasze wartości w życiu i to, co robimy, nie będzie pokrywać się z tym, co głosimy. Warto sobie uświadomić kwestię tajemnicy, do jakiej zobowiązuje nas ten rodzaj pracy. Wchodząc w bliski kontakt z osobami i ich rodzinami, poznamy sprawy i posiadziemy informacje, co do których warto mieć jasność, które z nich mogą, a które nie mogą zostać ujawnione. Bardzo pomocna w rozstrzygnięciu tych dylematów, ale też w stałym i baczym przyglądaniu się, czy działania podejmowane w kontakcie i relacji z osobą służą jej, jest stała analiza pracy własnej na zebraniach zespołu pracującego razem w świetlicy lub podczas sesji superwizyjnych. Praca ta jest niezwykle angażująca, a przez to wyczerpująca. Rozmowa na zebraniu lub superwizji dostarcza możliwości uzyskania wsparcia od kolegów lub bardziej doświadczonych profesjonalistów. Pomaga też często zobaczyć sprawy z zupełnie innej, otwierającej, uwalniającej od niepokoju perspektywy.

Podsumowanie

Okres dorastania jest niezwykle trudny i ma ogromny wpływ na dalsze życie. Młodzi ludzie mają bardzo ograniczone możliwości stawienia mu czoła bez wsparcia mądrych osób w swoim otoczeniu, szczególnie jeśli w dotychczasowym życiu nie zostali wyposażeni w narzędzia pomocne do realizacji zadań rozwojowych tego okresu. Istotne jest zatem stworzenie systemu, na który będzie się składało:

- otoczenie społeczne, dostarczające młodej osobie wsparcia i okazji do rozwoju mimo niesprzyjających warunków;
- pomoc w rozwiązywaniu trudnych sytuacji w rodzinie i otoczeniu społecznym;
- korekcyjna relacja z osobą dorosłą, która pomoże zwiększyć kompetencje osobiste młodej osoby, a która jest dla niej szansą na lepsze poradzenie sobie z kryzysami w jej życiu.

Destrukcja jest objawem (często bardzo uciążliwym) kryzysów i wątpliwości, z jakimi borykają się młodzi ludzie, oraz sposobem poradzenia sobie z nimi; sposobem na ich zatrzymanie, rozwiązanie i zapobieganie jest pomoc młodym ludziom w adekwatnym i konstruktywnym rozwiązywaniu tych kryzysów. Aby pomoc mogła być skuteczna i efektywna, młodzi ludzie muszą stać się jej podmiotem, a nie przedmiotem. Stworzenie takiego systemu jest zadaniem wymagającym ogromnego nakładu pracy i środków, ale jedynym, które ma szansę przynieść trwałe efekty.

Rekomendowana literatura

1. **N. McWilliams, *Diagnoza Psychoanalityczna*, GWP, Gdańsk 2009** – pozycja bardzo przystępnie i jasno omawiająca kategorie diagnostyczne z dokładnym opisem sposobu powstawania charakteru osoby oraz ze wskazaniem do postępowania terapeutycznego i korekcyjnego; pomocna w zrozumieniu podłoża i przyczyn problemów osoby, sposobów rozwiązywania przez nią swoich konfliktów i problemów koniecznych do przepracowania w celu poprawy jej funkcjonowania.
2. **„Pomaganie bez oporu”, oprac. E. Szumotalska i J. Santorski na podstawie skryptu J. Enrighta, [w:] J. Santorski, *ABC pomocy psychologicznej*, Jacek Santorski & Co, Warszawa 1993** – pozycja bardzo jasno opisująca i tłumacząca pięciostopniową procedurę zawierania kontraktu, bogata w przykłady obrazujące poszczególne etapy, trudności i możliwe rozwiązania.
3. **I.D. Yalom, *Dar terapii*, Instytut Psychologii Zdrowia, Warszawa 2003** – pozycja bardzo doświadczonego psychoterapeuty i nauczyciela psychoterapii, autora wielu publikacji z dziedziny pomocy terapeutycznej, szczególnie cenionego przeze mnie ze względu na gotowość i otwartość w przyglądaniu się relacji terapeutycznej i swojemu w niej funkcjonowaniu; pozycja pomocna zwłaszcza w trakcie uczenia się analizowania własnej pracy, pozwalająca nabrać dystansu do siebie, swojej roli i jednocześnie ucząca perspektywy patrzenia na osobę, której pomagamy, z ogromnym szacunkiem.

Bibliografia

1. Berne E., *Dzień dobry... i co dalej?*, Rebis, Poznań 1999.
2. Berne E., *W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa 1994.
3. Czabała J.Cz., *Czynniki leczące w psychoterapii*, PWN, Warszawa 2009.
4. Elliot J., Place M., *Dzieci i młodzież w kłopotcie. Poradnik nie tylko dla psychologów*, WSiP, Warszawa 2000.
5. Erikson E., *Dopełniony cykl życia*, Rebis, Poznań 2002.
6. Heaton J.A., *Podstawy umiejętności psychoterapeutycznych*, GWP, Gdańsk 2004.
7. McWilliams N., *Diagnoza Psychoanalityczna*, GWP, Gdańsk 2009.
8. McWhirter J.J., McWhirter B., McWhirter A., McWhirter E.H., *Zagrożona młodzież*, PARPA, Warszawa 2002.
9. „Pomaganie bez oporu”, oprac. E. Szumotalska i J. Santorski na podstawie skryptu J. Enrighta, [w:] Santorski J. (red.), *ABC pomocy psychologicznej*, Jacek Santorski & Co, Warszawa 1993.
10. Rogers C., *Sposób bycia*, Rebis, Poznań 2002.
11. Stankowski A., „Źródła przestępczości małych i nieletnich w aspekcie działań prewencyjnych”, [w:] *Materiały z konferencji szkoleniowej na temat „Przeciwdziałanie patologii wśród dzieci i młodzieży, tworzenie lokalnych systemów profilaktyczno-wychowawczych”*, Wojewódzki Ośrodek Metodyczny, Częstochowa 2000.
12. Yalom I.D., *Dar terapii*, Instytut Psychologii Zdrowia, Warszawa 2003.

Krystyna Ulman

Metodyka pracy z rodzinami wychowanków świetlic

Oferta dla rodzin

W pracy wychowawczej, korekcyjnej z dziećmi i młodzieżą zwykle patrzymy na rodzinę jako źródło zaburzeń, problemów naszych podopiecznych. Taki sposób postrzegania rodziny może skutkować określoną postawą osób pomagających, której efektem jest zmarginalizowanie roli rodziców w procesie terapii i wychowywania ich dzieci. Pracując korekcyjnie, bardziej zasadne i pomocne jest postrzeganie rodziny przez pryzmat posiadanych przez nią zasobów niż deficytów, ograniczeń czy problemów (szczególnie jest to widoczne w pracy w oparciu o model Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach). Zasobów, jakimi dysponuje rodzina, możemy poszukiwać w wielu wymiarach jej funkcjonowania.

Podjmując współpracę z rodzicami, warto stosować założenia i zasady Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniach, do których należą:

- koncentracja na celach i potrzebach definiowanych przez klienta, zamiast na problemach,
- poszukiwanie potencjału, zasobów, możliwości rodziny, zamiast skupiania uwagi na brakach i deficytach, słabych stronach,
- poszukiwanie sukcesów rodziny, a nie porażek,

- rozmawianie o wyjątkach od sytuacji problemowej, zamiast o pojawianiu się i rozmiarach problemu,
- konstruowanie wizji preferowanej, dobrej przyszłości (Krasiejko 2011).

Odejdźcie od szukania w rodzinie deficytów, patologii na rzecz dostrzeżenia zasobów, mocnych stron, możliwości jest także częścią rozwijającego się ruchu psychologii pozytywnej. Badacze, terapeuci zwracają uwagę na ludzkie możliwości, systemy adaptacyjne jednostek i rodzin.

Przyglądając się pracy świetlic środowiskowych, można w niektórych z nich dostrzec tendencje koncentracji na pracy tylko z młodzieżą, zastępowania rodziców w ich roli opiekuńczej, wychowawczej. Rodzice mogą nas postrzegać jako konkurencję, oceniać siebie jako nieatrakcyjnych. Wychowawcy często mają problemy z pozyskaniem rodziców, opiekunów do systematycznej współpracy, odczuwają wobec nich złość, niechęć, nie potrafią nawiązać bliskich relacji z rodzinami (Karasowska, Szulirz 2011). Niezrozumienie, osądzanie, gniew generują obustronne napięcie, niechęć i poczucie bezradności. Podjęcie ryzyka bycia wsparciem, sojusznikiem rodziny jest niezbędne w naszej pracy. Celem działania świetlicy powinno być wspieranie rodzin przeżywających trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych. Cel ten koncentruje uwagę na rodzinie, co w praktyce oznacza, że placówka nie powinna być dla naszych podopiecznych alternatywnym czy konkurencyjnym światem, ale miejscem, gdzie rodzice, opiekunowie, odpowiednio pokierowani, wzmocnieni, zaczną podejmować właściwe wobec swoich dzieci role.

Pracownicy świetlicy nie powinni zastępować czy wyręczać rodziców, ale pomóc im zrozumieć potrzeby ich dzieci i wskazać, w jaki sposób

mogą na nie odpowiedzieć. Warto, żeby pracownicy świetlic dostarczali podopiecznym i ich rodzicom doświadczeń wzmacniających więzi, pozytywnie skłaniali ich do współpracy, zbudowali trwałą relację opartą na szacunku, otwartości i wsparciu. Pomoc, którą rodzina od nas otrzyma, może ujawnić jej potencjał; nie musi jej uzależniać od naszej świetlicy.

Zmiana sposobu myślenia o rodzicach jest niezbędna, by możliwe było budowanie prawdziwych kontaktów i uruchomienie skutecznego sposobu pomagania całemu systemowi, jakim jest rodzina wychowanka świetlicy.

Rodzina jako system

Rodzina jest wielowymiarowym, podstawowym terenem rozwoju jednostki. Coraz częściej ujmowana jest jako system będący w procesie ciągłego rozwoju, charakteryzujący się pewnym zespołem norm i zasad oraz środkami podtrzymującymi jego spójność. System ten ma określone cele, sposoby zaspokajania potrzeb poszczególnych członków rodziny i realizacji podstawowych zadań społecznych.

Rodzina jako całość jest czymś więcej niż sumą wszystkich jej członków z osobna, ponieważ definiujemy ją przez związki zachodzące między poszczególnymi osobami. Jak każdy system społeczny ma swoje zasady, role i potrzeby. Wszystkie osoby w rodzinie współtworzą sieć wzajemnych relacji: każda osoba ma swoją własną indywidualność, a jednocześnie nosi w sobie ślady całego systemu (Bradshaw 1994). Co więcej, rodzina stanowi miejsce rozwoju podstawowego poczucia tożsamości oraz wytwarzania się solidarności międzyludzkiej, kształtowania indywidualności – niepowtarzalnej jednostki. Choć każda rodzina posiada swoją stabilność i tożsamość, to równocześnie jest układem podlegającym nie-

ustannemu rozwojowi i zmianom. System rodzinny odpowiedzialny jest również za jakość i poziom więzi emocjonalnej pomiędzy członkami. Bliższe więzi łączą się z koniecznością wzajemnej życzliwości, zaufania, troski, wsparcia (Plopa 2004).

Pomiędzy członkami rodziny występują różnego rodzaju sprzężenia zwrotne: zmiana w zakresie jednego elementu pociąga w sobie zmiany w całości funkcjonowania systemu rodzinnego.

Rodzina jest naturalnym systemem społecznym, który zaspokaja psychiczne i fizyczne potrzeby swoich członków. Grupa rodzinna spełnia potrzeby swoich członków, zapewniając:

- poczucie bezpieczeństwa,
- dobrobyt materialny i ekonomiczny,
- dobre samopoczucie,
- realizację potrzeb duchowych (Geldard 2008).

Wszystkie rodziny ustalają priorytety, muszą brać pod uwagę zasoby, jakimi dysponują (środki finansowe, czas, energia). Decydowanie o użyciu przez rodzinę zasobów jest złożonym i dynamicznym procesem.

Rodzina jest także naturalnym systemem wsparcia, szczególnie ważnym w sytuacji kryzysu.

Systemy rodzinne bez względu na liczbę członków muszą ustalić swoją tożsamość jako całości oraz tożsamość każdego członka z osobna. Muszą zdefiniować swoje granice ze światem zewnętrznym, a także pomiędzy poszczególnymi osobami w granicach systemu, muszą określić różne strategie, sposoby rozwiązywania problemów itp.

Podstawową częścią rodziny jest podsystem. Rodzina zawiera pewną liczbę współistniejących podsystemów. Podsystemy tworzone są ze

względu na generację, płeć, zadania, zainteresowania. W obrębie każdego z podsystemów sprawuje się władzę na różnych poziomach, uczy się różnych umiejętności oraz przydziela różne obowiązki. Każdy członek rodziny należy do różnych podsystemów, równocześnie pełni w nich inne role, wchodzi w odmienne relacje – np. najstarszy syn może narzucać swoją wolę młodszemu rodzeństwu i być jednocześnie bardzo uległy wobec ojca (de Barbaro 1999).

Poszczególne podsystemy pełnią określone funkcje – w podsystemie dzieci rodzeństwo może uczyć się współpracy, komunikacji, obrony własnych interesów itp. Podsystem małżeński uczy dzieci intymności, dostarcza modelu małżeńskiej interakcji. Podsystem rodziców obarczony jest główną odpowiedzialnością za właściwe wychowanie dzieci, opiekę, kierownictwo, wyznaczanie granic i dyscyplinę. Działanie i efektywność systemu rodzinnego zależy od działań i efektywności każdego z podsystemów.

Rodzina jako układ społeczny posiada granice (niewidzialne linie demarkacyjne), które wyodrębniają ją spośród innych systemów, chronią jej autonomię i prywatność, umożliwiają kontakt ze światem zewnętrznym, organizują życie codzienne. Granice nie są dane na zawsze, ale w zależności od okoliczności ulegają przekształceniu, przeobrażeniu. W prawidłowo funkcjonujących systemach rodzinnych granice są jasno określone, elastyczne, wyraźne, adekwatne.

Granice oddzielają także poszczególne podsystemy rodzinne – określają, kto i jak do danego podsystemu należy, umożliwiają spełnianie określonych funkcji. Dzięki swojej przepuszczalności dają możliwość wzajemnych kontaktów pomiędzy członkami rodziny.

Granice porządkują życie rodziny – przestrzeganie ich wprowadza ład i nadaje codziennym czynnościom określoną strukturę. To, na ile granice są wyraźne i przepuszczalne, jest bardziej istotne dla funkcjonowania rodziny niż jej wewnętrzny skład osobowy. Rodziny jako systemy różnią się stopniem otwartości: stosunkowo zamknięte (np. rodziny, które nie są gotowe do przyjmowania informacji ze świata zewnętrznego) narażone są na ryzyko rozkładu i dezintegracji (Goldenberg 2006).

Wszystkie rodziny wchodzą w interakcje i podlegają wpływom jednego lub więcej większych systemów w społeczeństwie: służby zdrowia, pomocy społecznej, szkolnictwa, systemu prawnego, Kościoła. System rodzinny może pozostawać względem innych systemów w stosunku komplementarnym lub antagonistycznym. Sztywne reguły niektórych instytucji mogą przekreślić wszystkie korzyści terapeutyczne. Podejmując interwencje w rodzinie, należy pamiętać, że możemy być postrzegani jako osoby wrogie, reprezentujące system restrykcyjny, antagonistyczny. Rodziny mogą nie zgadzać się z „filozofią życiową” „pomagacza”, niejednokrotnie są gotowe do jawnej konfrontacji, częściej udają pozorną współpracę.

Funkcjonowanie grupy rodzinnej zależy w dużej części od respektowania reguł w niej obowiązujących. Dzięki nim życie w rodzinie staje się przewidywalne, przewidywalność natomiast jest warunkiem poczucia bezpieczeństwa. Reguły opisują normy zachowania, oczekiwania wobec poszczególnych członków rodziny, ustalają dystans i stopień intymności. Są powtarzanymi wzorami interakcji, które definiują granice dopuszczalnego i stosownego zachowania w rodzinie.

W rodzinach zazwyczaj wyróżnia się reguły formalne – proste i jednoznaczne podpowiedzi, jak należy się zachowywać, oraz reguły nieformalne – wszyscy o nich wiedzą, choć nigdy nie zostały zwerbalizowane.

Rodzaj reguł, ich egzekwowanie wiele mówi o klimacie panującym w rodzinie. W rodzinach dysfunkcyjnych często pojawiają się reguły o sprzecznej, wzajemnie wykluczającej się treści (np. rodzina zachęca swoich członków do rozmów na wszelkie tematy, jednocześnie unikając tematu, problemu, który dotyka rodzinę i jest źródłem dysfunkcji). Sposób, w jaki funkcjonuje rodzina, pozostaje pod wpływem wielu czynników, m.in. etapu rozwoju, pochodzenia, procesów i zachowań w rodzinie (Geldard 2008).

Na ogół każda rodzina przechodzi podobne fazy rozwoju, chociaż większość tworzy swój niepowtarzalny rytm. Na każdym etapie, jeżeli system rodzinny ma być w pełni funkcjonalny, musi dostosować się do zmian, jakie wiążą się z poszczególnymi fazami cyklu rozwoju rodziny. W każdej fazie (stadium) rodzina musi wypełnić określone zadania rozwojowe. Kolejne fazy rozwoju rodziny i przypisane im zadania przedstawia model Cartera i McGoldricka:

Model cyklu życia rodziny

Stadium	Zadania
1. Doświadczenia z rodziny pochodzenia	<ul style="list-style-type: none"> • utrzymywanie związków z rodzicami, rodzeństwem, rówieśnikami • ukończenie szkoły
2. Opuszczenie domu	<ul style="list-style-type: none"> • opuszczenie rodzinnego domu i tworzenie dorosłych związków z rodzicami • nawiązanie związków z rówieśnikami • rozpoczęcie pracy
3. Stadium przedmażeńskie	<ul style="list-style-type: none"> • wybór partnera • nawiązanie związku • zawarcie małżeństwa
4. Stadium bezdzietnej pary	<ul style="list-style-type: none"> • znalezienie sposobu wspólnego życia opartego na rzeczywistości, a nie na wzajemnych projekcjach • zmiany stosunków z rodzicami uwzględniające pojawienie się małżonka
5. Rodzina z małymi dziećmi	<ul style="list-style-type: none"> • dostosowanie sposobu życia małżeństwa do pojawienia się dzieci • przyjęcie roli rodzica • zmiany relacji z rodzicami uwzględniające role rodziców i dziadków • nawiązanie stosunków z rówieśnikami przez dzieci
6. Rodzina z adolescentem	<ul style="list-style-type: none"> • dostosowanie stosunków między rodzicami a dziećmi do większej samodzielności dorastających dzieci • dostosowanie wspólnego życia do stosunków małżeńskich i zawodowych wieku średniego • przyjęcie odpowiedzialności za opiekę nad rodzicami
7 Wypuszczenie dzieci w świat	<ul style="list-style-type: none"> • rozwiązywanie problemów wieku średniego • wytwarzanie dorosłych relacji z dziećmi • ponowne dostosowanie się do życia jako para • przyjęcie do rodziny zięciów lub synowych oraz wnuków • godzenie się z niepełnosprawnością i śmiercią rodziców
8. Późniejsze życie	<ul style="list-style-type: none"> • radzenie sobie z postępującą utratą własnych sił • godzenie się z rosnącą rolą dzieci w rodzinie • wykorzystanie mądrości i doświadczenia starszych • przygotowanie się na śmierć, przegląd i integracja życia

(Według: Carter, McGoldrick 1989, za Carr 2004)

Każda rodzina przechodzi w trakcie naturalnego rozwoju liczne kryzysy, wiążące się z cyklami swojego życia. Normatywne kryzysy rozwojowe związane są z takimi wydarzeniami życiowymi, jak np. małżeństwo, narodziny dziecka, pójście dziecka do szkoły, dorastanie, opuszczenie domu. Są one nieodłącznie związane z życiem i rozwojem każdej rodziny. Normatywne kryzysy rozwojowe mogą mieć przebieg typowy lub szczególnie ostry, z ryzykiem przejścia w kryzys przewlekły. Czynnikiem ryzyka wystąpienia nieprawidłowego przebiegu kryzysu normatywnego w rodzinie mogą być przykładowo: zagrożenia bytu materialnego rodziny, brak lub utrata mieszkania, słaba więź małżeńska, konflikty między członkami rodziny, słabe lub sztywne granice, brak wspólnych zadań w rodzinie (Badura-Madej 2006).

Rozwój i przemiana rodziny przebiega równoległe do rozwoju i przemiany poszczególnych jej członków; zrozumienie wzajemnej interakcji tych procesów jest niezbędne do przeprowadzania wszelkich działań naprawczych czy też profilaktycznych.

W procesie dorastania członkowie rodziny rozwijają indywidualną tożsamość, nie zrywając więzi z grupą rodzinną. Aby skutecznie funkcjonować, członkowie rodziny muszą przystosować się do zmieniających się potrzeb i żądań innych członków rodziny, jak również do zmieniających się oczekiwań ze strony społeczności lokalnej, całego społeczeństwa.

Oprócz tego, że trwa jako system, dobrze funkcjonująca rodzina zachęca swoich członków do realizacji ich indywidualnego potencjału, pozwala na swobodne badanie i poznawanie samych siebie, udziela ochrony, wsparcia i zapewnia poczucie bezpieczeństwa.

Wszystkie rodziny mają pewien potencjał rozwoju i naprawy w odpowiedzi na zagrożenia, przeżycia traumatyczne czy kryzysy. Poszczególne

członkowie, jak i rodzina jako całość, mogą wykazywać zachowania dysfunkcyjne podczas długotrwałego stresu, ale to nie znaczy, że system i jego elementy nie mają zasobów wzmacniających odporność rodziny. W większości rodzin w niesprzyjających warunkach uaktywnia się mechanizm pozytywnej adaptacji – spójny, pozytywny system przekonań, który dostarcza wspólnych wartości i założeń, gdzie szukać pomocy i jak postąpić w przyszłości, organizowanie zasobów amortyzujących stres, zbiór rodzinnych procesów komunikacyjnych – wyraźnych, konsekwentnych, zachęcających do otwartej, ekspresyjnej komunikacji wewnątrzrodzinnej (Goldenberg 2006). Rodziny takie w obliczu kryzysu stają się silniejsze i zaradne. Pozytywny system przekonań, wsparcie grupy przyjaciół, duchownych, sąsiadów, pracodawców, współpracowników i dostęp do zasobów społeczności pozwalają określić zdolności regeneracyjne rodziny (Geldard 2008).

Dysfunkcje rodziny

Do dysfunkcji rodziny może dojść z powodu:

- działania niesprzyjających czynników, z którymi rodzina nie potrafi sobie poradzić w sposób konstruktywny (uzależnienia, choroba przewlekła, śmierć członka rodziny, problemy emocjonalne rodziców, konflikty małżeńskie, rozpad rodziny);
- braku lub niedoboru odpowiednich zasobów niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania rodziny: zasobów materialnych, umiejętności wychowawczych, społecznego wsparcia (Karasowska 2009).

W rodzinie dysfunkcyjnej role pełnione przez osoby dorosłe ulegają destrukcji.

W postawach rodziców zamiast opieki i wsparcia pojawia się:

- zaniechywanie,
- niekonsekwencja wychowawcza,
- nadmierne ochranianie dziecka,
- nadmierna kontrola i wymagania,
- przemoc.

Rodzinę dysfunkcyjną charakteryzuje:

- chaos,
- napięcie,
- brak reguł postępowania,
- brak szacunku dla uczuć i poglądów członków rodziny,
- brak granic intymności i autonomii członków rodziny lub sztywne granice – mury,
- milczenie, kłamstwo, manipulacja jako podstawowy styl komunikowania się,
- osamotnienie rodziny i izolacja od świata zewnętrznego,
- opieka dzieci nad rodzicami (Seweryńska 2004).

Dzieci w takiej rodzinie funkcjonują w sztywnych, destrukcyjnych rolach (najczęściej spotykane to: bohater rodziny, kozioł ofiarny, maskotka, aniołek), funkcjonują w środowiskach, w których obowiązują sprzeczne reguły i wartości.

Rodzina wskazywana jest przez psychologów, pedagogów jako jeden z wielu czynników ryzyka w przebiegu rozwoju dzieci i młodzieży.

Wymienia się m.in. następujące cechy rodzin, które mogą doprowadzić do utrudnień rozwojowych:

- niski status socjoekonomiczny rodziny,
- niewiele reguł porządkujących życie w rodzinie,
- mała spójność rodziny,
- niska jakość sprawowania funkcji rodzicielskich,
- niestabilna opieka,
- problemy emocjonalne rodziców,
- przewlekłe choroby członków rodziny,
- nałogi rodziców (Grzegorzewska 2011).

Specyfika funkcjonowania rodziny w okresie dorastania dziecka

Dorastanie dziecka jest szczególną fazą w cyklu życia rodziny. Cechuje ją duża dynamika zmian i trudne dla wszystkich członków zadania, do których należy zaliczyć przede wszystkim separację – wzajemny proces rozluźniania więzi między nastolatkami a rodziną. Pod względem spokoju poprzednich faz rodzina musi podjąć duży wysiłek, aby przystosować się do dorastania, a następnie do odchodzenia dzieci z domu. Rodzice w tym okresie mogą już nie być w stanie utrzymać pełni władzy, ale też nie mogą jej się zrzec zupełnie. W tym okresie rodzina zajmuje się podstawową restrukturyzacją procesu interakcji, niezbędną do zwiększenia niezależności nastolatków. Zmienianie reguł, odrzucanie ograniczeń i renegocjowanie ról – to wszystko staje się konieczne, w miarę jak nastolatki dążą do większego stopnia samookreślenia, stopniowo odwracając się od rodziców oraz zwracając się po poradę i wsparcie do rówieśników. Warto

jednak pamiętać, że stabilne przywiązanie do rodziców może korelować ze stabilnym przywiązaniem do rówieśników (Carr 2004). Młody człowiek w tym okresie musi sam wypracować równowagę, wykształcić tożsamość i zacząć budowanie własnej autonomii wobec rodziny. Nastolatki zbyt dziecinne i zależne od rodziców albo izolujące się od rodziny i wycofujące się z życia towarzyskiego, znacznie nadwyrężają system rodzinny. Zbyt szybkie odejście adolescenta z życia rodzinnego może także naruścić zdolność rodziny do przystosowania się. Rodzice muszą się również pogodzić ze zmieniającym się zachowaniem społecznym i seksualnym u dziecka. W domach nastolatków może zdarzyć się bunt, przejawiający się we wrogiej postawie, ubiorze, zażywaniu narkotyków. Konflikt rodzic – dziecko w okresie adolescencji nie jest jednak normą (badania epidemiologiczne nastolatków pokazują, że w jednej na pięć rodzin dochodzi do konfliktu, a jedynie jedna rodzina na dwadzieścia przeżywa poważne problemy). Według tradycyjnego poglądu nastolatek podważa konserwatywne wartości rodziców. Badania wykazują, że w większości rodzin kłótnie dotyczą zwyczajnych tematów jak bałagan, muzyka, ubiór itp. Rzadko tematem kontrowersyjnym są wartości i etyka. Nastolatek próbuje się zdystansować wobec reguł stworzonych przez rodziców (Carr 2004).

Między małżonkami powinno nastąpić emocjonalne wzmocnienie relacji, któremu musi towarzyszyć rozluźnienie granic wokół podsystemu rodziców i przyzwolenie na lepszą, bardziej otwartą komunikację z nastolatkiem.

Styl sprawowania władzy przez rodziców powinien być mniej autorytarny, a relacje rodzice – dzieci powinny przekształcić się w partnerskie stosunki dorosły – dorosły. W tej fazie cyklu rodziny nastolatek dąży do

niezależności, nie tracąc więzi z rodziną, a rodzice ułatwiają mu to zadanie lub przynajmniej starają się go nie utrudniać, by mógł separować się od nich bez poczucia winy i zachował poczucie ciągłości z systemem rodzinnym. Młody człowiek powinien wiedzieć, że może wracać do rodziny, jeśli będzie to potrzebne, zachowując tym samym prawo do niezależności. Należy uświadamiać rodzicom, że ich zbliżenie się do siebie, rozwój ich własnych zainteresowań i planów na przyszłość ułatwi ich dziecku dorastanie.

Rodzice powinni umożliwić swoim dzieciom realizację zadań rozwojowych związanych z okresem adolescencji. Zgodnie z koncepcją Roberta Havighursta wymienia się osiem zadań rozwojowych:

- *opanowanie społecznej roli właściwej dla swojej płci,*
- *akceptacja swojego wyglądu i skutecznego posługiwania się swoim ciałem,*
- *osiągnięcie niezależności emocjonalnej od rodziców i innych dorosłych,*
- *osiągnięcie bardziej dojrzałych relacji z rówieśnikami obojga płci,*
- *zapewnienie sobie niezależności ekonomicznej i przygotowanie się do kariery zawodowej,*
- *przygotowanie do małżeństwa i życia w rodzinie,*
- *dążenie do postępowania w sposób akceptowany w społeczeństwie i rozwijanie tej umiejętności,*
- *rozwijanie sieci wartości (ideologii) i systemu etycznego kierującego zachowaniem (Grzegorzewska 2011, s. 43).*

Rodzina jako środowisko dostarczające wsparcia

Jedną z głównych funkcji rodziny jest zapewnienie dziecku poczucia bezpieczeństwa i więzi, na której może polegać i dzięki niej dorastać. Do podstawowych obowiązków rodzica należy:

- dostarczanie pozytywnych wzorców, więzi i postaw,
- zapewnianie poczucia bezpieczeństwa,
- modelowanie roli,
- dostarczanie doświadczeń życiowych w zakresie odpowiadającym kulturze i społeczności, w której wzrasta dziecko,
- utrzymywanie dyscypliny i jasnych form komunikacji (Sutton 2007).

Zdrowa rodzina jest systemem funkcjonalnym, który cechuje m.in.:

- ustalona struktura i jasno wyodrębnione role,
- otwarta komunikacja,
- pozytywna tożsamość i autonomia poszczególnych członków,
- obdarzanie się nawzajem zaufaniem i wsparciem,
- otwarta wymiana informacji i możliwość czerpania wsparcia z otoczenia (Krasowska 2009).

W zdrowej rodzinie pojawiają się także problemy, bo życie na wspólnym terytorium, we wspólnych zależnościach może powodować konflikty. Zdrową rodzinę cechuje właściwy stosunek do problemów – są zauważane i rozwiązywane, przy wykorzystaniu jej własnych zasobów oraz wsparcia otoczenia. O funkcjonalności rodziny decyduje nie brak problemów, ale sposób reagowania na nie.

Rodzina wymieniana jest jako jeden z trzech czynników (obok indywi-

dualnych zasobów dziecka i zasobów środowiskowych), który ma duże znaczenie w kształtowaniu się odporności dzieci, ich zdolności radzenia sobie ze stresem. Najczęściej mówi się o takich wspierających cechach środowiska rodzinnego, jak: czworo lub mniej dzieci, bliskie i serdeczne relacje wewnątrzrodzinne, bliska osoba w dzieciństwie, zdefiniowane role, rytuały rodzinne, jasna struktura, wysokie i równocześnie rozsądne oczekiwania rodziców wobec dzieci, rodzinne wsparcie (Grzegorzewska 2011).

Umiejętności i zasoby rodziny wzmacniają jej ciągłość i stabilność w obliczu rozmaitych zmian i przeciwności. Pozwalają na przeciwstawienie się kryzysom i dają możliwość przystosowania się. Zasoby i możliwości rodziny są jej potencjałem, którym dysponuje w momencie radzenia sobie z sytuacją kryzysową.

W rodzinie są trzy potencjalne źródła zasobów:

- jej pojedynczy członkowie,
- rodzina jako całość,
- społeczność, w jakiej żyje.

Interesującą listę zasobów rodziny stworzyli B. Klemenz i U. Willutzki (Krasiejko, 2011).

Zasoby indywidualne:

- zasoby fizyczne, np. zdrowie, wytrzymałość, ochronne cechy temperamentu, atrakcyjność fizyczna, pozytywny stosunek do własnego ciała;
- zasoby psychologiczne: zdolności intelektualne, samoakceptacja, umiejętność przeżywania pozytywnych emocji;

- zasoby kulturowe i symboliczne: postawy, przekonania, wiedza zawodowa, poglądy polityczne, doświadczenia społeczne z udziału w znaczących wspólnotach;
- zasoby relacyjne: empatia, otwartość, szacunek dla innych, zdolność uzasadnionej krytyki własnej osoby;
- zasoby w kryzysach życiowych i sytuacjach stresowych: umiejętność proszenia o pomoc i korzystania z form wsparcia społecznego, znajomość możliwości pomocy.

Zasoby systemu rodzinnego:

- spójność rodziny: zaufanie, wzajemne docenianie się, wsparcie, integracja i poszanowanie indywidualności;
- adaptacyjność: zdolność do przewyższania przeszkód;
- organizacja rodziny: zgodność, jasność i konsekwencje w zakresie obowiązujących ról i reguł;
- umiejętność porozumiewania się: jasność, bezpośredniość przekazu informacji;
- wytrzymałość rodziny: poczucie kontroli nad wydarzeniami, aktywne nastawienie wobec sytuacji trudnej i przekonanie, że zmiana przyniesie dobre skutki;
- ilość i forma czasu spędzanego razem przez rodzinę;
- zdolność rodziny do wykorzystywania zasobów indywidualnych (Badura-Madej 2006).

Zasoby środowiska:

- zasoby socjalne: sieć wsparcia osób ważnych ze względu na miejsce zamieszkania;
- zasoby gospodarcze: możliwość pracy, bezpieczeństwo finansowe rodziny, uznanie społeczne;
- standard życia: jakość pracy, jakość zamieszkania, jakość środowiska życia;
- profesjonalne usługi: informacja, jakość usług.

Informacje na temat mocnych stron i zasobów rodziny można uzyskać, wykorzystując m.in. metody zaczerpnięte z Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniu. Do podstawowych technik wykorzystywanych w PSR zaliczamy m.in.: pytania o sukces, wyjątki, cud, radzenie sobie, skalowanie, komplementowanie, normalizowanie, przeformułowanie. Szczegółowe informacje na temat wymienionych technik można znaleźć w książkach dotyczących Terapii Krótkoterminowej Skoncentrowanej na Rozwiązaniu, np. pracach Insoo Kim Berg, Judith Milner.

Członkowie rodziny wiedzą znacznie więcej o sobie niż ktokolwiek z zewnątrz, są prawdziwymi ekspertami od swoich spraw rodzinnych. Potrafią wskazać, czego nie chcą i co chcą w zamian, wiedzą, jak w przeszłości rozwiązywali swoje problemy. Jeśli mają kłopoty ze zwerbalizowaniem swoich myśli, to wychowawca, terapeuta pomaga im w tym aktywnie (Szczepkowski 2007).

Współpraca z rodziną

Praca z rodzinami jest niezbędnym elementem i jednocześnie warunkiem skutecznej pracy z dzieckiem. Planując pracę z rodzinami naszych

podopiecznych, warto zastanowić się, jaki jest nasz stosunek do nich, co na ich temat myślimy i mówimy, jaka jest nasza relacja z rodzinami i czy stwarza ona możliwość do prawdziwej współpracy?

Termin „współpraca”, niezależnie od obszaru, do jakiego go odnosimy, oznacza respektowanie potrzeb, zasad, wartości, specyfiki wszystkich stron relacji (Szczepkowski 2007, s.141). Rodzice są skarbnicą wiedzy i informacji o naszych podopiecznych. Widzą ich w innych sytuacjach, ich uwagi i spostrzeżenia mogą być więc w pracy wychowawczej bardzo pomocne (Sakowska 2009). Po obydwu stronach istnieje wiele stereotypów i uprzedzeń, które mogą utrudniać rozwinięcie satysfakcjonującej współpracy. Największym utrudnieniem jest wzajemna obawa przed oceną, krytyką, kontrolą.

Rodzice boją się:

- represji – uważają, że jeśli będą otwarcie mówić o problemach swojego dziecka, to zostanie ono wyrzucone z ośrodka, świetlicy lub doświadczy odrzucenia ze strony wychowawców;
- oceny, krytyki – zostaną uznani za złych rodziców, którzy niewłaściwie wychowali swoje dziecko, są niezdolni do zaspokajania potrzeb dzieci;
- myślenia, że zmiana w rodzinie oraz współpraca z nimi jest niemożliwa;
- pouczenia;
- etykietyzowania: rodzina patologiczna, niewydolna wychowawczo, dzieci należy chronić przed złym wpływem rodziny;
- ujawnienia problemów rodzinnych;

- ingerencji w życie rodzinne;
- lekceważenia, przedmiotowego traktowania;
- tworzenia przez świetlicę konkurencyjnego środowiska, odciągania dzieci od rodziny (Grondas 2004; Karasowska, Szulirz 2011).

W podejmowaniu współpracy z rodzicami należy respektować podstawowe zasady w myśleniu o rodzicach, rodzinach naszych podopiecznych, które dają nam, wychowawcom szansę na to, aby rodziny zechciały przyjąć naszą pomoc:

- rodzina jest wartością, którą należy chronić i wzmacniać;
- większość rodziców robi wszystko, co w ich mocy i należy ich za to chwalić;
- niewłaściwe zachowania dorosłych wynikają najczęściej z przeżytych traum, braku dobrych doświadczeń z okresu własnego dzieciństwa, braku umiejętności i wiedzy, a także indywidualnych ograniczeń, np. zaburzeń psychicznych, upośledzenia umysłowego;
- szanowanie istniejących związków w rodzinie może być pomocne w tym, aby nasi wychowankowie potrafili o nie zadbać;
- zetknięcie się ze światem, jakim jest świetlica, może być dla rodziców trudnym doświadczeniem – konfrontacja z własną słabością, niekompetencją;

- rodzice:
 - chcą być dumni ze swoich dzieci;
 - chcą mieć pozytywny wpływ na swoje dzieci;
 - potrzebują usłyszeć dobre informacje o swoim dziecku;
 - chcą zobaczyć i uwierzyć, że przyszłość ich dziecka będzie lepsza niż ich samych;
 - pragną mieć dobre relacje ze swoim dzieckiem;
 - chcą być autorami sukcesu i zmiany zachowania swojego dziecka;
 - potrzebują intensywnych, dobrych doświadczeń, możliwości uczenia się umiejętności rodzicielskich w bezpiecznych warunkach i formach adekwatnych do ich percepcji;
 - potrzebują wychowawcy, który zechce ich poznać i nawiązać z nimi relację, zrozumie ich życiową sytuację, unikając jej oceniania, zbuduje z nimi sojusz w sprawie dziecka, będzie się adekwatnie komunikował, towarzyszył w poszukiwaniu rozwiązań, pozostawiając swobodę podjęciu decyzji;
 - mogą starać się przedstawić siebie w lepszym świetle, ukrywać swoje problemy;
 - mogą traktować instytucje reprezentujące państwo jako zagrożające;
 - bronią się przed interwencją z zewnątrz, krytykują i kwestionują podejmowane działania, wycofują się ze współpracy;
 - często zachowują się w sposób, który irytuje pracowników świetlicy, np. roszczeniowość.

Wybrane wskazówki przydatne w nawiązywaniu współpracy z rodzinami:

- stosowanie elementarnych zasad dobrej praktyki: poufność, ujęcie bez osądzania, wyrażanie empatii, okazywanie szacunku rodzinie;
- sprawdzanie oczekiwań uczestników i ocena możliwości ich zrealizowania;
- negocjowanie celów wspólnej pracy z rodziną;
- udzielanie wsparcia rodzinie;
- organizowanie warunków do dostarczania rodzicom intensywnych, dobrych doświadczeń, możliwości uczenia się w bezpiecznych warunkach i formach adekwatnych do ich możliwości;
- udzielanie pomocy rodzinie w próbie usprawnienia komunikacji;
- uświadamianie rodzicom, że ich styl wychowawczy jest często pod silnym wpływem stylu wychowawczego ich własnych rodziców;
- wyjaśnianie opiekunom, iż style rodzicielskie muszą się zmieniać, w miarę jak rosną dzieci;
- niewłaściwe wychowanie dzieci może mieć miejsce w przypadku dysfunkcji (nierównowagi) systemu rodzinnego;
- uznanie kompetencji rodziców;
- zrozumienie, co danej rodzinie jest potrzebne;
- ocena zasobów rodziny i jej zdolności do zmiany;
- zainwestowanie czasu, energii i umiejętności we wzmocnienie więzi w rodzinie, a nie tworzenie konkurencyjnego, świetlicowe-

go świata, który kończy się najczęściej po 4 godzinach pobytu;

- dawanie rodzicom tego, co chcemy, aby oni dawali swoim dzieciom – wsparcie, życzliwość, szacunek;
- wspieranie wszystkiego, co jest dobre w rodzinie;
- pokazywanie rodzicom prawdy (nawet tej trudnej) z życzliwością i troską;
- towarzyszenie rodzinie „na dobre i na złe” – zarówno wtedy, gdy działają konstruktywnie, jak i wtedy, gdy popełniają błędy;
- uznanie, że zmiana jest procesem, który odbywa się w czasie, nie można do niej zmuszać, przynaglać, zobowiązywać do realizacji naszych pomysłów;
- posługiwanie się bogatym repertuarem interwencji.

Podjmując współpracę z rodzinami, należy uświadomić sobie że:

- *Każde oddziaływanie wychowawcze wywołujące w podopiecznym zmiany może też oznaczać spore zmiany dla systemu rodzinnego i jako takie mogą spotkać się z różnymi reakcjami obronnymi. Nawet pozytywne zmiany w dziecku mogą być podświadomie traktowane jako zagrożenie.*
- *Indywidualna praca wychowawcza lub proste wsparcie emocjonalne mogą być mało efektywne, jeśli system rodzinny podopiecznego pozostaje bez zmian.*
- *Systemowy charakter funkcjonowania rodziny może manifestować się tym, że „pomagacz” jest wciągany w system i używany do swoich celów przez poszczególnych jego uczestników (Grondas 2004, s.74).*
- Określając formy wsparcia dla rodzin naszych podopiecznych,

należy uwzględniać potrzeby rodzin i możliwości organizacyjne placówki.

Praca z rodzinami wychowanków świetlic powinna obejmować następujące obszary:

- 1) wymianę informacji o dziecku,
- 2) analizę sytuacji rodzinnej (tu warto wykorzystywać m.in. genogram rodziny, ekogram, ankiety dotyczące np. umiejętności wychowawczych),
- 3) zawarcie kontraktu na współpracę,
- 4) motywowanie rodziców do podejmowania działań wspomagających dzieci,
- 5) zachęcania rodziców do pracy nad rozwiązywaniem ich problemów osobistych, rodzinnych.

Poniżej podano przykładowy katalog form wspierania, współpracy z rodzicami i całymi rodzinami oraz sposób, w jaki mogą być one realizowane.

Spotkania indywidualne wychowawcy z rodzicem

Spotkania mogą dotyczyć zapoznania rodzica z ofertą placówki, wzajemnego poznania się rodziny i wychowawcy, uzyskania informacji na temat podopiecznego i jego najbliższych, wspólnego planowania pomocy, omawiania pozytywnych zmian, pojawiających się problemów w funkcjonowaniu wychowanka, rodziny. Spotkania powinny odbywać się z określoną częstotliwością (to zależy głównie od możliwości czasowych pracowników świetlicy i gotowości rodziców), wychowawca musi być dobrze przygotowany, mieć świadomość celu spotkania. Ważne ustalenia

warto spisać i jako podsumowanie dać rodzicowi. Spotkania mogą odbywać się na terenie placówki, wtedy warto jest zadbać o dobre warunki – dogodne pomieszczenie, zaproponowanie herbaty, uprzedzić o czasie trwania spotkania. Możemy spotkać się także w mieszkaniu naszego podopiecznego – zawsze mamy zgodę rodziny na takie spotkanie, nigdy wejście do rodziny nie może mieć charakteru nalotu, kontroli. Spotkania w domu podopiecznego pozwalają doświadczyć warunków, w których on na co dzień funkcjonuje, dają lepszy obraz funkcjonowania rodziny, mogą być pomocne w zrozumieniu sytuacji i motywów jego zachowania.

W indywidualnych kontaktach z rodzicami pamiętamy, że:

- budujemy relację opartą na zaufaniu, otwartości, szacunku, pokorze, gotowości do towarzyszeniu rodzinom;
- konsekwentnie zabiegamy o kontakt, dbając, by każde zaproszenie było dla rodziców zachęcające;
- wzmacniamy rodziców, doceniając ich wysiłek w wychowaniu dzieci;
- okazujemy zrozumienie dla ich trudności, popełnianych błędów;
- traktujemy ich jako ekspertów w sprawie dzieci – pytamy o różne sprawy;
- wskazujemy im ich mocne strony;
- prosimy o pomoc;
- zachęcamy do współpracy;
- uważnie słuchamy tego, co mają do powiedzenia;
- okazujemy wdzięczność;
- w przystępny sposób przekazujemy informację o dziecku;

- wspólnie szukamy rozwiązań problemów;
- dzielimy się zadaniami do wykonania;
- modelujemy sposób traktowania siebie nawzajem;
- przełamujemy schematy typu: placówka przekazuje tylko złe informacje i kontaktuje się z rodzicami, gdy ma kłopot z wychowaniem (Karasowska, Szulirz 2011).

Spotkania grupowe wychowawcy z rodzicami – „zebrania dla rodziców”

Tematem spotkań grupowych są najczęściej bieżące sprawy organizacyjne, planowane działania, podsumowanie i ocena dotychczasowej pracy. Spotkania te są okazją do wymiany informacji, spostrzeżeń, podzielenia się obserwacjami, podziękowania angażującym się rodzicom itp. Rodzice mogą przekazać wychowawcy swoje uwagi, pytać o niezrozumiałe kwestie, poznawać innych rodziców. Ta forma pracy służy nie tylko informacji, ale także daje możliwość integracji rodziców. Zazwyczaj takie spotkania odbywają się dwa, trzy razy w roku; warto, żeby przygotować drobny poczęstunek, zadbać o aktywność wszystkich uczestników, z pewnym wyprzedzeniem powiadomić rodziców o terminie spotkania.

Organizując spotkania z rodzicami, warto stosować następujące zasady:

- zaczynamy od tego, co dobre, zamiast wyliczać przewinienia podopiecznych;
- opisujemy, co podopieczni powinni zrobić;
- przekazujemy informacje związane z konkretną sprawą;

- opisujemy, co dzieje się na świetlicy i co przynosi dobre efekty – nie mówimy rodzicowi, co ma robić;
- opracowujemy z rodzicami plan działania;
- zachęcamy rodziców do zadawania pytań, wypowiedania opinii, zgłaszania pomysłów;
- nie naruszamy prywatności rodziców;
- o trudnościach z poszczególnymi wychowankami rozmawiamy z rodzicami na osobności;
- na zebraniu poruszamy problemy dotyczące całej grupy;
- jeżeli chcemy pochwalić wychowanków, mówimy coś dobrego o każdym z nich, pominięcie jakiejś osoby może być dla rodziców prawie tak przykre, jak zgłaszanie uwag krytycznych pod ich adresem (Babiuch 2002).

Rodzinne spotkania

Świetlica może być miejscem nie tylko dla naszych bezpośrednich podopiecznych, ale ich rodziców, rodzeństwa. Rodziny powinny być zapraszane na spotkania okolicznościowe z okazji różnych uroczystości (rozpoczęcie i pożegnanie wakacji, andrzejki, święta), wycieczki, zajęcia. Stworzenie rodzinom i dzieciom możliwości spędzania wolnego czasu w bezpiecznych warunkach pozwala lepiej poznać się nawzajem, tworzy fundament pod prawdziwą współpracę. Wspólne przygotowywanie różnych przedsięwzięć daje okazję nie tylko naszym wychowankom i ich rodzinom do zdobywania doświadczeń i wzmacniania więzi, to samo może zacząć się dziać w relacji pomiędzy rodzicami i „pomagaczami”. Obserwacja kontaktów rodziców z dziećmi może doprowadzić do weryfikacji i

zmiany sposobu myślenia o rodzinie. Pod wpływem wspólnego bycia razem część rodziców może zmienić swoje postępowanie i tym samym poprawi się jakość życia dzieci. Rodzice mogą też stworzyć nieformalną grupę wsparcia, która pomaga sobie w kryzysach.

Zajęcia psychoedukacyjne dla rodziców

Jest to cykl zajęć prowadzonych według ustalonego przez rodziców i wychowawców programu. Zajęcia powinny być prowadzone metodą warsztatową, odbywać się regularnie w uzgodnionych terminach. Jeśli osoba prowadząca jest z „zewnątrz”, wówczas wychowawcy mogą wejść w rolę uczestnika – osoby uczącej się. Zajęcia o charakterze edukacyjnym najczęściej dotyczą takich zagadnień, jak:

- pełnienie ról rodzicielskich,
- stosownie właściwych metod wychowawczych,
- konstruktywne rozwiązywanie konfliktów,
- radzenie sobie z nieprzyjemnymi uczuciami,
- poczucie własnej wartości,
- prawidłowa komunikacja w rodzinie,
- kształtowanie norm i wartości rodzinnych,
- rozpoznawanie problemów i potrzeb dzieci,
- organizacja czasu wolnego.

Asysta wychowawców – pomoc w trudnych sprawach

Ta forma współpracy z rodziną ma charakter wspólnego załatwienia sprawy – w szkole, sądzie, urzędzie, na policji. Wychowawca nie wyręcza rodzica, ale wspiera i towarzyszy w trudnych dla niego momentach.

Przed wyjściem do określonej instytucji omawiane są z rodzicem przyczyny trudności, ustalany cel, przygotowany plan działania. Rodzic z pomocą wychowawcy opracowuje scenariusz swojego zachowania, otrzymuje komunikaty wspierające, zachęcające, a jeśli nadal odczuwa potrzebę wsparcia, wychowawca udaje się z nim na konkretne spotkanie. Po spotkaniu omawiają efekty, ustalają dalszy plan. Taka forma wsparcia wpływa znacząco na relację wychowawca – rodzic (buduje zaufanie, rodzice są świadomi, że mogą liczyć na pomoc).

Wychowawca towarzysząc rodzicowi, poznaje jego problemy, często zmienia zdanie na jego temat, weryfikuje sposób myślenia na temat pomagania podopiecznemu.

Pomoc materialna dla rodziny

Organizowana jest wtedy, gdy do wychowawcy dotrze sygnał o trudnej sytuacji finansowej rodziny podopiecznego. Może mieć charakter przekazania żywności (np. z Banku Żywności), odzieży (zbiórka w szkole), pomocy materialnej. Pracownicy świetlicy często poszukują sponsorów, którzy chcieliby i mogą pomóc finansowo, materialnie konkretnej rodzinie.

Zwracanie się do rodziców o pomoc

To skuteczny sposób nawiązywania kontaktu, budowania relacji z rodzicami, korzystania z ich zasobów. Zaangażowani do różnej aktywności czują się ważni, potrzebni, odbudowują swoją samoocenę. Prosząc konkretnego rodzica o pomoc, dobrze brać pod uwagę jego zdolności, predyspozycje, umiejętności, doświadczenie. Rodzice mogą nam pomagać podczas remontu świetlicy, w sprzątaniu, przygotowaniu potraw na wigilię, wyjściu do kina itp. Świetlica, w której pracuję, specjalizuje się w działalności teatralnej – jedna z mam szyje nam stroje do przedstawień.

Wychowawcy muszą pamiętać o podziękowaniach za pomoc – mogą mieć one charakter ustny, pisemny, warto dziękować na forum grupy w obecności wychowanków.

Wyjazdy rodzinne

To dobry czas na uczenie spędzania wolnego czasu, wzmocnienia więzi rodzinnych, wspólną zabawę, integrację rodzin. Warto umożliwiać wyjazd całym rodzinom, przygotować atrakcyjny i adekwatny do uczestników program. Należy włączać rodziców do organizacji wyjazdu, brać pod uwagę ich pomysły, sugestie, uwagi. Wyjazdy mogą mieć różny charakter – turystyczny, rekreacyjny, edukacyjny, mogą to być imprezy jedno- lub wielodniowe. Przed wyjazdem należy dokonać podziału obowiązków i ustalić role rodziców i wychowawców. Najlepszą sytuacją jest taka, kiedy rodzice zajmują się dziećmi, a pracownicy świetlicy dbają o organizację oraz nawiązują kontakty z rodzinami.

Wspólne superwizje rodziców i wychowawców

Korzysta się z nich w sytuacji, kiedy rozwiązanie jakiegoś problemu przekracza możliwości zarówno rodzica, jak i wychowawcy. Uwagi superwizora, jego spojrzenie na problem może przyczynić się do znalezienia nowego, satysfakcjonującego rozwiązania trudnej sytuacji. Takie spotkanie wymaga gotowości, zaangażowania, otwartości ze strony rodzica, jak i wychowawcy. Ponadto osoba superwizora musi być autorytetem dla obu stron.

Spotkania z ekspertem

Niektórzy rodzice zgłaszają potrzebę posiadania wiedzy na określone tematy (np. na czym polega nadzór kuratora, jak rozpoznać, czy dziecko bierze narkotyki, jak kontrolować korzystanie z komputera przez dziecko). Jeżeli wychowawca nie czuje się kompetentny w rozwiązaniu proble-

mu rodziców, udzieleniu im odpowiednich informacji, warto organizować na terenie świetlicy spotkania z ekspertami.

Zapraszamy na nie wszystkich rodziców, a z rodzicami sygnalizującymi problem wspólnie przygotowujemy listę pytań do eksperta.

Klub Rodziców

Jest odpowiednikiem „trójki klasowej”. Rodzice, którzy chcą spotykać się w klubie, mają okazję do integracji, aktywnego działania, udzielania sobie wsparcia, zaangażowania się w życie świetlicy. W spotkaniach klubu bierze udział pracownik świetlicy. Rodzice planują imprezy dla swoich dzieci, organizują także spotkania tylko dla rodziców.

Opisane formy współpracy z rodziną to propozycja dla wychowawców świetlic, ognisk, klubów. Nie wszystkie uda się pewnie zastosować w pracy z konkretnymi klientami. Jedne z nich są prostsze w realizacji, inne wymagają większej determinacji i zaangażowania z naszej strony.

Jednak niepodejmowanie żadnej współpracy z rodzinami to przykład marnowania olbrzymich zasobów, które dla „pomagacza” są dostępne i z których może korzystać, to także narażanie się na wypalenie zawodowe – wychowawca pozostaje sam w obliczu problemów. Bardziej zasadne, a zarazem pomocne jest właśnie postrzeganie rodziny przez pryzmat posiadanych przez nią zasobów niż problemów czy ograniczeń. Ten sposób traktowania rodziny opiera się na założeniu, że rodzina ma swoją wspólną historię, mądrość, zasoby oraz niezbywalne zobowiązania wobec swoich dzieci. To wszystko w szczególny sposób upoważnia ją oraz predysponuje do kreatywnego myślenia i działania dla dobra własnych dzieci (Szczepkowski 2007, s. 140).

Podsumowanie

1. Dzieciom i rodzicom potrzebne są wspólne dobre doświadczenia wzmacniające więzi.
2. W kontaktach z rodzinami wychowawcy powinni być uważni i otwarci na potrzeby rodzin.
3. Jako wychowawcy świetlic staramy się być jak najbliżej podopiecznych i ich rodzin.
4. Osobę podejmującą współpracę z systemem rodzinnym powinny cechować m.in. życzliwość, wysoki stopień empatii, kreatywność, gotowość do pomocy, cierpliwość.
5. W pracy z rodziną staramy się wydobyć wszelkie możliwe jej zasoby, motywujemy do zmiany, uczymy znajdowania satysfakcji z własnych działań, poszukiwania nowych rozwiązań, zachęcamy do postępów, doceniania własnych sukcesów i uczenia się na błędach.
6. Wszystkie środowiska, nawet te najbardziej patologiczne, mają w sobie zasoby.
7. Współpracując z rodziną, warto stosować filozofię i techniki Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniu, pamiętając, że prostota i plastyczność tej metody powodują, że to klient musi pracować, a „pomagacz” – doradca podąża za nim, wspomaga go w odkrywaniu własnych rozwiązań.
8. Pracując z systemem rodzinnym, proponuje się przejście z myślenia o patologjach i problemach systemu na rzecz myślenia o sile i pozytywnej przyszłości.

9. Każda rodzina powinna wypracować własne rozwiązania, bo to, co jest dobre dla konkretnej rodziny, może być niewłaściwe dla innej.
10. Proces znajdowania rozwiązań opiera się na współpracy pomiędzy pracownikiem świetlicy a rodziną. Pracownik nie jest ekspertem, rodzina bierze aktywny udział w procedurach pomocowych, decyduje o czasie, tempie wypracowywanych zmian.
11. Postawy sprzyjające profesjonalizmowi w pracy z rodziną to:
- szanowanie indywidualności drugiej osoby,
 - zdolność obserwowania zachowań innych,
 - posługiwanie się zrozumiałym językiem,
 - świadomość istniejącej różnorodności światopoglądów, postaw, opinii,
 - powstrzymanie się od oceniania zachowań klienta, akceptacja sposobu jego przeżywania,
 - doskonalenie warsztatu.
12. Wszystko się zmienia – żaden problem nie trwa wiecznie, nadejdą godziny, dni, tygodnie, kiedy kłopoty, z którymi borykają się nasi klienci, będą mniej dolegliwe lub nie wystąpią w ogóle. Nasze zainteresowanie winno się skupiać na odkrywaniu tych wyjątkowych momentów, które stanowią istotne źródło poszukiwania stosownych rozwiązań.
13. Zmiany w zachowaniach rodziców świadczące o tym, że udało nam się nawiązać efektywną współpracę, są m.in. następujące:

- rodzice pokazują coraz większe zaufanie do wychowawcy,
- mówią prawdę – np. przyznają się do trudności,
- proszą o wsparcie,
- angażują się w pracę świetlicy,
- cenią świetlicę, rekomendują ją innym rodzicom.

Rekomendowana literatura

1. **C.J. Christoper, *Nauczyciel – rodzic. Skuteczne porozumiewanie się*, GWP, Gdańsk 2004** – książka opisuje pojawiające się problemy w kontaktach nauczyciel – rodzic, podaje zasady i strategie budowania dobrych relacji z rodzicami. Wskazuje sposoby zainteresowania rodzica sprawami jego dziecka, podaje konkretne rady, jak rozmawiać z rodzicami o ich dziecku, zwracając uwagę na zasoby i słabe strony podopiecznego.
2. **M. Babiuch, *Jak współpracować z rodzicami, trudnych uczniów*, WSiP, Warszawa 2005** – autorka przedstawia typowe problemy w relacjach nauczyciel – rodzic, analizuje przyczyny, mechanizmy utrwalania się oraz sposoby pokonywania barier w kontaktach z rodzicami. Prezentuje kategorie rodziców trudnych, podaje sposoby zapobiegania trudnościom.
3. **E. Kosińska, *Rodzice a szkoła*, Rubikon, 1999** – książka zawiera pomysły na nawiązanie prawidłowej, efektywnej współpracy z rodzicami.

Bibliografia

1. Babiuch M., *Jak współpracować z rodzicami „trudnych” uczniów*, WSiP, Warszawa 2002.
2. Bradshaw J., *Zrozumieć rodzinę. Rewolucyjna droga odnalezienia samego siebie*, IPZiT, PTP, Warszawa 1994.
3. Carr A., *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu i ludzkich siłach*, Zysk i S-ka, Poznań 2009.
4. De Barbaro B. (red.), *Wprowadzenie do systemowego rozumienia rodziny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1999.
5. Geldard K., Geldard D., *Budowanie więzi w pracy z dziećmi, młodzieżą i rodzicami*, PARPA, Warszawa 2009.
6. Goldenberg I., Goldenberg H., *Terapia rodzin*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006.

7. Grondas M., *Rozwijanie umiejętności wychowawczych. Materiały dla nauczycieli, dyrektorów szkół*, Kraków 2004.
8. Grzegorzewska I., *Dorastanie w rodzinach z problemem alkoholowym*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2011.
9. Karasowska A., *Jak wychować i uczyć dzieci z zaburzeniami zachowania*, PARPA, Warszawa 2009.
10. Krasiejko I., *Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny. Przykład Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniach*, Śląskie Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2011.
11. Sakowska M., Sikora J., Żwirblińska A. (red.), *Obyś cudze dzieci wychowywał. Jak sobie radzić z problemami wychowawczymi w gimnazjum (i nie tylko)*, Oficyna Wydawnicza Nauczycieli, Kielce 2003.
12. Płopa M., *Psychologia rodziny. Teoria i badania*, Wydawnictwo Elbląskiej Uczelni Humanistyczno-Ekonomicznej, Elbląg 2004.
13. Seweryńska A.M., *Uczeń z rodziny dysfunkcyjnej. Przewodnik dla rodziców i nauczycieli*, WSiP, Warszawa 2004.
14. Sutton C., *Psychologia dla pracowników socjalnych*, GWP, Gdańsk, 2004.
15. Szczepkowski J., *Terapia młodzieży z problemem narkotykowym. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach*, Akapit, Toruń 2007.
16. Karasowska A., Szulirz A. (red.) *Świetlica jako środowisko terapeutyczne*, Fundacja ETOH, Warszawa 2011.

Beata Adamczyk

Obszary współpracy ze służbami społecznymi jako element działań systemowych w pracy z młodzieżą w środowisku lokalnym

Wstęp

Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie wychowawcom światlic nie tylko zakresu działań służb społecznych, lecz także ukazanie możliwości wspólnego działania instytucji publicznych i organizacji pozarządowych w środowisku lokalnym na rzecz poprawy jakości życia młodych ludzi. Warto podkreślić, że młodzież – jeśli swoim postępowaniem nie narusza zasad porządku publicznego i nie stanowi zagrożenia dla otoczenia – stanowi tę grupę, która jest zazwyczaj poza zasięgiem działania instytucji służb społecznych. Oferta o charakterze pomocowym i kulturalnym skierowana do młodzieży w wieku 15–20 lat, zwłaszcza pochodzącej z trudnych środowisk, jest bardzo uboga. Większość propozycji organizowania czasu wolnego jest dla niej albo zbyt kosztowna, albo nieatrakcyjna. Wadliwe wzorce zachowań, brak autorytetów i brak możliwości rozwoju powodują u młodych poczucie zagubienia i chaosu, doprowadzając do wzrostu zachowań autodestrukcyjnych (wszelkiego rodzaju

uzależnień) i działań o charakterze przestępczym. Jeśli wychowawcom pracującym w ośrodkach wsparcia dziennego dla dzieci i młodzieży zależy na tym, aby uczyć młodych ludzi rozwiązywać swoje problemy i pomagać rozwijać tkwiący w nich potencjał, powinni oni próbować tworzyć system zintegrowanych działań na rzecz swoich wychowanków, współpracując z różnymi instytucjami i organizacjami funkcjonującymi w środowisku lokalnym.

Organizując działania na rzecz ludzi młodych, należy pamiętać, że będą one bardziej efektywne i skuteczne, jeśli wykorzystana zostanie potencjał, który tkwi w środowisku i zasoby, jakimi dysponują instytucje służb społecznych, działające na danym terenie. Jednak aby rozpocząć współpracę należy, rozpoznać obszary i cele ich działania.

Służby społeczne i ich obszary działania

Istnieje wiele definicji służb społecznych. Najczęściej traktuje się je jako podmioty wykonawcze polityki społecznej. Na tle innych podmiotów polityki społecznej wyróżniają je następujące cechy:

- bezpośredni kontakt z osobami, którym świadczona jest pomoc;
- poprzedzanie działania indywidualną diagnozą;
- indywidualizacja działań dostosowanych do potrzeb beneficjentów usług;
- wypełnianie luk między innymi instytucjami państwa opiekuńczego, posługującymi się bardziej wystandardyzowanymi metodami rozwiązywania problemów społecznych;
- reagowanie na krytyczne, trudne sytuacje życiowe zakłócające społeczne funkcjonowanie, gdy zawodzą dotychczasowe strate-

gie działania i nie wystarczają własne zasoby czy dotychczasowe uprawnienia (Szatur-Jaworska 2012, s. 2).

Istniejące w literaturze opisy definicyjne uzależnione są od przyjętego przez autora podejścia. W wielu publikacjach można spotkać pojęcia stosowane zamiennie, tj. „służba społeczna”, „służby społeczne”, „służby socjalne” czy „usługi społeczne”, „usługi socjalne”. Nie ma też jednej obowiązującej definicji. Z jednej strony sytuacja ta może powodować poczucie chaosu, z drugiej zaś daje autorom możliwości wyboru takiej definicji, która najlepiej tłumaczy podjęte przez nich działania. Wielu z nich zwraca uwagę na fakt, iż są to usługi o charakterze socjalnym, świadczone na rzecz osób i grup, dostarczane przez publiczne i niepubliczne podmioty. Tak przyjęta definicja nie uwzględnia jednak szkół, służby zdrowia czy innych instytucji oświatowych, wychowawczych i kulturalnych. W koncepcji Modelu Działań Systemowych przyjęto w szerszym znaczeniu definicję służb społecznych jako zorganizowanych struktur – w różnym stopniu sformalizowanych i o różnej liczebności, które realizują pracę socjalną i społeczno-wychowawczą (Szatur-Jaworska 2012, s. 2). Takie rozumienie pojęcia uwzględnia działalność nie tylko instytucji pomocy społecznej, ale również instytucji oświatowych, społeczno-kulturalnych oraz grup samopomocowych.

Jednak bez względu na to, czy przyjmie się węższe czy szersze rozumienie definicji służb społecznych, ważniejsze wydaje się określenie ich celów.

Działania ludzkie mają charakter indywidualny lub zbiorowy. Są to wysiłki, które podejmuje się dla osiągnięcia czegoś, co zostało wcześniej zamierzone. Osiągnięcie celu/celów nie zawsze jest łatwe i natychmiastowe. Pracując z młodzieżą, można zachęcać inne instytucje i organiza-

cje do wspólnego, zbiorowego działania, trzeba jednak pamiętać, że podjęta współpraca może mieć charakter mniej lub bardziej trwały (Szarfenberg 2012, s. 2–3). Budowanie sieci wsparcia, czy to w formie małego projektu czy dużego programu, obok celu głównego, jakim jest zazwyczaj pomoc innym, spełnia też rolę edukacyjną. Uczą się wszyscy, którzy ze sobą kooperują. Zebrane doświadczenia mogą pomóc wychowawcom uniknąć niepotrzebnych błędów i uczyć się rozwiązywać konflikty w pracy zespołowej.

Literatura z zakresu polityki społecznej podaje kilka celów służb społecznych. Do głównych zalicza się integrację społeczną i podwyższenie poziomu zaspokajania potrzeb społecznych. Tak sformułowany cel ukazuje potencjalny obszar współpracy różnych służb na rzecz poprawy jakości życia młodzieży.

Ryszard Szarfenberg (2012, s. 3) podkreśla, że służby społeczne „to ludzie zatrudnieni przez społeczeństwo do realizowania pewnych jego celów (społecznych). Cele te mogą być dość ogólnie sformułowane (np. w ustawach), a swoboda w określaniu tego, jak je można osiągać, może być duża, a więc autorami i realizatorami konkretnych działań są służby społeczne. Jest to przypadek dużej autonomii służb, im jej mniej, tym bardziej służby są tylko realizatorami działań zaprojektowanych przez kogoś innego”.

Można organizować wielopłaszczyznowe działania pomocowe, m.in. tworzyć miejsca, w których młodzież mogłaby konstruktywnie spędzać czas i rozwiązywać swoje problemy, ale bez określenia wspólnego celu i współpracy wielu służb, działania jednej instytucji mogą okazać się mało skuteczne lub wręcz nieefektywne. Warto o tym pamiętać podczas organizowanych spotkań z różnymi przedstawicielami służb społecznych.

W literaturze przedmiotu spotyka się wiele rodzajów służb społecznych. Podział wynika z przyjętego kryterium. Najczęściej spotykanym jest podział ze względu na źródło finansowania. Wówczas mamy do czynienia z służbami publicznymi (realizującymi zadania publiczne, finansowanymi głównie lub wyłącznie ze środków budżetowych) i niepublicznymi (fundacjami czy stowarzyszeniami non profit, które zazwyczaj wykorzystują środki zewnętrzne, aby realizować swoje zadania wynikające ze statutu – wykorzystują m.in. środki publiczne, jeśli realizują zadania zlecone przez gminę/powiat). Ze względu na stopień sformalizowania wyróżnia się służby społeczne zinstytucjonalizowane (powiatowe centra pomocy rodzinie, gminne lub miejskie ośrodki pomocy społecznej, fundacje i stowarzyszenia o charakterze dobroczynnym) i niezinstytucjonalizowane (np. grupy samopomocowe czy pomoc w ramach wspólnoty sąsiedzkiej).

Należy pamiętać, że służby społeczne działają nie tylko w obrębie instytucji pomocy społecznej, ale również ochrony zdrowia, zatrudnienia, edukacji czy wymiaru sprawiedliwości (Szatur-Jaworska 2012, s. 3). Tworząc zintegrowany plan działań na rzecz młodzieży i planując współpracę z wieloma podmiotami, wychowawcy/pedagodzy powinni wziąć pod uwagę możliwości i zasoby poszczególnych instytucji i organizacji, aby móc je w pełni wykorzystać w realizacji planu. Im więcej przedstawicieli służb społecznych kooperuje ze sobą (pedagog szkolny, pracownik socjalny, kurator sądowy, asystent rodziny, wychowawca świetlicy środowiskowej), tym większe prawdopodobieństwo, że zostaną zrealizowane działania pomocowe o całościowym charakterze.

Funkcje służb społecznych i ich rola w tworzeniu partnerstw lokalnych

Polityka społeczna określając obszar działania służb społecznych, formułuje jednocześnie funkcje, jakie powinny one realizować. Do ich zadań należy przede wszystkim współtworzenie podstaw porządku społecznego, a do głównych funkcji tych służb zalicza się:

- funkcję stabilizacji porządku społecznego,
- funkcję socjalizacyjną,
- funkcję inwestowania w kapitał ludzki i kapitał społeczny,
- funkcję redystrybucyjną,
- funkcję kompensacyjno-naprawczą,
- funkcję wdrażania zadań i zasad polityki społecznej (Szatur-Jaworska 2012, s. 5).

W przyjętym Modelu Działań Systemowych uwzględnia się perspektywę młodego człowieka i jego potrzeb, traktuje się go podmiotowo i organizuje się przestrzeń do samorozwoju. Z jego punktu widzenia (i jego rodziny) służby społeczne pełnią przede wszystkim funkcję:

- profilaktyczną – podejmują działania mające na celu zapobieganie sytuacjom kryzysowym;
- diagnostyczną – prowadzą rozpoznanie przyczyn trudnych sytuacji życiowych, wyjaśniają i prognozują oraz podejmują działania wspierające, „naprawcze”, uwzględniając mocne i słabe strony jednostki lub rodziny i wykorzystując zasoby tkwiące w środowisku;

- zaspokajania potrzeb – przede wszystkim dostarczają środków do zaspokajania potrzeb;
- kompensacyjną – wyrównują indywidualne i rodzinne deficyty;
- wspierającą – poprzez organizację różnych działań dostarczają wiedzę i uczą sposobów radzenia sobie z problemami życia codziennego, wykorzystując jedynie własne zasoby;
- terapeutyczną – służby organizują pomoc psychologiczną, terapeutyczną, psychiatryczną, aby pomóc rozwiązać problemy natury emocjonalnej czy psychicznej.

Należy pamiętać, że służby społeczne są wyznaczone przez społeczeństwo jako te, które odpowiedzialne są za reagowanie na społeczne zagrożenia czy rozwiązywanie kwestii społecznych. Są odpowiedzialne więc za realizację zadań z zakresu polityki społecznej na danym terenie. To one mogą być inicjatorem wspólnych działań w środowisku lokalnym na rzecz młodzieży, przyczyniając się do rozwoju partnerstwa lokalnego.

Celem tworzenia takiego partnerstwa jest nie tylko zdefiniowanie problemu/problemów lokalnych, ale również poszukiwanie i wdrażanie innowacyjnych metod działania wspólnymi siłami partnerów, doprowadzając do bardziej trwałych i skutecznych rozwiązań i przyczyniając się jednocześnie do poprawy życia młodzieży na danym terenie. Partnerstwo lokalne daje korzyści wszystkim stronom kooperującym. Współpraca wielu partnerów (podmiotów publicznych, niepublicznych, w tym sektora prywatnego) może być działaniem długofalowym, a może też być zorganizowana dla potrzeb realizacji projektów o niewielkim zasięgu. Dzięki wspólnym działaniom nie tylko wzmacnia się poczucie tożsamości lokalnej, ale dochodzi do zmian w myśleniu i zachowaniu całego środowiska lokalnego. Korzyści płynące z tworzenia partnerstwa lokalnego polegają

nie tylko na zwiększeniu wiarygodności i poparcia społecznego wśród mieszkańców, ale również dzięki niemu można skuteczniej aplikować o fundusze zewnętrzne na realizację działań o charakterze edukacyjnym, kulturalnym czy wychowawczym.

Służby społeczne działające w środowisku lokalnym – co warto wiedzieć?

Planując współpracę z przedstawicielami służb społecznych, należy dobrze się przygotować. Warto więc przed wszystkim zapoznać się z aktami prawnymi (ustawami, rozporządzeniami, statutami i regulaminami), które regulują funkcjonowanie poszczególnych służb. Obecnie wiele z nich posiada własne strony internetowe, na których umieszczone są wszelkie podstawy prawne, zadania i obszary działania. Można też znaleźć informacje na temat realizowanych przez nie projektów. Daje to możliwość zarówno poznania ram działalności, jak i obszarów potencjalnej współpracy. Jednocześnie może pomóc wychowawcom w ustaleniu zakresu kompetencji tych służb.

Ustalenie harmonogramu spotkań z przedstawicielami służb społecznych, zwłaszcza publicznych, może okazać się niełatwym zadaniem. Przede wszystkim należy oficjalnie zaprosić do współpracy poszczególne instytucje czy organizacje. Zaproszenie to może być wręczone na ustalonym wcześniej spotkaniu lub przesłane pocztą. W zaproszeniu powinny być zawarte informacje dotyczące przede wszystkim:

- instytucji/organizacji, która proponuje współpracę,
- krótkiego opisu projektu działań (cele, zadania, czas trwania, ewentualnie źródła finansowania),

- obszaru współpracy,
- innych kooperantów.

Osobiste umówienie się na pierwsze spotkanie z przedstawicielem służb społecznych ma dwie niezaprzeczalne korzyści. Po pierwsze – można bardziej szczegółowo przedstawić pomysł na współpracę, wyjaśnić wątpliwości czy odpowiedzieć na pytania, po drugie nasza obecność ukazuje nasze zaangażowanie i nadaje rangę naszym działaniom.

Należy wziąć pod uwagę, że planując wspólne działania, nie zawsze przez cały okres współpracy istnieje potrzeba angażowania kierownictwa danej służby, niekiedy wystarczy podczas pierwszego spotkania – jeśli jest wola współpracy – prośba o wyznaczenie osoby do kontaktów roboczych, a jedynie w sytuacjach wymagających podjęcia trudnych i/lub wiążących decyzji (np. finansowych) konieczne jest ustalanie terminów spotkań z kierownictwem danej służby.

W przypadku niepublicznych służb społecznych, przede wszystkim organizacji pozarządowych, uzyskanie zgody na spotkanie w związku z planowaną współpracą nie jest tak silnie sformalizowane. To może ułatwić działania, a zwłaszcza zaoszczędzić nam czas.

Warto podkreślić w tym miejscu, że wielu przedstawicieli różnych instytucji służb społecznych współpracuje ze sobą od lat. Dobrze jest, jeśli znamy osobiście terenowych pracowników socjalnych, kuratorów sądowych zawodowych/społecznych, pedagogów szkolnych czy dzielnicowych. Kontakty wypracowane wcześniejszą współpracą mogą pomóc w budowaniu sieci wsparcia dla wybranej grupy społecznej. Istnieje wówczas wyższe prawdopodobieństwo uzyskania zgody na dalszą kooperację w kolejnych projektach.

Poniżej opisane są działania służb społecznych funkcjonujących w śró-

dowisku lokalnym, które mogą z nami budować partnerstwo lokalne na rzecz wsparcia młodzieży w wielu 15–20 lat.

Policja

Nie wszyscy wiedzą, że do podstawowych zadań policji – zgodnie z art. 6 ustawy o Policji – należy m.in. „inicjowanie i organizowanie działań mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw i wykroczeń oraz zjawiskom kryminogennym i współdziałanie w tym zakresie z organami państwowymi, samorządowymi i organizacjami pozarządowymi”. Taki zapis umożliwia szeroką współpracę sektora rządowego z pozarządowym. Pozwala to określić obszar kompetencji Policji i innych organizacji w pracy z młodzieżą. W ramach tego zadania Policja organizuje i uczestniczy w działaniach o charakterze prewencyjnym, najczęściej realizowanych w ramach konkretnych programów i projektów. Policja angażuje się również w działania prewencyjne, współpracując z jednostkami samorządu terytorialnego i samorządu województwa. Większość działań Policji w ramach programów profilaktycznych skierowanych jest do dzieci (dot. bezpieczeństwa na drodze, znajomości prawa ruchu drogowego, umiejętności reagowania na kontakty z nieznajomymi), kobiet (zajęcia samoobrony), ofiar przemocy domowej (Niebieska Karta). Oferta dla młodzieży jest ograniczona jedynie do pogadanek na terenie szkół nt. znajomości prawa karnego, zagrożeń płynących ze spożywania alkoholu i zażywania środków psychoaktywnych, warsztatów z kształtowania prawidłowych postaw obywatelskich czy spotkań edukacyjnych organizowanych podczas zajęć w ramach półkolonii. Służby Policji najczęściej współpracują z innymi publicznymi służbami społecznymi (kuratorami sądowymi, pracownikami socjalnymi czy pedagogami szkolnymi). Zdecy-

dowanie mniej jest przykładów ukazujących współpracę organizacji pozarządowych z Policją, zwłaszcza w zakresie pracy z młodzieżą.

Straż Miejska

Również Straż Miejska – zgodnie z art. 11 ustawy o strażach gminnych – jest zobligowana na swoim terenie do realizowania zadań profilaktycznych, tj. inicjowania i uczestnictwa w działaniach mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw i wykroczeń oraz zjawiskom kryminogennym i współdziałanie w tym zakresie z organami państwowymi, samorządowymi i organizacjami społecznymi oraz współdziałanie z organizatorami i innymi służbami w ochronie porządku podczas zgromadzeń i imprez publicznych. Straże gminne organizują i realizują wiele programów o charakterze profilaktycznym (np. Straż Miejska w może być organizatorem półkolonii), angażują się w działania na rzecz bezpieczeństwa i porządku, kooperując z innymi służbami. Na szczególną uwagę zasługuje program profilaktyczny pn. „Przecież wiem”, zrealizowany przez Straż Miejską w Łodzi we współpracy z 5-1 Środowiskowym Hufcem Pracy w Łodzi. Celem projektu było nie tylko zdobycie wiedzy przez uczestników OHP na temat odpowiedzialności prawnej nieletnich czy profilaktyka zagrożeń społecznych, ale również poznanie pracy służby więziennej. Realizatorzy projektu zadbali o różnorodność metod i miejsc spotkań z młodzieżą, zaplanowali organizację zajęć wychowawczych na terenie łódzkich zakładów karnych i aresztów oraz uczestnictwo młodzieży w rozprawach sądowych. Tego typu projekty mogą być impulsem do poszukiwania modelowych, innowacyjnych i skutecznych sposobów działania na rzecz określonych grup społecznych.

Jednostki samorządu terytorialnego

Samorząd Województwa

Samorząd Województwa wraz z gminą i powiatem jest odpowiedzialny – według art.21 ustawy o pomocy społecznej – za „przygotowanie oceny zasobów pomocy społecznej w oparciu o przygotowaną wcześniej analizę lokalnej sytuacji społeczno-demograficznej oraz za tworzenie, aktualizację i realizację strategii w zakresie polityki społecznej”. Strategia ta powinna obejmować w szczególności programy: przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Do zadań samorządu należy również:

- rozpoznawanie przyczyn ubóstwa oraz opracowywanie regionalnych programów pomocy społecznej wspierających samorządy lokalne w działaniach na rzecz ograniczania tego zjawiska;
- inspirowanie i promowanie nowych rozwiązań w zakresie pomocy społecznej.

Ustawa o pomocy społecznej określa także zadania przypisane wojewodzie. Jednak nie widnieje w niej bezpośredni zapis dotyczący organizowania wsparcia określonym grupom zagrożonym wykluczeniem społecznym czy współpracy na rzecz poprawy jakości życia w danym regionie. Wojewoda może realizować i zlecać jednostkom samorządu terytorialnego lub podmiotom uprawnionym realizację zadań (art. 22 ustawy o pomocy społecznej), które wynikają z programów rządowych oraz finansowo wspierać programy z obszaru pomocy społecznej (wskazanego wcześniej przez wojewodę), realizowane przez jednostki samorządu terytorialnego lub podmioty uprawnione.

Współpraca z władzami regionalnymi będzie najbardziej korzystna wówczas, kiedy wojewoda będzie wspierać (również finansowo) taki obszar pomocy społecznej, w którym jednym z głównych celów będzie pomoc/wsparcie młodzieży. Od decyzji wojewody zależy, które programy i w ramach jakiego obszaru otrzymają wsparcie finansowe na realizację. Planowanie, organizowanie i realizacja wybranych do dofinansowania programów spoczywa na samorządzie lokalnym lub organizacjach pozarządowych. Warto więc organizować społeczność lokalną (przede wszystkim uczelnie wyższe, organizacje działające na rzecz młodzieży i rozwoju lokalnego, agencje badania rynku itp.), aby uczestniczyła w procesie diagnozowania potrzeb społecznych i wskazywała władzom regionalnym obszary wymagające wsparcia.

Gmina/powiat

Zapisy ustawy o samorządzie gminnym (art. 5) i powiatowym (art. 4) obligują samorzady do realizacji zadań z zakresu pomocy społecznej, ochrony zdrowia, edukacji publicznej czy współpracy z organizacjami pozarządowymi. Zarówno gmina, jak i powiat powinny „podejmować działania na rzecz wspierania i upowszechniania idei samorządowej wśród mieszkańców gminy, w tym zwłaszcza wśród młodzieży”. Wydaje się, że samorzady mają ogromną przestrzeń i możliwości realizowania zintegrowanych działań na rzecz ludzi młodych, promując akceptowane społecznie, etyczne postawy i wskazując jednocześnie drogę do samorozwoju. Uwaga władz lokalnych skoncentrowana jest obecnie na rozpoznawaniu i zaspokajaniu najpilniejszych potrzeb społecznych, związanych z takimi zjawiskami, jak ubóstwo czy bezrobocie. Młodzież i jej problemy są na tym tle mało widoczne. Zainteresowanie społeczne pojawia się

wówczas, kiedy dochodzi wśród młodzieży do sytuacji uzależnienia alkoholowego czy narkotykowego, zachowań przestępczych czy suicydalnych. Nie wszystkim wówczas można jeszcze pomóc. Umieszczanie młodych ludzi w instytucjach, tj. w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, ośrodkach resocjalizacyjnych, młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, szkolnych ośrodkach socjoterapii czy ośrodkach MONAR-u nie jest dobrym pomysłem na rozwiązanie problemów młodzieży. Zintegrowane działania o charakterze profilaktycznym mogą „przyjść na czas” i znacznie wcześniej skutecznie pomóc młodym ludziom zrozumieć świat dorosłych i odnaleźć się w nim jako dorosłe, dojrzałe osoby, zanim trafią one do całodobowych instytucji wsparcia społecznego. Wystarczy tylko chęć i dobra współpraca wielu instytucji i organizacji społecznych.

Wysokie bezrobocie i postępująca pauperyzacja mieszkańców danego terenu powoduje, że większość gmin i powiatów nie jest w stanie zaspokoić wszystkich potrzeb socjalnych środowiska lokalnego, nie wspominając już o potrzebach kulturalnych czy edukacyjnych. Zasoby, jakimi dysponują samorządy w ramach określonych obszarów, zwłaszcza z zakresu pomocy społecznej i edukacji, są najczęściej bardzo ograniczone. Wysokość przyznanych środków finansowych na realizację nawet podstawowych zadań ze wspomnianych wyżej zakresów jest w wielu przypadkach niewystarczająca. Brak środków na inne działania (np. na programy wsparcia młodzieży) jest najczęściej podawanym argumentem wyjaśniającym brak możliwości współpracy z innymi podmiotami.

Jednostki samorządu terytorialnego wraz z podległymi im służbami społecznymi mogą jednak aplikować o środki zewnętrzne (zarówno krajowe, jak i zagraniczne). Jeśli pomysłodawcą działań jest jednostka służb publicznych, wówczas musi zabezpieczyć na realizację projektu środki

własne w postaci tzw. wkładu własnego – czyli kwoty wyrażonej procentowo w stosunku do całości kosztów zaplanowanych w ramach działań (najczęściej jest to 10–20 proc. kwoty budżetu projektu). Występując o dofinansowanie projektu, należy pamiętać, że instytucje finansujące wymagają potwierdzenia o zabezpieczeniu środków, najczęściej w postaci uchwały rady gminy i poręczenia przedstawiciela władzy lokalnej (zwykle skarbnika).

Bez względu na to, czy wnioskodawcą jest publiczna instytucja służb społecznych czy organizacja pozarządowa, warto podkreślić, że wartość merytoryczna projektu jest wyższa, jeśli w uzasadnieniu jego realizacji zawarte będą działania zgodne z dokumentami strategicznymi, tj. strategią rozwoju gminy/powiatu, strategią rozwoju województwa, gminną/powiatową strategią rozwiązywania problemów społecznych itp. Jeśli do współpracy zaprasza się samorząd, dobrze jest zapoznać się z ww. dokumentami, zwłaszcza z planowanymi kierunkami działań. Należy pamiętać, iż strategie stanowią koncepcje celowego i systematycznego sterowania rozwojem społeczno-gospodarczym w środowisku lokalnym lub w regionie. Wiedza na temat celów i długofalowych działań władzy lokalnej może pomóc stworzyć bardziej zintegrowany, spójny i skuteczny system wsparcia w środowisku lokalnym. Angażując do współpracy przedstawicieli sektora prywatnego, publicznego i niepublicznego – tworząc partnerstwa lokalne – zwiększa się szansa na otrzymanie dotacji czy dofinansowania projektowanych działań.

W ramach struktury organizacyjnej samorządu tworzy się organy odpowiedzialne za wąski zakres zadań polityki społecznej, np. Gminną/Miejską Komisję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych odpowiedzialną za realizację zadań Gminnego/Miejskiego Programu Profi-

laktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych. Warto wiedzieć, że Komisja ta posiada własny budżet, a w ramach posiadanych środków ogłasza konkursy na realizację zadań zleczanych organizacjom pozarządowym, opisanych w ww. programie. W ramach dotacji/dofinansowania organizacja pozarządowa może organizować działania polegające m.in. na:

- prowadzeniu zajęć, terapii indywidualnej i grupowej dla osób uzależnionych i ich rodzin,
- prowadzeniu zajęć indywidualnych i grupowych dla ofiar przemocy w rodzinie i sprawców przemocy,
- prowadzeniu zajęć kształtujących umiejętności życia w abstinencji,
- prowadzeniu terapii i rehabilitacji dzieci z rodzin patologicznych,
- prowadzeniu programów profilaktycznych dla dzieci i młodzieży z zakresu profilaktyki uzależnień,
- organizowaniu imprez rekreacyjnych i kulturalnych dla osób uzależnionych, zagrożonych uzależnieniami i ich rodzin.

Pomimo braku posiadania lub posiadania niewielkich zasobów finansowych przez samorządy lokalne na budowanie i realizację programów dla młodzieży, warto zachęcać je do wspólnego działania, ukazując możliwości, jakie dają obecnie programy rządowe i środki unijne. Dużym atutem organizacji pozarządowej w rozmowach z przedstawicielami samorządu lokalnego jest doświadczenie w pisaniu i realizacji projektów współfinansowanych ze środków zewnętrznych. Samorządy lokalne chętniej zaangażują się we wspólne działania, jeśli będą one zaplanowane i realizowane w ramach projektów dofinansowanych ze środków pozabudżetowych.

Zadania gminy i powiatu z zakresu pomocy społecznej realizowane są przez miejskie/gminne ośrodki pomocy społecznej lub powiatowe centra pomocy społecznej. Warto w tym miejscu szczególną uwagę poświęcić tym instytucjom, ponieważ przede wszystkim one identyfikowane są jako służby społeczne.

Pomoc społeczna

Instytucje pomocy społecznej według zapisów ustawy o pomocy społecznej są przede wszystkim odpowiedzialne za realizację zadań związanych z udzielaniem pomocy osobom, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej. Głównym zadaniem pomocy społecznej – jak podaje art. 2 cytowanej ustawy – jest „zapobieganie trudnym sytuacjom życiowym osób i rodzin oraz ich integracji ze środowiskiem poprzez podejmowanie działań zmierzających do życiowego usamodzielnienia”.

Zadania z zakresu pomocy społecznej są przypisane poszczególnym jednostkom samorządu terytorialnego. Znajomość niektórych z tych zadań może ułatwić budowanie sieci wsparcia czy programów pomocy młodzieży poprzez współpracę publicznych i niepublicznych służb społecznych.

Według zapisów art. 17 ustawy o pomocy społecznej, do zadań własnych gminy należy m.in. „podejmowanie zadań z zakresu pomocy społecznej wynikających z rozeznaczonych potrzeb gminy, w tym tworzenie i realizacja programów osłonowych”, zaś do zadań zleconych gminie – „realizacja zadań wynikających z rządowych programów pomocy społecznej, mających na celu ochronę poziomu życia osób, rodzin i grup społecznych oraz rozwój specjalistycznego wsparcia”. Powiat jest odpowiedzialny – zgodnie z art. 19 ustawy o pomocy społecznej – m.in. za „opracowa-

nie i realizację powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem programów pomocy społecznej, wspierania osób niepełnosprawnych i innych, których celem jest integracja osób i rodzin z grup szczególnego ryzyka oraz pomoc w integracji ze środowiskiem osób mających trudności w przystosowaniu się do życia i prowadzenie ośrodków interwencji kryzysowej”.

Na terenie gminy lub powiatu to instytucje pomocy społecznej są odpowiedzialne za opracowanie i wdrażanie strategii rozwiązywania problemów społecznych. Dobrze sformułowana strategia powinna opierać się przede wszystkim na diagnozie potrzeb środowiska lokalnego. Przeprowadzone badania społeczności i analiza jej potrzeb oraz organizacja konsultacji społecznych są podstawą budowania spójnego i długofalowego planu działań zmierzającego do rozwiązania problemów społecznych lokalnej społeczności.

Analizując zapisy ww. ustawy (art. 15), można dowiedzieć się, że pomoc społeczna polega także „na realizacji zadań wynikających z rozeznaczonych potrzeb społecznych i rozwijaniu nowych form pomocy społecznej i samopomocy w ramach zidentyfikowanych potrzeb”. Zapis ten ukazuje przestrzeń obecnie słabo „zagospodarowaną”. Szukanie nowych form pomocy – bardziej efektywnych i skutecznych – wymaga nie tylko kreatywności i zmian w myśleniu służb społecznych, ale przede wszystkim odwagi w działaniu. Nie można również zapomnieć, że decyzja przyznania środków finansowych na nowe pomysły leży w gestii władzy samorządu lokalnego. Pomimo istnienia trudności formalno-organizacyjnych, pracownicy socjalni potrafią działać kreatywnie i tworzyć sieć wsparcia dla swoich podopiecznych. Warto rozpowszechniać praktyki wsparcia społecznego nie tylko w środowisku samych pracowników socjalnych czy

asystentów rodziny, lecz także innych służb społecznych. Przykładem dobrej praktyki może tu być angażowanie się w projekty i działania zespołowe na rzecz społeczności lokalnej.

Do metod pracy socjalnej należy organizowanie środowiska lokalnego. Jednak większość pracowników socjalnych pracuje metodą indywidualnych przypadków (w ograniczonej formie) lub metodą pracy grupowej (grupą najczęściej jest rodzina), tj. sporządza diagnozę jednostki/rodziny na podstawie wywiadu środowiskowego i wydaje opinię o zasadności przyznania jej pomocy. Pomoc ta ma najczęściej charakter materialny. Asystent rodziny towarzyszy jej w poszukiwaniu rozwiązań trudnej sytuacji życiowej oraz pomaga wdrożyć prawidłowe postawy życiowe wszystkich jej członków. Pomoc skierowana jest przede wszystkim do rodzin, które posiadają dzieci pod swoją opieką. Oczywiście współpraca rodziny z asystentem może nastąpić tylko za jej zgodą. W pracy z rodziną asystent powinien wykorzystać mocne strony jej członków i zasoby tkwiące w dalszej rodzinie i w środowisku lokalnym. Jest to zadanie długofalowe, wymaga zdobycia zaufania członków rodziny oraz profesjonalnego działania, cierpliwości i konsekwencji ze strony asystenta. Zdaniem Iwony Krasiejki „głównym celem asystentury jest podniesienie umiejętności opiekuńczo-wychowawczych, prowadzenia gospodarstwa domowego, radzenia z sytuacjami dnia codziennego rodziców lub opiekunów dzieci. Efektem powinno być odzyskanie przez osoby przyjmujące pomoc kontroli nad własnym życiem, które pozwala im być samodzielnym oraz tak wypełniać role rodzica, aby środowisko rodzinne sprzyjało bezpieczeństwu i rozwojowi dzieci. Efekt ten jest możliwy do osiągnięcia, przy współdziałaniu rodziny na każdym etapie metodycznego działania: od oceny wstępnej, przez układanie planu pracy i jego realizację, po ocenę końcową, dostosowanie pracy do możliwości i kontekstu życia rodziny oraz

poprzez małe kroki powolne posuwanie się do przodu” (za www.asysten-trodziny.info).

Długoterminowa i systematyczna praca asystenta z daną rodziną daje podstawy do formułowania rzetelnej i trafnej oceny – diagnozy rodziny. Jeśli więc planuje się pomoc wychowankowi/wychowankom, warto sprawdzić, czy jego/ich rodzina współpracuje z asystentem rodziny lub pracownikiem socjalnym. Im więcej uzyska się informacji o środowisku rodzinnym wychowanka, tym efektywniejsze mogą okazać się działania na rzecz jego rozwoju. Podczas budowania sieci wsparcia dla młodzieży w środowisku lokalnym należy pamiętać, że ważnymi współpracownikami i nieocenionymi sprzymierzeńcami są przedstawiciele pomocy społecznej, czyli pracownik socjalny i asystent rodziny.

Znaną formą pracy ze społecznością jest Centrum Aktywności Lokalnej, która polega na budzeniu sił społecznych tkwiących w środowisku. Często CAL określa się jako metodę pracy socjalnej. Jej celem jest wspieranie aktywnych społeczności poprzez odpowiednio przygotowane do tej roli lokalne instytucje publiczne, w tym przede wszystkim instytucje pomocy społecznej. Dzięki CAL aktywizuje się społeczność lokalną i kształtuje poczucie przynależności do danego miejsca i grupy. „Jest to sposób działania realizowany przez istniejące już organizacje pozarządowe lub instytucje samorządowe i spółdzielcze. Innowacyjność tej koncepcji polega na tym, że zespoły wyłonione z instytucji nie koncentrują się na jednym tylko obszarze działania – np. pomocy społecznej – ale patrzą na daną społeczność całościowo, starając się odpowiadać na potrzeby w danym środowisku. Najważniejszą zasadą CAL jest realizowanie działań na rzecz osiedla przy zaangażowaniu jego mieszkańców” (www.mops.e-sochaczew.pl). CAL zazwyczaj kieruje koordynator. Jego zadaniem jest

stworzenie grupy osób – zespołu. W jego skład najczęściej wchodzi lokalni liderzy – działacze społeczni. Podejmują się oni działań (najczęściej w formie wolontariatu), które mają na celu wspieranie społeczności lokalnej w realizowaniu własnych pomysłów, rozwiązywaniu konfliktów czy problemów.

Ten sposób pracy z ludźmi w środowisku, wykorzystując zasoby instytucji publicznych, firm prywatnych i organizacji pozarządowych jest nie tylko niskobudżetowy, ale i wysoce skuteczny. Ideę CAL promuje w Polsce od wielu lat Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej. Dzięki niemu powstała na terenie całego kraju sieć Centrów Aktywności Lokalnej, która systematycznie się powiększa. Z uwagi na to, że sieć ta budowana jest w oparciu o zasoby instytucji publicznych (ośrodków pomocy społecznej, ośrodków kultury, szkół, organizacji pozarządowych, bibliotek), uznaje się, że CAL to instytucja społecznościowa, oparta na wartościach więzi międzyludzkiej i współpracy. Stowarzyszenie wypracowało standardy pracy metodą CAL. Instytucje, które na swoim terenie pracują według ustalonych standardów i wykorzystują siły społeczne w zaspokajaniu potrzeb, budując jednocześnie poczucie wspólnoty i więzi w społeczności lokalnej, otrzymują Certyfikat Jakości CAL (www.cal.org.pl). Doświadczenie osób pracujących metodą CAL może okazać się bardzo pomocne przy planowaniu zintegrowanych działań na rzecz młodzieży we własnym środowisku lokalnym, warto więc nawiązać współpracę.

Kuratorzy sądowi

Kuratela jest sądownie ustanowioną formą ochrony osób lub jej majątku w sytuacji, kiedy osoby te nie są w stanie prowadzić swoich spraw. W

kodeksie rodzinnym i opiekuńczym można odnaleźć kilka rodzajów kurateli:

- *kuratela casework* – kurator buduje wokół wychowanka odpowiednią atmosferę, aby nakłonić go do podjęcia określonych działań, wspiera wychowanka i traktuje indywidualnie, ważny jest kontakt wychowanka z psychologiem;
- *kuratela kontrolna* – najczęściej stosowana w praktyce, jej celem jest sprawowanie kontroli nad wychowankiem i jego zachowaniem, często wzmacnia się ją instrumentalnie poprzez zapowiedź kary. Działania kuratora koncentrują się na zmianie zachowania wychowanka;
- *kuratela kontroli i opieki aktywizującej* – kurator przyjmuje rolę wychowawcy, organizuje życie wychowanka, współpracuje ze środowiskiem;
- *kuratela wychowująca* – jest połączeniem kurateli *casework* oraz kontroli i opieki aktywizującej.

Warto wiedzieć, że kurator sądowy (zawodowy i społeczny) ma prawo żądać od Policji oraz innych organów lub instytucji państwowych, organów samorządu terytorialnego, stowarzyszeń i organizacji społecznych w zakresie ich działania, a także od osób fizycznych pomocy w wykonywaniu czynności służbowych (art. 9 i 11 ustawy o kuratorach sądowych). Jest jednocześnie zobowiązany do:

- przeprowadzania na zlecenie sądu wywiadów środowiskowych;
- współpracy z właściwym samorządem i organizacjami społecznymi, które statutowo zajmują się opieką, wychowaniem, resocjalizacją, leczeniem i świadczeniem pomocy społecznej w środowisku otwartym;

- organizacji i kontroli pracy podległych kuratorów społecznych oraz innych osób, uprawnionych do wykonywania dozorów lub nadzorów.

Przy sądach rejonowych funkcjonują ośrodki kuratorskie, których liczba uzależniona jest od potrzeb środowiska lokalnego, zwłaszcza od liczby spraw sądowych dotyczących nieletnich oraz stopnia ich demoralizacji (Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie ośrodków kuratorskich). Środki finansowe przeznaczone na działalność ośrodków pochodzą z budżetów sądów rejonowych. Sąd rodzinny na podstawie orzeczenia kieruje osobę nieletnią do ośrodka, gdzie realizuje się działania z zakresu profilaktyki, opieki, wychowania, resocjalizacji i terapii, prowadząc do zmiany postaw społecznie pożądanych, zapewniając jednocześnie prawidłowy rozwój. Poprzez uczestnictwo w zajęciach młodzież – zgodnie z § 5 Rozporządzenia w sprawie ośrodków kuratorskich – ma możliwość m.in.:

- zaspokajać potrzeby osobowościowe,
- rozwiązywać problemy psychiczne,
- uczyć się radzenia sobie z trudnościami życiowymi,
- rozwijać zainteresowania,
- rozładowywać napięcia emocjonalne,
- uczyć się właściwych nawyków spędzania czasu wolnego,
- uczyć się przestrzegać normy społeczne.

Ośrodki kuratorskie prowadzą zajęcia z uczestnikami, wykorzystując metodę pracy grupowej, indywidualnego przypadku i środowiskową. Zajęcia te polegają przede wszystkim na organizowaniu czasu wolnego, prowadzeniu terapii, udzielaniu pomocy w usuwaniu zaniedbań wycho-

wawczych i edukacyjnych oraz na nawiązywaniu współpracy środowiskowej. Do współpracy zaprasza się instytucje państwowe, w tym jednostki samorządu terytorialnego, organizacje społeczne i osoby godne zaufania. Na terenie ośrodka dla uczestników zajęć organizowane jest dożywianie, zaś dla ich rodzin i opiekunów – spotkania, podczas których omawiany jest przebieg procesu wychowania i ustalanie planu dalszego postępowania. Ośrodek jest czynny przez cały rok kalendarzowy, w dniach i godzinach dopasowanych do rzeczywistych potrzeb uczestników, nie krócej jednak niż 20 godzin w tygodniu. Osoby pracujące w ośrodku stanowią takie zasoby środowiska, które należałoby wykorzystać, budując lokalny program wsparcia młodzieży. Na terenie Łodzi działają obecnie dwa ośrodki kuratorskie.

Organizacja pozarządowa, która w ramach zadań statutowych zajmuje się opieką, wychowaniem lub resocjalizacją młodzieży może nawiązać współpracę z kuratorami sądowymi swoich podopiecznych w celu sformułowania zarówno pełnej diagnozy wychowanków i ich środowiska rodzinnego, jak i zorganizowania zróżnicowanego, wielopoziomowego wsparcia.

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne

Organizując współpracę środowiskową, nie można pominąć tych instytucji, których głównym celem jest wspieranie środowiska rodzinnego i szkolnego. Działalność poradni psychologiczno-pedagogicznych (§ 1 pkt. 2 Rozporządzenia MEN w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych) obejmuje nie tylko pomoc dzieciom i młodzieży w wyborze kierunku kształcenia i zawodu, ale również pomoc psycho-

logiczno-pedagogiczną. Z tego rodzaju pomocy mogą skorzystać przede wszystkim dzieci, młodzież, rodzice i nauczyciele. Zazwyczaj wsparcie udzielane jest tym osobom/placówkom, których miejsce zamieszkania/funkcjonowania znajduje się na terenie działania poradni. Oznacza to, że mamy do czynienia z rejonizacją poradni. Jednak istnieje możliwość skorzystania z pomocy specjalistów pracujących w danej poradni przez osoby spoza rejonu, jeśli zostały podpisane stosowne porozumienia pomiędzy organami prowadzącymi.

Na rzecz młodzieży i ich rodzin poradnie realizują m.in. zadania:

- diagnozowania potrzeb, możliwości i zachowania dysfunkcyjnego młodzieży – poradnie przeprowadzają badania dotyczące zarówno predyspozycji i uzdolnień, jak i przyczyn niepowodzeń szkolnych;
- wspomagania młodzieży – biorąc pod uwagę jej potrzeby rozwoju, edukacji i możliwości psychofizyczne – poradnie udzielają pomocy w szczególności m.in. młodzieży niedostosowanej społecznie lub zagrożonej niedostosowaniem społecznym;
- prowadzenia terapii młodzieży – na podstawie diagnozy potrzeb – terapia może być organizowana dla młodzieży nie tylko wykazującej zachowania dysfunkcyjne, ale również niedostosowanej społecznie lub zagrożonej niedostosowaniem społecznym;
- prowadzenia działalności z zakresu profilaktyki uzależnień i innych problemów młodzieży – poradnie udzielają pomocy psychologiczno-pedagogicznej zwłaszcza młodzieży z grup ryzyka i jej środowisku rodzinnemu;
- wspomagania rodziny i szkoły w wypełnianiu funkcji wycho-

wawczej i edukacyjnej;

- udzielania wsparcia merytorycznego nauczycielom, wychowawcom i specjalistom udzielającym pomocy psychologiczno-pedagogicznej w szkołach i placówkach.

Projektując działania pomocy środowiskowej dla młodzieży, warto uwzględnić obszar, który mogliby realizować specjaliści pracujący w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Ich merytoryczne wsparcie, zwłaszcza doświadczenie w prowadzeniu terapii i rozwiązywaniu problemów wychowawczych może być jednym z najważniejszych elementów programu współpracy środowiskowej, pomimo że wiele poradni przechodzi obecnie proces reorganizacji polegający na redukcji etatów, który jest wynikiem szukania oszczędności przez organy prowadzące. Takie decyzje skutkują przede wszystkim wydłużeniem czasu oczekiwania na poradę z ok. 2 tygodni do 3-4 miesięcy.

Szkoła/pedagog szkolny

Szkoła przede wszystkim organizuje i realizuje kształcenie w postaci zajęć dydaktycznych (w tym zajęć wyrównujących szanse edukacyjne). Rzadko kto postrzega ją w kategorii służb społecznych. Jednak do zadań szkoły należą również, zgodnie z zapisami ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, opieka i wychowanie. W ramach programów rządowych lub innych programów przyjętych przez Radę Ministrów organy prowadzące szkoły bez względu na poziom kształcenia (np. JST lub organizacje pozarządowe) mogą ubiegać się o dotację celową na ich realizację. Mogą więc realizować działania, których celem jest wyrównywanie szans edukacyjnych, rozwijanie kompetencji, zainteresowań i uzdolnień dzieci i młodzieży (art. 90a). Szkoły mogą być

również wnioskodawcami we własnych projektach współfinansowanych ze środków unijnych, które nastawione są na pomoc w rozwoju swoich uczniów. Na terenie szkoły zadania wychowawcze i opiekuńcze realizowane są przede wszystkim poprzez działania wpisane w program wychowawczy szkoły, zakres obowiązków i zadań pedagoga (i/lub psychologa) szkolnego oraz zajęcia organizowane przez wychowawcę świetlicy i zadania przypisane nauczycielom – wychowawcom klas. Wśród kadry pedagogicznej na terenie szkoły to pedagog szkolny może okazać się nieocenionym doradcą i sprzymierzeńcem wychowawców świetlic środowiskowych w realizacji działań pomocowych na rzecz konkretnego dziecka/młodego człowieka. Dzięki posiadanej wiedzy i doświadczeniu może wspierać wychowawców w działaniach wychowawczych, uczyć rozmów z rodzicami, wspierać cały system rodzinny, wykorzystując tkwiący w nim potencjał. Do zadań pedagoga szkolnego – zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej – należy m.in.:

- diagnozowanie sytuacji wychowawczych w celu rozwiązywania problemów wychowawczych oraz wspierania rozwoju uczniów,
- udzielanie pomocy psychologiczno-pedagogicznej w formach adekwatnych do rozpoznanych potrzeb,
- podejmowanie działań z zakresu profilaktyki uzależnień i innych problemów dzieci i młodzieży,
- **minimalizowanie skutków zaburzeń rozwojowych, zapobieganie zaburzeniom zachowania oraz inicjowanie różnych form pomocy w środowisku szkolnym i pozaszkolnym uczniów,**

- inicjowanie i prowadzenie działań mediacyjnych i interwencyjnych w sytuacjach kryzysowych,
- wspieranie nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i innych specjalistów w udzielaniu pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Z wymienionych wyżej zadań wynika, iż pedagodzy szkolni nie tylko organizują wsparcie materialne w postaci stypendiów socjalnych, zasiłków socjalnych, dożywiania czy finansowania wyprawki szkolnej dla uczniów najbiedniejszych. Stają się też niekiedy powiernikami dzieci, których rodzice nie są w stanie prawidłowo wypełniać swoich ról i obowiązków rodzicielskich. Współpracują z pracownikami socjalnymi, dzielnicowymi, kuratorami sądowymi i specjalistami poradni psychologiczno-pedagogicznej. Dzięki tej współpracy potrafią trafnie ocenić sytuację życiową ucznia i na podstawie tej oceny zorganizować lokalną sieć wsparcia. W Modelu Działań Systemowych nie może zabraknąć takich sił społecznych, jakimi są szkolni pedagodzy.

Dlaczego warto podejmować współpracę ze służbami społecznymi?

Jak już było wspomniane wcześniej, podejmowanie działań na rzecz młodzieży przez pojedynczą instytucję wsparcia społecznego czy organizację społeczną jest zazwyczaj działaniem o małym zasięgu i mało skutecznym. Efekty podejmowanej działalności są często krótkoterminowe i mało skuteczne, ponieważ obejmują wąski zakres pomocy i niewielką liczbę osób. Budowana lokalna sieć wsparcia, która jest udziałem wielu służb i organizacji, ma większe szanse na objęcie młodych ludzi wszechstronną pomocą.

Realizacja wspólnych programów czy projektów ma też często charakter długofalowy.

Przeprowadzona analiza wybranych służb społecznych pokazuje, że istnieją takie obszary, w których wiele z nich powieli działania pozostałych. Zbieranie informacji o środowisku życia młodych ludzi, określanie barier i możliwości tkwiących w najbliższym otoczeniu i środowisku lokalnym, diagnozowanie jednostki i jej grupy rówieśniczej jest często zabiegiem podejmowanym zarówno przez publiczne, jak i niepubliczne służby społeczne. Warto więc korzystać z wiedzy i doświadczeń innych. Dzięki temu oszczędzamy czas, a co za tym idzie – środki finansowe oraz wzbogacamy warsztat pracy i uczymy się wspólnego działania. Korzystanie w pełni ze źródeł informacji, np.: baz danych, przygotowanych diagnoz, opinii, planów postępowania może być ograniczone regulacjami prawnymi. Należy pamiętać, że nie wszystkie informacje będą przez służby społeczne udostępnione wychowawcom świetlic środowiskowych, którzy podejmują się zorganizować wszechstronną pomoc swojemu wychowankowi. Jedynie współpraca w wymiarze formalnym daje możliwość korzystania z posiadanych baz danych i informacji. Współpraca ta najczęściej przejawia się poprzez partnerstwo w realizacji projektu lub programu. Pisemna forma umowy partnerskiej reguluje wzajemne prawa i obowiązki, czyli jasno i precyzyjnie określa zadania stron porozumienia. Warto podkreślić, że budowanie współpracy z Policją, Strażą Miejską czy kuratorem sądowym w oparciu o metodę organizowania społeczności lokalnej może okazać się wyjątkowo trudna z uwagi na fakt, iż służby te postrzegane są przez młodzież, zwłaszcza niedostosowaną społecznie, jako instytucje represyjne. Postawa niechęci czy wręcz wrogości wychowanków świetlic wobec tych służb może okazać się znaczącym czynnikiem utrudniającym, a nawet uniemożliwiającym nawiązanie współpracy.

Zmiana tych postaw jest nie lada zadaniem, przed którym stoją wychowawcy. Potrzebne są nie tylko umiejętności wychowawcze czy pomysł na działanie, ale przede wszystkim doświadczenie w pracy z młodzieżą, cierpliwość i czas.

Podjmując decyzję o współpracy, określamy jej główny cel, z którym powinny się zgodzić wszystkie strony kooperujące. Należy o nim pamiętać, planując wspólne działania i przypominać o nim wówczas, kiedy dochodzi do konfliktów lub problemów podczas realizacji zadań.

Organizując spotkania z przedstawicielami służ społecznych, warto pamiętać o:

- **Zaplanowaniu odpowiedniej ilości czasu na spotkanie** – zbyt mała ilość czasu powoduje często pośpiech i stres, skutkuje to chaosem w prowadzeniu rozmów i przeważnie kończy się brakiem osiągnięcia porozumienia. Jeśli jest mało czasu na podjęcie działań, lepiej napisać e-mail z propozycją współpracy lub zadzwonić. List powinien być zwięzły i zawierać tylko krótkie informacje o propozycji współpracy. Zbyt długi opis sprawy zazwyczaj nudzi potencjalnego kooperanta, a zbyt szczegółowy daje mu możliwość znalezienia słabego punktu. Jednak w sytuacji, gdy jednej stronie zależy na informacji zwrotnej czy dyskusji, lepiej zaproponować spotkanie drugiej stronie. Tym samym sygnalizuje się, że zapraszający do współpracy inwestuje czas, i pośrednio pieniądze, i traktuje sprawę poważnie.
- **Stworzeniu dobrej atmosfery podczas spotkania** – należy negocjować przyjaźnie, postrzegać drugą stronę jako sprzymierzeńca, kogoś, z kim się chce dojść do porozumienia. Ludzie lubią

nawiazywać współpracę z tymi, których lubią i dobrze czują się w ich obecności. Pozytywne nastawienie daje zazwyczaj pozytywny rezultat. Należy pamiętać, że uczestnicy spotkania odczytują wysyłane przez siebie nawzajem niewerbalne komunikaty. Postawa ciała, tembr głosu czy gestykulacja informują o emocjach i nastawieniu. Człowiek zrelaksowany jest częściej gotów przyjąć propozycję, niż ją odrzucić. Warto więc przełamać lody i stworzyć sprzyjający klimat, przyjąć lub zaoferować filiżankę kawy lub herbaty, opowiedzieć dowcip czy porozmawiać o pogodzie.

- **Budowaniu relacji międzyludzkich w środowisku** – podczas spotkań nie należy wracać do spraw zamkniętych lub do błędów popełnionych w przeszłości we wcześniejszych kontaktach. Celem spotkania jest osiągnięcie porozumienia, a nie szukanie winnych czy oczekiwanie przeprosin. Należy też unikać zdań zawierających wyrazy *zawsze* i *nigdy*. Kategoryczność wypowiedzi jednej strony zazwyczaj „wymusza” przyjęcie postawy zaprzeczenia u drugiej. Jeśli propozycja współpracy posiada jakąś fundamentalną wadę, należy o tym powiedzieć, nie tylko ze względu na etykę zawodową, ale również ze względu na skutki prawne. Wszelkie porozumienia, które jedna ze stron zawarła nie w pełni świadomie lub za sprawą złej woli drugiej, są nieważne. Warto też wymienić (jeśli istnieją) niektóre – **wybrane** – negatywne strony swojej propozycji. Zwiększa to wiarygodność i zaufanie drugiej strony.
- **Uważnym słuchaniu podczas prowadzenia rozmów** – podczas prezentacji stanowisk różnych stron można wykorzystać

przygotowany wcześniej notatnik i długopis, aby móc w odpowiednim momencie zapisywać fragmenty wypowiedzi, własne wątpliwości, refleksje czy pytania, które w późniejszym czasie byłyby podstawą do dyskusji.

- **Rzetelnym przygotowaniu się do własnej prezentacji** – aby mieć pewność, że nasze wystąpienie zostanie w pamięci słuchaczy, należy przygotować je na maks. 10–12 minut. Powinniśmy posługiwać się językiem precyzyjnym, mówić zwięźle i jasno. Dobrze byłoby sprawdzić czas i postawę ciała podczas swojego wystąpienia, prezentując je przed współpracownikami czy bliskimi, zwracając jednocześnie uwagę na sygnały niewerbalne (gestykulacja, głośność, ton i barwa głosu, szybkość mówienia). Pamiętać należy, że przekazywane informacje są w oczach i uszach mówiącego. To, w jaki sposób mówimy, czy jesteśmy przekonujący w swoim wystąpieniu czy też nie, ma ogromne znaczenie w osiągnięciu celu. Zaangażowanie mówiącego zazwyczaj udziela się otoczeniu. Warto zadbać o ten aspekt prezentacji. Można posługiwać się własnymi notatkami czy opracowaniami lub też przedstawić krótką prezentację multimedialną. Ma ona służyć jedynie pomocą w prezentowaniu stanowiska, a nie pełnić rolę promptera, z którego czyta się „słowo w słowo”. Prezentacja powinna zawierać dokładny podział zadań wraz z omówieniem warunków ich realizacji. Należy też zaplanować czas na pytania ze strony zaproszonych służb i ewentualną dyskusję.

Jeśli strony potrzebują czasu, aby podjąć decyzję w sprawie nawiązania współpracy, należy zapisać wnioski/wstępne ustalenia oraz ustalić termin kolejnego spotkania (Mayer 2007, s. 19–69).

Początki w budowaniu systemu wsparcia nie należą do najłatwiejszych. Jednak są to działania wykonalne, pod jednym jednak warunkiem: JEŚLI ISTNIEJE WOLA WSPÓŁPRACY KAŻDEJ ZE STRON. Jeśli jej brak u jednej, działania pozostałych stron są bezcelowe i bezowocne. Nie należy wówczas marnować czasu i energii na przekonywanie do współpracy, tylko zacząć szukać kolejnego potencjalnego kooperanta.

Trudności w budowaniu współpracy pojawiają zawsze. One są po to, by je pokonywać. To od kooperujących ludzi zależy, czy będą chcieli rozwiązać problem i nadal realizować podjęte działania na rzecz innych.

Na co zwrócić uwagę podczas rozmów z przedstawicielami służb społecznych?

➤ **Wskazać wspólne obszary działania**

Ogólne:

- *poprawa jakości życia ludzi w środowisku lokalnym*
- *rozwiązywanie problemów jednostkowych i społecznych na danym terenie*
- *profilaktyka niedostosowania społecznego młodzieży*
- *pomoc w rozwoju ludzi młodych poprzez organizowanie różnorodnych form czasu wolnego*
- *uczenie umiejętności rozwiązywania własnych problemów korzystając z zasobów własnych i środowiska*

➤ **Wskazać zaplanowane rezultaty wspólnych działań czyli korzyści, jakie można osiągnąć przez współpracę**

- *wskazać konkretne efekty lub korzyści, np.: nabycie kompetencji z zakresu pisania i realizacji projektów współfinansowanych*

*ze środków zewnętrznych, korzystanie ze wsparcia specjalistów
innych służb;*

- **Wskazać obszary związane z ryzykiem podjęcia współpracy zgodnie z zasadą partnerstwa**

Rekomendowana literatura

1. **A. Banaszak-Dankowska, B. Bąbska, [w:] *Praca socjalna w środowisku lokalnym. Praktyczne informacje na temat edukowania i aktywizowania społeczności lokalnej*, praca zbiorowa, Warszawa 2005** – publikacja zawiera podstawową wiedzę na temat metody organizowania społeczności lokalnej oraz opisuje modele pracy w środowisku lokalnym na wybranych przykładach. Przedstawione treści dotyczą działalności służb społecznych w zakresie pomocy społecznej.
2. **W. Blok, P. Czekanowski (red.), *Praca ze społecznościami lokalnymi. Podstawowe materiały z Polski, Holandii i Wielkiej Brytanii*, Gdańsk/Leeuwarden 2001** – książka zawiera streszczenia i tłumaczenia trzech innych pozycji niedostępnych w języku polskim, opisujących zarówno metody, techniki pracy ze społecznością lokalną, jak i umiejętności czy kwalifikacje do pracy z dużymi grupami. Publikacja jest przykładem „narzędzia”, które może wykorzystać do pracy w organizowaniu środowiska lokalnego nie tylko pracownik socjalny czy pedagog, lecz także animator i wychowawca.
3. **K. de Robertis, H. Pascal: *Postępowanie metodyczne w pracy socjalnej z grupami i ze społecznościami*, Warszawa 1997** – publikacja oparta na doświadczeniach francuskich, omawia sposób diagnozowania i analizy grup oraz społeczności. Zawiera metodyczne wskazówki organizowania działań w pracy z grupą i społecznością oraz omawia etapy postępowania.
4. **B. Patton, R. Fisher, W. Ury, *Dochodząc do TAK. Negocjowanie bez poddawania się*, PWE, Warszawa 2007** – publikacja ukazuje sposoby dochodzenia do porozumienia nie tylko w sporach prywatnych, ale również zawodowych. Zawiera liczne wskazówki metodyczne dla stron negocjujących, aby uzyskać satysfakcjonujące porozumienie oraz opisuje bariery w jego budowaniu. Zawarta w książce wiedza z zakresu negocjacji może być wykorzystana przez wychowawców świetlic do budowania współpracy w środowisku lokalnym, aby osiągnąć cel, jakim jest system wsparcia młodzieży.
5. **W. Ury, *Odchodząc od NIE. Negocjowanie od konfrontacji do kooperacji*, PWE, Warszawa 2009** – druga publikacja dotycząca negocjacji opisuje sposoby pokonywania trudności w drodze do porozumienia, zwłaszcza jeśli dochodzi do rozstrzygnięcia sporów z trudnymi współpracownikami, kontrahentami, klientami.

Zawiera też propozycje rozwiązania konfliktów, aby utrzymać istniejącą wolę współpracy. Wiedza zawarta w tej pozycji może pomóc wychowawcom świetlic rozwiązać spory nie tylko z istniejącymi lub potencjalnymi współpracownikami, ale i wychowankami.

Większość informacji na temat działań w środowisku lokalnym i projektów realizowanych na rzecz społeczności lokalnej opartych o współpracę wielu podmiotów znajduje się na stronach internetowych organizacji pozarządowych i instytucji społecznych promujących partnerstwo lokalne, animację społeczną i ideę społeczeństwa obywatelskiego. Zapoznanie się z działaniami i realizowanymi projektami może być inspiracją do podjęcia działania na własnym terenie. Oto kilka stron internetowych, które warto odwiedzić:

<http://www.cal.org.pl>

<http://www.dzialajlokalnie.pl>

<http://barka.org.pl>

<http://www.boris.org.pl>

Bibliografia

1. Banaszak-Dankowska A., Bąbska B., [w:] *Praca socjalna w środowisku lokalnym. Praktyczne informacje na temat edukowania i aktywizowania społeczności lokalnej*, praca zbiorowa, Verlag Dashofer, Warszawa 2005.
2. Blok W., Czekanowski P. (red.), *Praca ze społecznościami lokalnymi. Podstawowe materiały z Polski, Holandii i Wielkiej Brytanii*, materiał wydany w ramach projektu MATRA COP, Gdańsk/Leeuwarden 2001.
3. Brewiński M., *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, WSP TWP, Warszawa 2009.
4. Gaś Z.B., *Profilaktyka w szkole*, WSiP, Warszawa 2006.
5. Kaczyńska W. (red.), *Etyka służb społecznych*, IPSiR UW, Warszawa 1998.
6. Łuczyńska W., „Instytucja pomocy społecznej”, [w:] Kazmierczak T., Łuczyńska M., *Wprowadzenie do pomocy społecznej*, Interart, Warszawa 1996.

7. Meyer R., *Jak wygrać każde negocjacje. Nie podnosząc głosu, nie tracąc zimnej krwi i nie wybuchając gniewem*, MT Biznes, Warszawa 2007.
8. Pilch T., „Metoda organizowania środowiska”, [w:] Pilch T., Lepalczyk I. (red.), *Pedagogika społeczna*, Żak, Warszawa 2003.
9. Patron B., Fisher R., Ury W., *Dochodząc do TAK. Negocjowanie bez poddawania się*, PWE, Warszawa 2007.
10. Rosner J., *Polityka społeczna w pracy socjalnej*, IW CRZZ, Warszawa 1979.
11. Szatur-Jaworska B., „Kilka uwag o „życiu wewnętrznym” służb społecznych w Polsce”, http://www.szatur.republika.pl/Szatur_Zycie_wewnetrzne_sluzb_spoecznych.pdf – dostęp dnia 20 maja 2012 r.
12. Szarffenberg R., „Kryteria ewaluacji pomocy społecznej”, http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/kryteria_ewal.pdf – dostęp dnia 20 maja 2012 r.
13. Ury W., *Odchodząc od NIE. Negocjowanie od konfrontacji do kooperacji*, PWE, Warszawa 2009.
14. Wódcz K., *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*, Interart, Warszawa 1996.

Netografia

1. http://www.szatur.republika.pl/Szatur_Zycie_wewnetrzne_sluzb_spoecznych.pdf – dostęp dnia 20 maja 2012 r.
2. http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/kryteria_ewal.pdf – dostęp dnia 20 maja 2012 r.
3. <http://mops.e-sochaczew.pl/media/index.php?pokaz=kontent&idKontent=320&Mediu mID=146> – dostęp dnia 20 maja 2012 r.
4. <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/Podrecznik.pdf> – dostęp dnia 31 sierpnia 2013 r.
5. <http://www.cal.org.pl/siec -instytucji -cal/czym -jest -siec -cal/o -sieci> – dostęp dnia 20 maja 2012 r.
6. <http://www.asystentrodziny.info> – dostęp dnia 23 września 2013 r.

Akty prawne

1. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. 1990 Nr 30 poz. 179 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 779 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst ujednoczony – Dz.U. 2001 Nr 142 poz.1591).
4. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. 1998 Nr 91 poz. 578 z późn. zm.).
5. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2004 Nr 64 poz. 593 z późn. zm.).
6. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz.U. 2001 Nr 98 poz. 1071 z późn. zm.).
7. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks Rodzinny i Opiekuńczy (Dz. U. 1964 r. Nr 9 poz. 59 z późn. zm.).
8. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty.
9. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 października 2001 r. w sprawie ośrodków kuratorskich (Dz.U. 2001 Nr 120 poz. 1294).
10. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 21 lutego 2012 r. w sprawie zasad i trybu wykonywania nadzoru nad nieletnim przez kuratorów sądowych, sposobu wykonywania obowiązków przez organizacje młodzieżowe lub inne organizacje społeczne, zakłady pracy i osoby godne zaufania oraz sposobu kontrolowania obowiązków nałożonych na rodziców lub opiekuna nieletniego (Dz.U. 2012 Nr 0 poz. 228).
11. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. 2010 Nr 228 poz. 1488).
12. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych.

Joanna Gruszczyńska

Współpraca z potencjalnymi pracodawcami wychowanków

Zatrudnienie młodych ludzi

Truizmem byłoby mówić, że podjęcie pracy, a dodatkowo legalnej pracy jest szczególnie ważne w życiu każdego człowieka, a zwłaszcza młodego. To przecież pierwszy krok do usamodzielnienia się, do samostanowienia o sobie. To ten element, który pozwala rozpocząć planowanie dalszej drogi życiowej, inicjuje etap wdrażania własnych marzeń. Na ten moment czeka praktycznie każdy młody człowiek, ale i też każdy z nich boi się tej chwili. Dzisiejsza rzeczywistość sprawia, że lęk ten jest w pełni uzasadniony. Dane, które zostaną tutaj zaprezentowane, zaczerpnięte zostały ze Światowego Raportu o Młodych Ludziach. W raporcie tym analizuje się proces przejścia młodych osób ze szkół i instytucji szkoleniowych na rynek pracy. Z danych wynika, że jest to krytyczny moment w życiu każdego człowieka. Sytuacja w zatrudnianiu młodych ludzi na rynku pracy ostatnio drastycznie się pogorszyła. Jest to rezultat światowego kryzysu gospodarczego, ale też i innych czynników. Należą do nich:

- brak doświadczenia i umiejętności;
- poddawanie w wątpliwość jakości wykształcenia;
- nadmierna obsesja posiadania kwalifikacji i zaświadczeń.

Pierwszy z tych czynników jest zrozumiały, gdyż to oczywiste, że trudno mieć 20 czy też 25 lat i staż pracy oraz doświadczenie zawodowe porównywalne z osobami starszymi. Najwyższy roczny wzrost światowego wskaźnika bezrobocia wśród młodych ludzi nastąpił w 2009 r., a i tak wcześniej przewyższał wskaźniki innych grup wiekowych. W szczytowym momencie 2009 r. odnotowano 75,8 miliona bezrobotnych młodych ludzi. Młodzi ludzie należą też do tej kategorii pracowników, która w pierwszej kolejności jest zwalniana w razie sytuacji kryzysowej, a jako ostatnia zostaje przyjęta do pracy. W 2010 r. światowy wskaźnik bezrobocia wśród młodych ludzi wyniósł 12,6 proc., a ten sam wskaźnik wśród starszych grup wiekowych – 4,8 proc. W końcu listopada 2012 r. w urzędach pracy w całej Polsce zarejestrowanych było 730,7 tys. bezrobotnych do 30 roku życia i stanowili oni ponad 38 proc. ogółu bezrobotnych. Zatem blisko czterech na dziesięciu bezrobotnych miało mniej niż 30 lat. W tej grupie zaś 140,2 tys. osób to osoby w przedziale wiekowym 18–20 lat.

Wspomniane dane świadczą o tym, jak dramatyczna jest sytuacja młodych ludzi. Nawet znalezienie pracy nie gwarantuje stabilizacji życiowej, gdyż zagrożenie bezrobociem, pozbawienie szans na dalszy rozwój zawodowy, a co za tym idzie – awans zawodowy i zwiększenie dochodów dalej istnieje. Proporcja liczby młodych ludzi pracujących, a jednocześnie biednych, jest znacznie wyższa niż w innych grupach wiekowych.

Kolejne dwa czynniki są zaś w dużej mierze niezrozumiałe, albowiem z jednej strony przypisuje się nadmierną wagę do wszelkiego typu zaświadczeń, certyfikatów poświadczających posiadane kwalifikacje czy kompetencje, a z drugiej zaś neguje się kompetencje wystawiających je instytucji. Nierzadkie są sytuacje, gdzie wprost deprecjonuje się lata nauki w konkretnych szkołach czy uczelniach.

Dodatkowo młodzi ludzie zatrudniani są na tzw. umowy śmieciowe, niegwarantujących im świadczeń socjalnych, w tym zdrowotnych. Sytuacja na rynku pracy zmusza ich jednak do podejmowania różnych działań, poniżej minimalnych stawek płacowych, często w „szarej strefie”, gdzie nikt nie potwierdzi ich stażu pracy ani nie będzie opłacał składek ubezpieczenia społecznego. Ta sytuacja dotyczy zarówno ludzi z wyższym wykształceniem, jak i techników czy robotników wykwalifikowanych. Przynieszone tu dane zaczerpnięte są z opracowania Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie *Wejście młodych ludzi na rynek pracy w Polsce w 2009*, opublikowanego w 2010 r. oraz z załącznika do programu „Młodzi na rynku pracy” – „Młodzi w liczbach”, opublikowanego w 2013 r.

Tak w dużym skrócie wygląda sytuacja młodych ludzi na rynku pracy. Dodać należy, że wspomniane tu dane dotyczyły osób, które zmotywowane były do podjęcia pracy i nie istniały dodatkowe czynniki utrudniające podjęcie tego zamierzenia. A jak ma się sytuacja osób, młodzieży czy ludzi młodych, którzy z racji miejsca urodzenia, statusu rodziny czy braku umiejętności funkcjonowania w społeczeństwie zagrożeni są wykluczeniem społecznym?

Wykluczenie społeczne

Zgodnie z definicją przedstawioną w Narodowej Strategii Integracji Społecznej, wykluczenie społeczne to brak lub ograniczone możliwości uczestnictwa, wpływania, korzystania osób i grup z podstawowych praw, instytucji publicznych, usług, rynków, które powinny być dostępne dla każdego (patrz strona internetowa Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: www.mpips.gov.pl). Tak mówi definicja, a przecież każdy czynnik decydujący o tym, że postrzeganym się jest jako „inny” względem społec-

czeństwa, może prowadzić do stanu wykluczenia społecznego. Przyczyny i obszary wykluczenia są bardzo różne. Mogą do nich należeć m.in. pochodzenie etniczne, niski poziom wykształcenia, status ekonomiczny, niska mobilność społeczna, ale też funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy i uprzedzenia, których skutkiem jest bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na jakąś cechę danej osoby. Dobrze też zwrócić uwagę, że dyskryminacja często może przyjmować formę dyskryminacji wielokrotnej, obejmującej kombinację wielu przyczyn.

Warto również podkreślić fakt, że jak wynika z badań, aż 75 proc. społeczeństwa polskiego w ogóle nie zna pojęcia wykluczenia społecznego. W badaniach ogólnopolskich, przeprowadzonych w ramach kampanii społecznej „Warto być za!”, które zostały zrealizowane przez Pentor w 2007 r., okazało się, że nasze społeczeństwo rozumie problematykę wykluczenia społecznego w bardzo niejednorodny sposób. Synonimy wykluczenia społecznego w percepcji społecznej to: wyłączenie grup społecznych lub osób ze społeczeństwa, izolacja społeczna, brak akceptacji ze strony społeczeństwa, a także bezrobocie, brak praw politycznych i obywatelskich. Dodatkowo kojarzy się to pojęcie z problemami społecznymi, takimi jak alkoholizm, bieda, bezdomność czy nawet przestępczość oraz różnego typu dewiacje i patologie społeczne.

Szczególnie ważne jest, aby podczas dokonywania diagnozy przyczyn wykluczenia społecznego grup lub osób, do których kierowane będzie wsparcie, uwzględniać skutki tego zjawiska. Najczęściej pogrupować je można w trzy kategorie: osobiste, ekonomiczne i społeczne.

Osobiste to te, które wiążą się ze zjawiskiem izolacji społecznej, wynikającej z utraty dotychczasowych kontaktów interpersonalnych, obniżenie poczucia podmiotowości, która wiąże się z kolei z utratą szacunku do

siebie samego. Do tej kategorii zalicza się również spadek możliwości zatrudnienia, wynikający najczęściej z samego już faktu przynależności do grupy wykluczonych społecznie, a połączony często z występowaniem postaw agresywnych bądź pasywnych, bezradnych, czyli prościej mówiąc – biernych.

Ekonomiczne skutki, czy też inaczej finansowe – to przede wszystkim niemożność samodzielnego utrzymania się osób wykluczonych, a w ślad za tym postępujące stopniowo uzależnianie się od wsparcia z zewnątrz.

Społeczne skutki wykluczenia to brak możliwości uczestnictwa w życiu społecznym i aktywności społeczno-zawodowej, brak dostępu i możliwości korzystania z dóbr kultury oraz, co jest szczególnie ważne, występowanie zjawiska reprodukcji negatywnych wzorców kulturowych (można to nazwać dziedziczeniem wykluczenia w rodzinie).

Przyczyny braku aktywności społecznej i zawodowej osób wykluczonych

Istnieje silna korelacja pomiędzy wykluczeniem społecznym a brakiem aktywności społecznej, w tym zawodowej. Rozdzielenie tych zjawisk od siebie jest więc bardzo trudne. Warto przyjrzeć się, jakie negatywne zjawiska psychospołeczne, finansowo-materialne i wychowawcze (bądź kulturalne) dotyczą osób wykluczonych społecznie. Aby móc skutecznie pomagać, a tym samym zapobiegać wykluczeniu społecznemu, należy rozpoznać przyczyny ich bierności społecznej i zawodowej.

Bariery mentalne

Pierwszym krokiem jest ocena stanu wiedzy danej osoby, drugim – ocena stanu emocjonalnego, a kolejnym – faktyczne zachowanie danej

osoby w życiu codziennym, a w szczególności jej zachowanie w sytuacjach problemowych.

Jeżeli osoba wykluczona społecznie nie jest nastawiona na podjęcie tego typu aktywności, to przyczyn takiego stanu rzeczy można upatrywać w zaburzonej wizji aktywności społecznej. Czyli przypuszczać należy, że w tej aktywności widzi więcej zagrożeń niż korzyści. Wiele osób z omawianej grupy dotkniętych jest syndromem tzw. wyuczonej bezradności, co oznacza, że podstawowym przekonaniem organizującym ich życie jest przeświadczenie, że podejmowanie wysiłku na rzecz zmiany swojej sytuacji życiowej, zarówno osobistej, jak i społecznej, jest działaniem pozbawionym sensu. Skutki zaś zjawiska wyuczonej bezradności to najczęściej deficyty w sferze poznawczej, motywacyjnej i emocjonalnej.

Deficyty poznawcze polegają tutaj na uogólnionym i uwewnętrznionym przekonaniu, że nie istnieją takie sytuacje, w których można mieć wpływ na przebieg wydarzeń, że żadna aktywność, żadne własne działanie nie jest w stanie tej sytuacji zmienić. Zanika więc poczucie sprawstwa.

Deficyty motywacyjne przejawiać się będą poprzez zachowanie postawy biernej, pełnej rezygnacji, a w efekcie niepodjęcie żadnych działań.

Deficyty emocjonalne to stany apatii, pojawiający się lęk, depresja i wieczne uczucie zmęczenia, przekonanie o własnej niekompetencji, a następnie wrogi stosunek do wszystkiego i wszystkich. Taki sposób postrzegania świata przejawia się również w sferze zachowań społecznych. Osoby takie często nie potrafią nawiązać rozmowy, precyzować i jasno wyrażać swojego zdania. Nie potrafią także mówić o sprawach osobistych, w tym o własnych potrzebach i pragnieniach oraz, co jest szczegól-

nie ważne, nie posiadają umiejętności przyjmowania krytycznych uwag od innych ludzi, gdyż traktują je jako napaść na własną osobę.

W tym miejscu warto też zwrócić uwagę, że często przyczyną braku aktywności społecznej jest również analfabetyzm wtórny, czyli funkcjonalny. Polega on na praktycznej niezdolności do posługiwania się słowem pisanym, braku umiejętności czytania ze zrozumieniem, a więc niemożliwości zrozumienia najprostszych instrukcji czy innych ważnych komunikatów, a także niemożliwości wypełnienia najprostszego formularza.

Konsekwencje braku aktywności społecznej i niepodejmowania pracy

Ważną barierą, z powodu której osoby nie podejmują aktywności społecznej, a co za tym idzie – zawodowej, są zaburzenia występujące podczas długiego okresu pozostawiania bez pracy. Zaburzenia te dotyczą zarówno osoby znajdującej się w takiej sytuacji, jak i całych rodzin. Obejmują one wszystkie sfery życia, a równocześnie w przypadku dużego nasilenia mogą wręcz sparaliżować jakąkolwiek aktywność życiową, bowiem nawarstwiający się problemy pochłaniają całą energię, co uniemożliwia podjęcie konstruktywnych działań w kierunku zmiany tej sytuacji. Pojawiają się więc również problemy psychologiczne u osób dziedziczących to wykluczenie. Objawiać to się będzie poprzez zmniejszanie się poczucia własnej wartości, zaburzoną samoocenę, brak wartości determinujących satysfakcjonujące życie, brak autoanalizy i konstruowania celów życiowych, a także, niestety, nasilającą się niechęć do korzystania z instytucjonalnych form wsparcia.

W sferze psychicznej może to być „uzależnienie się” od systemu instytucjonalnej pomocy społecznej, gdzie starania się o uzyskanie różnorod-

nych świadczeń społecznych, ulg i zwolnień finansowych daje namiastkę pracy na pełnym etacie. Można też utrwalić we własnej świadomości taki schemat dnia, gdzie nie ma żadnych obowiązków. Czynności, które do tej pory wykonywane były rutynowo, stają się z biegiem czasu coraz trudniejsze, zabierają coraz więcej czasu, a wynika to z obniżania się sprawności psychomotorycznej i zaburzeń w koncentracji. Równocześnie obniża się samoocena takiej osoby, co pociąga za sobą występowanie nadwrażliwości na ocenę innych. Skutkiem tego stanu rzeczy jest unikanie kontaktu z innymi, pojawia się poczucie wyobcowania i izolacja społeczna. Brak środków materialnych wynikający z bezrobocia musi wiązać się z ograniczeniem potrzeb, konsumpcji, a także ze zmianą istniejących do tej pory przyzwyczajzeń. Ma to wpływ na całą rodzinę, gdyż ta sytuacja nie pozwala równocześnie zaspokajać potrzeb i aspiracji edukacyjnych członków rodziny. Skutkować to może nie tylko poczuciem winy, ale także utratą autorytetu w rodzinie. Pojawiają się wówczas zachowania destrukcyjne, a wręcz agresywne wobec jej członków. Można więc powiedzieć, że w sferze społecznej – kontakty z rodziną i innymi – zachodzą zmiany jakościowe polegające na unikaniu kontaktu z obawy przed, czasem wręcz urojoną, krytyką. Występują zachowania bierno-agresywne, czyli mówiąc najprościej – bezradne. Osoby takie zaś postrzegane są przez społeczeństwo jako pasywne, a często jako roszczeniowe czy konfliktowe. Dzieci z takich rodzin zostają również wyrzucone poza margines życia społecznego, gdyż funkcje wychowawcze w tych rodzinach podlegają ogromnym deformacjom i licznym ograniczeniom. Taką istotną cechą wyróżniającą te rodziny jest ich niezorganizowane funkcjonowanie. Nie uczy się w nich dzieci konieczności i celowości planowania działań czy kontroli wydarzeń, co utrwala przekonanie, że nie ma się wpływu na własne życie. Nie motywuje się do podejmowania wysiłku, który zaowo-

cować może w przyszłości. Dzieci te minimalizują swój rozwój intelektualny, poznawczy i emocjonalny, nie rozwijają własnych zainteresowań. Rodzina w kryzysie to również brak jasno zdefiniowanych ról i zanik autorytetu rodziców, brak norm jako ważnego regulatora życia i brak wzorców do naśladowania. Można z absolutną pewnością powiedzieć, że konsekwencją takiego stanu rzeczy będą problemy wychowawcze, a co za tym idzie – zagrożenie niedostosowaniem społecznym i wysokie prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie osób wykluczonych społecznie.

Niedostosowanie społeczne

Niedostosowanie społeczne (według Ottona Lipkowskiego) to zaburzenie charakterologiczne o niejednorodnych objawach, spowodowane niekorzystnymi, zewnętrznymi lub wewnętrznymi, warunkami rozwoju, a wyrażające się wzmożonymi i długotrwałymi trudnościami w dostosowaniu się do normalnych warunków społecznych w realizacji zadań życiowych jednostki. Natomiast według Bronisława Urbana niedostosowanie społeczne ma dwie płaszczyzny:

- psychologiczną – jest to stan wewnętrzny, w którym jednostka ma zaburzenia w homeostazie w wyniku niezaspokojenia potrzeb. Jednostka nie jest w stanie z tej sytuacji wyjść, wtedy prędzej czy później wchodzi w konflikt z otoczeniem;
- socjologiczną – jest to stan zewnętrzny. Jednostka w skutek konfliktów łamie normy.

Kiedy te dwie płaszczyzny na siebie nachodzą mamy do czynienia z pełnoobjawowym niedostosowaniem społecznym.

Istnieje wiele teorii, a co za tym idzie – określeń przejawów zachowania wynikających z niedostosowania społecznego.

Pozwolę sobie przytoczyć podejście Stanisława Górskiego, który za jednostki niedostosowane społecznie uznaje osoby, które:

- nie są zdolne (lub nie mogą) do pełnienia ról społecznych zgodnie z oczekiwaniami, wskutek niedostatków dyspozycji wykonawczych (instrumentalnych);
- nie są skłonne (nie chcą) do pełnienia ról społecznych wskutek negatywne ustosunkowania się wobec różnych oczekiwań społecznych.

Pamiętać należy, że możliwe jest występowanie obu tych uwarunkowań jednocześnie.

Objawy niedostosowania społecznego, w zależności od zastosowanych teorii, zamykają się zazwyczaj w przedziale od kilku do nawet kilkudziesięciu symptomów, na użytek tej pracy wymienię najczęściej stosowane. Są to:

- notoryczne kłamstwa – ale pamiętać należy, że istotne jest ustalenie powodów kłamstwa, bo inaczej traktować należy ochraniając własnej rodziny czy godności, a inaczej lekceważenie innych osób czy tylko zasady w postępowaniu;
- wagary – pojedynczymi należy się zająć natychmiast poprzez ustalenie przyczyn takiego zachowania, bo może to być lęk przed konkretnym przedmiotem lub sytuacja rodzinna ucznia (opieka nad rodzeństwem, konieczność pracy na czarno, brak podstawowych środków do życia itp.), natomiast kiedy frekwencja wynosi ok. 50 proc. w każdym miesiącu, problem należy potraktować jako przynależący do kategorii niedostosowania;

- używanie różnych substancji psychoaktywnych;
- ucieczki z domów – tutaj też istotne i ważne jest ustalenie powodów tego zachowania, przyjrzeć należy się środowisku rówieśniczemu, w którym uczeń przebywa, żeby po prostu nie „wylać dziecka z kąpielą”, bo bardzo często to rodzina wymaga nadzoru, a zaszukadkowanani jako niedostosowanani społecznie może wyrządzić zdecydowanani większą krzywdę młodemu człowiekowi i na pewno nie rozwiąże jego problemu;
- kradzieże – kradzież zawsze jest kradzieżą, ale to, co sprawia, że człowiek sięga po cudzą własność, powinno zawsze podlegać wnikliwej analizie. Sam fakt popełnienia tego czynu, bez wnikięcia w jego źródło, może być przyczyną wyrządzenia krzywdy drugiemu człowiekowi. Uruchomienie właściwej pomocy, czy to pomoc w zdobyciu środków do życia, czy załatwienie pomocy rzeczowej, może ten problem rozwiązać i tego typu zachowania ustąpią;
- niekonwencjonalne zachowania seksualne – zawsze zastanów się, czy potrzebny jest lekarz czy psycholog, zanim zakwalifikujesz dane zachowanie do niedostosowania;
- rozmaite formy agresji antyspołecznej, łącznie z autoagresją – pamiętać tutaj należy, że często możemy mianem agresora określać ofiarę. Każda sytuacja, w której pojawia się negatywne zachowanie, wymaga analizy i sprawdzenia, kto czy jakie powody sprawiły, że dana osoba tak się zachowała;
- nieprzestrzeganie wewnętrznych zarządzeń i przepisów – ten problem jest szczególnie trudny do rozstrzygnięcia, bo z jednej strony każdy z nas lubi buntować się przeciwko narzuconym

nam regułom i sposobom postępowania, bada bowiem w ten sposób granice wolności, a często też sprawdza konsekwencje w zachowaniu ludzi, którzy te zasady ustanowili. Zanim uznasz takie zachowania za objawy niedostosowania, stwórz warunki, gdzie młody człowiek będzie mógł wspólnie z innymi takie zasady ustalić;

- konflikty z osobami dorosłymi lub wzmożone konflikty z rówieśnikami – i w tym przypadku geneza konfliktu ma zasadnicze znaczenie. Czasami warto zadać sobie pytanie, czy poprzyglądać się sytuacji, bo może nie w osobie, którą uznajemy za konflikto-
wą, leży problem, ale w tych, którzy ją tak określają. Może to oni generują konflikt.

Pamiętać trzeba – i podkreślam to zdecydowanie – że nigdy nie należy pochopnie wystawiać sądów wartościujących, etykietować. Za niedostosowanie społeczne uznać można tylko te zachowania, które poddane zostały oddziaływaniom korygującym i poddane były również wnikliwej analizie, bowiem niedostosowanie społeczne, a dokładniej zachowania wynikające z niego, w pewnym sensie obracają się przeciwko samemu podmiotowi. Jednostka taka staje się więc groźna zarówno dla samego siebie, jak i dla innych.

Odbiorcami usług programu są osoby w wieku od 15 do 20 lat, które mieszczą się w kategorii zagrożonych niedostosowaniem bądź już niedostosowanych społecznie, a także ze środowisk osób dotkniętych zjawiskiem wykluczenia społecznego. Sama jednak diagnoza i suche stwierdzenie faktu istnienia takiego stanu rzeczy nie rozwiązuje problemu.

Najistotniejsze jest tutaj znalezienie odpowiedzi, jak przeciwdziałać temu zjawisku i jak pomóc w zmianie nastawienia do życia, w zmianie statusu życiowego.

Znaczenie aktywności społecznej, w tym aktywności zawodowej

Należałoby się więc zastanowić, czym jest tak naprawdę aktywność zawodowa, a prościej mówiąc – praca, i jakie ma ona znaczenie w życiu człowieka.

Praca to forma działania, które odgrywa szczególnie ważną rolę w życiu jednostki. Najczęściej rozumiana jest jako celowa działalność człowieka, w której procesie przekształca on z pomocą narzędzi pracy (maszyn, urządzeń, środków technicznych) przedmioty pracy i przystosowuje je do potrzeb oraz świadczy określone usługi materialne (transport, usługi remontowe) i niematerialne (teatr, telewizja) – definicję tą podaję za *Encyklopedią biznesu*. Pojawia się wówczas poczucie sprawstwa, czyli przekonanie, że ja coś wnoszę. Praca jest też sposobem wyrażania siebie, środkiem, który umożliwia egzystencję, pozwala na osiągnięcie prestiżu, szacunku i poważania. Dzięki pracy możemy realizować swoje życiowe plany. Zakładając, że człowiek z natury swojej jest istotą społeczną, nastawioną na własny (o ile sytuacja życiowa, w której się znajduje, nie zdeformuje tego) rozwój umysłowy, emocjonalny i fizyczny, to nie da się przecenić roli pracy w funkcjonowaniu człowieka.

Często też używa się określenia, że praca jest podstawowym miernikiem wartości człowieka. Te wartości pracy szczególnie zaakcentował Jan Paweł II, mówiąc: „Praca jest dobrem człowieka, dobrem jego społeczeństwa, przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako

człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem”. Analizując to zdanie, można stwierdzić, że każdy człowiek ma prawo do pracy, powinien uzyskać przygotowanie do pracy, a także w trakcie drogi do podjęcia pracy otrzymać niezbędne środki materialne gwarantujące jemu i jego rodzinie egzystencję.

Takie wnioski można wysnuć, ale praktyka dnia codziennego niestety pokazuje zupełnie coś innego, szczególnie sytuacja na rynku pracy w dobie zapaści gospodarczej każe zmienić poglądy na moralne aspekty podjęcia pracy. Przecież same działania ukierunkowane na wzbudzenie motywacji do podjęcia pracy, pokazywanie ze wszelkich miar pozytywnych wzorców, odwoływanie się do wartości stanowiących o istocie społeczeństwa, nie zmieniają sytuacji człowieka na rynku pracy. Pamiętać bowiem należy, że mamy do czynienia z osobami marginalizowanymi, wykluczonymi społecznie, które na drodze do spełniania się i samorealizacji w pracy napotykają wiele przeszkód.

Są to z jednej strony bariery wewnętrzne, a z drugiej zewnętrzne.

W pierwszej grupie mieszczą się takie ograniczenia, jak;

- nieśmiałość,
- brak pewności siebie,
- niska samoocena,
- brak pożądanych na rynku pracy kwalifikacji czy umiejętności,
- niedostateczne wykształcenie

W grupie drugiej zaś pojawiają się:

- mała liczba ofert pracy
- zbyt duże wymagania pracodawców
- ograniczenia wynikające z miejsca zamieszkania,

- wiek (młody, tzn. bez doświadczenia) – stygmatyzacja osób niedostosowanych społecznie czy wykluczonych.

To tylko globalny osąd sytuacji, wiemy już bowiem z wcześniejszych rozważań, że tych ograniczeń, barier w możliwości podjęcia pracy jest zdecydowanie więcej i ocena skuteczności tego „zabiegu” będzie praktycznie równa zeru, jeżeli nie zadziała system wspomaganie.

Organizowanie działań sprzyjających przełamywaniu barier

Adaptacja osób niedostosowanych lub zagrożonych niedostosowaniem społecznym czy wykluczeniem do „normalnego” funkcjonowania w życiu opierać się musi na pracy zespołowej. Potrzebni są bowiem specjaliści od zmiany postaw, kształtowania umiejętności funkcjonalnych czy, jak kto woli, życiowych, ale też specjaliści od poszukiwania na rynku pracy – miejsc pracy, pierwszego kontaktu z pracodawcami, zawierania kontraktu zarówno z pracodawcą, jak i pracobiorcą, czyli podopiecznym. Ponieważ sztuką jest już znalezienie możliwości zatrudnienia dla młodocianych pracowników, to jeszcze większą jest utrzymanie tego stanowiska i czuwanie, czy wręcz pilnowanie, aby ta praca nie zakończyła się utrwaleniem stereotypów, że nie opłaca się pracować, bo jest się tylko wykorzystywanym i upokarzonym.

Wszystkie funkcje związane ze znalezieniem pracy i kontrolowaniem jej przebiegu sprawować powinna jedna osoba, która współpracuje z pozostałymi. Do jej zadań należy poznanie wszelkich ograniczeń młodego człowieka, a równocześnie jego zainteresowań i zdolności, oczekiwań względem pracy, uwarunkowań środowiskowych danej osoby, tak aby móc stworzyć listę możliwych dla niej stanowisk pracy. Powinna być to osoba, która śledzić będzie zmiany w prawie pracy i pozostałe przepisy regulujące stosunek pra-

cy. Osoba, której umiejętności i kompetencje społeczne będą na tyle wysokie, aby mogła negocjować warunki zatrudnienia, umiała przekonać pracodawcę do podjęcia ryzyka związanego z zatrudnieniem osoby niedostosowanej społecznie. Wymagania te są wysokie i wiążą się z licznymi kompetencjami, typowymi dla doradcy zawodu, co nie oznacza, że wychowawca czy opiekun w świetlicy środowiskowej nie może tej funkcji pełnić, chociaż profesjonalnie nie posiada takich kwalifikacji.

Zadania doradcy zawodowego

Doradca zawodu, człowiek, który pomaga młodym ludziom w podejmowaniu aktywności na rynku pracy, ma ściśle określone zadania do wykonania. Jeżeli w instytucji, placówce nie ma przygotowanych profesjonalnie do tych funkcji pracowników, to tę funkcję powinien przejąć opiekun czy wychowawca. Musi jednak pamiętać, że jego rolą nie jest podejmowanie decyzji za konkretne osoby, nie do niego należy konieczność znalezienia pracy dla wychowanka, on jedynie powinien systematycznie diagnozować potrzeby podopiecznych dotyczące informacji w tym zakresie i pomagać w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej. Wykonuje to poprzez gromadzenie, aktualizowanie i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych, właściwych dla danego poziomu wykształcenia. Do jego zadań należy też wskazywanie osobom zainteresowanym źródeł dodatkowej, rzetelnej informacji na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym na temat:

- rynku pracy,
- trendów rozwojowych w świecie zawodów i zatrudnienia,
- wykorzystania posiadanych uzdolnień i talentów w różnych obszarach świata pracy,

- instytucji i organizacji wspierających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu codziennym i zawodowym,
- alternatywnych możliwości kształcenia dla młodzieży z problemami emocjonalnymi i niedostosowaniem społecznym,
- programów edukacyjnych Unii Europejskiej.

On też kieruje, w sprawach trudnych, wymagających szczególnej i profesjonalnej pomocy, do specjalistów, czyli doradców zawodowych w poradniach psychologiczno-zawodowych i urzędach pracy, lekarzy itp.

Jego aktywność koncentruje się na współpracy z instytucjami wspierającymi system doradztwa, tj.:

- kuratoriami oświaty,
- centrami informacji i planowania kariery zawodowej,
- poradniami psychologiczno-pedagogicznymi,
- powiatowymi urzędami pracy,
- przedstawicielami organizacji zrzeszających pracodawców itp.

To tylko ogólna grupa obowiązków osoby, która wspomagać będzie młodzież niedostosowaną bądź zagrożoną niedostosowaniem społecznym w jej funkcjonowaniu na rynku pracy. Warto dodać, że przed taką osobą stoją również zadania, które mieszczą się w kategoriach tzw. zatrudnienia wspomaganego.

Czym jest „zatrudnienie wspomagane”? To specjalistyczne i kompleksowe podejście do wspierania aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Oczywiście głównie odnosi się ono do osób, którym ze względu na rodzaj i stopień uszkodzenia organizmu najtrudniej jest poszukiwać zatrudnienia. Dotyczy osób z wieloma rodzajami niepełnosprawności, w tym z niepełnosprawnością intelektualną i chorobami psychicznymi. Kluczowym założe-

niem tego kompleksowego wspierania aktywności zawodowej jest jednostkowe i podmiotowe podejście do osoby, które akcentuje przede wszystkim potencjał takiej osoby, minimalizuje jej ograniczenia, czyli najprościej mówiąc – stara się dobrać miejsce pracy do osoby, a nie osobę do miejsca pracy. Najważniejszym elementem modelu wspomaganej zatrudnienia jest osoba i funkcja tzw. trenera pracy, którego celem jest rozpoznanie predyspozycji zawodowych, poznanie zainteresowań i zdolności oraz możliwości na „tu i teraz” konkretnej osoby oraz pomoc w znalezieniu pracy czy stażu, a także wspieranie jej na stanowisku pracy aż do momentu uzyskania przez nią samodzielności. Dodatkowo zadaniem trenera pracy jest wspieranie pracodawcy, który może mieć kłopoty ze zrozumieniem potrzeb pracownika, z dopasowaniem metod pracy, tak aby ich wspólna egzystencja w miejscu pracy mogła się zakończyć sukcesem, żeby proces adaptacji w nowych warunkach przebiegał sprawnie. Trener pracy pomaga w załatwieniu formalności dotyczących zatrudnienia, może, a nawet powinien współtworzyć system komunikacji między pracodawcą a pracownikiem, a także współpracownikami, którzy też mogą mieć problemy z akceptacją nowego pracownika (wiemy przecież, jakie stereotypy dotyczące osób niedostosowanych społecznie funkcjonują w społeczeństwie). Pełni więc rolę swoistego pomostu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą i współpracownikami.

Zatrudnienie wspomagane i rola trenera pracy zostały wprowadzone w latach 70.–80. w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie, a dopiero później przeniesione do Europy. W Polsce nie jest jeszcze formą usankcjonowaną prawnie, ale mam nadzieję, że ten program pomoże wypracować polskie standardy i stanie się elementem codziennej pracy dla osób pracujących z młodzieżą zagrożoną i niedostosowaną społecznie, tak aby zagrożenie wykluczeniem społecznym było zdecydowanie mniejsze. Obszar działań trenera pracy czy doradcy pracy jest więc ogromny, ale sprecyzowanie tych zagadnień nie roz-

wiązuje problemu, bo przecież musimy jeszcze pracodawcę znaleźć i umiejętnie z nim współpracować, a nie jest to proste zadanie.

Współpraca z pracodawcami

Sposoby znajdowania i nawiązywania współpracy z pracodawcami to najtrudniejszy obszar działań związany z pomocą wychowankom w odnalezieniu się na rynku pracy. Niestety praktyka dnia codziennego nie wygląda optymistycznie. Jedyna znana i opisana forma współpracy z pracodawcami obejmująca młodzież to działania w kontekście szkolnictwa zawodowego. Współpraca dotyczy najczęściej takich obszarów, jak:

- przyjmowanie uczniów na praktyki,
- prezentacja zakładów pracy,
- prowadzenie praktycznej nauki zawodu na terenie placówek oświatowych czy opiekuńczych,
- spotkania z młodzieżą na terenie placówek – prezentacja zadań i wymagań stawianych przyszłym pracownikom.

W mniejszym zakresie pracodawcy współpracują przy opracowywaniu programów praktycznej nauki zawodu, a już marginalnie prowadzony jest sponsoring przyszłych pracowników. Nie jest to sytuacja pozwalająca mieć nadzieję, że znalezienie miejsca pracy czy też tylko możliwości odbycia praktyki zawodowej, nauczenia się niezbędnych czynności, że nie wspomnę już o zdobyciu kwalifikacji czy kompetencji, które pozwolą zwiększyć szanse na przyszłość, jest łatwe. Mówienie o samych trudnościach nie rozwiązuje problemów, a nawet może zniechęcić do podejmowania działań. Co więc należy w takiej sytuacji robić? Sądzę, że najpierw powinno się nawiązać kontakty ze szkołami zawodowymi, których obowiązkiem jest organizowanie praktyk zawodowych uczniom. Wspominam o tym dlatego, że posiadanie ta-

kiej wiedzy może być pierwszym krokiem do tworzenia listy przyszłych pracodawców, a także daje szansę na umieszczenie w tym miejscu naszego podopiecznego. Jak więc aktywnie poszukiwać pracodawców?

Poszukiwanie pracodawców – źródła informacji

Poszukiwanie pracodawców jest czynnością trudną i bardzo stresującą. Warto więc dobrze się przygotować do pełnienia tej funkcji. Najpierw należy ustalić plan działania, czyli:

- określić rodzaj pracy, zadań, jakie może wykonywać nasz podopieczny, bo jeśli nie wiesz, czego masz szukać, to tego nie znajdziesz;
- ustalić, jaką wiedzę i umiejętności posiada podopieczny.

Te informacje potrzebne są, aby stworzyć własną, tj. specyficzną dla placówki listę potencjalnych pracodawców. Dlaczego potrzebne jest tworzenie takich list na terenie placówki, skoro istnieją urzędy pracy, a informacje można też znaleźć w Internecie? Najczęstszym błędem popełnianym przez osoby opiekujące się młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym jest wykorzystywanie w swojej praktyce krańcowych sposobów działania. Oznacza to, że albo wskazują one tylko źródła, gdzie można informacje o pracy znaleźć, albo wyręczają zainteresowaną osobę, podejmując wszelkie działania za nią. Żadna z tych strategii nie przyniesie pozytywnych rezultatów. Przy pierwszej, która wymaga zarówno ogromnej determinacji, jak i osobistego zaangażowania przez dłuższy czas, motywacja szybko spadnie i w najlepszym razie zainteresowany znalezieniem pracy „poogląda” różne strony internetowe i na tym swoje działania zakończy. W drugim zaś przypadku działamy na szkodę zainteresowanego, zwalniamy go z odpowiedzialności, wpływamy na jego postawę wywiązywania się z zadań i przenosimy na siebie obowiązek szukania. Prawdopodobnie przyświeca takim osobom idea, że zrobią to szybciej i sku-

teczniej, ale to, co człowiek dostaje bez wysiłku nie jest szczególnie cenione, a wręcz pojawia się przekonanie, że inni mają za nas się martwić. Jednak trzeba pamiętać, że aby zmotywować wychowanka do działania, należy stworzyć mu w miarę optymalne warunki, tzn. wysłać go w te miejsca, gdzie przynajmniej będzie miał szansę, że z nim porozmawiają, potraktują go poważnie.

Ktokolwiek poszukiwał pracy, ten doskonale wie, że nie jest to proces łatwy. Jak więc tworzyć tę własną, tj. „placówkową” bazę pracodawców?

Podstawowe wskazówki można przedstawić następująco:

1. Wykorzystuj każdą nadarzającą się okazję do pytania o możliwość zatrudnienia zarówno młodocianych pracowników, jak i młodzieży bezrobotnej. Czyń to w bezpośrednim kontakcie ze znajomymi i znajomymi znajomych. Podtrzymuj swoją motywację w tym zakresie, gdyż sukces przychodzi wolno, należy więc być cierpliwy.
2. Tworząc listę ewentualnych pracodawców, pamiętaj o różnych źródłach informacji. Należą do nich media – to naprawdę największe źródło wiedzy o rynku pracy. Ogłoszenia o zapotrzebowaniu na pracowników zamieszczane są w prasie ogólnopolskiej i lokalnej, a także w wydawnictwach specjalistycznych i branżowych (poznaj interesujące cię tytuły), będzie można odsyłać do nich swoich podopiecznych. Są też specjalne strony w Internecie, będziesz mógł się na nie powoływać. Należy też patrzeć na tablice reklamowe, gdyż jeżeli firma informuje o finalizacji budowy zakładu, to znaczy, że będzie potrzebowała pracowników.
3. Współpraca z urzędem zatrudnienia, a szczególnie ta systematyczna, pozwoli na poznanie oferty szkoleń, które ten urząd proponuje.

Szkolenia zaś zwiększają szansę na zdobycie kwalifikacji czy uprawnień, a w rezultacie pomogą zdobyć podopiecznym pracę.

4. Konieczna jest też współpraca z biurami i klubami pracy, bowiem one także organizują kursy pomagające zdobyć nowe kwalifikacje lub kursy, które wspomagają umiejętności poruszania się na rynku pracy. Jeśli wychowawca nie będzie miał takich informacji, to jego wychowanek sam ich nie znajdzie. Nie należy zmuszać do uczestnictwa w takiej ofercie, tylko sugerować, że warto brać w nich udział.
5. Należy śledzić informacje o targach i giełdach pracy i organizować wyjścia na nie. W grupie jest to łatwiejsze.
6. Współpraca z firmami doradztwa personalnego przynosi różnorodne korzyści, gdyż firmy te prowadzą bazę danych o pracy, a także o ludziach, którzy jej poszukują. W swojej ofercie mają także propozycje pracy sezonowej, a taka praca w dużej mierze jest potrzebna wychowankom świetlic środowiskowych.

Stworzenie listy pracodawców, zawierającej choćby jedną pozycję, to tylko jedno z ważnych działań osoby pomagającej w zdobyciu zatrudnienia. Wcześniej była mowa o współpracy ze szkolnictwem zawodowym, o poznaniu ich miejsc praktyk, ponieważ istnieje szansa na włączenie naszego wychowanka w taki cykl szkolenia. To jedno z trudniejszych zadań, ale bardzo istotnych, o ile nie najistotniejszych, bo w takim wypadku należy przekonać pracodawcę do swojej idei, a raczej do idei świetlicy środowiskowej, czyli zatrudnienia konkretnej osoby czy osób. Każdy, kto kiedykolwiek poszukiwał pracy, wie, że w naturalny sposób pojawią się rozterki, co powiedzieć, jak się zachować, jakich argumentów użyć, jakie pytania mogą paść, czy coś nas nie zaskoczy w tej sytuacji, a działać musimy szybko, bo jeśli pierwszy kontakt nie doprowadzi do rozpoczęcia konkretnych działań, to taka okazja drugi raz może się nie powtórzyć w tym samym miejscu.

To, co powiemy, jak się zaprezentujemy, wpływa na to, jak zostaniemy odebrani.

Bardzo użyteczną umiejętnością w takich sytuacjach jest korzystanie z perswazji. Termin ten oznacza, że naszym zadaniem jest przekonanie, nakłonienie odbiorcy do przyjęcia określonego przez nas sądu, a w efekcie wywarciu na pracodawcę wpływu. Czyli przekonywanie to oddziaływanie na rozum, wolę i emocje odbiorcy. Dobrze jest się wtedy wspomagać wypracowaną przez świetlicę ideologią, a tak naprawdę misją i wizją placówki. Powinien to być dokument wspólnie opracowany przez kadrę świetlicy i posiadający stosowne poświadczenia. Istotne jest również, aby te działania podejmowała osoba posiadająca łatwość nawiązywania kontaktów. Warto w tym miejscu przypomnieć kilka podstawowych zasad z komunikacji interpersonalnej. Każdy kontakt z odbiorcą naszych działań, czyli z pracodawcą również, odbywa się na dwóch poziomach: werbalnym, gdzie komunikat przekazywany jest za pomocą słów, i niewerbalnym, gdzie komunikat przekazywany jest poprzez postawę ciała, gesty, mimikę, ton głosu itp. Powinna między nimi panować pełna zgodność. Jeżeli zaś te komunikaty są ze sobą sprzeczne, to pamiętać należy, że dla odbiorcy bardziej wiarygodny będzie ten niewerbalny. Informacje odbierane przez odbiorcę w 87 proc. przechwytywane są przez wzrok. Tylko w 9 proc. przez słuch i w 4 proc. przez inne zmysły. Starajmy się więc, aby wysyłane przez nas przekazy były spójne.

Idąc na spotkanie z pracodawcą, warto zdobyć chociaż kilka informacji na temat firmy. Dowiedzieć się, jak ona funkcjonuje, jaką ma pozycję na rynku pracy, na co pracodawca w ramach kultury pracowniczej zwraca największą uwagę, co jest jego najważniejszym produktem czy usługą. Te informacje znajdują się w Internecie. Jest to ważne ze względu na to, że używana w trakcie rozmowy z pracodawcą argumentacja powinna wychodzić ze stwierdzeń przez niego uznawanych.

Warto podkreślać, że dla nas jest ważne to samo, że utożsamiamy się z wartościami i kulturą firmy czy zakładu.

Jedną z pułapek, w którą można wpaść w trakcie rozmowy z pracodawcą, jest posługiwanie się tymi samymi określeniami, których użył pracodawca, czy to w ogłoszeniu, które zamieścił, czy też na swojej stronie internetowej. Musimy przecież ustosunkować się do oczekiwań pracodawcy względem pracownika. Możemy czasem odnieść wrażenie, że pracodawcy korzystają z ogłoszenia – wzorca, że prawie wszystkie sformułowania są takie same. Najczęściej pojawiają się tam takie zdania, jak:

- odpowiedzialność i zaangażowanie w realizowaniu zadań,
- umiejętność pracy w zespole,
- komunikatywność,
- dobra organizacja pracy,
- sumienność, dokładność, punktualność, dyspozycyjność itp.

Często też, bez względu na charakter pracy, pojawiają się oczekiwania dotyczące znajomości języków obcych czy obsługi programów komputerowych. Niech sformułowania te nie przerażają, prawda bowiem jest taka, że pracodawca zawsze szuka idealnego, modelowego pracownika. Idealny pracownik z reguły ma już pracę, a jeżeli nie, to i tak bardzo rzadko zdarza się osoba, która miałaby wszystkie mocne strony równocześnie. Chcąc przekonać pracodawcę, mów tylko o tych, które rzeczywiście cechują twojego podopiecznego. Dodatkowo postaraj się, aby powiązać je z korzyściami, jakie może mieć firma, co to wniesie do ich organizacji. Nie należy stosować w rozmowie ingracji, tj. wkradania się w łaski poprzez nadmierne wychwalanie pracodawcy i jego firmy, gdyż raczej przyniesie to więcej szkody niż pożytku. Z jednej strony pracodawca może uwierzyć, że ma aż tak wyjątkową firmę, że zasługuje na zupełnie wyjątkowego pracownika, z drugiej –

może rozszyfrować manipulację i stracimy w jego oczach wiarygodność. Jeżeli zaleca się poznanie oczekiwań pracodawcy w zakresie tzw. kompetencji społecznych, czy inaczej miękkich, to tylko aby zrozumieć potrzeby firmy i móc przygotować argumenty, które pozwolą te potrzeby zaspokoić.

Pamiętać należy również, że pracodawca i jego firma nie jest instytucją charytatywną i jeśli zatrudnia pracowników, to po to, aby przynieśli konkretne korzyści. Jeżeli trudno jest podać te korzyści, bo pracownik nie ma jeszcze doświadczenia, dopiero będzie się uczył i poznawał czynności, które będzie wykonywał, to należy odwołać się do korzyści, może niewymiernych w kategoriach finansowych, ale ważnych w kategoriach społecznych. Najlepiej mieć przygotowane argumenty dotyczące tego obszaru i propozycje wystawienia dokumentów na ich potwierdzenie. Mogą to być certyfikaty, podziękowania czy zaświadczenia, które potwierdzą zaangażowanie pracodawcy w rozwiązywanie problemów społecznych.

Warto też pytać pracodawcę o plany rozwoju firmy, główne jego kierunki, bo zawsze jest szansa na pojawienie się możliwości wykorzystania umiejętności funkcjonalnych podopiecznego w podkreśleniu korzyści dla firmy. Oczywiście takie postępowanie nie zagwarantuje nam sukcesu, ale na pewno zwiększy jego prawdopodobieństwo. Czyli kiedy chcesz odnieść sukces, musisz znać swojego podopiecznego, jak i poznać, na tyle, na ile to możliwe, firmę, w której szukasz dla niego zatrudnienia.

Jeżeli proces rozmowy z pracodawcą będzie przebiegał pomyślnie i pojawi się szansa na zatrudnienie twojego podopiecznego, czeka cię jeszcze jeden trudny moment – rozmowa o wynagrodzeniu. Celowo i świadomie umieszczam ją na końcu porad dotyczących rozmowy z pracodawcą, bo praca przynosi wręcz niewyobrażalne korzyści w adaptacji osób zagrożonych bądź niedostosowanych społecznie do funkcjonowania w realnym świecie: pozwala budować poczucie własnej wartości, wpływa na samoocenę, pozwala przy-

puszczać, że dzięki niej prawdopodobieństwo zachowań kryminogennych zmaleje. Ale ważna jest nie tylko sama praca, ale też otrzymywanie adekwatnego do wykonywanej pracy wynagrodzenia, bo tylko ono przekona naszego podopiecznego, że warto pracować, że to się opłaca.

Idąc na rozmowę z pracodawcą, liczyć się z tym, że i do tego zagadnienia dojdziecie. Do obowiązków należy więc sprawdzenie:

- jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia na podobnym stanowisku w innych podobnych zakładach w danym rejonie;
- jaki jest zakres wynagrodzeń w danej firmie oraz jaka była pensja osoby zatrudnionej wcześniej na tym stanowisku;
- jakie potrzeby i oczekiwania ma twój podopieczny odnośnie zarobków (ustal minimum);
- jak te oczekiwania mają się do pierwszych dwóch punktów.

Kilka rad dotyczących rozmowy o wynagrodzeniu:

1. Nie rozmawiamy o pieniądzach dopóty, dopóki nie pojawi się oferta pracy (możliwość zatrudnienia).
2. Pracodawca pierwszy wymienia ofertę. Będzie wówczas możliwość negocjacji.
3. Kiedy już rozmowa dotyczy wynagrodzenia, kolejny raz przypomnamy o wartościach przyszłego pracownika i korzyściach, jakie firma może dzięki niemu uzyskać.
4. Należy również pytać o składniki wynagrodzenia, np. pakiet socjalny.

5. Należy gromadzić doświadczenie, zarówno własne, jak i korzystać z doświadczenia innych osób – czyli przewidywać pytania i mieć przygotowane ewentualne odpowiedzi.
6. Rozmowę kończymy życzliwie i pogodnie nawet wtedy, kiedy niewiele udało nam się uzyskać.

Jeżeli rozmowa przyniosła założone efekty, czyli pojawiła się szansa na zatrudnienie podopiecznego, należy przystąpić do szczególnie ważnego elementu dalszej współpracy z pracodawcą. Jest nim ustalenie zasad współpracy, kompetencji osób zaangażowanych w sprawowanie opieki nad pracownikiem, tj. współpracy między wychowawcą bądź opiekunem jako przedstawicielem świetlicy a opiekunem czy kierownikiem wyznaczonym przez pracodawcę. Nie wystarczy bowiem zdobyć pracę, wywalczyć stanowisko dla naszego podopiecznego; sztuką jest sprawić, aby ją utrzymał i aby ta praca dawała mu satysfakcję. Jeżeli bierzemy na siebie ciężar odpowiedzialności za funkcjonowanie młodego człowieka w pracy, to należy ustalić, kto za co odpowiada i w jakim zakresie. Przynajmniej na początku ważne jest, aby wszystkie kwestie sporne rozwiązywane były przy udziale wszystkich stron, tzn. opiekuna, pracodawcy i zatrudnionego. Uczymy się bowiem sposobów i metod oddziaływania, tak aby były one spójne i nie zagrażały poczuciu bezpieczeństwa.

Umawiamy się z pracodawcą, że wszelkie zmiany, kwestie sporne będą rozwiązywane drogą negocjacji. Ustalamy, że konkretna osoba pełnić będzie rolę negocjatora; uzgadniamy, które obszary podlegają negocjacjom, a które nie. Zawsze istnieje możliwość rozszerzenia tej listy. Ustalamy zasady i formy komunikowania się oraz terminy, częstotliwość kontaktów i sposoby kontaktowania się w sytuacjach kryzysowych.

Jeżeli uznamy, że potrzebne jest poinformowanie pracodawcy o sytuacji zarówno rodzinnej, jak i o formach pomocy udzielanej przez ośrodek, który

reprezentujemy, podajemy tylko te informacje, które mogą mieć wpływ na pracę podopiecznego.

Podsumowanie

Współpraca z pracodawcami, a tak naprawdę jej nawiązanie jest jednym z najtrudniejszych zadań. Każdy, kto kiedykolwiek sam poszukiwał pracy, wie doskonale, co go czeka. Wie też, że pozytywne rezultaty nie pojawią się od razu, mimo wiedzy i zaangażowania. Kropla drąży skałę – to przysłowie powinno nam towarzyszyć w realizacji naszych zamierzeń. Nie zniechęcajmy się, nie poddawajmy. Po każdej, nawet nieudanej akcji przeanalizujmy ją ponownie. Zawsze można coś poprawić, coś dodać czy zmienić. Jeżeli wierzymy, że to, co robimy, ma sens, rezultaty przyjdą. W zespole tkwi siła, wspólnie analizujemy sytuacje. Z boku widzi się więcej, bo emocje nie górują nad rozumem. To będzie pionierska praca, bo do tej pory nie ma instytucjonalnego wspomaganie takich działań. Fakt, że są to działania pionierskie, oznacza, że nie będzie od razu łatwo, ale dzięki temu powstanie załóżek systemu, który ten trud zbuduje. Życzę powodzenia, bo jest ono możliwe do osiągnięcia.

Rekomendowana literatura

1. **M. McKay, M. Devis, P. Fanning, *Sztuka skutecznego porozumiewania się*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004** – to książka przeznaczona dla wszystkich tych, którzy chcieliby stać się bardziej efektywni w pracy i poprawić swoją komunikację zarówno ze współpracownikami, jak i osobami sobie najbliższymi. Wydawać by się mogło, że już znamy doskonale metody i techniki skutecznej komunikacji, ale trzeba pamiętać, że porozumiewanie się jest sztuką, którą należy doskonalić przez całe życie. Dzięki lekturze tej książki poznasz m.in. tajniki kłótni, co może przyczynić się do poprawienia relacji w twojej rodzinie. Jest również bardzo pomocna dla tych, którzy chcą uczyć tej sztuki innych.
2. **R.J. Lewicki, B. Barry, D.M. Saunders, *Zasady negocjacji*, Rebis, Poznań 2011** – negocjacje są wszechobecne w naszym życiu. Negocjujemy z rodzicami, dziećmi odnośnie spraw codziennych i wydawałoby się banalnych. Warto więc być skutecznym w takich działaniach, bowiem negocjacje nie są sztuką zarezerwowaną wyłącznie dla specjalistów. Zasady negocjacji, a więc ich struktura i proces, niezależnie od sytuacji, są z reguły takie same. Jeśli więc chcesz dowiedzieć się, dlaczego twoje dyskusje z innymi kończą się czasem niepowodzeniem, zachęcam do lektury.
3. **T. Niwiński, *JA*, TeTa Publishing, Łódź 1994** – rzadko spotyka się książki, które mogą zmienić życie człowieka. Ta niewątpliwie zmieniła moje. Polecam ją każdemu, kto chciałby poznać siebie, swój potencjał i wykorzystać go z pożytkiem dla jakości naszego życia. Sami dla siebie jesteśmy największą zagadką; jeśli chcemy tę tajemnicę odsłonić, warto dotrzeć do wszystkich źródeł, które wyjaśnią zawiłości naszego funkcjonowania, nasze ograniczenia, ale też cały nasz potencjał rozwojowy. To pomoże nam lepiej funkcjonować we wszystkich obszarach życia, osiągnąć sukces i być szczęśliwym człowiekiem.

Bibliografia

1. Fisher R., Patron B., Ury W., *Dochodząc do TAK. Negocjowanie bez poddawania się*, PWE, Warszawa 2007.
2. Jundził E., *Potrzeby psychiczne dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2002.
3. Kotowska I.E. (red.), *Raport tematyczny, Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza społeczna 2009*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2009.
4. Lipkowski O., *Pedagogika specjalna*, PWN, Warszawa 1984.
5. Pytka L., *Pedagogika resocjalizacyjna*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2000.
6. Urban B., Stanik J.M., *Resocjalizacja*, t.1; PWN, Warszawa 2008.
7. Urban B., *Diagnoza i selekcja dzieci społecznie niedostosowanych*, [w:] „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze”, nr 10/1985.
8. Ury W., *Odchodząc od NIE. Negocjowanie od konfrontacji do kooperacji*, PWE, Warszawa 2007.

Netografia

1. „Światowy raport o młodych ludziach. Zatrudnianie młodych ludzi: perspektywy w poszukiwaniu godnej pracy w zmieniających się czasach”, <http://www.un.org.pl> – dostęp dnia 15 sierpnia 2013 r.
2. „Młodzi ludzie a rynek pracy 2012”; <http://www.egospodarka.pl> – dostęp dnia 10 sierpnia 2013 r.
3. „Rynek pracy weryfikuje potrzeby młodych ludzi”, <http://www.pracuj.pl>, – dostęp dnia 3 sierpnia 2013 r.
4. <http://www.biurokarier.wsiz.pl>, dostęp dnia 11 sierpnia 2013 r.

Witold Obuchowicz

Terapia zajęciowa w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym

Wstęp

Realizacja terapii zajęciowej w świetlicy środowiskowej nie jest odkrywczym pomysłem, ta forma zajęć jest od dawna wykorzystywana. Jednakże bardzo często terapeuta nie wykorzystuje w pełni jej możliwości, a zajęcia są traktowane jedynie jako strukturalizujące czas wolny, najwyżej – narzędzie edukacyjne lub służące poszerzaniu zainteresowań młodzieży. W Modelu Działań Systemowych ta forma pracy z młodzieżą zajmuje bardzo ważne miejsce, wypełniając konkretną treścią czas spędzony w społeczności świetlicy i służąc realizacji celów terapeutycznych wynikających z diagnozy klienta. Proponowane tutaj rozwiązania są efektem moich doświadczeń – wielu lat prowadzenia terapii zajęciowej z osobami niepełnosprawnymi, osobami uzależnionymi w społeczności Monaru oraz wśród młodych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Terapia zajęciowa w pracy z

młodzieżą jest przede mną szczególnie polecana, gdyż umożliwia osiągnięcie ważnych i trudnych celów terapeutycznych (zarówno w obszarze funkcjonowania społecznego, jak i obrazu samego siebie) w sposób bardzo łagodny, niejako przy okazji dobrej zabawy. Nie możemy zapomnieć, że nie wszystko, co robimy w świetlicy, jest terapią, nie wszystko musi nią być, by przynosiło konkretne korzyści wychowawcze.

Rozdział ten skierowany jest do pracowników świetlic środowiskowych – praktyków, mających okazję pracy z młodzieżą. Charakter tej pracy sprawia, że w wielu przypadkach stajemy się swego rodzaju przewodnikami, wzorcami do naśladowania. Bardzo możliwe, że umyka nam to, że jesteśmy osobami współuczestniczącymi w procesie wychowania naszych podopiecznych, mając niekiedy większy wpływ niż rodzice. Zaryzykuję twierdzenie, że przynajmniej tak samo ważne, o ile nie ważniejsze niż nasze kompetencje, są reprezentowane przez nas wartości, system moralny i osobowość. Faktem jest, że w niektórych przypadkach charyzma, jaką posiadamy, może stać się atrakcyjniejsza od oferowanych przez nas zajęć. Młodzi ludzie w naturalny sposób poszukują wzorów do naśladowania, są ciekawi świata, a my stajemy się elementami szeroko rozumianego procesu budowania osobowości naszych podopiecznych. Byłoby wysoce niestosowne, gdybyśmy uważali, że jest to proces jednostronny. Oczywiście my też czerpiemy z tych relacji, ulegając dzięki temu wielopoziomowemu procesowi rozwoju. Aby to mogło mieć miejsce, ważna jest nasza otwarta postawa, pewien rodzaj pokory i partnerskie traktowanie uczestników, przy jednocześnie jasno określonym autorytecie.

Tyle tytułem wstępu, teraz trochę teorii.

Skąd się wzięła „terapia zajęciowa”?

W niektórych źródłach można znaleźć informacje, że już w starożytnym Egipcie stosowano elementy terapii zajęciowej – zakładano, iż praca fizyczna i gry zespołowe są ważnym elementem w procesie leczenia osób umysłowo chorych. W czasach nowożytnych pionierem/twórcą terapii zajęciowej był francuski lekarz dr Philippe Pinel, który na przełomie XVIII i XIX wieku zaczął stosować ją w leczeniu osób chorych psychicznie. Uważał, że ruch powoduje poprawienie aktywności i polepsza funkcjonowanie chorych. Terapię zajęciową zaczęto wtedy wykorzystywać w wielu krajach, jako ważny element w pracy z chorymi, na oddziałach psychiatrycznych szpitali. Nieco później, na początku XX wieku ta forma terapii znalazła zastosowanie w domach starców i na oddziałach dla przewlekle chorych. Wraz z zakończeniem II Wojny Światowej terapia zajęciowa zaczęła być stosowana jako ważna forma wspierająca rehabilitację na oddziałach urazowych i ortopedycznych. W Polsce terapia zajęciowa rozwijała się podobnie jak w innych krajach, lecz wyraźne zwiększenie tempa jej rozwoju nastąpiło w drugiej połowie lat czterdziestych XX wieku.

Tyle o historii terapii zajęciowej, teraz pora zdefiniować to pojęcie. Spośród wielu istniejących definicji przytoczę dwie, będące jej kwintesencją.

Terapia zajęciowa – leczenie pracą, ergoterapia – wykorzystuje różne formy pracy i rekreacji jako jedne ze środków leczniczych mających na celu przyspieszenie powrotu utraconych funkcji i sprawności, a w przypadkach zmian nieodwracalnych – wyrobienie funkcji zastępczych. Terapia zajęciowa jest jedną z form leczenia usprawniającego (K. Milanowska 2003).

Inna definicja tak ujmuje zagadnienie terapii zajęciowej: W toku **terapii zajęciowej** osoby wykonują pożyteczne, zorganizowane czynności mające (zależnie od okoliczności) podtrzymać ich aktywność, odwracać uwagę od niepokojących myśli i wyobraźni, przywracać utraconą sprawność i przez zlecenie trudniejszych prac przygotować do samodzielnego życia.

Przyjmuję, że celem terapii zajęciowej ma być, poza nabyciem umiejętności praktycznych, także podniesienie poziomu własnej wartości i samooceny osób biorących w niej udział.

Przejdźmy teraz do form, jakie może przyjąć terapia zajęciowa.

W zasadzie każde działanie może być traktowane jako forma terapii zajęciowej; aby to uporządkować, należy przyjąć zamieszczony poniżej podział. Oczywiście pomiędzy zaprezentowanymi formami terapii zajęciowej zachodzą korelacje.

- **Socjoterapia** – to świadoma aktywność profesjonalna polegająca na operowaniu środkami psychologicznymi w celu udzielenia pomocy osobom cierpiącym lub poszukującym własnej drogi rozwoju społecznego, osobistego lub zawodowego. Zalicza się ją do procesów korekcyjnych o charakterze leczniczym, adresowanych do dzieci i młodzieży z zaburzeniami zachowania, zaburzeniami emocjonalnymi lub innymi kłopotliwymi zachowaniami.

Obszarem zainteresowania jest jednostka, której problemem jest nieprawidłowa/nieumiejętna relacja ze społeczeństwem, lub grupa społeczna, która poprzez swoje niewłaściwe funkcjonowanie potęguje, wyzwala lub utrwała objawy choroby w sensie społecznym

<http://www.sosw.uznam.net.pl/dokumenty/referaty/socjoterapia.pdf>

- **Ergoterapia** – terapia przez pracę.
- **Arteterapia** – terapia poprzez tworzenie lub obcowanie ze sztuką.
- **Kinezyterapia** – terapia ruchem.
- **Naturoterapia** – terapia poprzez obcowanie z naturą.
- **Relaksacja** – terapia pomagająca w usuwaniu napięć, pozwalająca nabyć umiejętność rozluźniania się bez używania środków odurzających, np. trening autogenny Schulza.

Osoba pracująca z młodzieżą umiejętnie wykorzystując różne formy terapii, może osiągnąć zamierzony efekt terapeutyczny, który wynika z diagnozy uczestnika zajęć. Należy przyjąć, że diagnoza jest punktem wyjścia do poprawnej pracy z klientem. Poprzez określenie „diagnoza” rozumiem ocenę niedoborów, jak również „mocnych stron” osoby uczestniczącej w terapii, jaką podejmujemy na podstawie wywiadu środowiskowego (rodzina, szkoła, znajomi), obserwacji własnych i innych metod poznawczych (np. testy psychologiczne). Innym ważnym elementem właściwej pracy z podopiecznym są systematyczne spotkania zespołu terapeutycznego na radach programowych czy spotkaniach kadry, gdzie omawiane są różne zagadnienia związane z terapią, jej postępem, czy też właściwym rozumieniem pacjenta. Dobrze, by zespół terapeutyczny uczestniczył w superwizjach, dzięki którym miałby możliwość innego spojrzenia na dany problem w terapii. Nie możemy zapominać, że na pozytywny przebieg terapii wpływ ma też ogólny poziom kadry ośrodka, w którym przeprowadzamy zajęcia z naszymi

podopiecznymi. Niezbędny w tym kontekście jest szeroko rozumiany rozwój pracujących tam ludzi. Pracownicy powinni, w miarę możliwości, podnosić własne kwalifikacje, uczestnicząc w szkoleniach, konferencjach, warsztatach, a także poszerzając zakres swoich umiejętności, podejmując różne wyzwania, związane choćby z realizacją nowych pomysłów itp.

Głównymi założeniami, które powinny przyświecać nam podczas planowania i prowadzenia zajęć, powinny być:

- budowanie poczucia własnej wartości,
- podnoszenie poziomu samooceny,
- indywidualne traktowanie każdego z uczestników,
- kreatywne podejście do grupy.

Bazując na rozmowach z młodzieżą uczestniczącą w prowadzonych przeze mnie zajęciach, jak i moich obserwacjach, sądzę, że brak poczucia własnej wartości jest jedną z elementarnych przyczyn popadania w uzależnienia, konflikty z prawem i inne patologiczne zachowania. Oczywiście nie jest to jedyna przyczyna, ale jedna z najważniejszych.

Osoba, która nie wierzy w siebie, posiadająca niskie poczucie wartości, czująca się słaba jako jednostka stosunkowo szybko ulega presji grupy czy też silniejszym jednostkom. Można patrzeć na to z dwóch stron:

- Negatywny wpływ grupy na słabą, zagubioną, niewierzącą w siebie jednostkę może doprowadzić do zaistnienia zachowań patologicznych, takich jak rozboje, prostytutcja, używanie narkotyków, kradzieże. Podobnie to wygląda w sytuacji uległości wobec osób o silnym charakterze, lecz niekonieczne przejrzystej postawie moralnej. Wielu samozwańczych guru, mimo

charyzmatycznej osobowości, to osoby o bardzo niskiej samoocenie, którzy budują swoją wartość kosztem innych, podatnych na wpływ ludzi.

- Grupa może też mieć pozytywny wpływ na jednostkę, pomagając jej w budowaniu pozytywnej samooceny, wspierając w trudnych momentach, a także korygując niewłaściwe zachowania. Nie możemy też zapominać o jeszcze jednym aspekcie pozytywnego oddziaływania grupy, jakim jest urealnianie osób co do poziomu umiejętności czy wiedzy, który aktualnie posiadają. Przykładem tego rodzaju grupy jest „Społeczność Terapeutyczna”, której efektem oddziaływań jest stworzenie silnych, wierzących w pozytywne, humanistyczne wartości ludzi. Także silna, pełna charyzmy, reprezentująca właściwą postawę moralną jednostka, np. nauczyciel czy wychowawca, ma pozytywny, inspirujący wpływ na niedowartościowaną osobę. W umiejętnie zaplanowany, chociaż nierzadko też intuicyjny sposób może wpływać na budowanie poczucia wartości podopiecznego, inspirować do rozwoju czy zmuszać do krytycznego myślenia.

Aby pogłębić oddziaływanie terapeutyczne, powinniśmy dbać, by wszyscy pracownicy ośrodka/miejsca, gdzie odbywają się zajęcia, przestrzegali tych samych standardów postępowania z podopiecznymi. Pewna jednolita filozofia pracy z młodzieżą powinna być jednoznacznie stosowana przez cały zespół. Niezwykle ważny jest spójny system wartości i zasad panujących w ośrodku. W czasach, w których żyjemy – na początku XXI wieku – brakuje jasno określonych zasad moralnych, wszystko jest rozmyte, niejednoznaczne, większość kwestii możemy interpretować na różne sposoby, częstokroć zupełnie przeciwstawne.

Powoduje to „zagubienie” jednostki w tym pędzącym, kreowanym przez massmedia świecie, gdzie wszystko jest na sprzedaż, a miarą naszej wartości jest stan posiadania.

Terapia zajęciowa może być też bardzo skuteczną metodą pracy z młodzieżą, także zagrożoną wykluczeniem społecznym. Jest to dosyć prosta metoda terapii, w której, korzystając z własnej kreatywności, możemy stosować wszelkie formy oddziaływań. Zaryzykuję twierdzenie, że w pewnym sensie ta forma terapii pomogła zaistnieć osobom niepełnosprawnym w szeroko rozumianej kulturze. Umożliwiając im występowanie w grupach teatralnych, muzycznych czy też zapraszając niepełnosprawnych artystów do udziału w wystawach prac plastycznych, terapia zajęciowa przyczyniła się do równoprawnego istnienia ich w społeczeństwie. Na taki stan rzeczy miało wpływ wiele czynników, zwrócę uwagę na dwa:

- Akceptacja siebie takim, jakim się jest, co doprowadziło do wyjścia w przestrzeń świadomości społecznej, dzięki czemu już nikogo nie dziwią niepełnosprawne osoby, które mijamy na ulicy czy widzimy w telewizji. W wielu wypadkach takie osoby (np. Jaś Mela, który pomimo utraty ręki i nogi w wieku 14 lat stał się najmłodszym w historii zdobywcą obu biegunów) są wzorami do naśladowania dla reszty społeczeństwa.

- Wzrost poczucia własnej wartości, wynikający choćby z zainteresowania szeroko rozumianej publiczności różnymi formami działalności artystycznej osób „niepełnosprawnych”.

Obydwa wymienione czynniki są ze sobą powiązane. Wzrost poczucia własnej wartości wpływa na samoakceptację, a akceptacja siebie wpływa na zwiększenie poczucia własnej wartości.

Po tej dosyć długiej części wstępnej, mającej na celu przedstawienie wielowarstwowej koncepcji terapii zajęciowej, przejdziemy teraz do bardziej praktycznych informacji, które pomogą nam w efektywniejszej, bardziej świadomej pracy z młodzieżą.

Pamiętajmy, że jako pracujący z młodzieżą w świetlicach środowiskowych dorośli mamy wpływ na budowanie ich systemu wartości. W myśl znanego porzekadła: „czym skorupka za młodu nasiąka, tym na starość trąci”. Poza rodzicami, to również my możemy przekazywać zasady, którymi należy kierować się w życiu. Stanie się tak jedynie wówczas, gdy będziemy autorytetami dla naszych podopiecznych. Moim zdaniem punktem wyjścia do pracy z młodzieżą, poza naszymi kwalifikacjami zawodowymi czy zasobem wiedzy, jest nasza jasno określona filozofia życia. To dzięki niej możemy określić siebie, własny system wartości, co pomaga też ustalić klarowne zasady współpracy z grupą obowiązujące na zajęciach. Zasady te i wartości muszą jednak obowiązywać zarówno młodzież, jak i nas, i być przez nas stosowane nie tylko podczas spotkań z młodzieżą, ale na co dzień w życiu. Nie ma możliwości, by stosować podwójne standardy. Próba „zarażenia” wychowanków np. aktywnym spędzaniem czasu wolnego spełźnie na niczym, jeśli sami będziemy wciąż siedzieć przed telewizorem. Jest również nie do pomyślenia, abyśmy promowali życie bez narkotyków, jednocześnie popalając od czasu do czasu jointy. W ten sposób pokazalibyśmy naszym podopiecznym jedynie hipokryzję. Pamiętajmy też, że nasi podopieczni ze świetlic środowiskowych najczęściej mieszkają w tej samej okolicy, znają nas więc i obserwują nie tylko podczas pracy, ale również poza nią. Rodzi się więc pytanie, czy wychowawca w świetlicy ma być osobą bez skazy, czy nie może napić się piwa po pracy? Oczywiście nie o to chodzi. Możemy żyć w taki sposób,

jaki lubimy, ale nie możemy udawać przed podopiecznymi, że jest inaczej. Nie okłamuję podopiecznych, że w ogóle nie piję alkoholu, ale nie ma takiej możliwości, abym przyszedł do pracy pod jego wpływem lub z objawami „dnia poprzedniego” – wówczas tego samego mogę wymagać od moich wychowanków.

Spójna postawa w życiu prywatnym i w pracy znacznie zwiększa nasze poczucie bezpieczeństwa. Dzieje się tak, gdyż nie musimy niczego w pracy udawać, a co za tym idzie – kontrolować swoich zachowań w tym obszarze, możemy pozostać naturalni.

To, czy czujemy się swobodnie w naszej pracy, jest bardzo ważnym czynnikiem wpływającym na jej jakość. Prosty sposób zwiększenia poczucia bezpieczeństwa jest wykreowanie przestrzeni, w której realizujemy nasze zajęcia. Prawdopodobnie w każdym miejscu możemy mieć wpływ na urządzenie wnętrza pracowni, np. poprzez ustawienie mebli, rodzaj oświetlenia czy dodanie drobiazków „ocieplających” atmosferę. Kolejnym elementem, który możemy wykorzystać, jest dobór muzyki towarzyszącej podczas zajęć.

Na nasze poczucie bezpieczeństwa w pracy mają również znaczny wpływ inne, bardziej formalne, ale nie mniej ważne czynniki.

Pomimo dołożenia wszelkich starań, aby zajęcia przebiegły bezpiecznie, nie jesteśmy w stanie przewidzieć niezliczonych ewentualności i im zapobiec. Standardem w świetlicy powinno być posiadanie przez każdego z wychowawców/opiekunów ubezpieczenia OC. Choć na co dzień niedoceniane, w sytuacjach awaryjnych okazuje się bardzo istotne. Ważna jest również znajomość zasad udzielania pierwszej pomocy oraz szkolenie BHP.

Aby w sytuacji krytycznej móc jak najefektywniej postępować, powinniśmy kierować się procedurami opracowanymi przez specjalistę BHP we współpracy z zespołem (lub jeśli nie możemy skorzystać z fachowej pomocy specjalisty – opracujmy je w zespole). Procedury te powinny określać sposób postępowania w różnych, również krytycznych, sytuacjach, być zgodne z prawem oraz zostać spisane. Prosty przykładem może być sposób postępowania w sytuacji, gdy podczas zajęć zdarzy się wypadek wymagający interwencji lekarza. Procedura określa, kogo i w jakiej kolejności powinniśmy zawiadomić (najczęściej rodziców, opiekunów, kierownika placówki, pogotowie itd.). Istnienie i znajomość takich ustaleń powoduje, że w sytuacji krytycznej, przy dużym poziomie stresu, nie musimy zastanawiać się, co zrobić. Istotny też jest dostęp do listy kontaktów telefonicznych, do rodziców naszych podopiecznych. Dokumentacja nie może więc być zamknięta w biurze, do którego nie możemy wejść.

Planując terapię zajęciową w świetlicy środowiskowej, dobrze jest zadać sobie pytanie: co lubię robić i w jaki sposób mogę to wykorzystać jako formę terapii? Dlaczego to takie ważne – wyjaśnię, podając przykład z własnego doświadczenia.

Prowadzę zajęcia kulinarne. Mam spore doświadczenie, przez wiele lat pracowałem jako kucharz, gotowanie jest moją pasją. Mogę więc śmiało powiedzieć, że kuchnia to moje królestwo, w niej czuję się nieskrępowany i jestem tam ekspertem. Dzięki temu moja uwaga nie musi być skupiona na temacie zajęć (np. „jak przyrządzić budyń”). Jest on bowiem jedynie pretekstem, narzędziem do osiągnięcia znacznie istotniejszych celów wychowawczych lub terapeutycznych. Mogę więc swobodnie realizować temat zajęć, jednocześnie obserwując

uczestników, relacje panujące w grupie, wzmacniać pożądane zachowania i reagować na negatywne.

Terapię zajęciową możemy realizować w oparciu o bardzo szeroki wachlarz działań praktycznych, począwszy od poszczególnych dyscyplin sportowych, poprzez turystykę, plastykę, muzykę, taniec itd. Ważne, aby temat zajęć był dla naszych podopiecznych atrakcyjny, ma on bowiem przyciągać młodzież. Nie proponujemy więc szesnastolatkom szydełkowania serwetek, ale jeśli właśnie szydełkowanie jest naszą największą pasją, możemy zaproponować im tworzenie ozdób lub elementów garderoby. Rodzaj zajęć powinien więc być tak dobrany, aby był zgodny z naszymi umiejętnościami i jednocześnie atrakcyjny dla uczestników zajęć. Wówczas będziemy mogli swobodnie realizować z zaciekawioną grupą podstawowe cele terapeutyczne. Kiedy już wybierzemy wiodący temat zajęć i mamy przestrzeń i warunki (niestety – również finansowe), aby go zrealizować, rozpoczynamy pracę z nową grupą.

Pierwsze zajęcia

Planując pierwsze zajęcia z nową grupą, powinniśmy szczególną uwagę zwrócić na to, żeby zakończyły się one sukcesem dla każdego z uczestników. Aby tak się stało, praca powinna być adekwatna do poziomu grupy. Wykorzystujemy pomysły, które będą wyraźnie efektowne – w krótkim czasie przyniosą spektakularny rezultat. Pierwsze spotkanie nie jest czasem na naukę cierpliwości, wytrwałości, umiejętności pracy z odroczoną gratyfikacją. Ma ono być spotkaniem zapoznawczym, zachęcającym, a nam dać możliwość zaobserwowania potencjału i deficytów poszczególnych członków grupy, ich umiejętności

funkcjonowania zadaniowego, pracy w zespole – tak, aby wykorzystać tę wiedzę na kolejnych zajęciach.

Tak nowa grupa uczestników, jak i my jesteśmy nawzajem siebie ciekawi. Punktem wyjścia powinno być więc wzajemne poznanie. Zanim poznamy uczestników osobiście, warto zebrać informacje na ich temat z innych źródeł: dokumentacji, wywiadów, od innych wychowawców lub podopiecznych. Celem takiego rozeznania jest ułatwienie przygotowania się do zajęć. Nie powinniśmy jednak zanadto sugerować się tymi opiniami. Z własnego doświadczenia wiem, że niejednokrotnie grupa, która uchodzi w opinii innych za „trudną” (niezainteresowaną, bierną lub nadaktywną, wręcz nie do opanowania) – podczas moich zajęć okazuje się dobrze pracować. Dzieje się tak dlatego, że każda grupa funkcjonuje w sposób dynamiczny, w interakcji z prowadzącym i w zależności od charakteru zajęć. Może się więc zmieniać zależnie od tych czynników.

Podczas pierwszego spotkania w kilku zdaniach opowiadamy, kim jesteśmy, jaki charakter zajęć proponujemy, co jest ich celem, czego uczestnicy mogą się nauczyć. Następnie zachęcamy uczestników do przedstawienia się – warto wcześniej przemyśleć to, czego chcemy dowiedzieć się o naszych nowych podopiecznych, mogą oni bowiem mieć kłopot ze spontaniczną wypowiedzią na swój temat. Niektóre z tych informacji będą dla nas bardzo cenne pod warunkiem, że pytania są przemyślane. Moim sposobem na lepsze poznanie uczestnika jest zadanie każdemu z nich, podczas pierwszego spotkania, jakiegoś „niestandardowego”, zaskakującego, ale również humorystycznego pytania, oczywiście zadaję je w taki sposób, aby było jasne, że to żart. Jednocześnie sposób reakcji poszczególnych osób na takie zaskakujące, destabilizujące pytanie jest cennym źródłem informacji o jego poziomie

kreatywności, umiejętności radzenia sobie w sytuacjach niespodziewanych, radzenia sobie ze stresem, nieśmiałością itd. Pytanie takie jest również swego rodzaju „lodołamaczem” – czymś, co wywraca stereotypowy podział ról: nauczyciel – uczeń, wyraźnie pokazuje odmiennosc zajęć. Oczywiście funkcję „lodołamacza” może spełniać wiele innych naszych zachowań, ważne, żeby były one przez nas wybrane i dla nas naturalne. Można usiąść w kręgu, wyjść na dwór czy zrobić herbatę i poczęstować uczestników ciastem – to pomaga w rozluźnieniu atmosfery.

Istotne jest, aby podczas pierwszego spotkania omówić obowiązujące podczas zajęć zasady. Tam, gdzie to możliwe, nie powinny być wprowadzane autorytarnie, ale ustalone we współpracy z młodzieżą. Oczywiście wiele spraw, np. kwestie związane z bezpieczeństwem, nie mogą podlegać dyskusji. Jednak zagadnienia organizacyjne, takie jak np. co zrobimy, jeśli ktoś nie bierze aktywnego udziału w zajęciach, spóźnia się lub jest nieobecny – mogą być ustalone przez członków grupy wspólnie z prowadzącym.

Podczas zapoznawania się z grupą omówmy cały program zajęć, opowiedzmy, co będziemy robić podczas cyklu spotkań, jak długo będzie on trwał, czego będziemy się uczyć. W ten sposób oswoimy naszych podopiecznych z proponowanymi przez nas działaniami, ale też zainteresujemy, w pewien sposób nastroimy do działania w proponowanych przez nas obszarach terapii. Możliwe też, że pobudzi to uczestniczącą w zajęciach młodzież do kreatywnego myślenia, które to ułatwi nam prowadzenie zajęć, spowoduje większą aktywność.

Docelowo może to doprowadzić do uwierzenia przez podopiecznych we własne możliwości czy rozwoju ich twórczego potencjału. Budowanie poczucia własnej wartości to nadrzędny cel naszych zajęć.

Budowanie grupy

W trakcie kilku pierwszych zajęć ważne jest, aby zadbać o poczucie bezpieczeństwa i zaufania w grupie. Można przy tym wykorzystać proste techniki otwierania i budowania zaufania pochodzące z takich publikacji, jak *Grupa bawi się i pracuje* lub *Zabawa w psychoterapii*. Wzajemne zaufanie uczestników wpływa na jakość pracy całej grupy.

Niemniej ważne jest utrzymywanie pozytywnej, bezpiecznej i swobodnej atmosfery w grupie podczas całego cyklu terapii zajęciowej. Najczęściej młodzi ludzie zagrożeni wykluczeniem społecznym nie przychodzą do świetlicy, aby czegoś się nauczyć, ale dlatego, że stanowi ona dla nich pewien azyl, miejsce, gdzie czują się dobrze. Przyciąga ich zatem atmosfera miejsca i zajęć, a nie sam ich temat czy korzyści wynikające z uczestnictwa. Z relacji moich podopiecznych wynika, że doceniają oni w szczególności wyraźną odrębność i odróżniający się klimat zajęć od szkoły, z której nierzadko mają negatywne doświadczenia. Te złe wspomnienia związane są najczęściej z ocenianiem, a co za tym idzie – szeregiem niepowodzeń, jakie są udziałem uczestników terapii podczas lekcji. Również dlatego warto stawiać na pozytywne wzmocnienia, indywidualne traktowanie, docenianie kreatywności każdego z uczestników. Nie ma gotowego przepisu na zbudowanie takiej „dobrej atmosfery” w grupie, każdy z prowadzących robi to we właściwy dla siebie sposób, zależny od jego osobowości i temperamentu. Na początku jednak zakłada się, że

terapeuta jest również członkiem grupy, a nie jej instytucjonalnym kierownikiem. Taka partnerska postawa sprawia, że działamy wraz z uczestnikami, a nie obok czy przeciwko nim i pozwala to na podążanie za procesem grupowym.

Bardzo możliwe, że we wstępnym okresie naszej pracy z grupą wyłoni się jej naturalny lider i przywódca. Bardzo częstym błędem popełnianym przez niedoświadczonych terapeutów zajęciowych jest stawianie w opozycji do tej osoby, rozpoczynanie walki z nią. Wynika to najczęściej z niepewności i braku wiary w siebie, rodzącego się poczucia zagrożenia u prowadzącego. Pozbawiamy się w ten sposób po pierwsze możliwości pracy z liderem (w zakresie jego terapii), po drugie znaczącej pomocy podczas zajęć. Lider jest bowiem osobą mającą wpływ na grupę, jest jak przywódca w stadzie i warto jego energię wykorzystać do realizacji celów terapeutycznych, z pożytkiem dla wszystkich uczestników. Korzyści odnosi również lider – czuje się doceniony, zauważony, dowartościowany. Podczas pierwszych spotkań lider grupy będzie prawdopodobnie stawał w opozycji do nas. Warto mieć świadomość, że jest to zjawisko naturalne, wynikające z jego lęku przed utratą przywództwa w grupie, najczęściej nie jest to więc działanie przeciwko nam osobiście, ale w obronie siebie. Rozumienie tego procesu pozwoli nam nie wchodzić z nim w konflikt; pozwólmy mu pozostać przywódcą – docenienie jego roli spowoduje, że przestanie on obawiać się o swoją pozycję i zacznie z nami współpracować. Ja wykorzystuję często potencjał lidera w celu mobilizacji grupy, zwiększenia jej energii lub jej uspokojenia, a także w sprawach organizacyjnych. Działanie wspierające pozycję lidera grupy niesie ze sobą ryzyko wykorzystania jej przez lidera w sposób niezgodny z wartościami, jakie reprezentujemy („drugie życie”).

Starajmy się, by podczas zajęć istniał wyraźny podział ról i obowiązków, aby każdy z uczestników mógł zaistnieć, wykonując różne funkcje, ale też by nikt nie został pokrzywdzony, wykonując zawsze tę samą, mozolną czynność. Jest to istotne ze względu na konieczność osiągnięcia podstawowego celu zajęć, czyli wzmocnienia poczucia własnej wartości u każdego z uczestników, a nie tylko u niektórych. Jednocześnie nie możemy zapominać, że wykonanie złożonych zadań wymaga wielu czynności, wśród nich są również te mniej przyjemne, np. zmywanie naczyń – ktoś musi te obowiązki spełniać. Nie można pozwolić, aby nie były one w ogóle wykonane – ważne, aby nie wykonywała ich zawsze ta sama osoba. Jasny podział obowiązków, przekazanie odpowiedzialności poszczególnym uczestnikom oraz ustalona rotacja w zakresie obowiązków bardzo pomagają w utrzymaniu ładu i porządku podczas zajęć. Dojrzała, świadoma grupa może już w dużej mierze samodzielnie ustalać podział zadań między sobą – wspaniale zwiększa to poczucie odpowiedzialności grupy za rozwój każdego z jej członków, należy jednak zawsze monitorować prawidłowość tego procesu.

Pewne stałe elementy poszczególnych spotkań z biegiem czasu ulegają rytualizacji. Wraz z rozwojem grupy, zwiększaniem jej dojrzałości rytuały te nabierają coraz większego znaczenia dla jej członków. To bardzo istotny element, gdyż jest wyrazem budowania tożsamości, odrębności grupy, identyfikacji młodzieży z miejscem i zajęciami. Ceremoniały takie przyjmują różne formy, może to być sposób rozpoczynania zajęć, witania się, obchodzenie uroczystości (np. urodzin uczestników) itp. Są charakterystyczne dla każdej grupy (świątlicy). Taka stałość, rytualizacja powoduje zwiększenie poczucia bezpieczeństwa i przynależności. Należy dbać i wspierać istnienie i powtarzalność tych

tradycji. Jednocześnie, gdy zaistnieje potrzeba ostrej interwencji, możemy zaburzyć przebieg rytuału, co wzmacnia znaczenie interwencji poprzez destabilizację grupy, zmusza członków do refleksji nad tym, co było przyczyną naszej stanowczej reakcji. Każdorazowo należy jednak omówić z grupą zaistniałą sytuację i upewnić się, czy nasze zachowanie zostało właściwie odebrane.

Dla lepszego zobrazowania sytuacji posłużę się prostym przykładem: Tradycją pewnej grupy jest rozpoczynanie zajęć od rytualnego powitania w kręgu. Jednocześnie wiemy, iż w ostatnim czasie nastąpiło złamanie norm obowiązujących w grupie – członkowie grupy naśmiewali się z jednego jej członka. Rozpoczynamy rozmowę z grupą od informacji, że dziś nie możemy witać się tak, jak zwykle, ze względu na zaistniałą sytuację. Jeżeli tradycja jest dość mocno zakorzeniona i nie nadużywamy tego narzędzia, wówczas uzyskamy oczekiwany efekt – destabilizację grupy, zwrócenie jej uwagi na rangę problemu i konieczność jego rozwiązania. Taki nierozwiązany problem może przyczynić się do rozpadu grupy, a do tego nie chcemy dopuścić.

Rodzice w świetlicy

O ile to możliwe, zachęcałbym do zapraszania rodziców czy prawnych opiekunów do uczestnictwa w życiu świetlicy. Obserwacja wzajemnych relacji rodzic – dziecko pozwoli nam na lepsze poznanie naszych podopiecznych, dostarczając cennych informacji do diagnozy i materiału do pracy. Prócz tego zapraszanie rodziców do wspólnych przedsięwzięć czy projektów może przynieść skutki terapeutyczne, choćby w postaci poprawy kontaktów rodzinnych. Sami rodzice podczas takich odwiedzin będą mieli okazję włączyć się twórczo w rozwój świetlicy.

Od kilku lat organizujemy letnie obozy rowerowe dla podopiecznych ośrodka. Rodzice podopiecznych pomagają nam w wielu kwestiach organizacyjnych, ale też biorą czynny udział w tych przedsięwzięciach. Możemy zaobserwować pogłębienie kontaktów między dziećmi a ich rodzicami. Rodzice występują wówczas w nowych, nieznanych wcześniej dzieciom rolach, wspólnie z dziećmi przeżywają podobne trudności związane z funkcjonowaniem na obozie i muszą rozwiązywać te same problemy. Dzięki temu, że zarówno dorośli, jak i młodzież pracują w zupełnie nowej przestrzeni, w warunkach odbiegających od codziennego życia – mogą doświadczać ożywczych, nieznanych dotąd interakcji, lepiej się poznawać. Do tej pory młodzi ludzie widywali swoich rodziców w standardowych, codziennych sytuacjach, rolach. Wspólne spędzanie czasu w grupie daje też okazję dzieciom do poznania swoich rodziców przez pryzmat interakcji z innymi podopiecznymi świetlicy. W sytuacjach takich rodzice uczą się również na nowo spędzania czasu ze swoimi dziećmi, co często w przeszłości było przez nich zaniedbywane. To tylko jeden z przykładów pokazujący, w jaki sposób możemy włączyć rodziców w terapię ich dzieci.

Prócz takich incydentalnych działań dobrze jest stworzyć stały harmonogram spotkań z rodzicami. W trakcie tych spotkań terapeuta ma czas na omówienie z rodzicami postępów w terapii, może zdobyć informacje od rodziców o zmianach w funkcjonowaniu dziecka poza świetlicą. Pamiętajmy również, że rodzice najlepiej znają swoje dziecko, nawet jeśli w przeszłości popełnili wiele błędów wychowawczych. Są więc doskonałymi konsultantami w sprawach dotyczących terapii dziecka. Dzięki systematycznym spotkaniom nawiązują się również relacje pomiędzy poszczególnymi rodzicami.

Stają się oni wówczas swego rodzaju grupą, pełniącą często rolę środowiska wzajemnie wspierającego się.

Jeszcze jedną formą skutecznego współdziałania z rodzicami jest wspólne spędzanie świąt. Spotkania tego typu mają mniej formalny charakter, jednocześnie, jako że są wpisane w naszą kulturę, funkcjonują w świadomości jako ważne wydarzenie. Pozwalają w bardziej otwarty i bezpośredni sposób poznać się całej społeczności świetlicy.

Aktywne uczestnictwo rodziców w życiu świetlicy ma jeszcze jeden bardzo ważny skutek. Rodzice niejako włączają się w życie grupy, stają się na chwilę jej członkami, co pozwala im lepiej zrozumieć, na czym polega terapia ich dzieci, jak realizowany jest w praktyce program świetlicy. Jest to bardzo istotne, gdyż rodzice nieakceptujący tego, co dzieje się z ich dzieckiem w świetlicy, mogą (nawet jeśli pozornie się zgadzają i przyznają rację) nieświadomie blokować proces terapeutyczny. O pracy z rodziną szerzej w innym rozdziale.

Elastyczność prowadzącego zajęcia

Planując, przygotowując i realizując zajęcia, pamiętajmy o tym, że każda grupa jest inna. Mimo że tak dla prowadzącego zajęcia byłoby najprościej, każda grupa wymaga nieco innego traktowania, niemożliwe jest sztywne trzymanie się planu. Ma on być jedynie szablonem, mapą ułatwiającą poruszanie się w trakcie zajęć. Należy uważnie obserwować, co dzieje się z grupą, reagować na pojawiające się sytuacje, umożliwić to podążanie za procesem grupowym. Niekiedy należy zupełnie zrezygnować z zaplanowanych na dany dzień zajęć, jeśli wynika to z kondycji grupy. Pozorna strata jednych zajęć na rzecz wsparcia grupy zwiększy korzyści i efektywność w trakcie kolejnych spotkań.

Ta zmienność, różnorodność, a często i nieprzewidywalność w naszej pracy pozwala nam nie popaść w rutynę, stymuluje do rozwoju, sprawia, że każdy dzień w pracy jest inny. Przeciwdziała to w znacznej mierze wypaleniu zawodowemu, co jest naszą osobistą korzyścią wynikającą z podjęcia się tego trudnego, acz satysfakcjonującego zawodu.

W tym miejscu chciałbym jeszcze zwrócić uwagę czytelnika na inne korzyści wynikające ze współuczestniczenia wychowawcy w procesie grupowym.

Pomimo iż występujemy poniekąd w roli nauczyciela – wykładowcy, który przekazuje uczestnikom nowe informacje, to jednocześnie sami, poprzez kontakt czy inspirację grupy, możemy stać się bardziej świadomi i rozwijać się. Zależy to jednak od naszej postawy, otwartości na nowe doświadczenia, informacje ze strony poszczególnych uczestników, często też na krytykę. Poziom naszej otwartości będzie zależał od wielu czynników – przede wszystkim od chęci samorozwoju, poziomu samoakceptacji, poczucia własnej wartości, poczucia bezpieczeństwa, jasno określonej filozofii pomagania innym. Osoba niepewna siebie, swoich kompetencji, niezdecydowana, raczej będzie unikać sytuacji, które mogłyby zdestabilizować jej obraz samej siebie. Co za tym idzie, nie będzie ona gotowa na przyjmowanie informacji zwrotnych od grupy, co uniemożliwi jej rozwój. Informacje zwrotne płynące od podopiecznych, w szczególności te, które mówią o negatywnym odbiorze naszych zachowań, są punktem wyjścia do dokonania autoanalizy i wprowadzenia zmian. Paradoksalnie informacje wysoce krytyczne mogą być dla nas najbardziej rozwojowe.

Wybór zawodu terapeuty powinien również inspirować nas do zdobywania nowych umiejętności i kompetencji poprzez uczestniczenie w szkoleniach, warsztatach i studiowanie literatury fachowej.

Przykładowe zajęcia

Aby lepiej zobrazować przebieg pojedynczego spotkania w ramach cyklu terapii zajęciowej, przedstawię opis konkretnych zajęć przeprowadzonych w ramach warsztatów kulinarnych.

Nauka gotowania jest bardzo interesującą ze względu na wielowymiarowość oddziaływań formą terapii zajęciowej. Wspólne przyrządzanie posiłków wpływa na członków grupy w obszarach:

- najbardziej podstawowym, ale bardzo istotnym – ekonomicznym – mogą zjeść posiłek, którego nierzadko w domu nie będzie;
- edukacyjnym, sprawnościowym – młodzież uczy się przyrządzania prostych, tanich, smacznych posiłków (często w dysfunkcyjnych rodzinach nie dochodzi do transferu międzypokoleniowego umiejętności związanych z codziennym prowadzeniem gospodarstwa domowego). Uczestnicy mają również okazję zapoznać się z potrawami czy smakami, których nie mieli okazji spróbować. Pozwala to na swoiste poznanie świata, tradycji kulinarnych innych kultur, czego jako osoby zagrożone wykluczeniem społecznym nie doświadczają. Dodatkowo wzrastają ich umiejętności manualne (krojenie, obieranie itp.);

- społecznym – wzrasta umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, następuje rozwój umiejętności rozwiązywania konfliktów, zwiększa się asertywność. Dodatkowo uczestnicy zapoznają się z zasadami *savoir-vivre'u*;
- najważniejszego aspektu terapeutycznego – wzrostu poczucia własnej wartości – poprzez przekazywanie pozytywnych informacji zwrotnych, płynących ze strony uczestniczących we wspólnym biesiadowaniu, po zakończonym procesie tworzenia posiłku.

Umiejętności, jakie młodzież nabędzie w trakcie zajęć, można wykorzystać w codziennym życiu – to bardzo ważny aspekt praktyczny. Z moich doświadczeń wynika, że właśnie z tego względu zajęcia cieszą się dużym zainteresowaniem, w odróżnieniu od np. warsztatów plastycznych, które są przez młodzież uznawane za mało przydatne.

Tematem przykładowych zajęć będzie „Domowy deser karmelowy”. Grupa liczyć może ok. 6 osób.

Zajęcia zaczynam od powitania, zadbania o kwestie higieniczne (mycie rąk, nakładanie fartuchów, związywanie włosów). Temat zajęć omawiamy w przyjemnej atmosferze przy herbacie i drobnym poczęstunku, jest to również okazja do ewentualnego podzielenia się doświadczeniami, przeżyciami z ostatnich dni. Omówienie tematu powinno obejmować następujące zagadnienia: Co będziemy robić? W jaki sposób? Dlaczego tak, a nie inaczej? Na co powinniśmy zwrócić szczególną uwagę? Jakie są zagrożenia? Podczas tego omówienia zachęcam grupę do podzielenia się pomysłami dotyczącymi sposobu przygotowania posiłku, bazując na swoich doświadczeniach – czy gotowali kiedyś budyń, karmel itd. Najczęściej uczestnicy mają osobistą

praktykę jedynie w zalewaniu budyniu instant. Dlatego nowością jest dla nich informacja, że taki deser można wykonać w prosty sposób domowymi metodami. Tutaj następuje objaśnienie przepisu.

Ważnym elementem, który ułatwia zapamiętanie informacji dotyczących przyrządzania potraw, jest eksperyment. Dodatkowo zwiększa to atrakcyjność zajęć. W naszym przypadku będzie on polegał na karmelizowaniu cukru i jego degustacji. Po przekazaniu instrukcji każdy z uczestników przygotowuje karmel, następnie próbuje i wyciąga wnioski, w jaki sposób przyrządzić najlepszy produkt. Pojawiają się uwagi bardzo praktyczne, np. przypalony cukier jest gorzki w smaku. Uczestnicy mogą wówczas w dużej mierze sami odkryć i wykreować smak i sposób jego tworzenia. (Do wniosków z eksperymentu można odnieść się podczas innych zajęć, np. przypalona cebula, ponieważ zawiera cukier, również będzie gorzka).

Następnie zachęcam grupę do podzielenia się rolami lub sam wyznaczam je: rozpuszczający cukier, gotujący mleko, przygotowujący zawiesinę skrobi w mleku, ubijający śmietanę, przygotowujący ozdoby (owoce, syropy), nakrywający do stołu. Każda z osób następnie relacjonuje, co i w jaki sposób będzie przygotowywała, upewniam się dzięki temu, że wszyscy właściwie zrozumieli swoje role. W ramach jednych zajęć dobrze jest zaplanować zmiany ról, aby każdy mógł spróbować różnych działań i opanować cały przepis w praktyce. Oczywiście przy wykonywaniu poszczególnych czynności potrzebna jest moja pomoc. Staram się jednocześnie pozwolić na maksymalnie dużą dowolność i kreatywność, wspierając te pomysły, które doprowadzą do pozytywnego wzmocnienia uczestnika na koniec zajęć, nie pozwalam jedynie na wdrożenie tych pomysłów, które mogłyby zaprzepaścić

wysiłek grupy. Jeśli uczestnik upiera się przy zrealizowaniu swojego pomysłu – przeprowadzamy eksperyment. W omawianym przypadku przyrządzania budyniu moje reakcje będą wyglądały następująco: wspieram pomysły dodania do potrawy np. kakao czy miodu, ale blokuję dodanie soku z cytryny (wówczas mleko uległoby zwarzeniu) lub soli zamiast cukru.

Oprócz nadzoru całego procesu i dbania o jego bezpieczny przebieg, wpływam na atmosferę i energię podczas zajęć. Jeśli istnieje taka konieczność, robię krótką przerwę, wychodzimy na zewnątrz, wykonujemy ćwiczenia dotleniające lub krótką zabawę ruchową, opowiadamy dowcipy itp.

Warto zwrócić uwagę, że inaczej będziemy postępować z grupą początkującą, a inaczej z zaawansowaną. W przypadku tej pierwszej winniśmy przyjąć rolę bardziej wspierającą, motywując do działania, uczestniczenia w zajęciach, winniśmy też często powtarzać techniki, przypominać przy różnych okazjach ich zastosowanie i istotne dla zajęć informacje. W grupie zaawansowanej większy nacisk kładziemy na samodzielne działanie, wspieranie kreatywności, twórczego myślenia, z jednoczesnym naciskiem na wzięcie odpowiedzialności przez uczestników za przebieg i efekt zajęć. Grupa mocno zaawansowana może nawet sama planować zajęcia, wtedy nasza rola powinna ograniczyć się jedynie do monitorowania ich przebiegu i udzielenia na koniec informacji zwrotnych dla poszczególnych osób.

Bez względu na poziom zaawansowania grupy powinniśmy na zajęciach jasno i wyraźnie przekazywać i podkreślać najważniejsze zasady i wartości im przyświecające, a także egzekwować ich przestrzeganie. Można tu wykorzystać korekcyjno-terapeutyczne

oddziaływanie społeczności. Np. podczas zajęć kulinarnych jedną z podstawowych zasad jest: przyrządzamy jedzenie z szacunkiem do tych, którzy będą je spożywali. Podczas zajęć reagujemy na sytuacje niedbałości w przyrządzaniu, nieprzestrzegania higieny itp.

W trakcie trwania zajęć obserwujemy poszczególnych uczestników, zdobywając wiele cennych informacji, które pomagają nam lepiej ich zrozumieć i dostrzec efekty swoich oddziaływań. Dostarcza to materiału do pracy podczas spotkań zespołu terapeutycznego.

Kiedy nasz deser jest gotowy, przystępujemy do najmniej odtwórczej części zajęć – sposobu podania, nakrycia stołu itp. Warto oddać pełną inicjatywę w ręce młodzieży i dać się zaskoczyć. W przypadku gdy mamy do czynienia z grupą o niskim poziomie energii, wówczas ożywić ich może wprowadzenie wątku rywalizacji – kto lepiej, ładniej, ciekawiej poda potrawę. Element współzawodnictwa jest pomocny, również gdy w grupie pojawia się konflikt, osoby skłócone wystarczy umieścić w jednej drużynie, konieczność ich współpracy dla zwyciężenia zespołu przeciwnego służy zażegnaniu sporu.

Na koniec zajęć, przed podaniem potrawy, sprzątamy pracownię i omawiamy to, co działo się w trakcie zajęć. Pytamy o wrażenia, czego się nauczyli, udzielamy sobie informacji zwrotnych, wyjaśniamy nieporozumienia, które nie zostały omówione na bieżąco. Jeżeli nie pojawiają się informacje adresowane do prowadzącego, warto co jakiś czas dopytywać o nie. Omówienie to pomaga w rozwoju relacji z grupą.

Kulminacyjnym momentem zajęć jest podanie przyrządzonej potrawy i wspólne jej smakowanie, najlepiej wraz z gośćmi (np. innymi osobami ze świetlicy). Obecność gości jest ważna, gdyż najczęściej przekazują oni masę bardzo pozytywnych informacji na temat efektu pracy uczestników

zajęć. To z kolei pomaga w budowaniu poczucia własnej wartości i pewności siebie, uruchamia kreatywność i jest inspirujące. Co jest podstawowym, nadrzędnym celem zajęć.

Przedstawiony przykład można w znaczny sposób modyfikować i adaptować do różnych technik terapii. Nie powinien być traktowany jako kalka, a jedynie jako źródło inspiracji.

Kończąc ten rozdział, zachęcam do stosowania terapii zajęciowej w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym. Jest to prosta i skuteczna forma oddziaływania, której efekty nie zawsze są widoczne od razu, ale umiejętnie stosowana pomaga w budowaniu silnych, wierzących w swoje możliwości ludzi. To, jak sądzę, jest w tym wypadku najważniejsze.

Bibliografia

1. Dimoff T., Carper S., *Jak rozpoznać czy dziecko sięga po narkotyki*, Elma Books, Warszawa 1993.
2. Faber A., Mazlish E., *Jak mówić żeby dzieci się uczyły w domu i w szkole*, Media Rodzina, Poznań 1996.
3. Heaton J. A., *Podstawy umiejętności terapeutycznych*, GWP, Gdańsk 2003.
4. Jachimska M., *Grupa bawi się i pracuje*, Unus, Wałbrzych 1994.
5. Jamróz S., Witkowski T., *Podręcznik trenera*, Biblioteka Moderatora, Wrocław 2004.
6. Kaduson H., Schaefer Ch., *Zabawa w psychoterapii*, GWP, Gdańsk 2005.
7. Mindell A., *Lider mistrzem sztuki walki*, Medium, Warszawa 1995.
8. Ostrowska K., „Wartości w naszym życiu”, http://www.wychowawca.pl/miesiecznik/06_138/01.htm – dostęp dnia 26 maja 2012 r.
9. Prajsner M., „Wartości etyczne i duchowość w terapii”, <http://www.psychologia.edu.pl/czytelnia/50-artykuly/349-wartosci-etyczne-i-duchowosc-w-terapii.html> – dostęp dnia 5 maja 2012 r.
10. Senge P., *Piąta dyscyplina*, Walters Kulwer Business, Kraków 2006.
11. Zimbardo P.G., Ruch F.L., *Psychologia i życie*, PWN, Warszawa 1997.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

Człowiek – najlepsza inwestycja



Innowacyjny produkt

Dynamika zmian społecznych, politycznych i gospodarczych ostatnich lat sprawia, że przed człowiekiem stają coraz większe i bardziej wyrafinowane oczekiwania, którym trudno jest sprostać. Dotyczy to w szczególności ludzi młodych, którzy z jednej strony najboleśniej doświadczają niedoskonałości otaczającego ich świata, zaś z drugiej coraz bardziej mgliście widzą swoją przyszłość (zawód, praca, rodzina, mieszkanie itd.). Stąd też wielu z nich w swojej niezaradności (a często wręcz bezradności) sięga po zachowania dysfunkcjonalne, wikła się w różnorodne patologie, a tym samym potęguje swoje trudności.

Paradoksalnie w zestawieniu z powyższym zdecydowanie wolniej rozwijają się instytucjonalne i poza-instytucjonalne formy pomocy takiej młodzieży... Z tego też powodu szczególnie cenne są inicjatywy o charakterze systemowym, dostrzegające całą złożoność trudności nastolatka, angażujące w proces pomagania różnorodne osoby i instytucje, maksymalnie korzystające z dostępnych źródeł zróżnicowanego wsparcia. Cechy te spełnia właśnie "Model Działań Systemowych - MDS"...

...niniejszy podręcznik metodyczny jest szansą na popularyzowanie takich działań i zachęcanie innych specjalistów do podobnych poszukiwań.

prof. dr hab. Zbigniew B. Gaś

Podzielam pogląd, iż szansa na efektywność udzielanej pomocy instytucjonalnej wzrasta wraz z różnicowaniem jej form, tzn. kiedy podejmowane działania wykraczają poza mury świetlicy i aktywizują środowisko życia wychowanków. (...)

Konkludując, model działań proponowanych dla pracowników świetlic środowiskowych, prezentowany w podręczniku jest wartościowy i - dając wiarę Redaktorowi opracowania - możliwy do realizacji.

dr hab. Danuta Urbaniak – Zajęc, prof. nadzw. UŁ

ISBN 978-83-61997-46-7



Realizator Projektu



Institucja pośrednicząca 2 stopnia

Projekt realizowany na terenie województwa łódzkiego w okresie 2.01.2012. - 31.12.2014
Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Publikacja bezpłatna