



MIASTO
STOŁECZNE
WARSZAWA



odkryj siłę
społeczności **cal.**



Raport Ewolucja metodyczna Modelu PDB Kokon

Warszawa 2021 r.

Warszawa 2021

Projekt „Praski kokon” realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Wstęp	3
1. Badania w działaniu – interwencja formatywna	4
2. Ekspansywne uczenie jako mechanizm zmiany systemu i rodziny	6
2.1. Cykl uczenia i zmiany w Praskim Kokonie	7
2.2. Węzły współpracy	11
3. Kształtowanie się strategii pracy z rodziną	12
3.1. W stronę koncepcji resiliency	12
3.2. Czynniki ryzyka i czynniki chroniące	14
4. Metodyka Pracy z rodzinami	19
4.1. Pomaganie skoncentrowane na rozwiązaniach	22
4.2. Praca na zasobach	25
4.3. Rekomendacje w zakresie pracy na zasobach	33
5. Empowerment	33
Bibliografia	38

Wstęp

Raport „Ewolucja metodyczna Modelu PDB Kokon” przedstawia uwarunkowania zmian dokonywanych w sposobie podejścia do pracy z rodzinami znajdującymi się w szczególnie trudnej sytuacji. Wsparcie rodzin odbywało się według wcześniej wypracowanego innowacyjnego Modelu, który polegał na zintegrowanym wykorzystaniu określonych pakietów pomocowych, którymi zarządzały różne instytucje i organizacje tworzące partnerstwo „Praski Kokon”. Dwuletni okres testowania przyniósł realne doświadczenia, które spowodowały wprowadzenie istotnych zmian w Modelu. Najważniejszą zmianą było rzeczywiste zintegrowanie oferowanego wsparcia, jego znaczące uelastycznienie oraz uchwycenie sekwencyjnego procesu stosowania poszczególnych narzędzi wsparcia, które dotąd były widziane oddzielnie. Jak wygląda zweryfikowany proces interwencji można zobaczyć i przeczytać w nowej wersji Modelu.

Przedstawiany raport koncentruje się na aspektach metodycznych¹ Przedstawia, jak zaplanowane i testowane sposoby pracy opisane w Modelu nabierały konkretnych, niekiedy na nowo odczytanych, kształtów metodycznych. W rezultacie tej ewolucji możemy zobaczyć opisane w Modelu poszczególne pakiety narzędzi i działań jako zintegrowaną wiązkę podejść metodycznych. Ewolucja metodyczna została przedstawiona jako proces formatywnego uczenia dotyczącego członków systemu wsparcia jak i rodzin, czyli podmiotów wsparcia. Zidentyfikowano i pokazano wzajemne związki czterech strategii metodycznych: (1) resilience - budowanie odporności i prężności rodzin; (2) podejście skoncentrowane na rozwiązaniach; (3) praca oparta na aktywowaniu zasobów oraz (4) empowerment (upodmiotowienie i sprawstwo) jako cel całego procesu wsparcia. Poniższy wykres przedstawia zbiorczo i symbolicznie opisany w raporcie schemat metodyczny.

1 Oddzielny raport przedstawia aspekty współpracy w ramach Lokalnego Systemu Wsparcia. Natomiast oddziaływanie wsparcia na rodzinę zostało przedstawione w profilach rozwojowych wybranych rodzin.

Wykres 1. Zintegrowana wiązka metodyczna Modelu Praski Kokon



Źródło: opracowanie własne

1. Badania w działaniu – interwencja formatywna

Zastosowane do analizy ewolucji Modelu PDB Kokon badania w działaniu określić można jako interwencje formatywną, która uruchamia społeczny proces uczenia grup ludzi. Badanie tego rodzaju zawiera w sobie zarówno aspekt społeczny jak i edukacyjny, ukierunkowany na rekonstruowanie istniejących praktyk społecznych. Pojęcie Action Research (badania w działaniu) łączy w sobie nierozdzielnie trzy elementy: badania, działanie i współuczestnictwo (Greenwood, Levin 1998):

- *badania* – daje wiedzę ukierunkowaną na możliwość realizacji praktycznych celu(ów); wiąże się z pogłębieniem wiedzy o badanej rzeczywistości oraz formułowaniem odpowiedzi na pytania: dlaczego tak jest, jaki jest możliwy rozwój;
- *współuczestnictwo (partycypacja)* – badania zakładają udział badacza w normalnej pracy partnerstwa;
- *działanie edukacyjne (społeczne uczenie)* – celem każdego badania jest zmiana początkowej sytuacji grupy, organizacji lub społeczności.

Badanie w działaniu może być traktowane jako „zespołowy i uczestniczący proces autorefleksji”, w toku którego następuje (lub jest zapoczątkowywana) zmiana zarówno indywidualnych, jak i grupowych wzorców myślenia i działania. Zespoły prowadzące badanie w działaniu tworzą rodzaj „autokrytycznych społeczności” nastawionych na zmianę rzeczywistości. Badani są podmiotem badania – to oni definiują problem, wybierają te kwestie, którymi należy się zająć, które są dla nich najistotniejsze. U podstaw tego rozumienia leży zatem szacunek i uznanie dla nieakademickiej wiedzy i mądrości osób

niezwiązanych z formalną nauką. BwD zakłada cyrkulację wiedzy (naukowej, eksperckiej, ukrytej, praktycznej) bazujący na trzech powiązanych i równorzędnych elementach: (Senge, Scharmer 2001: 241):

- *poszukiwanie wiedzy* – odnajdywanie przez członków grupy wiedzy, doświadczeń i teorii w celu podzielenia się z innymi tym, czego się nauczyło czy odnalazło; im bardziej był to zorganizowany proces, tym większe prawdopodobieństwo przejścia do następnego etapu uczenia się;
- *zdolność do uruchamiania posiadanych zasobów i potencjałów* – poprzez podwyższenie kompetencji członków grupy, wspólne tworzenie narzędzi ukierunkowanych na realizację celu;
- *praktykowanie* – wspólna praca z praktykami i dla praktyki, w celu uzyskania rezultatów zadowalających tych, dla których one powstają.

Badanie w działaniu (BwD) realizowane było z perspektywy pedagogiki społecznej, której założeniem jest przeświadczenie, że **człowiek nie jest zdeterminowany przez warunki środowiskowe, ponieważ może doprowadzić do ich zmiany, wykorzystując siły własne, rodziny, środowiska i systemu wsparcia.**

W badaniu i działaniu zwracano uwagę na trzy główne aspekty:

- obserwowanie zmiany jakości życia rodzin;
- efektywność systemu wsparcia i weryfikacja oddziaływania Modelu;
- uruchomienie środowiska uczącego się (pobudzanie autorefleksji instytucjonalnej oraz samoświadomości samych rodzin i poszczególnych jej członków).

Badanie w działaniu było elementem projektu innowacyjnego Praski Kokon, który można określić jako **interwencję formatywną**. Różni się ona znacząco od tradycyjnego, linearnego podejścia do kontrolowanego eksperymentu w czterech aspektach:

- *Punkt wyjścia i dojścia*

W interwencjach liniarnych badacz i specjaliści z góry wiedzą do czego i jak mają doprowadzić. W przypadku interwencji formatywnej, podmioty (rodziny i profesjonaliści, w naszym przypadku obydwie grupy) zmagają się ze sprzecznymi celami analizują i poszerzają tworząc nowe pojęcia, które nie są wcześniej stosowane);

- *Proces*

W interwencji liniarnej od pracowników pomocowych oczekuje się, że będą prowadzić interwencję bez żadnego oporu. Trudności w przeprowadzaniu interwencji interpretowane są

jako słabe punkty projektów, które muszą zostać poprawione poprzez ich udoskonalenie. W interwencjach formatywnych, treść i przebieg interwencji podlegają negocjacji, a kształt interwencji zależy w ostateczności od podmiotów uczestniczących (pracowników pomocowych i rodzin). Podstawowy mechanizm w postaci podwójnej stymulacji sugeruje, że podmioty przejmują inicjatywę i sprawują kontrolę nad procesem.

- *Wynik*

W interwencjach linearnych celem jest kontrolowanie wszystkich zmiennych i osiągnięcie ujednoliconego rozwiązania. W interwencji formatywnej celem jest wygenerowanie nowych koncepcji, które mogą być wykorzystane w nowych otoczeniach jako modele dla projektów lub nowe rozwiązania uwzględniające uwarunkowania lokalne. Kluczowym wynikiem interwencji formatywnych jest sprawstwo uczestników.

2. Ekspansywne uczenie jako mechanizm zmiany systemu i rodziny

Analizując środowisko uczące jakie tworzyli specjaliści z instytucji i organizacji działających w Praskim Kokonie oraz rodziny uczestniczące w projekcie innowacyjnym zastosowano perspektywę **teorii działalności**, czyli zapośredniczonej przez działania innych ludzi realizacji potrzeb zaangażowanych w daną aktywność jednostek. Podejście to opiera się o tzw. **strategię ekspansywnego uczenia** (Engeström, 1999), czyli uczenia się czegoś, czego jeszcze nie ma, a co chcemy, w ramach danego działania wspólnie wytworzyć. To wyzwanie dotyczyło zarówno: (i) działania nowego systemu wsparcia jak i (ii) nowego funkcjonowania rodziny. Chodziło więc o uczenie się zarówno specjalistów, jak i członków rodzin w procesach, które się wzajemnie przenikały.

Tego typu podejście do wprowadzania zmiany polega na aranżowaniu procesu uczenia. Sprawdza się w systemach określonych działalności, kiedy mamy do czynienia z wieloma podmiotami połączonymi wspólnym celem/zagadnieniem. Innym wyróżnikiem zastosowania strategii ekspansywnego uczenia się jest dobre dopasowanie się do przestrzeni zmiany, w której mamy do czynienia z wieloma aspektami subiektywnymi: odczuciami osobistymi, zobowiązaniami moralnymi oraz różnymi formami doświadczania życia.

Wskazane cechy charakterystyczne dobrze opisują wyzwania przed jakimi stanął projekt Praski Kokon. Mieliśmy w nim do czynienia z ustanowieniem multidyscyplinarnego systemu wsparcia rodzin w kryzysie, w którym aspekty obiektywne (np. sytuacja materialna, posiadanie pracy) choć ważne, były spychane na dalszy plan przez splot różnego rodzaju czynników subiektywnych o charakterze kulturowym. Praski Kokon był innowacją społeczną, ponieważ:

- chodziło o nowe rozwiązania problemów społecznych (o charakterze dotąd nierozwiązywalnym);
- współtwórcami byli sami zainteresowani, czyli rodziny w kryzysie (w pewnym wymiarze też specjaliści).

Ważną perspektywą jaką kierowano się wdrażając tę innowację społeczną było przeświadczenie, że innowacji nie da się narzucić - jeśli członkowie społeczeństwa (jednostki, grupy, społeczności) nie zaakceptują jakichś nowych praktyk społecznych, to nawet najlepiej wymyślane rozwiązanie nie zadziała. Innowacje społeczne - w przeciwieństwie do innowacji technicznych - odnoszą się w dużym stopniu do systemu wartości, a nie tylko skuteczności/efektywności/użyteczności. W związku z tym ważnym obszarem ich oddziaływania Praskim Kokonie była **kultura, rozumiana jako podzielane przez zbiorowość wzorce odczuwania, myślenia i działania** (Reforma kulturowa 2015).

Nowe wzorce działania i nowe postawy dotyczyły zarówno rodzin jak i pracujących z nimi specjalistów. By to się stało niezbędne było zainicjowanie społecznego procesu uczenia się.

Naszkiecowane powyżej podejście określane jako ekspansywne uczenia rozwijane jest od 30 lat. Prowadzone dotychczas badania były silnie powiązane z wprowadzaniem nowych rozwiązań do sfery praktyki społecznej czy gospodarczej. Dotyczyły poznania metod pracy z młodymi ludźmi, którym grozi odrzucenie i mają specjalne potrzeby edukacyjne (Daniels, 2004), wykorzystywania blogów jako formy uczenia się przez internet (Makino, 2007), uczenie się pielęgniarzek i nauczycieli, zatrudnianych na zlecenie i świadczących swoje usługi wielu pracodawcom i organizacjom (Fenwick, 2004), uczenia się jako sposobu przekraczania barier między szkołą a uczelnią, transferu wiedzy między szkołą a miejscem pracy (Konkola, Tuomi-Gröhn, Lambert, i Ludvigsen, 2007), a także nowego podejścia do opieki nad osobami starszymi cierpiącymi na różnego rodzaju schorzenia wdrażanym przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Helsinkach.

2.1. Cykl uczenia i zmiany w Praskim Kokonie

Strategia ekspansywnego uczenia okazała się użyteczna w wieloorganizacyjnym środowisku, a więc w takim jakim był ustanowiony w modelu Lokalny System Wsparcia „Praski Kokon”. Zastosowane ekspansywne uczenie się polegało na tym, że uczący się zaangażowani zostali w tworzenie i wdrażanie znacząco nowego i bardziej złożonego sposobu działania oraz rozwiązywania problemów w obszarze wsparcia rodzin o wyuczonej bezradności społecznej. Kluczowe pytanie jakie sobie stawiano to:

- w jaki sposób pracować, jeśli do tej pory nic się nie sprawdzało;

- na czym ma polegać to nowe społeczne uczenie by rzeczywiście miało moc zmieniania zachowań i postaw.

Znalezienie odpowiedzi wymagało wysiłku „tu i teraz”. Praktyczne rozwiązania jakie zastosowano w Praskim Kokonie można skonceptualizować i zweryfikować jako mechanizmy uczenia i działania. By łatwiej sytuować je w wiedzy o uczeniu się zastosujemy zaproponowaną przez Sfardfa (1998) dychotomię dwóch metafor uczenia: „nabywanie” i „uczestnictwo”. W pierwszej chwili z pewnością ta druga postawa będzie bliższa prowadzonych przez nas poszukiwaniom właściwego podejścia metodycznego. Po głębszym zastanowieniu okazuje się jednak, że zarówno podejście oparte na nabywaniu, jak i to bazujące na uczestnictwie ukazują proces uczenia się głównie jako jednokierunkowy ruch od niewiedzy do wiedzy, czyli nadal jesteśmy w klasycznym modelu pomagania, w którym ten, który wie, wspiera tego, który nie wie (np. jak się zachować, jak wychować dzieci, jak kierować swoim życiem). Dotyczy to także partycypacyjnego uczenia się, które pomija wiele istotnych podejść wychodzących z teorii uznając je jako „książkowe”, a więc mało przydatne w praktyce.

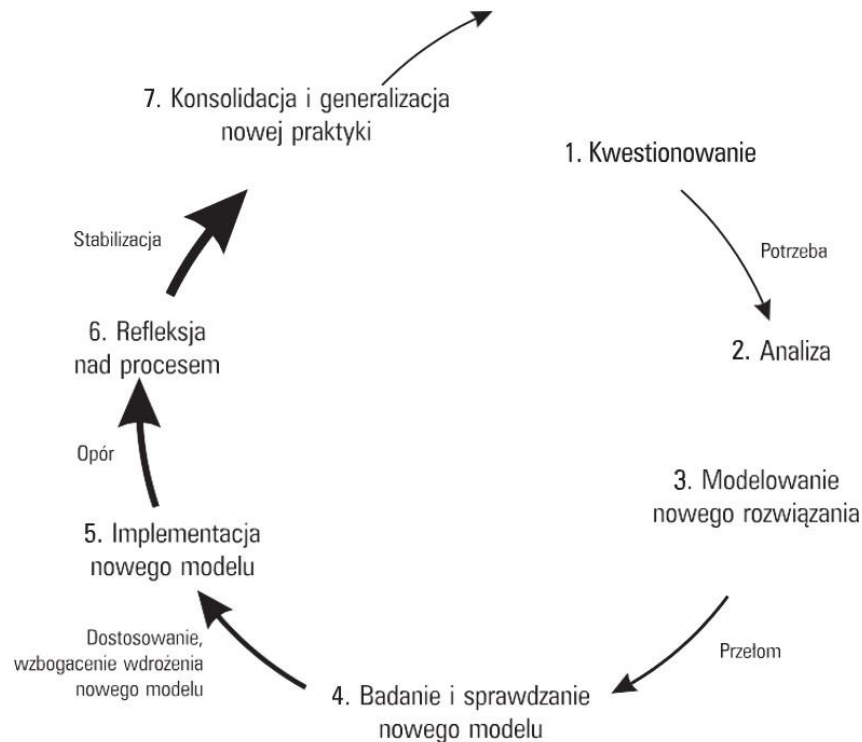
Perspektywa ekspansywnego uczenia się do której się odwołujemy jest inna. Nawiązuje do metafory, „poszerzenia”. Idea ta różni się od nabywania i uczestnictwa przede wszystkim pod względem jakościowym. W ekspansywnym uczeniu się, uczymy się czegoś, co jeszcze nie istnieje. Uczestnicy takiego procesu tworzą nową koncepcję ich kolektywnej działalności i wprowadzają ją w życie. Najwłaściwiej można byłoby określić tą perspektywę „uczeniem przez uczestnictwo i poszerzeniem wiedzy”.

Tradycyjne metody nabywania kompetencji nawiązują do zadań, w których zakres wiedzy jaką należy opanować, jest wcześniej znany przez osoby projektujące, nadzorujące i wdrażające. Kiedy system wspólnych zadań, takich jak procedury i organizacja pracy, muszą zostać ponownie określone, tradycyjne sposoby zdobywania wiedzy zawodząco dopiero pozwoli przekroczyć granice pojedynczej dziedziny, profesji lub organizacji.

Zaprojektowanie nowych działań oraz nabycie wiedzy i wymaganych umiejętności coraz częściej przeplatają się. W przypadku ekspansywnego uczenia się, powyższe działania wręcz się zlewają (Engeström, 1999). Nie można tego osiągnąć przez techniczną optymalizację pojedynczych, wyizolowanych działań i procesów. Niezbędne jest poszerzanie horyzontów uczących się i poszerzenie wiedzy praktycznej występującej w systemach ich zbiorowej działalności. Czynnikiem, które to umożliwia jest rozwój działań partnerskich (Benkler, 2006), w tym wykorzystujących interaktywne możliwości internetu; Jak podkreśla twórca ekspansywnego - fiński badacz Engeström - *tego typu uczenie się jest społecznym tworzeniem nowych struktur działalności* (na przykład systemu wsparcia LSW, organizacji rodziny) *na podstawie działań ukazujących wewnętrzne sprzeczności poprzednich form działalności* (Engeström, 1987: 315–316). By to było możliwe niezbędna

jest motywacja, która bierze się z „rzeczywistych relacji życiowych” osób uczących się. Można powiedzieć, że ekspansywne uczenie się jest procesem transformacji relacji życiowych. Gdy mówimy o relacjach życiowych mamy na myśli relacje pomiędzy członkami rodziny, między bliższą rodziną, a dalszą, a także relacje społeczne np. z sąsiadami. Zmiany w obszarze relacyjności dotyczą też relacji pomiędzy specjalistami współpracującymi w grupie zadaniowej, a także w relacjach między specjalistami a rodzinami. Przynajmniej częściowo przechodzą z chłodnego profesjonalizmu (charakterystycznego dla instytucjonalnego systemu pomocy społecznej) na gorącą relację zaangażowania. Elementem kształtowania się nowej formuły relacji jest wielogłosowa debata i negocjacje, w której spotykają się głosy różnych specjalistów oraz społeczników i samych rodzin

Strategia ekspansywnego uczenia się skupiona jest na takich procesach, w których podmioty (specjaliści z poszczególnych organizacji LSW) przekształcone zostają z odrębnych jednostek w grupy lub sieci. Grupa specjalistów z kilku instytucji i organizacji pozarządowych skupiona w LSW zaczyna działać w grupie zadaniowej. Początkowo poszczególne osoby przyjmują pewną procedurę organizacji współpracy, czasem w kuluarach poddając w wątpliwość istniejący porządek rzeczy i sens podejmowanych. Ścierała się na przykład kultura ngosów z kulturą instytucji publicznej, a także podejście idące z pracy socjalnej z podejściem pracy społecznej. Na początku dominowała strategia niewtrącania się w działania innych, byleby inni nie wtrącali się w moje rozwiązania. W przypadku Praskiego Kokonu powodowało to w początkach współpracy jej częściowe pozorowanie lub sformalizowanie (trzeba realizować założenia projektu). Stopniowo ta sytuacja się zmieniła. Zmierzenie się z konkretnymi sytuacjami rodzin prowokowało do wyjścia poza rutynę i proceduralną współpracę. Została zainicjowana realna współpraca, czyli w języku ekspansywnego uczenia pojawiła się **wspólna strefa bliższego rozwoju**. W efekcie wysiłek polegający na wprowadzeniu nowego modelu działalności zaczął skutkować realnym włączeniem większości uczestników. Mieliśmy więc do czynienia zarówno z uczestnictwem jak i poszerzeniem wiedzy.



Wykres 2. Kolejność działań uczenia się w cyklu ekspansywnego uczenia się (Engeström, 1999b, s. 384)

Etapy uczenia się – ewolucji metodycznej w projekcie Praski Kokon:

- *kwestionowanie* i krytykowanie lub odrzucanie pewnych aspektów przyjętych praktyk i rozwiązań modelowych, które nie „pasowały” do realnych sytuacji rodzin;
- *analizowanie sytuacji* obejmujące mentalną, dyskursywną i praktyczną przemianę sytuacji w celu znalezienia przyczyn oraz wyjaśnienia problemów przed jakimi stanął zespół pomagaczy;
- *ponowne modelowanie* nowo odkrytego związku/mechanizmu zmiany za pomocą nowych inspiracji i rozwiązań metodycznych;
- *próbne wdrażanie zmodyfikowanych procedur i podejść*, aby w pełni uchwycić jego dynamikę, potencjał i ograniczenia.
- *Implementacja zmodyfikowanego modelu w życie* poprzez praktyczne zastosowanie, wzbogacenie i koncepcyjne rozszerzenie
- *prowadzenie refleksji*, a także *konsolidacja* wyników w nową, stabilną formę praktyki.

Wyzwaniem w tym etapowym procesie uczenia się jest uzyskanie nowego, uzgodnionego sposobu pracy, w którym rodziny i profesjonaliści z różnych instytucji/organizacji

pomocowych mogą wspólnie planować i monitorować przebieg wsparcia oraz podejmują wspólną odpowiedzialność za całościowe postępy. Kluczową koncepcją wypracowaną w tych badaniach jest *negocjowanie węzłów działalności*.

2.2. Węzły współpracy

Pojęcie węzeł odnosi się do częściowo improwizowanego zorganizowania współpracy pomiędzy luźno powiązаныmi postaciami i systemami działalności. [...] Praca węzłowa charakteryzuje się pulsującym ruchem łączenia, rozłączania i ponownego łączenia nie powiązanych w inny sposób działalności. Zawiązywanie i rozwiązywanie węzła wspólnej pracy nie może wiązać się z tym, iż jakakolwiek osoba bądź określona organizacja sprawują kontrolę nad całym procesem. Takie centrum kontroli nie istnieje. A zatem, praca węzłowa nie może być właściwie przeanalizowana z punktu widzenia zakładającego istnienie centrum koordynacji i kontroli lub jako suma oddzielnych punktów widzenia osób lub instytucji w nią zaangażowanych (Engeström, & Vähäaho, 1999, s. 346).

Praca węzłowa jest wyłaniającym się sposobem współpracy, który polega na współkonfiguracji. Jest to forma ukierunkowana na tworzenie usług przy udziale odbiorcy. Chodzi o przystosowanie się do użytkowników. Wymaga, aby klienci stawali się rzeczywistymi partnerami dla producentów/twórców usługi (Engeström i in., 2005, 2008). Podkreślić należy, że w uczeniu się w węzłach czy sieciach organizacyjnych nie chodzi tylko o poziomy przepływ informacji pomiędzy jej jednostkami należącymi do węzła/sieci. Uczenie się jest również przepływem pionowym i polega na przekraczaniu granic pomiędzy różnymi poziomami organizacji. Wzajemna zależność pomiędzy poziomami ostatecznie prowadzi do całkowicie nowego poziomu funkcjonowania i uczenia się, usytuowanego pomiędzy poziomem projektu innowacyjnego a działaniami poszczególnych organizacji. W przypadku badanego Praskiego Kokonu takim węzłem współpracy był zespół zadaniowy w którym pracowali wszyscy specjaliści-pomagacze. To tam miały miejsce przepływy wiedzy, pojawiały się nowe relacje współpracy oraz kształtowały rozwiązania oparte o nowe mechanizmy metodyczne i praktyczne. Najbardziej istotnym rezultatem procesu ekspensywnego uczenia się było sprawstwo – umiejętność i wola uczestników do nadawania kształtu ich systemowi działalności. Zidentyfikowano wstępnie pięć powiązanych ze sobą form pojawiającego się sprawstwa uczestników: (1) opieranie się na autorze/liderze nowego rozwiązania (2) wyjaśnianie nowych możliwości lub potencjałów działalności, (3) przewidywanie nowych wzorów lub modeli działalności, (4) podejmowanie konkretnych aktywności prowadzących do zmiany działalności, (5) podejmowanie długofalowo zakreślonych działań zmierzających do modyfikacji modelu interwencji.

3. Kształtowanie się strategii pracy z rodziną

3.1. W stronę koncepcji resilience

Już w początkowym okresie realizacji projektu analizując sposób oddziaływania Modelu PDB Praski Kokon nasuwały się skojarzenia z koncepcją *resilience*, mimo, że nie była ona obecna w momencie przygotowywania modelowej innowacji. Pojęcie *resilience* (wg. słownika oxfordzkiego) oznacza wytrzymanie próby, poradzenie sobie z trudną sytuacją, wyjście z kryzysu. Termin ten funkcjonuje w nauce fizyki, gdzie oznacza wysoką elastyczność lub sprężystość materiałów odpornych na odkształcenia. Natomiast w naukach społecznych odnosi się do dobrego funkcjonowania jednostki lub grup społecznych w niekorzystnych warunkach. Prężność oznacza procesy i mechanizmy, które sprzyjają adaptacyjnemu i dobremu funkcjonowaniu jednostki pomimo doświadczanych w przeszłości lub obecnie przeciwności losu. Aby mówić o prężności musi wystąpić zarówno podwyższony poziom ryzyka związany z zagrożeniem rozwoju jak i pozytywna adaptacja jako skutek pokonania trudności. Koncepcja *resilience* koncentruje się na wyjaśnianiu fenomenu, jakim jest dobre funkcjonowanie niektórych jednostek mimo niekorzystnych warunków życia, przeciwności losu i/lub zdarzeń traumatycznych.

Resilience możemy zdefiniować jako:

- dynamiczny proces odzwierciedlający względnie dobre przystosowanie się jednostki mimo doświadczanych przez nią zagrożeń lub traumatycznych przeżyć. Proces ten obejmuje **wzajemne oddziaływanie całego spektrum czynników ryzyka, podatności oraz czynników chroniących**
- zdolność jednostki do “odbijania się od dna”, czyli powrotu do zdrowia psychicznego i stosunkowo dobrego funkcjonowania po przeżyciu silnie stresującego zdarzenia
- proces rozwojowy, za pomocą którego dzieci nabywają **umiejętności korzystania z wewnętrznych i zewnętrznych zasobów** po to, by osiągnąć dobre przystosowanie (pozytywną adaptację) pomimo przeszłych lub obecnie występujących przeciwności losu

Wskazane powyżej skupienie się na **zasobach rodzinnych i prężności rodzinnej** nabrało kluczowego znaczenia w działaniach „kokonowych”. Przejawiało się w wymiarach:

- systemie przekonań rodzinnych

Praca z rodzinami ukierunkowana była na zobaczenie w kryzysie i związanym z nim uczestnictwie w projekcie szansy na zmianę i wspólne/rodzinne wyzwanie. Chodziło o uruchomienie wspólnego działania rodziny dzięki któremu poszczególni jej członkowie poradzą sobie z przeciwnościami losu. Praca asystentek rodziny, a także innych specjalistów oddziaływała na relacje między członkami rodziny, tak by ewoluowały one w kierunku

wzajemnego wspierania się, przynajmniej części członków rodziny, np. rodzeństwa.

Ważnym elementem były pierwsze wyjazdowe warsztaty edukacji rodzinnej. Podczas nich uczestniczące rodziny odkrywały różne aspekty ich wzajemnych kontaktów, ograniczenia, blokujące nawyki i postawy. Okazało się, że rodziny są „mistrzami sztuki realizowania tego, co możliwe”, skupiają się na realiach i teraźniejszości, a nie na przeszłości. Ta koncentracja na „dziś” i na „jutrze” umożliwiła zapoczątkowanie kreowania, a potem podejmowanie różnorodnych działań. Zaakceptowano to, co znajduje się niekiedy poza możliwościami rodziny. Szukano sensu, mimo przeciwności.

□ organizacji rodziny i jej zasobów

Badania realizowane w perspektywie resilience pokazały, że prężne rodziny mają elastyczną strukturę, którą potrafią modyfikować w zależności od potrzeb. Podobnie rzecz ma się z rolami rodzinnymi i zasadami. Dzięki elastyczności w tym zakresie rodzina potrafi po pewnym czasie przystosować się do zmian wywołanych kryzysem, nawet długotrwałym i przewlekłym. Świadomość tego mechanizmu powodowała, że wiele działań wspierających w ramach Praskiego Kokonu polegało na nowym połączeniu rodziny, tak by efekty przyjmowania określonych ról w rodzinie były odmienne od dotychczas stosowanych, ale także by wykorzystywały ujawniony wcześniej potencjał poszczególnych jej członków, w tym dzieci. Wzajemne wsparcie wewnątrzrodzinne rozumiane jako elastyczny proces połączony z dużą dozą tolerancji na przybliżanie się i oddalanie od siebie okazało się bardzo przydatną strategią. Ważnym elementem pracy z rodziną było włączenie nie tylko poszczególnych członków najbliższej rodziny, np. rodzeństwa czy dziadków, ale także tych dalszych (kuzyni), albo tych z którymi nie utrzymywano od dawna kontaktu. Poprzez członków dalszej rodziny łatwiejsze było sięgnięcie do wsparcia środowiskowego. Zdolność do **korzystania z sieci wsparcia pozarodzinnego i środowiskowego** to kolejna bardzo ważna właściwość rodzin odpornych. Zdolność do sięgnięcia po pomoc innych osób czy instytucji społecznych często jest podstawą do poradzenia sobie z kryzysem. Uruchomienie wsparcia środowiskowego było niełatwe, zwłaszcza w sytuacji ograniczeń pandemicznych. Najlepszym sposobem okazała się współpraca pomiędzy rodzinami. Tak zwane kręgi rodzinne – element nie przewidziany w modelu – pozwoliły wyjść poza własną rodzinę, a także otworzyć się na otoczenie społeczne.

O zmianach w zakresie prężności i odporności rodzin można wnioskować na podstawie analizy dwóch odrębnych wymiarów:

- ryzyka (odzwierciadla rodzaj i stopień zagrożenia dla funkcjonowania rodziny);
- pozytywnej adaptacji (odnosi się do tych wszystkich zachowań i ich przejawów, które świadczą o przezwyciężeniu tych trudności).

3.2. Czynniki ryzyka i czynniki chroniące

Ryzyko jest definiowane jako **większe prawdopodobieństwo pojawienia się w przyszłości jakiegoś problemu pod warunkiem wystąpienia/ działania określonego czynnika lub grupy czynników**. W pracy asystentek z rodzinami starano się identyfikować i „rozbrajać” czynniki, które miały lub mogły mieć charakter zwiększający ryzyko. Były to:

- negatywne zdarzenia życiowe (np. niepowodzenia szkolne, kolizja z prawem koronawirus, ucieczka z ośrodka resocjalizacyjnego lub rodziny zastępczej, jak również i takie, które były związane z sytuacją społeczną lub rodzinną np. ubóstwo czy rozwód rodziców).)
- silnie stresujące doświadczenia życiowe (poziom codziennego stresu);
- niski status społeczny i ekonomiczny (niski status zawodowy rodziców, niski poziom wykształcenia matki, liczna rodzina, brak jednego z rodziców, należenie do czeczeńskiej mniejszości etnicznej).

W poniższej tabeli zebrane zostały specyficzne i niespecyficzne czynniki ryzyka, najbardziej charakterystyczne dla rodzin w kryzysie uczestniczących w projekcie Praski Kokon.

Tabela 1. Czynniki ryzyka specyficzne i niespecyficzne

Czynniki niespecyficzne ²	Czynniki specyficzne
To takie, których działanie może powodować wystąpienie wielu zaburzeń	To takie, których występowanie powoduje wzrost prawdopodobieństwa wystąpienia określonych typów problemów lub zaburzeń.
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> deficyty uwagi, <input type="checkbox"/> częste konflikty w rodzinie, <input type="checkbox"/> brak pracy <input type="checkbox"/> samotne wychowywanie dziecka <input type="checkbox"/> brak dochodów <input type="checkbox"/> choroba <input type="checkbox"/> nałóg <input type="checkbox"/> odrzucenie przez rówieśników, <input type="checkbox"/> ubóstwo, <input type="checkbox"/> dyskryminacja ze względu na biedę, etniczność <input type="checkbox"/> niepowodzenia szkolne, <input type="checkbox"/> anomia więzi w rodzinie <input type="checkbox"/> niespójne praktyki wychowawcze rodziców 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> zespół nadpobudliwości psychoruchowej, <input type="checkbox"/> niewystarczająca kontrola rodziców, <input type="checkbox"/> słaba komunikacja w rodzinie (związana z przestępczością, nałogami, jej rozbiciem) <input type="checkbox"/> używaniem substancji psychoaktywnych, <input type="checkbox"/> zaburzenia zachowania, <input type="checkbox"/> chorobliwe wydawanie pieniędzy (zakupoholizm) <input type="checkbox"/> agresja, <input type="checkbox"/> depresja, <input type="checkbox"/> nieśmiałość i wycofywanie się <input type="checkbox"/> słabe osiągnięcia szkolne, <input type="checkbox"/> buntowniczność <input type="checkbox"/> skłonność do podejmowania ryzyka

Źródło: opracowanie własne

²Zob. Greenberg MT. *Promoting resilience in children and youth. Preventive intervention and their interface with neuroscience.* Annals of the New York Academy of Sciences. 2006 Dec;1094:139–150. Resilience in Children.; Fraser MW, Richman JM, Galinsky MJ. *Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social work practice.* Social Work Research. 1999 Sep;23(3):131–143.

Pojedyncze występowanie wymienionych czynników ryzyka nie powoduje jeszcze większych trudności w funkcjonowaniu rodziny. Dopiero ich łączne występowanie, a niekiedy swego rodzaju kumulacja skutkuje głębokim niedostosowaniem społecznym rodziny. W pracy z rodzinami w kryzysie ważne było identyfikowanie czynników ryzyka, ale podstawą interwencji było stymulowanie takich zachowań, które sprzyjały pozytywnej adaptacji, a nawet transformacji dotychczasowych postaw. W niektórych przypadkach działanie tego samego czynnika ryzyka jednocześnie sprzyjało narastaniu procesów ryzyka lub ochrony. Zależało to od kontekstu. Na przykład powrót dziecka (z pieczy zastępczej lub z ośrodka resocjalizującego) do rodziny w niektórych okolicznościach był dla dziecka czynnikiem ryzyka, a w innych czynnikiem chroniącym.

Powstaje więc pytanie, czym różnią się procesy ryzyka od procesów chroniących. Na ile jest uzasadnione rozróżnianie tych procesów i czy nie są one przeciwstawnymi biegunami tego samego wymiaru? Argumentem przemawiającym za tym, że procesy chroniące i procesy ryzyka nie są przeciwstawnymi krańcami jednego wymiaru, jest uzasadnione przypuszczenie, że mechanizmy jakie działają w jednym i drugim przypadku mają odmienny charakter. Przykładem może być nieśmiałość. Osoba nieśmiała, dla której charakterystyczne jest wycofywanie się z kontaktów społecznych, jest w niewielkim stopniu narażona na popełnienie przestępstwa czy wykroczenia, ale również osoba, która ma przeciwstawną cechę tj. towarzyskie usposobienie też nie jest predysponowana do tego typu zachowań.

Tabela 2. Zidentyfikowane w projekcie Praski Kokon czynniki chroniące

Cechy indywidualne	Czynniki rodzinne	Czynniki zewnętrzne
<input type="checkbox"/> wyższy niż przeciętny poziom inteligencji <input type="checkbox"/> wpływ szerszego otoczenia społecznego <input type="checkbox"/> wysoka samoocena, <input type="checkbox"/> poczucie skuteczności, <input type="checkbox"/> pozytywny stosunek do nauki w szkole, <input type="checkbox"/> towarzyskość,	<input type="checkbox"/> wzory zachowań konwencjonalnych w rodzinie, <input type="checkbox"/> spójność rodziny, <input type="checkbox"/> zgodność, <input type="checkbox"/> ciepło i bliskie relacje między członkami rodziny, <input type="checkbox"/> dobra sytuacja materialna rodziny	<input type="checkbox"/> dobre i bezpieczne sąsiedztwo, <input type="checkbox"/> posiadanie mentora, <input type="checkbox"/> przynależność do organizacji o charakterze prospołecznym, <input type="checkbox"/> uczęszczanie do sprawnie funkcjonującej szkoły <input type="checkbox"/> istniejące organizacje społecznościowe,

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> dobre funkcjonowanie intelektualne, <input type="checkbox"/> spokojne, pogodne usposobienie, <input type="checkbox"/> wiara, <input type="checkbox"/> talent 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> monitorowanie zachowań dzieci przez rodziców; 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> dostępność zajęć pozaszkolnych, <input type="checkbox"/> brak społecznej akceptacji dla zachowań odbiegających od norm; <input type="checkbox"/> pozytywny wpływ bliższego otoczenia społecznego <input type="checkbox"/> uczestniczenie w praktykach religijnych, udział w zajęciach pozalekcyjnych organizowanych przez szkołę, <input type="checkbox"/> uczestniczenie w zajęciach pozaszkolnych (organizacje młodzieżowe, wolontariat, grupy kościelne) <input type="checkbox"/> możliwość rozwijania swojego talentu
--	--	---

Źródło: opracowanie własne

Świadomość istnienia czynników ryzyka i czynników chroniących pozwala uruchamiać w pewnym zakresie kontrolowane interakcje pomiędzy nimi. Ich wynik nie jest jednak z góry przesądzony, ponieważ zależy od splotu i siły wielu czynników. Stąd podkreślić należy, że *resilience* nie jest stałą cechą jednostek, lecz wielowątkowym procesem przebiegającym wedle jednego z kilku różnych wzorów, wśród których w Praskim Kokonie wystąpiły:

- model równoważenia ryzyka

Czynniki chroniące bezpośrednio oddziaływały na zachowanie równoważąc wpływ czynników ryzyka. Na przykład, dzieci wychowujące się w rodzinie dysfunkcyjnej (stałe działający czynnik ryzyka) zaangażowane w działania w ramach Akademii Rozwoju Talentów oraz wsparte psychologicznie w dużej mierze kompensowały czynniki ryzyka - negatywny wpływ środowiska rodzinnego.

redukowania ryzyka

Pozytywna relacja między negatywnymi wpływami rówieśników (czynnik ryzyka) została osłabiona (zredukowana) przez właściwe wsparcie asystentki rodziny, a za jej pośrednictwem uodporniono dziecko na wpływ problemowych rówieśników.

W modelu redukowania ryzyka, przyjmuje się, że czynniki chroniące wchodzą w interakcję z czynnikami ryzyka i zmniejszają (redukują) ich wpływ na zachowanie, stanowiąc coś na kształt tarczy ochronnej.

uodparniania na ryzyko

Umiarkowany poziom wymagań rodziców stworzył szansę na stopniową zmianę zachowań. Tymczasem wcześniejszy zbyt duży poziom wymagań rodziców jedynie zwiększał frustrację. Uodparnianie na ryzyko, zakłada, że umiarkowany poziom ryzyka może uodparniać i przygotowywać jednostkę do nowych i trudniejszych wyzwań. Wedle tego modelu, zarówno zbyt mały jak i zbyt duży poziom ryzyka jest niekorzystny dla zdrowego rozwoju.

przerwanie łańcucha zdarzeń, które następują po sobie w wyniku ekspozycji na ryzyko,

Niektóre cechy jednostki związane z płcią (płeć żeńska) lub z temperamentem (spokojny, zrównoważony) nie tylko mogą minimalizować początkowy wpływ niektórych czynników ryzyka, ale również zmniejszać prawdopodobieństwo wystąpienia wzajemnych interakcji negatywnych wzorów zachowania. Określone cechy jednostki (np. deficyty uwagi) wpływają także na reakcje innych osób (np. rodziców, nauczycieli, rówieśników), które mogą wzmacniać lub minimalizować działanie czynników ryzyka. Na przykład, łatwiej jest nawiązać miły kontakt z dzieckiem, które jest zrównoważone emocjonalnie i zachowuje się spokojnie niż z dzieckiem, które nie kontroluje swoich emocji i jest nadpobudliwe.

wzmacnianie samooceny i poczucia skuteczności.

Wysoka i adekwatna samoocena oraz przekonanie, że można z powodzeniem podjąć nowemu zadaniu należą do procesów ochronnych. Kształtują się one w wyniku bezpiecznych, harmonijnych i bliskich relacji ze znaczącymi osobami oraz odniesionych sukcesów w realizacji ważnych dla jednostki celów. Zarówno poczucie własnej wartości jak i poczucie własnej skuteczności nie jest przypisane jednostce raz na zawsze. Na przykład, takim momentem może być rozpoczęcie nauki w szkole. Oznacza to zmierzenie się z takimi wyzwaniami jak nawiązanie kontaktów z rówieśnikami, wykonywanie zadań na lekcji, prac domowych itp. Osiąganie w tych

obszarach sukcesów przez dziecko, które ma niekorzystne środowisko rodzinne, jest istotnym czynnikiem chroniącym, natomiast doświadczenie przez niego niepowodzeń, zwiększa jego podatność na wpływ innych czynników ryzyka.

4. Metodyka Pracy z rodzinami

W ostatnich 30-stu latach w Polsce bardzo intensywnie rozwinęły się różnorodne formy pracy z rodzinami nastawione na usuwanie patologii i dysfunkcji. Wciąż jednak brakuje oddziaływań, które koncentrowałyby się w pracy z rodziną na jej zasobach i czynnikach chroniących. Programy terapeutyczne i pomocowe dla rodzin powinny równoważyć współdziałanie czynników zagrażających i chroniących zarówno w swych oddziaływaniach jak i strategiach zaradczych.

Doświadczenia specjalistów pracujących z rodzinami dysfunkcyjnymi dostarczyły licznych potwierdzeń ich siły, prężności i odporności (*resilience*). Część rodzin, z którymi nawiązano współpracę okazała się elastycznymi eko-systemami, potrafiącymi przy odpowiednim wsparciu samo-modyfikować swoje funkcjonowanie w zależności od okoliczności i potrzeb. To właśnie dzięki elastyczności ról rodzinnych i zasad życia rodzinnego rodziny te potrafiły przystosować się do zmian wywołanych kryzysem, nawet długotrwałym i przewlekłym, w jakich funkcjonowały przez lata. Ujmując to najkrócej, członkowie rodziny z kapitałem *resilience* w obliczu trudności są w stanie integrować swoje zasoby i potencjały. Potencjał sprawczy *resilience* ograniczany jest jednak przez mechanizmy obronne prowadzące z kolei do samo-izolacji rodziny. Dlatego celem pracy z rodzinami była aktywacja potencjału *resilience* wśród tych rodzin i tych ich członków, w których jest on zablokowany przez mechanizmy obronne. Badania pozwoliły dookreślić cztery istotne komponenty tak ukierunkowanej pracy z rodziną.

- Po pierwsze, praca z rodziną służyła modyfikowaniu wyjściowego podejścia rodziny do skorzystania z systemu wsparcia. Wyjściowa postawa rodzin wobec projektu Praski Kokon i aktywowanych w jego ramach nowych praktyk pomocowych była najczęściej ostrożna i wyczekująca. Oczekiwano wskazania *konkretów*, które pojawią się w wyniku przystąpienia do projektu i zaangażowania się w proponowane działania. Rodziny w kryzysie skupiają się na realiach „tu i teraz”. Ta koncentracja na „dziś”, a nie na „jutrze” umożliwia im podejmowanie różnorodnych działań, bez nadmiernego skupiania się na emocjach i traumach. Rodziny potrafią w ten sposób formułować krótkookresowe cele, aby radzić sobie z problemami, kłopotami i przeciwnościami. Niemniej skutkiem ubocznym takiego podejścia jest pasywność życiowa w szerszej perspektywie czasowej. Bardzo istotnym

uwarunkowaniem takiej pasywnej postawy, jak się zorientowaliśmy, jest wielokrotnie przeżywane wcześniej rozczarowanie różnymi inicjatywami pomocowymi i związanymi z nim zawiedzionymi nadziejami. Takie negatywne doświadczenia rodziły obawy co do sensu udziału w proponowanych w ramach projektu działaniach.

- Po drugie, praca z rodziną służyła budowaniu kapitału społecznego w postaci wzajemnego zaufania. Według relacji specjalistów do spraw rodzin, najważniejszą blokadą była niechęć do wpuszczenia kogoś z zewnątrz do „środka rodziny”. Proponowane w ramach projektu rozwiązania często naruszały ukształtowany przez lata sposób funkcjonowania rodziny, w tym system przekonań rodziców o tym, co jest dobre *dla mojego dziecka*. Dlatego tak ważne w pracy z rodzinami było kształtowanie u rodziców postawy traktowania nowego podejścia jako szansy dla całej rodziny i poszczególnych jej członków. Okazywało się, że działając razem, łatwiej można sobie poradzić nawet w sytuacjach tak nieoczekiwanych jak pandemia.
- Po trzecie, ważnym elementem pracy z rodzinami było kształtowanie wzorów komunikacji w rodzinie sprzyjających rozwijaniu relacji między poszczególnymi członkami rodziny, wzmacniających rodzinne systemy wzajemnego wspierania się członków, tworzenie nowych przestrzeni relacji oraz wprowadzanie istniejących relacji w szerszy świat społeczny. Praca z rodzinami w ramach projektu Praski Kokon okazała się istotnym czynnikiem stymulującym *resilience* rodzin w obszarze codziennego komunikowania się. Wskazywano na sukcesy w postaci uruchomienia praktyk otwartego wyrażania uczuć, również tych trudnych. Rodziny lepiej komunikujące się potrafiły po pewnym czasie realnie zdefiniować problemy i wspólnie podjąć decyzję co do sposobów rozwiązania. Łatwiej też komunikowały się z otoczeniem społecznym.
- Po czwarte praktykowanie wzajemnego wsparcia w rodzinie sprzyja sięganiu do zasobów środowiskowych, korzystaniu z sieci wsparcia pozarodzinnego. Zdolność do sięgania po pomoc innych osób czy instytucji społecznych jest podstawą dla uruchamiania nowych obszarów samodzielnego życia członków rodzin dysfunkcyjnych. Co więcej, specjaliści zauważali, że prężne i otwarte rodziny, które skorzystały z kokonowej oferty wsparcia okazywały gotowość do wspierania innych rodzin, co jest ważnym czynnikiem wzmacniającym oraz upowszechniającym nowe wzory zachowań. Rodziny takie okazywały się nie tylko beneficjentami wsparcia projektowego, ale i jego dawcami. Odpowiada to podstawowemu założeniu pracy środowiskowej – aktywizowaniu ludzi, aby zmieniali swoje otoczenie społeczne

Podsumowując, badania potwierdziły istnienie potencjału *resilience* rodzin, który – aby „działać” – musi być jednak najpierw aktywowany. Prowadzona w ramach projektu Praski Kokon praca z rodzinami w wielu przypadkach była właśnie czynnikiem aktywującym ten potencjał. W rodzinach dominowała logika cyrkularna, oparta na sprzężeniu zwrotnym. Stąd, te same przyczyny mogły prowadzić do różnorodnych skutków, a takie same efekty mogą mieć różne źródła. Wynika to z tego, że rodzina nie funkcjonuje w pustce. Otaczają ją inne coraz bardziej złożone systemy: dalsza rodzina, znajomi i przyjaciele, grupa wyznaniowa, społeczność, w którym rodzina funkcjonuje. Wszystko powyższe powoduje, że nie możemy traktować rodziny jako systemu izolowanego, że nie możemy mówić o rodzinie nadając jej jednoznaczną etykietę: alkoholowa, przemocowa czy patologiczna. Każda rodzina doświadcza przepływu stresu, przy czym stres rozumiemy nie jako zjawisko destrukcyjne ale przede wszystkim dające szansę na dalszy rozwój i przystosowanie się do zmieniających się wewnątrz jak i na zewnątrz rodziny warunków.

Funkcjonujący w Polsce system wsparcia osób rodzin dysfunkcyjnych charakteryzuje: (a) skupienie na problemach i deficytach ludzi życiowo niesamodzielnymi oraz (b) przyjęcie przez pomagających postawy nauczyciela. Takie podejście skłania ku precyzyjnemu diagnozowaniu przyczyn problemów klienta. W praktyce diagnoza polega tu często na przyporządkowywaniu sytuacji klienta określonym, już wcześniej ustalonym i skatalogowanym, kategoriom pojęciowym, takim jak syndrom, zespół dolegliwości, uzależnienie, zaburzenie, dysfunkcja, niedostosowanie społeczne. itp. Taki język diagnozy narzuca strategię interwencji pomocowej. Skupienie uwagi na niesamodzielnności życiowej osób, które *mają problemy* prowadzi do ich odróżniania od tych, którzy *problemów nie mają* (Weick i in., 1989). Tym samym zdiagnozowane problemy zaczynają poniekąd określać tożsamość osób, które tych problemów doświadczają. Zarazem pomagacze wiedzą, co mają robić: jeśli źródłem problemów rodziny są funkcjonujące w niej wzory komunikacji, należy jej członków nauczyć lepszego komunikowania; jeśli matka nie radzi sobie z córką, należy podnieść jej umiejętności wychowawcze itd. Pomagacze występują więc w roli i z pozycji tych, którzy *wiedzą lepiej* i którzy uczą innych.

W rezultacie funkcjonowania przedstawionych mechanizmów w procesie pomagania utrwała się perspektywa poznawczo-interwencyjna oparta na trzech założeniach: (a) problem to dysfunkcja / niedobór ulokowane w osobie, która doświadcza trudności w codziennym funkcjonowaniu; (b) natura problemu jest definiowana przez profesjonalistów; (c) postępowanie pomocowe jest nakierowane na pokonanie dysfunkcji / niedoborów, które stanowią istotę problemu.

Koncepcja metodyczna praktyk pomocowych zaproponowana w modelu Praski Kokon była alternatywą dla tego podejścia. Kwestionuje bowiem wszystkie trzy powyższe założenia,

dowartościowuje zaś: (a) zasoby posiadane przez osoby i rodziny życiowo niesamodzielne, w tym (b) potencjał odpornościowy oraz (c) poszukuje dostępnych rozwiązań, w tym (d) możliwości wzmocnienia i upodmiotowienia osób, rodzin i środowisk wspieranych.

Doświadczenie dwuletniego okresu testowania modelu pokazały, że najważniejszymi formami wsparcia, które stosowane były w Praskim Kokonie były:

- praca skoncentrowania na rozwiązaniach;
- praca oparta o odkrywanie i aktywowanie wewnętrznych zasobów rodziny i zasobów środowiskowych.

4.1. Pomaganie skoncentrowane na rozwiązaniach

Model Praski Kokon nie zakładał wprost wykorzystania podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach. Jednak analiza sposobów wspierania rodzin stosowanych przez asystentki rodzin jako centralne postacie systemu wsparcia, ale także formy pracy innych specjalistów pokazały, że de facto praktykowano podejście skoncentrowane na rozwiązaniach. W efekcie już w końcowym okresie realizacji projektu „kokonowi pomagacze” przeszli systematyczne szkolenie z metodyki TSR (terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach) i PSNR (praca socjalna skoncentrowana na rozwiązaniach). W naszej analizie będzie używać pewnej u wspólnionej formuły – podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach.

W zakresie podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach realizowanego w ramach projektu Praski Kokon wykorzystywano dorobek metodyczny wypracowany w ramach psychoterapii behawioralnej (Berg, Miller, 2000; Szczepkowski, 2007) oraz dorobek opartego na podobnych założeniach teoretycznych nurtu w pracy socjalnej (Miś, 2008; Szczepkowski, 2010). W podejściu skoncentrowanym na rozwiązaniach punktem wyjścia jest przekonanie, że osoby / rodziny mają kompetencje, by rozwiązać swoje problemy i są w stanie określić, czego im potrzeba. Pomagacz udziela wsparcia we wdrażaniu rozwiązań, rezygnując z prób analizowania przyczyn trudności w codziennym funkcjonowaniu, nie odwołuje się do minionych przeżyć, nie „rozgrzebuje” przeszłości. Przyjmuje, że „małe zmiany wywołują duże zmiany”, więc w sytuacjach kryzysowych trzeba koncentrować się na realizowaniu drobnych, możliwych do osiągnięcia celów. Praktyki pomocowe opierają się tu na trzech zasadach behawioralnych: (a) korzystaj z tego, co „działa” (powtarzaj zachowania, które są skuteczne); (b) jeśli coś nie działa, szukaj innych rozwiązań (porzuć zachowania, które okazują się nieskuteczne); (c) zaczynaj od prostych rozwiązań (nie komplikuj problemów).

Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach wykorzystuje potencjał krótkoterminowej terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach do szerszego stosowania we wsparciu rodzin o wyuczonych bezradności społecznej. Dzięki temu świadomie ograniczamy

podejścia tradycyjne, które „prowadzi do sporej ilości sytuacji konfliktowych z klientem, wzajemnego oporu, doświadczenia trudnych emocji, a w konsekwencji skupiania się na tym, ‘jak trudna i wyczerpująca jest praca i dola pracownika socjalnego’”. Posługiwanie się technikami pracy skoncentrowanej w ramach Praskiego Kokonu początkowo o charakterze cząstkowym stopniowo stawało się podejściem integralnym. Pomaganie rodzinie w rozwijaniu jasnej wizji przyszłości zaczynało być czymś kluczowym dla sukcesu, ponieważ tworzyło wskaźniki zmiany i pozwalało zmierzyć postępy na drodze do pożądanej, samodzielnie określonej przyszłości”. Przy takim podejściu rodzina przestawała obwiniać siebie lub otoczenie i brała odpowiedzialność za przeprowadzenie zmiany. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach jest faktycznie dialogiem, w którym kładzie się nacisk na umiejętność zadawania otwartych pytań. Pytania powinny stymulować drugą osobę do wyrażenia siebie do uświadomienia, tego co chciałaby zmienić w swoim życiu tworząc przestrzeń do spojrzenia ze swojej indywidualnej perspektywy. PSR opiera się na idei *empowerment*, a więc zmierza do wzmocnienia, pobudzenia sił danej osoby, rodziny w celu przejęcia przez nich kontroli nad własnym życiem (Krasiejko 2013: 24). Dzięki temu buduje się poczucie sprawczości i podmiotowości klientów (Szczepkowski 2010: 19). Celem pracy jest poprawa jakości życia, dzięki wykorzystaniu niedostrzeganych wcześniej wewnętrznych zasobów oraz budowaniu pozytywnych relacji z otoczeniem. Pozwala członkom rodziny nabrać dystansu od problemu, stopniowo i w praktyczny sposób dochodzić do wizji pożądanej przyszłości oraz przekłada ją na małe, ale konkretne i obserwowalne zmiany. Podnosi poziom świadomości rodziny w zakresie wyborów jakich dokonują oraz przynosi nadzieję i pozwala dostrzec perspektywę życia bez problemu. Umacnia też w samodzielnym decydowaniu w tym, co jest dla nich pożądanym wyobrażeniem przyszłości.

Protokół stosowany w spotkaniach z rodziną zawiera zestaw, takich form wypowiedzi, które odnoszą się do: określenia sposobów radzenia sobie, silnych wewnętrznych stron i zasobów rodziny, tworzenia wizji pozytywnej przyszłości, a także komplementowania będącego ważnym sposobem motywacyjnym. W protokole zawarte są również inne tematy dotyczące procedury pomagania, oceny kryzysu, rozwijania planu działania oraz ustalenia następnego spotkania itp. Ważne jest umieszczenie w planie działania dobrze sformułowanych celów, czyli takich twierdzeń, które spełniają poniższe kryteria: muszą być sformułowane pozytywnie, muszą być wyrażone w formie ciągłej (na przykład: granie na instrumencie, pływanie w basenie), muszą dotyczyć „tu i teraz” (zadania są osiągalne w najbliższej przyszłości), muszą być specyficzne (na przykład rysowanie na papierze lub szkłe, granie na gitarze lub harmonijce itp.), muszą być wykonalne przez klienta oraz muszą zawierać język stosowany przez rodzinę.

Uruchamiamy tego typu procesy poprzez zadawanie pytań o pożądaną przyszłość (jak ma wyglądać życie, gdy problem zostanie rozwiązany), wzmacnianie poprzez dostrzeganie pozytywnych

aspektów, a także pytania o radzenie sobie z trudnościami. Założenia PSR to: koncentracja na pozytywach, rozwiązaniach, teraźniejszości i przyszłości - kierunek pomagania wyznaczony nie przez problem, a potrzeby. Rodzina jest ekspertem od swojego życia, czasami potrzebuje jednak wsparcia, – opór jest sygnałem dla asystenta rodziny, że podąża złą drogą, – współpraca jest nieuchronna, – nie trzeba znać szczegółów dotyczących problemu, aby go rozwiązać. Rodziny znają stosowne rozwiązania, istnieje wiele sposobów spojrzenia na daną sytuację, żaden nie jest bardziej właściwy niż inne. Do podstawowych technik pracy z rodziną zaliczyć można: (a). "postawę „niewiedzy” rozumianą jako bycie uważnym i zainteresowanym poznawaniem „świata rodziny”. W praktyce w realizacji tej postawy pomocny jest szereg szczegółowych umiejętności, takich jak słuchanie ze zrozumieniem, dopytywanie o znaczenia, pytania relacyjne, parafrazowanie, operowanie ciszą itp. Istotny jest również język, jakiego używamy w rozmowie z naszymi klientami. (b). Diagnozę potrzeb, a także możliwości rodziny, czyli jej zasobów. W tym zakresie z jednej strony pomocne jest określenie potrzeb związanych z tzw. preferowaną przyszłością, które są tożsame z celami, bądź z nich wynikają. Z drugiej zaś strony czasami warto przyrzeć się potrzebom stojącym za określonymi zachowaniami problemowymi (np.: „Zastanawiam się, co picie alkoholu daje panu dobrego?” (c). Wydobywanie i wzmacnianie zasobów – polega na rozszerzaniu zasobów rodziny poprzez ich wydobywanie i wzmacnianie czemu służą: określanie potrzeb rodziny, poszukiwanie wyjątków czy wreszcie komplementowanie" (Misiąg, 2017, s. 156-157).

Tabela 3. Cechy charakteru, umiejętności oraz postawy sprzyjające i utrudniające wykorzystywanie Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniach na podstawie literatury i rozmów ze specjalistami LSW Praski Kokon

Cechy sprzyjające	Cechy utrudniające
cierpliwość	porywczość
opanowanie emocji	brak cierpliwości
konsekwencja w działaniu	apodyktyczność
otwartość	stanowisko „ja wiem lepiej”
uważne słuchanie	brak otwartości na drugiego człowieka
brak oceniania	schematyczne działanie/myślenie
elastyczność	nerwowość
empatia	pesymizm

umiejętność wyszukiwania mocnych stron klienta	dyrektywność
chęć podnoszenia swoich kwalifikacji	obojętność
nieszablonowe myślenie	uległość
kreatywność („dobrze zadawane pytania”)	bezradność
„brak chęci wypowiedzi za klienta”	agresja
pracowanie ciszą	bierność
wiara w klienta	brak zaangażowania
dobry kontakt	nadmierna ciekawość
siła przekazywania	niska samoocena
zaangażowanie	postrzeganie siebie jako „zbawiciela świata”
umiejętność zdyscyplinowania klienta	podejście „jestem wszechwiedzący”
systematyczność	
asertywność	
pozytywne nastawienie	

Źródło: Badania własne.

4.2. Praca na zasobach

Drugą strategią pracy jaka ukształtowała się w ramach pilotażu Praskiego Kokonu była praca na zasobach, która realizowana była w dwóch nurtach: zasobów rodzinnych i społecznościowych/środowiskowych oraz w powiązaniu z pracą skoncentrowaną na rozwiązaniach. W poniższej tabeli zawarto charakterystyczne cechy pracy na zasobach ludzkich i społecznych.

Tabela 4. Cechy charakterystyczne praktyk pomocowych opartych na pracy na zasobach, skoncentrowanych na rozwiązaniach oraz rozwoju społeczności

Cechy charakterystyczne	Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach i na zasobach ludzkich	Model oparty na budowaniu i rozwoju społeczności
-------------------------	--	--

	(K.Berg i P. de Shazer, Ch. A. Rapp)	(J. Kretzmann, J.L. McKnight)
Zorientowanie na cel	Pomoc w samookreśleniu celów przez wspierane rodziny	Wspólne ustalenie planu działania
Wydobywanie możliwości	Orientacja na zasoby, które mogą od razu „pracować”	Poszukiwanie nieużywanych zasobów społeczności
Zasoby w środowisku	Zasoby systemów wsparcia	Zasoby społeczności
Realizacja celów	Perspektywa krótkoterminowa – osiągnięcia na bazie zasobów osoby wspieranej	Średnio i długookresowy plan działania na bazie zasobów środowiska
Relacje	Relacje oparte na wzmacnianiu i szukaniu rozwiązań	Relacje między mieszkańcami, grupami i instytucjami
Zdolność dokonywania wyborów	Osoby i wspierane rodziny postrzegane jako eksperci od swojego życia	Wspólne ustalenie celów, autonomii przy ich realizacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rapp, Saleebey, Sullivan, 2010: 116-118.

Zasoby, które można aktywować i wykorzystać w pracy z rodzinami w modelu Praski Kokon zidentyfikowano na trzech poziomach jako (1) zasoby poszczególnych członków rodziny (2) zasoby systemu rodzinnego oraz (3) zasoby społeczności i środowiska, w których rodzina funkcjonuje. Aktywowaniu tych zasobów służyło odpowiednio: planowanie skoncentrowane na osobie (zasoby osobiste), praca z rodziną (zasoby rodziny) oraz zawiązywane działania sąsiedzkie (zasoby społeczności i środowiska lokalnego). Doświadczenia pilotażowe przyniosły liczne potwierdzenia skuteczności opisanych w literaturze przedmiotu mechanizmów mobilizowania zasobów z wszystkich trzech poziomów, jakimi są: (1) orientacja na cel, (2) praktykowanie współpracy oraz (3) budzenie nadziei i oczekiwania pozytywnych zmian.

W pracy środowiskowej prowadzonej w ramach projektu Praski Kokon dla wyznaczania celów kluczowe było pytanie, jakie życie chcą/chciałyby prowadzić dana osoba i rodzina. Chodziło o wspomaganie samodzielnego definiowania celów przez poszczególne osoby w formie otwarcie deklarowanych pragnień i potrzeb. Efekt mobilizacyjny uzyskiwano zgodnie ze spostrzeżeniem, że ci, którzy wiedzą, czego chcą, skłonni są do większego wysiłku i starań niż ci, którzy tego nie wiedzą. Narzędzia pracy z rodziną i pracy środowiskowej zostały w trakcie pilotażu uzupełnione o kręgi rodzinne (struktura pośrednicząca pomiędzy rodziną, a środowiskiem lokalnym), które pozwoliło ten efekt mobilizacyjny wzmocnić.

Konstruowane profile poszczególnych rodzin uczestniczących w projekcie zawierają charakterystyki osób, ich plany i oczekiwania.

Współpracę w trakcie realizowania projektu charakteryzowało podejście partnerskie: relacje zawiązywano zarówno w ramach kontaktów specjalistów z rodzinami, jak i pomiędzy specjalistami. Partnerska współpraca zakładała wzajemne uznanie i wykorzystywanie w działaniach pomocowych wiedzy własnej osób wspieranych, specjalistycznej wiedzy pomagaczy oraz wiedzy praktycznej zaangażowanych społeczników i wolontariuszy.

Znaczna część uczestniczących w projekcie rodzin miała za sobą pasmo porażek ponoszonych przy próbach wprowadzania zmian w swoim życiu, co znacząco obniżało wiarę w pomyślność proponowanych działań projektowych. Starano się więc, z różnym skutkiem, tworzyć klimat optymizmu, nadziei i otwarcia na nowe możliwości. Zainteresowani różnie na to reagowali: jedni przełamywali opory, u innych mechanizmy obronne brały górę, jeszcze inni podejmowali swoistą psychologiczną grę z lokalnymi Zespołami projektowymi. Niepewność wyniku jest wpisana w praktykę pomocową. Członkowie rodzin uczyli się tej prawdy metodą prób i błędów, zauważając jednak, że bez optymizmu, wiary w sukces, zaufania i otwartości rodziny nie da się niczego nowego zbudować.

Zasoby skoncentrowane i mobilizowane wokół rodzi

Źródła sił i zasobów rodzinnych mogą być identyfikowane na trzech poziomach, jakimi są: (i) zasoby osobiste osoby członków rodzin (ii) zasoby systemu rodzinnego oraz (iii) zasoby środowiska i społeczności, w której rodzina funkcjonuje

Zasoby osobiste osoby członków rodzin

Zasoby osobiste, które były pomocne w pokonywaniu bieżących trudności, to m in.: zdolności poznawcze i świadomości pozwalające ocenić poziom stawianych wymagań; umiejętności przydatne w konkretnej sytuacji problemowej; cechy osobowości; stan zdrowia fizycznego; poczucie kontroli nad własnym życiem; gotowość do zmiany; zdolność do współdziałania z innymi członkami rodziny, społecznością kręgów wsparcia (zob. też Ciczowska, 2011: 15).

Zasoby systemu rodzinnego

Zasoby systemu rodzinnego tworzą takie cechy rodziny, jak: spójność rodziny, na którą składają się: zaufanie, wzajemne docenianie, wsparcie, integracja i poszanowanie indywidualności; organizacja rodziny; umiejętność porozumiewania się; jasność, bezpośredniość przekazów informacji; ilość i forma czasu spędzanego przez rodzinę, które są wskaźnikami integracji i stabilności rodziny; zdolność rodziny do wykorzystywania zasobów indywidualnych, do radzenia sobie w sposób konstruktywny z napięciami.

□ Zasoby środowiska i społeczności, w której rodzina funkcjonuje

Zasoby społeczności, czyli osoby, grupy i instytucje, z których wsparcia rodzina może skorzystać. To sieć powiązań społecznych, którymi jesteśmy otoczeni i które stanowią źródło pozytywnych wpływów. Dają poczucie związku z innymi ludźmi, umożliwiają dawanie i korzystanie z pomocy innych, podwyższają zdolność do radzenia sobie ze stresem.

Na podstawie literatury przedmiotu oraz obserwacji pracy projektowych można wyróżnić na tym etapie trzy mechanizmy mobilizowania zasobów. Są nimi: (i) orientacja na cel, (ii) współpraca oraz (iii) budzenie nadziei i oczekiwanie pozytywnych zmian.

□ Orientacja na cel

Praktyka oparta na mocnych stronach (Saleebey, 2006; Weick, 2006; Wise, 2005; Rapp, Saleebey, Sullivan, 2006) jest zorientowana na cel. Ocenę siły wyznacza pytanie: jakiego rodzaju życia chce osoba z niepełnosprawnością intelektualną i jej rodzina (Lipowicz, 2017: 28). Najważniejszym elementem tego podejścia jest samodzielne definiowanie celów, które rodziny chce osiągnąć w życiu. Cele to są konkretne deklaracje pragnień i potrzeb. Ci którzy wiedzą, czego chcą, skłonni są do większego wysiłku i starań niż ci, którzy tego nie wiedzą. Wizja pozytywnie wyrażonej własnej przyszłości stanowi podstawę wszelkich celów i działań, na których ma opierać się zmiana. Pomaganie rodzinie w odkryciu tej wizji jest podstawowym krokiem w kierunku poprawy funkcjonowania.

□ Współpraca

Podstawą pracy z rodziną jest współpraca oparta na partnerskiej relacji. Dzięki postawie partnerskiej współpracy „pomagacz” uznaje wiedzę ekspercką rodzin, stara się zrozumieć ich aspiracje i cele, stwarza pozytywne warunki, w których dokonuje się zmiana. Ważnym elementem tej współpracy jest stałe zwiększanie uczestnictwa i zaangażowania klientów (Lipowicz, 2017: 29). Aby członkowie jej rodziny mogli uzyskać poczucie kontroli nad własnym życiem, muszą mieć możliwość poczucia sprawstwa i podmiotowości (empowerment). Pomaga w tym zaangażowanie związane z poczuciem przynależności do społeczności (społeczności lokalnej) /sąsiedzkiej, które stanowi ważny element więzi społecznych.

□ Budzenie nadziei i oczekiwanie pozytywnych zmian

Podejście oparte na silnych stronach rodziny ma na celu zwiększenie nadziei. Rodziny mają za sobą pasmo porażek w próbach wprowadzania zmian w swoim życiu, co znacząco obniża

wiarę w pomyślność kolejnych działań. Dlatego jedną z podstawowych cech proponowanej strategii pomagania jest tworzenie to klimatu optymizmu, nadziei i możliwości. Proces ten jest związany z opisywanym przez Paolo Freiera pojęciem podziwu, który jest podstawą do zrozumienia drugiego człowieka. Podziw w oczach „pomagacza” pełni funkcję lustra, które *„trzymamy, tak aby wewnętrzna siła tej osoby została ujawniona, ten proces podziwu jest aktem, który przywraca moc”* (Early, GlenMaye, 2004: 125).

Kapitał instytucjonalny i kapitał społeczny

W odkrywaniu i mobilizowaniu zasobów wykorzystywano elementy podejścia ABCD polegające na tym, iż dostarcza atrakcyjnej i obiecującej alternatywy wszystkim rozczarowanym małą skutecznością tradycyjnej, opartej na potrzebach/problemach strategii pracy ze zmarginalizowanymi rodzinami. Zasób to w tym podejściu pewna ilość czegoś, co zostało zebrane, nagromadzone w celu wykorzystania w przyszłości; to coś, co mamy, zapas, rezerwa; to rzeczy do wykorzystania – do (ko)produkcji dóbr i usług. Zasobem może być wszystko, o ile zostanie wykorzystane przez osobę/rodzinę do zaspokojenia doraźnych potrzeb lub realizacji (długoterminowych) celów:

- przedmioty (niezbędne narzędzia ułatwiające życie, poruszanie, komunikowanie);
- warunki (unormowany, niestresujący porządek dnia);
- finanse;
- zasoby osobiste (poczucie sprawowania kontroli nad własnym życiem, doświadczenie);
- zasoby energetyczne (motywacja, samopoczucie, wola zmiany);
- zasoby rodzinne (rytuały, wydarzenia);
- inni ludzie;
- więzi/relacje.

Zasoby możemy podzielić na:

- instytucjonalne – osobiste – społeczne;
- materialne – finansowe – niematerialne – naturalne;
- odnawialne – nieodnawialne (zużywające się);
- oczywiste – nieoczywiste.

Podczas badania poddano analizie między innymi zasoby oczywiste i nieoczywiste pozostające w dyspozycji lub możliwe do wykorzystania przez rodziny oraz ich otoczenie społeczne, Najważniejsze z nich przedstawione są w tabeli .

Tabela 5. Zasoby oczywiste i nieoczywiste

Zasoby nieoczywiste	Zasoby oczywiste
wolontariusze	zwiększone wsparcie specjalistów OPS i LSW
sąsiedzi	wsparcie z innych projektów finansowanych przez samorząd lokalny
zaangażowanie ludzi zewnątrz	misyjność (części) pracowników
wykorzystanie ukrytego potencjału rodziny (także dalszej)	własne mieszkanie
nieoczywiste miejsca aktywności (pozainstytucjonalne)	szeroki dostęp rodzin do usług publicznych
potencjał członków rodzin jako wolontariuszy	doświadczenie w pracy z rodziną

Źródło: Opracowanie własne.

W praktyce pomagania poprzez mobilizowanie zasobów istotny jest też podział na zasoby instytucjonalne i potencjał społeczności. Zasoby instytucjonalne to te wykorzystywane i pozostające w dyspozycji sformalizowanych podmiotów (w tym placówek wsparcia) funkcjonujących w danej społeczności lokalnej. Pojęcie potencjału społeczności obejmuje szereg czynników, które współdecydują o tym, że społeczność „działa”. Potencjał społeczności powstaje w toku interakcji dokonujących się między zasobami/kapitałem ludzkim, zasobami organizacji oraz kapitałem społecznym, które istnieją w danej społeczności lokalnej i które mogą być wykorzystane, aby rozwiązywać wspólne problemy oraz poprawiać bądź utrzymywać dobrobyt danej osoby i rodziny. Potencjał ten może być realizowany poprzez nieformalne procesy społeczne i/lub w ramach zorganizowanych działań jednostek, organizacji i sieci społecznych istniejących wśród nich i między nimi, oraz w większych systemach, wewnątrz których mieści się dana społeczność lokalna (por. Chaskin, Brown, Venkatesh, Vidal za Kaźmierczak, 2007). Najważniejsze zasoby instytucjonalne i elementy składowe potencjału społeczności przedstawione są w tabeli.

Tabela 6. Zasoby instytucjonalne i zasoby związane z ludźmi

Zasoby instytucjonalne	Potencjał (zasoby związane z ludźmi i relacjami pomiędzy nimi)
wiedza fachowa	istnieją silne sieci społeczne
zatrudniona kadra pomagaczy	występują przejawy solidarności społecznej
doświadczenie	poszczególne grupy i zbiorowości są zdolne do kooperacji

usługi	istnieją funkcjonalne kanały komunikacji lokalnej, międzygrupowej
infrastruktura	

Źródło: Opracowanie własne.

W ujęciu ekonomicznym każdy zasób, z którego jesteśmy w stanie zrobić użytek, to kapitał. Zrobić użytek to w języku ekonomicznym nie tyle skonsumować dane dobro, ile wykorzystać je jako czynnik produkcji w celu wytworzenia innego dobra. Jeżeli jednak to nowe dobro też nie jest konsumowane, ale wykorzystywane dla wytworzenia kolejnego dobra, mamy do czynienia nie tyle ze zużywaniem zasobów, ile z konwertowaniem kapitałów. Najłatwiejszy w użyciu i najbardziej konwertowalny jest kapitał finansowy (pieniądz), można go bowiem w prosty sposób wymienić na szereg innych dóbr. W naukach społecznych coraz większą wagę przywiązuje się do analizowania inwestycji społecznych prowadzonych przy wykorzystaniu zasobów niematerialnych. Najważniejsze niematerialne zasoby-kapitały to: (1) kapitał ludzki, (2) kapitał społeczny, (3) kapitał kulturowy, (4) kapitał instytucjonalny, (5) kapitał moralny (por. Ramka 1).

Ramka 1

Niematerialne zasoby jako kapitały

(1) Kapitał ludzki – to niematerialne zasoby w posiadaniu poszczególnych jednostek; stanowią niejako osobiste wyposażenie kompetencyjne każdego z nas. Można te zasoby zabrać ze sobą, gdy zmienia się wspólnotę – na przykład miejsce pobytu czy pracy. Co więcej, im wyższy kapitał ludzki tym większy potencjał ruchliwości społecznej jednostki. Za czynnik wzmacniający kapitał ludzki uznaje się powszechnie edukację. (...)

(2) Kapitał społeczny – to niematerialne zasoby w posiadaniu społeczności. Zasobów tych nie da się uprzywatnić. Jednostki korzystają z tych zasobów, ale zawsze jako członkowie określonych społeczności. Gdy opuszczamy daną wspólnotę, nie możemy zabrać ze sobą jej społecznego kapitału. (...) Kapitał społeczny tworzymy bowiem wspólnymi siłami i w ten sposób korzystamy ze zgromadzonych zasobów. (...)

(3) Kapitał kulturowy – lokuje się na przecięciu kapitału ludzkiego i społecznego, zawiera w sobie cechy obu tych kapitałów. Przykładem język. Jest wytwarzany społecznie w procesie komunikowania. Teoretycznie umiejętność komunikowania się w danym języku można zabrać ze sobą, zrywając więzi z członkami danej wspólnoty językowej. Ale nie sposób używać tego języka w komunikacji z członkami innych wspólnot językowych. (...)

(4) Kapitał instytucjonalny – to pamięć organizacji, wzory działania zapisane w wypracowanych w niej procedurach, obowiązujących standardach oraz nieformalnych, ale ogólnie podzielanych (...) regułach zachowań. (...). Kapitał instytucjonalny pozwala trwać organizacji pomimo zachodzącej w niej wymiany kadr. Jest więc przede wszystkim w posiadaniu organizacji, a nie jednostek czy zbiorowości. (...)

(5) Kapitał moralny – to każdy rodzaj kapitału odznaczający się tą cechą, że powiększa się w miarę jego używania. Kapitałem moralnym mogą być tylko zasoby niematerialne. Zasoby materialne zawsze się zużywają, tyle że jedne są odnawialne, a inne nie. (...) Zasoby niematerialne mogą natomiast przyrastać dzięki ich używaniu. Przykładem zbiorowe praktykowanie wzajemnego zaufania. Z drugiej strony kapitał moralny tracimy, jeśli go nie używamy.

Źródło: Rymsza, 2020b: 240-241.

4.3. Rekomendacje w zakresie pracy na zasobach

Zasoby zewnętrzne i wewnętrzne

Skupiamy się na tym, co jest wewnątrz społeczności, a nie na tym co na zewnątrz – przede wszystkim na zdolnościach rozwiązywania problemów i osiągnięcia celów rozwojowych przez członków społeczności, tworzone przez nich stowarzyszenia i lokalne instytucje. Nie oznacza to, iż ignorujemy rolę i potrzebę sięgania po środki zewnętrzne. Chodzi o to, by zasoby wewnętrzne – i ich mobilizacja – miały prymat nad zewnętrznymi głównie dlatego, że to od zasobów wewnętrznych zależy, z jakim pożytkiem dla rodzin/społeczności uda się środki przychodzące spoza niej wykorzystać, jak duża i trwała okaże się wywołana zmiana;

Warunki dostępu do zasobów

Rodzina musi mieć określony i uświadomioną potrzebę zmiany swojej sytuacji oraz jasno sprecyzowany cel. Musi zidentyfikować istnienie nieznanych dotychczas zasobów oraz relację występującą pomiędzy zasobami, a posiadanymi potrzebami.

Etapy odkrywania zasobów

Specjalista pracujący z rodziną powinien umieć różne etapy odkrywania przez rodzinę zasobów od: (a) nie wiem o istnieniu tego „zasobów”; (b) wiem, że to „coś” istnieje, lecz nie wiem, że to posiadam; (c) wiem, że to posiadam, nie dostrzegam związku z realizacją moich potrzeb do (d) wiem, że posiadam określone zasoby i dostrzegam związek z daną potrzebą.

5. Empowerment

W naukach społecznych *empowerment* odnosi się przede wszystkim do jednostek i członków grup dyskryminowanych, mniejszościowych i marginalizowanych, które często narażone są na zjawisko ekskluzji społecznej bądź już go doświadczają, będąc wykluczane z procesów podejmowania decyzji, możliwości wpływu, posiadania szeroko rozumianej władzy (na poziomie osobistym, rodziny). *Empowerment* tłumaczony na język polski oznacza władzę, siłę, moc, uprawnienie, zdolność energii. Zastosowanie perspektywy/zasady/idei *empowerment* oznacza upodmiotowienie, wzmocnienie, nabycie siły i sprawstwa.

W *empowermencie* nie chodzi o „dawanie/zwiększanie mocy/uprawnień tym, którzy już ją mają, ale tym, którzy są jej pozbawieni lub mają jej mało. W przypadku analizowanej problematyki z pewnością mamy do czynienia z sytuacją, w której rodziny albo nie mają wystarczającego wpływu (mimo że posiadają uprawnienia) lub są zmarginalizowani i „pozbawieni siły”, ponieważ są z różnych powodów (samo)marginalizowani społecznie.

Empowerment to orientacja w budowaniu relacji oparta na: zaangażowaniu we współpracę, wzajemne zaufanie i szacunek, angażowanie innych w proces decyzyjny, dzielenie się odpowiedzialnością, wzajemna pomoc, przekazywanie wszystkich istotnych informacji, międzywydziałowe uczenie się, orientacja na proces i uczenie się. *Empowerment* można rozumieć na wiele sposobów (Kanafa-Chmielewska 2012: 130-140).

- jako proces wykorzystujący wkłady w celu osiągnięcia zamierzonych efektów i rezultatów,
- jako zadanie pracowników instytucji lokalnych, którzy wspierają rozwój rodzin budując siłę społeczności potrzebną, aby skutecznie odpowiadać na potrzeby,
- jako działania rodziny skutkujące uzyskaniem większego wpływu na sprawy ich dotyczące oraz skuteczniejszym realizowaniem własnych spraw,
- jako rezultat: wzmocniona rodzina nabiera określonego, wymiernego charakteru.

Podjęcie *empowerment* oraz koncepcja *resilience* nie przekładają się na konkretne narzędzia użyteczne dla profesjonalnej działalności pomocowej. To raczej kierunkowe założenia co do sposobu pomagania. W podjęciu *empowerment* chodzi o to, aby udzielając wsparcia nie tylko nie odbierać osobom wspieranym decyzyjności, ale przeciwnie – przywracać im kontrolę nad własnym życiem i poczucie sprawstwa, a tym samym również poczucie społecznego zakorzenienia (por. Berger, Neuhaus, 1977). Koncepcja *resilience* zakłada z kolei, że ludzie mają nabyty w drodze socjalizacji potencjał do stawiania czoła sytuacjom trudnym; trzeba tylko ten potencjał wydobyć i uruchomić (Rosengren, 2013). Oba podejścia / koncepcje w gruncie rzeczy podobnie kierunkują interwencję pomocową – tak, aby zwiększyć umiejętności osób i rodzin wspieranych w zakresie społecznego funkcjonowania, a w szczególności (1) przystosowania do zmieniających się życiowych okoliczności, (2) intencjonalnego wywoływania korzystnych zmian w swoim otoczeniu społecznym; (3) wychodzenia z sytuacji trudnych tzw. obronną ręką; (4) pokonywania traum (por. Collins, Jordan, Coleman, 2008: 137).

Istotnym wymiarem metodycznym, jaki ujawnił się w trakcie badań, było pozytywne sprzężenie między nabywaniem kompetencji społecznych przez odbiorców wsparcia (na poziomie indywidualnym, rodzinnym i środowiskowym) i wzrostem ich poczucia podmiotowości i sprawczości. Przy czym kompetencje przypisane intencjonalnemu kształtowaniu w ramach podejścia *resilience* pokrywały się z tymi przypisywanymi rozwijaniu *empowermentu* jako takiego. Można powiedzieć, że założenia budowania odporności i podejścia *empowerment* wykorzystywane były dla tego samego efektu: tworzenia „prężnych” społeczności wspierających rodzinę. Tym samym odporność jako pewna trwała dyspozycja niepoddawania się trudnościom stała się tu zasobem używanym

dla urzeczywistniania różnych wymiarów empowermentu. By uchwycić tę relację, pogrupowaliśmy wymiary i przejawy wzrostu kompetencji i powiązaliśmy je z dającymi się określić wyznacznikami empowermentu, co zostało przedstawione poniżej w trzech zestawieniach tabelarycznych. Tabela ilustruje, jak określone kompetencje osób przekładają się na ich empowerment osobisty; Tabela 3 pokazuje, jak funkcjonowanie tych osób w rodzinie przekłada się na empowerment rodzinny, zaś Tabela – jak funkcjonowanie społeczne tych osób przekłada się na empowerment środowiskowy.

Tabela 7. Osobiste kompetencje, a wymiary empowermentu na poziomie indywidualnym

Kompetencje indywidualne	Przejawy indywidualnej samodzielności	Empowerment osobisty
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Osoba umie stawiać sobie w życiu cele w perspektywie krótkoterminowej (zaplanować dzień, tydzień), a częściowo też długoterminowej („chcę pojechać nad morze”, „chcę w przyszłości zmienić pracę”). <input type="checkbox"/> Osoba ujawnia i deklaruje główny cel w swoim życiu („chcę żyć samodzielnie”). Wierzy we własne zdolności i umiejętności. Działa według wcześniej ułożonego planu. <input type="checkbox"/> Osoba przyjmuje odpowiedzialność za wykonanie uzgodnionych zadań. Swoje życie uważa za wartościowe, sądzi, że ma ono sens, nawet wbrew przeciwnościom 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Umie stawiać sobie w życiu konkretne cel <input type="checkbox"/> Lubię stawiać przed sobą nowe wyzwania <input type="checkbox"/> Mam pewien główny cel w moim życiu <input type="checkbox"/> Często przyjmuję na siebie odpowiedzialność za wykonanie zadania <input type="checkbox"/> Zazwyczaj działam według wcześniej ułożonego planu <input type="checkbox"/> Wierzę we własne zdolności i umiejętności <input type="checkbox"/> Moje życie jest wartościowe <input type="checkbox"/> Mimo różnych przeciwności losu czuję, że moje życie ma sens <input type="checkbox"/> Z nadzieją patrzę w przyszłość. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> pozytywna samoocena <input type="checkbox"/> poczucie sprawczość <input type="checkbox"/> towarzyskość i dobre funkcjonowanie w grupie; <input type="checkbox"/> pogodne usposobienie <input type="checkbox"/> rozwijanie jakiegoś swojego talentu, silnej strony

losu. W przyszłość patrzy z nadzieją.		
---------------------------------------	--	--

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 8. Funkcjonowanie osób w rodzinie, a wymiary empowermentu rodziny

Funkcjonowanie osoby w rodzinie	Przejawy pozytywnej relacji rodzinnej	Empowerment rodziny
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Osoba jest ważna dla swojej rodziny i rodzina dla niej; osoba lubi przebywać z rodziną. <input type="checkbox"/> Osoba ma bliski kontakt z jej członkami, także dalszymi krewnymi. <input type="checkbox"/> Osoba w rodzinie może zabrać autonomicznie głos, jest wysłuchana, bierze się jej opinii pod uwagę <input type="checkbox"/> Rodzina tworzy osobie wiele przestrzeni samodzielności. <input type="checkbox"/> W sytuacjach trudnych osoba może liczyć na wsparcie rodziny. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Jestem kimś ważnym dla mojej rodziny <input type="checkbox"/> Rodzina jest ważna dla mnie <input type="checkbox"/> Lubię spędzać czas z moją rodziną <input type="checkbox"/> Lubię wracać po pracy do domu <input type="checkbox"/> Utrzymuję bardzo bliski kontakt przynajmniej z niektórymi członkami mojej rodziny <input type="checkbox"/> Przekonałam/łem się, że moim bliskim naprawdę zależy na mnie <input type="checkbox"/> Dobrze rozumiemy się w rodzinie <input type="checkbox"/> W trudnych sytuacjach mogę liczyć na kogoś z mojej rodziny <input type="checkbox"/> Są osoby, na które zawsze mogę liczyć <input type="checkbox"/> W sytuacjach trudnych staramy się wzajemnie wspierać w mojej rodzinie <input type="checkbox"/> Potrafimy rozwiązywać konflikty w rodzinie. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> spójność rodziny <input type="checkbox"/> wykorzystanie zasobów okołorodzinnych <input type="checkbox"/> ciepło i bliskie relacje między członkami rodziny, <input type="checkbox"/> dobra sytuacja materialna rodziny <input type="checkbox"/> rodzina otwarta na środowisko <input type="checkbox"/> jest silne poczucie wpływu na rzeczywistość obecnie <input type="checkbox"/> przyszłość nie jest zagrożeniem, wydaje się przynajmniej częściowo przewidywalna

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 9. Społeczne funkcjonowanie rodzin, a wymiary empowermentu na poziomie środowiskowym

Społeczne funkcjonowanie członków rodzin	Przejawy pozytywnej relacji rodzinnej	Empowerment – wymiar środowiskowy
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Osoba potrafi i nie boi się nawiązywać nowych znajomości i przyjaźni. <input type="checkbox"/> Osoba ma zdolność do zjednywania sobie ludzi. <input type="checkbox"/> Osoba posiada liczne grono znajomych, a w nowych miejscach szybko się adaptuje. <input type="checkbox"/> Prośbienie o pomoc innych ludzi przychodzi osobie z łatwością. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Szybko nawiązuję nowe przyjaźnie <input type="checkbox"/> Łatwo zjednuję sobie innych ludzi <input type="checkbox"/> Łatwo nawiązuję kontakty z nieznanymi <input type="checkbox"/> Nawet w nieznanym miejscu czuję się jak u siebie <input type="checkbox"/> W porównaniu z innymi mam dużo znajomych <input type="checkbox"/> Łatwo przychodzi mi prosić o pomoc innych ludzi. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Osoba żyje i pracuje w środowisku lokalnym; <input type="checkbox"/> Osoba jest akceptowana i dobrze przyjmowana w różnych miejscach i instytucjach <input type="checkbox"/> Osoba realizuje swój plan na życie

Źródło: Opracowanie własne.

Bibliografia

- Benkler, Y. (2006). *The wealth of networks: How social production transforms markets and freedom*. New Haven: Yale University Press.
- Berger P., Neuhaus J. (1977), *To Empower the People*, American Enterprise Institute for Public Policy Research, Washington, D.C.
- Berg I.K., Miller S. (2000), *Terapia skoncentrowana na rozwiązaniach. Pomaganie osobom z problemem alkoholowym*, Wydawnictwo Galaktyka, Łódź.
- Ciczowska M. (2011), *Praca socjalna z rodziną oparta na zasobach*, w: *Dysfunkcje rodziny*. „Roczniki Socjologii Rodziny”, nr XXI, UAM, Poznań.
- Collins D., Jordan C., Coleman H. (2010), *An Introduction to Family Social Work*, Brooks Cole, Belmont CA.
- Daniels, H. (2004). *Cultural historical activity theory and professional learning*. „International Journal of Disability, Development and Education”, 51 (2).

- Egan G. (2002), *Kompetentne pomaganie*, Zysk i Spółka, Poznań .
- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding: an activity-theoretical approach to developmental research*, Helsinki: Orienta-Konsultit.
- Engeström Y. Sannino, A., (2012) *Badania nad ekspansywnym uczeniem się: założenia, wnioski i przyszłe wyzwania*, „ Forum Oświatowe” 1 (46), s. 209-266.
- Engeström Y., 1999, *Expansive visibilization of work: an activity-theoretical perspective. computer supported cooperative work*.
- Engeström, Y. (1999b). *Innovative learning in work teams: analyzing cycles of knowledge creation in practice*. (in) Y. Engeström , R. Miettinen, & R. Punamäki (eds.), *Perspectives on activity theory*, Cambridge University Press.
- Etzioni E. (2012), *Aktywne społeczeństwo*, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków.
- Fenwick, T. (2004). *Learning in portfolio work: anchored innovation and mobile identity. studies in continuing education*, 26(2).
- Fraser MW, Richman JM, Galinsky MJ. (1999) *Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social work practice*. *Social Work Research*, 23(3):131–143.
- Greenberg MT. (2006), *Promoting resilience in children and youth. Preventive intervention and their interface with neuroscience*, “Annals of the New York Academy of Sciences :139–150. Resilience in Children.;
- Kanafa-Chmielewska D. (2012). *Umacnianie (Empowerment) - pojęcie i istota*, „Współczesne Zarządzanie. 1, 130-140.
- Kaźmierczak T. (red.) (2006), *Zmiana w społeczności lokalnej. Szkice o kapitale społecznym w praktyce społecznej i nie tylko*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Konkola, R., Tuomi-Gröhn, T., Lambert, P., & Ludvigsen, S. (2007). *Promoting learning and transfer between school and workplace. journal of education and work*, 20(3).
- Krasiejko I. (2009), *Empowerment w metodycznym działaniu pracownika socjalnego z rodziną*. „Problemy Społeczne”, nr 4.
- Lipowicz E. (2017), *Od deficytów ku zasobom. Nowe koncepcje pracy socjalnej z rodziną*. “Relacje. Studia z nauk społecznych”, nr 5.
- Luthar S.S. Cicchetti D., Becker B. (2000), *The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work*. „Child Development”, nr 71(3).
- Makino, Y. (2007). *The third generation of e-learning: expansive learning mediated by a weblog*, “International Journal of Web Based Communities”, 3(1).
- Masten A.S., Powell J.L (2003), *A Resilience Framework for Research Policy and Practice*, w: S.S. Luthar (red), *Resilience and Vulnerability*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Miś L. (red.) (2008), *Praca socjalna skoncentrowana na rozwiązaniach*, Wydawnictwo

Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

Rapp Ch.A., Saleebey D., Sullivan P. (2010), *Przyszłość pracy socjalnej opartej na potencjałach*, w: J.G. Daley (red.), *Postępy w pracy socjalnej: łącząc badania, edukację i praktykę*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa.

Saleebey D. (red.) (2006), *Strengths Perspective in Social Work Practice*, Pearson, Boston.

Saleebey D. (2000), *Power In The People: Strengths and Hope*, „Advances in Social Work”, nr 2.

Sfard, A. (1998). On two metaphors of learning and the dangers of choosing just one. *educational Researcher*, 27(2), 4–13.

Szczepkowski J. (2010), *Praca socjalna. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach*. Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń.

Szczepkowski J. (2007), *Terapia młodzieży z problemem alkoholowym. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach*, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń.

Weick A, Rapp C, Sullivan W. P., Kisthardt W. (1989), *A Strength Perspective for Social Work Practice*, “Social Work” nr 34(4)