

Wartości
w **działaniu**:
metody pracy
z **wartościami**





SPIS TREŚCI

Strona 3 - Część 1. O projekcie VIAME

Część 2. Podsumowanie wymian

Strona 4 - Wartości do zaczerpnięcia, Polska

Strona 5 - Zapamiętajmy ten tydzień, Słowenia

Strona 6 - Sztuka w działaniu, Portugalia

Strona 7 - Wizualność, światło, kolor i przestrzeń, Węgry

Część 3. Jak używać naszych metod w pracy z młodzieżą nad wartościami?

Strona 8 - Metoda Creative Collaborative Approach

Strona 9 - Drama brytyjska

Strona 10-11 - Metoda HAE (Horse Assisted Education)

Strona 12 - Praca projektowa z wykorzystaniem TA (Analizy Transakcyjnej)

Strona 13 - SSCA (Seven Step Configuration Analysis)

Część 4. Przykładowe doświadczenia w każdej z metod

Strony 14-15 - Konflikt i relacje w szkole (U.PORTO, Portugalia)

Strony 16-17 - Technika rysowania nieistniejącego zwierzęcia (SSCA, Hungary)

Strony 18-19 - Znaczenie rozgrzewki w dramie (British Drama, Atalaya Foundation)

Strony 20-21 - Proces pracy projektowej w przedstawieniu kukiełkowym (PLYA, Slovenia)

Strona 22-23 - Część 5. Refleksje liderów młodzieżowych po projekcie

Część 6. O organizacjach uczestniczących w projekcie

Strona 24 - Fundacja Atalaya

Strona 25 - Fundacja Látótér

Strona 26 - Ljudska uniwerza Radovljica

Strona 27 - Uniwersytet Porto

O PROJEKCIE VIAME

VIA-ME ma na celu promowanie innowacyjnych metod nauczania, które efektywnie aktywizują młodzież i rozwijają kluczowe kompetencje. Podejmując pierwsze prace młodzi dorośli nie są przygotowani do tego, aby spełniać wymagania pracodawców.

VIAME promuje przedsiębiorczość społeczną wśród młodych ludzi, poprzez umożliwienie im realizacji własnych projektów społecznych na rzecz społeczności lokalnych. Realizowane przez nich projekty są rezultatem udziału w międzynarodowym szkoleniu, podczas którego definiowali własne wartości i szukali tych, które są wspólne dla nich wszystkich. Następnie rozpoczynali pracę nad pomysłami, które realizowali po powrocie do kraju. Ich projekty obrazują jak wartości można wdrażać w życiu codziennym rozwiązując jednocześnie zaobserwowane przez siebie problemy społeczne.

W projekcie odbyły się cztery międzynarodowe treningi (Polska, Słowenia, Portugalia, Węgry), podczas których uczestnicy poznawali innowacyjne metody pracy z młodzieżą, uwzględniające pracę z wartościami.

Poprzez własny rozwój i poszerzanie zakresu własnych umiejętności młodzi liderzy mają większą szansę na podjęcie i utrzymanie pracy. Realizowanie projektu z międzynarodowymi partnerami oraz udział młodzieży z mniejszymi szansami pozwoliła uczestnikom doświadczyć nowych perspektyw i podejść.



PODSUMOWANIE WYMIAN - WARTOŚCI DO ZACZERPNIECIA

POLSKA

Projekt rozpoczęliśmy bardzo pomyślną wymianą w Polsce (Październik 2016). Poniżej znajduje się lista pięciu (bardzo subiektywnych) wartości które można było wynieść z tego doświadczenia.

WSPÓLNOTA

Gotowość naszych uczestników by pracować, dzielić się, inspirować i śmiać się zupełnie przerosły moje oczekiwania. Pomimo różnic kulturowych, niesamowicie było widzieć podobieństwa w codziennych zmaganiach, w naszej pracy, a także dzielić się inspirującymi planami na przyszłość. W ciągu zaledwie tygodnia 16 obcych sobie osób stworzyło zintegrowaną grupę.

ROZWÓJ OSOBISTY

Bardzo inspirujące było patrzeć jak chętnie uczestnicy otwierali się w grupie, ustalali osobiste cele, i podążali ku nim przez cały tydzień. Byłam świadkiem jak wiele osób (włącznie ze mną) wyszło poza swoją strefę komfortu! Zamiast tylko nauczyć się tej metody w teorii, zdecydowaliśmy się wykorzystać ten czas w pełni i zanurzyliśmy się w niej w całości.

PRZYWÓDZTWO

Jest to wartość nad którą w największym stopniu pracowaliśmy poprzez Horse Assisted Education*. Siła tej metody pozwala każdemu zaprojektować własne doświadczenie rozwoju podczas pracy nad umiejętnościami przywódczymi. Nie ma miejsca na oszustwa podczas pracy ze zwierzęciem, które może nas przejrzeć. To od nas zależy w jaki sposób zaplanujemy współpracę i przewodzenie w danej sytuacji.

AUTENTYCZNOŚĆ

Temat do którego często wracaliśmy w odniesieniu do pracy z młodzieżą oraz pracy, którą wykonujemy na co dzień. Bez autentyczności nie możemy oczekiwać zaufania. Bez zaufania nie możemy budować trwałych relacji z innymi. Tak jak koń może nas przejrzeć, tak może nas przejrzeć młodzież, gdy nie jesteśmy autentyczni i wierni sobie i naszym wartościom.

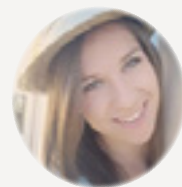
RÓWNOWAGA

Cieężko mówić o równowadze między życiem prywatnym a pracą, kiedy czujesz, że praca jest częścią Twojego życia, z której byś nie zrezygnował. Wtedy chodzi po prostu o to by.... żyć. Oczywiście, aby osiągnąć równowagę, najpierw musisz się dobrze zakorzenić i stanąć stabilnie na ziemi, ale kiedy już osiągniesz równowagę będziesz mógł dostrzec inne aspekty swojego życia; jego piękno, humor, ludzi, możliwości jakie się przed Tobą otwierają i odwagę by być autentycznym. Teraz bierzemy te wartości i czerpiemy z nich w naszych projektach społecznych.



ANNA BRYMORA Fundacja Atalaya

Menadżer projektu, psycholog, nauczyciel Psychologii w programie maturalnym IB, specjalista d.s. PR. Swoją edukację zaczęła w Waszyngtonie jako opiekun w programie edukacji w terenie. Od tego czasu była zaangażowana w mnóstwo inicjatyw edukacyjnych zarówno w Polsce jak i Stanach Zjednoczonych. Jej głównym celem jest wdrażanie doświadczeń z amerykańskiego systemu edukacyjnego w Polsce. Anna z zapałem także wspina się i chodzi po górach.



PODSUMOWANIE WYMIAN - ZAPAMIĘTAMY TEN TYDZIEŃ

SŁOWENIA

W SMN (Slovenian Mobility Network) (Luty 2017) poznaliśmy zarówno w teorii jak i w praktyce pracę projektową Adult Education Center w Radovljica oraz organizacji w Lublanie. Poznaliśmy podstawy AT (Analizy Transakcyjnej) i dowiedzieliśmy się jak używać jej w pracy z młodzieżą. Grupy z Węgier, Polski i Portugalii zatrzymały się w małym hotelu w Radovljica, gdzie mogły delektować się tradycyjnymi słoweńskimi potrawami i zachwycać się miejscowym otoczeniem. http://www.lectar.com/penzion_sobe.html

Zaczeliliśmy pierwszego dnia od AT. Poznaliśmy jej filozoficzne podstawy oraz stany ego (Dorosły, Rodzic, Dziecko).

Drugiego dnia pojechaliśmy na wycieczkę do Lublany. Zwiedziliśmy Centrum Młodzieżowe „Ulca” (Ulica) i zapoznaliśmy się z kilkoma projektami młodzieżowymi opartymi na treningu ulicznym, muzyce, tańcu, elementach dotyczących środowiska.

Trzeciego dnia kontynuowaliśmy AT rozmawiając o czterech stanach życia, które rozwijamy w okresie dzieciństwa, o ludzkiej potrzebie kontaktu z innymi ludźmi i ciosach jakie sobie nawzajem zadajemy jednocześnie odkrywając swój własny schemat ich zadawania. Czytaliśmy „Bajkę o ciepłych futrzakach” Claude Steinera i wykonaliśmy wiele indywidualnych i grupowych ćwiczeń. Po pracowitym dniu pojechaliśmy do Bled by zobaczyć zamek i spróbować tradycyjnej kremówki. Dzień zakończyliśmy małym przyjęciem i kolacją niczym z dawnych słoweńskich czasów.

Następny dzień spędziliśmy z młodzieżą i mentorami w PLYA (program nauki dla młodych dorosłych) obserwując pracę młodzieży nad projektem. Ich zadaniem było przygotowanie przedstawienia lalkowego pod tytułem „Królowa Śnieżka i Siedmiu Krasnoludków”. Wspólnie przygotowaliśmy również kolację a dzień zakończyliśmy warsztatami piernikowymi, na których każdy zrobił swoje własne piernikowe ciastko w kształcie serca.

Ostatniego dnia pracowaliśmy nad analizą transakcyjną, zagospodarowaniem czasu i grami psychologicznymi. Tydzień zakończyliśmy tradycyjnym słoweńskim jedzeniem i muzyką.



PODSUMOWANIE WYMIAN - SZTUKA W DZIAŁANIU

PORTUGALIA

Dla nas, portugalskiego teamu, to był najintensywniejszy moment projektu – parkiet należał do nas. Musieliśmy podzielić się swoją artystyczną/pojęciową wizją świata i znaleźć sposób aby przedstawić ją ludziom pochodzącym z wielu różnych środowisk. Tak więc podzieliśmy ten tydzień na dwie części: Jak tworzyć sztukę dla przestrzeni publicznej (myślenie projektowe); i jak uczyć artystycznego podejścia (uczenie poprzez projektowanie). Ważne było dla nas przedstawienie praktykowania sztuki z różnych perspektyw.

Ta idea wyjaśnia różnorodność warsztatów, które się odbyły i miały na celu zaoferowanie uczestnikom różnych narzędzi. Kolejnym ważnym aspektem była zmiana, którą wspólnie chcieliśmy zainicjować poprzez partnerstwo ze szkołą drugiej szansy Arco Maior. Zapewniliśmy im doświadczenie poznawania ludzi z różnych zakątków Europy. To było niesamowite, widzieć wpływ, jaki uczestnicy wywarli na dzieci, chociaż nie potrafili się dobrze zrozumieć.

Imiona portugalskich uczestników:

Ivan Silva
Eduardo Pedreiro
Ana Catarina Fonseca
Ana Luísa Caldas



PODSUMOWANIE WYMIAN - WIZUALNOŚĆ, ŚWIATŁO, KOLOR I PRZESTRZEŃ

WĘGRY

Podczas mobilności na Węgrzech (w październiku 2017) odbyliśmy sześciodniową podróż do świata wizualności i wyobraźni, bazując na pracy jaką wykonujemy w środowisku lokalnym. Nasza uwaga skupiała się przede wszystkim na procesach grupowych oraz trójkącie złożonym z doświadczenia, tworzenia i refleksji, a dopiero w drugiej kolejności na nauczaniu o metodzie Siedmioetapowej Analizy Konfiguracji i jej ozszerzeniu na obszar fotografii.

W omawianych codziennie tematach śledziliśmy powstawanie prac piktograficznych i sposób, w jaki możemy zbliżyć się do zrozumienia ich głębszego znaczenia. W ciągu tygodnia mieliśmy szansę poznać i zrozumieć elementy Siedmioetapowej Analizy Konfiguracji i jej gałęzie, które mogą być przydatne w naszym życiu codziennym: elementy analizy Kontekstowej, Procesowej, Fenomenologicznej i Intuicyjnej, oraz niezwykłość prac piktograficznych.

Światło i kolor

Na samym początku skupiliśmy się na zrozumieniu - fizycznym i mentalnym. Przedstawiliśmy działanie i model opieki, oraz ustalaliśmy nasze cele naukowe na nadchodzący tydzień. Podczas pierwszej współpracy stworzyliśmy ramowy plan tygodnia, zaczęliśmy omawiać nasz temat i poznawać się „na papierze”, w tym celu używając dramatu pięcioaktowego (artystyczne podejście do narzędzi terapeutycznych Haify). Zetknęliśmy się ze wspólnymi umiejętnościami wizualnymi ustonogich i zaczęliśmy pracę z kolorami. Rozmawialiśmy o tym, jak opisywać kolory słowami, jakie znaczenia kulturowe są im przypisane i wreszcie jaki jest nasz osobisty słownik kolorów (metoda Kolorowych Kluczy).

Cień, wizualność, rzeczywistość

Kontynuowaliśmy naszą podróż pracując z podstawowymi zagadnieniami Teatru Uciśnionych, zapoznaliśmy się z kolorem niebieskim oraz jego zastosowaniem w cyjanotypii, a później zaczęliśmy tworzyć nasze pierwsze prace wykonane tą techniką. Od koloru nieba do królestwa wyobraźni dzielił nas krok: Technika Rysowania Nieistniejących Zwierząt stała się głównym zagadnieniem naszego dnia. Udało nam się stworzyć przedstawienie, do którego użyliśmy naszych wymyślonych zwierząt i zaprezentować je w teatrze cieni.

Przestrzeń, jej zwężanie i rozszerzanie

Następnie zaczęliśmy dłuższą sesję Teatru Uciśnionych, w którym wykorzystaliśmy różne techniki. Skupiliśmy się głównie na obrazach oraz na tym, jak je tworzyć. Do tego celu użyliśmy ludzkiego ciała, które było dla nas jak glina dla rzeźbiarza. Stworzyliśmy sytuacje, ważne w naszym życiu zawodowym i przenieśliśmy je na scenę. Na zakończenie sesji wykonaliśmy maszynę do pracy z młodzieżą, wytwarzającą powtarzające się dźwięki i ruchy. Po zaprezentowaniu podstawowego zamysłu aparatu otworkowego oraz po dwu i pół dnia pracy nad sobą i pracy w grupie, pozwoliliśmy sobie na krótką chwilę oddechu: wolne popołudnie. Niektórzy z nas odwiedzili lokalne manufaktury wyrobów z gliny, podczas gdy inni zdecydowali się na relaks w pobliskich termach. Zakończyliśmy wieczór e ksperymentalną zabawą edukacyjną (zwaną Dzień tryfidów), którą zwieńczyliśmy relaksującą obserwacją gwiazd.

Ekspresja

Zaprojektowaliśmy i stworzyliśmy aparaty otworkowe z pudełek po zapalnicach, i zaczęliśmy używać ich w naszym otoczeniu, utrwalając widoki, dla których warto było wstać tego dnia. Po południu kontynuowaliśmy terapię z użyciem fotografii, w swoich pracach próbując uchwycić nicłość. Aby pogłębić doświadczenia uczestniczyliśmy w lekcji przygotowanej przez naszego mistrza tai-chi. Dzień zakończył się pokazem instalacji światła i cienia.

Obraz

Nasze ostatnie chwile na Węgrzech rozpoczęliśmy z mistrzem tai-chi; ćwiczenia ruchowe i oddechowe pomogły nam uruchomić wyobraźnię, aby przygotować się do ostatniego kroku w fotografii terapeutycznej. Świat wyobraźni został ukazany za pomocą fotografii współczesnych artystów, co stanowiło trampolinę do naszej ostatniej wspólnej podróży. Popołudniowa sesja została zwieńczona szybkimi spotkaniami: tworzyliśmy i dzieliśmy się naszymi pomysłami na przyszłe projekty.



Metoda Creative Collaborative Approach

Podstawą kreatywnej metody współpracy jest proces nauczania, który pozwala artystom na uczestnictwo w projektach prowadzonych w ich otoczeniu, skupiających się na zaangażowaniu, społeczności i edukacji. Arco Maior był naszym głównym studium przypadków. Nasze wartości to: promowanie metodologii współpracy, aktywacja zaangażowania publicznego, promocja interkulturalności, zmniejszanie dyskryminacji i wykluczenia społecznego oraz aktywowanie procesów twórczych w kierunkach szeroko pojętego humanizmu i obywatelstwa. Kreatywna metoda współpracy opiera się na intensywnym procesie umacniania, mającym na celu przekazanie narzędzi kreatywnych w ręce uczniów. W tym procesie wykorzystane zostały różne metodologie, z których dwie wybrane opisano poniżej:

TWÓRCZE MYŚLENIE, PROCES KREATYWNY W SZTUCE I PROJEKTOWANIU ORAZ NAUKA POPRZEC PODEJŚCIE KREATYWNE.

Konferencja upowszechniająca rezultaty projektu ma na celu kontynuację pracy wśród lokalnych społeczności, pozwalając tym samym na zdobycie doświadczeń edukacyjnych szerszej publiczności.

Eduardo Pedreiro

TWÓRCZE MYŚLENIE, PROCES KREATYWNY W SZTUCE I PROJEKTOWANIU

Twórcze myślenie to sposób na stworzenie struktury i praktycznych narzędzi pomocnych w rozwoju pierwszych kroków Procesu Twórczego. Zanim omówione zostaną narzędzia praktyczne, dobrze jest omówić pozycje początkowe, które również muszą być wzięte pod uwagę: zrozumienie motywacji, ocena, które kroki są możliwe do zrealizowania, a w których potrzebna będzie pomoc oraz wypracowanie tolerancji dla błędów, sprzeczności i dwuznaczności, gdyż wyniki procesu twórczego mogą być niespodziewane. Narzędzia praktyczne powinny być postrzegane jako platforma dla procesu indywidualnego w pracy grupowej, a ich głównym celem jest generowanie pomysłów. Od samego początku trzeba wykluczyć myślenie restrykcyjne, nakierowując proces na komunikację i myślenie emocjonalne, aby grupa mogła pracować nad pomysłami bez ograniczeń. W dalszej części pracujemy nad metodycznym i strukturalnym myśleniem, które wspomaga skojarzenia i stwarza nowe możliwości. Na samym końcu wypełniamy luki i następuje faza prototypowa, będąca pierwszym krokiem właściwej produkcji idei.

Przyglądając się kreatywności z perspektywy systematycznej, będącej dopełnieniem jej podmiotowego wymiaru, metoda ta ma na celu skupienie się na procesie twórczym używanym w sztuce i projektowaniu: od wyobrażenia, aż do pomysłu i formy. Sugerowane zadania mogą być punktami wyjścia i użytecznymi narzędziami podczas pracy twórczej, wykonywanej samodzielnie lub grupowo, obalając tym samym mit, że kreatywne myślenie i proces twórczy są czynnościami podejmowanymi tylko przez artystów lub twórców. Te kroki wprowadzające do procesu kreatywnego mogą być niezwykle przydatne podczas pracy z grupą lub w społeczności, niezależnie od tego, czy uczestnicy są zaznajomieni z kreatywnym myśleniem jako narzędziem pracy, czy nie. Ta metoda jest świetną możliwością do promowania zaangażowania wśród wszystkich uczestników projektu, a zarazem doskonałą platformą pozwalającą na utrwalenie procesów związanych ze współpracą i uczestnictwem, w których praca każdego członka grupy jest równie ważna.

Ana Luísa Caldas

LEARNING BY DESIGN - METODA NAUCZANIA SZTUKI

Learning by Design – Uczenie przez Design to metodologia pedagogiczna obejmująca całościowe podejście do różnorodności uczniów poprzez wbudowanie w program szkolny założenia, że każdy uczeń wnosi w proces nauczania odmienne doświadczenia i zainteresowania. W metodologii proponuje się pewne innowacyjne poglądy w zakresie procesu nauczania przedmiotów szkolnych oraz specyficzne narzędzie: podkładkę. Mogą one zostać przeniesione w kontekst pozaszkolny, tak jak to miało miejsce w przypadku tej aktywności, gdzie poglądy i narzędzia zostały wykorzystane w planowaniu zajęć artystycznych w oparciu o pracę wspólną. Metoda daje nauczycielom szansę spojrzenia na przedmioty szkolne z pozycji uczniów, dzięki czemu są w stanie łatwiej podzielić i uporządkować proces nauczania. Wiedza budowana jest tak, by można było ją zdobyć w różny sposób – w metodologii przyjmuje się bowiem, że każdy człowiek przetwarza otaczający go świat inaczej. Metoda sama w sobie polega na tworzeniu narzędzia, które „prowadzi” ucznia przez cztery fazy pracy: doświadczenie, konceptualizację, aplikację i analizę. Dzięki temu uczeń/student może zaprezentować, to co jest mu znane (to co wie) i skonfrontować to z informacjami, które otrzymuje.

Drama brytyjska

Jak pracować z tematem wartości metodą dramy?

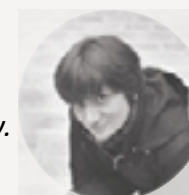
Myślę, że nie jest to proste, ponieważ utarło się przekonanie, że każdy ma swoje wartości i jest to przestrzeń osobista, a więc niekoniecznie do publicznego wglądu. Często miejsce wartości to obszar naszego wychowania, kultury, tradycji, religii. Odniesienie do ogólnoludzkich postaw, w których szukamy dobra i piękna. A także proces oparty na tekstach ważnych w danej kulturze i dywagacjach intelektualnych. A zatem o wartościach dużo się MÓWI.

Warsztaty metodą dramy dają tę niepowtarzalną szansę, aby uczestnik nie ograniczył swojej aktywności tylko do ważnej refleksji intelektualnej, ale by poznanie dokonało się w jego ciele, w trzewiach, w sercu. Szansę doświadczenia obrazu, który tworzy, aby w nim być, zobaczyć go z zewnątrz, zatrzymać się nad nim, (bo obraz przemawia, myśl bywa, że umyka). Wszystkie stymulatory (fotorymbol, chusty, plastyczne elementy czy muzyka) są wykorzystywane do innego, ubogacającego nasze refleksje, doświadczenia.

Praca z tematem wartości może być narzędziem do budowania mostu, dialogu na wielu płaszczyznach. Praca metodą dramy tworzy przestrzeń na odwagę do wspólnego tworzenia drogi, nie stawiając się na wymyślony koniec, bo koniec może być bardziej zaskakujący, niż się miało w założeniach.

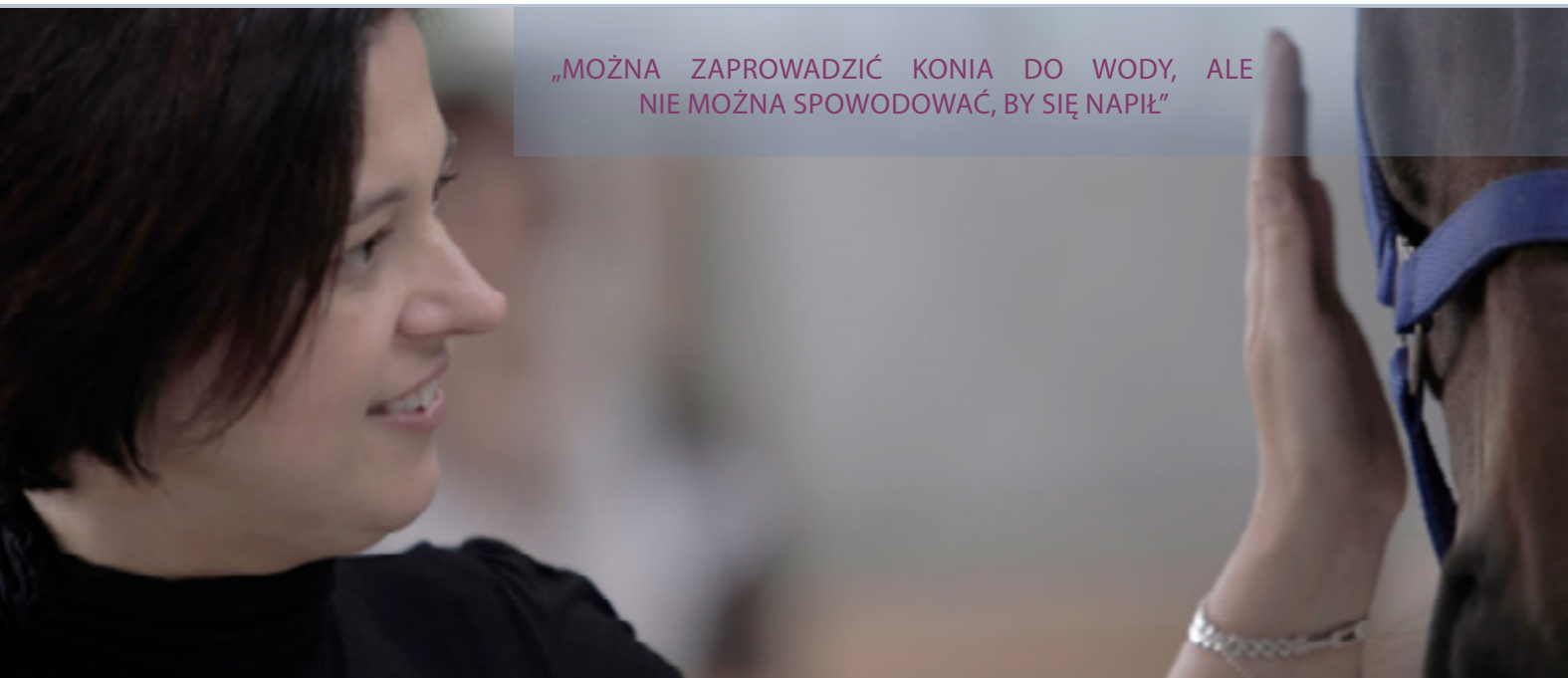
ANNA ŁOBODA

Anna Łoboda - nauczyciel dyplomowany, trener dramy, pedagog, katecheta. Prowadzi grupę teatralną PRETEKST oraz warsztaty rozwojowe metodami dramy i bibliodramy w kraju i za granicą. Ukończyła APS w Warszawie, studia z zakresu pedagogiki terapeutycznej, a także podyplomowe Profilaktyka i terapia problemów wychowawczych-pomoc dziecku i rodzinie. Cały czas rozwija swój warsztat, ucząc się m.in. w Polskim Instytucie Psychodramy.



JAK UŻYWAĆ NASZYCH METOD W PRACY Z MŁODZIEŻĄ NAD WARTOŚCIAMI?

Metoda HAE (Horse Assisted Education)



„MOŻNA ZAPROWADZIĆ KONIA DO WODY, ALE
NIE MOŻNA SPOWODOWAĆ, BY SIĘ NAPIŁ”

Agata Wiatrowska - Autorka tekstu

Prowadzi HorseSense – ośrodek programów rozwojowych z końmi. Wprowadziła metodę Horse Assisted Education do Polski w 2005 roku. Jest certyfikowanym facylitatorem programów rozwojowych z końmi (certyfikat mistrzowski EAHA, licencja HorseDream), certyfikowanym coachem i trenerem II stopnia. Posiada międzynarodową akredytację do szkolenia facylitatorów programów rozwojowych z końmi wydaną przez European Association of Horse Assisted Education. Jest autorką książek o rozwoju z końmi: „Koń jako trener. O programach rozwojowych z końmi oraz lekcjach od koni-trenerów”, 2016 oraz „Menedżer uczy się od koni” 2013.



O PRACY NAD WARTOŚCIAMI W TRAKCIE PROGRAMÓW ROZWOJOWYCH Z KOŃMI

HORSE ASSISTED EDUCATION

Horse Assisted Education jako innowacyjne podejście do rozwoju osobistego, w którym ważną rolę odgrywają konie, może stać się użyteczną metodą pracy z młodymi ludźmi nad wartościami i przekonaniami, które stanowią motywację działania i wyborów. Przestrzeń rozwojowa, jakiej można doświadczyć poprzez Horse Assisted Education jest szczególnie odpowiednia ze względu na swój charakter: praca odbywa się tu na zasadach zaufania, dobrowolności i bez oceniania. Taka atmosfera powoduje, że możemy pozbyć się wierzchnich masek, które stosujemy będąc w różnych sytuacjach w świecie i dojść do naszego wewnętrznego „ja”. Konie zawsze zadają pytanie: „Kim jestem?” szukając nas autentycznych. To punkt wyjścia do pracy nad wartościami i wspieraniu w odkrywaniu/budowaniu tożsamości u młodych ludzi.

AUTENTYCZNOŚĆ:

Konie odczytują nasze wewnętrzne intencje, przebijają się przez maski. Przy koniach nie sprawdza się udawanie kogoś innego. Konie na wstępie wymagają od nas autentyczności. To jak pokazujemy się innym na co dzień, dla koni nie jest ważne. Podążają za kimś kto wie kim jest i potrafi pokazać siebie.

SPÓJNOŚĆ:

Konie rozumieją naszą komunikację niewerbalną, gdy jest spójna z naszymi intencjami. Podczas programów rozwojowych z końmi pracujemy nad spójnością tego, co wewnątrz nas, z tym co na zewnątrz. Wymaga to lepszego rozumienia naszych własnych intencji. A także uspoijnienia wszystkich sfer: ciała, umysłu i emocji.

SAMOŚWIADOMOŚĆ:

Kontakt z końmi pomaga stawać się bardziej świadomym siebie. Zarówno rozumienie swoich potrzeb, jak i przekraczanie siebie w kierunku dbałości o potrzeby drugiej istoty jest fundamentem programów rozwojowych z końmi.

WSPÓŁPRACA I EMPATIA:

Konie jako zwierzęta stadne mają wrodzoną chęć współpracy. Aby wykonać zadanie (lub nie) podczas doświadczeń z końmi potrzebna jest także nasza chęć do współpracy i umiejętność nawiązania dialogu. Dialog natomiast wymaga zauważenia potrzeb drugiej istoty. Z końmi mamy więc doskonałe pole do pracy nad empatią.

KLAROWNOŚĆ KOMUNIKACJI

Aby wejść w dialog z koniem niezbędne jest zarówno słuchanie potrzeb konia, jak i odpowiednie przekazanie swoich potrzeb. Praca nad komunikacją odbywa się samoistnie, nawet poza sferą świadomości. Nasze komunikaty są błyskawicznie weryfikowane. Otrzymujemy odpowiedź zwrotną od koni, co może pomóc w podejmowaniu kolejnych prób porozumienia, testowaniu różnych sposobów działania, efektywnym zmienianiu swojego sposobu komunikowania się.

GŁĘBOKIE WIĘZI I RELACJE:

Podejście Horse Assisted Education bazuje na relacji człowieka – facylitatora tworzącego przestrzeń rozwojową dla uczestników oraz koni będących trenerami. To właśnie wieloletnia relacja jest podstawą bezpieczeństwa i dobrego rozumienia stawianych przed końmi zadań. W tej przestrzeni możliwe jest doświadczenie siebie przez młodych ludzi w relacji z koniem, w obecności „tu i teraz”, bez masek, bez udawania, w kontakcie.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

W trakcie ćwiczeń z końmi każdy krok uczestnika wymaga przejęcia odpowiedzialności, odwagi i podjęcia decyzji. Warto podkreślić, że system wartości u młodych ludzi, jak wykazały badania (Ostrowska 2006, 2010 oraz E. Michałowska) jest powiązany z cechami osobowości oraz strategiami działania, w związku z czym praca w obszarze wartości z punktu widzenia wychowania młodego pokolenia może mieć niebagatelny wpływ na rozwój osobowości oraz tożsamości i podejmowane w przyszłości działania.



Praca projektowa z wykorzystaniem TA (Analizy Transakcyjnej)



Praca projektowa z wykorzystaniem TA (Analizy Transakcyjnej) dostarcza wielu narzędzi, za pomocą których jesteśmy w stanie odkryć wartości jednostki, kształtujące się pod wpływem życiowych doświadczeń, rodziny i środowiska. Podstawą jest akceptacja młodego człowieka i jego wartości oraz - poprzez zastosowanie TA - zachęcenie go do rozważań nad wpływem tych wartości na życie.

Młodzi ludzie niejednokrotnie pozostają w konflikcie ze swoim środowiskiem (szkołą, rodzicami a nawet ze sobą), ponieważ ich wartości są inne od wartości ważnych dla społeczeństwa. Dzieje się tak w przypadku zdrowia, które nie należy do ich wartości priorytetowych, co sprawia, że nieświadomi wyrządzanej sobie krzywdy źle się odżywiają, nadużywają alkoholu, biorą narkotyki. Środowisko usiłuje ich zmienić, ale nie przynosi to rezultatu, ponieważ ich wartości pozostają niezmienione.

W ramach TA i prac projektowych omawiamy ten temat, dyskutując, jak ważne jest dbanie o siebie i innych, a także jak istotne są szacunek i przyjaźń. Znaczącą rolę poza samymi warsztatami pełnią konkretne działania: gotowanie zdrowych posiłków, uprawianie sportu. Poprzez prace projektowe i TA przepracowujemy z młodzieżą przede wszystkim następujące wartości: solidarność, szacunek, tolerancję, zaufanie, odwagę, siłę, poczucie przynależności, wiedzę, wsparcie, przyjaźń, zrozumienie, niezależność, pewność siebie, współpracę, troskę, kreatywność, zabawę, dzielenie się z innymi, sukces, motywację. Praca projektowa

z zastosowaniem TA umożliwia kreowanie określonych sytuacji, w których młodzi ludzie mają szansę odkryć, przemyśleć i zmienić dotychczasową wartość lub zdobyć nową.

Skuteczność prac projektowych w pracy z młodzieżą polega na tym, że uczestnicy nie uczą się w tradycyjny sposób, ale swobodnie poprzez realizację projektów. Każdy członek grupy pracuje zgodnie ze swoimi zainteresowaniami i zdolnościami. W ramach VIAME spędziliśmy dzień uczestnicząc w programie PLYA (Project learning for young adults - Program skierowany do młodych dorosłych polegający na uczeniu się poprzez projekty) i obserwowaliśmy pracę projektową z młodzieżą. Uczestnicy projektu wymyślili i zorganizowali przedstawienie kukielkowe: jedna grupa opracowała scenariusz, druga przygotowała scenę a trzecia uszyła kukielki. Przedstawienie zostało później wystawione w teatrze w Radovljicy, gdzie młodzi ludzie zaprezentowali lokalnej społeczności wyniki swojej pracy.

Pracując w małym zespole każda osoba pełni jakąś rolę i wnosi swój wkład, przez co czuje się częścią grupy. W ramach projektu młodzi ludzie zyskali doświadczenia w następujących obszarach: praca w grupie, wyrażanie pomysłów i pokazanie kreatywności, opracowywanie treści, umiejętności manualne, budowanie sceny, prace na scenie, szycie kukielek i praca z nimi, współpraca z profesjonalnym lalkarzem. Ponadto odpowiedzialni byli za marketing wydarzenia i catering w dniu przedstawienia. Najważniejsze jednak było budowanie poczucia własnej wartości. Kukielki „pochodziły” z krajów byłej Jugosławii – „ożywały” dzięki opowieściom uczestników o sobie i swojej kulturze. Największym osiągnięciem było to jak na końcu przedstawienia młodzi ludzie stanęli na wielkiej scenie, szczęśliwi i dumni, pokazując rodzicom i publiczności, że byli w stanie zrobić z powodzeniem coś dobrego. W pracach projektowych poszukujemy właśnie tych uczuć, ponieważ to one pchają młodego człowieka, dając mu odwagę i motywację do działania.

SSCA (Seven-Step Configuration Analysis)

Metoda SSCA (Seven-Step Configuration Analysis) wraz z rozszerzeniami obejmuje różne sposoby pracy z wartościami: przede wszystkim jako obserwator lub jako aktor.

Jeśli stosujemy to narzędzie jako obserwator, zyskujemy szansę pogłębionego rozumienia dzięki niezbędnemu w dzisiejszych czasach medium wizualnemu; informacje wizualne wpływają na nasze życie w większym stopniu niż kiedykolwiek wcześniej.

Uwrażliwiają obserwatora na innych, a jednocześnie pomagają pozostać w kontakcie z grupą docelową i jej rzeczywistością oraz umożliwiają odkrycie wartości tej grupy.

Z kolei aktor może zastosować tę metodę świadomie budując dialogi z wykorzystaniem informacji wizualnej – możliwie dzieląc jej wartości – co ułatwia tworzenie dopasowanych aktywności w celu odzwierciedlenia czyichś wartości niewidocznych na pierwszy rzut oka.



METODA W PRAKTYCE - PRZYKŁAD

Konflikt i relacje w szkole (U. PORTO, Portugalia)

Aktywność zrealizowana z udziałem młodzieży ze Szkoły Drugiej Szansy Arco Maior w Porto.

Część 1 — Analiza Transakcyjna (w skrócie: TA)

Część 2 — Creative Collaborative Approach

(w skrócie: CCA) — Kreatywne podejście oparte o współpracę (w planowaniu aktywności zastosowano metodę Learning by Design).

Aktywność – podzielona na dwie fazy – bazuje na problematyce relacji między ludźmi (TA) i została zaprojektowana dla grupy młodzieży, z którą miała zostać zrealizowana. Celem jednak jest rozszerzenie prac wytworzonych przez uczniów szkoły Arco Maior poza jej mury (CCA). W tym sensie niektóre ćwiczenia łączą indywidualną refleksję i działanie wraz z wynikami pracy grupowej, reprezentatywnymi dla specyficznego kontekstu Szkoły i jej uczniów.

1 — Codziennność (opis codziennych czynności ze szczególnym uwzględnieniem pobytu w szkole)

2 — Jaką rolę odgrywa szkoła w twoim życiu? (odpowiedzi indywidualne)

3 — Szkoła w ujęciu mapy myśli (praca w grupie: tworzenie mapy myśli z zastosowaniem technik rysunkowych lub aplikacji w materiale)

4 — Zapoznanie się z modelem stanów ego (ego states) (zrozumienie, co stoi za interakcjami między ludźmi)

5 — Kiedy rodzi się konflikt (dyskusja grupowa)

6 — Szukanie wyjścia z konfliktu (poszukiwanie rozwiązań konfliktu zaczynając od indywidualnych pomysłów)

7 — Wybierz kartę (przeniesienie rozwiązań poza szkołę; takie wejście w publiczną przestrzeń ma na celu upowszechnienie gry podobnej do tarota, której uczestnicy wybierają po jednej karcie z rysunkiem i wiadomością wybraną/napisaną przez uczniów)

8 — Końcowa dyskusja



METODA W PRAKTYCE - PRZYKŁAD

Dzień Pierwszy

Dzień pierwszy 1. Tworzenie mapy szkoły. Praca w grupie z użyciem juty, taśmy papierowej i wełnianej włóczki. (Ukierunkowanie rozważań uczniów na ich codzienne doświadczenia w szkole).

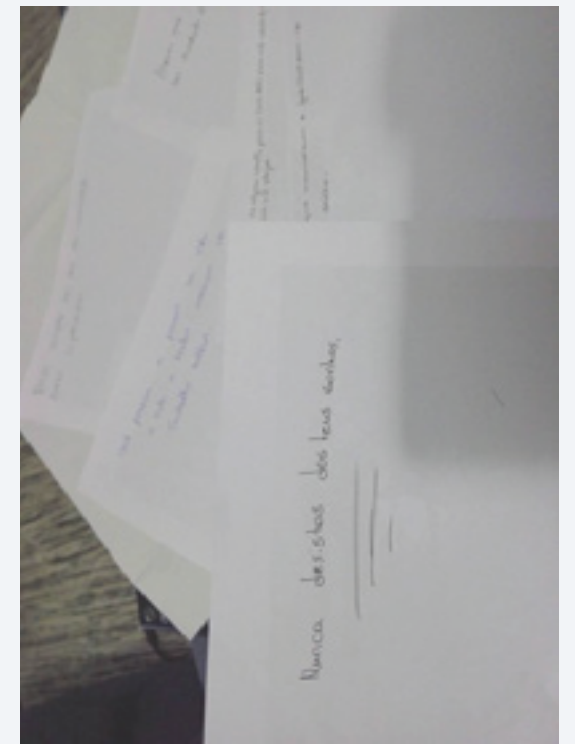
2. Dyskusja o relacjach uczniów: kiedy pojawiają się konflikty; jak sobie z nimi radzimy; rozmowa na temat koncepcji stanów ego (TA) i jak możemy wykorzystać tę wiedzę.

Dzień Drugi

1. Znajdowanie związków między problemami omówionymi pierwszego dnia a kartami z rysunkami. (Dlaczego je wybrałeś; jakie związki występują między tobą a nimi; gdzie umieściłbyś siebie na obrazku).

2. Jeśli twój problem/konflikt dotyczy innej osoby, co byś jej poradził? (Pierwszy krok do ćwiczenia „Wybierz kartę”: napisanie wiadomości lub zaproponowanie rozwiązania do problemu/konfliktu innej osoby).

3. Ozdobienie pudełek do ćwiczenia „Wybierz kartę”



Technika rysowania nieistniejącego zwierzęcia (SSCA, Węgry)

Potrzebne narzędzia: ołówek HB, kartka formatu A4

Instrukcja:

Narysuj siebie i partnera jako nieistniejące zwierzęta (czyli takie, które nie występują w rzeczywistości).

Po zakończeniu odpowiedz na poniższe pytania:

- (a) które zwierzę przedstawia ciebie, a które partnera?
- (b) z jakich zwierząt one się składają?
- (c) jaką część całości stanowią poszczególne zwierzęta?
- (d) nadaj im imiona, które wyrażą ich »esencję«



Diagnostyka indywidualna:

Pytania dotyczące każdego zwierzęcia zadane po zrobieniu rysunku:

- Jak się porusza?
- Jakie środowisko lubi (fizyczne, społeczne)?
- W jakim środowisku czułoby się niekomfortowo?
- Jaki ma wpływ na swoje środowisko (fizyczne, społeczne)?
- Jaki ma związek ze swoim gatunkiem?
- Jaki ma związek z człowiekiem?
- Jak człowiek może się z nim komunikować?
- Co stanowi dla niego zagrożenie?
- W jaki sposób może ono stanowić zagrożenie dla innych stworzeń?
- W jaki sposób może ono pomóc innym stworzeniom?

Pytania w terapii pary zadane po zrobieniu rysunku:

- Co te zwierzęta robiłyby razem?
- Jak mogą sobie przeszkadzać?
- Jak mogą bronić się przed innymi?
- Jak się wzajemnie uzupełniają (np. jeśli jedno jest słabsze w jakimś obszarze, to czy to drugie jest silniejsze w tym samym obszarze)?
- Jakie niezłatwione sprawy pojawiają się w ich relacji?
- Jakim konfliktom mogą zapobiec?
- Co jedno może dać drugiemu?
- Jak mogą sobie wzajemnie pomóc w rozwoju osobowości?
- Jak mogą uczestniczyć w rozwoju relacji?





Znaczenie rozgrzewki w dramie (Drama Brytyjska, Fundacja Atalaya)

W pracy metodą dramy rozgrzewka stanowi ważny i nieodłączny element całego procesu, niezależnie od jego długości. Zarówno zatem podczas warsztatów trwających cały dzień, jak i zajęć półtoragodzinnych, niezależnie też od doświadczenia grupy w pracy dramowej, część czasu zarezerwowana jest na rozgrzanie grupy. I teraz pojawia się ważne pytanie – czy trener też powinien się rozgrzać? Razem z grupą chodzić, witać się, uruchamiać dotyk, jednocześnie prowadząc ćwiczenia? Czy jest możliwe efektywne prowadzenie pracy dramowej bez własnej rozgrzewki? Każdy jak zwykle zadecyduje za siebie, jednak bazując na dotychczasowym doświadczeniu (zarówno jako uczestnika, jak i osoby prowadzącej), zdecydowanie zachęcam do częściowego lub całościowego udziału trenera w tej fazie. Jest to bowiem okazja nie tylko do uruchomienia spontaniczności, ale także pokazania własnego stylu, wyrażenia autentyczności, otwartości oraz modelowania reguł dotyczących między innymi humoru, tolerancji i granic. Zapraszając grupę do nierzadko trudnego doświadczenia, jakim jest praca dramowa, trener biorąc udział w początkowej fazie, buduje zaufanie grupy do siebie.

Z perspektywy uczestniczącej, trener wyraźniej może czuć emocje i nastroje w grupie i spontanicznie odpowiadać na pojawiające się, ujawniane zazwyczaj niewerbalnie potrzeby. Dzięki swojej obecności i zaangażowaniu, może skracać i wydłużać określone fragmenty rozgrzewki, dopasowywać tempo wprowadzania nowych aspektów, takich jak dotyk, bliskość, kontakt wzrokowy. I choć może wydawać się, że jednocześnie prowadzenie rozgrzewki i branie w niej udziału wymaga większej uważności, to paradoksalnie właśnie to równoczesne doświadczenie sprawia, że łatwiej można poczuć proces grupowy, nadać bieg rozgrzewce adekwatny do wyczuwanych potrzeb, a także wraz z uczestnikami osadzić się w „tu i teraz”. To ważny filar pracy dramowej, pozwalający w późniejszej, drugiej fazie (zasadniczej), wejść w doświadczenia rozwojowe. Pomysłów na rozgrzewkę jest bardzo wiele, to faza niezwykle kreatywna i z biegiem czasu trener prowadzący z coraz większą łatwością może wprowadzać swoje pomysły, improwizując i odpowiadając na reakcje grupy, dostosowując ćwiczenia do bieżącej energii uczestników.

Oto kilka propozycji na tę fazę pracy:

- Grupa chodzi swobodnie po sali, w dowolnym tempie i kierunkach, prowadzący prosi, aby poczuć swoje ciało, czy jest wypoczęte, czy zmęczone, czy gdzieś jest napięcie; następnie moderuje tempem chodzenia, prosząc grupę, by chodziła tak, jak się czuje obecnie, oddając niewerbalnie stan i nastrój; następnie prosimy, aby każdy chodził tak, jak się NIE czuje, czyli przeciwnie do nastroju; po chwili znów tak, jak się teraz czują - sprawdzamy, czy coś się zmieniło w ciele, samopoczuciu;

- Trener proponuje, aby uczestnicy przywitali się ze sobą inaczej niż robią to zazwyczaj. Najpierw witają się swoimi stopami, potem kolanami, biodrami, ramionami i głowami (np. uchem). Jest dużo ruchu i zabawy przy tym ćwiczeniu. W trakcie moją pojawić się nowe sposoby na przywitanie się. W tej rozgrzewce każdy będzie miał okazję do bycia w bliskim kontakcie z drugą osobą.

- Grupa chodzi po sali swobodnie, gdy uczestnicy są już po jakiejś formie powitania, prowadzący prosi, aby każdy przemieszczał się mając cały czas kontakt z dłonią innej osoby (dłonie stykają się jak podczas przybicia piątki). Nie można oderwać jednej dłoni, dopóki druga nie znajdzie innej dłoni; należy pozostać w ruchu, nie zatrzymywać się; ćwiczenie należy wykonywać nie spiesząc się - trener może włączyć jakąś spokojną (ale nieusypiającą) muzykę;

- Grupa chodzi swobodnie po sali; ustal sygnał, po którym uczestnicy będą musieli dobrać się w grupy 4-6 osobowe (np. dwukrotne kłaśnięcie). Ustal liczebność podgrup (najlepiej równe zespoły); na sygnał każdy ma znaleźć się podgrupie, następnie prowadzący wymyśla hasło, a grupy mają 10 sekund, aby stworzyć kształt tego obiektu z własnych ciał, łącząc się w podgrupie w dowolny sposób; prowadzący odlicza 10 sekund lub włącza fragment utworu (odliczone 10 sekund); gdy czas minie, grupy zastygają w wymyślonych pozycjach. Przykładowe hasła: zegar, lew, ogień, tramwaj. Można też dopasować słowa do tematu późniejszej pracy. Grupy stoją kilka sekund w wymyślonych pozycjach, oglądają innych, po czym znów wszyscy swobodnie chodzą po sali i na sygnał dobierają się w podgrupy (nowe).



Anna Ejme

Prezesa Fundacji Atalaya, psycholog, coach, facylitator procesu grupowego z ponad 12-letnim doświadczeniem w prowadzeniu działań rozwojowych i warsztatów z zakresu umiejętności psychospołecznych. Cały czas nie ustaje też w rozwoju własnym, obecnie dokształcając się w Polskim Instytucie Psychodramy. Z poczuciem humoru i właściwym dla siebie dystansem, współtworzy z całym zespołem organizację opartą na zaufaniu, osobistym zaangażowaniu i wolności.



Proces pracy projektowej w przedstawieniu kukielkowym (PLYA, Słowenia)



Cały projekt trwa zwykle kilka miesięcy, niekiedy nawet cały rok szkolny, choć jeśli organizuje się mniejsze prace, w których uczestniczy tylko kilka osób, ten czas jest krótszy.

1. ZBIERANIE POMYSŁÓW

Na początku zebraliśmy wszystkie pomysły młodzieży (a było ich wiele), które później wspólnie omówiliśmy pod różnymi kątami. Ważne jest, aby projekt był na tyle otwarty, żeby znalazło się w nim miejsce na pomysły młodych. Tym razem wybrano temat rasizmu i tolerancji. Celem tego etapu jest umożliwienie młodym ludziom poruszenie problemów, którymi się interesują i zaprezentowanie swoich pomysłów, ponieważ właśnie takie

działania motywują ich do dalszej współpracy aż do zakończenia projektu. Jeśli forsujemy nasze pomysły, młodzi uczestnicy przestają czuć, że są słuchani i tym samym przestają czuć, że są częścią grupy. Wybierając pomysły młodzież uczy się jak zawierać kompromisy i akceptować opinie innych.

2. ROZWÓJ PROJEKTU

Ustaliliśmy problematykę prac rozpoczęliśmy dyskusję nad czynnościami, które muszą zostać wykonane, żeby zrealizować projekt (opracowanie treści, przygotowanie scenariusza, kukiełek, sceny, zorganizowane końcowego wydarzenia). Każdy uczestnik miał ponadto szansę wybrać, w ramach której z pięciu powstałych grup chce współpracować (napisanie scenariusza, uszycie kukiełek, przygotowanie sceny, zorganizowanie przedstawienia, catering).

3. PRACA W MAŁYCH ZESPOŁACH

W każdej grupie zaczęliśmy od zestawienia czynności, którymi chcemy i musimy się zająć. Grupa pracująca nad scenariuszem rozpoczęła od spisania treści, które miało nieść ze sobą przedstawienie (podniesienie świadomości w zakresie uprzedzeń i stereotypów wobec cudzoziemców, zwrócenie uwagi na problemy polityczne). Po stworzeniu scenariusza grupa rozpoczęła próby, w trakcie których pojawiały się kolejne pomysły, również

uwzględnione w przedstawieniu. Dodatkowo była odpowiedzialna za wybór podkładu muzycznego do każdej sceny. Nad próbami czuwał zawodowy lalkarz Tadej Pišek, dzięki czemu grupa mogła czerpać wiedzę od specjalisty. Grupa odpowiedzialna za zaprojektowanie i uszycie kukiełek z tkanin i filcu wzięła udział w warsztatach prowadzonych przez starsze kobiety, które poświęciły swój czas na rozmowy i wspólną pracę z młodzieżą. Grupa przygotowująca scenę współpracowała z profesjonalnym malarzem. Członkowie grupy namalowali duże płótno tła i mniejsze płótna wyobrażające każdy z krajów, który odwiedziły kukiełki. Zbudowali również techniczne elementy takie jak drewniane sztalugi pod płótna. Grupa zajmująca się zdjęciami i marketingiem zorganizowała wystawę fotograficzną — zdjęcia do niej wykonano we współpracy z zawodowym fotografem. Ponadto grupa przygotowała plakat teatralny i zaproszenia. Osoby odpowiedzialne za catering zrobiły listę niezbędnego jedzenia i napojów oraz upiekły ciastka, a także obsługiwały gości w trakcie samego wydarzenia.

4. WYDARZENIE

Rezultatem projektu było przedstawienie kukielkowe wystawione w teatrze w Radovljicy, gdzie młodzi ludzie zaprezentowali lokalnej społeczności wyniki swojej pracy. Na pokaz przybyło około stu gości, co było wielkim sukcesem.

5. OCENA

Ostatnim etapem była ocena projektu. Cały proces został udokumentowany, co ułatwiło wypełnienie formularzy dla służb zatrudnienia, uzupełnienie akt osobowych uczestników oraz wydanie certyfikatów osobom opuszczającym program PLYA.



1. Czego dowiedziałeś się o sobie podczas trwania tego projektu?

- Dowiedziałem się, że mam więcej umiejętności kreatywnych, niż mi się wydawało. Zrobiłem rzeczy, o których myślałem, że nie mam do nich talentu, i nie wyszło tak źle. Dowiedziałem się, a raczej przypomniałem sobie, że jako młody pracownik trzeba zawsze zwracać uwagę na grupę, z którą się pracuję i do niej dostosować aktywności. Nauczyłem się również, że trzeba o siebie dbać, co jest elementem niezbędnym w opiece nad młodzieżą.
- To był bardzo wymagający rok dla mnie, ponieważ znalazłem się w sytuacji, w której byłem skazany tylko na siebie i musiałem nauczyć się ufać samemu sobie. Wszystko zaczęło się w lutym, kiedy uczestniczyłem w projekcie VIA-ME i zacząłem uczyć się więcej o moich celach, mocnych i słabych stronach, umiejętnościach społecznych, itp. To doświadczenie naprawdę otworzyło mi oczy.
- Ten projekt był świetną okazją do rozwoju osobistego oraz zawodowego. Był wyzwaniem nakierowanym na zdobywanie umiejętności społecznych oraz komunikacyjnych w różnych kontekstach, takich jak komunikacja instytucjonalna, nauczanie oraz budowanie platform do pracy grupowej.

2. Jak udział w projekcie wpłynął na ciebie jako na osobę?

- Staram się bardziej pracować nad kształtowaniem mojej osobowości. Stałem się bardziej pewny siebie, zdeterminowany, odważny, ale również staram się myśleć bardziej kreatywnie. Akceptuję fakt, że nie trzeba robić wszystkiego idealnie, a moje szczęście i zdrowie jest najważniejsze.
- Jestem zadowolony, że mogę wykonywać pracę, którą lubię, że mam szansę ciągle się doskonalić. Mam dużo szczęścia, że spotykam na swojej drodze sympatycznych ludzi i mogę wymieniać się wiedzą i doświadczeniami z profesjonalistami, jak również, że to JA mam szansę dzielić się czymś, co znam i w co wierzę. Myślę, że jestem teraz znacznie bogatszy. Dobrze jest uświadomić sobie lub utwierdzić się w przekonaniu, jak fajnie jest cieszyć się pracą, która stanowi prawie połowę twojego życia. Projekt ten przypomniał mi, że należę do szczęśliwców.
- Moje uczestnictwo w tym tygodniowym projekcie okazało się być okazją do spotkania się moich wewnętrznych światów emocjonalnych i relatywnych. Było to kluczowe do świadomego odbierania i percypowania mojego otoczenia.



3. Jaka jest główna zaleta pracy nad odkrywaniem wartości?

- Świetnym doświadczeniem było znalezienie się w sytuacji, w której musieliśmy zastanawiać się nad naszymi wartościami, co wcale nie jest takie proste, jak się wydaje. Zawsze dobrze jest wiedzieć, jakie są twoje wartości i dobrze jest też zdawać sobie sprawę, że wartości różnych osób mogą być różne i że należy to zaakceptować.
- Wartości są bardzo przydatnym narzędziem do pracy z młodzieżą. Musisz znać swoje, żeby móc dobrze współpracować z młodymi ludźmi. Są one dobrym narzędziem, ponieważ nadają relacji mentor-młody człowiek bardziej osobisty wydźwięk i budują zaufanie. Dzięki wartościom młodzi ludzie uczą się, co jest dla nich ważne, w czym są dobrzy, jakie są ich zainteresowania i talenty.
- Myślę, że to jest całkowicie związane z poczuciem własnej wartości. Innymi słowy, chodzi głównie o poczucie, że twoja (lub innych) praca opiera się na solidnym i godnym zaufania fundamencie. To dla mnie najważniejsza lekcja na przyszłość.



O ORGANIZACJACH UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE

Fundacja Atalaya

Fundacja Atalaya powstała pod koniec 2014 roku. Naszą misją jest tworzenie bezpiecznej przestrzeni do realizacji potrzeb rozwojowych młodzieży, dorosłych i dzieci – przede wszystkim pozostających w systemie pieczy zastępczej.

Działamy w obszarze edukacji, wspierając uczestników naszych działań w projektowaniu i realizowaniu własnej ścieżki rozwoju. Programy edukacyjne i rozwojowe tworzymy w oparciu o potrzeby uczestników, upowszechniając innowacyjne metody nauczania, aktywne podejście do edukacji oraz odpowiedzialność za własny rozwój.

Działania kierujemy w szczególności do wychowanków pieczy zastępczej i ich otoczenia (wychowawców, rodziców, opiekunów prawnych).

W celu dzielenia się naszym podejściem prowadzimy otwarte projekty edukacyjne i rozwojowe zarówno w Polsce jak i w Europie, które opierają się na alternatywnych i innowacyjnych metodach nauczycieli i kształcenia.

Projekty dla dzieci i młodzieży mają na celu przede wszystkim wzmacnianie poczucia własnej wartości oraz wsparcie w procesie usamodzielniania. Wszystkie nasze projekty łączą rozwój emocjonalny z doskonaleniem umiejętności społecznych i poznawczych.

Pracujemy w duchu Porozumienia Bez Przemocy, sięgając po wiele różnych metod rozwojowych, w zależności od potrzeb. Lubimy łączyć podejścia i nieustannie poznawać nowe sposoby pracy.

Fundacja cały czas się rozwija, dołączają nowi ludzie, którzy wnoszą nowe kompetencje i perspektywy. Obserwujemy rzeczywistość i staramy się odpowiadać na jej potrzeby. Słuchamy różnych punktów widzenia. Jesteśmy dla tych, którzy są otwarci na zmianę i rozwój.

Chętnie podejmujemy współpracę zarówno lokalnie jak i międzynarodowo realizując projekty Erasmus+ (KA1, KA2 – dla młodzieży i dorosłych). Jeśli chcesz do nas dołączyć lub podjąć z nami współpracę prosimy o kontakt:

Fundacja Atalaya
fundacja@atalaya.pl
ul. Wolska 66/39, 01-134 Warszawa
NIP: 527-272-16-21
KRS: 0000525808
REGON: 147464754

Koordynator projektów młodzieżowych::
Anna Brymora
anna.brymora@atalaya.pl

Koordynator projektów dla dorosłych:
Anna Ejme
anna.ejme@atalaya.pl



O ORGANIZACJACH UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE

Fundacja Látótér

<http://www.latoter.hu/en/>

Fundacja Látótér została założona w 2014 po wielu latach nieformalnej współpracypomiędzy jej założycielami. Nazwa fundacji dosłownie oznacza „pole widzenia”. Znaczenie to jest wielowymiarowe, ale dla nas kluczowa jest świadomość istnienia tego zjawiska: w sensie fizycznym, ludzkie oko jest zdolne do widzenia tylko małej części tego, co nas otacza. Aby zobaczyć więcej musimy poruszyć okiem, głową i ciałem: zmienić perspektywę, ostrość i pozycję. Poprzez pracę oraz aktywne nastawienie możemy zrozumieć wiele rzeczy o nas i naszej społeczności, które istnieją poza naszą ograniczoną perspektywą. Aby podzielić się tym nastawieniem z naszym otoczeniem prowadzimy szkołę zawodową w Gardony, prowadzimy lokalne i międzynarodowe projekty, jak również organizujemy kulturowe oraz edukacyjne wydarzenia.

Nasze wartości w działaniu:

Wykonujemy naszą pracę w dziedzinach takich, jak:

- Pośrednictwo i organizowanie wystaw artystycznych lokalnych twórców
- Szkoły zawodowe dla młodzieży z trudnościami edukacyjnymi lub z stopniem niepełnosprawności
- „Zenei szikra”- projekt zarządzania talentami za pośrednictwem narzędzi muzycznych współpraca z władzami lokalnymi w przygotowaniu strategii rozwoju regionalnego
- Międzynarodowe wymiany studentów (organizacja i partnerstwo)
- Międzynarodowe wydarzenia doszkalające (organizacja i partnerstwo)



O ORGANIZACJACH UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE

Ljudska uniwerza Radovljica

Centrum Kształcenia Dorosłych w Radovljica jest instytucją publiczną założoną w 1959r. Głównym działaniem jest udostępnianie kursów edukacyjnych dla dorosłych (doradztwo, kształcenie podstawowe i licealne).

Centrum prowadzi również program PLYA (Project Learning for Young Adults) dedykowany młodzieży, która wypadła z systemu edukacji oraz Centrum Młodzieżowe dla młodszych dzieci. Ponadto, w centrum wsparcie otrzymują też seniorzy w ramach Uniwersytetu trzeciego wieku i Centrum Międzypokoleniowego. Bierzemy udział w licznych projektach Erasmus+, które umożliwiają naszym uczestnikom naukę poprzez podróżowanie i przekazywanie dobrych praktyk pomiędzy krajami europejskimi w zakresie edukacji.

Nasze projekty, zarówno krajowe jak i międzynarodowe, są w pierwszej kolejności dedykowane grupom zmarginalizowanym. Promują uczenie się przez całe życie i integrację społeczną na przestrzeni pokoleń. Dzięki temu jesteśmy zawsze silnie związani ze społecznością lokalną.

Centrum Kształcenia Dorosłych prowadzi swoją działalność w gminach: Radovljica, Bled, Gorje and Bohinj.

Centrum Kształcenia Dorosłych
w Radovljica
Kranjska cesta 4
4240 Radovljica
SLOVENIA
PIC number: 949198739



O ORGANIZACJACH UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE

Uniwersytet Porto

Wydział sztuk pięknych na Uniwersytecie w Porto jest jednym z najstarszych i najbardziej cenionych szkół artystycznych. Niedawno obchodził 230 rocznicę założenia. Od lat instytut kształcił artystów i projektantów, którzy przyczynili się do rozwoju portugalskiej sztuki i jej rozpoznawalności na świecie. Duża część naszych studentów pochodzi z Europejskich Akademii i Uniwersytetów, a Instytucja stara się być rozpoznawalna międzynarodowo w dziedzinach sztuk pięknych, multimediiów i designu.

Nasze zaangażowanie w projekt VIAME jest głównie powiązane z programem studiów magisterskich Sztuki i Designu w przestrzeni publicznej (MADEP), który czerpie z licznych podejść do krajobrazu i przestrzeni publicznej angażując jednocześnie zagadnienia problemów społecznych. Interdyscyplinarny charakter programu studiów magisterskich ma na celu rozwój narzędzi do mierzenia się z problemami społecznymi, politycznymi, historycznymi czy przestrzeni miejskiej poprzez angażowanie społeczności lokalnych i wspólnym tworzeniu „żywych” projektów, które łączą sztukę z ogółem społeczeństwa.

www.fba.up.pt
www.madep.fba.up.pt





**ORGANIZACJE
ZAANGAŻOWANE
W PROJEKT:**

