



Wybór tekstów
opublikowanych
na platformie
EPALE

Edukacyjne drogowskazy

2021

Wybór tekstów
opublikowanych
na platformie
EPALE

Edukacyjne drogowskazy

2021



Edukacyjne drogowskazy
Wybór tekstów opublikowanych na platformie EPALE (2021 r.)

Redaktor merytoryczny: Monika Schmeichel-Zarieczna, Ambasadorka EPALE
Współpraca: Karolina Milczarek, Krajowe Biuro EPALE
Redaktor prowadzący: Tomasz Mrozek
Korekta: Maryla Błońska
Projekt okładki, layout: Mariusz Skarbek
Druk: TOP DRUK Łomża

Wydawca: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
Narodowa Agencja Programu Erasmus+
i Europejskiego Korpusu Solidarności
Al. Jerozolimskie 142a, 02-305 Warszawa
www.frse.org.pl | wydawnictwo@frse.org.pl

© Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2021

ISBN 978-83-66515-64-2

Publikacja została przygotowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za zamieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Autorzy zdjęć: Emilia Pijanowska (s. 71), Luka Łukasiak (s. 75), Dariusz Majewski (s. 78), Jakub Bodys (s. 116), Iza Gryczyńska (s. 123), Wojciech Sosenko (s. 137, zdjęcie Katarzyny Jagodzińskiej), Szymon Łaszewski (s. 143). Pozostałe zdjęcia pochodzą z archiwów prywatnych autorów tekstów.

Publikacja bezpłatna

Cytowanie: *Edukacyjne drogowskazy. Wybór tekstów opublikowanych na platformie EPALE (2021 r.)* (2021). Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.

Czasopisma i portale Wydawnictwa FRSE:

[języki:obce]
w szkole

europa
DLA AKTYWNYCH

eurodesk
Polska

EUROPEJSKI
PORTAL MŁODZIEŻOWY

Więcej publikacji Wydawnictwa FRSE: www.czytelnia.frse.org.pl





1

Słowo wstępne

Monika Schmeichel-Zarzeczna

6

Czasem mniej znaczy więcej

Dylemat słonia, czyli gdzie kończy się efekt, a zaczyna efekciarstwo

Sławomir Łais

10

Miejsce na ciszę

Rafał Kunaszyk

14

Na co na szkoleniach nie mamy wpływu?

Radostaw Czahajda

20

Badanie kompetencji online

Agnieszka Leśny

24

Najważniejsze szkolenia w historii świata

Rafał Żak

28

2

Zmiana zaczyna się od nas

Projekt JA

Marta Kaźmierczak

34

Inteligencja emocjonalna

Izabela Andrejczyk

38

Zdolności językowe – fakty i mity

Dorota Kondrat

42

Zawód w rok!

Sylvia Kurszewska

46

Zawód z powołania. Czyli z czego?

Małgorzata Rosalska

52

Rola *work-life balance* w życiu pracownika

Agata Boruczkowska

56

Model kompetencyjny, czyli rozwijaj pracowników świadomie

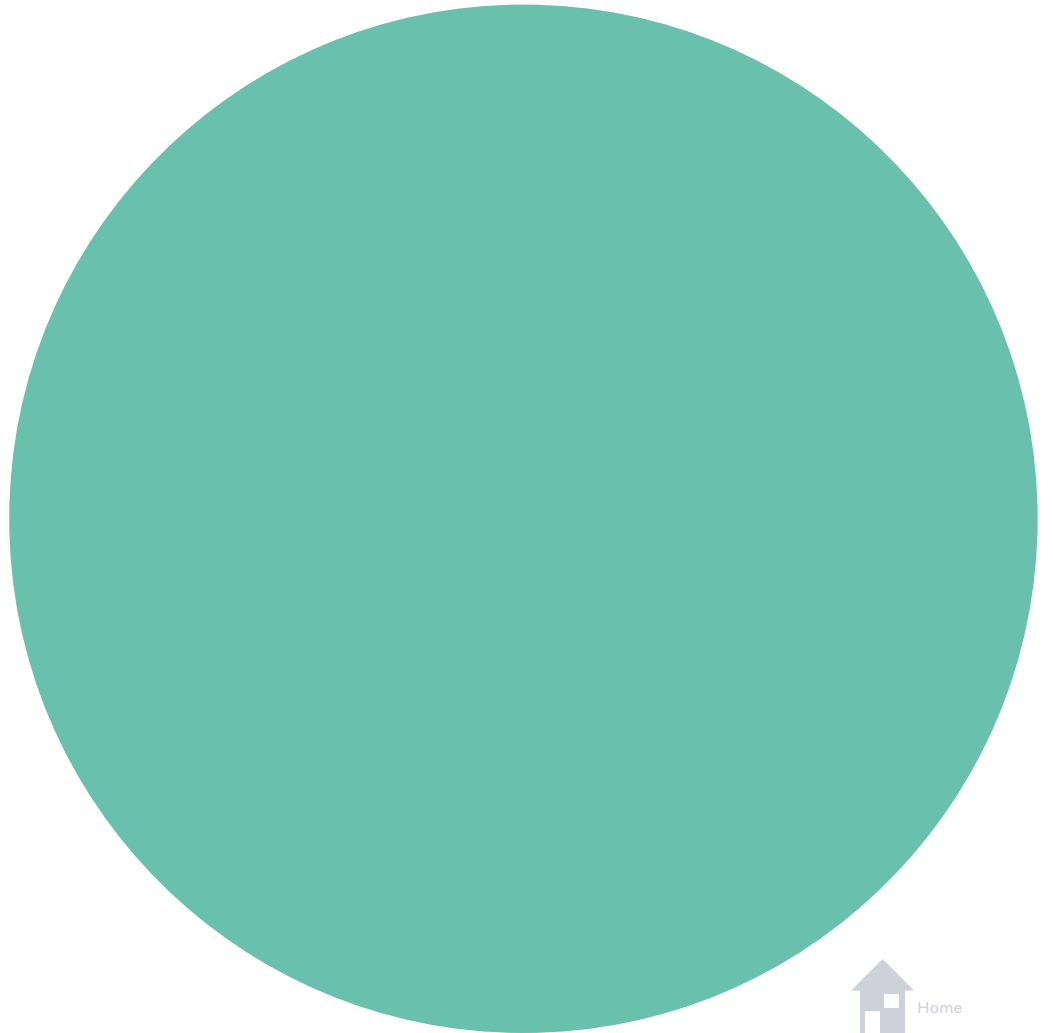
Barbara Habrych

60

„Next move” – kompleksowy program edukacyjny z zakresu rozwoju osobistego i aktywności społecznej młodzieży wchodzącej na rynek pracy

Bartosz Płazak

64





3

Otwartość i poszukiwanie wiedzy

Chorowanie i edukacja Bartek Lis	70
Skąd ja mam to wszystko wiedzieć? Monika Hausman-Pniewska	72
Szansa dla osób dorosłych w spektrum autyzmu Karolina Rożalska	76
Edukacja ekonomiczna na wsi Karolina Suska	80
Zielona księga w sprawie starzenia się – andragogiczny komentarz Rozmowa Moniki Gromadzkiej z Zofią Szarotą	82
Co wiemy o osobach 50 plus? Natalia Skipietrow	86
Edukacja w ruchu. Europejskie dobre praktyki w integracji migrantów poprzez sport Krzysztof Jarymowicz	90

4

Technologia dla każdego

Europejska polityka uczenia się dorosłych Anna Nikowska	96
Senior w cyfrowym świecie. Konsultacje, kursy czy nauka na własną rękę? Nina Woderska	100
Seniorzy na Zoom! Katarzyna Skrzypczak	104
Dostosowywanie materiałów wideo do potrzeb osób niepełnosprawnych Piotr Maczuga	108
Nowe technologie w instytucjach kultury – o fablabach i mejkerach stów kilka Ewa Orzeszko	112

5

Dobre praktyki

Biblioteka otwarta na świat Aleksandra Zawalska-Hawel	120
Biblioteka zaangażowana Rozmowa Moniki Schmeichel-Zarzecznej z Barbarą Markowską	124
Wzmacniający potencjał partycypacji. Rozmowa Marcina Szeląga z Katarzyną Jagodzińską	130
Odpowiednie dać rzeczy słowo, czyli o twórczości poetyckiej na lekcji języka obcego Katarzyna Żák-Caplot	138
Edukacja ekologiczna osób dorosłych – jak do niej podejść, od czego zacząć? Joanna Tabaka	144

Słowo wstępne



MONIKA SCHMEICHEL-ZARZECZNA

Pomimo upływu stuleci stwierdzenie filozofa Heraklita, że „jedyną pewną rzeczą w życiu jest zmiana” wciąż pozostają aktualne. W XXI wieku charakterystyczną cechą otaczającego nas świata jest brak stałości. Zmiany towarzyszą nam każdego dnia i dotyczą wielu różnych obszarów. Niektóre przychodzą nagle i nie mamy na nie wpływu, a niektóre – mniej lub bardziej świadomie – sami wywołujemy. Są też takie, które powinny nastąpić, aby świat stał się lepszym miejscem i wreszcie te, które powinniśmy za wszelką cenę powstrzymać, wykorzystując w tym celu całą naszą energię i wiedzę.

U wielu ludzi zmiany budzą niepokój. Destabilizują zastany ład i porządek, burzą to, co znane i bezpieczne. Coraz częściej więc w odniesieniu do otaczającej rzeczywistości używa się terminu VUCA, składającego się z pierwszych liter słów: *volatility* (zmiennność), *uncertainty* (niepewność), *complexity* (złożoność), *ambiguity* (niejednoznaczność). VUCA oddaje niestabilność realiów współczesnego świata i ukazuje zachodzące w nim nieustannie turbulencje. Obrazuje kondycję współczesnego człowieka. Wciąż mierzymy się ze skutkami pandemii COVID-19, jednocześnie coraz wyraźniej dostrzegamy zagrożenia związane m.in. z kryzysem klimatycznym. Widzimy również potrzebę zadbania o osoby i grupy społeczne wykluczone lub mające problem z adaptacją w różnych dziedzinach życia.

Funkcjonowanie w takich realiach nie jest proste, co nie znaczy, że powinniśmy się poddać i być jedynie biernymi uczestnikami (czy wręcz ofiarami) zachodzących przemian. Odpowiedzią na to, co niewiadome, jest nastawienie na ciągły rozwój. Aktualizowanie wiedzy oraz zdobywanie nowych umiejętności to czynniki, które ułatwiają przystosowanie się do niestabilnej rzeczywistości i pomagają wyznaczyć w niej własną ścieżkę. Świat VUCA wymaga od nas ciągłego reagowania i elastycznego podejścia. Trafnie opisuje to model VUCA Prime, który można odnieść zarówno do funkcjonowania organizacji, jak i do indywidualnych wyborów życiowych. Według jego założeń zmienności przeciwstawia się wizję (*vision*), niepewności – zrozumienie (*understanding*), złożoności – jasność (*clarity*), a niejednoznaczności – zwinność (*agility*). Model zachęca do zmiany myślenia i akceptacji faktu, że to, czego nauczyliśmy się dotychczas, nie jest ani trwałe, ani wystarczające.

Globalne przemiany wymagają od nas nieustannego aktualizowania wiedzy, umiejętności i postaw. Dostrzegają to bardzo wyraźnie edukatorzy, trenerzy, coachowie i nauczyciele osób dorosłych publikujący na platformie EPAL. Wobec powszechnej niepewności prezentują oni ciekawość, pasję i odwagę w poszukiwaniu rozwiązań pomagających różnym grupom społecznym i zawodowym odnaleźć się w nowych realiach. Podejście do edukacji pełne otwartości i akceptacji dla różnych potrzeb sprawia, że EPAL jest jednym z tych miejsc w sieci, w których można znaleźć inspiracje, dobre praktyki, sprawdzoną wiedzę, a także wziąć udział w merytorycznej dyskusji. Praktycy publikujący na platformie odnoszą się do najbardziej aktualnych wyzwań związanych z edukacją dorosłych. Pokazują zarówno konkretne rozwiązania, modele i metody, jak i skłaniają do refleksji nad kondycją współczesnej edukacji. Ze względu na różnorodność obszarów, którymi zajmują się edukatorzy, ujęcie podejmowanych tematów w ramę merytoryczną

jest dużym wyzwaniem. Przedstawione w niniejszej publikacji teksty odnoszą się do zachodzącej wokół nas transformacji, ale także inspirują do kreowania i wprowadzania zmian wynikających z potrzeb społecznych. To edukacyjne drogowskazy, które w 2021 roku wydają się być szczególnie potrzebne. Dotyczą nowych rozwiązań dydaktycznych, rozwoju osobistego oraz zawodowego, stanowią zachętę do wspierania osób ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi.

Pierwszy rozdział książki poświęcony jest warsztatowi pracy edukatorów. To właśnie oni nieustannie towarzyszą uczącym się dorosłym na ich ścieżkach rozwojowych. Diagnozują, projektują, ewaluuja i pomagają wprowadzać zmiany. Dostępność różnego rodzaju metod, narzędzi i zdobyczy technologicznych zdecydowanie ułatwia im pracę, sprawiając, że działania edukacyjne spotykają się z entuzjastycznym przyjęciem odbiorców. Można jednak zatracić się w nadmiarze środków i po drodze zgubić cel – poszukiwanie równowagi oraz dostosowanie przekazów w szkoleniach stacjonarnych, hybrydowych czy prowadzonych online wciąż stanowi duże wyzwanie dla wielu edukatorów. Wykorzystując doświadczenia innych, trzeba pamiętać, że czasem mniej znaczy więcej. Warto zrobić miejsce na ciszę czy spojrzeć na szkolenie z różnych perspektyw.

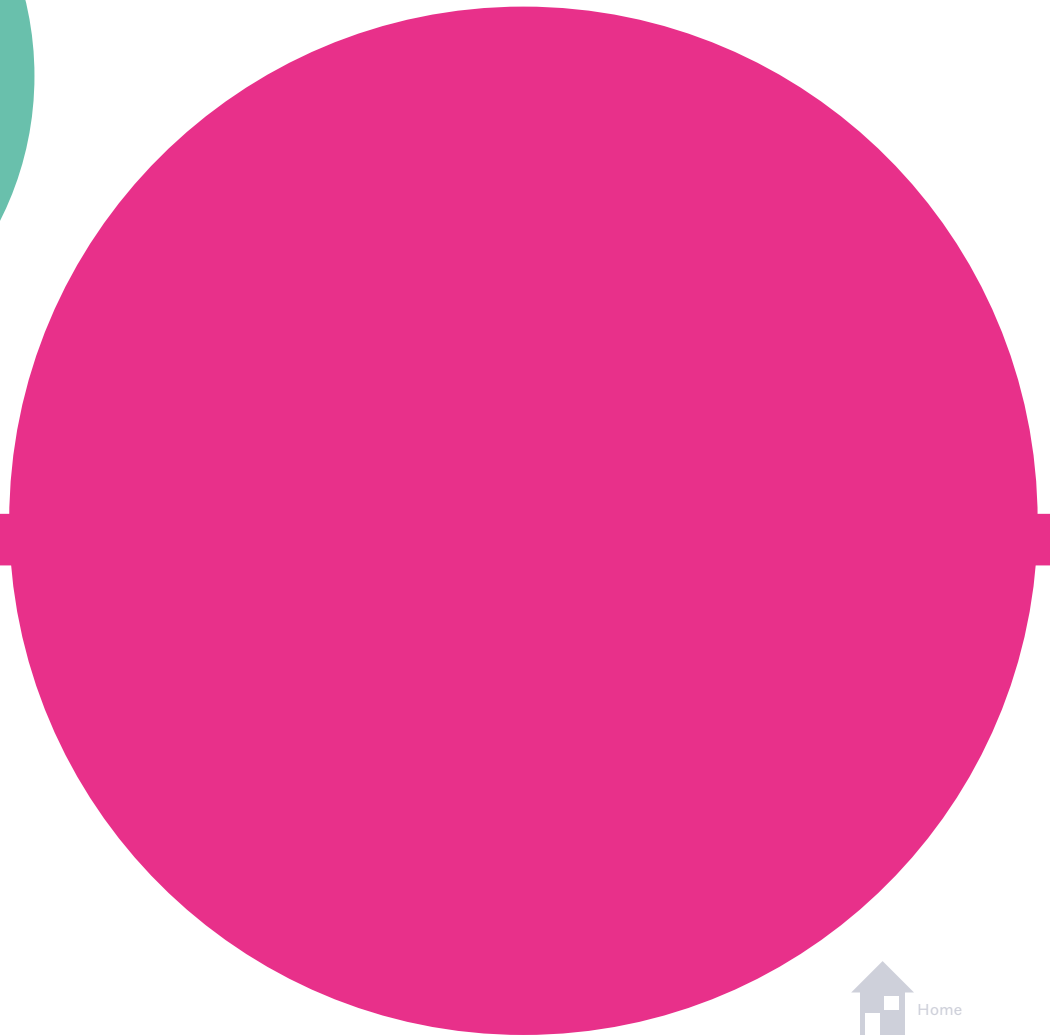
Dzięki powszechnemu dostępowi do wiedzy możemy samodzielnie decydować o edukacyjnych aktywnościach. Nastawienie na rozwój osobisty oraz zawodowy, realizowany zarówno indywidualnie, jak i na poziomie organizacji, to dziś coraz powszechniejsze zjawisko. Na co warto zwrócić uwagę podczas wyboru drogi zawodowej czy podnoszenia kompetencji własnych lub pracowników? Na to pytanie odpowiadają teksty zamieszczone w **rozdziale drugim**.

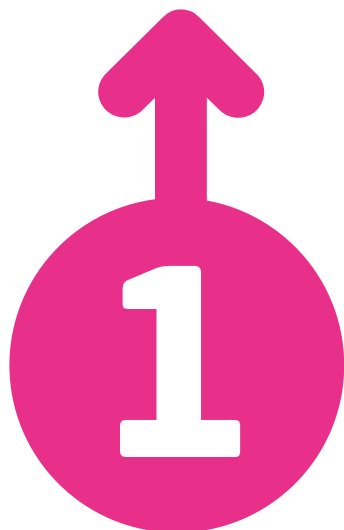
W ostatnich latach coraz większe znaczenie przypisuje się edukacji osób z różnych powodów wykluczonych lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. W **rozdziale trzecim** autorzy odnoszą się do tej problematyki, podejmując takie zagadnienia, jak: uczenie się osób chorych i ich opiekunów, edukacja ekonomiczna na wsi czy aktywizacja oraz integracja osób starszych lub migrantów.

Kwestia edukacji włączającej pojawia się również w tekstach dotyczących nowych technologii w **rozdziale czwartym**. W czasie, kiedy większość z nas została zmuszona do zanurzenia się w cyfrowym świecie, pojawiła się potrzeba wciągnięcia do niego osób, dla których funkcjonowanie online nie jest proste (w szczególności seniorów i osób z niepełnosprawnościami). Na to, jak ważne jest przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu, zwracają uwagę m.in. eksperci Unii Europejskiej w raporcie *Achievements under the Renewed European Agenda for Adult Learning (Osiągnięcia w ramach odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych)*.

Ostatni rozdział to zbiór dobrych praktyk dotyczących ważnych, choć mniej oczywistych, działań edukacyjnych. Znalazły się w nim teksty dotyczące uczenia się poprzez spotkania z kulturą, sztuką czy naturą.

Podział publikacji na pięć części należy traktować umownie. Wyzwania i tematy opisywane przez autorów wzajemnie się przenikają i uzupełniają. W różnych rozdziałach pojawiają się więc szeroko rozumiane zagadnienia związane z transformacją cyfrową, włączeniem społecznym, ideą uczenia się przez całe życie czy niezwykle ważnymi kwestiami edukacji ekologicznej i obywatelskiej. Każdy z autorów ujmuje temat z innej perspektywy, korzystając ze zdobytych doświadczeń, wszystkich łączy jednak chęć poszukiwania dobrych rozwiązań w czasie nieustannych zmian, jakie nam towarzyszą. Dlatego też, zachęcając do lektury, zapraszam jednocześnie do indywidualnej refleksji nad wyzwaniami współczesnej edukacji dorosłych. Niech zebrane tutaj teksty będą dla nas inspiracją i zachętą do wdrażania zmian, które zawsze wiążą się z wyjściem z bezpiecznej strefy komfortu. Tak więc, drogi Czytelniku – czytaj, bój się i działaj!





Czasem mniej znaczy więcej

Każdy edukator, trener i nauczyciel zna to uskrzydlające uczucie, gdy widzi, że jego szkolenie spotyka się z entuzjastycznym przyjęciem odbiorców. Pozytywny odzew uczestników daje ogromną motywację i chęć do dalszego działania, stając się jednocześnie bodźcem do rozwijania umiejętności, poznawania nowych metod i narzędzi. Z drugiej jednak strony nadmierna efektywność może być pułapką dla edukatorów. W tym rozdziale pokazujemy, jak zadbać o równowagę podczas szkoleń, pracować z ciszą, a także jak w racjonalny i ciekawy sposób wykorzystać technologię do przekazania wiedzy.

Dylemat słonia, czyli gdzie kończy się efekt, a zaczyna efekciarstwo



SŁAWOMIR ŁAIS

Od czasów, kiedy ludzie zaczęli samodzielnie opracowywać prezentacje i we własnym zakresie publikować swoje materiały, zdarza nam się obserwować przerost formy nad treścią. Pojawiają się pytania: Kiedy uatrakcyjniamy teksty, a kiedy rozpraszamy odbiorcę? Czy animacja lub kontrowersyjna grafika kogoś zachwyci, czy narazi nas na uśmiech politowania? W którym momencie atrakcyjność zamienia się w kicz?

To nie są proste dylematy. Każdy, kto przygotowywał prezentację, wie, że czyha na niego olbrzymia pokusa, żeby „im [odbiorcom] pokazać”. Tym większa, że obecnie dostępnych jest wiele narzędzi, które każdemu, nawet amatorowi, pozwalają dodać do dokumentu jakiś hiperfajny element. W takich sytuacjach ego potrafi zawładnąć naszym myśleniem. Co więcej – pogoń za efektywnością nie dotyczy wyłącznie grafiki i animacji, ale choćby tak kluczowej czynności, jak sformułowanie tytułu szkolenia lub artykułu. Granica pomiędzy chwytliwym tytułem a clickbaitem jest cienka. Warto zatem znaleźć sposób na racjonalne, metodyczne podejście do kwestii uatrakcyjniania przekazu.

Dlaczego słoń?

Na warsztatach dotyczących projektowania szkoleń staram się nakłonić uczestników do zapoznania się z książką braci Heath *Pstryk – jak zmieniać, żeby zmienić*¹. Nie jest to publikacja na temat edukacji, jednak w tym kontekście wydaje się szczególnie przydatna, wszak proces nauczania wywołuje zmiany w sposobie patrzenia na świat, funkcjonowania w praktyce zawodowej lub codziennym życiu. Autorzy budują obrazową metaforę – **człowiek w zmianie jest jak jeździec na słoniu**. W uproszczeniu można powiedzieć, że związane są z tym trzy elementy:

”

Dzięki rozmowom z klientami oraz pracy nad wieloma prezentacjami doszedłem do wniosku, że zwykle odbiorca kursu najpierw zwróci uwagę na formę (bo ona od razu rzuca się w oczy), a dopiero po pewnym czasie przeanalizuje racjonalną wartość przedstawianego rozwiązania.



¹ Heath, C., Heath, D. (2011). *Pstryk. Jak zmieniać, żeby zmienić*. Kraków: Znak.

- **Jeździec** – istota rozumna, która do pewnego stopnia kieruje słoniem na podstawie swoich racjonalnych decyzji. Jednak w związku z występującą dysproporcją fizyczną i pozycją na grzbiecie zwierzęcia niewiele może zrobić, gdy ono się uprze, żeby gdzieś podążyć;
- **Słoń** – istota ulegająca pokusom, która, choć przeważnie słucha jeźdźcy, czasem podąża za własnymi zachciankami. Kiedy zobaczy banana, pójdzie w jego kierunku, niezależnie od obranej wcześniej marszruty;
- **Ścieżka** – środowisko, które jest mniej lub bardziej przyjazne. Im więcej przeszkód na drodze do zmiany, tym trudniej jeźdźcowi na słoniem nią podążać.

Czy w praktyce projektowania szkoleń znajdujemy przełożenie tej metafory na rzeczywistość? Moje doświadczenie pokazuje, że tak. Dzięki rozmowom z klientami oraz pracy nad wieloma prezentacjami doszedłem do wniosku, że zwykle odbiorca kursu najpierw zwróci uwagę na formę (bo ona od razu rzuca się w oczy), a dopiero po pewnym czasie przeanalizuje racjonalną wartość przedstawianego rozwiązania. Często słyszałem opinie: to wideo jest „profesjonalne”, tamto e-szkolenie jest świetnie zrobione, ta platforma jest rewelacyjna. Czyli osoby je wypowiadające przyjmowały perspektywę słonia – skupiały się na tym, co przyciąga uwagę po obejrzeniu paru minut materiału wideo, rzuceniu okiem na kilka ekranów e-szkolenia lub platformy e-learningowej. Oczywiście, z czasem w komentarzach pojawiał się wątek mniej lub bardziej racjonalny, jednak edukator musi pamiętać, że pierwsze wrażenie wywiera się tylko raz.

Co dla słonia?

Pamiętam, jak nasza firma – Learning Battle Cards – została zaproszona wraz z innymi dostawcami innowacyjnych rozwiązań na otwarcie nowego centrum technologicznego. Od razu można było zauważyć, że odwiedzający najczęściej zaglądają do pomieszczenia z rozłożonymi na stole kartami i planszami. Na tle innych sal, wypełnionych dużymi monitorami wyświetlającymi prezentacje PowerPoint, prezentowane przez nas karty, którymi można się było pobawić, wzbudzały większą ciekawość. To wydaje się prowadzić do wniosku, że interesująca forma (wypełniona treścią) przyciąga uwagę, a to już spory krok na drodze do angażowania odbiorcy.

Podczas warsztatów staramy się wykorzystywać formę tak, żeby w bardzo świadomy sposób wspierała ona proces uczenia się. Tu nie ma miejsca na gadżeciarstwo – gdyby karty miały wartość jedynie estetyczną (na przykład zawierały wyłącznie kolejne litery alfabetu), to po początkowym zaciekawieniu nastąpiłoby u odbiorców rozczarowanie – jeździec poczułby się oszukany i efekt byłby odwrotny do zamierzonego.

W praktyce jest jednak mnóstwo sytuacji, w których warto zacząć od słonia. Przykładem może być nauczanie na temat komunikacji niewerbalnej. Do dyspozycji mamy dwa podejścia:

- Zorientowane na jeźdźcy, kiedy zaczynamy od definicji komunikacji niewerbalnej, wskazujemy jej cechy itp. W sumie jest to materiał na typowe e-szkolenie.
- Zorientowane na słonia. Pokazujemy uczestnikom szkolenia fragment znanego serialu lub filmu. Na ekranie widać, że bohaterowie nie potrafią się ze sobą porozumieć. Następ-

”

Podczas warsztatów staramy się wykorzystywać formę tak, żeby w bardzo świadomy sposób wspierała ona proces uczenia się. Tu nie ma miejsca na gadżeciarstwo.

nie zadajemy osobom na sali pytanie: „Czy wiesz, dlaczego się nie dogadują?”. Stoń lubi lustro, więc można też dodać: Sprawdź, czy też nie popełniasz typowych błędów ludzi nieświadomych tego, że komunikacja werbalna to nie wszystko.

Dla słonia forma jest ważna. Karty, plansze, infografiki, filmy, zabawy – to jest coś, co można wykorzystać. Nagrody, osiągnięcia – jak trudno się temu oprzeć. Na jednej z konferencji EPALE udostępniono infograficzną (tzw. gadającą) ścianę z naklejkami i karteczkami samoprzylepnymi – dzięki temu tak mało angażująca czynność, jaką jest zwykle wypełnianie ankiet, stała się świetną zabawą.

Jest jeszcze jeździec...

Istnieje ryzyko, że jeździec poczuje się rozczarowany po wykonaniu kolejnego kroku, dlatego nie można zapominać o tym, żeby efektowne elementy miały swoje uzasadnienie. Nie polecam dokładać do każdego ekranu obrazka z atrakcyjnym młodzieńcem lub szeroko uśmiechniętą dziewczyną. Jeździec się na takie rzeczy nie nabiera – słowa „profesjonalne”, „atrakcyjne” mogą się u niego zmienić w „efekciarskie” lub „żenujące”.

Dlatego ważna jest spójność. Jeśli wykorzystujemy przyciągający wzrok obrazek, niech to będzie dobrze zrobiona infografika. Jeśli pojawia się kilka dodatkowych akapitów tekstu, to niech zawierają dobrą historię lub ciekawą metaforę (np. jeździec/stoń/ścieżka). Jeśli przewidujemy interakcję, to niech ma ona bezpośrednie przełożenie na przedmiot szkolenia. Projektujemy atrakcyjne sytuacje edukacyjne, ale nie zapominajmy, że kluczowa jest treść. Starajmy się w logiczny sposób przekazywać wiedzę. Możemy się tego nauczyć i wtedy komunikacja niewerbalna staje się logicznym krokiem do wykonania. Wracając do wcześniejszego przykładu, możemy postawić słuchaczy przed zadaniem: Jeśli zaciekawilo cię, dlaczego ludzie na filmie się nie rozumieją, to pomyśl, ile razy ty nie jesteś rozumiany lub źle odczytujesz komunikaty innych osób.

...i ścieżka

Nie bez znaczenia jest to, jak kręta i wyboista jest ścieżka prowadząca do zmiany. Oczyszczenie jej z przeszkód oznacza przede wszystkim działania zorientowane na wdrożenie nabytych przez uczestników umiejętności. Gotowce, szablony – one sprawiają, że będzie im łatwiej dokonać zmiany i w niej wytrwać. Stoń waży kilka ton i jak coś go zatrzyma, to ponowne nakłonienie go do marszu nie będzie łatwe.

Innym sposobem na ułatwienie poruszania się po ścieżce jest mapa – rozbić drogi na mniejsze etapy, zastosowanie checklisty². Jeździec wykrywa bezwładność słonia, jeśli będzie wiedział, gdzie pokierować zwierzę, zanim ono się zatrzyma. Pokazujemy kolejne kroki – jeśli tego nie zrobimy, nie liczymy na to, że wchodzący na nową ścieżkę człowiek sam je wykona.

”

Projektujemy atrakcyjne sytuacje edukacyjne, ale nie zapominajmy, że kluczowa jest treść. Starajmy się w logiczny sposób przekazywać wiedzę. Możemy się tego nauczyć i wtedy komunikacja niewerbalna staje się logicznym krokiem do wykonania.



² bit.ly/39wWF5V [dostęp: 24.09.2021].

Nie bez znaczenia pozostaje rytm szkolenia. Ważący około sześciu ton słoń ma olbrzymią bezwładność. Musi włożyć sporo wysiłku, zarówno żeby się zatrzymać, jak i ponownie ruszyć. Wszelkie dłużyzny, zbyt duża liczba dygresji, źle zredagowane teksty – to są kamienie, które hamują rozwój i zaburzają rytm marszu.

A mój wewnętrzny słoń?

Jedną z rzeczy, której uczą w szkole trenerów, jest to, że można pracować z innymi wtedy, gdy ma się przepracowane swoje problemy i kontroluje się na przykład to, jak ego wpływa na naszą pracę. Nie inaczej jest podczas projektowania działań edukacyjnych. Co jakiś czas kusi nas, żeby zabłysnąć. Słoń widzi nowe możliwości animacji, gryfikacji i różnych innych „-acji”, zapominając, że uczenie to nie występ karaoke. Uporządkowane myślenie, zamknięte w atrakcyjnej formie, zgodne ze schematem: ukierunkuj jeźdźca – zmotywuj słońca – oczyść ścieżkę, może naprowadzić naszego wewnętrznego słońca na rozsądną ścieżkę mądrej kreatywności. I tego nam wszystkim życzyć!

”

Nie bez znaczenia jest to, jak kręta i wyboista jest ścieżka prowadząca do zmiany. Oczyszczenie jej z przeszkód oznacza przede wszystkim działania zorientowane na wdrożenie nabytych przez uczestników umiejętności. Gotowce, szablony – one sprawią, że będzie im łatwiej dokonać zmiany i w niej wytrwać.



Artykuł jest dostępny również w wersji audio: bit.ly/3kCs5Hl.



Sławomir Łais

Trener z ponad dwudziestoletnim doświadczeniem w edukacji cyfrowej, projektant aplikacji uczących, autor publikacji, bloger (praktykatrenera.pl), prelegent podczas wielu konferencji. Prezes OSI CompuTrain, współtwórca metody pracy i narzędzi Learning Battle Cards. Konsultant w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w uczeniu. Członek rady Fundacji Digital Creators. Ambasador EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł o „gadającej ścianie”, czyli ciekawej metodzie ewaluacji.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Miejsce na ciszę



RAFAŁ KUNASZYK

*And in the naked light I saw
Ten thousand people, maybe more.
People talking without speaking,
People hearing without listening,
People writing songs that voices never share
And no one dared
Disturb the sound of silence.*

(The Sound of Silence, Simon & Garfunkel)

Mówimy, mówimy, mówimy. Bez względu na to, czy nas ktoś słucha, czy nie, chcemy jak najwięcej treści przekazać słowami. Kiedy zwracamy się do uczestników naszych szkoleń, a oni nie odpowiadają, zaczynamy się niepokoić. Im dłużej trwa cisza, tym większe jest nasze zdenerwowanie. W głowach krążą myśli: „Może nikt nie słuchał tego, co mówiłem?”, „Może to, o czym opowiadałem, było niezrozumiałe?”, „A może grupa jest znudzona lub zmęczona, a ja nie potrafię tego wyczuć?”.

Kiedy cisza się przedłuża, niezwłocznie staramy się ją wypełnić – najczęściej błyskotliwą puentą lub jednym z przewidzianych żartów (np. „Proszę, nie wszyscy naraz”; „Są dobrowolni i wskazani ochotnicy!”). Każdy sposób jest dobry, byle wypełnić nieznośną ciszę. Kiedy sprawdzone wcześniej metody zawodzą, znów zaczynamy mówić aż do momentu, gdy uznamy, że możemy skończyć.

Problem z zagospodarowaniem ciszy dotyczy także pracy w okresie pandemii i działań w systemie online. Jako trener doświadczam takich sytuacji. Kiedy kończę mówić, najczęściej proszę uczestników o informację zwrotną, o dodatkowe pytania i komentarze. Zdarza się, że po drugiej stronie monitora zapada głucha cisza. Część osób skrywa się pod czarnym obrazkiem jedynie z imieniem i nazwiskiem, a ja ich nie widzę i nie mogę odgadnąć ich potrzeb. Po jednej z takich sytuacji uświadomiłem sobie, że powinienem poszukać rozwiązania, które pomoże uczestnikom moich szkoleń.

Czy słyszeliście o pedagogice ciszy? Niedawno wróciłem do wydanej w 2016 roku książki prof. Teresy Olearczyk *Cisza w edukacji szkolnej*¹. To, co sprawdza się w nowoczesnej szkole, może z powodzeniem służyć także edukacji dorosłych. W dalszej części tekstu postaram się opowiedzieć o znaczeniu ciszy i umiejętnym nią zarządzaniu. Wspomnę także o tym, do czego doszli mnisi zamknięci w klasztorze kartuzów, o Johnie Cage’u, który kiedyś stworzył wyjątkowy utwór, i wreszcie o ludziach z niepełnosprawnością słuchową, którzy mimo ograniczeń komunikacyjnych efektywnie się porozumiewają.

Aby zrozumieć, w jaki sposób cisza służy edukacji dorosłych, musimy przede wszystkim zastanowić się nad jej znaczeniem w naszym życiu. Absolutna cisza, cisza przed burzą, cisza jak makciem



¹ Olearczyk, T. (2016). *Cisza w edukacji szkolnej*. Kraków: Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego.

zasiał, cisza wyborcza, cisza natury, upiorna cisza... Zjawisko, któremu nadaliśmy tyle znaczeń i które potencjalnie sprawia sporo problemów, może stać się naszym sprzymierzeńcem w komunikacji.

Według Teresy Olearczyk ciszę pedagogiczną należy rozumieć jako „umiąg pomiędzy hałasem i brakiem absolutnej ciszy”². Problemem staje się zarówno brak ciszy, jak i jej nadmiar. Zatem jako trenerzy, wykładowcy, nauczyciele powinniśmy nauczyć się z niej korzystać – to wpłynie pozytywnie na efektywność naszych szkoleń, zajęć i warsztatów. Cisza ułatwia koncentrację i jednocześnie daje szansę na pogłębioną refleksję. Umożliwia zebranie myśli i stawianie sobie pytań. Wpływa na rozwój myślenia oraz pozytywnie oddziałuje na procesy twórcze i kreatywne.

Cisza odbierana jest odmiennie w różnych kręgach kulturowych. Naukowcy z Uniwersytetu w Tokio przeprowadzili badania, w których brali udział Amerykanie, Japończycy i Chińczycy. Przedstawiciele tych nacji mieli po prostu ze sobą rozmawiać. Wyniki eksperymentu były jednoznaczne. Amerykanie mówili bez przerwy, dodając do jednego wątku następny, nie dopuszczając drugiej strony do głosu. Japończycy milczeli, skupiając się na słuchaniu, podczas całej rozmowy udało im się wtrącić tylko jeden komentarz. Zupełnie inny przebieg miała rozmowa Chińczyków z Japończykami. Cała czwórka rozmówców wypowiedziała łącznie około 20 zdań. Nie brakowało momentów milczenia. Po zakończeniu obie strony były bardzo zadowolone.

Zbliżoną reakcją do Azjatów prezentują Skandynawowie. Nawet kilkuminutowe milczenie nie stanowi dla nich problemu. Zgodnie z prowadzonymi badaniami nad komunikacją w poszczególnych krajach Kandyjczy i Anglii, podobnie jak Amerykanie, zaczynają czuć się nieswojo już po sekundzie milczenia, a u Holendrów taka reakcja pojawia się po czterech sekundach. Nacje nie tylko z Europy, ale też z półkuli południowej, np. z Ameryki Południowej, często przekrzykują się, a cisza wywołuje u nich zdenerwowanie.

Współczesna cywilizacja w większości nie przywykła do ciszy. Tempo życia, szybkość podejmowanych decyzji, mnogość otaczających nas bodźców oznaczają styczność z różnymi dźwiękami, które coraz bardziej nas osaczają. Może zatem warto nie poddawać się nurtowi płynącej rzeki i szukać miejsca do zatrzymania.

Ojciec Thomas Keating, mnich-trapista, filozof, opisał swoje zamiłowanie do „wewnętrznej ciszy”. To było dla niego wyjście poza zależność słów i pojęć do bezpośredniego kontaktu z Bogiem.

”

Według Teresy Olearczyk ciszę pedagogiczną należy rozumieć jako „umiąg pomiędzy hałasem i brakiem absolutnej ciszy”. Problemem staje się zarówno brak ciszy, jak i jej nadmiar. Zatem jako trenerzy, wykładowcy, nauczyciele powinniśmy nauczyć się z niej korzystać – to wpłynie pozytywnie na efektywność naszych szkoleń, zajęć i warsztatów. Cisza ułatwia koncentrację i jednocześnie daje szansę na pogłębioną refleksję. Umożliwia zebranie myśli i stawianie sobie pytań. Wpływa na rozwój myślenia oraz pozytywnie oddziałuje na procesy twórcze i kreatywne.



² Tamże, s. 9.

Ekstremalna cisza była czasem kompletnego, skutecznego oczyszczenia, które pomagało mu w całkowitym otwarciu się na wolę Boga. Zgodnie z tym, co pisał, osiągnięcie tej ciszy nie jest łatwe i wymaga umiejętności skupienia się oraz medytacji. To, co wynika z głębokiej wiary, możemy przenieść także na obszar edukacji. Powinniśmy się zastanowić, w jaki sposób my – trenerzy – możemy stworzyć uczestnikom naszych szkoleń możliwość zanurzenia się w głębinie oceanu, a nie tylko pływanie tuż pod jego powierzchnią. Jedynie w takiej przestrzeni, wolnej od zewnętrznych bodźców, będą oni mogli przetworzyć to, co chcemy im przekazać, albo to, co chcielibyśmy, aby sobie przeanalizowali.

Wiele lat temu oglądałem wyjątkowy film – *Wielka cisza*.

Jest to zapis życia mieszkańców klasztoru Grande Chartreuse, położonego w Alpach Francuskich. Mnisi z zakonu kartuzów wiodą życie według starych rytuałów, z dala od cywilizacji. Większość czasu spędzają samotnie w celach. Modlą się, wykonują codzienne prace, szyją habity, spożywają posiłki. Tylko w niedzielę i święta siadają wspólnie przy stole, a później udają się na spacer w góry. Najważniejszym przesłaniem filmu jest to, że w tym absolutnym oddzieleniu od świata i cywilizacji można czuć się szczęśliwym oraz odnaleźć sens życia.

Zrozumienie świata ciszy nie byłoby możliwe bez odwołania do komunikacji wspomagającej i alternatywnej (AAC, *Augmentative and Alternative Communication*). Osoby z niepełnosprawnością słuchową nie mogą porozumiewać się werbalnie, co ma wpływ na ich funkcjonowanie społeczne, fizyczne, a nawet intelektualne. Mogą jednak korzystać z AAC, która obejmuje różne rodzaje niewerbalnych metod porozumiewania się zastępujących mowę. Komunikację wspomagającą i alternatywną możemy podzielić na różne systemy: manualne (oparte na gestach i ruchach rąk, ze szczególnym uwzględnieniem dłoni), graficzne (wykorzystujące wizualne reprezentacje dźwięków, słów i pojęć), dotykowe, a wreszcie łączone, zawierające kilka spośród wymienionych sposobów porozumiewania się. Wybór rozwiązania wynika z indywidualnych potrzeb użytkowników. Badania nad AAC udowadniają dużą skuteczność tych metod i ich ogromne znaczenie dla osób, które z nich korzystają (tym zagadnieniom warto poświęcić odrębny artykuł). Jako trener często stosuję zdywersyfikowane podejścia edukacyjne. Prowadząc szkolenia wspólnie z osobami z różnymi typami niepełnosprawności, uświadamiam sobie, jak można być efektywnym i skutecznym w komunikacji, a także jak wiele można się od uczestników tych spotkań nauczyć, doskonaląc swój warsztat trenerski. To także jedna z lekcji umiejętnego zarządzania ciszą.

Ros Ollin, brytyjski naukowiec i pedagog z Uniwersytetu w Huddersfield w swoim artykule *Silent pedagogy and rethinking classroom practice*³ opisał podstawowe aspekty ciszy w procesie uczenia się. Daje ona szansę na niezależne myślenie bez ingerencji trenera, wykładowcy,

”

Współczesna cywilizacja w większości nie przywykła do ciszy. Tempo życia, szybkość podejmowanych decyzji, mnogość otaczających nas bodźców oznaczają styczność z różnymi dźwiękami, które coraz bardziej nas osaczają. Może zatem warto nie poddawać się nurtowi płynącej rzeki i szukać miejsca do zatrzymania.



³ Olin, R. (2008). Silent pedagogy and rethinking classroom practice: structuring teaching through silence rather than talk. *Cambridge Journal of Education*, 38(2), 265–280.

nauczyciela i innych osób. Kluczem do jej wykorzystania jest świadomość, czemu ona służy. Warto się zastanowić, czy tworzy strefę komfortu i bezpieczeństwa, umożliwia lepsze przyswajanie treści, a może ułatwia wyłączenie się z aktywności i świadczy o braku zainteresowania. Umiejętne stosowanie ciszy wymaga odpowiedniej analizy grupy odbiorców i ich potrzeb.

Z kolei Paul Savage – fiński badacz z Uniwersytetu Aalto, zajmujący się przedsiębiorczością, innowacjami i umiejętnościami komunikacyjnymi – zachęca, aby przygotowując zajęcia, postawić sobie kilka pytań (i starać się na nie znaleźć właściwe odpowiedzi). Na potrzeby tego artykułu pozwoliłem sobie zmodyfikować te pytania i dostosować je do obszaru edukacji dorosłych.

- Jak podczas szkolenia budować balans między produktywnym mówieniem a produktywnym milczeniem?
- W jaki sposób wprowadzić ciszę do prezentacji i wystąpienia, aby słuchaczom dać czas na przemyślenie przekazywanych treści?
- W jaki sposób w planie szkolenia wprowadzić czas i przestrzeń na ciszę. Jak ona wpłynie na interakcje uczestników?
- Kiedy warto przedyskutować z uczestnikami szkolenia znaczenie ciszy dla dobrej komunikacji?

Na podstawie dostępnych publikacji oraz własnych doświadczeń stworzyłem [listę rekomendacji](#) dla trenerów i osób zajmujących się nauczaniem dorosłych.

- Podczas prezentacji stosuj 4–6-sekundowe przerwy, dając uczestnikom czas na przemyślenie przekazywanych treści.
- Adaptuj na swoje potrzeby metody wykorzystywane w komunikacji wspomagającej i alternatywnej. Korzystaj z ilustracji lub gestów – w niektórych sytuacjach mogą być o wiele mocniejszymi środkami przekazu niż słowa.
- Przygotuj grupę do wprowadzenia ciszy – wyjaśnij, dlaczego to robisz i jaki dzięki temu chcesz osiągnąć efekt.
- Stwórz przestrzeń do refleksji oraz medytacji. Sala edukacyjna i jej zagospodarowanie powinny sprzyjać skupieniu.
- Ograniczaj ilość przekazywanych treści, ich natłok może utrudnić odpowiednie skorzystanie z czasu ciszy.
- Nie wymuszaj natychmiastowej reakcji uczestników. Zgodnie z tym, co pisze Daniel Kahneman w książce *Pułapki myślenia*⁴, potrzebujemy czasu, aby myśleć wolno. To właśnie dzięki ciszy

”

Zrozumienie świata ciszy nie byłoby możliwe bez odwołania do komunikacji wspomagającej i alternatywnej (AAC, Augmentative and Alternative Communication). Osoby z niepełnosprawnością słuchową nie mogą porozumiewać się werbalnie, co ma wpływ na ich funkcjonowanie społeczne, fizyczne, a nawet intelektualne. Mogą jednak korzystać z AAC, która obejmuje różne rodzaje niewerbalnych metod porozumiewania się zastępujących mowę.



⁴ Kahneman, D. (2012). *Pułapki myślenia. O myśleniu szybkim i wolnym*. Poznań: Media Rodzina.

wchodzimy w głąb własnych procesów myślowych i unikamy pułapek szybkiego myślenia. Natychmiastowa reakcja, bez chwili zatrzymania, prowadzi nas często do błędnych wniosków i złych decyzji.

- Nie wkraczaj w sferę osobistą uczestników. Nie „wyciągaj” ich na siłę do odpowiedzi. Stwórz atmosferę bezpieczeństwa, dzięki której będą mogli zbudować interakcje z tobą i innymi uczestnikami szkolenia.
- Na koniec najważniejsze – analizuj potrzeby uczestników, rozważnie zarządzaj czasem i przestrzenią ciszy.

John Cage stworzył utwór *4'33"*. Nie zawiera on żadnej nuty. Prapremiera odbyła się 29 sierpnia 1952 roku w Maverick Concert Hall w Woodstock, w stanie Nowy Jork. Wykonawca, młody pianista David Tudor, usiadł przy instrumencie, wyjął stoper (przeznaczony do mierzenia czasu poszczególnych części kompozycji), opuścił pokrywę klawiatury i siedział bez ruchu 30 sekund. Po zakończeniu podniósł ją z powrotem i po chwili znowu opuścił. Czynności powtórzył dwa razy. Takie wykonanie utworu spotkało się z gwałtowną reakcją publiczności. Z jednej strony z irytacją, z drugiej z głośnymi komentarzami. Autor utworu jednoznacznie ocenił zachowanie publiczności: „Nie zrozumieli przesłania. Nie istnieje nic takiego, jak cisza. Sądzili, że to cisza, bo nie potrafili słuchać, a przestrzeń była pełna niespodziewanych dźwięków. W pierwszej części można było usłyszeć szum wiatru dochodzący spoza budynku. W części drugiej krople deszczu zaczęły bębnić po dachu, a w trzeciej sama publiczność zaczęła wydawać różne interesujące dźwięki, kręcąc się na siedzeniach, szepcząc, a nawet wychodząc”⁵.

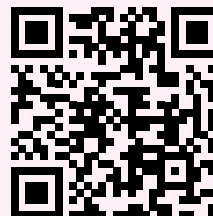
Lekcja muzyki Johna Cage’a ma także swoje przesłanie. Drodzy Czytelnicy, pozostawiam Was w przestrzeni ciszy – zostańcie w niej sami ze swoimi myślami i interpretacjami. A więc: ciszo trwaj...



Rafał Kunaszyk

Ekspert ds. edukacji, rynku pracy, trener i doradca zarządzania, współwłaściciel firm rodzinnych Eurokreator s.c. i Eurokreator T&C, członek Zarządu Stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych, członek Rady Fundatorów. Ekspert ds. ZSK i dyrektor programowy Forum Inteligentnego Rozwoju. Ambasador EPALE.

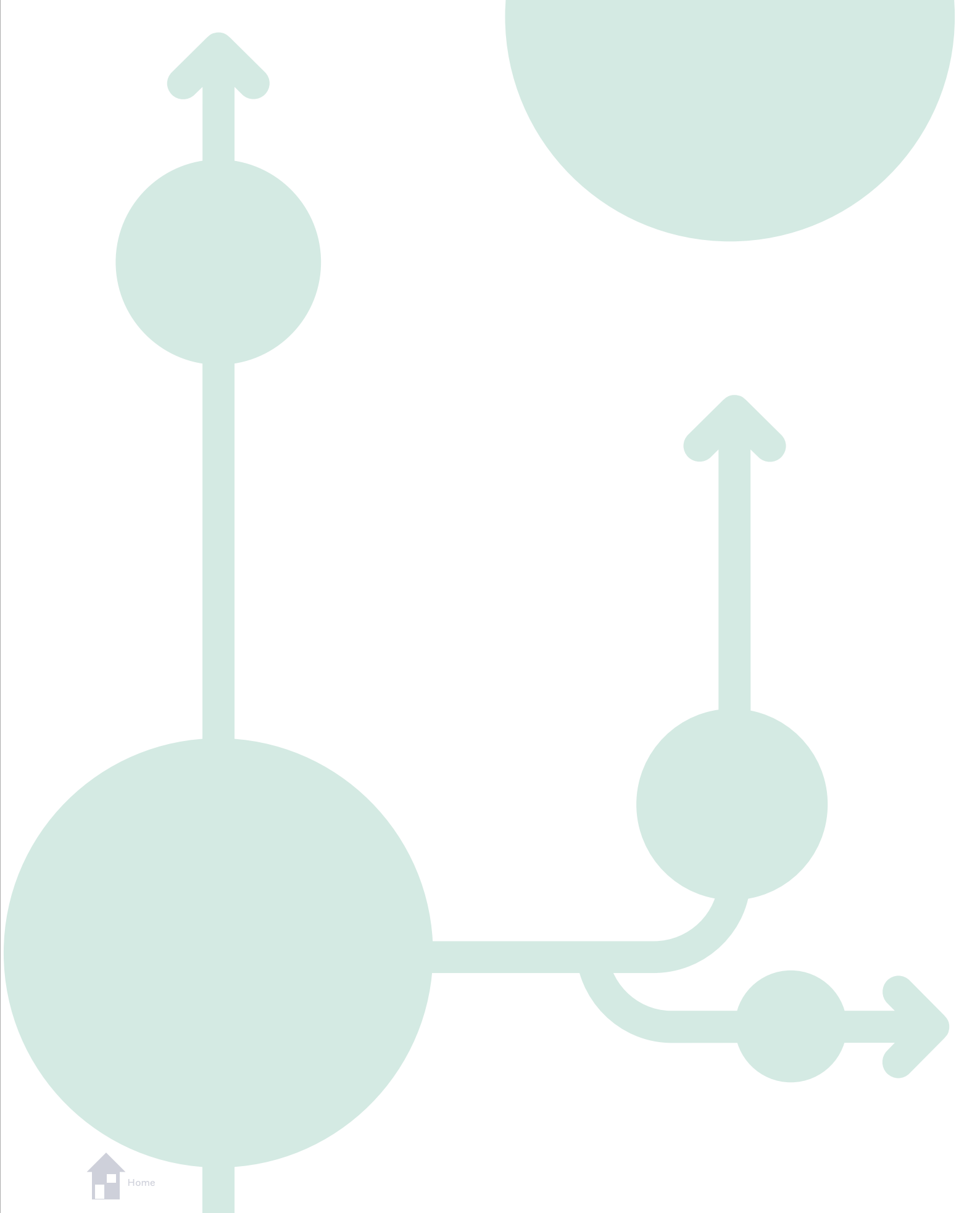
Przeczytaj na EPALE artykuł
o przerwach podczas
szkoleń online.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



⁵ Dusza, M. (2012). *Jedna z najsłynniejszych kompozycji muzyki współczesnej jest ciszą*; bit.ly/3nohneM.



Na co na szkoleniach nie mamy wpływu?



RADOSŁAW CZAHAJDA

Gdybym powiedział, że w 49 procentach na zadowolenie uczestników z twojego szkolenia wpływ ma nie to, jak ci pójdzie, ale inne czynniki... jaka byłaby twoja reakcja? Mogę się domyślić, na podstawie wcześniejszych spotkań z trenerami, którym przedstawiliśmy wyniki naszych badań¹: „Trener powinien brać je pod uwagę. Są jak najbardziej pod naszą kontrolą!”, „49%? Wygląda to trochę jak statystyki Mehrabiana²”, „Zatem, jeśli mi się poszczęści, to moje najgorsze szkolenie może być lepsze od mojego najlepszego?”.

Co znaczy, że nie mamy kontroli?

To, o czym za chwilę przeczytasz, może budzić pewne wątpliwości, więc spieszę z wyjaśnieniami. Mieliśmy sporo szczęścia przy doborze próby badawczej. Udało nam się dotrzeć do ponad stu trenerów z wielu organizacji, reprezentujących różne narodowości i kultury, a łącznie do pięciuset osób z 70 krajów, wykonujących różne profesje, mających bardzo bogate doświadczenie zawodowe.

Każdy z trenerów uczestniczących w badaniu miał specyficzny sposób pracy podczas szkoleń, ale udało nam się wyłonić czynniki wspólne, niezależne od tego, co robił dany prowadzący. Kierowane do nich ankiety opracowaliśmy na podstawie analizy literatury naukowej. Naszym celem nie było uzyskanie odpowiedzi na pytanie: „Co wpływa na efektywność szkoleń?”, tylko „W jakim stopniu znane czynniki mają znaczenie podczas szkolenia?”.

Trenerzy mogą brać te czynniki pod uwagę (jeśli je zauważą), a dzięki temu poprawić swoje oddziaływania edukacyjne. Od tego, czy one się pojawiają, czy nie, zależy, jak trudne będziemy mieć zadanie. Nasze najlepsze szkolenie powtórzone w innej grupie może przynieść zupełnie inne rezultaty niż wcześniej. Dzisiaj wiemy jednak już odrobinę więcej na temat tego, dlaczego tak się dzieje.

Jakie czynniki wpływają na efekty szkolenia?

Z badania wynika, że spośród wszystkich elementów największe znaczenie mają: motywacja do udziału w szkoleniu, jasność celu dydaktycznego, otwartość na proces uczenia się i poziom koncentracji na początku szkolenia.

¹ Badanie czynników efektywności szkoleń prowadzone przez Radosława Czahajdę i Mitję Černko. Informacje na ten temat można znaleźć w artykule: Czahajda, R., Černko, M. (2021). Perceived Session Quality Scale: What contributes to the quality of synchronous online education?. *International Journal of Training and Development*, 25(3), 217–243.

² [bitly/3Fi9YWz](https://bit.ly/3Fi9YWz).



Motywacja do udziału w szkoleniu

Uczestnicy biorą udział w szkoleniach z różnych powodów. Czasem z ciekawości, czasami dlatego, że ktoś im kazał. Bywa tak, że mają problem, który podczas szkolenia chcą rozwiązać, a także dostrzegają w nim szansę dalszego rozwoju. Motywacje do udziału mogą być różne i warto na nie zwrócić uwagę jeszcze przed szkoleniem (więcej informacji na ten temat można znaleźć w moim artykule zamieszczonym na platformie EPALe³).

Jasność celu

Drugim wyodrębnionym przez nas czynnikiem była jasność celu, z jakim uczestnik przychodzi na szkolenie. Podczas gdy motywacja wiąże się z samym nastawieniem, cele mają więcej wspólnego z pragmatycznymi rezultatami szkolenia. Mogą się wiązać z chęcią poznania ludzi, podpatrzenia techniki prowadzenia szkoleń u innego trenera, poznania nowych narzędzi dydaktycznych albo znalezienia odpowiedzi na nurtujące pytania. Jasno określony cel szkoleniowy pozwala uczestnikowi zaangażować się w pełni w jego realizację⁴.

Otwartość na proces uczenia się

Trzeci czynnik wiąże się z cechami naszych uczestników, które wpływają na proces uczenia się:

- otwartością na doświadczenie (Jackson i in., 2012);
- nastawieniem na rozwój (spopularyzowanym przez Carol Dweck) (Yeager, Hanselman, 2019)⁵;
- poczuciem własnej skuteczności (Iqbal, Dastgeer, 2017).

Istnieje wiele przyczyn mających wpływ na to, że uczestnicy szkoleń są bardziej lub mniej otwarci na uczenie się (bez względu na temat). Nad każdą z nich można się pochylić, ale podczas szkolenia zwykle nie ma na to czasu – spotykamy się z określoną grupą ludzi, których otwartość ma wpływ na efekt końcowy procesu edukacyjnego.

Koncentracja na początku szkolenia

To, w jaki sposób będziemy prowadzić szkolenie, ma ogromne znaczenie dla utrzymania uwagi, szczególnie w środowisku online. Równie ważna jest koncentracja uczestników na początku. Jeśli zjawiają się na szkoleniu w biegu, kończąc inne zadania, lub są po prostu znużeni po całym dniu pracy (co zabawne – swoje zmęczenie niektórzy uczestnicy przypisywali wieczornej, a inni porannej porze szkoleń), będzie nam trudniej zadbać o koncentrację. Możemy stworzyć optymalne warunki do nauki, jednak w dużej mierze kwestia skupienia się leży po stronie uczestników.

”

Z badania wynika, że spośród wszystkich elementów największe znaczenie mają: motywacja do udziału w szkoleniu, jasność celu dydaktycznego, otwartość na proces uczenia się i poziom koncentracji na początku szkolenia.



³ bit.ly/3zzOccu.
⁴ bit.ly/3AAshmM.
⁵ bit.ly/2XG0Fw8.

Mało? To nie wszystko!

Mimo obszernego kwestionariusza w naszym badaniu nie udało się przeanalizować wszystkich ważnych czynników mogących wpływać na efektywność szkoleń (a które znaleźć można w opracowaniach naukowych). Najważniejsze z nich to: inni uczestnicy i interakcje z nimi (Zoumenou i in., 2015), zdolności techniczne (Weiser, Blau, Eshet-Alkalai, 2018), poziom ekstrawertyzmu (Amichai-Hamburger i in., 2016), poziom neurotyczności (Cullen, Morse, 2011), wsparcie i utrudnienia w otoczeniu (Soerensen, Stegeager, Bates, 2017), nastrój wywołany wydarzeniami w życiu osobistym (Vasileva-Stojanovska i in., 2015).

”

Uczestnicy biorą udział w szkoleniach z różnych powodów. Czasem z ciekawości, czasami dlatego, że ktoś im kazał. Bywa tak, że mają problem, który podczas szkolenia chcą rozwiązać, a także dostrzegają w nim szansę dalszego rozwoju. Motywacje do udziału mogą być różne i warto na nie zwrócić uwagę jeszcze przed szkoleniem.

Jakie są najważniejsze wnioski z badania?

Zdarza mi się czasem myśleć: „Słabo udało się to szkolenie, a przecież gdy je prowadziłem, wychodziło fenomenalnie”. Czasem trudno w ramach autorefleksji tuż po szkoleniu znaleźć przyczyny takiego stanu rzeczy. Aby zapobiec występowaniu podobnych sytuacji, możemy jednak coś zrobić:

- pytać o wymienione w badaniach czynniki naszych uczestników (ankiety) i kontrolować jakość szkolenia, biorąc je pod uwagę (co serdecznie polecam!);
 - rozwijać swój warsztat, pracując nad technikami prowadzenia szkoleń⁶, które pozwolą nam dostosowywać się do różnorodnych warunków, w jakich pracujemy⁷;
- i wreszcie:
- trochę odpuścić, bo nie nad wszystkim mamy kontrolę i – niezależnie od tego, co zrobimy – nie zawsze szkolenie będzie przebiegało tak, jak sobie założyliśmy!



Bibliografia

- Amichai-Hamburger, Y., Gazit, T., Bar-Ilan, J., Perez, O., Aharony, N., Bronstein, J., Dyne, T.S. (2016). Psychological factors behind the lack of participation in online discussions. *Computers in Human Behavior*, 55, 268–277.
- Cullen, R., Morse, S. (2011). Who's contributing: Do personality traits influence the level and type of participation in online communities. *In System Sciences (HICSS), 44th Hawaii International Conference on System Sciences*, 1–11.
- Iqbal, K., Dastgeer, G. (2017). Impact of self-efficacy and retention on transfer of training. *Journal of Management Development*. 36(10), 1270–1282.



⁶ bit.ly/3AwAicl.
⁷ bit.ly/3zw5qrk.

- Jackson, J.J., Hill, P.L., Payne, B.R., Roberts, B.W., Stine-Morrow, E.A. (2012). Can an old dog learn (and want to experience) new tricks? Cognitive training increases openness to experience in older adults. *Psychology and aging*, 27(2), 286.
- Soerensen, P., Stegeager, N., Bates, R. (2017). Applying a Danish version of the Learning Transfer System Inventory and testing it for different types of education. *International Journal of Training and Development*, 21(3), 177–194.
- Vasileva-Stojanovska, T., Malinovski, T., Vasileva, M., Jovevski, D., Trajkovik, V. (2015). Impact of satisfaction, personality and learning style on educational outcomes in a blended learning environment. *Learning and Individual Differences*, 38, 127–135.
- Weiser, O., Blau, I., Eshet-Alkalai, Y. (2018). How do medium naturalness, teaching-learning interactions and Students' personality traits affect participation in synchronous E-learning? *In Internet and Higher Education*, 37, 40–51.
- Yeager, D.S., Hanselman, P., Walton, G.M., Murray, J.S., Crosnoe, R., Muller, C., Dweck, C.S. (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement. *Nature*, 573(7774), 364–369.
- Zoumenou, V., Sigman-Grant, M., Coleman, G., Malekian, F., Zee, J.M.K., Fountain, B.J., Marsh, A. (2015). Identifying best practices for an interactive webinar. *Journal of Family and Consumer Sciences*, 107(2), 62–69.



Radosław Czahajda

Trener, naukowiec, aktywista. Koordynator europejskiej społeczności Trainers' Forum, współfundator inkubatora innowacji społecznych Impossible. Zrealizował ponad 1,5 tys. godzin warsztatów, szkoleń i wystąpień dla trenerów, korporacji oraz organizacji pozarządowych w kilkunastu krajach Europy. W działalności naukowej szuka odpowiedzi na to, jak przygotować najbardziej skuteczne szkolenia, a w trakcie warsztatów i wystąpień konferencyjnych promuje ważne odkrycia naukowe w obszarach edukacji, zasobów ludzkich, przedsiębiorczości i marketingu. Ambasador EPAL.

Posłuchaj podcastu
o tym, na co nie mamy wpływu
podczas szkoleń.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Badanie kompetencji online



AGNIESZKA LEŚNY

W czerwcu 2021 roku na forum jednej z grup trenerskich na Facebooku odbyła się zażarta dyskusja dotycząca tego, czy możliwe jest organizowanie sesji badania kompetencji AC/DC (*Assessment/Development Center*) w formie zdalnej. Dyskutanci podzielili się na dwa obozy. Jedni bronili kanonu podejścia AC/DC, w którym kluczowa jest obecność asesorów oraz dyskusja między nimi, inni stali na stanowisku, że w pandemicznym świecie pracy zdalnej i hybrydowej ocena kompetencji online jest możliwa. Pytanie: „Skoro lekarz może postawić diagnozę przez internet, to czemu nie dałoby się oceniać w ten sposób kompetencji?” krążyło wśród dyskutantów.

Ocena kompetencji była wyzwaniem jeszcze przed pandemią. Dlaczego? Ponieważ często kojarzono ją jedynie z wypełnianiem kwestionariuszy badania osobowości. Dostępnych jest wiele narzędzi tradycyjnych i online, w ramach których osoby badane mają ustosunkować się do wskazanych twierdzeń. We współczesnym ujęciu kompetencje definiuje się jednak jako współdziałające trio: wiedzy, postaw (czasem nazywanych w tym kontekście motywacją) oraz umiejętności. Takie podejście oznacza, że nie powinniśmy brać pod uwagę jedynie deklaracji osoby badanej czy suchej wiedzy, ale obserwować rzeczywiste sytuacje, w których ktoś, poprzez swoje działania, „ujawnia” daną kompetencję. Za przykład może posłużyć sortowanie śmieci. Osoba posiadająca taką kompetencję powinna:

1. mieć wiedzę o zasadach sortowania śmieci, aby
2. umieć prawidłowo sortować odpady, aby
3. na co dzień rzeczywiście wykonywać czynności sortowania śmieci.

Można uznać, że jeśli robi to okazjonalnie, to ma stosunkowo niskie natężenie kompetencji, a jeśli sortuje przy każdej możliwej okazji, nawet gdy jest to niewygodne i trudne – wysokie. Nie ma zatem znaczenia, **JAK** oceniamy kompetencje, tylko **CO** oceniamy.

Wpisując w wyszukiwarce frazę „badanie kompetencji”, uzyskamy najprawdopodobniej wyniki, które można podzielić na trzy grupy. **Pierwsza** to wszelakiego rodzaju testy i proste symulacje online, polegające na wybraniu możliwie najbardziej trafnej odpowiedzi z kafeterii. Co możemy badać w ten sposób? Choćby cechy osobowości (za pomocą certyfikowanego narzędzia psychometrycznego), które mogą dać obraz predyspozycji człowieka do pracy na danym stanowisku, lecz niewiele powiedzą o jego kompetencjach. Do pewnego stopnia można w taki sposób mierzyć również postawy oraz deklaracje umiejętności. Jeśli badanie dotyczy np. uszeregowania czynności, możemy dowiedzieć się, jak dana osoba nadaje priorytety oraz czy posiada umiejętność ich prawidłowego określenia. Czy w taki sam sposób będzie układała hierarchię zadań w codziennej pracy lub działalności? Tego się nie dowiemy na tym etapie.

Druga grupa to scenariusze wywiadów kompetencyjnych. Rozmowy można prowadzić zarówno bezpośrednio, jak i zdalnie. Co więcej – nie wykluczam, że mogłyby być realizowane z wykorzystaniem botów. Prawidłowo poprowadzony wywiad ma tę przewagę nad kwestiona-

riuszem, że jest mniej deklaratywny i życzeniowy niż odhaczenie odpowiedzi w teście. Doświadczony rekruter albo badacz może za pomocą odpowiedniego narzędzia (np. modelu STAR) lepiej ocenić, czy postawy i umiejętności są jedynie deklarowane, czy będą używane w codziennej pracy. Właściwie zadane pytania otwarte, przywołane sytuacje bądź specyficzne konteksty ujawniają, czy kandydat nie mija się z prawdą w swoim CV.

Trzecia grupa metod badania kompetencji – *Assessment/Development Center* – jest uznawana za najbardziej trafną i rzetelną, za „królową”. Dlaczego? Jako jedyna umożliwia sprawdzenie kompetencji w działaniu. Uczestnicy biorą udział w szeregu aktywności (scenek, ćwiczeń oraz gier) i są w tym czasie obserwowani przez wykwalifikowanych asesorów. Badane kompetencje zamienione zostają na wskaźniki behawioralne, a rolą specjalistów jest je dostrzec i zwalidować.

Metoda badania kompetencji obwarowana jest szeregiem zasad¹ (np. jedna osoba jest obserwowana przez więcej niż jednego asesora, istnieje limit kompetencji możliwych do oceny danego dnia), które sprawiają, że jest kosztowna, a ponadto przez długi czas była możliwa do zrealizowania jedynie „na żywo”. Jednak jej skuteczność jest na tyle wysoka, że podejmowane są próby przeniesienia jej do świata online. Wydaje się to możliwe poprzez np. nagrywanie sytuacji i zdalną jej ocenę przez asesora.

Badanie kompetencji można przeprowadzać za pomocą VR (*Virtual Reality*). Podejmowane są również próby uzyskania podobnych wyników trafności i rzetelności, jak podczas spotkań stacjonarnych, z wykorzystaniem innych narzędzi – np. gier. Gry szkoleniowe od dawna są wykorzystywane w tradycyjnych sesjach AC/DC, więc w dobie pandemii możliwe jest zastosowanie ich wariantów online. Pojawiają się również gry komputerowe służące pomiarowi kompetencji (w Polsce np. seria *Competence Game*). Mają one tę przewagę nad wersjami online, że to komputer pełni rolę asesora, a w rozgrywce można uwzględnić znacznie więcej wskaźników do obserwacji. „Żywy” asesor może popełniać błędy poznawcze, a pracując w wielkim skupieniu, jest w stanie profesjonalnie oceniać jeden lub dwa wskaźniki naraz. Algorytm komputerowy się nie męczy – jest to zatem rozwiązanie łatwiej skalowalne, a przez to tańsze. Komputer jednak nie ma tej empatii, którą wykazuje człowiek.

Jakiś czas temu miałam możliwość wzięcia udziału w projekcie badawczym realizowanym przez Instytut Badań i Rozwoju IOCUS, w którym grupa uczestniczyła w tradycyjnej sesji (z wykorzystaniem gier szkoleniowych), a następnie w ocenie kompetencji online. Choć podczas obu pomiarów otrzymywano podobne wyniki, nie wszyscy ufali informacjom uzyskanym od „bezdusznej gry”

”

Ocenę kompetencji można przeprowadzać za pomocą VR (Virtual Reality). Podejmowane są również próby uzyskania podobnych wyników trafności i rzetelności, jak podczas spotkań stacjonarnych, z wykorzystaniem innych narzędzi – np. gier. Gry szkoleniowe od dawna są wykorzystywane w tradycyjnych sesjach AC/DC, więc w dobie pandemii możliwe jest zastosowanie ich wariantów online.



¹ Więcej na ich temat można przeczytać w artykule: *Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations*; bit.ly/3ywkNiU [dostęp: 31.08.2021].

i nie wierzyli, że mogli być prawidłowo ocenieni przez algorytm komputerowy. Niektórzy uczestnicy badania jednak mieli inne zdanie – w trakcie gry komputerowej zachowywali się bardziej naturalnie niż podczas obserwacji uczestniczącej i uznawali, że przez to ocena jest bardziej rzetelna.

Stosunek do metody stacjonarnej lub online zależy od kontekstu kulturowego, społecznego oraz od rodzaju badanych kompetencji. Jednak sytuacje, w których „komputery nas obserwują i oceniają” będą coraz powszechniejsze. Nie jesteśmy wolni od lęków zasianych przez filmy science fiction, w których komputery dominują nad człowiekiem, jednak warto podejść do tematu z otwartością. Ocena dokonana przez maszynę ma wiele zalet – np. dobrze zaprogramowane urządzenie nie będzie się kierowało stereotypami. Dlatego stoję po stronie tych, którzy uważają, że badanie kompetencji online jest możliwe, a w niektórych sytuacjach sprawdza się nawet lepiej niż to przeprowadzane w tradycyjny sposób.

”

Stosunek do metody stacjonarnej lub online zależy od kontekstu kulturowego, społecznego oraz od rodzaju badanych kompetencji. Jednak sytuacje, w których „komputery nas obserwują i oceniają” będą coraz powszechniejsze. Nie jesteśmy wolni od lęków zasianych przez filmy science fiction, w których komputery dominują nad człowiekiem, jednak warto podejść do tematu z otwartością.



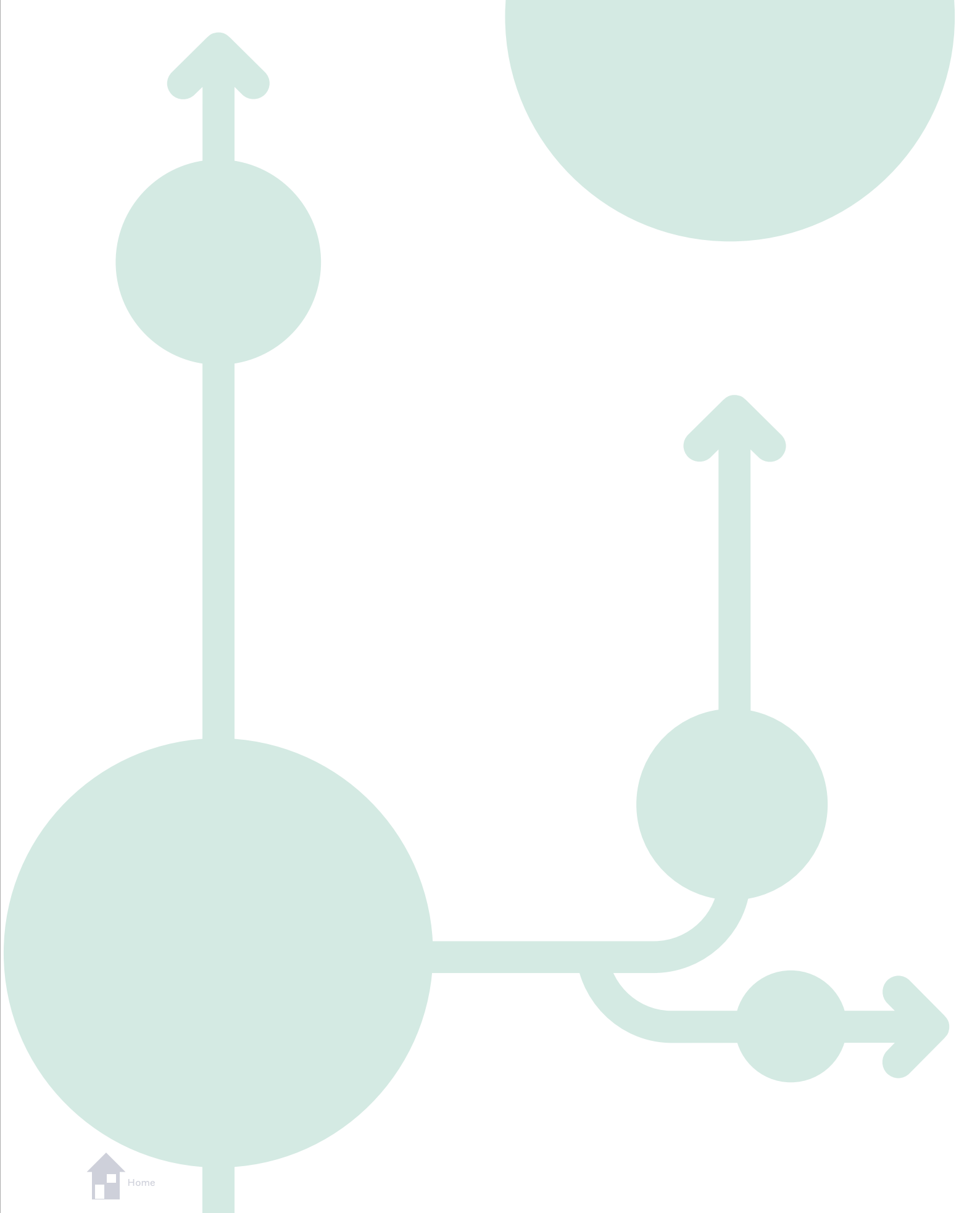
Agnieszka Leśny

Trenerka, pedagożka i kulturoznawczyni. Od wielu lat zajmuje się projektowaniem i prowadzeniem doświadczeń rozwojowych dla zróżnicowanych grup odbiorców. Specjalizuje się w zagadnieniach dotyczących uczenia się, kultury organizacji, tworzenia zespołów oraz ewaluacji. Zawodowo związana jest z instytucjami kultury, administracją samorządowej, organizacjami pozarządowymi oraz małymi przedsiębiorstwami. Równoległe z działalnością trenerską zajmuje się badaniami i rozwojem teorii oraz metod *experiential education*. Jest autorką kilkunastu artykułów naukowych. Zrealizowała ponad 1000 godzin treningów oraz szkoleń z zastosowaniem gier i symulacji. W praktyce trenerskiej wykorzystuje również metodologię *outdoor education* i *adventure education*.

Obejrzyj nagranie z webinaru EPALE:
„Walidacja, czyli jak odpowiednio,
trafnie i dokładnie sprawdzić
kompetencje”.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Najważniejsze szkolenia w historii świata



RAFAŁ ŻAK

Każdy mój tekst opisuje to, czego sam się uczę. Postanowiłem dzielić się swoimi doświadczeniami rozwojowymi po to, by podsuwać inspiracje innym. Tak będzie i tym razem, kiedy opowiem o prowadzeniu najważniejszych szkoleń na świecie.

Na starcie warto wytłumaczyć się z tytułu. Logika jest prosta: najważniejszym wyzwaniem w historii świata jest kryzys klimatyczny, zatem szkolenia z tego obszaru automatycznie zyskują rangę najważniejszych na świecie! Sam tytuł nawiązuje do znakomitej serii podcastów *The biggest story in the World*¹, w której dziennikarze brytyjskiego dziennika „The Guardian” opowiadają o tym, jak uczyli się pisać o kryzysie klimatycznym.

Bo to działa

Wyzwania klimatyczne to, moim zdaniem, jeden z obszarów, w których trener bardzo łatwo może dostrzec sens tego, co robi. Nie łudzę się, że zorganizowanie jednego wystąpienia na temat degradacji środowiska uchroni świat przed katastrofą. Jednak naszym – edukatorów – zadaniem jest rozwijanie kompetencji ludzi, a badania pokazują, że poziom edukacji wpływa na chęć angażowania się w działania na rzecz rozwiązania kryzysu klimatycznego. Im większa jest społeczna świadomość tego, że zmiany w środowisku naturalnym mają swoje źródła w działalności człowieka, tym chętniej ludzie włączają się w inicjatywy proekologiczne². Na dodatek im bardziej są wyedukowani, tym trafniejszych wyborów dokonują w ramach swojej aktywności. Częściej wybierają działania efektywne, a nie tylko te, które jako pierwsze przychodzą im do głowy. To jasny sygnał, że wszystko zaczyna się od edukowania – a któż zna się na tej dziedzinie lepiej od nas?

”

Wyzwania klimatyczne to, moim zdaniem, jeden z obszarów, w których trener bardzo łatwo może dostrzec sens tego, co robi. Nie łudzę się, że zorganizowanie jednego wystąpienia na temat degradacji środowiska uchroni świat przed katastrofą. Jednak naszym – edukatorów – zadaniem jest rozwijanie kompetencji ludzi, a badania pokazują, że poziom edukacji wpływa na chęć angażowania się w działania na rzecz rozwiązania kryzysu klimatycznego.



¹ bit.ly/2VdvIFB.

² Pokazują to między innymi raporty *Ziemia atakuje*; ziemianieatakuja.pl.

Zatem rozwijajmy

Społeczna świadomość na temat problemów klimatycznych rośnie. Nic dziwnego zatem, że jest ona coraz większa również wśród trenerów (przykładem może być działalność grupy „Trenerzy dla Planety” na Facebooku). Moim zdaniem teraz jest czas na to, żebyśmy służyli sprawie tym, co potrafimy najlepiej – edukowaniem. Pisaniem tekstów, nagrywaniem podcastów i rozmów, tworzeniem materiałów wideo. Wiemy, jak uczyć, wiemy, jak przekonywać, więc korzystajmy z tego. Tym bardziej że – jak już wspominałem – takie nauczanie ma głęboki sens.

Uczyć efektywności

Jako trener czy mówca na co dzień pracuję głównie z biznesem (co nie jest nietypowe w naszej branży). Mam kontakt z przedsiębiorcami, którzy są nastawieni na realizację założeń, osiągnięcie celów, skuteczność prowadzonych działań. Z osobami, które rozumieją, że jeśli jakieś badania pokazują nam efektywność danej strategii perswazyjnej, to należy sprawdzić, czy nam się ona przyda.

Wspierając ludzi w działaniach proklimatycznych, powinniśmy to samo mieć na uwadze. Uczmy wykorzystywania metod efektywnych, dających szansę sukcesu. Przykłady? Heurystyka dostępności³ mówi nam, że zdarzenia, z którymi często się stykamy i mamy do nich bardziej emocjonalny stosunek, wydają się nam bardziej prawdopodobne. Zatem opowiadając o zmieniającym się klimacie, nie odwołujemy się wyłącznie do topniejących lodowców czy niedźwiedzi polarnych, ale pokazujemy odbiorcom zmiany zachodzące w ich najbliższym otoczeniu⁴. Jeśli wiemy, że ludzie niechętnie reagują na słowo „podatek”, ale już „offset”⁵ nie budzi aż tak negatywnych emocji, wykorzystajmy tego rodzaju mechanizm – komunikujmy to, co możemy zrobić wspólnie dla klimatu, przy użyciu bardziej „przyjaznych” wyrażań.

A może popracować bez pieniędzy?

Ludzie w różnym stopniu są gotowi na wprowadzenie zmian, które mają szansę zmniejszyć problem globalnego ocieplenia, choć każdy z nas w innym stopniu – łatwiej zrezygnować z plastikowych słomek niż z weekendowych wypadów do którejś z europejskich stolic. Badania pokazują, niestety, że najrzadziej decydujemy się na te aktywności proekologiczne, które miałyby największy sens – działanie w organizacjach pozarządowych, wolontariat, nacisk polityczny.



Zatem opowiadając o zmieniającym się klimacie, nie odwołujemy się wyłącznie do topniejących lodowców czy niedźwiedzi polarnych, ale pokazujemy odbiorcom zmiany zachodzące w ich najbliższym otoczeniu.

³ Więcej informacji na temat heurystyki dostępności można znaleźć w książce: Kahneman, D. (2012). *Pułapki myślenia. O myśleniu szybkim i wolnym*. Poznań: Media Rodzina.

⁴ Taką linię przyjął „The Guardian”, który w swoich tekstach na temat zmian klimatycznych nie zamieszcza ilustracji z niedźwiedziami polarnymi.

⁵ Dostępne są już badania, które pokazują, że użycie „łagodniejszych” wyrażań sprawia, że większa liczba osób jest gotowa zgodzić się na pewne formy opłat klimatycznych; bit.ly/3BDLx3H [dostęp: 25.05.2021].



Zatem, jeśli jesteś trenerem, zapukaj do drzwi jakieś organizacji działającej na rzecz klimatu. Zaproponuj: „A może was przeszkolę?” albo „Czy chcielibyście skorzystać z moich kompetencji?”. Co najważniejsze, nie musisz znać się na tematach bezpośrednio związanych z ochroną klimatu. Każda z tych organizacji potrzebuje też rozwoju w obszarze kompetencji, którymi zajmujesz się na co dzień. Są to przecież po prostu podmioty starające się działać efektywnie w skomplikowanym świecie. Z pewnością znajdzie się temat, w którym możesz im pomóc.

A na koniec...

...polecam, wręcz nakłaniam wszystkich do lektury publikacji *Klimatyczne ABC* (nie sposób wymienić wszystkich znakomitych autorów, którzy przyczynili się do jej powstania). Została wydana przez Uniwersytet Warszawski i jest dostępna za darmo w wersji elektronicznej⁶. Po raz pierwszy tak kategorycznie zachęcam do zapoznania się z jakimś tekstem, ale też po raz pierwszy piszę o tak ważnym temacie.



Artykuł jest dostępny również w wersji audio: bit.ly/3wsdf0l.



Rafał Żak

Trener, mówca, autor książek. Zajmuje się rozwojem ludzi i organizacji. W swoich działaniach edukacyjnych łączy wysoki poziom merytoryczny z atrakcyjnym przekazem, a także wykazuje różnice pomiędzy rozwojem, który ma sens, a takim, który jest celem sam w sobie. Tropi mity, piętnuje nadmierne uproszczenia, promuje rozwój oparty na dowodach. Ambasador EPALE.

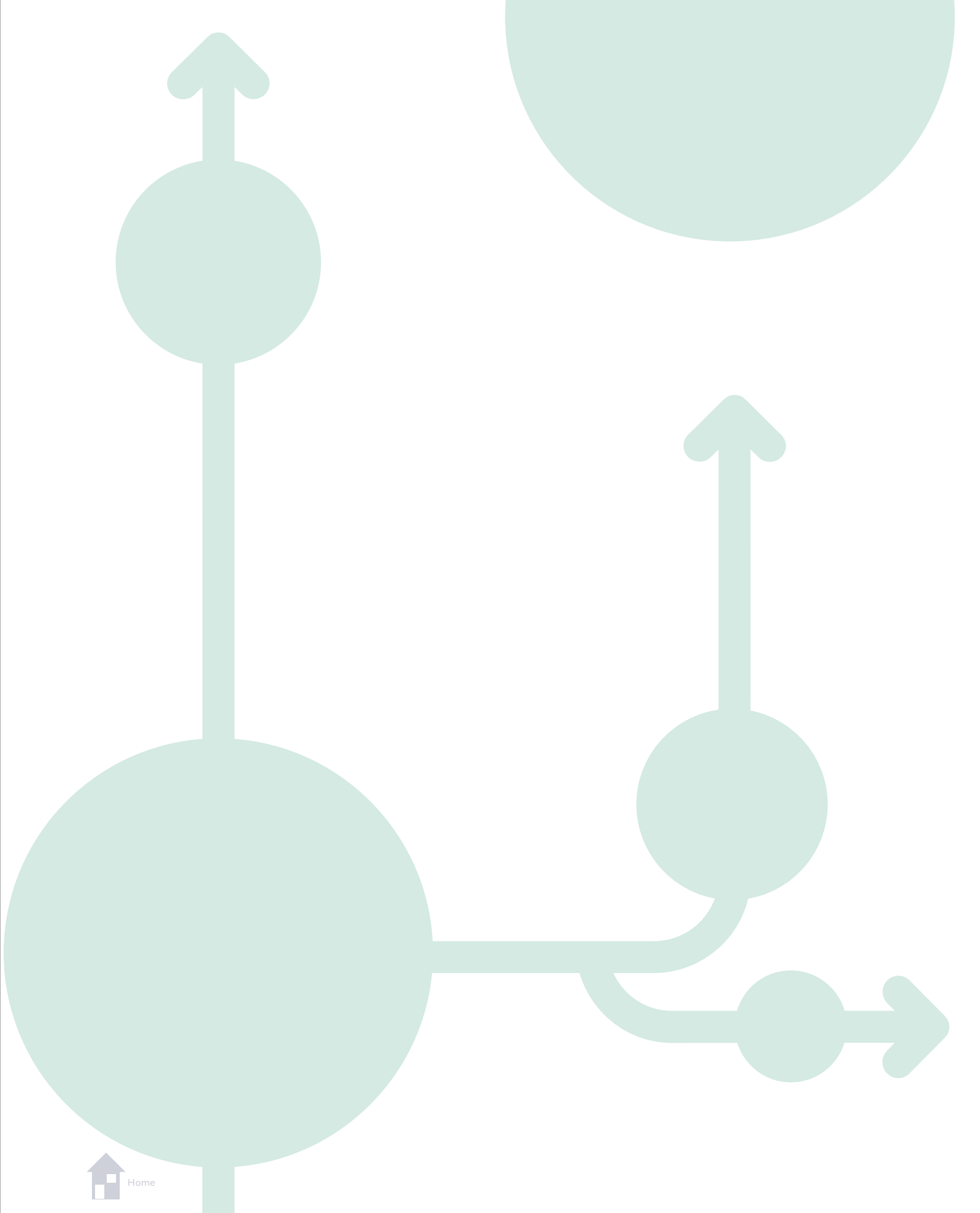
Na EPALE znajdziesz materiały opracowane w ramach projektu „Trenerzy dla Planety”.

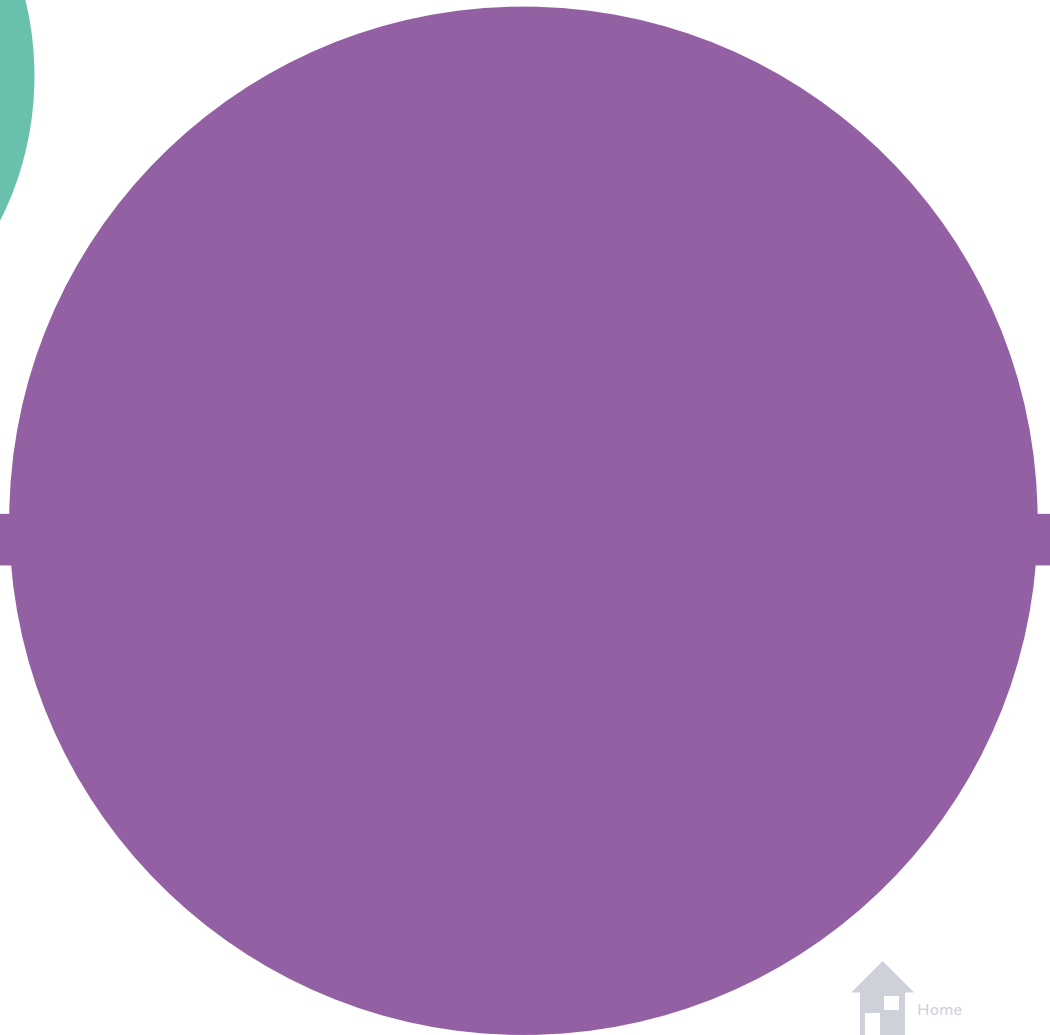


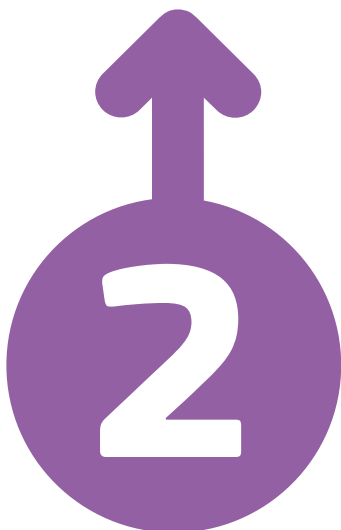
Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



⁶ Budziszewska, M., Kardaś, A., Bohdanowicz, Z. (red. nauk.) (2021). *Klimatyczne ABC. Interdyscyplinarne podstawy współczesnej wiedzy o zmianie klimatu*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego; bit.ly/2VcMnUA [dostęp: 25.07.2021].







Zmiana zaczyna się od nas

Czego się ostatnio nauczyłeś? Zapewne każdy z nas może na to pytanie udzielić innej odpowiedzi. Łączy nas jedno – wszyscy nieustannie się czegoś uczymy. Podnosimy kwalifikacje, poszukujemy równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym, rozwijamy umiejętności miękkie, poznajemy języki obce. Uczymy się zarówno w miejscu pracy, na szkoleniach, kursach, jak i w domu. Przyjrzyjmy się więc różnym programom i możliwościom rozwoju, które mogą pomóc nam w podejmowaniu codziennych wyzwań.

Projekt JA



MARTA KAŻMIERCZAK

Istnieje wiele różnych definicji coachingu, jako formy wsparcia człowieka w rozwoju – człowieka, który szuka drogi do odnalezienia siebie.

W coachingu to klient jest stroną, która pragnie zmiany, znajduje się w zmianie. To ktoś, kto idzie do siebie, a zadaniem coacha jest towarzyszenie mu w tej drodze. Przewodnikiem jest klient, coach zaś drogowskazem, dzięki któremu klient sprawdza swoje położenie i cel, do którego zmierza. Rezonuje we mnie cytata z Wiesława Myśliwskiego: „Po co pytać człowieka, gdzie idzie. Jak ktoś idzie, to gdzieś idzie. Sam wie najlepiej, gdzie idzie. Nie muszą zaraz wszyscy wiedzieć, gdzie idzie”¹.

Jestem przekonana, że zmiana odbywa się w ciszy, że tej ciszy potrzebuje. Zmiana jest integralną częścią klienta, który jej pragnie, a zatem wymaga wyjątkowych warunków. Stwarza je sobie sam (o ile potrafi) albo szuka takich, dzięki którym tego dokona. Oczywiście, są także osoby, które zmianę komunikują głośno, wykrzykując emocje całemu światu. Każdy z tych sposobów jest dobry, o ile pozostaje w zgodzie z potrzebą klienta. Zmiana jest drogą, drogą do celu, do siebie.

Zastanawiałam się, w czym tkwi trudność w dotarciu do siebie. Jesteśmy przecież na co dzień ze sobą, nikt inny nie zna nas lepiej. Wniosek mam jeden – rozpraszamy się, rozmieniamy na drobne, znajdujemy tysiące wymówek, by zagłuszyć siebie i to, co dla nas ważne, by nie słyszeć tego, co wymaga pracy. W relacji z klientami często spotykam się ze stwierdzeniem: „Kiedy już stanę przy sobie, to będę musiał się zatrzymać i spojrzeć na siebie, a nie wiem, czy tego chcę, i nie mam pewności, czy potrafię”.

W coachingu klient określa swoje potrzeby oraz czas, w którym chce się przywrócić danemu obszarowi swojego życia. Proces coachingowy jest dobrowolny, a sesja poufna, bezpieczna, szczerza, przyjazna i w całości poświęcona klientowi.

Coach nie ocenia!

Warto dodać, że do zaistnienia procesu coachingowego konieczne jest spełnienie dwóch warunków:

- klient jest chętny do rozwoju i zmiany;
- istnieje przestrzeń między tym, gdzie obecnie znajduje się klient, a miejscem, do którego zmierza.

”

W coachingu to klient pragnie zmiany, znajduje się w zmianie. To ktoś, kto idzie do siebie, a zadaniem coacha jest towarzyszenie mu w tej drodze. Przewodnikiem jest klient, coach zaś drogowskazem, dzięki któremu klient sprawdza swoje położenie i cel, do którego zmierza.



¹ Myśliwski, W. (2019). *Kamień na kamieniu*. Kraków: Wydawnictwo Znak.

Integralną częścią procesu jest relacja coacha z klientem. Dążymy do tego, by traktować siebie tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani. Podstawą dobrej relacji jest zatem obopólny szacunek i partnerstwo. A najważniejsze jest to, że **klienci sami generują rozwiązania, podejmują decyzje i wprowadzają je w życie, biorąc pełną odpowiedzialność za swoje działania**. Słowo „odpowiedzialność” czasami budzi w nich lęk – powoduje, że chcą powrócić do swoich stref komfortu. Mam wtedy wrażenie, że najtrudniej jest klientowi obiecać sobie zmianę, a potem dotrzymać danego słowa.

Projekt JA to **przestrzeń**, w której osoba korzystająca z coachingu dokona zmiany, i **czas**, który poświęci na przebycie drogi oraz osiągnięcie celu. Myślę o tym, co jest dla klienta ważne na danym etapie życia. Wydaje nam się, że potrzebujemy tak wiele, a nie mamy nic, co nam pomoże. Skupiając się na brakach, osłabiamy siebie, opóźniamy swój start do nowej przestrzeni.

Każdy z nas ma jakieś zasoby – i to na nich bazuje proces coachingowy.

Określenie „projekt” może się wydawać kontrowersyjne, przychodzi bowiem na myśl działanie rodem z korporacji. Jednak jest trafne, ponieważ to właśnie projektom poświęcamy czas – stawiamy sobie wyzwania i ustalamy terminy realizacji kolejnych etapów. Projekt postrzegamy jako całość – coś, co się zaczyna w określonym momencie oraz miejscu i ma swój koniec. Zgodnie z tezą Stephena Coveya zaczynanie z wizją końca jest jednym z kluczowych nawyków, będących gwarantem powodzenia². Zauważyłam, że moi klienci lubią to określenie, utożsamiają je z działaniem poświęconym tylko sobie – to ich wzmacnia i wspiera.

Szukając definicji coachingu w kontekście zmiany siebie, znalazłam taką, do której jest mi najbliższe: „Coaching to rozmowa, która działa – wpływa na samopoczucie, sposób myślenia, percepcję świata, działanie”³. Istotą coachingu jest rozmowa, oparta na relacji między coachem a klientem, która stanowi podłoże działań rozwojowych. Skoro coach jest towarzyszem zmiany, to nie może być uciążliwy, nie może przeszkadzać. Powinien wspierać, powinien być. W Projekcie JA zakładam zmianę w tempie wybranym przez klienta, uwzględniając to, co jest dla niego dobre, co nie osłabia zaplanowanych działań, ale wywołuje chęć myślenia o sobie. Ważne jest to, by się ze zmianą utożsamiać, bo tylko wtedy ma ona sens.

Jakie pytania zadać w drodze do siebie? I po co w ogóle pytać? Zacznę od drugiej kwestii. Pytania to narzędzia, dzięki którym człowiek ma szansę pobyć ze sobą, przyjrzeć się tym kawałkom swojego życia, które są dla niego ważne, według niego wymagają zmiany i oddziaływają na inne obszary jego funkcjonowania. Zadanie właściwego pytania, ubranie komentarza w odpowiednie słowa – oto najważniejsze umiejętności coacha⁴.

”

W coachingu klient określa swoje potrzeby i czas, w którym chce przyjrzeć się obszarowi swojego życia. Proces coachingowy jest dobrowolny, a sesja poufna, bezpieczna, szczerą, przyjazną i w całości poświęcona klientowi. Coach nie ocenia!



² Covey, S.R. (2007). *7 nawyków skutecznego działania*. Poznań: Wydawnictwo Rebis, s. 93.

³ Kubiak, I. (2017). Czym jest coaching w nurcie serca? [w:] I. Kubiak i in. (red.), *Life coaching w nurcie serca*. Warszawa: Wydawnictwo Firmamento, s. 11.

⁴ Rogers, J. (2015). *Coaching*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 68.

Przykładowe pytania:

- Jakie jest twoje życie?
- Czego potrzebujesz na tym etapie życia?
- Jakie są (teraz) twoje wartości?
- Co jest twoim priorytetem?
- Co cię wzmacnia?
- Co cię osłabia i nie pozwala iść dalej?
- Jak zmiana, której dokonasz, wpłynie na twoje życie?
- Jaką cenę zapłacisz za zmianę? Jaką zapłaci twoje otoczenie?

Może być ich o wiele więcej. Pytania otwierają pokłady energii klienta, poszerzają jego pole widzenia, uwalniają skrywane przez lata emocje, a czasami wywracają życie do góry nogami. Kiedy zdecydować się na zmianę? Tak naprawdę nie da się określić optymalnego momentu. A oczekiwanie może być, i w wielu przypadkach jest, frustrujące. Jak pisze Angelika Chimkowska: „Zmiana, aby mogła nastąpić, często musi być rozpoczęta pomimo mało sprzyjających okoliczności i niedostatecznego przygotowania. Czekać na właściwy moment, spędzisz życie w poczekalni, nigdy nie doświadczając tego, na co czekasz”⁵.

Najważniejsze, to zrobić pierwszy krok.



Marta Kaźmierczak

Akredytowany coach PCC ICF, wykładowczyni na Uniwersytecie Humanistycznospołecznym SWPS w Warszawie. Autorka innowacji „Coaching w zakładzie karnym” – metody wsparcia procesu zmiany osadzonych. Specjalistka z zakresu pracy z więźniami długoterminowymi. Pełni również funkcję job-coacha w projektach aktywizacji zawodowej grup defaworyzowanych. Ambasadorka EPALE.

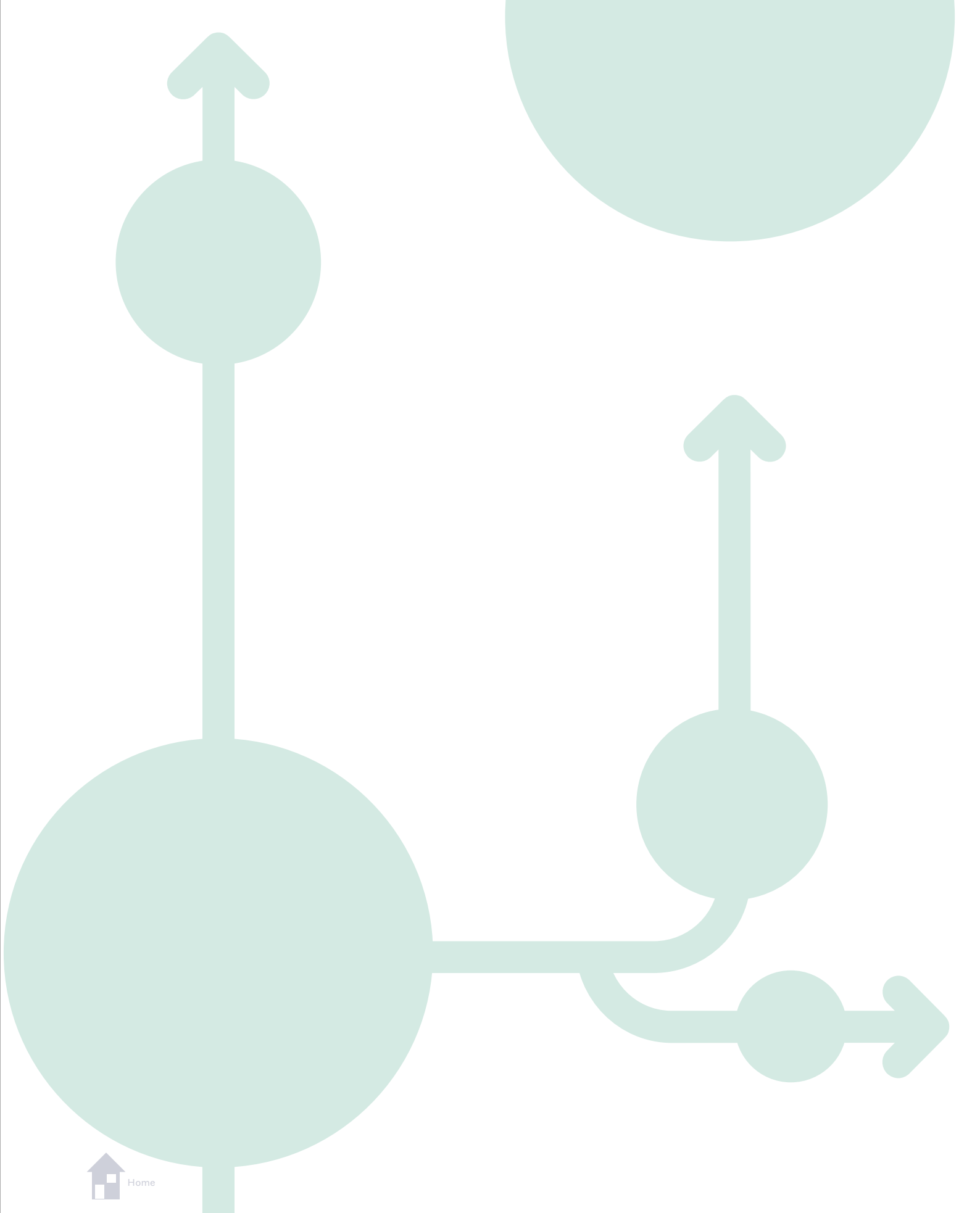
Posłuchaj rozmowy EPALE:
Tutoring jako metoda rozwoju
przez całe życie.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



⁵ Chimkowska, A. (2016). *Psychologia zmiany w życiu i biznesie*. Warszawa: MT Biznes, s. 97.



Inteligencja emocjonalna



IZABELA ANDREJCZYK

Od pewnego czasu pojęcie „inteligencja emocjonalna” (*emotional intelligence*, EQ) jest coraz popularniejsze wśród pedagogów na całym świecie, którzy uwzględniają tę kwestię w programach uczenia się umiejętności społecznych oraz emocjonalnych. Naukowcy udowodnili, że pomaganie dzieciom i młodzieży w rozwijaniu samoświadomości czy budowaniu wiary w siebie, kontrolowaniu negatywnych emocji i impulsów oraz rozwijaniu empatii prowadzi nie tylko do poprawy zachowania, ale również do wymiernego podniesienia wyników w nauce.

Żyjemy w czasach, kiedy nasza praca oceniana jest według nowych zasad. Pod uwagę brane jest nie tylko to, jacy jesteśmy bystrzy, jakie mamy przygotowanie teoretyczne czy wiedzę fachową, ale także, jak dajemy sobie radę z samymi sobą i z innymi. A na te kwestie wpływ ma właśnie inteligencja emocjonalna.

Tego zagadnienia dotyczył realizowany w Barcelonie kurs *Inteligencja emocjonalna. Jak rozpoznać i zarządzać emocjami? (Emotional Intelligence: identify, harness & manage emotions)*, w którym wzięło udział 12 edukatorów z Polski, Rumunii, Belgii, Irlandii oraz Islandii. Zajęcia prowadziła Jacqui Ashton Smith (Anglia). Podczas szkolenia można było dowiedzieć się, czym jest inteligencja emocjonalna oraz jakie ma ona znaczenie w nowoczesnej edukacji. W trakcie kursu poruszane były takie tematy, jak:

- etapy emocjonalnego rozwoju dziecka;
- sposoby pomocy dzieciom i młodzieży w osiągnięciu prawidłowego rozwoju emocjonalnego;
- znaczenie aktywnego słuchania;
- rozwiązywanie konfliktów i sposoby negocjacji;
- metody kształtowania umiejętności przywódczych u siebie i młodzieży;
- rozpoznawanie własnych emocji i wykorzystanie ich do rozwijania się;
- możliwości wykorzystania inteligencji emocjonalnej w życiu prywatnym i w pracy.

Wszystkie omawiane zagadnienia można było przećwiczyć w praktyce, podczas zajęć z wykorzystaniem metod aktywizacyjnych. Było ciekawie i inspirująco, tym bardziej że uczestnicy pochodzili z wielu



Inteligencja emocjonalna to zdolność rozumienia, wykorzystywania i zarządzania własnymi emocjami w pozytywny sposób w celu złagodzenia stresu, skutecznej komunikacji, odczuwania empatii, pokonywania wyzwań i rozładowywania konfliktów. Inteligencja emocjonalna pomaga budować silniejsze relacje, odnosi sukcesy w szkole i pracy oraz osiągać cele zawodowe i osobiste. Ułatwia również zamianę intencji w działanie oraz podejmowanie świadomych decyzji w najważniejszych dla nas obszarach.

krajów, reprezentowali różne kultury i pracowali w ramach różnych systemów edukacji. Dało to możliwość wymiany doświadczeń i pomysłów. W dalszej części tekstu garść refleksji na temat EQ.

Czym jest inteligencja emocjonalna?

Inteligencja emocjonalna to zdolność rozumienia, wykorzystywania i zarządzania własnymi emocjami w pozytywny sposób w celu złagodzenia stresu, skutecznej komunikacji, odczuwania empatii, pokonywania wyzwań i rozładowywania konfliktów. **Inteligencja emocjonalna pomaga budować silniejsze relacje, odnosić sukcesy w szkole i pracy oraz osiągać cele zawodowe i osobiste.** Ułatwia również zamianę intencji w działanie oraz podejmowanie świadomych decyzji w najważniejszych dla nas obszarach.

Poziom inteligencji emocjonalnej nie jest zdeterminowany genetycznie ani nie kształtuje się we wczesnym dzieciństwie. W odróżnieniu od ilorazu inteligencji, który po kilkunastu latach od urodzenia zmienia się w niewielkim stopniu, inteligencja emocjonalna jest w dużej mierze wyuczona i zmienia się przez całe życie wraz z kolejnymi doświadczeniami. Może zatem stale wzrastać. Badania, w ramach których mierzono EQ u tych samych osób przez wiele lat, pokazują, że im lepiej dajemy sobie radę z naszymi emocjami i impulsami, im skuteczniej potrafimy się motywować do różnych działań, rozwijać w sobie coraz większą empatię oraz zdolność do odnajdywania się w różnych sytuacjach społecznych, tym wyższe są nasze umiejętności w tym zakresie.

”

Inteligencja emocjonalna nie jest czymś stałym. Nawet jeśli uważamy, że nie rozwinęliśmy jej w wysokim stopniu, nie warto się poddawać. Możemy ją kształtować.

Inteligencja emocjonalna – dlaczego jej potrzebujemy?

Inteligencja emocjonalna pomaga nam w życiu – umożliwia nawiązywanie dojrzałych relacji, pomaga w walce ze stresem i odnalezieniu się w konkretnych sytuacjach. Ma także duży wpływ na osiągnięcie życiowego sukcesu, zarówno zawodowego, jak i rodzinnego. Trzema najbardziej pożądanymi przez pracodawców kompetencjami są: umiejętność porozumiewania się, radzenia sobie w relacjach z innymi oraz inicjatywność. **Możliwości intelektualne lub iloraz inteligencji same w sobie nie wystarczą do osiągnięcia sukcesu.** IQ może ułatwić dostanie się na studia, ale to EQ pomaga w radzeniu sobie ze stresem i emocjami podczas egzaminów końcowych. IQ i EQ działają w tandemie – są najbardziej efektywne, gdy wzajemnie się budują.

Na co wpływa inteligencja emocjonalna?

Inteligencja emocjonalna oddziałuje na wiele obszarów naszego życia, w tym:

→ Wyniki w szkole lub w pracy

Osoby o wysokim EQ znają swoją wartość, swoje mocne i słabe strony, są skłonne do refleksji i chętne do wyciągania wniosków z doświadczeń, są otwarte na uwagi i gotowe na przyjęcie innego punktu widzenia, stale się uczą i rozwijają. Są zdecydowane, umieją podejmować dobre decyzje mimo nacisku ze strony innych osób lub okoliczności, zachowują spokój, pozytywne nastawienie, nie upadają na duchu nawet w najtrudniejszych chwilach, ustanawiają sobie ambitne cele i podejmują starannie obliczone ryzyko, uczą się podnosić jakość swojej pracy.

→ **Zdrowie fizyczne**

To, jakie emocje odczuwamy i dlaczego oraz jak one kształtują nasze zachowanie, ma wpływ na zdrowie. Ważna jest umiejętność radzenia sobie z impulsami oraz nieprzyjemnymi uczuciami, istotne jest panowanie nad gwałtownymi emocjami. Brak świadomości emocjonalnej może utrudniać radzenie sobie ze stresem, co z kolei może prowadzić do poważnych problemów zdrowotnych. Duży stres podnosi ciśnienie krwi, osłabia układ odpornościowy, zwiększa ryzyko wystąpienia zawału i udaru mózgu, przyczynia się do bezpłodności, przyspiesza procesy starzenia.

→ **Zdrowie psychiczne**

Niekontrolowane emocje i stres mogą wpływać na zdrowie psychiczne, zwiększając podatność na lęk i depresję. Jeśli nie można zrozumieć swoich emocji, poczuć się z nimi komfortowo lub zarządzać nimi w odpowiedni sposób, pojawiają się trudności w nawiązaniu silnych relacji. To z kolei może prowadzić do sytuacji osamotnienia i odizolowania, a także zwiększyć prawdopodobieństwo wystąpienia problemów ze zdrowiem psychicznym.

→ **Relacje**

Znając swoje emocje i potrafiąc je kontrolować, można lepiej wyrazić uczucia i zrozumieć, jak czują się inni. To z kolei umożliwia skuteczniejszą komunikację i budowanie silniejszych relacji, zarówno w szkole, w pracy, jak i w życiu osobistym.

→ **Inteligencję społeczną**

Pozostawanie w zgodzie ze swoimi emocjami służy socjalizacji – łączy nas z innymi ludźmi i światem. EQ ułatwia wczucie się w sygnały emocjonalne i uważne słuchanie innych, wykazanie się wrażliwością na ich sprawy. Pozwala zredukować stres, zrównoważyć system nerwowy poprzez komunikację społeczną – dzięki niej można poczuć się kochanym i szczęśliwym.

Inteligencja emocjonalna – jak ją rozwijać?

Inteligencja emocjonalna nie jest czymś stałym. Nawet jeśli uważamy, że nie rozwinęliśmy jej w wysokim stopniu, nie warto się poddawać. Możemy ją kształtować. Zasadniczą kwestią jest umiejętność rozpoznawania emocji – warto pamiętać, że często są one skomplikowane, mają wiele odcieni. Nie każdy smutek ma takie samo natężenie i nie każda złość może być opisana w podobny sposób. Choć emocje towarzyszą nam od dziecka, niektóre z nich zaczynamy rozpoznawać dopiero w dorosłym życiu. **Warto co jakiś czas zadać sobie pytanie o to, co właściwie czujemy.** Aby rozwinąć swoją inteligencję emocjonalną, trzeba zacząć prowadzić bardziej uważne życie, spróbować znaleźć czas na odpoczynek oraz na przemyślenie swoich zachowań i emocji. Im lepiej uświadamiamy sobie własne nastroje, skuteczniej panujemy nad

”

Aby rozwinąć swoją inteligencję emocjonalną, trzeba zacząć prowadzić bardziej uważne życie, spróbować znaleźć czas na odpoczynek oraz na przemyślenie swoich zachowań i emocji. Im lepiej uświadamiamy sobie własne nastroje, skuteczniej panujemy nad przykrymi emocjami, słuchamy i współodczuwamy (krótko mówiąc: dojrzewamy), tym większe są nasze kompetencje emocjonalne.

przykrymi emocjami, słuchamy i współodczuwamy (krótko mówiąc: dojrzewamy), tym większe są nasze kompetencje emocjonalne.

Trzeba pamiętać, że istnieje różnica między teoretyczną wiedzą o EQ a jej zastosowaniem w swoim życiu. Sama świadomość tego, że powinieneś coś zrobić, nie oznacza, że to zrobisz – zwłaszcza gdy przytłoczy cię stres, który może zdławić nawet najlepsze intencje. Zdobycie nowych umiejętności jest procesem stopniowym. Zdarzają się chwile, w których dają znać o sobie stare nawyki – ale pamiętajmy, że jeden krok wstecz nie jest równoznaczny z fiaskiem naszych starań.



Bibliografia

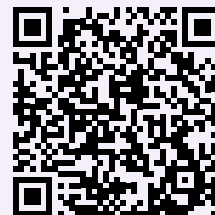
- Goleman, D. (2020). *Inteligencja emocjonalna*. Poznań: Media Rodzina.
- Goleman, D. (2007). *Inteligencja emocjonalna w praktyce*. Poznań: Media Rodzina.



Izabela Andrejczyk

Ukończyła historię na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach. Od 1999 roku uczy historii i wiedzy o społeczeństwie – początkowo w gimnazjum, obecnie w technikum w Tychach. Każdego dnia stara się wciągnąć uczniów w fascynującą przygodę, jaką jest odkrywanie historii. W swojej pracy stara się budować dobre relacje z uczniami, stąd jej zainteresowanie tematyką inteligencji emocjonalnej (EQ). W 2020 roku uczestniczyła tygodniowych warsztatach w Barcelonie, dzięki którym zdobyła cenną wiedzę na temat wykorzystania EQ w praktyce edukacyjnej.

Przeczytaj na EPALE artykuł
beneficjenta programu PO WER
o społeczno-emocjonalnym
procesie uczenia się.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Zdolności językowe – fakty i mity



DOROTA KONDRAT

Czy powszechne przekonanie o tym, że ktoś ma zdolności językowe lub ich nie ma, opiera się na racjonalnych podstawach? Po trosze tak, chociaż biegłą znajomość języka obcego zyskuje się w dużej mierze dzięki praktyce, nie tylko zdolnościom. Oto, co mówią badania.

Psychologia nie pozostawia wątpliwości: inteligencja człowieka, a także jego zdolności językowe, zależą od pojemności jego pamięci roboczej. Jest to pamięć krótkotrwała, potrzebna do przetworzenia nowych informacji, liczona w sekundach, o bardzo ograniczonej pojemności. Dawniej przeliczano to na 7 ± 2 elementów (porcji informacji), dziś panuje zgoda co do tego, że są to wartości 4 ± 1 . Wyobraźmy sobie, że stojąc przy paczkomacie, próbujemy zapamiętać i potem wpisać sześciocyfrowy kod. Zwykle dzielimy go na pół, a dziewięć cyfr numeru telefonu potrafią zapamiętać nieliczni. Tak zwana pętla fonologiczna pozwala tych kilka elementów trzymać przez chwilę w pamięci. W przypadku języka część fonologiczna odpowiada za znajomość wymowy, słownictwa i gramatyki, a system wykonawczy pamięci reguluje skupienie uwagi w celu rozumienia, mówienia i pisanie.

Czy można poprawić zdolności językowe?

Po pierwsze, sukces zależy w dużej mierze od uwagi, jaką się poświęca danej informacji. Im bardziej na czymś się koncentrujemy, tym sprawniej informacja zostanie przez pamięć roboczą przekazana do pamięci długotrwałej. Jeśli próbujemy się uczyć przy muzyce lub w trakcie kierowania samochodem, zasoby uwagi są ograniczone – albo nauka jest nieefektywna, albo muzyka jest tylko szumem (nie wstuchujemy się aktywnie), a samochód prowadzimy na „autopilocie”. Często nie zapamiętujemy skutecznie, bo nasze myśli wciąż wędrują z jednego obiektu na drugi – nazywamy to przerzutnością uwagi. Podzielność uwagi to, niestety, mit. Wyjątkiem są czynności zautomatyzowane – czasami można je wykonywać jednocześnie z uczeniem się nowych informacji. W pewnym stopniu dotyczy to też znajomości języka: dobrze wyćwiczone struktury (np. zdanie: „Can I help you?”) pozostają w pamięci proceduralnej, nieświadomej. Człowiek z zaburzeniami pamięci bez trudu będzie posługiwał się frazami, których wcześniej używał tysiące razy, a nie da rady przypomnieć sobie pojedynczych słów, zwłaszcza tych, których rzadziej używał.

Po drugie, pamięć roboczą można ćwiczyć. W miarę praktyki staje się ona bardziej pojemna, bo zaczynamy ją wykorzystywać efektywniej. Zdanie: „John / carefully / read / a dictionary / in



Czy powszechne przekonanie o tym, że ktoś ma zdolności językowe lub ich nie ma, opiera się na racjonalnych podstawach? Po trosze tak, chociaż biegłą znajomość języka obcego zyskuje się w dużej mierze dzięki praktyce, nie tylko zdolnościom.

the library / for hours / yesterday”, w naturalny sposób dzieli się na siedem porcji. Gdy to zdanie czyta osoba początkująca i próbuje zrozumieć sens całości, przetwarza każde słowo z osobna. Jednak im lepsza znajomość języka, tym pojemniejsza jest taka porcja (jednym elementem jest np. wyrażenie „at the very moment”). Dzięki temu osoby zaawansowane językowo mogą bez zająknięcia wypowiedzieć zdanie wielokrotnie złożone. Badania dowiodły też, że na wysokim poziomie zaawansowania to nie naturalne zdolności, a praca czyni różnicę. Podobnie działa pamięć zawodowych szachistów – zaczynają od planowania dwóch ruchów do przodu, kończą na przewidywaniu wielu posunięć na podstawie znanych im już otwarć i gier. Zarówno w nauce języka, jak i w szachach wiele zależy od zdolności opartych na pamięci roboczej, ale to praktyka czyni mistrza.

Jaką rolę odgrywają emocje?

To właśnie od emocji zależy skupienie uwagi, efektywność pamięci roboczej, a także zdolność zapamiętywania na trwałe. Pozytywne emocje, często towarzyszące nauce w miłym i stymulującym towarzystwie lub na wakacjach, przyczyniają się do wytwarzania dopaminy. Jej obecność z kolei warunkuje motywację i działanie pamięci. W sytuacji, kiedy człowiek boi się, złości czy frustruje, przyswajanie nowych informacji jest bardzo trudne, ponieważ najpierw musi poradzić sobie z tymi emocjami lub rozwiązaniem problemu.

Podobnie bywa z odtwarzaniem czegoś z pamięci. Przypomnijmy sobie, ile razy stres egzaminacyjny brał nad nami górę, powodując pustkę w głowie. Powracający lęk przed porażką może skutkować autosabotażem (samoutrudnianiem). Tłumacząc się brakiem kompetencji językowych, nie poświęcamy wiele uwagi i energii nauce, odkładamy ją na później. Brak wiary w siebie i we własne możliwości językowe skutkuje miernymi efektami i utratą motywacji. Często też silnymi negatywnymi emocjami, a te zmniejszają nasze zdolności poznawcze.

”

Tłumacząc się brakiem kompetencji językowych, nie poświęcamy wiele uwagi i energii nauce, odkładamy ją na później. Brak wiary w siebie i we własne możliwości językowe skutkuje miernymi efektami i utratą motywacji. Często też silnymi negatywnymi emocjami, a te zmniejszają nasze zdolności poznawcze.

Czy zdolności językowe przypisane są określonym typom ludzi?

Tak, ale zależności te są dość złożone i słabo zbadane. Z jednej strony potwierdza się, że analitycznie myślący introwertycy lepiej przyswoją gramatykę i słownictwo, z drugiej strony ekstrawertyzm daje więcej śmiałości, otwartości i radości w kontakcie z obcym językiem. Uzdolnieni uczniowie są bardziej otwarci na doświadczenia (jest to stała cecha osobowości, najsilniej skorelowana ze zdolnościami językowymi). Mają również większą tolerancję niejednoznaczności – nowy język niesie ze sobą nowe struktury i odmienne znaczenia, budzi także ciągłe wątpliwości. Skłonność do podejmowania ryzyka, wysoka samoocena oraz niski poziom lęku pozwalają sprawniej komunikować się i odtwarzać nowe wiadomości.

Natomiast intuicja i zorientowanie na myślenie są przydatne w odgadywaniu znaczenia słów z kontekstu.

Jak twierdzi Adriana Biedroń (2018), zdolności językowe najsilniej wpływają na tempo postępów w nauce języka obcego (wyjątkiem są małe dzieci). Naturalne uzdolnienia nie są tak istotne, gdy wychowujemy się w środowisku wielojęzycznym. Dlatego osoby dwu- i wielojęzyczne dysponują efektywniejszą pamięcią roboczą. Autorka wnioskuje, że zdolności językowe (*language aptitude*) można rozwijać, a z każdym kolejnym językiem przychodzi to znacznie łatwiej.

”

Zarówno w nauce języka, jak i w szachach wiele zależy od zdolności opartych na pamięci roboczej, ale to praktyka czyni mistrza.



Źródło:

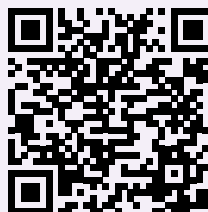
→ Biedroń, A. (2018). Rola pamięci roboczej w nauce języka obcego i wielojęzyczności. *Neofilolog*, 47(2), 205-218. <https://doi.org/10.14746/n.2016.47.2.05>.



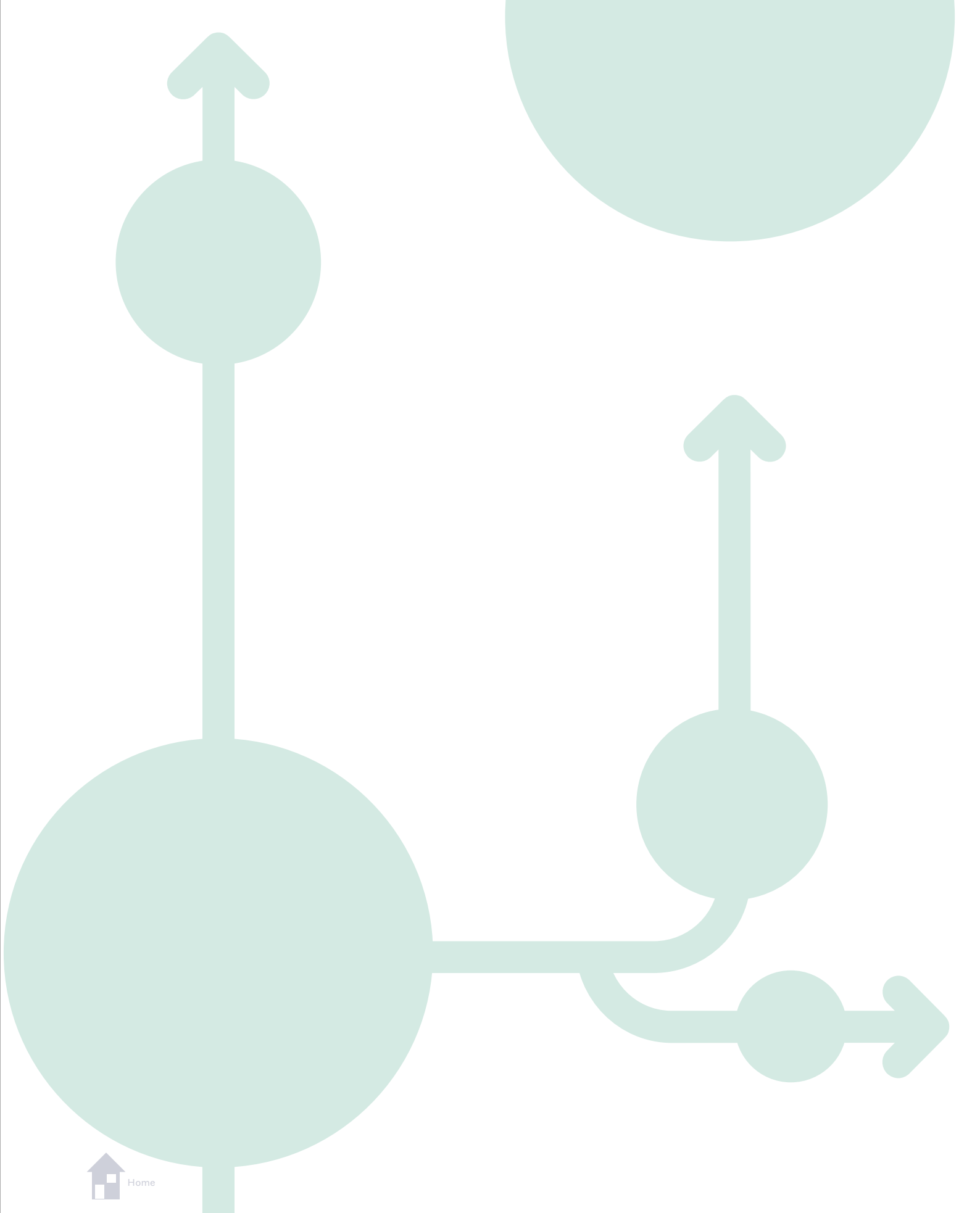
Dorota Kondrat

Absolwentka wydziału psychologii na SWPS w Warszawie. Ukończyła kursy metodyczne nauczania języka angielskiego jako języka obcego w Londynie i w Cambridge. Wieloletnia lektorka angielskiego oraz metodyk nauczania, autorka książek i gier do uczenia się języka angielskiego, trenerka. Prowadziła projekty edukacyjne (m.in. w Fundacji INEK, Polskim Stowarzyszeniu Kreatywności, British Council, Mazowieckim Samorządowym Centrum Doskonalenia Nauczycieli). Napisała kilkadziesiąt scenariuszy kreatywnych lekcji.

Poznaj naszą podstronę
tematyczną poświęconą
edukacji językowej.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Zawód w rok!



SYLWIA KURSZEWSKA

Styczeń i czerwiec to co roku czas egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. W czerwcu 2021 roku blisko 232 tys. osób zgłosiło chęć przystąpienia do pisemnego sprawdzianu wiedzy, a ponad 248 tys. do części praktycznej, żeby uzyskać którąś z kilkuset kwalifikacji (w formule 2012, 2017 i 2019)¹. W placówkach kształcenia dorosłych, technikach czy szkołach branżowych egzaminy takie zdają uczniowie i słuchacze po ukończeniu kwalifikacyjnych kursów zawodowych (potocznie zwanych KKZ).

Istotna zmiana w szkolnictwie zawodowym, polegająca na odejściu od nauczania w konkretnym zawodzie na rzecz przekazywania uczniom kwalifikacji koniecznych do jego wykonywania, została wprowadzona już w 2012 roku. Nadal jednak wiele osób nie do końca potrafi odnaleźć się w obecnych realiach.

Czym są KKZ? Czy kończąc takie kursy, naprawdę można zdobyć zawód? Gdzie szukać kursów? Jak długo trwają i ile wynosi opłata za udział? Do kogo są adresowane i gdzie są organizowane? Dlaczego dyplom wystawia Okręgowa Komisja Egzaminacyjna, a nie szkoła, w której odbywają się zajęcia? Zawód numer..., kwalifikacja nr... – po co te wszystkie numery i o co w tym wszystkim chodzi? Postaram się na te (i nie tylko na te) pytania odpowiedzieć. Skorzystam ze swoich doświadczeń, które zebrałam m.in. jako organizatorka kursów, egzaminatorka współpracująca z Okręgową Komisją Egzaminacyjną, a ostatnio również jako uczestniczka jednego z kursów.

Kształcenie zawodowe dorosłych – podstawowe informacje

W polskim systemie oświaty zawodowe kształcenie dorosłych realizowane jest w szkołach lub w ramach KKZ (włączenie kursów do systemu nastąpiło we wrześniu 2012 roku). **Kwalifikacyjne kursy zawodowe zastąpiły technika dla dorosłych, technika uzupełniająca oraz zasadnicze szkoły zawodowe dla dorosłych. KKZ to pozaszkolna forma kształcenia ustawicznego** dająca możliwość przygotowania się w krótkim czasie do pracy na stanowisku wymagającym określonych kwalifikacji. **Od 2015 roku mogą z nich skorzystać również osoby niepełnosprawne.**

Kwalifikacyjne kursy zawodowe umożliwiają:

- zdobycie nowego zawodu,
- doskonalenie umiejętności,
- uzupełnienie wykształcenia,
- rozwijanie kariery zawodowej,
- łatwiejsze znalezienie pracy lub jej zmianę,
- awans lub utrzymanie zatrudnienia,
- rozwijanie zainteresowań i hobby.



¹ Obliczenia własne na podstawie danych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej.

Zawód możesz zdobyć już w rok!

Obecnie **kariera zawodowa przypomina puzzle**, których układanie trwa czasem przez całe życie. W klasyfikacji Ministerstwa Edukacji i Nauki wskazano tzw. obszary kształcenia, czyli zestawy zawodów, pogrupowanych pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji wymaganych do realizacji zadań. Symbole obszarów kształcenia pochodzą od nazw branż, np. AUD (audiowizualna), BUD (budowlana), FRK (fryzjersko-kosmetyczna), GIW (górnictwo-wiertnicza), EKA (ekonomiczno-administracyjna), OGR (ogrodnicza), SPO (pomocy społecznej), PGF (poligraficzna)².

W poszczególnych branżach wyodrębniono różną liczbę zawodów i przypisanych im kwalifikacji. Najmniej kwalifikacji ma branża opieki zdrowotnej (MED): jedna kwalifikacja dla jednego zawodu (opiekun medyczny), a najwięcej branża budowlana (BUD): 26 kwalifikacji dla 21 zawodów, stąd oznaczenie kwalifikacji od „BUD.01 Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich” do „BUD.26. Wykonywanie robót zduńskich”.

Przykład: KKZ z zakresu „OGR.02. Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych” to jedna z dwóch kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie ogrodnik. Aby uzyskać tytuł technika ogrodnika należy zdobyć obie kwalifikacje (zob. tabela).

Kwalifikacje w zawodzie (przykłady)

Zawód	Kwalifikacje niezbędne do uzyskania zawodu	
Technik archiwista (441403)	EKA.02. Organizacja i prowadzenie archiwum	EKA.03. Opracowywanie materiałów archiwalnych
Technik informatyk (351203)	INF.02. Administracja i eksploatacja systemów komputerowych, urządzeń peryferyjnych i lokalnych sieci komputerowych	INF.03. Tworzenie i administrowanie stronami i aplikacjami internetowymi oraz bazami danych
Technik reklamy (333907)	PGF.07. Wykonywanie przekazu reklamowego	PGF.08. Zarządzanie kampanią reklamową
Technik ogrodnik (314205)	OGR.02. Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	OGR.05. Planowanie i organizacja prac ogrodniczych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: CKE, Egzamin online (formuła 2019).



Istotna zmiana w szkolnictwie zawodowym, polegająca na odejściu od nauczania w konkretnym zawodzie na rzecz przekazywania uczniom kwalifikacji koniecznych do jego wykonywania, została wprowadzona już w 2012 roku. Nadal jednak wiele osób nie do końca potrafi odnaleźć się w obecnych realiach.



² Branże dla zawodów (formuła 2019).

Kilka ważnych informacji

- 1 kurs = 1 kwalifikacja dla danego zawodu;
- liczba kwalifikacji oznacza liczbę egzaminów;
- ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego umożliwia przystąpienie do egzaminu zawodowego w zakresie nabytej wiedzy (przeprowadza go Okręgowa Komisja Egzaminacyjna).

Jak długo trwa kurs i jak przebiega ścieżka zdobywania kwalifikacji?

Minimalna liczba godzin nauki na kursie jest określona w podstawie programowej kształcenia w zawodach dla danej kwalifikacji (w systemie zaocznym to zwykle kilkaset godzin).

Liczba godzin wybranych KKZ z oferty Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie (nabór: czerwiec-sierpień 2021 roku)

Zawód	Technik fotografii i multimediiów (343105)		Technik rachunkowości (431103)	
Kwalifikacja	AUD.02. Rejestracja, obróbka i publikacja obrazu	AUD.05. Realizacja projektów graficznych i multimedialnych	EKA.07. Prowadzenie rachunkowości	EKA.05. Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych
Liczba godzin w systemie zaocznym	570	350	460	450
Liczba godzin praktyki zawodowej	180	100	140	140
Liczba godzin łącznie	750	450	600	590

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CKU w Sopocie.

Jak wynika z tabeli, po potwierdzeniu kwalifikacji „AUD.02. Rejestracja, obróbka i publikacja obrazu” oraz „AUD.05. Realizacja projektów graficznych i multimedialnych” można uzyskać dyplom zawodowy technika fotografii i multimediiów. Warunkiem jest także posiadanie wykształcenia średniego lub średniego branżowego.

Niektóre kwalifikacje są wspólne dla kilku profesji, co przyspiesza ścieżkę rozwoju zawodowego. Jeśli ktoś potwierdzi posiadanie jednej z nich (na egzaminie), to może uzyskać kwalifikacje również w drugim zawodzie, zaliczając wszystkie egzaminy właściwe dla danej profesji.

Dla kogo jest KKZ?

W kwalifikacyjnych kursach zawodowych może uczestniczyć osoba, która ukończyła 18 lat, bez względu na posiadane wykształcenie (od podstawowego po wyższe). Do zapisania się wystarczy najczęściej formularz zgłoszeniowy i świadectwo ukończenia szkoły. Nabór odbywa się zwykle dwa razy w roku. Trzeba pamiętać, że warunkiem uzyskania tytułu technika jest posiadanie co najmniej średniego wykształcenia.

Sposób realizacji kursów

KKZ może być organizowany w formie:

- zaocznej: nauka odbywa się najczęściej przez dwa dni co dwa tygodnie (zwykle w weekendy);
- dziennej lub wieczorowej, zgodnie z preferencjami uczestników (np. przez pięć lub sześć dni w tygodniu).

Kwalifikacyjny kurs zawodowy może być prowadzony z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość (online), z wyjątkiem praktycznej nauki zawodu, która odbywa się stacjonarnie, w tradycyjnej formie.

Egzaminy

Egzamin składa się z dwóch części: pisemnej (godzinny test) oraz praktycznej, która w zależności od kwalifikacji trwa od dwóch do czterech godzin. Warunkiem zaliczenia jest uzyskanie przynajmniej 50% punktów możliwych do zdobycia w części pisemnej i 75% punktów w części praktycznej.

Osoby ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (np. niewidome, niesłyszące, z afazją, z autyzmem, z chorobami przewlekłymi, ze specyficznymi trudnościami w uczeniu się, niedostosowane społecznie lub zagrożone niedostosowaniem, z trudnościami adaptacyjnymi związanymi z wcześniejszym wykształceniem za granicą, z zaburzeniami komunikacji językowej) mogą przystąpić do egzaminu zawodowego dopasowanego do ich potrzeb i możliwości.

Świadectwo, certyfikat czy dyplom?

Uczestnicy kursu otrzymują stosowne zaświadczenia o jego ukończeniu – trzeba jednak pamiętać, że nie stanowią one formalnego potwierdzenia nabycia kwalifikacji zawodowych. Konieczne jest zdanie egzaminów.

Osoba przystępująca do egzaminu po zaliczeniu obu jego części otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie (w formule 2012 i 2017) lub certyfikat kwalifikacji zawodowej (w formule 2019).

Po zdaniu egzaminów ze wszystkich kwalifikacji wchodzących w skład danego zawodu oraz po uzyskaniu odpowiedniego poziomu wykształcenia wydawany jest dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe (w formule 2012 i 2017) lub dyplom zawodowy (w formule 2019).



Kwalifikacyjne kursy zawodowe zastąpiły technika dla dorosłych, technika uzupełniającego oraz zasadnicze szkoły zawodowe dla dorosłych. KKZ to pozaszkolna forma kształcenia ustawicznego dająca możliwość przygotowania się w krótkim czasie do pracy na stanowisku wymagającym określonych kwalifikacji.

Dyplomy i świadectwa przygotowują Okręgowe Komisje Egzaminacyjne i przekazują je do szkół. Do dyplomu dołączany jest dokument Europass – Suplement, stanowiący uzupełnienie zawartych w nim informacji, ułatwiający weryfikację umiejętności przez pracodawców i instytucje zagraniczne.

Gdzie realizowane są kursy?

Kwalifikacyjne kursy zawodowe są prowadzone przez:

- jednostki organizacyjne systemu oświaty (m.in. publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego);
- podmioty spoza systemu oświaty, niepodlegające nadzorowi pedagogicznemu sprawowanemu przez kuratorów oświaty (m.in. instytucje rynku pracy działające na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Szczegółowe informacje o KKZ, a także o podmiotach prowadzących kursy, można uzyskać w wydziałach oświaty jednostek samorządu terytorialnego (urzędu gminy, starostwa powiatowego) lub w kuratorium oświaty właściwym dla danego województwa.

Dlaczego KKZ?

Pierwszy powód jest oczywisty: kursy w placówkach publicznych są bezpłatne. Jednak to nie jest najistotniejsze – ważniejsze jest, że dzięki ich ukończeniu można zmienić swoje życie. Tak było choćby w przypadku emerytowanego wojskowego, który niedawno ukończył kwalifikacyjny kurs zawodowy w Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie. Niedługo po kursie zdał egzamin (tym samym zdobył zawód) i otrzymał pracę na stanowisku księgowego! To tylko jedna z inspirujących opowieści – takich historii znam o wiele więcej, ale to już temat na osobny artykuł...

”

W kwalifikacyjnych kursach zawodowych może uczestniczyć osoba, która ukończyła 18 lat, bez względu na posiadane wykształcenie (od podstawowego po wyższe). Do zapisania się wystarczy najczęściej formularz zgłoszeniowy i świadectwo ukończenia szkoły. Nabór odbywa się zwykle dwa razy w roku. Trzeba pamiętać, że warunkiem uzyskania tytułu technika jest posiadanie co najmniej średniego wykształcenia.



Źródła

- Wykaz zawodów: kwalifikacjewzawodzie.pl/wykaz-zawodow [dostęp: 24.09.2021].
- Dane statystyczne z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (formuła 2012, 2017 i 2019): cke.gov.pl/egzamin-zawodowy [dostęp: 24.09.2021].
- Oferta kwalifikacyjnych kursów zawodowych CKU Sopot: www.ckusopot.pl/kursy-zawodowe [dostęp: 24.09.2021].



Sylwia Kurszewska

Zawodowo związana z Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie, w którym koordynuje działania zespołu ds. projektów międzynarodowych, realizującego inicjatywy na rzecz różnych grup społecznych. Edukatorka, egzaminatorka Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej. Prezes Stowarzyszenia „Praca-Edukacja-Zdrowie”, wspierającego osoby wykluczone społecznie lub zagrożone wykluczeniem. Ambasadorka EPALE.

Poznaj naszą
podstronę tematyczną
poświęconą doradztwu
zawodowemu.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Zawód z powołania. Czyli z czego?



MAŁGORZATA ROSALSKA

Nie lubię określenia „powołanie”. Pojęcie to w kontekście pracy zawodowej czy wyboru profesji zawsze wydawało mi się nieco podejrzanе. Czym jest powołanie? Kto powołuje? Skąd powołany wie, że jest powołany?

Powołanie

O pracownikach z powołaniem z reguły wspomina się w odniesieniu do zawodów użytecznych społecznie. Dotyczy to najczęściej lekarzy, pielęgniarek, nauczycieli, osób duchownych, pracowników socjalnych, naukowców. Czasem to określenie wykorzystuje się także do opisu pracy rzemieślników i przedstawicieli pokrewnych profesji. Stwierdzenie, że ktoś jest „pracownikiem z powołaniem”, to niewątpliwie komplement.

Temu zagadnieniu można się przyjrzeć z dwóch perspektyw – zastanowić się, jakie są cechy osób „z powołaniem” lub co sprawia, że niektórzy twierdzą, że są do czegoś powołani.

Można wyróżnić kilka cech opisujących takich pracowników. Pierwszą z nich jest określone **podejście do pracy**. Można tu mówić o zaangażowaniu, pasji, dużej motywacji. Drugą jest **przekonanie o wartości** wykonywanego zawodu – te osoby lubią swoją pracę, że jest ona dla nich ważna i wreszcie, dają im poczucie bycia na właściwym miejscu. Trzecim wyróżnikiem są odpowiednie **predyspozycje**. Pracownicy z powołaniem są sprawni, a nawet biegli w wykonywaniu czynności zawodowych. Posiadają uzdolnienia istotne w danym zawodzie, rozwijają wiedzę, zdobywają kompetencje, wzmacniają kwalifikacje. Dbają o profesjonalizm i fachowość.

Kiedy analizuję te cechy, przychodzi mi do głowy inne określenie, na które chętnie zamienię słowo „powołanie”. Z mojej doradczej perspektywy są to osoby dobrze **dopasowane do zawodu**. Robią to, co lubią, co jest dla nich ważne i do czego mają predyspozycje. Zawodowo – sytuacja idealna, która z pewnością wyzwala efekt synergii. Zarówno zewnętrznemu obserwatorzy, jak i współpracownicy oraz odbiorcy pracy takich osób, mogą mieć poczucie wyjątkowego, szczególnego charakteru ich działań zawodowych.

Jeśli do rozważań na temat cech przyłożymy definicję zaproponowaną przez Piotra Sztompkę, który twierdzi, że „powołanie to zawód wykonywany z pobudek autotelicznych, jako **sposób samorealizacji**, bez względu na jakiegokolwiek korzyści, jakie może przynosić”¹, to zrozumiałą staje się także styl pracy tych osób. Pracownicy z powołaniem nie zniechęcają się, jeśli ich instrumentalne motywacje nie są zaspokajane. Mogą pracować mimo niższego wynagrodzenia, niekorzystnych warunków, konieczności dokonywania wyrzeczeń czy nawet w obliczu zagrożenia. Doskonale odnajdują się w sytuacjach trudnych, nietypowych, wymagających i kryzysowych.



¹ Sztompka, P. (2002). Socjologia. *Analiza społeczeństwa*. Kraków: Znak, s. 368.

Motywacja

Jak traktować osoby, które twierdzą, że są powołane lub mają powołanie do jakiegoś zawodu? W pracy doradczej zawsze mówię: **sprawdzam**. Nawet pobieżna obserwacja codziennych praktyk nauczycieli, lekarzy czy duchownych wskazuje, że wielu z nich nie ma predyspozycji do wykonywania swoich zawodów. Co więcej, można stwierdzić też, że nie wszyscy oni lubią swoją pracę i – mówiąc kolokwialnie – nadają się do niej. Moim zdaniem kłopot z tymi, którzy twierdzą, że są powołani, leży w sferze wartości i motywacji. Są osoby, które chcą wykonywać dany zawód z powodu wartości, jakie mu przypisują (np. duchowych, humanistycznych). Bywa też tak, że argumenty za wyborem danego zawodu nie są uświadomione. Niekiedy chęć poświęcenia się przykrywa motywacje związane z władzą, prestiżem i dominacją.

Powołanie często jest łączone z kategorią poświęcenia. Dotyczy to głównie zawodów użytecznych społecznie. Lekarz i pielęgniarka poświęcają się dla swoich pacjentów, a nauczyciel dla swoich uczniów. **Sama nie wymagam, a nawet nie chcę, żeby ktoś się dla mnie poświęcał**, taka sytuacja wymusza od nas bowiem konieczność odwzajemnienia się. Wystarczy, że ktoś będzie wykonywał swoją pracę dobrze i profesjonalnie – także w zakresie kompetencji społecznych.

Napięcie między profesjonalnym wykonywaniem zadań zawodowych a poświęcaniem się w ramach wykonywanego zawodu interesująco zarysował

Tadeusz Gadacz w eseju *Etyka powołania*. Autor wyodrębnia etykę powołania i etykę zawodu² – twierdzi, że powołanie jest czymś więcej niż zawód. Nie zgadzam się ze wszystkimi тезami proponowanymi przez tego autora (zainteresowanych odsyłam to tekstu), jednak zastosowane przez niego rozróżnienie na: powołanie (które ma wartość wysoką, ale kruchą) i zawód (rozumiany jako wywiązywanie się z obowiązków, mający wartość niską, lecz silną), jest niezwykle inspirujące poznawczo. Szczególnie intrygująca jest kwestia „kruchości” powołania, wynikająca głównie z tego, że poświęcenia nie da się nakazać ani zmierzyć.

Poświęcenie

Od pewnego czasu zauważam, że niektórzy uzurpują sobie prawo do tego, by od przedstawicieli wybranych profesji wymagać poświęcenia dla innych. Dotyczy to nie tylko czasu, sił, rezygnacji z życia prywatnego, ale także kwestii finansowych. W ich przekonaniu idealnie byłoby, gdyby takie osoby pracowały za darmo w związku z tym, że – jak niektórzy święci czy postacie literackie – „realizują swoje powołanie i swoją misję”. Warto jednak postawić pytanie,

”

Powołanie często jest łączone z kategorią poświęcenia. Dotyczy to głównie zawodów użytecznych społecznie. Lekarz i pielęgniarka poświęcają się dla swoich pacjentów, a nauczyciel dla swoich uczniów. Sama nie wymagam, a nawet nie chcę, żeby ktoś się dla mnie poświęcał, taka sytuacja wymusza od nas bowiem konieczność odwzajemnienia się. Wystarczy, że ktoś będzie wykonywał swoją pracę dobrze i profesjonalnie – także w zakresie kompetencji społecznych.



² Gadacz, T. (2008). *O ulotności życia*. Warszawa: Iskry, s. 40.

czy i w jakim stopniu można oczekiwać takich postaw od pracowników w dzisiejszej rzeczywistości zawodowej.

Mam wrażenie, że pojęcie „powołanie” zaciemnia i komplikuje myślenie o realizacji zadań zawodowych oraz o budowaniu balansu między pracą i innymi sferami życia. Utrudnia także stawianie i respektowanie granic. Dzięki swojemu doświadczeniu w zakresie doradztwa wiem, że traktowanie własnej pracy jako powołania może być pierwszym krokiem na drodze do wypalenia zawodowego. Szczególnie w sytuacji, gdy konfrontujemy się z oczekiwaniami społecznymi wobec tego, jak mamy realizować się w danym zawodzie.

Mój tekst jest mocno subiektywny. Uważam jednak, że każdy powinien zmierzyć się z refleksjami na temat powołania do wykonywanego zawodu czy do zawodów w ogóle. Warto od czasu do czasu konfrontować się z tym zagadnieniem – tym bardziej że dotyka ono także sfery wartości i naszego komfortu w pracy. Z mojego punktu widzenia ważne jest, aby każdy odnalazł zajęcie dopasowane do siebie – takie, które da mu satysfakcję.

”

Mam wrażenie, że pojęcie „powołanie” zaciemnia i komplikuje myślenie o realizacji zadań zawodowych oraz o budowaniu balansu między pracą i innymi sferami życia. Utrudnia także stawianie i respektowanie granic. Dzięki swojemu doświadczeniu w zakresie doradztwa wiem, że traktowanie własnej pracy jako powołania może być pierwszym krokiem na drodze do wypalenia zawodowego. Szczególnie w sytuacji, gdy konfrontujemy się z oczekiwaniami społecznymi wobec tego, jak mamy realizować się w danym zawodzie.

dr hab. Małgorzata Rosalska

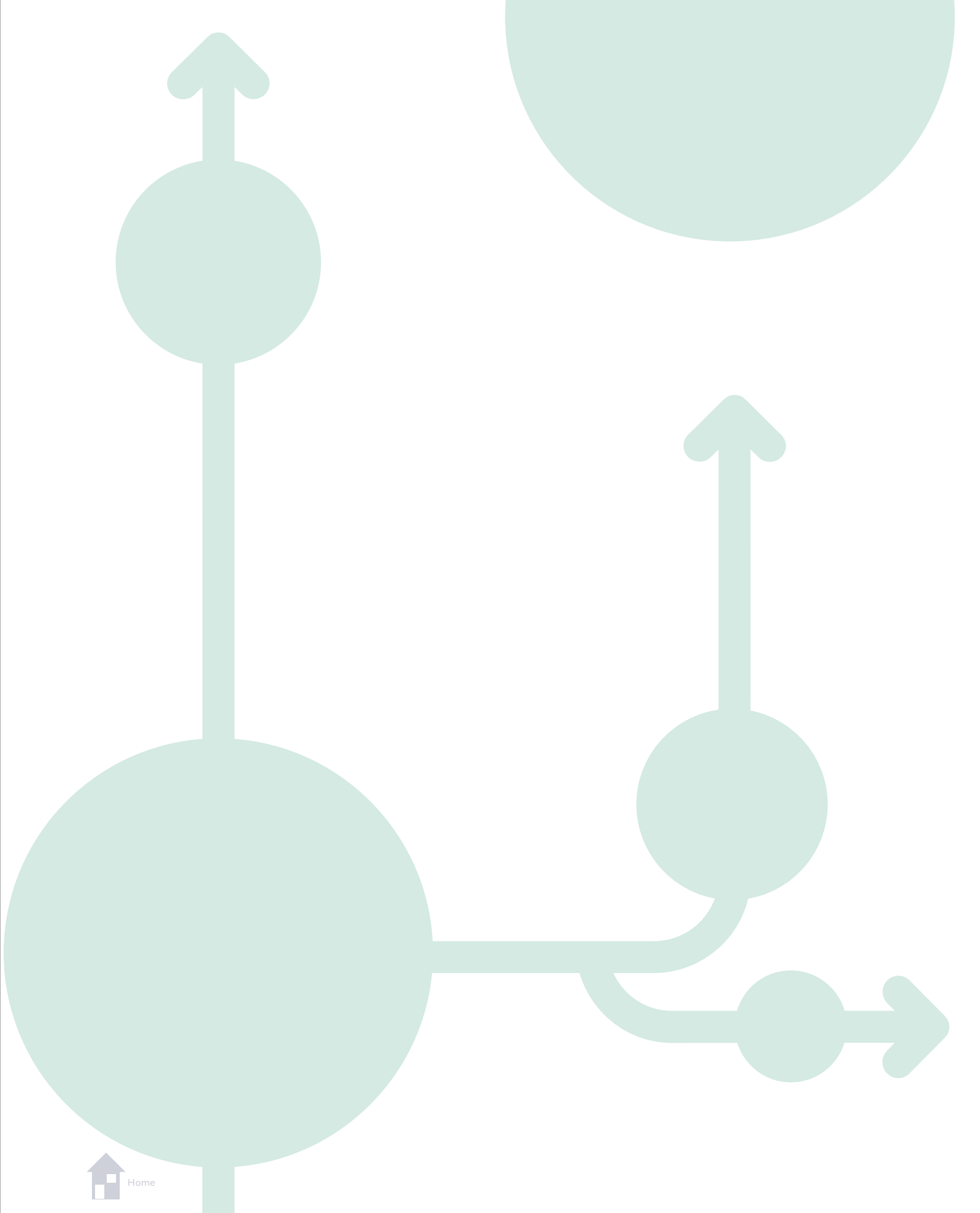
Pedagog, doradca zawodowy, profesor w Zakładzie Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Specjalizuje się w problematyce z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, polityki rynku pracy, edukacji dorosłych i polityki oświatowej. Ambasadorka EPALE.



Posłuchaj podcastu
na temat roli współczesnego
doradcy zawodowego.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Rola *work-life balance* w życiu pracownika



AGATA BORUCZKOWSKA

Na początku przemian ustrojowych w Polsce rynek producenta został zastąpiony przez rynek konsumenta, a rynek pracownika ustąpił rynkowi pracodawcy. Zjawisko bezrobocia, nieznanne w pokoleniu powojennym, wpłynęło na zmianę podejścia wielu pracowników do wykonywania obowiązków służbowych. Praca po kilkanaście godzin na dobę stała się normą i trzeba było kolejnych kilkunastu lat, aby wypracować równowagę między życiem prywatnym a zawodowym. Do głosu doszła zasada *work-life balance* (WLB).

Geneza *work-life balance*

Pojęcie *work-life balance* powstało w Wielkiej Brytanii na przełomie lat 70. i 80. XX wieku, w czasie rozwoju korporacji. Praca w nich była dobrze wynagradzana, co mobilizowało zatrudnionych do maksymalnego wysiłku i pozostawania po godzinach. W dłuższym okresie powodowało to jednak przemęczenie pracowników, a tym samym spadek ich kreatywności i wydajności. Z czasem kadra kierownicza w korporacjach zaczęła zauważać negatywny wpływ przepracowania na wydajność i wyniki. Cierpiały też na tym rodziny pracowników. Potrzeba rozdzielenia życia zawodowego i prywatnego przybrała formę ogólnospołecznej kampanii, której inicjatorzy postulowali przywrócenie właściwych proporcji między tymi obszarami.

Work-life balance zakłada uzyskanie stanu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – oba te aspekty powinny tworzyć harmonijną całość, być zgodne z wyznawanymi zasadami i wartościami jednostki oraz służyć spełnianiu jej oczekiwań i realizacji celów. Wbrew obiegowym opiniom idea ta nie dotyczy jedynie ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin na dobę. Nie odnosi się też do konkretnego stanowiska w firmie czy do rodzaju wykonywanej pracy. Ma wpływ wyłącznie na danego pracownika i jego poczucie satysfakcji z pracy oraz życia prywatnego.

***Work-life balance* w warunkach polskich**

Według badań prowadzonych przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) polscy pracownicy plasują się w czołówce europejskiej pod względem



*Pojęcie *work-life balance* powstało w Wielkiej Brytanii na przełomie lat 70. i 80. XX wieku, w czasie rozwoju korporacji. Praca w nich była dobrze wynagradzana, co mobilizowało zatrudnionych do maksymalnego wysiłku i pozostawania po godzinach. W dłuższym okresie powodowało to jednak przemęczenie pracowników, a tym samym spadek ich kreatywności i wydajności. Z czasem kadra kierownicza w korporacjach zaczęła zauważać negatywny wpływ przepracowania na wydajność i wyniki.*

czasu spędzonego w pracy – są na siódmym miejscu na 35 krajów członkowskich¹. Polak pracuje przeciętnie 1928 godzin w ciągu roku, co daje 241 ośmiogodzinnych dni roboczych. Tymczasem Niemiec spędza w miejscu pracy 1363 godziny rocznie, czyli niewiele ponad 170 dni. Pod względem liczby godzin pracy w roku Polskę wyprzedzają jedynie Chile, Grecja, Korea, Kostaryka, Meksyk i Rosja.

Problemem rynku pracy, dostrzegalnym również w Polsce, jest odmienna sytuacja mężczyzn i kobiet, szczególnie rodziców lub opiekunów osób starszych, chorych i niepełnosprawnych. Prace opiekuńcze w naszym kraju w ogromnej większości wykonują kobiety, a związane z tym obowiązki są drugą (po emeryturze) przyczyną ich nieaktywności zawodowej.

Dążąc do zmiany tej sytuacji, Parlament Europejski podjął w 2017 roku prace nad dyrektywą (UE) 2019/1158², dotyczącą m.in. kwestii *work-life balance*, a jej celem jest wdrożenie rozwiązań, które pomogłyby rodzicom i opiekunom osiągnąć równowagę płci na rynku pracy. Ma ona wprowadzić lub rozszerzyć m.in. regulacje dotyczące urlopów rodzicielskich, opiekuńczych i ojcowskich, a także elastycznych warunków pracy. Zgodnie z tą dyrektywą Unia Europejska będzie wspierać kraje członkowskie w wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a także wprowadzaniu zasady „jednakowa płaca za jednakową pracę”.

Dyrektywa zacznie obowiązywać w Polsce w 2022 roku – parlament ma dokonać stosownych zmian w Kodeksie pracy do 2 sierpnia 2022 roku³.

Idea *work-life balance* a wypoczynek

Jak wspomniałam, idea WLB to równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Nie oznacza to jednak, że po godzinie 16.00 należy wyłączyć telefon służbowy czy odmawiać uczestnictwa w wyjazdach integracyjnych lub zebraniach firmowych odbywających się o późniejszej porze. Popadanie w skrajności nie jest dobrym rozwiązaniem – w dążeniu do równowagi również potrzebna jest... równowaga.

Efektywny wypoczynek (w odpowiednim miejscu) jest niezwykle istotnym czynnikiem w osiągnięciu balansu. I nie chodzi tu jedynie o wyjazd na urlop raz lub dwa razy w roku – także o sposób spędzania wolnego czasu każdego dnia po pracy i w weekendy, aby nie wystąpiło przemęczenie.

”

Work-life balance zakłada uzyskanie stanu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – oba te aspekty powinny tworzyć harmonijną całość, być zgodne z wyznawanymi zasadami i wartościami jednostki oraz służyć spełnieniu jej oczekiwań i realizacji celów. Wbrew obiegowym opiniom idea ta nie dotyczy jedynie ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin na dobę.

¹ bit.ly/2Wx5fyJ [dostęp: 31.08.2021].

² Art. 153 ust. 1 pkt f Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2012, nr 326, s. 1–390, zwany dalej: TfUE), w związku z art. 151 TfUE m.in. o promowaniu zatrudnienia oraz poprawie warunków życia i pracy.

³ Siemienkiewicz, K. (2020). *Jak dyrektywa work-life balance zmieni polski Kodeks pracy?*; odpowiedzialnybiznes.pl.



W idei WLB ważne miejsce zajmują zainteresowania i pasje pozazawodowe, których realizacja jest również formą wypoczynku. Ma przy tym znaczenie, czy czas poświęcony na rozwijanie tych zainteresowań spędzany jest na łonie natury. O ile w tygodniu trudno zorganizować dłuższy wypad z domu, o tyle w weekend jest to całkiem realne. Należy wybierać lokalizację z dala od miejskiego hałasu. Najlepszym miejscem weekendowego relaksu jest las bądź okolice jeziora – gdzie jest cicho, spokojnie i czysto.

Zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym zmniejsza stres, stymuluje kreatywność i wydajność w pracy, a także pozwala w pełni uczestniczyć w życiu rodzinnym. Należy mieć nadzieję, że idea WLB przyjmie się u nas na stałe.



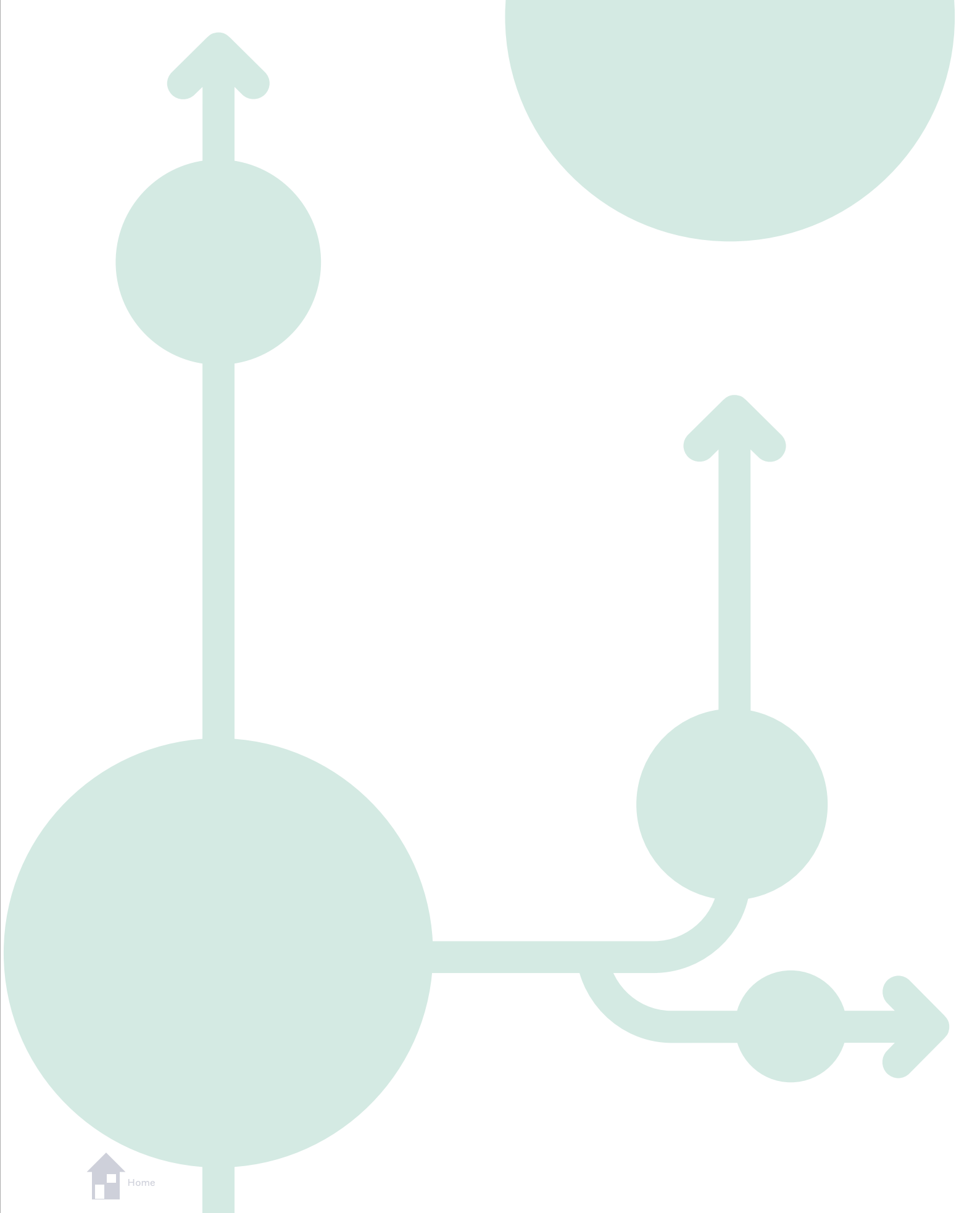
Agata Boruckowska

Z wykształcenia ekonomistka, zawodowo i prywatnie zajmuje się doradztwem edukacyjnym dla osób dorosłych i młodzieży. Zwolenniczka samodoskonalenia na każdym etapie życia, zarówno zawodowego, jak i wewnętrznego. Pasjonatka nauki języków obcych.

Przeczytaj na EPALE
artykuł o różnych podejściach
do relacji praca-życie.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Model kompetencyjny, czyli rozwijaj pracowników świadomie



BARBARA HABRYCH

Przez ostatni rok nauczyłam się tak dużo, jak nigdy wcześniej w podobnym okresie, a przecież nie jestem studentką i nie uczestniczyłam w żadnej formie edukacji formalnej. Za to w moim kalendarzu w każdym tygodniu znalazło się miejsce na kilka webinarów, szkoleń online, transmisji na żywo...

Radek Czahajda w zamieszczonym na platformie EPALe artykule *Jaki jest najlepszy model edukacji przez całe życie?*¹ zaproponował refleksję na temat świadomego uczenia się, co zainspirowało mnie do zastanowienia się, czy rozwój konkretnych kompetencji był w moim przypadku zaplanowany, czy dałam się uwieść „okazjom” szkoleniowym.

Będę szczerą: to, czego doświadczyłam w ostatnim czasie, bliższe jest przypadkowemu uczeniu się, które Radek porównuje do „intelektualnego bufetu szwedzkiego”. Na takim szkoleniowym „stole” mogą znajdować się zarówno odżywcze, wartościowe, smakowite dania, jak i *fast food*. Jak zatem zaplanować ścieżkę świadomego, celowego uczenia się? Pomoże w tym arkusz modelu rozwoju osobistych kompetencji, który autor załączył do artykułu. Warto się z nim zapoznać.

Osobną kwestią jest planowanie rozwoju z perspektywy organizacyjnej, czyli uczenia się w miejscu pracy. Jak świadomie zarządzać rozwojem kompetencji pracowników? Jak sprawić, żeby proponowane programy rozwojowe były celowe: służyły samemu pracownikowi, a jednocześnie wspierały realizację strategii biznesowej całej firmy? Żeby zaspokoić te wymagania, warto opracować i wdrożyć **model kompetencyjny**, czyli dokument określający katalog kompetencji obowiązujących w organizacji i warunkujących jej sukces. Wskazuje on dokładnie, jakich pracowników chce mieć firma.

Opierając się na tym modelu, można stworzyć **profil kompetencyjny dla każdego stanowiska**, czyli opisać wiedzę, umiejętności i postawy niezbędne do efektywnej realizacji zadań. Kompetencje są zdefiniowane, a ich poziomy opisane poprzez kluczowe zachowania, które można obserwować podczas pracy.



Opracowanie modelu kompetencji jest pracochłonne, jednak warto podjąć ten wysiłek, bo dobrze przygotowany dokument będzie punktem odniesienia w każdym działaniu w ramach zarządzania zasobami ludzkimi, czyli stanie się „sercem” wszystkich procedur HR.



¹ bit.ly/2WvsvNw [dostęp: 28.08.2021].

Kompetencje można podzielić na:

- **uniwersalne**, jakie powinien posiadać każdy pracownik firmy (społeczne i osobiste, np. komunikatywność lub myślenie analityczne);
- **menedżerskie**, niezbędne u liderów (np. umiejętność delegowania zadań, planowania, budowania zespołu);
- **specjalistyczne**, wynikające z wymagań na konkretnym stanowisku (np. wiedza zawodowa, znajomość procedur, zarządzanie procesami).

Opracowanie modelu kompetencji jest pracochłonne, jednak warto podjąć ten wysiłek, bo dobrze przygotowany dokument będzie punktem odniesienia w każdym działaniu w ramach zarządzania zasobami ludzkimi, czyli stanie się „sercem” wszystkich procedur HR.

Jakie procesy może wspierać model i w jaki sposób?



² O tym, w jaki sposób model kompetencyjny wyznaczył ramy w programie rozwojowym, pisałam w artykule: *Studium przypadku: wprowadzenie zmiany w organizacji poprzez zaprojektowanie programu rozwojowego z wykorzystaniem Nowego Modelu Kirkpatricka*; bit.ly/3jqUztY [dostęp: 30.08.2021].

Trzy najpopularniejsze rodzaje modeli kompetencyjnych: otwarty, addytywny, matrycowy. Czym się różnią?

W **modelu otwartym** opisy kompetencji składają się z dwóch elementów:

1. **definicji**, czyli informacji na temat tego, jaka wiedza oraz jakie postawy i umiejętności wpływają na skuteczność działania;
2. **wskaźników**, czyli opisów konkretnych zachowań, które ułatwiają zaobserwowanie kompetencji w działaniu.

Dodatkowo używa się w nim skali wspólnej dla wszystkich kompetencji (np. obserwowane: nigdy, rzadko, czasami, często, zawsze).

W **modelu addytywnym**, podobnie jak w otwartym, znajdziemy definicje i wskaźniki, z tym że są one przypisane do kolejnych poziomów skali, by zobrazować nasilenie zachowania pożądanego w obrębie danej kompetencji. Zatem skala nie jest uniwersalna – jest integralną częścią każdej z definicji.

Podział kompetencji na uniwersalne, menedżerskie i specjalistyczne wykorzystuje się w **modelu matrycowym**, który grupuje kompetencje w zestawy odpowiednie dla poszczególnych stanowisk lub ról organizacyjnych. Wybrane kompetencje są przypisane wszystkim pracownikom, niezależnie od zajmowanej przez nich pozycji. Wyodrębnia się także kompetencje obowiązujące tylko w konkretnej grupie stanowisk. Model precyzyjnie określa procedury, z których pracownicy mogą korzystać, np. udzielając sobie informacji zwrotnych czy planując rozwój.

Model kompetencji – korzyści

Dla organizacji:

- budowanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach ważnych dla firmy;
- tworzenie języka opisu kompetencji wspólnego dla całej firmy (co ma znaczenie np. przy rekrutacjach wewnątrz organizacji i awansach);
- zwiększenie samoświadomości pracowników w zakresie sposobów podnoszenia efektywności.

Dla pracownika:

- dostęp do informacji na temat oczekiwanych i ocenianych kompetencji;
- wiedza na temat tego, jakie zachowania przekładają się na określoną kompetencję i pomagają osiągnąć sukces na danym stanowisku;
- zrozumienie, jakie kompetencje przyczynią się do realizacji celów strategicznych firmy, czyli jej sukcesu.

”

Jak świadomie zarządzać rozwojem kompetencji pracowników? Jak sprawić, żeby proponowane programy rozwojowe były celowe: służyły samemu pracownikowi, a jednocześnie wspierały realizację strategii biznesowej całej firmy? Żeby zaspokoić te wymagania, warto opracować i wdrożyć model kompetencyjny, czyli dokument określający katalog kompetencji obowiązujących w organizacji i warunkujących jej sukces. Wskazuje on dokładnie, jakich pracowników chce mieć firma.

Dla menedżera:

- uzyskanie narzędzi (profil kompetencji) do realizacji procesów HR;
- możliwość skonkretyzowania oczekiwań względem pracowników.

Stworzenie modelu, najlepiej przy współudziale pracowników, to dopiero początek. Sukces zależy od tego, czy będzie on odpowiednio zakomunikowany, wdrożony i... używany.



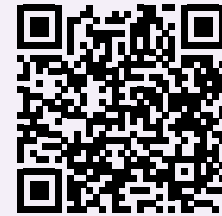
Artykuł jest dostępny również w wersji audio: youtu.be/AYEI-4oqoIQ.



Barbara Habrych

Pedagożka, ekspertka HR, trenerka biznesu i edukacji. Specjalizuje się w tematyce rekrutacji i rynku pracy, uczenia się dorosłych, tutoring i rozwijania kompetencji przyszłości. Ambasadorka EPALE.

Poznaj naszą podstronę
tematyczną poświęconą
rozwojowi pracowników.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

„Next move” – kompleksowy program edukacyjny z zakresu rozwoju osobistego i aktywności społecznej młodzieży wchodzącej na rynek pracy



BARTOSZ PŁAZAK

Zbyt niskie kompetencje społeczne i słabe zaangażowanie w obszar przedsiębiorczości często prowadzą młodzież do bierności zawodowej po ukończeniu edukacji, do podejmowania pracy poniżej posiadanych kwalifikacji czy też porzucania zatrudnienia na wczesnym etapie. To dzięki pracy młodzi ludzie stają się niezależnymi i pewnymi siebie obywatelami, a brak możliwości rozwoju pogarsza ich perspektywy zawodowe.

Niepowodzenie podczas poszukiwania pracy i trudności z jej utrzymaniem wpływają negatywnie na poczucie własnej wartości. W szerszym wymiarze bierność zawodowa młodzieży ma negatywny wpływ na gospodarkę i na funkcjonowanie starzejącego się społeczeństwa w Europie. Odpowiedzią na te problemy jest skuteczna, dostosowana do zmieniającej się rzeczywistości edukacja realizowana przed wejściem na rynek pracy, a także po uzyskaniu zatrudnienia.

W tym kontekście bardzo ważne jest także tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi kompetencji społecznych młodzieży. Jedną z inicjatyw, które to umożliwiają, jest projekt „Next move”¹, czyli kompleksowy program edukacyjny wspierający rozwój osobisty i zwiększenie aktywności społecznej

”

Zbyt niskie kompetencje społeczne i słabe zaangażowanie w obszar przedsiębiorczości często prowadzą młodzież do bierności zawodowej po ukończeniu edukacji, do podejmowania pracy poniżej posiadanych kwalifikacji czy też porzucania zatrudnienia na wczesnym etapie. To dzięki pracy młodzi ludzie stają się niezależnymi i pewnymi siebie obywatelami, a brak możliwości rozwoju pogarsza ich perspektywy zawodowe.



¹ nextmove.wellsol.eu.

młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Instytucje realizujące to przedsięwzięcie (fundacja z Polski, organizacja non-profit z Grecji i hiszpańskie konsorcjum treningowo-konsultacyjne) uznały, że dobrą podstawą tworzenia odpowiednich warunków rozwoju dla młodych ludzi jest współpraca między sektorem prywatnym i pozarządowym, która pozwala na stworzenie „ekosystemu przedsiębiorczości”, czyli sieci organizacji wspierających przedsiębiorczość młodych ludzi.

Osią projektu są trzy obszary tematyczne:

- wspieranie budowania potencjału osób pracujących z młodzieżą;
- ułatwianie młodym ludziom wejścia w dorosłość i na rynek pracy, a także rozwijania kompetencji;
- wspieranie włączenia społecznego i możliwości zatrudnienia osób młodych z mniejszymi szansami.

Założenia te są odpowiedzią na potrzeby dwóch grup docelowych – młodzieży wchodzącej na rynek pracy oraz trenerów, coachów młodzieżowych i pracowników HR. Głównym celem projektu jest zwiększenie potencjału zawodowego szkoleniowców i osób zajmujących się zasobami ludzkimi oraz umożliwienie młodym ludziom (w wieku 18–26 lat) zdobycia praktycznej wiedzy i kompetencji miękkich, niezbędnych do podjęcia i utrzymania pierwszej pracy na lokalnym bądź międzynarodowym rynku.

Rezultatem projektu będzie innowacyjny program rozwojowy dla młodzieży „Next move”. W jego skład wejdą: e-podręcznik dla trenerów młodzieżowych i pracowników działów HR oraz aplikacja mobilna „Your move”.

E-podręcznik, mający formę praktycznego poradnika dla osób działających na rzecz młodzieży, będzie się składał z:

- modułu „motywacja, rekrutacja, studium przypadku”, zawierającego wskazówki dla trenerów;
- 30 scenariuszy zajęć – będą to opisy innowacyjnych metod i narzędzi wykorzystywanych w pozaformalnej edukacji młodzieży, przygotowane na podstawie najlepszych praktyk oraz nowych, wcześniej niepodejmowanych przedsięwzięć. Scenariusze obejmą takie obszary, jak: budowanie odpowiedzialności za powierzone zadania, praca zespołowa, przyjmowanie i dawanie informacji zwrotnej, wyrażanie myśli w zrozumiały sposób, proaktywność.

Materiały dostępne w aplikacji mobilnej „Your move” mają w założeniu twórców projektu służyć pogłębieniu zagadnień poznanych przez młodzież podczas warsztatów z trenerami lub pracownikami HR. Będą to e-fiszki zawierające najważniejsze informacje przekazywane podczas szkoleń. Po zapoznaniu się z dawką nowej wiedzy użytkownik otrzyma serię porad coachingowych, ułatwiających wykorzystanie zdobytej wiedzy w praktyce. Aplikacja umożliwi wdrożenie programu 30-dniowej transformacji uczestników, wspierającego ich adaptację na rynku pracy.

”

Głównym celem projektu jest zwiększenie potencjału zawodowego szkoleniowców i osób zajmujących się zasobami ludzkimi oraz umożliwienie młodym ludziom (w wieku 18–26 lat) zdobycia praktycznej wiedzy i kompetencji miękkich, niezbędnych do podjęcia i utrzymania pierwszej pracy na lokalnym bądź międzynarodowym rynku.

Działania projektowe pozwolą na opracowanie nowych metod, narzędzi i materiałów, zgodnych z wyzwaniami podejmowanymi przez Unię Europejską (dotyczącymi m.in. rozwoju gospodarki opartej na wiedzy i innowacji oraz gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, sprzyjającej włączeniu społecznemu). Opracowywane rezultaty będą nawiązywały również do projektu strategii Europa 2030, dotyczącej elastycznej kultury uczenia się przez całe życie. Najważniejsze jednak, że pomogą sprostać wyzwaniom edukacyjnym w zakresie rozwijania kompetencji miękkich u młodych ludzi, którzy dzięki temu będą mogli samodzielnie i skutecznie poruszać się na rynku pracy.



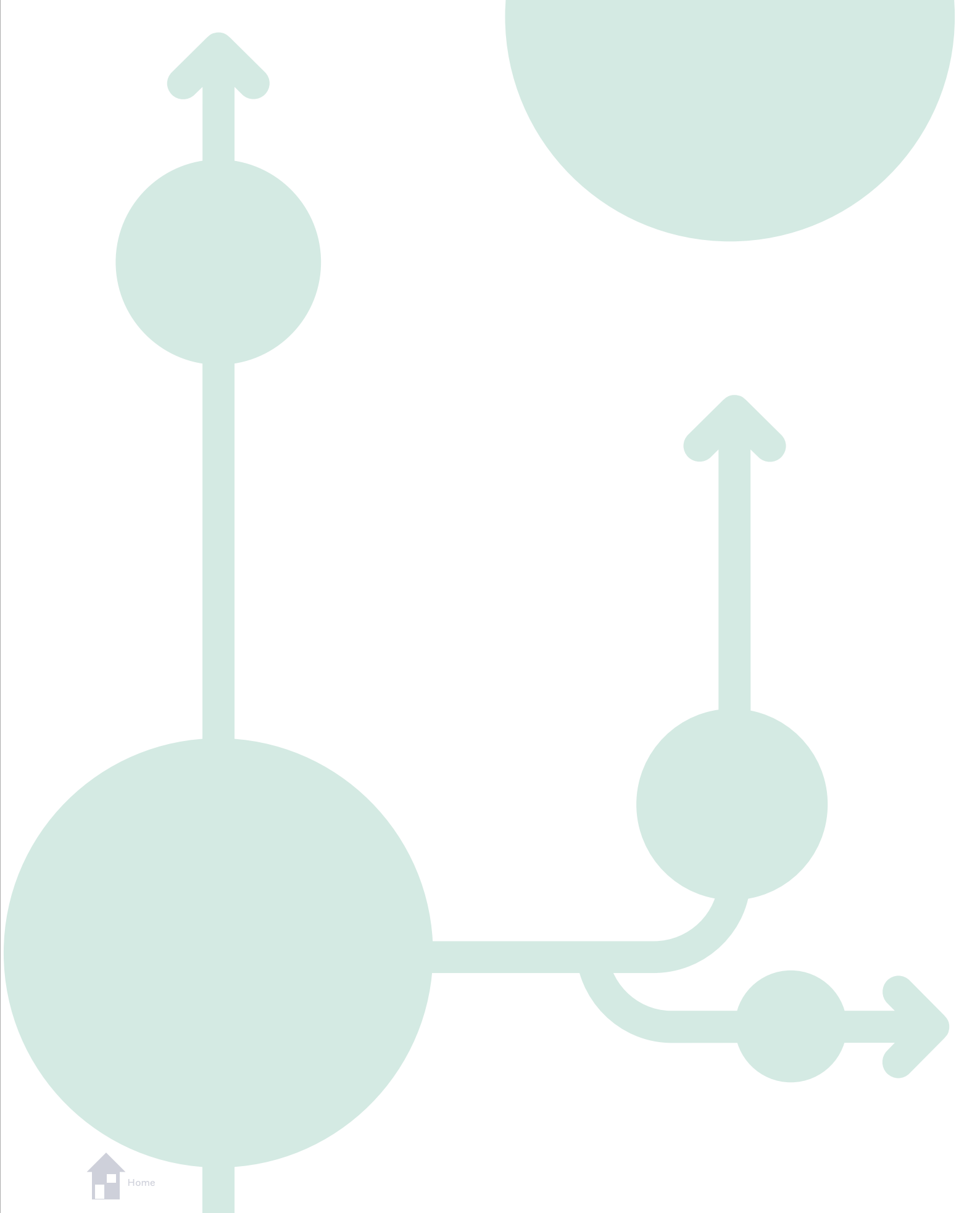
Bartosz Płazak

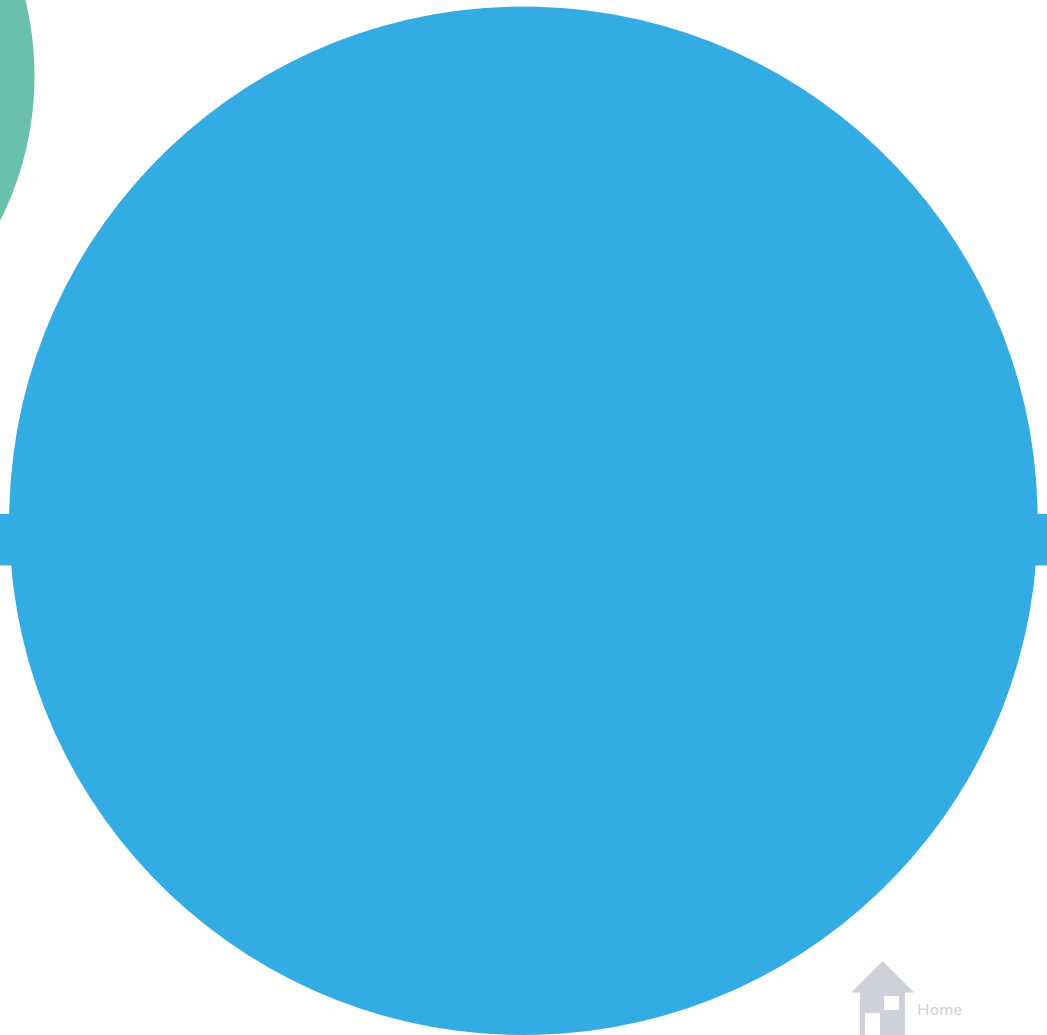
Trener, posiada rekomendacje trenerskie I i II stopnia Polskiego Towarzystwa Psychologicznego. Specjalizuje się w szkoleniach kształtujących kompetencje społeczne: trenerskie, leaderskie, handlowe i z obszaru efektywności osobistej. Prowadzi warsztaty edukacyjne, treningi interpersonalne, rozwojowe. W projektach unijnych i komercyjnych podejmuje działania na rzecz biznesu, organizacji pozarządowych, uczelni. Jest zwolennikiem holistycznego traktowania człowieka i jego otoczenia. Czas wolny spędza w swoim mazurskim domu ze słomy i gliny. Tworzy tam ośrodek rozwoju osobistego i duchowego. Kieruje Fundacją Rozwiń Skrzydła.

Przeczytaj na EPALE
artykuł o pracy w zespołach
zróznicowanych wiekowo.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!







Otwartość i poszukiwanie wiedzy

Potrzeby edukacyjne osób dorosłych są różnorodne, ponadto mogą się zmieniać wraz z wiekiem czy nową sytuacją życiową. Czynniki te sprawiają, że tworzą się grupy społeczne, o których szczególne potrzeby należy zadbać. Nauczanie uwzględniające kwestie niepełnosprawności, różnic międzypokoleniowych czy ruchów migracyjnych nosi miano edukacji włączającej. Jest to szczególna sfera nauczania i uczenia się, której celem stanowią integracja i wsparcie w zaadaptowaniu się do zachodzących zmian.

Chorowanie i edukacja



BARTEK LIS

Podczas warsztatów z animatorami i edukatorkami kulturowymi często stosujemy „koło projektu”, czyli omawiamy różne etapy związane z realizacją działań. Ważnym momentem startowym, na który zawsze zwracam uwagę, jest diagnoza potrzeb. Oznacza ona sięganie po badania (czasami rozumiane jako odwołanie się do głosów mieszkańców, tematów i sygnalizowanych przez nich problemów), które stanowią lepszą podstawę działań niż intuicja czy zgadywanie.

W tym artykule chciałbym wspomnieć o innym ważnym czynniku – introspekcji, czyli swoistej autodiagnozie. Oznacza ona przyjrzenie się sobie, swojemu ulokowaniu w rzeczywistości społecznej, dobrym i słabszym stronom, naszym motywacjom, zainteresowaniom, zasobom. To niezwykle istotny, często pomijany aspekt pracy w kulturze i edukacji. Zwykliśmy unikać takich osobistych inspiracji do działania, obawiając się (niesłusznie) zarzutu o brak obiektywizmu. Nie namawiam, oczywiście, do pomijania realnych potrzeb innych osób, chciałbym jedynie przekonać wszystkich, by nieco przychylniej spojrzeli na własne biografie i wykorzystali je jako źródło tematów oraz kierunków przyszłych działań.

Subiektywność nie musi oznaczać przedkładania ponad wszystko swojego punktu widzenia, negocjowania zdania innych czy ignorowania faktów. Chodzi raczej o zaakceptowanie tego, że osobista narracja, zakotwiczona w konkretnych zdarzeniach i okolicznościach, może być pretekstem do publicznej dyskusji bądź otwarcia procesu edukacyjnego. Niebezpieczeństwem związanym z tego typu myśleniem jest czasami naruszenie naszej prywatności, dotykane tematów intymnych, wrażliwych. **Jest to jednak ryzyko, które warto podjąć.**

Jako przykładem posłużę się moją historią. Kiedy miałem 21 lat, zdiagnozowano u mnie stwardnienie rozsiane (SM). Wówczas jeszcze niewiele wiedziałem na ten temat, docierały do mnie informacje oparte na stereotypach, strachu i generalizacjach. Choroba ta często wiąże się z niepełnosprawnością, jednak możliwe scenariusze jej rozwoju oraz jej skala są bardzo różne. Można stwierdzić, że właściwie każdy przypadek jest inny. W końcu nauczyłem się żyć ze stwardnieniem, trochę je bagatelizując, chowając, gubiąc – po prostu nie pamiętając o nim. Nie lubiłem mówić o chorobie.

Z czasem zacząłem interesować się kwestią niepełnosprawności również naukowo, a **temat choroby i chorowania absorbował mnie jako swoisty kulturowy fenomen.** Zgłębiałem (i nadal zgłębiam) społeczne praktyki wynikające z faktu „bycia chorym”. Dociekam, jak radzą sobie inni ludzie, jak opowiadają o chorobie, jak działają systemy eksperckie (lekarze, państwo). Poczynione obserwacje doprowadziły mnie do konkluzji, że choroba i chorowanie są obszarami zarezerwowanymi niemal całkowicie dla dyskursu medycznego. Pacjenci są nosicielami tej lub innej przypadłości – obiektami, którym się przygląda, a ich doświadczenie ma znaczenie głównie w kontekście podjęcia takiej lub innej kuracji bądź przeprowadzenia zabiegu operacyjnego.

Zmęczony medykacją chorowania (sic!) oraz skupieniem na biografii chorującej jednostki, zacząłem się zastanawiać, **czy kultura i edukacja mogą być przestrzeniami spotkań** osób, które – choć doświadczają chorób – nie są przez nie definiowane. Z rozmów z innymi ludźmi dotkniętymi SM wynikało, że chcemy się widywać, tworzyć i uczyć – a te wszystkie działania mają nam nie tylko pomóc zapomnieć o chorobie, ale także lepiej się z nią mierzyć.

W 2019 roku przeprowadziłem dziesięć pogłębionych rozmów z osobami chorującymi na SM. Mówiliśmy długo o życiu, miłości, pracy, marzeniach, trudniejszych dniach, nadziejach i porażkach. W efekcie powstała narracyjna wystawa „Nie widać”, którą zaprezentowaliśmy w poznańskim Centrum Kultury ZAMEK¹. Jej idea była z jednej strony oswojenie opinii publicznej z tematyką stwardnienia rozsianego oraz pokazanie złożoności tego schorzenia – z drugiej zaś – uświadomienie odwiedzającym, że błędem jest postrzeganie innych tylko przez pryzmat choroby. Tytuł projektu wziął się z konstatacji, że SM bardzo często jest chorobą „niewidzialną” – pod powierzchnią somatycznej normatywności może się kryć szereg cielesnych niefunkcjonalności.

Z naszego spotkania zrodził się pomysł, aby **wykorzystać przestrzeń instytucji kultury do tego, by doświadczać nowych rzeczy**, uczyć się bądź lepiej się czuć pomimo choroby. Pandemia nieco pokrzyżowała nam plany, ale do tej pory udało się kilka razy spotkać w szerszym gronie (również innych osób doświadczających tak zwanych „niewidocznych niepełnosprawności”), aby sprawdzić, czym jest śpiew biały, w jakim stopniu teatr i performans mogą być dla nas sposobem na dzielenie się emocjami oraz czy techniki *body thinking* mogą nam pomóc w relaksacji. Mamy już pomysły na dalsze działania. Skoro powstała grupa osób zainteresowanych tą formą niefarmakologicznej walki z chorobą, to chyba wolno mi uznać, że mamy do czynienia z kolejną funkcją edukacji kulturowej.

Wracając do początku tego tekstu: choroba i chorowanie mogą stać się tematem edukacji i animacji kultury. **Ważne, by w tym kontekście nie bać się wykorzystania własnych doświadczeń i prywatnych historii** podczas planowania działań. W takiej sytuacji nikt nam nie zarzuci, że w swoich projektach kierujemy się wyłącznie intuicją czy wrażeniem. I nie odmówi takim przedsięwzięciom autentyczności oraz szczerości.



dr Bartek Lis

Socjolog i badacz społeczny, animator kultury oraz edukator związany z Centrum Praktyk Edukacyjnych w Centrum Kultury Zamek w Poznaniu. Zajmuje się m.in. edukacją obywatelską, rozwojem publiczności, tematyką „niewidocznych niepełnosprawności”, zastosowaniem sztuki w edukacji i praktyce społecznej, dostępnością instytucji kultury dla osób z niepełnosprawnościami. Ambasador EPALE.

Poznaj jedną z Historii EPALE
związanych z edukacją
włączającą.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



¹ bit.ly/2W18AKY [dostęp: 1.09.2021].

Skąd ja mam to wszystko wiedzieć?



MONIKA HAUSMAN-PNIEWSKA

To była zupełnie nagła, niespodziewana sytuacja. Mama pojechała do Warszawy odwiedzić koleżankę, a kilka godzin później dostałyśmy z siostrą informację, że miała udar. W jednej chwili ze sprawnej, energicznej kobiety w kwiecie wieku, zmieniła się w osobę zależną od innych.

Bez ostrzeżenia

Pani Beata od 23 lat wraz z siostrą opiekuje się niepełnosprawną mamą – przez 24 godziny na dobę, odliczając kilka godzin w ciągu dnia, kiedy odciąża je opiekunka. Obie musiały uczyć się od podstaw, jak pielęgnować osobę leżącą i niesamodzielną: karmić ją, myć, przewijać, masować, rehabilitować i stosować się do odpowiednich zasad żywienia. O tym, gdzie i po jaką pomoc mogą się udać, dowiadywały się od rodzin innych pacjentów, znajomych lub życzliwych osób, które los dotknął podobną tragedią. Bo nie są jedyne – rodzin w takiej sytuacji jest bardzo wiele i wszystkie zmagają się z tymi samymi problemami: od braku informacji i szkoleń po niedostępność psychologicznego wsparcia.

Nikt nie udzielił nam żadnych wskazówek. Wiedziałam, że można się starać o dofinansowanie na wózek i jakąś pomoc, ale nic konkretnego. Najbardziej pomogła nam pani, której mąż leżał w szpitalu na sali obok. Od niej dowiedziałam się np. że możemy się starać o opiekunkę z MOPS-u dla mamy. Wszystkiego musiałyśmy same się dowiedzieć...

Pani Beata dysponuje prawdopodobnie nadludzką siłą, bo jednocześnie opiekuje się mamą, ma własną rodzinę, pracuje i aktywnie udziela się społecznie. Nie wszyscy jednak potrafią sobie radzić w taki sposób. Często osoby chore trafiają do domów pomocy społecznej, bo rodziny nie mają pojęcia, jak się nimi zająć. Pielęgniarka socjalna, która brała udział w wypracowaniu koncepcji Regionalnej Strefy Pomocy na Warmii i Mazurach¹, opowiadała, że co miesiąc ma do czynienia średnio z sześcioma rodzinami, które odmawiają przyjęcia osoby zależnej po przebytej chorobie do domu, bo nie umieją się nią odpowiednio zająć. Chorzy trafiają więc do opieki instytucjonalnej, z dala od rodziny, wsparcia osób bliskich, czułości i troski. Zdarzają się oczywiście wyjątki.



¹ Strefa Pomocy prowadzona jest przez Federację Organizacji Socjalnych Województwa Warmińsko-Mazurskiego FOSa z siedzibą w Olsztynie. W artykule zostały wykorzystane wypowiedzi zamieszczone w materiałach promocyjnych Centrum Informacji i Koordynacji na Rzecz Osób Niesamodzielnych i ich Rodzin.

Podczas kolejnego pobytu mamy w szpitalu poznałyśmy starszego pana – opiekował się żoną, która od dziewięciu lat znajdowała się w śpiączce. W Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej usłyszałam, że na wieś, w której mieszka, nikt nie dojedzie. Radził więc sobie, jak umiał, chociaż sam ledwie chodził.

Strefa Pomocy

Odpowiedzią na te problemy jest Regionalna Strefa Pomocy – Centrum Informacji i Koordynacji na Rzecz Osób Niezależnych i ich Rodzin, które świadczy kompleksowe usługi informacyjne, doradcze i szkoleniowe. Koncepcja Strefy na Warmii i Mazurach została wypracowana przez środowiska seniorskie (głównie przedstawiciele rad seniorów), lekarzy, pracowników pomocy społecznej, przedstawiciele samorządu oraz organizacji pozarządowych świadczących usługi pomocowe. Była wynikiem analizy potrzeb rodzin opiekujących się osobami zależnymi.

Informacja, edukacja, towarzyszenie

O tym, że osoba leżąca może dwa razy w roku skorzystać z 20 dni rehabilitacji domowej, dowiedziałyśmy się od lekarza z pogotowia. Nikt nie poinformował nas, że zmieniła się ustawa i teraz choremu przysługują więcej pampersów oraz regularne wizyty domowe lekarza i pielęgniarki. My musimy wszystko wiedzieć – nawet to, w jaki sposób lekarz ma wypisać skierowanie, żeby mama mogła skorzystać z usług medycznych finansowanych przez NFZ.

Jak to działa? Ścieżka użytkownika Centrum Informacji i Koordynacji dla Osób Niezależnych i ich Rodzin uwzględnia dziewięć kroków:

1. Utrata zdrowia – użytkownik przestaje być samodzielny, jest zdany na pomoc członków rodziny.
2. Poszukiwanie informacji na temat sposobów opieki nad osobą niezależną, możliwości uzyskania pomocy w tym zakresie oraz wsparcia w ramach systemu.
3. Kontakt z Centrum.
4. Spotkanie z doradcą kluczowym i opracowanie wstępnej diagnozy potrzeb.
5. Spotkanie z zespołem diagnostycznym (psycholog oraz pracownik środowiskowy).
Opracowanie spersonalizowanego planu pomocy.
6. Spotkanie z opiekunem przypadku. Wdrożenie spersonalizowanego planu pomocy.
7. Realizacja usługi:
 - **Informacja:** usługi informacyjne w zakresie przysługujących świadczeń oraz wsparcia opiekuńczego i rehabilitacyjnego, przedstawienie oferty Centrum, uzyskanie wsparcia Rzecznika Praw Osób Starszych i innych instytucji, zgodnie z potrzebami;
 - **Edukacja:** warsztaty i spotkania edukacyjne z zakresu: pielęgnacji osób zależnych, zdrowego trybu życia, fizjoterapii, radzenia sobie ze stresem i zapobiegania wypaleniu, a także inne, w zależności od potrzeb;
 - **Towarzyszenie:** grupy samopomocowe, grupy wsparcia, pomoc specjalistów (m.in. psychologiczna, prawna, zdrowotna), pomoc wychnieniowa, wsparcie ze strony wolontariuszy i opiekuna przypadku.
8. Spotkanie z opiekunem przypadku i zespołem diagnostycznym w sprawie podsumowania wsparcia.
9. Utrzymanie kontaktu z użytkownikiem.

Przydałyby się nam praktyczne umiejętności – jak podnosić chorego, który często jest cięższy od ciebie; jak go ułożyć, żeby nie zrobić mu krzywdy; jak nakarmić, gdy ma kłopoty z przełykaniem; jak powinna wyglądać dieta osoby leżącej... Przez lata wypracowałyśmy metody, dzięki którym opieka jest łatwiejsza i tańsza (okazało się np. że oliwa z oliwek sprawdza się w pielęgnacji równie dobrze, jak drogie kosmetyki specjalistyczne).

Skutki zaniedbań

Konieczność zajęcia się dotkniętym chorobą członkiem rodziny skutkuje wielokrotnym wykluczeniem, wycofywaniem się z podejmowania prób aktywności zawodowej, edukacyjnej i społecznej, zaniedbaniem własnego zdrowia. Rodziny realizujące opiekę nad osobami zależnymi 60+ znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji.

Według badania EUROFAMCARE² w Polsce najczęściej opiekunami osób starszych są kobiety w wieku od 50 do 69 lat, zajmujące się rodzicami lub teściami. Często też, w związku z zachodzącymi przemianami w obrębie rodziny (niska zastępowalność pokoleń, migracja zarobkowa, spadek potencjału opiekuńczego) konieczność opieki w pierwszej kolejności spada na współmałżonka. Powoduje to, oprócz wspomnianych negatywnych skutków, również istotne następstwa zdrowotne dla samych opiekunów. Brak umiejętności prawidłowego postępowania z osobą zależną wraz ze zmniejszoną sprawnością opiekuna, skutkują postępującym pogorszeniem jego stanu zdrowia. Wielomiesięczne przeciążenie, zarówno fizyczne, jak i psychiczne, bez odpowiedniego wsparcia instytucjonalnego, przyczynia się do tego, że opiekun z czasem sam staje się osobą zależną.

Bardzo trudna jest sytuacja rodzin, w których osoba zależna pojawia się nagle, np. wskutek udaru. Jej członkowie nie są w najmniejszym stopniu przygotowani na podjęcie opieki, nie mają wiedzy i umiejętności w zakresie pielęgnacji osób dotkniętych chorobą. Nikt im nie powiedział, dokąd mogą udać się po pomoc, gdzie uzyskać informacje dotyczące możliwości wsparcia (zarówno w wymiarze opiekuńczym, jak i materialnym), jakie są możliwości rehabilitacji czy wypożyczenia sprzętu. Skutkuje to bardzo często decyzją o umieszczeniu osoby zależnej w instytucji opiekuńczej, w której podopieczni tracą swoją podmiotowość.

Informacje zdobywamy na zasadzie „jedna pani drugiej pani” – coś się usłyszy przypadkiem, coś się „wychodzi”... Miejsce, w którym można uzyskać informacje o wsparciu i zmieniających się przepisach, bardzo ułatwiłoby opiekunom życie.

Sz szczególnie trudna jest sytuacja kobiet. Z jednej strony są postrzegane przez pryzmat stereotypów związanych z ich kulturowo-społeczną rolą, z drugiej to właśnie one faktycznie

”

Konieczność zajęcia się dotkniętym chorobą członkiem rodziny skutkuje wielokrotnym wykluczeniem, wycofywaniem się z podejmowania prób aktywności zawodowej, edukacyjnej i społecznej, zaniedbaniem własnego zdrowia. Rodziny realizujące opiekę nad osobami zależnymi 60+ znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji.



² Supporting Services for Family Carers of Older People in Europe: Characteristics, Coverage and Usage. Trans-European Report of the 6-country EUROFAMCARE Survey (2006). Hamburg: Medical University Hamburg-Eppendorf.

biorą na siebie (z różnym skutkiem) odpowiedzialność za rodzinę. Potrzeba sprawowania opieki nad dziećmi czy osobami zależnymi, przy jednocześnie słabym dostępie do usług społecznych (np. opiekuńczych, asystenckich, darmowych miejsc w żłobkach i przedszkolach), doprowadza je do porzucenia myśli o podjęciu aktywności zawodowej. To z kolei prowadzi do ubóstwa – ze wszystkimi jego konsekwencjami, w tym uzależnieniami, przemocą w rodzinie, pogłębiającą się niewydolnością wychowawczą. Kobiety stają niejednokrotnie przed dylematem: pozostawić osobę zależną pod niepewną pieczę osób trzecich czy zawiesić aktywność zawodową i poświęcić się opiece nad członkiem rodziny? Dla wielu z nich rozwiązanie jest oczywiste – dobro najbliższych jest najważniejsze.



Monika Hausman-Pniewska

Trenerka kompetencji społecznych, edukatorka, superwizorka i animatorka społeczna. Od wielu lat działa aktywnie w organizacjach pozarządowych – najsilniej związana jest z Federacją FOSa, w której pracuje i w której współzarządza kilkudziesięcioosobowym kreatywnym zespołem. Zajmuje się edukacją osób dorosłych, holistycznym wspieraniem liderek i liderów w środowisku ich działania oraz rozwijaniem i zmianą w organizacji. Współautorka innowacji skierowanych do osób starszych i doświadczających ubóstwa oraz wykluczenia. Dziennikarka, członkini redakcji pisma środowisk seniorskich „Generacja”. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE
artykuł o seniorach
zależnych.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Szansa dla osób dorosłych w spektrum autyzmu



KAROLINA ROŻAŁSKA

Projekt „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”¹ jest realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (2014–2020), współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jednym z głównych celów tego przedsięwzięcia jest wypracowanie i przetestowanie innowacyjnych modeli trzystopniowego wsparcia edukacyjnego (diagnoza umiejętności, działania edukacyjne, walidacja) osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi. Rozwiązania są testowane przez 31 podmiotów (m.in. instytucje rynku pracy, centra kształcenia ustawicznego, organizacje pozarządowe) z różnych części Polski.

Jednym z realizatorów projektu jest Stowarzyszenie Terapeutów, zrzeszające psychologów, psychoterapeutów i pedagogów specjalnych. Prowadzą oni w Warszawie dwa ośrodki dla dorosłych osób z autyzmem, niepełnosprawnością intelektualną i z zaburzeniami psychicznymi, a także integracyjny punkt przedszkolny. Od października 2020 roku Stowarzyszenie testuje „Model uczenia się podstawowych umiejętności dla osób ze spektrum autyzmu SZANSA_ASD”. Jest on skierowany do osób z autyzmem, które ukończyły 25. rok życia i mają niedobory przynajmniej w zakresie jednej umiejętności podstawowej (rozumienia i tworzenia informacji, kompetencji cyfrowych bądź społecznych). Model nie obejmuje kształcenia umiejętności rozumowania matematycznego.

Rekrutacja

Trzydziestu uczestników projektu rekrutowano spośród beneficjentów lub ich rodzin, biorących wcześniej udział w innych projektach realizowanych przez Stowarzyszenie Terapeutów, przedstawicieli zaprzyjaźnionych organizacji pozarządowych zajmujących się osobami z niepełnosprawnością intelektualną oraz w spektrum autyzmu, mieszkańców ośrodków i domów pomocy społecznej, uczestników warsztatów terapii zajęciowej. Realizatorzy zamieszczali również informacje o możliwości przystąpienia do projektu na stronie internetowej grantobiorcy i Facebooku. W związku z pandemią i obawą rodziców dorosłych dzieci o ich zdrowie rekrutacja została wydłużona o blisko dwa miesiące.

Diagnoza

Twórcy modelu przeprowadzili diagnozę umiejętności cyfrowych oraz kompetencji społecznych uczestników. Te pierwsze były badane za pomocą autorskiego kwestionariusza, który został opracowany w odpowiedzi na zaobserwowane trudności z obsługą komputera u osób z autyzmem, drugie – z wykorzystaniem Kwestionariusza Kompetencji Społecznych (KKS).



¹ szansa-power.frse.org.pl

Największe braki wykryto w zakresie kompetencji społecznych. Diagnoza jednego uczestnika trwała średnio cztery godziny. Informacja zwrotna w sprawie jej wyników i zakwalifikowania bądź odrzucenia kandydata była przekazywana uczestnikom podczas bezpośredniej rozmowy.

Wsparcie edukacyjne

Stowarzyszenie Terapeutów oferuje wsparcie edukacyjne osobom z niepełnosprawnością intelektualną i całościowymi zaburzeniami rozwoju w ramach trzygodzinnego bloku zajęć stacjonarnych. Odbývają się one raz w tygodniu w grupach dziesięcioosobowych. Każdy blok zakłada pracę przez 45 minut nad jedną z umiejętności podstawowych: cyfrowych, rozumienia i tworzenia informacji oraz kompetencji społecznych. Zajęcia polegają na ćwiczeniach warsztatowych, podczas których rozpatrywane są różne zagadnienia związane z internetem, oraz na pracy indywidualnej przed komputerem. Przykładem może być szkolenie „Mail – poczta elektroniczna, czyli nowoczesny list”, w trakcie którego uczestnicy rozwijają podstawowe umiejętności z zakresu:

- rozumienia i tworzenia informacji (poznanie zasad tworzenia korespondencji mailowej, zarówno służbowej, jak i prywatnej, pozyskiwanie i przetwarzanie informacji użytkowej z różnych źródeł);
- umiejętności cyfrowych (korzystanie ze stron internetowych – bezpieczne wysyłanie maili, prowadzenie prywatnej korespondencji elektronicznej);
- kompetencji społecznych (omówienie w grupie przydatności korespondencji mailowej, zwrócenie uwagi na bezpieczeństwo w sieci).

Opiekun procesu edukacyjnego na bieżąco śledzi dokonania uczestników projektu, kontaktuje się z nimi i konsultuje się z trenerami w trakcie trwania bloków edukacyjnych. Podczas zajęć każdy może korzystać ze wsparcia terapeuty-cienia. Nauczyciel podczas zajęć traktuje uczestników z szacunkiem (bez infantylizowania), dzięki czemu czują się swobodnie, chętnie biorą udział w zajęciach, angażują się, są aktywni i z entuzjazmem realizują polecenia prowadzącego. Ważną częścią modelu jest również możliwość dostępu do wsparcia psychologicznego – uczestnicy korzystają z niej w celu rozwiązywania problemów oraz trudności pojawiających się w trakcie projektu.

Podczas zajęć prowadzący wykorzystują wiele różnych metod edukacyjnych (praca przy komputerze, filmy i pokazy instruktażowe na rzutniku, edukacyjne gry wideo, planszowe gry rozwijające umiejętności społeczne, dyskusje, zajęcia przy użyciu interaktywnej tablicy). Trenerzy stosują również specjalne narzędzia ułatwiające naukę osobom z autyzmem – piktogramy, oprogramowanie MÓWik (do komunikacji wspomagającej), infografiki, myszki dostosowane do osób z trudnościami motoryki małej (sprawność dłoni i palców). Nagrodą, a zarazem jedną z form edukacyjnych,



Stowarzyszenie Terapeutów oferuje wsparcie edukacyjne osobom z niepełnosprawnością intelektualną i całościowymi zaburzeniami rozwoju w ramach trzygodzinnego bloku zajęć stacjonarnych. Odbývają się one raz w tygodniu w grupach dziesięcioosobowych. Każdy blok zakłada pracę przez 45 minut nad jedną z umiejętności podstawowych: cyfrowych, rozumienia i tworzenia informacji oraz kompetencji społecznych.

są tematyczne wyjścia integracyjne, organizowane co drugi weekend. Ich celem jest podnoszenie umiejętności społecznych. Uczestnicy projektu sami przygotowują się do tych spotkań, np. wyszukując w ramach zajęć ciekawe wydarzenia kulturalne i interesujące miejsca (na takiej zasadzie zwiedzili m.in. Muzeum Warszawy, Park Świąteł na terenie Pałacu w Wilanowie i udali się na wycieczkę do Łodzi).

Czy przyjęty model się sprawdza? Podczas zajęć panuje przyjazna atmosfera – uczestnicy są bardzo zadowoleni z otrzymanego wsparcia i mają chęć je kontynuować. Zarówno nauczyciele, jak i rodzice oraz opiekunowie prawni obserwują bardzo duży postęp w sposobie funkcjonowania osób objętych działaniami projektowymi. Ich podopieczni odnajdują się w grupie, są zaangażowani i chętnie współpracują ze sobą. Co bardzo istotne – są w stanie panować nad swoimi emocjami, a to ma ogromne znaczenie w przypadku spektrum autyzmu. Nabyte umiejętności mają jeszcze zostać poddane walidacji.

W ramach projektu „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych” zostaną przygotowane rekomendacje dla decydentów i interesariuszy. Na ich podstawie możliwe będzie stworzenie polityki krajowej w obszarze podnoszenia umiejętności podstawowych dorosłych Polaków.



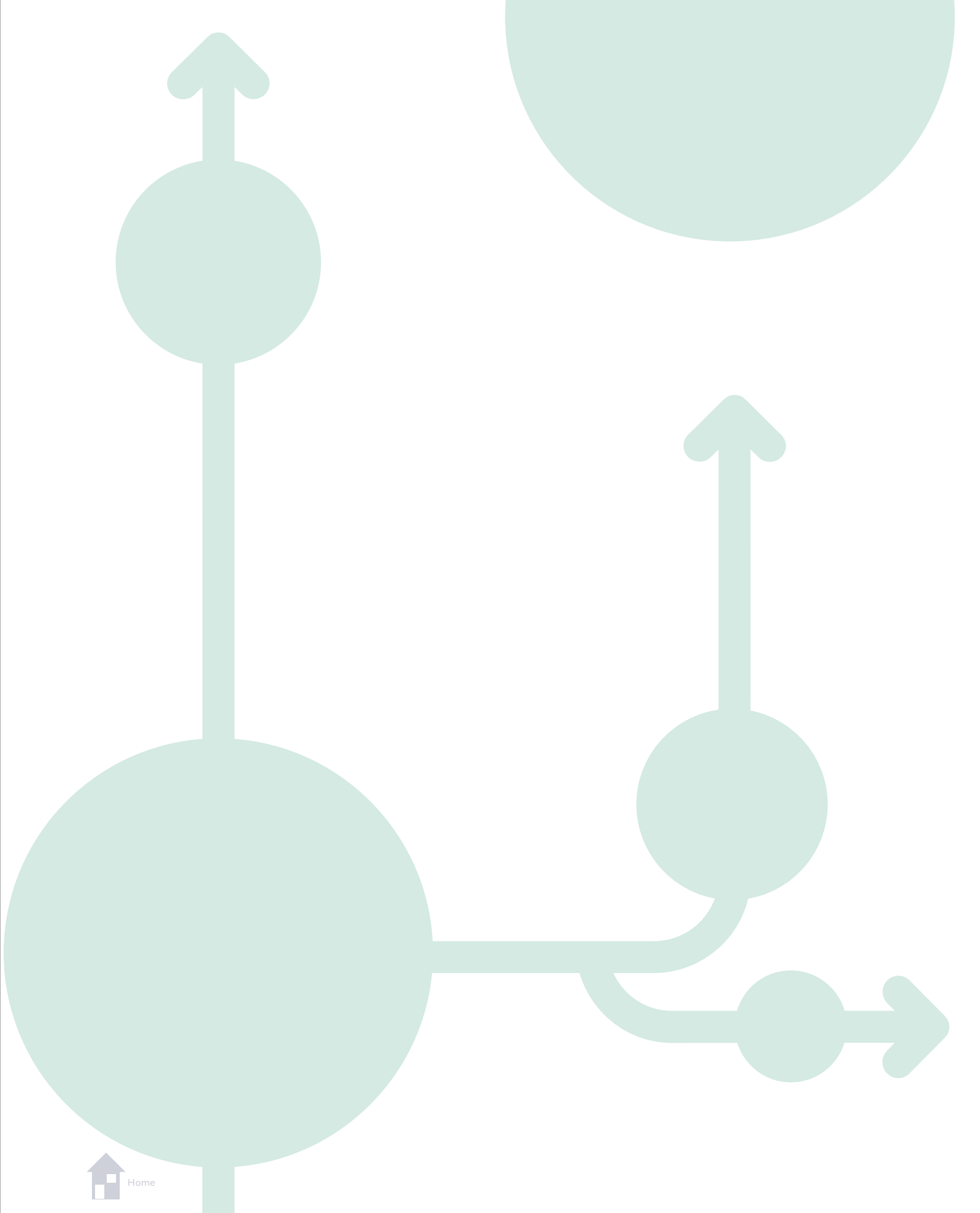
Karolina Rożańska

Doradca zawodowy z wieloletnim doświadczeniem w pracy z młodzieżą oraz osobami dorosłymi. Metodyk prowadząca kursy i szkolenia dla osób dorosłych z zakresu doradztwa zawodowego, w tym zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Od 2019 roku pracuje w Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji jako starszy specjalista w projekcie „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”.

Na EPALE znajdziesz raport
z badania jakościowego
w ramach projektu „Szansa – nowe
możliwości dla dorosłych”.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Edukacja ekonomiczna na wsi



KAROLINA SUSKA

O finansach w bibliotece”, „Bezpieczne finanse Seniora”, „ABC przedsiębiorczości na wsi”, „Złote Szkoły NBP”, „Ekonomia na co dzień” – to tylko kilka realizowanych w Polsce projektów edukacyjnych o tematyce ekonomicznej. Ich celem jest najczęściej pogłębienie wiedzy dorosłych Polaków z zakresu finansów i bankowości, a także zachęcenie do planowania domowego budżetu i zarządzania nim oraz do inwestowania. Oferta szkoleń oraz warsztatów z obszaru edukacji ekonomicznej stale się poszerza i dociera do najmniejszych gmin i wsi w całej Polsce. To cieszy, jednak potrzeby oraz braki w tym zakresie są wciąż dość duże.

Jak wynika z „Badania świadomości i wiedzy ekonomicznej Polaków”, zrealizowanego w 2020 roku na zlecenie Narodowego Banku Polskiego¹, wiedza z dziedziny finansów i ekonomii powoli, ale sukcesywnie, wzrasta. W porównaniu z wynikami z 2012 roku sytuacja się poprawiła, ale nie na tyle, by móc zaprzestać działań edukacyjnych w tym zakresie. Jak wskazują dane z badania, wiedzę ekonomiczną niską i bardzo niską ma wciąż 14% Polaków, średnią – 33%, wysoką – 45%, a bardzo wysoką jedynie 7%.

Analizując szczegółowo wyniki badania oraz odnosząc się do osobistych doświadczeń zawodowych, mogę stwierdzić, że poziom wiedzy ekonomicznej zależy od takich czynników, jak:

- **wiek** – najwięcej informacji na temat finansów i ekonomii posiadają ludzie z grupy 25–55 lat;
- **wykształcenie** – im wyższe, tym większa wiedza; najstąbiej wyedukowane ekonomicznie osoby pochodzą z grup z podstawowym i zawodowym wykształceniem;
- **miejsce zamieszkania** – najwyższy poziom wiedzy notujemy wśród mieszkańców dużych miast (powyżej 500 tys.) i regionu centralnego, najniższy u mieszkańców wsi;
- **chęć zwiększania wiedzy** – udział w różnorodnych kursach i szkoleniach z zakresu ekonomii;
- **kompetencje cyfrowe (internet, smartfon)** – możliwość zdobywania informacji w sieci (a tym samym rozwijania kompetencji ekonomicznych);

”

Jak wynika z „Badania świadomości i wiedzy ekonomicznej Polaków”, zrealizowanego w 2020 roku na zlecenie Narodowego Banku Polskiego, wiedza z dziedziny finansów i ekonomii powoli, ale sukcesywnie, wzrasta. W porównaniu z wynikami z 2012 roku sytuacja się poprawiła, ale nie na tyle, by móc zaprzestać działań edukacyjnych w tym zakresie.



¹ Projekt badawczy zrealizowany w 2020 roku na zlecenie Narodowego Banku Polskiego przez konsorcjum IBC Group oraz Centrum Badań Marketingowych INDICATOR. W badaniu wykorzystano technikę CAPI oraz metody zdalne. Objęto nim reprezentatywną próbę 2001 mieszkańców Polski w wieku 15+.

- **udział w formalnej i nieformalnej edukacji ekonomicznej**, pozytywne doświadczenia szkolne (np. lekcje przedsiębiorczości);
- **edukacja ekonomiczna w rodzinie** – dobre praktyki wynoszone z domu, rozmowy z rodzicami o finansach.

By zapobiegać wykluczeniom i pogłębiającym się dysproporcjom w wiedzy ekonomicznej, należy realizować różne formy edukacji, dostępne także w małych, wiejskich społecznościach. Ważne, by edukacja w tym obszarze kierowana była w większym stopniu do osób poniżej 25. oraz powyżej 55. roku życia, które uznają tę dziedzinę za zbyt trudną i nieciekawą. Kolejną grupą, o której nie wolno zapominać, są osoby bezrobotne i zagrożone wykluczeniem społecznym. Istotne jest też, by oferowana wiedza z zakresu ekonomii i finansów odnosiła się do realnych, codziennych potrzeb dorosłych Polaków, a mniej koncentrowała na zagadnieniach z makroekonomii czy gospodarki światowej.

Kluczową rolę w upowszechnianiu wiedzy ekonomicznej wśród Polaków odgrywają instytucje pomocowe, ośrodki kultury, biblioteki, urzędy pracy, fundacje bankowe, Narodowy Bank Polski oraz organizacje pozarządowe. Poprzez realizowane programy edukacyjne podmioty te mogą realnie zwiększyć społeczną świadomość na ten temat, a także zachęcić Polaków do podejmowania odpowiedzialnych i racjonalnych decyzji finansowych na każdym etapie ich życia. Biorąc to pod uwagę, można stwierdzić, że filarami edukacji ekonomicznej powinny być: łatwy dostęp do oferty szkoleniowej i przystępnie podawana wiedza (w skondensowanej formie).

Edukacja ekonomiczna jest potrzebna po to, by Polacy – niezależnie od tego, gdzie mieszkają i jaki jest ich poziom wykształcenia – mogli swobodnie i pewnie poruszać się w świecie finansów, dokonywać świadomych wyborów, w pełni korzystać ze swoich praw, a także ustrzec się przed nieuczciwymi praktykami. Wszyscy musimy mieć świadomość, że lepiej edukować i zapobiegać, niż słono płacić za podjęcie nieodpowiednich decyzji finansowych.



Karolina Suska

Socjolożka, trenerka, tutorka, dyrektorka instytucji kultury. Absolwentka Uniwersytetu Jagiellońskiego, Szkoły Liderów Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności i Akademii Liderów Kultury. Stypendystka MKiDN. Aktywistka działająca na wsiach, zafascynowana pracą na rzecz lokalnych społeczności, ze szczególnym uwzględnieniem działań na rzecz kobiet. Uwielbia odkrywać drzemiący w ludziach potencjał. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o programach edukacji
ekonomicznej skierowanych
do mieszkańców wsi.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Zielona księga w sprawie starzenia się – andragogiczny komentarz



MONIKA GROMADZKA

Pod koniec stycznia 2021 roku Komisja Europejska przedstawiła dokument *Zielona księga w sprawie starzenia się. Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami* (*Green Paper on ageing. Fostering solidarity and responsibility between generations*)¹. Jak w każdym opracowaniu tego typu, prezentowany jest w nim aktualny stan danego zjawiska oraz możliwe kierunki zmian w omawianym obszarze. Publikacja jest też zaproszeniem do ogólnospołecznych konsultacji – mają one pomóc decydentom w określeniu koniecznego zakresu wsparcia oraz wyznaczeniu nowych kierunków działań minimalizujących konsekwencje starzenia się społeczeństwa.

Do debaty postanowiłam zaprosić środowisko polskich andragogów i gerontologów społecznych. O komentarz na temat *Zielonej księgi*, ale też ogólnej sytuacji demograficznej w Polsce i Unii Europejskiej poprosiłam **dr hab. Zofię Szarotę, prof. AWSB**.

Na początku 2021 roku Komisja Europejska opublikowała *Zieloną księgę w sprawie starzenia się. Które jej elementy są dla Pani – gerontolożki i andragożki – najbardziej interesujące?*



Dynamika przeobrażeń społeczno-demograficznych wpływa na większe zainteresowanie rządów poszczególnych państw, polityków społecznych, ekonomistów, służby zdrowia kwestiami starzenia się. Procesy te, zwane **drugim przejściem demograficznym**, zachodzą w Europie od lat 60. i 70. XX wieku, przy czym obecnie skutki starzenia się społeczeństw są szczególnie mocno dostrzegane. Wyodrębniają się sektory gospodarcze, które przynoszą odpowiedź na zmieniające się potrzeby konsumenckie. W obszarze usług silnie zaznacza się nurt srebrnej gospodarki (*silver economy*), który obejmuje szereg dziedzin – począwszy od zagospodarowania czasu wolnego (asystent czasu wolnego, uniwersytety trzeciego wieku), poprzez usługi opiekuńcze (opiekun osób starszych, asystent osoby starszej), aż po robotykę, telemedycynę i architekturę.

W *Zielonej księdze* zaznaczone są dwie koncepcje. Pierwsza z nich to szczególnie ważna dla pedagogiki, andragogiki, geragogiki **idea całościowego uczenia się** (LLL – *Lifelong Learning*) i całościowego rozwoju. Odnosi się ona nie tylko do systemowej edukacji, ale także reintegracji zawodowej, zdobywania nowych kwalifikacji i kompetencji, niezbędnych w ekonomicznym oraz



¹ bit.ly/2VYZYiv [dostęp: 22.07.2021].

zawodowym funkcjonowaniu jednostki i społeczeństwa, do aktywności i partycypacji społecznej. Natomiast druga koncepcja, silnie akcentowana w dokumentach światowych i europejskich, dotyczy **zdrowego i aktywnego starzenia się** (*healthy ageing*).

W obu tych ujęciach aktywność jest cechą pożądaną. Ważne jest również kształtowanie pozytywnych postaw wobec osób starszych, starości (zarówno własnej, jak i powszechnej), nauczanie od najmłodszych lat życia pożądanym nawyków służących dobrostanowi i holistycznie pojmowanemu zdrowiu. Są to wątki składające się na proces edukacji/uczenia się (w) starości.



Jakie skutki ma to, że żyjemy w społeczeństwach starzejących się?

Wydłużenie się ludzkiego życia w wymiarze jednostkowym i społecznym jest niewątpliwą zdobyczą współczesności. Starość stała się dostępną niemal dla wszystkich. Tempo starzenia się powoduje, że w publicznej przestrzeni coraz częściej występują przedstawiciele pokolenia baby boomers (tzw. silversi). Zmieniają oni ryt kulturowy postmodernistycznej współczesności i zaczynają wyznaczać trendy istotne w rachunku gospodarczym kraju oraz świata – już nie anty-, a proage.

Istnieje jednak duże ryzyko, że niedługo na rynku pracy zaczną brakować pracowników. W przyszłości maleć będzie, a nawet już maleje, liczba osób w wieku produkcyjnym. Zmiana kształtu piramidy demograficznej (wąska podstawa, szeroki środek i mocno zaznaczony wierzchołek, czyli **wrzeciono demograficzne**), spowoduje, że wskaźnik **obciążenia demograficznego** będzie zbyt duży. Spadająca dzietność i depopulacja to wyzwanie dla naszego kraju. Sytuacja, kiedy – w nieodległej przyszłości – jedna osoba pracująca będzie „utrzymywała” dwie niepracujące (wiek przed- i poprodukcyjny) stanowi realne zagrożenie dla wydolności rynku pracy. W związku z tym jako naród będziemy musieli otworzyć się na imigrantów, a także dłużej pracować, aby świadczenia emerytalne były na przyzwoitym poziomie.



Zielona księga miała zapoczątkować ogólnoeuropejską debatę na temat działań, jakie powinniśmy (m.in. w wymiarze instytucjonalnym) podejmować. Na co zwróciłaby Pani szczególną uwagę w tej dyskusji?

Doceniam wszystkie inicjatywy proponowane w *Zielonej księdze*, jednak dla mnie najistotniejsza jest **społeczna edukacja**. Uważam, że niezbędne jest podjęcie, na wszystkich jej poziomach, ogólnospołecznych działań na rzecz zmniejszania skutków starzenia się.

Należy silnie zaznaczyć w ofercie formalnej i pozaformalnej edukacji wątki profilaktyki zdrowia społecznego, zaczynając już od przedszkola (a w rodzinie, czyli w środowisku naturalnego wychowania, jeszcze wcześniej). Przyzwyczajenia ukształtowane w pierwszych latach naszego życia pomogą nam w przeżywaniu dobrej, zdrowej starości. Dobre nawyki powinny, po pierwsze, dotyczyć **sfer psychiki** (samoakceptacja, oddalenie negatywnych przeświadczeń, autowykluczenie, zdrowy egoizm, rozwój duchowości), po drugie – **sfery poznawczej** (rozwój i zaspokajanie zainteresowań, wspieranie w realizacji pasji, trenowanie umiejętności kognitywnych). Trzecim istotnym obszarem jest ciało, **sfera biologiczna**



Doceniam wszystkie inicjatywy proponowane w Zielonej księdze, jednak dla mnie najistotniejsza jest społeczna edukacja. Uważam, że niezbędne jest podjęcie kwestii ogólnospołecznej profilaktyki starzenia się na wszystkich jej poziomach.

– tu należy wyeksponować bezcenne znaczenie ruchu fizycznego, prawidłowego odżywiania się, zdrowego stylu życia, zachowań proekologicznych w kontekście dobrego starzenia się. Po czwarte, istotne jest także kształtowanie **stosunków społecznych** – budowanie szerokiej sieci wsparcia społecznego, utrzymywanie pogłębionych, autentycznych relacji i więzi międzyludzkich, rodzinnych, przyjacielskich, stowarzyszeniowych, kreowanie przestrzeni przyjaznej wszystkim pokoleniom, niwelowanie szkodliwych uprzedzeń i stereotypowych opinii na temat ludzi starych oraz starości jako naturalnej i fizjologicznej fazy ludzkiego życia. Na koniec warto wspomnieć o **sferze ekonomicznej** – tu postuluję kształtowanie umiejętności zarządzania własnym budżetem, uczenie się przedsiębiorczości, zaradności, elastyczności na rynku pracy.

Ważne, by zapewnić sobie na starość godne warunki bytu, zarówno ekonomiczne (odpowiednia wysokość świadczeń emerytalnych), jak i mieszkaniowe. Znaczenie ma też możliwość realizacji marzeń i planów odkładanych na czas zakończenia aktywności zawodowej. Istotne w perspektywie nadchodzących lat jest to, że pojawią się nowe zawody, bezpośrednio dotyczące jakości życia w starości. Dlatego gerontologię należy uczynić integralną częścią kształcenia akademickiego i podyplomowego. Będą potrzebni nowi specjaliści.

Na koniec – jak Pani skomentuje działania Unii Europejskiej w zakresie polityki senioralnej? W jakim kierunku idziemy? Na co trzeba zwrócić szczególną uwagę?

Afrykańskie przysłowie mówi, że gdy umiera stary człowiek, płonie biblioteka. Uznanie dla doświadczenia, szacunek okazywany osobom starszym są wpisane w kanon zachowań, w ludzką moralność, system aksjologiczny, niezależnie od kręgu kulturowego. Jednak funkcjonowanie społeczeństwa przyjaznego wszystkim pokoleniom jest ogromnym wyzwaniem w czasach juwenalizacji kultury, powszechnego kultu młodości. Systemowe działania Unii Europejskiej mają na celu ochronę słabych i najsłabszych, a za taką grupę trzeba uznać również osoby w zaawansowanym wieku (w tzw. IV wieku).

Dzisiaj ludzie sześćdziesięcioletni i nieco starsi funkcjonują przeważanie bardzo dobrze, są w pełni niezależni i sprawni. Dlatego społeczną uwagę należy zwrócić na problemy osób zaliczanych do grupy IV wieku (75 lat i więcej), które przeżywają starość *slow go* i *no go*², w odróżnieniu od starości *go go*, czyli młodych-starych (*young old*: 60–74 lata). W obszarze *healthy ageing* (zdrowego starzenia się) musi zostać wyodrębniony nurt opiekuńczy, w którym realizowane będą działania nakierowane na systemowe wspieranie osób w wieku sędziwym. Konieczne jest rozbudowanie systemu długoterminowej opieki zdrowotnej.

Polska polityka senioralna jest prowadzona od niedawna – ustawa dotycząca tej kwestii została uchwalona w 2015 roku. Liderzy polityki społecznej zwracają uwagę na niedocenywanie kapitału (nieodpłatnej) opieki nieformalnej – rodzinnych opiekunów. Tę kwestię trzeba

”

Liderzy polityki społecznej zwracają uwagę na niedocenywanie kapitału (nieodpłatnej) opieki nieformalnej – rodzinnych opiekunów. Tę kwestię trzeba rozstrzygnąć jak najszybciej.



² Spowolniona starość, starość unieruchomiona – „więźniowie czwartego piętra” (mieszkańcy bloków bez wind).

rozstrzygnąć jak najszybciej. Innym problemem jest zbyt wczesne odchodzenie z rynku pracy, w związku z czym należy stworzyć system zachęt dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku niemobilnym i emerytalnym. O wartości starszych wiekiem i stażem pracowników nie trzeba nikogo przekonywać, podobnie jak o tym, że uczenie się międzypokoleniowe i przekazywanie doświadczeń jest bezcennym kapitałem.

Wątków jest zdecydowanie więcej, zatem pozostało mi tylko zachęcić do lektury *Zielonej księgi* oraz włączania się do debaty społecznej. W zasadzie kwestie poruszane w tym dokumencie dotyczą osób między 30. a 40. rokiem życia, które za jakiś czas wejdą w etap starzenia się, a później starości. Unia Europejska przygotowuje grunt pod to, aby te procesy przebiegały pomyślnie.



Nagranie całego wywiadu jest dostępne na platformie EPAL: bit.ly/3kAxMN2.



dr hab. Zofia Szarota, prof. AWSB

Badaczka problematyki starzejącego się społeczeństwa (gerontologia społeczna), włączającej edukacji społecznej (pedagogika społeczna) oraz przestrzeni uczenia się w dorosłości (andragogika). Autorka ponad 150 publikacji naukowych. Członkini Sekcji Gerontologii Komitetu Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk, zarządu Akademickiego Towarzystwa Andragogicznego i Stowarzyszenia Gerontologów Społecznych, a także Komisji ekspertów ds. osób starszych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich. Ekspert w Małopolskiej Radzie ds. Polityki Senioralnej i w Małopolskim Inkubatorze Innowacji Społecznych. Popularyzatorka wiedzy, wykładowczyni w pozaformalnym nurcie edukacji dorosłych.



dr Monika Gromadzka

Wykładowczyni, tutorka akademicka, trenerka, konsultantka. Pracuje na Uniwersytecie Warszawskim. Realizatorka projektów badawczych i edukacyjnych. Współpracuje z organizacjami pozarządowymi i podmiotami biznesowymi. Jest członkinią ATA (Akademickie Towarzystwo Andragogiczne) i ESREA (European Society of Research on the Education of Adults). Autorka licznych publikacji z zakresu edukacji dorosłych. Ambasadorka EPAL.

Posłuchaj rozmowy EPAL:
*Seniorzy vs pandemia. Co wiemy,
czego doświadczyli(śmy),
czym warto się dzielić?*



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Co wiemy o osobach 50 plus?



NATALIA SKIPIETROW

Pracują czy są na emeryturze? Jak spędzają wolny czas? Jak się czują i jak dbają o zdrowie? Pomagają innym czy sami potrzebują pomocy? Dzięki badaniu „SHARE: 50+ w Europie” powstaje portret osób po pięćdziesiątce zamieszkujących nasz kontynent.

Badanie zdrowia, starzenia się populacji i procesów emerytalnych „SHARE: 50+ w Europie” (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE*) realizowane jest co dwa lata od 2004 roku. Obejmuje wszystkie kraje europejskie oraz Izrael. Polska uczestniczy w tym projekcie od 2006 roku. Badanie pozwala odpowiedzieć na pytania o stan zdrowia, relacje społeczne oraz sytuację finansową i zawodową osób po 50. roku życia. Baza danych służy naukowcom do przeprowadzania analiz, a instytucjom rządowym do planowania polityki publicznej.

– Obecnie w Polsce przeszło co trzecia osoba jest po pięćdziesiątce. W 2037 roku będzie to blisko połowa mieszkańców Europy. Dlatego tak ważne jest poznanie ich sytuacji, problemów i atutów – podkreśla dr hab. prof. SGH Agnieszka Chłoń-Domińczak, dyrektor Instytutu Statystyki i Demografii, krajowy koordynator realizacji badania SHARE w Polsce.

Polska część badania w zakresie międzynarodowej współpracy naukowej konsorcjum SHARE-ERIC jest realizowana w latach 2018–2022 w partnerstwie między Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej a Instytutem Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej (SGH) w Warszawie. Przedsięwzięcie jest finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój¹.

”

*Badanie zdrowia, starzenia się populacji i procesów emerytalnych „SHARE: 50+ w Europie” (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE*) realizowane jest co dwa lata od 2004 roku. Obejmuje wszystkie kraje europejskie oraz Izrael. Polska uczestniczy w tym projekcie od 2006 roku. Badanie pozwala odpowiedzieć na pytania o stan zdrowia, relacje społeczne oraz sytuację finansową i zawodową osób po 50. roku życia. Baza danych służy naukowcom do przeprowadzania analiz, a instytucjom rządowym do planowania polityki publicznej.*



¹ Raport i broszurę z ostatniej zakończonej rundy badania można znaleźć na stronie share50plus.pl oraz facebook.com/SHARE50plus.Polska.

Jak wygląda badanie?

Do rozmowy z ankieterem zaproszono wylosowane osoby w wieku 50 lat lub starsze oraz ich współmałżonków lub partnerów. Uczestnicy badania brali udział w każdej kolejnej turze, dzięki czemu można było się dowiedzieć, jak zmienia się ich sytuacja w kolejnych latach. Siódma runda badania w Polsce objęła 4,5 tys. osób.

Co wiemy o osobach w wieku 50+ dzięki badaniu?

Na decyzję o rezygnacji z aktywności zawodowej wpływa wiele czynników. 12% par małżeńskich chce zakończyć pracę zawodową w tym samym czasie. Poza tym na emeryturę Polki i Polacy przechodzą z powodu: wieku (niemal dwie trzecie badanych), stanu zdrowia (45%), postawy pracodawcy (28%), sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz niedostatecznych umiejętności – odpowiednio 12% i 10%.

Ponad połowa osób w wieku 50+ w Polsce była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Prowadzenie działalności gospodarczej stanowiło drugą w kolejności formę zatrudnienia (częściej korzystali z niej mężczyźni). Poniżej 10% badanych było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Struktura respondentów w poszczególnych krajach według statusu na rynku pracy

	Kobiety w wieku 55–64 lata			Mężczyźni w wieku 60–69 lat		
	aktywne zawodowo	emerytki	pozostałe niepracujące	aktywni zawodowo	emeryci	pozostali niepracujący
Niemcy	72,3%	9,5%	18,2%	42,1%	52,8%	5,1%
Szwecja	82,3%	6,6%	11,1%	53,4%	42,9%	3,7%
Hiszpania	59,3%	3,7%	37,0%	31,4%	54,9%	14,1%
Francja	59,7%	24,9%	15,8%	20,7%	75,9%	3,7%
Grecja	36,1%	16,0%	47,9%	46,1%	51,8%	2,1%
Czechy	54,3%	42,6%	3,1%	25,3%	70,9%	4,2%
Polska	37,6%	39,0%	23,4%	29,1%	49,2%	21,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych SHARE: runda 7 (2017 r.).

Trudne warunki pracy przyspieszają decyzję o emeryturze. Osoby 50+ często lub bardzo często musiały wykonywać powtarzalne ruchy ręką (72,5%), przebywać przez większość czasu w pozycji stojącej (70,3%), bolesnej (53,8%) lub siedzącej (52,9%). Wykonywały pracę w hałasie (43,9%), w wysokich (41,2%) lub niskich temperaturach (35%) oraz były narażone na działanie wibracji (34,5%).

Osoby, które muszą pracować w niewygodnej pozycji, częściej (o 14%) wyrażają chęć szybszego przejścia na emeryturę, a odsetek ten był wyższy nawet o 19% w przypadku konieczności przebywania w niskich temperaturach. Pracownicy, którzy mają kontakt z klientami i innymi osobami, rzadziej wyrażali potrzebę szybkiego przejścia na emeryturę (odpowiednio o 9% i 12%).

Wyniki badania pokazują również, że Polacy uważają się za bardziej schorowanych niż mieszkańcy innych państw europejskich. Odsetek osób wskazujących na problemy ze zdrowiem, które mogą utrudniać wykonywanie codziennych czynności, wynosił od 26% w Grecji do 57% w Polsce i w Niemczech. Odsetek Polaków oceniających swoje zdrowie na poziomie „bardzo dobre” wynosi 20% w grupie wiekowej 50–54 lata i zaledwie 2% wśród osób 85-letnich i starszych. Blisko 40% mieszkańców naszego kraju w wieku 50–59 lat, 55% w wieku 60–64 lata, 63% w wieku 65–69 lat, ponad trzy czwarte w wieku 70–79 lat oraz 80% w wieku 80 lat i więcej miało zdiagnozowane przynajmniej dwie choroby przewlekłe.

Polacy po 55. roku życia nie dbają (niestety!) o utrzymanie sprawności fizycznej. W 2017 roku jedynie co piąta osoba deklarowała, że uprawia sport częściej niż raz w tygodniu. Jeszcze rzadziej przedstawiciele tej grupy podejmowali aktywność edukacyjną (5,3%).

Polacy po pięćdziesiątce częściej angażują się w opiekę nad wnukami niż we wsparcie innych osób czy w prace społeczne. W 2017 roku 30,4% Europejczyków deklarowało, że pomagało innym, a spośród tej grupy 7% sprawowało nad kimś osobistą opiekę. W Polsce było to odpowiednio 17,4% (pomaganie innym) oraz 5,9% (opieka osobista). Spośród wszystkich osób objętych badaniem SHARE wnukami zajmowało się 57,9%, a w Polsce 51,3%. 5,4% Polaków powyżej 55. roku życia angażowało się w prace w organizacjach społecznych.

Jakie wnioski wynikają z badania?

Analiza sytuacji osób w wieku 50+ wskazuje na to, że:

- stan zdrowia, warunki zatrudnienia oraz okresy długotrwałego pozostawania poza rynkiem pracy to czynniki, które wpływają na decyzję o przejściu na emeryturę;
- Polacy w wieku okołoemerytalnym mają znaczące problemy zdrowotne (tego rodzaju deklaracje składają częściej niż ich równolatkowie z innych krajów);
- istnieje duże zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze w Polsce, szczególnie widoczne wśród osób starszych z ograniczeniami zdrowotnymi;
- z uwagi na dużą rolę wsparcia wewnątrzrodzinnego i międzypokoleniowego należałoby planować rozwiązania wspierające łączenie pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi;
- potrzebne są działania w zakresie kształcenia ustawicznego i zwiększania umiejętności cyfrowych seniorów (np. obsługi internetu) oraz wspierające aktywny tryb życia (sport, ćwiczenia).



Obecnie w Polsce przeszło co trzecia osoba jest po pięćdziesiątce. W 2037 roku będzie to blisko połowa mieszkańców Europy. Dlatego tak ważne jest poznanie ich sytuacji, problemów i atutów – podkreśla dr hab. prof. SGH Agnieszka Chłoń-Domińczak, dyrektor Instytutu Statystyki i Demografii, krajowy koordynator realizacji badania SHARE w Polsce.

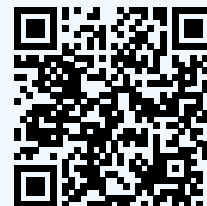


Natalia Skipietrow

W latach 1991–1996 pracowała w „Gazecie Wyborczej”, a następnie jako rzecznik Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz dyrektor Biura Promocji i Informacji.

Od 1999 roku prowadziła własną firmę public relations. Pełniła również funkcje: konsultanta ds. komunikacji społecznej w Poakcesyjnym Programie Wsparcia Obszarów Wiejskich, rzecznika prasowego Instytutu Badań Edukacyjnych i głównego specjalisty ds. upowszechniania Krajowych Ram Kwalifikacji, jak również specjalisty ds. promocji w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN. Od lutego 2020 roku jest głównym specjalistą ds. promocji w programie badawczym „SHARE: 50+ w Europie”.

Poznaj naszą
podstronę tematyczną
poświęconą
edukacji seniorów.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Edukacja w ruchu. Europejskie dobre praktyki w integracji migrantów poprzez sport



KRZYSZTOF JARYMOWICZ

Ruch jest naturalną potrzebą człowieka. Korzystnie wpływa na nasze ciało i zdrowie (także psychiczne). Liczne badania dowiodły, że aktywność fizyczna usprawnia pamięć i koncentrację, łagodzi depresję i poprawia ogólne samopoczucie¹. To już są wystarczające powody, by znaleźć dla niej zastosowanie w szeroko rozumianej edukacji.

Sport to zjawisko złożone, ale – w pewnym uproszczeniu – można uznać, że są to określone zasady rywalizacji przy uprawianiu aktywności fizycznej. Elementy takiego współzawodnictwa były obecne we wszystkich kulturach. Służyły budowaniu sprawności, która miała kluczowe znaczenie dla zdobywania pożywienia czy obrony terytorium. Odnajdujemy je też w różnych formach spędzania wolnego czasu bądź obrzędach inicjacji, a więc w działaniach nakierowanych na rozwijanie relacji społecznych i utrwalanie wartości.

Dzisiaj sport uległ globalizacji, a reguły najpopularniejszych dyscyplin są powszechnie znane. Osoby nieposługujące się jednym językiem, osoby różnej płci, orientacji seksualnej, religii czy narodowości mają szansę nawiązać relacje właśnie poprzez wspólną aktywność fizyczną. Ten **uniwersalizm sportu**, w połączeniu z jego znaczeniem zarówno dla ciała, jak i ducha, stanowi o jego miejscu we współczesnym świecie. W 1991 roku UNESCO wpisało uprawianie sportu na listę podstawowych praw człowieka.

Sport może przekazywać wiele pozytywnych wartości, takich jak uczciwość, współpraca, równość, dyscyplina, integracja, wytrwałość czy szacunek. Praktyka pokazuje, że aby tak się stało, trzeba zarządzać wieloma czynnikami, m.in. napięciem związanym z rywalizacją. Nie wystarczy zorganizować zawodników i placu gry, trzeba zapewnić odpowiednie warunki – zadbać o bezpieczeństwo emocjonalne, szacunek, otwartość, indywidualne wsparcie. Dopiero w takich okolicznościach może dojść do procesu internalizacji, a więc **przeniesienia nauczanych wartości poza boisko**, do życia codziennego. Inaczej zatem będzie definiował cele trener, a inaczej edukator, który traktuje sport jako jedną z wielu form aktywności².

Koncepcja **sportu jako narzędzia w walce z wykluczeniem**, a nie celu samego w sobie, jest obecna od lat, ale wdrażano ją w różnym tempie. Zwykle postępy w tej dziedzinie były zresztą papierkiem lakmusowym przemian społecznych. Najczęściej powtarzającymi się wyzwaniem



¹ 9 naukowych dowodów na to, że edukacja potrzebuje sportu; bit.ly/3hTIEE7 [dostęp: 21.07.2021].

² *Fit for Life. Using sports as an educational tool for the inclusion of young people with fewer opportunities* (2005); bit.ly/3rx5fty [dostęp: 21.07.2021].

w przypadku migrantów są: przeciwdziałanie izolacji, zmniejszanie barier kulturowych, podnoszenie kompetencji niezbędnych w nowym kraju oraz walka z uprzedzeniami. Coraz więcej uwagi zwraca się na położenie uchodźczyń, ponieważ **pleć stanowi dodatkowy czynnik wykluczenia**. Najważniejszymi podmiotami w zakresie przeciwdziałania temu zjawisku są federacje i kluby sportowe, lokalne władze oraz organizacje pozarządowe. Programy włączania migrantów do społeczeństwa są powszechne np. w Niemczech czy w Belgii, a im dalej na wschód, tym mniejsza świadomość problemu i mniej inicjatyw na rzecz grup wykluczonych. Dlatego w wielu regionach bardzo istotna jest edukacja menedżerów sportu i wódatarzy klubów, a w przypadku prowadzonych działań – zapewnienie stabilnych ram finansowych.

Komisja Europejska od czterech dekad promuje zasady fair play i dostępność sportu dla wszystkich, a od 2016 roku włączyła w tę agendę **działania na rzecz uchodźców i migrantów**. Koordynację między rządami i organizacjami pozarządowymi zapewnia platforma Enlarged Partial Agreement on Sport³. O dofinansowanie przedsięwzięć z tego zakresu można ubiegać się m.in. z programu Erasmus+, funduszu AMIF (*Asylum, Migration and Integration Fund*) oraz konkursów w ramach mechanizmów pilotażowych (PPPA – *Pilot Projects and Preparatory Actions*). W ostatnich latach miałem przyjemność uczestniczyć w kilku takich projektach, z których część pokrótce przedstawiam poniżej.

„INSPIRE – Integration through Sport and Inclusion for Refugees in Europe”

Liderem projektu była sieć Fare⁴ zrzeszająca dziesiątki organizacji pozarządowych walczących z dyskryminacją w futbolu. Naszą uwagę skupiliśmy na potrzebach uchodźczyń. Rozpoczęliśmy od obszernych badań ankietowych w ośrodkach dla cudzoziemców, które wskazały konkretne bariery kulturowe, logistyczne czy finansowe w dostępie do sportu. Następnym krokiem było testowanie rozwiązań, które pomogłyby zniwelować te problemy – organizowaliśmy samodzielnie zajęcia dla kobiet lub pomagaliśmy im w dołączeniu do klubów sportowych. Wyniki badań i nasze refleksje zawarliśmy w publikacji *INSPIRE Toolkit to Working With Refugee Women Through Football*⁵.

„WIU – Wsparcie Integracji Uchodźców”⁶ oraz „RESQUE – Refugees & Empowerment & Sport & Qualifications & Union & Europe”

Te dwie inicjatywy realizowane były wyłącznie w Polsce przez konsorcja kilku organizacji. Ich istotą było stworzenie szerokiej oferty dla jak największej liczby uchodźców. W zależności od wieku i płci proponowaliśmy treningi piłkarskie, naukę jazdy na rowerze, pływania czy kursy samo-

”

Najczęściej powtarzającymi się wyzwaniami w przypadku migrantów są: przeciwdziałanie izolacji, zmniejszanie barier kulturowych, podnoszenie kompetencji niezbędnych w nowym kraju oraz walka z uprzedzeniami.

³ coe.int/en/web/sport/epas.

⁴ farenet.org.

⁵ bit.ly/36QBDOC.

⁶ bit.ly/3eRxU7p.



obrony. Uczestnicy mieli zapewnione wsparcie mentorów władających ich językami, otrzymywali także niezbędny sprzęt. Udało nam się poprawić kondycję fizyczną oraz samopoczucie uczestników, a także wzmocnić więzi międzygrupowe i wyposażyc wiele osób w cenne kompetencje.

„FIRE – Football Including Refugees in Europe”

Rezultatem projektu „FIRE”⁷ jest kurs online dla menedżerów sportu zainteresowanych pracą z uchodźcami. Treść szkolenia opracowały wspólnie federacje piłkarskie, think tanki i organizacje pozarządowe z sześciu krajów. Odbiorcy otrzymują narzędzia m.in. do nawiązywania relacji ze środowiskami uchodźców, tworzenia i finansowania własnych programów, a także rozwiązania pozwalające uniknąć błędów w komunikacji międzykulturowej.



Więcej informacji na temat wykorzystania sportu w procesie integracji migrantów i opisy wartościowych projektów można znaleźć m.in. w publikacjach:

- *Mapping of Good Practices Relating to Social Inclusion of Migrants Through Sport* (2016). Bruksela: Komisja Europejska; bit.ly/3iuHNSJ [dostęp: 21.07.2021].
- Schwenzer, V., *Sport Welcomes Refugees. A Guide to Good Practice in Europe* (2018). Berlin: Camino; bit.ly/3kFnoDX [dostęp: 21.07.2021].
- *Football and Refugees. Addressing Key Challenges* (2018). Nyon: UEFA; bit.ly/3kFJcPH [dostęp: 21.07.2021].
- *Creating a Level Playing Field. Social Inclusion of Migrants and Ethnic Minorities in Sport* (2012). Bruksela: ENGSO; bit.ly/3izPU7g [dostęp: 21.07.2021].



Krzysztof Jarymowicz

Prezes Fundacji dla Wolności, inicjator „Etnoligi” (projekt roku 2020 według UEFA) oraz innych inicjatyw sportowych na rzecz równości i spójności społecznej. W 2021 roku został wyróżniony nagrodą Fundacji POLCUL za wieloletnią działalność wspierającą uchodźców oraz integrację środowisk wykluczonych.

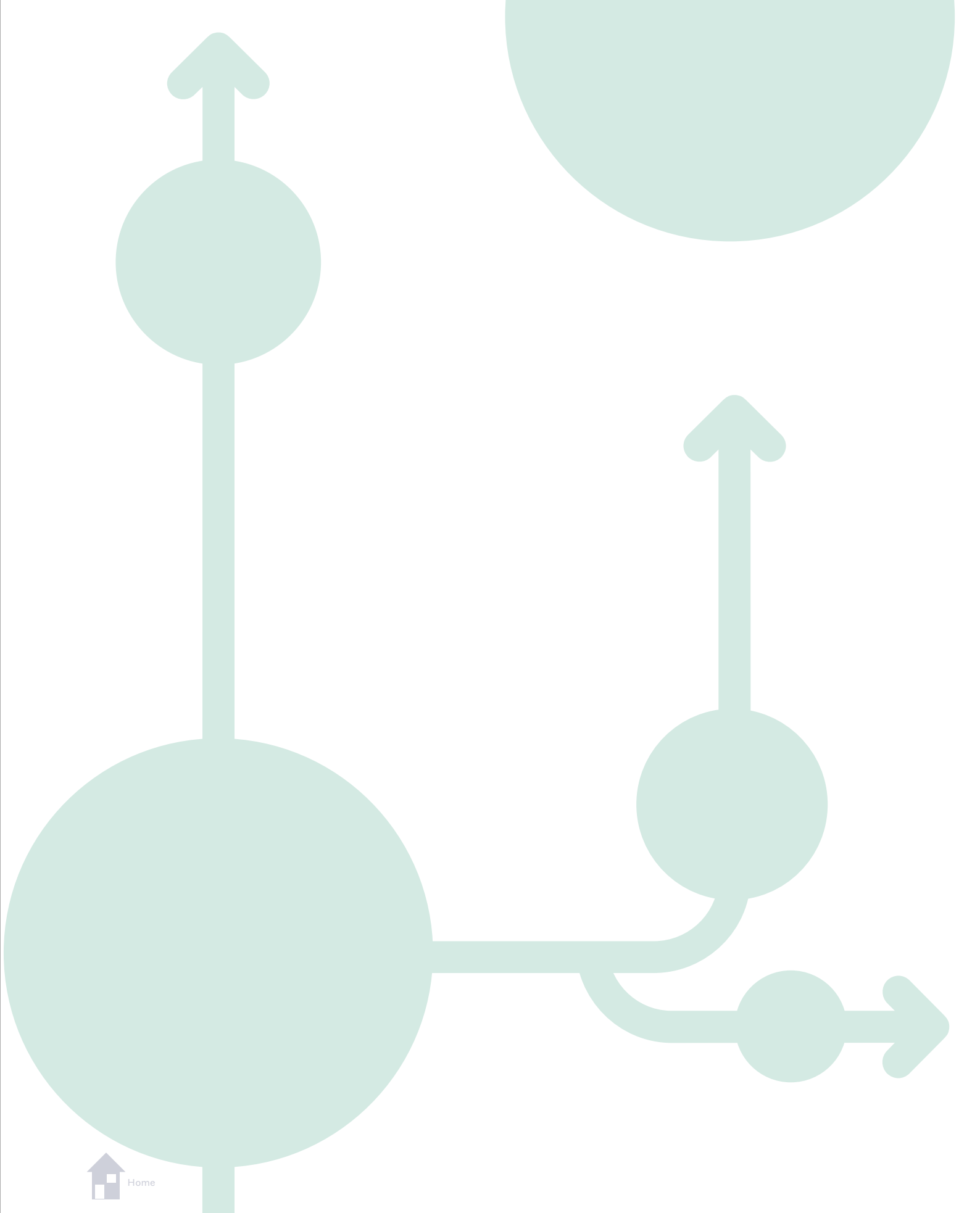
Przeczytaj na EPALE
artykuł o projekcie
„Etnoliga”.

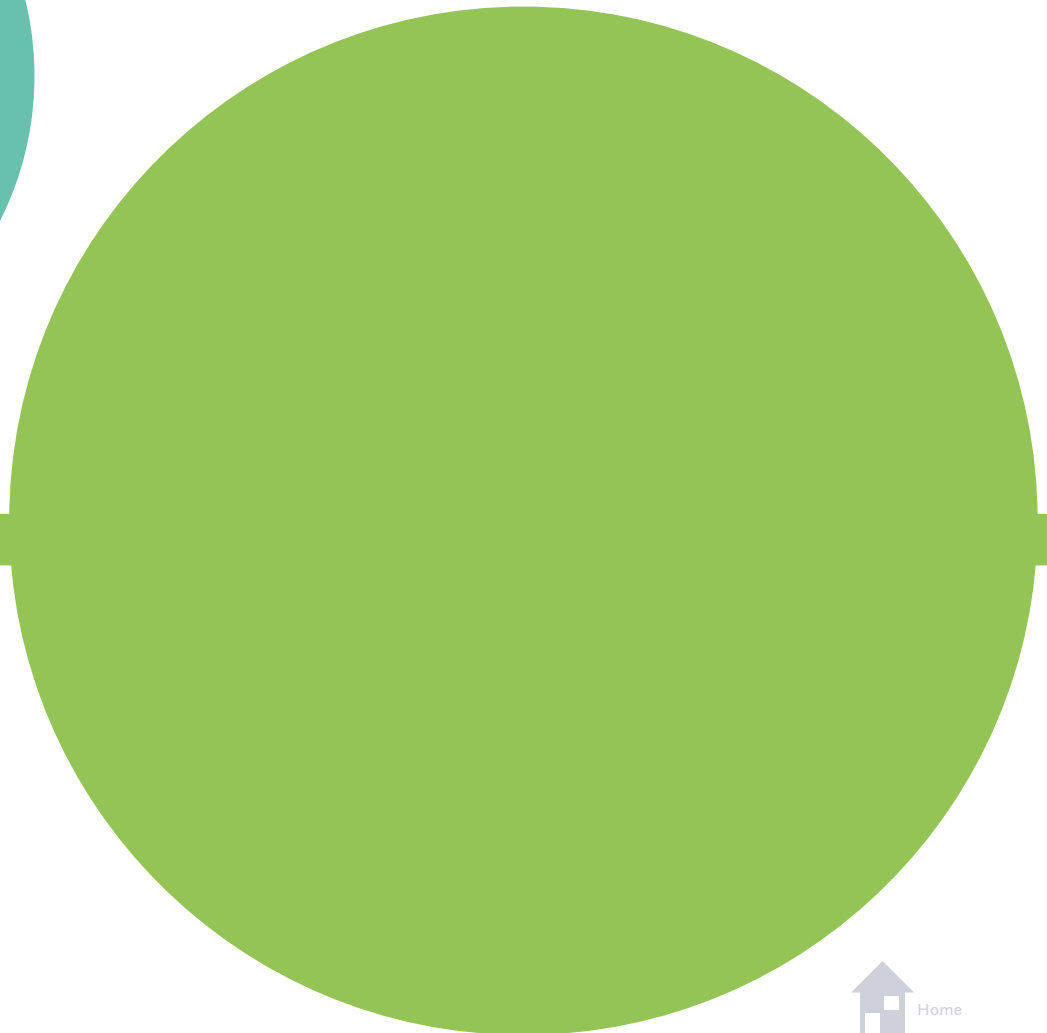


Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



⁷ footballwithrefugees.eu.







4

Technologia dla każdego

Swobodne poruszanie się w cyfrowym świecie to jedna z kompetencji kluczowych, przydatnych ludziom w każdym wieku bez względu na wykonywany zawód. Korzystanie z nowych technologii jest niezbędne w pracy, ale również w życiu codziennym. Obecnie spośród osób dorosłych możemy wyodrębnić dwa pokolenia – cyfrowych migrantów i cyfrowych tubylców. Ci pierwsi wciąż potrzebują wsparcia w poznawaniu powszechnie używanych urządzeń lub aplikacji, drudzy natomiast poszukują innowacyjnych rozwiązań i metod pracy wykorzystujących nowe technologie. Każde pokolenie ma zatem inne – choć wciąż rosnące – potrzeby w zakresie edukacji cyfrowej.

Europejska polityka uczenia się dorosłych



ANNA NIKOWSKA

Obecnie kończy się perspektywa finansowa Unii Europejskiej na lata 2014–2020 i powoli wkraczamy w kolejną, obejmującą lata 2021–2027. Jest to dobry moment do ewaluacji i oceny stopnia wdrożenia poszczególnych polityk europejskich, a także identyfikacji nowych wyzwań oraz definiowania kolejnych celów, w tym także w zakresie polityki uczenia się dorosłych.

Uczenie dorosłych w Europie – gdzie jesteśmy?

W 2020 roku grupa robocza ds. uczenia się dorosłych, powołana w ramach *Strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020)*, przygotowała raport¹ analizujący postępy we wdrożeniu *Europejskiej Agendy na rzecz uczenia się dorosłych*².

Zgodnie z założeniami Agendy do 2020 roku 15% dorosłych powinno uczestniczyć w kształceniu i szkoleniu (grupa ta obejmuje osoby w wieku od 25 do 64 lat, biorące udział w tego rodzaju zajęciach w okresie **czterech tygodni przed badaniem**). Średnia europejska z 27 krajów wyniosła 8,1% w 2011 roku; do 2020 roku wzrosła do 9,2%³, co pokazują wyniki badań Labour Force Survey. Niemniej oznacza to, że cel na poziomie unijnym nie został osiągnięty. Wyniki drugiego badania (przeprowadzanego co pięć lat), które analizuje wskaźnik uczenia się dorosłych w okresie **12 miesięcy**, również wskazują na tendencję wzrostową. W 2016 roku średnio 43,7% dorosłych Europejczyków uczestniczyło w kształceniu lub szkoleniu. Wartość ta wzrosła w stosunku do 2007 roku o ponad 10 punktów procentowych⁴.

Edukacja dorosłych na poziomie europejskim oceniana jest przy wykorzystaniu dwóch głównych badań: **Labour Force Survey** (LFS, Badanie Siły Roboczej) i **Adult Education Survey** (AES, Badanie Edukacji Dorosłych). LFS realizowane jest co roku i dotyczy uczestnictwa w edukacji dorosłych w okresie czterech tygodni przed badaniem. Na jego podstawie można ocenić przede wszystkim intensywność udziału dorosłych w uczeniu się. AES jest realizowane co pięć lat i obejmuje okres 12 miesięcy. Dzięki badaniu można się dowiedzieć, czy osoby dorosłe w ogóle podnoszą swoje kompetencje, a także uzyskać informacje na temat nieformalnego uczenia się (w formie np. pracy własnej, wyjścia do muzeum), podczas gdy LFS skupia się na uczeniu formalnym oraz pozaformalnym.

¹ bit.ly/3ylR1gY [dostęp: 25.08.2021].

² bit.ly/2XLbAXi [dostęp: 25.08.2021].

³ *Labour Force Survey* (Badanie siły roboczej), Eurostat; bit.ly/3jel3xx [dostęp: 25.08.2021].

⁴ *Adult Education Survey* (Badanie edukacji dorosłych), Eurostat; bit.ly/3mBlo0F [dostęp: 25.08.2021].



Choć wskaźniki dotyczące edukacji dorosłych nie są tak wysokie, jak zakładano, decydenci zaczęli zwracać uwagę na tę kwestię. Polityka uczenia się dorosłych została znacznie poszerzona o obszary spoza tradycyjnego myślenia o edukacji. Jednocześnie eksperci wskazali, że w państwach członkowskich nastąpiły zmiany i poprawiło się zarządzanie systemem kształcenia dorosłych, wdrożono konkretne działania skierowane do określonych grup (szczególnie do osób zagrożonych wykluczeniem), opracowano bardziej dostosowane i cyfrowe usługi rozwojowe oraz uruchomiono mechanizmy zapewniające jakość kształcenia i szkolenia. Jednocześnie, na poziomie Unii Europejskiej powstało kilka inicjatyw wspierających uczenie się dorosłych (m.in. EPALE).

Wyzwania na kolejne lata

Eksperti zidentyfikowali kilka obszarów, które nadal wymagają uwagi w poszczególnych państwach członkowskich i na szczeblu unijnym. Odnosi się to przede wszystkim do warunków uczenia się dorosłych, wsparcia wybranych grup docelowych i rozwijania konkretnych obszarów tematycznych.

Przyszła polityka w zakresie uczenia się dorosłych powinna koncentrować się na:

- **integracji** – budowaniu w lokalnych społecznościach ośrodków wspomagających uczenie się dorosłych, w tym rozwój kompetencji podstawowych oraz życiowych związanych m.in. z zieloną transformacją, mediami, zdrowiem;
- **transformacji cyfrowej** – edukacji osób dorosłych w zakresie korzystania z technologii cyfrowych oraz stosowania większej liczby narzędzi do celów edukacyjnych; wymaga to od edukatorów rozwijania umiejętności i kompetencji w tym obszarze;
- **uczeniu w miejscu pracy**, gdzie dorośli mogą podnosić swoją wiedzę, poprawiać umiejętności i kwalifikacje zawodowe, ale także rozwijać zainteresowania zgodnie z koncepcją uczenia się przez całe życie.

Należy zauważyć, że żyjemy w czasach zmian. Przejście na zasobooszczędną, niskoemisyjną i neutralną dla klimatu gospodarkę cyfrową, funkcjonującą w obiegu zamkniętym oraz wykorzystywanie na szeroką skalę sztucznej inteligencji i robotyki doprowadzi do utworzenia nowych miejsc pracy. Jednocześnie część zawodów zostanie zmodyfikowana, a nawet zniknie. Zmiany demograficzne w Europie wymuszą wykorzystanie wszystkich talentów i całej różnorodności doświadczeń. Dostosowanie naszych społeczeństw i gospodarki do tej sytuacji będzie wymagało rozwijania umiejętności i kompetencji na niespotykaną wcześniej skalę.



Wyzwania, przed jakimi stajemy, wymagają od Unii Europejskiej, bardziej niż kiedykolwiek, zmiany paradygmatu w zakresie kształtowania umiejętności. Dlatego Komisja Europejska przygotowała nowy europejski program na rzecz umiejętności – New Skills Agenda for Europe – stymulujący zieloną i cyfrową transformację oraz ułatwiający zmniejszenie społeczno-gospodarczych skutków pandemii COVID-19. Program określa działania wspierające zrównoważoną konkurencyjność i sprawiedliwość społeczną oraz przygotowujące nas na ewentualne gwałtowne zmiany.

Należy również podkreślić, że pandemia COVID-19 przyspieszyła transformację cyfrową. Uwytkliła ponadto różnice w poziomach umiejętności z zakresu TIK w społeczeństwie, a tym samym pogłębiła dystans pomiędzy osobami lepiej wykształconymi, z dobrą pracą, mieszkającymi w dużych ośrodkach miejskich, a tymi, które są w trudniejszej sytuacji.

Uczenie dorosłych – plany Unii Europejskiej do 2030 roku

Wyzwania, przed jakimi stajemy, wymagają od Unii Europejskiej, bardziej niż kiedykolwiek, zmiany paradygmatu w zakresie kształtowania umiejętności. Dlatego Komisja Europejska przygotowała nowy europejski program na rzecz umiejętności – *New Skills Agenda for Europe*⁵ – stymulujący zieloną i cyfrową transformację oraz ułatwiający zmniejszenie społeczno-gospodarczych skutków pandemii COVID-19. Program określa działania wspierające zrównoważoną konkurencyjność i sprawiedliwość społeczną oraz przygotowujące nas na ewentualne gwałtowne zmiany.

Chociaż polityka w zakresie umiejętności realizowana jest na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, Unia Europejska ma do odegrania w tej kwestii istotną rolę. Dzięki środkom budżetowym w wysokości 1,1 biliona euro wspiera zrównoważoną, włączającą i uczciwą odbudowę gospodarczą, a jednym z fundamentów jej działań są inwestycje w umiejętności.

New Skills Agenda for Europe przyczynia się także do realizacji założeń Europejskiego Filaru Praw Socjalnych⁶, w szczególności jego pierwszej zasady, która gwarantuje wszystkim prawo do kształcenia i szkolenia przez całe życie (na dobrym poziomie). Filar ten jest ściśle powiązany z Europejskim Zielonym Ładem, nową strategią cyfrową, a także nową europejską strategią przemysłową i strategią dotyczącą małych oraz średnich przedsiębiorstw na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy.



Choć wskaźniki dotyczące edukacji dorosłych nie są tak wysokie, jak zakładano, decydenci zaczęli zwracać uwagę na tę kwestię. Polityka uczenia się dorosłych została znacznie poszerzona o obszary spoza tradycyjnego myślenia o edukacji. Jednocześnie eksperci wskazali, że w państwach członkowskich nastąpiły zmiany i poprawiło się zarządzanie systemem kształcenia dorosłych, wdrożono konkretne działania skierowane do określonych grup (szczególnie do osób zagrożonych wykluczeniem), opracowano bardziej dostosowane i cyfrowe usługi rozwojowe oraz uruchomiono mechanizmy zapewniające jakość kształcenia i szkolenia. Jednocześnie, na poziomie Unii Europejskiej powstało kilka inicjatyw wspierających uczenie się dorosłych (m.in. EPALE).



⁵ Komunikat: Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na zatrudnienie i konkurencyjności; bit.ly/3gwfcDc [dostęp: 25.08.2021].

⁶ bit.ly/3tnVU8g [dostęp: 25.08.2021].

Program *New Skills Agenda* powiązany jest z działaniami w zakresie Europejskiego Obszaru Edukacji do 2025 roku. Zakłada eliminowanie barier edukacyjnych w Unii Europejskiej, a także promowanie innowacyjnego oraz włączającego kształcenia i szkolenia dla wszystkich.

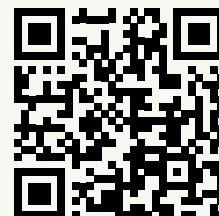
Jestem pewna, że o konieczności podnoszenia kompetencji przez całe życie i korzyściach z tego wynikających nie trzeba nikogo przekonywać. Warto natomiast pracować nad wzmocnieniem polityki uczenia się dorosłych, wykorzystując szansę, jaką dają środki europejskie, nowy program na rzecz umiejętności, a także coraz większe zrozumienie tej kwestii wśród decydentów.



Anna Nikowska

Absolwentka Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, kierunek gospodarka publiczna. Od 2004 roku pracuje w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, gdzie odpowiada za kwestie związane z rozwojem kadr gospodarki, w tym wdrażanie projektów szkoleniowo-doradczych wspierających rozwój kompetencji pracowników sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. W latach 2015–2021 pełniła funkcję Eksperta Narodowego w Komisji Europejskiej i była odpowiedzialna za grupę roboczą ds. uczenia się dorosłych w ramach ET2020, uczestniczyła w pracach nad zaleceniem Rady dotyczącym wsparcia osób o niskich kwalifikacjach oraz w realizacji Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych.

Na EPALE znajdziesz
raport Eurydice na temat
edukacji dorosłych
i szkoleń w Europie.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Senior w cyfrowym świecie. Konsultacje, kursy czy nauka na własną rękę?



NINA WODERSKA

Większość nauczycieli traci czas na to, by dowiedzieć się, czego uczniowie nie wiedzą. Tymczasem prawdziwa sztuka zadawania pytań polega na tym, by odkryć, co uczeń wie lub czego jest w stanie się dowiedzieć.

(Albert Einstein)

Najbardziej w pamięć zapadł mi pan Wacław, który przyszedł na spotkanie z laptopem – prezentem otrzymanym „w spadku” po wnukach. Zapytałam, czy go używał i czy korzystał kiedykolwiek z internetu. – Tak, z wnukami – kiwnął twierdząco głową. – Dobrze – powiedziałam z uśmiechem. – Proszę go zatem włączyć. Dziś razem przeniesiemy się do wirtualnego świata.

Kiedy pan Wacław wyciągnął laptop z torby, położył go monitorem do dołu a zawiasami w moją stronę, wiedziałam, że podróż zaczniemy od samego początku. W tym od pokazania mu, jak się otwiera komputer i który przycisk uruchamia urządzenie. Oczywiście, tym razem każdy z tych kroków pan Wacław wykonywał – z moim drobnym wsparciem – samodzielnie. Był bardzo zdolnym uczniem. Po kilku indywidualnych spotkaniach pokazał mi, korzystając z wyszukiwarki głosowej, jakie sadzonki do ogrodu zamierza kupić w sklepie internetowym. Podczas tych kilku spotkań (każde trwało równo godzinę), opowiedział mi także wiele historii prywatnych, których czytelnikom nie zdradzę, ale które z pewnością zapamiętam na długo.

Był też u mnie pan, który chciał sobie przypomnieć, jak się korzysta z konkretnych opcji w edytorze tekstu, by przepisać za pomocą tego narzędzia swoje wiersze i przygotować je do wydania. Spotkałam się z panią, która chciała się dowiedzieć, jak założyć konto na jednym z portali społecznościowych (zawstydzona zdradziła, że potrzebuje go jedynie ze względu na chęć odszukania miłości z młodzieńcych lat).

Wykluczenie cyfrowe seniorów a indywidualne konsultacje

Po tym wstępie dla nikogo nie będzie tajemnicą, że jestem zdecydowaną zwolenniczką konsultacji jako metody edukacji cyfrowej seniorów. Z moich kilkuletnich doświadc-

”

Istotne jest nie tylko to, co uczeń już wie (oczywiście, dzięki informacjom na ten temat mamy możliwość nadbudowywać nowe elementy wiedzy i ją tym samym poszerzać). Znaczenie ma także to, czego chce się nauczyć, czyli jakie są jego rzeczywiste potrzeby.

czeń w tym zakresie wynika, że indywidualne podejście ma przełożenie na sukces w inkluzji cyfrowej osób starszych.

W trakcie konsultacji uczestnicy:

- zadają dużo pytań (nie boją się, ośmielają się pytać), choć nadal mają pewne obawy;
- są w stanie lepiej poznać sprzęt – najczęściej pracują na własnych urządzeniach (laptopy, smartfony);
- mogą dostosować narzędzia do własnych preferencji, możliwości i potrzeb, a to sprawia, że częściej z nich korzystają, podejmują próby poznawania całego cyfrowego świata i są w stanie go polubić.

Konsultacje umożliwiają:

- dostosowanie poziomu i zakresu przekazywanej wiedzy do potrzeb seniorów, dzięki czemu mogą oni zdobywać wiedzę najbardziej – z ich punktu widzenia – potrzebną, a jednocześnie mieć więcej czasu na same ćwiczenia z obsługi urządzeń (np. myszki czy klawiatury);
- nawiązywanie do własnych doświadczeń życiowych;
- zwalnianie lub przyspieszanie tempa nauki (w zależności od potrzeb).

W żadnym wypadku nie chciałabym negować celowości szkoleń czy warsztatów z zakresu TIK. One także mają ogromne znaczenie w inkluzji cyfrowej seniorów. Często są to zajęcia dotowane, organizowane w instytucjach miejskich lub gminnych, dzięki czemu najstarsi mieszkańcy zarówno dużych miast, jak i małych miejscowości, mają możliwość kontaktu z nowymi technologiami. Oczywiście, podobnie jak w przypadku konsultacji, na osiągnięcie zakładanych celów i uzyskanie odpowiednich rezultatów wpływ ma wiele istotnych czynników, m.in.: miejsce szkoleń, wiedza i umiejętności prowadzącego oraz grupy uczestników, atmosfera podczas zajęć, sprzęt (w tym elementy usprawniające korzystanie z komputerów – klawiatury czy nakładki kontrastowe na stronach internetowych).

O wyzwaniach związanych z organizacją kursów komputerowych, ale i korzyściach związanych z tego typu szkoleniami, świetnie pisze na platformie EPALE Monika Schmeichel-Zarzeczna. Przykładem jest choćby jej artykuł *Seniorzy w sieci wspomnień – kursy komputerowe i inne biblioteczne działania wprowadzające seniorów w cyfrowy świat*¹, do lektury którego serdecznie namawiam. Zdradzę, że w tekście znaleźć można cenne rady dotyczące zachęcania osób star-

”

*Co doradzam moim uczniom?
Aktualizację i zdobycie wiedzy,
także na własną rękę. Dostępnych jest
wiele wartościowych stron internetowych,
programów, filmików czy tutoriali [...].
W pierwszej kolejności zachęcam ich jednak
do sięgnięcia po publikacje. Wprowadzanie wiedzy
w nich zawarta z czasem się dezaktualizuje,
ale z pewnością wydawnictwa te mogą
pokazać seniorom możliwości, jakie
dają komputer i internet.*



¹ bit.ly/3AuVEHL (dostęp: 20.09.2021).

szych do korzystania z nowych technologii już po ukończeniu przez nie szkoleń. *Digital storytelling*, o którym pisze Monika, jest w mojej ocenie genialnym pomysłem na zajęcia z seniorami zagrożonymi wykluczeniem cyfrowym.

Wiem, że nic nie wiem, czyli nauka na własną rękę

Nawiązując do przytoczonej na początku myśli Einsteina, uważam, że istotne jest nie tylko to, co uczeń już wie (oczywiście, dzięki informacjom na ten temat mamy możliwość nadbudowywać nowe elementy wiedzy i ją tym samym poszerzać). Znaczenie ma także to, czego chce się nauczyć, czyli jakie są jego rzeczywiste potrzeby. To pewnie nic odkrywczego, jednak sądzę, że to jeden z ważnych etapów poznawania nowych technologii – szczególnie w przypadku seniorów. Przed przystąpieniem do kursów czy konsultacji uczestnik może poznać (najpierw czysto teoretycznie) możliwości, jakie daje internet.

Co doradzam moim uczniom? Aktualizację i zdobycie wiedzy, także na własną rękę. Dostępnych jest wiele wartościowych stron internetowych, programów, filmików czy tutoriali – na przykład w internetowej telewizji Pokolenia można obejrzeć już kilkanaście odcinków programu „Zapytaj Magdę”, który wprowadza seniorów w tajniki cyfrowego świata. W pierwszej kolejności zachęcam ich jednak do sięgnięcia po publikacje. Wprowadźcie wiedza w nich zawarta z czasem się dezaktualizuje, ale z pewnością wydawnictwa te mogą pokazać seniorom możliwości, jakie dają komputer i internet. Kilka propozycji (dostępnych bezpłatnie) zamieszczam poniżej.

→ **Podręcznik. Kurs podstawowy z obsługi komputera i internetu dla osób 60+**

„Jeśli jesteś seniorem i chciałbyś zgłębiać wiedzę na własną rękę, pobierz bezpłatny podręcznik. Jeśli jesteś trenerem cyfrowym i prowadzisz zajęcia dla seniorów na niekomercyjnych zasadach, pobierz podręcznik i dziel się wiedzą!” – tak do zapoznania się z publikacją zachęcają autorzy z Fundacji AgeHUB².

→ **Nowoczesny senior. Przewodnik po cyfrowym świecie**

Publikację stworzoną przez Fundację Digital Poland można pobrać z jej strony internetowej³.

→ **Warszawski Elementarz Cyfrowy**

Urząd Miasta Stołecznego Warszawy we współpracy z wydawnictwem HELION SA przygotował podręcznik obsługi komputera i internetu, dostosowany do potrzeb osób starszych⁴.

”

Jestem zdecydowaną zwolenniczką konsultacji jako metody edukacji cyfrowej seniorów. Z moich kilkuletnich doświadczeń w tym zakresie wynika, że indywidualne podejście ma przełożenie na sukces w inkluzji cyfrowej osób starszych.



² bit.ly/3hSybbw [dostęp: 21.09.2021].

³ bit.ly/3zHkRgu [dostęp: 21.09.2021].

⁴ bit.ly/2XK0Ve7 [dostęp: 21.09.2021].

Wiedzę z zakresu nowych technologii można również zdobywać i utrzymywać w domu dzięki lekturze publikacji dostępnych w bibliotekach. Informacje o tych książkach znaleźć można choćby... w katalogach online. Na naukę nigdy nie jest za późno!



dr Nina Woderska

Pedagog, wykładowca na studiach podyplomowych z psychogerontologii na Uniwersytecie Wrocławskim i w Wyższej Szkole Nauk o Zdrowiu, pracownik Centrum Inicjatyw Senioralnych w Poznaniu. Trenerka w Stowarzyszeniu Centrum Rozwoju Edukacji Obywatelskiej CREO. Ambasadorka EPALE.

Na EPALE znajdziesz podręcznik
dotyczący wykorzystania gry miejskiej
w nauczaniu seniorów
praktycznych umiejętności TIK.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Seniorzy na Zoom!



KATARZYNA SKRZYPCZAK

Rok 2020 nie należał do najlepszych ani najłatwiejszych. Doświadczył ludzi na wiele sposobów. Odnalezienie się w nowej, pandemicznej rzeczywistości zajęło nam wiele czasu i wymagało włożenia sporego, nieplanowanego wysiłku. Jednak rok 2020 to nie tylko pasmo nieszczęść – był on też okazją do rozwinięcia i nabycia nowych umiejętności. Mieliśmy możliwość zmierzyć się z wyzwaniami, które stały się przyczynkiem do określenia nowej piramidy priorytetów. Zdalna nauka i praca online otworzyły nas na wirtualną rzeczywistość, która stała się naszą codziennością. Świat ponownie pomknął do przodu, zapominając o „cyfrowych imigrantach”, czyli ludziach, którzy nie potrafią sprawnie poruszać się w przestrzeni online.

Długi lockdown pokazał, ile zaległości do nadrobienia mają w tym obszarze seniorzy. Osoby powyżej 60. roku życia były w czasie pandemii szczególnie narażone na izolację. Pomóc mogłoby im przeniesienie części aktywności do internetu, ale w ich przypadku nie było to łatwe zadanie. Chociaż większość z nich posiada smartfony, tablety czy laptopy, najczęściej brakuje im podstawowych umiejętności posługiwania się tymi urządzeniami. Na początku pandemii nie było zbyt wielu zdalnych projektów, które zaspokoiłyby potrzeby seniorów w tym zakresie, gdyż osoby starsze rzadko do tego czasu wykazywały aktywność w internetowym świecie. Z dnia na dzień konieczne okazało się dostosowanie się do nowych zasad i metod pracy. Zwyczajna możliwość kontaktu z rodziną i przyjaciółmi wymagała zgłębienia tajników cyfrowego świata.

Wtedy, po raz kolejny, potrzeba okazała się matką wynalazków. Zrodziły się nowe pomysły, powstały ciekawe projekty. Nasza szkoła językowa (Centrum Języków Obcych KONTAKT) w czasie pandemii wyspecjalizowała się w edukacji zdalnej na platformie Zoom. Zajęcia dla dorosłych słuchaczy, które podczas lockdownu zostały przeniesione do internetu, okazały się dużym sukcesem. Postanowiliśmy więc podzielić się nowo zdobytymi w czasie pandemii kompetencjami. Zdecydowaliśmy się wesprzeć wykluczonych cyfrowo poznańskich seniorów, by mogli w pełni uczestniczyć w nowych zdalnych formach aktywności społecznej.

W związku z tym w czasie lockdownu (w listopadzie i grudniu 2020 roku) w ramach działań Centrum przeszkoliliśmy zdalnie ponad pół setki mieszkańców Poznania z grupy wiekowej 60+. Szkolenia z cyklu „Seniorzy na Zoom” i „Zoom dla Seniorów” zorganizowane zostały dzięki współpracy ze Stowarzyszeniem Senioralne Centrum Aktywności Twórczej, a sfinansowane ze środków budżetowych Miasta Poznania (#poznanwspiera). Ponieważ chętnych nie brakuje, cyfrowa edukacja jest kontynuowana w 2021 roku w formie kolejnych szkoleń w ramach „Cyfrowej Akademii SENIOR 60+”, prowadzonych we współpracy z fundacją WIELSPIN-REHA i również sfinansowanych przez miasto.

”

Mieliśmy możliwość zmierzyć się z wyzwaniami, które stały się przyczynkiem do określenia nowej piramidy priorytetów. Zdalna nauka i praca online otworzyły nas na wirtualną rzeczywistość, która stała się naszą codziennością.

Głównym celem tych niecodziennych cykli szkoleniowych była pomoc osobom starszym w poruszaniu się w świecie pełnym cyfrowych wyzwań, gdy ze względu na zagrożenie epidemiczne do minimum została ograniczona ich aktywność społeczna. Dzięki zajęciom seniorzy zostali wprowadzeni do komputerowo-internetowego świata, nauczyli się korzystać z platformy Zoom w celach komunikacji i edukacji. Pierwsze spotkanie szkoleniowe odbyło się stacjonarnie, w małych 2–3-osobowych podgrupach, w pełnym reżimie sanitarnym. Uczestnicy otrzymali wówczas indywidualne wsparcie techniczne i informatyczne. Zapoznali się z podstawowymi możliwościami platformy Zoom, dowiedzieli się, jak ona działa, jak można dołączyć do spotkania, brać w nim udział, korzystać z czatu, włączyć i wyłączyć kamerę oraz mikrofon. Poznali podstawowe zasady oraz mogli wziąć udział w swoim pierwszym, grupowym wydarzeniu online.

Kolejne spotkania odbywały się już tylko zdalnie. Podczas pierwszego z nich uczestnicy mogli w praktyce przećwiczyć umiejętności zdobyte na wcześniejszych warsztatach. Mieli możliwość dołączenia do spotkania, uruchomienia kamery, zabrania głosu, opowiedzenia o swoich pasjach. Zawiązały się pierwsze znajomości, wymienione zostały kontakty i powstała grupa na czacie. W razie jakichkolwiek problemów pomocy udzielali czuwający nad wszystkim trenerzy umiejętności cyfrowych. Grupa miała okazję dobrze się poznać oraz przygotować do następnych zajęć, podczas których odbyła cyfrową podróż do wyjątkowych zakątków Europy.

Skąd pomysł na wirtualną wyprawę w świat? Inspiracją był projekt „Let's teach Europe! European Heritage as a pedagogical and integration tool in adult education”, realizowany w programie Erasmus+. Jest to międzynarodowe partnerstwo szkół językowych, które zajmuje się dziedzictwem kulturowym Europy, traktując je jako narzędzie edukacji dorosłych, integracji i włączenia. Partnerzy pochodzą m.in. z Hiszpanii i Włoch, a my wykorzystaliśmy fakt, że polscy seniorzy chętnie podróżują właśnie do tych krajów. Dzięki wiedzy kulturowej zdobytej w projekcie przygotowaliśmy ciekawe zajęcia na platformie Zoom. Seniorzy brali udział w prezentacjach, prowadzili dyskusje w grupie, a tym samym dowiedzieli się, w jaki sposób mogą w praktyce wykorzystać zdobyte podczas szkoleń umiejętności.

W trakcie spotkań „Kierunek Hiszpania!” oraz „Kierunek Włochy!” uczestnicy wybrali się z nami w wirtualną podróż do najważniejszych miast w tych krajach. Dowiedzieli się wiele o kulturze, tradycjach i dziedzictwie tych rejonów Europy, a jednocześnie poznali ciekawostki oraz praktyczne informacje przydatne podczas planowania realnej podróży. W każdym spotkaniu brał udział gość specjalny z danego kraju. Uczestnicy mogli (z pomocą tłumacza) zadawać mu pytania, a także nauczyć się podstawowych zwrotów w językach hiszpańskim i włoskim. A wszystko to zdalnie, bezpiecznie, bez wychodzenia z domu. Senior potrafi!

Szkolenia okazały się dużym sukcesem, a co najważniejsze, umożliwiły poznańskim seniorom aktywne wkroczenie w wirtualny świat. Niezwykle ucieszyły nas opinie uczestników:

”

Osoby powyżej 60. roku życia były w czasie pandemii szczególnie narażone na izolację. Pomóc mogłoby im przeniesienie części aktywności do internetu, ale w ich przypadku nie było to łatwe zadanie. Choć większość z nich posiada smartfony, tablety czy laptopy, najczęściej brakuje im podstawowych umiejętności postępowania się tymi urządzeniami.

Dziękuję bardzo za [...] sprawną organizację spotkań. Uważam, że każda inicjatywa umożliwiająca seniorom poznanie nowych informatycznych narzędzi jest cenna. Musiałam porzucić ciepłotę dotychczas używanych narzędzi informatycznych i pokonać barierę niechęci przed nauką nowego programu. [...] No i nagrodą za opanowanie podstaw aplikacji była wspaniałość. Wszystkie prezentacje były bardzo interesujące. Cieszę się, że brałam udział w tych spotkaniach.

[Barbara, uczestniczka cyklu „Zoom dla Seniora”]

Chciałabym bardzo podziękować za to, że mogłam w tym uczestniczyć. Uważam, że projekt został przygotowany bardzo profesjonalnie, a przy okazji czuło się wiele życzliwości i zaangażowania od prowadzących. Poznałam Zoom, a przy okazji dowiedziałam się dużo [...] o Hiszpanii i Włoszech. Bardzo, bardzo dziękuję, a gdyby była okazja uczestniczenia w podobnych programach, to od razu [się] zgłaszam.

[Hanna, uczestniczka cyklu „Seniorzy na Zoom”]

Powodzenie projektu jest najlepszym dowodem na to, że nasi seniorzy są gotowi kształcić się i zdobywać umiejętności, jakich wymaga pandemiczna rzeczywistość. Jednocześnie to przedsięwzięcie okazało się ważne również dla nas. Jako trenerzy mogliśmy uczestniczyć w wyjątkowym szkoleniu, podczas którego doskonaliliśmy swoje umiejętności interpersonalne – skuteczną komunikację zdalną, empatię i cierpliwość. Seniorzy przekonali nas także, że na naukę nigdy nie jest za późno.



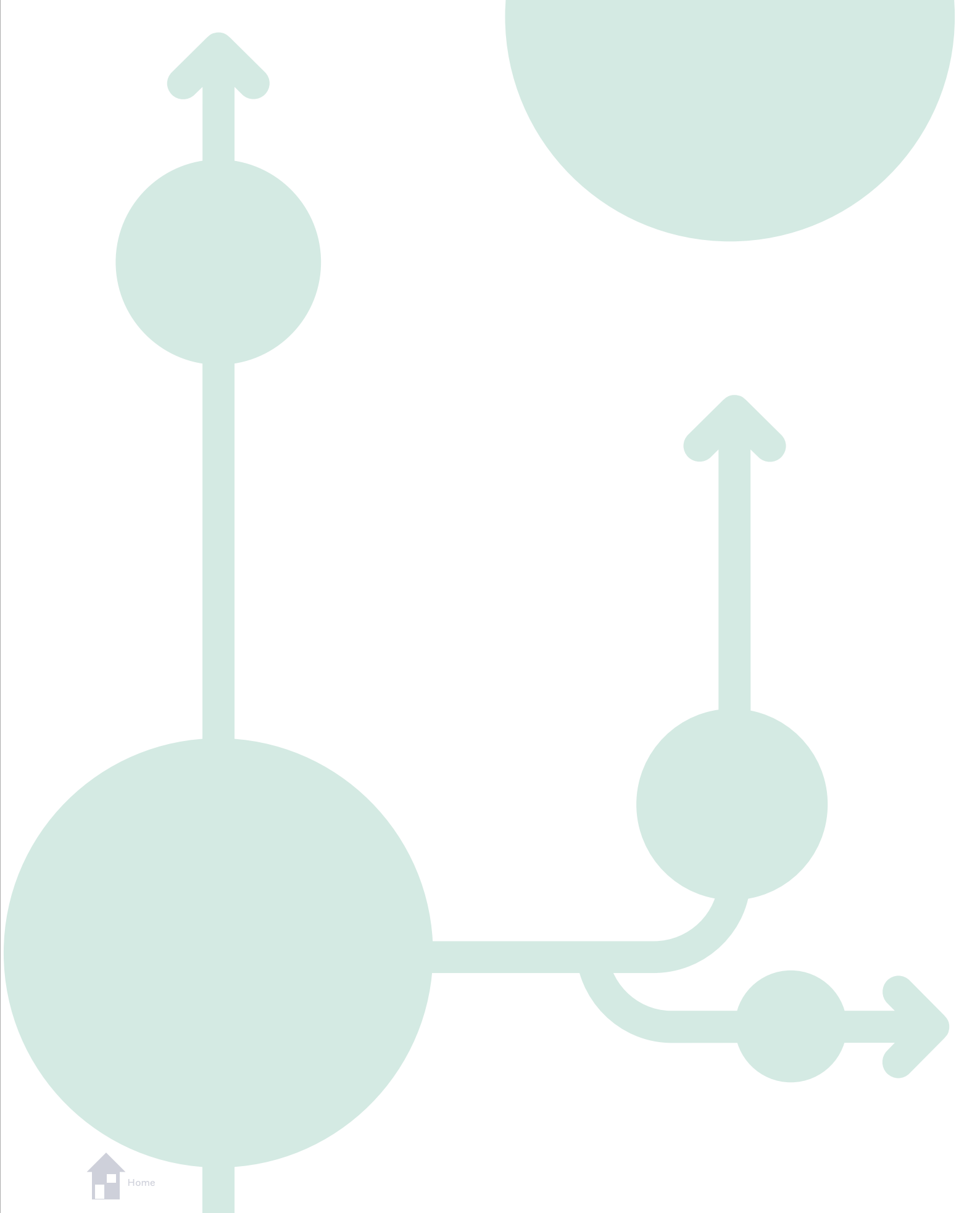
Katarzyna Skrzypczak

Absolwentka filologii rosyjsko-angielskiej Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu. Edukatorka, prezeska fundacji Obywatelki.pl, od ponad 20 lat zawodowo związana z edukacją dorosłych. Zarządza szkołą językową KONTAKT CJO, którą współtworzyła. Jest zafascynowana różnorodnością językową i kulturową świata, w swej pracy łączy naukę języków obcych z edukacją kulturową oraz zdobywaniem umiejętności interkulturowych. Od lat realizuje projekty europejskie, łączące zdobywanie umiejętności językowych i zawodowych z poznawaniem kultur innych krajów Unii Europejskiej. Organizuje w Poznaniu staże zawodowe dla studentów z całego świata.

Na EPALÉ znajdziesz e-book
ze zbiorem dobrych praktyk
zajęć online dla seniorów.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Dostosowywanie materiałów wideo do potrzeb osób niepełnosprawnych



PIOTR MACZUGA

W jaki sposób mamy sobie poradzić z wymogami dotyczącymi dostępności tworzonych przez nas materiałów? W niniejszym tekście postaram się przedstawić podejście zdroworozsądkowe. Słowo „zdroworozsądkowy” zwiastuje, że będziemy próbowali nieco obejść przepisy – w tym wypadku raczej wytyczne, znane pod nazwą **Web Content Accessibility Guidelines** (WCAG). Dlaczego obejść? Ponieważ dla osób, których ograniczenia związane z niepełnosprawnością nie dotyczą na co dzień, wszelkiego rodzaju wymogi w zakresie dostosowania tworzonych przez nie treści są utrudnieniem i dodatkowym kosztem. Często wpływają też na ogólną jakość materiałów poprzez zaburzenie ich formy audiowizualnej. Brzmi skandalicznie? Taka jest niestety prawda, jeśli weźmiemy pod uwagę wyłącznie wygodę twórcy.

Niektóre wytyczne WCAG sprawiają, że tworząc stronę internetową (np. wydarzenia edukacyjnego), powinniśmy w zasadzie przygotować dwie jej wersje. Lekcja wideo bez napisów nie przejdzie weryfikacji. Podcast? Tutaj zaczynają się schody, ponieważ jeśli chcemy udostępnić go osobom niesłyszącym, to w zasadzie w grę wchodzi pełna transkrypcja. Każdy, kto kiedykolwiek podjął się tego zadania, wie, że bez solidnej redakcji tekstu, a właściwie stworzenia go na nowo, raczej się nie obejdzie.

Nie ma co ukrywać, że trzeba wykonać sporą pracę, ale jednocześnie – warto. Wszystko, co tworzymy i publikujemy, również na platformie EPALE, powstaje z myślą o naszych odbiorcach. Nie każdy ma szansę zapoznać się z treścią w takiej formie, jaką sobie założyliśmy i dopieściliśmy. Utyskiwanie twórców, że muszą coś zmienić, poprawić albo gdzieś dodać napisy w czasach, gdy odpowiednie metody i narzędzia są na wyciągnięcie ręki, jest nie na miejscu. Szczególnie jeśli weźmiemy pod uwagę, że podobne rzeczy trzeba było robić (i robiono!) już w czasach „analogowych” – wtedy jakoś się to udawało. Zostawmy zatem wymówki i przejdźmy do praktyki.

Praktyczne aspekty dostosowywania treści wideo

Zajmijmy się procesem dostosowywania materiałów wideo do potrzeb osób niesłyszących (tego typu działania są reprezentatywne dla naszej rzeczywistości edukacyjnej).

Pierwsze, co przychodzi nam do głowy, to **napisy**. Możemy do ich przygotowania wykorzystać różne podejścia, ale powszechnie akceptowanym sposobem dodawania tekstów do filmów są tzw. *closed captions*. Napisy tego typu dokładamy do materiału wideo w formie odpowiednio sformatowanego pliku tekstowego, zawierającego sygnatury czasowe i odpowiednią treść. Dzięki temu odtwarzacz „wie”, w której sekundzie ma wyświetlić dany napis i jak

długo powinien on być widoczny na ekranie. Większość popularnych platform wideo, w tym YouTube czy Vimeo, umożliwia dodanie tekstów w ten sposób. Ogromną zaletą tego rozwiązania jest to, że napisy nie są wmontowane na stałe w plik, ale nakładane jako osobna warstwa i wyświetlane na filmie. Można więc przygotować napisy w różnych językach, a widz sam decyduje, czy (i jakie) teksty dodatkowe powinny być widoczne. Tego typu rozwiązania znamy też oczywiście z serwisów VoD (np. Netflix). Inną zaletą napisów jest to, że ich rozmiar można dostosować do wielkości ekranu – na dużym telewizorze litery mogą być mniejsze, a na smartfonie nieco większe w stosunku do reszty obrazu.

Jak przygotować napisy? Można zrobić to **ręcznie**. Jest to rozwiązanie czasochłonne, ale warto wiedzieć, jak działa (zachęcam do zapoznania się z przygotowaną przeze mnie instrukcją¹). Można też wykorzystać sposób **automatyczny**, czyli platformę HappyScribe, która sama rozpoznaje mowę (również język polski) i tworzy napisy². Całość trzeba później poprawić, ale i tak dzięki temu narzędziu oszczędzamy sporo czasu.

Warto wspomnieć o jeszcze jednej kwestii. Proces dodawania napisów nie polega na przepisaniu treści mówionej „jeden do jednego”. Osoba niesłysząca powinna mieć możliwość zorientowania się, kto w danym momencie mówi albo czy są odtwarzane jakieś elementy niewerbalne, które mają wpływ na przekaz (np. efekty dźwiękowe bądź muzyka). Redagując tekst, trzeba też niejednokrotnie skracać wypowiedzi, ponieważ w oryginale mogą być zbyt długie, zawile, zawierać niepotrzebne ozdobniki. Zdarza się też, że autor gubi wątek, a jedno zdanie jest rozbudowane niczym opis przyrody w *Nad Niemnem*. Czytanie czegoś takiego po prostu sprawia trudność.

A może na żywo?

Jak poradzić sobie z napisami dostawanymi do transmisji na żywo, gdy nie mamy możliwości ich zredagowania? Dostępne obecnie rozwiązania automatyczne są na razie bardzo niedoskonałe (szczególnie w zakresie języka polskiego), dlatego chcę ogłosić *ex cathedra*: w roku 2021 nadal tę pracę muszą wykonać ludzie. Jeśli chcecie się sprawdzić w roli operatora napisów, to odpowiednią funkcję można włączyć na platformie Zoom³. Od razu przestrzegam – pisanie w czasie rzeczywistym nie jest łatwe.

Od niedawna dostępne jest także inne rozwiązanie, które umożliwia generowanie napisów w formie linku. Za pomocą myszki możemy zmniejszyć rozmiar pola z tekstem, a następnie



Wszystko, co tworzymy i publikujemy, również na platformie EPAL, powstaje z myślą o naszych odbiorcach. Nie każdy ma szansę zapoznać się z treścią w takiej formie, jaką sobie założyliśmy i dopieściliśmy. Utyskiwanie twórców, że muszą coś zmienić, poprawić albo gdzieś dodać napisy w czasach, gdy odpowiednie metody i narzędzia są na wyciągnięcie ręki, jest nie na miejscu.



¹ bit.ly/3tY7uHg [dostęp: 21.09.2021].

² bit.ly/3EBKRgQ [dostęp: 21.09.2021].

³ bit.ly/3u1G0Ro [dostęp: 21.09.2021].

– korzystając z różnych rozwiązań do miksowania wideo – umieścić je w transmisji. Jak to wygląda w praktyce, można się przekonać, oglądając jedno ze spotkań online, które pomagałem zrealizować (pojawiała się tu konieczność tłumaczenia na żywo)⁴.

Warto wiedzieć, jak działa to narzędzie. Otóż po stronie operatora pracuje tzw. *respeaker*, którego zadaniem jest – nieco trywializując – powtarzanie treści po oryginalnym mówcy, ale wyraźniej i bardziej poprawnie. Jego wypowiedź jest zapisywana przez system rozpoznawania mowy, a następnie weryfikowana przez kolejną osobę (głównie w zakresie interpunkcji i zapisu nazw własnych, które system może źle zinterpretować).

Jeśli nie napisy, to co?

Jeżeli przedstawione rozwiązania nas nie przekonują, to warto skorzystać z usług **tłumaczy języka migowego**, których możemy dołączyć do wideo bądź transmisji na żywo. To rozwiązanie jest często stosowane w telewizji. Tuż przed wyborami o osobach niesłyszących i słabosłyszących przypominają sobie również politycy, dlatego żaden kongres wyborczy nie obejdzie się bez „migacza” w dolnym rogu ekranu.

W tym przypadku jesteśmy zobligowani do zamówienia profesjonalnej usługi, więc – teoretycznie – dzięki rzetelnym partnerom, wszystko powinno się udać. Tłumacze migowi znają się na swojej pracy. Czasem jednak udaje się zepsuć efekt finalny. Warto zatem zwrócić uwagę na pewne kwestie:

- osoby niesłyszące czy niedosłyszące posługują się **Polskim Językiem Migowym** (PJM), który ma własną strukturę gramatyczną. Nie da się, tak po prostu, bezrefleksyjnie, słowo w słowo przetłumaczyć wypowiedzi z języka polskiego na PJM;
- oprócz machania rękami przed kamerą w grę wchodzi jeszcze „głupie miny” i balansowanie ciałem (niczym mim). To nie jest kwestia stylu tłumacza, ale faktu, że ułożenie ciała ma konkretne znaczenie i również jest skodyfikowane gramatycznie. Musi on więc mieć możliwość wykonywania ruchów (i gestów) w możliwie najszerszym zakresie;
- często tłumacz zakłada czarną koszulę lub bluzę typu *longsleeve*, żeby można było lepiej obserwować jego dłonie. Należy zatem umieścić go na odpowiednim tle

”

Mało kto zadaje sobie pytanie, czy osoby posługujące się Polskim Językiem Migowym potrafią równie sprawnie i szybko czytać. Czasem dodanie napisów nie spełnia swojej roli komunikacyjnej – dla wielu dzieci niesłyszących pierwszym poznany językiem jest właśnie PJM, a czytanie przez osiem godzin napisów po polsku na konferencji może sprawić trudność nawet wielu dorosłym uczestnikom.



⁴ bit.ly/3tYbfMS [dostęp: 21.09.2021].

i zwrócić uwagę na to, by jego sylwetka na ekranie była widoczna na mniejszych urządzeniach (np. smartfonach czy tabletach). Często tłumacz jest stawiany na zielonym tle (którego w praktyce za nim nie widać). To też jest bardzo dobre rozwiązanie, ale, uwaga, nie może to być zrobione za pomocą automatycznego usuwania tła w aplikacji Zoom czy MS Teams.

W każdej sytuacji, nawet najbardziej banalnej, warto skonsultować się z osobami, które znają się na rzeczy. Mało kto zadaje sobie pytanie, czy osoby posługujące się Polskim Językiem Migowym potrafią równie sprawnie i szybko czytać. Czasem dodanie napisów nie spełnia swojej roli komunikacyjnej – dla wielu dzieci niesłyszących pierwszym poznany językiem jest właśnie PJM, a czytanie przez osiem godzin napisów po polsku na konferencji może sprawić trudność nawet wielu dorosłym uczestnikom.

Na zakończenie dodam, że to, co napisałem, jest sumą moich doświadczeń jako producenta wideo, a nie osoby na co dzień zajmującej się tym zagadnieniem. Zdaję sobie sprawę z tego, że kwestia dostosowywania materiałów do potrzeb osób niepełnosprawnych jest bardzo szeroka. Zachęcam zatem do rozważań i dyskusji na ten temat.



Piotr Maczuga

Od ponad dekady zajmuje się zagadnieniami wykorzystania nowych technologii w edukacji dorosłych. Tworzy i wdraża w organizacjach rozwiązania technologiczne, które łączą w sobie nowoczesny marketing i edukację. Współautor podręczników na temat m.in. webinarów, webcastów, *knowledge pills*. Metodyk i autor szkoleń z zakresu wykorzystania multimedii w uczeniu i biznesie. Na co dzień kieruje Fundacją Digital Creators. Jego misją zawodową jest usuwanie barier technologicznych stojących na drodze edukatorów, a tym samym wspomaganie tworzenia społeczeństwa świadome i sprawnie posługującego się nowoczesnymi narzędziami. Ambasador EPALE.

Przeczytaj na EPALE
artykuł o tekstach dostępnych
dla wszystkich.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Nowe technologie w instytucjach kultury – o fablabach i mejkerach słów kilka



EWA ORZESZKO

Jaka jest rola instytucji kultury w procesie postępującej cyfryzacji społeczeństwa? Jak długo nowe technologie są „nowe”? Czy nowe znaczy lepsze? A może między nowym a starym wcale nie trzeba stawiać twardej granicy? W tym artykule przyglądam się bliżej aktualnym zjawiskom i trendom w instytucjach kultury – wdrażaniu nowych technologii w edukacji kulturowej z wykorzystaniem idei fablabowej i ruchu mejkerskiego.

Technologiczne wyzwania

Zamknięcie instytucji kultury w efekcie pandemii sprawiło, że większość ich działań przeniosła się do internetu, a pracownicy tego sektora oraz odbiorcy inicjatyw kulturalnych zostali przytłoczeni różnymi cyfrowymi narzędziami. Streamingi wydarzeń w sieci, niezliczone spotkania na Zoomie, cyfrowe platformy, aplikacje mobilne, wirtualna rzeczywistość (VR – *Virtual Reality*) i rozszerzona rzeczywistość (AR – *Augmented Reality*), sztuczna inteligencja (AI – *Artificial Intelligence*), uczenie maszynowe (ML – *Machine Learning*), Internet rzeczy (IoT – *Internet of Things*)... Te hasła i nazwy jeszcze silniej zaistniały w naszej świadomości w ostatnich miesiącach, a nowe narzędzia umożliwiły znacznie szerszy niż dotychczas dostęp do oferty kulturalnej, np. osobom spoza dużych ośrodków miejskich. Choć oczywiście nowe technologie nie są niczym nowym w dziedzinie kultury, to niewątpliwie technologia w ostatnim czasie bardzo przyspieszyła, obejmując m.in. procesy digitalizacji, dokumentacji, prezentacji i cyfrowej promocji dóbr kultury, a także kontaktu z odbiorcami.

Nie jest moim celem ocena, na ile takie działania są skuteczne i atrakcyjne dla użytkowników, czy w jakim stopniu instytucje były technologicznie przygotowane do zmiany formatu swoich działań. Chciałabym raczej na podstawie doświadczeń z ostatniego roku wysnuć wniosek, że na instytucjach kultury ciąży obecnie nie tylko obowiązek prezentacji zasobów w atrakcyjnej cyfrowej formie, ale i zadanie osvajania odbiorców z nowymi technologiami i narzędziami cyfrowymi, tak aby potrafili z nich korzystać świadomie,



Na instytucjach kultury ciąży obecnie nie tylko obowiązek prezentacji zasobów w atrakcyjnej cyfrowej formie, ale i zadanie osvajania odbiorców z nowymi technologiami i narzędziami cyfrowymi, tak aby potrafili z nich korzystać świadomie, krytycznie i mądrze.

krytycznie i mądrze. Jak to robić? Jednym z ciekawszych pomysłów jest wdrażanie w instytucjach kultury metodologii działań fablabów.

Fablaby, makerspace'y, medialaby, hackerspace'y...

Fablaby (*fabrication laboratory* – laboratorium cyfrowej fabrykacji) to przestrzeń fizyczne, ale i wirtualne społeczności, wspomagające kreatywne korzystanie z nowych technologii. Oficjalnie fablabami nazywane są miejsca, które działają zgodnie z tzw. The Fab Chart i należą do międzynarodowej sieci Fab Lab Network. Na świecie funkcjonują również miejsca o innych nazwach, spełniające podobne funkcje – makerspace'y, hackerspace'y, pracownie wytwórcze czy medialaby. Ruch mejkerski (*maker movement*) natomiast to w dużym skrócie poszerzenie ruchu DIY (*Do-It-Yourself*, czyli zrób to sam) o elementy wykorzystujące nowe technologie.

Światowa sieć fablabów obejmuje około 1700 podmiotów w ponad 100 krajach. Od małych warsztatów strictly społecznościowych po zaawansowane ośrodki badawcze fablaby mają wspólny cel – demokratyzację dostępu do narzędzi technicznej innowacji.

Fablaby to otwarta, twórcza społeczność, w której spotykają się osoby o różnym wykształceniu, kompetencjach i doświadczeniach – amatorzy, inżynierowie, programiści, artyści, majsterkowicze, pedagodzy, studenci. I właśnie na przecięciu różnych umiejętności i sposobów widzenia często powstają innowacje i rozwijają się kreatywne pomysły. Fablabami nazywamy pracownie oferujące przestrzeń, narzędzia, materiały i wiedzę osobom, które chcą realizować swoje pomysły i rozwijać pasje. Fablaby umożliwiają dostęp do najnowszych technologii (np. drukarek 3D, ploterów laserowych, frezarek CNC, komputerów), ale ich główną ideą jest coś, co możemy ogólnie określić jako majsterkowanie, doskonalenie umiejętności twórczych i stymulowanie kreatywności.

Na początku powstawały głównie na uniwersytetach, z czasem jednak pojawiły się w szkołach i w organizacjach pozarządowych. Fablaby są również obecne w instytucjach kultury, w których spełniają m.in. funkcje edukacyjne, ale także ułatwiają dostęp do szeroko pojętych narzędzi twórczych (np. w zakresie wzornictwa i rzemiosła), znosząc barierę między artystą i odbiorcą, a także angażując lokalne społeczności. Realizacja idei fablabowej sprzyja integracji środowisk twórczych, podnoszeniu poziomu wiedzy, rozwijaniu kreatywności i przedsiębiorczości, umożliwiając użytkownikom rozwój umiejętności i twórczą ekspresję.

Dobre praktyki z Polski

Idee laboratoriów tego rodzaju są realizowane w Polsce przede wszystkim poprzez działające zazwyczaj jako organizacje pozarządowe lokalne fablaby, makerspace'y, medialaby, hackerspace'y i inne przestrzenie twórcze (ich liczba mocno fluktuuje, ale można ocenić, że aktualnie aktywnych jest blisko 30 tego typu podmiotów). Cieszyć może fakt, że coraz częściej instytucje kultury dostrzegają korzyść w implementacji tego rozwiązania i otwierają się na niestandardowe formy działania – zarówno w ramach stałych programów, jak i jednorazowych akcji. Przykładem tych ostatnich mogą być choćby hackathony – tzw. maratony projektowania (takie

”

Fablaby (fabrication laboratory – laboratorium cyfrowej fabrykacji) to przestrzeń fizyczne, ale i wirtualne społeczności, wspomagające kreatywne korzystanie z nowych technologii.

jak HackArt/Hackathon Muzeum Narodowego w Warszawie¹ czy FilmHack – Filmowy Hackathon Historyczny Ośrodka KARTA²), podczas których interdyscyplinarne zespoły mają za zadanie odpowiedzieć na wybrane wyzwanie bądź problem, projektując jakieś rozwiązanie technologiczne, np. aplikację mobilną.

Jeśli instytucje kultury nie tworzą klasycznych fablabów, to coraz częściej tworzą przestrzenie spełniające – przynajmniej częściowo – podobne funkcje lub wykorzystujące stosowaną w nich metodykę pracy z odbiorcami. Często są to działania oparte na współpracy z istniejącymi polskimi fablabami, które wspierają instytucje kultury, dzieląc się wiedzą technologiczną i dostarczając rozwiązania praktyczne.

Przykładem stałego programu instytucji kultury, wykorzystującego idee fablabowe, jest Warsztat Medialabowy zorganizowany w ramach Warsztatów Kultury w Lublinie³. Jego misją jest tworzenie przestrzeni do spotkania sztuki, technologii i nowych mediów – miejsca dla artystów i wszystkich zainteresowanych wykorzystaniem i łączeniem różnych technik w pracy twórczej. Można w nim przekuć swoje pomysły i projekty w konkretne, namacalne dzieła, testować idee artystyczne i tworzyć prototypy. Działania edukacyjne Warsztatu Medialabowego, skierowane m.in. do lokalnej społeczności, są bardzo szerokie – od druku 3D, przez elektronikę, po aktywności związane z dźwiękiem. Warsztaty Kultury w Lublinie koordynują także projekt Partnerstw strategicznych w sektorze Edukacja dorosłych programu Erasmus+. „FABLABS – new technologies in adult education”⁴ skupia fablaby z różnych europejskich krajów (Finlandii, Francji, Islandii, Polski, Portugalii), a jego głównym celem jest wymiana dobrych praktyk dotyczących nauczania osób dorosłych oraz know-how w zakresie metodyki nauczania i praktyk edukacyjnych.

Regularne warsztaty oparte na idei fablabowej prowadzi też Muzeum Józefa Piłsudskiego w Sulejówku. W ramach projektu „Towarzystwo Rzeczy Przyjemnych a Niekoniecznie Pożytecznych” realizowane są m.in. warsztaty rodzinne⁵, łączące wiedzę historyczną z majsterkowaniem, stanowiące także pretekst do podejmowania wspólnej aktywności przez dzieci i rodziców.

Ciekawym przykładem instytucji edukacyjno-kulturalnych promujących korzystanie z nowych technologii są biblioteki. Realizowany przez Fundację Rozwoju Społeczeństwa Informatycznego od 2018 roku program „Kluby kreatywności w bibliotekach” zachęca do tworzenia w tych instytucjach przestrzeni, w których – według inicjatorów przedsięwzięcia – „ludzie spotykają się i korzystają z dostępnych tam narzędzi i zasobów po to, by uczyć się przez zabawę i eksperymentowanie, wspólnie coś tworzyć, wymyślać i realizować różne projekty, a także

”

Dzięki odwróceniu relacji nauczyciel-uczeń (tradycyjnie pojmowany „konsument kultury” staje się jej twórcą) i zachęceniu odbiorców do aktywności twórczej następuje demokratyzacja dostępu do nowych technologii oraz wysokiej jakości edukacji i kultury.

1 hackathon.mnw.art.pl.

2 karta.org.pl/hackathon.

3 warsztatykultury.pl/warsztat-medialabowy.

4 fablabserasmus.eu.

5 muzeumpilsudski.pl/warsztaty-rodzinne-2020.



dzielić się wiedzą i rozwiązywać problemy”. Idea klubów jest wyraźnie inspirowana modelami działania fablabów i makerspace’ów.

Jeszcze inną formę przyjęła Męska Szopa⁶, działająca przy Wolskim Centrum Kultury w Warszawie. Pomimo swej „męskiej” nazwy jest to miejsce dla wszystkich, oferujące przestrzeń warsztatową głównie do prac stolarskich. W ciekawy sposób łączą się tu nowe technologie z tradycyjną pracą rzemieślniczą. Według organizatorów „Męska Szopa pełni też rolę platformy przywracającej pamięć o robotniczej historii Woli i dziedzictwie wielopokoleniowych zakładów rzemieślniczych, które do tej pory funkcjonują na terenie naszej dzielnicy”. Męska Szopa spełnia też istotną funkcję społeczną – aktywizuje i integruje społeczność lokalną, zachęca do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem.

Mentorzy w cyfrowym świecie

Nie zatrzymamy rozwoju nowych technologii i ich coraz większej obecności w naszym życiu, w rzeczywistości, w której rozróżnienie świata offline i online staje się już niemal niemożliwe. Wydaje się więc, że instytucje kultury mają do spełnienia w tym aspekcie ważne funkcje edukacyjne, animacyjne i społeczne, zwłaszcza w zakresie radzenia sobie ze „światem nadmiaru” – bowiem sieć internetowa pomieści wszystko i wszystkich. Odnosi się to nie tylko do kwestii pogłębiania wiedzy o nowych technologiach i umiejętności korzystania z nich, ale także do krytycznej refleksji nad ich zastosowaniem i stojącymi za tym intencjami.

Instytucje kultury mają więc do odegrania istotną rolę w procesie podnoszenia kompetencji cyfrowych swoich odbiorców, niekoniecznie w ramach tradycyjnie i formalnie pojętej edukacji, ale poprzez swój obszar działania – kulturę i sztukę. Mogą stać się zatem swoistym przewodnikiem po cyfrowym świecie, a także partnerem w uczeniu się. By mogły działać skutecznie i ciekawie odbiorców, za wprowadzeniem nowych technologii do samych instytucji powinny pójść zmiany w sposobach przekazywania wiedzy. Metodologia fablabowa jest tutaj interesującą alternatywą – wspiera dostęp do kultury za pośrednictwem internetu, ale i zapewniają przyjazne warunki rozwoju kreatywności w wymiarze lokalnym. Dzięki odwróceniu relacji nauczyciel-uczeń (tradycyjnie

”

Nie zatrzymamy rozwoju nowych technologii i ich coraz większej obecności w naszym życiu, w rzeczywistości, w której rozróżnienie świata offline i online staje się już niemal niemożliwe. Wydaje się więc, że instytucje kultury mają do spełnienia w tym aspekcie ważne funkcje edukacyjne, animacyjne i społeczne, zwłaszcza w zakresie radzenia sobie ze „światem nadmiaru” – bowiem sieć internetowa pomieści wszystko i wszystkich. Odnosi się to nie tylko do kwestii pogłębiania wiedzy o nowych technologiach i umiejętności korzystania z nich, ale także do krytycznej refleksji nad ich zastosowaniem i stojącymi za tym intencjami.



⁶ wck-wola.pl/nasze-miejsca/meska-szopa.

pojmowany „konsument kultury” staje się jej twórcą) i zachęceniu odbiorców do aktywności twórczej następuje demokratyzacja dostępu do nowych technologii oraz wysokiej jakości edukacji i kultury.

Spotkanie się, wspólna praca, eksperymentowanie i tworzenie ułatwiają podejmowanie wyzwań współczesności. O ile z organizacyjnego punktu widzenia fablaby są pewnym novum, to ich zasadnicza idea pokrywa się przecież z misją instytucji kultury – jak najszerszej ich dostępności, aktywizowania odbiorców poprzez działania edukacyjne, pogłębiania wiedzy o kulturze czy promowania włączenia społecznego i partycypacji. Wprawdzie założenie fablabu w tego typu instytucjach może być trudne (ze względów prawnych, finansowych czy organizacyjnych), jednak nic nie stoi na przeszkodzie, by wdrażać wybrane idee fablabowe bądź z metodologią pracy z grupami.

Warto zatem podjąć wysiłek, by stworzyć przestrzeń (rzeczywistą bądź wirtualną), w której będzie można poznawać nowoczesne technologie, wspólnie się uczyć, wzajemnie inspirować, budować relacje, a także – co jest szczególnie istotne – aktywnie uczestniczyć w tworzeniu kultury. Instytucje zajmujące się tą dziedziną mogą, a nawet powinny, tłumaczyć użytkownikom świat i szybko postępujące w nim zmiany, a także pomagać znaleźć źródła tych zmian i wspomagać swoich odbiorców w adaptacji do nich. Metodyka fablabowa, zakładająca otwartość, elastyczność, interdyscyplinarność i inkluzywność, może być w tym procesie bardzo przydatnym narzędziem.



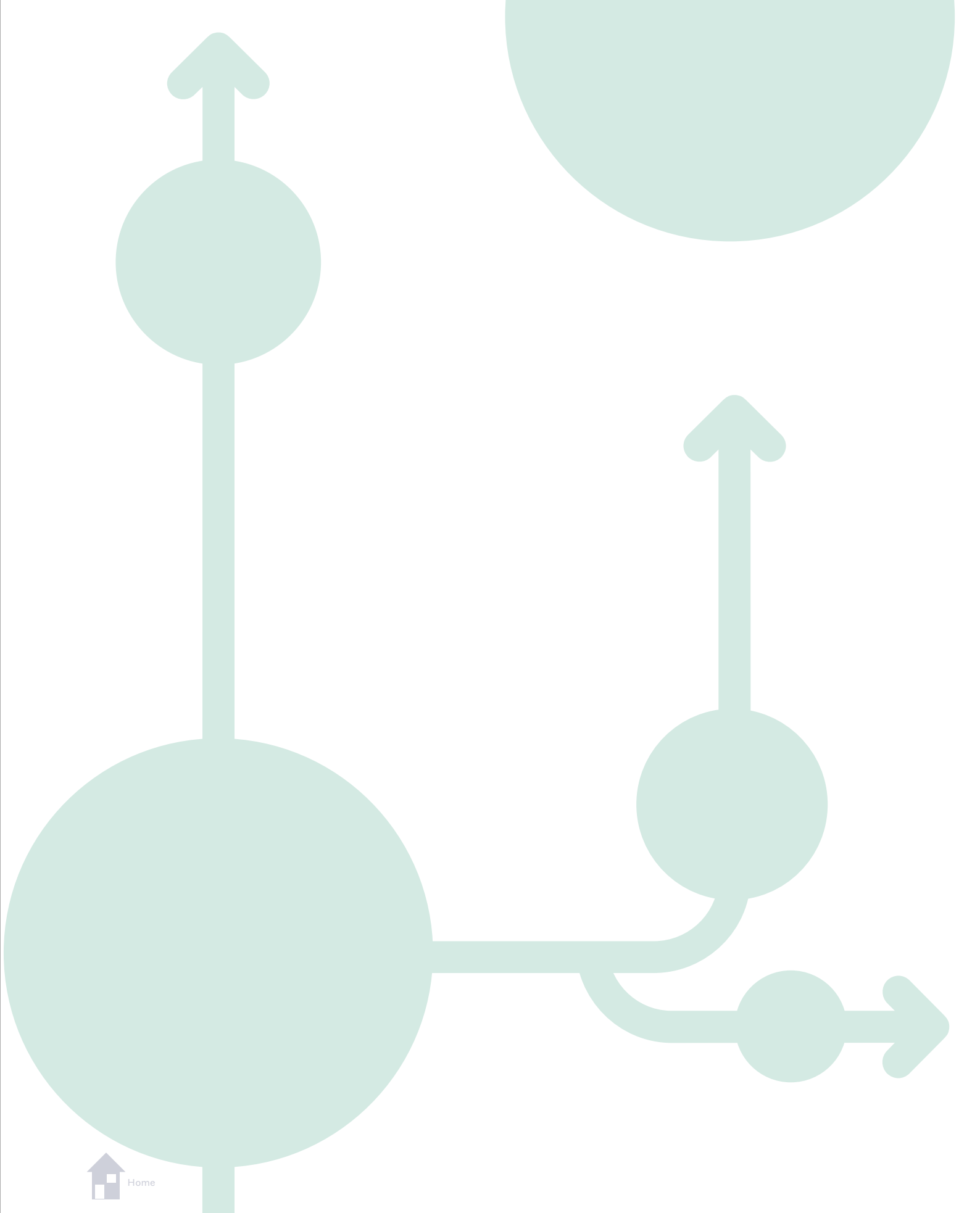
Ewa Orzeszko

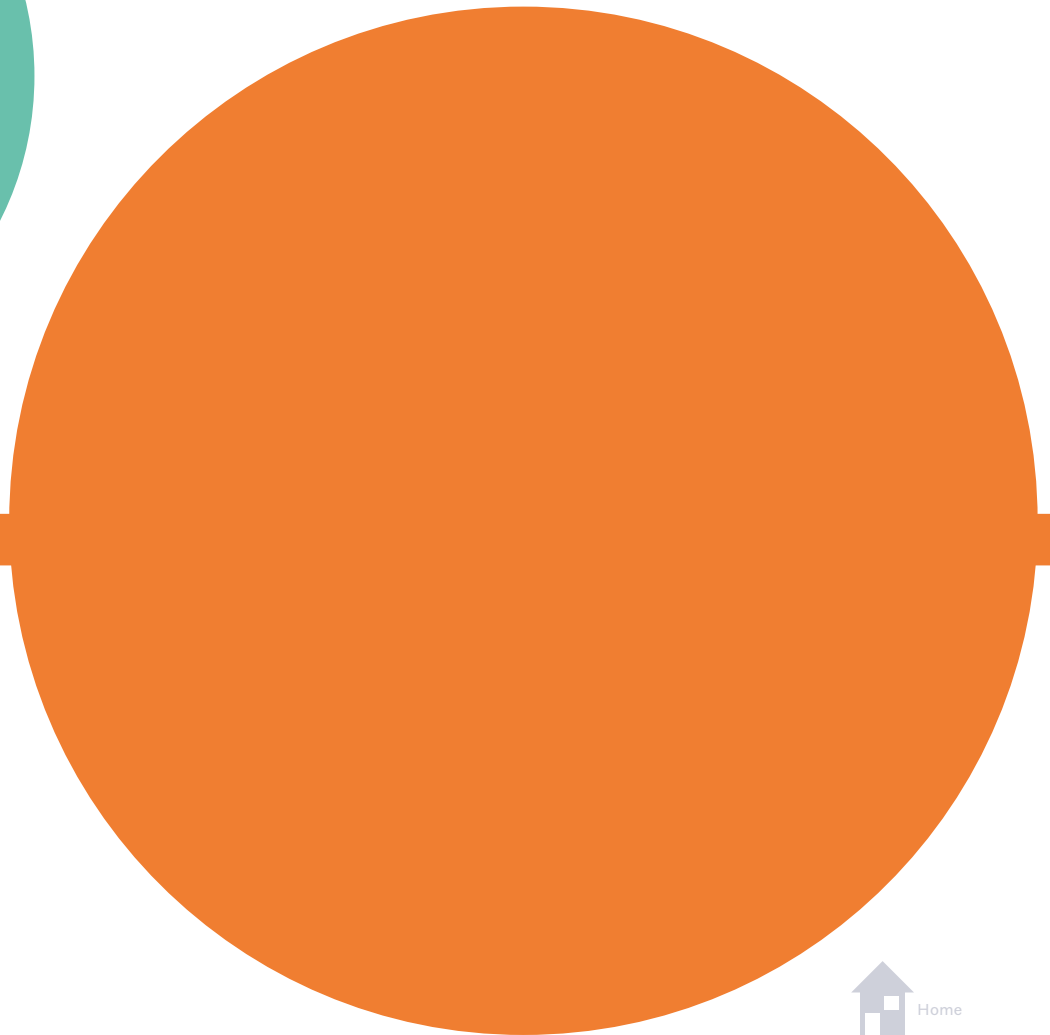
Animatorka kultury, menedżerka projektów edukacyjnych i kulturalnych. Absolwentka stosunków międzynarodowych na UMCS w Lublinie oraz podyplomowych studiów wiedzy o polszczyźnie na Uniwersytecie Warszawskim. Od wielu lat związana z sektorem pozarządowym, koordynatorka międzynarodowych projektów edukacyjnych i kulturalnych dla młodzieży oraz dorosłych w Polsce i w Portugalii. Zaangażowana we wdrażanie w Polsce unijnego programu edukacyjnego „Uczenie się przez całe życie” oraz funduszy EOG w obszarze kultury. Koordynuje działania Warsztatu Medialabowego w Warsztatach Kultury w Lublinie oraz europejski projekt „FABLABS – new technologies in adult education”, dofinansowany ze środków programu Erasmus+ (sektor Edukacja dorosłych).

Przeczytaj na EPALE
wywiad dotyczący Męskiej Szopy,
czyli ogólnodostępnego
warsztatu stolarskiego.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!







Dobre praktyki

Edukacja jest podstawowym narzędziem zmiany świata. Dzięki wiedzy i informacji kształtujemy opinie, postawy i stosunek do otaczającej rzeczywistości. Poprzez edukację możemy włączać różne grupy społeczne w działania ważne i potrzebne, np. przeciwdziałanie kryzysowi klimatycznemu czy aktywne uczestnictwo w życiu obywatelskim. Z drugiej strony bardzo istotne jest angażowanie osób uczących się w tworzenie programów edukacyjnych, które dzięki temu będą odpowiadały ich możliwościom i potrzebom. Niezwykle cennym źródłem inspiracji są tutaj dobre praktyki wypracowane w instytucjach oraz organizacjach zajmujących się edukacją dorosłych.

Biblioteka otwarta na świat



ALEKSANDRA ZAWALSKA-HAWEL

Miejska Biblioteka Publiczna w Żorach to instytucja dostosowana do standardów europejskich, przyjazna osobom z niepełnosprawnościami, posiadająca szeroką ofertę kulturalną i edukacyjną o charakterze regionalnym, ponadregionalnym, a nawet międzynarodowym. Instytucja znalazła długo oczekiwane miejsce w samym sercu miasta. Nowa przestrzeń kultury przyciąga nowoczesnością, niebanalnymi wnętrzami i bogactwem możliwości. Połączenie historycznego obiektu dawnego młyna o ciekawej architekturze wnętrz, z nowoczesnymi technologiami oraz bogatą ofertą stwarza ogromne możliwości. W nowej odsłonie biblioteka jest ważnym ośrodkiem integrującym i stymulującym lokalną społeczność, miejscem, które nie tylko daje impuls intelektualny, twórczy, artystyczny, ale także pobudza do innowacyjnego działania. Edukacyjny charakter biblioteki podkreśla także jej patron – wybitny syn Żor, laureat Nagrody Nobla w dziedzinie fizyki, Otto Stern¹.

Nowoczesne rozwiązania

Przez sześć dni w tygodniu w godzinach 8.00–21.00 na ponad dwóch tysiącach metrów kwadratowych biblioteka oferuje dostęp do atrakcyjnych zbiorów, usług, wydarzeń kulturalnych i edukacyjnych. W instytucji zastosowano liczne udogodnienia umożliwiające m.in. samodzielne wypożyczanie zbiorów (*selfcheck*) czy zwracanie książek w całodobowej wrzutni. Można skorzystać z licznych stanowisk komputerowych, z laptopa, tabletu, a także wykonać kserokopię, skan czy wydruk. Do dyspozycji użytkowników są konsole PlayStation i Xbox, podłoga interaktywna, gogle VR, drukarka 3D, dron, roboty oraz ploter laserowy. Jest też studio nagrań i internetowe Radio Żory, a nawet mała sala kinowa, w której z rodziną lub przyjaciółmi można obejrzeć wypożyczony film. Korzystanie ze zbiorów i usług ułatwia bezpłatna aplikacja na smartfony oraz tablety, która zapewnia m.in. dostęp do bibliotecznego konta czytelnika, możliwość prolongaty wypożyczonych materiałów czy sprawdzenie kalendarza nadchodzących wydarzeń kulturalnych i edukacyjnych.

Miłośników sztuki i twórców zapraszamy do galerii „Na Piętrze”, obok której znajdują się cztery pracownie. Na ostatniej kondygnacji, a właściwie na dachu budynku,

”

W nowej odsłonie biblioteka jest ważnym ośrodkiem integrującym i stymulującym lokalną społeczność, miejscem, które nie tylko daje impuls intelektualny, twórczy, artystyczny, ale także pobudza do innowacyjnego działania.

¹ Otto Stern był drugą najczęściej nominowaną osobą do Nagrody Nobla (w latach 1925–1945 otrzymał aż 82 nominacje). Nagrodę przyznano mu w 1943 roku za jego wkład w rozwój metody wiązki molekularnej i odkrycie momentu magnetycznego protonu. Dawny młyn parowy w Żorach, w którym obecnie mieści się biblioteka, został zbudowany w 1849 roku przez dziadka noblisty, Abrahama.



została wyodrębniona przeszklona kawiarenka z tarasem i widokiem na miasto. Przed biblioteką znajduje się letnia czytelnia – pełna zieleni przestrzeń relaksu, w której organizowane są wydarzenia plenerowe. W niej swoje miejsce znalazła także instalacja z sentencjami, które specjalnie dla żorskiej biblioteki przygotowali uznani twórcy, w tym noblistka Olga Tokarczuk. Cały obiekt jest pięknie oświetlony i został przystosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Działania edukacyjne

Działalność żorskiej biblioteki nie ogranicza się do wypożyczania zbiorów. Sporo uwagi poświęcamy najmłodszym, aby kształtować ich potrzeby czytelnicze i wspierać rozwój. Specjalne miejsce dla siebie ma u nas również młodzież, czyli grupa, która wymaga informacji, edukacji oraz sensownego zagospodarowania czasu wolnego. Zarówno w Strefie Młodzieży, jak i w Strefie Dzieci pracują wolontariusze Europejskiego Korpusu Solidarności, którzy prowadzą różnorodne warsztaty według własnego pomysłu (m.in. fotograficzne, plastyczne, artystyczne, rękodzielnicze, językowe).

Przygotowaliśmy również atrakcyjną ofertę dla dorosłych. Organizując cykliczne wystawy sztuki oraz spotkania z ludźmi kultury i nauki, budujemy klimat do ciekawych rozmów, dyskusji i spotkań. Biorą w nich udział uznani naukowcy, reżyserzy, pisarze, znawcy literatury i języka, artyści, ale także twórcy rozpoczynający swoją drogę artystyczną. W działającym w bibliotece społecznym Radiu Żory powstaje mnóstwo ciekawych audycji. Jest wśród nich *Biblioteka Babel. Książki warte zachodu* – poświęcona dziełom intrygującym, ważnym, dotyczącym naszego doświadczenia i mówiącym coś istotnego o współczesnym świecie.

Stałym punktem oferowanych w bibliotece działań edukacyjnych jest nauka programowania, realizowana z wykorzystaniem różnego rodzaju robotów w przestrzeni makerspace'u. Seniorom oferujemy szkolenia z zakresu obsługi komputera czy tabletu. Uczymy także obróbki filmów i zdjęć oraz modelowania i druku 3D. W celu popularyzacji nowych technologii nawiązaliśmy współpracę z Politechniką Śląską, a w zakresie wystaw – z Akademią Sztuk Pięknych w Katowicach. Sami także prowadzimy edukację artystyczną poprzez sztukę i rozwijamy pasje naszych czytelników w tym zakresie. Partnerstwa zawarte z przedsiębiorstwami czy instytucjami publicznymi umożliwiają nam realizację autorskiego programu promującego czytelnictwo i korzystanie z zasobów naszej instytucji – „Z kartą biblioteczną taniej”. Posiadacze naszej karty mogą skorzystać ze zniżki na zakupy lub usługi (np. w kawiarni, muzeum, parku rozrywki, księgarni, u optyka).

Realizujemy także atrakcyjne wydarzenia podczas Ogólnopolskiej Nocy Bibliotek, Tygodnia Zakazanych Książek czy rajdu rowerowego Odjazdowy Bibliotekarz. Myśląc o efektywnym wykorzystaniu nowoczesnej strefy wielofunkcyjnej, realizujemy konferencje i seminaria w obszarze



Przygotowaliśmy również atrakcyjną ofertę dla dorosłych. Organizując cykliczne wystawy sztuki oraz spotkania z ludźmi kultury i nauki, budujemy klimat do ciekawych rozmów, dyskusji i spotkań. Biorą w nich udział uznani naukowcy, reżyserzy, pisarze, znawcy literatury i języka, artyści, ale także twórcy rozpoczynający swoją drogę artystyczną.

szeroko rozumianej kultury i edukacji. Niebawem do kalendarza wydarzeń kulturalnych naszego miasta wejdzie organizowany przez bibliotekę festiwal literatury, a w planach mamy również zaproszenie bibliotekarzy z innych placówek na wizyty studyjne.

Współpraca

Częścią programu edukacji dorosłych w bibliotece w Żorach jest realizacja różnorodnych przedsięwzięć, zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Spośród nich warto wspomnieć o projekcie „W rolach głównych: Leopold Tyrmand”, przybliżającym dorobek, styl życia i światopogląd Tyrmanda oraz inicjatywie „MyśLEM więc jestem. Czy Stanisław Lem był prokiem?”, dotyczącej wybitnego pisarza, wizjonera i innowatora w setną rocznicę jego urodzin. W ramach tego ostatniego przedsięwzięcia organizowaliśmy spotkania z pisarzami i propagatorami nauki, opracowaliśmy grę RPG, przygotowaliśmy koncert pt. *Moon Hoax*, będący jazzową opowieścią o kosmosie, uruchomiliśmy kino pod gwiazdami. Na chętnych czekają warsztaty 3D, testy na astronautę oraz nocna obserwacja nieba i słońca z wykorzystaniem specjalistycznego sprzętu czy wykład o sztucznej inteligencji. Fani poezji mogą porównać wiersze stworzone przez algorytm z tymi pisanymi przez ludzi. Bezprecedensowym przedsięwzięciem jest „kapsuła czasu” zawierająca nasze wizje przyszłości, którą ukryjemy i otworzymy za 20 lat².

Institucja proponująca tak szerokie spektrum działań wymaga odpowiednio przygotowanej kadry. Rozwój pracowników i wzmocnienie potencjału biblioteki wiążą się zarówno z wymianą doświadczeń bibliotekarskich, jak i kontaktem z innowacjami czy wiedzą spoza tego środowiska. W poszukiwaniu inspiracji i dobrych praktyk oraz w zdobywaniu kompetencji zawodowych pomagają projekty międzynarodowe, dofinansowane ze środków Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Jednym z nich jest „Odpowiedzialny tata. Edukacja rodzicielska w bibliotece”, podejmujący kwestię ojcostwa w zmieniających się warunkach społecznych. Przedsięwzięcie zrealizowano w partnerstwie z Nieuwe Veste Breda w Holandii oraz Camara Municipal de Lisboa w Portugalii. Jego efekty będą wykorzystywane w edukacji pozaformalnej w bibliotekach, a tym samym przyczynią się do powstania środowiska sprzyjającego rozwojowi ojców i ich rodzin.

Z kolei projekt „Most Sztuki” jest bezpośrednią odpowiedzią na konsekwencje pandemii COVID-19, która spowodowała znaczny wzrost problemów psychicznych i emocjonalnych u osób dorosłych z grupy 50+. Realizowane w jego ramach działania i warsztaty mają na celu rozwijanie kreatywności i ekspresji kulturowej uczestników. Sposobem radzenia sobie z trudnymi i nieoczekiwanymi sytuacjami jest arteterapia. Projekt opiera się na działaniach na poziomie europejskim, budujących świadomość problemu wykluczenia społecznego, szczególnie wśród seniorów – czyli w grupie wysokiego ryzyka w czasie izolacji społecznej. Rezultatem projektu będzie publikacja zawierająca informacje dotyczące wykorzystania arteterapii po pandemii, a także krótkie eseje na temat kreatywnego my-

”

W poszukiwaniu inspiracji i dobrych praktyk oraz w rozwijaniu kompetencji zawodowych pomagają projekty międzynarodowe.



² Wspomniane projekty zostały dofinansowane ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, pochodzących z Funduszu Promocji Kultury.

ślenia, integracji społecznej i świadomości kulturowej. Partnerami Biblioteki w Żorach w tym projekcie są: Associazione Culturale Eduvita E.T.S. z Włoch, Asociacion Arrabal AID z Hiszpanii, Associação My Madeira Island z Portugalii.

W celu przeszkolenia kadry zrealizowaliśmy projekty „Kurs na sukces w bibliotece” (w programie Erasmus+) oraz „Pracuj w europejskim stylu” (w programie PO WER). Dzięki nim nasi pracownicy uczestniczyli w wyjazdach edukacyjnych (*job shadowing*) do wzorcowych bibliotek europejskich, brali udział w konferencjach i szkoleniach dla bibliotekarzy bądź kursach językowych. Mogli porównać, jak funkcjonują innowacyjne biblioteki w innych krajach, nabyć umiejętności w zakresie tworzenia atrakcyjnej oferty edukacji dorosłych i wykorzystywania nowych technologii do celów edukacyjnych lub marketingowych. Zwiększyli również swoje kompetencje językowe i zarządcze. Wszystko po to, by lepiej przygotować się do wypełniania swoich zadań – zarówno zawodowych, jak i społecznych.



Aleksandra Zawalska-Hawel

Absolwentka Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, studiów podyplomowych w zakresie marketingu kultury na Uniwersytecie Warszawskim oraz Szkoły Liderów Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności. Od 2016 roku pełni funkcję dyrektora Miejskiej Biblioteki Publicznej w Żorach. Za swoją działalność zawodową i społeczną otrzymała wiele nagród, m.in. w konkursie organizowanym przez Narodowe Centrum Kultury i w konkursie EDUinspirator za wysoką jakość działań podejmowanych w obszarze edukacji dorosłych (2016 rok). Została wyróżniona tytułem Najbardziej Kreatywnego Dyrektora Instytucji Kultury (2012 rok).

Przeczytaj na EPALE
artykuł o edukacji
ekologicznej
w bibliotekach.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Biblioteka zaangażowana



MONIKA SCHMEICHEL-ZARZECZNA

Biblioteka to miejsce łączące ludzi. Jest przestrzenią, w której można uzyskać informacje, rozwijać pasje, a także... rozmawiać o rzeczach trudnych i ważnych. O tym, w jaki sposób realizować działania z obszaru edukacji obywatelskiej i jak wspierać wielopoziomowy rozwój osób dorosłych opowiada **Barbara Markowska** z Miejskiej Biblioteki Publicznej w Szczecinie w rozmowie z Moniką Schmeichel-Zarzeczną.

Wiele osób ma problem ze zdefiniowaniem, czym właściwie jest edukacja obywatelska, jaki jest jej zakres, a także kiedy i gdzie należy (się) jej uczyć. Dlatego też naszą rozmowę chciałabym zacząć od pytania, jak rozumiesz to zagadnienie?



Jestem zwolenniczką kształcenia ustawicznego, ponieważ myślę, że wiele problemów w życiu osób dorosłych wynika z tego, że nie korzystają one w pełni z dostępnych wokół możliwości. Często kończymy edukację na etapie szkoły, uczelni i później nigdzie jej nie kontynuujemy. Świat wokół nas ciągle się zmienia. Bez edukacji nie tylko przestajemy nadążać za rzeczywistością, ale wręcz pewne umiejętności tracimy. Jako osoby dorosłe nadal przechodzimy przez kolejne etapy życiowe, które dają szansę rozwoju na różnych płaszczyznach: społecznej, psychologiczno-emocjonalnej czy fizyczno-biologicznej. Od świadomości człowieka, jego wiedzy i chęci zależy to, jak będzie się rozwijał. Często ludziom brakuje właśnie świadomości, że aby korzystać z życia i w pełni w nim uczestniczyć, powinni przez cały czas się uczyć. Z naciskiem na „się”.



Kim jest świadomy i aktywny obywatel?

Mam wrażenie, że przez cały czas wspominasz o obywatelu, a ja mówię o człowieku. Kiedy słyszymy słowo „obywatel”, to od razu kojarzymy je ze sferą społeczno-polityczną. Bardzo ważne jest natomiast, żeby dbać o rozwój na wszystkich płaszczyznach. Zauważ, że w ostatnich pięciu latach wiele osób bardzo rozwinęło się „obywatelsko”. Mówię to w cudzysłowie, ponieważ ludzie nie do końca mają wiedzę na temat funkcjonowania świata, a przede wszystkim działania sfery informacji. Często ulegają wpływom liderów politycznych, celebrytów, różnego rodzaju mediów. Bez rzetelnej wiedzy i krytycznego podejścia stają się sterowalni.

Chwalimy nieraz aktywność społeczną, kiedy ludzie są zaangażowani, wychodzą, protestują, wyrażają swoje zdanie. Gdyby się jednak zastanowić,

”

Aktywność obywatelska, którą obserwujemy przez ostatnie lata, jest wyzwaniem dla edukatorów, w tym dla nas – bibliotekarzy. Próbuje podsuwać ludziom rzetelne źródła informacji, proponować im formy działania umożliwiające rozwój, także w zakresie samodzielnej oceny sytuacji.

na ile wyrażają własne zdanie, w jakim stopniu jest to ich samodzielna konkluzja i refleksja nad tym, co się dzieje, to może pojawić się problem. Tylko człowiek, który ma głębszą wiedzę o sobie samym i świecie, może swoje zainteresowania przekuć w celowe działanie. Wtedy można powiedzieć, że jest świadomym obywatelem, świadomym człowiekiem, aktywnym mieszkańcem świata. Pamiętajmy, że w tym obszarze miarodajne nie są żadne stopnie czy osiągnięcia naukowe.

Aktywność obywatelska, którą obserwujemy przez ostatnie lata, jest wyzwaniem dla edukatorów, w tym dla nas – bibliotekarzy. Próbujemy podsuwać ludziom rzetelne źródła informacji, proponować im formy działania umożliwiające rozwój, także w zakresie samodzielnej oceny sytuacji.

”

Rolą biblioteki i bibliotekarzy jest obserwowanie zmieniającej się rzeczywistości i udostępnianie ludziom sprawdzonych informacji, nie tylko w formie książek, ale też stron internetowych, filmów, prasy.

Czyli przede wszystkim powinniśmy się uczyć krytycznego myślenia oraz selekcji informacji, ale też poznawać siebie i swoje miejsce w społeczeństwie?



Tak, a ponadto na kolejnych etapach życia stajemy przed różnymi wyzwaniami, w inny sposób postrzegamy różne sytuacje, a także mamy inne potrzeby i oczekiwania. Inaczej też je manifestujemy. Chodzi o to, że człowiek, który chce w pełni uczestniczyć w świecie, musi zdobywać wiedzę o sobie i o tym, co go otacza. Wtedy będzie samodzielnie, krytycznie myśleć.

W jaki sposób biblioteka może wspierać ten wielopłaszczyznowy rozwój dorosłego człowieka?



Pierwszą, podstawową funkcją biblioteki jest gromadzenie zbiorów, dotyczących aktualnych tematów i problemów współczesnego świata. Powinniśmy być obiektywni. Nie możemy narzucać czytelnikom naszych opinii, ale powinniśmy podsuwać im różnorodne i rzetelne źródła wiedzy oparte na faktach oraz badaniach. Rolą biblioteki i bibliotekarzy jest obserwowanie zmieniającej się rzeczywistości i udostępnianie ludziom sprawdzonych informacji, nie tylko w formie książek, ale też stron internetowych, filmów, prasy.

Natomiast drugą funkcją jest tworzenie przestrzeni sprzyjającej angażowaniu się w działania. Biblioteka ma być miejscem przyjaznym, w którym odwiedzający będą mogli realizować swoje potrzeby. W tym momencie powinniśmy też wykorzystać to, że ludzie chcą się w coś angażować, że zaczynają się obywatelsko realizować. Trzeba zapewnić im przestrzeń do współdziałania. Marzę o tym, żeby biblioteka była parasolem, pod którym dla każdej osoby i każdego działania znajdzie się miejsce... Dla kącika zieleni, w którym wspieramy świadomość ekologiczną i dyskutujemy o zmianach klimatu, sadzimy rośliny, uczymy się, jak segregować odpady i dowiadujemy, jak ekologicznie żyć. Dla kobiet, które chcą podyskutować o swoich prawach i realizują różne inicjatywy wspierające. Wreszcie dla przedstawicieli mniejszości narodowych, którzy chcą opowiadać, kim są, dlaczego mieszkają właśnie w Polsce i jak wygląda ich życie. Powinniśmy wspierać takie działania.

Które z tych dwóch zadań jest według ciebie trudniejsze do realizowania – aktywizowanie do działania czy jednak zachęcanie do sięgania po rzetelne źródła informacji? Jak wiemy z corocznych raportów Biblioteki Narodowej, niewielu ludzi w ogóle sięga po książki, więc pojawia się pytanie, czy są w stanie podjąć wysiłek, by poszukiwać zweryfikowanych informacji?

Myślę, że trudność jest podobna w obu przypadkach. Świadoma jest niewielka część społeczeństwa, która ma pęd do wiedzy i potrzebę głębszego rozwoju. Tak było, jest i będzie. Nie jest to jedynie syndrom naszych czasów. Trzeba też pamiętać, że informacje rozpowszechniane przez biblioteki muszą być podawane w formie przyjaznej użytkownikowi. Najlepiej zobrazuje to historia, która miała miejsce po przyznaniu Nagrody Nobla Oldze Tokarczuk. Wiele osób przychodziło wtedy do biblioteki, żeby wypożyczyć jej książki. Po czym część czytelników wracała i mówiła: „To nie dla mnie, nie rozumiem, o co jej chodzi. Jakaś dziwna jest”.

W odpowiedzi na takie głosy zorganizowaliśmy – jako Koło nr 3 Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich Oddział w Szczecinie – piknik literacki poświęcony twórczości pisarki. Formuła była bardzo przyjazna, lekkostrawna. Na Rynku Siennym w Szczecinie wystawiliśmy leżaki i zaprosiliśmy ekspertów, którzy dyskutowali na temat twórczości noblistki, podejmowanych przez nią wątków czy języka w sposób krytyczno-literacki, ale jednocześnie zrozumiały dla słuchaczy. Dla wielu osób to było dobre spotkanie, umożliwiające porozmawianie o literaturze Olgi Tokarczuk i przez to oswojenie się z jej twórczością. Jestem zwolenniczką działań w przestrzeni publicznej. Uważam, że biblioteka powinna wychodzić z inicjatywami poza swoje mury.

To bardzo ciekawe – wyjście do ludzi, osvajanie literatury w przestrzeni publicznej. Interesuje mnie, jakie jeszcze działania prowadzicie. Myślę, że dla wielu z nas będzie to duża inspiracja.

Takich działań realizujemy sporo, wiele z nich wychodzi bardzo dobrze. Przykładem może być projekt „Okno na świat”. To była inicjatywa realizowana we współpracy z mniejszościami narodowymi ze Szczecina. Wyszliśmy z biblioteki i przygotowaliśmy spacer śladami szczecińskich Żydów. Zorganizowaliśmy również spotkanie z przedstawicielami mniejszości tatarskiej. Przyjechał do nas Musa Czachorowski, autor zbioru baśni o Tatarach polskich. Książkę tę pięknie zilustrowała Iryna Małyńska, która przeprowadziła u nas warsztaty dla dzieci. W ten sposób jednocześnie stworzyliśmy przestrzeń do dyskusji dla dorosłych i zajęcia animacyjne dla młodszych czytelników. Oprócz tego zaprosiliśmy dwie Czeczenki, z którymi można było porozmawiać. To było nasze pierwsze zaangażowane spotkanie i jednocześnie bardzo udane przedsięwzięcie. Odkonaliśmy w 2017 roku.

Musimy pamiętać, że rolą biblioteki jest też otwieranie ludziom drzwi na świat. Rok później przygotowaliśmy projekt „Centrum kultury dialogu” jako odpowiedź na obniżenie jakości języka w debacie publicznej. Zorganizowaliśmy spotkanie z prof. Ewą Kołodziejek, podczas którego rozmawialiśmy o tym, jak zmienia się język i jak funkcjonuje w przestrzeni

”

Człowiek, który chce w pełni uczestniczyć w świecie, musi zdobywać wiedzę o sobie i o tym, co go otacza. Wtedy będzie samodzielnie, krytycznie myśleć.

publicznej. W trakcie innego wydarzenia poruszaliśmy temat języka bez przemocy. Wielu uczestników naszych warsztatów z negocjacji było bardzo zaskoczonych, ponieważ uświadomiło sobie, że pertraktacje można uznać za zakończone sukcesem, kiedy obie strony są usatysfakcjonowane. Podczas tych spotkań najbardziej wyraźnie dostrzegłam znaczenie edukacji dorosłych. Wszyscy mamy jakieś przekonania, nie zawsze pozytywne, a tego rodzaju działania pomagają nam się zmieniać i inaczej patrzeć na świat.

Opowiem też o jednej porażce, żeby nie pozostawić wrażenia, że wszystko zawsze się nam udaje. Sytuacja dotyczyła projektu „Z książką przeciwko przemocy”. Przygotowaliśmy spotkanie z Małgorzatą Strękowską-Zarębą i zorganizowaliśmy warsztaty wokół jej książki *Dom nie z tej ziemi*, poświęconej tematyce przemocy wobec najmłodszych. Na spotkanie przyszło tylko dwoje dzieci. Prawdopodobnie naszym błędem było to, że reklamując wydarzenie, ogłosiliśmy, że publikacja dotyczy przemocy i tego, jak jej zapobiegać w rodzinie. Chyba wszyscy się wystraszyli. Okazuje się, że zachowania agresywne wobec dzieci są nadal tematem tabu. Ludzie boją się stygmatyzacji, podejrzania o to, że u nich w domu występuje przemoc. Tak to prawdopodobnie zostało odebrane, chociaż zupełnie nie o to nam chodziło.

Poruszacie ważne i aktualne tematy, a wielu bibliotekarzy boi się inicjować tego rodzaju działania.

Dzieje się tak, ponieważ w dużej mierze działamy pod szyldem Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich. Jako biblioteka na niektóre projekty byśmy się nie zdecydowali. Nawet gdybyśmy chcieli je zrealizować, nie wiadomo, czy uzyskalibyśmy pozwolenie.

Zatem stajecie przed pewną barierą. Coraz częściej widzę, że z jednej strony biblioteki są otwarte i ich zadaniem ma być reagowanie na zmieniającą się rzeczywistość, ale z drugiej strony – tak jak właściwie w całym sektorze kultury – pojawia się ostrożność w dotykaniu trudnych tematów.

Dyrekcje bibliotek zazwyczaj dbają o to, żeby instytucje przez nie zarządzane nie były kojarzone z żadną ze stron politycznego sporu. Trochę to rozumiem. Teraz bardzo łatwo można wiele rzeczy upolitycznić, a my musimy pozostać neutralni, aby w bibliotece każdy czuł się dobrze i znalazł swoje miejsce, niezależnie od tego, jakie ma poglądy, przekonania czy jaką religię wyznaje. Stąd obawa przed działaniami, które mogą sprawić, że zostaniemy posądzeni

”

Marzę o tym, żeby biblioteka była parasolem, pod którym dla każdej osoby i każdego działania znajdzie się miejsce... Dla kącika zieleni, w którym wspieramy świadomość ekologiczną i dyskutujemy o zmianach klimatu, sadzimy rośliny, uczymy się, jak segregować odpady i dowiadujemy, jak ekologicznie żyć. Dla kobiet, które chcą podyskutować o swoich prawach i realizują różne inicjatywy wspierające. Wreszcie dla przedstawicieli mniejszości narodowych, którzy chcą opowiadać, kim są, dlaczego mieszkają właśnie w Polsce i jak wygląda ich życie. Powinniśmy wspierać takie działania.

o zaangażowanie partyjne. Dobrym rozwiązaniem jest w tej sytuacji zapraszanie do współpracy organizacji pozarządowych. Przedstawiciele trzeciego sektora działają bardzo pręźnie na wielu różnych polach. Mają też większą swobodę. Dzięki partnerstwom możemy zorganizować wiele potrzebnych i wartościowych inicjatyw.

Swoją pracę w bibliotece łączysz z działalnością w Stowarzyszeniu Bibliotekarzy Polskich, a także z innymi aktywnościami.

Warto mieć narzędzie do robienia ciekawych i potrzebnych rzeczy. Dla mnie jest nim praca w bibliotece, która daje mi możliwość kontaktu z ludźmi oraz realizowania działań na rzecz rozwoju lokalnej społeczności. Należę także do Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich, dzięki któremu zyskuję nowe, duże możliwości. W 2020 roku, kiedy zaczęła się epidemia COVID-19, pojawił się ogromny lęk, ale też bardzo pozytywny zryw społeczny, polegający na niesieniu pomocy innym. Uznałam wtedy, że rolą bibliotekarza jest także dokumentowanie życia społecznego. Jako Stowarzyszenie zainicjowaliśmy projekt „Epidemia dobra w Szczecinie”. W naszym mieście zawiązała się grupa „Pomóżmy tym, którzy pomagają”. W jej składzie był m.in. fotograf Jarek Dulny. Z zebranego przez niego materiału przygotowaliśmy folder i wystawę, którą prezentowaliśmy w wielu miejscach. Jako bibliotekarze możemy też opowiadać o ważnych, przełomowych momentach w życiu naszych społeczności – i ta wystawa właśnie to obrazuje. To opowieść o tym, że jest w nas dobro. Cały czas z różnych mediów słyszymy, ile trudnych, złych rzeczy dzieje się dookoła. Żywiołem bibliotekarzy jest słowo, więc jesteśmy zobowiązani, żeby opowiadać o świecie – rzetelnie, prawdziwie i budująco.

”

Teraz bardzo łatwo można wiele rzeczy upolitycznić, a my musimy pozostać neutralni, aby w bibliotece każdy czuł się dobrze i znalazł swoje miejsce, niezależnie od tego, jakie ma poglądy, przekonania czy jaką religię wyznaje. Stąd obawa przed działaniami, które mogą sprawić, że zostaniemy posądzeni o zaangażowanie partyjne. Dobrym rozwiązaniem jest w tej sytuacji zapraszanie do współpracy organizacji pozarządowych.

Sporo mówisz o Stowarzyszeniu Bibliotekarzy Polskich. Jak wiele daje ci ono możliwości działania na rzecz ludzi i jak duży nacisk kładziecie na bycie w społeczności? Trzeba zaznaczyć, że nie wszystkie koła SBP realizują tego rodzaju inicjatywy. Czy mogłabys podpowiedzieć, w jaki sposób ożywić, zaktywizować członków Stowarzyszenia w innych regionach?

Po pierwsze, trzeba sobie uświadomić, że Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich albo LABiB, w którym działasz, to organizacje pozarządowe, takie same, jak wszystkie inne. Czasami jesteśmy mocno zamknięci w swoim branżowym świecie, a tak naprawdę mamy analogiczne możliwości, jak pozostałe podmioty trzeciego sektora. Jako członkowie SBP uczestniczyliśmy w różnych działaniach, szkoleniach i korzystaliśmy ze wsparcia dla organizacji pozarządowych.

Obecnie współpracujemy z aktywistami, stowarzyszeniami i lokalnym samorządem. To pozwoliło nam dostrzec nowe możliwości rozwoju, pozyskiwania funduszy, a także zebrać zespół ludzi, którzy też chcą coś robić na rzecz wspólnego dobra. Bo to jest najważniejsze – jeżeli chcesz, to znajdziesz drogę. Zapraszam do współpracy.



Barbara Markowska

Filolożka języka polskiego, bibliotekarka, nauczycielka, animatorka kulturowa. Od 16 lat pracuje w Miejskiej Bibliotece w Szczecinie. Członkini Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich Oddział w Szczecinie (przewodnicząca Koła nr 3). Wiceprezesa Stowarzyszenia Lepszy Szczecin. Radna osiedla Drzetowo-Grabowo. Zwolenniczka ustawicznego kształcenia i pracy opartej na wartościach.



Monika Schmeichel-Zarzeczna

Historyk sztuki, trenerka, bibliotekarka. Zawodowo związana z Miejską Biblioteką Publiczną w Lublinie. Zajmuje się prowadzeniem działań wykorzystujących nowe technologie w edukacji, pisaniem projektów oraz wspieraniem rozwoju osób z różnych grup wiekowych i społecznych. Członkini Stowarzyszenia LABiB, stypendystka Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Prowadzi portal Biblioteka Aplikacji (bibliotekaaplikacji.com). Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE
artykuł o umiejętności
krytycznego myślenia.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Wzmacniający potencjał partycypacji



MARCIN SZELAĞ

O partycypacji w muzeach, jej potencjale społecznym, interesujących i włączających projektach opowiada [dr Katarzyna Jagodzińska](#) w rozmowie z dr. Marcinem Szelağem.



Skąd twoje zainteresowanie partycypacją? Czy wcześniej zajmowałaś się tym tematem?

To przedsięwzięcie wyrosło z moich zainteresowań badawczych, bo już od kilku lat zajmuję się naukowo kwestią partycypacji w muzeach. Wcześniej w projekcie, który zakończył się doktoratem, analizowałam fenomen budowania muzeów, powody, dla których powstają, i miejsca, w których są zlokalizowane. Obserwowałam boom muzealny, a nie publiczność ani relacje, jakie nawiązują się w tych instytucjach. Pomyślałam, że skupienie się na aspekcie społecznym będzie kolejnym krokiem w mojej karierze naukowej. Zrealizowałam serię wywiadów z muzealnikami i doszłam do wniosku, że byłoby świetnie, gdyby te rozmowy miały szansę wybrzmieć w szerszym, upowszechnieniowym aspekcie. W pracy badawczej te wypowiedzi są przekładane na język krytycznej analizy i tylko w niewielkim zakresie pojawiają się w formie cytatów. W dużej mierze znikają. Stąd pomysł, żeby stworzyć platformę, na której byłyby udostępnione rozmowy i szersze opisy moich projektów. Tak powstał „Atlas muzealnej partycypacji”¹.

Gdy pojawiła się możliwość złożenia wniosku o stypendium Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, uznałam, że to może być dobra droga. Wystartowałam w kategorii „zarządzanie kulturą i wspieranie rozwoju kadr kultury”. Wymogiem dla przedsięwzięć finansowanych w ramach stypendium było to, aby miały charakter upowszechniający. Mój Atlas właśnie taki jest – chodzi w nim o zebranie i zaprezentowanie osobom, które zajmują się różnymi aspektami pracy muzealnej i kulturalnej (w szczególności edukacją i animacją), sposobów angażowania publiczności do działania w różnego typu instytucjach. Mam nadzieję, że Atlas stanie się dla nich źródłem inspiracji. Być może po lekturze któregoś z zamieszczonych w nim wywiadów ktoś na własną rękę zechce nawiązać kontakt z osobą, która zrealizowała projekt, co z kolei zaowocuje nowymi działaniami. Ktoś inny zobaczy, że nie wszędzie wszystko się udaje. Czasami moi rozmówcy, choć na razie to jest rzadkość, pokazują, że coś nie zadziało lub nie w pełni się sprawdziło, a tym samym dają możliwość uczenia się na błędach. Projekty partycypacyjne są w dużej mierze nieprzewidywalne – ostateczny efekt jest niewiadomą i wcale nie musi przebiegać po myśli realizatorów.



¹ muzeumpartycypacyjne.pl.

Co ważne, Atlas jest projektem ciągłym. Nie kończy się na wpisach, które powstały w ramach stypendium, i rozmowach przeprowadzonych w 2020 roku. Mam nadzieję, że ta inicjatywa nadal będzie się rozwijała. To zależy od tego, czy muzea będą podążały tym torem i realizowały tego typu projekty. Mam nadzieję, że tak.

Inicjatywy edukacyjne, przedsięwzięcia skierowane do społeczności lokalnych, różnego rodzaju działania z publicznością mają ulotny charakter. Po wystawie zostaje katalog, sama ekspozycja bywa prezentowana stosunkowo długo i tym samym więcej osób ma okazję się z nią zapoznać. Natomiast po wielu projektach zostaje bardzo mało śladów. Informacja na stronie internetowej szybko znika z zakładki „Aktualności”, zazwyczaj też jest dość skrótowa. Projekt jest utrwalony, kiedy powstanie na jego temat artykuł. Jeśli nie – pozostaje jedynie w pamięci realizatorów. Nieczęsto zdarza się tak bardzo rozbudowana dokumentacja, jak w przypadku wystawy „W muzeum wszystko wolno”, zorganizowanej przez Muzeum Narodowe w Warszawie². Jej inicjatorzy przygotowali książkę z tekstami specjalistycznymi, raport z badań społecznych oraz opracowali nagrania z seminarium edukacyjnego, które odbyło się na zakończenie. Atlas miał zapewnić pamięć o projektach.

Sama również realizuję przedsięwzięcia partycypacyjne w ramach porozumienia między moim wydziałem na Uniwersytecie Jagiellońskim a Muzeum Narodowym w Krakowie. Bardzo dbam o ich dobre dokumentowanie. Zdjęcia i nagrania przekazuję studentom, bo wiem, że dla nich to będzie świetna pamiątka. Tworząc Atlas, przypominałam sobie, że w 2011 roku w ramach wystawy „Pomarańczowa Alternatywa – happeningiem w komunizm” wraz ze współkuratorką Natalią Żak wpadłyśmy na pomysł udostępnienia w Galerii Międzynarodowego Centrum Kultury ściany, którą odwiedzający mogli wypełniać swoimi dziełami – np. krasnoludkami, jakie członkowie Pomarańczowej Alternatywy potajemnie malowali na murach. Na tej wystawie było więcej interaktywnych stanowisk, ale ta wielka ściana i wiadro farby były najbardziej popularne. Pamiętam, że niemało z tym było kłopotu, bo zwiedzającym zdarzało się chlapnąć farbą poza wyznaczony obszar. Niestety, cała ta interaktywna przestrzeń pozostaje jedynie w mojej pamięci. Dokumentacja fotograficzna wystawy jest oczywiście zdeponowana w archiwum, ale nie odzwierciedla w pełni procesu wprowadzania zmian. Poza tym, w przeciwieństwie do Atlasu, nie tak łatwo do niej sięgnąć.

”

Zrealizowałam serię wywiadów z muzealnikami i doszłam do wniosku, że byłoby świetnie, gdyby te rozmowy miały szansę wybrzmieć w szerszym, upowszechnieniowym aspekcie. W pracy badawczej te wypowiedzi są przekładane na język krytycznej analizy i tylko w niewielkim zakresie pojawiają się w formie cytatów. W dużej mierze znikają. Stąd pomysł, żeby stworzyć platformę, na której byłyby udostępnione rozmowy i szersze opisy moich projektów. Tak powstał „Atlas muzealnej partycypacji”.



² bit.ly/3jUTevy [dostęp: 10.09.2021].



W jaki sposób definiujesz pojęcie „partycypacja”? Co ono dla Ciebie znaczy?

Celowo nie zdefiniowałam tego terminu w samym Atlasie, ponieważ zauważyłam, że osoby realizujące projekty w muzeach na swój własny, intuicyjny sposób rozumieją tę kwestię. Za partycypację na pewno nie uznaję po prostu udziału publiczności – czyli zwiedzania wystawy, wysłuchania wykładu, dołączenia do lekcji muzealnej czy warsztatu – a z takim rozumieniem tego zjawiska w muzeum też się zetknęłam. To zawsze musi być dawanie czy dodawanie czegoś od siebie do projektu. Oczywiście, bardzo ważnym punktem odniesienia jest Nina Simon i opisane przez nią w książce *The Participatory Museum*³ cztery stopnie partycypacji, chociażby dlatego, że wielu muzealników powołuje się na nie. Jednak trzeba mieć świadomość, że jej tekst nie wprowadza wiele nowego do zagadnienia uczestnictwa, a raczej porządkuje myślenie o nim. Kiedy zaczęłam zajmować się teorią partycypacji, sama byłam zdumiona, że na gruncie muzealnym to pojęcie pojawiło się bardzo wcześnie, już na początku XX wieku. Zaczęło się punktowo, w jednym konkretnym muzeum w Newark (w stanie New Jersey) w Stanach Zjednoczonych, ale wtedy technologie komunikacji nie były tak rozwinięte jak obecnie. Dzisiaj wystarczy wrzucić post na Facebooka, a treść może za chwilę zostać podchwyciona przez muzea w różnych częściach świata. Zresztą sama Nina Simon zdobyła tak olbrzymią popularność dzięki mediom społecznościowym i blogowaniu. Nie zmienia to faktu, że świetnie wypromowała to pojęcie w środowisku muzealników.

Mam też świadomość, że partycypacja jest słowem-wytrychem, niemniej celowo użyłam go w tytule, bo w pewnym momencie, kilka lat temu, stało się bardzo modne. Na pewno przyczynił się do tego budżet partycypacyjny, który potem został przekuty w budżet obywatelski. Wtedy bardzo wiele podmiotów zaczęło odwoływać się do pojęcia partycypacji, rozumiejąc je bardzo różnie – mam wrażenie, że czasami w ogóle je wypaczając. Jeśli zbyt często posługujemy się jakimś słowem, to z czasem staje się ono puste.

Kiedy spojrzymy na projekty zaprezentowane w Atlasie, to zauważymy, że mają one bardzo różnorodny charakter: dotyczą współtworzenia wystaw razem z publicznością, opracowywania przewodników przez zwiedzających czy projektowania przez nich tras zwiedzania. Z mniej oczywistych inicjatyw warto wymienić kampanię promocyjną Muzeum Sztuki w Łodzi⁴, zrealizowaną dzięki współpracy z członkami klubu muzealnego. Uwzględniam nie tylko projekty, ale też samą „filozofię” działania muzeów, w szczególności małych, lokalnych instytucji. Przykładem może być Muzeum Rybołówstwa Morskiego w Niechorzu⁵. Jego pracownicy



Kiedy spojrzymy na projekty zaprezentowane w Atlasie, to zauważymy, że mają one bardzo różnorodny charakter: dotyczą współtworzenia wystaw razem z publicznością, opracowywania przewodników przez zwiedzających czy projektowania przez nich tras zwiedzania.



³ Simon, N. (2010). *The Participatory Museum*. Santa Cruz: MUSEUM; participatorymuseum.org [dostęp: 10.09.2021].

⁴ bit.ly/3yXYgfg [dostęp: 10.09.2021].

⁵ bit.ly/2YwEEIK [dostęp: 10.09.2021].

nie posługują się pojęciem partycypacji do opisania podejmowanych przez siebie działań. To jest dla nich naturalna formuła pracy, która polega na tym, że muzeum jest współtworzone przez społeczność, jej przedstawiciele są włączani w działania, biorą udział w konsultacjach na temat tego, co chcieliby zrobić i w jaki sposób instytucja powinna działać. Muzeum udostępnia pomieszczenia grupom zainteresowań, mieszkańcy przekazują swoje eksponaty, angażują się w przygotowanie wernisaży. To przykład fajnej, bliskiej relacji.

Poruszyłaś kilka problemów związanych z samą partycypacją, stwierdziłaś nawet, że w pewnym momencie stała się słowem-wytrychem. Mnie z kolei interesuje to pojęcie w kontekście edukacji. Czy widzisz jakiś potencjał edukacyjny w partycypacji – mam na myśli przede wszystkim edukację osób dorosłych? Czy omawiane przez siebie projekty były prowadzone z założeniem wprowadzenia pewnej zmiany wśród ich uczestników, czy też bliżej im do tego, co określamy mianem *audience development*? Czyli służą zmianie myślenia o tym, jak funkcjonuje muzeum, jak komunikuje się z publicznością i odbiorcami?



Wydaje mi się, że potencjał edukacyjny można przede wszystkim uruchomić poprzez projekty długofalowe i związanie danej osoby z muzeum na dłużej. Przeanalizowałam wiele przedsięwzięć, które w większym lub mniejszym zakresie możemy określić mianem partycypacyjnych, i zauważam brak perspektywicznego myślenia o odbiorcy. Ale też na pewno nie każdy długofalowy projekt ma potencjał edukacyjny, a przynajmniej nie musi on być wysunięty na pierwszy plan. W wielu inicjatywach kluczowy jest walor więziotwórczy. Poza tym partycypacja może też być po prostu zabawą.

Programy wolontariackie należą do najbardziej popularnych formatów współpracy długofalowej.

Jeden z najlepszych prowadzi Muzeum

Narodowe w Warszawie – w Atlasie nie ma jeszcze tego przykładu, ale znam go dobrze ze swoich badań.

Wolontariusze mogą tam pracować nad własnymi projektami,

a instytucja udostępnia

im swoją przestrzeń. W muzeum

stworzono stanowisko

koordynatorki wolontariatu

i określono czytelną ramę,

w obrębie której można się

poruszać. Podobnym przykładem

są kluby muzealne, jednak tych

w Polsce jest bardzo niewiele.

Szkoda, bo to dla uczestników

świetna przestrzeń do rozwijania

zainteresowań i doskonały sposób

wartościowego spędzania czasu, a z drugiej

strony – ciekawe wydarzenia dla samego

”

Wydaje mi się, że potencjał edukacyjny można przede wszystkim uruchomić poprzez projekty długofalowe i związanie danej osoby z muzeum na dłużej. Przeanalizowałam wiele przedsięwzięć, które w większym lub mniejszym zakresie możemy określić mianem partycypacyjnych, i zauważam brak perspektywicznego myślenia o odbiorcy. Ale też na pewno nie każdy długofalowy projekt ma potencjał edukacyjny, a przynajmniej nie musi on być wysunięty na pierwszy plan. W wielu inicjatywach kluczowy jest walor więziotwórczy. Poza tym partycypacja może też być po prostu zabawą.

muzeum, organizowane przez osoby z zewnątrz, dodatkowe elementy programu lub głos doradczy. W naszym kraju kluby, jeśli już działają, najczęściej przeznaczone są dla dzieci i młodzieży.

Wartość edukacyjną bez wątpienia towarzyszył projektowi „Poruszenie”, zrealizowanemu w warszawskim Muzeum Azji i Pacyfiku⁶. W ramach tego przedsięwzięcia studenci Akademii Sztuk Pięknych zostali zaproszeni do zinterpretowania obiektów znajdujących się w jego zbiorach. Przez wiele miesięcy poznawali kolekcję, sposób działania instytucji, mieli dostęp do magazynu, wybierali eksponaty, z którymi chcieliby nawiązać twórczy dialog. Potem tworzyli pracę komentującą dany obiekt, której celem było „poruszenie” muzeum i jego kolekcji. Powstałe dzieła złożyły się na wystawę. Przewodnik po niej powstał również w formule partycypacyjnej – w rolę krytyków wcielili się studenci historii sztuki Uniwersytetu Warszawskiego. W przeciwieństwie do większości przedsięwzięć partycypacyjnych to nie zostało stworzone przez dział edukacji, lecz przez kuratorkę z sekcji naukowo-wystawienniczej. Projekt umożliwił jej poznanie publiczności.

Potencjał edukacyjny miał także projekt „Jak to widzisz?”, zrealizowany przez Muzeum Pałac Herbsta w Łodzi⁷. Składał się z dwóch komponentów. Pierwszym był plebiscyt – w jego ramach publiczność wskazywała obrazy, które chciałaby zobaczyć na wystawie. To było działanie z zakresu *audience development*. Drugim była kuratorska praca nad tworzeniem wystawy – i właśnie ten komponent miał potencjał edukacyjny. Wybrana spośród uczestników plebiscytu grupa poznawała etapy tworzenia wystawy, a następnie organizowała ją z użyciem wytypowanych dzieł. Osoby biorące udział w drugim, kameralnym etapie, zyskiwały zakulisową wiedzę na temat funkcjonowania muzeum – dowiadywały się, jak wygląda praca instytucji i miały okazję włączyć się w działania na różnych etapach produkcji wystawy.

”

Pełna partycypacja w muzeum chyba w ogóle nie jest możliwa, ale i raczej nie jest potrzebna. Na pewno też nie każda instytucja musi w taki sposób pracować. Ważne jednak, aby takich przestrzeni było coraz więcej. Udział w budowaniu programów, projektów, wdrażanie swoich pomysłów, negocjowanie ich z innymi uczestnikami, współtworzenie, dawanie czegoś od siebie oraz czerpanie od innych w środowisku muzealnym – przestrzeni nobilejującej, prestiżowej, ważnej – niesamowicie wzbogaca i rozwija.

Czy miałaś możliwość poznania opinii uczestników projektów partycypacyjnych (bezpośrednio lub poprzez pracowników muzeów) na temat tego, co dał im udział w tych przedsięwzięciach?

Čzęsto o to pytam twórców i koordynatorów projektów. Sama miałam okazję rozmawiać z uczestnikami kilku z nich, jednak odbywało się to przy okazji mojej pracy badawczej,



⁶ bit.ly/38UZIK0 [dostęp: 10.09.2021].

⁷ bit.ly/3l1ncgU [dostęp: 10.09.2021].

nie Atlasu. Prowadzący projekty długofalowe pytają uczestników o motywacje, w odpowiedzi słyszą o chęci nauczenia się czegoś, poznania nowych osób, sprawdzenia się w innym środowisku. Czasami udział młodszych osób w projektach determinuje ich późniejszą drogę zawodową. Tak było na przykład w przedsięwzięciach dla młodzieży, realizowanych przez Muzeum Sztuki w Łodzi i Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie. Rozmawiałam też z kilkoma wolontariuszami z Muzeum Narodowego w Warszawie, którzy na co dzień pracują w różnych branżach lub studiują, a przebywanie w muzeum i realizowanie w nim swoich inicjatyw traktują jako odskocznię. To ich wzbogaca, daje możliwość współpracy z osobami, które spełniają się w innych obszarach.

Sama, jak już wspominałam, realizuję partycypacyjne projekty na uczelni. Moi studenci z kursu „The Public Museum”⁸ przez cały semestr przygotowują się do roli przewodnika po wystawie w Muzeum Narodowym w Krakowie. To jest zawsze międzynarodowa grupa, w której niemal każdy studiuje coś innego: politologię, europeistykę, kulturoznawstwo, prawo, socjologię, filologię. Bardzo rzadko zapisuje się ktoś z historii sztuki. Uczestnicy mają różne doświadczenia, zainteresowania, wiedzę. Ich zadaniem jest znalezienie własnych odczytań obiektów przez pryzmat tego, co ich interesuje. To wpisywanie się w klasyczny już model „nieprofesjonalnych” interpretacji, dokonywanych przez osoby niebędące, w tym przypadku, historykami sztuki. Dzięki zajęciom uczestnicy zdobywają wiedzę i umiejętności z zakresu interpretacji i poznają muzeum, zatem walor edukacyjny jest wyraźny. Tego rodzaju spotkania pozwalają na bardzo dużą dowolność i są otwarte na przeróżne formaty. Po zajęciach, już po wystawieniu ocen, zbieram opinie studentów w formie ankiety. Są one zawsze bardzo pozytywne – uczestnicy wskazują, że dzięki takiej formule dużo się nauczyli, przy czym wspominają nie tylko o wiedzy, ale i kompetencjach społecznych i nowych umiejętnościach.

Ja z kolei myślałam o projekcie „Wykonane na prawym brzegu Wisły. Rzemieślnicy” w Muzeum Warszawskiej Pragi...



To projekt wieloletni, jednym z jego elementów było kształcenie młodych rzemieślników⁹. Cel stanowiło przekazanie im know-how danego zawodu i jego popularyzacja, co w dalszej perspektywie miało umożliwić uczestnikowi uruchomienie własnej działalności dzięki zdobytym umiejętnościom. Wiem, że przynajmniej część osób wybrała taki zawodowy kierunek, choć nie zawsze udawało się przekuć nabyte w programie umiejętności w biznes. Osoby uprawiające tradycyjne rzemiosła, z którymi Muzeum Warszawskiej Pragi nawiązało współpracę, realizują warsztaty w stworzonej dla nich w tej instytucji pracowni rzemieślniczej. Celem tych szkoleń jest nabywanie lub doskonalenie umiejętności, ale ważny jest też element socjalizacyjny. Zapewne większość osób traktuje udział w takich zajęciach hobbystycznie, chce nauczyć się szyc torebkę czy naprawiać but, jednak mogą one zainspirować kogoś do tego, by zajął się daną dziedziną zawodowo. Pojedyncze warsztaty nie mają charakteru długofalowego – trwają po kilka godzin. Z perspektywy pracowników muzeum i rzemieślników jest to jednak działanie długofalowe, bo ich relacja się rozwija.



⁸ bit.ly/3tq68Vu [dostęp: 10.09.2021].

⁹ bit.ly/3Ac0vwQ [dostęp: 10.09.2021].



Jak widzisz przyszłość tego typu projektów w muzeach? Jak dalece instytucję muzealną i jej działania społeczne można wiązać z partycypacją?

Zacznijmy od tego, że Atlas nie jest w pełni reprezentatywny. Nie ma w nim wszystkich projektów o charakterze partycypacyjnym, które zostały zrealizowane w polskich muzeach – chociaż zaryzykuję stwierdzenie, że to jest większość tego, co się w tym zakresie wydarzyło. Sama lista tego typu inicjatyw jest spora. Kiedy jednak przefiltrujemy projekty po instytucjach, zauważymy, że niektóre muzea realizują po kilka przedsięwzięć tego rodzaju. Można wysnuć słuszny wniosek, że taka formuła pracy jest tym podmiotom bliska. Wśród nich można wymienić Muzeum Józefa Piłsudskiego w Sulejówku, Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN w Warszawie, Muzeum Sztuki w Łodzi, Muzeum Etnograficzne w Krakowie. Z drugiej strony Muzeum Sztuki w Łodzi czy POLIN są wielkimi instytucjami. Nawet jeśli w swoim programie mają kilka projektów partycypacyjnych, to ich udział w całej puli przedsięwzięć jest bardzo niewielki, bo w ciągu roku realizują dziesiątki, jeśli nie setki różnego rodzaju inicjatyw.

W większości instytucji metoda partycypacyjna stosowana jest zwykle jednorazowo, trochę jako test. W wywiadach pytam, co dany projekt dał muzeum, czego muzeum się dzięki niemu nauczyło, jaką wyciągnęło lekcję. Często otrzymuję odpowiedź, że zmienił się system pracy, że osoby koordynujące projekt po jego zakończeniu inaczej patrzą na budowanie relacji z publicznością i działają w inny sposób, nawet jeśli pracują przy przedsięwzięciach niezwiązanych ściśle z partycypacją.

Czasami projekty włączające, aktywizujące publiczność, są efektem starań konkretnej osoby. Ona przekonuje do nich swoje otoczenie: współpracowników, kierownictwo, dyrekcję. Jednak, gdy odchodzi z muzeum, to projekty nie są kontynuowane. Kiedy formuła partycypacyjna jest odgórnie proponowana przez kierownictwo muzeum, to ma zupełnie inne przełożenie na typy projektów i sposób pracy w całej instytucji – jednak takie przykłady są nieliczne. Jednym z nich jest Muzeum Etnograficzne w Krakowie, w którym dyrektor, Antoni Bartosz, na samym początku pracy na tym stanowisku wprowadził taką strategię.

Wracając do pytania – na pewno muzea coraz szerzej otwierają się na publiczność. Kolejne instytucje, a przede wszystkim osoby nimi kierujące, śmiało sięgają po takie rozwiązania. A raczej – przyzwalają na takie działania, bo większość projektów partycypacyjnych wynika z determinacji pracowników działów edukacji. To właśnie oni, a także osoby realizujące programy publiczne, chcą testować nowe formaty, niestandardowe działania, jednak nadal w wielu miejscach natrafiają, niestety, na barierę – bardziej światopoglądową niż finansową.

Z reguły wkład publiczności w projekty partycypacyjne jest stosunkowo niewielki, a globalnie – z perspektywy instytucji muzealnej – partycypacja jest wręcz iluzoryczna. Takie przedsięwzięcia pozwalają się wypowiedzieć w bardzo sztywnych granicach – o wolności i dowolności działania raczej nie ma tutaj mowy. Wydaje mi się, że największą swobodę, spośród wszystkich projektów, które ujęłam w Atlasie, dawała anty-wystawa „ms3 Re:akcja”, otwarta w 2009 roku w nowej siedzibie Muzeum Sztuki w Łodzi, ms2¹⁰. Publiczność została zaproszona do pustej sali wystawowej – a właściwie prawie pustej, bo czekały na nią białe ściany, pędzle, wałki i farba. Była to przestrzeń do działania, w której odwiedzający



¹⁰ bit.ly/3niqDmg [dostęp: 10.09.2021].

przez trzy miesiące mogli realizować, co chcieli. Wnętrze z biegiem czasu zmieniało się, a w jego wygląd nie ingerowali pracownicy muzeum (którzy w ramach projektu pełnili funkcje obserwatorów), tylko kolejni odwiedzający.

Pełna partycypacja w muzeum chyba w ogóle nie jest możliwa, ale i raczej nie jest potrzebna. Na pewno też nie każda instytucja musi w taki sposób pracować. Ważne jednak, aby takich przestrzeni było coraz więcej. Udział w budowaniu programów, projektów, wdrażanie swoich pomysłów, negocjowanie ich z innymi uczestnikami, współtworzenie, dawanie czegoś od siebie i czerpanie od innych w środowisku muzealnym – przestrzeni nobiletującej, prestiżowej, ważnej – niesamowicie wzbogaca i rozwija. Liczne badania pokazują pozytywny wpływ muzeów na rozwój i wzmacnianie kapitału społecznego. Dzieje się tak nie tylko poprzez bierne czerpanie z oferty danej instytucji, ale też zaangażowanie się we współtworzenie jej propozycji programowych.



dr Katarzyna Jagodzińska

Adiunkt w Instytucie Studiów Europejskich na Uniwersytecie Jagiellońskim. Pracowała w Międzynarodowym Centrum Kultury w Krakowie (2005–2020), a aktualnie współtworzy Muzeum Zabawek w Krakowie. Ukończyła historię sztuki oraz dziennikarstwo i komunikację społeczną UJ, doktoryzowała się z muzeologii. Autorka czterech książek o muzeach, w tym *Museums and Centers of Contemporary Art in Central Europe* (2020). Pracuje nad publikacją *Partycypacja i post-muzeum* i rozwija „Atlas muzealnej partycypacji”. Laureatka stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla wybitnych młodych naukowców na lata 2020–2023.



dr Marcin Szeląg

Historyk sztuki, edukator muzealny i kurator, adiunkt na Wydziale Edukacji Artystycznej i Kuratorstwa Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu, dyrektor Muzeum Regionalnego w Jarocinie. Współzałożyciel Forum Edukatorów Muzealnych i animator jego przedsięwzięć o charakterze naukowymi i badawczym. Ambasador EPALE.

Posłuchaj podcastu
na temat teatru
społecznego.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Odpowiednie dać rzeczy słowo, czyli o twórczości poetyckiej na lekcji języka obcego



KATARZYNA ŻĄK-CAPLOT

*Znając słowo – znasz rzecz. Wypowiadając słowo,
ma się władzę nad rzeczą. Kiedy uktada się i wiąże słowa z innymi
słowami – tworzy się nowe układy rzeczy, tworzy się świat.*

To słowa Olgi Tokarczuk¹, zacytowane również w książce *Język w służbie myśli*², której autorka – Renata Grzegorzczkova – podkreśla, że język jest niezbędny do wyrażania swoich przemyśleń. Pierwotnie cytat ten sprowokował mnie do napisania tekstu na temat twórczości poetyckiej obcokrajowców. Zamierzałam udowodnić, jak niewielu słów potrzeba, aby wyrazić siebie w języku obcym, oraz przekonywać, że nie należy się bać stawiania literackich wyzwania początkującym w nauce języka polskiego jako obcego i... wszystkich innych języków.

Kiedy wreszcie zasiadłam do pisania, pod pióro napłynęły mi inne refleksje – dotyczące mojej pracy, warsztatu, łączenia kompetencji i szczęśliwego przypadku (który w pewnym stopniu sama sprowokowałam). Zaczynamy jednak od początku.

Obcokrajowcy – uczestnicy prowadzonych przeze mnie zajęć online z języka polskiego na Uniwersytecie Warszawskim – zostali podzieleni na dwie podgrupy, ponieważ do doktorantów dołączyli w drugim semestrze młodzi studenci z programu Erasmus+ (poziom A1/A1+). Wszyscy słuchacze byli otwarci, kreatywni i zmotywowani do nauki, słowem: idealni kandydaci na polskojęzycznych poetów! Na początku, kiedy na platformie e-learningowej znaleźli polecenie pracy domowej: „Napisz po polsku wiersz o sobie”, byli wprawdzie nieco skonsternowani, ale także zaciekawieni i pełni emocji – co mnie z kolei zachwyciło i natchnęło do dalszego działania.

*– Ja? Wiersz? Nie znam polskiego, nie znam słów, nie wiem, o czym pisać!
– Nieprawda! Trochę polskiego wystarczy, nie potrzebujesz
wielu słów, bo nikt nie wie o tobie tyle, co ty!*

Proponując taką pracę domową, nie zastanawiałam się nad konsekwencjami, ponieważ sama potrafię rymować wszystko ze wszystkim. Zadanie wydawało mi się proste i inspirujące.



¹ Tokarczuk, O. (2019). *Podróż ludzi księgi*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.

² Grzegorzczkova, R. (2021). *Język w służbie myśli. Szkice z dziejów polskiego słownictwa*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Kompletnie zignorowałam głośne lamente. Czy słusznie? W przypadku mojej grupy – na pewno. Po otrzymaniu wierszy nie mogłam się od nich oderwać – dopiero po fakcie zrozumiałam, co się właściwie wydarzyło...

Immersja językowa

Stawiając uczniów przed tym zadaniem, zmusiałam ich niejako do całkowitego i podświadomego zanurzenia się w języku. Tworzonego wiersza nie da się przetłumaczyć, na nic zdaje się Google Translator. Żeby napisać utwór poetycki, trzeba wejść na wyższy poziom, trzeba poczuć dany język – odrzucić wszelkie bariery i wyrazić siebie tymi słowami oraz konstrukcjami, jakie się zna.

100% siebie

Człowiek ma dużo do powiedzenia, ale jest tak bardzo ograniczony językowo... Konflikt tragiczny? Raczej ogromna szansa. Jako nauczyciele wiecie najlepiej, że początkujący uczniowie są bardzo bezpośredni. Nie znają wszystkich formuł grzecznościowych, nie zawsze wiedzą, w jaki sposób mają coś wyrazić. W rezultacie mówią i piszą dokładnie to, co myślą i czują, nie stosują skrótów, nie owijają w bawełnę.

Tak samo jest z poezją. Po roku intensywnej współpracy poznałam niezłe swoich uczniów. Kiedy miałam do czynienia z ich twórczością, uderzyła mnie zgodność zarówno treści, jak i formy z ich cechami charakteru oraz obszarami zainteresowań. Można było wręcz poznać, z których części świata pochodzą. Matematycy i fizycy pisali wiersze krótkie i skondensowane, filolodzy wybierali dłuższe formy i tylko oni odważyli się rymować. Wiersze afrykańskie były pogodne i optymistyczne. Utwory arabskie miały oryginalną formę, a francuskie były delikatne i metaforyczne. Stereotypy? Nie, to chyba raczej wpływy kultury i rodzimego języka.

Białoszewski czy dziecięca kreacja

Dzięki immersji szybciej uczymy się języka, ponieważ życie stawia nas przed realnymi problemami, które musimy rozwiązać w języku obcym. To najlepsza motywacja – działamy, bo po prostu nie ma wyjścia.

Zapełnienie pustej kartki papieru to nie lada wyzwanie, z którym należy się zmierzyć tu i teraz. Natchnienie jest ulotne – kiedy się pojawia, nie ma czasu na wertowanie słowników czy grubych tomów gramatyk opisowych. Co robić, gdy zaczyna brakować słów? Wymyśla się nowe, jak robili to Białoszewski lub Karpowicz. Powołuje się do życia swój własny, bezpieczny i rozumiały świat.

”

Wszyscy słuchacze byli otwarci, kreatywni i zmotywowani do nauki, słowem: idealni kandydaci na polskojęzycznych poetów! Na początku, kiedy na platformie e-learningowej znaleźli polecenie pracy domowej: „Napisz po polsku wiersz o sobie”, byli wprawdzie nieco skonsternowani, ale także zaintrygowani i pełni emocji – co mnie z kolei zachwytiło i natchnęło do dalszego działania.

Poeta-cudzoziemiec, działając pod wpływem natchnienia, tworzy nowe słowa jak dziecko. Stosuje znane mu reguły, by konstruować wyrazy pasujące mu do rymu i kontekstu. Jego świat jest bezpieczny. Nie obawia się ośmieszenia, przecież w poezji wszystko wolno!

Wolna kreacja

I wreszcie to, co najważniejsze. Kreatywność łączy się z zaangażowaniem i dobrym samopoczuciem. Według koncepcji Craika i Lockharta³ to nie liczba powtórzeń danej struktury językowej ma znaczenie, lecz ich jakość. Proces ten autorzy nazwali „głębokim przetwarzaniem danych” i podzielili na dwa etapy. W pierwszym analizowana jest struktura (w naszym przypadku forma utworu), w drugim – semantyka, czyli sens wiersza. Takie dwupoziomowe zapamiętywanie ma przynieść długotrwałe efekty.

*Po co nudzić Was teorią i odwlekać słodkie chwile,
a więc kończę, aby wiersze zaskoczyły Was wnet mile.
Aby dały inspirację i ochotę, by wtórować.
Wiem, że wszystkich to zachwyci i nie waży się dworować
nikt, gdyż poziom no i urok tych utworów jest niemały.
Więc czytajcie, się wzruszajcie, namawiajcie pełni wiary
waszych własnych, ukochanych uczniów, by ze wzniesionym czołem
kreowali, wymyślali, przy tym dobrze się bawili!*
(autorka artykułu)

Wiersze moich uczniów

*Przyjazny i towarzyski⁴
Z uśmiechem zawsze na twarzy
Tak jak mój zawsze szczęśliwy nauczyciel języka polskiego
Dobrze mi się śmieje
To moja terapia, to moje życie
Lekcje polskiego zawsze mnie pokorują
Sam ćwiczę,
Czasami trafiam dwa na dwadzieścia punktów
Jestem zagubiony i dezorientowany
Rzeczywiście, życie jest brutalne,
Ale wygram
(doktorant z Zimbabwe, nauki polityczne, A1+ po sześciu miesiącach nauki)*

”

Kreatywność łączy się z zaangażowaniem i dobrym samopoczuciem. Według koncepcji Craika i Lockharta to nie liczba powtórzeń danej struktury językowej ma znaczenie, lecz ich jakość. Proces ten nazwali głębokim przetwarzaniem danych i podzielili na dwa etapy. Na pierwszym analizowana jest struktura (w naszym przypadku forma utworu), na drugim – semantyka, czyli sens wiersza.



³ Craik, F., Lockhart, R. (1972). Levels of processing: A framework for memory research. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 11(6): 671–684.

⁴ Wiersze zostały przytoczone w wersjach oryginalnych, z zachowaniem pierwotnych form gramatycznych.

mój polski wiersz w sobie:

*Jestem dziewczyną o czarnych włosach i czarnych oczach
Uwielbiam dużo jeść i spać
ale muszę nosić ubrania i codziennie chodzić na uniwersytet
Uwielbiam dużo jeść i spać
ale muszę codziennie gotować i myć
Uwielbiam dużo jeść i spać
ale muszę żyć i wykonywać swoje obowiązki
Uwielbiam dużo jeść i spać*
(studentka z Iranu, A1 po trzech miesiącach nauki)

Kim jestem?

*Nazywam się (XXX) i grałem w koszykówkę
ale nie jestem wysoki i zrezygnowałem.
Lubię muzykę i czytanie
ale to, co lubię najbardziej, to kupowanie ubrań.
Lubię duże bluzy i dżinsy
I że wszystkie ubrania są czarne.*
(student programu Erasmus+ z Hiszpanii, A1 po trzech miesiącach nauki)

Mój wiersz

*Ja (XXX), Szczęśliwy jak słońce,
Podoba mi się jego kolor.
Moja powiązana planeta,
Ona jest moją szczęśliwą gwiazdą.
Fotografia to moje hobby,
Aby zachować wspomnienia,
Na zawsze.
Lubię patrzeć na słońcezniki,
Aby kwitnąć i rosnąć,
Oni mnie inspirują.*
(student programu Erasmus+ z Francji, A1 po trzech miesiącach nauki)

*Mam na imię (XXX), uczę się polskiego.
Pracuję w Warszawie, ale mieszkam daleko.
Jestem Włochem, urodziłem się w Weronie.
Pracuję w domu z powodu korony.
Wiersze są trudne, nie wiem co napisać.
Jak budować rymy, muszę Kasię zapytać.*
(doktorant z Włoch, nauki ścisłe, A1+ po sześciu miesiącu nauki)

*Ze stolicy Kazachstanu,
Przyjechałam na wymianę,
Tu spędziłam troszkę czasu,*

*Po powrocie miałam wczasy,
Ukończyłam magisterkę,
I wybrałam nową ścieżkę,
W swoim życiu chciałam zmiany,
Wyjechałam z Kazachstanu,
Teraz tu jestem na stałe,
Doktorantką na wydziale.
Robię różne ja badania,
Mam na wszystko swoje zdanie.
Chętnie uczę się polskiego,
Ledwo radzę tu bez niego.*

(doktorantka z Kazachstanu, filologia, A1+ po sześciu miesiącach nauki)

Wiersz po polsku

*(XXX), to jest moje imię
I po włosku zwykle mówię.
Z językami ja pracuję,
Bo lingwistykę studiuję.
Doktorantem jestem teraz,
A biedny będę zaraz,
Bo w Warszawie będę mieszkać
I stypendium na piwo będę spędzać.
Nie, żartuję oczywiście,
Wódka lepiej mi podoba się.
Uczę się języka polskiego,
I nie ma języka trudniejszego
Z wszystkimi przypadkami
I dziwnymi rodzajami.
Profesorem chciałbym stać,
Ale jeszcze długo trzeba studiować.
Bardzo lubię śpiewać,
I z przyjaciółmi się spotykać.
Na Uniwersytecie Warszawskim
Studujemy i się zabawiamy,
I mówimy po polsku z łatwością
Bo Kasia jest naszą nauczycielką!*

(doktorant z Włoch, filologia, A1+ po sześciu miesiącach nauki)

Zakończenie (prozą)

Wypada zapytać, co mają wspólnego wiersze z kompetencjami? W tym przypadku wiele. Nie jestem tylko (lub aż!) lektorką języka polskiego jako obcego, lecz również koordynatorką projektów skierowanych do obcokrajowców w Muzeum Warszawy. Twórczość moich podopiecznych zainspirowała mnie do stworzenia zupełnie nowego projektu. Z radością zapowiadam go już dziś – na przełomie stycznia i lutego 2022 roku zostanie ogłoszony I Międzynarodowy

Varsavianistyczny Konkurs Literacki Muzeum Warszawy, skierowany do osób dorosłych, dla których język polski nie jest językiem ojczystym. Oczywiście utwory napisane w języku polskim dotyczyć będą stolicy. Patronat nad konkursem obejmie „Kronika Warszawy”.

Zapraszam do udziału i świetnej lingwistycznej zabawy!



Katarzyna Żák-Caplot

Nauczycielka języka polskiego i czeskiego dla obcokrajowców, egzaminatorka międzynarodowa, bibliotekarka i muzealniczka. Kieruje siecią biblioteczną Muzeum Warszawy. W obszarze jej zainteresowań znajduje się integracja elementów edukacji bibliotecznej i muzealnej w ramach nauczania języków obcych metodą przedmiotowo-językową. Stypendystka Fundacji Kościuszkowskiej w Stanach Zjednoczonych, laureatka European Language Label 2019 za projekt „Warszawa dla średnio zaawansowanych” oraz wyróżnienia krajowego jury European Language Label 2020 za przedsięwzięcie „Warszawa dla początkujących”. Autorka publikacji *Legendy Starego Miasta w Warszawie. Wybór tekstów do nauki języka polskiego jako obcego z ćwiczeniami*, wydanej przez Muzeum Warszawy.

Przeczytaj na EPALE
wywiad dotyczący nauczania
obcokrajowców języka polskiego.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Edukacja ekologiczna osób dorosłych – jak do niej podejść, od czego zacząć?



JOANNA TABAKA

Większość obserwowanych przeze mnie ekologicznych działań edukacyjnych kierowana jest do dzieci. To efektywne podejście, jeśli chodzi o wychowanie świadomych obywateli, którzy uczeni od najmłodszych lat zdobywają odpowiednią wiedzę oraz utrwalają zautomatyzowane ekonawyki. Jednak to, w jakim świecie dzieci będą dorastać i jaki odziedziczą, zależy w dużej mierze od osób dorosłych. Dlatego edukacja proekologiczna tej grupy to ważny element przeciwdziałania zmianom klimatu, a projektowanie działań edukacyjnych skierowanych do osób 18+ to konieczność. A także bardzo oczekiwana potrzeba, ponieważ Polki i Polacy nie mają skąd czerpać wiedzy o zmianach klimatu oraz metodach ich spowalniania.

Świadomość ekologiczna Polek i Polaków

W trwających od 2011 roku badaniach podłużnych Ministerstwa Klimatu i Środowiska¹ możemy znaleźć dowody na wzrost znaczenia tematyki ekologicznej w świadomości obywateli i obywateli. Potwierdzają to odpowiedzi uczestników badania, w którym mieli wybrać z zamkniętej puli dziedzin trzy, z jakimi Polska ma najwięcej problemów. Jeszcze w 2018 roku na pierwszym miejscu plasowała się ochrona zdrowia (55%), zaś kwestie dotyczące środowiska znalazły się dopiero na miejscu siódmym. Jednak już w 2020 roku to właśnie to zagadnienie zajęło czołową pozycję, notując wzrost wskazań z 17% do 51%. To aż 34 punkty procentowe więcej w dwa lata!

Jednak mimo optymizmu płynącego z tej części badania, przy dokładnym przyjrzeniu się kolejnym sekcjom oraz innym analizom, możemy wywnioskować, że o ile wzrasta nasza wiedza w zakresie problemów

”

Z moich doświadczeń wynika, że najprostszym działaniem, jakie możemy zaprojektować, jest stworzenie przestrzeni do rozmowy – przede wszystkim do dzielenia się indywidualnymi praktykami. Takie spotkania są istotne, ponieważ umożliwiają skorzystanie z doświadczenia osób, które znajdują się o krok dalej na ścieżce do ekologicznego stylu życia.



¹ *Badania świadomości ekologicznej 2020*, Ministerstwo Klimatu i Środowiska; bit.ly/3HtFjJA [dostęp: 20.07.2021].

ekologicznych, to z praktyką nadal nie jest dobrze. Świadczą o tym poniższe liczby:

- marnujemy 247 kg jedzenia rocznie na osobę, co daje nam piąte miejsce w Unii Europejskiej (średnia 173 kg) i ta statystyka rośnie z roku na rok²;
- 29% z nas przyznaje, że używa zbyt wielu toreb foliowych³;
- tylko 21% z nas deklaruje, że korzysta z wtórnego obiegu rzeczy (wymiana, sprzedaż, kupno produktów używanych), blisko połowa Polaków wyrzuca przedmioty, które się zepsuły lub przestały być potrzebne, a tylko 36,5% myśli o ich naprawie⁴;
- 41% z nas przyznaje, że nie podejmuje działań mających na celu zmniejszenie ilości generowanych przez siebie odpadów, ponieważ nie wiemy, jak to zrobić (33,3%), nie uważamy tej kwestii za ważną (27,7%), uznajemy, że nie produkujemy ich zbyt dużo (23,1%)⁵. To ostatnie stwierdzenie oczywiście nie jest prawdą, jeżeli porównamy, jak prezentują się roczne statystyki liczby odpadów wytworzonych przez jedną osobę: w 2016 roku – 303 kg⁶, a w 2018 roku już 332 kg⁷ (stały wzrost). Dla 45,4% osób nie ma znaczenia, w co są zapakowane produkty lub czy da się te opakowania przetworzyć⁸;
- chociaż o wiele więcej osób w porównaniu z badaniem z 2018 roku⁹ deklaruje dziś regularne segregowanie śmieci (skok z 62% do 96%!), to nadal duża grupa robi to nieprawidłowo – 50% z nas ignoruje fakt, że baterie nie powinny trafiać do jednego pojemnika z odpadami „zmieszanymi”, 42% osób nie wie, co zrobić z przeterminowanymi lekami. 48% badanych nie oddaje sprzętu RTV/AGD do miejsc zbiórki elektrośmieci, a 38% z nas wyrzuca świetlówki (toksyczne) do zwykłego pojemnika(!)¹⁰;
- ponad połowa Polaków przegrzewa swoje mieszkania, utrzymując średnią temperaturę na poziomie 22°C i więcej¹¹, tym samym przyczyniając się do wyższej emisji dwutlenku węgla.

Jak zatem widać, choć teoretycznie społeczna świadomość ekologiczna się zwiększa, to nadal nasza wiedza jest w tej kwestii zbyt mała.

Grupa docelowa

Zmiana zachowania zaczyna się od zmiany świadomości. Nie mniej ważna jest także postawa wobec tematu ekologii, gdyż to ona wpływa na motywację do rozwoju w tym zakresie. Według raportu *Ziemia nie atakuje 2020*¹², przygotowanego przez firmę badawczą Kantar,

² *Każdy Polak ma w domu 247 kg żywności. Jesteśmy na 5. miejscu w UE*, Business Insider; bit.ly/3xTDeyF [dostęp: 20.07.2021].

³ *(Nie)ekologiczne zakupy Polaków* (2019). Forum Odpowiedzialnego Biznesu; bit.ly/2VR3A67 [dostęp: 20.07.2021].

⁴ *Badania świadomości ekologicznej 2020*, dz.cyt.

⁵ *Gospodarka odpadami. Raport z badania* (2019). Ministerstwo Klimatu i Środowiska; bit.ly/2V4sNcM [dostęp: 20.07.2021].

⁶ Dyjak, G. (2019). *Przeciętny Polak wytwarza rocznie ponad 300 kg odpadów komunalnych*. Portal Samorządowy; bit.ly/3hRr2lX [dostęp: 20.07.2021].

⁷ Przybylski, M. (2020). *GUS: Polacy wytwarzają coraz więcej śmieci*. Serwis Samorządowy PAP; bit.ly/3iwYqUD [dostęp: 20.07.2021].

⁸ *Gospodarka odpadami. Raport z badania*, dz. cyt.

⁹ *Trackingowe badanie świadomości i zachowań ekologicznych mieszkańców Polski. Raport z badania* (2018). Ministerstwo Klimatu i Środowiska; bit.ly/36R5S1r [dostęp: 20.07.2021].

¹⁰ *Badania świadomości ekologicznej 2017*, Ministerstwo Klimatu i Środowiska (strona archiwalna); bit.ly/3eF0Mzs [dostęp: 20.07.2021].

¹¹ *Ponad połowa Polaków przegrzewa swoje mieszkania* (2020). Interia.pl; bit.ly/2UA0cMw [dostęp: 23.07.2021].

¹² ziemianieatakuj.pl.



Polki i Polacy dzielą się na pięć grup, w zależności od tego, jaki reprezentują stosunek do kwestii środowiskowych:

- **Nieczekajkowie** (12%) – osoby o najwyższym poziomie świadomości, aktywności;
- **Świadomici** (19%) – tzw. ekolodzy fasadowi, którzy przejmują się problemami środowiska, ale nie podejmują dużych zmian w codziennym zachowaniu;
- **Niepokojonie** (25%) – osoby, które chcą, ale nie wiedzą jak;
- **Dobrzeżyje** (26%) – ludzie nieprzekonani, którzy nie czują jednostkowej odpowiedzialności;
- **Beźściemianie** (11%) – osoby, które nie wierzą w zmiany klimatu, uznają je za bajkę, a nie za istotną sprawę.

Zatem projektowanie ekologicznych działań edukacyjnych dla osób dorosłych oraz sposób informowania o nich powinien uwzględniać te grupy. Na podstawie analizy profilu postaw najlepszą dla edukatorów grupą wydają się być Niepokojonie, którzy chcą coś zmienić, jednak nie wiedzą, jak się do tego zabrać. Grupa, na którą także warto zwrócić uwagę, to Nieczekajkowie, której przedstawiciele warto zaprosić do wspólnego planowania tematyki wydarzeń. Osoby te mogą pomóc w dostarczeniu odpowiednich podstaw merytorycznych i pomysłów działań.

Wspomniany podział wydaje się również istotny z perspektywy tworzenia materiałów edukacyjnych oraz języka, jakim będziemy operować. Bariera językowa wynikająca z nieznamomości fachowej nomenklatury może się przyczynić do podobnego, dość paradoksalnego zjawiska, jakie obserwujemy na rynku księgarskim. Obecnie publikacje ekologiczne są kierowane albo do dzieci, albo do osób, które mają ugruntowaną wiedzę w tym zakresie (poważne rozprawy naukowe pisane trudnym, specjalistycznym językiem). Niewiele jest materiałów mieszczących się pomiędzy tymi dwiema skrajnościami – konkretnych, prostych, praktycznych, lecz nieprzeznaczonych dla najmłodszych. (Często obserwuję jednak, że osoby zapoznające się z zagadnieniami ekologicznymi preferują właśnie niektóre wydawnictwa skierowane do dzieci, gdyż są bardziej przystępne i ciekawiej skonstruowane niż książki „branżowe”).

Od czego zacząć?

Drogę do tworzenia ciekawych działań edukacyjnych najlepiej rozpocząć od samodzielnego wzmocnienia świadomości ekologicznej. We wchodzeniu na zieloną ścieżkę bardzo mi pomogły **ekoblogi** (np. „Na nowo śmieci”¹³, „Ograniczam się”¹⁴ i „Organiczni”¹⁵) oraz **publikacje** (takie jak *Styl życia Zero Waste. Śmieć mniej, żyj lepiej* Amy Korst¹⁶ i *Jak uratować świat* Arety Szpury¹⁷). Warto również posiłkować się aktualnymi badaniami i raportami, a także wiarygodnymi statystykami.

Lektury zainspirują nas do wypisania wyzwania, z którymi chcielibyśmy się zmierzyć. Jeśli zatem w badaniach pojawia się informacja o wzrastającym poziomie marnowania żywności – nauczymy, jak tego unikać, np. poprzez warsztaty kulinarne z wykorzystaniem resztek albo

¹³ nanowosmieci.pl.

¹⁴ ograniczamsie.com.

¹⁵ organiczni.eu.

¹⁶ Korst, A. (2017). *Styl życia Zero Waste. Śmieć mniej, żyj lepiej*. Białystok: Wydawnictwo Vivante.

¹⁷ Szpura, A. (2019). *Jak uratować świat? Czyli co dobrego możesz zrobić dla planety*. Warszawa: Wydawnictwo W.A.B.



zajęcia dotyczące odpowiedniego planowania zakupów. Jeśli jest problem z segregowaniem śmieci – przygotujmy szkolenie na temat prawidłowego rozdzielania odpadów oraz miejsc oddawania sprzętu AGD lub leków. Jeśli widzimy, że nie ma nawyku reperowania ubrań czy sprzętów – założmy kawiarenkę naprawczą, w której nauczymy podstawowych domowych sposobów naprawiania zepsutych przedmiotów lub np. szycia woreczków na warzywa ze starych ubrań. Jeśli dostrzegamy niedostatki wiedzy dotyczącej ograniczenia liczby odpadów – przygotujmy serię edukacyjną o stylu życia *zero waste*, by pokazać alternatywy dla zapakowanych w plastik produktów (np. sposoby samodzielnego tworzenia środków czystości i pielęgnacji) i informować, gdzie w najbliższej okolicy można zakupy pakować do własnych toreb i pojemników.

Prostota i praktyczność

Z moich doświadczeń wynika, że **najprostszym działaniem, jakie możemy zaprojektować, jest stworzenie przestrzeni do rozmowy** – przede wszystkim do dzielenia się indywidualnymi praktykami. Takie spotkania są istotne, ponieważ umożliwiają skorzystanie z doświadczenia osób, które znajdują się o krok dalej na ścieżce do ekologicznego stylu życia. Tego rodzaju wydarzenia można ułożyć w cykle realizowane np. w formie dyskusyjnego klubu książkowo-filmowego, w którym omawiane są wyselekcjonowane pozycje dotyczące różnych aspektów środowiskowych. W takim klubie łatwiej motywować się do codziennych zmian, ale też wspierać się w poszukiwaniu nowych proekologicznych praktyk.

Warto również wykorzystywać niestandardowe święta i dostosowywać do nich tematy działań edukacyjnych. Spotkanie na temat oszczędzania wody i jej znaczenia warto zorganizować 17 czerwca, kiedy obchodzimy Światowy Dzień Walki z Pustynnieniem i Suszą, a o szkodliwości cyfrowego śladu węglowego około 3 maja (Dzień bez komputera). Kalendarz zawierający informacje o „zielonych” datach znaleźć można w mojej publikacji *Zielona Instytucja Kultury*¹⁸.

”

To, o czym należy bezwzględnie pamiętać, to podejście holistyczne przy tworzeniu i przeprowadzaniu zajęć edukacyjnych – wzmocnienie nawyków proekologicznych nie powinno się odbywać wyłącznie poprzez przyswajanie teorii. Nie mniej ważne jest to, w jaki sposób wydarzenie zostanie wypromowane (bez nadmiaru ulotek), z jakich pomocy edukacyjnych i materiałów będziemy korzystać (wielokrotnego użytku, trwałych). Trzeba zwracać uwagę na to, czy w trakcie szkolenia jest dostępny koszt do segregacji odpadów, catering nie podaje jedzenia na plastikowych talerzykach, a wody w plastikowych butelkach oraz czy na zajęcia można dojechać rowerem lub transportem publicznym.



¹⁸ Tabaka, J. (2020). *Zielona Instytucja Kultury. O stawianiu się miejscem kultury przyjaznym naturze.* bit.ly/3roU31M [dostęp: 20.07.2021].

Przygotowując **wydarzenia edukacyjne**, należy zawsze pamiętać o ich nadrzędnych celach, którymi są:

- 1. Przywracanie kontaktu z naturą**, co umożliwia zachowanie dobrostanu psychicznego i fizycznego, a także budowanie szacunku do otaczającej przyrody (np. spacery w lesie, sadzenie drzew, nauka ogrodnictwa, tworzenie budek dla ptaków i hoteli dla owadów, zielarstwo, *plogging*¹⁹);
- 2. Podnoszenie świadomości ekologicznej** – zmiana zachowań i nawyków (np. w zakresie oszczędzania energii, ciepła i wody), praca nad ograniczaniem ilości produkowanych śmieci i życiem *zero waste*, wspomaganie bioróżnorodności, informowanie na temat możliwości ograniczania zanieczyszczenia powietrza, omówienie zjawiska „ekościermy” (*greenwashing*);
- 3. Nauka samowystarczalności**, aby minimalizować liczbę produkowanych śmieci i ograniczać zużycie energii. Tego rodzaju działania mogą dotyczyć napraw, renowacji i przedłużania życia produktów, uprawy własnych ziół, warzyw i przypraw, samodzielnego przygotowywania środków czystości i kosmetyków pielęgnacyjnych, odnawialnych źródeł energii.

Proponuję także projektowanie działań edukacyjnych procesowych, które pomogą wypracować ekologiczne rozwiązania dopasowane do potrzeb lokalnej społeczności. Mogą one prowadzić do uruchomienia sąsiedzkiej wypożyczalni sprzętów (np. narzędzi) czy zainspirować do napisania przez wspólnotę zarządzającą danym budynkiem wniosku o zamontowanie na nim paneli fotowoltaicznych i zbiornika na deszczówkę.

Spójność przede wszystkim

To, o czym należy bezwzględnie pamiętać, to **podejście holistyczne przy tworzeniu i przeprowadzaniu zajęć edukacyjnych** – wzmocnienie nawyków proekologicznych nie powinno się odbywać wyłącznie poprzez przyswajanie teorii. Nie mniej ważne jest to, w jaki sposób wydarzenie zostanie wypromowane (bez nadmiaru ulotek), z jakich pomocy edukacyjnych i materiałów będziemy korzystać (wielokrotnego użytku, trwałych). Trzeba zwracać uwagę na to, czy w trakcie szkolenia jest dostępny kosz do segregacji odpadów, catering nie podaje jedzenia na plastikowych talerzykach, a wody w plastikowych butelkach oraz czy na zajęcia można dojechać rowerem lub transportem publicznym. Takie całościowe podejście będzie świadczyło o naszej integralności i pomoże we wzmocnieniu pozytywnych wyborów uczestników, którzy przy okazji oswoją się z zaobserwowanymi ekologicznymi rozwiązaniami.

”

Zmiana zachowania zaczyna się od zmiany świadomości. Nie mniej ważna jest także postawa wobec tematu ekologii, gdyż to ona wpływa na motywację do rozwoju w tym zakresie.



¹⁹ Inicjatywa zapoczątkowana w Szwecji – forma działań ekologicznych polegających na łączeniu aktywności na świeżym powietrzu (np. biegania) ze zbieraniem śmieci.

Na koniec warto wspomnieć, że nawet jeśli działanie edukacyjne nie dotyczy bezpośrednio ekologii, to nadal powinniśmy je przygotować w sposób nieinwazyjny dla środowiska. W tym przypadku liczy się każdy gest.



Joanna Tabaka

Trenerka, mentorka. Edukatorka w zakresie ograniczania negatywnego wpływu instytucji i działań kulturalnych na środowisko i ekspertka ds. budowania strategii rozwoju publiczności w sektorze kultury. Zawodowo zajmowała się promocją i *audience development*, odpowiadała za koordynację wolontariatu i facylitację działań skierowanych do seniorów. Podwójna stypendystka Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego (w latach 2016 i 2020) oraz beneficjentka warszawskiego programu Mobilni w Kulturze 2020. Prowadzi blogi: „Widok na Widownię” oraz „Zielona Instytucja Kultury”. W 2020 roku wydała dwie cyfrowe publikacje: *Kultura naturze, z Syrenką w tle. Dobre praktyki proekologiczne w warszawskich instytucjach kultury* (bit.ly/38qzC7) oraz *Zielona Instytucja Kultury. O stawianiu się miejscem kultury przyjaznym naturze* (bit.ly/3roU31M).

Przeczytaj na EPALE artykuł
o narzędziach i aplikacjach
zwiększających
świadomość ekologiczną.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Dobre praktyki, sprawdzona wiedza i inspirujące rozwiązania, o których można poczytać na platformie EPALE, to swoiste drogowskazy dla edukatorów osób dorosłych. Te wskazówki i refleksje mogą być pomocne w świecie szybkich przemian i wyzwań, przed którymi stoi obecnie sektor edukacji dorosłych. Trzydzieści tekstów z platformy, wybranych do niniejszej publikacji, dotyczy różnych wątków: warsztatu trenera (rozdział „Czasem mniej znaczy więcej”), rozwoju osobistego i zawodowego (rozdział „Zmiana zaczyna się od nas”), edukacji włączającej (rozdział „Otwartość i poszukiwanie wiedzy”), kompetencji cyfrowych („Technologia dla każdego”) i kwestii angażowania w edukacji („Dobre praktyki”).

EPALE (Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie)

to miejsce, gdzie edukatorzy osób dorosłych, szkoleniowcy i trenerzy mogą znaleźć inspiracje, propozycje nowych metod nauczania oraz sposoby motywowania dorosłych do nauki. Społeczność EPALE tworzą ludzie, którzy chcą rozwijać swoje kompetencje zawodowe, prowadzić dyskusje, dzielić się doświadczeniem, rozmawiać na temat warsztatu swojej pracy. To osoby, które poszukują nowych rozwiązań oraz są chętne do nawiązania kontaktu z innymi edukatorami w Polsce i w Europie. Platforma jest ogólnodostępna, a korzystanie z niej bezpłatne.

epale.ec.europa.eu/pl | facebook.com/epalepolska | pl.linkedin.com/company/epalepolska

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji działa od 1993 roku. Obecnie pełni funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności na lata 2021–2027. Równolegle realizuje europejskie inicjatywy informacyjno-edukacyjne: eTwinning, Eurodesk Polska, Eurydice, Europass, EVET i EPALE. Wspiera również współpracę z krajami Europy Środkowo-Wschodniej przez Polsko-Litewski Fundusz Wymiany Młodzieży, Polsko-Ukraińską Radę Wymiany Młodzieży oraz Centrum Współpracy SALTO z Krajami Europy Wschodniej i Kaukazu. Od 2014 roku FRSE uczestniczy we wdrażaniu Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

www.frse.org.pl