



**INSPIRUJEMY
WSPIERAMY
MOTYWUJEMY**

Bezpłatny kwartalnik warszawskich
Placówek Wsparcia Dziennego

ISSN 2451-2281

Nr 1(8) luty 2026

Rozmowa
z Martą Jakubiak

Dyrektorką Biura Pomocy
i Projektów Społecznych
w Urzędzie m.st. Warszawy

Piszemy też m.in.:

- O!** zarządzaniu w sektorze pomocowym
- O!** zmianie – w życiu i w organizacjach
- O!** przestrzeniach wsparcia w Warszawie i Gdyni
- O!** blaskach i cieniach nowych technologii
- O!** metodach dbania o swój dobrostan
- O!** neuroatypowości, preorientacji, TUS itd...





Zespół redakcyjny

Redaktor naczelny:
Jarosław Adamczuk
dyrektor@rodzinnawarszawa.pl

Sekretarz redakcji:
Beata Gołębiewska-Chęciak
redakcja@rodzinnawarszawa.pl

Współpraca:
Paweł Łęczuk

Zespół Działu Komunikacji
i Promocji CWR RW

.....
Redakcja zastrzega sobie prawo
wyboru, redagowania i skracania
otrzymanych tekstów.
.....

Wydawca:
Centrum Wspierania Rodzin
„Rodzinna Warszawa”
ul. Stara 4, 00-231 Warszawa
www.centrumwspieraniarodzin.pl

Korekta, skład i druk:
Studio Grafpa

Drodzy Czytelnicy,



źródło fot.: CWR RW

Oddajemy w Państwa ręce kolejny numer czasopisma **O! Inspirujemy Wspieramy Motywujemy** – miejsce spotkania praktyków, którzy na co dzień pracują z dziećmi, młodzieżą i rodzinami. Powstał on z uważnego słuchania tego, co w tzw. terenie: w placówkach wsparcia dziennego, w biurach, na szkoleniach – w chwilach zwątpienia i w momentach małych zwycięstw.

Zapraszamy do rozmowy z Martą Jakubiak, Dyrektorką Biura Pomocy i Projektów Społecznych w Urzędzie m.st. Warszawy – rozmowy o polityce społecznej widzianej nie tylko z poziomu strategii, lecz przede wszystkim z perspektywy codziennego wsparcia. To ważny punkt odniesienia dla całego numeru, bo właśnie między decyzjami systemowymi a relacją z drugim człowiekiem rozgrywa się sens naszej pracy.

Piszemy **O! zarządzaniu w sektorze pomocowym** – jako drodze, która wymaga odwagi, odpowiedzialności i wrażliwości. **O! zmianie** – tej osobistej i tej organizacyjnej, która rzadko bywa spektakularna, a częściej dzieje się małymi krokami. **O! przestrzeniach wsparcia** w Warszawie i Gdyni, pokazując, jak relacje i lokalność budują realną sieć pomocy. Przyglądamy się **blaskom i cieniom nowych technologii**, pytając, jak mądrze wykorzystywać je w psychoedukacji i pracy wychowawczej. Nie zapominamy też **O! dobrostanie** – bo nie da się wspierać innych, nie dbając o siebie.

W części poświęconej pracy z dzieckiem dzielimy się inspiracjami dotyczącymi neuroatypowości, preorientacji, Treningu Umiejętności Społecznych czy bezpieczeństwa w sieci. To wiedza osadzona w praktyce – sprawdzona, przemyślana, gotowa do wykorzystania.

Czasopismo **O!** tworzymy z myślą o wspólnocie – o tych, którzy każdego dnia wybierają pracę opartą na relacji, odpowiedzialności i nadziei.

Życzę uważnej, inspirującej lektury – takiej, która zostaje na dłużej i wraca w codziennych wyborach.

~~~~~  
Jarosław Adamczuk,  
Dyrektor Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”

## S P I S   T R E Ś C I

### ROZMOWY

- 2 | **Polityka społeczna w Warszawie – od strategii do codziennego wsparcia**  
rozmowa z Martą Jakubiak, Dyrektorką Biura Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu m.st. Warszawy
- 7 | **Zarządzanie jako droga**  
rozmowa z Pawłem Bilskim, wykładowcą Uczelni Korczaka, prezesem zarządu Fundacji Oczami Brata i Spółdzielni Socjalnej „Jasne, że alternatywa 21” i dyrektorem Fundacji Teatr Nowy w Częstochowie
- 10 | **Małymi krokami – zmiana jako proces**  
rozmowa z Agnieszką Olszewską, psychoterapeutką, mediatorką i trenerką umiejętności społecznych ze Specjalistycznej Poradni Rodzinnej Bemowo

### JAK ONI WSPIERAJĄ

- 13 | **Stacja Drzewko – wsparcie, które wyrasta na gruncie relacji i wspólnoty**
- 15 | **Sieć wsparcia w Gdyni**
- 17 | **Streaming w psychoedukacji. Podcasty dla nastolatków, nauczycieli i rodziców**  
Przemysław Bogusz
- 19 | **Technologia w pomaganiu – dlaczego warto**  
rozmowa z Martą Murzyn, kierowniczką Działu Innowacji i IT Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”

### O NAS / DLA NAS

- 21 | **Kadry – co warto wiedzieć...**
- 22 | **Wsparcie edukacyjne w procesie zmiany**  
Maciej Dublasiewicz
- 24 | **Jak zrobić dobre wydarzenie i nie stracić głowy**  
Marzena Murawska
- 26 | **Dzień Wychowawcy – święto tych, którzy zmieniają codzienność dzieci**
- 27 | **Wzmacnianie siły pozytywnych doświadczeń**  
Anna Firkowska / red. Lidia Flis
- 28 | **Twoja droga wiedzie przez codzienne wybory. / Niebieska inspiracja do długiego życia w zdrowiu**  
Ewa Paciorek

### PRACA Z DZIECKIEM – INSPIRACJE

- 30 | **Proces grupowy – siła grupy w Treningu Umiejętności Społecznych dzieci i młodzieży**  
Agnieszka Rudnicka-Pawlak
- 31 | **Neuroatypowość – często nierozumiane, trudne dla otoczenia funkcjonowanie dzieci**  
Karolina Krzysik-Klemanów, Iwa Magryta-Wojda
- 34 | **Jak budować bezpieczeństwo dzieci w sieci – krok po kroku**  
Natalia Lipka
- 36 | **Program preorientacji jako narzędzie profilaktyki i budowania sprawczości – laboratorium doświadczania w praktyce**  
Katarzyna Wędrawska
- 39 | **Punch needle**
- 40 | **Pokolorujmy zimę**

# Polityka społeczna w Warszawie – od strategii do codziennego wsparcia

Warszawa to nie tylko miasto prężnego biznesu i nowoczesnych inwestycji. To także przestrzeń, w której codziennie realizowana jest polityka społeczna oparta na empatii, partnerstwie i współodpowiedzialności. Biuro Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu m.st. Warszawy (BPiPS) koordynuje działania od integracji społecznej, wsparcia seniorów i osób z niepełnosprawnościami, po rozwój sieci placówek wsparcia dziennego oraz innowacji społecznych. O kierunkach miejskiej polityki, wyzwaniach i codziennej pracy „na rzecz drugiego człowieka” z Martą Jakubiak, Dyrektorką Biura Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu m.st. Warszawy rozmawia Beata Gołębiewska-Chęciak.

**Warszawa jest często wskazywana jako lider nowoczesnej polityki społecznej. Jak dziś definiują Państwo jej główne cele i priorytety?**

Polityka społeczna jest w Warszawie priorytetem. Wiadać to w Strategii #Warszawa2030 i jej programach wykonawczych, np. Wspólnota, Kultura blisko domu, Sportowo blisko domu, czy Twórczy potencjał mieszkańców Warszawy. Ich celem jest zapewnienie im najlepszych warunków do życia, aktywności zawodowej i rozwoju.

Ważnym dokumentem dla pomocy społecznej jest Strategia rozwiązywania problemów społecznych 2030 (w skrócie SRPS 2030), w której skupiliśmy się na profilaktyce zagrożeń oraz wspieraniu osób i rodzin, które nie mogą poradzić sobie w trudnych sytuacjach, wykorzystując własne możliwości i zasoby. Priorytetem w tej strategii jest wsparcie samodzielności i „szyte na miarę” usługi społeczne. Jednocześnie podkreślamy, jak ważne są dobre relacje i zdrowy styl życia oraz solidarność społeczna. Budujemy dobry wizerunek pomocy społecznej i dzięki temu osoby w trudnej sytuacji chętniej z niej skorzystają. Dla czytelników „O!” najważniejszy jest Program wspierania rodzin, w którym wskazaliśmy rolę placówek wsparcia dziennego.



fot. BPiPS

**Jakie kierunki rozwoju polityki społecznej Warszawy uważa Pani za szczególnie ważne w dłuższej perspektywie czasowej?**

Polityka społeczna to wiele zadań długofalowych i wszystkie są ważne, szczególnie jeśli zapewniają poczucie bezpieczeństwa i stabilizację osobom, które znalazły się w trudnej sytuacji. W Strategii zawarliśmy kierunki działań i realizujemy je poprzez programy operacyjne. Skupię się na wsparciu, które oferujemy osobom z niepełnosprawnościami, seniorom i rodzinom z dziećmi.

”

*Marta Jakubiak, Dyrektorka BPiPS:  
„Siłą placówek wsparcia dziennego jest praca oparta na relacjach – to one są jednym z najważniejszych czynników chroniących dzieci i młodzież w czasie narastających kryzysów”.*

~~~~~

Intensywnie rozwijamy usługi dla osób z niepełnosprawnościami i seniorów – świadczone w miejscu zamieszkania. Zależy nam, aby potrzebujący jak najdłużej mogli pozostawać w swoim dotychczasowym środowisku. Stale dostosowujemy ofertę do potrzeb odbiorców i dbamy, by jej jakość i zakres były utrzymane na tym samym poziomie we wszystkich dzielnicach. Rozwijamy też usługi w dziennych ośrodkach

wsparcia, gdzie osoby z niepełnosprawnością mogą nawiązywać kontakty społeczne, dbać o kondycję psychofizyczną i rozwijać kompetencje. Specjalistyczne wsparcie staje się dostępne dla coraz większej grupy odbiorców. Dzięki temu te osoby, a także ich rodziny, mogą samodzielnie i aktywnie funkcjonować w takim stopniu, jak to tylko możliwe.

Starsi mieszkańcy bardzo polubili też Centra Aktywności Międzypokoleniowej, których mamy już pięć – usytuowane są w różnych częściach Warszawy. Kierują one swoją ofertę do wielu grup, ale najważniejsi są tu jednak seniorzy, którzy tworzą niepowtarzalny klimat tych miejsc. Proponowane aktywności są dostosowane dla osób starszych o różnym stopniu sprawności.

Rozwijamy też działania na rzecz rodzin, dzieci i młodzieży. Wiele propozycji kierujemy do wszystkich mieszkańców – zgodnie z zasadą włączenia społecznego. Widzimy też, że przemoc i uzależnienia zdarzają się w rodzinach – bez względu na ich status. Podejmujemy starania, by te negatywne zjawiska powstrzymywać, oferując wszechstronną, zintegrowaną i łatwo

dostępną pomoc specjalistyczną. Ważne jest też nastawienie wszystkich mieszkańców – coraz częściej dostrzegają oni przejawy przemocy, zwłaszcza wobec dzieci, i reagują na nie. Specjalistyczna pomoc oraz odpowiedzialna postawa mieszkańców dają szansę na trwałą pozytywną zmianę.

W nazwie Biura pojawiają się „projekty społeczne”. Co kryje się pod tym pojęciem?

Projekty społeczne to innowacje społeczne, które testujemy i wdrażamy w warszawskim systemie wsparcia. W dużej mierze są one zasługą zespołu potrafiącego dostrzec możliwości, przekształcić je w spójną koncepcję, która przekona partnerów do współpracy, i może uzyskać finansowanie. W większości korzystamy z funduszy europejskich, ale mamy też inne sukcesy. Tylko z Europejskiego Funduszu Społecznego Warszawa otrzymała **ponad 760 mln zł** dofinansowania.

Dzięki tym środkom w placówkach wsparcia dziennego i Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” zaszło wiele pozytywnych zmian. Stworzyliśmy nowe placówki wsparcia dziennego i rozwinęliśmy ich ofertę. Czytelnicy „O!”

mogą też znać model praski kokon, dzięki któremu pomoc rodzinom z dziećmi jest lepiej skoordynowana i łatwiej dostępna, powstały też lokalne systemy wsparcia.

Inne projekty społeczne to np. programy mieszkaniowe dla osób z niepełnosprawnościami, wdrożenie systemu teleopieki oraz narzędzi informatycznych do zarządzania usługami społecznymi. Przetestowaliśmy modelowe rozwiązania, żeby jeszcze skuteczniej pomagać Warszawiakom znajdującym się w trudnej sytuacji i potrzebującym kompleksowego wsparcia, np. dla osób z niepełnosprawnością intelektualną czy zaburzeniami psychicznymi. Współpracowaliśmy też z UNICEFEM, Fundacją Bloomberg i innymi.

To również nasze, i Państwa, stałe działania, które zgłaszamy do międzynarodowych konkursów. W tym roku na przykład odebraliśmy **Europejską Nagrodę Usług Społecznych**. Przyznano ją nam za konsekwentne i szerokie wspieranie osób z niepełnosprawnościami poprzez: usługi asystenckie, specjalistyczny transport, wypożyczalnię sprzętu rehabilitacyjnego oraz usługi tłumacza i asystenta komunikacyjnego PJM dla osób głuchych i słabosłyszących.

W ostatnich latach dużo mówi się o rosnących problemach emocjonalnych i kryzysie zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży. Co miasto robi, aby odpowiedzieć na te wyzwania?

Włączamy wsparcie psychologiczne w wiele naszych działań, bo mieszkańcy zgłaszają się do nas z różnych powodów. Czasem proszą o pomoc w opiece nad dzieckiem, czasem zgłaszają przemoc, uzależnienia. W tych wszystkich miejscach jest dostępne wsparcie psychologiczne.



fot. Freepik

Większe natężenie problemów emocjonalnych i kryzys zdrowia psychicznego to w dużym stopniu konsekwencje pandemii i wojny w Ukrainie, które były dla nas wszystkich trudnymi wyzwaniami.

Jednak pokazaliśmy też, jak silny i stabilny jest nasz system wsparcia. Pracownicy Urzędu, jednostek i organizacji pozarządowych zaangażowali się w pomoc. Chcemy to wzmacniać i kontynuować. Zwiększone zapotrzebowanie na pomoc psychologiczną widzimy też jako szansę, bo więcej osób jest gotowych skorzystać z naszej oferty.

Dlatego też naszym celem jest rozwijanie specjalistycznych poradni rodzinnych. Relacje z rodziną i otoczeniem stanowią však zasób kształtujący jakość życia, są potrzebne, żeby radzić sobie z trudnościami. Poradnie oferują oddziaływanie psychologiczne i psychoterapeutyczne skierowane zarówno do osób dorosłych (psychoterapia indywidualna i grupowa, rodzin, a także par/małżeństw), jak i do dzieci oraz młodzieży (psychoterapia indywidualna, grupowa i rodzinna). Można skorzystać również z konsultacji wychowawczych, poradnictwa prawnego, mediacji rodzinnych oraz warsztatów psychoedukacyjnych. Poradnie działają już w pięciu lokalizacjach, a niedługo otworzymy kolejne dwie – na Ursynowie oraz Pradze-Północ. Ich usługi są nieodpłatne dla mieszkańców Warszawy. Współpracujemy również z organizacjami pozarządowymi, które wzbogacają naszą ofertę.

Przejdźmy do tematu, który jest szczególnie bliski środowisku naszych Czytelników placówek

wsparcia dziennego. Jakie miejsce zajmują one w miejskim systemie pomocy społecznej? Jak widzi Pani rolę PWD w systemie pomocy społecznej Warszawy w najbliższych latach?

Placówki wsparcia dziennego są jednym z kluczowych elementów miejskiego systemu wspierania dzieci, młodzieży i rodzin. Od lat stanowią ważne ogniwo pomiędzy pomocą społeczną, edukacją a środowiskiem lokalnym. Są też nieocenionym wsparciem w sytuacji, gdy jest zagrożenie, że dziecko może być umieszczone w pieczy zastępczej. Chcemy upowszechniać wiedzę o tych placówkach, żeby więcej mieszkańców i profesjonalistów pracujących z dziećmi poznało te miejsca i polecało je rodzinom w trudnej sytuacji. W Warszawie funkcjonuje obecnie ponad 70 placówek wsparcia dziennego – większość z nich prowadzona jest przez organizacje pozarządowe, a część przez miasto w ramach Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”.

Z oferty placówek korzystają także dzieci, które po prostu potrzebują opieki po szkole, kiedy ich rodzice są w pracy, i chcą rozwijać umiejętności społeczne oraz pasje i zainteresowania. Dzięki temu program tych miejsc jest włączający. W najbliższych latach będziemy kontynuować wdrażanie standardów organizacji i pracy placówek wsparcia dziennego¹, żeby zwiększyć spójność ich oferty dla wszystkich mieszkańców Warszawy – niezależnie od tego, w jakiej dzielnicy mieszkają. Jednocześnie nadal będziemy zachęcać placówki, żeby rozwijały wsparcie dla rodzin.

Wychowawcy i specjaliści, którzy pracują w tych miejscach, tworzą przyjazny klimat, dlatego dzieci chętnie z nich korzystają. Podziwiam różnorodność zajęć, dzięki którym podopieczni mogą doświadczać nowych rzeczy.

Specjaliści moderują współpracę w grupie i dzięki temu wychowankowie uczą się być z rówieśnikami, dbając o siebie. Co ważne, podczas pracy kadra może także zauważyć problemy, z którymi mierzą się dzieci oraz ich rodziny i zaoferować różnorodne formy wsparcia specjalistycznego. Jeśli zajdzie potrzeba, może także zaproponować rodzinie, aby skorzystała z dodatkowej pomocy w innych instytucjach, np. specjalistycznych poradniach rodzinnych. Taka kompleksowa praca z rodziną w trudnej sytuacji może zapobiec umieszczeniu dziecka w pieczy zastępczej.

Dlatego jest dla nas bardzo ważne dalsze wzmacnianie i rozwijanie sieci PWD, tak aby wsparcie było dostępne w każdej dzielnicy i realnie odpowiadało na lokalne potrzeby dzieci i rodzin. Równie istotna jest ścisła współpraca placówek z innymi podmiotami – ośrodkami pomocy społecznej, szkołami, poradniami, organizacjami pozarządowymi. Tylko w takim modelu możliwe jest udzielanie pomocy kompleksowej i skoordynowanej.

W wielu dzielnicach ta współpraca przyjmuje formę lokalnych systemów wsparcia (LSW), szczególnie na obszarach kumulacji problemów społecznych. W innych miejscach funkcjonuje w postaci partnerstw i sieci współpracy. W najbliższych latach chcemy konsekwentnie

¹ Standardy organizacji i pracy placówek wsparcia dziennego w m.st. Warszawie opisują m.in.: minimalne wymagania w zakresie programu pracy PWD, liczebności grup wychowawczych, kwalifikacji kadry, dostępności zajęć specjalistycznych (np. terapia, rozwój zainteresowań), pracę z rodzinami, wymagania infrastrukturalne oraz sposób monitorowania tych kryteriów.



fot. Freepik

wzmacniać te rozwiązania, traktując PWD jako stabilny, długofalowy element spójnej miejskiej polityki społecznej. Mówiąc o spójnym systemie, mam na myśli wspólne kierunki i standardy jakości, przy zachowaniu różnorodności lokalnych rozwiązań.

Jak Pani zdaniem PWD mogą lepiej odpowiadać na zmieniające się potrzeby młodego pokolenia – w dużej mierze cyfrowego, ale też często bardziej zagubionego? Czy planowane są programy wsparcia lub szkolenia dla kadry PWD, które mogłyby pomóc w podnoszeniu jakości pracy wychowawczej?

Widzimy wyraźnie, że zmieniają się zarówno potrzeby młodego pokolenia, jak i kontekst społeczny. Coraz częściej mamy do czynienia z kryzysami zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży. Formuła działania PWD powinna zatem ewoluować... i tak się dzieje – placówki od lat dostosowują się do zmieniających się realiów społecznych.

W tym kontekście szczególnie ważna staje się unikatowa dla PWD praca oparta na relacji wychowawca–wychowanek. Badania i doświadczenie potwierdzają, że trwałe relacje z dorosłymi i rówieśnikami są jednym z najważniejszych czynników chroniących przed zachowaniami ryzykownymi, uzależnieniami

czy pogłębianiem się kryzysów. Placówki wsparcia dziennego, oparte na pracy grupowej, budowaniu więzi, socjoterapii oraz współpracy z rodziną i środowiskiem lokalnym, mają tu rolę wyjątkową i są nie do zastąpienia.

Podnoszenie kompetencji ich kadry jest jednym z naszych priorytetów. Jakość pracy wychowawczej przekłada się wszak bezpośrednio na efekty wsparcia udzielanego dzieciom i młodzieży. Systematycznie badamy potrzeby szkoleniowe i staramy się elastycznie reagować na nowe wyzwania w tym zakresie. To zadanie powierzyliśmy Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”, pełniącemu jednocześnie funkcję jednostki szkoleniowej. Realizuje ona szeroką ofertę szkoleń rozwijających kompetencje wychowawcze i specjalistyczne kadry PWD.

Czy BPiPS zauważa w działalności warszawskich placówek, dobre praktyki, które warto byłoby upowszechnić?

Najskuteczniejsze metody pracy w placówkach wsparcia dziennego są stałe. To przede wszystkim socjoterapia, a także praca metodą społeczności. Dzieci i młodzież czują się współgospodarzami w swojej placówce, bo mają wpływ na jej program. W odpowiedzi na zgłaszane

przez nie potrzeby i pomysły kadra poszukuje nowych rozwiązań albo wraca do dobrych praktyk. Dzięki temu do takich miejsc chętnie przychodzą młodzi ludzie.

Zajęcia grupowe to także wspólny czas w gronie osób, które łączy chęć robienia czegoś razem. Pozwalają rozwijać pasje i zainteresowania, a jednocześnie wzmacniają relacje. Uczestnicy czują się bezpiecznie, a to zwiększa szanse na efektywną pracę wychowawczą i terapeutyczną z dzieckiem, jak również z jego rodziną. Dlatego doceniamy działania blisko natury, warsztaty kulinarne, artystyczne, dramowe, majsterkowanie, szydełkowanie, aktywność sportową – wszystko, co odrywa podopiecznych od ekranów. Badania potwierdzają pozytywny wpływ takiej aktywności na dobrostan.

Kadra placówek musi wciąż aktualizować wiedzę i umiejętności, żeby odpowiadać na wyzwania, z którymi mierzą się rodziny. Ważne są działania skierowane do rodziców i opiekunów. Poprzez wspólne aktywności modelowane są zachowania odpowiedzialnego dorosłego. Rodzice uczą się pozytywnej komunikacji oraz budowania relacji z dziećmi. Wzmacnianie ich kompetencji wychowawczych zapewnia spójność przekazu kierowanego do dzieci – w rodzinie i w placówkach.

Dobłą praktyką są **lokalne systemy wsparcia**. To całościowa oferta realizowana w miejscach nagromadzenia problemów społecznych – zintegrowane działania środowiskowe wielu instytucji i organizacji funkcjonujących wokół szkoły i na mikroobszarze dzielnic. Prowadzą one aktywności edukacyjne, profilaktyczne, opiekuńczo-wychowawcze, korekcyjne, specjalistyczne, socjalne, socjoterapeutyczne, terapeutyczne i inne. Takie kompleksowe



fot. Freepik

wsparcie przyczynia się do poprawy funkcjonowania dziecka w szkole i wzmocnienia jego kompetencji społecznych. Od lat LSW jest realizowane na Pradze-Północ, Pradze-Południe i Targówku. Dołączają do nich kolejne dzielnice.

Dobłą praktyką są FabLaby – otwarte, kreatywne przestrzenie, które prowadzi Warszawskie Laboratorium Innowacji Społecznych „Synergia”. Sieć FabLabów tworzą pracownie takie jak: Wbijaj! dla majsterkowiczów, artystyczny Art-Lab, kulinarny CookLab, muzyczny Pobite Gary! oraz naukowy Czacha Dymi!. Ostatnio dołączył do nich FabLab Ursynów, gdzie odbywają się zajęcia krawieckie, stolarskie, filmowe, a także jest możliwość samodzielnego wykonania lub naprawy urządzeń elektronicznych czy zrobienia wydruku w technologii 3D.

Różnorodne pracownie łączy idea nauki poprzez współtworzenie, eksperyment i wymianę doświadczeń. Tutaj innowacje są narzędziem realnej zmiany. Zamiast skupiać się wyłącznie na wytwarzaniu „Synergia” promuje myślenie projektowe, prototypowanie i testowanie rozwiązań, odpowiadających na rzeczywiste potrzeby społeczne, które najpierw wspólnie z mieszkańcami bada.

Warszawianki i Warszawiacy w każdym wieku, w szczególności dzieci i młodzież z placówek wsparcia dziennego oraz szkół, mogą rozwijać w FabLabach kompetencje przyszłości. Uczą się krytycznego myślenia, współpracy, uważnej obserwacji świata i metodycznego poszukiwania rozwiązań dla wyzwań społecznych – przy okazji dobrze się bawiąc i wzmacniając lokalne więzi.

Warto podkreślić bardzo dobrą współpracę organizacji pozarządowych prowadzących placówki i zrzeszonych w Branżowej Komisji Dialogu Społecznego ds. Lokalnego Systemu Wsparcia i Placówek Wsparcia Dziennego. To przykład dojrzałego dialogu i wspólnego myślenia o jakości systemu.

Z inicjatywy Komisji odbywały się spotkania z przedstawicielami administracji rządowej, poświęcone usprawnieniu systemowych rozwiązań, w tym kierowania dzieci i młodzieży do PWD. Komisja zainicjowała także forum organizacji pozarządowych, które stanie się przestrzenią do rozmowy o misji, standardach i kierunkach rozwoju placówek.

Za dobrą praktykę uważam również prace tej Komisji nad standardami organizacji pracy PWD – nastawioną

na spójność całego systemu przy równoczesnym uwzględnieniu zróżnicowania placówek. Różnorodność oferty PWD jest ogromnym zasobem Warszawy i naszym celem jest mądre wykorzystanie tego potencjału przy jednoczesnym budowaniu wspólnych standardów pracy.

Realizacja polityki społecznej dużego miasta to przedsięwzięcie złożone i trudne – co Panią motywuje do tego, by każdego dnia stawiać czoła takiemu wyzwaniu?

Moją motywacją do pracy jest drugi człowiek. Każda osoba, z którą się spotykam, jest wartością samą w sobie. Od ponad dwudziestu lat pracuję na rzecz mieszkańców Warszawy i z satysfakcją mogę powiedzieć, że ta praca ma sens.

Pomaganie ludziom w trudnych sytuacjach wymaga systemowego, długofalowego podejścia. Każda sytuacja jest inna, często nakładają się na siebie różne problemy, dlatego nieustannie się uczymy i rozwijamy, aby jak najlepiej odpowiadać na realne potrzeby mieszkańców. Motywuje mnie zaangażowanie osób, które mimo przeciwności każdego dnia współpracują, szukają rozwiązań i nie tracą wiary, że można zmienić czyjąś sytuację na lepszą.

Ogromną siłę daje mi również świadomość, że nasza praca przynosi konkretne efekty – że wspólnie tworzymy przestrzeń, w której ludzie mogą odzyskać poczucie stabilizacji, bezpieczeństwa i sprawczości. To poczucie odpowiedzialności za miasto i jego mieszkańców jest dla mnie źródłem codziennej energii.

Dziękuję Państwu za zaangażowanie i wysiłek, który wkładacie w tę pracę każdego dnia. ●

Zarządzanie jako droga

O zarządzaniu – zarówno w jego klasycznym, biznesowym wydaniu, jak również w realiach instytucji pomocowych – z Pawłem Bilskim, nauczycielem akademickim Uczelni Korczaka – Akademii Nauk Stosowanych, prezesem zarządu Fundacji Oczami Brata i Spółdzielni Socjalnej „Jasne, że alternatywa 21” oraz dyrektorem Fundacji Teatr Nowy w Częstochowie rozmawia Paweł Łęczuk.

Zaczynając od podstaw: czym dla Pana jest zarządzanie?

W najprostszym, podręcznikowym, ujęciu to umiejętność planowania, organizowania i motywowania innych do działania. Taką definicję można wyłowić z klasycznych książek o zarządzaniu przedsiębiorstwem. Tak również uczę studentów na zajęciach z zarządzania strategicznego. Podkreślam równocześnie, że ośrodek pomocy społecznej, fundacja czy stowarzyszenie to również pracodawca – z realnymi osobami, odpowiedzialnością, a także strukturą. Tam również potrzebni są dobrzy menedżerowie, którzy potrafią sprawnie zarządzać.

Zarządzać, czyli?

Przede wszystkim przewodzić innym. Nie myślę o zarządzaniu jako o obsłudze tabel i procedur, tylko o pewnym sposobie bycia z ludźmi. Chodzi o to, żeby wyznaczyć kierunek, nazywać cele, poprowadzić zespół, a jednocześnie oddać ludziom odpowiedzialność za ich „kawałek podłogi”. Żeby to zobrazować, posłużę się metaforą autostrady. Dobry menedżer to ktoś, kto wie, z jaką prędkością porusza się jego zespół, i z jaką prędkością on sam jedzie tą autostradą. Jeśli lider



fot. Freepik



fot. Daniel Wróblewski

pędzi 140 km/h, a zespół 100 km/h, to oni się nigdy nie spotkają – chyba że lider zwolni, poczeka, wytłumaczy, co i dlaczego chce zmienić. A bywa gorzej: szef pędzi 200 km/h, zespół 140 km/h, wszyscy są już na granicy możliwości, a za zakrętem czeka kontrola prędkości, czyli kryzys, stres, błędy, rozpad relacji. Dobre zarządzanie strategiczne polega m.in. na tym, żeby świadomie planować tempo zmian, rozłożyć działania w czasie, a nie tylko dorzucać kolejne obowiązki, bo jest okazja na zrobienie projektu. Planowanie z umiarem w usługach społecznych jest szczególnie istotne, bo tu stawką nie jest tylko wynik finansowy, ale konkretna pomoc. Jeśli wprowadzamy coś chaotycznie, bez oglądania się na zasoby zespołu – odczują to nasi beneficjenci.

Jakie cechy powinien posiadać dobry lider?

Na zajęciach często zadaję studentom to pytanie i za każdym razem pierwsza odpowiedź brzmi: charyzma. W klasycznym rozumieniu to dar, coś wyjątkowego, co ktoś ma albo nie. Ja uważam, że można być dobrym liderem, nawet nie będąc charyzmatycznym. Dużo ważniejsze, by człowiek był zdeterminowany; potrafił słuchać; umiał wyznaczać kierunki razem z zespołem; brał odpowiedzialność za tematy, których się podejmuje, a nie tylko rozdawał zadania.

Wyjaśniając to, lubię posługiwać się obrazem orkiestry symfonicznej. Pokazuję studentom film z dyrygentką, która opowiada o swojej pracy. Na studiach nikt jej nie uczył zarządzania ludźmi, zetknęła się z tym, dopiero kiedy stanęła przed orkiestrą. Mówi ona o czterech istotnych aspektach: kompetencjach, czyli wiedzy



fot. Freepik

fachowej; doświadczeniu, również w nieudanych próbach; języku oraz komunikacji, czyli tym, jak mówimy i budujemy relacje; a także osobowości. Te wszystkie elementy przekładają się na zaufanie zespołu, które jest w przywództwie pojęciem absolutnie kluczowym.

Powiedzmy zatem, jak je budować?

Żeby to wyjaśnić, posłużę się zasadą ALOHA, którą wykorzystuję również na swoich warsztatach. Pochodzi ona z filmu *Opiekun* – amerykańskiego komediodramatu z 2016 roku w reżyserii Roba Burnett. Tam słowo ALOHA rozpisane jest w języku angielskim na kolejne działania: pytać (*ask*), słuchać (*listen*), obserwować (*observe*), pomagać (*help*) i znowu pytać (*ask again*). Gdybyśmy takie podejście zastosowali w codziennej pracy, wiele sytuacji w zespołach wyglądałoby zdecydowanie inaczej. Często nie słuchamy siebie nawzajem, bo wydaje nam się, że wiemy lepiej. Nie obserwujemy, dlaczego ktoś sobie nie radzi, tylko zakładamy, że „jest nieogarnięty”. Pomagamy przedwcześnie albo z negatywnym nastawieniem do innych. I rzadko wracamy z pytaniem: „Na pewno nie potrzebujesz wsparcia?”. Jest jeszcze jedno znaczenie

ALOHA – czysto hawajskie – miłość i szacunek do drugiego człowieka, ale również do siebie. I to jest coś, o czym menedżerowie często zapominają – jeśli sami o siebie nie zadamy, trudno będzie sensownie zadbać o zespół.

Moja druga inspiracja do prowadzenia zajęć o budowaniu zespołu to światowy bestseller *Jednominutowy menedżer* Spencera Johnsona i Kena Blancharda – krótka książka, którą czytałem na początku swojej drogi menedżerskiej. Jest tam opisana wspaniała zasada, którą do dziś powtarzam: poświęć jedną minutę dziennie, żeby pomyśleć o swoim pracowniku i zastanów się, czy on nie potrzebuje wsparcia. Dobrego słowa. To jest drobny, ale przydatny nawyk, który potrafi poprawić atmosferę w każdej organizacji.

Zmieńmy trochę perspektywę. Jak nowe technologie – w tym sztuczna inteligencja – wpływają na zarządzanie?

Nowe technologie potrafią nas rozleniwiać, bo łatwo wpaść w schemat kopiowania gotowych treści i generowania dokumentów lub procedur bez refleksji, czy naprawdę pasują do rzeczywistości

naszego przedsiębiorstwa lub instytucji. Z drugiej strony potrafią jednak bardzo przyspieszyć działanie. Jeśli narzędzie oparte na sztucznej inteligencji pomoże mi szybciej stworzyć tabelę, uporządkować myśli, przygotować szkic tekstu, zyskuję czas, który mogę przeznaczyć na rozmowę z pracownikiem, decyzję strategiczną lub obecność na sali spotkań, zamiast „w Excelu”.

W placówkach pomocowych dużym obciążeniem dla pracowników są też systemy do raportowania czy sprawozdawczości. Pod warunkiem, że nie próbujemy zrzucić na technologię odpowiedzialności za myślenie, lecz traktujemy ją jako narzędzie, które ma nas wspierać.

Które rozwiązania z zarządzania biznesowego możemy sensownie implementować do podmiotów pomocowych?

Na pewno można przenieść niektóre narzędzia pomagające zrozumieć ludzi oraz mechanikę zespołu. Osobiście bardzo cenię metodę Extended DISC. To narzędzie, które opisuje style zachowań – kto jest nastawiony bardziej na działanie, kto na relacje, kto na analizę, a kto na porządek. W biznesie często wykorzystuje się tę metodę w procesie rekrutacji, bo firma wie nie tylko, jakich kompetencji szuka, ale też jakiego typu osobowości jej brakuje w zespole. W placówkach pomocowych rekrutacja jest o wiele trudniejsza, bo zazwyczaj mamy tutaj mniej kandydatów oraz gorsze warunki finansowe do proponowania. Ale wspomniane narzędzie świetnie sprawdza się także w pracy z zespołem, który już mamy. W organizacji, w której pracuję, przebadaliśmy w ten sposób zespół zarządzający. Dzięki temu lepiej rozumiemy, dlaczego ktoś reaguje w określony sposób, łatwiej dobieramy język komunikacji,

wiemy, kogo zmotywuje pochwała, kogo konkret, a kogo liczby. I co ważne – widzimy, że każda z tych osób może być dobrym liderem, jeśli ma świadomość swoich mocnych i słabych stron.

Z biznesu warto też wziąć myślenie procesowe, które mówi o tym, że nasza praca ma początek, środek i koniec, że można ją opisać, a także zmierzyć jej efekty. Warto zadbać również o rozwój pracowników: regularne szkolenia, mentoring, jasne ścieżki rozwoju. Różnica między podmiotami biznesowymi a pomocowymi polega tylko na tym, że w biznesie zysk liczy się w pieniądzach, zaś w pomocy społecznej zyskiem jest zmiana w życiu człowieka. Ale droga do tego zysku – przez zespół, jakość i mądre planowanie – jest bardzo podobna.

Czy jest jakaś różnica pomiędzy menedżerem w biznesie a menedżerem w instytucji pomocowej?

Wbrew pozorom mniejsza niż się wielu osobom wydaje. Menedżer w firmie buduje zespół, patrzy na wyniki sprzedaży, koryguje strategię, wspiera ludzi. Moja rola też polega na tym, żeby zapewnić

finansowanie, ciągłość usług, rozwój organizacji, a przede wszystkim zadbać o zespół.

Menedżer w pomocy społecznej nie jest kimś „od podpisywania papierów”, a liderem, który ma pełnoprawną rolę zarządczą. To jest bardzo wymagające środowisko, gdzie stawka jest ogromna, tylko nie zawsze da się ją wpisać w kolumnę zysk netto.

Na koniec chciałbym zapytać, jak mądrze zarządzać konfliktem?

Zacząłbym od pogodzenia się z tym, że konflikt jest czymś naturalnym. To zderzenie interesów, wartości, poglądów. Mamy konflikty danych, kiedy różnie widzimy fakty: strukturalne, wynikające z układu ról, osobowościowe, wartości. Widzimy je przy świątecznym stole, ale również w pracy. Kluczowe jest, żeby konflikt umieć możliwie wcześniej zauważyć i nazwać, a nie udawać, że go nie ma. Z moich doświadczeń wynika, że problemem najczęściej nie jest sam konflikt, tylko to, że za późno zaczynamy o nim rozmawiać.

Do zarządzania konfliktem bardzo przydaje się też wiedza o stylach

osobowości, o której mówiliśmy przy Extended DISC. Jeśli wiem, że ktoś reaguje bardziej impulsywnie, inaczej porozmawiam z nim o trudnym temacie niż z kimś, kto potrzebuje więcej czasu i miękkiego wprowadzenia. To nie jest recepta na świat bez sporów, ale sposób, by przechodzić przez nie mądrzej i z mniejszą ilością potłuczonego szkła.

Brzmi jak wymagająca sztuka, a nie prosty zestaw technik.

I dobrze. Zarządzanie – czy w biznesie, czy w pomocy społecznej – nie jest zbiorem trików, tylko procesem, drogą. Czasem prostą jak autostrada, czasem krętą jak górską ścieżka. Najważniejsze, żeby wiedzieć, dokąd zmierzamy, znać swoją załogę i dbać o jej kondycję. Warto też pamiętać, że zarządzający w instytucji pomocowej to pełnoprawny menedżer – z takim samym ciężarem odpowiedzialności, jaki niesie jego kolega w korporacji, tylko działający w rzeczywistości, w której wynik oznacza często bardzo konkretną zmianę w czyimś życiu. ●



fot. Freepik

Małymi krokami – zmiana jako proces

Początek roku to czas, kiedy z jednej strony jesteśmy pełni nadziei, planów i postanowień, z drugiej – odczuwamy niepokój, bo jednak coś się zmieniło, odeszło i nie jesteśmy w stanie przewidzieć, co nam przyniesie ten nowy etap. Poza tym wszyscy jesteśmy o rok starsi. Na temat zmiany w życiu człowieka i organizacji z Agnieszką Olszewską, psychoterapeutką, mediatorką i trenerką umiejętności społecznych ze Specjalistycznej Poradni Rodzinnej Bemowo, rozmawia Paweł Łęczuk.

Co dzieje się w człowieku w momencie zmiany?

Najpierw muszę zaznaczyć, że zmiana rzadko bywa pojedynczym wydarzeniem. W psychologii częściej mówimy o procesie. Zdarzenie – nowe miejsce, nowa rola, nowa sytuacja – uruchamia w człowieku adaptację: oswajanie, przyzwyczajanie, z czasem akceptowanie. Zmianę widzimy na zewnątrz jako zachowanie, natomiast duża jej część dzieje się wewnątrz – w świecie przeżyć. Warto badać, kiedy zmiana pobudza adaptację i wzrost, a kiedy dotyka granic naszej odporności, wywołując kryzys, lęk i wycofanie. Bo zmiana niesie dwa potencjały naraz. Jest szansą na rozwój, ale jest też utratą czegoś znanego. W tym kontekście można rozróżnić dwa rodzaje zmian: takie, które przychodzą z zewnątrz i nie mamy na nie wpływu, oraz te, które wynikają z naszej inicjatywy.

Zmianami, na które nie mamy wpływu, są choćby kolejne progi edukacji. Psychologia rozwojowa opisuje etapy dojrzewania – układu nerwowego i psychiki – a szkolnictwo w dużej mierze jest z nimi skorelowane. Przedszkole, szkoła podstawowa, później liceum: dla większości to są momenty, w których człowiek jest



fot. Freepik



fot. M. Trebert

już w miarę gotowy podjąć nowe zadania. Jednak to wcale nie znaczy, że jest łatwo. Moment przejścia bywa naprawdę trudny zarówno dla dziecka, jak i dla rodzica. Co nie zmienia faktu, że jest ruchem rozwojowym, wyjściem poza rodzinę czy znaną grupę rówieśniczą. Nierzadko taka zmiana daje też szansę na nową tożsamość. Dzieci „dorastają” w nowym miejscu, mogą zostawić część dawnych etykiet i spróbować inaczej. Czyli jest to wyzwanie budujące.

A zmiany z własnej inicjatywy?

Inicjując zmianę sami, możemy regulować własne napięcie i kierować procesem zmiany. Gdy zmiana nas zaskakuje lub jest wymuszona, granice naszej odporności są szybko testowane, a lęk staje się dominującym doświadczeniem.

Utrata pracy, na przykład, może uderzyć w poczucie własnej wartości, wzbudzić lęk i wątpliwości co do swoich kompetencji. W takich chwilach warto zatrzymać się na moment i zadać sobie pytania: „Co naprawdę potrafię?”, „Na kogo mogę liczyć?”, „Jaki będzie mój kolejny krok?”, pozwalając sobie stopniowo odnaleźć kierunek i odzyskać poczucie sprawczości. Być może po pierwszym szoku pojawi się myśl, że nawet nągła i brutalna zmiana daje szansę otwarcia lepszych możliwości na przyszłość.

Czy zmiana jest więc z natury rozwojowa?

Człowiek ma ogromne zdolności adaptacji i regeneracji. Frustracja, dyskomfort, wyzwanie – bywają często stymulantami naszego rozwoju. Bez nich nie widzimy powodu, żeby rozwijać kompetencje. Oczywiście ten mechanizm działa jedynie wówczas, gdy sytuacja jest

wystarczająco bezpieczna, a nie wtedy, kiedy frustracja jest przysłaczącą. Czasami motywację do zmiany zyskujemy, gdy zaobserwujemy dobre wzorce u innych. Na przykład dzieci z dysfunkcyjnych rodzin dopiero w szkole czy placówce wsparcia zaczynają widzieć, że może być inaczej. Wcześniej ich dom był dla nich jedynym punktem odniesienia. Kiedy stykają się ze zdrowymi relacjami i wzorcami zachowań, może pojawić się potrzeba zmiany.

Dlaczego jedni kochają zmiany, zaś inni ich unikają?

Wszystko zależy od uwarunkowań indywidualnych. Biorąc pod uwagę okoliczności biologiczne – przychodzimy na świat z pewnym wyposażeniem układu nerwowego. Są osoby bardziej wrażliwe, u których niewielki bodziec wywołuje silną reakcję i długo trwa jej wygaszanie. Są też osoby odporniejsze, które szybciej wracają do równowagi. W dużym stopniu jest to uwarunkowane także wczesnymi doświadczeniami dziecięcymi z pierwszych trzech lat życia. Podobnie jak ciało niemowlęcia ulega przekształceniom w miarę wzrostu, tak i psychika po narodzinach formuje swoją strukturę krok po kroku. Dziecko uczy się odróżniać siebie od opiekuna, rozpoznawać ciało. I choć tego później zwykle nie pamiętamy, właśnie wtedy powstaje baza pod przyszłe zmiany w naszym życiu.

Co musi się wydarzyć, żeby ta baza była stabilna?

Przede wszystkim należy zapewnić przewidywalne środowisko i relacje, w której dorosły „trzyma” dziecko – zarówno w sensie dosłownym poprzez noszenie niemowlęcia na rękach, jak też obecność, odzwierciedlanie i nazywanie. Kiedy matka, pochylając się nad maluchem, mówi do niego na przykład:

„O, uśmiechasz się!” – odzwierciedla jego emocje. Dzięki temu dziecko czuje, że ktoś je widzi, a ono może odczuć, że istnieje. Powoli buduje się jego świat wewnętrzny.

A gdy środowisko jest niestabilne?

Wtedy u dziecka włącza się kryzysowy tryb przetrwania, który blokuje część procesów rozwojowych. Istnieje ono tylko tu i teraz, bez poczucia ciągłości, które jest niezbędne do rozwoju Ja. Przewidywalność placówki pomocowej i stabilny dorosły mogą być doświadczeniem korekcyjnym – jeśli prawidłowo zadbają o potrzeby wychowanka. To ważne, bo tryb przetrwania często nie kończy się wraz z dzieciństwem. Jeśli był dominującym trybem funkcjonowania we wczesnych latach, może stać się trwałym wzorcem reagowania także w dorosłym życiu. Osoba funkcjonująca w takim trybie bywa nadmiernie czujna, skoncentrowana na bieżącym przetrwaniu, a nie na długofalowych celach. Zmiana – nawet potencjalnie korzystna – może być wtedy odbierana przede wszystkim jako zagrożenie, bo zaburza kruche poczucie kontroli. Dlatego tak ważne jest, aby także dorośli mieli dostęp do stabilnych relacji i przewidywalnych ram – pozwalają one stopniowo wyjść z trybu przetrwania i zobaczyć zmianę nie tylko jako zagrożenie, ale również jako możliwość.

Należy także pamiętać, że zmiana zabiera nam coś znanego, więc w stresie wracamy do bardziej podstawowych sposobów funkcjonowania. Dlatego na przykład narodziny dziecka, kiedy trzeba dostosować się do rytmu niemowlęcia i odsunąć swoje potrzeby, potrafią uruchamiać własne wczesne doświadczenia dziecięce. Jeśli samemu nie dostało się wystarczającej opieki i wsparcia, dawanie ich



fot. Freepik

dziecku bywa trudniejsze. Zatem, jeśli wobec takiego wyzwania nikt nie przyjdzie nam z pomocą, rośnie ryzyko, że zaczniemy odtwarzać niestabilność znaną z rodzinnego domu.

Co możemy zrobić, by zmiana nie była dla nas problemem?

Nauczyć się o sobie dbać. Nie zmienimy konstrukcji układu nerwowego, ale możemy siebie regulować. Kluczowa jest uważność: w jakich warunkach funkcjonuję najlepiej, co mnie przestymulowuje, a co mnie stabilizuje. Dla jednej osoby korzystna będzie medytacja, dla innej ruch. Do tego podstawowa higiena: sen, jedzenie, rytm dnia – to realnie wspiera naszą równowagę psychofizyczną. W ostatnim czasie wzrasta świadomość społeczna na temat tego, że różni się także w sposobie przetwarzania bodźców. Zaczynamy rozumieć, że pewnych elementów funkcjonowania nie da się wytrenować. Wtedy należy próbować dostosować warunki zewnętrzne – aby stały się bardziej sprzyjające osobom o podwyższonej wrażliwości. Jedno dziecko po szkole będzie potrzebowało chwili ciszy, czy wręcz wtulenia się w ulubione pluszaki.

Inne wbiegnie do domu czy placówki wsparcia, tryskając energią, którą musi z siebie wyrzucić.

Ważne jest, jak mówiliśmy wcześniej, świadome obserwowanie zmiany i rozumienie własnych reakcji oraz rozróżnianie tego, co możemy kontrolować, od tego, na co wpływu nie mamy. Warto szukać wsparcia u bliskich; jeśli relacje są pozytywne, możemy dostać zrozumienie, pomoc w uchwyceniu emocji, inne, może bardziej wyważone, spojrzenie na sytuację, sensowną radę czy konkretną pomoc organizacyjną lub finansową. Często właśnie w sytuacji zmiany, która wywołuje kryzys psychiczny, osoby zgłaszają się po pomoc do specjalistów i podejmują psychoterapię, która wspiera głębszą pracę wewnętrzną.

Podobno istnieje gotowy wzór na zmianę?

Tak, zmianę, którą inicjujemy sami, możemy zobrazować, podobnie jak w matematyce. Opór wobec zmiany musi być mniejszy niż iloczyn trzech elementów: niezadowolenia z obecnej sytuacji, wizji tego, czego chcemy, oraz poczucia, że to jest osiągalne, że jesteśmy w stanie zrobić choćby jeden mały krok. Właśnie pierwszy ruch buduje poczucie sprawczości.

Często jednak opór przed zmianą bywa znacznie większy. Jeżeli ktoś przez długi czas żył w niestabilnych warunkach, nawet niekomfortowa sytuacja może być odbierana jako względnie bezpieczna tylko dlatego, że jest znana. Wtedy element niezadowolenia bywa paradoksalnie słabszy, bo pojawia się myślenie: „Nie jest dobrze, ale przynajmniej wiem, czego się spodziewać”. Również wizja zmiany bywa mniej dostępna – trudno wyobrazić sobie coś innego, jeśli wcześniej nie miało się doświadczenia, że może



fot. Freepik

być inaczej. Dlatego w pracy terapeutycznej lub wychowawczej tak ważne jest budowanie poczucia osiągalności celów poprzez działanie w oparciu o technikę małych kroków. To one stopniowo osłabiają opór i pozwalają zobaczyć, że zmiana nie musi oznaczać katastrofy, lecz może być procesem, który da się unieść.

Czy w miejscu pracy działa ten sam mechanizm?

Organizacje tworzą ludzie. Jeśli pojawia się zmiana, muszą oni przejść proces adaptacji. Ścieżka do przebycia jest podobna jak w przypadku straty: najpierw szok i zaprzeczenie; potem gniew i opór; dalej smutek i żal za tym, co było kiedyś; później następuje eksperymentowanie i wreszcie akceptacja. W środku tego procesu pojawiają się też pytania o tożsamość: kim jestem w kontekście nowej sytuacji?

Co to oznacza dla osób, które zarządzają zmianą?

Konieczność budowania dobrej komunikacji. Im więcej wiemy, tym mniej się boimy. Trzeba jasno mówić, na co ludzie mają wpływ, a na co nie, oraz dawać czas na adaptację i być otwartym na wymianę zdań. W środowisku pracy mamy najczęściej do czynienia z asymetrią

sił – ktoś ma władzę, ktoś musi się dostosować. Rośnie wtedy ryzyko nadużyć. Dlatego ważne są struktury, które pilnują granic i dialogu. Jest to szczególnie ważne w obliczu zmian trudnych i niosących daleko siężne skutki dla organizacji.

Zatem rewolucja czy ewolucja?

To zależy od kontekstu, ale w instytucjach pomocowych – zdecydowanie ewolucja. Stałość, przewidywalność i ciągłość są fundamentami tej pracy. Jeśli odbierzemy je pracownikom, nie przełożą ich dzieciom i rodzinom – a przecież ludzie przychodzą do miejsc pomocowych po stabilizujące i naprawcze środowisko.

Czyli kluczowe jest, aby zmiana była przeprowadzana w sposób adekwatny do kultury pracy obowiązującej w organizacji?

Dokładnie. Warto pamiętać, że zmiany w organizacji to nie tylko formalny proces – to również doświadczenie emocjonalne pracowników. Jeśli zmiana jest narzucana bez uwzględnienia kultury pracy, może budzić lęk, niepewność i opór. Gdy natomiast prowadzimy ją świadomie, wyjaśniając mechanizmy i dając poczucie wpływu, staje się szansą na odkrywanie nowych możliwości i wzmacnianie poczucia sprawczości. ●

Stacja Drzewko – wsparcie, które wyrasta na gruncie relacji i wspólnoty

Prezentujemy kolejną warszawską placówkę wsparcia dziennego. Niewielkie stowarzyszenie ma w swoim logo ukorzenione drzewo, w którego koronie bije serce – symbol życia, miłości, pomagania i bycia z drugim człowiekiem.

Historia Stowarzyszenia Drzewko ma swoje korzenie w doświadczeniach jego założycielki, Anieli Presko, która pracowała wcześniej w systemie pomocy społecznej i w edukacji. Rdzeniem filozofii organizacji jest relacja oparta na zaufaniu i bliskości. Zanim powstała placówka wsparcia dziennego na warszawskim Bemowie, stowarzyszenie współpracowało w sposób projektowy z innymi organizacjami pomocowymi, prowadząc działania streetworkerskie – budując relacje z dziećmi w ich naturalnym otoczeniu. Stopniowo dojrzewała jednak potrzeba stworzenia własnej przestrzeni pod dachem – miejsca, które nie będzie rozwiązaniem doraźnym, lecz codziennym miejscem wsparcia.

Przełomowym momentem okazał się rok 2022, kiedy Stowarzyszenie Drzewko wygrało organizowany przez Urząd Dzielnicy Bemowo m.st. Warszawy konkurs na prowadzenie placówki wsparcia dziennego i uruchomiło Stację Drzewko. Powstała ona w doskonale skomunikowanym punkcie Bemowa, przy ulicy Bolkowskiej, w pobliżu szkół oraz metra.

Niezbýt wielka przestrzeń Stacji (ok. 80 metrów kwadratowych) jest otwarta – bez podziału na gabinety i zaplecze administracyjne. Taki układ sprzyja bliskości i codziennemu byciu razem. Rytm placówki wyznaczają potrzeby dzieci i realny przebieg ich dnia szkolnego. Uczestnicy przychodzą bezpośrednio po lekcjach (często wcześniej niż formalne godziny otwarcia). Wspólne funkcjonowanie obejmuje codzienne czynności: planowanie tygodnia na przygotowywanym razem kalendarzu, robienie zakupów, gotowanie posiłków, dbanie o przestrzeń i świętowanie ważnych dla dzieci wydarzeń, takich jak urodziny. Te pozornie proste działania pełnią istotną funkcję wychowawczą – uczą odpowiedzialności, współpracy i budują poczucie sprawczości. Dla wielu dzieci jest to jedyne miejsce, w którym doświadczają stabilnej, przewidywalnej codzienności opartej na relacji z dorosłymi.

Stacja Drzewko obejmuje wsparciem dzieci i młodzież w wieku od 7 do 18 lat, a w praktyce także ich młodsze rodzeństwo oraz młodych dorosłych – absolwentów



fot. Freepik

placówki. Finansowanie projektowe obejmuje dwadzieścioro dzieci. Jednak realnie wsparciem objętych jest około czterdziestu młodych ludzi, a pośrednio również ich rodziny. W placówce obecne są także dzieci z Ukrainy, Białorusi oraz innych kręgów kulturowych. Praca z tą grupą obejmuje nie tylko wsparcie dzieci, ale również budowanie zaufania rodziców, którzy często obawiają się instytucji i nie znają polskiego systemu pomocy. Pracownicy Drzewka swoją postawą przekonują ich, że celem PWD jest wsparcie, nie kontrola.

Zespół Stacji Drzewko tworzą pedagodzy, wychowawcy i specjaliści zatrudnieni w ramach projektu oraz osoby współpracujące z zewnątrz (prowadzące autorskie zajęcia i warsztaty). Praca siedmioosobowego zespołu opiera się na dużej elastyczności i uważności na bieżące potrzeby grupy. Choć działania realizowane są w oparciu o harmonogram, istotnym elementem pracy jest gotowość do reagowania na sytuacje kryzysowe oraz zmiany wynikające z życia dzieci oraz ich rodzin. Specjaliści i wychowawcy funkcjonują w jednej, wspólnej przestrzeni, co sprzyja wymianie informacji i spójnemu oddziaływaniu wychowawczemu. Brak sztywnego podziału ról pozwala na budowanie relacji opartych na bliskości i dostępności dorosłych.

W placówce realizowane są zajęcia psychologiczne, korekcyjno-kompensacyjne, trening umiejętności społecznych oraz zajęcia rozwijające pasje. Charakterystycznym elementem pracy jest wykorzystywanie dramy, elementów teatru i arteterapii. Poprzez rozmaite scenki, przebieranki, wcielanie się w role i pracę z ciałem, dzieci mogą bezpiecznie przepracowywać sytuacje szkolne i relacyjne, ucząc się regulowania emocji oraz komunikacji.



fot. Freepik

Istotną częścią działań placówki są również wydarzenia środowiskowe i plenerowe. Organizowane są spotkania integracyjne dla rodzin, warsztaty kulinarne, wydarzenia okolicznościowe oraz działania otwarte dla społeczności lokalnej. Spośród nich szczególne znaczenie mają koncerty charytatywne, podczas których dzieci, absolwenci placówki oraz wolontariusze występują wspólnie z zaproszonymi artystami. Działania te mają charakter nie tylko integracyjny, lecz także wychowawczy i wzmacniający. Dzieci i młodzież uczestniczą w przygotowaniach wydarzeń, ucząc się współpracy, odpowiedzialności i doświadczając sprawczości. Obecność byłych wychowanków, którzy wracają do placówki w roli wolontariuszy i opiekunów młodszych uczestników, wzmacnia przekaz o trwałości relacji i długofalowym charakterze wsparcia.

Uzupełnieniem działań środowiskowych są również wyjazdy i kolonie, które dla wielu uczestników stanowią pierwszą okazję do doświadczenia wypoczynku poza miejscem zamieszkania i pełnią istotną funkcję wychowawczą.

Finansowanie działalności placówki opiera się na środkach miejskich

przyznawanych w konkursie na prowadzenie PWD (odbywa się on co trzy lata). Jednak Stowarzyszenie, chcąc zapewnić podopiecznym szerszą i zdywersyfikowaną ofertę, nie waha się sięgać także po inne źródła wsparcia i buduje trwałe relacje partnerskie. Doskonałym przykładem jest współpraca z Fundacją Formika Dzieciom. Dzięki tej kooperacji Drzewko może się rozwijać prężniej i działać szerzej.

W perspektywie najbliższych lat Stowarzyszenie Drzewko planuje rozszerzenie działalności poza Warszawę. We współpracy z Fundacją Formika Dzieciom przygotowywane jest uruchomienie w powiecie pruszkowskim „Centrum Wsparcia Dla Dzieci i Młodzieży. Stacja Relacja”. Będzie ono odpowiadać na potrzeby dzieci z mniejszych miejscowości, w których dostęp do specjalistycznego wsparcia jest mocno ograniczony. Rozwój ten ma charakter organiczny – zgodny z ideą drzewka, które rośnie stopniowo, ale stabilnie, zapuszczając korzenie w relacji oraz przynosząc realne owoce w życiu dzieci i ich rodzin. ●

Paweł Łęczuk

Sieć wsparcia w Gdyni

Wymiana doświadczeń sprzyja podnoszeniu jakości działań. Dlatego chcemy prezentować na naszych łamach rozmaite modele funkcjonowania placówek wsparcia. Tym razem, w poszukiwaniu inspiracji, z których warto skorzystać, skierowaliśmy się do Gdyni. Wszystko po to, by poznając się wzajemnie, jeszcze lepiej nieść pomoc naszym podopiecznym.

Zespół Placówek Specjalistycznych (ZPS) to jednostka samorządowa, która oprócz prowadzenia własnych placówek wsparcia, pełni również funkcję operatora, koordynatora i architekta systemu PWD w Gdyni. W obszarze PWD prowadzi trzy własne SPOTY miejskie: Ognisko, Login i Starter. W imieniu miasta cyklicznie organizuje też otwarty konkurs na prowadzenie przez struktury pozarządowe kilkunastu kolejnych placówek. W takiej formule gdyński system PWD rozwija się od co najmniej dekady i ma charakter sieciujący – jest rozproszony terytorialnie i strukturalnie, ale scentralizowany pod względem standardów i celów.

Podstawą finansowania placówek jest budżet samorządu. SPOT-y miejskie działają bezpośrednio w strukturze instytucji miejskich, a prowadzone przez organizacje, realizują zadania publiczne według specyfikacji konkursowej. To miasto definiuje usługę – cele, minimalne standardy i sposób monitorowania – a organizacje dobierają odpowiednie metody pracy. Program porządkują trzy komponenty zapisane w specyfikacji, co pozwala łączyć różnorodność metod z jednolitymi celami: rodzina (stabilność i samodzielność w perspektywie trzech lat), młodzież w kryzysie psychicznym (oddziaływanie psychologiczne, grupowe i indywidualne) oraz animacja środowiskowa (docieranie do młodych poza placówką).

Adresatami SPOT-ów są dzieci i młodzież w wieku 6–18 lat. Udział w zajęciach realizowanych przez placówki jest bezpłatny i co do zasady dobrowolny (z wyjątkiem sytuacji, gdy podopieczny trafia tu w wyniku nakazu sądu rodzinnego). Priorytetowo do placówek przyjmowane są dzieci z rodzin zagrożonych lub dotkniętych problemem alkoholowym.

Jednym z fundamentów gdyńskiego modelu PWD jest założenie, że realna zmiana sytuacji dziecka nie może dokonać się bez równoległej pracy z jego rodziną. Dlatego zakwalifikowanie młodego człowieka do placówki stanowi punkt startowy szerszego



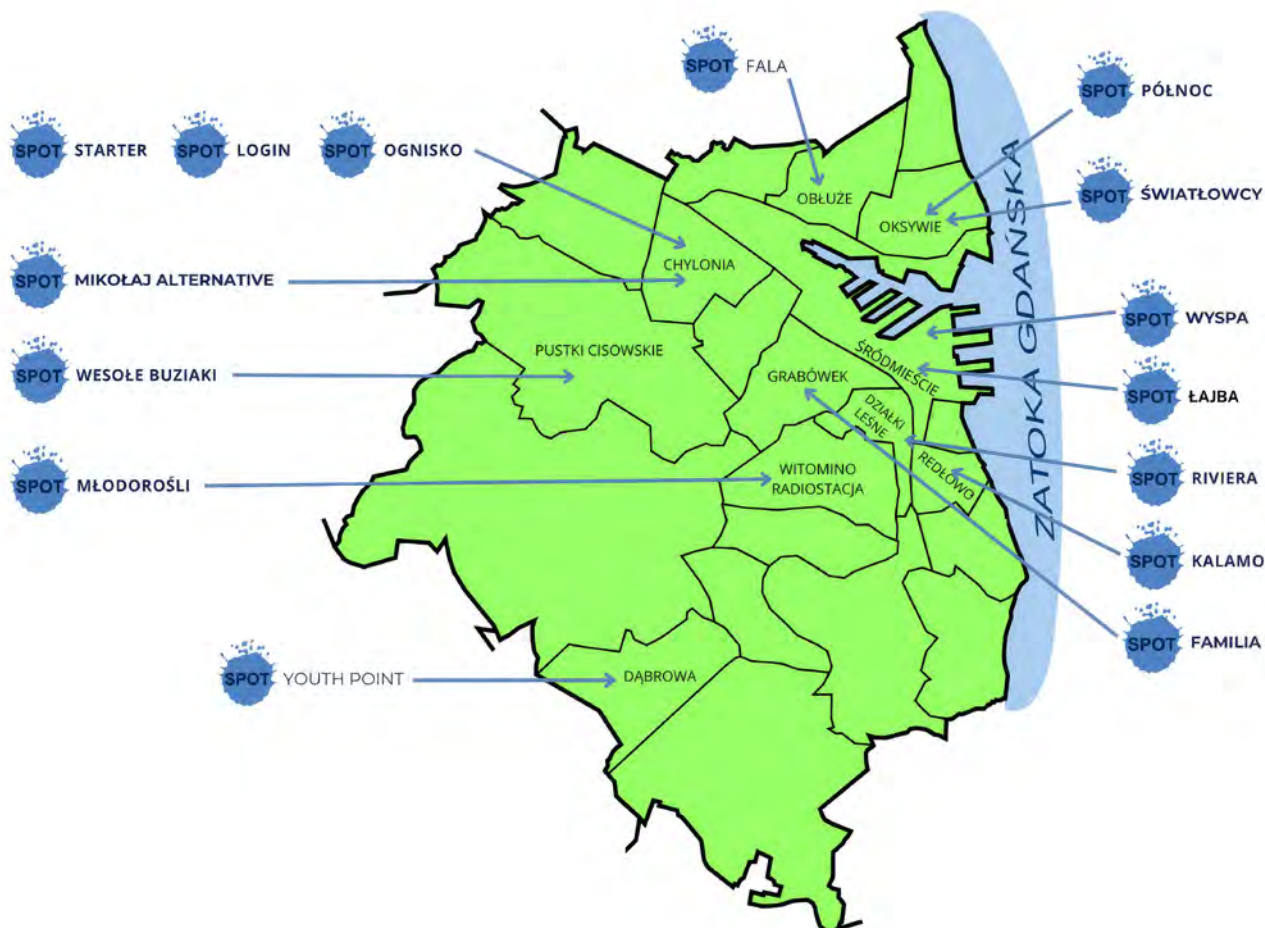
fot. Freepik

procesu, którego przedmiotem są relacje rodzinne, kompetencje wychowawcze oraz codzienne funkcjonowanie domu.

Już na etapie rekrutacji prowadzony jest pogłębiony wywiad z rodzicem lub opiekunem, który pozwala zrozumieć sytuację rodzinną i zaplanować zakres wsparcia. Współpraca opiera się na jasno określonych zasadach – zawierany jest kontrakt, który precyzuje zarówno to, na co rodzina może liczyć ze strony placówki, jak i oczekiwania wobec rodziców w czasie trwania procesu. Taki model pracy wzmacnia poczucie współodpowiedzialności i zapobiega traktowaniu PWD jako instytucji zastępczej.

Stałym elementem działań placówek są warsztaty podnoszące kompetencje wychowawcze, w tym cykle Szkoły dla Rodziców, a także konsultacje indywidualne, umożliwiające bieżące reagowanie na trudności pojawiające się w domu. Uzupełnieniem tej pracy są regularne zajęcia reintegracyjne z udziałem całych rodzin. Pełnią one podwójną funkcję: z jednej strony oferują wspólne, pozytywne doświadczenie spędzania czasu, z drugiej – pozwalają specjalistom obserwować relacje, sposób komunikacji i reagowania w naturalnych sytuacjach. Dzięki temu możliwe jest nie tylko wzmacnianie pożądanych zachowań, lecz także szybkie wychwytywanie sygnałów wymagających pogłębionej pracy.

Praca z rodziną w SPOT-ach nie ma charakteru incydentalnego. Jest procesem monitorowanym i osadzonym w szerszym systemie współpracy miejskiej. Dwa razy w roku – a w razie potrzeby częściej – organizowane są zespoły monitorujące, w których uczestniczą przedstawiciele szkół, pomocy społecznej, asystenci rodziny, kuratorzy oraz inne osoby zaangażowane w pracę z daną rodziną. Spotkania te służą wymianie informacji, ewaluacji postępów oraz uzgadnianiu dalszych działań, tak aby wsparcie było spójne i nie dublowało się w różnych instytucjach.



źródło: ZPS Gdynia

Tak rozumiana rola PWD sprawia, że placówka wsparcia dziennego przestaje być miejscem opieki po szkole, a staje się elementem długofalowej strategii stabilizowania sytuacji rodzinnej. Ma stanowić przestrzeń uczenia komunikacji, obserwowania relacji i modelowania zachowań. Celem nie jest utrzymywanie dziecka w systemie, lecz doprowadzenie – w perspektywie kilku lat – do takiego wzmocnienia rodziny, które pozwoli jej funkcjonować bez stałego wsparcia instytucjonalnego.

Placówki pracują pięć dni w tygodniu, także w okresie ferii zimowych oraz wakacji. Aktywności obejmują socjoterapię, warsztaty psychoedukacyjne, zajęcia sportowe, twórcze oraz treningi umiejętności praktycznych.

Silnym wyróżnikiem ZPS jest świadome obniżenie tzw. progu wejścia – w przypadku dwóch placówek.

W SPOT Starter rozwinięto klubową formułę Open Space dla młodzieży w kryzysach psychicznych – dobrovolność, relacja i dostępność kadry są tutaj ważniejsze niż formalny obowiązek uczestnictwa. Najniższy „próg” zapewnia jednak SPOT Riviera, w którym dopuszcza się m.in. anonimowe wejście dziecka – bez pozostawienia danych; możliwość krótkich wizyt oraz współtworzenie oferty przez młodzieżową grupę liderką. Ważnym elementem jest tu też partnerstwo z biznesem. W placówce, która mieści się w centrum handlowym, miasto finansuje kadrę i program, a partner biznesowy zapewnia lokal oraz jego wyposażenie. Dzięki temu próg dostępu do wsparcia zostaje dodatkowo obniżony – ponieważ odbywa się ono w miejscu, gdzie młodzi ludzie często spędzają swój czas. Z danych zebranych w trakcie działania tego modelu, wynika wielkie

zainteresowanie taką ofertą – sięgające kilku tysięcy wejść. Część z tych „mobilnych podopiecznych” świadomie przechodzi później do regularnych SPOT-ów na terenie Gdyni.

ZPS może się pochwalić dużą spójnością organizacyjną: w jednej logice działa piętnaście placówek, a standardy są na tyle jasne, że różnorodność metod nie zaburza realizacji wspólnego celu, którym jest wspieranie młodych ludzi oraz ich rodzin.

Placówki wsparcia dziennego w Polsce funkcjonują w różnych konfiguracjach organizacyjnych, dostosowanych do lokalnych uwarunkowań, a także potrzeb społecznych. Warto się im przyglądać, aby czerpać z dobrych praktyk i udoskonalać własną działalność. ●

Paweł Łęczuk

Streaming w psychoedukacji. Podcasty dla nastolatków, nauczycieli i rodziców

Jak uczyć młodzież krytycznego myślenia w epoce dezinformacji i deepfake'ów? Jak radzić sobie z hejtem i cyberprzemocą? Jak mądrze korzystać ze sztucznej inteligencji? To tylko niektóre z ważnych współczesnych pytań, na które odpowiedzi przynosi cykl podcastów nagranych przez psychologów i trenerów pracujących w Specjalistycznej Poradni Psychologicznej dla Dzieci i Młodzieży Praga-Południe przy ul. Dwernickiego 22 w Warszawie.

W poradni, prowadzonej przez Centrum Wsparcia Rodzin „Rodzinna Warszawa”, dzieci i młodzież oraz ich rodzice lub opiekunowie, zgłaszający potrzebę wsparcia, mogą na co dzień korzystać z konsultacji psychologicznych i pedagogicznych. Z myślą o nich prowadzone są także zajęcia grup edukacyjno-rozwojowych, pozwalające zdobywać wiedzę, rozwijać kompetencje społeczne i emocjonalne oraz dbać o dobrostan psychiczny. Specjaliści z poradni są dostępni nie tylko w jej siedzibie – współpracują także z placówkami oświaty; zdarza się, że prowadzą konsultacje online i zajmują się psychoedukacją, dbając przy tym o dostosowanie form przekazu do oczekiwań i potrzeb odbiorcy ery cyfrowej.

Jednym z wykorzystywanych przez nich środków komunikacji są popularne w ostatnich latach podcasty umieszczane na platformie streamingowej YouTube. Rozwiązanie to stwarza szansę dotarcia z przekazem do szerokiego kręgu odbiorców.

Na kanale prowadzonym przez Centrum Wsparcia Rodzin „Rodzinna Warszawa” pojawił się właśnie cykl nagrań podzielony na serie adresowane do nastolatków, nauczycieli i rodziców. To kontynuacja pomysłu zrealizowanego w 2024 roku dzięki środkom z warszawskiego budżetu obywatelskiego. Kolejna edycja projektu ma jednak nieco inną formułę – do jej realizacji zaproszono większą liczbę specjalistów, co pozwoliło poszerzyć spojrzenie na wyzwania, jakie niesie ze sobą rozwój technologii cyfrowych.

Czego można się dowiedzieć dzięki podcastom Centrum Wsparcia Rodzin?

Każdy znajdzie tu coś dla siebie. Obok praktycznych wskazówek, jak radzić sobie z codziennymi problemami, związanymi z oddziaływaniem ekranów oraz treści przekazywanych w mediach społecznościowych, autorzy zapewniają również solidną porcję wiedzy – odwołując się do autorytetów naukowych i wyników ciekawych badań.

Przewodnik po świecie technologii

Do poważnych zagrożeń obecnych czasów należą manipulacje treści powielanych w internecie. Zwraca na to uwagę psycholog Andrzej Chodkiewicz, jeden z autorów cyklu podcastów.

– Żyjemy w epoce nadmiaru treści. Codziennie jesteśmy bombardowani wiadomościami, opiniami, reklamami, filmami i postami. W tym natłoku łatwo się zgubić, a uczniowie, którzy dopiero kształtują swoją tożsamość i system wartości, są szczególnie podatni na wpływ tego, co zobaczą w internecie – podkreśla, i w nagraniu przeznaczonym dla nauczycieli wyjaśnia, krok po kroku, jak uczyć młodzież krytycznego myślenia, a także jak unikać pułapek, takich jak: fake news, deepfake czy teorie spiskowe. – Dzieci, które dziś uczymy krytycznego myślenia, w dorosłym życiu będą potrafiły nie tylko radzić sobie z informacyjnym chaosem, ale też tworzyć rozwiązania problemów, które dopiero nadejdą – tłumaczy konieczność walki z dezinformacją Andrzej Chodkiewicz.

Jego podcasty to znakomite, ustrukturyzowane, gotowe przewodniki, prowadzące słuchaczy w różnym wieku przez labirynt pojęć i zjawisk związanych ze społecznym kontekstem wykorzystania technologii cyfrowych.



fot. Freepik

„Nieidealność” w idealnym świecie

O tym, jak uważność pomaga budować samoakceptację i życzliwość wobec siebie, o sposobie na zatrzymanie się w świecie pełnym pośpiechu, obowiązków i porównań, a także o odwadze bycia samemu – opowiada najmłodszym słuchaczom trenerka Agnieszka Rudnicka-Pawlak, prowadząca w poradni przy ul. Dwernickiego m.in. grupy wsparcia dla rodziców samodzielnie wychowujących dzieci. Do tej samej grupy nastoletnich odbiorców skierowany jest także poświęcony tematyce hejtu i cyberprzemocy podcast Justyny Żuk.

Obie trenerki w swoich materiałach starają się pokazać słuchaczowi znaczenie samoakceptacji i umiejętności radzenia sobie z różnymi formami przemocy w internecie. Nie poprzestają przy tym na teoretycznych interpretacjach zjawisk. Wskazują i przybliżają praktyczne narzędzia – od reakcji na hejt, po praktyki mindfulness. Podpowiadają, jak radzić sobie z toksycznym perfekcjonizmem, mającym swoje

źródło w nieustannym porównywaniu własnego życia z wyidealizowanymi obrazami z sieci.

Między empatią a dyscypliną

Ciągłe porównywanie się z innymi i dążenie do perfekcji może dotyczyć w dobie mediów społecznościowych nie tylko młodzieży, ale i rodziców. *Nie musisz być idealnym rodzicem, wystarczy, że będziesz wystarczająco dobrym* – przekonuje w swoim podcaście psycholożka Weronika Kruszyńska i objaśnia, co kryje się pod tym terminem. Przypomina przy tym dokonania słynnych amerykańskich psychologów jak Mary Ainsworth czy Harry Harlow (autor eksperymentu z małpią „drucianą matką”), którzy wywarli istotny wpływ na kształtowanie podejścia do wychowania dzieci.

Rodziców chcących pogłębić wiedzę na temat różnych modeli wychowania może zainteresować podcast psycholożki i psychoterapeutki Iwony Ogrodnik, poruszający niezwykle ważny i zawsze aktualny temat równowagi pomiędzy dyscypliną a empatią.



fot. Freepik

– Pamiętajmy, że to rodzice tworzą zasady obowiązujące w domu; ramy, w jakich dziecko może się bezpiecznie poruszać. Wraz z wiekiem te ramy się poszerzają. Na każdym etapie rozwoju konsekwencja i przewidywalność są kluczowe; to nie same granice, ale ich konsekwentne stosowanie i przejrzystość buduje zaufanie – zaznacza Iwona Ogrodnik, która w jednym ze swoich podcastów doradza, jak stawiać granice dziecku na różnych etapach jego rozwoju.

Nagrania dostępne w drugiej już podcastowej serii opublikowanej przez Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” stanowią bogate źródło informacji na temat wielu zagadnień związanych ze zdrowiem psychicznym, wychowaniem i relacjami. Warto się z nimi zapoznać. Podcasty zostały zrealizowane w ramach projektu „Nie jesteś sam – pierwsza pomoc psychologiczna”, finansowanego z Budżetu Obywatelskiego Miasta Stołecznego Warszawy na rok 2025. ●



fot. Freepik

Przemysław Bogusz

Technologia w pomaganiu – dlaczego warto

Wdrażanie nowinek technologicznych w organizacjach i instytucjach pomocowych nie zawsze jest łatwe. Czy współczesny świat może się jednak bez nich obejść? O systemach informatycznych i narzędziach AI oraz ich świadomym zastosowaniu z Martą Murzyn, kierowniczką Działu Innowacji i IT Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” rozmawia Paweł Łęczuk.

Nowoczesne technologie bywają postrzegane w sektorze pomocowym jako luksus lub niepotrzebna komplikacja pracy. Czy słusznie?

W placówkach opiekuńczo-wychowawczych narzędzia cyfrowe niekiedy są odbierane przez pracowników jako dodatkowy obowiązek, zabierający im czas, który mogliby poświęcić na pracę z podopiecznymi. Istnieje też naturalny lęk personelu przed zmianą – szczególnie u osób, które nie dorastały ze smartfonem w rękę. Warto jednak wiedzieć, że jeśli chcemy dobrze zarządzać organizacją i programami wsparcia, bez technologii już się nie obejdziemy. Systemy takie jak Baza Monitorująca porządkują procesy, uczą systematyczności, ułatwiają sprawozdawczość i pozwalają zobaczyć czarno na białym, co działa, a co wymaga zmiany. Ogniska Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” nie pracują już w Excelu czy dokumentacji papierowej – sprawozdawczość jest prowadzona w systemie, co pozwala wszystkim zaoszczędzić czas. Nawet jeśli początki były wymagające, poniesiony wysiłek przynosi owoce. Kluczem do sukcesu jest dobrze zorganizowane wdrożenie systemu, dające



fot. Freepik



fot. Michał Siwołowski

pracownikom wsparcie, szkolenia oraz czas na oswajanie się z nowym narzędziem.

Czym właściwie jest Baza Monitorująca?

Jest to system informatyczny, który pozwala rejestrować działania prowadzone wobec konkretnego dziecka i jego rodziny – od momentu przyjęcia do programu, przez codzienne zajęcia, aż po efekty tej pracy. W centrum systemu jest beneficjent, czyli podopieczny. Wokół niego gromadzone są informacje o tym, jakie ma potrzeby, w jakich zajęciach uczestniczy, jakie cele zostały postawione i co udało się osiągnąć. Placówka przed dołączeniem do systemu podpisuje umowę, która reguluje kwestie przetwarzania danych osobowych. Następnie rejestrujemy organizację, użytkowników (wychowawców, psychologów, kierowników) oraz beneficjentów. Dzięki temu placówka nie działa na wycucie, lecz ma pełniejszy obraz sytuacji dziecka i może lepiej planować jego wsparcie.

Jakie konkretne dane i procesy zostały przeniesione do Bazy Monitorującej? Jak to zmienia codzienną pracę w organizacji? Czy Baza pomaga w szybkim generowaniu raportów?

Aby przyjąć dziecko do programu, potrzebujemy trzech danych: imienia, nazwiska i numeru PESEL. To gwarantuje, że przykładowy Jan Kowalski będzie w systemie identyfikowany jako ta sama, niepowtarzalna osoba. Do tego opcjonalnie mogą być gromadzone informacje takie jak: adres, szkoła, opiekunowie. W osobnych

modułach powstają indywidualne plany pracy, diagnozy, listy obecności, opisy zajęć z jasno określonym celem oraz wskaźniki pokazujące, co się zmieniło – na przykład w obszarze funkcjonowania emocjonalnego dziecka.

Dla kadry zarządzającej niezaprzeczalną wartością Bazy Monitorującej są raporty. System pozwala m.in. sprawdzić frekwencję miesięczną czy roczną dziecka, zobaczyć, jak rozkładają się typy zajęć (opiekuńcze, specjalistyczne, praca z rodziną), zidentyfikować ewentualne braki w danych. Ułatwia to sprawozdawczość i rozliczanie projektów, ale też stanowi istotne źródło informacji służące decydom do oceny czy program właściwie odpowiada na potrzeby dzieci.

Dodam jeszcze, że obecnie w Bazie Monitorującej działa już 20 programów, ponad 150 użytkowników i ponad 2,5 tysiąca beneficjentów, za którymi podążają programy, zadania, działania i wskaźniki. Te dane postużyły m.in. badaczom z Instytutu Studiów Społecznych im. prof. Roberta Zajonca Uniwersytetu Warszawskiego do przygotowania analiz pokazujących, jak działają ogniska wraz z beneficjentami i ich rodzinami.

Gdyby miała Pani udzielić rady szefom innych placówek, które dopiero myślą o cyfryzacji – od czego powinni zacząć i jakich błędów unikać?

Pierwszym krokiem powinna być analiza potrzeb: rozmowa z zespołem, zmapowanie problemów, określenie, co dziś zabiera najwięcej czasu, gdzie gubią się informacje, czego pracownikom brakuje. Dopiero do tak opisanych potrzeb dobieramy odpowiednie narzędzie.

Druga rzecz to prostota. Lepiej posiadać system, który wykona kilka rzeczy naprawdę dobrze, niż „kombajn”, w którym nikt się nie odnajduje. I trzecia – zaangażowanie zespołu od samego początku wdrożenia. Jeśli pracownicy poczują, że mają wpływ na rozwiązanie, łatwiej je zaakceptują i chętniej z niego skorzystają.

HELPI – już sama nazwa sugeruje, że ma pomagać. W czym konkretnie? Co to za narzędzie i komu jest dedykowane?

HELPI to projekt chatbota oparty na sztucznej inteligencji, który ma pełnić rolę drogowskazu po warszawskiej sieci placówek oferujących pomoc psychologiczną i psychiatryczną. HELPI ma pomóc dwóm

grupom odbiorców. Po pierwsze, mieszkańcom – zwłaszcza osobom młodszy, które wolą pisać niż dzwonić – poszukującym informacji, gdzie mogą uzyskać wsparcie. Po drugie, pracownikom instytucji, którzy dziś często ręcznie przeszukują rozproszone informacje, gdy ktoś prosi o wskazanie właściwego miejsca. Podkreślam jednak, że HELPI nie ma zastąpić psychologa ani terapeuty. Jego rolą jest wskazanie właściwej placówki, a nie prowadzenie terapii czy udzielanie porad klinicznych.

Kto bierze udział w tworzeniu HELPI i na jakim etapie jest projekt?

To jest projekt, który dotyczy wrażliwego obszaru zdrowia psychicznego i wykorzystuje sztuczną inteligencję. Pracuje nad nim interdyscyplinarny zespół: specjaliści IT, eksperci od zdrowia psychicznego, praktycy z placówek, urzędnicy pracujący z mieszkańcami. Ostatnio spotykaliśmy się z ekspertami po to, by bardzo szczegółowo opisać pierwszy kontakt z potencjalnym beneficjentem – o co pytają osoby dzwoniące czy piszące, w jakim są stanie emocjonalnym, czego najbardziej potrzebują. Na tej podstawie definiujemy, jaki ma być HELPI: czy ma mówić jak urzędnik, czy raczej jak empatyczny przewodnik, jak długo powinien słuchać, kiedy skrócić rozmowę i skierować daną osobę do specjalisty. Musimy też odpowiedzieć na trudne pytanie: co chatbot powinien zrobić, kiedy ktoś pisze o myślach samobójczych albo jest już o krok od zrobienia sobie krzywdy?

Jesteśmy na etapie projektowania i przygotowań do testów. Zależy nam, aby narzędzie spełniało najwyższe standardy bezpieczeństwa. Jeśli to się uda, HELPI ma szansę stać się dla potrzebujących dodatkowym kanałem pierwszego kontaktu. ●



fot. Freepik

Kadry – co warto wiedzieć...

Jawność wynagrodzeń. Co oznacza dla pracodawców?

24 grudnia 2025 roku weszła w życie długo oczekiwana nowelizacja kodeksu pracy. Zmiany w ustawie mają na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń, wzmacnianie równości oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w procesie rekrutacji, a co za tym idzie, lepszą ochronę prywatności kandydatów oraz kandydatek do pracy.

Nowelizacja zapisów nakłada na pracodawców obowiązek informowania osób ubiegających się o zatrudnienie o wysokości wynagrodzenia (lub przynajmniej przedziale wynagrodzenia) na konkretnym stanowisku – wraz z jego wszystkimi składnikami. W przypadku gdy pracodawca jest objęty zbiorowym układem pracy, czyli umową między związkami zawodowymi oraz pracodawcą, należy wskazać przejrzysty regulamin dotyczący zasad wynagradzania. Powinien on być oparty na obiektywnych, neutralnych kryteriach, które nikogo nie dyskryminują (np. ze względu na płeć).

Powyższe informacje pracodawca ma obowiązek przekazać już na etapie ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko. Dzięki temu jeszcze przed rozmową kwalifikacyjną potencjalny pracownik będzie mógł znać przynajmniej ramy finansowe swojego przyszłego wynagrodzenia. Ogłoszenia rekrutacyjne oraz nazwy wolnych stanowisk muszą być neutralne,

a proces rekrutacji powinien przebiegać w sposób pozbawiony dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną, gwarantując równe traktowanie w dostępie do pracy oraz warunkach zatrudnienia. Dzięki nowym zapisom, w trakcie rekrutacji pracodawca nie będzie mógł również pytać o wysokość wynagrodzenia otrzymywanego w innym miejscu pracy. ●

Nowe zasady naliczania stażu pracy

Od 1 stycznia 2026 roku przy naliczaniu stażu pracy są uwzględniane nie tylko umowy o pracę, ale też cywilnoprawne, agencyjne i tzw. samozatrudnienie w ramach prowadzonej działalności gospodarczej oraz inne formy aktywności, które wcześniej nie były wliczane.

Pracownicy w ciągu 24 miesięcy powinni udokumentować pracodawcy inne formy swojego zatrudnienia. Dokumenty potwierdzające wykonywanie tego rodzaju pracy będą wydawane przez ZUS. Po wejściu w życie ustawy urząd udostępni odpowiednie formularze. Będą one miały zastosowanie do wyrównania stażu pracy od 1 stycznia bieżącego roku.

Powyższe zmiany wpłyną na wymiar przysługującego pracownikom urlopu wypoczynkowego, dodatku stażowego, czy nagrody jubileuszowej. Oznacza to znaczną korzyść szczególnie dla pracowników sfery budżetowej, gdzie w skład wynagrodzenia wchodzi szereg składników dodatkowych, a ich wysokość zależy od stażu pracy.

Uchwalone przepisy dotyczą również pracowników sektora



fot. Freepik

prywatnego. Jednak w tym przypadku będą one obowiązywały dopiero od maja 2026 roku (zgodnie z art. 9 ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy). ●

Wyższe wynagrodzenie minimalne

Od 1 stycznia 2026 roku wzrosło minimalne wynagrodzenie za pracę, czyli najniższa kwota, jaką pracodawca może wypłacić pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wysokość wynagrodzenia minimalnego szczegółowo określa ustawa z dnia 10 października 2002 roku, jednak konkretną kwotę na dany rok ustala Rada Ministrów odpowiednim rozporządzeniem (po konsultacjach w ramach Rady Dialogu Społecznego).

Zatem od stycznia 2026 roku minimalne wynagrodzenie miesięczne wynosi 4806 zł brutto. Natomiast minimalna stawka godzinowa (obowiązująca również przy umowie zlecenie) wynosi 31,40 zł brutto.

Celem podwyżki płacy minimalnej jest dostosowanie wynagrodzeń do rosnących kosztów życia oraz inflacji, a także utrzymanie równowagi pomiędzy ochroną pracowników a możliwościami finansowymi pracodawców. ●

Wsparcie edukacyjne w procesie zmiany

Codziennie obserwujemy, jak zmienia się nasze otoczenie geopolityczne, społeczne czy zawodowe. Każda zmiana budzi emocje. Mogą one wynikać zarówno z obawy, jak i z ekscytacji przed tym, co nowe. Do niektórych zmian trudno się przygotować (bo zachodzą nagle), do innych jednak można, a nawet trzeba.

W przypadku organizacji prowadzącej placówkę wsparcia dziennego taką zmianą może być np.: nowelizacja obowiązujących przepisów; nowy system informatyczny; cyfryzacja procesów (KSeF); projekt grantowy z innymi niż wcześniej wytycznymi; nowe usługi środowiskowe; wprowadzenie nowych definicji czy standardów; innowacje społeczne itd.

Nic więc dziwnego, że zarządzanie zmianą stanowi nieodłączny element funkcjonowania każdej organizacji. Przy czym warto mieć świadomość, że nie jest ono jedynie sumą działań skupionych na samym procesie (procedury, finanse, zasady, przepływy), ale przede wszystkim odpowiednim przygotowaniem zasobów ludzkich do zaadaptowania się w nowej rzeczywistości oraz, co równie ważne, do przeprowadzenia samej zmiany.

Proces zarządzania zmianą często opisywany jest za pomocą modelu ADKAR: *awareness, desire, knowledge, ability, reinforcement*, co można przetłumaczyć jako: świadomość (potrzeby zmiany), chęć, wiedza, umiejętność, wzmocnienie (utrwalenie). Każdy z tych obszarów jest istotny, wymaga różnych narzędzi, a jego skuteczna implementacja powinna dać szansę na sukces.



fot. Freepik

W tym tekście skupię się na dwóch z nich: *knowledge* (wiedza) oraz *ability* (umiejętność).

Wyobraźmy sobie, że przejście przez proces zmiany jest jak pokonanie porośniętego gęstą roślinnością lasu. Aby zrobić to w sposób bezpieczny i możliwie szybki, musimy być wyposażeni:

- w wiedzę (znajomość kierunków geograficznych; rozróżnianie roślinności mogącej stanowić pożywienie w trakcie wyprawy; rozpoznawanie układu gwiazd itd.);
- w umiejętności (rozpalenia ognia przy użyciu krzemienia; zbudowania szałas, aby przetrwać ulewę; wdrapania się na drzewo, aby schronić się przed niedźwiedziem).

Przenosząc ten nieco abstrakcyjny obraz na pole organizacji czy instytucji, staje się oczywiste, że te dwa obszary: *knowledge* (wiedza) oraz *ability* (umiejętności) są ściśle powiązane z koniecznością dostarczenia pracownikom kompleksowego wsparcia w postaci dobrze skrojonych działań edukacyjnych.

Świetnym źródłem wiedzy mogą być szkolenia, webinary, filmy instruktażowe. Wprowadzają w obszar zagadnienia, budują jego obraz i wskazują dostępne narzędzia. Pracownicy mogą poznać teoretyczne podstawy, np. nowej metody pracy z podopiecznymi, zapoznać się z instrukcjami i zrozumieć, co dokładnie się zmieni. Można posiłkować się rozwiązaniami online lub tradycyjnymi szkoleniami.

I choć mówi się czasem, że najlepszą praktyką jest porządna teoria, w wypadku zarządzania zmianą nie uciekniemy od intensywnego wsparcia właśnie w obszarze praktyki. Musimy bowiem doprowadzić do zdobycia konkretnych umiejętności przez członków organizacji. Tu z pomocą przychodzą działania takie jak: warsztaty, coaching, mentoring czy superwizje. Pozwalają one, na różnych płaszczyznach (umiejętności, emocji) przećwiczyć nowe kompetencje, rolę, zapoznać się z planowanymi rozwiązaniami i w efekcie poczuć się pewnie w nowym środowisku.

Takie kompleksowe połączenie działań edukacyjnych zawsze wzmocnia kadrę organizacji, minimalizuje opór, buduje zaangażowanie, a niepewność przekształca w kompetencje. Odpowiednio przygotowani pracownicy, wyposażeni w wiedzę i umiejętności, z większą pewnością siebie przejdą przez proces zmiany. Zrozumieją, jakie korzyści przyniesie jej efekt i nie będą traktować procesu zmiany jako zbędnego wysiłku, czy

wręcz zagrożenia. Łatwiej również będzie im się zaadaptować do nowych warunków.

Myśląc o wsparciu edukacyjnym w procesie zmiany, nie można pominąć liderów i menedżerów. Dla wielu z nich wprowadzana zmiana może być czymś równie trudnym i stresującym, jak dla reszty zespołu. Konieczność implementacji nowych rozwiązań, przepisów, czy systemów informatycznych, obciąża ich w takim samym stopniu, a może nawet w większym – z uwagi na spoczywającą na nich odpowiedzialność. W związku z tym liderzy zmiany – oprócz wsparcia edukacyjnego ściśle powiązanego z procesem (*knowledge, ability*) powinni otrzymać wsparcie edukacyjne w zakresie zarządzania emocjami i komunikacji. Wielu menadżerów posiada takie umiejętności, ale jak dobrze wiemy, nie zawsze je wykorzystują w sposób właściwy. Tymczasem w przypadku procesów zmiany bardzo często zachodzi konieczność prowadzenia rozmów z pracownikami – osobistych lub w zespołach. Umiejętność sprawnej komunikacji, zdolność empatycznego myślenia, rozumienie obaw – mogą okazać się kluczowe



fot. Freepik

dla minimalizacji poczucia strachu przed zmianą czy pojawienia się potencjalnych konfliktów. Liderzy zmiany powinni wspierać swoich współpracowników poprzez uświadamianie im konsekwencji braku ewentualnej zmiany, i jednocześnie wskazywanie korzyści, z niej płynących. Umiejętności kadry menadżerskiej, o których piszę, są niezbędne dla zachowania ciągłości i względnego komfortu przechodzenia przez proces reorganizacji.

Bez względu na model zarządzania, w organizacjach ukierunkowanych na zmianę, w rozwój

kompetencji miękkich kadry – takich jak zarządzanie stresem czy komunikacja interpersonalna – warto inwestować regularnie. Ułatwi to przygotowanie zespołu do radzenia sobie z wszelkimi procesami reorganizacyjnymi w instytucji/placówce.

Pamiętajmy, że opór wobec zmiany jest zjawiskiem naturalnym, wynikającym często z lęku przed nieznanym i obawy o utratę poczucia bezpieczeństwa. Przygotowując odpowiednie programy wsparcia edukacyjnego i emocjonalnego, budujemy przestrzeń do radzenia sobie z tym oporem. Wsparcie kadry w formie działań edukacyjnych jest czymś więcej niż tylko przekazywaniem wiedzy. To strategiczny filar zarządzania zmianą, który wyposaża zespoły w niezbędne narzędzia i umiejętności, wzmacniając akceptację dla tego, co nowe. Organizacje, które traktują edukację jako inwestycję, a nie koszt, skuteczniej przechodzą różnorodne transformacje, budując przy tym kulturę ciągłego doskonalenia i zwiększając swoją konkurencyjność. ●



fot. Freepik

Maciej Dublasiewicz
kierownik Działu
Doskonalenia i Szkoleń, CWR RW

Jak zorganizować dobre wydarzenie i nie stracić głowy

Wydarzenia organizowane w placówkach wsparcia dziennego są okazją do integracji, wspólnego działania, budowania atmosfery akceptacji oraz wzmacniania poczucia sprawczości. Dobrze zaplanowane inicjatywy sprzyjają rozwojowi uczestników, tworzą środowisko pełne zaangażowania i inspiracji, a także pomagają celebrować zarówno codzienne, jak i wyjątkowe momenty. Aby jednak wydarzenie spełniło swoje zadanie, konieczne jest przemyślane podejście do planowania, wdrażania i ewaluacji.

Cel, tematyka i kontekst działań

Podstawą organizacji każdego wydarzenia jest określenie jego celu – czy będzie to święto społeczności placówki, aktywizujący przegląd talentów, wydarzenie edukacyjne, profilaktyczne, świąteczne czy integracja zespołu. Znaczenie ma analiza potrzeb uczestników. Dopiero na tej podstawie można wybrać odpowiednią formułę i temat.

Równie ważne jest uwzględnienie kontekstu organizacyjnego, czyli pór roku, kalendarza szkolnego, inicjatyw lokalnych i świąt. Dzięki temu wydarzenie wpisuje się w naturalny rytm życia placówki.

Dla utrzymania spójności działań warto tworzyć roczne lub kwartalne kalendarze wydarzeń. Harmonogram pomaga planować zasoby, unikać konfliktów terminów i zachować różnorodność inicjatyw. W przypadku większych wydarzeń niezbędna jest wcześniejsza rezerwacja sal, sprzętu czy przestrzeni plenerowej.



fot. Freepik

Kalendarz pełni również funkcję komunikacyjną – daje wszystkim zaangażowanym poczucie uporządkowania.

Zespół organizacyjny, budżet i logistyka

Skuteczna organizacja wydarzenia wymaga pracy zespołowej. Warto wyznaczyć koordynatora, który będzie centralnym punktem zarządzania projektem. Kolejnym krokiem jest powołanie zespołu roboczego oraz jasny podział ról. Każda osoba powinna wiedzieć, za co odpowiada i w jakim terminie ma się wywiązać ze swoich zadań. Harmonogram działań zespołu ułatwia koordynację zadań i pozwala zapobiec opóźnieniom.

Kluczową częścią przygotowań jest planowanie budżetu. Należy określić wydatki takie jak: nagłośnienie, transport, dekoracje, materiały do warsztatów, atrakcje, catering, drobne upominki. Warto zabezpieczyć środki na nieprzewidziane sytuacje oraz zadbać o przejrzystość finansową od pierwszych etapów działania. O ile istnieje taka konieczność, pomocne może być także pozyskanie sponsorów lokalnych, którym zależy na wspieraniu inicjatyw społecznych.

Do zadań logistycznych należy wybór miejsca odpowiedniego do charakteru imprezy: sali, ogrodu, terenu zewnętrznego czy wynajętej przestrzeni. Każde miejsce musi spełniać wymogi bezpieczeństwa i być dostępne dla osób z niepełnosprawnościami.

Jeśli w organizacji wydarzenia uczestniczą wykonawcy zewnętrzni – artyści, dostawcy cateringu czy technicy – konieczne jest podpisanie odpowiednich umów, jasno określających zakres obowiązków, terminy, wynagrodzenie i warunki współpracy.

Atrakcje, materiały, catering i partnerstwa lokalne

Aby wydarzenie było angażujące, warto zaplanować dodatkowe atrakcje – warsztaty, konkursy, animacje, występy, strefy tematyczne czy spotkania z ciekawymi gośćmi. Kluczem jest dopasowanie ich do wieku uczestników oraz specyfiki placówki lub instytucji. Współpraca z lokalnymi artystami, organizacjami społecznymi czy wolontariuszami może wzbogacić ofertę, a jednocześnie wzmacniać więzi ze środowiskiem.

Równie ważne jest zaplanowanie listy zakupów, która obejmuje potrzebne materiały, dekoracje oraz ewentualne upominki. Dzięki temu na etapie realizacji unikniemy braków i niepotrzebnych nerwowych sytuacji. Organizując poczęstunek lub pełny catering, warto uwzględnić preferencje uczestników, a także przemyśleć sposób wydawania posiłków.

Komunikacja i promocja – fundament udanego wydarzenia

Nawet bardzo atrakcyjne wydarzenie nie odniesie sukcesu, jeśli jego odbiorcy nie zostaną odpowiednio poinformowani. Komunikacja i promocja są więc jednym z filarów organizacji. To nie tylko dystrybucja plakatów i postów w mediach społecznościowych, ale przemyślany proces budowania zainteresowania uczestników, rodziców i lokalnych instytucji.

Promocja powinna być wizualnie spójna z identyfikacją placówki, a jednocześnie atrakcyjna i przejrzysta. Warto wykorzystać różne kanały – stronę internetową, newsletter, social media, plakaty w przestrzeni placówki czy informację rozsyłaną do zaprzyjaźnionych organizacji. Komunikaty muszą być dostosowane do odbiorców, np. rodziców warto informować szczegółowo i praktycznie, natomiast dzieci – w sposób ciekawy i zachęcający.

Dobrze przygotowana kampania informacyjna zwiększa frekwencję, buduje zaangażowanie i wzmacnia pozytywny wizerunek placówki w środowisku lokalnym.

Czuwanie nad przebiegiem wydarzenia i reagowanie na nieprzewidziane sytuacje

Nawet najlepiej zaplanowane wydarzenie wymaga uważnego



fot. Freepik

nadzoru w dniu realizacji. Rolą koordynatora i zespołu organizacyjnego jest bieżące monitorowanie harmonogramu, reagowanie na opóźnienia, dopilnowanie gotowości stanowisk, atrakcji, obsługi technicznej oraz zapewnienie komfortu uczestnikom. Sprawne „gaszenie pożarów” wymaga opanowania, elastyczności, szybkiej komunikacji i podejmowania decyzji, które minimalizują chaos, a jednocześnie zachowują bezpieczeństwo i dobrą atmosferę wydarzenia. To właśnie kompetentne reagowanie w kryzysie stanowi o profesjonalizmie zespołu i wpływa na końcowy odbiór całego przedsięwzięcia.

Dokumentacja, rozliczenie i ewaluacja

Po zakończeniu wydarzenia konieczne jest zebranie dokumentacji: faktur, rachunków, protokołów odbioru usług oraz wszystkich materiałów księgowych. Uporządkowane rozliczenie stanowi nie tylko wymóg formalny, ale także element ułatwiający organizację kolejnych działań.

Ostatnim etapem jest ewaluacja – rozmowa o tym, co się udało, co wymaga poprawy i jakie wnioski

należy wyciągnąć na przyszłość. Opinie uczestników i zespołu są bezcennym źródłem informacji, które pomagają rozwijać ofertę i stale podnosić jakość organizowanych wydarzeń.

Podsumowanie

Dobrze zaplanowane wydarzenie jest efektem przygotowań, współpracy zespołowej i otwartości na potrzeby uczestników. Jednak nawet najlepszy plan nie zastąpi elastyczności w sytuacjach nieprzewidzianych. Umiejętność improwizowania w nieoczekiwanych momentach, zachowania spokoju i szybkiego reagowania często decyduje o tym, jak wydarzenie zostanie zapamiętane. Równie ważne jest poczucie humoru – to ono pozwala rozładować napięcie, złapać dystans i zamienić potencjalny kryzys w anegdotę, do której po czasie wraca się z uśmiechem. Najważniejsze, aby wspólne przeżycia uczestników stały się źródłem pozytywnych wspomnień.

Dobrej zabawy! ●



fot. Freepik

Marzena Murawska
kierowniczka Działu
Komunikacji i Promocji, CWR RW

Dzień Wychowawcy – święto tych, którzy zmieniają codzienność dzieci

8 grudnia w Terminalu Kultury na warszawskim Gocławiu spotkali się pracownicy Zespołu Ognisk Wychowawczych oraz zaproszeni goście, by wspólnie świętować Dzień Wychowawcy. Wybór terminu wydarzenia nie był przypadkowy, zbiegał się on z datą śmierci Kazimierza Lisieckiego „Dziadka” (8 grudnia 1976) – legendarnego pedagoga, od którego działalności swoją genezę wzięło wiele stołecznych placówek wsparcia.

Na początku uroczystości podziękowania i życzenia dla wychowawców złożyli Marta Jakubiak, dyrektorka Biura Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu m.st. Warszawy oraz Jarosław Adamczuk, dyrektor Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”. W ich słowach wybrzmiało uznanie dla codziennej pracy „cioć” i „wujków” – osób, które są dla młodych ludzi przykładem bezpiecznej dorosłości: wysłuchują, stawiają granice, wspierają, a jednocześnie budują atmosferę, do której chce się wracać. Marta Jakubiak dziękowała za empatię i oddanie, przypominając, że wychowawcy tworzą realne oparcie dla dzieci i młodzieży, a dzień święta jest po to, by na chwilę role się odwróciły.

I tak się stało. Najbardziej poruszającym momentem wydarzenia był bowiem krótki film z wypowiedziami podopiecznych. Wystawili oni wychowawcom osobistą i szczerą ocenę. Szczególnie docenili w ogniskach zabawę, rozmowę i poczucie, że ktoś jest obok – zawsze wysłucha i pomoże w trudnych sytuacjach. W dziecięcej wyobraźni wychowawcy mają „supermoce”, dzięki którym potrafią: być w dwóch miejscach naraz, zwalczyć smutek humorem, ugotować pyszny obiad i tak poprowadzić



fot. Michał Siwołowski



fot. Michał Siwołowski

dzień, by trudne emocje nie zostawały z dzieckiem na długo. W prostych zdaniach opisali sens zawodu wychowawcy: obecność, uważność i troskę, które odmieniają, nierzadko trudną, rzeczywistość wychowanków.

Nie zabrakło też ukłonu w stronę wolontariuszy w związku z ich świętem – przypadającym na 5 grudnia. Podziękowania złożył Maciej Dublasiewicz, kierownik Działu Doskonalenia i Szkoleń CWR RW. W krótkim wystąpieniu podkreślił wagę wkładu wolontariuszy w działanie placówek, ale wyraził także uznanie dla wychowawców, którzy tworzą bezpieczną, dobrze zorganizowaną przestrzeń dla ich pracy z dziećmi.

Ważnym elementem tego spotkania było, doskonale przyjęte, wystąpienie psycholożki i certyfikowanej terapeutki psychosomatycznej, Kamili Karpińskiej, pod hasłem: *Jak dbać o swój dobrostan w pracy z podopiecznymi*. Prelegentka bardzo obrazowo wyjaśniła, dlaczego osoby pomagające bywają przeciążone i jak proste, codzienne nawyki (praca z ciałem i oddechem, mikroregeneracja, świadome zatrzymanie) mogą chronić je przed wypaleniem w pracy wychowawczej.

Wieczór zamknął występ Teatru Improvizowanego Klancyk – lekki, błyskotliwy i angażujący publiczność – dzięki czemu uczestnicy wychodzili z Terminalu Kultury z energią i uśmiechem. ●

Paweł Łęczuk



fot. Michał Siwołowski

Wzmacnianie siły pozytywnych doświadczeń

Każdy z nas chciałby czuć się bardziej szczęśliwy. Pojawiające się w życiu problemy, sprawy do załatwienia piętrzące się w ciągu tygodnia, nasi bliscy i ich trudności często jednak wpływają na nas negatywnie. Ponieważ negatywność ze względów ewolucyjnych jest bardzo szybko wychwytywana przez nasz mózg, mamy tendencję do zamartwiania się, czyli przez dłuższy czas myślimy tylko o tym, co złe. Rzadko kiedy zdajemy sobie sprawę z tego, że możemy kierować aktywnością naszego mózgu i zadbać nie tylko o lepsze samopoczucie, ale również wypracować nawyk pozytywnego myślenia.

To, czego doświadczamy oraz jakie nadajemy temu znaczenie, wpływa na ścieżki połączeń neuronalnych, które budujemy w mózgu. Ponieważ pozytywne doświadczenia nie działają na nas alarmująco, mamy tendencję do pomijania ich lub jedynie krótkotrwałego zatrzymywania się na nich. Często negatywne doświadczenia zagłuszają te pozytywne. To sprawia, że nie mogą one utworzyć w naszym mózgu trwałych śladów i stanowić budulca naszych wewnętrznych zasobów. Jak możemy temu zapobiec?

1. Zbieramy pozytywne doświadczenia

Odnalezienie pozytywnych doświadczeń w naszym życiu najczęściej wymaga od nas wysiłku, ponieważ automatycznie nasz mózg kieruje się w stronę negatywności. Dlatego wszystko, co pomaga przypomnieć sobie i uświadomić, jakie dobro nas spotkało dzisiaj albo w minionym tygodniu, będzie pomocne. Chodzi o to, aby świadomie przywołać pozytywną sytuację i na nowo jej doświadczać.

2. Skupmy się na pozytywnym doświadczeniu

Kiedy już wiemy, jakie pozytywne doświadczenie mamy w naszej świadomości, postarajmy się pozostać z nim na kilkanaście sekund. Pozwólmy, aby pozytywne uczucia mogły pojawić się w naszym przeżywaniu, gdy wspominamy to doświadczenie. Cieszymy się nimi. Pomyślmy, jakie znaczenie może mieć to doświadczenie dla naszego życia, do czego nas inspiruje, w jaki sposób może być pomocne lub wzmacniające. Ważne, abyśmy uświadomili sobie, że to doświadczenie staje się częścią nas, osobistym zasobem, który możemy wziąć ze sobą, gdziekolwiek chcemy.



fot. Canva

3. Połączmy to, co pozytywne z tym, co negatywne

W tej aktywności chodzi o stopniowe przezwyciężanie negatywnego doświadczenia (np. niesłusznej krytyki) tym wzmocnionym doświadczeniem pozytywnym (np. poczuciem akceptacji i własnej wartości). Jest to możliwe, kiedy nasze pozytywne doświadczenie, na którym się koncentrujemy, jest na tyle silne, że jesteśmy pewni jego pierwszoplanowego miejsca w naszej świadomości. Wtedy jednocześnie przywołujemy negatywne doświadczenie i utrzymując je razem w naszej świadomości, staramy się zauważyć zmniejszającą się siłę tego negatywnego. Zazwyczaj potrzeba do tego kilkukrotnego powtarzania i wzmacniania pozytywnego doświadczenia. Efektem tego ćwiczenia jest wyraźne zmniejszenie siły odczuwania i oddziaływania negatywnego doświadczenia.

Pozytywne doświadczenia są budulcem naszych wewnętrznych zasobów, takich jak: wytrwałość, determinacja, poczucie odpowiedniej perspektywy, współczucie. Nasze wewnętrzne siły wymagają świadomej koncentracji na tym, co dobrego i pozytywnego nas spotkało. Jeśli chcemy się czuć bardziej kochani, szukajmy doświadczeń, w których możemy poczuć, że jesteśmy akceptowani, doceniani, że ktoś o nas dba. Uważność na dobre chwile jest sposobem na pielęgnowanie naszej siły psychicznej. ●

Tekst: Anna Firkowska (SPR Wawer)

Redakcja: Lidia Flis (SPR Wawer)

Twoja droga wiedzie przez codzienne wybory

Wyobraź sobie, że masz supermoc: możesz żyć długo, bez większych trosk, w pełnym zdrowiu. Jak wygląda Twoja codzienność? Jakimi wartościami się kierujesz? Co robisz, o czym myślisz, z kim przebywasz?

Odpowiedzi na te pytania nie prowadzą może do odkrycia Świętego Graala w dziedzinie zdrowia i szczęścia. Mogą jednak wyznaczyć drogę, którą warto iść, korzystając z życiowych doświadczeń, a także z siły napędowej, którą dają marzenia oraz mocno osadzone w rzeczywistości cele. Rzeczywistość czasem uwiera, ale daje też wiele możliwości zmian.

Zdrowie i szczęście, których tak ochoczo życzymy sobie przy różnych okazjach, to wartości wydawałoby się fundamentalne dla wielu z nas. Dlaczego zatem tak często odpuszczamy starania o nie, ograniczając się do substytutów albo usprawiedliwiamy brak działania okolicznościami? Żyjemy w kulturze dobrobytu, a mimo to XXI wiek nazywany jest przez wielu badaczy epoką z epidemią samotności – już w 2023 roku Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) uznała samotność za jedno z kluczowych zagrożeń dla zdrowia publicznego obecnego stulecia.

Wszechobecne w naszym życiu media społecznościowe bynajmniej tej kwestii nie rozwiązują – wręcz przeciwnie. Samotni, według polskich badaczy, są nie tylko seniorzy, ale i... tzw. Pokolenie Z, czyli młodzi ludzie, którzy nie pamiętają rzeczywistości bez masowego dostępu do internetu.

Jak zatem odnaleźć się w świecie, który pędzi, który „każe” żyć na pokaz, w propagandzie sukcesu i kultury produktywności? Jak zadbać o rezyliencję, ale i o małe, codzienne szczęście? Czy dobre życie to życie w prostocie i uważności: na siebie i na drugiego człowieka? Jak się nie wypalić: w pracy, w życiu, w relacjach?

Droga wiedzie przez codzienne wybory – nieprzypadkowo ten tytuł otwiera cykl, w którym będziemy Was zachęcać do dobrego, aktywnego życia w zdrowiu. Cykl poruszający tematy związane z długowiecznością, higieną życia cyfrowego, aktywnością fizyczną i szeroko pojętym zdrowiem – w bardzo holistycznym ujęciu. Zabieramy Was w podróż, która przyniesie refleksję, ale i przygodę, a na pewno – garść inspiracji i wiedzy.

Dobrego życia!



foto. Freepik

Niebieska inspiracja do długiego życia w zdrowiu

Słyszeliście o *Blue Zones*? To takie miejsca na świecie, gdzie ludzie żyją długo w zdrowiu i szczęściu. Brzmi jak banał? Niekoniecznie. Wbrew pozorom takie „niebieskie strefy” nie różnią się dużo od naszej rzeczywistości. Trzeba tylko pochylić się nad kilkoma fundamentalnymi kwestiami, przemyśleć codzienne wybory – i być może okaże się, że jesteście na dobrej drodze do długowieczności, nawet nie zdając sobie z tego sprawy.

Blue Zones, czyli tzw. niebieskie strefy, znajdują się w kilku miejscach na świecie: na wyspie Okinawa w Japonii, na Sardynii, na greckiej wyspie Ikaria, na półwyspie Nicoya w północno-zachodniej Kostaryce oraz w Loma Linda, mieście w... Kalifornii. Co łączy te miejsca? To obszary, których mieszkańcy nie tylko wielokrotnie częściej niż w innych lokalizacjach dożywają wieku stu lat, ale też żyją szczęśliwie i w dobrym zdrowiu.

Odkrycie to zawdzięczamy Danowi Buettnerowi z zespołu „National Geographic”, który od wielu lat prowadzi na ten temat badania. Zauważył on kilka wspólnych elementów, dzięki którym ludzie w *Blue Zones* cieszą się większą odpornością psychiczną i zdrowiem fizycznym. Co prawda coraz częściej pojawiają się głosy, że za długowiecznością mieszkańców niebieskich stref stoi nie tylko styl życia, ale także świetne geny, a im bardziej rozpycha się w tych

społecznościach tzw. zachodnia cywilizacja, tym gorzej jest również ze zdrowiem. Warto jednak się zainspirować, a być może nawet część z tych rozwiązań zaimplementować do swojego życia.

5 filarów zdrowia i dobrego życia wprost z niebieskich stref

We wszystkich pięciu *Blue Zones* mieszkańcy żyją według określonych zasad, które są niejako wdrutowane w ich codzienność. W niektórych źródłach można znaleźć nieco rozszerzoną listę, ale tym razem skupimy się na 5 filarach zdrowia, o których pisał również Peter Attia w swojej bestsellerowej książce *Żyć dłużej. Nauka o długim życiu w zdrowiu*.

Są to głównie:

1. właściwy jadłospis, w którym główną rolę odgrywają warzywa i owoce, nasiona strączkowe i zdrowe tłuszcze – przede wszystkim oliwa z oliwek i orzechy. Za główne źródło białka uważane są ryby, mało jest natomiast czerwonego mięsa i produktów mocno przetworzonych. Brzmi znajomo? Oczywiście, ponieważ to podstawy znane osobom świadomym w kwestii odżywiania jako m.in. dieta śródziemnomorska. Ale to nie wszystko. O długim życiu w zdrowiu decyduje też ilość spożywanej żywności. W *Blue Zones* panuje zasada, by najadać się do 80%, a w drugiej części dnia zmniejszać ilość i wielkość posiłków. W naszej szerokości geograficznej na podobnych regułach opiera się chociażby tzw. post przerywany, zaś sam fakt niejedzenia do syta to prawda głoszona przez dietetyków i specjalistów żywienia już od wielu lat. Może warto ich posłuchać?

2. aktywność fizyczna na świeżym powietrzu. Dla przykładu:



fot. Freepik

podstawowym ruchem Sardyńczyka jest chód, a pasterze owiec i kóz dziennie pokonują piechotą nawet dziesięć kilometrów. Powszechne są spacery, prace w ogrodzie, a także samodzielne wykonywanie prac domowych. Dużo osób jeździ na rowerach;

3. wyznaczanie sobie celów i dążenie do ich realizacji. Mieszkańcy niebieskich stref często zadają sobie pytanie: „Po co jestem na tym świecie, po co budzę się co rano?”. Na Okinawie nazywane jest to filozofią *Ikigai*, wedle której znajomość swojego celu w życiu warta jest nawet siedmiu lat dodatkowego życia. W branży szeroko rozumianej opieki i pomocy rodzinie takie wartości raczej nikogo nie dziwią;

4. techniki radzenia sobie ze stresem. O tym, że stres zabija, nie trzeba nikogo przekonywać. Ale sztuką jest poradzenie sobie z nim jak najmniejszym nakładem sił i czasu. Mieszkańcy *Blue Zones* realizują je głównie poprzez rutyny związane ze świadomym oddychaniem, modlitwą i medytacją. Dużo się śmieją i przebywają jak najczęściej z najbliższymi – na Sardynii nazywane jest to *happy hours*. Wydaje się nie mieć znaczenia pobudka czy wyznanie religijne, jednak według wielu badań prowadzonych wśród stulatków z niebieskich stref uczestnictwo w nabożeństwach religijnych cztery razy w miesiącu wydłuża oczekiwaną długość życia

o nawet od 4 do 14 lat. Dodatkowo wśród czynników wspierających zdrowie jest, oczywiście, taka podstawa jak sen i regeneracja;

5. społeczności i rodzina. Głównie chodzi tu o relacyjność, bo właśnie ona jest gwarantem długowieczności. We wszystkich *Blue Zones* mieszkańcy żyją w mikrospołecznościach, które wzajemnie się wspierają, czy to jako rodzina wielopokoleniowa, czy grupa znajomych. Dzięki temu osoby wiodące podobny tryb życia mobilizują się wzajemnie do działania, czują się potrzebne, ale także mają jeszcze większe poczucie sensu życia.

Długowieczność na wyciągnięcie ręki...?

Długie życie w zdrowiu to nie mrzonka ani modne hasło specjalistów od *wellbeingu*. To plan, który powinien wdrożyć każdy z nas. Inspiracji warto szukać u mieszkańców *Blue Zones*, ale także w naszej codzienności, pytając samego i samą siebie: „Co mi daje radość i szczęście?”. A potem odważyć się po to sięgnąć i krok po kroku wdrażać drobne zmiany. Dobrego życia!

Ewa Paciorek
specjalistka w Dziale
Doskonalenia Zawodowego, CWR RW
dyplomowany coach zdrowia
i trenerka kobiet 40+

Proces grupowy – siła grupy w Treningu Umiejętności Społecznych dzieci i młodzieży

Trening Umiejętności Społecznych (TUS) to forma zajęć grupowych, podczas których dzieci i nastolatki uczą się lepszego funkcjonowania w relacjach. Badacze i praktycy podkreślają kluczowe znaczenie procesu grupowego w Treningu Umiejętności Społecznych. Praca w grupie rówieśniczej stwarza warunki do pełnego rozwoju kompetencji społecznych – to właśnie w grupie dziecko ma okazję bezpiecznie ćwiczyć nowe umiejętności, wypróbować różne zachowania i uczyć się na bieżąco interakcji z innymi.

Grupa, proces grupowy, stanowi fundament skutecznego Treningu Umiejętności Społecznych, ponieważ umożliwia naukę poprzez naśladowanie pozytywnych wzorców, korygowanie błędów dzięki informacji zwrotnej od rówieśników i trenerów oraz zdobywanie doświadczeń we współpracy.

Psycholog Albert Bandura w swojej teorii społecznego uczenia się wykazał, że dzieci uczą się zachowań poprzez obserwację i naśladowanie modeli – nie tylko dorosłych, ale i rówieśników. Zajęcia TUS zostały zaplanowane tak, by w procesie wykorzystywać te mechanizmy. Podczas treningu dzieci wspólnie odgrywają scenki społeczne, obserwują reakcje kolegów oraz trenera, a następnie dostają natychmiastową informację zwrotną. Typowa sesja TUS obejmuje elementy takie jak: modelowanie (prezentacja wzorcowego zachowania przez prowadzącego lub uczestnika), odgrywanie przez dzieci scenek, omawianie tego, co się wydarzyło, oraz powtarzanie ćwiczonych umiejętności w praktyce poza zajęciami. Takie podejście opiera się na cenionych metodach (m.in. model Goldsteina Skillstreaming), które łączą odtwarzanie zachowań, ćwiczenia w grupie i wzmacnianie pożądanych nawyków – udowodniono, że właśnie kombinacja tych elementów pozwala osiągać wymierne zmiany w zachowaniu dzieci i młodzieży.

Co to oznacza w praktyce? Na przykład dziecko nieśmiałe, obserwując śmielszego rówieśnika

inicjującego rozmowę, widzi model skutecznej interakcji. Może spróbować powtórzyć to zachowanie podczas zabawy w odgrywanie ról, a grupa od razu reaguje – np. pochwaleniem za odwagę albo konstruktywną uwagą, jeśli coś poszło nie tak. W ten sposób uczestnicy uczą się od siebie nawzajem, doświadczając konsekwencji zachowań „na żywo”. Według psychologów to bezcenna lekcja, bo zamiast suchej teorii, dzieci dostają feedback w kontekście sytuacji społecznej, dzięki czemu lepiej zapada on w pamięć. Co więcej, takie grupowe ćwiczenia zwiększają prawdopodobieństwo, że nowe umiejętności znajdą odbicie w codziennych sytuacjach – dziecko, które przećwiczyło np. spokojne wyrażanie złości w grupie, łatwiej zastosuje tę strategię później wobec kolegów, np. w szkole.

Siłą grupy jest nie tylko to, czego dzieci się uczą, ale od kogo czerpią wiedzę. W procesie grupowym na zajęciach TUS tworzy się atmosfera wzajemnego wsparcia, akceptacji i bezpieczeństwa. Uczestnicy szybko dostrzegają, że nie są sami ze swoimi trudnościami – inne dzieci też miewają kłopoty z nawiązywaniem przyjaźni, panowaniem nad złością czy przestrzeganiem zasad. To poczucie „uniwersalności” problemów (jak ujął to wybitny terapeuta grupowy Irvin Yalom) sprawia, że młodzi ludzie czują ulgę i chętniej otwierają się na zmiany. Dzieci trenują prawidłowe zachowania, a ewentualne potknięcia nie niosą dotkliwych konsekwencji – każdy uczestnik rozumie, z jakimi wyzwaniem mierzą się pozostali. Wspólnie ustanawiane są reguły grupowe (np. szacunek, niewyśmiewanie błędów), co dodatkowo wzmacnia poczucie bezpieczeństwa.

Grupa rówieśnicza dostarcza także naturalnej motywacji. Dzieci chcą być słuchane, akceptowane i lubiane przez kolegów, więc starają się stosować nowe umiejętności, by lepiej współdziałać z grupą. Uczą się współpracy, ponieważ wiele zadań na zajęciach grupowych wymaga wspólnego rozwiązania problemu lub zabawy zespołowej.

Warto podkreślić, że dynamika grupy podlega fachowemu monitorowaniu przez trenera TUS, który czuwa, aby każdy miał przestrzeń do wypowiedzi i nikt nie czuł się pominięty.

Grupa ma moc, której nie zastąpi indywidualna praca. ●

Agnieszka Rudnicka-Pawlak
pedagożka i Certyfikowany Trener TUS,
SPP Praga-Południe

Neuroatypowość – często nierozumiane, trudne dla otoczenia funkcjonowanie dzieci

Od ponad roku prowadzimy w SPR Bemowo grupę „Rodzina neuroróżnorodna” – miejsce spotkań, wymiany doświadczeń i emocjonalnego wsparcia dla rodziców dzieci neuroatypowych. Podczas spotkań słyszymy, że wychowywanie dziecka ze specjalnymi potrzebami to wyczerpujące, samotne doświadczenie. Nazwa grupy nie jest przypadkowa: specjalne potrzeby i nietypowe funkcjonowanie zwykle dotyczy wielu członków rodziny borykających się z problemami sensorycznymi, trudnościami w zarządzaniu uwagą, z nadruchością, kłopotami społecznymi i trudnościami z regulowaniem emocji, a co za tym idzie – z organizacją.

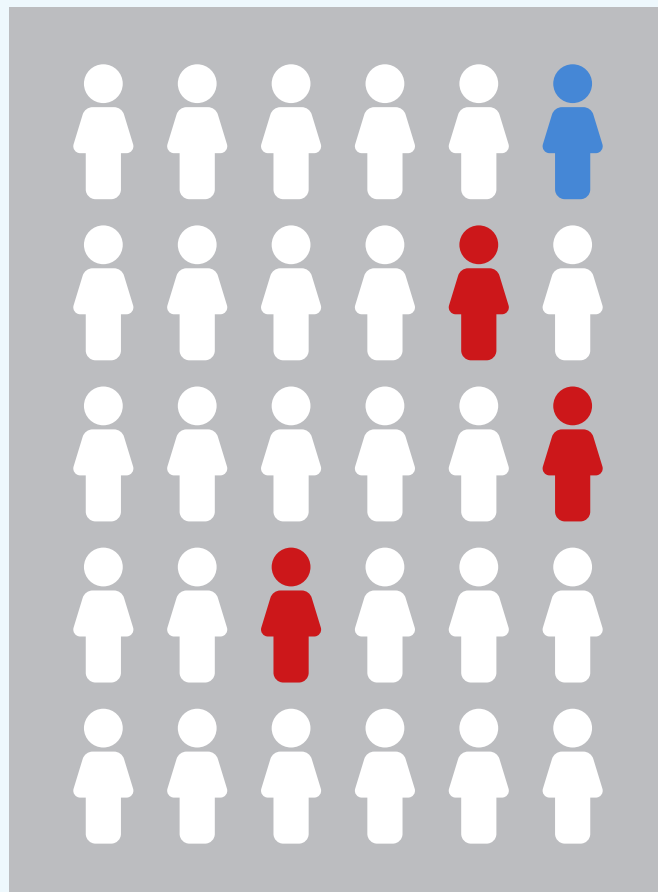
Neuroróżnorodność, pojęcie stworzone przez australijską socjologkę Judy Singer, zakłada, że jako ludzie różnimy się od siebie w zakresie funkcjonowania układu nerwowego. Rozwijamy unikalne sposoby myślenia, uczenia się, przetwarzania bodźców, na bazie których, pod wpływem doświadczeń, relacji, warunków środowiskowych, kształtuje się osobowość i wzorce zachowania. Wszyscy jesteśmy neuroróżnorodni.

Neuroatypowość jest częścią naturalnej ludzkiej różnorodności. To mniejszościowe wzorce rozwoju: spektrum autyzmu (ASD), ADHD, często diagnozowane w poradniach psychologiczno-pedagogicznych: dysleksja, dyskalkulia, dysortografia, dyspraksje, zaburzenia integracji sensorycznej i przetwarzania słuchowego. Dane statystyczne z ostatnich lat mówią, że rozpowszechnienie spektrum autyzmu wynosi od 0,7–3% ogólnej populacji. Występowanie ADHD waha się od 3% do 10% wśród dzieci w wieku szkolnym oraz między 4–5% u dorosłych. Do tego AuDHD, czyli współwystępowanie obu wariantów neurotypu, dotyczy 50–70% osób neuroatypowych.

Badania naukowe potwierdziły już, że mózgi osób neuroatypowych różnią się – pod względem budowy i funkcjonowania niektórych obszarów – od mózgów osób neurotypowych. W 2021 roku grupa naukowców udowodniła, że rozwój w spektrum autyzmu zaczyna się już na etapie pierwszej komórki nerwowej!

Neuroatypowość jest obarczona bagażem stereotypów. Dzieciom neuroatypowym przykleja się etykiety „zaburzonych”, „niedostosowanych”, „niegrzecznych”, „zbuntowanych”, „leniwych”. Ich rodzice i opiekunowie od początków rodzicielstwa doświadczają poczucia winy, że „coś robią nie tak”, że „są niewydolni wychowawczo”, że „pozwalają na zbyt dużo” i mają „trudne, źle wychowane dzieci”. Tymczasem badania dowodzą, że neuroatypowy rozwój jest nieharmonijny, odległy od neurotypowych standardów i odmienny na każdym poziomie. Philip Shaw, który w latach 2007–2012 pochylił się nad rozwojem w spektrum ADHD, wykorzystując badania rezonansem magnetycznym, wykazał, że proces dojrzewania kory mózgowej osób z ADHD jest opóźniony o ok. 2–3 lata w stosunku do osób neurotypowych.

Tradycyjne metody nauczania szkolnego powstały w czasach, gdy sądzono, że wszystkie dzieci w tym samym wieku uczą się podobnie. Stąd rocznikowy dobór klas (wyjątkiem są przyspieszenia dla dzieci „wybitnie zdolnych” i odroczenia u dzieci z „trudnościami w nauce”). Choć już wiemy, że dzieci rozwijają się w różnym tempie, szkoła nadal opiera się na jednolitych, liniowych instrukcjach i zadaniach wykonywanych w ujednolicony sposób. Efekt? Wiele dzieci



Statystyczna klasa szkolna:
na około 30 uczniów 1 ma ASD, a trzej – ADHD

przejawia zachowania „trudne”, nie wpasowując się w sztucznie przewidziane dla nich ramy. Zachowania te są najczęściej trudne dla dorosłych, którzy nie rozumieją ich przyczyny, a widzą w nich dziwaczność i nieadekwatność dziecka. Dla nauczycieli są męczące, bo czują, że zmuszają dzieci do zachowywania się wbrew ich naturalnym potrzebom.

Od dziecka oczekuje się, że będzie WSPÓŁPRACOWAŁO, czyli bez protestu wykonywało polecenia. Trudne zachowania rozwijają te dzieci, które za wszelką cenę usiłują dopasować się do ram, do których biologicznie nie mają szans się dostosować. Po jakimś czasie doświadczania frustracji niemożność wytrzymania presji sprawia, że wybuchają lub buntują się przeciwko zmuszaniu ich do bycia tym, kim nie są. Tajemnicą poliszynela jest olbrzymi niedobór w szkołach specjalistów dysponujących bieżącą wiedzą o różnych wzorcach rozwoju dzieci. Gruntownie zaznajomieni z tematyką neuroróżnorodności wychowawcy mogliby zaproponować każdemu dziecku dopasowaną ścieżkę edukacji, a nie serwować tylko szablonowe zajęcia wyrównawcze – z myślą, żeby dziecko sprawiało jak najmniej trudności i dopasowało się do norm.

Na czym polega odmiennosc funkcjonowania układów nerwowych osób neuroatypowych? Pochylmy się nad trzema kwestiami stale towarzyszącymi nam w pracy: na monotropizmie osób z ASD, poszukiwaniu stymulacji u osób z ADHD oraz „walce dwóch wilków” u osób z AuDHD.

Monotropiczny styl operowania uwagą osób z ASD jest niczym bardzo silny, a przy tym skupiony, snop światła latarki: taka osoba w naturalny sposób koncentruje większość zasobów uwagi na jednym temacie, aktywności, odczuciu, myśli. Dzięki temu doświadcza dużej głębi myślenia i odczuwania, ale ponosi koszt w postaci mniejszej zdolności do przełączania się między zadaniami oraz utrzymywania kilku aktywnych kanałów uwagi naraz.

O mózgu osoby z ADHD można pomyśleć jak o mózgu dwóch prędkości: szerokiej autostradzie, która okresowo się korkuje. Osoby te doświadczają kłopotu z uruchamianiem napędu do płynnego wykonywania zadań niedających im natychmiastowej stymulacji. Ich mózgi dopominają się o szybkie dawki silnych bodźców, bez tego paliwa (czyli dopaminy) utykają w korkach. W efekcie dochodzi do nagłego, nadmiernego wydzielania

dopaminy. Rosną impulsywność i problemy z hamowaniem działania. Osoby z ADHD poszukują aktywności, które poprzez silną stymulację zapewniają natychmiastowy wyrzut dopaminy. Stąd łatwość dzieci z ADHD do angażowania się w intensywne, ale krótkotrwałe zajęcia, a trudność z wykonywaniem długotrwałych obowiązków oraz pociąg do aktywności ryzykownych, generowania konfliktów i sytuacji stresowych.

Biorąc pod uwagę neuroatypowość mózgu, niegrzeczne dziecko to *de facto* dziecko cierpiące z powodu dysregulacji układu nerwowego. Co rozregulowuje? Sytuacje społeczne, wysiłek poznawczy, frustracja, zawstydzenie, trudności w komunikacji, intensywne emocje (także te przyjemne!) i przebodźcowanie. U dzieci z ASD i AuDHD przybiera trzy formy:

- **shutdown** to wycofanie z otoczenia i ból emocjonalny, drażliwość, senna, wyczerpanie. W krańcowej formie obejmuje chwilową utratę możliwości posługiwania się mową, bezruch, uczucie bezwładu kończyn i przyjmowanie pozycji embrionalnej, chowanie się w ciemnym miejscu, zakłóconą termoregulację, omdlenia. Mija, gdy dziecko może przez pewien czas być w sprzyjających wyregulowaniu warunkach;
- **meltdown** to całkowite przytłoczenie, brak kontroli nad emocjami i reakcjami, niepokój ruchowy, pobudzenie, płacz, krzyk, myśli intruzywne (natrętne), autoagresja, nawet myśli samobójcze;
- w przypadku długo utrzymujących się i niewyregulowanych wcześniej przeciążeń układu nerwowego rozwija się **burnout** – stan ciężkiego i chronicznego wyczerpania na skraju depresji.



fot. Freepik



fot. Freepik

które przez wiele lat doświadczają niepowodzeń, niezrozumienia i poczucia odstawiania od grupy ryzykuje rozwinięciem poważnych trudności emocjonalnych.

Nietrudno zrozumieć, że dorastając, dzieci neuroatypowe są narażone na szereg kolejnych powikłań. W okresie dojrzewania często rozwija się depresja. Mogą jej towarzyszyć samookaleczenia, myśli i próby samobójcze, a niekiedy skuteczne samobójstwa. Ból psychiczny związany z poczuciem, że nie można już wytrzymać presji, że „coś jest ze mną nie tak”, dzieci próbują zagłuszać bólem fizycznym – poprzez samookaleczenia i innego rodzaju autoagresję lub przeciwnie – zamknięcie się w sobie, chęć zniknięcia jak w depresji lub anoreksji.

Dlatego warto, abyśmy jako dorośli zwracali baczną uwagę na prawdziwe przyczyny trudnych zachowań dzieci i nie dawali się zwieść pozorom czy uproszczonym wyjaśnieniom. ●

Karolina Krzysik-Klemanów
psycholog, psychoterapeutka
Iwa Magryta-Wojda
psycholog, psychoterapeutka,
SPR Bemowo

Wymienione zjawiska często z zewnątrz wyglądają jak „napad szału”, niezrozumiała silna złość, bierność. Bardzo ważne jest jednak rozpoznanie, czy dziecko rzeczywiście buntuje się i złości, bo coś mu się nie podoba, czy poziom jego przeciążenia nerwowego osiągnął maksimum i jesteśmy właśnie świadkami eksplozji na poziomie neurologicznym.

W dzieciach, które rosnąc, coraz wyraźniej odczuwają, że nie pasują do świata, który je otacza, rodzi się wstyd i pragnienie, aby ukryć swoją inność. *Maskują się*, wkładając wiele wysiłku w to, by nie odróżniać się od innych, nie uchodzić za „dziwne”. Te rozwijające się w spektrum ADHD – z problemami związanymi z koncentracją i nadruchliwością – starają się nie ruszać, nie wiercić, nie podskakiwać w szkolnej ławce. Przez to ich uwaga skupia się na spokojnym siedzeniu i hamowaniu ruchu, a więc nie przyswajają nic z tego, co mówi nauczyciel. Dzieci z ASD często starają się upodobnić swoje zachowania do zachowań innych, np. tłumić naturalne ruchy pomagające w regulacji emocji i pobudzenia (tzw. stymy, np. trzepotanie rękami, bujanie, stukanie, powtarzanie dźwięków), ponieważ

inne dzieci i dorośli takiego zachowania nie akceptują. Udadają, że sytuacje niewygodne i niezrozumiałe nie sprawiają im problemu, bo bardzo trudno żyć w świecie, gdzie bez przerwy jest się problemem. Maskowanie ma swoje koszty: dziecko jest obciążone wątpliwościami co do tego, kim jest, jakie jest i jaka jest jego wartość. Szacuje się, że dzieci z ADHD do 12 roku życia mogą usłyszeć od dorosłych nawet o 20 tys. więcej krytycznych uwag pod swoim adresem niż ich neurotypowi rówieśnicy. Dzieci z ASD są odpychane i wyśmiewane nie tylko przez rówieśników, ale nierzadko także przez dorosłych. A dziecko,



fot. Freepik

Jak budować bezpieczeństwo dzieci w sieci – krok po kroku

Współczesna rzeczywistość dzieci i młodzieży jest silnie związana z przestrzenią cyfrową. Internet stał się dynamicznym środowiskiem edukacji, rozrywki i kontaktów społecznych, stwarzając jednocześnie szereg specyficznych wyzwań i zagrożeń, które wymagają od dorosłych – rodziców, opiekunów, ale także wychowawców – stałej gotowości i aktualnej wiedzy. Rola dorosłego w dobie powszechnej cyfryzacji to mądre towarzyszenie dziecku w tej cyfrowej podróży. Klucz do skutecznej ochrony leży w dogłębnym zrozumieniu najpoważniejszych ryzyk oraz w dobrych relacjach z dzieckiem.

Cyfrowe wyzwania:

zrozumieć kontekst, by skutecznie chronić

Świadomość wyzwań to fundament, na którym możemy opierać mądre i skuteczne strategie ochrony najmłodszych. Ostatni raport *Internet dzieci*¹ (marzec 2025) dostarcza nam niezbitych dowodów na to, jak powszechna i intensywna, a zarazem ryzykowna, jest aktywność najmłodszych w sieci.

Do głównych zagrożeń wynikających z raportu należą:

- **nadmierna aktywność online:** Najmłodsi internauci (7–14 lat) spędzają w sieci średnio 4 godziny i 29 minut dziennie, a młodzież (15–18 lat) 4 godziny i 28 minut, wybierając głównie urządzenia mobilne;
- **cyberprzemoc:** Blisko połowa młodych ludzi spotkała się w internecie z sytuacjami wyzywania i atakowania ich znajomych, jedna trzecia badanych osobiście doświadczyła poniżania i ośmieszania w sieci;
- **kontakt z nieodpowiednimi treściami:** Mimo że serwisy erotyczne są teoretycznie przeznaczone dla dorosłych, wiemy, że w IV kwartale 2024 roku miało z nimi kontakt 1,4 mln dzieci w wieku 7–14 lat.



fol. Freepik

Serwis erotyczny znalazł się w Top 10 domen odwiedzanych na urządzeniach mobilnych przez dzieci w wieku 7–14 lat. Ponadto połowa niepełnoletnich internautów miała styczność z treściami erotycznymi, spędzając na nich około 10–14 minut dziennie;

- **grooming i krzywdzenie seksualne:** Sprawcy przestępstw na tle seksualnym wykorzystują komunikatory i platformy społecznościowe do nawiązywania i podtrzymywania relacji. Czas uwodzenia (groomingu) skrócił się do średnio 45 minut, a czasem nawet do 19 sekund. Z badań wynika, że 26% dzieci doświadczyło krzywdzenia bez kontaktu fizycznego.

Dane z raportu, choć alarmujące, nie powinny prowadzić do rezygnacji, lecz stanowić paliwo do działania. Posiadanie rzetelnej wiedzy to potężne narzędzie, które umożliwia planowanie skutecznych rozwiązań i kompleksowej ochrony dzieci i młodzieży.

Nowoczesne narzędzia – mechanizmy ochrony

Dla ochrony swych podopiecznych w świecie cyfrowym dorośli mogą skorzystać ze wsparcia technologicznego, takiego jak filtry treści i programy do kontroli rodzicielskiej.

Działają one jako jeden z najlepszych mechanizmów prewencyjnych, pomagając ustanowić zdrowe i egzekwowane cyfrowo granice. Dają opiekunom pełną kontrolę nad aktywnością dziecka w sieci na jego urządzeniach (komputerze, tablecie, telefonie). Ich głównym celem jest minimalizowanie ryzyka kontaktu z największymi zagrożeniami, takimi jak szkodliwe treści, niebezpieczne

¹ M. Bigaj, K. Ciesiołkiewicz, K. Mikulski, A. Miotk, J. Przewłocka, M. Rosa, A. Załęska, *Internet dzieci. Raport z monitoringu obecności dzieci i młodzieży w Internecie*, Fundacja „Instytut Cyfrowego Obywatelstwa” oraz Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15, Warszawa 2025.

kontakty z nieznanymi czy nadmiar czasu spędzanej online. Jeśli podopieczny spróbuje wejść na stronę z nieodpowiednimi lub prze-mocowymi treściami, system ją au-tomatycznie zablokuje, a opiekun otrzyma powiadomienie o tej próbie. Dodatkowo dorośli mają możliwość ręcznego dodawania stron do listy blokowanych.

Dobra wiadomość jest taka, że każ-da placówka wsparcia dziennego może z powodzeniem zainstalować takie oprogramowanie na swoich komputerach, z których korzystają podopieczni. Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” już wdrożyło to rozwiązanie we wszyst-kich swoich Ogniskach i SPOTach. Jest to wyjątkowo prosty sposób na podniesienie poziomu bezpieczeń-stwa – aby z niego skorzystać, nie trzeba posiadać wiedzy eksperckiej. W razie potrzeby można przy konfiguracji poprosić o wsparcie informatyka.

Na rynku jest wiele programów do wyboru. Ważne, aby pobierać tylko te z oficjalnych i legalnych stron. Zawsze warto też sprawdzić opi-nie innych użytkowników oraz kraj pochodzenia firmy – dostawcy z UE lub krajów o wysokich standardach ochrony danych są zazwyczaj bar-dziej godni zaufania.

Dobrze byłoby zapewnić ochronę, która wykracza poza mury placów-ki. Dlatego istotne jest zachęcanie rodziców i opiekunów prawnych do wdrożenia podobnych mecha-nizmów w środowisku domowym. Te narzędzia są szeroko dostępne do użytku prywatnego, a ich działanie jest analogiczne. Aplikacje można pobrać z popularnych sklepów in-ternetowych, a następnie skonfigu-rować we własnym zakresie – jest to proces intuicyjny i bardzo prosty. W serwisach wideo dostępnych w in-ternecie można znaleźć szczegółowe

filmy instruktażowe, które krok po kroku wyjaśniają konfigurację. Co więcej, niektóre z tych narzędzi ofe-rują funkcję sprawdzania lokalizacji dziecka. Pozwala to rodzicom na bie-żąco weryfikować, czy podopieczny bezpiecznie dotarł do szkoły lub Ogniska.

Zaufanie i ciekawość: jak wspierać dziecko w cyfrowym świecie

Pamiętajmy, że filtry treści i kon-trola rodzicielska są tylko wspar-ciem. Żadne z tych narzędzi nie może i nie powinno stanowić sub-stytutu rozmowy, edukacji i za-ufania. Wprowadzanie cyfrowych granic to zaledwie pierwszy krok. Ten następny i ważniejszy pole-ga na budowaniu relacji. Otwarta i empatyczna komunikacja stanowi stabilny fundament bezpieczeń-stwa. Zamiast pytać kontrolnie: „Co robiłeś/robiłaś w internecie?”, spróbujmy podejść z ciekawością: „Pokażesz mi tę grę? Co ciekawego dziś widziałeś/widziałaś?”.

Warto także regularnie przypomi-nać dzieciom, w jakich sytuacjach powinny zgłosić się do osoby do-rostej po pomoc:

- gdy pisze do nich ktoś obcy i prosi o osobiste informacje;
- gdy ktoś grozi, obraża lub nęka w komentarzach czy prywatnych wiadomościach;

- gdy ktoś prosi o przestanie swoich zdjęć lub oferuje pie-niądze/prezenty w zamian za zdjęcia;
- gdy natkną się na treści, które przerażają lub głęboko niepokoją.

Niezwykle ważne jest, aby młody człowiek wiedział, że może otwar-cie podzielić się z dorosłym każdą niepokojącą sytuacją, na którą na-trafi w sieci. Absolutnie niezbędne są rozmowy profilaktyczne, w trak-cie których tłumaczymy zasady cyberbezpieczeństwa: dlaczego nie wolno rozmawiać z nieznanymi, podawać danych osobowych oraz jak rozsądnie i bezpiecznie udo-stępniać zdjęcia.

Technologia oczywiście poma-ga egzekwować zasady i chronić przed przypadkowymi zagrożenia-mi, jednak to świadomy opiekun uzbrojony w wiedzę, cierpliwość i gotowość do wysłuchania jest naj-mocniejszym ogniwem w łańcuchu cyberbezpieczeństwa. Uczyrmy więc z technologii sprzymie-rzeńca, a z zaufania fundament bezpiecznego rozwoju w świecie cyfrowym. ●

Natalia Lipka
specjalistka
w Dziale Innowacji i IT, CWR RW



fot. Freepik

Program preorientacji jako narzędzie profilaktyki i budowania sprawczości – laboratorium doświadczania w praktyce

W rzeczywistości, w której młodzi ludzie dorastają znacznie szybciej niż systemy mające ich wspierać, decyzje zawodowe nie mogą zaczynać się od prostego pytania: „Kim chcesz zostać?”. To pytanie, zadane zbyt wcześnie i w próżni, rodzi lęk. Proces ten musi zaczynać się znacznie głębiej – od preorientacji, która porządkuje emocje, wzmacnia poczucie wpływu i uczy działania w warunkach niepewności.

Z perspektywy piętnastoletniej pracy z dziećmi i rodzinami widzę wyraźnie: zanim zapytamy młodego człowieka o cel podróży, musimy pomóc mu zbudować kompas.

Współczesna młodzież wchodzi w proces doradztwa zawodowego często z deficytem kompetencji miękkich,

kruchym poczuciem własnej wartości i paraliżującą obawą przed błędem. Wojna za granicą, presja cyfrowego świata i niepewność jutra sprawiają, że brak sprawczości staje się prostą drogą do wycofania. Dlatego w Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” zmieniamy ten paradygmat. Preorientację traktujemy nie jako wstęp do kariery, ale jako **profilaktykę pierwszego stopnia** – narzędzie emocjonalnego i społecznego „uzbrajania” młodego człowieka.

Testament „Dziadka” w nowoczesnym wydaniu

Nasze działania są głęboko zakorzenione w tożsamości miejsca, w którym pracujemy. Choć czerpiemy z nowoczesnej psychologii humanistycznej Carla Rogersa czy cyklu Kolba, fundamentem naszej pracy pozostaje ponadczasowa pedagogika Kazimierza Lisieckiego „Dziadka” – twórcy idei Ognisk Wychowawczych.

„Dziadek” uczył nas, że wychowawca nie ma być nadzorcą, lecz towarzyszem, a dziecko należy traktować z najwyższą powagą – jako partnera. W duchu jego ideologii, w Centrum tworzymy środowisko, w którym młody człowiek czuje się „u siebie”. To właśnie ta podmiotowość jest kluczem: nie narzucamy ścieżek, lecz stwarzamy warunki do ich odkrywania. Punktem wyjścia jest rzetelna diagnoza, ale nie taka, która szufladkuje.

Gdy młody człowiek czuje akceptację i bezpieczeństwo – znika lęk, a pojawia się ciekawość. Dopiero na tym gruncie możemy, poprzez działanie, budować nowoczesne kompetencje. To potrzeby i ciekawość młodych ludzi wyznaczają azymut. Tworzymy dla nich, jak to roboczo nazywamy, „laboratorium doświadczania”.

Zimna woda i gorące emocje – kajaki na basenie

Doskonałym przykładem łączenia tradycji wychowania przez przygodę z metodyką uczenia się przez doświadczenie są nasze zajęcia kajakowe, realizowane we współpracy z UNICEF. Choć kajakarstwo kojarzy się z letnią rekreacją, my wykorzystujemy je, w środku zimy, jako narzędzie terapeutyczne.

W piątkowe popołudnie, 21 listopada 2025 roku, na miejskim basenie przy ulicy Grzybowskiej w Warszawie, zamiast tradycyjnego podziału na tory pływackie, widać kolorowe kajaki oraz grupę młodych ludzi,



fol. Paweł Łęczuk

pod okiem ekspertów, ćwiczących wywrotki. To niecodzienny obraz, ale właśnie tak wyglądają zimowe treningi kajakarskie. Zajęcia, które na pierwszy rzut oka przypominają efektowne sceny filmowe, mają bardzo praktyczny cel: przygotować uczestników do wiosennego pływania po rzekach.

Młodzież trenuje tu opanowanie kajaka, reakcję na przechył, umiejętność wstawania po wywrotce oraz techniki ratownicze, takie jak podawanie wiośła czy rzucanie linki asekuracyjnej. To fundament, dzięki któremu na prawdziwej rzece poradzą sobie pewnie oraz świadomie. Ważnym elementem tego rodzaju zajęć jest budowanie zespołu. Każda wywrotka staje się okazją do współpracy, a wspólne radzenie sobie z trudnymi sytuacjami szybko scala grupę. Instruktorzy zwracają uwagę, że zajęcia pomagają także oswoić lęk – młodzi ludzie uczą się, jak reagować na stres i jak nad nim panować, co ma znaczenie nie tylko w sportach wodnych, ale także w życiu codziennym.

Dla wielu uczestników zimowy cykl basenowy staje się początkiem większej przygody. Chętni mogą później zdobywać stopnie Polskiego Systemu Kwalifikacji Kajakowych,

szkolić się na przewodników spływów, a nawet podejmować pracę sezonową na rzekach. Program zakłada również rozszerzenie zajęć o elementy outdoorowe – orientację w terenie, pracę z mapą czy inne zadania wymagające współdziałania, które rozwijają pewność siebie i poczucie sprawczości.

Młodzież w roli ratowników

W naszej szerokości geograficznej pogoda potrafi zaskakiwać. Tak też zdarzyło się 24 listopada 2025 roku. Ulice Warszawy w ciągu kilku godzin pokryły się białym puchem. Nie było to jednak przeszkodą dla profesjonalnych ratowników medycznych. Wręcz przeciwnie – śnieg i śliska nawierzchnia wzbogaciły ich pokaz edukacyjny. Na odpowiednio przygotowanym placu przy I Liceum Ogólnokształcącym z Oddziałami Integracyjnymi im. Bolesława Limanowskiego w Warszawie odbyła się widowiskowa symulacja wypadku komunikacyjnego z udziałem rozbitego samochodu.

Celem było pokazanie młodym ludziom pracy ratownika medycznego „bez filtra” – w sytuacji, gdzie chaos miesza się z procedurami, a o życiu decydują sekundy. To moment, w którym teoretyczna



fot. Paweł Łęczuk

wiedza o pierwszej pomocy zderza się z rzeczywistością: zimnem, trudnym dostępem do poszkodowanego i koniecznością podejmowania błyskawicznych decyzji.

Ratownicy krok po kroku demonstrowali procedury stosowane podczas prawdziwych interwencji. Młodzież mogła zobaczyć, jak zabezpiecza się miejsce zdarzenia, ocenia stan ofiar, stabilizuje kręgosłup i podejmuje decyzję o ewakuacji z pojazdu. Instruktorzy tłumaczyli, kiedy wolno wyciągnąć raną osobę z samochodu i jakie błędy są najgroźniejsze w pierwszych minutach po wypadku. Dużym zainteresowaniem cieszyła się także możliwość wejścia do karetki i obejrzenia od środka jej wyposażenia – od toreb medycznych po urządzenia monitorujące funkcje życiowe.

Po części pokazowej przyszedł czas na praktykę. Młodzież pracowała w kiluosobowych grupach, ucząc się obsługi profesjonalnego sprzętu. Na manekinach trenowali przeprowadzanie resuscytacji



fot. Freepik

i poznawali zasady używania asortymentu ratowniczego.

Zajęcia te okazały się nie tylko lekcją praktycznych umiejętności, lecz także inspirującym wprowadzeniem do wymagającej profesji. W odróżnieniu od „suchej” teorii serwowanej w szkolnej ławce bezpośrednia konfrontacja z zadaniami ratownika pozwala odczuć i zrozumieć rzeczywisty zakres odpowiedzialności oraz charakter tej pracy. Takie doświadczenia demitologizują zawód, ale jednocześnie budują do niego ogromny szacunek.

Wychowanie do sprawczości – z tradycją w przyszłość

Opisane inicjatywy łączy wspólny mianownik: budowanie poczucia koherencji. Polega ono na zmianie myślenia dziecka – z postawy: „Świat jest straszny, nic nie rozumiem i nic nie mogę zrobić” na: „Rozumiem sytuację, mam umiejętności, żeby sobie poradzić i widzę sens w podjęciu tego wysiłku”.

Młody człowiek zyskuje przestrzeń, by rozpoznać swoje mocne strony, zweryfikować zainteresowania w praktyce, doświadczyć zarówno porażki (wywrotka w kajaku), jak i sukcesu (sprawne wstanie po wywrotce). W świecie wymagającym elastyczności, kompetencje zwinne i gotowość do testowania są cenniejsze niż jednorazowa decyzja na całe życie.

Program przygotowuje do sytuacji trudnych – uczy reagować konstruktywnie: zadawać pytania, szukać informacji, korzystać ze wsparcia i podejmować decyzje – zamiast uciekać. Na tym polega nowoczesna profilaktyka.

Skuteczność tego programu jest również zastugą zespołu Działu Wsparcia Rodzin, realizującego zadania w ramach CWR RW. W instytucji publicznej udało nam się wypracować model działania oparty na zwinności, który pozwala realizować tak skomplikowane logistycznie przedsięwzięcia. Wierni ideom „Dziadka” Lisieckiego, który zawsze szukał

nowych dróg do serca dziecka, łączymy tu elementy outdooru, edukacji i wsparcia psychologicznego.

Młodzi ludzie potrzebują dorosłych, którzy potrafią słuchać, towarzyszyć oraz stwarzać bezpieczne warunki dla eksperymentowania i popełniania błędów. W ten sposób realizujemy misję naszego Centrum w najpełniejszym wymiarze. Czerpiąc z głębokiej mądrości tradycji i wartości Ognisk, budujemy kompetencje na nowe, cyfrowe czasy. Nasza „strefa manewrów zawodowych” daje młodym szansę wejścia w dorosłość nie tylko z konkretnymi umiejętnościami, ale przede wszystkim z przekonaniem, że są sprawczy i potrzebni. Idziemy „z tradycją w przyszłość”, wierząc, że wychowanek wyposażony w solidne korzenie wartości poradzi sobie w każdej, nawet nieznannej jeszcze, rzeczywistości zawodowej. ●

Katarzyna Wędrowska
kierowniczka

Działu Wsparcia Rodzin, CWR RW



fot. Paweł Łęczuk



fot. Freepik

Punch needle – supermoce w rękach dzieci

Kontynuujemy zainaugurowany w poprzednim numerze cykl poświęcony rękodziełu. Tym razem prezentujemy uwielbianą przez podopiecznych placówek Centrum Wspierania Rodzin „Rodzina Warszawa” technikę o zagadkowo brzmiącej nazwie punch needle.

Jest to specyficzna forma wyszywania. W świecie współczesnego rękodzieła wyróżnia się jako technika wyjątkowo przystępna, obiecująca szybki efekt i gwarantująca satysfakcję. Narzędziami są tu: tamborek z elastycznym płótnem oraz specjalna igła, która nie przeciąga nitki, jak w klasycznym hafcie, lecz zostawia w materiale regularne pętelki.

Uczestnicy warsztatów najpierw odrysowują na płótnie wybrany wzór – czasem gotowy, czasem wymyślony samodzielnie, a następnie wypełniają go kolorową muliną albo cienką włóczką. Wygląda to jak rytmiczne stukanie igłą po powierzchni tkaniny, która szybko pokrywa się miękką, barwną strukturą. Metoda ma wielkie atuty edukacyjne. Jest bowiem w pełni bezpieczna oraz daje przestrzeń na popełnianie błędów, tym samym redukuje lęk przed porażką, zachęca do eksperymentowania i wzmacnia poczucie sprawczości. W miarę zyskiwania wprawy, każdy z uczestników ma możliwość podnoszenia poprzeczki i uczenia się np.: regulacji długości pętelek, pracy cieńszą igłą,

wyszywania bardziej szczegółowych motywów czy pracy na trudniejszych podłożach, takich jak torby, poduszki albo swetry. Atmosfera zajęć jest bardzo kojąca – uczestnicy warsztatów wykonują powtarzalny ruch, który ich wycisza i sprzyja koncentracji na wykonywanym wzorze.

Tradycyjnie najważniejsze są tu nie tyle umiejętności manualne, co sam proces – odkrywanie własnej kreatywności, ćwiczenie uważności, uczenie się cierpliwości. Dla wielu wychowanków jest to pierwsze doświadczenie twórczej odpowiedzialności za coś pięknego i trwałego. Buduje ich poczucie sprawczości, a co za tym idzie, daje także powód do dumy.

Paweł Łęczuk



fot. Freepik

Pokolorujmy zimę

Zimą dzień rozpoczynamy i kończymy w ciemnościach. Niskie temperatury sprzyjają przeziębieniom, a brak światła słonecznego zdecydowanie obniża nastrój. Jak już wiemy z poprzedniego wydania Czasopisma „O!”, utrzymaniu dobrego samopoczucia, koncentracji oraz prawidłowego rozwoju dzieci może pomóc odpowiednio skomponowana dieta. Dlatego w ten chłodny czas wracamy do tematu kulinariów.

Zimą warto sięgać po produkty, które są naturalnie trwałe i bogate w witaminy oraz składniki mineralne. Jabłka, obecne w sklepach i na bazarach przez całą zimę, stanowią cenne źródło błonnika, witaminy C i przeciwutleniaczy, a przy tym są lubiane przez dzieci. Równie ważne są warzywa, takie jak: marchew, seler, papryka czy natka pietruszki, które dostarczają beta-karotenu, witamin i mikroelementów wspierających odporność. Uzupełnieniem zimowego jadłospisu powinny być także produkty zbożowe, nabiał oraz zdrowe tłuszcze, zapewniające energię niezbędną w chłodniejsze dni.

Poniżej prezentujemy przepis na potrawę, która doskonale wpisuje się w potrzeby zimowej diety dzieci – jest pożywna, smaczna i łatwa do przygotowania. Zaczepiliśmy go z publikacji kulinarnej *Dania z gruszki i pietruszki*, opracowanej kilka lat temu przez Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” i nadal dostępnej na stronie www.rodzinnawarszawa.pl.



fot. Freepik



fot. Freepik

Kolorowa sałatka z ryżem i warzywami

Proste i sycące danie, idealne na większe spotkania lub jako posiłek do serwowania przez kilka dni. Przygotowanie sałatki zajmuje około 30 minut, a podane proporcje dotyczą 10 porcji. Potrzebujemy 400 g brązowego ryżu, który należy ugotować zgodnie z instrukcją na opakowaniu i pozostawić do ostudzenia. Do ryżu dodaje się 1 kg jabłek pokrojonych w kostkę, jeden seler naciowy pokrojony w plasterki, 750 g marchewki pokrojonej w cienkie plasterki oraz trzy papryki w różnych kolorach, pozbawione gniazd nasiennych, pokrojone w kostkę. Całość uzupełnia 100 g niesolonych orzeszków arachidowych oraz pęczek drobno posiekanej natki pietruszki. Składniki łączymy z sosem przygotowanym z 400 g gęstego jogurtu naturalnego i pięciu łyżek oleju rzepakowego. Doprawiamy do smaku solą oraz mielonym pieprzem. Wszystkie składniki należy dokładnie wymieszać z ostudzonym ryżem, aż powstanie jednolita, kolorowa sałatka.

Ma ona łagodny smak, miękką konsystencję i jest pozbawiona ostrych przypraw, co czyni ją bezpieczną i dobrze tolerowaną przez dzieci. Może być podawana jako samodzielny posiłek, drugie śniadanie lub kolacja. Równie dobrze smakuje na zimno, co ułatwia jej wykorzystanie w lunchboxie. Dzięki różnorodnym kolorom zachęca również dzieci do sięgania po warzywa, a jednocześnie stanowi pełnowartościowe i energetyczne danie idealne na czas zimy. ●

Paweł Łęczuk

w sercu Beskidów



Ośrodek Górski
KORDON

**Oferta dla grup zorganizowanych
Jednostek Pomocy Społecznej m.st. Warszawy**

SZKOLENIA

WARSZTATY

INTEGRACJE

OŚRODEK GÓRSKI „KORDON”

to malownicze miejsce, stworzone z myślą o efektywnej pracy i regeneracji dla grup zorganizowanych.

Spędzony tu czas sprzyja złapaniu oddechu i nabraniu dystansu do codziennych problemów, a unikalna cisza (słychać jedynie szum górskiego potoku) świetnie sprawdza się, gdy trzeba zebrać myśli i utrzymać koncentrację w czasie nauki czy zajęć warsztatowych.

**Kompleksowe zaplecze
szkoleniowo-konferencyjne**

ZAPEWNIAMY PEŁNĄ INFRASTRUKTURĘ DO REALIZACJI SZKOLEŃ I WARSZTATÓW:

- dwie sale zajęciowe (w tym sala jadalniana)
- wyposażenie niezbędne do realizacji szkoleń (rzutnik, ekran, TV, flipchart, sprzęt audio)
- dostęp do sieci WiFi

BAZA NOCLEGOWA I GASTRONOMICZNA

- 34 miejsca noclegowe
- pokoje 2–5 osobowe (część wyposażona w łóżka piętrowe, umywalki i toalety)
- gwarantujemy pyszną, domową kuchnię serwowaną przez naszą gospodynię – Panią Zosię
- 3 posiłki wydawane w elastycznych godzinach, (z uwzględnieniem harmonogramu zajęć edukacyjnych)

INTEGRACJA I AKTYWNY WYPOCZYNEK

- boisko wielofunkcyjne
- stół do ping-ponga
- stół do gry w bilard
- miejsce na ognisko

dodatkowo (odpłatnie):

- wycieczki górskie z przewodnikiem
- spotkania z lokalnym gawędziarzem.



Ceny już od 170 zł/os./doba

z pełnym wyżywieniem (3 posiłki).

Możliwość zarezerwowania obiektu na wyłączność w cenie 4800 zł/doba (do 34 os., z pełnym wyżywieniem).

Szczegółowy cennik dostępny jest na stronie:

<https://centrumwspieraniarodzin.pl/kordon/cennik>

ADRES:

Ośrodek Górski „Kordon”

Sopotnia Wielka, 34-340 Jeleśnia

<https://centrumwspieraniarodzin.pl/kordon>

REZERWACJE:

tel.: 530 832 807

(poniedziałek - piątek 8:00-16:00)

kordon@rodzinnawarszawa.pl



Centrum Wspierania Rodzin
RODZINNA WARSZAWA

MIĘDZY | A EKRANEM | EMOCJAMI

W podcastach Specjalistycznej Poradni Psychologicznej Praga-Południe rozkładamy cyfrową rzeczywistość na czynniki pierwsze. Nasi psychologowie i trenerzy mówią o tym, co naprawdę ważne w rozwoju i relacjach – bez oceniania, za to z ogromną wiedzą.

kolejny **CYKL PODCASTÓW** dla:
● nastolatków ● rodziców ● nauczycieli



Specjalistyczna
Poradnia Psychologiczna
Praga-Południe



Centrum Wspierania Rodzin
RODZINNA WARSZAWA



**BUDŻET
OBYWATELSKI**
ZOBACZAM OKŁADAM KORZYSTAM