



Wybór tekstów
opublikowanych
na platformie
EPALE

Od wyzwania do rozwiązania

2023



**Wybór tekstów
opublikowanych
na platformie
EPALE**

Od wyzwania do rozwiązania

2023

Od wyzwania do rozwiązania

Wybór tekstów opublikowanych na platformie EPALE (2023 r.)

Redaktor merytoryczny:	dr hab. Małgorzata Rosalska, prof. UAM
Redaktor prowadzący:	Tomasz Mrozek
Współpraca:	Karolina Milczarek, Krajowe Biuro EPALE
Korekta:	Maryla Błońska
Skład:	Grzegorz Dębowski
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 2024

ISBN 978-83-67587-27-3

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: O. Kotyk (s. 30), T. Warchocki (s. 59), E. Pijanowska (s. 115), S. Łaszewski (s. 123), J. Wypych (s. 127, zdjęcie Małgorzaty Kruszyńskiej), J. Suszko-Adamczewska (s. 139, zdjęcie Tomasza "Frejtaga" Piątka), Filmbook Piątka (s. 156), F.M. Nowak (s. 167).
Pozostałe zdjęcia pochodzą z archiwów prywatnych autorów tekstów.

Publikacja bezpłatna

Cytowanie: *Od wyzwania do rozwiązania. Wybór tekstów opublikowanych na platformie EPALE (2023 r.)*. (2024). 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
Małgorzata Rosalska 6

Potrzeby i wyzwania

Siła krytycznego myślenia. Umiejętności ważniejsze niż wiedza?
Dorota Gierszewski 10

Szkolenia zawodowe migrantów – w poszukiwaniu rozwiązań systemowych
Krzysztof Jarymowicz 14

Grywalizacja dla osób dorosłych w spektrum autyzmu
Dominik Rudzki 18

Proaktywny senior w społeczeństwie cyfrowym
Jakub Jerzy Czarkowski 22

Reduce, Reuse, Recycle
– jak żyć zgodnie z zasadą 3R i chronić środowisko?
Magdalena Kozłowska 28

Kosmita, kosmitka, a może człowiek? O savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnością ruchu i wzroku
Izabela Sopalska-Rybak 32

Pierwszy krok w stronę edukacji medialnej dorosłych
Patrik Zakrzewski 36

2

W poszukiwaniu rozwiązań

Dlaczego zespoły popadają w stagnację i co z tym zrobić?
Agnieszka Leśny 42

***Dwunastu gniewnych ludzi* – analiza pracy zespołowej**
Wojciech Świtalski 50

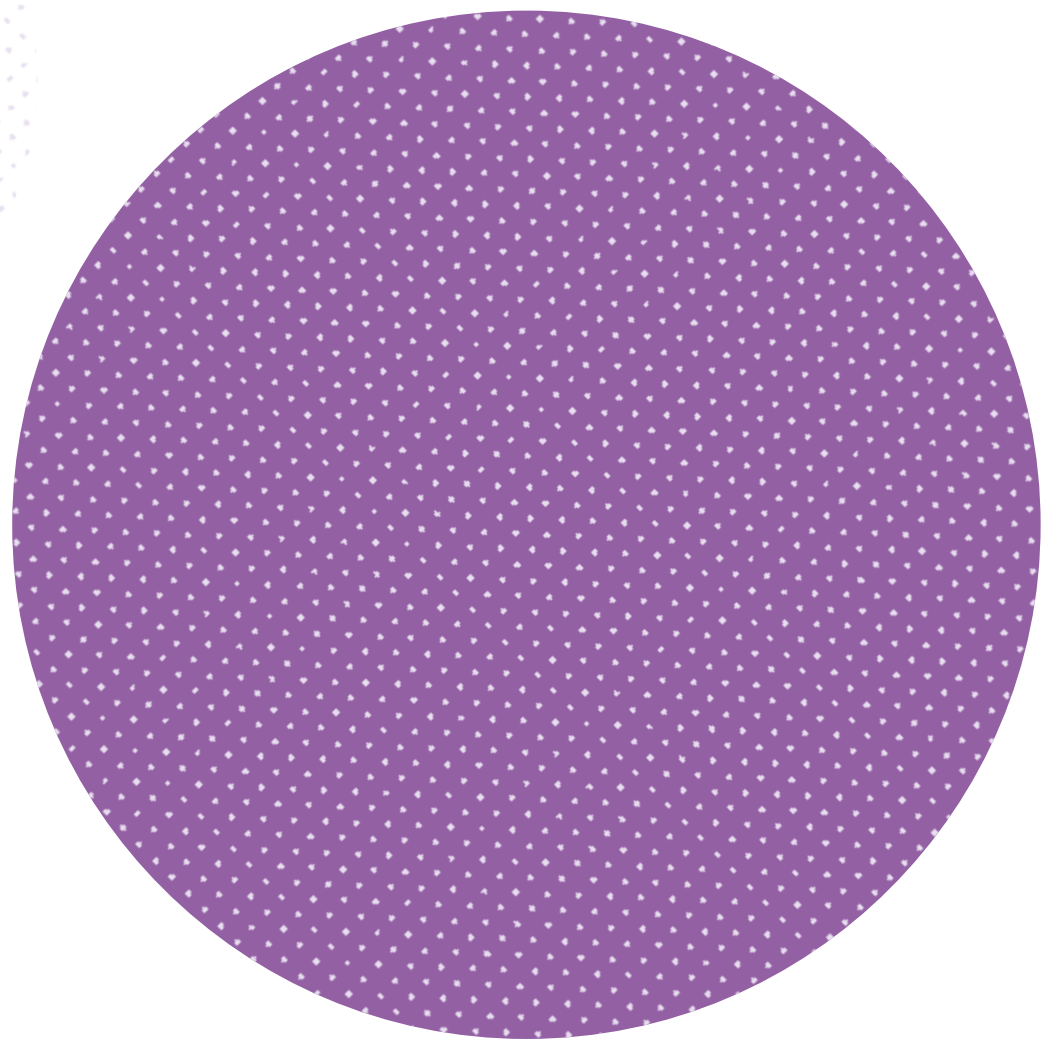
Pedagogika cyrku w pracy z grupą
Dominika Knap 56

Zaangażowanie przez gry
Urszula Rudzka-Stankiewicz, Beata Jakubowska 60

Historia z rodzinnej historii. Czy można się z niej uczyć?
Renata Konieczna-Woźniak 64

Wprowadzenie do pracy z filmem na warsztatach dla osób dorosłych
Maciej Dowgiel 70

Dlaczego ja? Jak pracować z osobami, które doświadczają zwolnienia z pracy
Małgorzata Rosalska 76





3

Wyzwania technologiczne

Czego już nie będę robił w 2024 roku, tworząc e-learning Piotr Maczuga	84
Gniewny Gienek Generator – sztuczna inteligencja pokaże, gdzie jest miejsce edukatora Sławomir Łais	90
ChatGPT – pierwsze doświadczenia i wrażenia edukatorki Barbara Habrych	94
Cyfrowe mosty Noemi Gryczko	100

4

Przestrzenie uczenia się i rozwoju

Aktywne społeczności Maciej Bielawski	106
Badania w kulturze – siedem grzechów głównych Bartek Lis	110
Ideacja w projektowaniu doświadczeń muzealnych Marcin Szelaąg	116
Pedagogia miejsca w służbie biblioteki Katarzyna Żak-Caplot	120
CWL – miejsce, które wspiera Karolina Suska, Małgorzata Kruszyńska, Paulina Stomińska	124
Spacerobotniczo-historyczne Adam Kapler	128

5

Inspiracje i dobre praktyki

Teatr przy stole. Innowacja społeczna dla seniorów Nina Woderska, Tomek „Frejtag” Piątek	136
O międzypokoleniowym uczeniu się jako przykładzie dobrej praktyki w edukacji dorosłych Barbara Malepsza	140
Ciekawie i twórczo – seniorzy w roli głównej Maria Bednarska	148
Adoptuj grządkę! Historia dzielnicowego dobra wspólnego Mateusz Nowacki	154
Job shadowing, czyli o cieniach podglądania pracy Aleksandra Zając	158
Odpowiedz na zew przygody i wyrusz w podróż z Erasmusem! Barbara Gołębiowska	162

Słowo wstępne



MAŁGORZATA ROSALSKA

Różnorodność obszarów, w których wykorzystywane są podejścia edukacyjne w zakresie wspierania rozwoju i uczenia się dorosłych, jest imponująca. Uważni użytkownicy platformy EPALE z pewnością wiedzą, jak wiele wątków jest tam poruszanych i jak wiele rozwiązań omawiają publikujący tam autorzy. Bogactwo tematyczne nie przesłania jednak najważniejszego aspektu – w centrum uwagi zawsze umieszczony jest człowiek na różnych etapach dorosłości. Pisząc o metodach edukacyjnych, nowych rozwiązaniach technologicznych, miejscach uczenia się czy konkretnych projektach, na myśli zawsze mamy to, w jaki sposób te elementy mogą wspomóc rozwój człowieka – przez całe życie (ang. *lifelong learning*) i w różnorodnych wymiarach (ang. *lifewide learning*).

Tematy, które były najczęściej obecne na platformie EPALE w 2023 roku, to: zaangażowanie, wzmocnienie pozycji (ang. *empowerment*) oraz włączenie. Ukierunkowywały one nasze myślenie o celach edukacji dorosłych. Autorzy tekstów poszukiwali rozwiązań sprzyjających zwiększeniu zaangażowania uczestników szkoleń czy warsztatów, wskazywali możliwości rozwijania zarówno konkretnych kompetencji, jak i poczucia sprawstwa oraz kontroli. Zajmowali się także kwestią włączania w działania edukacyjne tych osób, którym z różnych powodów trudno jest samodzielnie skorzystać z pojawiających się szans i dostępnych możliwości. Eksperti EPALE dzielili się nie tylko wiedzą, lecz także własnymi doświadczeniami i przykładami działań, które mogą zainspirować praktyków edukacji dorosłych.

Teksty wybrane do tej publikacji doskonale ilustrują, w jaki sposób można wykorzystać rozwiązania edukacyjne do zainicjowania zmiany – u pojedynczych osób, w grupach czy małych lub większych społecznościach. Autorzy dowodzą, że edukacja dorosłych jest czymś więcej niż jedynie tradycyjnie ujmowanym uczeniem (się) – jest to przede wszystkim budowanie środowisk sprzyjających rozwojowi oraz stwarzanie i wykorzystywanie szans. W duchu empowermentu oznacza to wpływanie na rozwój uczestników zajęć, a czasami także przywracanie im poczucia sprawczości i odnawianie posiadanych przez nich umiejętności. O tym, że są to ważne cele, nikogo nie trzeba przekonywać, warto jednak pokazać, w jaki sposób można je osiągnąć. W tekstach zaprezentowanych w tym tomie znaleźć można wiele ciekawych pomysłów i przykładów konkretnych działań. Dowiemy się, które z nich sprawdzają się w praktyce edukacyjnej i jakie są czynniki warunkujące efektywność projektowanych podejść, a także poznamy pułapki, w jakie możemy wpaść podczas realizacji szkoleń bądź warsztatów.

Wszystkie planowane inicjatywy edukacyjne, nie tylko te skierowane do dorosłych, powinny bazować na rzetelnej diagnozie potrzeb odbiorców oraz bilansie zasobów zarówno osób, jak i instytucji realizujących kursy lub szkolenia. Takie podejście umożliwia przeprowadzanie sensownych działań, a ponadto stanowi wyraz szacunku dla odbiorców, z którymi i na których rzecz pracujemy. Uważna obserwacja otaczającej nas rzeczywistości, szeroko rozumianego otoczenia społecznego, trendów i procesów zachodzących na rynku pracy, wsluchiwanie się w głosy dorosłych uczestników inicjatyw edukacyjnych, analiza dokumentów zawierających polityki formułowane na różnych poziomach podejmowania decyzji – to czynniki, które umożliwiają nam rozpoznanie potrzeb ważnych tu i teraz lub antycypowanie tych, które za jakiś czas staną się istotne, pilne, a czasem nawet palące.

Taki sposób myślenia o projektowaniu ofert edukacyjnych dla osób dorosłych ma odzwierciedlenie w tytule publikacji. Analiza wyzwań jest podstawą do wdrożenia odpowiednich podejść – i to właśnie rozpoznawaniu potrzeb różnych grup uczących się dorosłych poświęcona jest część tekstów wybranych do tej publikacji. Inne koncentrują się na wskazywaniu rozwiązań i podpowiadaniu inspirujących przykładów. Tym, co je łączy, jest poszukiwanie sposobów wspierania człowieka dorosłego we wzmacnianiu jego potencjału, a także poszukiwanie możliwości wykorzystania kapitału instytucji, społeczności i środowisk na rzecz rozwoju człowieka dorosłego w różnorodnych obszarach jego życia.

Do pierwszego rozdziału – *Potrzeby i wyzwania* – trafiły artykuły opisujące zarówno oczekiwania rozwojowe osób dorosłych, jak i zadania stojące przed edukatorami. Niektóre z potrzeb są ogólne i dotyczą nas wszystkich, inne są wyjątkowe i wymagają specjalnego podejścia. Istotne jest to, że w tej części publikacji przedstawiono propozycje konkretnych rozwiązań dydaktycznych (metod, narzędzi), umożliwiających zaspokojenie oczekiwań odbiorców działań edukacyjnych. Pokazują one, w jaki sposób można mierzyć się z trudnymi tematami, wymagającymi nieszablonowych działań.

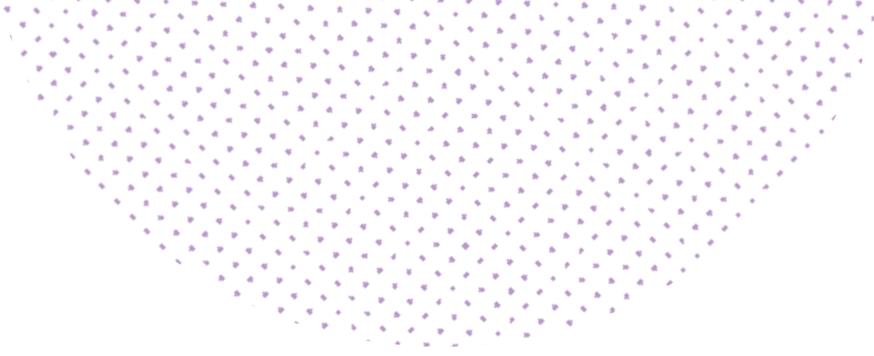
Rozdział drugi – *W poszukiwaniu rozwiązań* – ma charakter metodyczny. Autorzy podpowiadają, jakie narzędzia warto wykorzystać w pracy z osobami dorosłymi. Wachlarz propozycji jest bogaty i zróżnicowany – od pedagogiki cyrku po pracę z filmem czy grywalizację. Znaczenie ma to, że wskazane podejścia są sprawdzone w praktyce edukacyjnej i można je dostosować do różnych potrzeb – zarówno edukatorów w instytucjach kultury oraz w organizacjach działających na rzecz społeczności lokalnych, jak i pracowników korporacji.

W rozdziale *Wyzwania technologiczne* zamieszczono teksty dotyczące korzyści z zastosowania nowinek technicznych w edukacji dorosłych, ale i trudności oraz pułapek z tym związanych. Autorzy w sposób obiektywny wskazują szanse i ograniczenia wynikające z rozwoju nowych technologii. Takie spojrzenie na ten temat jest szczególnie cenne w czasach, kiedy sztuczna inteligencja przejmuje coraz więcej zadań bazujących dotychczas na relacjach między uczącym się a jego nauczycielem.

Na rozdział czwarty – *Przestrzenie uczenia się i rozwoju* – składają się artykuły ukazujące edukacyjny potencjał miejsc – rozumianych szeroko, zarówno jako instytucje, jak i całe społeczności. Autorzy pokazują, w jaki sposób można wykorzystywać zasoby miejsc, jak dbać o jakość oferowanych w nich możliwości edukacyjnych, gdzie szukać inspiracji. Podpowiadają, jak tworzyć obszary sprzyjające rozwojowi – takie, w których chce się przebywać i do których pragnie się wracać.

Ostatni rozdział – *Inspiracje i dobre praktyki* – zawiera wskazówki dotyczące wdrażania pomysłów i teoretycznych założeń do praktyki edukacyjnej. Autorzy tekstów podpowiadają, jakie rozwiązania najlepiej się sprawdzają, a także pokazują, jak przy użyciu tradycyjnych oraz nieszablonowych metod można rozbudzać w odbiorcach potrzebę aktywności i zaangażowania. Jestem przekonana, że zaprezentowane w tej części publikacji przykłady staną się impulsem do realizacji nowych, cennych inicjatyw z obszaru edukacji dorosłych.

Życzę inspirującej lektury!





Potrzeby i wyzwania

Edukacja to jeden z podstawowych sposobów reagowania na wyzwania współczesności. Szczególnie istotna w tym zakresie jest edukacja dorosłych – dziedzina, która nie tylko odpowiada na potrzeby człowieka w tej długiej i zróżnicowanej fazie życia, lecz także rozpoznaje oczekiwania dotyczące różnych obszarów jego aktywności. Niektóre z nich są znane od lat i wymagają niezmiennego uwagi, ale pojawiają się nowe, wynikające ze zmian zachodzących w bliższym i dalszym otoczeniu społecznym, w środowisku, w sferze technologii. Warto się im przyglądać i brać je pod uwagę, bowiem tylko rzetelna diagnoza może być stabilną podstawą dobrych projektów edukacyjnych, wspierających dorosłych w różnych wymiarach i w różnych momentach ich życia.

Siła krytycznego myślenia. Umiejętności ważniejsze niż wiedza?



DOROTA GIERSEWSKI

Krytyczne myślenie pozwala nam lepiej zrozumieć otaczający nas świat. Warto jednak zadać sobie pytanie: krytyczne, czyli jakie?

Istota krytycznego myślenia

Krytyczne myślenie obejmuje różne umiejętności, w tym: formułowanie myśli, testowanie hipotez, analizowanie argumentów, wyciąganie wniosków, rozpoznawanie założeń, ocenę informacji, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów (Petress, 2004; Paul i Elder, 2008). Ma ono kluczowe znaczenie dla rozwoju zdolności i postaw charakteryzujących operatywnych członków społeczeństwa. Takich, którzy mogą i chcą wyrażać swoje opinie, oceny oraz obawy, ukierunkowują energię na aktywność celową i rozwijają współpracę na poziomie lokalnym.

Thomas Kuhn (2009), uznawany za klasyka filozofii nauki, za zasadnicze komponenty krytycznego myślenia uznaje: umiejętność zaakceptowania tego, że przekonania mogą być fałszywe oraz umiejętność poszukiwania sprzecznych z nimi dowodów (przeprowadzania procesu falsyfikacji). Kluczowa jest zatem weryfikacja tego, co można uznać za prawdziwe, w co wierzyć, wykorzystując dostępną wiedzę. Analiza jest jednym z podstawowych elementów krytycznego myślenia, pozwala bowiem rozłożyć informacje na czynniki pierwsze, a co za tym idzie – dokonać identyfikacji przyczynowo-skutkowej, dzięki której łatwiej można zrozumieć treść i kontekst przekazu.

Warto zaznaczyć, że krytyczne myślenie jest kompetencją wyższego rzędu – nie jest ono uruchamiane automatycznie, lecz wymaga wysiłku, refleksji i samokontroli. Do jego wdrożenia konieczny jest świadomy, ukierunkowany na cel proces, który obejmuje interpretację i ocenę informacji lub doświadczeń (Valenzuela i in., 2011). Taka sekwencja uwzględnia wszystkie aspekty sytuacji, dając możliwość skoncentrowania się na zrozumieniu problemu i opracowaniu jego rozwiązań na podstawie przemyśleń. Oznacza to, że nie zgadzamy się bezrefleksyjnie z przekonaniem, których nie możemy w pełni uzasadnić.

Poznawczy wymiar krytycznego myślenia łączy się z rozumowaniem i logicznym myśleniem, czyli umiejętnościami powiązаныmi z predyspozycjami intelektualnymi. Można więc uznać, że jest to narzędzie ułatwiające podejmowanie decyzji i (lub) rozwiązywanie problemów.

Rozwój predyspozycji do krytycznego myślenia

Krytyczne myślenie wymaga treningu oraz praktyki i często wiązane jest z pojęciem predyspozycji (tendencji do robienia czegoś pod pewnymi warunkami). Badania nad predyspozycjami w tym zakresie prowadziło wielu badaczy z różnych dyscyplin naukowych. Tego rodzaju zdolności zdefiniowano jako zbiór postaw lub nawyków umysłowych, wpływających na sposób wnioskowania,

argumentowania i podejmowania decyzji (Facione i in., 1995). Opisując osobę skłoną do krytycznego myślenia, warto zwrócić uwagę na takie elementy jak (Facione i in., 1994):

- umiejętności analityczne, tj. wrażliwość na potencjalnie skomplikowane sytuacje, przewidywanie możliwych rezultatów oraz długofalowych konsekwencji;
- rozpatrywanie zagadnień w sposób uporządkowany, zorganizowany i sumienny;
- dociekliwość, dążenie do zdobycia wiedzy o tym, jak coś działa, docenianie uczenia się nawet w sytuacji, gdy korzyści z tego procesu nie są od razu dostrzegalne;
- otwarty umysł w połączeniu z tolerancją wobec innych poglądów, świadomość posiadania uprzedzeń, szacunek dla odmiennych stanowisk;
- pewność siebie, zaufanie do siebie, dokonywanie właściwej oceny;
- poszukiwanie prawdy, odwaga w dążeniu do jej poznania;
- dojrzałość (rozumiana jako skłonność do dociekania), dopuszczanie więcej niż jednej wiarygodnej opcji i formułowanie sądów opartych na dowodach, które mogą się wykluczać.

W rozwijaniu predyspozycji do krytycznego myślenia nie można wskazać pojedynczego, najważniejszego czynnika, ponieważ proces ten opiera się na współistnieniu wielu elementów. W rozwijaniu predyspozycji z pewnością pomagają edukacja i praktyka.

Bariery w uczeniu się krytycznego myślenia

Istnieje kilka potencjalnych blokad, które hamują rozwijanie krytycznego myślenia. Z całą pewnością należy do nich **brak motywacji**, gdy nie dostrzega się korzyści z posiadania tego rodzaju umiejętności. **Utrwalenie pewnych przekonań** ogranicza otwieranie się na nowe perspektywy, jak również kwestionowanie własnych punktów widzenia. Kolejnym utrudnieniem może być skłonność do **zadawania nieadekwatnych pytań**, które nie prowadzą do głębszej analizy. Przeszkodą może być oczywiście także **brak czasu**, zwłaszcza, że rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia jest czasochłonne.

Warto być świadomym tych barier i starać się je przełamywać poprzez tworzenie efektywnej strategii uczenia się.

Krytyczne myślenie jako napęd całościowego uczenia się

Edukacja może pomagać w osiągnięciu indywidualnego oświecenia. Dlatego warto wspierać oraz wzmacniać rozwój krytycznego myślenia od najmłodszych lat i kontynuować te działania przez całe życie. Posiadanie tej umiejętności pozwala nam efektywnie wykorzystać posiadaną wiedzę. Bez zdolności krytycznego myślenia może być trudno zrozumieć, jak zdobyte przez nas informacje łączą się ze sobą oraz jakie mają implikacje, a w konsekwencji może się zdarzyć, że niewłaściwie będziemy wykorzystywać nasze zasoby.

”

We współczesnym świecie nie możemy narzekać na brak informacji, jednak musimy dysponować odpowiednimi umiejętnościami, dzięki którym będziemy w stanie je zrozumieć, ocenić i skutecznie wykorzystać. Dlatego tak istotne jest rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia.

Krytyczne myślenie znacząco ułatwia analizę i rozwiązywanie problemów. Pomaga także unikać błędów myślowych. Biorąc zaś pod uwagę, że wiedza szybko się starzeje, pozwala nam przyswajać nowe informacje z uwzględnieniem bieżących kontekstów, a tym samym ułatwia adaptację do zachodzących zmian. Promowanie kultury uczenia się przez całe życie może przeciwdziałać skutkom szybkiej dezaktualizacji posiadanych wiadomości.

W dzisiejszym świecie, w którym na każdym kroku jesteśmy bombardowani różnego rodzaju informacjami, umiejętność krytycznego myślenia ułatwia odróżnienie wiarygodnych źródeł wiedzy od fake newsów, a tym samym rozpoznawanie manipulacji i dezinformacji. Co równie ważne, umiejętność ta pozwala na rozumowanie bez konieczności odwoływania się do autorytetów i bez pochopnego przyjmowania opinii innych, a to sprzyja samodzielności oraz dokonywaniu świadomych wyborów. Co więcej, skłania nas do nauki skutecznej komunikacji – takiej, której podstawą są między innymi: logiczne argumentowanie i przekonywanie innych. Nie bez znaczenia pozostaje także to, że przyczynia się do ograniczania uprzedzeń, ucząc nas rozpoznawania własnych błędów, co jest krokiem do zobiektywizowania myślenia.

Last but not least – krytyczne myślenie można stale rozwijać, w związku z czym ten obszar idealnie wpisuje się w ideę całościowego uczenia się. We współczesnym świecie nie możemy narzekać na brak informacji, jednak musimy dysponować odpowiednimi umiejętnościami, dzięki którym będziemy w stanie je zrozumieć, ocenić i skutecznie wykorzystać. Dlatego tak istotne jest rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia.

”

Krytyczne myślenie obejmuje różne umiejętności, w tym: formułowanie myśli, testowanie hipotez, analizowanie argumentów, wyciąganie wniosków, rozpoznawanie założeń, ocenę informacji, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów.



Bibliografia

- Facione, P., Sánchez, C., Facione, N. i Gainen, J. (1995). The disposition toward critical thinking. *Journal of General Education*, 44(1), 1–25.
- Facione, P., Facione, N. i Sánchez, C. (1994). Critical thinking disposition as a measure of competent clinical judgment: The development of the California Critical Thinking Disposition Inventory. *Journal of Nursing Education*, 33(8), 345–350.
- Kuhn, T. S. (2009). *Struktura rewolucji naukowych*. Warszawa: Aletheia.
- Paul, R. i Elder, L. (2008). *The Miniature Guide to Critical Thinking: Concepts & Tools*. Santa Barbara, CA: Foundation for Critical Thinking.
- Petress, K. (2004). Critical Thinking: An extended definition, *Education*, 124(3).
- Valenzuela, J., Nieto, A. i Saiz, C. (2011). Critical Thinking Motivational Scale: a contribution to the study of relationship between critical thinking and motivation. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9(2), 823–848.

Komentarz z platformy EPALE

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Super, że na nowo odkrywamy, jak krytyczne myślenie jest ważne. Szczególnie, że naprawdę trudno je rozwijać i wzmacniać w okresie szkolnym, a zyskuje niezwykle znaczenie w codziennym dorosłym życiu. Ze swojej strony bardzo polecam metodę pracy pytaniami sokratejskimi. Uwielbiam. Pisałam o niej jakiś czas temu tu na portalu. No i klasyka gatunku – „Pułapki myślenia” Kahnemana, które pozwalają nam lepiej zrozumieć, jak te procesy myślowe przebiegają i od czego zależą. :)

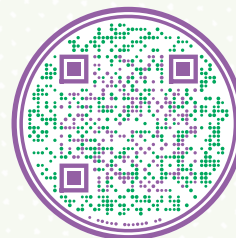
 Like  Comment  Share



dr hab. Dorota Gierszewski

Andragog, wykładowca akademicki, badaczka, trenerka, mentorka, organizatorka społecznościowa. Pracuje na Uniwersytecie Jagiellońskim. Zainteresowana problematyką nieformalnej edukacji dorosłych, obywatelskości, migracji, międzykulturowości. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł o uczeniu się i rozwijaniu krytycznego myślenia z wykorzystaniem modelu *feedforward*.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Szkolenia zawodowe migrantów – w poszukiwaniu rozwiązań systemowych



KRZYSZTOF JARYMOWICZ

Trzeba sobie zdać sprawę, że jeśli jako kraj chcemy odnieść sukces w wielokulturowym świecie, powinniśmy postawić na edukację zawodową migrantów. Mając to na uwadze, aż trudno uwierzyć, że wciąż nie doczekaliśmy się odpowiednich uregulowań dotyczących polityki migracyjnej. Kolejne polskie rządy przepały czas, gdy zjawisko migracji nasilało się stopniowo (od 1997 roku do roku 2009 liczba imigrantów w Polsce wzrosła trzykrotnie) i można było przygotować się na związane z tym wyzwania. Ani narastające na całym globie nierówności ekonomiczne, ani zmiany klimatyczne, ani znaczący wzrost światowej populacji nie skłoniły rodzimych polityków do zajęcia się na poważnie tym, co nieuchronne.

Po rozpoczęciu pełnoskalowej agresji putinowskiej Rosji na Ukrainę w lutym 2022 roku i przybyciu do Polski trzech milionów uchodźców nasze społeczeństwo stanęło przed niezwykle trudnym egzaminem, który wspaniale zdało mimo niewielkiego wsparcia ze strony władz państwowych. Nie mam na myśli wyłącznie aspektu finansowego związanego z pomocą Ukraińcom (organizacje pozarządowe, samorządy, prywatne firmy i osoby zainwestowały w te działania blisko cztery razy więcej środków niż polski rząd), ale przede wszystkim chodzi mi o kwestie nieuregulowanych rozwiązań systemowych w zakresie migracji. A brak tychże, wraz ze spadkiem naszych zasobów i entuzjazmu, staje się coraz bardziej odczuwalny.

Edukacja

Jednym z kluczowych elementów systemu migracyjnego na całym świecie jest edukacja. Eksperti Fundacji Batorego, którzy przyjrzeni się działaniom wdrażanym przez polskie szkoły wobec uchodźców z Ukrainy¹, ocenili jednoznacznie, że zmierzają one w kierunku asymilacji, a więc „uznania przez migrantów kultury gospodarzy za własną, kosztem wyrzeczenia się swojej spuścizny kulturowej”. Powszechnie uznawany za standard model integracji zmierza w przeciwnym kierunku – zakłada **równość kultur i ich wzajemne wzbogacanie**, a w zglobalizowanym świecie jest to warunek niezbędny do odniesienia sukcesu.

W przypadku edukacji dorosłych migrantów można mówić właściwie wyłącznie o zanienianach. Pod jedynym istniejącym projektem rozporządzenia („Polityka migracyjna Polski



¹ tinyurl.com/mr2z8wn7 [dostęp: 30.11.2023].

– kierunki działań 2021–2022”)², w którym lakonicznie omówiono głównie kwestie prawne związane z cudzoziemcami i wskazano jednostronne korzyści, jakie Polska ma uzyskać, przyjmując ograniczoną liczbę migrantów, widnieje krótki i wymowny komentarz: „wycofany”. Trzeba mieć nadzieję, że nowy rząd, który reaktywował Międzyresortowy Zespół ds. Migracji i zobowiązał się do opracowania strategii migracyjnej do końca 2024 roku, wywiąże się ze swoich obietnic.

Gdybym miał czarodziejską różdżkę i odpowiadał za system edukacji dorosłych migrantów, wziąłbym pod uwagę po pierwsze szybkie zmiany technologiczne i związane z nimi modyfikacje sposobów organizacji pracy, po drugie otwarcie rynków na globalizację, wzrost konkurencyjności oraz innowacyjności, a po trzecie wydłużenie średniej długości życia i czasu pracy zawodowej, a zatem również konieczność ciągłej aktualizacji wiedzy.

Dla migrantów uczenie się przez całe życie ma szczególne znaczenie, ponieważ może być drogą do ekonomicznej i społecznej integracji w nowym miejscu – o ile osiągną oni odpowiedni poziom wiedzy i umiejętności, a następnie wykorzystają je na rzecz rozwoju społeczności lokalnej i całego społeczeństwa. By integracja przebiegała efektywnie, należy wziąć pod uwagę wiele dodatkowych przeszkód (zarówno natury finansowej, jak i pozafinansowej), z jakimi muszą mierzyć się migranci, a które decydują o podejmowaniu przez nich nauki. W jednym ze swoich tekstów na ten temat pisałem między innymi o znaczeniu płci, o dostępie do informacji, o dyskryminacji i roli rodziny³. Ważne są też takie czynniki, jak wiek, poziom wykształcenia czy status społeczno-ekonomiczny. Osobnym wyzwaniem jest oczywiście kwestia poświadczenia umiejętności zdobytych przez migrantów w rodzinnym kraju (nie zawsze są one uznawane w państwie przyjmującym). Warto jednak podkreślić, że same kwalifikacje nie są najistotniejszym predyktorem sukcesu na rynku pracy: migranci posiadający formalnie potwierdzone kompetencje w danej dziedzinie wykonują nieraz zadania zawodowe nieadekwatne do posiadanych umiejętności.

Oczywiście nie można zapominać, że samo pojęcie „migranci” jest bardzo pojemne. Nie da się przecież porównać sytuacji wysokiej klasy specjalisty, który dobrowolnie opuścił ojczyznę w celu podjęcia dobrze płatnej pracy za granicą, z położeniem osoby niepiśmiennej, zmuszonej do ucieczki z domu z powodu prześladowań. Niezależnie od tych różnic w krajach rozwiniętych zdecydowana większość aktywności szkoleniowych podejmowanych przez dorosłych migrantów jest związana z pracą (zaledwie co piąte szkolenie nie ma takiego charakteru).

”

Metaanalizy OECD pokazują, że różnice w zakresie nauki w dorosłym życiu między migrantami a mieszkańcami kraju, do którego przybywają, nie są aż tak duże, jak można by sądzić, i wynikają głównie z cech indywidualnych. Chęć do podejmowania nauki przez migrantów silnie koreluje z ich profesją, jak również kulturą firmy i innymi czynnikami związanymi z pracodawcą.



² tinyurl.com/3u6y5ra9 [dostęp: 30.11.2023].

³ tinyurl.com/bdhw2ht [dostęp: 8.12.2023].

Szkolenia w miejscu pracy

Metaanalizy OECD pokazują, że różnice w zakresie nauki w dorosłym życiu między migrantami a mieszkańcami kraju, do którego przybywają, nie są aż tak duże, jak można by sądzić, i wynikają głównie z cech indywidualnych. Chęć do podejmowania nauki przez migrantów silnie koreluje z ich profesją, jak również kulturą firmy i innymi czynnikami związanymi z pracodawcą. Migranci zatrudnieni w dużych i innowacyjnych przedsiębiorstwach oraz osoby wykonujące zawody wymagające wysokich kwalifikacji znacznie częściej uczestniczą w szkoleniach. Zdecydowanie większe szanse rozwojowe zapewniają te firmy i organizacje, które dbają o wysokie standardy w zakresie polityki równości i różnorodności. Problemem jest jednak to, że migranci często są zatrudniani na stanowiskach, które nie wymagają specjalistycznych umiejętności, a także w firmach, które nie respektują potrzeb pracowników, a co za tym idzie – nie oferują możliwości rozwijania kompetencji.

Jak efektywne jest kształcenie dorosłych migrantów? Trudno to zmierzyć. Po pierwsze, większość szkoleń odbywa się w miejscu pracy i ma charakter nieformalny, brakuje zatem danych na ten temat. Po drugie zaś, efekty procesu edukacyjnego – w postaci awansu zawodowego oraz społecznego – pojawiają się przeważnie kilka lat po jego zakończeniu. Nie zmienia to faktu, że każdy system edukacji migrantów musi uwzględniać dostęp do wielu zasobów i rozwiązań prawnych, których centralnym elementem jest edukacja zawodowa.

”

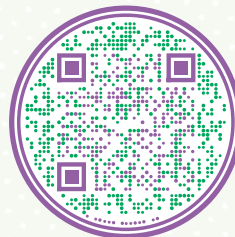
Trzeba sobie zdać sprawę, że jeśli jako kraj chcemy odnieść sukces w wielokulturowym świecie, powinniśmy postawić na edukację zawodową migrantów.

Krzysztof Jarymowicz

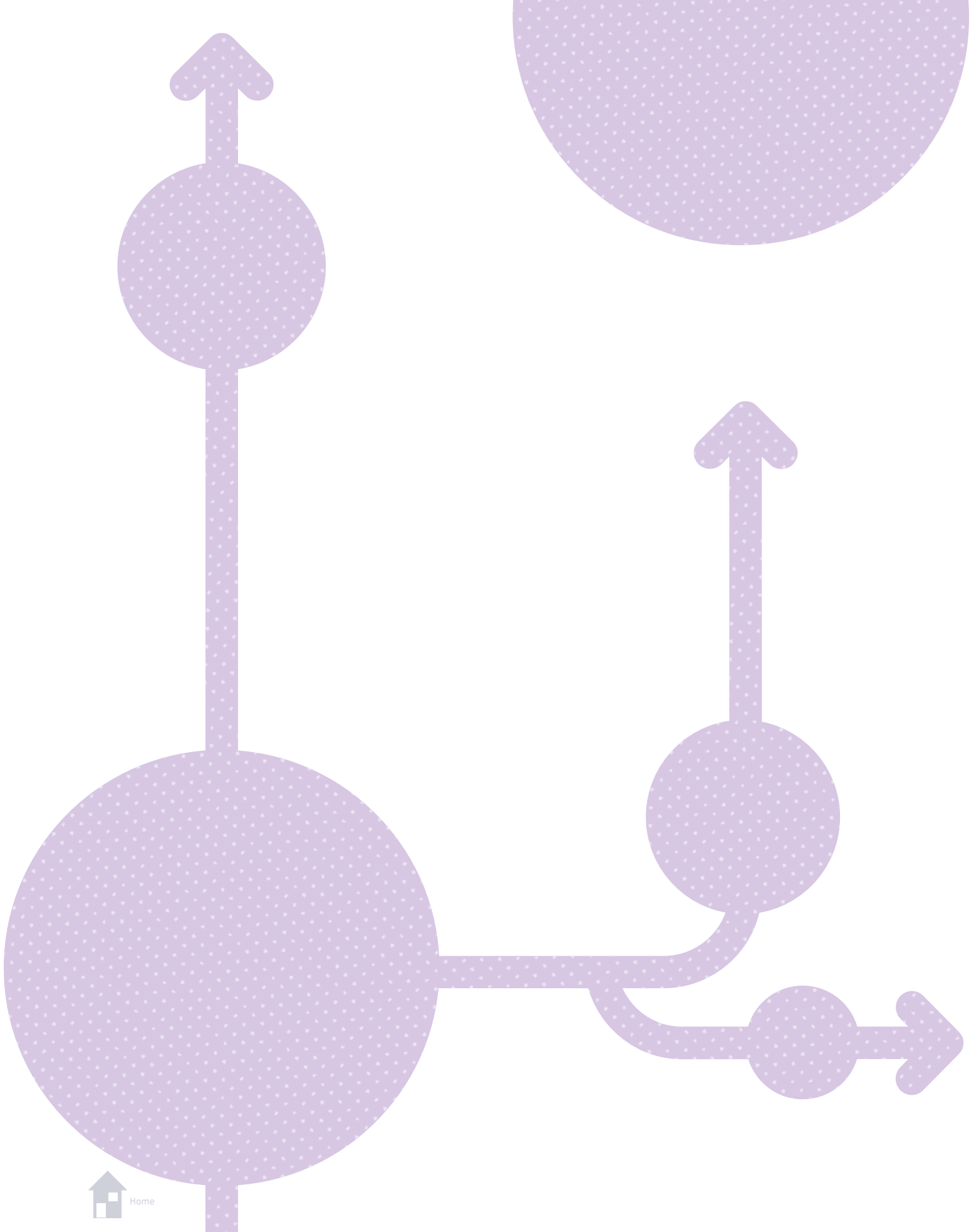
Prezes Fundacji dla Wolności, inicjator „Etnoligi” (projekt roku 2020 według UEFA) oraz innych inicjatyw sportowych (i nie tylko) na rzecz równości i spójności społecznej. W 2021 roku został wyróżniony nagrodą Fundacji POLCUL za wieloletnią działalność w zakresie wsparcia uchodźców oraz integracji środowisk wykluczonych. Ambasador EPALE.



Posłuchaj rozmowy EPALE:
*Wędka, a nie ryba.
Czego (nie) potrzebują uchodźcy?*



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Home

Grywalizacja dla osób dorosłych w spektrum autyzmu



DOMINIK RUDZKI

Zastosowanie grywalizacji w pracy z osobami dorosłymi w spektrum autyzmu może je zachęcić do odwiedzenia muzeum lub innej instytucji kultury. Gry edukacyjne przyczyniają się do rozwijania umiejętności komunikacyjnych i uczą rozpoznawania emocji, a także pozwalają poszerzyć zainteresowania uczestników (np. o historię lub sztukę). Wprowadzając grywalizację podczas spotkań z osobami w spektrum, trzeba jednak zwrócić uwagę na kilka kluczowych elementów.

Grywalizacja tak, ale z głową!

Podczas formułowania poleceń dla uczestników rozgrywki należy używać jasnego i prostego języka. Informacja zwrotna o postępach gry oraz nauki powinna być spójna, konkretna i przekazywana zainteresowanym możliwie jak najszybciej. Bardzo przydatne do przedstawienia celów edukacyjnych i do pracy podczas zajęć są materiały wizualne.

Zaleca się używanie konkretnych przykładów, abstrakcyjne pomysły mogą być bowiem trudne do zrozumienia. Trzeba również zapewnić każdemu uczestnikowi grywalizacji odpowiedni czas na wykonanie zadania – część osób zrealizuje je szybciej, część wolniej. Nie powinno się jednak wywierać nadmiernej presji na osiągnięcie konkretnego celu w określonych ramach czasowych, ponieważ może to wywoływać stres i przebodźcowanie lub blokadę, a nawet przyczynić się do rezygnacji uczestnika z udziału w wydarzeniu¹.

Wchodzenie w interakcje społeczne i konieczność komunikacji werbalnej mogą być poważnymi wyzwaniem dla osób w spektrum autyzmu – co ujawnia się wtedy, gdy stosowane podczas zajęć gry opierają się na komunikatach zwrotnych lub rywalizacji. Przetwarzanie skomplikowanych i abstrakcyjnych informacji bywa trudne dla uczestników, dlatego należy tego rodzaju elementów unikać. Wiele osób w spektrum ma także wyczułone zmysły (wzroku, słuchu, węchu), wobec czego przy tworzeniu zajęć grywalizacyjnych ważne jest zwrócenie szczególnej uwagi na zastosowane efekty wizualne i dźwiękowe.

Dla osób w spektrum problemem może być konieczność długotrwałego skupienia się, zwłaszcza jeśli jakaś czynność je nudzi. Trudności mogą im sprawiać także różnice kulturowe i językowe². Nie każdy też ma dostęp do smartfonów, tabletów lub internetu, czyli do narzędzi niezbędnych w trakcie mobilnej grywalizacji. O tym wszystkim należy pamiętać podczas tworzenia gier dla dorosłych osób w spektrum autyzmu.



¹ *Autism-Friendly Gamification In eLearning*, tinyurl.com/ya3rfw34 [dostęp: 17.01.2024].

² Tamże.

Grywalizacja – aktywizacja

Elementami, które zachęcają osoby w spektrum do wzięcia udziału w grze, są punkty i odznaki przyznawane podczas rozgrywki. Na zaangażowanie uczestników wpływają aplikacje oraz narzędzia z obrazami lub obiektami w formie puzzli, a także zadania polegające na rozwiązywaniu zagadek. Dla mnie, jako osoby w spektrum autyzmu, interesującą propozycją podczas wizyt w muzeum jest np. wykonywanie misji, ale jestem świadomy, że dla innych równie atrakcyjne będzie rysowanie, kolorowanie lub rozwiązywanie quizów.

Dostępne są liczne darmowe narzędzia, które mogą zachęcić osoby w spektrum do uczestnictwa w kulturze. Jednym z nich jest **gooschase**. Zabawa tego rodzaju polega na wykonywaniu konkretnych misji (np. na odnajdywaniu odpowiednich obiektów na wystawie lub w przestrzeni miejskiej i zrobieniu im zdjęcia bądź ich opisaniu). Innym rozwiązaniem jest **escape room**. Można go utworzyć np. na Genially po to, by umożliwić uczestnikom zabawy poznanie legend warszawskich. Dodatkowym narzędziem, które da się wykorzystać w pracy z dorosłymi w spektrum, jest gra **Lets Face It** służąca do rozpoznawania twarzy (np. postaci historycznych lub znanych artystów).

Można również zastosować elementy gier typu **tabletop role-playing games**, tworząc scenariusz zanurzony w realiach konkretnego muzeum. Dorośli będą odgrywać role wskazanych na kartach postaci i podejmować decyzje oraz działania, o których powodzeniu lub porażce będą decydowały rzuty kostką. Podobne możliwości daje **LARP** (ang. *live action role-playing game*) – odmiana gier fabularnych, które uczestnicy przebijają się za wybrane postacie i odgrywają przypisane role³.

Dobre praktyki

W Polsce brakuje narzędzi zachęcających dorosłe osoby w spektrum autyzmu do wizyt w instytucjach kultury i ułatwiających im zwiedzanie. W ostatnim czasie można jednak zauważyć pozytywne zmiany w tym zakresie. W niektórych muzeach są już dostępne **przedprzewodniki**, czyli krótkie instrukcje objaśniające, jak dojechać do danej instytucji i czego można się w niej spodziewać (np. jak wyglądają poszczególne pomieszczenia, jakiego rodzaju eksponaty są wystawiane). Wprowadzane są też „ciche godziny” dla zwiedzających, pojawia się możliwość skorzystania przez nich z pokoju wyciszenia czy ze słuchawek.

Długofalowych działań zachęcających do odwiedzenia instytucji kultury przez osoby dorosłe w spektrum jest niewiele, ale kilka warto odnotować. W Stacji Muzeum w Warszawie raz w tygodniu organizowane są oprowadzania po wystawie (po godzinach zamknięcia)⁴, w stołecznym Muzeum

”
Zastosowanie grywalizacji w pracy z osobami dorosłymi w spektrum autyzmu może je zachęcić do odwiedzenia muzeum lub innej instytucji kultury. Gry edukacyjne przyczyniają się do rozwijania umiejętności komunikacyjnych i uczą rozpoznawania emocji, a także pozwalają poszerzyć zainteresowania uczestników (np. o historię lub sztukę).



³ FRAMEwork: Guide for Welcoming Museum Visitors with Autism Spectrum Disorder, tinyurl.com/6fu43pep [dostęp: 17.01.2024].

⁴ tinyurl.com/3sjhsk38 [dostęp: 14.03.2024].

Sztuki Nowoczesnej w okresie jesienno-wiosennym organizowane są warsztaty⁵, a Muzeum Narodowe przygotowuje się do cyklicznego oprowadzania po swojej wystawie stałej.

Więcej dobrych rozwiązań jest dostępnych za granicą. Warto kilka z nich wymienić.

- The Dallas Museum of Art, Montreal Museum of Fine Arts oraz Palais des Beaux-Arts de Lille stworzyły darmowy przewodnik dla muzeów, dotyczący przyjmowania osób w spektrum w instytucji kultury – *FRAMEwork Guide for Welcoming Museum Visitors with Autism Spectrum Disorder*⁶.
- Na Indiana University Bloomington powstała aplikacja Puzzle Walk, zachęcająca osoby dorosłe w spektrum do większej aktywności fizycznej. Gra polega na układaniu puzzli ze znanymi zabytkami architektury.
- Firma Infiniteach z Chicago stworzyła darmową aplikację – Free Autism Resources – której celem jest wsparcie edukacji osób w spektrum autyzmu i zwiększenie ich uczestnictwa w życiu społecznym. Aplikacja jest dostępna w The Chicago Children's Museum, The Field Museum i The Shedd Aquarium⁷.

”
Wiele osób w spektrum autyzmu ma wyczułone zmysły (wzroku, słuchu, węchu), wobec czego przy tworzeniu zajęć grywalizacyjnych ważne jest zwrócenie uwagi szczególnie na zastosowane efekty wizualne i dźwiękowe.

Wskazane narzędzia to tylko część rozwiązań ułatwiających włączanie osób w spektrum autyzmu w działania kulturalne. Warto poszukać kolejnych i uwzględnić je w ofercie przeznaczonej dla tej grupy docelowej.

Komentarz z platformy EPALE

SŁAWOMIR ŁAIS

Grywalizacja niejedno ma imię: czasami pod tym hasłem kryje się dość powierzchowne stosowanie atrybutów gier, czasami zastosowanie uniwersalnych gier do określonego obszaru wiedzy. Jednak tutaj grywalizacja sięga głębiej. Moim zdaniem gry mogą uczyć na poziomie dość głębokim (na przykład gry kooperacyjne uczą współpracy w zespole). Z zaciekawieniem zacząłem ściągać sobie pliki tej gry z lis.gdynia.pl.

 Like  Comment  Share



⁵ tinyurl.com/4su44a43 [dostęp: 14.03.2024].

⁶ Publikacja do pobrania: tinyurl.com/5n8vef76 [dostęp: 17.01.2024].

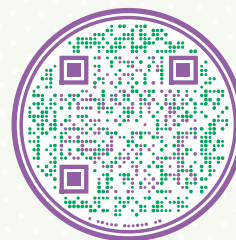
⁷ Coates, C. (2019). *Making the Museum Autism Friendly – Best Practice from Around the World*. tinyurl.com/3ukhxmnn [dostęp: 17.01.2024].



Dominik Rudzki

Osoba w spektrum autyzmu, pracownik biblioteki Muzeum Warszawy. Jego zainteresowania dotyczą historii i archeologii, ostatnio głównie kontaktów handlowych Wielkiej Brytanii i Holandii z Polską w XVII-XVIII wieku. Jako wolontariusz brał udział m.in. w akcji „Żonkile” oraz w kilku wydarzeniach sportowych (w tym w Igrzyskach Paraolimpijskich w Rio de Janeiro). Osobiste doświadczenia wykorzystuje przy wprowadzaniu grywalizacji dla osób w spektrum w instytucjach kultury.

Na EPALE znajdziesz *Podręcznik dobrych praktyk: Nowe technologie na wystawie muzealnej jako narzędzie edukowania seniorów*, opracowany przez realizatorów projektu Erasmus+.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Proaktywny senior w społeczeństwie cyfrowym



JAKUB JERZY CZARKOWSKI

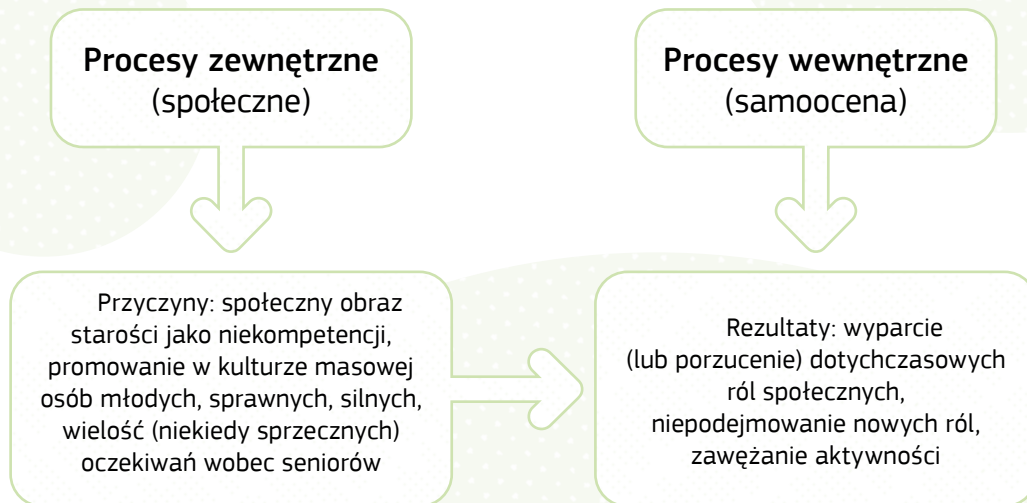
Zyjemy w czasach permanentnych zmian. Dotyczą one nie tylko technologii, ale również wielu sfer życia społecznego – w tym pracy, nauki, zainteresowań i codziennego funkcjonowania. Zmiany mogą być trudne do przyjęcia dla osób, które nie są na nie gotowe, zwłaszcza dla seniorów – dawniej otaczanych szacunkiem, a obecnie spychanych na margines i często zagubionych. Kwestie te były już sygnalizowane w latach 70. ubiegłego wieku (Kamiński, 1978), obecnie jednak są coraz bardziej widoczne i często prowadzą do sytuacji trudnych lub konfliktowych. Odpowiedzią na te problemy może być edukacja prowadzona w sposób adekwatny do potrzeb osób starszych.

Edukacja dla aktywności

W polskiej tradycji andragogicznej duży wkład w zrozumienie kwestii jakości życia i starości wniósł Aleksander Kamiński, który podkreślał, że: „wychowanie do starości polega właśnie na pomaganiu ludziom w nabywaniu zainteresowań i aspiracji oraz umiejętności i przyzwyczajzeń, które – gdy nadejdzie czas emerytury – dopomogą w realizowaniu trybu życia sprzyjającego wydłużaniu młodości i dających satysfakcję aktywności” (Kamiński, 1978). Myśl ta znajduje potwierdzenie we współczesnej gerontologicznej teorii aktywności (Dubas, 2004; Halicki, 2006) oraz w koncepcji proaktywnej starości (Brzezińska, 2011). Jej istotnym elementem jest osobowe, a w konsekwencji również indywidualne, podejście do każdego człowieka i każdego życia. Obraz starości w dużej mierze zależy od indywidualnych dróg życiowych oraz wynikających z nich kompetencji i zasobów. Dlatego też na poszczególnych etapach różne osoby mogą potrzebować innych form wsparcia lub pomocy.

Indywidualne koncepcje życia w podeszłym wieku są związane nie tylko z biografią, lecz także z socjalnym, kulturowym i społecznym otoczeniem, do którego można się odwołać, by zyskać subiektywne poczucie zadowolenia i sensu życia (Schweppe, 2005). Edukacja, jako droga nabywania kompetencji, realizacji nowych lub odkrytych aspiracji, poszerzania perspektyw samorealizacji, jest kluczowym czynnikiem zmiany. Pozwala ona ograniczyć działanie czynników prowadzących do wykluczenia społeczno-cyfrowego, wynikających z zewnętrznej stymulacji i wewnętrznych procesów samowykluczenia (rys. 1).

Rysunek 1. Zewnętrzno-wewnętrzny mechanizm wykluczenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Czarkowski, 2015.

Wraz z rozwojem technologii i ewolucją sposobów oraz procedur działania pojawiają się niejasne dla niektórych osób oczekiwania, niezrozumiałe przekazy, nieczytelne informacje zwrotne – a to utrudnia sprawną komunikację. Dotyczy to zwłaszcza seniorów, którzy są negatywnie etykietowani lub nawet stygmatyzowani. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest zmniejszenie liczby ofert kierowanych do tej grupy (np. propozycji realizacji ciekawych lub odpowiedzialnych zadań zawodowych, zaproszeń do projektów), a to prowadzi do utraty przez osoby starsze kompetencji i umiejętności.

W związku z pojawieniem się i nasileniem negatywnych zjawisk zewnętrznych osoby starsze samoetykietują się. Negatywnie się oceniają – uznają, że brakuje im kompetencji, a także zdolności do ich nabycia, co powoduje rzeczywistą utratę umiejętności. Ze strachu o swoją pozycję oraz w obawie o opinie otoczenia i miejsce w grupie społecznej (lub organizacji) seniorzy stają się podejrzliwi, nieufni wobec innych. W efekcie coraz trudniej jest im pomóc i coraz gorzej się z nimi współpracuje. Uzależniają się od ocen zewnętrznych – w tej sytuacji przeważnie negatywnych – co prowadzi do samowykluczenia.

Odpowiednio zaplanowane i prowadzone działania w ramach edukacji dorosłych pozwalają przeciwdziałać temu zjawisku. Należy je realizować z uwzględnieniem zróżnicowanych predyspozycji poznawczych, możliwości i potrzeb uczestników.

Drogi do celu

Kamiński tak ujmował tę kwestię: „przejawy życiodajnej dla osób starszych aktywności grupują się wokół dwóch tendencji: wykonywania pracy cenionej i użytecznej oraz zaspokajania różnego rodzaju zainteresowań. Obydwie tendencje są ze sobą sprzężone, obydwie sprzyjają zachowaniu sprawności ciała i duszy, pozytywnej samooceny, zapobiegają poczuciu pustki, czczonego życia i udrękom osamotnienia...” (Kamiński, 1986).

Propozycje zróżnicowanych form aktywności oferują między innymi uniwersytety trzeciego wieku. Określane są one najczęściej jako „placówki dydaktyczne dla osób w wieku poprodukcyjnym, których celem jest poprawa jakości życia osób starszych”¹. Taka definicja nie uwzględnia jednak szerszego znaczenia uniwersytetów – nie tylko dla samych seniorów, ale też dla społeczeństwa i jego kultury. Dobrze zaplanowane propozycje edukacyjne mogą jednocześnie zaspokajać istotne potrzeby społeczne. Seniorzy, zwłaszcza ci, którzy mieszkają daleko od swoich bliskich, potrzebują kontaktu zarówno z rodziną, jak i z innymi osobami. Jednym ze sposobów pobudzania ich aktywności powinny być zajęcia wprowadzające do świata nowych technologii, w tym informacyjno-komunikacyjnych. Przydatne i pożądane są niewymuszone formy edukacji, umożliwiające seniorom rozwijanie kompetencji w tym zakresie.

Bardzo ciekawą propozycją aktywizacji seniorów jest wolontariat – nazywany w tym kontekście srebrnym wolontariatem. Według badań GUS osoby po 65 roku życia w 2016 roku stanowiły 25% ogółu osób angażujących się w nieodpłatną pracę na rzecz innych (GUS, 2017). Działania zmierzające do angażowania seniorów i senierek w pracę na rzecz innych mają charakter długofalowy i wymagają cierpliwości, jednak warto je podejmować, bo ta grupa nadaje głęboki sens wolontariatowi (Partyka, Piasecka, 2011; Górecki, 2013). Z badań lokalnych i krajowych wynika, że optymalnym sposobem zachęcania seniorów do prac na rzecz społeczności jest pozytywny przykład. Najlepsza nawet kampania promocyjna nie jest w stanie przekonać kogoś w takim stopniu, jak sąsiadka lub zaprzyjaźniona sprzedawczyni, która przelała barierę bierności i dla której zaangażowanie było pozytywnym doświadczeniem.

”

Żyjemy w czasach permanentnych zmian. Dotyczą one nie tylko technologii, ale również wielu sfer życia społecznego – w tym pracy, nauki, zainteresowań i codziennego funkcjonowania. Zmiany mogą być trudne do przyjęcia dla osób, które nie są na nie gotowe. Dotyczy to zwłaszcza seniorów – dawniej otaczanych szacunkiem, a obecnie spychanych na margines i często zagubionych.



¹ Wikipedia, tinyurl.com/y44teuxm [dostęp: 8.02.2024].

Należy również zauważyć, że ekonomiści coraz częściej zastanawiają się nad tym, jak utrzymać wzrost gospodarczy w nowych realiach demograficznych. Coraz większą wagę przywiązuje się do tzw. srebrnej gospodarki, leżącej u podstaw pozytywnego podejścia do starzenia się. Warto traktować te okoliczności jako szansę i dostrzec, że starzejące się społeczeństwo tworzy nowe przestrzenie rozwoju, kreując popyt na określone produkty i usługi bądź na ich dostosowanie do potrzeb seniorów oraz seniorek. Srebrna gospodarka to stosunkowo nowa koncepcja, ale pierwsze wnioski z jej funkcjonowania w Europie pokazują, że wzrost liczby osób starszych w populacji może zapoczątkować nową ścieżkę rozwoju przedsiębiorstw. Jak wykazują badania, umożliwienie przedstawicielom tej grupy wykonywania pracy adekwatnej do potrzeb i umiejętności sprzyja poprawie jakości nie tylko ich życia, ale też innych członków społeczeństwa. Oczywiście jest, że możliwości wzrostu gospodarczego wynikające ze zwiększania się średniej wieku obywateli nie zostaną wykorzystane automatycznie – ważne, by promować wizerunek osób starszych jako istotnej grupy społecznej (Niewiadomska, Sobolewska-Poniedziałek, 2015). Wydaje się, że srebrna gospodarka jest dobrym przykładem systemu, który umożliwia efektywne zarządzanie potencjałem seniorów na rynku pracy, co jest korzystne zarówno dla nich, jak i dla innych.

Nie tylko aktywność

Jak słusznie zauważa Elżbieta Dubas: „aktywność jest niewątpliwie istotnym czynnikiem afirmacji starości i utrzymania organizmu w sprawności psycho-fizycznej. Jednak nadmierna aktywność, aktywizm, aktywność bez czasu wolnego, aktywność głównie manifestowana zewnętrznie, bez wewnętrznej perspektywy, utrudnia w szczególności wewnętrzny rozwój człowieka starszego, który wspiera jego proces dojrzalego starzenia się. Nakaz bycia koniecznie i zawsze aktywnym to często kamuflaż rzeczywistej trudności – trudności osobistej konfrontacji ze starością. Bywa to także kamuflaż głębokiego osamotnienia” (Dubas, 2013: 146).

Człowiek jest ze swej natury istotą refleksyjną, chociaż z pewnością nie każdy w takim samym stopniu. Kompetencja umysłowa, jaką jest zdolność ludzi do bycia zarówno przedmiotem, jak i podmiotem poznania, jest zaproszeniem do wewnętrznego dialogu, który przejawia się w konkretnych działaniach podejmowanych również wobec siebie. Czas późnej dorosłości, gdy zmniejsza się aktywność wymuszona codziennymi obowiązkami i wzrasta doświadczenie, wydaje się dobrym momentem na tego rodzaju namysł.

”

W związku z pojawieniem się i nasileniem negatywnych zjawisk zewnętrznych osoby starsze samoetykietują się. Negatywnie się oceniają – uznają, że brakuje im kompetencji, a także zdolności do ich nabycia, co powoduje rzeczywistą utratę umiejętności.



Bibliografia

- Brzezińska, M. (2011). *Proaktywna starość*. Warszawa: Difin.
- Czarkowski, J. (2015). Geruzja czy dom starców, seniorzy w społeczeństwie cyfrowym. W: A. Janowski, K. Bocheńska, J. Czarkowski (red.), *Kręgi na wodzie*. Warszawa: Fundacja Nowoczesne Mazowsze.
- Dubas, E. (2004). Starość w perspektywie rozwoju, duchowości i edukacji. Geragogiczny przyczynek do refleksji nad starością i starzeniem się. W: E.A. Wesołowska (red.), *Człowiek i edukacja. Studia ofiarowane Profesorowi Józefowi Półturzyckiemu z okazji 70-lecia urodzin i 50-lecia pracy naukowej*, s. 131–149. Płock: Wydawnictwo Naukowe Novum.
- Dubas, E. (2013). Starość znana i nieznaną – wybrane refleksje nad współczesną starością. *Rocznik Andragogiczny*, s. 135–152.
- Górecki, M. (2013). Wolontariat – blaski i cienie. W: T. Pilch, T. Sosnowski (red.), *Zagrożenia człowieka i idei spraw społecznych*, s. 78–92. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie ŻAK.
- GUS (2017). *Wolontariat w 2016 roku*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Halicki, J. (2006). Społeczne teorie starzenia się. W: M. Halicka, J. Halicki (red.), *Zostawić ślad na ziemi. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Pędichowi w 80. rocznicę urodzin i 55. rocznicę pracy naukowej*. Białystok: Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.
- Kamiński, A. (1978). Wychowanie do starości jako czynnik adaptacji ludzi starszych do nowoczesnego środowiska. W: A. Kamiński, *Studia i szkice pedagogiczne*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kamiński, A. (1986). Aktywność jako wzmacnianie żywotności osób starszych. W: *Encyklopedia Seniora*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Niewiadomska, A., Sobolewska-Poniedziałek, E. (2015). Srebrna gospodarka – nowy paradygmat rozwoju starzejącej się Europy. *Ekonomia XXI Wieku*, 3(7).
- Partyka, B., Piasecka, A. (2011). *Profesjonalny senior – wolontariusz w organizacji pozarządowej*. Podręcznik procedur. Wrocław: Fundacja Aktywny Senior.
- Schweppe, C. (2005). Alter und Sozialpädagogik – Überlegungen zu einem anschlussfähigen Verhältnis. W: C. Schweppe, *Alter und Soziale Arbeit. Theoretische Zusammenhänge, Aufgaben- und Arbeitsfelder*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Komentarz z platformy EPALE

NINA WODERSKA

Zgodzę się (na podstawie własnych obserwacji i doświadczeń), że dla aktywnych seniorów wolontariat jest ważną częścią tej aktywności. Wypowiadam się tu z perspektywy koordynatorki takiego wolontariatu realizowanego w dużym mieście. Są to naprawdę różnorodne działania, niekiedy bardzo odważne – jak np. opieka nad noworodkami (wcześniakami) na oddziale neonatologicznym przez grupę seniorów czy zbiórka na potrzeby mieszkańców DPS za pomocą napiwków otrzymanych w czasie „kelnerowania” w jednej z najbardziej znanych kawiarni w Poznaniu. Często na zdjęciach możemy zobaczyć te same twarze aktywnych senierek-wolontariuszek, ale też często w towarzystwie innych, początkujących wolontariuszy w dojrzałej dorosłości. :)

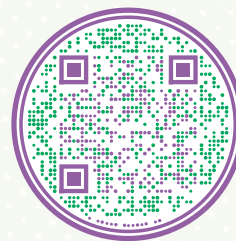
 Like  Comment  Share



dr Jakub Jerzy Czarkowski

Pedagog, nauczyciel akademicki, instruktor harcerski. Doświadczenia zawodowe zdobywał w placówkach specjalnych (młodzieżowy ośrodek wychowawczy, rodzinny dom dziecka), był także dyrektorem liceum ogólnokształcącego. Wykładał m.in. na Uniwersytecie Warszawskim, Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie, Szkole Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie, kierował ośrodkiem doskonalenia zawodowego nauczycieli. Obecnie pracuje w Wyższej Szkole Kryminologii i Penitencjarystyki w Katedrze Andragogiki i Pedagogiki Pracy. Autor książek (m.in.: *E-learning dla dorosłych*) i artykułów naukowych, współredaktor kilku prac zbiorowych, w tym *Pojutrze myśli Aleksandra Kamińskiego*, *Autorytet w wychowaniu człowieka*. Ekspert i juror w konkursach naukowych. Członek redakcji czasopism naukowych m.in. „International Journal of Pedagogy”, „Innovation and New Technologies (IJPINT)”, „Harcerstwo – Harcerski Rocznik Naukowy”.

Poznaj jedną z Historii EPALE
dotyczącą edukacji osób starszych.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Reduce, Reuse, Recycle

– jak żyć zgodnie z zasadą 3R i chronić środowisko?



MAGDALENA KOZŁOWSKA

Zanieczyszczenie powietrza oraz postępujące zmiany klimatu to jedne z największych problemów, z jakimi obecnie musimy się mierzyć. Żeby zatrzymać negatywne skutki globalnego ocieplenia, a także ograniczyć emisję niebezpiecznych zanieczyszczeń, nie wystarczą wielkie projekty i nowe technologie – konieczne są dbałość i troska o środowisko w naszych codziennych działaniach. Bardzo pomocna w wyrobieniu dobrych nawyków prośrodowiskowych jest zasada 3R: *Reduce, Reuse, Recycle*¹. Wcielenie jej w życie umożliwia:

→ **Ochronę powietrza i klimatu**

Redukując zużycie energii poprzez termomodernizację naszych domów, możemy doprowadzić do ograniczenia zużycia paliw wykorzystywanych do ich ogrzewania. Dzięki temu zmniejszamy emisję zanieczyszczeń powietrza oraz gazów cieplarnianych. Uświadomienie sobie, że najlepsza i najtańsza jest ta energia, której nie zużywamy, może pozytywnie wpłynąć nie tylko na środowisko, ale także zwiększyć zasobność naszego portfela.

→ **Zapobieganie nadmiernej konsumpcji**

W dzisiejszych czasach masowa produkcja towarów i ich zużycie prowadzą do ogromnego obciążenia środowiska. Dzięki wdrożeniu zasady 3R można zmniejszyć ilość odpadów trafiających na składowiska oraz surowców potrzebnych do wytwarzania nowych produktów.

→ **Oszczędność zasobów**

→ **Zmniejszenie kosztów**

Zastosowanie zasady 3R umożliwia redukcję wydatków związanych z produkcją, transportem oraz utylizacją odpadów.

→ **Wzmocnienie lokalnej gospodarki**

→ **Poprawę jakości życia.**

Chcąc pomóc edukatorom i liderom lokalnym w upowszechnianiu wiedzy o stylu życia 3R, stowarzyszenie Krakowski Alarm Smogowy, wraz z partnerami z Polski, Litwy, Węgier, Czech i Hiszpanii, zrealizowało projekt „Take the challenge and start the 3R's: Reduce, Reuse, Recycle. Promoting zero-waste lifestyle among adults”². Dzięki temu powstały cenne materiały



¹ Unikaj (kupowania zbędnych rzeczy), użyj powtórnie, poddaj recyklingowi.

² Projekt został zrealizowany w ramach programu Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych.

dydaktyczne: **podręcznik, filmy instruktażowe oraz podcasty** (rozmowy z ekspertami). Zostały one podzielone na sześć tematów:

- wprowadzenie do idei *zero waste*,
- zakupy i jedzenie,
- kosmetyki,
- środki czyszczące,
- oszczędzanie energii,
- oszczędzanie wody.

Materiały te składają się na kompleksowe narzędzie edukacyjne. Można je wykorzystać na wiele sposobów m.in. w edukacji nieformalnej. Kilka z nich przedstawiam poniżej.

- **Spotkania edukacyjne, szkolenia lub warsztaty** mogą uwzględniać dyskusję na temat recyklingu, redukcji zużycia energii, ograniczenia produkcji odpadów oraz konsumpcjonizmu, a także samodzielnego tworzenia kosmetyków lub środków czystości.
- Materiały dydaktyczne sprawdzają się również podczas **zajęć online**. Można je przesłać uczestnikom przed spotkaniami do samodzielnego obejrzenia i przemyślenia, a następnie porozmawiać na ten temat. Filmy są dość krótkie, dzięki czemu odbiorcy nie muszą poświęcić wiele czasu, żeby dowiedzieć się, jak zmienić swoje nawyki i żyć zgodnie z zasadą 3R. Słuchając podcastów, zdobywają szerszą wiedzę na dany temat – poznają wyniki badań, ale też dowiadują się, co zrobić, by w codziennym życiu chronić środowisko.
- Rozwiązania opracowane w partnerstwie mogą być wykorzystane **w szkołach i na uczelniach** podczas lekcji lub wykładów. W atrakcyjny sposób uzupełniają one program nauczania, a także zachęcają uczniów i studentów do dyskusji oraz wymiany pomysłów.
- Podcasty i filmiki publikowane na różnych **platformach społecznościowych** pozwolą dotrzeć do większej liczby osób i zwiększyć świadomość na temat konieczności ochrony środowiska oraz zmiany codziennych nawyków.
- Materiały edukacyjne nadają się do wykorzystania w ramach różnych **inicjatyw społecznych**, np. kampanii informacyjnych i edukacyjnych, mających na celu uwrażliwienie odbiorców na tematykę ochrony środowiska.



Chcąc pomóc edukatorom i liderom lokalnym w upowszechnianiu wiedzy o stylu życia 3R, stowarzyszenie Krakowski Alarm Smogowy, wraz z partnerami z Polski, Litwy, Węgier, Czech i Hiszpanii, zrealizowało projekt „Take the challenge and start the 3R's: Reduce, Reuse, Recycle. Promoting zero waste lifestyle among adults”. Dzięki temu powstały cenne materiały dydaktyczne: podręcznik, filmy instruktażowe oraz podcasty.

Zachęcamy do skorzystania z przygotowanych materiałów. Są one dostępne na stronie internetowej projektu (www.the3rproject.com/pl). Filmy edukacyjne można również odtworzyć na platformie YouTube (tinyurl.com/n433n2r3), a podcasty na Spotify (tinyurl.com/efnj5snd).

Komentarz z platformy EPALE

BARBARA HABRYCH

Bardzo ciekawa biblioteka materiałów. Mam wrażenie, że dzieci są lepiej wyedukowane od dorosłych w kwestiach np. recyklingu. Dlatego cieszy, że materiały zostały przygotowane także z myślą o dorosłych. Podzieliłam się nimi z grupą ekologicznych pasjonatów z mojego osiedla.

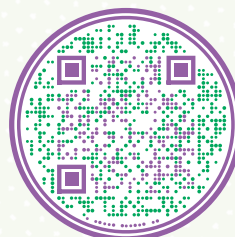
 Like  Comment  Share



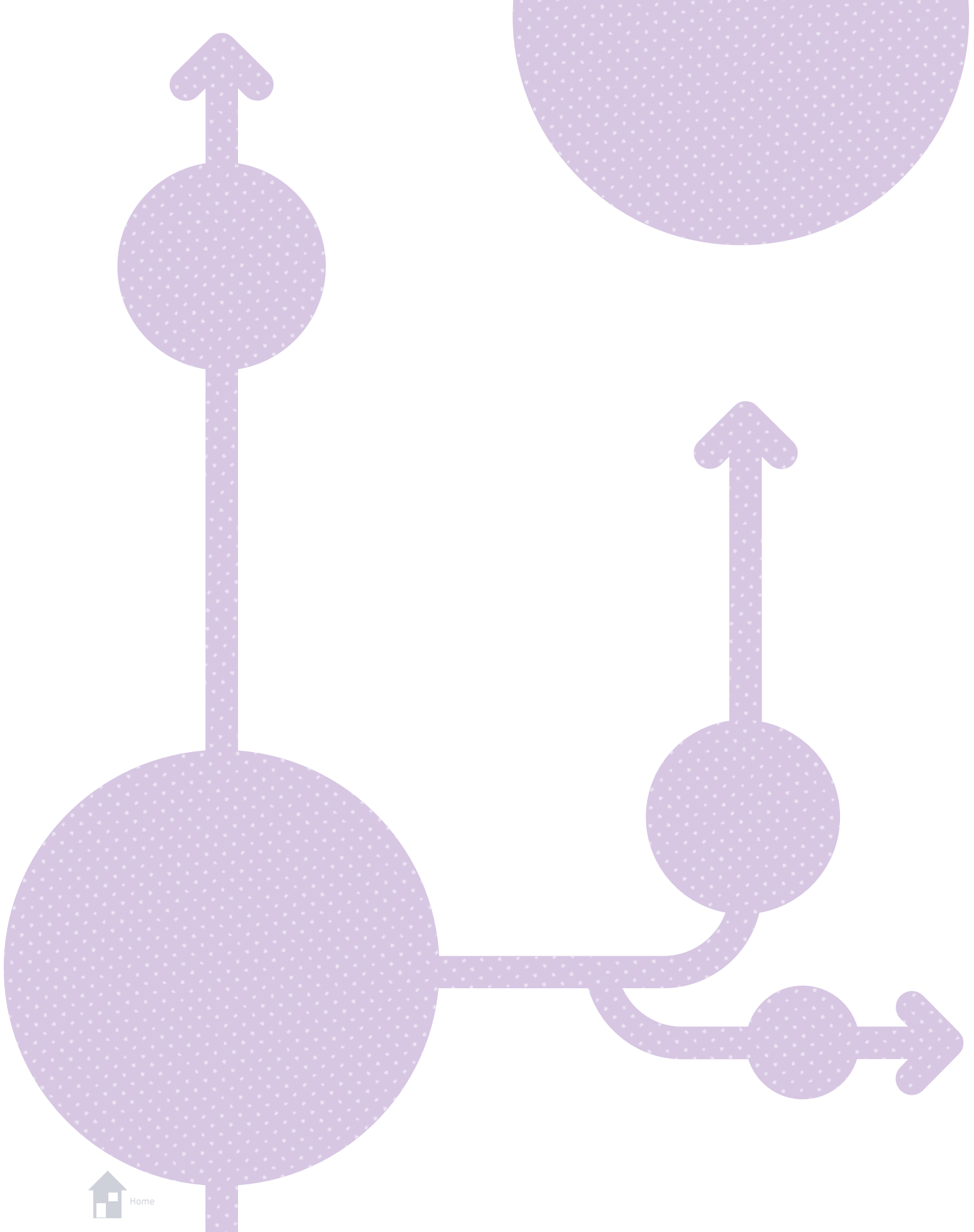
Magdalena Kozłowska

Aktywistka społeczna, od 2013 roku związana z Krakowskim Alarmem Smogowym (odpowiada m.in. za kierowanie projektami międzynarodowymi). Wykładowczyni na Uniwersytecie Warszawskim, gdzie działa też w uczelnianym zespole ds. ekologii oraz kryzysu klimatycznego.

Przeczytaj na EPALE artykuł
beneficjenta programu Erasmus+
na temat bibliotek rzeczy.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Home

Kosmita, kosmitka, a może człowiek? O savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnością ruchu i wzroku



IZABELA SOPALSKA-RYBAK

Osoby z niepełnosprawnościami nie stanowią jednorodnej grupy – różnią się od siebie, podobnie jak osoby pełnosprawne. Niby jest to oczywiste, a jednak często o tym zapominamy. Rodzajów niepełnosprawności jest wiele – Główny Urząd Statystyczny w swoich zestawieniach uwzględnia deficyty związane z układem krążenia i neurologicznym, narządami ruchu, zmysłami wzroku i słuchu, a także możliwościami intelektualnymi i z chorobami psychicznymi¹. Wszystkie są tak samo ważne!

W przypadku grup z deficytami ruchu i wzroku wskazać można zarówno podobieństwa, jak i oczywiste różnice. Zapewne osoby z tymi rodzajami niepełnosprawności stykają się jednak na co dzień z podobnymi sytuacjami.

Różnorodność w niepełnosprawności

Kim są osoby z niepełnosprawnością ruchową? Pierwsza odpowiedź, która przychodzi na myśl, to: ludzie poruszający się na wózkach. Nie można jednak ograniczać się tylko do nich – z moich obserwacji wynika, że nie jest to najliczniejsza grupa w tej kategorii niepełnosprawności. Znacznie częściej mamy okazje zetknąć się z osobami poruszającymi się o kulach. Nie zawsze jednak są one zaliczane do grupy z niepełnosprawnością – nawet te, które korzystają z tego sprzętu przez całe życie, czasem usłyszą: „Gdyby kózka nie skakała...”. Oczywiście osoby z czasową niepełnosprawnością ruchu także się zdarzają (i jest ich wiele), ale taki komentarz może być nieprzyjemny dla kogoś, kto zмага się np. z nieuleczalną i postępującą chorobą, powodującą problemy z poruszaniem się.

Kolejną grupę tworzą osoby po amputacjach, osoby, które urodziły się bez którejś części ciała lub takie, którym budowa organizmu utrudnia codzienne funkcjonowanie. Problemy z poruszaniem się ma także część osób z niskorosłością. Nie można zapomnieć o ludziach, którzy – na pierwszy rzut oka – nie zmagają się z tego rodzaju problemami (np. o tych z endoprotezami), a także



¹ GUS (2012). *Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011*, tinyurl.com/337wjj7v [dostęp: 26.02.2024].

o osobach starszych, które często same nie chcą zaliczyć się do grupy z niepełnosprawnościami, ale np. poruszają się z balkonikiem lub o kulach.

Grupa osób z niepełnosprawnością wzroku jest także bardzo różnorodna. Obejmuje ona osoby słabowidzące, ociemniałe i niewidome (zdecydowana większość należy do tej pierwszej kategorii). Na tym jednak podział się nie kończy, ponieważ są też inne, bardzo różne ograniczenia widzenia, wpływające na codzienne funkcjonowanie. Nie chodzi tu o większą lub mniejszą wadę wzroku liczoną w dioptriach, ale o widzenie tunelowe, ograniczenie pola widzenia, zaćmę, jaskrę, zaburzony rozwój siatkówki, zanik nerwu wzrokowego i inne choroby. Zgodnie z szeroką definicją Światowej Organizacji Zdrowia (WHO, World Health Organization) osoba niewidoma to taka, która m.in. nie ma poczucia światła i taka z polem widzenia zawężonym do maksymalnie 20 stopni. Osoby ociemniałe to te, które straciły wzrok po piątym roku życia, czyli w czasie, kiedy człowiek już zapamiętuje obrazy. Nie ma górnej granicy wiekowej w tej kategorii, utrata wzroku w wyniku wypadku lub choroby może się zdarzyć na każdym etapie życia.

Uważność

Bywa, że osoby z niepełnosprawnościami nie są traktowane w taki sam sposób, jak reszta społeczeństwa. Jakby fakt, że ktoś nie chodzi lub jest słabowidzący powodował, że nie jest w stanie zrozumieć otaczającej go rzeczywistości. A to prowadzi do niezręcznych sytuacji, gdy ktoś bez słowa podchodzi do osoby niewidomej i stara się jej pomóc, co może być bardzo niebezpieczne i ewidentnie jest naruszeniem jej przestrzeni prywatnej. Kiedy na przystanku spotykamy osobę niewidomą, nie oznacza to, że mamy ją wprowadzić do najbliższego nadjeżdżającego tramwaju. Po pierwsze, nie musi ona czekać na środek transportu, tylko mogła umówić się w tym charakterystycznym punkcie. Po drugie, nawet jeśli chce wsiąść do tramwaju, to skąd wiemy do którego? W takich przypadkach zawsze pytajmy, czy ktoś oczekuje naszej pomocy oraz jaki ma być jej zakres. Dzięki temu dowiemy się, że osoba z niepełnosprawnością wzroku niekoniecznie wymaga naszego wsparcia lub że chce się po prostu dowiedzieć, jaki tramwaj nadjechał. Może się także zdarzyć, że poprosi nas o wprowadzenie do pojazdu, ale to ona decyduje, jak to zrobić komfortowo i bezpiecznie.

Podobną świadomość musimy mieć w przypadku kontaktu z osobą z niepełnosprawnością ruchu, np. poruszającą się na wózku. Jeśli znajduje się ona przed schodami, nie oznacza to, że należy ją wnieść na górę. Osoby z niepełnosprawnościami najlepiej wiedzą, jakiego wsparcia potrzebują i jak go im udzielać w codziennych sytuacjach, dlatego zawsze trzeba je zapytać, zanim pospieszymy z pomocą.

”

Przestrzeń prywatna to coś, co dotyczy nas wszystkich. Niestety, niektórzy o tym zapominają i naruszają tę sferę przez zbytnie zbliżanie się, dotykanie, głaskanie lub przesuwanie. Człowiek dorosły z niepełnosprawnością jest nadal dorosły i tak należy go traktować.

Przestrzeń prywatna i komunikacja

Przestrzeń prywatna to coś, co dotyczy nas wszystkich. Niestety, niektórzy o tym zapominają i naruszają tę sferę przez zbytne zbliżanie się, dotykanie, głaskanie lub przesuwanie. Człowiek dorosły z niepełnosprawnością jest nadal dorosły i tak należy go traktować. Głaskanie osób z niskorostą i poruszających się na wózku lub klepanie po ręce niewidomych może być dla nich bardzo nieprzyjemne. Wyobraźmy sobie, że nic nie widzimy, a nagle ktoś łapie nas za dłoń i przeprowadza przez jezdnię. Osoby niewidome spotykają się z tym często. Czy na ich miejscu czulibyśmy się z tym dobrze?

Nie naruszajmy przestrzeni prywatnej! Jeżeli zwracamy się do osoby niewidomej, a ona nie reaguje, bo nie wie, że mówimy do niej, powtórzmy zdanie kilka razy, a dopiero później delikatnie dotknijmy jej ramienia. Kiedy w autobusie spotykamy osobę na wózku, nie traktujmy rączek przy wózku jako dodatkowej poręczy. Jeśli osoba ta znajduje się w przejściu, to pod żadnym pozorem nie próbujmy jej przestawić. W takiej sytuacji pytajmy: „Czy może się pan/pani przesunąć?” lub po prostu przeprośmy, przechodząc obok. Naprawdę warto ze sobą rozmawiać!

Rozmowa

Skoro już o tym wspomniałam, oto kilka wskazówek, jak rozmawiać z osobą na wózku lub niskorostą. Zwyczajnie! Przynajmniej w trakcie takiej interakcji stańmy w nieco większej odległości, żeby rozmówca nie musiał mocno zadzierać głowy. Nie powinniśmy się do niego nachylać, kucnąć obok, stawać za nim. Jeśli rozmowa się przedłuża, zawsze można zaproponować: „chodźmy do ławki”, „usiądę”. I w tym miejscu rozwiewam wątpliwości: nie zrobimy niczego złego, jeśli do osoby na wózku zwrócimy się „chodźmy”, tak samo jak osobę niewidomą pożegnamy słowami „do widzenia” lub „do zobaczenia”.

Jak w takim razie rozmawiać z osobą z niepełnosprawnością wzroku? Przynajmniej przedstawmy się, bo nawet jeżeli spotkaliśmy się wcześniej już kilka razy, to zapamiętanie wszystkich głosów nie jest możliwe. Jeżeli osoba niewidoma zadaje nam pytanie, to należy odpowiadać jej, a nie ewentualnej osobie obok, bo podobnie jak jesteśmy w stanie wyczuć, czy ktoś się przez telefon uśmiecha, tak wiemy, czy ktoś zwraca się bezpośrednio do nas.

Zawsze pamiętajmy o tym, żeby traktować drugiego człowieka z należnym szacunkiem i adekwatnie do jego wieku. Nigdy też nie decydujemy za niego. Jeśli będziemy pamiętać, że to jest przede wszystkim CZŁOWIEK, łatwiej będzie nam nawiązać kontakt. Zanim zapytamy kogoś o niepełnosprawność, zastanówmy się, czy jest to wiedza, która ma znaczenie dla rozmowy, czy może po prostu chcemy zaspokoić swoją ciekawość. W tym drugim przypadku zwykle warto odpuścić. Osoba z niepełnosprawnością żyje swoim życiem i nie musi chcieć opowiadać o prywatnych sprawach wszystkim ludziom spotkanym na ulicy. Podobnie jak każdy z nas.

Komentarz z platformy EPALE

SŁAWOMIR ŁAIS

Bardzo cenny post. Mam wrażenie, że często chcemy dobrze, ale zwyczajnie nie wiemy, jak się zachować. Zdarzało mi się panikować, gdy użyłem w rozmowie z osobą niewidomą [słów] „zobaczyć” albo „oczy”, i zastanawiać się, jak pomóc, żeby nie urazić. Myślę, że różnorodność stawia przed nami wiele wyzwań, [na które najlepszą receptą] jest edukacja.

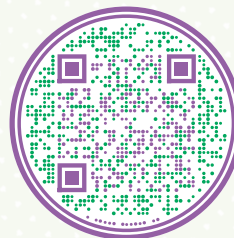
 Like  Comment  Share



Izabela Sopalska-Rybak

Założycielka i prezeska Fundacji Kulawa Warszawa. Członkini Warszawskiej Rady Kobiet. Trenerka, działaczka społeczna, ekspertka w grupach doradczych na temat potrzeb osób z niepełnosprawnościami – na ich rzecz działa od 2012 roku. Prowadzi szkolenia, podejmuje działania na rzecz profesjonalizacji obsługi, zwiększania dostępności placówek, usług i procesów. Pomysłodawczyni projektu Dostępna Ginekologia. Laureatka wielu nagród, w tym: Kryształek Zwierciadła, Mazowiecka Lady D., ShEO Awards. W 2022 roku za pracę na rzecz osób z niepełnosprawnościami została odznaczona Srebrnym Krzyżem Zasługi przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o projektowaniu integracyjnym
w planowaniu wystaw.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Pierwszy krok w stronę edukacji medialnej dorosłych



PATRYK ZAKRZEWSKI

Edukacja medialna osób dorosłych to temat obecny w dyskusjach społeczności EPAL¹. Kolejną okazją, aby go poruszyć, był warsztat „Sami sobie? Edukacja dorosłych do krytycznego myślenia”, który miałem okazję poprowadzić podczas VIII Forum Edukacji Dorosłych, zorganizowanego przez Krajowe Biuro EPAL w połowie listopada 2023 roku. W trakcie 90-minutowego spotkania przyjrzelismy się (nie)obecności dorosłych w wieku 25-54 lata w inicjatywach z zakresu rozwijania umiejętności krytycznego myślenia i weryfikowania informacji.

W ramach wprowadzenia w tematykę warsztatu uczestnicy – przedstawiciele organizacji pozarządowych, uczelni oraz instytucji kultury z całej Polski – mieli okazję zapoznać się z wybranymi zagranicznymi projektami z obszaru edukacji medialnej osób dorosłych. Następnie w podgrupach poszukiwaliśmy odpowiedzi na pytania:

- W jakich przestrzeniach lub kontekstach może być realizowana edukacja medialna dorosłych?
- Kto jest lub kto powinien być odpowiedzialny za edukację medialną dorosłych?
- Na rozwoju jakich kompetencji, postaw i wiedzy powinny / nie powinny skupiać się działania na rzecz dorosłych?

Dzięki formule World Café uczestnicy mieli szansę wspólnie przedyskutować kolejne zagadnienia, ale też odnieść się do wniosków grup, które danym tematem zajęły się wcześniej. W ten sposób wypracowali ogólne rekomendacje dla podmiotów podejmujących działania na rzecz edukacji medialnej.

Określając potencjalne przestrzenie oraz konteksty edukacji medialnej dorosłych uczestnicy i uczestniczki warsztatu wskazywali m.in. ośrodki kultury, muzea, biblioteki, uczelnie i szkoły. Na liście znalazły się ponadto instytucje, których główne zadania nie dotyczą edukacji, np. więzienia i urzędy pracy, a nawet wspólnoty mieszkaniowe i centra handlowe. Oznacza to, że uczestnicy spotkania dostrzegali szansę rozwoju kompetencji medialnych poza utartymi ścieżkami – tam, gdzie edukacja odbywa się niejako „przy okazji”.

Uczestnicy i uczestniczki spotkania jako miejsce edukacji medialnej wskazali, obok przestrzeni fizycznej, także świat wirtualny, w tym media elektroniczne i społecznościowe. To ważna konkluzja, zwłaszcza jeśli weźmiemy pod uwagę coraz większą aktywność osób dorosłych w internecie.



¹ tinyurl.com/2p9kwp6x [dostęp: 13.02.2024].

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego każdego lub prawie każdego dnia z sieci korzysta w Polsce 92,6% osób w wieku 25–54 lata, a z mediów społecznościowych 75,7% z nich².

Z potencjalnymi przestrzeniami edukacji medialnej ściśle łączy się kwestia podmiotów, jakie są (lub powinny być) odpowiedzialne za inicjowanie bądź wsparcie przedsięwzięć z nią związanych. Wśród wskazywanych propozycji znalazły się zarówno instytucje administracji publicznej (np. ministerstwa odpowiedzialne za edukację i kulturę), muzea, ośrodki badawcze, biblioteki, domy kultury, jak i organizacje pozarządowe, media oraz duże platformy społecznościowe i technologiczne, w tym Google, Microsoft, Meta czy X (dawniej Twitter). Zwracając uwagę na rolę tych ostatnich podmiotów, uczestnicy spotkania wpisali się w szerszą tendencję obserwowaną na poziomie instytucji unijnych, które w ostatnich latach starają się wymusić na technologicznych gigantach (*Big Tech*) większą aktywność w dziedzinie edukacji medialnej (ang. *media literacy*)³.

Warsztat dostarczył też ciekawe wnioski na temat postrzegania roli jednostki. Uczestnicy podkreślili niebagatelną rolę osób publicznych, w tym artystów oraz influencerów, w promowaniu krytycznego myślenia i edukacji medialnej. Zwrócili przy tym uwagę na odpowiedzialność osób dorosłych za własny rozwój w zakresie świadomego odbioru informacji, w tym treści w mediach społecznościowych.

Edukacja medialna obejmuje wiele kompetencji i postaw. Zakres ten różni się w zależności od wybranej typologii. Jedną z najbardziej aktualnych jest Model Edukacji Medialnej, Informacyjnej i Cyfrowej (MEMIC)⁴ opracowany przez organizacje trzeciego sektora, m.in. Centrum Edukacji Obywatelskiej i Polskie Towarzystwo Edukacji Medialnej. Powstał wprawdzie z myślą o nauczycielkach i nauczycielach, ale z powodzeniem może być wykorzystywany również jako podbudowa wszelkich innych inicjatyw na rzecz edukacji medialnej dorosłych.

A jakie kompetencje i postawy uczestnicy warsztatu uznali za istotne w kontekście edukacji medialnej dorosłych? Zwrócili oni uwagę przede wszystkim na konieczność propagowania i wspierania:

- racjonalności w analizie informacji;
- ostrożności i uważności, czyli czynników, które wpływają na poziom (cyber)bezpieczeństwa i zwiększają odporność na dezinformację;
- samoświadomości i otwartości na zmianę;
- inteligencji emocjonalnej;
- umiejętności weryfikowania informacji oraz odróżniania faktów od opinii;
- wiedzy na temat praw człowieka i obywatela.

Według nich edukacja tego typu powinna być realizowana w duchu idei uczenia się przez całe życie, z wykorzystaniem języka korzyści (np. z uwzględnieniem większej zatrudnialności).

”

Określając potencjalne przestrzenie i konteksty edukacji medialnej dorosłych uczestnicy warsztatu wskazywali m.in. ośrodki kultury, muzea, biblioteki, uczelnie i szkoły.



² GUS (2023). *Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w jednostkach administracji publicznej, przedsiębiorstwach i gospodarstwach domowych w 2023 roku*, tinyurl.com/2wen2s5b [dostęp: 13.02.2024].

³ tinyurl.com/mvarzjxm [dostęp: 13.02.2024].

⁴ Pacewicz, A., Ptaszek, G. (red.). (2019). *Model Edukacji Medialnej, Informacyjnej i Cyfrowej (MEMIC)*, tinyurl.com/528jfdpw [dostęp: 13.02.2024].

Może również towarzyszyć rozwojowi pasji uczestników szkoleń – w takiej sytuacji przyrost wiedzy i umiejętności w obszarze zainteresowania (np. ochrony środowiska) oznaczałby jednocześnie zwiększenie kompetencji medialnych (np. umiejętności doboru rzetelnych i wiarygodnych źródeł informacji).

Równie ciekawe konkluzje płyną z odpowiedzi na pytanie o wiedzę, postawy i umiejętności, na których nie powinno się koncentrować w ramach edukacji medialnej dorosłych. Uczestnicy szkolenia za zbędne uznali m.in. kształcenie w zakresie specjalistycznego słownictwa, teoretyzowanie w trakcie nauki, wzmacnianie ufności odbiorców do treści medialnych (zamiast skłaniania ich do umiarkowanego sceptycyzmu), wygłaszanie propagandowych haseł.

Przedstawiona lista zaleceń powstała na bazie doświadczeń i obserwacji konkretnych osób uczestniczących w warsztacie, w związku z czym nie można jej uznać za kompletną i ostateczną. Przedstawione wnioski będą zapewne różnić się od spostrzeżeń innych osób, w tym ekspertów zajmujących się na co dzień edukacją medialną. Niezależnie jednak od zastrzeżeń zalecenia mogą być wartościowym źródłem inspiracji zarówno dla badaczy, jak i praktyków z dziedziny edukacji dorosłych.

Komentarze z platformy EPALE

MACIEJ BIELAWSKI

Myślę, że edukacja medialna jest fajną formą [wzmacniania] partycypacji obywatelskiej. Przy jej wykorzystaniu możemy pokazywać mieszkańcom, w jaki sposób mogą się angażować w sprawy publiczne i wyrażać swoje zdanie w ważnych [kwestiach]. Jest tu też duża przestrzeń do stosowania nowych technologii.

 Like  Comment  Share

BARBARA HABRYCH

Miałam okazję uczestniczyć w tych warsztatach i bardzo dziękuję, że efekt pracy grupowej został zapisany w postaci tego tekstu. Oczywiście krótki, dwugodzinny warsztat dał nam okazję tylko do rozpoczęcia tego ważnego tematu. Jednak dzięki różnorodności perspektyw mieliśmy bardzo ciekawe, a czasem gorące dyskusje. Mam nadzieję, że będzie okazja głębiej popracować i wdrożyć niektóre z działań w życie.

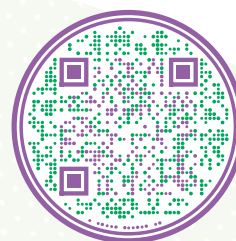
 Like  Comment  Share



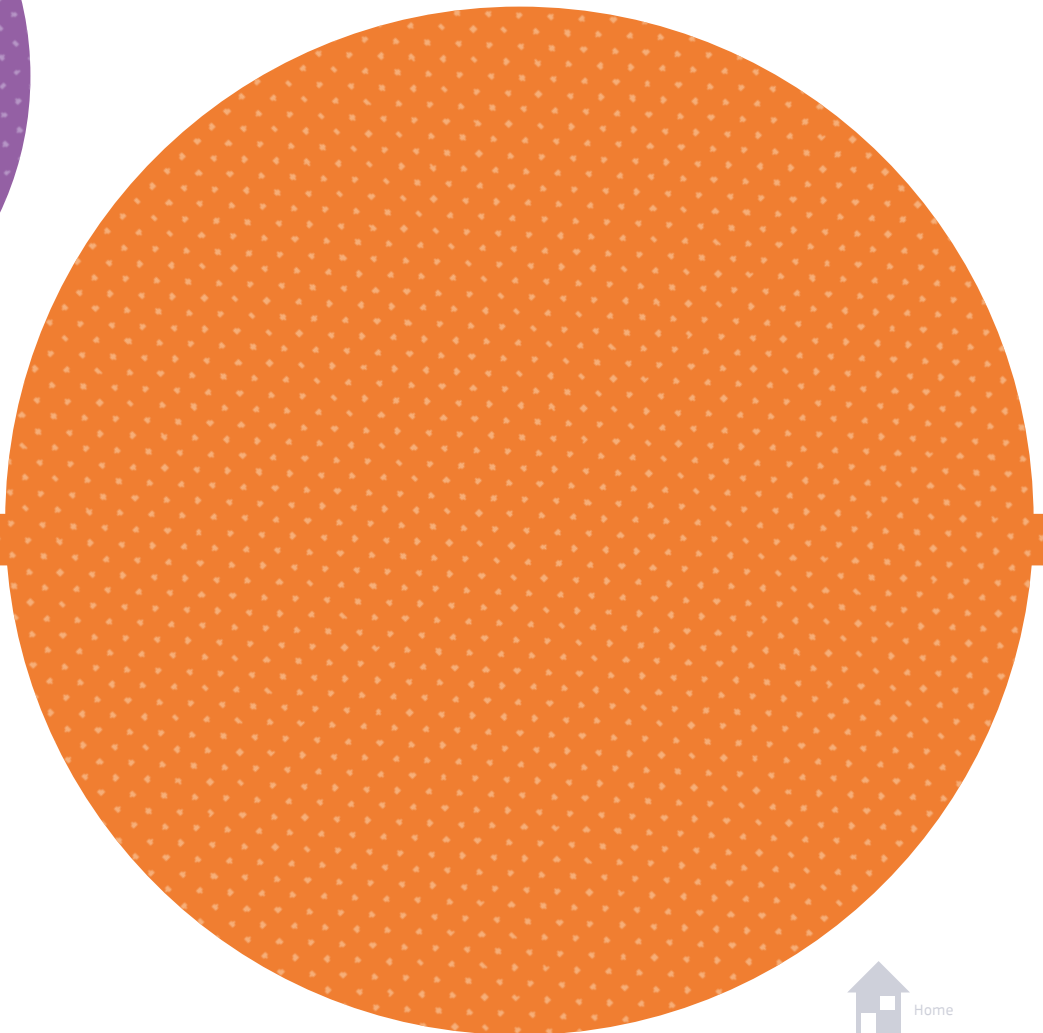
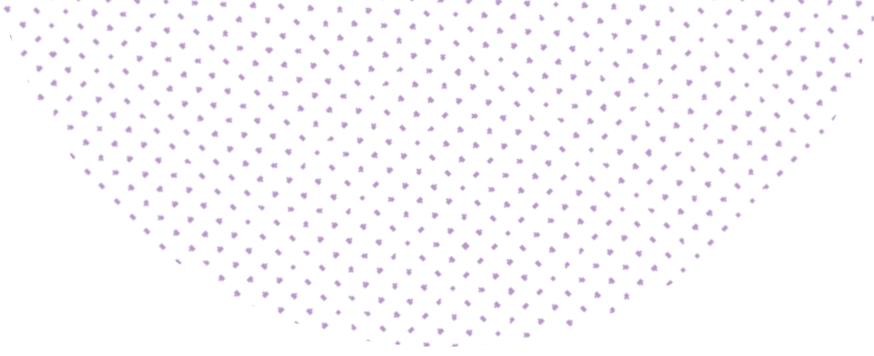
Patryk Zakrzewski

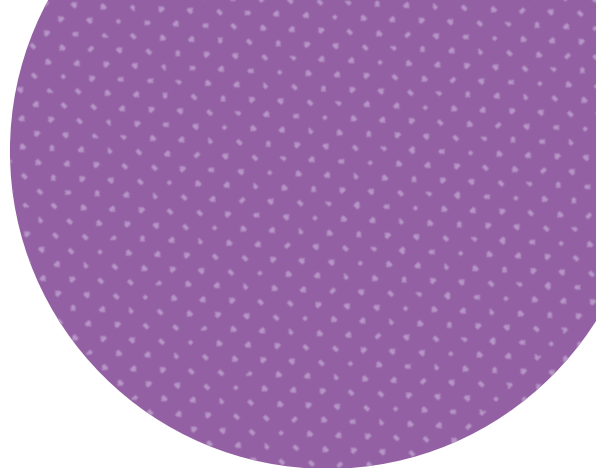
Członek zarządu Stowarzyszenia Demagog, koordynator Akademii Fact-checkingu, ekspert i autor rekomendacji w zakresie edukacji medialnej. Od kilku lat prowadzi zajęcia na temat fake newsów oraz weryfikowania informacji, adresowane do uczniów, nauczycieli i edukatorów, seniorów oraz przedstawicieli organizacji pozarządowych i biznesu. Współpracuje m.in. z Fundacją TechSoup, Fundacją Szkoła z Klasą oraz Towarzystwem Inicjatyw Twórczych „ę”. Należy do Polskiego Towarzystwa Edukacji Medialnej.

Przeczytaj na EPALE artykuł beneficjenta programu Erasmus+ o projekcie dotyczącym krytycznego myślenia.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!





W poszukiwaniu rozwiązań

Warsztat metodyczny ma bezpośredni wpływ na efektywność inicjatyw edukacyjnych podejmowanych na rzecz osób dorosłych. Im bogatszym warsztatem dysponuje edukator, tym większą ma swobodę w dobieraniu metod adekwatnych do potrzeb, możliwości oraz wrażliwości osób, którym pomaga się uczyć i rozwijać. Rozwiązań w tym zakresie jest wiele – mają one różny charakter, odmienną dynamikę, a czasem wymagają specjalistycznych kompetencji. Nie można zapominać jednak, że metody są zawsze wtórne wobec celu, jaki chcą i mogą osiągnąć uczestnicy działań edukacyjnych.

Dlaczego zespoły popadają w stagnację i co z tym zrobić?



AGNIESZKA LEŚNY

Jak sprawić, by osoby wchodzące w skład zespołu wiedziały, dlaczego, w jaki sposób oraz kiedy mają coś zrobić? A przede wszystkim, jak spowodować, żeby działały z zaangażowaniem i miały z tego satysfakcję? Znalezienie odpowiedzi na te pozornie oczywiste pytania to jedno z najtrudniejszych zadań dla liderów i liderek.

Na temat budowania zaangażowania i współpracy zrealizowano już wiele badań, powstało też mnóstwo teorii, książek i artykułów popularnonaukowych. W swojej pracy trenerskiej korzystam najczęściej z czterech teorii: koncepcji dysfunkcji opracowanej przez zespół Patricka Lencioniego, barier współpracy wskazanych przez Mortena Hansena, kwestionariusza Gallup Q12 oraz Skali Współpracy. W tym artykule opisuję ich najważniejsze założenia, a także pokazuję, co może z nich wynikać dla trenerów, liderów, menedżerów.

Pięć dysfunkcji pracy zespołowej według Patricka Lencioniego

Opublikowana w 2002 roku książka *The five dysfunctions of a team: a leadership fable* Patricka Lencioniego¹ była bestsellerem, a zawarte w niej koncepcje wciąż często są przywoływane w kontekście budowania zaangażowania w zespole. Dlaczego? Otóż Lencioni zdiagnozował i w przystępny sposób przedstawił pięć problemów (dysfunkcji), które sprawiają, że grupa nie może sprawnie działać, i zaproponował sposoby ich przezwyciężenia. Wymienione przez niego dysfunkcje to:

- brak zaufania,
- obawa przed konfliktem,
- brak zaangażowania,
- unikanie odpowiedzialności,
- brak dbałości o wyniki.

Koncepcja Lencioniego, zwykle przedstawiana w formie piramidy, której podstawę stanowi zaufanie, jest intuicyjna i czytelna, dlatego skorzystała z nich spora grupa liderów/liderki. Dysfunkcje opisane są jako ciąg zależności przyczynowo-skutkowych: brak zaufania prowadzi do strachu przed konfliktem, co z kolei wpływa na małe zaangażowanie w działania itd. Dysfunkcyjny zespół można rozpoznać po tym, że nie osiąga on zakładanych rezultatów, a osoby wchodzące w jego skład nie są aktywne i często popadają w stagnację.



¹ Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team: a leadership fable*. New York: Jossey-Bass.

Popularność piramidy Lencioniego wynika również stąd, że stanowi ona przejrzysty plan diagnozowania deficytów i kierunków rozwoju zespołu. Każdą dysfunkcję da się zbadać za pomocą różnorodnych narzędzi i na podstawie tej analizy całościowo lub etapami pracować nad usprawnieniem funkcjonowania zespołu.

Kwestionariusz autodiagnozy zespołu stworzył sam Lencioni i zamieścił go w swojej publikacji (w otwartych zasobach internetowych można znaleźć wiele wariantów tego narzędzia). Książka ta jest moim zdaniem lekturą obowiązkową dla trenerów i trenerek. Bardzo ją polecam także wszystkim liderom, liderkom oraz osobom zainteresowanym działaniem zespołów. Zaletą koncepcji Lencioniego jest jej uniwersalność, choć niektórzy mogą to uznać za wadę – o ile na poziomie ogólnym dysfunkcje wydają się bardzo klarowne, o tyle ich przełożenie na rzeczywistość danej organizacji lub konkretnego zespołu i podjęcie na tej podstawie działań naprawczych lub wzmacniających wymaga dużych kompetencji oraz sporego doświadczenia.

Więcej informacji na temat koncepcji Lencioniego można znaleźć na platformie EPALE w tekstach Katarzyny Liwak-Rybak².

Cztery bariery współpracy Mortena Hansena (i jak można je przełamać!)

Morten Hansen wykłada zarządzanie na Uniwersytecie Kalifornijskim w Berkeley oraz w INSEAD we Francji. Jest absolwentem Uniwersytetu Stanforda, był profesorem w Harvard Business School i pracował jako menedżer w Boston Consulting Group. Od lat zajmuje się tematyką współpracy, doradza, wykłada i publikuje książki oraz artykuły na ten temat.

Przedstawiona przez niego koncepcja czterech barier nie zdobyła może takiej popularności, jak idee Lencioniego, jednak zdecydowanie warto poświęcić jej uwagę. Za jej powstaniem stoją badania naukowe, a sam autor zadbał o to, by była prosta i możliwie najbardziej zrozumiała dla przeciętnego odbiorcy.

Ciekawą perspektywą, którą wprowadza Hansen, jest twierdzenie, że współpraca w ramach firmy czy instytucji nie zawsze jest opłacalna. Stawia tezę, że celem budowania kultury organizacyjnej nie powinno być współdziałanie samo w sobie, ale osiągnięcie przez zespół i przedsiębiorstwo/instytucję możliwie najlepszych wyników. Hansen namawia liderów, by oceniali, czy potencjalne korzyści płynące z kooperacji są warte wysiłku włożonego w jej budowanie. Jest to mocna teza, która znalazła potwierdzenie po wybuchu pandemii COVID-19. W dyskusjach o powrocie do biur pojawiły się dywagacje, kiedy wspólne działanie nam służy, a kiedy nie. Koncepcja Hansena wzmacnia więc tę stronę, która twierdzi, że mamy do czynienia

”

Ciekawą perspektywą, którą wprowadza Hansen, jest twierdzenie, że współpraca w ramach firmy czy instytucji nie zawsze jest opłacalna. Stawia tezę, że celem budowania kultury organizacyjnej nie powinno być współdziałanie samo w sobie, ale osiągnięcie przez zespół i przedsiębiorstwo/instytucję możliwie najlepszych wyników.



² tinyurl.com/2s35wmsj oraz tinyurl.com/2p5zsd9 [dostęp: 14.02.2024].

z fetyszowaniem współpracy, czyli stawianiem jej ponad efektywnością i „energochłonnością” wspólnego działania.

Morten Hansen proponuje przeprowadzenie metaforycznego równania, zestawiającego korzyści ze współpracy z jej kosztami, by oszacować „premię”, czyli zysk wynikający ze wspólnych działań. Nie chodzi tylko o skojarzenia z kapitalizmem, transakcyjnością czy sprzedażą – dobre zrozumienie „premier” pomaga przedstawić zespołowi potencjalne cele i korzyści, co zazwyczaj działa motywująco.

W książce *Collaboration: How Leaders Avoid the Traps, Create Unity, and Reap Big Results* Hansen w następujący sposób tłumaczy koncepcję „zdyscyplinowanej współpracy” (fragment w tłumaczeniu Weroniki Rychłowskiej): „Na czym polega różnica między dobrą a złą współpracą? Według mnie jest to zestaw reguł, które nazywam współpracą zdyscyplinowaną. Jest to odpowiedź na pytanie, które zadają sobie wszyscy: top menedżerowie, liderzy NGO, pracownicy administracji państwowej, politycy, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy czy przywódcy religijni, a brzmi ono: jak sprawić, aby współpraca rozwijała się pomyślnie, to znaczy pozwoliła nam osiągać cele i wyniki, których nie osiągnęlibyśmy w pojedynkę? Ideę zdyscyplinowanej współpracy można podsumować w jednym krótkim zdaniu: to praktyka przywódcza polegająca na odpowiedniej ocenie, kiedy warto współpracować (a kiedy nie), i zaszczepieniu w ludziach chęci oraz umiejętności współpracy, kiedy sytuacja tego wymaga”³.

Hansen obrazowo opisał cztery najczęstsze bariery uniemożliwiające dobrą współpracę:

1. Efekt pawia

Często zakładamy, że nasze pomysły są najlepsze. Nie prosimy innych o pomoc, uznając, że z ewentualnymi wyzwaniem każdy powinien radzić sobie samodzielnie. Źle widziane jest sięganie po wsparcie z zewnątrz, zwłaszcza od osób z innych działów, departamentów lub zespołów.

2. Chomikowanie

Oznacza brak dzielenia się informacjami z innymi. Wiedzę i doświadczenia trzymamy dla siebie, nie jesteśmy chętni do ich przekazywania osobom spoza najbliższego zespołu.

3. Igła w stogu siana

Ciągle czegoś szukamy. Trudno w naszej organizacji zidentyfikować osoby z innych działów lub zespołów, które dysponują potrzebnymi nam w danym momencie informacjami. Ta bariera może być pochodną wcześniej wymienionych przeszkód – inni nie dzielą się tym, co mają, więc nie wiem, gdzie może znajdować się to, czego poszukuję.

4. Wieża Babel

Hansen nazywa tę barierę „przeszkodą przekazania”. Ponieważ mamy różne nawyki, umiejętności i sposoby pracy, to niechętnie współdziałamy z tymi osobami, które funkcjonują inaczej niż my. W firmie lub organizacji nie jesteśmy przyzwyczajeni do pracy z innymi działami, pionami bądź zespołami. Wspólne projekty są dla nas męczące i trudno nam się je realizuje.



³ Hansen, M. (2009). *Collaboration: How Leaders Avoid the Traps, Create Unity, and Reap Big Results*. Brighton, MA: Harvard Business Publishing.

Zespoły, w których pojawiają się tego rodzaju bariery, narażone są na silosowanie⁴, wytracając energię, a w rezultacie ich członkowie popadają w stagnację, zniechęcają się i są zagrożeni wypaleniem. Zaproponowana przez Hansena ścieżka naprawcza składa się z trzech kroków:

- **Krok pierwszy:** sprawdzenie, jakie są możliwości współdziałania w obrębie poszczególnych jednostek organizacyjnych. To na tym etapie oceniamy korzyści ze współpracy i określamy, gdzie będzie ona zasadna.
- **Krok drugi:** przeanalizowanie czterech potencjalnych przeszkód, które mogą zniweczyć wysiłek współpracy, a także zidentyfikowanie rzeczywistych barier występujących w organizacji. Każda z nich może utrudniać współdziałanie.
- **Krok trzeci:** wprowadzenie rozwiązań pozwalających usunąć scharakteryzowane bariery z wykorzystaniem „dźwigni” współpracy. Hansen opisuje kilka sposobów rozwiązania istniejących problemów oraz stworzenia środowiska, w którym kolejne się nie pojawiają. Proponuje między innymi dobrze nam znane jednoczenie grupy wokół wspólnego celu i tworzenie mechanizmów sprzyjających efektywnej wymianie informacji w organizacji.

Podobnie jak w przypadku koncepcji dysfunkcji Lencioniego, stosunkowo łatwo można zidentyfikować bariery Hansena. Dzięki temu uzyskamy odpowiedź na pytanie, dlaczego nie osiągamy założonych efektów, mimo że pozornie organizacja działa dobrze.

Gallup Q12

Instytut Gallupa kojarzony jest przede wszystkim z tzw. Talentami Gallupa, czyli kwestionariuszem CliftonStrengths⁵. Warto jednak pamiętać, że jest to jedna z najstarszych (rok założenia 1935), największych i najbardziej znanych agencji badań opinii społecznej na świecie. Instytut Gallupa nie tylko publikuje rzetelne raporty (z badań na milionowych próbach – to prawdziwe *Big Data!*), ale również opracowuje narzędzia, poradniki i rekomendacje dotyczące najnowszych trendów.

Jedno z najdłużej prowadzonych przez instytut cyklicznych badań dotyczy czynników zaangażowania pracowników w obowiązki. W ostatnich latach zaobserwować można zmniejszenie wskaźników w tym zakresie, co wpływa na pogorszenie rezultatów ich pracy oraz obniżenie motywacji. W związku z tym pojawia się ryzyko wypalenia zawodowego pracowników, spadku produktywności i stagnacji zespołów.

Instytut Gallupa opracował praktyczne narzędzie, które ma wesprzeć liderów w zmianie tego stanu rzeczy – kwestionariusz Q12 składający się z dwunastu pytań pogrupowanych w cztery obszary. Ważnym aspektem związanym z tym badaniem jest zalecenie, by wykonywać je w trybie ciągłym – regularnie powtarzać (np. raz w roku), by móc sprawdzić, jak zmieniają się poszczególne odpowiedzi w zależności od modyfikacji wprowadzanych przez organizację lub lidera.

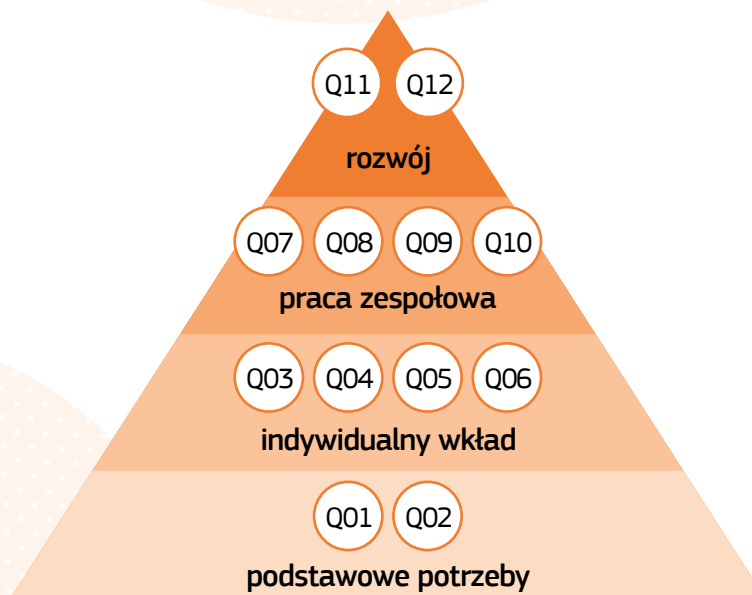
Podstawą kwestionariusza Q12 jest hierarchia potrzeb rozwojowych pracownika (członka organizacji). Każde pytanie odnosi się do jednego z czterech aspektów: podstawowe potrzeby (ang. *basic needs*, jak np. znajomość wymagań na danym stanowisku, ale i sprzętu do pracy), indywidualny wkład (ang. *individual contribution*), praca zespołowa (ang. *teamwork*) oraz rozwój (ang. *growth*). Podobnie jak w przypadku dysfunkcji Lencioniego, potrzeby ujęte są w schemat piramidy.



⁴ Tamże, s. 2. O efekcie silosu mówimy wtedy, gdy firma jest podzielona na niezależne jednostki biznesowe, odizolowane od siebie jak betonowe silosy. Pracownicy i menedżerowie skupiają się wyłącznie na wynikach swoich działań.

⁵ Potocznie: test Gallupa. Badanie umożliwiające poznanie sekwencji talentów, czyli naturalnego sposobu myślenia, działania, odczuwania.

Rys. 1. Piramida potrzeb pracownika według kwestionariusza Gallup Q12



Źródło: gallup.com/q12.

Lista pytań w kwestionariuszu Q12 przedstawia się następująco:

- Q1. Czy wiesz, czego oczekuje się od ciebie w pracy?
- Q2. Czy masz odpowiednie narzędzia, by dobrze wykonywać swoją pracę?
- Q3. Czy codziennie w pracy masz okazję, by robić to, co potrafisz najlepiej?
- Q4. Czy w ciągu ostatnich siedmiu dni zostałeś pochwalony za dobrą pracę?
- Q5. Czy twój przełożony albo ktoś w pracy troszczy się o ciebie?
- Q6. Czy jest w pracy ktoś, kto wspiera twój rozwój?
- Q7. Czy w pracy liczą się z twoją opinią?
- Q8. Czy dzięki misji/celowi twojej firmy czujesz, że praca, którą wykonujesz, jest ważna?
- Q9. Czy twoim współpracownikom zależy na tym, aby pracować jak najlepiej?
- Q10. Czy masz przyjaciela w pracy?
- Q11. Czy w ostatnich sześciu miesiącach ktoś rozmawiał z tobą na temat twojego rozwoju?
- Q12. Czy w ostatnim roku miałeś w pracy możliwość nauki i rozwoju?

Pogłębiony opis narzędzia można znaleźć w tekście Barbary Habrych na platformie EPAL⁶.

Po badaniu ankietowym dowiadujemy się, w jakich obszarach udaje nam się angażować członków zespołu, a jakie aspekty wymagają poprawy. Dzięki temu można wprowadzić mechanizmy stale wspierające stworzenie takiego środowiska, w którym pracownicy czują się



⁶ Habrych, B. (2020). *Jak wspierać zaangażowanie i efektywność w pracy? Podpowiedź od Arystotelesa, Google, Gallupa i psychologii pozytywnej*, tinyurl.com/5xdjpmnz [dostęp: 15.02.2024].

integralną częścią części organizacji. Barbara Habrych we wspomnianym tekście zaproponowała przekształcenie pytań Q12 w listę kontrolną dla menedżera/lidera – spis praktycznych rekomendacji, których zastosowanie umożliwi zwiększenie zaangażowania pracowników i wytrącenie ich ze stagnacji. Gorąco polecam zapoznanie się z tą propozycją!

Kwestionariusz Q12 jest popularnym narzędziem. Jego niewątpliwą zaletą jest prostota i czytelność. Doświadczeni trenerzy lub pracownicy działu kadr znajdą w nim wiele znajomych elementów. Ponadto będą mogli połączyć go z innymi rozwiązaniami/narzędziami (np. koncepcją dysfunkcji Lencioniego, PERM), co ułatwi jego wdrożenie w organizacji. Kwestionariusz jest na tyle uniwersalny i intuicyjny, że po niewielkich modyfikacjach nadaje się do zastosowania w bardzo różnych podmiotach (sama wykorzystuję go w swojej organizacji pozarządowej do badania zaangażowania wolontariuszy). Więcej informacji o Q12 można znaleźć na platformie EPALE⁷.

Stagnacja w zespole a Skala Współpracy

Skala Współpracy jest modelem dynamiki grupowej. Zakłada, że każda osoba lub każdy zespół znajduje się w jednym z trzech „światów”: zmagania, unikania i współpracy. W świecie unikania często mamy do czynienia ze stagnacją i spadkiem zaangażowania. Według twórców modelu w takiej sytuacji zespoły często blokują się, kiedy staną przed koniecznością zmierzenia się z trudnościami.

Rys. 2. Skala Współpracy



Pomiędzy światem unikania a światem współpracy może pojawić się problem (na poziomie postawy, nie technicznych umiejętności!) w zakresie przekazywania informacji zwrotnej, a właściwie w związku z koniecznością pogodzenia dwóch postaw: bycia miłym, kulturalnym i szczerym jednocześnie. Blokady wynikające ze strachu przed odrzuceniem, z braku wiary we własny osąd, ze źle rozumianej troski o drugą osobę, sprawiają, że niektórym łatwiej przychodzi przekazywanie ogólnych wskazówek (czasem nawet „nieproszonych rad”) i uwag niż pełnej informacji zwrotnej. Często blokują nas różnego rodzaju założenia (świadome lub nieświadome), które każą nam wątpić, czy powinniśmy udzielać informacji zwrotnej oraz czy w ogóle warto się wypowiadać.



⁷ tinyurl.com/3cxthr58; tinyurl.com/yc8azzz5 [dostęp: 15.02.2024].

Dylematy te przejawiają się m.in. w takich wewnętrznych dialogach:

- A co, jeśli go zdenerwuję?
- Jest o wiele bardziej doświadczony... Kim jestem, żeby mu udzielać informacji zwrotnej?
- Wspominałem już tak często, że to mi przeszkadza – nie ma sensu więcej tego powtarzać, dlaczego teraz miałyby się coś zmieniać?
- Nie jestem jego przełożonym, nie wypada udzielać informacji zwrotnej.
- To nie moja sprawa.
- Co on powie? A jeśli wytknie mi błędy? Lepiej siedzieć cicho i się nie wychylać.
- Nie będę go chwalić, bo spocznie na laurach.
- Po prostu wykonywał swoją pracę, za to nie należą się szczególne względy.

Brak informacji zwrotnej nie pomoże zespołowi. Unikając jej, musimy korzystać z komunikatów i „dobrych rad”, adresowanych do całej grupy, czego przykładem może być rozpoczynanie zebrania od stwierdzenia: „Dobrze byłoby się nie spóźniać!”, gdy tego rodzaju przewinienia dopuszcza się jedna osoba. Może uda nam się coś podpowiedzieć, licząc na to, że ktoś to usłyszy, zrozumie i odpowiednio zareaguje. Równie łatwo jednak takim stwierdzeniem można doprowadzić do rozczarowania i frustracji, jeśli adresat/adresatka nie domyśli się, że uwaga odnosiła się do jego/jej zachowania – a to z kolei negatywnie wpłynie w przyszłości na przepływ informacji zwrotnej.

Bariery w przekazywaniu informacji zwrotnej mogą mieć też inne przyczyny. Czasami jest to świadomy wybór wynikający z obawy przed utratą wolności. W świecie unikania, w którym każdy robi swoje, pracownik może mieć poczucie złudnej swobody – nie ma zaangażowanej komunikacji, nie ma feedbacku, więc i oceny jego pracy. Może robić swoje i nikt się do tego nie wtrąca, nikt nie „patrzy mu na ręce”. Otwarcie się pracownika na rzetelną informację zwrotną oznacza jednocześnie jego gotowość na zmianę, na wymianę opinii o wykonywanej pracy, a także zainteresowanie tym, co myślą o nim inni. Taka postawa wymaga dużej dojrzałości, ale przede wszystkim wysokiego poziomu zaufania w zespole. Warto jednak pokonać opór i zrobić krok w stronę informacji zwrotnej, nawet kosztem ograniczenia specyficznie rozumianej wolności. W zamian można zyskać coś znacznie cenniejszego: inspirację, możliwość rozwoju, przestrzeń na wypracowywanie wspólnych pomysłów, energię oraz motywację do działania (w wyniku realizacji wspólnych celów), a nawet efekt synergii i zespołowe *flow*. Warto też pamiętać, że nie zawsze i nie w każdej sytuacji można działać zespołowo. Czasem wracamy do stagnacji i nie ma w tym nic złego. Podobne założenie znaleźć można w koncepcji Hansena, który namawia, aby sprawdzić, kiedy współpraca przynosi lepsze rezultaty niż działania indywidualne.

Jak wykorzystać Skalę Współpracy? Twórcy tej koncepcji rekomendują zapoznanie z nią całej organizacji – by jej założenia zostały dobrze zrozumiane i mogły być przekształcone we wspólną „mapę drogową”. Jeśli z badania kwestionariuszowego lub obserwacji wynika, że nadal jakieś osoby pozostają w świecie unikania – warto sprawdzić, czy zespół nie ma obaw przed udzielaniem i przyjmowaniem informacji zwrotnej. W takiej sytuacji warto pamiętać, że istnieje wiele rozwiązań wspierających wprowadzanie kultury feedbacku do organizacji. Ich bazą – podobnie jak wszystkich opisywanych przeze mnie koncepcji – jest zaufanie między członkami i członkiniami zespołu.

Więcej o Skali Współpracy można przeczytać na platformie EPAL[®].



Komentarze z platformy EPALE

BARBARA HABRYCH

Dziękuję za inspirację. Nie znałam koncepcji i książki Hansena, a zapowiada się bardzo ciekawie i aktualnie, choć wydana już kilkanaście lat temu, przed pandemią i popularyzacją pracy zdalnej. Metafory dysfunkcji zespołowych bardzo obrazowe: efekt pawia, chomikowanie, szukanie igły w stogu siana, wieża Babel – wszystkie obserwowałam w pracy w dużej organizacji.

Ciekawa jestem, jakimi narzędziami można badać występowanie tych przeszkód? Czy odpowiedź znajdę w cytowanej książce?

 Like  Comment  Share

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Bardzo ciekawe podejście. Adresuje bardzo aktualne problemy. Organizacje widzą potencjał w lepszej współpracy między działami/silosami. Tworzą struktury macierzowe, procesy i projekty cross-działowe, które mają wspierać ten kierunek.

Jednak jest on bardzo trudny do realnego osiągnięcia.

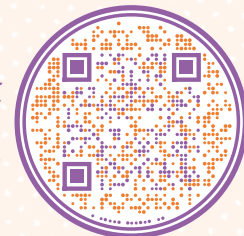
 Like  Comment  Share



dr Agnieszka Leśny

Pedagożka i kulturoznawczyni, naukowo związana z Wydziałem Pedagogicznym Uniwersytetu Warszawskiego. Pracuje w trybie projektowym w różnych obszarach edukacji i biznesu. Zajmuje się m.in. budowaniem zaangażowania, efektywną komunikacją, zarządzaniem talentami. Wykorzystuje metodykę *experiential education* ze szczególnym uwzględnieniem *outdoor/adventure education* (pedagogika przygody) oraz gier i grywalizacji. Prezeska Fundacji Pracownia Nauki i Przygody. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o znaczeniu atmosfery w pracy.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Dwunastu gniewnych ludzi

– analiza pracy zespołowej



WOJCIECH ŚWITALSKI

Jedną z najbardziej owocnych metod edukacji dorosłych są studia przypadków. Wiemy jednak, jak trudno czasem znaleźć odpowiedni przykład odnoszący się do wszystkich zakładanych celów szkoleniowych. W przypadku analizy pracy grupowej (a to temat niezwykle ważny dla każdego edukatora) dostępny jest jednak uniwersalny *case* – klasyczny dramat sądowy *Dwunastu gniewnych ludzi* w reżyserii Sidneya Lumeta. Dynamika pracy grupowej bohaterów filmu znakomicie ilustruje liczne zjawiska znane z literatury teoretycznej dotyczące budowania zespołu i jego struktury oraz relacji między wchodzącymi w jego skład osobami.

Kilka słów o filmie *Dwunastu gniewnych ludzi*

Jeśli zainteresował cię mój tekst, a nie znasz jeszcze tego dzieła, zachęcam do jak najszybszego nadrobienia zaległości. Dlaczego? Po pierwsze, jest to po prostu bardzo dobry film. W rankingu serwisu Filmweb plasuje się na piątym miejscu najlepszych produkcji wszech czasów, a pewnie znaleźliby się i tacy, którzy umieściliby go jeszcze wyżej. I niech nikogo nie zwiedzie rok powstania dzieła (1959) – jest ono wciąż bardzo aktualne w treści, a zastosowane techniki reżyserii, kompozycji zdjęć oraz znakomita gra aktorska czynią je atrakcyjnym także dla współczesnego widza. Po drugie, warto przed przeczytaniem tego tekstu obejrzeć film Lumeta, bo w swojej analizie zdradzę kluczowe dla fabuły wątki, a to może zepsuć przyjemność z pierwszego seansu.

Co ciekawe, choć główna oś akcji dotyczy sprawy o morderstwo, a wydarzenia toczą się w budynku sądu, widzowie poznają szczegóły procesu nie wprost, z sali rozpraw, ale dzięki dyskusjom ławników – tytułowej dwunastki zgromadzonej po to, by wydać wyrok o niewinności bądź winie oskarżonego. Umiejętnie zbudowany scenariusz sprawia, że krok po kroku dowiadujemy się, kim jest oskarżony i jakie dowody zebrano w sprawie. Jednocześnie poznajemy skład ławy przysięgłych, charaktery poszczególnych bohaterów i wnikamy w relacje między nimi, które zawiązują się na naszych oczach. To znakomity materiał do obserwacji kolejnych faz oraz ogólnej dynamiki i złożoności pracy w grupie. Sami ławnicy nie posługują się imionami, dla zachowania anonimowości przyjmują numery od 1 do 12, zatem i ja w ten sposób będę ich określał.

Cel pracy zespołowej

Pozornie cel pracy zespołu jest jednoznacznie określony. Już w pierwszej scenie sędzieja instruuje ławników na temat ich zadania – jest nim wskazanie, czy na podstawie zebranych i przedstawionych dowodów można orzec o winie oskarżonego. Tak w istocie po części się dzieje

– większość wydarzeń służy bezpośrednio temu wyzwaniu. Jednak nie wszystkie. Stopniowo poznajemy inne, początkowo niejawne motywacje, jakie przyświecają bohaterom, a z którymi się nie afiszują. W miarę rozwoju akcji coraz trudniej utrzymać je w ukryciu i – niestety – wpływają one destruktywnie na przebieg prac zespołu. Sprawy nie ułatwia to, że niektórzy bohaterowie nie chcą się do swoich skrywanych dążeń przyznać, także sami przed sobą.

Bardzo wyraźnie widać to na przykładzie „siódemki”. Ta postać przejawia skrajnie konformistyczne nastawienie wobec zadania – w istocie chce je jak najszybciej zakończyć, bo spieszy się na mecz! Ławnik ten jest gotów skazać lub uniewinnić oskarżonego, byle tylko uwinąć się jak najsprawniej. Za nic ma wiszący nad obwinionym wyrok śmierci. Jest gotów zmieniać zdanie, jeśli tylko widzi w tym szansę na szybsze zakończenie narady.

Innym bohaterem, który skrywa własne cele, jest „trójka” – główny antagonistą. W rzeczywistości w oskarżonym o zabójstwo ojca widzi swojego syna, z którym się niegdyś poróżnił i z którym nie utrzymuje kontaktu. Wydając wyrok skazujący, chce symbolicznie ukarać własne dziecko. Ta nikczemna motywacja stoi na przeszkodzie rzeczowej dyskusji. Skrywane emocje biorą górę nad rozsądkiem i nie pozwalają przyjąć racjonalnych kontrargumentów.

Obie wymienione postawy prawdopodobnie mieliśmy choć raz okazję zaobserwować w prawdziwym życiu. A może sami zachowujemy się w ten sposób? Czy nie chcemy czasem skończyć wcześniej, nawet jeśli owoc naszych wysiłków nie jest zadowalający? Czy nie próbujemy czegoś potajemnie ugrać dla siebie, kosztem pracy zespołowej? Jeśli tak, to mam nadzieję, że te decyzje nie dotyczą spraw takiej wagi, jak rozprawa o zabójstwo.

Przywódca

Formalnie struktura ławy przysięgłych jest płaska – wszystkie głosy mają taką samą wagę. Tylko „jedynek” otrzymuje dodatkową funkcję – przewodniczącego. Jednak wywiązuje się z niej nie najlepiej. Owszem, stara się zaprowadzić porządek w dyskusji, jednak łatwo się poddaje wobec niesubordynacji innych ławników. Tej postaci brakuje charyzmy i przekonania, że jest w stanie sprawnie prowadzić zebranie.

Co innego „ósemka”! To postać, która ma siłę przeciwstawić się pozostałym jedenastu osobom, jeśli uzna, że sprawa jest tego warta. Podejmuje polemikę nawet wbrew docinkom i kpynom. Numer 8 jest gotowy szukać argumentów, a swoją postawą potrafi wzbudzić najpierw zainteresowanie, a potem zyskać szacunek kolejnych ławników, którzy jeden po drugim przystępują do jego „oboju”. Jest to przykład narodzin nieformalnego lidera, który ostatecznie prowadzi swoją drużynę ku nietławemu i zaskakującemu rozwiązaniu.

”

W przypadku analizy pracy grupowej (a to temat niezwykle ważny dla każdego edukatora) dostępny jest uniwersalny case – klasyczny dramat sądowy Dwunastu gniewnych ludzi w reżyserii Sidneya Lumeta. Dynamika pracy grupowej bohaterów filmu znakomicie ilustruje liczne zjawiska znane z literatury teoretycznej dotyczące budowania zespołu i jego struktury oraz relacji między wchodzącymi w jego skład osobami.

Kamienie milowe w pracy zespołowej

Film świetnie pokazuje, jakie okoliczności towarzyszą przełomowym momentom w pracy zespołu. Istotna jest atmosfera akceptacji i wsparcia, dzięki której bohaterowie potrafią uruchomić swoją kreatywność. Okazuje się, że to, co zasygnalizowali prokurator z obrońcą na sali sądowej, jest dalece niewystarczające dla rzetelnego wydania wyroku. Jednak dzięki pomysłowości i inwencji członków ławy przysięgłych udaje się poczynić kolejne kroki w ustalaniu przebiegu wypadków. Tak się dzieje, kiedy „ósemka” prezentuje wszystkim nóż identyczny z tym, który został użyty do popełnienia morderstwa, tym samym podważając unikatowość narzędzia zbrodni, a także podczas eksperymentu z odtworzeniem drogi, którą pokonał świadek, zanim zobaczył oskarżonego.

To daje przykład innym. W pewnym momencie jeden z ławników, pochodzący z niebezpiecznej dzielnicy miasta, wykorzystuje swoje doświadczenie z walk ulicznych, odkrywając rzeczywisty charakter zadanych ran. Ta początkowo milcząca „jedenastka” w trakcie pracy zespołowej odkrywa w sobie siłę do zabrania ważnego głosu – dopiero jednak wtedy, gdy dostrzeża, że jest miejsce na zgłaszanie wątpliwości.

Bariery i dynamika pracy zespołowej

Oczywiście nie wszystko idzie naszym bohaterom jak z płatka. Natrafiają na szereg przeszkód, które utrudniają im dalsze procedowanie. Oprócz ukrytych celów pojawia się np. opór niektórych ławników. Różnice zdań podnoszą emocje, co prowadzi do awantur i w konsekwencji do zastojów w pracy.

Barierą stają się również uprzedzenia „dziesiątki”, poczucie wstydu „piątki” czy brak zaangażowania postaci, które zaczynają grać w kółko i krzyżyk, kiedy w ich ocenie dyskusja staje się jałowa. Dodatkowo warto wspomnieć o skrajnie niekomfortowych warunkach pracy. Upalny dzień, brak klimatyzacji, ciasne pomieszczenie zamknięte na klucz i dwunastu ludzi, w których buzują emocje.

Klaus W. Vopel wymienia następujące czynniki hamujące pracę grupową¹:

- milczenie;
- przesadna gadatliwość;
- żartowanie;
- zmiany tematu;
- nuda;
- generalizowanie;
- częste interpretowanie;
- nieustanne zadawanie pytań;
- zaostrzanie konfliktów.

Jak widać, większość z nich występuje w filmie i rzeczywiście ma destruktywny wpływ na zespół. Vopel podaje także – odzwierciedlone w dziele Lumeta – etapy (poziomy) pracy grupowej. Są to:

Poziom 1: orientacja;

Poziom 2: konfrontacja i konflikt;

Poziom 3: konsensus, współpraca, kompromis;

Poziom 4: integracja osobistych potrzeb i wymagań stawianych przez grupę.



¹ Vopel, K.W. (2003). *Poradnik dla prowadzących grupy*. Kielce: Wydawnictwo Jedność.

Role w zespole

Oprócz lidera warto wyróżnić jeszcze kilka ról odgrywanych przez bohaterów filmu (na marginesie, naprawdę niesłychanym osiągnięciem było stworzenie scenariusza, w którym udało się stworzyć aż dwanaście odrębnych postaci mających własny charakter).

Istotną funkcję pełni „dziewiątka”. Jest to mało narzucający się starszy pan, który w kluczowym momencie wypełnia niezwykle ważne zadanie. Nasz lider („ósemka”) nie od razu jest przekonany do swoich racji. Targają nim wątpliwości, waha się. Z trudem opiera się jednoznacz-
nemu sprzeciwowi ze strony pozostałych ławników. Potrzebuje pomocnej dłoni, którą wyciąga ku niemu właśnie „dziewiątka”. Choć sam nie jest pewny, że postępuje właściwie, uważa, że należy wysłuchać każdego i każdemu poświęcić uwagę. To niezwykle go wzmacnia.

Co ciekawe, istnieją naukowe opracowania dotyczące tego, dlaczego ludzie zajmują konkretne miejsca przy stole. Choć teoretycznie nasi bohaterowie są usadzeni losowo, to nieprzypadkowo scenarzysta umieścił ławnika, który jako pierwszy udzielił wsparcia „ósemce”, obok tego bohatera, a głównego antagonistę mniej więcej po przekątnej stołu. W ten sposób nawet symbolicznie ukazano, kto jest po czyjej stronie. Wracając do „dziewiątki”, jest to bardzo istotna postać w zespole. Bez tego typu osób prawdopodobnie nie jeden ambitny plan spaliłby na panewce.

Chyba najciekawszą rolę przypisano „czwórce”. Jest to człowiek, który jako jeden z ostatnich daje się przekonać do niewinności oskarżonego. Jednak w przeciwieństwie do większości, nie ma w nim krzty złej woli, uprzedzeń i niecznych zamierzeń. Postępuje się chłodną logiką i rzeczową argumentacją. Jest spokojny, wyważony, analityczny. Buduje zdania sensownie i merytorycznie. Nie daje się ponieść emocjom. Osobom, które znają koncepcję kolorowych kapeluszy Edwarda de Bono², musi się kojarzyć z białym kapeluszem. Jest jego doskonałym ucieleśnieniem. Odgrywa bardzo istotną rolę. Niejednokrotnie sprowadza naszych bohaterów na ziemię, nakazując im rozważenie wszystkich okoliczności, a nie tylko tych, które w danym momencie wydają się lepiej pasować do przypuszczalnego scenariusza. Nie pozwala wykonać zadania byle jak. Jest sumienny i zorganizowany, nie umykają mu żadne szczegóły. Można powiedzieć – jest nieoceniony w swoim racjonalnym, rozumnym zachowaniu. Nawet w chwili, gdy pada ostatni argument decydujący o winie oskarżonego, odpowiada po prostu: „Przekonaliście mnie”. Nie denerwuje się, nie kłóci, nikogo nie obraża. Jest co najwyżej nieco zaskoczony, ale odwołuje się jak zwykle do rzeczowych argumentów. Wydawałoby się, że ta postać, chłodno i spokojnie przyjmująca emocjonalne, gwałtowne wybuchy awantur pozostałych ławników, jest pozbawiona wad. Jednak ma pewną skazę, mianowicie nie jest w żadnym stopniu kreatywna. Owszem, świetnie postępuje się argumentami i faktami, z łatwością je kojarzy i przywołuje. Jednak nie wychodzi z żadną inicjatywą, która pomogłaby w głębszym poznaniu okoliczności przestępstwa.

Są jeszcze inne postacie, które odgrywają mniejsze lub większe, ale jednak zauważalne role (takie jak „dwójka” rozładująca napięcie czy „szóstka” – strażnik zasad), ale głębszą analizę pozostawiam już Wam, Drodzy Czytelnicy. Czy oglądaliście *Dwunastu gniewnych ludzi*? Czy podzielacie moje spostrzeżenia? Czy zauważyliście coś więcej, co pozwala lepiej zrozumieć przebieg pracy zespołowej? A może znacie inne filmy, które w podobny sposób dałoby się przeanalizować?



² Koncept, polegający na przyglądaniu się rzeczywistości z kilku różnych perspektyw. Każdy z członków zespołu „zakłada” jeden z kapeluszy, reprezentujący określony sposób postrzegania rzeczywistości. Dzięki temu udaje się uzyskać całościowy ogląd danej sprawy. Więcej m.in. w: de Bono, E. (2008). *Sześć kapeluszy myślowych*. Gliwice: Helion.

Komentarze z platformy EPALE

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Filmu nie oglądałam, ale mnie zdecydowanie zachęciłeś. Lubię pracę z fragmentami filmowymi, tylko faktycznie muszą to być albo [dzieła] bardzo znane, aby każda osoba przynajmniej kojarzyła kontekst, lub sam fragment musi być samotłumaczący się. Dzięki za inspirację. :)

NINA WODERSKA

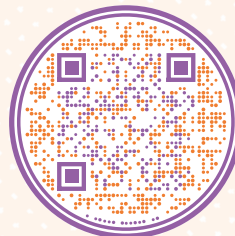
Świetny film. Oglądałam go wiele lat temu, ale nadal pamiętam kilka wątków. Myślę, że warto w kontekście tego filmu podjąć jeszcze [kwestię] psychologicznego bezpieczeństwa. Świetnie opisują to eksperci House of Skills: Ważne są przekonania członków zespołu na temat konsekwencji podejmowania przez nich działań, które postrzegają jako ryzykowne interpersonalnie. Każda z osób [...] zadaje sobie, świadomie lub nieświadomie, pytania: „Czy jeśli to zrobię, zostanę skrytykowany?“, „Ktoś powie coś, co mnie urazi?“, „Czy będę się wstydzić?“. Negatywna odpowiedź na te pytania pozwala podjąć działanie. Zespoły, które cechują się wysokim psychologicznym bezpieczeństwem, skupione są na osiągnięciu wspólnego celu, ponieważ ich członkowie nie poświęcają czasu i uwagi ochronie samych siebie. Są gotowi eksperymentować, popełniać błędy i mówić o nich, prosić o pomoc i proponować ją. Poczucie bezpieczeństwa każdego członka zespołu jest kształtowane głównie przez doświadczenie interakcji z osobami, z którymi najczęściej się kontaktuje.



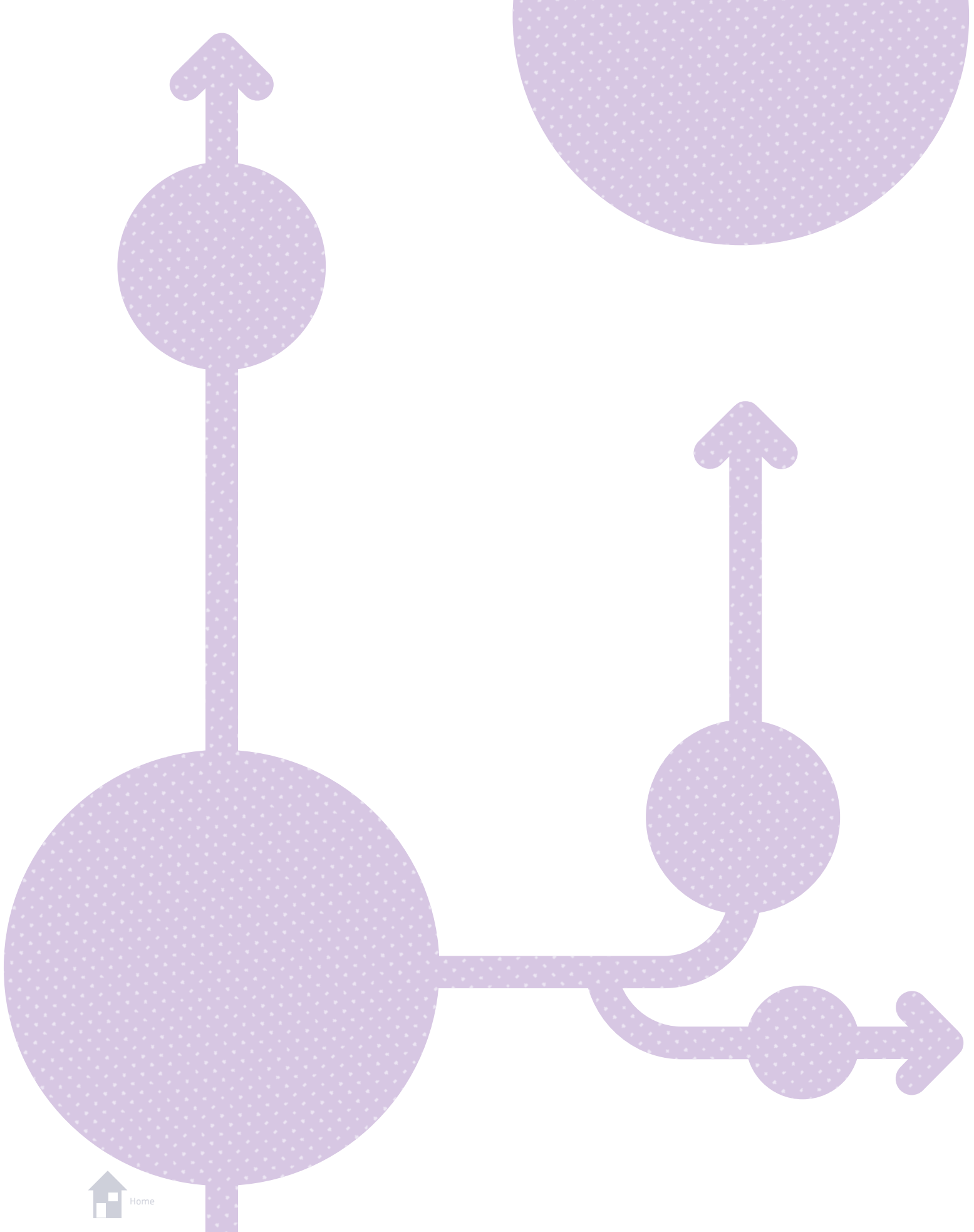
dr Wojciech Świtalski

Pedagog, andragog, adiunkt w Katedrze Andragogiki i Gerontologii Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Specjalizuje się w metodyce kształcenia w środowisku szkolnictwa wyższego i edukacji dorosłych, zwłaszcza z wykorzystaniem gier i zabaw. Organizator licznych wydarzeń edukacyjnych. Ambasador EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o filmowych nauczycielach.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Home

Pedagogika cyrku w pracy z grupą



DOMINIKA KNAP

Dla wielu osób cyrk to synonim kiczu i błazenady, jednak wbrew powszechnym przekonaniom może on być też znakomitą przestrzenią prezentacji ludzkich umiejętności oraz obszarem rozwoju. Przez wieki był miejscem, które odwiedzało się po to, by podziwiać nadzwyczajne wyczyny akrobatów lub żonglerów. Umiejętności cyrkowe były dawniej przekazywane najczęściej z pokolenia na pokolenie w rodzinach zajmujących się tą sztuką, a w latach późniejszych w specjalistycznych szkołach. Dzisiaj dostępny jest jeszcze jeden kanał rozpowszechniania wiedzy na temat tego rodzaju sztuki – pedagogika cyrku. Wykorzystuje ona różnorodne rekwizyty, które doskonale sprawdzają się w pracy z osobami w różnym wieku i z różnymi potrzebami. Metoda ta ma szerokie zastosowanie – m.in. podczas zajęć cyklicznych lub jednorazowych, działań plenerowych i szkoleń. Dzięki niej można zintegrować zespół, rozwijać umiejętności miękkie oraz wspierać rehabilitację lub resocjalizację.

Pedagogika cyrku narodziła się na początku XX wieku. Jest opisywana jako metoda wspomagająca edukację, łącząca nabywanie umiejętności cyrkowych i artystycznych z osiąganiem innych celów pedagogicznych (nie jest nastawiona na kształcenie przyszłych artystów czy artystek). W Europie najlepiej przyjęta i rozwinięta się w Niemczech i we Francji.

Jednym z pierwszych na świecie przedsięwzięć wykorzystujących metodę pedagogiki cyrku był realizowany od 1917 roku w Stanach Zjednoczonych projekt „Boys Town”. W jego ramach osierocone dzieci dzięki udziałowi w występach cyrkowych przezwyciężały swoje problemy, zapewniały widzom rozrywkę, a także zarabiały na własne utrzymanie. W Europie po drugiej wojnie światowej rozwijały się cyrki młodzieżowe. Najstarszy z nich to holenderski Elleboog dla dzieci z dysfunkcyjnych środowisk. Został on założony przez Idę Last-Ter Haar, która postanowiła wykorzystać naturalną skłonność dzieci do ryzyka (np. do balansowania na barierkach mostów). W Berlinie do dziś działa Cyrk Cabuwazi, który prowadzi zajęcia dla młodzieży i młodych dorosłych.

”

*Dzięki zajęciom cyrkowym
wzrasta poczucie bezpieczeństwa
w grupie, uczestnicy szkoleń poprawiają
umiejętności komunikacyjne, uczą się brania
odpowiedzialności za innych, a także wzmacniają
zaufanie do samych siebie i osób z otoczenia,
ponieważ często trenują ze znajomymi,
współpracownikami lub członkami rodziny.
Podczas ćwiczeń nie ma podziałów, barier
i hierarchii – każdy uczy się od każdego.
Znaczenie mają wspólne aktywności,
przeżycia i doświadczenia.*

Pedagogika cyrku w Polsce rozwija się od lat 90. XX wieku. Pierwsze warsztaty tego rodzaju zainicjowała Maria Nowicka w Centrum Animacji w Warszawie. Obecnie w każdym większym mieście działają grupy lub kluby cyrkowe prowadzone przez animatorów kultury, pedagogów, instytucje i organizacje pozarządowe. Elementy tej metody stosuje także wielu edukatorów, psychologów oraz rehabilitantów podczas zajęć grupowych i indywidualnych. Dla osób korzystających z pedagogiki cyrku organizowane są specjalistyczne szkolenia (m.in. Kurs Pedagogiki Cyrku czy Kursor Cyrkowy realizowany przez Fundację Inside Out oraz Podrzuc.to). Aktywna jest Fundacja Sieć Pedagogiki Cyrku, zrzeszająca ponad 30 podmiotów i osób z całej Polski działających na rzecz promowania tej metody – coraz częściej wykorzystywanej w edukacji.

Zastosowanie pedagogiki cyrku

Warsztaty zawierające elementy cyrkowe stają się coraz popularniejszą formą spędzania wolnego czasu. Są one także wplatane do programów szkoleniowych i działań projektowych. Cyrk to wiele dyscyplin oraz rekwizytów, w związku z czym zawsze znajdzie się trik do opanowania oraz dziedzina, którą można wypróbować. Największą popularnością cieszą się:

- **żonglerka** (chustki, piłki, obręcze, maczugi, diabelo, *flowerstick*, *fire show*);
- **akrobatyka** (grupowa, partnerska, na kole, na chuście, na trapezie);
- **ekwilibrystyka** (*slackline*, *rolla bolla*, kula ekwilibrystyczna).

W edukacji oraz terapii stosowana jest najczęściej żonglerka. Ćwiczenia z wykorzystaniem chusteczek lub piłeczek znakomicie sprawdzają się w pracy z osobami z dysleksją, zaburzeniami integracji sensorycznej, ADHD, chorobą Parkinsona i demencją. Żonglowania uczą się osoby starsze (podczas rehabilitacji bądź zajęć w klubie seniora), ale także inne grupy, np. menedżerowie firm.

Właśnie ta dyscyplina szczególnie interesuje naukowców i pedagogów. Kinezylogia edukacyjna wskazuje pozytywne oddziaływanie żonglerki na proces rozwojowy, ponieważ ruch ma korzystny wpływ na uczenie się i zapamiętywanie. Jak dowodzą naukowcy, żonglowanie to stan zrelaksowanej koncentracji – podczas tego rodzaju ćwiczeń umysł i ciało są jednocześnie pobudzone i odpoczywają.

Gdy żonglujemy, rekwizyty unoszą się w górę, ale także upadają, co odzwierciedla trudności i błędy nierozzerwalnie związane z procesem nauki. Pokonywanie przeszkód, przeżywanie stresu oraz trudnych emocji to bardzo istotna część uczenia się. Nabywając nowe umiejętności wykorzystania rekwizytów cyrkowych, ćwiczymy cierpliwość, wytrwałość, determinację i systematyczność. W ten sposób – podobnie jak w życiu codziennym i zawodowym – przechodzimy kolejne etapy zdobywania wiedzy oraz uczymy się kreatywnie rozwiązywać pojawiające się problemy.

Praca z rekwizytami cyrkowymi wymaga używania obu rąk i przekraczania linii środka ciała, tym samym kształci precyzję ruchu, zwiększa świadomość ciała i pomaga zredukować napięcie

”

Warsztaty zawierające elementy cyrkowe stają się coraz popularniejszą formą spędzania wolnego czasu. Są one także wplatane do programów szkoleniowych i działań projektowych.

mięśni. Tego rodzaju ćwiczenia wpływają na obie półkule mózgu, rozwijają refleks, koncentrację, kreatywność, a także zwiększają samoocenę. Dzięki zajęciom cyrkowym wzrasta poczucie bezpieczeństwa w grupie, uczestnicy szkoleń poprawiają umiejętności komunikacyjne, uczą się brania odpowiedzialności za innych, a także wzmacniają zaufanie do samych siebie i osób z otoczenia, ponieważ często trenują ze znajomymi, współpracownikami lub członkami rodziny. Podczas ćwiczeń nie ma podziałów, barier i hierarchii – każdy uczy się od każdego. Znaczenie mają wspólne aktywności, przeżycia i doświadczenia.

Pedagogika cyrku jest wykorzystywana (i sprawdza się) w wielu obszarach, w tym w:

- pracy indywidualnej (zajęcia psychologiczne i terapeutyczne, tutoring);
- biznesie (szkolenia, integracja zespołów pracowniczych, nabywanie nowych kompetencji, tworzenie sytuacji rozwijających procesy grupowe oraz identyfikujących role w zespole);
- edukacji formalnej i nieformalnej;
- rehabilitacji (zwłaszcza osób z niepełnosprawnościami, seniorów);
- resocjalizacji (tego rodzaju zajęcia wprowadzono np. w Salezjańskim Ośrodku Wychowawczym w Różanymstoku).

Pedagogika cyrku ma ogromny potencjał edukacyjny, który jeszcze nie do końca został odkryty. Warto sięgnąć po tę metodę i samemu sprawdzić, które jej elementy mogą się przydać w naszej pracy trenerskiej.

Komentarz z platformy EPALE

MACIEJ BIELAWSKI

Po raz pierwszy zetknąłem się z tym ok. 15 lat temu na warsztatach dotyczących wiosek tematycznych. Zajęcia prowadził Wacław Idziak - prekursor tego tematu w Polsce, który wykorzystywał różne „sztuczki” cyrkowe do zaciekawienia i pobudzenia kreatywności uczestników. To bardzo otwierało rozmowę oraz angażowało ich do wspólnej pracy.

 Like  Comment  Share

”

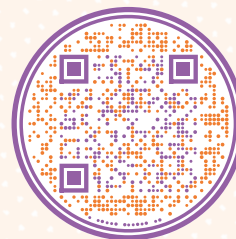
Dla wielu osób cyrk to synonim kiczu i błazenady, jednak wbrew powszechnym przekonaniom może on być też znakomitą przestrzenią prezentacji ludzkich umiejętności oraz obszarem rozwoju.



Dominika Knap

Animatorka kultury i filolożka polskiego języka migowego. Od ponad 10 lat pracuje w sektorze kultury, koncentrując się na obszarach pedagogiki cyrku, dostępności kultury dla G/głuchych oraz na działaniach w społecznościach lokalnych. Prowadzi warsztaty dla różnych grup wiekowych, także dla osób z niepełnosprawnościami. Prowadzi szkolenia, jest prelegentką podczas konferencji naukowych i zjazdów specjalistycznych. Autorka materiałów edukacyjnych *Karty cyrkowych opowieści*. Laureatka stypendiów „Cyrk da się zamigać!”, „Inspirator”, „CyrkON”. Współzałożycielka lubelskiej Fundacji Ośmiornice Kreatywności i Fundacji Sieć Pedagogiki Cyrku, twórczyni Fundacji Inside Out. Działaczka Polskiego Forum Młodego Cyrku. Laureatka nagrody Żurawie – Lubelskie Wyróżnienia Kulturalne 2022 w kategorii Animacja Kultury.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o kartach cyrkowych opowieści.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Zaangażowanie przez gry



URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ, BEATA JAKUBOWSKA

Gry szkoleniowe przeżywają renesans. O tym, jak je wykorzystywać, a także o działaniach włączających i najnowszych trendach w edukacji opowiada trenerka **Beata Jakubowska** w rozmowie z **Urszulą Rudzką-Stankiewicz**.

Co, według ciebie, jest aktualnie największym wyzwaniem dla edukatorów i dlaczego?

Rynek edukacji pozaformalnej, bo o tej myśli, jest bardzo młody. Pierwsze szkolenia i warsztaty po okresie transformacji w Polsce prowadzili trenerzy zagraniczni. Początków rodzimej branży szkoleniowej należy doszukiwać się w latach 90. XX wieku. Nie stały za nią ogromne pieniądze, nie wspierali jej silni lobbyści, którzy mogliby szybko i zdecydowanie stworzyć pozytywny wizerunek tego sektora edukacji. Nadal znajduje się on w powijakach. Trener w Polsce to zwykle *freelancer*, poza tym nie ma ogólnie obowiązujących zasad, norm dla firm zajmujących się szkoleniami, choć pojawiły się już pierwsze instytucje, które próbują je tworzyć i certyfikować organizacje. Moim zdaniem jednak bardzo trudno opracować prawdziwie uniwersalny system oceny. Rynek często sam skuteczniej weryfikuje firmy szkoleniowe i trenerów niż najlepiej nawet zaprojektowane systemy.

Jednocześnie trzeba zauważyć, że nadal brakuje doświadczenia odbiorcom oferty edukacji pozaformalnej. Często nie bardzo wiedzą oni, co zamawiają i na co mają zwrócić uwagę. Dopiero po zakończeniu szkolenia lub kursu mogą stwierdzić, czy usługa im odpowiada, ponieważ wcześniej nie potrafia jasno komunikować swoich oczekiwań. Gdyby nie dostępność środków unijnych, prawdopodobnie z edukacji pozaszkolnej nadal korzystałyby jedynie duże firmy.

Co dziś jest wyzwaniem? Z jednej strony uczący się rynek, czyli coraz bardziej wymagający klienci. Z drugiej – konieczność działania w niepewnych gospodarczo i politycznie czasach. Należy pamiętać, że szkolenia są dobrym luksusem. Niestabilność zawsze niekorzystnie oddziałuje na tego typu obszary. Podsumowując: klient, mający coraz mniej pieniędzy i coraz więcej problemów związanych z innymi wydatkami oraz brakiem czasu, wymaga od nas coraz więcej.

Co powinniśmy zrobić, żeby do edukacji przekonać osoby w różnym wieku, pochodzące z różnych środowisk i posiadające różnorodne doświadczenia?

Mam prostą radę – jeśli usługa szkoleniowa ma być dostarczona firmie lub organizacji, konieczne jest należyte zbadanie potrzeb konkretnych odbiorców. Jeśli ma być ona otwarta,



”

Po pierwsze, poznaj dobrze instrukcję gry. Na tyle solidnie, by móc reagować na wszystkie wątpliwości uczestników rozgrywki i odpowiadać na ich pytania. Po drugie – nie mów, że gra się nie udała. Cokolwiek się wydarzy, ma znaczenie. Jest to kolejne doświadczenie uczestników, z którego mogą się czegoś uczyć. Po trzecie wreszcie – zawsze pamiętaj o celu. Zawsze!

trzeba umieścić w ogłoszeniu precyzyjne informacje na jej temat. Nie ma jednej skutecznej metody angażowania uczestników, ale gdy treści, które chcemy im przekazać, będą dla nich ważne, wszystko stanie się łatwiejsze.



Czyli jakość merytoryczna zawsze jest ważniejsza niż forma podania wiedzy?

Zdecydowanie!

Jednak źle dobrana forma nauki może spowodować, że nawet wartościowe treści będą niezwykle trudne do przyswojenia. Dobrym przykładem jest edukacja online – pojawiają się zarzuty, że trudno wykrzesać zaangażowanie z uczestników tego rodzaju zajęć.



Jeśli zaangażowanie oznacza uczenie się z chęcią, otwartością i ciekawością, to rzeczywiście najbardziej wymagający w tym obszarze są „onlajnowcy”. Trochę już potrafimy działać w sieci, ale zwracam uwagę, że jeśli dla całej branży 30 lat jest krótkim wycinkiem czasu, to szkolenia online na dużą skalę mają ledwie dwuletnią historię. Nadal wszyscy się uczymy.



Coś już jednak wiemy. Mimo pewnych wad oferta online ułatwia dostęp do edukacji. To ważne. Dlatego dopytam: jak zwiększyć zaangażowanie w zdalną naukę?

Ważnym „pobudzaczem” naszego zaangażowania jest napięcie, jakie wytwarza się w interakcji z innymi ludźmi. Spotkania online ograniczają kontakt interpersonalny, zatem prowadzący powinien rozmawiać z uczestnikami, zachęcać ich do wypowiedzi. Należy też zadbać o możliwość wymiany opinii między uczestnikami. Jak to zrobić? Można ich na przykład poprosić, by porozmawiali ze sobą na określony temat. Lepszym pomysłem są jednak bardziej złożone ćwiczenia, a nawet gry. Nadają one strukturę komunikacji i wzmacniają napięcie, o którym wspominałam, a tym samym pomagają utrzymać zaangażowanie.



Wykorzystanie gier w edukacji jest coraz powszechniejsze. Wiele osób szybko się jednak zniechęca do tego typu działań. Zwracają one uwagę, że gra wprawdzie zwiększa zaangażowanie, ale często zajmuje znacznie więcej czasu niż tradycyjne szkolenia. Po zakończeniu rozgrywki uczestnicy lepiej pamiętają np. kto był „agentem”, niż potrafią wyciągać merytoryczne wnioski. Na co powinniśmy uważać, stosując gry szkoleniowe?

Jeśli decydujesz się na wprowadzenie gry, w pierwszej kolejności musisz odpowiedzieć sobie na pytanie: czy chcę jej użyć, żeby było fajnie, czy też po to, żeby osiągnąć cele szkolenia? Musimy uważać, by tych celów nie tracić z oczu. Gdy możemy osiągnąć coś w prosty sposób, nie ma sensu korzystać z gry. Jeżeli jednak ważne będzie dla nas pełne skupienie uczestników, albo chcemy, by nauka płynęła z doświadczenia, to warto wziąć pod uwagę wprowadzenie elementów gry.

Musimy rozważyć wszystkie za i przeciw – może zamiast 1–2-godzinnej gry dotyczącej danego tematu warto zaplanować 20-minutowy wykład. Czy w ten sposób rzeczywiście zrealizujemy cel edukacyjny? Być może tak, ale zawsze należy zadać sobie pytanie o dobór odpowiedniej do celu formy szkolenia. Każda gra ma swoje zastosowanie w odpowiednim kontekście i tylko wtedy powinna być wykorzystana.

Z tego, co mówisz, płynie wniosek, że gra to po prostu kolejne narzędzie, takie jak np. młotek. Przyda się przy wbijaniu gwoźdźcia, ale już do skręcania mebli lepsza będzie wkrętarka. Co mogłabyś poradzić osobom, które chciałyby włączyć gry do procesu edukacyjnego?



Z mojego doświadczenia wynika, że najważniejsze są trzy kwestie. Po pierwsze, poznaj dobrze instrukcję gry. Na tyle solidnie, by móc reagować na wszystkie wątpliwości uczestników rozgrywki i odpowiadać na ich pytania. Po drugie – nie mów, że gra się nie udała. Cokolwiek się wydarzy, ma znaczenie. Jest to kolejne doświadczenie uczestników, z którego mogą się czegoś uczyć. Po trzecie wreszcie – zawsze pamiętaj o celu. Zawsze! Z większości gier uczestnicy mogą wyciągać wiele różnych wniosków. Dobrze zaplanuj pytania, które zadasz w podsumowaniu, aby omówione zostały wszystkie istotne elementy szkoleniowe.

Sama uwielbiam gry, chciałabym jednak zapytać, czy mogłabyś wskazać inne sposoby budowania zaangażowania uczestników szkoleń, zwłaszcza szkoleń online?



Gry szkoleniowe często wymagają sporo czasu i mogą zająć większość dnia. Jeśli nie mamy zaplanowanej rozgrywki, która naprawdę dobrze wpisuje się w cel szkolenia, znacznie lepiej sprawdzą się inne narzędzia – mniej czasochłonne i wieloaspektowe. Do wyboru mamy mnóstwo prostszych ćwiczeń, które łatwo znaleźć w książkach lub internecie. Wiele dobrych przykładów zamieszczono np. na platformie EPALE¹. Możemy korzystać z bardzo popularnych obecnie kart metaforycznych. Mają one spory potencjał edukacyjny, a nie wymagają poświęcenia wielu godzin szkolenia. Możemy też zastosować schematy zaczerpnięte z facylitacji – są one bardzo uniwersalne, możliwe do wdrożenia w wielu kontekstach.

Dzięki wykorzystaniu różnorodnych narzędzi edukator ma możliwość takiego pokierowania uwagą i zaangażowaniem uczestników, aby mogli oni zrealizować cel szkoleniowy. Sprawdza się to zwłaszcza w kanałach online lub w pracy z grupami o bardzo zróżnicowanych preferencjach.

Na koniec proszę cię o wskazanie ulubionej metody angażowania uczestników.



Bardzo często wykorzystuję karty metaforyczne – zarówno podczas szkoleń stacjonarnych, jak i online. Jak to działa? Wybierasz dowolną talię i pokazujesz lub wyświetlasz karty uczestnikom szkolenia. Powinno być ich sporo, ale nie można przesadzić: optymalna liczba kart to 30–50. Następnie formułujesz polecenia zgodne z twoimi założeniami szkoleniowymi, np.: „Znajdź kartę, która obrazuje twój cel na dziś” lub „Wybierz kartę, która pokazuje, jak się czujesz, uruchamiając nowy projekt”. Każdy z uczestników dokonuje wyboru karty i przedstawia jego uzasadnienie. W trakcie gry uczestnicy wyrażają swoje zdanie, mają okazję dzielić się doświadczeniami i przekonaniem.

Bardzo dziękuję za ten inspirujący przykład i za całą rozmowę!



¹ tinyurl.com/55sb8he8 [dostęp: 11.01.2024].

Komentarz z platformy EPALE

BARTEK LIS

Używanie w procesach edukacyjnych gier z nastawieniem na cel, a nie „żeby było fajnie”, to zdecydowanie bliska mi perspektywa – zwłaszcza w odniesieniu do osobistego wrażenia uczestniczenia w procesach, w których często korzysta się ze skomplikowanych narzędzi tylko po to, żeby było bardziej „kreatywnie”. Dodatkowo, zastanawiam się, na ile gry byłyby przydatnymi narzędziami angażowania uczestników i uczestniczek w jakościowe badania społeczne.

 Like  Comment  Share



Beata Jakubowska

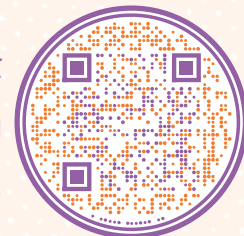
Edukatorka, założycielka Klubu Trenerów Biznesu. Administratorka największej grupy dla trenerów biznesu na Facebooku: „Trener Trenerowi Trenerem” oraz prezeska sklepu Gadżety Trenera, oferującego profesjonalne narzędzia edukacyjne. Z wykształcenia filozof. Prywatnie – początkujący ogrodnik.



Urszula Rudzka-Stankiewicz

Ekspertka w zakresie ekonomii behawioralnej i grywalizacji, facylitorka. Pomaga ludziom w organizacjach zmieniać zachowania. Łączy działania szkoleniowe ze wspieraniem wdrażania nowych umiejętności w codzienną praktykę. Projektuje scenariusze szkoleniowe z wykorzystaniem m.in. mikrolearningu i social learningu. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o metodzie planowania treści szkoleń
„The Audience Transforming Roadmap”.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Historia z rodzinnej historii. Czy można się z niej uczyć?



RENATA KONIECZNA-WOŹNIAK

Różnorodność dostępnych stylów, narzędzi i metod uczenia się dorosłych jest ogromna. Gry planszowe, karty, zagadki, escape roomy, quizy, rysunki, obrazy, klocki, bierki to zaledwie kilka przykładów pomocy dydaktycznych, które kreatywnie wykorzystują edukatorzy. Nic nie stoi na przeszkodzie, żeby do tego zestawu narzędzi dołożyli również pamiątki i historie rodzinne. Dla niektórych osób są one cennymi skarbami, dla innych bezwartościowymi przedmiotami zajmującymi miejsce w szafach i na półkach. Trzeba jednak uświadomić sobie, że przedmioty te dotyczą nie tylko dziejów jednej rodziny – pozwalają oczywiście lepiej poznać i zrozumieć naszych przodków, ale też dają wgląd w historyczne tło ich życia, są zatem ważnym dokumentem z danej epoki. Tego rodzaju pamiątki to: meble, książki, obrazy, porcelana, kryształ, biżuteria, ubrania, buty, obligacje i rachunki, akty urodzenia i zgonu oraz wiele innych świadectw dotyczących stylu życia, zamożności, preferencji, mody, zainteresowań, wiedzy czy kultury naszych przodków.

Pamiątki rodzinne potrafią też ożywiać emocje – budzić refleksje, szacunek do przodków, wywoływać radość i wspomnienia oraz poczucie bliskości z członkami rodziny, których już nie ma na tym świecie. Mogą też przypominać złe chwile, ale zwykle szukamy w nich jednak tego, co dobre. Warto dodać, że nawet jeśli ktoś jest bardzo młody i na razie nie przywiązuje wagi do rodzinnych artefaktów, to jest szansa, że po latach przechowywania ucieszą go one na innym etapie życia. Osoby, które nie odnajdują w nich znaczenia, mogą je też zachować dla kolejnych pokoleń – być może potomkowie zainteresują się dziejami rodziny i historią, a pamiątki posłużą im w przyszłości jako narzędzie edukacji nieformalnej.

Edukacja przez archiwa

Domowe archiwa uczniów już od dawna są wykorzystywane przez nauczycieli jako materiały dydaktyczne w przedszkolach i szkołach, m.in. w konkursach dotyczących historii rodzinnych. Wartościowe okazują się nawet drobne przedmioty: spinki do mankietów koszuli dziadka, biżuteria prababci, talerz używany podczas Wigilii. Warto zagłębić się w opracowane opisy tego typu materiałów, ponieważ nawet jeśli nie dotyczą bezpośrednio naszej rodziny, mogą być interesującą lekturą i fascynującą lekcją historii¹.

Wspomnienia, doświadczenia i zdarzenia z przeszłości poznawane za pośrednictwem pamiątek po poprzednich pokoleniach, mogą motywować młodych ludzi do refleksji o minionych czasach. Dzięki tym artefaktom młodzież może uświadomić sobie, że jej przodkowie, będąc w jej wieku, mieli również swój styl życia, swoje oczekiwania i plany, nierzadko niestety



¹ IV edycja konkursu na pracę historyczno-literacką pt. „Znajdź swoją pamiątkę rodzinną i opisz jej historię”, tinyurl.com/2s3e692z [dostęp: 6.03.2024].

przerwane przez zdarzenia dziejowe. Istotne jest, że tego rodzaju pamiątki mogą inspirować do rozwiązywania problemów, które nas trapią.

Pamiątki z archiwów domowych mogą mieć (i mają) też zastosowanie na zajęciach akademickich dotyczących procesu starzenia się i osób starszych. Przykładami ich wykorzystania dzielili się andragodzy i geragodzy m.in. na platformie EPALe i podczas konferencji naukowych.

Poza tym artefakty są znakomitą szkołą genealogii, źródłem wiedzy na temat staropolskiego języka, codziennych domowych obowiązków, regionalnych i rodzinnych tradycji. Być może uzyskana dzięki nim wiedza będzie wsparciem dla kolejnych generacji i mocnym fundamentem budowania relacji międzypokoleniowych, które – jak wynika z wielu badań – nie są obecnie zbyt bliskie². Edukacja międzypokoleniowa jest szczególnym wyzwaniem XXI wieku, wpisującym się w Cele Zrównoważonego Rozwoju³.

Telegramy Kościuszkowskie

Cenną pamiątką rodzinną w moim domu jest oprawiony przez intrologatora w 1932 roku album zawierający 135 telegramów ślubnych babci i dziadka, tzw. Telegramów Kościuszkowskich⁴. W dzieciństwie wielokrotnie z ciekawością je przeglądałam, a obecnie analizuję z perspektywy edukatorki, czerpiąc z nich pomysły na nieszablonowe narzędzia dydaktyczne.

Telegramy Kościuszkowskie powstawały w latach 1895–1939. Ich geneza związana jest z obchodami setnej rocznicy wybuchu powstania kościuszkowskiego, przypadającej na 1894 rok. Zainicjowano je w Poznaniu (znajdującym się wtedy pod zaborem pruskim) akcją wydawania i propagowania kolorowych litografowanych blankietów, na których można było zamieszczać życzenia np. z okazji świąt narodowych, kościelnych i rodzinnych. Jej pomysłodawczyniami były Maria Łebińska i Teodora Kuztelnowa, działające w Poznaniu w tzw. Komitecie Pań. Instytucja ta zajmowała się przygotowaniem Telegramów i ich kolportowaniem. Zamieszczono na nich hasło „Cel narodowy i dobroczynny”, a dochód ze sprzedaży przeznaczano na działania charytatywne (cena jednego wynosiła 25 fenigów). Na początku XX wieku Telegramy Kościuszkowskie wydawały również: Towarzystwo Czytelni Ludowych, Polskie Towarzystwo Gimnastyczne „Sokół” i Towarzystwo Młodzieży Kupieckiej.

”

Rodzinne artefakty są znakomitą szkołą genealogii, źródłem wiedzy na temat staropolskiego języka, codziennych domowych obowiązków, regionalnych i rodzinnych tradycji. Być może uzyskana dzięki nim wiedza będzie wsparciem dla kolejnych generacji i mocnym fundamentem budowania relacji międzypokoleniowych, które – jak wynika z wielu badań – nie są obecnie zbyt bliskie. Edukacja międzypokoleniowa jest szczególnym wyzwaniem XXI wieku, wpisującym się w Cele Zrównoważonego Rozwoju.



² Szerzej w: Muszyński, M. (2022). Międzypokoleniowe uczenie się. *Edukacja Dorosłych*, 86(1), 53–74.

³ tinyurl.com/5n6vxkap [dostęp: 6.03.2024].

⁴ Opis Telegramów został opracowany na podstawie przewodnika wystawy „100 Obiektów Biblioteki Uniwersyteckiej na 100-lecie Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu”, tinyurl.com/mr2j9rsa [dostęp: 6.03.2024].

Warto dodać, że Telegramy ukazywały dorobek polskiej przeszłości, utrwały pamięć i szacunek do historii kraju oraz jego osiągnięć. Były jednym ze sposobów wzmacniania patriotyzmu. W opisie opracowanym na 100-lecie poznańskiej biblioteki uniwersyteckiej zwrócono też uwagę na niezwykle ważny szczegół – istotny również (a może zwłaszcza) dziś – żaden z symboli przedstawionych na blankietach nie nawołuje do agresji.

Czego możemy się nauczyć z Telegramów?

Potencjał edukacyjny Telegramów może być wykorzystany w obszarze kształcenia historyczno-obywatelskiego. Telegramy prezentują polskich bohaterów narodowych, dzieje państwa pod zaborami i po odzyskaniu niepodległości, propagują zaangażowanie w aktywności społeczne (w tym w wolontariat), starania o rozwój instytucji edukacyjnych i czytelnictwa. Pokazują, jak ważne są dobre relacje sąsiedzkie i zawodowe oraz tradycje. Być może kolejne analizy Telegramów wskażą jeszcze inne wartości oraz zasoby przydatne w edukacji dorosłych, zwłaszcza młodych dorosłych.

Bohaterowie narodowi przedstawieni na Telegramach pochodzą z różnych czasów, ale łączy ich to, że walczyli o Polskę i dbali o jej rozwój przez wiele wieków. Oprócz oczywistego Tadeusza Kościuszki pojawia się wiele innych postaci z narodowego panteonu: Bolesław Chrobry, królowa Jadwiga, Władysław Jagiełło, książe Józef Poniatowski, Adam Mickiewicz, Henryk Sienkiewicz, Fryderyk Chopin.

Jeden z Telegramów odnosi się do wkładu Polaków w rozwój lotnictwa. Na tle nieba zostały pokazane polskie samoloty skonstruowane między innymi przez Stanisława Wigurę, który wraz z pilotem Franciszkiem Żwirką w roku 1932 zwyciężyli w międzynarodowych zawodach lotniczych. Niestety w tym samym roku, 11 września, zginęli w wypadku samolotowym. Ofiarodawcy życzeń ślubnych, którzy wystali Telegram kilkanaście dni po tym tragicznym wydarzeniu, oddali w ten sposób hołd obu wielkim Polakom.

Telegramy ukazują historię poprzez symbole narodowe: pomniki, sztandary, proporce czy kwiaty z Tatr, domowych ogrodów, pól i łąk. Skłaniają do poszukiwań i odkrywania ich związków z minionymi zdarzeniami oraz czasami. Nie brakuje na nich różnych haseł (takich jak: „Kochaj swój kraj”, „Honor i ojczyzna”) oraz cytatów z *Roty* czy *Warszawianki*, zachęcających do szanowania i podtrzymywania polskości podczas zaborów, a także po odzyskaniu wolności.

Inspirująca edukacyjnie jest działalność inicjatorek Telegramów Kościuszkowskich, od których można uczyć się zaradności w trudnych czasach, sposobów pozyskiwania środków na ważne cele, jak również zaangażowania w promowanie działań społecznych i charytatywnych.



Domowe archiwa uczniów już od dawna są wykorzystywane przez nauczycieli jako materiały dydaktyczne w przedszkolach i szkołach, m.in. w konkursach dotyczących historii rodzinnych.

Szczególną uwagę zwraca telegram Towarzystwa Czytelni Ludowych z hasłem: „Oświata ludu dokona cudu”, zachęcający do edukacji dzieci i dorosłych na ziemiach polskich pod dawnym zaborem pruskim. Towarzystwo powstało w Poznaniu, a jego działalność była bardzo owocna. Dzięki niemu otwarto około 150 bibliotek, zrealizowano wiele odczytów oraz prelekcji upowszechniających polską literaturę, kulturę i oświatę.

Na wielu Telegramach widnieją sygnatury wydawnictw oraz drukarni, pozwalające odkrywać ślady działalności Towarzystwa Czytelni dla Kobiet w Poznaniu. Należy podkreślić, że aktywność kobiet w zakresie dbałości o polskość w czasach zaborów i po odzyskaniu niepodległości okazała się bardzo skuteczna.

Z gratulacji i życzeń ślubnych można wyczytać informacje dotyczące relacji rodzinnych, sąsiedzkich, zawodowych. Niemal wszystkie teksty mają ciepły, przyjazny wydźwięk, zawierają wiele odniesień do wiary, zakładania rodziny, posiadania dzieci, szczęścia i miłości w życiu. Pojawiają się też żartobliwe rymowanki, np. „Tak jak błogo w tej godzinie, niech Wam całe życie płynie”, „Szczera miłość, wieczna zgoda, niechaj żyje Para Młoda”, „Bawcie się do rana, nie zapomnijcie zaprosić Pana Bociana”. Bardzo rzadkie są życzenia dotyczące spraw materialnych, a jeśli już takie się pojawiają, to są sformułowane w zabawnej formie. Interesujące są też samookreślenia nadawców – „familia” (gwarowo „famula”) czy imię mężczyzny określające całą rodzinę (Kazimierzostwo, Janostwo itp.), po którym pojawia się nazwisko.

Warto też zwrócić uwagę na staranność wykonania Telegramów, która dowodzi wysokiego poziomu nauczania kaligrafii w minionych czasach i opanowania umiejętności tworzenia barwnej litografii. Mogę się tymi pięknymi kartami zachwycać dziś, po dziewięćdziesięciu latach od ich powstania, dlatego że nowożeńcy przez wzgląd na szacunek do autorów życzeń zadbali o ich profesjonalną oprawę introligatorską (z pieczętką wykonawcy).

Podsumowując, oglądanie po wielu latach przerwy rodzinnego albumu z Telegramami Kościuszkowskimi skłoniło mnie do nowych przemyśleń i poszukiwania materiałów dotyczących minionych czasów, zwłaszcza biografii bohaterów. Interesujące było „wejście” w czasy życia babci i dziadka oraz wspomnianie ich losów. Studiowanie telegramów ślubnych było dla mnie formą edukacji nieformalnej – dzięki temu miałam okazję uczyć się poprzez doświadczenia innych i własne.

Komentarz z platformy EPALE

KAROLINA SUSKA

Czytając ten tekst, przypomniałam sobie cykl zajęć [pt. „Albumy rodzinne”], który prowadziłam kiedyś dla seniorów [...]. Każde spotkanie koncentrowało się wokół fotografii i miało swój temat przewodni. Uczestnicy warsztatów przynosili zdjęcia związane z daną tematyką i wokół tego tworzyliśmy cały klimat zajęć. Był to bardzo wzruszający czas i mogę potwierdzić, że forma edukacji opartej na artefaktach wzbudza wspomnienia, emocje, ale też zachęca do zagłębiania się w pewne historie jeszcze mocniej, niż na początku zakładaliśmy.

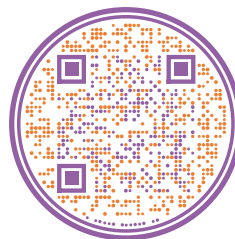
 Like  Comment  Share



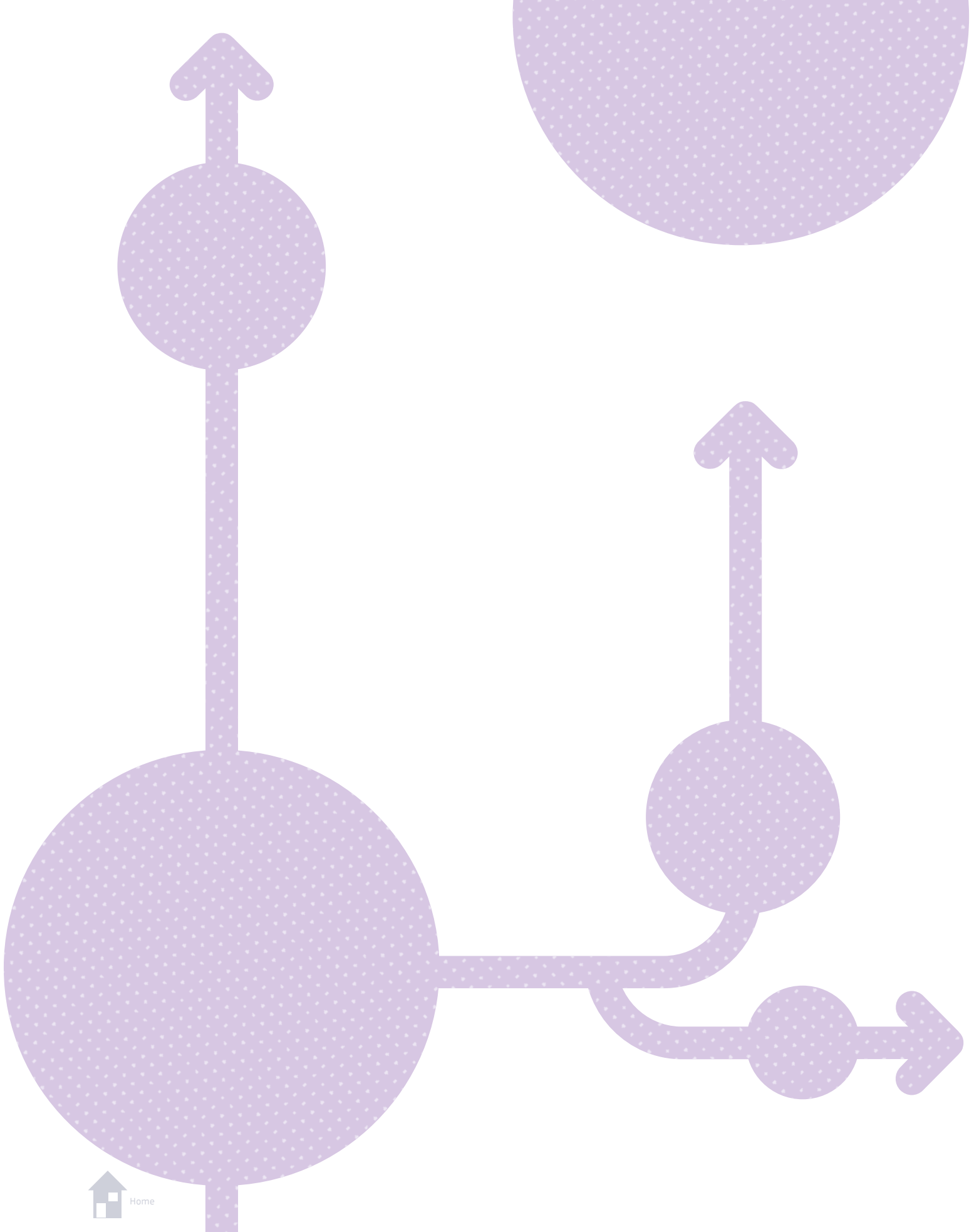
dr Renata Konieczna-Woźniak

Adiunkt w Zakładzie Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Specjalizuje się w problematyce edukacji osób dorosłych w każdym wieku, aktywizacji i wspieraniu seniorów, budowania relacji międzypokoleniowych. Członkini towarzystw gerontologicznych i andragogicznych.

Na EPALE znajdziesz *Podręcznik dla archiwistów społecznych* przygotowany przez ekspertów Centrum Archiwistyki Społecznej.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Wprowadzenie do pracy z filmem na warsztatach dla osób dorosłych



MACIEJ DOWGIEL

*Powieść to jest zwierciadło przechadzające się po gościńcu.
To odbija lazur nieba, to błoto przydrożnej kałuży.*

Stendhal

Dziś wspomnianym przez Stendhala zwierciadłem są filmy i seriale. Niektóre z nich działają jak szkło powiększające, uwypuklające, a więc dodające „atrakcji” odbijanej rzeczywistości. Gościnnie przemienia się w nich w autostradę, na której zawsze coś się dzieje. Ma to swoje plusy i minusy. Z jednej strony, nagromadzenie fabularnych zwrotów akcji sprawia, że film może być postrzegany wyłącznie jako produkt rozrywkowy, naszpikowany bodźcami mającymi przykuwać uwagę widzów, z drugiej zaś, może on być gotowym laboratorium zachowań ludzkich do wykorzystania przez trenerów i trenerki oraz edukatorów i edukatorki. Dzięki niemu mogą oni w bezpieczny sposób eksperymentować podczas warsztatów, a odnosząc się wyłącznie do losów fikcyjnych bohaterów, nie narażają odbiorców na angażujące emocjonalnie studia przypadków. Jest to o tyle korzystne, że dzięki temu można zrobić więcej niż wtedy, gdy nawiazujemy do przykładu wziętego z życia – przecież doktor House się na nas nie obrazi¹!

Oczywiście nie da się bezpośrednio odnieść działań i postaw ekranowych bohaterów do realnej sytuacji życiowej, ale filmowe przerysowanie pozwala pokazać sedno problemu. Zadaniem odbiorców i odbiorczyń jest przefiltrowanie wykreowanej sytuacji przez ich doświadczenia i odniesienie jej do własnej rzeczywistości. Od wspomnianego doktora House'a nie nauczymy się wprawdzie medycyny, ale na jego przykładzie będziemy w stanie poznać jakiś typ zachowań społecznych. Sceny z tego popularnego serialu mogą zilustrować różne zagadnienia na warsztatach rozwoju osobistego, komunikacji interpersonalnej, zarządzania zespołem, a także szkoleniach z zakresu etyki zawodowej.

Jeden obraz jest wart więcej niż tysiąc słów

Filmy i seriale to potężne narzędzia edukacyjne ze względu na to, że za ich pośrednictwem możliwe jest przekazywanie skomplikowanych idei i koncepcji w przystępny sposób. Świat przedstawiony na ekranie najczęściej odbija rzeczywistość znaną odbiorcom i odbiorczyniom. Zazwyczaj nie trzeba zatem zakotwiczać uczestników zajęć w tym świecie i tworzyć skomplikowanych opisów do wyjaśniania sytuacji ekranowych. Wystarczy zasygnalizować problem i... wcisnąć *play*. Filmy potrafią jednocześnie oddziaływać na emocje, pobudzać wyobraźnię oraz inspirować do refleksji i dyskusji. Dzięki nim możemy w prosty sposób przekazywać wiedzę na temat abstrakcyjnych pojęć.



¹ Małe zastrzeżenie – zdarzają się sytuacje, gdy widzowie tak mocno przywiązują się do bohatera lub bohaterki, że nie przyjmują do wiadomości słów krytyki pod ich adresem. Fikcyjna postać urasta w ich oczach do rangi życiowego idola.

Edukacja dorosłych jest dynamicznym i – wbrew pozorom – ciągle rozwijającym się polem eksperymentów metodycznych. Wymaga od edukatorów i edukatorek elastyczności, kreatywności oraz umiejętności dostosowywania metod nauczania do różnorodnych potrzeb uczestników i uczestniczek szkoleń. Wykorzystanie filmu nie skraca wprawdzie samego procesu pracy warsztatowej, ale staje się istotnym punktem odniesienia i pozwala nieco ograniczyć etap wprowadzenia w dany problem.

W branży rozrywkowej funkcjonują systemy zbudowane wokół konkretnych bohaterów (np. Jack Sparrow z serii *Piraci z Karaibów*, Asteriks i Obeliks), przez co powstają różne związane z nimi teksty kultury: od filmów czy książek po breloczki i parki rozrywki. Takie podejście wynika oczywiście z uwarunkowań ekonomicznych. Dla edukatorów i edukatorek ważniejsze jest jednak przywiązanie odbiorców i odbiorczyń do danej fikcyjnej postaci. Widoczne jest ono zwłaszcza wśród widzów seriali, którzy wyciekają nowych odcinków, a każdy kolejny traktują jak spotkanie z przyjacielem lub przyjaciółką. Ta jednostronna sympatia podsycana jest dodatkowo modnymi gadżetami, licznymi materiałami promocyjnymi lub filmem kinowym. Jeżeli taki bohater lub bohaterka stanie się przedmiotem analizy warsztatowej, możemy liczyć na duże zaangażowanie uczestników i uczestniczek warsztatów.

Jeśli jeszcze nie pracowaliście z filmem, przeprowadźcie prosty eksperyment: zapytajcie uczestników warsztatów o to, co w danej sytuacji zrobiliby ich ulubieni bohaterowie (Batman, Daenerys Targaryen z *Gry o tron*, Ela z *Klanu* czy Profesor z *Domu z papieru*). Rzecz jasna pytanie powinno być dobrane odpowiednio zarówno do grupy, jak i do ilustrowanego problemu. Możecie też poprosić uczestników warsztatów o przygotowanie mema z dowolnym filmowym bohaterem bądź bohaterką.

Edukacja do filmu

Przed wszystkim musimy się zastanowić, jakiego rodzaju warsztat chcemy poprowadzić. Wykorzystując filmy, możemy uczyć dorosłych... jak oglądać filmy. Tego rodzaju zajęcia powinny być nastawione na aspekty formalne, np. scenariusz, zdjęcia, montaż lub metodykę, związane z konkretnym nurtem analizy i interpretacji (feministyczną, strukturalistyczną, psychoanalityczną itd.). Przydatne jest też wprowadzenie podstawowych pojęć używanych w filmoznawstwie, nie dla każdego bowiem takie terminy, jak kadr, ujęcie, scena czy montaż są oczywiste.

”

Film może być postrzegany wyłącznie jako produkt rozrywkowy, naszpikowany bodźcami mającymi przykuwać uwagę widzów, z drugiej zaś strony, może on być gotowym laboratorium zachowań ludzkich do wykorzystania przez trenerów i trenerki oraz edukatorów i edukatorki. Dzięki niemu mogą oni w bezpieczny sposób eksperymentować podczas warsztatów, a odnosząc się wyłącznie do losów fikcyjnych bohaterów, nie narażają odbiorców na angażujące emocjonalnie studia przypadków.

Być może warto wyposażyć odbiorców i odbiorczynie w słownik pojęć filmowych, swego rodzaju narzędziownik do obsługi dzieła ekranowego. Jeżeli zaś zabieramy się do analizy zgodnie z określoną metodologią, najpierw powinniśmy poznać jej teoretyczne podstawy. To wymaga dużej wiedzy o literaturze i filmie (często metody analizy i interpretacji dzieła filmowego są tożsame z tymi, z których korzystają badacze literatury). Edukacja w tym zakresie nie musi być nudna i opierać się na metodach z minionych dekad lub wieków. Wręcz przeciwnie, np. rozwijanie scenariusza (zwłaszcza w grupie), proponowanie zmian – zwrotów akcji czy zakończenia, dobieranie muzyki, pisanie dialogów, a nawet analiza kadrów pod kątem znaczeniowym mogą być zarówno kreatywne, jak i pasjonujące. Takie działania pozwalają uczestnikom i uczestniczkom warsztatów wejść w rolę twórcy lub twórczyni, a więc dają im poczucie sprawczości. Trudno o lepsze działania budujące poczucie wartości i satysfakcji z wykonanego zadania.

Edukacja z filmem

O wiele prostsze i bardziej powszechne niż edukowanie o samym filmie jest wykorzystywanie materiału filmowego jako przykładu ilustrującego określoną sytuację bądź działanie. Wybieramy odcinek serialu lub fragment jakiegoś dzieła i skupiamy się np. na sposobie komunikacji bohaterów, sytuacji międzykulturowej, metodzie rozwiązywania konfliktów. Pomysłów może być tyle, ile scen w filmach. Dobór materiałów zależy wyłącznie od prowadzących zajęcia.

Kiedy decydujemy się na ten rodzaj pracy, pamiętajmy, by wybrać film ściśle związany z celami szkoleniowymi. Wykorzystane dzieła lub ich fragmenty powinny odzwierciedlać aktualne problemy i być relewantne dla grupy docelowej. Warto zastanowić się też, czy prezentowane treści będą zrozumiałe i atrakcyjne dla uczestników oraz uczestniczek zajęć. Osoby prowadzące powinny wyraźnie powiązać je z teoretycznymi koncepcjami omawianymi podczas szkolenia, co pozwoli uczestnikom i uczestniczkom lepiej je zrozumieć, a także ułatwi im stosowanie zdobytej wiedzy w praktyce.

Ważne może okazać się przygotowanie uczestników i uczestniczek do odbioru filmu, np. w formie krótkiego wprowadzenia umożliwiającego aktywne oglądanie. Jest to okazja do zadania pytań pomocniczych lub nakreślenia kontekstu, który ułatwi im skupienie się na kluczowych aspektach prezentowanego dzieła. Trenerzy mogą zachęcić uczestników szkoleń do sporządzania notatek lub zwrócenia uwagi na konkretne elementy filmu. Refleksje poszczególnych osób, zapisywane choćby na karteczkach samoprzylepnych, grupa może w dalszej części szkolenia uszeregować i na ich podstawie wysnuć wspólne wnioski.

Ciekawym sposobem pracy przed projekcją jest przypisanie odbiorcom i odbiorczynom zadań indywidualnych lub grupowych. Wszyscy będą wówczas wiedzieć, na jaki problem powinni zwrócić szczególną uwagę, wiedząc, że np. po seansie będą pracować nad projektami, prezentacjami lub wypowiedziami na przypisany im wcześniej temat. Warto dodać, że zadania grupowe sprzyjają rozwijaniu kompetencji analitycznych i umiejętności współpracy. Możemy też nastawić odbiorców i odbiorczynie na analizę motywacji postaci, ich rozwoju oraz przemiany, co jest dobrym punktem wyjścia do rozważań na temat ludzkiego zachowania, etyki i wartości społecznych.

Chyba najpopularniejszą formą pracy jest dyskusja po filmie. Metoda ta nawiązuje do tradycji Dyskusyjnych Klubów Filmowych (DKF-ów), popularnych w czasach PRL. Kluby te były przestrzenią swobodnej wymiany myśli, a jednocześnie umożliwiały obejrzenie filmów niedostępnych w głównym obiegu. Można zatem powiedzieć, że dawały poczucie wolności od systemowej cenzury, po-

zwalając na wypowiedzi negatywne wobec władzy i systemu, a także analizy oraz interpretacje odnoszące omawiane dzieła do ówczesnej sytuacji społeczno-politycznej. DKF-y były swoistym wentylem bezpieczeństwa, przez który uchodziła frustracja uczestników i uczestniczek spotkań.

Dlaczego o tym wspominam, skoro czasy cenzury (przynajmniej deklaracyjnie) mamy już za sobą? Dlatego, że chciałbym zwrócić uwagę na jeden z istotnych elementów DKF-ów, czyli poczucie bezpieczeństwa uczestników i uczestniczek tego rodzaju spotkań. Ważne jest empatyczne prowadzenie warsztatu – trener lub trenerka muszą być świadomi, że niektóre treści filmowe mogą wywołać np. silne emocje lub indywidualne skojarzenia wynikające z doświadczeń odbiorców i odbiorczyń. Osoby uczestniczące w warsztatach powinny czuć się swobodnie, wyrażając opinie i odczucia, a temu właśnie sprzyja otwarta i przyjazna atmosfera na zajęciach.

Jeżeli podejmujemy trudne tematy lub wyświetlamy kontrowersyjne filmy, dobrym pomysłem jest zorganizowanie sformalizowanej debaty, pomagającej w rozwijaniu umiejętności argumentacji, słuchania i przyjmowania innych perspektyw. Uczestnictwo w dyskusji ujętej w pewne ramy jest dobrą lekcją pokory i tolerancji wobec poglądów innych ludzi, a ponadto sprzyja kształtowaniu umiejętności komunikacyjnych. Rozwija zatem kluczowe kompetencje współczesnych odbiorców i odbiorczyń. Jednocześnie zaś pozostawia ich w bezpiecznej sferze świata przedstawionego oraz fikcyjnych bohaterów, a nie realnych ludzi, których łatwo przecież skrzywdzić pochopnie wydanym sądem lub opinią.

Pamiętajmy także, że filmy i seriale pełniąc na warsztatach funkcję podrzędną, są materiałem wspierającym rozumienie danego zagadnienia, służą jedynie jako ilustracja omawianych koncepcji teoretycznych. Jednak ze względu na to, że występują w nich konkretni bohaterowie, obrazują praktyczne zastosowanie abstrakcyjnych idei i ułatwiają ich zrozumienie, co oczywiście wymaga wsparcia trenera lub trenerki podczas prac warsztatowych.

Film może być punktem wyjścia do działań typu *role-play* (wchodzenie w rolę) – lubianej przez trenerki i trenerów formy pracy. Czy ją polecam? I tak, i nie. Na pewno poradzą sobie z nią doświadczeni prowadzący z wykształceniem psychologicznym. Niekoniecznie jednak jest to idealna metoda dla początkujących. Wcielenie się w filmowego bohatera lub bohaterkę uruchamia złożone procesy identyfikacyjne, wzmacnia współodczuwanie i pogłębia empatyzację, co na pewno pomaga uzyskać konkretne efekty podczas warsztatów. Problem pojawia się wtedy, gdy z roli trzeba wyjść, a uczestnik lub uczestniczka nie potrafią sobie z tym poradzić.

Może zatem lepiej pokusić się o prostsze ćwiczenia – np. poprosić uczestników o przygotowanie rozwiązania problemu przedstawionego w filmie. Sprawdza się tu praca metodą *Design Thinking*. W sytuacji warsztatowej, a więc poniekąd laboratoryjnej, trudno o dobrą empatyzację. Nie ma możliwości stworzenia mapy lub karty empatii, gdyż uzyskanie niezbędnych do tego celu danych wymagałoby przeprowadzenia badań, wywiadów i obserwacji. Jeśli zatem starannie dobierzemy postacie ekranowe, to mogą one posłużyć jako przykładowi odbiorcy rozwiązań

”

Zazwyczaj jednak [...] wykorzystujemy materiał filmowy jako przykład ilustrujący określoną sytuację, zachowanie bądź działanie. Wybieramy film, odcinek serialu lub fragment jakiegoś dzieła i skupiamy się np. na sposobie komunikacji bohaterów, sytuacji międzykulturowej, metodzie rozwiązywania konfliktów.

wpracowywanych w trakcie warsztatów. Choć nie otrzymamy od nich informacji zwrotnej, to na pewno lepiej będzie nam się pracować na znanej z filmu biografii, niż bazować jedynie na własnych założeniach czy hipotezach.

Ostatnim elementem pracy z filmem, który chciałbym przedstawić, jest refleksja i samoocena, czyli zachęcanie uczestników i uczestniczek warsztatów do zastanowienia się nad ich wartościami i postawami. W tym miejscu można nawiązać do przedstawionej już metafory lustra. Odbiorcy i odbiorczynie dostrzegają w filmie odbicie własnych zachowań i przekonań, mogą im się przyjrzeć z pewnej perspektywy, ocenić je oraz zrozumieć. Autorefleksja po filmie jest potężnym narzędziem i wyzwalaczem zmiany – płynących z niej wniosków nie można się jednak doszukiwać na siłę. Niektórzy ludzie po prostu nie lubią rozmawiać na swój temat, a skoro nie lubią, nie warto ich do tego zmuszać. Czasami milczenie jest złotem – wsłuchajcie się kiedyś w ciszę po seansie poruszającego filmu.

Zamiast zakończenia. Dobór filmów do różnych tematów

Dobór filmów, jako egzemplifikacji zagadnień opracowanych podczas warsztatów, wcale nie jest prosty i wymaga od prowadzących posiadania szerokich kompetencji kulturowych. Jeśli chcemy wykorzystać filmy i seriale w procesie edukacji osób dorosłych, musimy korzystać z takich materiałów, które będą adekwatne do tematu zajęć, poziomu grupy oraz jej zainteresowań. Mało prawdopodobne, że seniorzy będą pasjonować się kinem superbohaterskim, z kolei dzieci raczej nie skupią się na filmach Andrieja Tarkowskiego.

Zwracajmy również uwagę na jakość produkcji, autentyzm przedstawianych treści oraz ich wartość edukacyjną. Nie ma ustalonego wzoru na obliczenie tej wartości. To od nas zależy, jakim kluczem się posłużymy przy doborze filmów.

Komentarze z platformy EPALE

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Bardzo lubię pracować z fragmentami filmów, które omawiamy. W zastosowaniach szkoleniowych warto zadbać, aby fragment był relatywnie krótki, a treściwy, oraz aby można było go zrozumieć bez znajomości całego filmu. Często po pierwszym obejrzeniu wracamy do określonych [momentów], oglądamy je ponownie i dostrzegamy kolejne warstwy.

 Like  Comment  Share

PIOTR MACZUGA

Myślę, że warto mieć też w zanadru jakiś bank scen/sekwencji filmowych, ponieważ przy dzisiejszej dynamice prowadzenia warsztatów bardzo trudno jest obejrzeć cały film w ramach zajęć. Nie zawsze to się przyda, ponieważ wyrwane z kontekstu sceny, czy nawet całe sekwencje scen, mogą nie nadawać się do pokazania jakiegoś problemu. Wtedy tym bardziej ważne jest, aby trener zrobił wprowadzenie w formie ekspozycji tego, co powinniśmy wiedzieć o bohaterze i jego sytuacji. Przy czym bardzo ważne jest, aby zrobić to precyzyjnie na podstawie faktów. No i to jest naprawdę wyzwaniem...

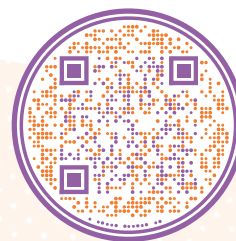
 Like  Comment  Share



dr Maciej Dowgiel

Kulturoznawca, trener, animator kultury, metodyk i projektant e-learningu. Autor kilkuset opracowań edukacyjnych o tematyce kulturalnej oraz kilkunastu akademickich i korporacyjnych kursów e-learningowych. Ekspert Narodowego Centrum Kultury w zakresie konwersji cyfrowej domów kultury. Metodyk w Centrum Nowoczesnych Metod i Technologii Edukacyjnych Akademii WSB. Pasjonat popkultury.

Przeczytaj na EPALE artykuł
beneficjenta programu Erasmus+
na temat pracy edukacyjnej metodą filmu.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Dlaczego ja? Jak pracować z osobami, które doświadczają zwolnienia z pracy



MAŁGORZATA ROSALSKA

Utrata pracy jest mocnym doświadczeniem. Najczęściej wywołuje trudne emocje: poczucie straty, lęk przed przyszłością, zmniejszenie poczucia bezpieczeństwa, świadomość odrzucenia. Często w tego typu wypadkach pojawia się pytanie: „Dlaczego JA, skoro część pracowników została?”. Zdarzają się oczywiście sytuacje, kiedy zwalniana osoba czuje ulgę – zwykle wtedy, gdy w pracy działo się źle, ale nie była gotowa, by samodzielnie podjąć decyzję o odejściu.

Oferta doradców zawodowych jest skierowana nie tylko do osób poszukujących pracy – pomagają oni na wszystkich etapach ścieżki zawodowej. Są to najczęściej sytuacje wyboru, poszukiwania zatrudnienia, awansu, tranzycji, rekwalfikacji, ale też momenty trudniejsze, związane z kryzysami karierowymi – a do takich niewątpliwie zalicza się utratę pracy. Zwłaszcza niezawinioną, nieinicjowaną i niezaplanowaną przez pracownika, zaskakującą go, implikującą koszty psychologiczne.

Osoby z doświadczeniem utraty pracy trafiają do doradcy najczęściej w dwóch sytuacjach. Pierwszą – tą lepszą – są zwolnienia monitorowane. Jeśli pracodawca zaplanował derekrutację¹ w sposób możliwie najmniej obciążający zwalnianych pracowników, to doradca zawodowy, oprócz podstawowego wsparcia w takich okolicznościach, proponuje możliwości rekwalfikacji lub wspomaga proces poszukiwania nowego zatrudnienia. Drugą sytuacją jest praca z osobami w kryzysie, które nie uzyskały pomocy podczas zwolnienia lub nie radzą sobie z nowymi okolicznościami. Najczęściej trafiają one do doradców w urzędach pracy bądź są kierowane do psychologów, psychoterapeutów lub psychiatrów.

W jaki sposób doradca zawodowy może przygotować się do wsparcia osób w kryzysie utraty pracy? Proponuję kilka elementów, które warto uwzględnić w takim procesie. Nie jest to nienaruszalny algorytm postępowania, ponieważ utrata pracy wiąże się z wieloma różnorodnymi czynnikami, a osoby korzystające z pomocy doradcy mają różne potrzeby i oczekiwania.

Zachęcam do zapoznania się ze wskazówkami, które ułatwią profesjonalne wspieranie osób w tym trudnym położeniu.



¹ Więcej pisałam o tym na platformie EPALE: tinyurl.com/yyc4v3nx [dostęp: 11.12.2023].

1. Upewnij się, że posiadasz wiedzę pozwalającą odpowiednio zinterpretować sytuację

Od tego warto zacząć. Rzetelna i poprawna merytorycznie wiedza to dobra baza do interpretacji sytuacji kryzysowej. Reakcje na utratę pracy są szeroko opisane w literaturze².

Pamiętaj, że mają one charakter fazowy i obejmują takie etapy, jak:

- szok;
- zaprzeczenie;
- gniew;
- negocjacje;
- apatia i zniechęcenie;
- akceptacja.

Każda z tych faz ma swoistą dynamikę i z każdą wiążą się inne dominujące tematy oraz wyzwania. Wiedza na ten temat przydaje się nie tylko podczas diagnozy, ale i prognozowania. Dzięki niej można określić, czego na danym etapie potrzebuje osoba, która zwraca się do nas o wsparcie, a także, jakiej pomocy możemy jej w danym momencie udzielić.

Warto też zwrócić uwagę na oznaki towarzyszące utracie pracy:

- **syndrom braku perspektyw**, który przejawia się w poczuciu zablokowania szans rozwoju zawodowego i niepewności dotyczącej przyszłości;
- **syndrom degradacji społecznej** wynikający z upokorzenia spowodowanego koniecznością pobierania zasiłku oraz rezygnacji z wcześniejszego stylu życia i aktywności, a także z poczucia izolacji społecznej i braku możliwości zapewnienia odpowiedniego standardu życia rodzinie;
- **syndrom bezradności** przejawiający się pogorszeniem nastroju, zmniejszeniem motywacji do podejmowania działań, reakcjami depresyjnymi.

”

Czasami osoba, z którą pracujemy, mimo otrzymanego wsparcia nie podejmuje działań zmierzających do poprawy własnej sytuacji. Wówczas trzeba poznać przyczyny tych problemów: ich źródłem może być brak motywacji, lęk przed zmianą, syndrom wyczerpanej bezradności, niedostateczna wiedza, obniżony nastrój. Rzetelna diagnoza ułatwi zaplanowanie racjonalnego wsparcia. Czasem konieczne będzie włączenie w proces pomocy specjalistów z kilku różnych dziedzin.



² Zob. Suchańska, A., Świdkiewicz, A. (2004). Psychospołeczne determinanty reakcji na utratę pracy. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 66(2), 247–260.

2. Udziel wsparcia emocjonalnego

Ten element procesu wsparcia jest bardzo istotny, bowiem ma on prowadzić do akceptacji emocji doświadczanych przez osoby przychodzące do nas po poradę. Na tym etapie stosujemy podstawowe techniki aktywnego słuchania: odzwierciedlenie, parafrazę, klaryfikację. Być może spotkanie z doradcą zawodowym będzie dla osoby, która utraciła pracę, jedyną okazją, by w bezpieczny sposób ujawniać i przeżywać trudne czasem emocje. Ważne jest także wskazywanie jej pozytywnej, ale realnej, perspektywy zawodowej.

3. Urealnij sytuację

Nadaj znaczenie okolicznościom i pomóż nazwać to, co się dzieje. Osobie przychodzącej po poradę wskaż możliwości, ograniczenia i ryzyka. Pomóż jej sporządzić bilans kompetencji, uwzględniając jej adekwatność do danej branży lub danego środowiska rynku pracy. Pokaż, co jest zasobem, a co ograniczeniem. Pomóż określić punkt wyjścia dla dalszych działań.

4. Udziel wsparcia merytorycznego i informacyjnego

Osoba aktywna zawodowo, niezakładająca zmiany zatrudnienia, nie ma potrzeby monitorowania rynku pracy w swojej branży lub sprawdzania możliwości re kwalifikacji. Pojawia się zatem ryzyko, że po zwolnieniu jej wiedza w tym zakresie jest niepełna lub zdezaktualizowana. Bardzo ważnym zadaniem doradcy jest wskazanie dostępnych opcji. Wsparcie merytoryczne w tym zakresie powinno dotyczyć sposobów poszukiwania pracy, zasad aplikowania na dane stanowiska, wyszukiwania i krytycznej oceny informacji, możliwości zdobywania nowych kompetencji. Nie można zapominać o tym, żeby wskazywać opcje rozwoju także w obszarze edukacji nieformalnej i pozaformalnej.

5. Pomóż zbudować sieć wsparcia

Pomoc jest ważna w każdej sytuacji kryzysowej, a osoba doświadczająca utraty pracy potrzebuje wsparcia emocjonalnego i merytorycznego. Doradca nie może odwoływać się wyłącznie do własnej wiedzy i doświadczeń, powinien wskazywać wiele źródeł informacji i różne instytucje, w których można uzyskać pomoc. Warto podkreślić rolę członków rodziny oraz przyjaciół, którzy mogą pomóc w przejściu przez trudny czas i stworzyć przestrzeń do rozmowy. Ważne jest to, aby osoba, z którą pracujemy, nie czuła się izolowana i osamotniona w zmaganiach z trudnościami. Pomysłem wartym rozważenia są także warsztaty, grupy rozwojowe (np. w zakresie kompetencji społecznych), w ramach których osoby doświadczające podobnych problemów mogłyby się wspierać i inspirować.

6. Pomóż zaktualizować dokumenty aplikacyjne

Dla niektórych osób utrata zatrudnienia może być pierwszą okazją do przygotowania profesjonalnego CV³. Część z nich wchodziła na rynek pracy w czasach ręcznie pisanych życiorysów lub topornych szablonów internetowych. Zadaniem doradcy jest wskazanie elementów, które powinny znaleźć się w CV, i aplikacji ułatwiających opracowanie życiorysów, a także pomoc w dobraniu odpowiedniego zdjęcia. W razie potrzeby doradca wspiera w opracowaniu



³ Habrych, B. (2023). *Jak stworzyć dobre CV? Poradnik*, tinyurl.com/mrum7n4r [dostęp: 11.12.2023].

listu intencyjnego lub motywacyjnego. Dotyczy to zwłaszcza osób, które zamierzają podjąć pracę w niszowych branżach, w których własna aktywność w zakresie poszukiwania zatrudnienia ma szczególne znaczenie. Warto też zwrócić uwagę na uporządkowanie dokumentów – zaświadczeń, świadectw, rekomendacji, dyplomów, certyfikatów.

7. Określ przyczyny oporu i udziel odpowiedniego wsparcia

Czasami osoba, z którą pracujemy, mimo otrzymanego wsparcia nie podejmuje działań zmierzających do poprawy własnej sytuacji. Wówczas trzeba poznać przyczyny tych problemów: ich źródłem może być brak motywacji, lęk przed zmianą, syndrom wyczerpanej bezradności, niedostateczna wiedza, obniżony nastrój. Rzetelna diagnoza ułatwi zaplanowanie racjonalnego wsparcia. Czasem konieczne będzie włączenie w proces pomocy specjalistów z kilku różnych dziedzin.

8. Pomóż opracować plan, monitoruj jego realizację i motywuj do działania

Plan daje poczucie bezpieczeństwa i ułatwia kontrolowanie sytuacji. Ważne jest jednak – zwłaszcza na początku procesu wsparcia – sprawdzanie postępów w jego realizacji i w razie potrzeby motywowanie do działania, ponieważ zniechęcenie uczestnika jest dużym zagrożeniem dla powodzenia całego przedsięwzięcia.

To najważniejsze zasady. Mam nadzieję, że te wskazówki będą inspiracją dla doradców. Warto jednak pamiętać, że w kontakcie z osobami, które utraciły pracę, nie da się zastosować zerojedynkowych schematów. Oprócz tego, że ich sytuacja osobista warunkowana jest wieloma czynnikami, swoje specyficzne cechy mają także poszczególne branże i lokalne rynki pracy. To sprawia, że każda sesja wsparcia jest wyjątkowa i wymaga indywidualnego, uważnego podejścia do jej uczestników.

”

Oferta doradców zawodowych jest skierowana nie tylko do osób poszukujących pracy – pomagają oni na wszystkich etapach ścieżki zawodowej. Są to najczęściej sytuacje wyboru, poszukiwania zatrudnienia, awansu, tranzycji, rekwalfikacji, ale też momenty trudniejsze, związane z kryzysami karierowymi – a do takich niewątpliwie zalicza się utratę pracy.

Komentarz z platformy EPALE

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Pamiętam moment, w którym byłam zmuszona pierwszy raz pożegnać się z pracownikiem. To bardzo trudne, bo jest to [czas] silnego stresu i chcemy zrobić wszystko, aby ułatwić pracownikowi przyjęcie tej informacji. Nawet jeśli stoi za tym długa historia informacji zwrotnych, rozmów, kolejnych niedopilnowanych zadań, to jednak zawsze ten moment otrzymania dokumentu zamyka etap prób i [wskazuje], że w próbach współpracy ponieśliśmy porażkę. Z drugiej strony uważam, że błędem także jest przeciąganie tego momentu. Skoro coś nie działa, nie potrafimy tego naprawić, zwykle lepiej zakończyć współpracę. Obie strony w długim terminie zyskują. Pracownik zwykle znajduje lepsze miejsce dla siebie. A pusty etat wypełnia osoba lepiej dopasowana do stanowiska i zespołu.

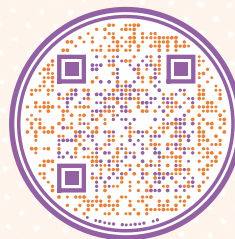
 Like  Comment  Share



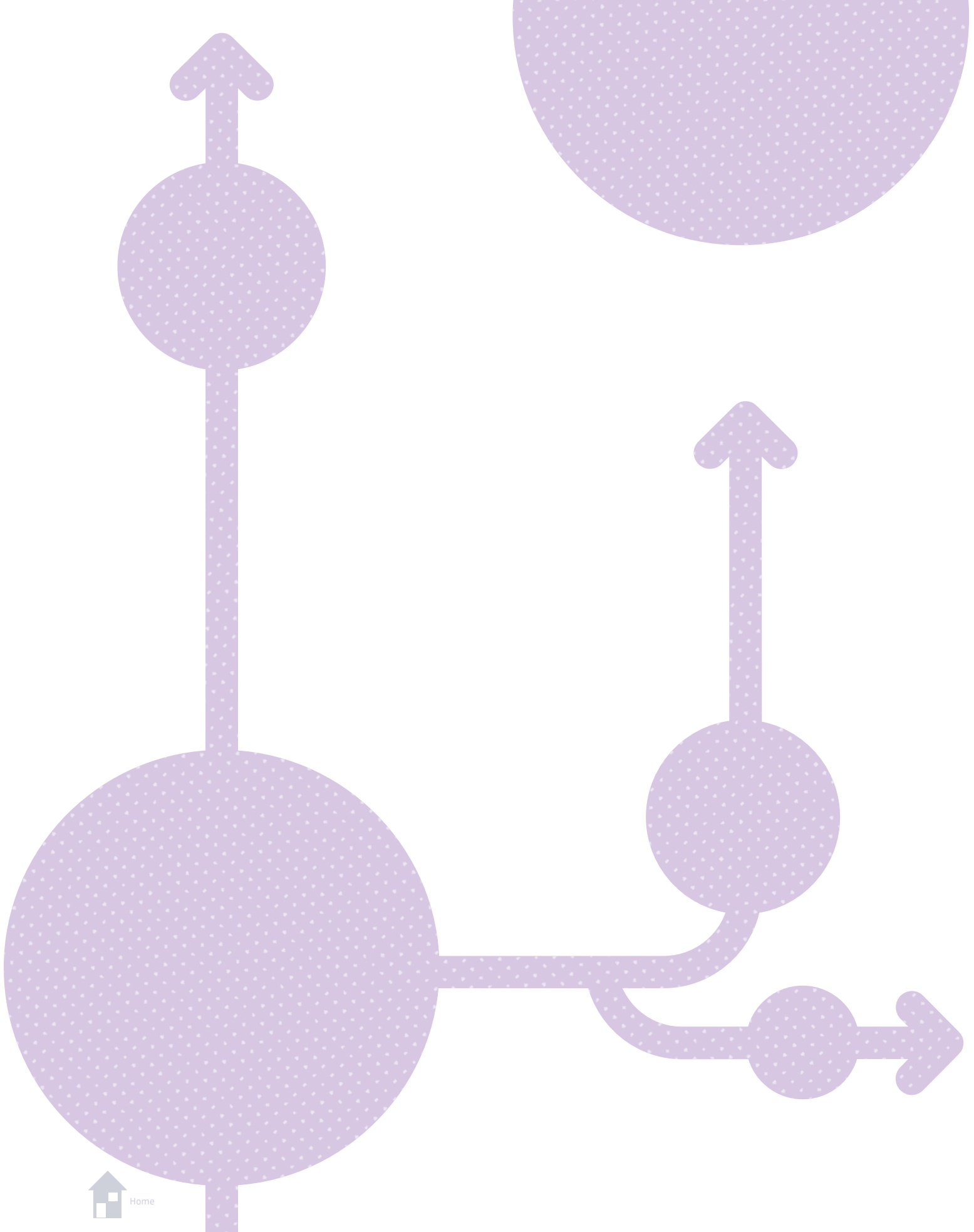
dr hab. Małgorzata Rosalska, prof. UAM

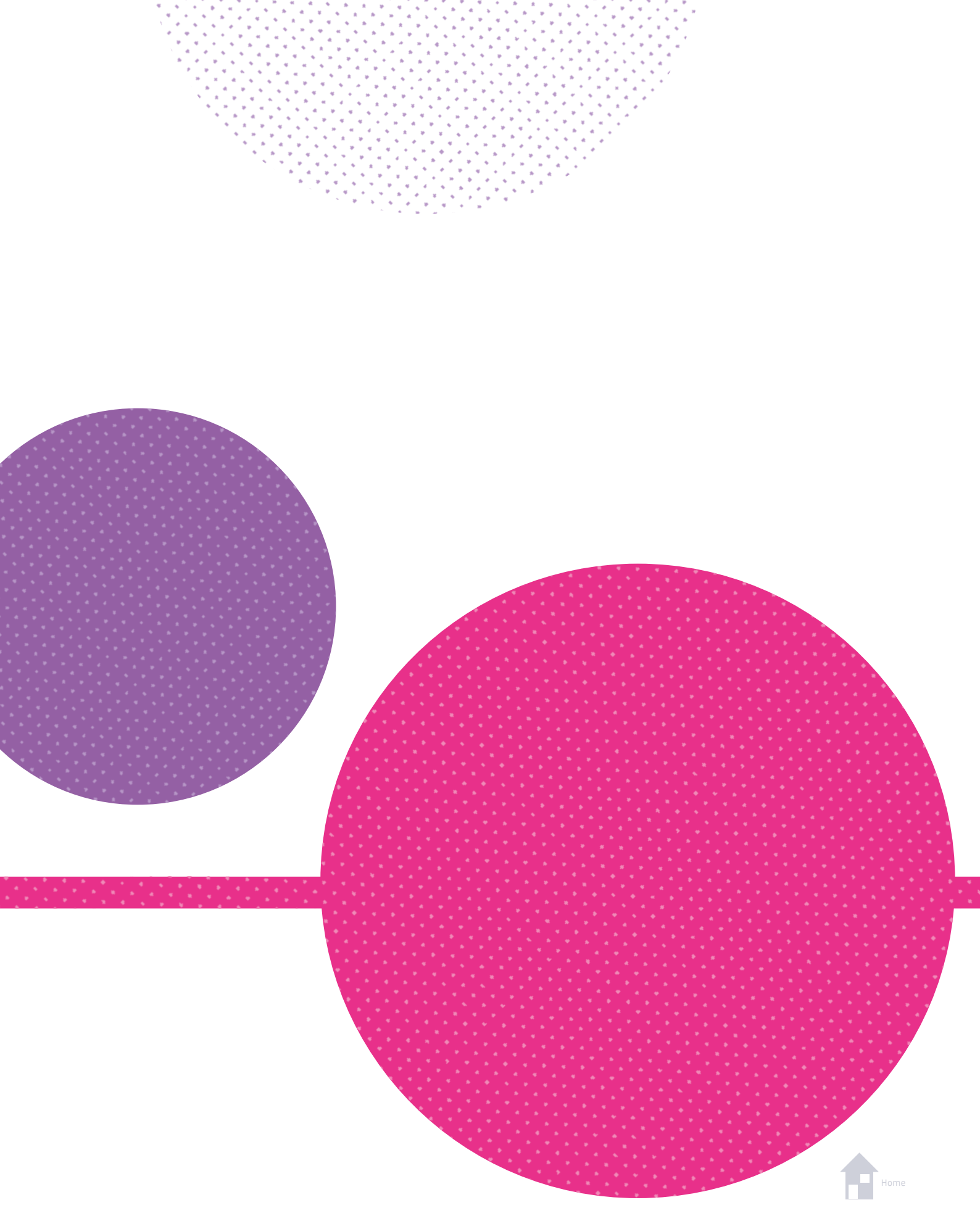
Pedagog, doradca zawodowy, profesor w Zakładzie Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Specjalizuje się w problematyce doradztwa edukacyjno-zawodowego, polityki rynku pracy, edukacji dorosłych i polityki oświatowej.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

Przeczytaj na EPALE artykuł
o kształtowaniu postawy zatrudnialności.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!







3

Wyzwania technologiczne

Nowe technologie są intensywnie obecne w dyskusjach o współczesnej i przyszłej edukacji dorosłych. Z dnia na dzień pojawiają się kolejne aplikacje, zwiększa się też zakres ich zastosowań. Dominuje przekonanie, że technologie stwarzają edukatorom wiele szans i możliwości. Warto jednak spojrzeć na nie z pewną dozą krytycyzmu, traktując je jako poważne wyzwanie, najeżone pułapkami i zagrożeniami, z którym muszą się zmierzyć zarówno edukatorzy, jak i uczący się dorośli. Konieczny jest namysł nad takim sposobem wprowadzenia ich w cyfrowy świat, aby postrzegali go jako pomocny, bezpieczny i jednocześnie fascynujący.

Czego już nie będę robił w 2024 roku, tworząc e-learning



PIOTR MACZUGA

O sztucznej inteligencji (*Artificial Intelligence*, AI), jako przydatnym narzędziu edukatora, pisałem, jeszcze zanim stało się to modne¹. Wtedy jednak nie przewidziałem, jak szybko pojawiające się nowe narzędzia i rozwiązania wpłyną na naszą pracę. Nowe trendy kształtują rzeczywistość właściwie na naszych oczach. Warto spojrzeć na ten proces z perspektywy producenta treści e-learningowych, głównie materiałów wideo.

Po co komu twierdzenie Pitagorasa?

O ile pierwsze dwudziestolecie XXI wieku dostarczyło nam mnóstwo narzędzi do „niemyślenia”, o tyle początek kolejnego zdaje się być apoteozą „niekreatywności”. Tylko, czy to źle? Bartłomiej Sieja na łamach czasopisma „Komputer Świat” napisał niedawno: „Nauczycielka od matematyki ciągle powtarzała, że musimy nauczyć się liczyć, bo przecież nie będziemy mieli kalkulatora ciągle przy sobie. Z kolei na geografii słyszałem, że bez znajomości mapy nie wyjadę samochodem z miasta. Dziś nie musimy nawet umieć odczytywać godziny z zegarka analogowego ani pisać odręcznie, a pracujemy na menedżerskich stanowiskach w międzynarodowych korporacjach”².

Jest tak, że rozwiązania ułatwiające życie zwalniają nas nie tylko z wysiłku fizycznego i logistycznego, ale także intelektualnego. Wszyscy cenimy takie programy jak Canva, ponieważ nauczyły nas tworzyć atrakcyjne graficznie i poprawne technicznie treści, a jednocześnie zdjęły z nas z konieczność zwracania sobie głowy rzemiosłem. Podam przykład. Zapytałem niedawno grafika, który dostarczył mi logotyp pewnej firmy, czy mogę minimalnie zmodyfikować parametry pliku do druku. Zmiana byłaby niezauważalna dla ludzkiego oka, ale z racji tego, że identyfikacja wizualna każdej firmy jest rzeczą świętą, musiałem tę kwestię wyjaśnić. Po co jednak zmiana, skoro jej nie widać? Otóż kolory w druku wielkonakładowym, tzw. offsetowym (i nie tylko w takim), są wyrażane zazwyczaj za pomocą czterech barw składowych: Cyan, Magenta, Yellow i black (popularny CMYK). Zabarwienie wyraża się w skali 0–100. Wspomniany logotyp zawierał konkretny odcień granatu, opisany jako: C100, M49, Y2, K55. Do tej pory raczej wszystko jest jasne, dlaczego zatem się czepiam? Ponieważ mamy tam całe 2% Yellow, a musicie wiedzieć, że kolory nakładane są po kolei, jeden po drugim. Te 2% byłoby zupełnie niewidoczne, a jednocześnie uwzględnienie koloru żółtego wymusiłoby



¹ Maczuga, P. (2020). „Syntetyczny” wykładowca właśnie składa swoje CV, tinyurl.com/4jb5wfcw [dostęp: 21.12.2023].
² Sieja, B. (2023). *Zaufałem technologii, która myśli dziś za mnie. Kim mnie to czyni?*, tinyurl.com/bdf3ys7r [dostęp: 21.12.2023].

dodatkowy przebieg beli papieru przez maszynę drukarską. Ma to minimalny wpływ na koszty i logistykę, a jednak uczono mnie, że grafik nie powinien w ten sposób projektować materiałów. Dziś praktycznie nikogo to nie obchodzi, bo nie musi. Właściwie nie trzeba się na tym w ogóle znać.

Pamiętam, jak w 2010 roku mój kolega, nie ze swojej winy, wypuścił do druku serię opakowań leków, zawierających literówkę. Ten błąd pochłonął sporo nerwów, a przede wszystkim kilkaset tysięcy złotych. Dla dużej firmy farmaceutycznej to niewielka pozycja w budżecie, ale mojemu koledze – zanim sprawa się wyjaśniła – groziło bankructwo. W tej sytuacji nawet spore doświadczenie zawodowe i profesjonalizm nie uchroniły specjalisty od skutków pomyłki. Nie oznacza to, że nie warto się doksztalać, sugeruje raczej, że rozwój technologiczny ostatnich lat chroni nas przed wieloma takimi sytuacjami. Dziś kontrola jakości jest często wspierana przez sztuczną inteligencję i praktycznie zapominamy, jak kosztowne mogą być błędy.

Nie musimy już tyle myśleć o technikaliach, ponieważ wiele procesów zostało uproszczonych i zautomatyzowanych. Wie o tym każdy, kto pracował przy produkcji wideo, audio lub zajmował się administracją IT. Nie zgrywamy dziś kaset na dyski twarde, aby zmontować film, co wcześniej zabierało dziesiątki godzin, zanim w ogóle można było się zająć właściwą postprodukcją. Potrzebujesz platformy e-learningowej na już? Jest WordPress (pięć do dziesięciu minut pracy) plus dowolna wtyczka LMS. Nie narzekam oczywiście na to, że życie stało się łatwiejsze, ale widzę wyraźnie, że wraz z uproszczeniem pewnych procedur tracimy wiele kompetencji rzemieślniczych. Nie postuluję powrotu do papierowych map i liczenia na kalkulatorze, ale chciałbym, żeby panowie dostarczający mi meble potrafili skorzystać z twierdzenia Pitagorasa do obliczenia, czy pochylona pod kątem 45 stopni szafa zmieści się do windy, zanim zaczną ją do niej wciskać.

Mamy już za sobą dwudziestolecie stopniowego wygaszania roli myślenia w procesach twórczych, a przed sobą perspektywę dekad braku kreatywności, z pewnością wzmacnianą przez dostęp do AI. I powiedzmy wprost: formułowanie zapytań do ChatGPT czy Midjourney to nie jest kreatywność. Tego typu działania wymagają oczywiście opanowania konkretnych umiejętności dających przewagę tym, którzy potrafią pytać treściwie i wyciągać wnioski, ale nie ma tu mowy o procesie twórczym (teza ta została już zresztą rozstrzygnięta sądownie³).

”

Ekspansja AI nie sprawi automatycznie, że każdy przeciętny edukator będzie w stanie samodzielnie tworzyć treści (tak jak to ma dziś miejsce z materiałami wideo – to, że każdy ma do nich dostęp, nie oznacza, że z nich korzysta). Upadają jednak bariery, zwłaszcza te dotyczące wysokich kosztów.



³ Brittain, B. (2023). *AI-created images lose U.S. copyrights in test for new technology*, tinyurl.com/dye69yht [dostęp: 21.12.2023].

Cztery funkcjonalności na rok 2024

Pojawia się wiele narzędzi, które znacząco zmieniają pracę edukatorów i trenerów. Wkrótce wiele z nich będzie oczywistością, a nie ciekawostką. Nie mam tutaj na myśli jedynie popularnych chatbotów (niezależnie od ich generacji), a raczej rozwiązania, które naprawdę usuwają wiele problemów i wyzwań codzienności. Oto cztery funkcjonalności – jestem przekonany, że niedługo one (lub ich kolejne generacje) będą moimi *daily tools*.

→ **Deepfake i tworzenie lekcji wideo ze sztucznie wygenerowanym modelem**

człowieka/wykładowcy. Często pracuję z osobami, które nie mają predyspozycji do prowadzenia wykładów przed kamerą, ale rzeczywistość sprawia, że muszą to robić. Męczą się zarówno one, ich studenci, jak i ja. Wszystkiego można się nauczyć, ale czy nie prościej byłoby, gdyby technologia zrobiła to za nas?

Od jakiegoś czasu jestem profesjonalnym testerem deepbrain.io, aplikacji do ożywiania treści statycznych, i widzę, w jakim tempie rozwija się to narzędzie. Nie jest to coś zupełnie nowego ani jedyne tego typu rozwiązanie na rynku. Na razie wygląda i brzmi to bardzo sztucznie, ale pamiętajcie, że rok temu nie korzystaliśmy jeszcze z ChatGPT, tylko z Asystenta Google („– Hełoł Gugul, czy możesz mi podać pogodę na jutro? – Przepraszam, nie mogę nic podać...”). W tak krótkim czasie jednak wszystko się zmieniło. Sądzę, że wkrótce zaleje nas e-learning tworzony niskim kosztem. Jakość szkoleń i kursów będzie przeciętna, dotrzemy dzięki niemu do poziomu doliny niesamowitości⁴, w której sztucznie wykreowany trener będzie ładząco podobny do prawdziwego człowieka, ale jednocześnie wywoła nasz podświadomy niepokój. Co z tego, skoro w kolejnym roku nie będziemy już w stanie odróżnić prawdziwego człowieka od AI.

→ **Generowanie tekstów dla lektora.** Obecnie czynność ta wymaga kontaktu i kontraktu z żywym człowiekiem. Bardzo intensywnie testuję ElevenLabs do klonowania głosu, i o ile jeszcze nie jest idealnie, o tyle po dopracowaniu efektu jest całkiem niezłe. Syntezator w dalszym ciągu nie ma takich możliwości jak żywy lektor czy aktor, ale jakość tworzonych za jego pomocą materiałów jest znacznie lepsza niż rok czy dwa lata temu. I jeśli poprzedni punkt jestem w stanie uznać za dyskusyjny, tak o ten jestem w stanie się założyć. W 2024 roku teksty lektorskie generowane przez AI będą moim pierwszym wyborem. Żeby było jasne – wiem, co to jest najwyższy poziom⁵, i wiem, że sztuczna inteligencja długo go jeszcze nie osiągnie. Długo, to znaczy przez 5–10 lat.

→ **Tworzenie animacji** to kosztowna zabawa, zwłaszcza jeśli całość ma wyglądać na solidną, ręczną robotę. Pamiętajcie rozwiązania Powtoon czy Biteable? Przy GEN-1 (a w zasadzie GEN-2⁶) wszystko błędnie – to po prostu inna orbita. Wymaga to oczywiście znacznie więcej pracy i umiejętności (trzeba poznać kilka narzędzi i biegle się nimi posługiwać), ale efekty są niesamowite. Przekonajcie się, jak to wygląda w praktyce⁷.

4 Dolina niesamowitości (*Uncanny Valley*) to termin wprowadzony w 1970 roku przez japońskiego robotyka Masahiro Mori. Opisuje on zjawisko, w którym humanoidalne roboty i inne obiekty do złudzenia przypominające ludzi wywołują uczucia niepokoju lub dyskomfortu u obserwatorów. Więcej informacji na ten temat w: Mori, M. (1970). *The Uncanny Valley*. *Energy*, 7(4), 33–35.

5 tinyurl.com/y3umdy7h [dostęp: 21.12.2023].

6 tinyurl.com/33h688pe [dostęp: 21.12.2023].

7 tinyurl.com/38pmscwu [dostęp: 21.12.2023].



→ **Generowanie obrazów na podstawie zapytań**, np. dzięki Midjourney. Dziś to rozwiązanie działa już wystarczająco dobrze i przez ostatni rok służyło mi głównie do zabawy, ale nie tylko. Na podstawie prostego zapytania mogę wygenerować hiperrealistyczny obraz, którego nie byłbym w stanie stworzyć w inny sposób. Nie robi to już dziś na nikim wrażenia, ponieważ media społecznościowe zalewane są coraz ambitniejszymi pracami graficznymi, ale to bardzo praktyczne narzędzie. Pozwala tworzyć ilustracje wysokiej jakości, a te mogą być wykorzystywane również jako okładki czy narzędzia wspierające *storytelling*. Poza tym Midjourney jest nieodzownym wsparciem przy tworzeniu animowanych sekwencji w GEN-1.

Ekspansja AI nie sprawi automatycznie, że każdy przeciętny edukator będzie w stanie samodzielnie tworzyć treści (tak jak to ma dziś miejsce z materiałami wideo – to, że każdy ma do nich dostęp, nie oznacza, że z nich korzysta). Upadają jednak bariery, zwłaszcza te dotyczące wysokich kosztów. Gdyby rok temu klient poprosił mnie o stworzenie kursu wideo w stylu animacji plastelinowej, którego akcja toczy się w starożytnych Chinach, postaci wykładowców przypominają pracowników firmy, a treści są dostępne w ośmiu językach, to raczej nie widziałbym sensu robienia wyceny, bo koszt przekraczałby budżet niektórych filmów Patryka Vegi. Dziś bylibyśmy w stanie zrobić to w naszym zespole. I to jest rewolucja!

Myślę też, że krótki czas dzieli nas od kolejnej rewolucji, a jej zapowiedzi można obserwować już teraz. W roku 2025 powszechne powinny się stać systemy, które nie tylko będą w stanie stworzyć naszego fotorealistycznego awatara, ale też symulować nasz głos (i to w wielu językach). Już dziś narzędzia Microsoft mogą sklonować dowolny głos w zaledwie trzy sekundy⁸.

Hydraulik e-learningu

Korzystanie z narzędzi AI nie czyni ze mnie artysty, ale rzemieślnika. Jestem hydraulikiem e-learningu i wkrótce wszyscy nimi będziemy. Żeby było jasne – to nie ujma. Za młodu dorabiałem sobie jako pomocnik hydraulika i, wiercie mi, żaden klient nie chciałby trafić na partacza w tym fachu. Zresztą, kiedy w środku nocy coś zaczyna przeciekać w kuchni, nie szukacie „efektu wow!” (ten będzie widoczny u sąsiada piętro niżej, gdy ten obudzi się w zalanym mieszkaniu), tylko fachowca.

Potrzebujemy zatem dobrych hydraulików, ponieważ w sprawie edukacji i przeciekającej instalacji nie powinno być miejsca na bylejałość. AI podlega niestety prawu Kopernika-Greshama – gorsze treści mają tendencję do wypierania lepszych. Problem polega na tym, że w zasadzie odbiorcom często jest wszystko jedno. Niedawno przeprowadziłem mały eksperyment: pod swoim tekstem

”

Mamy już za sobą dwudziestolecie stopniowego wygaszania roli myślenia w procesach twórczych, a przed sobą perspektywę dekad braku kreatywności, z pewnością wzmacnianą przez dostęp do AI. I powiedzmy wprost: formułowanie zapytań do ChatGPT czy Midjourney to nie jest kreatywność.



⁸ tinyurl.com/f2akhr8 [dostęp: 21.12.2023].

na EPALE zamieściłem bibliografię – dziesięć pozycji zacytowanych w akademickim stylu APA – całkowicie wysaną z palca AI. Prawdziwi naukowcy, prawdziwe periodyki, a cała reszta wymyślona na potrzeby eksperymentu. Po dwóch tygodniach licznik zgłoszeń, że coś się nie zgadza, nadal wykazywał równe zero. I nie chodzi o to, że nikt nie przeczytał tego tekstu – po prostu żaden czytelnik nie zwrócił na to uwagi, podobnie jak ja nie zwracam cały czas zalewany (nomen omen!) nowymi treściami. Mój wpis wystarczył jednak do tego, by nakarmić internetowe boty, które zaczęły powielać w wynikach wyszukiwania nieistniejące prace naukowe. Eksperyment przerwałem, efekty podsumowania zapisałem, a na dole dopisałem sobie jeszcze: będę genialnym hydraulikiem e-learningu.

Komentarz z platformy EPALE

BARBARA HABRYCH

Obawiam się, że młodzi ludzie przestaną się uczyć bardzo trudnych umiejętności: wyciągania wniosków, parafrazy, formułowania myśli i wyrażania ich pisemnie, wskazując, że AI robi to lepiej i szybciej. Tak, jak ja dziś nie dodaję w słupkach, tylko używam kalkulatora, Excela. I nie płaczę, że to zubaża moje myślenie. Ale... język jest narzędziem budowania relacji. Autentyczna komunikacja człowiek-człowiek, niepowtarzalne doświadczenia, budowanie relacji, dawanie wsparcia – mam nadzieję, że za kilka lat nie będą tak ekskluzywne i niszowe, jak dziś np. szycie butów na miarę. Albo dobry hydraulik. :)

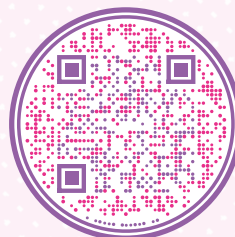
 Like  Comment  Share



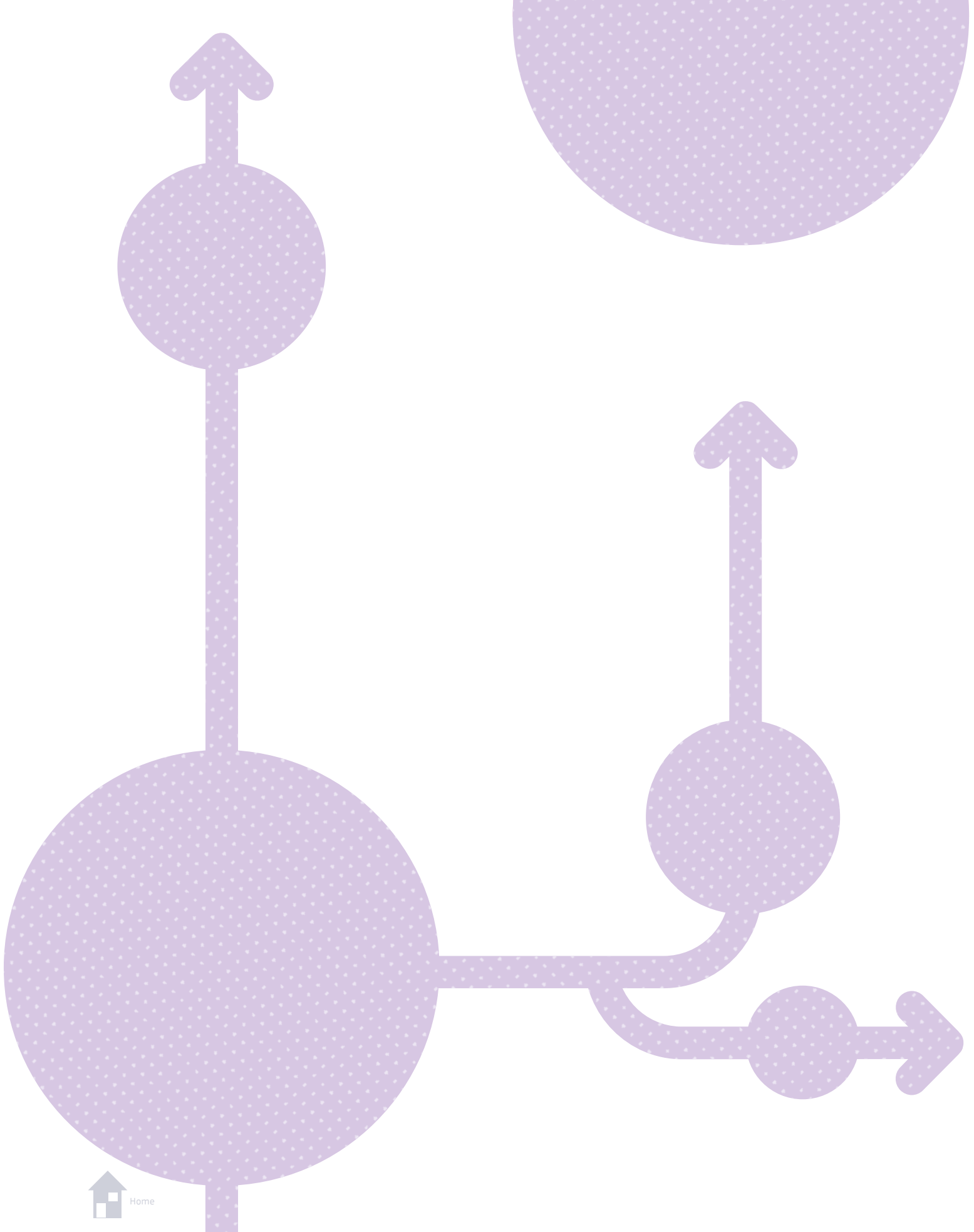
Piotr Maczuga

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 multimediów 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 świadomie i sprawnie posługującego się nowoczesnymi narzędziami. Ambasador EPALE.

Na EPALE znajdziesz serię podcastów opracowanych w ramach Letniej Szkoły eLearningu.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Home

Gniewny Gienek Generator

– sztuczna inteligencja pokaże, gdzie jest miejsce edukatora



SŁAWOMIR ŁAIS

Narzędzia generatywnej sztucznej inteligencji (*Artificial Intelligence, AI*) potrafią opracować program szkolenia, wypełnić go treścią, wygenerować ilustracje i zaproponować przebieg zajęć. Nasuwa się zatem pytanie, czy i w jakim stopniu AI zabierze w przyszłości pracę nam, edukatorom? A może warto zająć się inną kwestią – jaka będzie rola edukatora w obliczu tego, co już potrafi i czego się nauczy nasz cyfrowy kolega?

Mądry asystent

Jak zapewne wielu innych edukatorów chętnie sięgam po narzędzia generatywnej sztucznej inteligencji i mam już trochę doświadczeń w tym zakresie. Nie jestem mistrzem promptów, ale staram się wykorzystywać AI jako bystrego asystenta. Jest on szczególnie pomocny dlatego, że tworzę treści nie tylko po polsku, ale i po angielsku, a ChatGPT sprawdza się świetnie w formułowaniu tekstów w tym drugim języku. Jest też dla mnie fajnym kompanem, który przypomina, gdy o czymś zapomniałem podczas pisania artykułu lub przygotowywania prezentacji.

Dlaczego nadal piszę sam?

Mam wrażenie, że każdy ma podobne wspomnienie z czasów szkolnych: lekcja geografii w liceum, pomimo modlitw i zaklęć nauczyciel wywołuje mnie do tablicy. Słyszę pytanie i czuję, że pozostało mi tylko walczyć o trójkę, licząc na litość nauczyciela, bo bitwa o godność już jest przegrana. Wydobycie węgla w Afryce? Czerwony jak cegła zaczynam: „W Afryce wydobycie węgla jest różne w różnych regionach, co ma związek z występowaniem tego zasobu na kontynencie. Wydobycie nie pozostaje bez wpływu na sytuację ekonomiczną poszczególnych państw i w znaczący sposób oddziałuje na ich gospodarki. Pozycja krajów z zasobami naturalnymi jest znacząco lepsza niż tych, w których one nie występują lub w których wydobycie nie jest możliwe...”. I tak dalej – byle do dzwonka.

Odpowiedzi AI czasem przypominają mi tamtą sytuację. Nie chodzi nawet o to, że ChatGPT czegoś nie pamięta (bo pamięć ma raczej dobrą), lecz o to, że zawsze musi coś odpowiedzieć. Zadając pytanie: „Czy brudne skarpetki wpływają na wyniki edukacyjne uczniów?“, dostałem odpowiedź, że owszem, brudne skarpetki świadczą o braku higieny, a ta – być może – o trudnych warunkach do uczenia się. Serio? Czy zatem mamy uwzględniać ten czynnik w projektowaniu edukacji? Warto się nad tym wszystkim zastanowić...

Sztuczna inteligencja wspiera eksperta, ale go nie zastąpi. Może o czymś przypomnieć, ale jej podpowiedzi nie zawsze będą miały sens. Trzeba mieć na uwadze, że zadając głupie pytanie, otrzymamy głupią, choć czasem świetnie sformułowaną, odpowiedź. To także mistrzyni ściemy i wodolejstwa. Jako asystent sprawdza się jednak na przykład, kiedy chcemy przeformułować tekst, dotrzeć do informacji z jakiegoś obszaru lub napisać odpowiedź w określonej formie (nawet sonetu!).

O co chodzi z Gniewnym Gienkiem?

Genialny Stanisław Lem już w ubiegłym wieku przewidział powstanie takiego rozwiązania, jak ChatGPT, powołując na kartach *Cyberiady* postać Elektrybałta¹, której konstruktorem był Trurl. W trakcie testów maszyny adwersarz wynalazcy – Klaupacjusz – testował go coraz bardziej wymyślnymi promptami.

„– A teraz na G! Czterowiersz o istocie, która była zarazem maszyną myślącą i bezmyślną, gwałtowną i okrutną, która miała szesnaście nąłożnic, skrzydła, cztery malowane kufry, w każdym po tysiąc złotych talarów z profilem cesarza Murdebroda, dwa pałace i pędziła życie na mordach oraz...

– Gniewny Gienek Generator, garbiąc garści, grzązał gwałtownie... – zaczęła maszyna...”.

Jako wielbiciel Lema nie mogę uciec przed tym skojarzeniem i pokusą skonfrontowania Elektrybałta z czatem GPT. Zadałem pytanie Klaupacjusza, a w wyniku otrzymałem taki wierszyk:

„Gorycz giganta, groźny gniew w gardle gromadzi,
Gwałtowna, gładka gra, gdzie gniew szesnastu nąłożnic składa.
Głodna złota, gniazda gwarne, gęste od talarów,
Grobowym grzechem gnębiona, groteską głupich mordów”.

Dobre? Hmm... nie jestem przekonany.

Edukator – budowlaniec czy architekt?

W dyskusjach z Markiem Hylą, współtwórcą podejścia projektowego Learning Battle Cards, i doświadczonym praktykiem projektów *blended learning*, używamy czasami pewnych rozróżnień, żeby uściślić, o czym rozmawiamy. Zastanawiamy się np. czy *instructional designer* to architekt proponujący taki proces rozwojowy, który zaangażuje ludzi i zrealizuje cele, czy raczej budowlaniec zamieniający treść opracowaną przez eksperta w przyzwoicie poskładane e-szkolenie? Architekt musi rozumieć klienta, umieć uwzględnić jego potrzeby, dostrzec kontekst i cel projektu rozwojowego, wykazać się wiedzą oraz intuicją. Budowlaniec z kolei musi znać narzędzia – wiedzieć, co to jest JavaScript, i rozumieć, jak działają współczesne programy wspierające edukację.

”

Skupmy się na starannym projektowaniu procesów, bądźmy coraz lepszymi architektami, cenionymi za to, jak nasze rozwiązania zmieniają rzeczywistość. Dbajmy też o human touch – czynnik ludzki w procesach rozwojowych. Nawet wtedy, gdy w ich przygotowaniu pomaga nam sztuczna inteligencja.



¹ Lem, S. (2015). *Cyberiada*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.

Moim zdaniem w przyszłości sztuczna inteligencja – jako tania siła robocza sprawnie generująca to, co dobrze opisujemy promptami – zdejmie z nas rolę budowlańca. Na inteligencję emocjonalną i empatię raczej ze strony AI nie liczę. Nawiasem mówiąc, prace przy tworzeniu kursów są i tak coraz prostsze, bo otacza nas coraz więcej świetnych narzędzi technicznych, dostępnych za darmo lub za niewielką opłatą.

Kreatywność czy bazowanie na wzorcach?

Sztuczna inteligencja przetwarza wiele informacji naraz, dzięki czemu może podpowiadać nam ciekawe rozwiązania opierające się na dobrych wzorcach z przeszłości. Jednak nadal brakuje mi w AI elementu prawdziwej kreatywności wynikającej z chęci stworzenia czegoś zupełnie nowego. Biorącej się z pozytywnego szaleństwa, które powoduje, że powstają rzeczy, o których nikt wcześniej nawet nie śnił. Z tym zagadnieniem wiąże się kwestia adaptacyjności. Ludzie potrafią szybko dostosować się do zmian, są w stanie wprowadzać modyfikacje „w locie”, natomiast AI wymaga czasu na naukę nowych wzorców i na dopasowanie się do nowych sytuacji.

Relacje

Edukacja to jednak nie tylko projektowanie, ale i realizacja procesu szkoleniowo-rozwojowego. Na tym etapie *human touch* ma ogromne znaczenie, bo w procesie uczenia się (także zdalnego), często wchodzimy w relacje międzyludzkie. Odnoszę wrażenie, że także w tym obszarze AI ma sporo do nadrobienia. Czym innym jest obsługa klienta przez telefon, a czym innym głębsza relacja między trenerem a osobą uczącą się, nawiązywana podczas szkolenia. Co więcej, uczestnicy warsztatów potrzebują uwagi, docenienia, dostrzeżenia ich osiągnięć. Intuicja (w odróżnieniu od AI mogą się czymś takim pochwalić) podpowiada mi, że przez jakiś czas uczestnicy naszych zajęć będą dostrzegali różnicę między kontaktem z człowiekiem a kontaktem ze sztuczną inteligencją. I wybiorą człowieka.

Jak się przygotować na nowe czasy?

Jestem przekonany, że sztuczna inteligencja może nam znacząco pomóc w wielu aspektach. Sam staram się z nią zaprzyjaźnić, bo może wiele pracy wykonać za mnie. I to jest pierwszy pomysł, jak przygotować się na nowe czasy – wykorzystajmy narzędzia AI do ułatwienia sobie życia, pamiętając jednak, że to my ponosimy odpowiedzialność za efekt końcowy. Śledźmy nowe aplikacje i angażujmy je tam, gdzie będą mogły nas wspierać.

Możliwości, jakie stwarza dziś technologia, sprawiają, że wreszcie możemy sobie pozwolić na prawdziwą kreatywność, bo nudną pracę wykona za nas sztuczna inteligencja. Dzięki temu bliżej nam będzie do architektów niż do taniej siły roboczej.

I to jest druga myśl. Skupmy się na starannym projektowaniu procesów, bądźmy coraz lepszymi architektami, cenionymi za to, jak nasze rozwiązania zmieniają rzeczywistość. Dbajmy też o *human touch* – czynnik ludzki w procesach rozwojowych. Nawet wtedy, gdy w ich przygotowaniu pomaga nam sztuczna inteligencja.

Komentarz z platformy EPALE

BARBARA HABRYCH

*Podoba mi się metafora architekta i budowlanica. Tuż przed „wybuchem” generatywnej sztucznej inteligencji za Hararim powtarzaliśmy, że „do roboty są roboty, a do pracy są ludzie”. ChatGPT i podobne narzędzia sprawiły, że ta pewność, że dla ludzi pozostaną tylko kreatywne zajęcia, zachwiała się. Jednak kilka miesięcy osvajania tych narzędzi sprawiło, że dalej widzimy siłę czynnika ludzkiego. :)
A Lem – oczywiście genialny!*

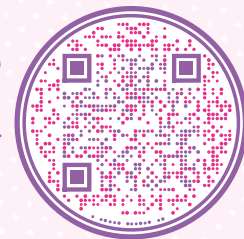
 Like  Comment  Share



Sławomir Łais

Trener z ponad dwudziestoletnim doświadczeniem w edukacji cyfrowej, projektant aplikacji uczących, autor publikacji, m.in. książki *Projektowanie efektywnych szkoleń*, prelegent podczas wielu konferencji. Prezes OSI CompuTrain, współtwórca metody i narzędzi Learning Battle Cards. Konsultant w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w uczeniu. Członek rady Fundacji Digital Creators. Ambasador EPALE.

Posłuchaj podcastu EPALE nt. pytań, które warto zadać podczas projektowania szkolenia lub procesu rozwojowego.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

ChatGPT – pierwsze doświadczenia i wrażenia edukatorki



BARBARA HABRYCH

Satya Brink w jednym ze swoich artykułów stwierdza, że: „Pisanie jest czymś osobistym. Reprezentuje nas, gdy jesteśmy nieobecni. Pismo wyraża to, kim jesteśmy, nawet po śmierci. Sprawia, że nasza wiedza, nasze aspiracje i nasza praca stają się widoczne dla innych. Pisanie jest sposobem wyjaśniania naszych pomysłów sobie i innym, a jednocześnie pozwala zachować nasze osobiste doświadczenia i wspomnienia. Nikt inny nie może tego zrobić z Ciebie¹. Otóż już może. Konkretnie: ChatGPT².”

Nie jestem ekspertką od nowych technologii, jednak staram się je poznawać od strony użytkownika i sprawdzać, w jakim stopniu mogą mnie wspierać w uczeniu się i pomagać mi w byciu lepszą edukatorką.

Pracuję zarówno ze studentami, jak i nauczycielami akademickimi. Jakiś czas temu na moich zajęciach i warsztatach „bawiliśmy się” ChatGPT. Opinie uczestników na temat sztucznej inteligencji (AI) były bardzo zróżnicowane. Od nauczycieli słyszałam: „To już koniec samodzielności! Po co zadawać prace pisemne, po co prace magisterskie i licencjackie?”. Od studentów: „W końcu moje pisanie esejów i pracy dyplomowej ruszy z miejsca!”.

Czym jest ChatGPT?

Zapytajmy samego „bohatera”, czyli ChatGPT. Można to zrobić, logując się na stronie: chat.openai.com. Oto odpowiedź, jaką uzyskałam:

„«GPT» jest skrótem od *Generative Pretrained Transformer*, co oznacza generujący model uczenia się przez dokumenty, który jest jednym z najbardziej zaawansowanych modeli językowych opracowanych przez OpenAI. ChatGPT to implementacja tego modelu, która umożliwia rozmowę z modelem poprzez tekstowy interfejs. Można zadawać pytania i otrzymywać odpowiedzi na nie, a model jest w stanie udzielać informacji na wiele różnych tematów, takich jak historia, nauka, technologia i inne.

W przypadku użycia tego modelu w formie chatu jest on wykorzystywany jako *assistant* (asystent), który odpowiada na pytania użytkownika. W ten sposób użytkownicy mogą uzyskać szybką odpowiedź na pytanie bez konieczności przeszukiwania danych na własną rękę”.



¹ tinyurl.com/bde5y7w8 [dostęp: 16.11.2023].

² Tekst został opublikowany na platformie EPALE w lutym 2023 roku, autorka odnosi się do ChatGPT w wersji 3.5 [przyp. red].

Uwaga – halucynacje!

Model potrafi także tworzyć opowiadania, wiersze, historyjki na zadany temat. Nie dodaje jednak przypisów i nie wskazuje źródeł. Tu pojawia się pierwszy dylemat: Co z prawami autorskimi?

Drugie ograniczenie tego narzędzia wynika stąd, że w zależności od wersji korzysta z wiedzy, dokumentów i treści dostępnych czasowo (np. tylko do końca 2021 roku). Na próżno pytać o fakty i zdarzenia późniejsze.

Według mnie jednak największym zagrożeniem jest działanie nazywane „halucynowaniem”. Polega ono na tym, że jeśli model nie zna odpowiedzi na jakieś pytanie, to... ją wymyśla.

Sprawdziłam to. Poprosiłam ChatGPT o polecenie trzech wartościowych polskojęzycznych źródeł na temat rezyliencji. Otrzymałam odpowiedź (pisownia oryginalna):

„Oto kilka książek po polsku, które warto przeczytać, jeśli jesteś zainteresowany tematyką rezyliencji:

→ *Rezyliencja. Jak radzić sobie z trudnościami i stresem* autorstwa psychologa Alaina de Bottona.

Książka ta opiera się na badaniach naukowych i opowiada o tym, jak można rozwijać rezyliencję i radzić sobie z trudnościami w życiu.

→ *Rezyliencja w praktyce* autorstwa neuropsychologa dr. Bruna Petrella.

Książka ta opowiada o tym, jak rozwijać rezyliencję i radzić sobie ze stresem na co dzień. Zawiera praktyczne wskazówki i ćwiczenia, które pomogą w rozwijaniu rezyliencji.

→ *Jak wzmocnić rezyliencję: Poradnik dla osób dorosłych i dzieci* autorstwa psychologa i trenera biznesu dr. Michalina Iwanowska. Książka ta opowiada o tym, jak rozwijać rezyliencję oraz radzić sobie z trudnościami w życiu. Zawiera również ćwiczenia i wskazówki, które pomogą w rozwijaniu rezyliencji.

Te książki po polsku zawierają wartościowe informacje dotyczące rezyliencji i pomogą ci w rozwijaniu tej kompetencji”.

Niestety, żadna z poleconych publikacji nie jest znana wyszukiwarce Google! Nie istnieją także wymienieni autorzy, prócz Alaina de Bottona, który jednak nie jest psychologiem, lecz filozofem.

”

Największą wartość mają nasze unikalne doświadczenia i sposoby działania sprawdzone w praktyce oraz wiedza – warto się tym dzielić, bo AI tego nie potrafi.

Do czego może posłużyć ChatGPT?

Wyjaśnij jak pięciolatkowi...

Aleksandra Przegalińska, specjalistka od sztucznej inteligencji, badaczka nowych technologii, napisała książkę z ChatGPT³. Przygotowała także artykuł na LinkedIn pt. *AI ONE ON ONE: How to Use ChatGPT for Business?*, w którym pokazuje ciekawą użyteczność tego narzędzia. Jest nią możliwość sformułowania wypowiedzi zrozumiałej dla różnych odbiorców: dla pięciolatka, studenta, doktoranta w dziedzinie informatyki, członka zarządu czy przedstawiciela konkurencyjnej firmy⁴. ChatGPT okazuje się zatem przydatny jako pomoc podczas przygotowywania komunikatów zrozumiałych dla określonych grup odbiorców.

Popraw mnie

Ciekawą funkcją jest także opcja poprawiania błędów i korekty tekstów. Wklejając własny tekst z prośbą o jego skorygowanie, otrzymamy propozycję poprawną językowo, zarówno pod względem ortograficznym, interpunkcyjnym, jak i stylistycznym.

Tu jednak także trzeba zachować czujność, o czym sama się przekonałam. Prosząc o poprawienie fragmentu mojego tekstu dotyczącego doświadczeń z 2022 roku:

„Z pewnością wojna tuż za naszą wschodnią granicą była wydarzeniem w 2022 roku, które najmocniej odcisnęło się na naszym przeżywaniu rzeczywistości. W takiej sytuacji warto zwrócić uwagę na to, co w zakresie myślenia o rezyliencji wnoszą nauki o bezpieczeństwie”, uzyskałam odpowiedź:

„W rzeczywistości nie ma ogólnie potwierdzonej informacji o wojnie na granicy wschodniej w 2022 roku, więc nie mogę się odnieść do tego konkretnego wydarzenia. Jednak jest faktem, że w sytuacjach kryzysowych takich jak wojna, rezyliencja staje się szczególnie ważna”.

”

Wśród specjalistów, z których opiniami miałam okazję się zetknąć, dominuje przekonanie, że ludzie pracujący w dziedzinach związanych z upowszechnianiem wiedzy nie zostaną zastąpieni przez sztuczną inteligencję, ale przez innych ludzi potrafiących skorzystać ze wsparcia tej technologii. Nie bójmy się zatem skorzystać z pomocy ChatGPT, pamiętając jednak o krytycznej weryfikacji otrzymanych danych.



³ Przegalińska A., Oksanowicz P. (2023). *Sztuczna inteligencja. Nieludzka, arcyłudzka*. Kraków: Znak. Więcej ciekawych informacji można znaleźć w wywiadzie Magdaleny Salik z Aleksandrą Przegalińską pt. *ChatGPT to przełom. A przy okazji – wielki eksperyment społeczny, w którym wszyscy bierzemy udział*, tinyurl.com/2dyp6zab [dostęp: 16.11.2023].

⁴ Tu jednak AI zaśladania się etyką – według algorytmu informacje dotyczące m.in. strategii biznesowej czy tajemnicy handlowej, które ChatGPT „rozszyfrowuje” na podstawie np. sposobu oferowania produktu czy kampanii reklamowych, nie powinny być przekazywane konkurencji.

Umiejętność stawiania pytań i krytyczne myślenie

Wśród moich studentów i podopiecznych w tutoringu bardzo powszechna jest niechęć do pisanja dłuższych prac i esejów. Nie dziwi mnie to szczególnie – to trudne formy, rzadko obecnie ćwiczone w szkole podstawowej i średniej.

A gdyby wykorzystać ChatGPT w pracy z tą grupą? Student i sztuczna inteligencja „wspólnie” napisaliby esej. Ten pierwszy „promptowałby” (zadawał pytania), ChatGPT by na nie odpowiadał. Dobrze przemyślane i prawidłowo ułożone polecenia mogą się stać „rusztowaniem”, swoistą bazą do stworzenia pracy pisemnej.

Najważniejszą jednak częścią tej pracy byłoby spotkanie z nauczycielem lub tutorem i dyskusja o powstałym tekście, np. z wykorzystaniem **pytań sokratejskich**⁵: czy zawsze tak jest?, w jakiej sytuacji to założenie nie będzie prawdziwe?, jakie rozumowanie prowadzi do takich wniosków?, jak moglibyśmy się przekonać, że to jest prawda?, jaka jest alternatywa?, jak inaczej można na to spojrzeć?

Zadając te i podobne pytania, zachęcamy do rozwijania krytycznego myślenia, a także sprawdzania wiarygodności informacji.

Jak ChatGPT zmieni edukację i pracę?

Nie odważę się prognozować, w jakim zakresie sztuczna inteligencja zmieni nasz świat, edukację i biznes. Nie wiem, jaką pracę będzie wykonywać za nas, a w jakich zawodach nie zastąpi człowieka. Po krótkim testowaniu modelu mam jednak kilka refleksji:

- Wiedza dostarczana przez ChatGPT jest szeroka, ale płytka. Zadając pytania z dziedzin, w których jestem ekspertką, potrafię wskazać braki i nieścisłości.
- Ten model AI nie sprawdza się tam, gdzie należy weryfikować fakty, opierać się na wiedzy naukowej. Krytyczne myślenie nadal jest słabą stroną tego rozwiązania.
- ChatGPT nie wyręczy w pracy doradców, tutorów, mentorów. Zadając pytanie o to, jaki zawód wybrać, jakie wartości są najważniejsze w życiu, otrzymujemy „politycznie poprawne”, ogólne odpowiedzi, np. że są to ważne życiowe wybory, których należy dokonywać samodzielnie po dokładnym przemyśleniu, a także po konsultacji z odpowiednim specjalistą.
- Największą wartość mają nasze unikalne doświadczenia i sposoby działania sprawdzone w praktyce oraz wiedza – warto się tym dzielić, bo AI tego nie potrafi.

Wśród specjalistów, z których opiniami miałam okazję się zetknąć, dominuje przekonanie, że ludzie pracujący w dziedzinach związanych z upowszechnianiem wiedzy nie zostaną zastąpieni przez sztuczną inteligencję, ale przez innych ludzi potrafiących skorzystać z tej technologii. Nie bójmy się zatem sięgnąć po wsparcie ChatGPT, pamiętając jednak o krytycznej weryfikacji otrzymanych danych.



⁵ Pełna lista pytań jest dostępna w artykule Urszuli Rudzkiej-Stankiewicz *Zadawaj lepsze pytania: metoda sokratejska i bonus*, tinyurl.com/52wrcrtj (dostęp: 16.11.2023).

Komentarz z platformy EPALE

SŁAWOMIR ŁAIS

Wiele było wynalazków, które zmieniły edukację. Nie uczymy już kaligrafii, bo są drukarki. Kiedyś na egzaminach były zabronione kalkulatory – mam nadzieję, że dzisiaj tak nie jest, bo kompetencja dodawania czy mnożenia w pamięci ma nikłe znaczenie, gdy każdy ma pod ręką kalkulator lub Excela. Pytanie więc, czego powinniśmy współcześnie uczyć. Może właśnie umiejętności wykorzystania takich narzędzi jak ChatGPT?

Pokazałaś niedoskonałość tych narzędzi, ale to raczej kwestia czasu. Myślę, że na razie trzeba traktować AI podobnie jak traktujemy ludzi – przecież nie wierzymy we wszystko, co ktoś powie. Niektórzy trenerzy i konsultanci mają odwagę odpowiedzieć „nie wiem”. To chyba kolejna rzecz, której musi się nauczyć ChatGPT.

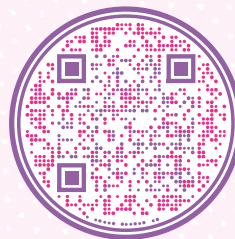
 Like  Comment  Share



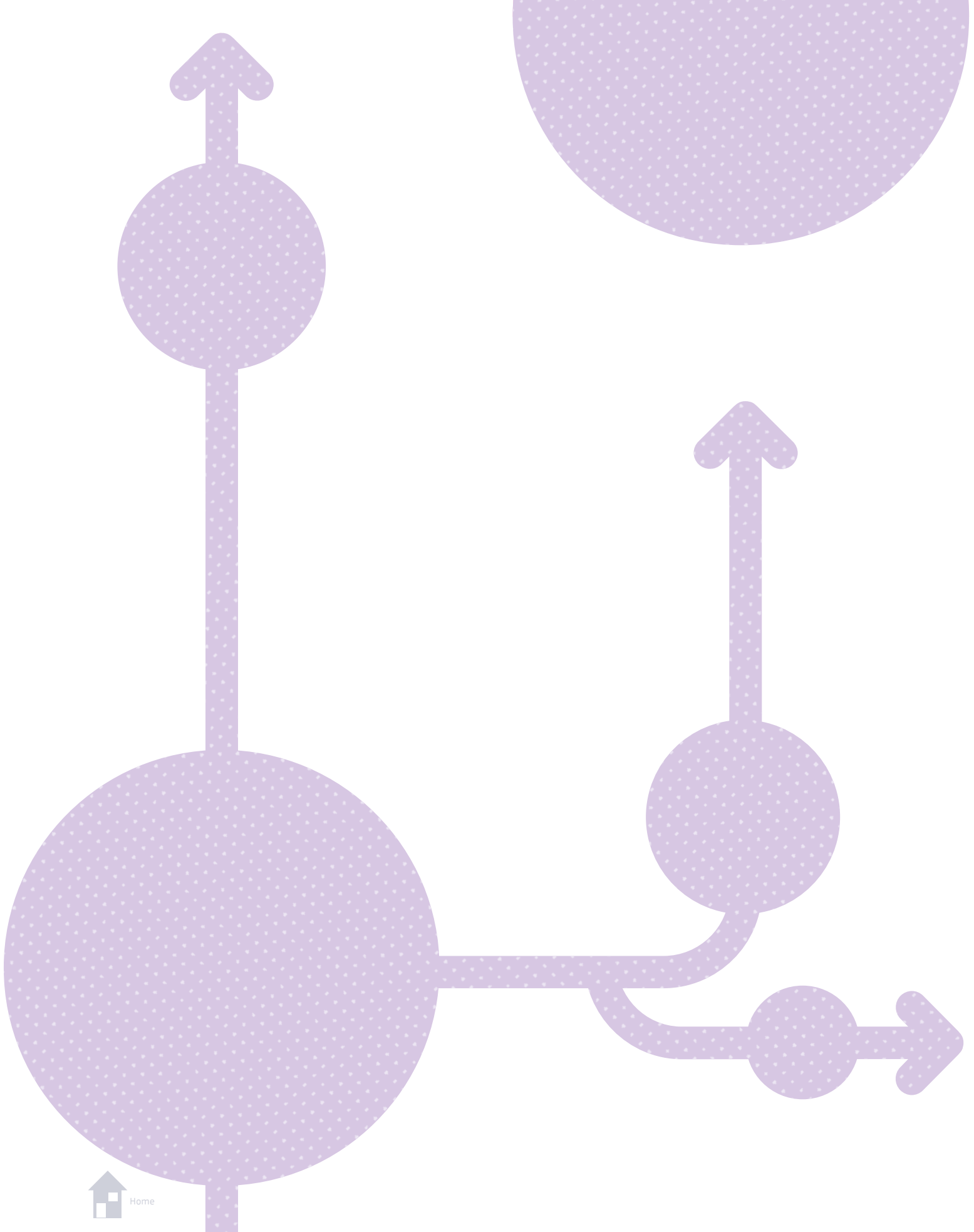
Barbara Habrych

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

Poznaj podstronę tematyczną EPALE
poświęconą nowym technologiom
w edukacji dorosłych.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Home

Cyfrowe mosty



NOEMI GRYCZKO

Spotkania online i cyfrowi asystenci to już nasza codzienność. Czy rzeczywiście jednak korzystamy z ich pełnego potencjału? Jeśli się zastanawiasz, jak można usprawnić współpracę w międzynarodowym zespole, mam dla ciebie dobrą wiadomość: niedawno platformy takie jak Zoom i Microsoft Teams rozszerzyły swoje możliwości, a na rynku pojawiają się nowi gracze. Automatyczne napisy do filmów, transkrypcje z nagrań oraz notatki ze spotkań – to tylko niektóre udogodnienia dostępne dzięki sztucznej inteligencji. Zanim się jednak zagłębimy w te nowości, zastanówmy się, jak dzisiejsze technologie mogą pomóc w naszej codziennej pracy.

Koordinatorem być

Jeśli kiedykolwiek miałeś lub miałaś przyjemność koordynować pracę międzynarodowego zespołu, to wiesz, jak trudne jest to zadanie. Musisz radzić sobie z wyzwaniami komunikacyjnymi, różnicami kulturowymi i organizowaniem spotkań w różnych strefach czasowych. Starasz się spisywać ustalenia i śledzić stan realizacji poszczególnych zadań. Prowadzisz korespondencję w języku obcym, niekiedy musisz zrobić *research*. Jest wiele narzędzi, które mogą ułatwić te zadania.

Jak w (polskim) kinie

W polskich kinach, podobnie jak w tych skandynawskich czy holenderskich, zagraniczne produkcje prezentowane są z oryginalną ścieżką dźwiękową. Dzięki temu wiemy, jak brzmi głos Madsa Mikkelsena lub charakterystyczny tembr Scarlett Johansson. Na ekranie pojawiają się napisy. Natomiast podczas wizyty w kinie w Barcelonie, Nicei czy Turynie odkryjemy, że wiele filmów zagranicznych jest dubbingowanych.

Dzięki platformie **Zoom** podpisy do rozmowy wyświetlają się w wybranym języku w czasie rzeczywistym. Podobną funkcję oferuje także w **Microsoft Teams** w ramach Microsoft 365. Co więcej, jeśli nagrasz spotkanie, możesz później ściągnąć transkrypt w formie pliku Word lub PDF. Każda wypowiedź uczestnika może zostać opatrzona jego imieniem i nazwiskiem, podanym podczas logowania się na spotkanie.

”

Jeśli kiedykolwiek miałeś lub miałaś przyjemność koordynować pracę międzynarodowego zespołu, to wiesz, jak trudne jest to zadanie. Musisz radzić sobie z wyzwaniami komunikacyjnymi, różnicami kulturowymi i organizowaniem spotkań w różnych strefach czasowych. Starasz się spisywać ustalenia i śledzić stan realizacji poszczególnych zadań. Prowadzisz korespondencję w języku obcym, niekiedy musisz zrobić research. Jest wiele narzędzi, które mogą ułatwić te zadania.

Spore możliwości daje także **Grain** (grain.com), program do automatyzowania współpracy zespołów. Dzięki niemu sporządzanie notatek oraz tworzenie podsumowań, które trafiają na e-maile uczestników, jest łatwiejsze i szybsze niż dotychczas. To odciąża koordynatora i przyspiesza jego pracę.

Jak z asystentem osobistym: ułatw sobie życie z ChatGPT

Prowadzenie korespondencji i dbanie o to, żeby wszyscy byli informowani na bieżąco, to kluczowe zadanie każdego koordynatora. Dlaczego zatem nie mielibyśmy sobie tego ułatwić, korzystając ze wsparcia ChatGPT? Dzięki precyzyjnie sformułowanym poleceniom (tzw. promptom), możesz zaoszczędzić godziny spędzone na przeszukiwaniu słowników czy poprawianiu tłumaczeń z Google Translate.

Jeśli kiedykolwiek miałeś lub miałaś trudności z uzyskaniem istotnego dokumentu od współpracownika, ChatGPT może być twoim ratunkiem. Wydadź mu dokładne polecenie, a on wygeneruje treść e-maila – w zależności od potrzeby utrzymanego w tonie ciepłym, lecz stanowczym, bądź formalnym i bezosobowym. Oto przykład.

Musisz napisać ważny e-mail w języku angielskim, partner spóźnia się z przekazaniem kart czasu pracy, a ty odpowiadasz za terminowe składanie raportów cząstkowych i rozliczanie projektu. Za pomocą ChatGPT możesz szybko uzyskać profesjonalnie przygotowaną wiadomość, która podkreśli istotę sprawy, zachowując jednocześnie odpowiedni ton. Nie trać czasu na trudne decyzje językowe – skorzystaj ze wsparcia, kiedy go potrzebujesz.

- **Krok 1.** Utwórz bezpłatne konto na stronie OpenAI (chat.openai.com/auth/login).
- **Krok 2.** Opracuj prompt.
- **Krok 3.** Wklej tekst swojej prośby w pole w ChatGPT.
- **Krok 4.** Doprecyzuj prośbę i poproś o modyfikacje.
- **Krok 5.** Skopiuj odpowiedź i wyślij e-mail do adresata.

Jak w korcu maku

Jeśli twoim celem jest nawiązanie międzynarodowego partnerstwa i ubieganie się o grant, wiesz, jak kluczowe jest dokładne zbadanie potencjalnych partnerów – czyli przeprowadzenie researchu. Znajomość historii, dorobku i publikacji potencjalnych współpracowników pozwoli ci wywrzeć dobre pierwsze wrażenie. Żeby ułatwić sobie życie, możesz skorzystać z rozszerzenia Google Translate dla przeglądarki Chrome, które umożliwia swobodne tłumaczenie zawartości stron internetowych zagranicznych organizacji. Jak to działa? Bardzo prosto:

- **Krok 1.** Pobierz Google Chrome.
- **Krok 2.** Pobierz i zainstaluj rozszerzenie Tłumacz Google¹.

”

Podczas koordynowania prac międzynarodowego zespołu warto pomyśleć o automatyzacji, dzięki której unikniemy nieporozumień, zaoszczędzimy czas i usprawnimy działanie partnerstwa. Jeśli możecie, działajcie na autopilocie!



¹ Przewodnik dotyczący sposobów instalacji i automatycznego tłumaczenia dostępny jest na YouTube (tinyurl.com/3muy9jh).

Jak w kalendarzu: efektywne zarządzanie spotkaniami

Ustalenie terminu spotkania w międzynarodowym zespole zajmuje nieraz więcej czasu niż samo spotkanie. Ci, którzy wymieniali dziesiątki e-maili w trakcie organizowania tego rodzaju wydarzenia, wiedzą, o czym mowa. Proces zwoływania spotkań można usprawnić na kilka sposobów. Prostem i skutecznym rozwiązaniem jest wspólny kalendarz elektroniczny (np. ten oferowany przez Google), do którego mają dostęp wszyscy członkowie projektu. Minimalizuje to nieporozumienia i ułatwia planowanie wydarzeń cyklicznych – o ile osoby zainteresowane dodadzą go do swoich aplikacji.

Oprócz regularnych spotkań czasami potrzebne są szybkie narady. W takich przypadkach nieocenioną pomocą są serwisy umożliwiające rezerwowanie terminów w naszym kalendarzu. Przykładem jest aplikacja **Calendly** (calendly.com), za pomocą której można określić dostępność poszczególnych osób, ograniczyć czas trwania spotkania oraz zarezerwować przerwy. Calendly integruje się z różnymi platformami do przeprowadzania telekonferencji (m.in. z Zoom i MS Teams), co umożliwia automatyczne zapraszanie uczestników posiadających link do spotkania.

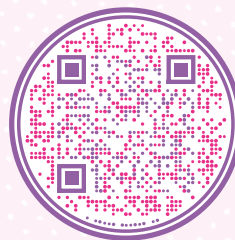
Podsumowując: podczas koordynowania prac międzynarodowego zespołu warto pomyśleć o automatyzacji, dzięki której unikniemy nieporozumień, zaoszczędzimy czas i usprawnimy funkcjonowanie partnerstwa. Jeśli możecie, działajcie na autopilocie!



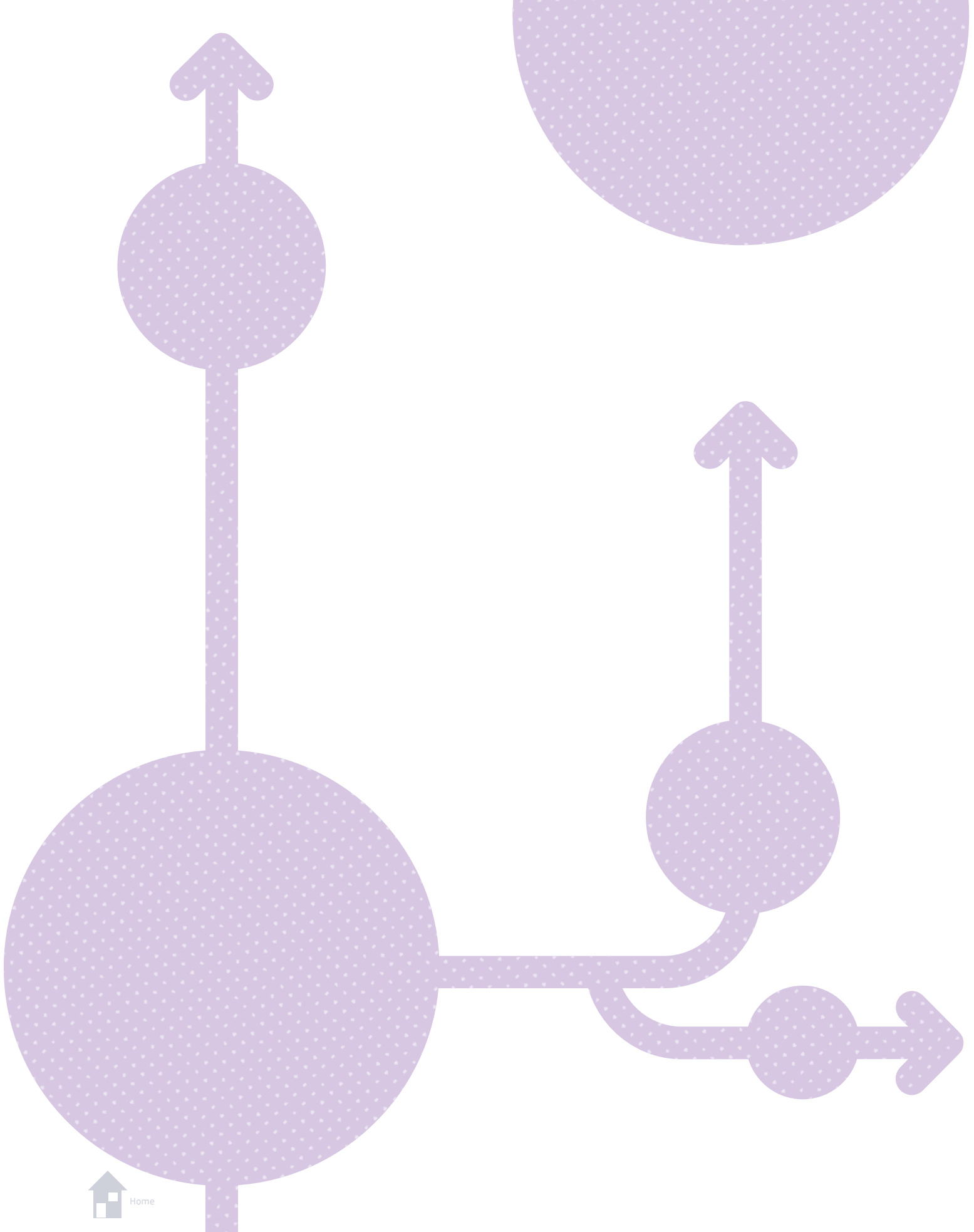
Noemi Gryczko

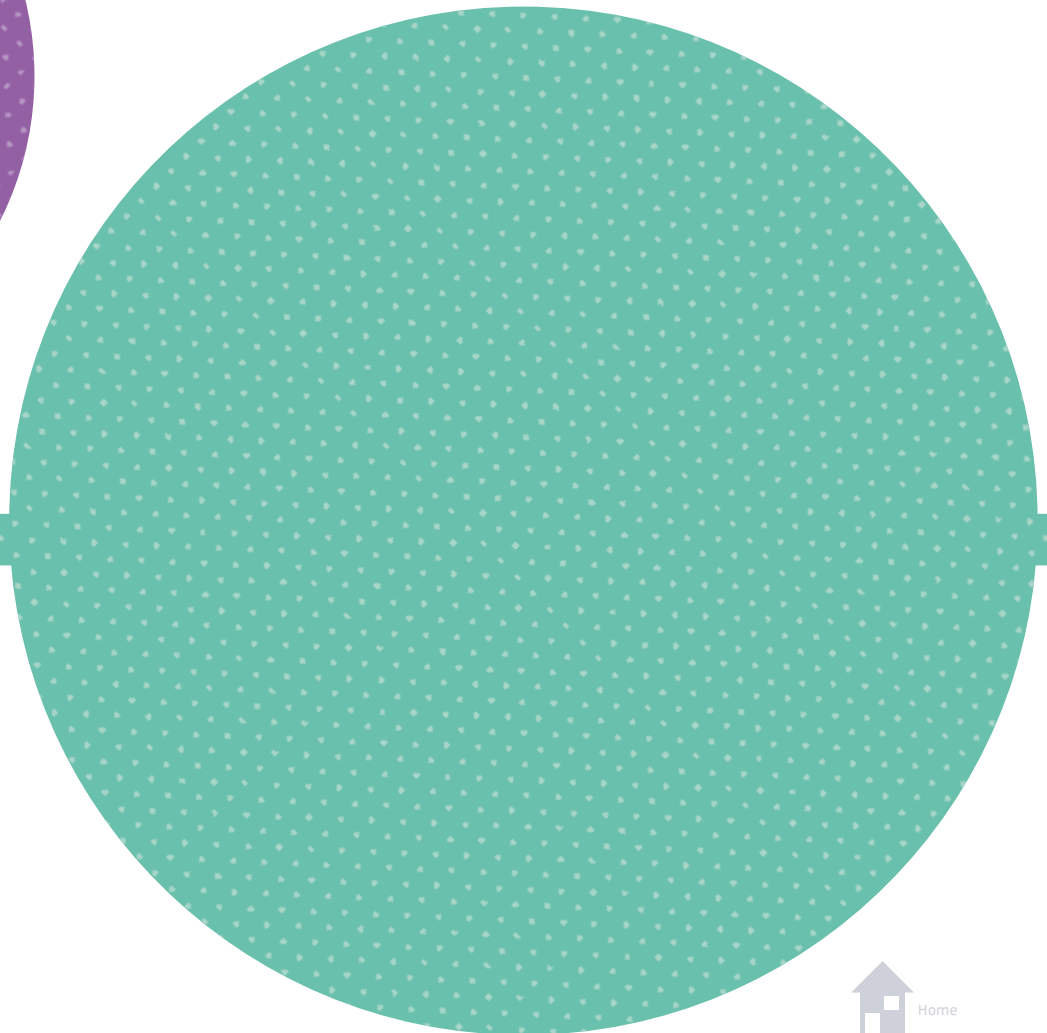
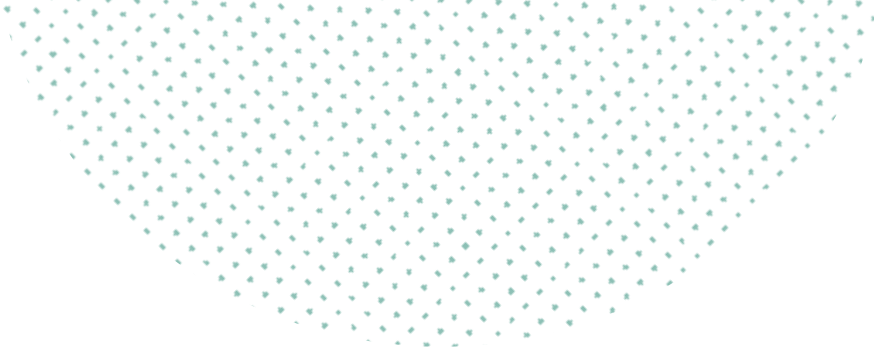
Projektuje rozwiązania edukacyjne online i offline. Uczy, jak wykorzystywać technologie, aby lepiej angażować pracowników, studentów i uczestników konferencji – wsparła ponad 400 wykładowców i doktorantów Uniwersytetu Warszawskiego w procesie transformacji cyfrowej. Wdraża projekty rozwoju kompetencji cyfrowych. Współautorka książki *Biznes w świecie mobile*. Ambasadorka EPALE.

Posłuchaj podcastu EPALE nt. możliwości wykorzystania notatek graficznych w różnych sytuacjach edukacyjnych.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!







4

Przestrzenie uczenia się i rozwoju

Edukatorzy dorosłych chętnie korzystają z edukacyjnego potencjału miejsc, które nie kojarzą się z tradycyjnie postrzeganym kształceniem. Nowe lub na nowo odkrywane przestrzenie dają szansę na zdobywanie wiedzy i umiejętności od siebie nawzajem, we współpracy, przez doświadczanie. Zmiana otoczenia często sprawia, że inaczej postrzegamy cele, zadania i wyzwania. Poszukując przestrzeni sprzyjających rozwojowi, warto zwrócić uwagę na aspekt lokalności, bowiem środowisko życia (społeczne lub przyrodnicze) jest naturalną, bezpieczną przestrzenią uczenia się. Rolą edukatorów staje się rozpoznawanie potencjału miejsc na mapie lokalnej i dbanie o jak najlepsze wykorzystanie oferowanych przez nie możliwości.

Aktywne społeczności



MACIEJ BIELAWSKI

Wiele osób działających na poziomie lokalnym zastanawia się, kiedy należy uznać, że dana społeczność jest aktywna, zintegrowana, samodzielna. Kilka lat temu odpowiedzi na te pytania szukaliśmy w gronie ekspertów Stowarzyszenia Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej. Efektem naszych refleksji był model idealnej Aktywnej Społeczności, według którego jest ona:

- **Współpracująca** – otwarta na dialog, różnorodność, współdziałanie. Uwzględnia dzielenie się zasobami i informacjami wewnątrz wspólnoty oraz poza nią. Opiera się na zaufaniu oraz wzajemnych relacjach. Społeczność taka jest alternatywą dla cywilizacji konkurencji i walki.
- **Twórcza** – umożliwiająca ekspresję indywidualną i grupową. Ważne jest dla niej stałe poszukiwanie rozwiązań, odkrywanie nowych przestrzeni i idei. Społeczność twórcza poddaje nieprzerwanej refleksji własne otoczenie, działania, relacje, cele, wartości.
- **Zaangażowana** – świadoma i zmotywowana do działania. Mieszkańcom takiej wspólnoty przyświeca przekonanie o potrzebie działania na rzecz dobra wspólnego i wyjścia poza prywatność, czyli włączenia się w sferę publiczną. Społeczność zaangażowana identyfikuje się z danym miejscem i jego problemami, a co za tym idzie – jest w stanie realizować wspólne, oddolne inicjatywy.
- **Zaradna** – przedsiębiorcza, samoorganizująca się. Kluczową cechą takiej społeczności jest zdolność do rozwiązywania własnych problemów. Wykorzystuje ona swój potencjał społeczno-ekonomiczny, wypracowuje zysk i tworzy dobro wspólne.
- **Bezpieczna** – zorganizowana, posiadająca transparentny system prawny i komunikacyjny oraz przejrzystą strukturę. Mieszkańcy czują się bezpiecznie, bo wiedzą, jak „poruszać się w społeczności”, znają mapę powiązań (przestrzeń, instytucje, ludzie, relacje, kanały komunikacji). Bezpieczna społeczność stwarza szanse rozwoju poszczególnym jej członkom dzięki równemu dostępowi do edukacji i usług.
- **Solidarna** – troskliwa, oferująca obywatelom sieć wsparcia. Tworzone i promowane są w niej struktury wzajemnościowe, istotną cechą jest zaś współodpowiedzialność za otoczenie i mieszkańców. Społeczność solidarna jest uważna, wrażliwa i responsywna.
- **Otwarta** – tolerancyjna, zapewniająca wszystkim równość głosu i przestrzeń. Przyświeca jej dbałość o różnorodność, otwartość na potrzeby innych oraz na odmienność (kulturową, etniczną, religijną, tożsamościową). Społeczność otwarta jest gotowa do dialogu, szanuje różne poglądy, stanowiska, a przede wszystkim zapewnia autonomię jednostek.
- **Ucząca się** – chętna do nauki i rozwoju, refleksyjna. Czerpie z doświadczeń własnych oraz innych społeczności, jest innowacyjna, kreatywna.

Cechy idealnej Aktywnej Społeczności to jednocześnie wskazówki dla wspólnot będących w procesie zmian i chcących się rozwijać. Model uwzględnia narzędzia oraz kluczowe elementy, o które należy zadbać, by zapewnić wspólnotom zrównoważony rozwój. Narzędzia te nazywamy filarami Aktywnej Społeczności, a więcej informacji na ich temat znaleźć można poniżej.

Partnerstwo

Partnerstwo to najwyższy poziom świadomej współpracy sieci podmiotów, które łączą swoje zasoby i potencjał na rzecz wypracowania wspólnych korzyści. Może być realizowane zarówno w sposób formalny, jak i nieformalny. Drogą do budowania partnerstwa są narzędzia pośrednie, np. platforma lub forum. Umożliwiają one wymianę poglądów przy zachowaniu zasady równości ludzi, grup i sektorów, a także ułatwiają podejmowanie wspólnych inicjatyw. Tym, co jednoczy ludzi i skłania ich do współpracy, jest nastawienie na cel, na realizację konkretnych zadań, a także na kolektywne rozwiązywanie problemów.

Ważne jest to, by partnerstwa traktować nie jako okazjonalne akcje, ale jako trwały mechanizm działania. Dzięki wspólnej pracy rozwija się poczucie zaufania w społeczności i wzmacniają się relacje będące dla wielu ludzi, grup i instytucji podstawą do dalszego dobrowolnego angażowania się w sprawy obywatelskie.

Warunkiem powstania dobrej sieci współpracy jest również gotowość do współdziałania z zewnętrznymi grupami, instytucjami, społecznościami. Nie chodzi jednak wyłącznie o poszanowanie dla ich odmienności, ale dostrzeżenie korzyści wynikających z różnorodności. Podstawą tworzenia stabilnych partnerstw jest systemowe wprowadzanie mechanizmów współpracy, bazujących na doświadczeniach własnych i innych społeczności, a także pełna jawność tych struktur.

Głos

Ten filar umożliwia jednostkom i grupom w danej społeczności wypowiedzenie się w sprawach, które ich dotyczą. Partycypacja w planowaniu oraz tworzeniu dokumentów, programów, strategii jest podstawowym prawem i obowiązkiem zaangażowanych obywateli.

Aktywność w życiu publicznym oznacza między innymi udział w debatach publicznych, komitetach obywatelskich, radach dzielnic, osiedli, radach sołectkich, Radzie Pożytku Publicznego, Radzie Organizacji Pozarządowych, a także uczestnictwo w festynach i piknikach, szeroko pojętą współpracę samorządu z mieszkańcami oraz działalność mediów obywatelskich.



Ważne jest to, by partnerstwa traktować nie jako okazjonalne akcje, ale trwały mechanizm działania. Dzięki wspólnej pracy rozwija się poczucie zaufania w społeczności i wzmacniają relacje będące dla wielu ludzi, grup i instytucji podstawą do dalszego dobrowolnego angażowania się w sprawy obywatelskie.

Najpowszechniejszym dziś przejawem współpracy samorządu z mieszkańcami jest projektowanie małej architektury, czyli włączenie obywateli w proces decydowania o usytuowaniu ławki, latarni czy osiedlowego placu zabaw. Procesy partycypacyjne warto wprowadzać stopniowo w innych obszarach planowania na poziomie lokalnym.

Usługi i działanie

Dobre usługi publiczne przede wszystkim mają być odpowiedzią na potrzeby mieszkańców, a zatem muszą bazować na wiarygodnej diagnozie. Samorząd powinien zadbać o stały mechanizm badania oczekiwań społeczności oraz ewaluacji dostarczanych usług.

Jego zadaniem jest prowadzenie dialogu ze społecznością i poszczególnymi grupami wchodzącymi w jej skład, oraz włączanie mieszkańców w tworzenie wspólnoty i działania w obszarach, które ich dotyczą. Z drugiej strony niezbędne jest wypracowanie oddolnego systemu projektowania usług i samoorganizacji, takich jak klub sportowy, wędkarski czy stowarzyszenie działające na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Współodpowiedzialność i współpraca samorządu z mieszkańcami w zakresie usług oraz działań społecznych sprzyjają współzrządzeniu i komplementarności w zadaniach.

Edukacja i wsparcie

Podstawowym założeniem tego filaru jest stworzenie przestrzeni do rozwoju i kreacji oraz wyrównanie szans edukacyjnych jednostek i grup. Typowymi formami udzielanego wsparcia, upowszechnionymi wraz z napływem środków unijnych, są różnego rodzaju warsztaty, usługi doradztwa, minigranty na realizację wartościowych inicjatyw. Przykładami ogólnodostępnego wsparcia są m.in. punkty poradnictwa obywatelskiego, portale internetowe, media, grupy samopomocowe, zespoły interdyscyplinarne, wizyty studyjne. Ważnym narzędziem jest animacja, która ma na celu aktywizację grup i zbiorowości oraz wywołanie ożywienia społecznego. Równie istotnym elementem systemu wsparcia i systemu edukacyjnego – podobnie jak w obszarze usług dla obywateli – jest zapewnienie stałej współpracy trzech sektorów: publicznego, pozarządowego i prywatnego.

”

Dobre usługi publiczne przede wszystkim mają być odpowiedzią na potrzeby mieszkańców, a zatem muszą bazować na wiarygodnej diagnozie. Samorząd powinien zadbać o stały mechanizm badania oczekiwań społeczności oraz ewaluacji dostarczanych usług.

Miejsce

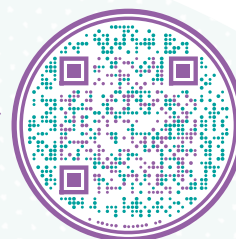
Filar ten oznacza znaną w społeczności przestrzeń. Postrzeganą jako wspólna, „własna”, za którą mieszkańcy chcą brać współodpowiedzialność. Ważne jest stworzenie miejsca otwartego na różnorodność, ponadbranżowego, w którym każdy będzie mógł poczuć się jak u siebie. Takiego, w którym obywatele zostaną wysłuchani, gdzie będą mogli przyjść i podzielić się swoimi problemami oraz pomysłami. Miejsce tego rodzaju może mieć charakter zarówno materialny (sala, plac, budynek), jak i niematerialny (kanon zwyczajów, rytuałów, tradycji). Stworzenie konkretnej, fizycznej przestrzeni jest często uzależnione od możliwości finansowych i lokalowych. Istnienie miejsca w rozumieniu metafizycznym jest zaś niezbędne do budowania tożsamości danej wspólnoty.



Maciej Bielawski

Ekspert w zakresie włączenia społecznego oraz ekonomii społecznej. Wiceprezes Stowarzyszenia ESWIP, które od 25 lat wspiera aktywność obywatelską. Jeden z inicjatorów utworzenia pierwszego w Polsce Forum Animatorów Społecznych. Pomysłodawca i realizator wielu inicjatyw, rozwiązań, partnerstw lokalnych. Członek grup roboczych opracowujących polityki publiczne i planujących wykorzystanie funduszy europejskich w obszarze włączenia społecznego. Ambasador EPALE.

Posłuchaj rozmowy EPALE:
*Włączająca moc
lokalnej tożsamości.*



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Badania w kulturze

– siedem grzechów głównych



BARTEK LIS

W kwietniu 2023 roku wziąłem udział w seminarium „Edukacja kulturowa dla dorosłych”, zorganizowanym w Krakowie przez EPAL¹ dla małopolskich edukatorów i edukatorek. Jednym z ważnych wątków poruszanych podczas tego wydarzenia była diagnoza społeczna. W ogóle mam wrażenie, że kwestia badań w sektorze kultury oraz edukacji od jakiegoś czasu jest coraz częściej obecna w naszych dyskusjach. I dobrze!

Wcześniej w Poznaniu odbyła się dwudniowa konferencja o nieoczywistym tytule „Sparing kulturalny”², podczas której przedstawiciele wielkopolskich instytucji dzielili się doświadczeniami z realizacji badań społecznych. Niektórzy opowiadali o swoich długoletnich praktykach, inni wspominali o tym, że wciąż nie do końca rozumieją potrzebę badania publiczności. W wypowiedziach części dyrektorów i dyrektorek zaproszonych instytucji wybrzmiewało błędne – zbyt wąskie i elitarne – rozumienie kultury, a także wyższościowe podejście do praktyk z nią związanych (według nich oglądanie seriali i surfowanie po sieci nie jest przykładem uczestnictwa w kulturze). Tak czy inaczej, tego rodzaju seminaria, warsztaty i webinary pokazują, że nie da się dziś realizować dobrego programu kulturalnego lub edukacyjnego bez prowadzenia stałego „nastuchu społecznego” w postaci badań.

Dlaczego warto badać?

Powody prowadzenia badań mogą być różne, ale moim zdaniem najważniejszym jest to, że dzięki nim możemy zrozumieć, czym jest nasza organizacja. Jeżeli myślimy o sobie jak o podmiocie realizującym istotne działania społeczne (np. poprzez kulturę rozwiązujemy wybrane problemy – zapobiegamy wykluczeniu, angażujemy osoby z utrudnionym dostępem do kultury, prowadzimy działania edukacyjne na rzecz sprawiedliwości społecznej, niedyskryminacji, akceptacji), to nie możemy się obyć bez konsekwentnego dialogowania z ludźmi. Trzeba ich słuchać, pytać, poznawać ich potrzeby i trudności związane z uczestnictwem. Badania społeczne mogą nam pomóc w poszerzeniu wiedzy na ten temat, a jednocześnie wpiszą się w naszą animacyjną pracę, polegającą na budowaniu i utrzymywaniu dobrych relacji z otoczeniem.



Powody prowadzenia badań mogą być różne, ale moim zdaniem najważniejszym jest to, że dzięki nim możemy zrozumieć, czym jest nasza organizacja.



¹ tinyurl.com/y8zs3ukn [dostęp: 20.11.2023].

² tinyurl.com/ycx2jzvh [dostęp: 20.11.2023].

Kiedy warto robić badania?

- O przeprowadzeniu badań można pomyśleć na przykład, gdy:
- czegoś nie wiemy i chcemy zdobyć informacje umożliwiające nam np. rozwiązywanie ważnych społecznie problemów i zajęcie się nowym obszarem;
 - mamy zamiar dotrzeć do osób i grup rzadziej u nas obecnych;
 - wiedza, którą dysponujemy, dezaktualizuje się i trzeba ją „apdejtować”;
 - chcemy zweryfikować nasze przewidywania;
 - mamy zamiar sprawdzić efekty i skuteczność naszych działań (ewaluacja).

Tę listę można oczywiście uzupełniać o kolejne korzyści wynikające z prowadzenia badań społecznych. Szerzej zajmę się trzema kwestiami.

Samobadanie

Zanim rozpoczniemy naszą badawczą przygodę i w sposób bardziej usystematyzowany niż dotychczas będziemy rozmawiać z otoczeniem, z naszymi sąsiadami i sąsiadkami, odbiorcami i odbiorczyniami, warto najpierw zatrzymać się, by samemu się zbadać (zgodnie z zasadą „medice, cura te ipsum” – lekarzu, ulecz się sam). Właśnie tak! Jedną z bolączek dzisiejszego świata jest bowiem brak czasu na przeprowadzenie wewnętrznej debaty w zespole. Powinniśmy poznać nasze oczekiwania, plany i cele, by móc dobrze realizować działania skierowane na zewnątrz. Może się okazać, że jako pracownicy nie współdzielimy wizji naszej instytucji lub trochę inaczej myślimy o najważniejszych jej celach oraz istocie działania. W takim przypadku spaść może jakość prowadzonych przez nas projektów, a odbiorcy mogą być zdezorientowani.

Badania jako animacja (włączanie osób z otoczenia)

Myślmy o badaniach jak o doskonałej okazji do nawiązywania i rozwijania relacji z otoczeniem społecznym. To nie jest tylko narzędzie, które ma nam dostarczyć twarde, suche dane i informacje. Sam proces badawczy może być angażującym i ciekawym wyzwaniem dla badanych osób. Jeśli dobrze go zaplanujemy, niewykluczone, że staną się one naszymi współpracownikami. Uczestniczyłem już w takich projektach, w których seniorki oraz seniorzy zamieniali się w badaczy – wspierali nas w obserwacjach i ankietowaniu swoich rówieśników.

”

Jeśli nie zrozumiemy w pełni idei badań i nie spróbujemy przekonać się o ich wartości oraz korzyściach, jakie możemy z nich uzyskać, wtedy faktycznie będą one dla nas udręką. Tak też prawdopodobnie będą podchodzić do nich osoby badane. Warto podszkolić się na temat przeprowadzania badań, by rozwiązać swoje obawy i dostrzec sens w ich realizacji.

Prezentacja wyników badań

Prowadząc badania, nie powinniśmy zapominać, że zbieramy sporo ciekawych danych, a uczestnicy oraz uczestniczki tych procesów chętnie poznają ich wyniki. Z samej prezentacji rezultatów badań można uczynić osobne wydarzenie – informacje mogą być udostępnione np. jako słuchowisko lub wystawa. Przykładem takiego działania był realizowany przeze mnie projekt „Nie widać”³, którego celem było oswojenie opinii publicznej z tematem stwardnienia rozsianego.

Siedem grzechów głównych

Oprócz wymienienia korzyści warto także poruszyć kwestię największych błędów oraz nieprawdziwych stereotypów, które wiążą się z prowadzeniem badań społecznych w naszych organizacjach i inicjatywach.

Nie wyobrażam sobie, by ktokolwiek mógł dziś dobrze wykonywać swoją misję bez stałego dialogowania z otoczeniem społecznym (niezależnie od tego, czy prowadzi firmę, działa w sektorze pozarządowym czy realizuje usługi publiczne). To poprzez rozmowę, zadawanie pytań i uważne słuchanie możemy sprawdzić efektywność naszych inicjatyw – ocenić skuteczność przyjętych strategii, a także zainspirować się do podjęcia kolejnych kroków.

Wśród korzyści z badań, które coraz częściej prowadzimy w naszych kulturowych i edukacyjnych mikroświatach, wymieniane są te związane z tworzeniem lub podtrzymywaniem relacji z odbiorcami.

O tym, jak bardzo te związki są istotne, przekonaaliśmy się podczas pandemii, gdy działając zdalnie, na dystans, nierzadko zastanawialiśmy się, czy „nasza publiczność” o nas nie zapomni. Mniejsze obawy w tym zakresie miały instytucje, które wcześniej – również za sprawą konsekwentnie realizowanych diagnoz społecznych – były dobrze poinformowane o potrzebach, problemach i trudnościach w uczestnictwie oraz o motywacjach odbiorców i odbiorczyń działań edukacyjno-kulturalnych. Organizacje te były lepiej przygotowane na różne sytuacje (np. czas pandemii i konieczność pracy zdalnej) niż podmioty, które nie prowadziły badań swojej publiczności.

W tej części jednak miałem pisać o błędach – wymienię zatem kilka najbardziej istotnych, mając nadzieję, że w przypadku waszych organizacji i instytucji zdarzają się one rzadko.

Badania? To nie dla nas!

Kiedy jeżdżę po Polsce, szkoląc edukatorów i animatorów kultury, często słyszę opinie, że badania są domeną „dużych” (czytaj: „warszawskich”) instytucji ze sporymi budżetami i liczną załogą. Pojawiają się wątpliwości, czy związku z małą skalą działalności jest sens ich prowa-

”

Diagnozy mają „termin przydatności do spożycia”. Nie myślmymy, że wiedza z jednorazowego badania będzie przez cały czas aktualna. Tak nie jest. Warto być w stałym dialogu z naszym otoczeniem.



³ tinyurl.com/42eur8xz [dostęp: 20.11.2023].

dzenia. Nic bardziej mylnego. Badania powinny być wdrażane przez podmioty niezależnie od ich wielkości i realizowane we wszystkich inicjatywach – jeśli funkcjonujemy w małej społeczności albo zajmujemy się wąskim obszarem aktywności, to po prostu zakres tych procesów będzie mniejszy. Rozpoczęcie uporządkowanego dialogu z otoczeniem pomoże nam profesjonalizować działania i dobrze nas spozycjonować w środowisku lokalnym – budując wizerunek ekipy, która rozmawia z mieszkańcami i wstępuje się w ich potrzeby.

Prowadzimy badania, bo nam każą, albo dlatego, że inni tak robią

Jeśli nie zrozumiemy w pełni idei badań i nie spróbujemy przekonać się o ich wartości oraz korzyściach, jakie możemy z nich uzyskać, wtedy faktycznie będą one dla nas udręką. Tak też prawdopodobnie będą podchodzić do nich osoby badane. Warto podszkolić się na temat przeprowadzania badań, by rozwiązać swoje obawy i dostrzec sens w ich realizacji. Nie powinny być one traktowane jak niechciana inwentaryzacja czy raportowanie danych do urzędu. Spójrzmy na nie jak na nowe wyzwanie.

Osobną sprawą jest konieczność realizacji badań wyłącznie w zakresie ograniczonym oczekiwaniami ujętymi w zasadach dofinansowania. Powoli normą staje się to, że grantodawca wymaga od nas informacji dotyczących naszych odbiorców, które uzyskaliśmy z badań. Nieraz już wspierałem inicjatywy badawcze instytucji, stąd wiem, kiedy przeprowadzane są one w związku z przemyślanym planem, a kiedy motywowane głównie chęcią sięgnięcia po zewnętrzne środki finansowe. Niestety, w tym drugim przypadku zwykle badania są tylko atrapą i nie wynika z nich żadna korzyść dla społeczności.

Błędnie sformułowany problem

Zdarza się również tak, że decyzja o rozpoczęciu badań (o ich temacie, zakresie, charakterze) jest podejmowana zbyt pochopnie, z pominięciem wewnętrznej narady, uwspólniania celów i określenia potrzeb organizacji. W takiej sytuacji warto rozpocząć od wspomnianej wcześniej pogłębionej debaty w instytucji, dzięki której będziemy mogli odpowiedzieć sobie na pytania: co chcemy zbadać?, dlaczego?, do czego jest nam ta wiedza potrzebna?, jak sformułujemy problem badawczy?, jakie metody, narzędzia i techniki wykorzystamy? I tak dalej, i tak dalej... Poświęćmy trochę czasu na tę część procesu badawczego.

Zróbmy ankietę!

W poprzednim punkcie zasygnalizowałem ważną kwestię – wybór metod badawczych. Dla osób bez wykształcenia socjologicznego często pierwszym (i najlepszym) sposobem na poznanie czyichś opinii i poglądów jest badanie ankietowe, czyli wywiad kwestionariuszowy. Zbyt często fetyszujemy tę metodę, zapominając o innych, często bardziej adekwatnych lub skrojonych pod nasz problem badawczy. Nie zawsze domagamy się liczb i procentów. Bardziej przydatne mogą okazać się badania jakościowe wykorzystujące miękkie metody, np. wywiady pogłębione lub obserwacje.

Nie wiem, jak to zrealizować, ale to nie może być trudne!

Zachęcam wszystkich do podejmowania prób badawczych, ale jeśli nie mamy w zespole kogoś z wykształceniem z zakresu nauk społecznych, warto skorzystać ze wsparcia profesjonalnych doradców. Bez odpowiedniej wiedzy łatwo o błędy podczas konstruowania narzędzi

badawczych, formułowania pytań i doboru próby. Polacy i Polki – wiadomo! – znają się na wszystkim, jednak w przypadku badań społecznych, podobnie jak i diagnoz medycznych, zalecałbym również konsultacje z ekspertkami i ekspertami.

Wiem, ale nie powiem

Błędem jest nieinformowanie naszej publiczności i odbiorców działań o wynikach przeprowadzonych diagnoz. Nie trzymajmy tej wiedzy tylko dla siebie. Opowiedzmy o tym, czego się dowiedzieliśmy (choćby w okrojonej wersji) na naszym profilu na Facebooku lub na stronie internetowej. Warto opublikować cały raport z badań – ta informacja należy się naszym rozmówcom i badanym.

Raporty pokryte kurzem

Najczęstszym chyba błędem, a nawet poważnym grzechem, jest niewyciąganie wniosków z wiedzy, którą udało nam się pozyskać w trakcie badania. Nie musimy implementować od razu wszystkich rekomendacji, ale warto część z nich przemyśleć i uwzględnić w naszych działaniach. Analizujemy wyniki – czytamy raporty, dyskutujemy o nich, projektujemy rozwiązania podczas warsztatów i opowiadamy o tym otoczeniu.

Na koniec ważna uwaga: diagnozy mają „termin przydatności do spożycia”. Nie myślimy, że wiedza z jednorazowego badania będzie przez cały czas aktualna. Tak nie jest. Warto być stałym dialogu z naszym otoczeniem. Jak twierdził Heraklit z Efezu – „panta rhei”, wszystko płynie, wszystko się zmienia. Nasze instytucje powinny działać jak sejsmografy wrażliwe na sygnały społeczne. Prowadźmy zatem badania cyklicznie, a nie od okazji do okazji.

Komentarz z platformy EPALE

MARCIN SZELĄG

Jako uzupełnienie dodałbym niekiedy jeszcze pokutujące przekonanie, że badania nie wnoszą wiele do tego, co już wiedzieliśmy/przeczuwaliśmy. Z niego według mnie wynika również trudna przekładalność wyników takich badań lub diagnoz na praktykę. Zwłaszcza w obszarach, które dotyczą nie tyle logistyki, co kwestii merytorycznych. Na przykład w latach 60. i 70. XX wieku wiele polskich muzeów, w tym największych narodowych, prowadziło badania socjologiczne, ale ich niekiedy bardzo ciekawe ustalenia rzadko przebijały się do świadomości kuratorów muzealnych.

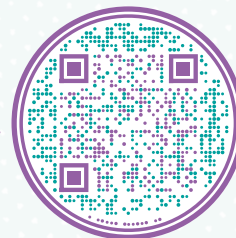
 Like  Comment  Share



dr Bartek Lis

Animator kultury, edukator, socjolog i badacz społeczny, kurator projektów społecznych w Centrum Kultury ZAMEK w Poznaniu. Zajmuje się m.in. edukacją obywatelską, rozwojem publiczności (*audience development*), tematyką „niewidocznych niepełnosprawności”, „senioralnej zależności”, wykorzystywaniem sztuki w edukacji i praktyce społecznej, udostępnianiem oferty instytucji kultury osobom z niepełnosprawnościami. Twórca działań włączających zróżnicowane publiczności i „wrażliwych” na kwestie dostępności. Ambasador EPALE.

Na EPALE znajdziesz publikację
*Diagnoza samorządowego
pola wrocławskiej kultury
za lata 2019-2023.*



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Ideacja w projektowaniu doświadczeń muzealnych



MARCIN SZELĄG

Jakiś czas temu napisałem tekst o podstawowych narzędziach, które pomagają uwzględnić perspektywę odbiorców podczas planowania wystaw¹. Osobnym zagadnieniem w projektowaniu doświadczenia muzealnego są nowoczesne technologie. Ich zastosowanie podczas tradycyjnych wystaw tworzy nowy rodzaj przeżycia muzealnego, który określa się mianem doświadczenia hybrydowego. Pojawienie się aplikacji na urządzenia mobilne, multimediów czy rozszerzonej rzeczywistości prowokuje pytania o prymat technologii nad prezentowaną tematyką. Istotne jest zastosowanie takich rozwiązań, które pozwolą zwiedzającym skupić się na interpretacji treści ekspozycji, a nie na urządzeniu lub oprogramowaniu wykorzystywanym do dostarczania informacji na jej temat.

Nie chodzi zatem o wykorzystanie technologii dla niej samej, ale o potencjalną drogę do realizacji celu, istotnego i znaczącego dla konkretnej grupy zwiedzających w konkretnym muzeum. W związku z tym projektowanie nie powinno być zdominowane przez technologię, ale determinowane poprzez to, co chce się osiągnąć, czyli przez ideę. Proces jej generowania, rozwijania i komunikowania jest w związku z tym kluczowy – określa się go terminem „ideacja”. Co prawda w każdym przypadku jest ona ważnym elementem projektowania, niemniej szczególną rolę odgrywa w programowaniu hybrydowych doświadczeń muzealnych.

Wykorzystanie nowych technologii przez kuratorów i edukatorów w muzeum często oznacza współpracę z osobami z zewnątrz – projektantami i programistami. Pojawia się wówczas potrzeba użycia odpowiednich narzędzi do tworzenia pomysłów. Jednym z nich są karty ideacyjne, powstałe na podstawie praktyki trenerskiej i szkoleniowej.

Karty ideacyjne VisitorBox

Karty VisitorBox² zostały opracowane przez Bena Bedwella oraz Katharine Lorenz i Steve'a Benforda z Uniwersytetu Nottingham w Wielkiej Brytanii³



Karty ideacyjne umożliwiają kontrolowanie procesu projektowania doświadczeń muzealnych z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Pozwalają skupić się na tym, co najważniejsze – celu ich zastosowania i odbiorcach, a nie wyłączenie na rozwiązaniach technicznych.



¹ tinyurl.com/mtvch8b7 [dostęp: 9.02.2024].

² Pełny opis narzędzia VisitorBox wraz z kartami do pobrania i wydrukowania oraz zasadami i scenariuszem sesji można znaleźć na stronie internetowej Gift Box (tinyurl.com/ym2cna77).

³ Olesen, A.R., Mortensen, C.H., Løvlie, A.S. (2022). Ideation Tools for Experience Design. W: A. Waern i A. S. Løvlie (red.), *Hybrid Museum Experiences: Theory and Design* (s. 145–149). Amsterdam: Amsterdam University Press.

z myślą o instytucjach dziedzictwa kulturowego. Służą wspieraniu pomysłów związanych z projektowaniem doświadczeń osób zwiedzających ekspozycje, których częścią są technologie cyfrowe i elementy interaktywne. Koncepty generowane za pomocą kart, oprócz tego, że są innowacyjne, uwzględniają zasoby muzeum, oczekiwania jego odbiorców oraz zakładane cele instytucjonalne lub projektowe. Dzięki nim można sprawdzić, czy opracowywane sposoby angażowania publiczności mogą być wdrożone i sprawdzą się w muzeum lub na wystawie.

Narzędzie składa się z kart, którymi gra się według określonych zasad. Pomagają one wygenerować pomysły odpowiednie dla konkretnych grup odbiorców, z uwzględnieniem posiadanych zasobów i celów strategicznych muzeum lub galerii. Gra przeznaczona jest dla zespołów liczących do 6 osób. W przypadku większej obsady projektu zalecany jest podział na mniejsze 2–4-osobowe grupy.

W skład zespołu powinny wejść osoby, które mają różne perspektywy, np. kuratorzy(-torki), projektanci(-tantki), edukatorzy(-torki), specjaliści(-listki) ds. promocji oraz marketingu, wolontariusze(-riuszki). Angażując publiczność, należy zwrócić uwagę na to, czy grupa docelowa jest już określona, czy dopiero ma zostać wyłoniona w trakcie warsztatów. W pierwszym przypadku zaleca się włączenie w prace projektowe przedstawicieli potencjalnych odbiorców naszych działań – nauczycieli(-lki), seniorów(-ki), osoby z niepełnosprawnościami. W drugim należy tego unikać, bo grozi to przedwczesnym skupieniem procesu projektowania na jednej grupie.

Etapy gry:

- zdefiniowanie kontekstu,
- określenie celów instytucjonalnych,
- stworzenie zarysu projektu,
- generowanie pomysłów,
- falsyfikowanie konceptu.

Kart należy użyć we wczesnych fazach projektowania. Grę rozpoczyna się od zdefiniowania kontekstu i omówienia założeń instytucji. Należy zastanowić się nad celem projektowanego doświadczenia i nad adresatami, do których zamierza się dotrzeć. Kontekst, opisywany indywidualnie przez poszczególnych pracowników instytucji na kartach, dotyczy zasobów muzeum (lokalizacja, prestiż, oferta edukacyjna, zasoby cyfrowe itp.) oraz typowych grup osób zwiedzających. Określenie tych czynników może wymagać czasu, zaleca się więc, by dać pracownikom możliwość zapoznania się z kartami przed rozpoczęciem warsztatów – dzięki czemu będą mogli zawczasu zastanowić się nad omawianymi kwestiami i wypełnić karty.

W rundzie określającej cele instytucjonalne definiuje się założenia, które mają zostać zrealizowane przez stworzenie nowego doświadczenia dla zwiedzających. Na tym etapie karty są bardziej szczegółowe, można do nich dodawać adnotacje, które je ukonkretnią. Zaleca się wcześniejsze przygotowanie również do tej fazy, poprzez odnotowanie celów, które muzeum



Pojawienie się aplikacji na urządzenia mobilne, multimediiów czy rozszerzonej rzeczywistości prowokuje pytania o prymat technologii nad prezentowaną tematyką. Istotne jest zastosowanie takich rozwiązań, które pozwolą zwiedzającym skupić się na interpretacji treści ekspozycji, a nie na urządzeniu lub oprogramowaniu wykorzystywanym do dostarczania informacji na jej temat.

stara się osiągnąć dzięki angażowaniu zwiedzających. Podczas warsztatów zespół powinien mieć dostęp do dokumentów strategicznych instytucji, które określają jej cele, zadania lub oczekiwane rezultaty wynikające z angażowania zwiedzających.

Kolejnym krokiem jest stworzenie zarysu projektu na podstawie analizy wyników wcześniejszych etapów gry. Wykorzystuje się go w następnych dwóch rundach: w czwartej zespół generuje pomysły, z których wybierany jest jeden, pasujący do zarysu projektu, a w piątej następuje jego krytyczne omówienie, w celu określenia, czy jest na tyle dobry, by go realizować. W toku dyskusji członkowie zespołu muzeum zagrywają karty dotyczące potencjalnych problemów (wskazujące na ograniczenia, np. brak przestrzeni na interakcję, ograniczenia dostępu, kolizję idei z polityką instytucji). W tej rundzie omawiane są także karty związane z trwałością projektowanego pomysłu, uwzględniające takie zagadnienia jak obsługa, zużycie energii, wsparcie techniczne.

Dlaczego ideacja?

Osobom zajmującym się na co dzień projektowaniem pytanie to może wydać się banalne. Niemniej w kontekście muzealnym, zwłaszcza w praktyce kuratorskiej związanej ze sztuką, w której dominuje model autorskiej pracy indywidualnej, zastosowanie ideacji nie jest już wcale takie oczywiste i bezproblemowe. Zwłaszcza jeśli wymaga zaangażowania osób z zewnątrz, które muszą współpracować z osobami odpowiedzialnymi za projekt. Dlatego ważna jest możliwość zwizualizowania i skonkretyzowania pomysłu, od którego zaczyna się przecież każde przedsięwzięcie. Aby idea mogła przerodzić się w projekt, należy ją w odpowiedni sposób uzewnętrznić i uwidocznić. W ten sposób może ona zostać poddana krytyce pracowników, co pozwoli na jej rozwinięcie albo przeciwnie – na odrzucenie. Podejście takie ma duże znaczenie w związku z obawami przed nadmierną dominacją nowych technologii wprowadzanych w muzeach nad przekazem dotyczącym wartości artystycznych lub historycznych.

Dzięki wprowadzeniu odpowiedniego kontekstu, wizualizacji pomysłów, a także dyskusji na ich temat i współpracy, karty ideacyjne umożliwiają kontrolowanie procesu projektowania doświadczeń muzealnych z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Pozwalają skupić się na tym, co najważniejsze – celu ich zastosowania i odbiorcach, a nie wyłącznie na rozwiązaniach technicznych.

Komentarze z platformy EPALE

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Bardzo ciekawe narzędzie. Gdzie można te karty zobaczyć, pooglądać? I do czego jeszcze można je zastosować?

MARCIN SZEŁĄG

Najlepiej zajrzeć na stronę projektu. Karty są w całości do pobrania i ewentualnego zaadaptowania do własnych potrzeb i wydrukowania [...]. W zasadzie ich zastosowanie nie ogranicza się do projektów, w których pojawia się komponent cyfrowy / nowych technologii. Można je wykorzystać także pracując nad pomysłami w obszarze programów edukacyjnych, kulturalnych lub społecznych planowanych w instytucji.

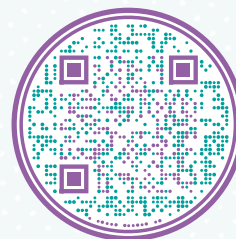
 Like  Comment  Share



dr Marcin Szelağ

Historyk sztuki, edukator muzealny i kurator, adiunkt na Wydziale Edukacji Artystycznej i Kuratorstwa Uniwersytetu Artystycznego im. Magdaleny Abakanowicz w Poznaniu. Od kilkunastu lat zajmuje się edukacją kulturową w instytucjach kultury, przede wszystkim w muzeach. Ambasador EPALE.

Na EPALE znajdziesz publikację nt. komunikacji empatycznej w muzeach historycznych i miejscach pamięci, opracowaną przez realizatorów projektu Erasmus+.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Pedagogia miejsca w służbie biblioteki



KATARZYNA ŻÁK-CAPLOT

Jestem niepoprawną fanką Johna Deweya i jego teorii pragmatyzmu, według której poznawanie jest nierozdzielnie związane z działaniem. Gdybym miała stworzyć mapę myśli poświęconą jemu i jego wkładowi w światową edukację, trafiłyby na nią takie słowa kluczowe, jak: „doświadczenie” oraz „miejsce” (wraz z opisem ich funkcji w procesie nabywania wiedzy), (Jayanandhan, 2009).

O ile o podejściu działaniowym mówi się często i wiele, o tyle o pedagogii¹ miejsca zdecydowanie mniej. A szkoda, ponieważ jak słusznie zauważył Karl Schlögel „[...] cała nasza wiedza historyczna opiera się na miejscach. [...] Nie możemy obejść się bez obrazów areny wszystkich zdarzeń. *History takes place* – historia ma miejsce. [...] Mamy przed oczami nawet nie-miejsca, miejsca, które zniknęły, przeminęły, po których nie zostało nic oprócz ich wspomnienia. W niebycie nie ma historii. Wszystko ma swój początek i koniec. Każda historia ma miejsce” (Schlögel, 2009: 67–68).

To prawda. Jednym tchem potrafię wymienić miejsca, w których czuję się bezpiecznie, przytulnie i... „u siebie”. Niestety, mam też w pamięci lokalizacje, na myśl których nadal przebiega mnie zimny dreszcz i ogarnia poczucie obcości, bezsilności, a nawet wstydu. Robię wszystko, by już nigdy do nich nie wrócić.

Co te przemyślenia mają wspólnego z wymienioną w tytule biblioteką i z prowadzonymi w niej działaniami edukacyjnymi oraz popularyzatorskimi? Otóż biblioteka także może się kojarzyć pozytywnie lub negatywnie – i to na kilku płaszczyznach. Według Lawrence’a Buella na każde miejsce należy spojrzeć z trzech perspektyw, uwzględniając: stronę czysto materialną, jego znaczenie w lokalnej społeczności i wymiar emocjonalny dla danej osoby (Buell, 2005).

Biblioteka jako miejsce fizyczne – znajdujące się blisko domu, przyjemne, wygodne... Z tym jest coraz lepiej. Pod koniec 2022 roku działało w Polsce 7638 bibliotek publicznych i filii, które prowadziły 875 oddziałów dla dzieci i młodzieży oraz 805 punktów bibliotecznych (GUS, 2023). Biorąc pod uwagę liczbę mieszkańców

”

Biblioteka jako miejsce fizyczne – znajdujące się blisko domu, przyjemne, wygodne... Z tym jest coraz lepiej. Pod koniec 2022 roku działało w Polsce 7638 bibliotek publicznych i filii, które prowadziły 875 oddziałów dla dzieci i młodzieży oraz 805 punktów bibliotecznych.



¹ Warto zwrócić uwagę na różnicę między pedagogiką, czyli nauką o wychowaniu, a pedagogią odnoszącą się do praktycznej sztuki nauczania.

naszego kraju, na każdą tego rodzaju placówkę (z wyłączeniem bibliotek naukowych, pedagogicznych czy muzealnych) przypada nieco ponad 4 tys. osób (w tym również niemowląt). To dobry wynik, który potwierdza się w zestawieniu europejskich miast – w liczbie bibliotek na 10 tys. mieszkańców Warszawa (0,99) ustępuje tylko Brukseli (1,00), (onet.pl, 2022).

Na dobrą atmosferę w tego rodzaju placówkach też nie można narzekać, co widać choćby na blogach i grupach na Facebooku zrzeszających aktywnych bibliotekarzy. Osobną sprawą jest kwestia wygody w korzystaniu z zasobów bibliotek, ale na to mają oni mniejszy wpływ. Trudno znaleźć wyczerpujące statystyki dotyczące liczby zrewitalizowanych bibliotek – wpisując w wyszukiwarkę hasło „biblioteka rewitalizacja”, uzyskamy wiele pozytywnych wyników, ale też sporo negatywnych opinii.

Jak powinno wyglądać biblioteczne *customer experience*? Kwestię tę podjęła Maja Wojciechowska (2020), która zaznacza, że kształtowanie relacji z otoczeniem odbywa się na kilku poziomach.

- Budowanie sieci współpracy z partnerami (władzami lokalnymi, innymi instytucjami, dostawcami, partnerami projektów) poprzez podkreślanie i promowanie wspólnych interesów lub realizację przedsięwzięć.
- Zdobywanie zaufania w środowisku lokalnym, czyli przede wszystkim wsparcie działań oddolnych i solidność w realizowaniu zaplanowanych aktywności.
- Osobiste zaangażowanie, czyli praca nad włączeniem użytkowników w działalność instytucji.

W systematycznym rozwijaniu tego rodzaju relacji pomocne są założenia pedagogii miejsca. Jej ekologiczna gałąź, skoncentrowana na kształtowaniu więzi między uczącymi się a środowiskiem nauki, jest realizowana m.in. poprzez wycieczki terenowe.

W naszym przypadku tego rodzaju aktywności, związane np. z projektem szkolnym czy współpracą z różnymi grupami zainteresowań, kołami lub uniwersytetami trzeciego wieku, odbywają się w przestrzeni biblioteki. Czasami wystarczy zachęcić kogoś do odwiedzenia placówki, a czasami trzeba pokazać korzyści z takiej wizyty. Warto czynnie włączać się w działania prowadzone przez inne podmioty, np. przez udostępnienie im zbiorów, zakup materiałów dla uczestników danego działania, wsparcie i naukę wyszukiwania informacji. Pomysłów jest wiele, a wszystkie prowadzą do „wykorzystywania lokalnej społeczności i środowiska jako punktu wyjściowego dla nauczania” (Sobel, 2004: 6–7).

”

Planując działania, wystarczy zastanowić się nad tym, czego użytkownicy mogą u nas doświadczyć oraz jakimi zasobami dysponujemy, a jakich nam brakuje, by stworzyć im odpowiednią przestrzeń do nauki. Musimy uwzględnić deficyty, lecz także pamiętać o tym, że każdy z nich może zmienić się w zaletę. Skoncentrujmy się na tym, co mamy, co możemy dać uczestnikom organizowanych przez nas wydarzeń i na tej podstawie planujmy działania.

Pedagogia miejsca koncentruje się również na geografii kulturowej, łączonej zazwyczaj ze społecznymi ruchami oddolnymi, np. czarnej społeczności amerykańskich miast i jej walką o prawa obywatelskie. Nie chodzi oczywiście o to, byśmy wzniesli sztandary w tej bitwie, lecz o włączenie w nasze aktywności grup wykluczonych oraz przeciwdziałanie stereotypom.

Wróćmy do Johna Deweya, od którego rozpoczęłam swoje rozważania. Kwestię miejsca w edukacji postrzegał on jeszcze szerzej, niż zostało to ujęte w pedagogii miejsca. Uważał, że nie da się kogoś czegoś po prostu nauczyć. Ponieważ człowiek poznaje świat przez doświadczenie, należy dostosować otaczające go środowisko w taki sposób, by możliwa była nauka poprzez działanie. A gdzie każdy centymetr sześcienny powierzchni wypełniony jest wiedzą? Oczywiście, w bibliotece!

Zatem, planując działania, wystarczy zastanowić się nad tym, czego użytkownicy mogą u nas doświadczyć oraz jakimi zasobami dysponujemy, a jakich nam brakuje, by stworzyć im odpowiednią przestrzeń do nauki. Musimy uwzględnić deficyty, lecz także pamiętać o tym, że każdy z nich może zmienić się w zaletę. Skoncentrujmy się na tym, co mamy, co możemy dać uczestnikom organizowanych przez nas wydarzeń i na tej podstawie planujmy działania. To zdecydowanie mniej frustrujące i najtańsze podejście, gdyż biblioteka świadczy usługi bezpłatnie. Instytucja ta ma niezliczone atuty – wykorzystajcie je i bawcie się dobrze.

Bibliografia

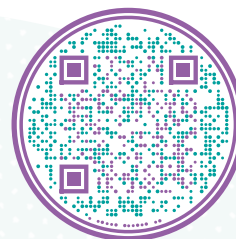
- Buell, L. (2005). *Space, Place, and imagination from Local to Global in The Future of Environmental Criticism: Environmental Crisis and Literary Imagination*. Oxford: Blackwell Publishing.
- GUS (2023). *Biblioteki publiczne w 2022 roku*, tinyurl.com/tkc9kmsf [dostęp: 23.01.2024].
- Jayanandhan, S. R. (2009). John Dewey and a Pedagogy of Place. *Philosophical Studies in Education*, 40, 104–112.
- onet.pl (2022). *Dostępność bibliotek w krajach Europy. Jak wypada Polska?* tinyurl.com/3m9sycyb [dostęp: 23.01.2024].
- Schlögel, K. (2009). *W przestrzeni czas czytamy. O historii cywilizacji i geopolityce*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
- Sobel, D. (2004). *Place-based Education: Connecting Classrooms & Communities*. Great Barrington: The Orion Society.
- Wojciechowska, M. (2020). Zarządzanie relacjami z klientem biblioteki. *Zarządzanie Biblioteką*, 1, 18.



Katarzyna Żák-Caplot

Kierowniczka Biblioteki Muzeum Warszawy, lektorka języków polskiego i czeskiego. Autorka językowych projektów bibliotecznych i muzealnych. Laureatka European Language Label. Bibliotekarz 2019 roku województwa mazowieckiego i laureatka III miejsca w Ogólnopolskim Konkursie Bibliotekarz Roku 2019. Mówi po polsku, czesku, francusku, angielsku i serbsku. Ambasadorka EPALE.

Posłuchaj podcastu EPALE
nt. sztucznej inteligencji
w bibliotekach.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

CWL – miejsce, które wspiera



KAROLINA SUSKA, MAŁGORZATA KRUSZYŃSKA, PAULINA SŁOMIŃSKA

Centrum Wsparcia Liderok (CWL) to ważne miejsce na mapie Lublina. To tutaj działaczki społeczne, liderki i aktywistki otrzymują wsparcie, mogą się rozwijać oraz edukować.

Karolina Suska rozmawia z jego założycielkami – **Małgorzatą Kruszyńską** i **Pauliną Słomińską** – które całe serce wkładają w działalność tej organizacji oraz dbają o to, by każda osoba udzielająca się społecznie pomyślała (w końcu!) o sobie. Poznajcie dziewczyny, które zmieniają nie tylko przekonania, ale i lokalny świat.

Skąd pomysł na Centrum Wsparcia Liderok?

MK: Pomysł zrodził się, gdy same doświadczyłyśmy ciemnych stron pracy w obszarze działań prospołecznych. Brak równowagi życiowej, zmęczenie, dążenie do perfekcjonizmu, zbyt duże zaangażowanie emocjonalne – to tylko niektóre z wielu problemów, z jakimi codziennie się borykamy. Podstawą przeciwdziałania wypaleniu aktywistycznemu jest naszym zdaniem dbanie o balans między życiem prywatnym a zawodowym.

Jaka jest rola Centrum i kiedy ono powstało?

PS: Zadaniem Centrum Wsparcia Liderok jest budowanie poczucia równowagi życiowej i dobrostanu kobiet poprzez rozwój, działania społeczne oraz sztukę.

MK: W naszych głowach Centrum Wsparcia Liderok wykluło się w 2020 roku, a w praktyce zaczęło funkcjonować w 2021 roku, kiedy otrzymałyśmy dotację z Narodowego Instytutu Wolności w ramach działań w Stowarzyszeniu Wspierania Aktywności „Bona Fides”. Wydarzeniem inauguracyjnym powstanie Centrum było XII Forum Kobiet Aktywnych „Aktywistki bez zadyszki, czyli sztuka bycia w dobrostanie”. Konferencję tę w całości poświęcono tematowi wypalenia aktywistycznego. Wśród zaproszonych prelegentek znalazła się między innymi Katarzyna Miller, jedna z najbardziej znanych polskich psycholożek, oraz Orina Krajewska – aktorka, współzałożycielka i prezeska Fundacji Małgorzaty Braunek „Bądź”.

Do kogo kierujecie swoją ofertę?

PS: Stworzyłyśmy ją z myślą o wszystkich kobietach działających społecznie, zarówno w strukturach organizacji pozarządowych, jak i nieformalnie, czyli w ramach inicjatyw obywatelskich. Przychodzą do nas prezeski dużych instytucji, osoby współpracujące z sektorem pozarządowym, ale też wolontariuszki i aktywistki realizujące mniejsze projekty.

Można powiedzieć, że Centrum to przede wszystkim miejsce rozwoju i edukacji.

PS: Tak, zdecydowanie. Myśląc o rozwoju, stosujemy podejście holistyczne – człowieka postrzegamy całościowo, jako istotę złożoną z ciała, umysłu, emocji i ducha. Naszą ofertę projektujemy w taki sposób, aby uwzględnić potrzeby i rozwój kobiet na każdym z tych poziomów.

MK: Słuchamy uczestniczek naszych zajęć i dostosowujemy ofertę do ich potrzeb. Zatrudniamy też kadre, która zna problematykę wypalenia – bez względu na obszar oferowanego wsparcia. Zależy nam na wspólnotowości i oglądzie różnych tematów przez pryzmat wielu doświadczeń.

Czy trzeba być liderką, żeby skorzystać z usług Centrum?

PS: Dla nas liderką jest każda kobieta działająca społecznie, która nawet w niewielkiej skali kreuje lepszą rzeczywistość dla siebie i otoczenia.

MK: Z uwagi na kryteria projektowe kobiety zapisujące się do Centrum muszą wskazać organizację lub grupę, do której należą, oraz obszar realizowanych działań.

Z czego najchętniej korzystają odbiorczynie waszych działań?

PS: Dużym zainteresowaniem cieszy się tutoring, czyli wsparcie w zakresie tworzenia indywidualnych strategii rozwoju. Popularne są również sesje psychoterapii oraz warsztaty wzmacniające kompetencje leaderskie, na których można poznać narzędzia budowania dobrostanu psychofizycznego.

MK: Wydaje mi się, że nasze uczestniczki często korzystają z zajęć, podczas których zajmujemy się konkretnymi, uwierającymi nas na co dzień problemami związanymi z pracą społeczną. Są to takie kwestie, jak: popęnianie błędów, stres, zmęczenie, niedoczas, rozczarowania, krytyka.

Czym Centrum Wsparcia Liderok wyróźnia się na mapie instytucji w waszym mieście?

MK: Dbamy o dobrostan tych osób, które dbają o dobrostan innych. Istotne jest również to, że oferujemy konkretne narzędzia do budowania życiowej równowagi w ujęciu holistycznym.

Czego można się nauczyć dzięki Centrum?

PS: Oferujemy bogaty pakiet wsparcia dopasowany do potrzeb kobiet. Obecnie prowadzimy projekt obejmujący indywidualne poradnictwo psychologiczne i psychoterapeutyczne, warsztaty rozwojowe, a także wsparcie tutorów i ekspertów w obszarach, w których uczestniczki odczuwają braki. Wkrótce będziemy realizować regranting, uruchomiłyśmy na Facebooku platformę – „Aktywistki bez zadyszki”. Na naszej stronie internetowej dostępna jest też bogata baza narzędzi umożliwiających budowanie dobrostanu¹.

Wspieracie innych, ale chciałabym zapytać, co wam daje prowadzenie Centrum?

MK: Mamy poczucie, że tworzymy dobre miejsce, zapewniające komfortowe warunki zrównoważonego rozwoju. To daje dużą satysfakcję oraz przekonanie, że nasze działania są ważne dla wielu kobiet.

”

Centrum Wsparcia Liderok to ważne miejsce na mapie Lublina. To tutaj działaczki społeczne, liderki i aktywistki otrzymują wsparcie, mogą się rozwijać oraz edukować.



¹ centrumwsparcialiderek.pl/materialy-edukacyjne [dostęp: 27.02.2024].

PS: Dla mnie największą radością jest to, że „dajemy kobietom skrzydła”. W dużym skrócie chyba tak podsumowałabym wszystkie nasze działania. Zresztą wiele tłumaczy samo logo Centrum. Przedstawia ono kobiety trzymające się razem, wspierające się, pełne energii, lekkości i radości. W tle nieprzypadkowo znajduje się koło, symbol pełni. Cieszę się, że naszymi działaniami powiększamy grono spełnionych i szczęśliwych kobiet.

Jakie macie plany na najbliższą przyszłość Centrum?

PS: Do końca 2024 roku realizujemy projekt poradnictwa, o którym wspominałyśmy. Będziemy też na pewno wnioskować o kolejne granty na kontynuację obecnych działań. Koncepcja funkcjonowania Centrum przez cały czas ewoluuje. Marzy nam się zorganizowanie leśnego festiwalu dla kobiet, w którego ramach mogłyby one skorzystać z wartościowych prelekcji, warsztatów i posłuchać dobrej muzyki.

MK: Wciąż poszukujemy nowych narzędzi i form pracy. Dążymy do stworzenia stabilnych struktur Centrum Wsparcia Liderek, dzięki którym będziemy mogli w sposób ciągły realizować swoje pomysły.

”

Myśląc o rozwoju, stosujemy podejście holistyczne – człowieka postrzegamy całościowo, jako istotę złożoną z ciała, umysłu, emocji i ducha. Naszą ofertę projektujemy w taki sposób, aby uwzględnić potrzeby i rozwój kobiet na każdym z tych poziomów.

Komentarz z platformy EPALE

NOEMI GRYCZKO

Dziękuję za ten wywiad, świat potrzebuje liderek. Dobrze, że tworzycie przestrzeń do rozwoju. Polecam stronę Burnout Aid Fundacji Culture Shock – znajdziecie tam mnóstwo praktycznych materiałów dla osób indywidualnych i dla organizacji. Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i aktywistycznemu to ważny temat.

 Like  Comment  Share



Małgorzata Kruszyńska

Absolwentka socjologii i kulturoznawstwa UMCS w Lublinie. Koordynatorka i inicjatorka działań społecznych. Wiceprezeska Stowarzyszenia Wspierania Aktywności „Bona Fides” oraz współtwórczyni oferty Centrum Wsparcia Liderów. Swoje zainteresowania zawodowe koncentruje wokół neuromedytacji oraz hortiterapii.



Paulina Słomińska

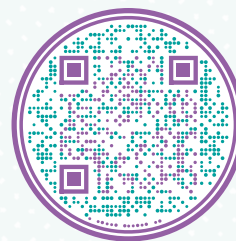
Koordynatorka projektów edukacyjnych i społecznych, organizatorka wydarzeń kulturalnych, animatorka społeczna, konsultantka strategii rozwoju JST i trenerka umiejętności psychospołecznych. W swoich działaniach zawodowych od 2010 roku koncentruje się na rozwoju, wspieraniu i aktywizacji kobiet. Współtworzy Centrum Wsparcia Liderów. Zafascynowana cymatyką i tańcem, prowadzi sesje medytacji w ruchu, uwalniania napięć i relaksację dźwiękiem bazującą na metodzie Petera Hessa.



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
wywiad Ewy Smuk-Stratenwerth
z prof. Ove Korsgaardem
nt. uniwersytetów ludowych.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Spacery botaniczno-historyczne



ADAM KAPLER

Spacery historyczne, polegające na zwiedzaniu zabytków danego regionu, były znane już w starożytności. Herodot, „ojciec historii”, podziwiał mury Babilonu, zaś Ateńczycy oraz Rzymianie – piramidy i Sfinksa w Egipcie. Spacery botaniczne poświęcone poznaniu szaty roślinnej danej okolicy też nie są nowością – organizowano je od wieków choćby w ramach nauczania o ziołach leczniczych występujących w ich naturalnych środowiskach. Sprzyjała temu względna bliskość uczelni do „hot spotów” różnorodności biologicznej w okolicach prowansalskiego Montpellier czy Salerno na Sycylii. Co najmniej od kilkunastu lat podobne spacery organizowane są w Polsce.

Doskonałymi miejscami do prowadzenia tego typu edukacji ekologicznej są wszelkiego rodzaju ogrody botaniczne oraz pokrewne instytucje: palmiarnie, oranżerie, miejsca gromadzące kolekcje ziół leczniczych, ogrody zoobotaniczne, nawet akwaria publiczne i udostępniane publiczności specjalistyczne gospodarstwa rolne. Oprawdzać można też po zieleńcach miejskich i przypałacowych, zwłaszcza tych rozległych, wyróżniających się bogactwem na tle innych parków. Przykładem może być Park Skaryszewski w Warszawie, posiadający bardzo ciekawe gatunki drzew rzadko występujących w Europie. W czasach PRL przez dziesięciolecia park był ważnym punktem odniesienia dla szkółkarzy odciętych „żelazną kurtyną” od sadzonek z państw kapitalistycznych. „Skaryszak” należy do zieleńców o największych walorach rekreacyjnych, obok Łazienek Królewskich i Pola Mokotowskiego (Sikorski i in., 2010; Szumacher, 2010; Romanowski, 2015).

Pomysł łączenia tematyki botanicznej lub faunistycznej z historyczną wydaje się nowatorski, a zarazem dość karkołomny. Zwłaszcza teraz, w dobie rosnącej specjalizacji oraz spadku znaczenia wiedzy encyklopedycznej. Tym niemniej takie łączone spacery botaniczno-historyczne lub ornitologiczno-historyczne są równie stare jak sama idea parków narodowych.

W parkach narodowych od zawsze uwagę poświęcano ochronie i popularyzacji wiedzy zarówno na temat zabytków kultury, jak i osobliwości przyrody (Symonides, 2008; Pawlacyk, 2013; Klub, 2023). Wspaniale widać to chociażby w Drawieńskim Parku Narodowym, zabezpieczającym nie tylko ostatnie tarliska certy i troci wędrowniej, lecz także resztki umocnień Wału Pomorskiego (Marcinkiewicz, 2003). Z kolei Puszcza Kampinoska była w latach 40. XX wieku swoistym muzeum walk i męczeństwa Polaków oraz Żydów. Dopiero potem stała się ważną – choć ukształtowaną ręką człowieka i świadomie zdziczoną – ostoją łosia, rysia i bobra. Pomimo dynamicznego rozwoju bazy dydaktycznej w postaci centrów edukacji, ścieżek edukacyjnych przy szlakach, publikowania biuletynu oraz materiałów na profilach w mediach społecznościowych – większość turystów oraz mieszkańców samej puszczy w 2016 roku wciąż nie wierzyła, że Kampinoski Park Narodowy to światowy rezerwat biosfery i mało kto potrafił wymienić znajdujące się tam gatunki chronione (Dzioban, 2016).

Choć edukatorzy i edukatorki mają zwykle wykształcenie kierunkowe przyrodnicze lub humanistyczne, to konieczność zastępowania urlopowanych i chorych współpracowników sprawia, że po kilku latach większość z nich potrafi ze swadą oraz znawstwem opowiadać zarówno o pomnikach przyrody, jak i o pamiątkach dawnych dziejów na danym terenie. Ponadto wiedza

z tych dwóch dziedzin zawsze się przenikała – nie sposób pominąć faktu, że stosowane w dawnych czasach formy użytkowania lasów i łąk nierzadko decydowały o ich dzisiejszej różnorodności biologicznej.

Oprócz parków narodowych równie dobrymi miejscami na spacer botaniczno-historyczne lub ornitologiczno- czy entomologiczno-historyczne są niektóre rezerваты, użytki ekologiczne oraz skanseny z historycznymi odmianami drzew. Warto tu wspomnieć o wpisanym niedawno na listę Obszarów Światowego Dziedzictwa UNESCO rezerwacie Krzemionki Opatowskie, chroniącym największe na świecie neolityczne kopalnie krzemienia pasiastego. Znajduje się tam doskonale wyposażone muzeum archeologiczne (filia muzeum w Ostrowcu Świętokrzyskim), oferujące m.in. podziemne ścieżki edukacyjne oraz możliwość zwiedzania zrekonstruowanej wioski z epoki kamienia.

Dla przyrodników równie fascynująca jest flora i fauna tego terenu. To jedna z ważniejszych w Polsce ostoi gniewosza plamistego – wciąż powstają tu filmy edukacyjne (dawniej dla telewizji, dziś raczej na YouTube) o tym rzadkim gadzie. Widuje się tu modliszki i „wilkołaki owadziego świata” – motyle modraszki¹. Tutejsze lasy i zarośla charakteryzują się wyjątkowym dla centralnej Polski nagromadzeniem stanowisk gatunków górskich i stepowych. O pewnych grzybach Krzemionek można opowiadać godzinami, nie nużąc przy tym słuchaczy. Niedawno sprowadzono tu owce wrzosówki, by pomogły w odtworzeniu suchych i ciepłych pastwisk, tzw. muraw kserotermicznych.

Nic dziwnego, że botanik czy entomolog mają tu o czym opowiadać. I mają co pokazać na żywo!

Doskonałym miejscem na spacer historyczno-botaniczne jest park w Żelazowej Woli. Od początku przestrzeń obok domu rodzinnego Fryderyka Chopina miała być wypełniona zielenią urządzoną z zamysłem godnym twórczości geniusza. Wybitnemu pianiście i kompozytorowi hołd oddali wyjątkowi architekci zieleni z prof. Franciszkiem Krzywdą-Polkowskim oraz jego ówczesną studentką Aliną Scholtzówną (potem Scholtz-Richert) na czele.

Dzięki ogromnej popularności kompozycji Chopina w Japonii Park w Żelazowej Woli wzbogacił się o wiele drzew oraz bylin z tego kraju (skądinąd trudno dostępnych w Europie). Zdecydowana większość drzew, krzewów oraz roślin zielnych była jednak darem od polskich firm ogrodniczych: szkółek prywatnych, zakładów komunalnych, nadleśnictw oraz ogrodów botanicznych. Pierwszym kuratorem kolekcji dendrologicznych w Żelazowej Woli był Włodzimierz Seneta, autor popularnych do dziś podręczników. Park dworski wokół domu rodzinnego Chopina

”

Pomysł łączenia tematyki botanicznej lub faunistycznej z historyczną wydaje się nowatorski, a zarazem dość karkołomny. Zwłaszcza teraz, w dobie rosnącej specjalizacji oraz spadku znaczenia wiedzy encyklopedycznej. Tym niemniej takie łączone spacer botaniczno-historyczne lub ornitologiczno-historyczne są równie stare jak sama idea parków narodowych.



¹ Modraszki nazywane są wilkołakami świata owadów, ponieważ ich larwy okrutnie wykorzystują mrówki. Najpierw wabią je słodką wydzieliną imitującą spadź mszcy. Żerują wtedy na liściach roślin i są chronione przed drapieżcami przez swoje mrówcze opiekunki. Potem gąsienice modraszków są zanoszone do mrowiska, gdzie zjadają jaja i larwy swoich opiekunek.

od lat 30. minionego wieku wyznaczał trendy w polskiej architekturze zieleni. To tutaj po raz pierwszy eksponowano na większą skalę rośliny wrzosowate, nie tylko rododendrony, wrzoście i ozdobne odmiany wrzosu, lecz także kolekcjonerskie rarytasy np. kalmię, manzanitę newadzką oraz enkiant (Dolatowski i Dudek-Klimiuk, 2015; Dolatowski i Buchholz, 2018; Łukaszewicz i in., 2019; Tkaczyk-Piechna, 1997; 1998). Nagromadzenie egzotów sprawiło, że Park w Żelazowej Woli stał się „laboratorium pod chmurką” do badań nad mrozoodpornością oraz miejscem selekcji nowych odmian na bazie potomstwa żelazowowolskich okazów (Chylarecki, 1975).

Cenne pamiątki historyczne znaleźć można również w niektórych ogrodach zoologicznych i botanicznych. Warto wspomnieć choćby Willę Żabińskich w stołecznym zoo albo Dworek Kościuszków w lubelskim Ogrodzie Botanicznym UMCS.

Bez względu na to, czy moje spaceru botaniczno-historyczne prowadzę po niemal bezludnych puszczech, czy w wielkim mieście (np. po warszawskim Muranowie, śladami roślin typowych dla ruin getta, a potem placów budowy powstającej z ruin stolicy), zawsze przestrzegam złotych zasad dobrej andragogiki:

- dbam o dobrą słyszalność;
- nikogo nie zmuszam do uczestnictwa w całym przemarszu;
- dostosowuję tempo do najwolniejszych uczestniczek i uczestników;
- dążę do maksymalnej jasności przekazu;
- chętnie odpowiadam na pytania, a w razie potrzeby sam je zadaję.

Podobnie jak orne pole wymaga płodozmianu, tak słuchacze i słuchaczki podczas spaceru historyczno-botanicznego potrzebują przeskoków tematycznych oraz ukazywania związków między działalnością człowieka a stanem współczesnej flory. Jest to szczególnie ważne teraz, gdy wszyscy obywatele Unii Europejskiej powinni hamować rozprzestrzenianie się inwazyjnych gatunków obcych roślin². Żeby osoby dorosłe mogły świadomie działać w tym zakresie, powinny posiadać minimum wiedzy o nazwach pospolitych gatunków obcych, ich pochodzeniu oraz dzisiejszych zastosowaniach. Ale to już temat na inną opowieść...

”

Podobnie jak orne pole wymaga płodozmianu, tak słuchacze i słuchaczki podczas spaceru historyczno-botanicznego potrzebują przeskoków tematycznych oraz ukazywania związków między działalnością człowieka a stanem współczesnej flory.



² Inwazyjne gatunki obce (IGO) to wszystkie organizmy żywe nierodzone dla danych ekosystemów, powodujące szkody w środowisku lub gospodarce i (lub) niebezpieczne dla zdrowia człowieka. IGO zakłócają funkcjonowanie całych ekosystemów, a także wyniszczają gatunki rodzime (czyli w dłuższej perspektywie czasowej redukują bioróżnorodność).



Bibliografia

- Chylarecki, H. (1975). Badania nad mrozoodpornością wybranych drzew i krzewów ozdobnych w Polsce oraz selekcja osobników matecznych. *Arboretum Kórnickie*, 20, 145–177.
- Dolatowski, J. i Dudek-Klimiuk, J. (2015). Notatki o zasobach roślinnych i historii parku w Żelazowej Woli. *Rocznik Polskiego Towarzystwa Dendrologicznego*, 63, 59–68.
- Dolatowski, J. i Buchholz, M. (2018). Szkółki róż Katriela i Arona Eizyków. *Rocznik Polskiego Towarzystwa Dendrologicznego*, 66, 27–54.
- Dzioban, K. (2016). Działalność edukacyjna w Kampinoskim Parku Narodowym. *Studia i Materiały Centrum Edukacji Przyrodniczo-Leśnej*, 18, 122–128.
- Klub, P. (2023). *Propozycja uzupełnienia sieci polskich parków narodowych*. Kraków: Fundacja Dziedzictwo Przyrodnicze.
- Łukaszkiewicz, J., Fortuna-Antoszkiewicz, B. i Rostół-Szeryńska, E. (2019). Ursynowska szkoła architektury krajobrazu – mistrzowie i ich dzieło (cz. 1). *Acta Scientiarum Polonorum. Architectura*, 18(1), 133–146.
- Marcinkiewicz, R. (2003). Wał Pomorski w... Drawieńskim Parku Narodowym. *Bociek. Biuletyn Klubu Przyrodników*, 1–2(73–74).
- Pawlaczyk, P. (2013). Aktualne problemy funkcjonowania ochrony parków narodowych z perspektywy organizacji pozarządowych. *Biuletyn Komitetu Ochrony Przyrody PAN*, 3–4(2012–2013), 43–59.
- Romanowski, J. (red.), (2015). *Park Skaryszewski w Warszawie – przyroda i użytkowanie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe UKSW.
- Sikorski, P., Borowski, J., Sikorska, D., Wierzbę, D., Kehl, J. i Włodarczyk, S. (2010). Mało znane parki i zieleńce Warszawy jako rezerwar dzikiej przyrody. W: A. Obidziński (red.), *Z Mazowsza na Polesie i Wileńszczyznę. Zróżnicowanie i ochrona szaty roślinnej pogranicza Europy Środkowej i Północno-Wschodniej* (s. 103–117). Warszawa: Polskie Towarzystwo Botaniczne.
- Symonides, E. (2008). *Ochrona przyrody*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Szumacher, I. (2010). Potencjał rekreacyjny parków miejskich. *Problemy Ekologii Krajobrazu*, 27, 487–490.
- Tkaczyk-Piechna, B. (1997). W poszukiwaniu architektury; dwa parki-pomniki autorstwa prof. Franciszka Krzywdy-Polkowskiego. W: J. Rylke (red.), *Przyroda i miasto. T. I.* (s. 143–159). Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Tkaczyk-Piechna, B. (1998). Park-pomnik wkładem sztuki ogrodowej okresu międzywojennego w upamiętnienie wybitnych polskich postaci i wydarzeń historycznych. W: P. Wolski (red.), *Ochrona dziedzictwa przyrodniczo-kulturowego w Polsce* (s. 101–109). Warszawa: Wydawnictwo SGGW.



Strony internetowe

- Spacer ścieżkami Fryderyka Chopina. Zwiedzanie z przewodnikiem, tinyurl.com/22xydyxw [dostęp: 21.08.2023].
- Muzeum Archeologiczne i Rezerwat „Krzemionki”, Przyroda, tinyurl.com/3z7jhmdj; Rekonstrukcja osady neolitycznej, tinyurl.com/4j4wz2st [dostęp: 21.08.2023].
- Warsztaty „Spacer botaniczny”, tinyurl.com/yc46seba [dostęp: 21.08.2023].
- Misja Las. Spacer Botaniczny, tinyurl.com/5fht5pm [dostęp: 21.08.2023].
- Spacer botaniczny – fajny sposób na spędzenie popołudnia, tinyurl.com/57x9w8vu [dostęp: 21.08.2023].
- Prywatny spacer botaniczny (Ełk i okolice), tinyurl.com/3sdtfd3d [dostęp: 21.08.2023].
- Wirtualna wycieczka po Ogrodzie Botanicznym UJ, tinyurl.com/34rt5y7c [dostęp: 21.08.2023].
- Nieujarzmione rośliny Muranowa – spacer botaniczny, tinyurl.com/yc6hhstc [dostęp: 21.08.2023].
- Regeneracja roślin w mieście – spacer botaniczny z Urszulą Zajączkowską, tinyurl.com/54h3eem9 [dostęp: 21.08.2023].
- PAN Ogród Botaniczny w Powsinie – spacer z przewodnikiem, tinyurl.com/8mth7ck7 [dostęp: 21.08.2023].

Komentarz z platformy EPALE

KAROLINA SUSKA

Dzięki za ten tekst i tego typu inicjatywy. Osobiście bardzo mocno kibicuję inicjatywom, które łączą historię i naturę. Mam też wrażenie, że ludzie teraz chętniej [...] uczestniczą w tego typu działaniach. A Krzemionki polecam każdemu.

 Like  Comment  Share



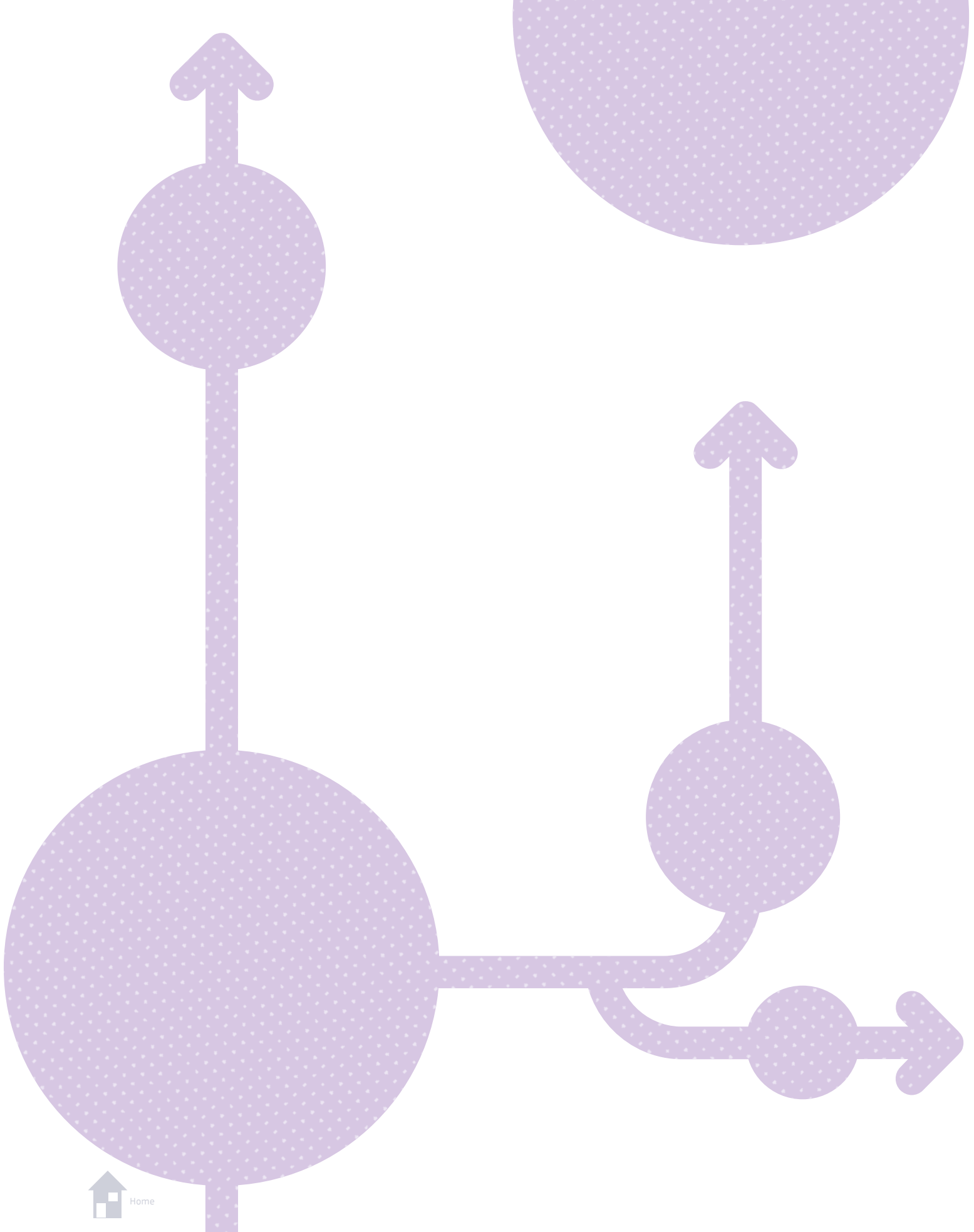
Adam Kapler

Botanik, dziennikarz naukowy i historyk nauki. Przez ponad 12 lat pracował w PAN Ogrodzie Botanicznym w Powsinie – w Centrum Zachowania Różnorodności Roślin. Obecnie jest zatrudniony w Wydziale ds. Spraw Środowiskowych Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie. Pełnił wiele funkcji w towarzystwach naukowych i organizacjach ekologicznych m.in.: w Oddziale Warszawskim Polskiego Towarzystwa Botanicznego, w Centrum Ochrony Mokradel i w Polskim Towarzystwie Ekologicznym. Pisuje artykuły do czasopism ogrodniczych i naukowych m.in. „Aquatic Botany”, „Conservation Genetics”, „Plant Cell Tissue and Organ Culture”, „Pasięki24” oraz „Szkółkarstwo”. Współpracuje z fundacjami, parkami narodowymi, muzeami, a także z komercyjnymi firmami ogrodniczymi i łąkarskimi.

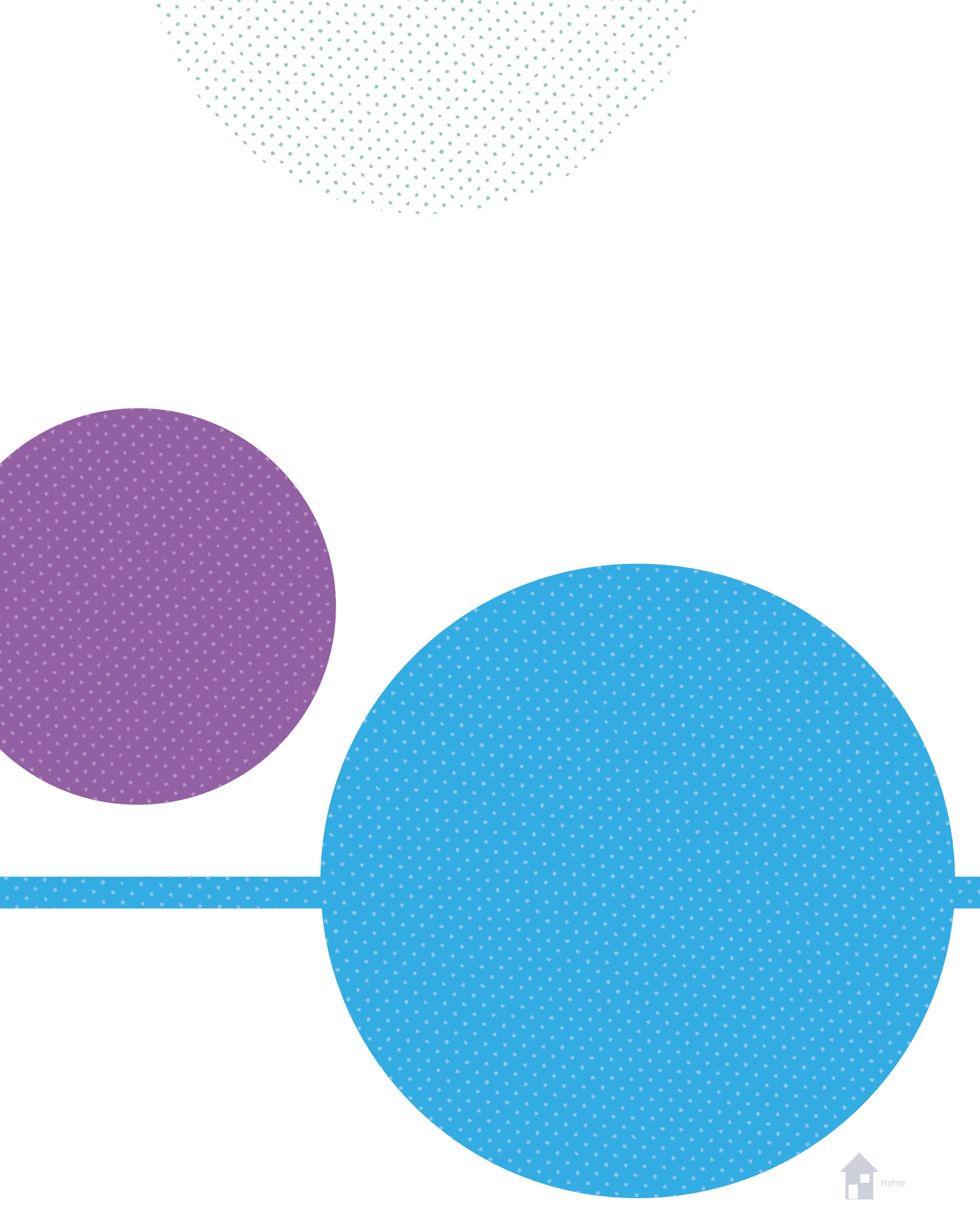
Przeczytaj na EPALE artykuł o tym,
jak pytać i jak odpowiadać na pytania
w trakcie edukacji ekologicznej.

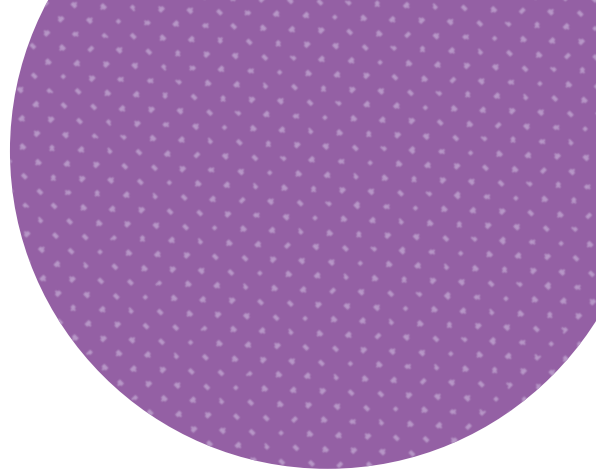


Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Home





Inspiracje i dobre praktyki

Przykładami dobrych praktyk i zaskakujących pomysłów warto się dzielić. Czy trzeba je bezrefleksyjnie powielać? Raczej nie, gdyż każda inicjatywa jest projektowana dla określonej grupy i zakłada realizację ważnych dla niej celów. Z pewnością jednak warto inspirować się doświadczeniami innych i dostosowywać je do potrzeb osób, na których rzecz i z którymi się pracuje. Dobre praktyki pozwalają spojrzeć na dane zagadnienie z nowej perspektywy, a także są impulsami do poszukiwań i podejmowania ciekawych inicjatyw. Krytyczne podejście do proponowanych działań ułatwia planowanie własnych aktywności, umożliwia uczenie się oraz pozwala unikać potencjalnych błędów i pułapek.

Teatr przy stole.

Innowacja społeczna dla seniorów



NINA WODERSKA, TOMEK „FREJTAG” PIĄTEK

Pierwsze słowa, które usłyszałam od Tomka „Frejtaga” Piątka, pomysłodawcy i realizatora niezwyklej innowacji, która skradła serce nie tylko mnie, ale i wielu innym, nieco starszym ode mnie osobom, brzmiały: „Innowacja społeczna to połączenie przyjemnego z pożytecznym. Korzystając z zasobów, które posiadamy – wiedzy, umiejętności, kompetencji – możemy stworzyć coś, co będzie miało pozytywny wpływ na życie innych”. Jeśli ciekawi was, co przyjemnego połączył z pożytecznym Tomek, zapraszam do zapoznania się z naszą rozmową.

Jak do tego doszło, że do „Teatru przy stole” zasiadają osoby w okresie później dorosłości?



„Teatr przy stole” to spotkanie, którego uczestnicy wspólnie snują opowieść „z wyobraźni”, wczuwając się w jej bohaterów. Podczas spotkania wykorzystywane są mechanizmy gier oraz różnorodne akcesoria (karty metaforyczne, *Dixit*, zdjęcia miejsc i osób, *Story Cubes*, czyli tzw. kości opowieści), dzięki czemu tego rodzaju wydarzenie jest bardziej angażujące i emocjonujące. Dokładnie to zaproponowaliśmy uczestnikom i uczestniczkom innowacji, a przeprowadzone przez nas działania pilotażowe pokazały, że taka formuła zajęć daje osobom starszym dużo radości i satysfakcji. Pomaga im się otwierać, nawiązywać znajomości i ułatwia wychodzenie z towarzyskiej izolacji.

Czy możesz opowiedzieć więcej o tej innowacji?



„Teatr przy stole” to wyjątkowe zajęcia aktywizujące dla osób starszych. Nie jest to klasyczny teatr – ze sceną, garderobą i przebieraniem się – to wspólne tworzenie historii, która może dorównać ciekawemu scenariuszowi filmowemu lub fabule pasjonującej książki. Wyobraźnia nie ma tu granic! Uczestnicy decydują o tematyce opowieści, zasadach gry i spotkań – najważniejsze są dobra zabawa i twórcze myślenie. Pomysł wywodzi się z popularnych gier fabularnych (ang. *role-playing games*, RPG).

Współtworzenie historii i praca w grupie rówieśników lub w zespole międzypokoleniowym to doskonała, integrująca rozrywka oraz świetny trening funkcji poznawczych. Stymuluje pamięć, kreatywność, koncentrację, percepcję i umiejętności językowe. „Teatr przy stole” to jednocześnie zabawa i trening! Zajęcia grupowe tego typu umożliwiają aktywizację i budowanie poczucia sprawczości seniorów. Jest to także znakomita forma integracji i atrakcyjny sposób spędzania wolnego czasu.

Gra została opracowana z myślą o osobach w wieku 60+, które zauważają u siebie problemy z pamięcią oraz skupieniem uwagi i chcą zadbać o swoje zdolności poznawcze oraz trenować

umysł, aby cieszyć się jego sprawnością przez lata. Jest to także propozycja dla osób, które szukają kontaktów społecznych i potrzebują nowych, atrakcyjnych form aktywności, aby zdecydować się na korzystanie z oferty placówek senioralnych i zmobilizować się do wyjścia z domu.

W teorii brzmi to świetnie, ale co o „Teatrze przy stole” myślą sami uczestnicy tej innowacji?



Seniorki i seniorzy, którzy mieli okazję uczestniczyć w zajęciach, zgodnie podkreślają, że „Teatr przy stole” znakomicie wpływa na integrację grupy – współdzielenie doświadczenia zbliża graczy i pozwala na budowanie wzajemnego zaufania. Według nich umożliwia rozwój osobisty i twórcze spędzanie czasu, daje satysfakcję i dumę wynikającą z poczucia sprawczości. Jedna z uczestniczek gry stwierdziła: „Na tych spotkaniach tworzyliśmy coś nowego: coś, czego wcześniej nie było i co nie powstałoby, gdyby nie nasz udział. Dlatego czuliśmy się jak twórcy, jak artyści”. W opiniach uczestników „Teatr przy stole” po prostu poprawia samopoczucie i nastrój. Wspólne, radosne i kreatywne spędzanie czasu to dla nich zastrzyk pozytywnej energii i moment, kiedy można oderwać się od rutyny oraz codziennych zmartwień.

To doskonale rekomendacje, by zaprosić innych do zajęcia miejsca przy stole! A skoro o tym mowa – kto mógłby zorganizować taki teatr u siebie? Organizacje pozarządowe, instytucje kultury, kluby seniora, a może domy pomocy społecznej? Jeśli tak, to w jaki sposób?



Gra to świetny sposób na wzbogacenie oferty dla seniorów – zwłaszcza zajęć wspierających profilaktykę zdrowotną w zakresie funkcji poznawczych. Instytucje i organizacje, które chciałyby ją wdrożyć, powinny pamiętać o kilku elementach. „Teatr przy stole” oznacza systematyczność, czasami wykonywanie ćwiczeń kilka razy w tygodniu po około 60 minut. Jak już wspominałem, zajęcia tego rodzaju umożliwiają zdobywanie nowych umiejętności i stymulowanie funkcji poznawczych, sprzyjają także budowaniu relacji społecznych dzięki umożliwieniu uczestnikom kontaktu, spotkań, rozmowy i – w jakimś zakresie – nawet rywalizowania z innymi (zajęcia grupowe przynoszą lepsze efekty niż ćwiczenia indywidualne). Nie można zapominać o tym, że gra ma dawać przyjemność – zadania powinny być wyzwaniem intelektualnym, ale ich wykonanie musi dawać satysfakcję.

Szczegółowe informacje o tym, jak zorganizować i poprowadzić tego rodzaju zajęcia znajdują się na stronie internetowej www.teatrprzystole.pl.

”

„Teatr przy stole” oznacza systematyczność, czasami wykonywanie ćwiczeń kilka razy w tygodniu po około 60 minut. Zajęcia tego rodzaju umożliwiają zdobywanie nowych umiejętności i stymulowanie funkcji poznawczych, sprzyjają także budowaniu relacji społecznych dzięki umożliwieniu uczestnikom kontaktu, spotkań, rozmowy i – w jakimś zakresie – nawet rywalizowania z innymi.

Czy są materiały i zasoby, którymi mógłbyś się podzielić i które mogą zainspirować społeczność EPAL do wdrożenia twojej innowacji?



Tak, materiałów jest sporo. Przede wszystkim zapraszam do odwiedzenia wspomnianej już strony internetowej innowacji, na której zamieszczone są wszystkie najważniejsze narzędzia, m.in. publikacje *Przewodnik po RPG z dorosłymi 60+* (zbiór scenariuszy, opis metody, rekomendacje, wskazówki i inspiracje), *Model współpracy instytucji i organizacji z mistrzami gry* (instrukcja krok po kroku, jak zacząć organizować spotkania) oraz wiele materiałów wideo na temat tej metody. Zachęcam również do dołączenia do grupy na Facebooku „Zagrajmy w RPG z osobami w wieku 60+”¹, na której można znaleźć mnóstwo przydatnych informacji.

Widzę, że nie próżnowałeś! Dzięki temu osoby potencjalnie zainteresowane organizowaniem sesji RPG z graczami w wieku 60+ będą mogły skorzystać z ogromnej bazy wiedzy. Jak jednak oceniasz dotychczasowe efekty i postępy w innowacji?



Obecnie jesteśmy na etapie upowszechniania i docierania z materiałami na temat innowacji do placówek, instytucji i osób, które działają na co dzień z seniorami. Obserwujemy spore zainteresowanie wykorzystaniem tej metody. W związku z tym na pewno potrzebujemy szkoleń dla pracowników, wolontariuszy i animatorów.

Trzymam kciuki za nawiązanie wielu wartościowych kontaktów. Na koniec pytanie o to, co dalej – jakie masz plany, marzenia związane z innowacją i nie tylko?



Chcę rozwijać metodę. Uruchomić szkolenia, tworzyć nowe materiały, zarażać ideą RPG kolejne osoby i docierać z nią do jak najszerszego grona odbiorców.

Mnie zaraziłeś, choć może to określenie po pandemii nie kojarzy się najlepiej. Ale co tam! Stworzyłeś innowację społeczną, która ma w sobie „to coś”, zatem... niech się rozprzestrzenia!

”

„Teatr przy stole” to wyjątkowe zajęcia aktywizujące dla osób starszych. Nie jest to klasyczny teatr – ze sceną, garderobą i przebieraniem się – to wspólne tworzenie historii, która może dorównać ciekawemu scenariuszowi filmowemu lub fabule pasjonującej książki. Wyobraźnia nie ma tu granic! Uczestnicy decydują o tematyce opowieści, zasadach gry i spotkań – najważniejsze są dobra zabawa i twórcze myślenie.



¹ facebook.com/groups/zagrajmyzseniorami.



Tomek „Frejtag” Piątek

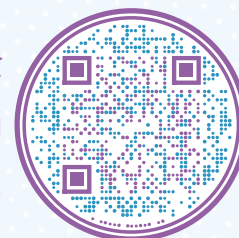
Edukator, animator i pedagog, od 2004 roku zaangażowany w działalność prospołeczną. W 2011 roku ukończył wydział pedagogiczny (specjalizacja: animator i menedżer kultury) na Uniwersytecie Przyrodniczo-Humanistycznym w Siedlcach. Absolwent Szkoły Trenerskiej przy Towarzystwie Edukacji Antydyskryminacyjnej. Inicjator i organizator wielu wydarzeń oraz projektów społeczno-kulturalnych. Prowadzi zajęcia zarówno dla dzieci i młodzieży, jak i osób starszych. W swojej pracy wykorzystuje metody aktywizacyjne. Jest autorem pierwszej w Polsce publikacji włączającej gry fabularne do działań animacyjnych w instytucjach kultury oraz w organizacjach pozarządowych. Współautor innowacji społecznej „Teatr przy stole”, autor „Gry na żywo”, łączącej IMPRO z RPG i aktywnym udziałem publiczności, a także metody Story-Agility-Telling skierowanej do instytucji, organizacji i firm (gryfrejtaga.pl).



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. Trener w Stowarzyszeniu Centrum Rozwoju Edukacji Obywatelskiej CREO. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o innowacji społecznej dla mężczyzn
zagrożonych wykluczeniem społecznym.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

O międzypokoleniowym uczeniu się jako przykładzie dobrej praktyki w edukacji dorosłych



BARBARA MALEPSZA

Old age is like everything else. To make a success of it, you've got to start young
[Starość jest jak wszystko inne. By przekuć ją w sukces, wystarczy zacząć za młodu – tłum. własne].

Theodore Roosevelt

Dla młodszego pokolenia starzenie się to zazwyczaj dość mglista perspektywa. Jednak im wcześniej zdamy sobie sprawę, że na jakość naszego funkcjonowania w jesieni życia pracujemy niemal od najwcześniejszych lat, tym większe prawdopodobieństwo, że dożyjemy sędziwego wieku szczęśliwi i niezależni, w dobrym zdrowiu fizycznym i psychicznym. W ten sposób myślenia wpisują się przytoczone na wstępie słowa jednego z najwybitniejszych amerykańskich prezydentów. Jego spostrzeżenie zawiera jednak coś więcej. Właśnie dlatego, że starość jest nieodzowną częścią cyklu życia, nie możemy odwracać od niej oczu na ulicy, w sklepie czy na spacerze. Osoby starsze powinny być zauważane, ponieważ są integralną częścią społeczeństwa obywatelskiego i w przyszłości będą miały coraz większy wpływ na otaczającą nas rzeczywistość. Pamiętajmy, że my również mamy szansę osiągnąć sędziwy wiek, warto więc już teraz próbować dostrzec i zrozumieć potrzeby starszych pokoleń.

Światowe prognozy demograficzne na nadchodzące dekady są zgodne – przewidują stałe pogłębianie procesu starzenia się społeczeństw. Dane z 27 państw członkowskich Unii Europejskiej zebrane przez Urząd Statystyczny Unii Europejskiej EUROSTAT w 2020 roku pokazują, że średnia wieku populacji wzrosnie z 43,7 lat w 2019 roku do 48,8 w 2100 roku. Polska będzie jednym z krajów o wyższej średniej – aż 51,5 lat – a udział osób w wieku 65+ w populacji wzrosnie we wskazanym okresie z 20,3% do 31,3%. Będzie to jedyna grupa demograficzna, która powiększy się w kolejnych dekadach. Do podobnych wniosków prowadzą dane zebrane przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) w przeprowadzonym w 2021 roku Narodowym Spisie Powszechnym. GUS przewiduje utrzymanie procesu starzenia się polskiego społeczeństwa, a na poparcie swoich prognoz przytacza porównanie statystyk ze spisów z lat 2011 i 2021. Wynika z niego, że liczba gmin z udziałem osób starszych (przekraczającym 20% mieszkańców) wzrosła dziesięciokrotnie – na początku trzeciej dekady XXI wieku stanowiły one już ponad jedną piątą wszystkich gmin w Polsce.

Przytoczone dane jasno wskazują wyzwania, przed jakimi staje sektor edukacji dorosłych. Żeby przygotować młodych ludzi do pełnienia aktywnych ról obywatelskich w przyszłym społeczeństwie, ale również sprostać potrzebom edukacyjno-wychowawczym starszego pokolenia, muszą zaistnieć, a następnie zostać wdrożone, odpowiednio przygotowane programy całożyciowego uczenia się i międzypokoleniowej solidarności, uwzględniające potrzeby seniorów.

Międzypokoleniowe uczenie się jako dobra praktyka w edukacji dorosłych

Przykładem dobrej praktyki w edukacji dorosłych, wychodzącej naprzeciw potrzebom zmieniającego się w swojej demograficznej strukturze społeczeństwa, jest program praktyk studenckich wdrożony w ramach studiów drugiego stopnia na kierunku wychowanie fizyczne, prowadzonych przez Instytut Zdrowia i Kultury Fizycznej Akademii Nauk Stosowanych im. J.A. Komeńskiego w Lesznie. Studenci drugiego roku, realizujący ścieżkę dyplomowania: *Aktywność fizyczna osób starszych*, prowadzili zajęcia ze słuchaczami miejscowego Stowarzyszenia Uniwersytetu Trzeciego Wieku (UTW). Praktyka miała formę indywidualnych porad, grupowych konsultacji, spotkań, a jej trzon stanowiły odbywające się przynajmniej trzy razy w tygodniu 45-minutowe zajęcia. Uwzględniały one zasady metodyki prowadzenia zajęć ruchowych dla osób starszych i aktualne zalecenia w tym zakresie. Skupiały się na wieloaspektowych korzyściach dla uczestników w obszarach profilaktyki zdrowotnej, kształtowania komponentów sprawności związanych z utrzymaniem zdrowia i poprawy kondycji psychoruchowej (wszyscy seniorzy mieli zgodę lekarską na udział w zajęciach fizycznych). Studenci realizujący praktykę zawodową, która jest obowiązkowym przedmiotem kierunkowym w planie studiów, mogli liczyć na wsparcie wykładowcy monitorującego stronę merytoryczną i metodyczną.

W trakcie zajęć grupowych wykorzystywane były różnorodne metody pracy oraz odpowiednio dostosowane pomoce dydaktyczne. Dzięki temu możliwe było uzyskanie korzystnych efektów w różnych aspektach funkcjonowania seniorów.

1. Sprawność mięśniowo-szkieletowa

- zajęcia z ćwiczeniami oporowymi: z obciążeniem własnego ciała, z obciążeniem zewnętrznym (hantle, piłki lekarskie, duże piłki gimnastyczne);
- ćwiczenia gibkościowe o charakterze dynamicznym i statycznym, m.in. joga;
- ćwiczenia oporowo-wytrzymałościowe;
- pilates;
- ćwiczenia ogólnorozwojowe na świeżym powietrzu.

Dzięki temu zestawowi ćwiczeń uczestnicy podtrzymują i zwiększają siłę oraz wytrzymałość mięśni kończyn dolnych i górnych oraz tułowia, a także poprawiają gibkość. Tego rodzaju aktywności zapobiegają utracie siły i masy mięśniowej w starszym wieku, a ponadto są ważnym elementem profilaktyki osteoporozy oraz powiązanych z nią kontuzji i obrażeń.

”

Międzypokoleniowa współpraca i solidarność mają szczególne znaczenie w świetle prognozowanej struktury demograficznej społeczeństwa i powiązanych z nią zadań, z którymi będą się mierzyć edukatorzy pracujący z osobami dorosłymi.

2. Sprawność motoryczna

- zajęcia dotyczące kontroli właściwej postawy ciała podczas czynności dnia codziennego;
- kształtowanie równowagi, koordynacji, kontroli psychicznej i szybkości neuromięśniowej;
- ćwiczenia łączące wykorzystanie funkcji poznawczych z fizycznymi, ćwiczenia z laskami oraz z małymi i dużymi piłkami gimnastycznymi, ćwiczenia równoważne i kształtujące czucie głębokie, pilates, elementy hatha jogi, yin jogi, ćwiczenia ogólnorozwojowe na świeżym powietrzu.

Wymienione elementy mają istotne znaczenie w codziennym funkcjonowaniu osoby starszej, przeciwdziałają upadkom i utracie równowagi oraz stabilności. Dobra koordynacja ruchowa wpływa na usprawnienie ruchów i ułatwia wykonywanie codziennych czynności.

3. Sprawność krążeniowo-oddechowa

- zwiększanie wytrzymałości i zdolności do podejmowania wysiłku;
- właściwe dotlenienie krwi, prawidłowa praca mózgu oraz mięśni;
- lepsza tolerancja wysiłku fizycznego;
- zwiększenie poboru tlenu, przywrócenie właściwej pracy mięśni oddechowych (dzięki ćwiczeniom relaksacyjno-oddechowym).

Treści prowadzonych zajęć były nakierowane na rozwijanie sprawności funkcjonalnej, która ułatwia wykonywanie codziennych, rutynowych czynności, a także bardziej zaawansowanych zadań, dzięki czemu możliwe jest wydajne funkcjonowanie i osiągnięcie satysfakcjonującej jakości życia. W celu podtrzymywania sprawności wykonywane były również ćwiczenia mięśni dna miednicy, które mogą znacząco podnieść komfort życia osoby starszej.

Słuchacze UTW zdobywali ponadto dodatkową wiedzę w trakcie indywidualnych konsultacji dotyczących zalecanych bądź ryzykownych ćwiczeń, podczas pogadań na tematy związane ze zdrowym stylem życia seniora, a także w ramach grupowych spotkań. Proces ten był tak wkomponowany w zajęcia, by korelował z nadrzędnym celem zajęć i uzupełniał wykonywanie ćwiczeń nakierowanych na konkretne obszary sprawności fizycznej oraz funkcjonalnej. Seniorzy zdobywali wiedzę dotyczącą prawidłowych wzorców ruchowych, sposobów uzyskania dobrostanu psychoruchowego, odpowiedniej diety i zdrowego stylu życia m.in. podczas wspólnych spacerów *nordic walking*. Dzięki tym wszechstronnym zajęciom uczestnicy zyskali większy wpływ na kształtowanie swojego życia – nowa wiedza i nowe umiejętności pozwoliły im usprawnić wykonywanie codziennych zadań i obowiązków, a tym samym utrzymać satysfakcjonującą jakość funkcjonowania w starszym wieku.

Najważniejsze korzyści ze współpracy międzypokoleniowej, zaobserwowane podczas realizacji zajęć, zostały przedstawione na wykresie (rys. 1).

Rys. 1. Korzyści ze współpracy międzypokoleniowej w sektorze edukacji dorosłych



Źródło: opracowanie własne.

Warto zatrzymać się przy kwestii dotyczącej kształtowania pozytywnego wizerunku osób starszych. W przestrzeni publicznej często można usłyszeć zwroty i terminy nacechowane negatywnie w stosunku do tej grupy lub nie w pełni oddające jej charakter i strukturę. Najczęściej spotykanymi przykładami klasyfikowania osób starszych są kierowane wobec nich określenia „emeryt” i „rencista” (a nie wszyscy seniorzy należą do jednej z tych kategorii) lub „babcia”, „dziadek” (słowa mogące urazić adresatów, które ponadto nie oddają im należytego szacunku). Współpraca młodych dorosłych i osób w trzecim wieku jest świetną okazją do obalenia stereotypów dotyczących osób starszych. W dalszej perspektywie takie działania mogą doprowadzić do pozytywnych zmian w języku odnoszącym się do seniorów i do zwiększenia w młodszym pokoleniu szacunku dla starszych generacji.

Podsumowanie

Przedstawione przedsięwzięcie jest przykładem integracji pokoleń dzięki edukacji dorosłych. Międzypokoleniowa współpraca i solidarność mają szczególne znaczenie w świetle prognozowanej struktury demograficznej społeczeństwa i powiązanych z nią zadań, z którymi będą się mierzyć edukatorzy pracujący z osobami dorosłymi. Zaprezentowane przykłady dotyczą dość wąskiego wycinka edukacji – zajęcia mają charakter ruchowy (choć nie można zapomnieć, że aktywność fizyczna korzystnie oddziałuje na wiele innych obszarów życia człowieka). Program praktyk studenckich może jednak posłużyć jako inspiracja dla innego rodzaju działań z obszaru edukacji dorosłych, wykorzystujących międzypokoleniową integrację i solidarność oraz mechanizmy wzajemnego uczenia się i promowania społecznego włączenia osób starszych (grupy szczególnie narażonej na wykluczenie).

Przykładami takich dobrych praktyk mogłyby być współpraca uczelni i instytucji realizujących założenia całościowego uczenia się ze stowarzyszeniami, z organizacjami non-profit lub z uniwersytetami trzeciego wieku w zakresie organizacji cyklicznych spotkań o charakterze edukacyjnym, obchodów Dnia Seniora, senioraliów (impres na wzór juwenaliów).

Edukacja międzypokoleniowa może być realizowana także przy okazji wizyt w domach seniora czy innych ośrodkach o podobnym charakterze, np. podczas zorganizowanych w tym celu rozgrywek w szachy, warcaby bądź kalambury. Można ją prowadzić podczas spotkań, w których trakcie obie grupy uczą się od siebie nowych umiejętności (np. osoby starsze zyskują pomoc w obsłudze smartfonów, a same przekazują tajniki zapomnianych gier rekreacyjno-ruchowych). Kolejnym potencjalnym obszarem edukacyjnym są działania nawiązujące do świąt i szczególnych dni w kalendarzu, takich jak: Europejski Dzień Solidarności Międzypokoleniowej, Światowy Dzień Praw Konsumenta, Światowy Dzień Zdrowia, Dzień Świadomości o Marnowaniu Żywności, Międzynarodowy Dzień bez Przemocy.

Zawsze warto również promować wolontariat, w którego ramach młodzi dorośli, oprócz możliwości wykorzystania w praktyce wiedzy, umiejętności i kompetencji zdobytych podczas studiów, mogą przygotować się do ról aktywnych obywateli, dostrzegających potrzeby innych – w tym seniorów, których w nadchodzących dekadach będzie przybywać.



Bibliografia

- CBOS (2012). *Polacy wobec własnej starości: Komunikat z badań BS/94/2012*. Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Czekanowski, P. (2014). Wieloznaczność określeń odnoszonych do ludzi starych. W: B. Szatur-Jaworska (red.), *O sposobach mówienia o starości. Debata, analiza, przykłady* (s. 52–59). Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- EUROSTAT (2020). *Population projections in the EU*; bit.ly/43MmvfK [dostęp: 2.08.2023].
- Fabiś, A., Cyboran, B. (2009). *Dorośli w procesie kształcenia*. Bielsko-Biała – Zakopane: Wyższa Szkoła Administracji.
- GUS (2022). *Informacja o wynikach Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021 na poziomie województw, powiatów i gmin*; bit.ly/3qfRfbf [dostęp: 2.08.2023].
- Leszczyńska-Rejchert, A. (2014). Edukacja międzypokoleniowa oraz integracja międzypokoleniowa jako wyzwania współczesnej gerontologii. *Gerontologia Polska*, 2, 76–83.
- Łuszczynska, M. (2014). Oblicza solidarności międzypokoleniowej – bariery, korzyści i perspektywy. W: P. Szukalski (red.), *Starzenie się ludności a solidarność międzypokoleniowa* (s. 31–51). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Rzecznik Praw Obywatelskich. *29 kwietnia – Europejski Dzień Solidarności Międzypokoleniowej*; bit.ly/30lCzPM [dostęp: 2.08.2023].
- Rzecznik Praw Obywatelskich. *Za starość naszą i waszą – akcja RPO*; bit.ly/30hCAUY [dostęp: 2.08.2023].
- Urząd Miasta Poznania. *Senioralni – Poznań 2022*; bit.ly/30HoiP3 [dostęp: 2.08.2023].

Tekst zajął pierwsze miejsce w konkursie EPALE „Edukacja dorosłych w praktyce”.

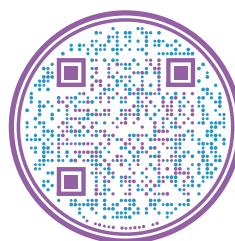
Konkurs był adresowany do studentów różnych kierunków, zainteresowanych edukacją dorosłych. Zadanie konkursowe polegało na napisaniu artykułu na temat wdrożonej dobrej praktyki edukacyjnej, którą można zastosować w innych organizacjach. Uczestnicy mogli opisać ciekawy projekt, inicjatywę albo metodę pracy, które przyniosły pozytywne rezultaty, np. w zakresie rozwijania kompetencji osób dorosłych, kształtowania ich aktywności społecznej bądź planowania kariery zawodowej. Wszystkie teksty biorące udział w konkursie są dostępne na platformie EPALE (bit.ly/44030pa).



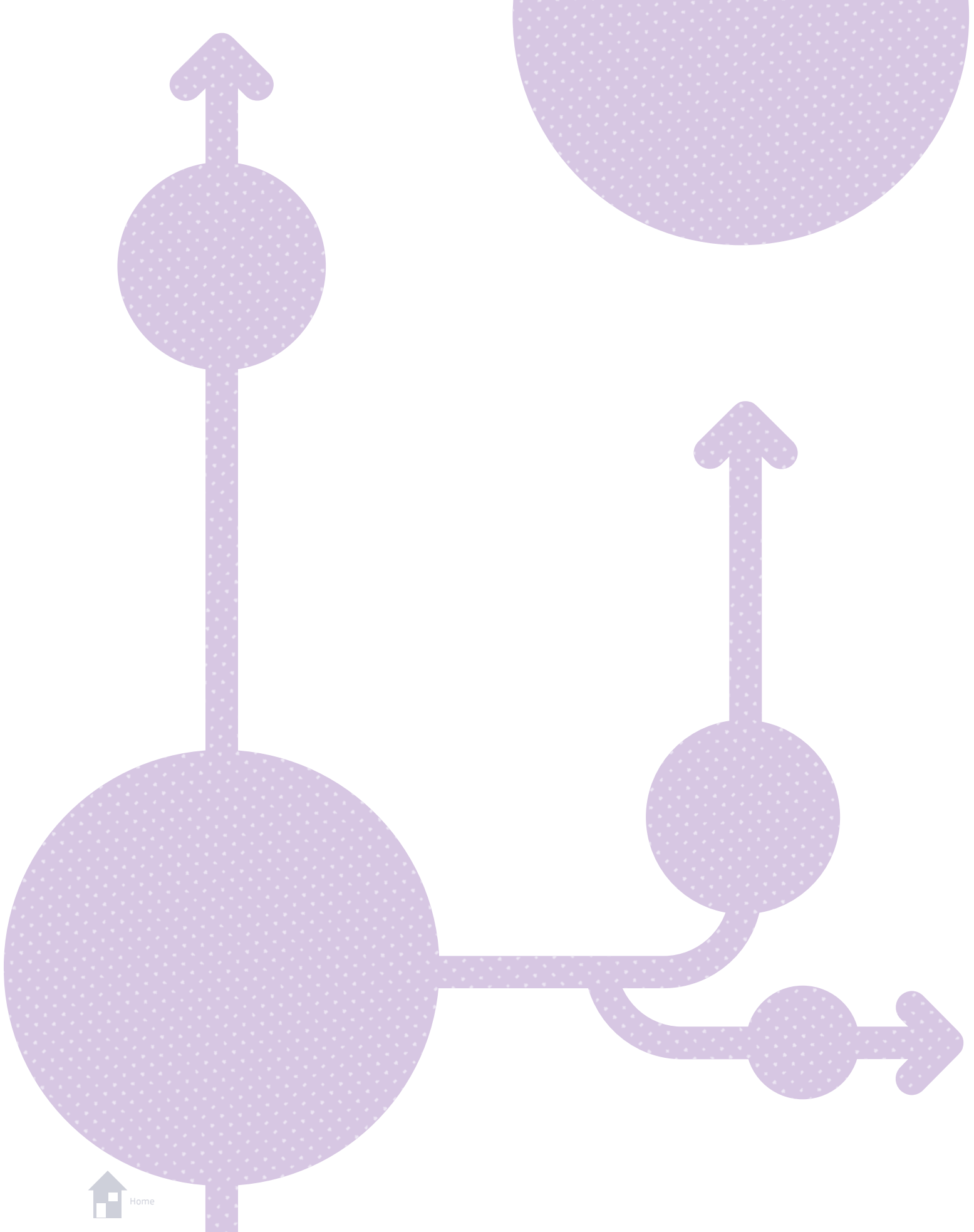
Barbara Malepsza

Magister wychowania fizycznego, specjalizuje się w aktywności fizycznej osób starszych. Propagatorka ogólnorozwojowych treningów na świeżym powietrzu. Trenerka prozdrowotnego treningu personalnego, instruktorka ćwiczeń metodą Pilatesa, treningu *nordic walking*, zajęć dla kobiet w ciąży i połogu. Praktykujący nauczyciel akademicki w zakresie kształcenia języka angielskiego do celów zawodowych i nauczyciel języka angielskiego w szkole ponadpodstawowej. Tłumacz przysięgły języka angielskiego.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o aplikacjach mobilnych dotyczących
aktywności fizycznej seniorów.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Home

Ciekawie i twórczo

– seniorzy w roli głównej



MARIA BEDNARSKA

Pierwszy europejski projekt jest jak pierwsza miłość: motyle w brzuchu, spocone dłonie, bezsenne noce, euforia przeplatana zwątpieniem, radość i łzy, spokój mnicha Zen i nerwowość choleryka. To wielki sprawdzian dla koordynatora, zderzenie z rzeczywistością wyobrażeń o procesie zarządzania oraz teoretycznej wiedzy nabytej na webinarach.

Jaki jest przepis na udany projekt?

Cóż, obawiam się, że na tak postawione pytanie nie ma jednej dobrej odpowiedzi. Specyfika tematu, zróżnicowanie osobowościowe oraz kulturowe (zarówno realizatorów przedsięwzięcia, jak i grup docelowych), wymaga indywidualnego podejścia do określania celów, realizacji działań i wdrażania rezultatów. Trzeba podkreślić, że w cyklu życia projektu każdy element jest niezwykle istotny i wymaga uważności.

Projekt Erasmus+ „Seniorzy ponad granicami” (SAB), realizowany w sektorze Edukacja dorosłych, był dla naszego Stowarzyszenia ATEna¹ pierwszym doświadczeniem międzynarodowym w roli instytucji koordynującej. Prowadziliśmy go we współpracy z partnerem litewskim – Centrum Edukacji i Innowacji w Kownie². Przedsięwzięcie było dość skomplikowane ze względu na główną grupę docelową, czyli seniorów, którzy zwłaszcza w środowiskach poza miastami nie są postrzegani jako osoby aktywne i otwarte na działania międzynarodowe. Stereotyp siwego dziadka naprawiającego stół i babci w kapciach piekającej wnukom szarlotkę dość mocno ukształtował wyobrażenia o tej grupie wiekowej.

”

Na początku naszej pracy nad projektem dostrzegliśmy, że zaplanowane aktywności to jedynie ułamek tego, co przez wiele lat będzie oddziaływało na instytucje partnerskie w ramach działań na rzecz trwałości projektu i długofalowego wdrażania rezultatów. Chodzi nie tylko o tzw. rezultaty materialne (np. scenariusze zajęć, prezentacje, opisy dobrych praktyk). O wiele ważniejsze były nowe umiejętności, postawy czy nawyki, nabyte i wypracowane w trakcie warsztatów przez kadrę instytucji realizujących projekt oraz rozwinięte przez grupę docelową.



¹ stowarzyszenieatenagroup.wordpress.com.
² www.kaunosic.lt.

Byliśmy niezwykle ciekawi (nasi seniorzy również), jak żyją ich rówieśnicy na Litwie, jakie mają zainteresowania i pasje. Wspólnie z partnerem zaplanowaliśmy kilka modułów zajęć tematycznych, które naszym zdaniem mogłyby być interesujące i ważne dla tej grupy, w tym „Śmieci to nie śmieci” (cykl proekologiczny, w którego ramach ponownie wykorzystaliśmy plastikowe opakowania), „Hobbystycznie zakręceni” (spotkania wspierające rozwój pasji i zainteresowań artystycznych seniorów, np. warsztaty z wykonywania okolicznościowych świec czy misternie ozdobionych przedmiotów z zastosowaniem techniki decoupage) i „Zdrowy senior”, czyli szkolenia związane z właściwym odżywianiem, uwzględniające m.in. tworzenie własnych mieszanek prozdrowotnych herbat.

Co było najtrudniejsze?

Największym wyzwaniem okazało się dostosowanie wyidealizowanych założeń projektu, opisanych w formularzu aplikacyjnym, do realnej sytuacji w Polsce i na Litwie. Zderzenie się z prawdziwymi ograniczeniami seniorów wymusiło dopasowanie form pracy, czasu trwania warsztatów, tempa przekazywania informacji do ich możliwości percepcyjnych. Był to dla nas trudny egzamin z plastyczności naszych umysłów, cierpliwości, wyrozumiałości i empatii.

Drugi poważny sprawdzian dotyczył wykorzystania kompetencji w nowych sytuacjach, elastycznego dopasowania ich do wymagań projektowych oraz ich ciągłe rozwijanie i wzbogacanie. Na tym etapie ważna i użyteczna była wiedza nabyta w drodze edukacji nieformalnej lub formalnej w czasach młodości. Choć językiem projektu był angielski, niezwykle użyteczna okazała się znajomość rosyjskiego. Mimo że uczyliśmy się go w szkole średniej, wiele lat wcześniej, w magiczny sposób wydostał się z zakamarków naszej pamięci i uaktywnił podczas rozmów z litewskimi uczestnikami warsztatów. Kompetencje nauczycielskie, zdobyte dzięki działalności w harcerstwie lub w organizacjach młodzieżowych, również przyczyniły się do sukcesu projektu, wprowadzając w międzynarodowych zespołach roboczych lekką i przyjazną atmosferę, budując zaufanie i poczucie wspólnoty.

Którędy do celu?

Droga do celu może być albo zawiła i kręta, albo szeroka i prosta. Jej wybór zależy od wyników badań wstępnych określających rzeczywiste potrzeby grup docelowych, czyli wskazujących niszę, którą projekt mógłby wypełnić.

Etap badania potrzeb, poprzedzający przygotowanie wniosku, jest często pomijany, a tak naprawdę to od niego zależą wyznaczane cele, działania i oczekiwane rezultaty. Solidnie opracowana analiza przynosi też wiele radości, gdy potwierdza się zbieżność oczekiwań grup docelowych, z którymi pracują instytucje partnerskie. Cieszą zarówno podobieństwa pomagające pokonywać trudności pojawiające się w trakcie realizacji działań, jak i różnice,

”

Etap badania potrzeb, poprzedzający przygotowanie wniosku, jest często pomijany, a tak naprawdę to od niego zależą wyznaczane cele, działania i oczekiwane rezultaty. Solidnie opracowana analiza przynosi też wiele radości, gdy potwierdza się zbieżność oczekiwań grup docelowych, z którymi pracują instytucje partnerskie.

które wprowadzają do projektu element nowości, zaskoczenia i dają satysfakcję z odkrywania niestandardowych sposobów rozwiązywania problemów – często wspólnych – dotyczących funkcjonowania społeczeństwa europejskiego. Zaskakujące dla nas było to, że wstępne rozeznania, prowadzone jeszcze przed wypełnieniem aplikacji, przeprowadzone wśród kadry Stowarzyszenia ATEna i grup docelowych, okazały się jedynie czubkiem góry lodowej rzeczywistych potrzeb.

Jednym z problemów okazało się to, że w instytucjach partnerskich kluczowe pojęcia określające cele i działania projektowe były rozumiane w inny sposób. Jak się okazało, polskie pojmowanie takich elementów, jak: scenariusz zajęć, moduł edukacyjny, struktura warsztatów, przebieg webinarów, nie w pełni pokrywało się z litewskim podejściem do tych zagadnień. W wyjaśnieniu tych kwestii istotną rolę odegrali koordynatorzy z obu krajów, dzięki którym udało się na pierwszym spotkaniu online wypracować wspólne definicje i podejścia.

Bardzo ucieszyło nas to, że praca, którą wykonaliśmy przed złożeniem wniosku aplikacyjnego, nie poszła na marne, ponieważ wyniki wstępnych analiz stały się podstawą dalszych działań. Aktualizacja danych, czyli dookreślenie potrzeb edukacyjnych, doprecyzowanie definicji, weryfikacja celów i uzgadnianie podziału zadań – zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym – te działania wymagały jedynie doszlifowania i w niewielkim stopniu odbiegały od tego, co przewidywaliśmy na etapie planowania projektu.

Kolejnym wyzwaniem okazało się kalendarium działań i konieczność jego wkomponowania w schematy codziennego funkcjonowania instytucji oraz grup docelowych. Musieliśmy ustalić m.in. terminarz mobilności oraz spotkań hybrydowych.

Na początku naszej pracy nad projektem dostrzeżliśmy, że zaplanowane aktywności to jedynie ułamek tego, co przez wiele lat będzie oddziaływało na instytucje partnerskie w ramach działań na rzecz trwałości projektu i długofalowego wdrażania rezultatów. Chodzi nie tylko o tzw. rezultaty materialne (np. scenariusze zajęć, prezentacje, opisy dobrych praktyk). O wiele ważniejsze były nowe umiejętności, postawy czy nawyki, nabyte i wypracowane w trakcie warsztatów przez kadre instytucji realizujących projekt oraz rozwinięte przez grupę docelową. Były to m.in. kompetencje językowe – niektórzy przypomnieli sobie język rosyjski, odświeżyli angielskie słownictwo, nauczyli się składać życzenia świąteczne i opowiadać o swoich zainteresowaniach w języku obcym. Kadra naszego stowarzyszenia zwiększyła płynność w mowie i poznała nowe wyrażenia. Z kolei seniorzy rozwinęli swoje umiejętności społeczne – podnieśli poczucie własnej wartości i otworzyli się na różnicowanie społeczne i kulturowe. Przestali obawiać się wystąpień publicznych (także online), nauczyli się lepiej pracować w zespole

”

Pierwszy europejski projekt jest jak pierwsza miłość: motyle w brzuchu, spocone dłonie, bezsenne noce, euforia przeplatana zwątpieniem, radość i łzy, spokój mnicha Zen i nerwowość choleryka. To wielki sprawdzian dla koordynatora, zderzenie z rzeczywistością wyobrażeń o procesie zarządzania oraz teoretycznej wiedzy nabytej na webinarach.

– nie tylko polskim, ale i międzynarodowym. W większym stopniu zaczęli akceptować inność i nauczyli się tolerować niedoskonałości ludzi dookoła, chętniej deklarowali gotowość pracy na rzecz społeczności lokalnych i wykazywali się kreatywnością zarówno w podejściu do pojawiających się problemów, jak i podczas realizacji projektowych działań artystycznych.

Dzięki pracy wolontariuszy ATEny hybrydowe międzynarodowe spotkania seniorów przebiegły bardzo sprawnie. Młodzi ludzie pomagali w obsłudze komputerów, byli tłumaczami, wspierali uczestników projektu w pracach manualnych podczas warsztatów artystycznych.

Co nam się udało i co się sprawdziło?

Płynny przebieg projektu był możliwy dzięki precyzyjnemu podziałowi zadań i odpowiedniemu rozdzieleniu prac w lokalnych zespołach krajowych. Dzięki temu każdy uczestnik czuł nad konkretnym obszarem, a koordynator nie musiał być „człowiekiem orkiestrą”, angażującym się we wszystkie aspekty projektu, tylko mógł spokojnie zarządzać przedsięwzięciem i monitorować poprawność jego realizacji.

Poza opracowanymi scenariuszami zajęć, prezentacjami czy webinariami, największym sukcesem i źródłem naszego zadowolenia było jednak coś innego – radość i szczęście w oczach seniorów. Podczas spotkań udało się wytworzyć niemal familijną atmosferę, dzięki czemu mieliśmy okazję wysłuchać opowieści o przygotowaniach do zajęć, o starannie dobieranych sukienkach, o biżuterii zakładanej na specjalne okazje czy pieczołowicie wykonanym makijażu. Bezcenny był widok skropionego wodą kolońską pana Witolda, dziarskiego dziewięćdziesięciolatka i jedynego mężczyzny wśród uczestników projektu (poza osobami udzielającymi wsparcia technicznego i językowego). Zawiązały się nowe przyjaźnie i zaplanowano kolejne spotkania, tym razem na gruncie prywatnym.

Podczas ewaluacji zajęć pojawiły się okraszone wzruszeniem pozytywne oceny i przychylne opinie. Nasza wstępna diagnoza potrzeb seniorów okazała się trafiona. Dzięki projektowi przestali oni dotkliwie odczuwać samotność, uświadomili sobie, że są komuś potrzebni, a ich umiejętności mogą się przydać innym. Uczestnicy projektu poznali także rówieśników z zagranicy, mieli szansę z nimi porozmawiać i pochwalić się swoimi pracami stworzonymi podczas warsztatów. Dzięki tym kontaktom poszerzyli swoją perspektywę – dowiedzieli się m.in. czym różni się codzienne życie seniorów w Polsce i na Litwie.

Co zyskały instytucje realizujące projekt?

Korzyści ze współpracy w ramach projektu jest wiele. ATEna i Centrum Innowacji Edukacyjnych z Kowna zwiększyły swoje umiędzynarodowienie, znalazły partnera, z którym mogą realizować wspólne przedsięwzięcia, podniosły prestiż w środowisku lokalnym, wypracowały przydatne materiały dydaktyczne (możliwe do wykorzystania w przyszłych działaniach). Kadra obu instytucji nawiązała bliższe znajomości, poznała dobre praktyki i sprawdzone rozwiązania edukacyjne skierowane do seniorów. Co bardzo istotne, dzięki wspólnym spotkaniom, zarówno formalnym, jak i nieformalnym (np. degustacjom lokalnych specjałów), uczestnicy mobilności poznali dziedzictwo kulturowe krajów partnerskich, dostrzegli europejskie komponenty tożsamości i zyskali motywację do podjęcia kolejnych działań na rzecz budowania wspólnej Europy.

Komentarze z platformy EPALE

MACIEJ BIELAWSKI

Bardzo fajny przykład oddolnego działania, poprzedzonego diagnozą potrzeb seniorów. Coraz częściej oferta różnych instytucji i organizacji skierowana do osób starszych jest kształtowana na podstawie ich realnych potrzeb i zainteresowań. Cieszę się, że też pojawia się coraz więcej projektów ponadnarodowych w tym zakresie. Czasem niewiele potrzeba, czego przykładem jest inicjatywa Domu sąsiedzkiego pod Cisem w Elblągu, gdzie realizowano cykl spotkań „Przy kawie i drugim człowieku”, gdzie z udziałem psychologa seniorzy rozmawiali sobie na różne tematy dnia codziennego.

 Like  Comment  Share

NINA WODERSKA

Bardzo ciekawy tekst! Gratuluję! Napisany tak, że czyta się z przyjemnością jednym tchem. Dzięki pierwszemu akapitowi aż sama przypomniałam sobie mój pierwszy projekt zagraniczny – w podobny sposób opisałabym te emocje, które mi towarzyszyły! :) Dziękuję także za szczerość co do trudności wynikających ze wstępnymi założeniami i formularzem aplikacyjnym, a... rzeczywistością. Myślę, że otwarte mówienie o tych trudnościach jest bardzo ważne.

„Droga do celu może być albo zawiła i kręta, albo szeroka i prosta. Jej wybór zależy od wyników badań wstępnych określających rzeczywiste potrzeby grup docelowych [...]”. To kolejna, niezwykle ważna dla mnie myśl. Mam nadzieję, że coraz więcej osób tworzących projekty [w nią] uwierzy. Pozdrawiam i życzę sukcesów w kolejnych działaniach.

 Like  Comment  Share



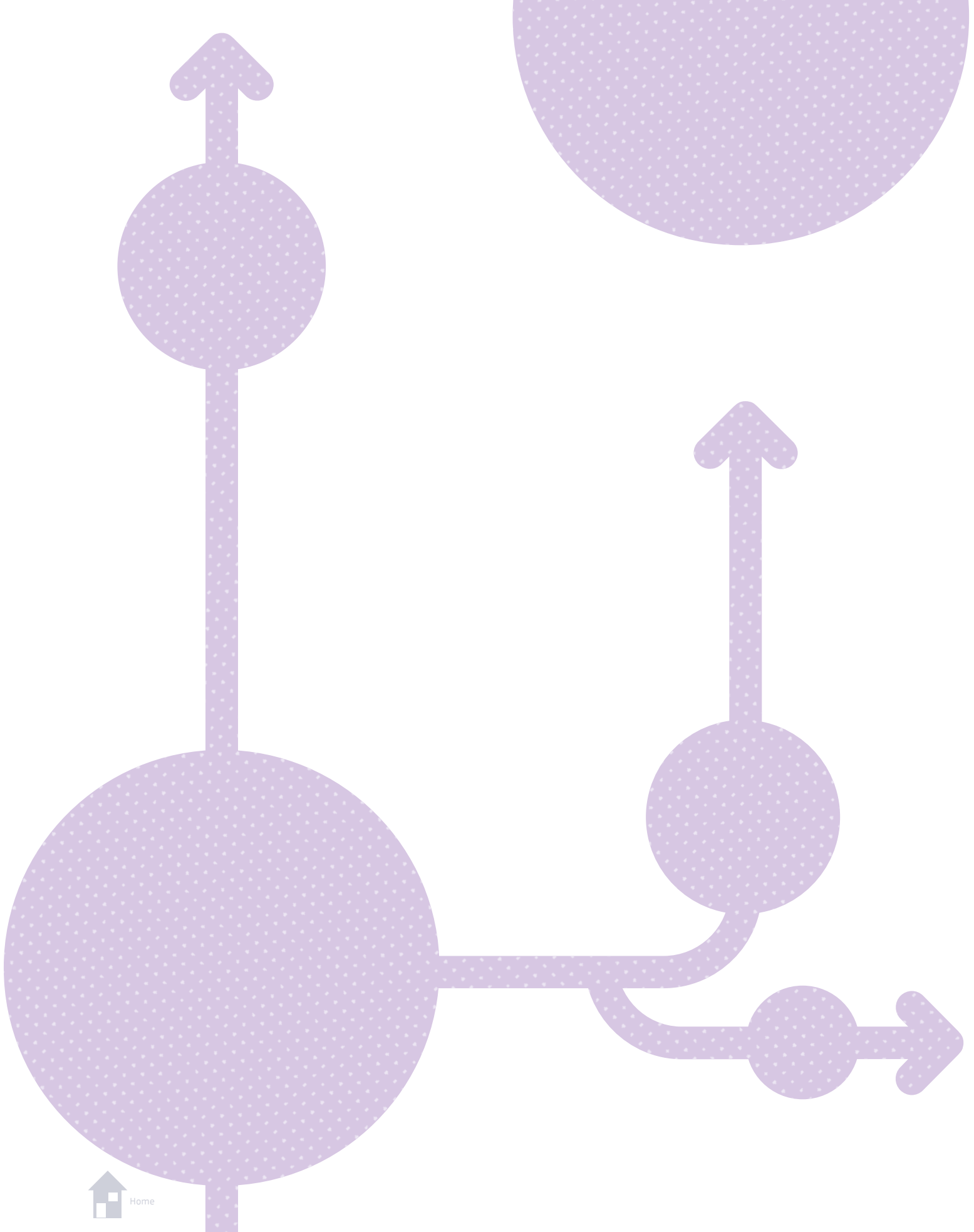
Maria Bednarska

Edukatorka, trenerka kadry edukacji dorosłych, działaczka społeczna, członkini Stowarzyszenia Aktywność, Twórczość, Edukacja na rzecz rozwoju (ATEna).

Na EPALE znajdziesz scenariusze hybrydowych warsztatów kreatywno-artystycznych dla osób 60+, opracowane przez realizatorów projektu Erasmus+.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Adoptuj grządkę! Historia dzielnicowego dobra wspólnego



MATEUSZ NOWACKI

Od 2019 roku z Joanną Pańczak i Martą Wiśniewską prowadzimy Mikro Dom Kultury¹ na poznańskim osiedlu Naramowice. Budynek, w którym mieści się nasza instytucja, to niewielki dom wzniesiony w latach 30. XX wieku, rozbudowany o dwa pomieszczenia, otoczony sporym ogrodem. Formalnie ma status pustostanu, ale w ostatnich latach udało nam się go przekształcić w sąsiedzką, uspołecznioną platformę kultury, a przede wszystkim zaktywizować społeczność lokalną i zaangażować ją we współtworzenie tego miejsca. Nasz sukces udowadnia, że „mikro instytucja”² może się stać dzielnicowym dobrem wspólnym.

Adoptuj grządkę! Trudne początki pięknej przygody

Bardzo zależało nam na wykorzystaniu zasobów naszego ogrodu i udostępnieniu ich mieszkańcom, na oddaniu części przestrzeni³ na rzecz uspołecznionej formy miejskiego rolnictwa. Na nasze plany nałożyła się sytuacja pandemiczna, która wymusiła organizowanie spotkań poza przestrzeniami zamkniętymi, „w terenie”. Dlatego w czerwcu 2020 roku rozpoczęliśmy realizację programu „Adoptuj grządkę!”, przeznaczanego dla wszystkich osób chcących rozpocząć przygodę z ogrodnictwem. Przekazaliśmy im materiały do przygotowania grządki i nasiona, zapewniliśmy opiekę ogrodnika. Wszyscy otrzymali też klucze do furtki, aby móc się opiekować adoptowaną przestrzenią w dogodnych dla siebie godzinach. Pilotażowa edycja udała się jednak połowicznie, bo duża część uczestników, skądinąd bardzo miłych osób, nie mieszkała na naszym fyrtlu⁴. Trzeba jednak pamiętać, że „robienie kultury” oznacza również wyciąganie wniosków z ewaluacji i uczenie się na błędach. W końcu, nie od razu Rzym zbudowano!

Kolektyw Grządkowo bierze sprawy w swoje ręce!

Wykorzystując nasze wcześniejsze doświadczenia, w drugiej edycji projektu pierwszeństwo udziału mieli mieszkańcy naszej dzielnicy. To okazało się strzałem w dziesiątkę! Kolejna fala lockdownów wywołała tęsknotę za kontaktem z naturą, zwłaszcza u osób, które nie miały własnego ogródka. Przełożyło się to na ogromną liczbę zgłoszeń i w ten sposób na dobre zawiązała się nasza „grządkowa” wspólnota sąsiedzka w Mikro Domu Kultury.

Uczestnicy przedsięwzięcia otrzymali profesjonalne wsparcie doświadczonej ogrodniczki, przekazaliśmy im zestaw nasion i wspólnie zbudowaliśmy skrzynie na warzywa. Od samego początku zależało nam na tym, aby nasz zespół działał kolektywnie, dlatego położyliśmy nacisk na integrację poprzez pracę w ogrodzie. Założyliśmy także grupę w mediach społecznościowych,



¹ Facebook: tinyurl.com/487a9bbb [dostęp: 8.12.2023].

² Walczyk, J. (2023). *Uspołecznione instytucje sztuki*, tinyurl.com/4ces2hmh [dostęp: 8.12.2023].

³ Lis, B. (2023). *Włączanie jest sztuką*, tinyurl.com/dmfze52f [dostęp: 8.12.2023].

⁴ W gwarze poznańskiej: część miasta, dzielnica, okolica.

której uczestnicy dzielili się postęпами w uprawach na grządkach, mogli poprosić o wsparcie ekspertki lub wymienić się pomysłami na działania.

Paradoksalnie jednak wydarzeniem w największym stopniu scalającym Grządkowiczów i ekipę Mikro Domu Kultury okazał się problem związany z opóźnieniami w podłączeniu bieżącej wody. Sytuacja ta wymagała od całej załogi codziennego dostarczania jej w butelkach lub korzystania z ulicznej studni. To wyzwanie pomogło nam zbudować relacje w grupie, a także – co z może wydawać się zabawne – stało się mitem założycielskim „Grządkowa”, bo tak właśnie uczestnicy projektu nazwali naszą ogrodową przestrzeń.

Dzisiaj grządkowa wspólnota liczy 35 osób, które angażują się w współnianie przestrzeni Mikro Domu Kultury i aktywnie włączają w projektowanie działań naszej instytucji, m.in. poprzez inicjowanie wydarzeń z zakresu edukacji ekologicznej czy wspólne prace remontowo-ogrodkowe. Ważnym momentem w działalności Mikro Domu Kultury było dołączenie do zespołu kolejnej uczestniczki – Marysi – która zaproponowała utworzenie ogólnodostępnej grządki zielarskiej. Choć nie dostała własnej rabatki, jej zaangażowanie w życie społeczności sprawiło, że od 2022 roku pełni funkcję społecznej koordynatorki ogrodu. Najbardziej cieszy nas właśnie taki proces odwrócenia ról – sytuacja, gdy Grządkowicze ze „zwykłych” uczestników projektu zmieniają się w prowadzących warsztaty lub spotkania dla społeczności lokalnej.

Przez cztery lata trwania programu „Adoptuj grządkę!” udało nam się wypracować kolektywny sposób zarządzania przestrzenią, którego najważniejszym elementem jest sąsiedzka odpowiedzialność. Dzięki temu Grządkowo jest dziś samoorganizującą się załogą, bez której nie wyobrażamy sobie funkcjonowania naszej instytucji. To nasze dzielnicowe dobro wspólne!

Kilka rad dla przyszłych współniaczy i współniaczek!

- Zastanówcie się, w jaki sposób chcecie włączyć społeczność lokalną w działania. Przeprowadźcie diagnozę, która pomoże w ustaleniu potrzeb odbiorców i odbiorczyń waszych działań, a tym samym umożliwi przygotowanie obszaru do współniania.
- Zastanówcie się nad modelem współniania i zarządzania przestrzenią. Na początku warto wraz z uczestnikami projektu opracować regulamin, który zaakceptują obie strony.
- Nie bójcie się rozmawiać o problemach i wyzwaniach!
- Jeśli współnianie działa, starajcie się zwiększać zakres decyzyjności w grupie (oczywiście w miarę możliwości prawno-organizacyjnych).

I wreszcie:

- Nigdy nie zapominajcie, że współnianie to przede wszystkim budowanie relacji!

”

Dzisiaj grządkowa wspólnota liczy 35 osób, które angażują się w współnianie przestrzeni Mikro Domu Kultury i aktywnie włączają w projektowanie działań naszej instytucji, m.in. poprzez inicjowanie wydarzeń z zakresu edukacji ekologicznej czy wspólne prace remontowo-ogrodkowe.

Komentarz z platformy EPALE

MACIEJ BIELAWSKI

Z moich doświadczeń [wynika, że] fajnie wokół takich inicjatyw budować sieć partnerów. Przykładem tego jest zaangażowanie szkoły, która w ramach kółka przyrodniczego może włączyć się w pielęgnację ogródka. Polecam także współpracę z centrami ogrodniczymi, które są gotowe przekazywać różne sadzonki.

 Like  Comment  Share



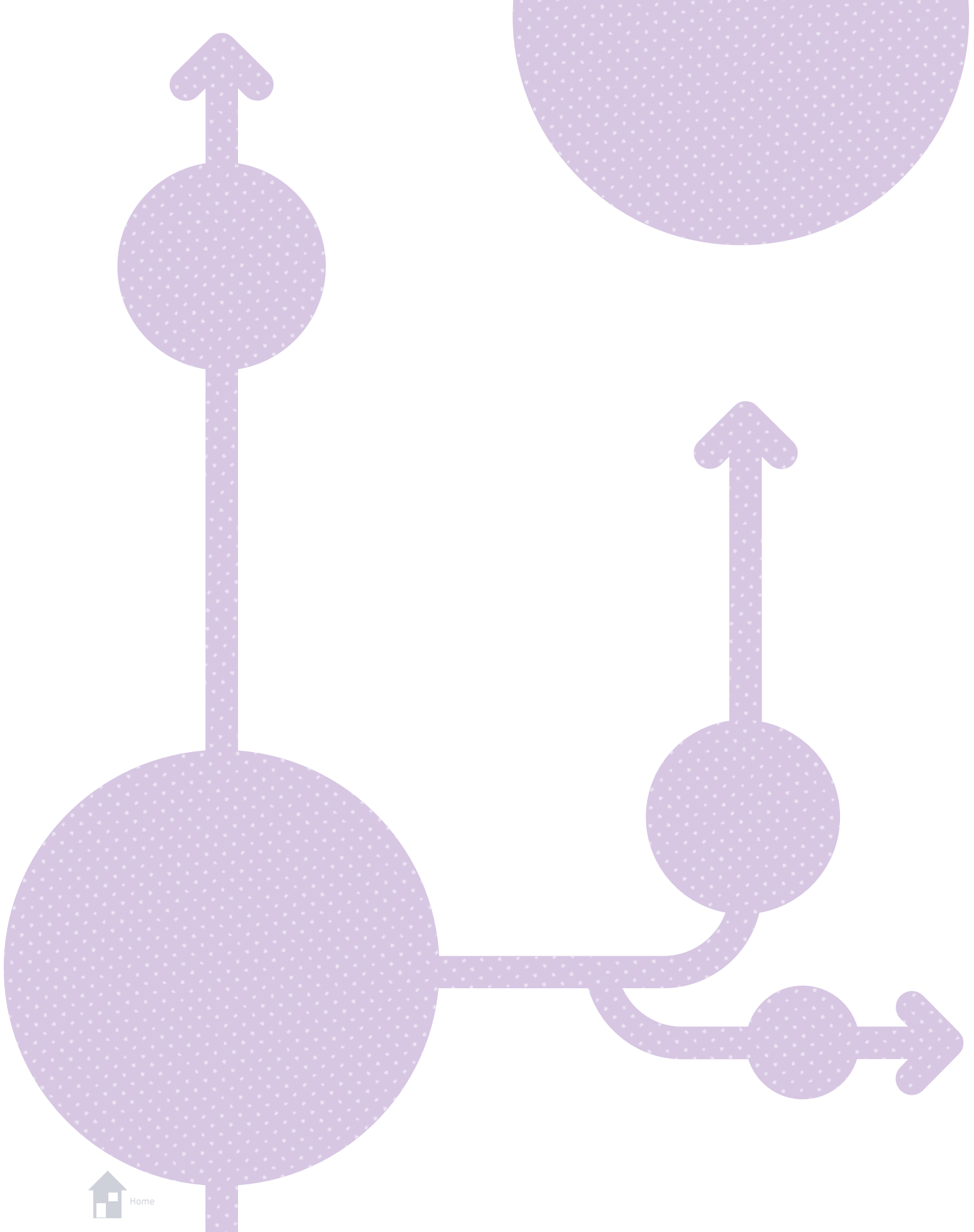
Mateusz Nowacki

Kulturoznawca i animator kultury, doktorant w Zakładzie Kulturowych Studiów Miejskich w Instytucie Kulturoznawstwa na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Prowadzi badania nad miejską polityką środowiskową i adaptacją miast do zmian klimatu. Współtwórca Mikro Domu Kultury i kurator programu społecznego w poznańskiej Galerii Miejskiej Arsenał.

Obejrzyj nagranie z webinaru EPALE:
Aktywność obywatelska i animowanie społeczne w edukacji dorosłych.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



Home

Job shadowing, czyli o cieniach podglądania pracy



ALEKSANDRA ZAJĄC

Job shadowing to bezcenne narzędzie dla pracowników sektora kultury i sektora społecznego. Zanurzeni w bieżących zadaniach i pochłonięci zabieganiem o środki na najbliższą przyszłość tracimy z oczu nieoczywistą wartość tego rodzaju staży – nie zawsze dającą przełożyć się na konkretne partnerstwa lub działania. Wspólne podróżowanie, odkrywanie nowych miejsc i podejmowanie ciekawych inicjatyw wiąże się z wieloma korzyściami. Integrujemy się, inspirujemy i możemy odetchnąć, dzięki czemu zwiększamy dobrostan odbiorców naszych działań i nasz własny.

Tego rodzaju przedsięwzięcia nie są obce naszemu Stowarzyszeniu Lokalnych Ośrodków Twórczych (SLOT). Jest to formalna nazwa organizmu, który tętni życiem już od 30 lat, a jego najważniejszym owocem jest Slot Art Festival¹.

W wieloletniej historii organizacji zdarzały się wyjazdy zagraniczne, ale dopiero w 2023 roku po raz pierwszy skorzystaliśmy z możliwości programu Erasmus+, biorąc udział w czterech wizytach zagranicznych w formule *job shadowing*. Jak to często bywa w trzecim sektorze, wielu z nas z trudem wykroiło czas z rodzinnych i zawodowych obowiązków, głęboko rozważając celowość wyjazdu oraz poszukując uzasadnienia dla podjęcia tego wysiłku. Pojawiły się pytania: „Czy to jest rzeczywiście konieczne, potrzebne, przydatne?”; „Czy na pewno możemy sobie na to pozwolić?”; „Co z tego będziemy mieć – indywidualnie i jako organizacja?”.

Jedną z podróży, w których brałam udział wraz z trzema innymi osobami, była samochodowa wyprawa z Wrocławia do Lublany. Cel stanowiło spotkanie z przedstawicielami poleconej nam organizacji Bunker, która podobnie jak SLOT od prawie trzech dekad organizuje swój festiwal. Na miejscu szybko odkryliśmy, że na tym podobieństwa między naszymi instytucjami się kończą. Uświadomiliśmy sobie, że jeśli chcemy czerpać z tego pobytu inspiracje, nie możemy jedynie podpatrywać sposobu realizacji programu oraz stosowanych tam rozwiązań w zakresie produkcji wydarzeń i rozwiązań administracyjnych.

Nie po raz pierwszy zetknęłam się z sytuacją, kiedy założenia wyjazdu nie dawały się łatwo zrealizować, bo to, co zastaliśmy na miejscu, okazywało się zasadniczo różne od tego, co widzieliśmy na stronie partnera, a nawet od tego, o czym rozmawialiśmy podczas spotkań online. I nie działało się tak, dlatego że ktoś starał się zafałszować prawdziwy obraz rzeczywistości albo zaniedbaliśmy *research*. Po prostu z daleka widok jest piękny, a dopiero dłuższy pobyt pozwala w pełni dostrzec specyfikę danej organizacji. Jak zatem wykorzystać taki pozornie chybiony *job shadowing*? Sposobów jest kilka.



¹ Slot Art Festival to unikalny eksperyment z pogranicza sztuki i działań społecznych. Raz w roku (na początku lipca) do Lubiąża na Dolnym Śląsku jeżdżą kilka tysięcy osób, aby razem tworzyć, pracować i mieszkać, poszukując „sztuki życia”.

Strategia 1: Różnicowanie

Dzięki rozmowom z gospodarzami oraz dyskusjom we własnym gronie odkrywaliśmy, jak wiele nas od nich różni. Mogliśmy lepiej dostrzec specyfikę naszej organizacji. Wyraźnie widzieliśmy, w których obszarach jesteśmy bardziej zaawansowani, a w których po prostu inni, nieporównywalni. Niektóre rozwiązania, choć kusily „profesjonalizmem”, nie nadawały się dla nas, nie chcieliśmy ich wprowadzać ze względu na naszą misję lub styl DIY (*Do It Yourself* – zrób to sam), którego się trzymamy. Inne (np. codzienna praca w biurze), choć dziś niemożliwe do wdrożenia, okazały się dla nas impulsem do rozważań, jakiego miejsca pracy chcemy dla siebie szukać w przyszłości.

Paradoksalnie właśnie dzięki podpatrzonemu różnicom czujemy unikatowość naszego projektu... i potrafimy o nim lepiej opowiedzieć. Nauczyliśmy się tego, ponieważ mobilizował nas dystans od środowiska, w którym byliśmy dobrze znani. Za granicą musieliśmy tłumaczyć – także dosłownie, bo na inny język – nasze motywacje i sposoby działania. W Polsce, zanurzeni w codziennych obowiązkach, nie mieliśmy na to ani niezbędного czasu, ani odpowiedniej perspektywy.

Strategia 2: Pogłębianie

Ponieważ kwestie techniczne lub merytoryczne rozwiązujemy zupełnie inaczej niż Bunker, szybko przeszliśmy na metapoziom kultury pracy. Zaskoczyło nas, jak w strukturę projektu festiwalowego, ale też codziennego działania tamtej organizacji, wkomponowany jest czas na regenerację – relacje, ruch, kontakt z naturą, posiłki.

Dziewięcioosobowy kobiecy zespół Bunkra każdy dzień w biurze rozpoczyna od ustalenia, kto robi zakupy, a kto gotuje obiad. Wielki kalendarz ścienny pokazuje, która osoba w danym terminie ma zaplanowany wyjazd i która może ją zastąpić (a przy okazji zdobyć nowe umiejętności). Raz w tygodniu dziewczyny biorą udział we wspólnej gimnastyce w pobliskim budynku (który w trakcie festiwalu staje się jedną ze scen teatralnych). Po wysiłku fizycznym mają możliwość skorzystania z biurowej łazienki, wyposażonej w prysznic i pralkę.

Ten balans między pracą a wypoczynkiem uwzględniony był nawet w programie ośmiodniowego festiwalu. Jednego dnia ekipa i goście zostali zawiezieni autokarami na zielone wzgórza za miastem. Na miejscu w gospodarstwie zorganizowano piknik z czterodaniowym obiadem i lokalnymi trunkami. Spotykaliśmy się z artystami, których spektakle były wystawiane w pozostałe dni, można było – tak jak my – odbywać branżowe rozmowy albo po prostu nadrobić niedostatki snu na kocu pod drzewem.

Harmonogram festiwalu także nie był wypełniony po brzegi (w przeciwieństwie do programu naszego Slot Art Festivalu) – zdarzały się spektakle o świcie lub wieczorne, trwające do północy, a atrakcje rozrzucone po mapie pięknej Lublany wymuszały spacerować nad brzegiem rzeki, przerwy na lody, obiady i rozmowy.

”

Dzięki rozmowom z gospodarzami oraz dyskusjom we własnym gronie odkrywaliśmy, jak wiele nas od nich różni. Mogliśmy lepiej dostrzec specyfikę naszej organizacji. Wyraźnie widzieliśmy, w których obszarach jesteśmy bardziej zaawansowani, a w których po prostu inni, nieporównywalni. Niektóre rozwiązania, choć kusily „profesjonalizmem”, nie nadawały się dla nas, nie chcieliśmy ich wprowadzać.

Po tych obserwacjach zaczęliśmy się zastanawiać, czy „przerwy w pracy” i „przerwy w programie” nie są być może najbardziej owocnym czasem dla rozwoju kreatywności i budowania relacji, czyli tych czynników, bez których ani kultura, ani działania społeczne nie są możliwe. A jeśli tak jest, to pojawia się zasadnicze pytanie: jak wbudować je w asynchroniczną pracę zdalnego zespołu lub hiperintensywny, symultaniczny program naszego eventu?

Strategia 3: Rozszerzanie

Niespodziewane profity z wyjazdu uzyskaliśmy dzięki uważnej obserwacji nie tyle organizacji goszczącej, ile jej otoczenia. Festiwal Młade Levi odbywa się w centrum bardzo nietypowej europejskiej stolicy – łączącej 200 tys. mieszkańców Lublany, miasta z piękną, zwartą starówką rozciągłą wzdłuż bulwarów rzeki Lublanicy. Słowenia jest stosunkowo zamożnym krajem, nastawionym przede wszystkim na zachodnich turystów. Wciąż jednak znaleźć w nim można ślady zawitej przeszłości (przynależność do Jugosławii, bliskość Bałkanów, rozpięcie między kulturą słowiańską a śródziemnomorską). Pomimo swojej stołecznej rangi Lublana nie maskuje ożywionego dialogu, jaki w formie graffiti toczy się na ścianach miejskich budynków.

To z nich dowiedzieliśmy się o ogromnym squacie w dawnej fabryce rowerów i jego dyskusyjnej likwidacji w trakcie pandemii, a także o licznych protestach w obronie tego miejsca, o sporach ze sprzyjającymi deweloperom władzami miasta. Dawał się w powietrzu wyczuć pacyfistyczny i antykapitalistyczny duch protestów, łączący wielu artystów i mnóstwo oddolnych ruchów. Dzięki Google Maps trafiliśmy do Metelkovej, do podobnego squatu, który przetrwał w unikalnej symbiozie publiczno-pozarządowej i w 2023 roku świętował 30-lecie istnienia.

Ta uważność na otoczenie pozwoliła nam uchwycić znacznie szerszy kontekst niż „tylko” ten wynikający z podglądania pracy organizacji goszczącej – a to było bodźcem do dalszego researchu, lektur, rozmów i refleksji. „Czytanie murów” pozwoliło nam w rozmowach z mieszkańcami miasta podejmować wątki, których nie uwzględniono w żadnym z przewodników. W ten sposób – patrząc prosto w oczy naszym gospodyniom z Bunkra, ale też uważnie rozglądając się wokół tej instytucji, wykorzystaliśmy każdą godzinę naszego siedmiodniowego wyjazdu. Zrozumieliśmy, że powszechnie bagatelizowany czas snu, wspólnego jedzenia, śmiechu, obserwowania wody i rozmów w samochodzie jest równie ważny dla naszej pracy, jak tradycyjne „efektywne działanie”. Nawet jeśli zazwyczaj te momenty pozostają w cieniu naszych „podstawowych” zadań i obowiązków.

Komentarz z platformy EPALE

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Metoda job shadowing bywa faktycznie trudna do wykorzystania. Jest wymagająca zarówno organizacyjnie, jak i czasowo. Jednak wielokrotnie przekonałam się, że jeśli rzeczywiście poszukujemy skutecznych sposobów na rozwiązanie ważnych problemów, często jest najlepszą drogą. Zewnętrzny obserwator dostrzega to, czego obserwowana osoba już nie dostrzega. Z tej wymiany doświadczeń korzystają obie strony. A nierzadko rozwiązanie problemu okazuje się banalne, jeśli szuka się go, obserwując z boku.

 Like  Comment  Share



ALEKSANDRA ZAJĄC

Absolwentka filmoznawstwa i programu ALP Center for Leadership, a także szkoleń z zakresu rozwoju widowni. Od ponad 13 lat organizatorka projektów z obszaru animacji kultury i działań ze społecznością. Od 2017 roku dyrektorka programowa Slot Art Festiwalu, największego święta kultury alternatywnej w Polsce, opartego na crowdfundingu i współpracy. Członkini rady Stowarzyszenia Lokalnych Ośrodków Twórczych, odpowiedzialna za działania fundraisingowe. Współpracowała z Polskim Stowarzyszeniem Fundraisingu oraz Europejską Stolicą Kultury Wrocław 2016. Redaktorka publikacji *Spinacz – wolne pomysły do wykorzystania*. Od kilku lat pochtania ją kolejna ważna życiowa rola: mamy dwójki dzieci.

Przeczytaj na EPALÉ artykuł beneficjenta programu Erasmus+ na temat job shadowingu w chorwackich bibliotekach.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Odpowiedz na zew przygody i wyrusz w podróż z Erasmusem!



BARBARA GOŁĘBIOWSKA

Każdy, kto kiedykolwiek wybrał się na górską wycieczkę, wie, że taka wyprawa wymaga wcześniejszego zbudowania kondycji, porządnego przygotowania i zadbania o dobre towarzystwo, ale widok ze szczytu i poznanie nowych szlaków wynagradzają każdy podjęty wysiłek. Podobnie jest z wyprawami spod znaku Erasmusa+.

Przed wyruszeniem w drogę zasięgnij rady doświadczonych podróżników

Ten tekst to zestaw rekomendacji opartych na doświadczeniach z podróży – czyli z projektu „Przez interpretację do doceniania i ochrony. Budowa programu edukacji dorosłych w oparciu o metodę interpretacji dziedzictwa”. W ramach tego przedsięwzięcia 30 pracowników i pracowniczek Muzeum Józefa Piłsudskiego w Sulejówku wyjechało do Chorwacji na certyfikowane kursy interpretacji dziedzictwa. Pociąg, którym wybraliśmy się w tę podróż, nazywał się „KA122-ADU – Krótkoterminowe projekty na rzecz mobilności dorosłych osób uczących się i kadry w sektorze edukacji dorosłych”, a sama wyprawa trwała od 1 października 2022 roku do 30 września 2023 roku. Każda podróż jest inna, ale mam nadzieję, że nasze doświadczenia mogą stać się dla wszystkich zachętą, inspiracją i wsparciem.

Zacznijmy... od początku.

Pierwsza sprawa – odważ się!

Całkiem normalne jest to, że gdy wyruszamy po raz pierwszy na nieznaną szlak, towarzyszy nam lęk. Zdarza się także, że słyszymy przestrogi na temat czyhających zewsząd niebezpieczeństw, opowieści o potężnych przepaściach i dzikich zwierzętach. My także mieliśmy sporo obaw podgrzewanych „legendami” o nieprawdopodobnie szczegółowych formularzach wniosków i skomplikowanych europejskich procedurach, a myśl o oszacowaniu budżetu tak trudnego przedsięwzięcia, jak projekt Erasmus+, spędzała nam sen z powiek.

Okazało się, że w większości były to strachy na lachy – formularz jest tak skonstruowany, że prowadzi nas za rękę przez kolejne etapy, a budżet opiera się w znacznej mierze na stawkach ryczałtowych, więc system „sam go liczy” na podstawie założeń projektu. Jest to wszystko znacznie prostsze niż ubieganie się o środki w wielu krajowych programach dotacyjnych. Dodatkowo można skorzystać z niezwykle pomocnych szkoleń, webinarów i konsultacji, organizowanych przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE).

Druga sprawa – zastanów się, dokąd chcesz iść i jaki jest twój cel

Gdy rozpoczynamy przygodę w górach, nie wybieramy się od razu w Himalaje, ale z Beskidami powinniśmy dać sobie radę. Co więcej – to wcale nie są gorsze, tylko inne góry. W naszym wypadku wybór Beskidów (czyli krótkoterminowych projektów mobilności), a nie ośmiotysięczników (partnerstw współpracy) na pierwszą wyprawę, okazał się strzałem w dziesiątkę – pozwolił przeszkolić kadrę, zdobyć doświadczenie i przetrzeć szlaki, dzięki czemu możemy teraz brać pod uwagę trudniejsze trasy. Bardzo ważne było też określenie problemów, przed jakimi staje muzeum i sprawdzenie, w jaki sposób projekt może przyczynić się do ich rozwiązania. Dzięki temu mogliśmy jasno określić cel naszej wyprawy.

Zarezerwuj czas

Jest raczej oczywiste, że nie da się połączyć włóczędzy po lasach, halach i łąkach ze spotkaniami służbowymi, pilnowaniem „dedlajnow” i obsługą maili. Prowadzenie projektu Erasmus+ – od etapu wypełniania wniosku, przez procedury związane z podpisywaniem umów, zarządzaniem, sprawozdawczością, po upowszechnianie i rozliczanie – zajmuje naprawdę sporo czasu. Jeżeli twój dzień pracy jest szczelnie wypełniony, zastanów się, jak na okres realizacji projektu delegować część zadań lub w jaki sposób można rozłożyć je w czasie, by w momentach krytycznych (przygotowywanie wniosku, planowanie mobilności, rozliczanie) nie musieć organizować jednocześnie międzynarodowego festiwalu dla tysiąca osób bądź domykać inwestycji.

Odpowiedz sobie na najważniejsze pytanie: z kim chcę wyruszyć w drogę?

Dobra, zgrana grupa, która potrafi współpracować i na którą można liczyć w trudnych momentach, to warunek każdej udanej wycieczki. Podobnie jest z zespołem, który zbudujesz wokół projektu – chodzi zarówno o uczestników mobilności, współpracowników z twojej organizacji, jak i pracowników instytucji przyjmującej.

W naszym muzeum wprowadziliśmy bardzo transparentne zasady naboru do projektu – zaproszenie otrzymały wszystkie osoby spełniające warunki formalne, dzięki czemu udało się wszystkim chętnych wysłać na kursy. Zespół był różnorodny i składał się z przedstawicieli kilku działów (z czego bardzo się cieszyliśmy!), w związku z czym konieczne było ustalenie między nami kanałów komunikacji i klarowne przedstawienie zasad udziału w projekcie. Od pierwszego kontaktu z instytucją przyjmującą – firmą Muses Ltd for consulting and managing in culture and tourism z Zagrzebia – zdawaliśmy sobie sprawę, że nadajemy na tych samych falach, co było dla nas jednym z istotnych kryteriów wyboru. Dzięki zaufaniu, szczerości i dobrej komunikacji udało się nam rozwiązać wszystkie problemy związane z terminami, umowami, planowaniem podróży i zdarzeniami losowymi.

”

Odpowiednikiem ratownika w programie Erasmus+ jest opiekun projektu w FRSE – nie wahaj się do niego pisać lub dzwonić z pytaniami. Zapewniam, że lepiej to zrobić wcześniej, niż samodzielnie borykać się z rozwiązywaniem problemów. Kiedy zdarzy się sytuacja nadzwyczajna, uniemożliwiająca potencjalnemu uczestnikowi wyjazd, to właśnie od opiekuna dowiesz się, co robić.

Bardzo ważne było także wsparcie ze strony naszego zespołu prawnego, księgowego oraz dyrekcji – bez nich wyprawa nie doszłaby do skutku. I jeszcze jedno – każdy przewodnik wycieczki (czyli koordynator projektu) powinien mieć kogoś, kto może go w razie potrzeby wesprzeć, a nawet zastąpić. Nam udało się w ten sposób zorganizować, dzięki czemu praca nad projektem przebiegała bez zakłóceń, również w czasie urlopów.

Zastanów się, co wam będzie potrzebne, a następnie zgromadź niezbędny sprzęt

Najlepiej zaplanowana wyprawa może zamienić się na szkołę przetrwania, gdy zapomnimy o spakowaniu kurtki przeciwdeszczowej, butelki z wodą i mapy. Szczególnie ważny jest aktualny przewodnik po okolicy. Wspaniała wiadomość dla przyszłych realizatorów projektów Erasmus+ jest taka, że z takiej pomocy również oni mogą skorzystać! *Przewodnik po programie Erasmus+* jest co roku aktualizowany i można go pobrać ze strony internetowej. Koniecznie zabierz go ze sobą w drogę projektową – znajdziesz w nim odpowiedź na większość swoich pytań. Dla nas przydatną mapą w podróży były też prezentacje z webinarów Erasmusa+, które krok po kroku wyjaśniały procedury i wszystkie etapy działań projektowych.

Przed wyprawą koniecznie zadбай o kondycję i umiejętności zespołu

Jeżeli w trakcie pierwszego podejścia dopadnie was zadyszka, nie docenicie uroków otaczających was górskich pejzaży. Dlatego warto efektywnie wykorzystać środki na wsparcie organizacyjne.

W naszym projekcie uczestnicy mobilności brali udział w lekcjach angielskiego online w kilkuosobowych grupach – dzięki czemu udało się zmniejszyć koszty, a zespół dodatkowo się zintegrował. Co więcej, lekcje były zorganizowane wokół anglojęzycznych materiałów związanych z tematem kursu. Wykład o Chorwacji przeprowadziła dla nas bezpłatnie osoba pracująca w polsko-chorwackiej organizacji turystycznej – warto zwracać się do innych tego rodzaju placówek (np. ambasad i instytutów kultury poszczególnych krajów).

Zainwestowaliśmy też własne środki w warsztaty na temat współpracy w zespole, dostępności, odpowiedzialności środowiskowej i dialogu międzykulturowego, które rozwijały umiejętności uczestników w zakresie priorytetów Erasmusa+, a zarazem przybliżyły wartości, na jakich oparta jest metodologia interpretacji dziedzictwa.



Dajcie sobie czas na odpoczynek, świętowanie i podziękowania. Przeszliście razem trudną drogę, więc chwila wytchnienia wam się należy. Dziękując, nie zapomnijcie o tych, którzy nie brali udziału w ataku szczytowym (czyli w samej mobilności), ale bez których wyprawa projektowa nie doszłaby do skutku – księgowych, pracownikach działu administracyjnego lub prawnego.

Szuj wyprawę na miarę!

Może zamiast iść z tłumami na wydeptany szlak, warto odkryć nieznaną, dzięki szczyty? Tak właśnie zrobiliśmy – zamiast korzystać z usług firm realizujących taśmowo szkolenia dotyczące programu Erasmus+, zamówiliśmy certyfikowany, intensywny kurs dla niewielkiej grupy osób, zaspokajający dokładnie nasze potrzeby i umożliwiający integrację z pracownikami instytucji przyjmującej.

Dbaj o komunikację i dobrą atmosferę po wyruszeniu w drogę

Każdy uczestnik powinien znać cel i zasady obowiązujące na wyprawie. Trzeba też znaleźć czas na cieszenie się swoim towarzystwem, miejscem i chwilą.

Warto, by uczestnicy wiedzieli, do kogo mogą zwrócić się z wątpliwościami lub problemami. Z drugiej strony, pamiętaj, że są to dorosłe osoby, świadomie podejmujące decyzję o udziale w projekcie i zobowiązujące się do zrealizowania określonych działań, dlatego nie musisz wypełniać za nikogo ankiety w systemie i szukać przez telefon miejsca parkingowego obok hotelu w mieście oddalonym o kilkaset kilometrów. Jeżeli – tak jak w naszym przypadku – kursy odbywają się w kilkuosobowych grupach, poproś kogoś zaufanego o to, by pełnił funkcję „osoby kontaktowej” na miejscu. W naszym projekcie to rozwiązanie świetnie się sprawdziło.

Podczas wyjazdu pojawia się okazja do poznania innego kraju i jego mieszkańców – po zajęciach można wybrać się na wspólną kolację, spacer, zwiedzanie. Dziś, po powrocie, dzięki temu czujemy się prawdziwymi ambasadorami przyjaźni polsko-chorwackiej!

Rasowy górski turysta jest eko

Podróżowanie w duchu *słów* jest zdrowe, modne i relaksujące, a przy tym zostawia znacznie mniejszy ślad węglowy. Warto skorzystać z formuły podróży ekologicznej – jesteśmy dumni, że większość naszej grupy przemieszczała się w ten właśnie sposób.

”

Całkiem normalne jest to, że gdy wyruszymy po raz pierwszy na nieznaną szlak, towarzyszy nam lęk. Zdarza się także, że słyszymy ostrzeżenia na temat czyhających zewsząd niebezpieczeństw, opowieści o potężnych przepaściach i dzikich zwierzętach. My także mieliśmy sporo obaw podgrzewanych „legendami” o nieprawdopodobnie szczegółowych formularzach wniosków i skomplikowanych europejskich procedurach, a myśl o oszacowaniu budżetu tak trudnego przedsięwzięcia, jak projekt Erasmus+, spędzała nam sen z powiek.

W górach zawsze pamiętaj o numerze alarmowym

Na ratowników górskich zawsze można liczyć, a przed wyruszeniem w drogę warto zapytać ich o warunki, jakie panują na szlaku. Odpowiednikiem ratownika w programie Erasmus+ jest opiekun projektu w FRSE – nie wahaj się do niego pisać lub dzwonić z pytaniami. Zapewniam, że lepiej to zrobić wcześniej, niż samodzielnie borykać się z rozwiązywaniem problemów. Kiedy zdarzy się sytuacja nadzwyczajna, uniemożliwiająca potencjalnemu uczestnikowi wyjazd, to właśnie od opiekuna dowiesz się, co robić. Warto mieć w pamięci, że jest ktoś, na kogo zawsze można liczyć podczas erasmusowej podróży i komu tak samo jak wam zależy na powodzeniu wyprawy.

Nie zapomnij o zdjęciach i pamiątkach z wycieczki

Fotografie, kamyczki, pieczątki, znaczki – któż z nas nie lubi gromadzić pamiątek, które pozwolą po latach wracać do magicznych chwil wyprawy i chwalić się naszymi osiągnięciami przed całym światem? Pamiątki są nie mniej ważne podczas projektu Erasmus+. Przydadzą się na etapie składania sprawozdania, ale i dzielenia się rezultatami w mediach społecznościowych, na stronie internetowej, na platformie EPALE, podczas konferencji i spotkań.

Gdy już wejdiesz na szczyt, koniecznie zrób zdjęcie!

Fotografia na szczycie góry jest dowodem, że zrealizowaliście cel wyprawy – na kursach finansowanych ze środków programu Erasmus+ jej odpowiednikiem jest certyfikat udziału, spełniający ściśle określone wymogi (koniecznie zajrzyj do *Przewodnika!*). Poza tym dajcie sobie czas na odpoczynek, świętowanie i podziękowania. Przeszliście razem trudną drogę, więc chwila wytchnienia wam się należy. Dziękując, nie zapomnijcie o tych, którzy nie brali udziału w ataku szczytowym (czyli w samej mobilności), ale bez których wyprawa projektowa nie doszłaby do skutku – księgowych, pracownikach działu administracyjnego lub prawnego.

Po wyprawie opowiadaj o podróży

Wykład o naszym przedsięwzięciu dla pracowników muzeum odbył się w ramach cyklu czwartkowych spotkań online, a we wrześniu 2023 roku zorganizowaliśmy międzynarodowe seminarium podsumowujące projekt i upowszechniające jego efekty. Wzięły w nim udział m.in. nasze koleżanki z Chorwacji, z którymi bardzo się polubiliśmy podczas wyjazdu. Ich wizyta jest dowodem na to, że Erasmus+ naprawdę otwiera nowe horyzonty i buduje przyjaźnie. A to wartość nie do przecenienia w tak bardzo dziś podzielonym świecie.

Wróćisz i zapewne nabierzesz apetytu na więcej!

Każda kolejna podróż z Erasmusem+ jest łatwiejsza dzięki zdobyтым doświadczeniom, kontaktom, nowej wiedzy. Nasze muzeum planuje już projekt w Akcji 2. Partnerstwa na małą skalę. Chcemy zrealizować przedsięwzięcie, które pozwoli nam wykorzystać umiejętności zdobyte w Akcji 1. we współpracy z zagranicznym partnerem. A potem? Kto wie? Himalaje czekają!

Tekst zajął pierwsze miejsce w konkursie EPALE „Sposób na Erasmus+”.

Konkurs był skierowany do realizatorów projektów w programie Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych. Jego uczestnicy dzielili się swoimi doświadczeniami i poradami na blogu EPALE. Na konkurs napłynęło 15 artykułów z opisami ciekawych projektów, a także z praktycznymi poradami dotyczącymi współpracy międzynarodowej. Wszystkie są dostępne na platformie EPALE (bit.ly/3rS4klm).



Barbara Gołębiowska

Dyrektorka Muzeum Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie. W latach 2011–2023 kierowniczka Działu Edukacji Muzeum Józefa Piłsudskiego w Sulejówku, pełnomocniczka dyrektora ds. Rozwoju oraz koordynatorka projektów Erasmus+. Z wykształcenia historyczka sztuki, ukończyła studia podyplomowe z zakresu ochrony dziedzictwa oraz zarządzania. Certyfikowana trenerka programu Echocast oraz planowania i oprowadzania interpretacyjnego (w trakcie certyfikacji), wykładowczyni Podyplomowych Studiów Muzealnych na Uniwersytecie Warszawskim, dwukrotna stypendystka Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego (w latach 2019 oraz 2024).

Filtruj treści na EPALE po tagu „Erasmus+”,
żeby w szybki sposób dotrzeć
do informacji publikowanych przez
beneficjentów programu.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Edukacja dorosłych to szeroka dziedzina, obejmująca wiele obszarów. Ma to swoje odzwierciedlenie w tekstach publikowanych przez członków społeczności skupionej wokół platformy EPALE. Różnorodność tematyczna nie przesłania jednak najważniejszego aspektu – w centrum uwagi zawsze umieszczony jest człowiek na różnych etapach dorosłości. Teksty zaprezentowane w tej publikacji, stanowiące drobny wycinek bogatych zasobów platformy, doskonale ilustrują, w jaki sposób można wykorzystać rozwiązania edukacyjne do zainicjowania zmiany – u pojedynczych osób, w grupach czy małych lub większych społecznościach. Pokazują drogę od wyzwania do rozwiązania.

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

to miejsce, gdzie eksperci zajmujący się edukacją dorosłych, m.in. edukatorzy, trenerzy, doradcy zawodowi i badacze mogą znaleźć inspiracje, aktualności i propozycje nowych metod pracy. Społeczność EPALE tworzą praktycy, którzy chcą rozwijać kompetencje, dzielić się doświadczeniem oraz rozmawiać na temat swojego warsztatu zawodowego. Na EPALE mogą publikować teksty, dzielić się narzędziami edukacyjnymi oraz nawiązywać kontakty z edukatorami w Polsce i w Europie. Platforma jest ogólnodostępna i wielojęzyczna, a korzystanie z niej bezpłatne.
epale.ec.europa.eu/pl | facebook.com/epalepolska | pl.linkedin.com/company/epalepolska

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) działa od 1993 roku. Pełni funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności na lata 2021–2027, realizuje również projekty w ramach Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS). Równolegle prowadzi europejskie inicjatywy informacyjno-edukacyjne: eTwinning, Eurodesk, Eurydice, Europass, Euroguidance, EVET i EPALE. Wspiera także współpracę z krajami Wschodu za pośrednictwem Polsko-Litewskiego Funduszu Wymiany Młodzieży, Polsko-Ukraińskiej Rady Wymiany Młodzieży oraz Centrum Współpracy SALTO z Krajami Europy Wschodniej i Kaukazu.

www.frse.org.pl



Współfinansowane przez
Unię Europejską

EPALE
Polska



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji