



ŁÓDŹ REWITALIZUJE KOMPETENTNIE

Wiedza – umiejętności – postawy: rozwijanie kompetencji zawodowych, personalnych i społecznych niezbędnych w procesie rewitalizacji

Program szkoleń dla realizatorów GPR w Łodzi:



**GOSPODARZE OBSZARÓW,
LATARNICY SPOŁECZNI
16 – 20 października 2017**



Fundusze
Europejskie
Pomoc Techniczna

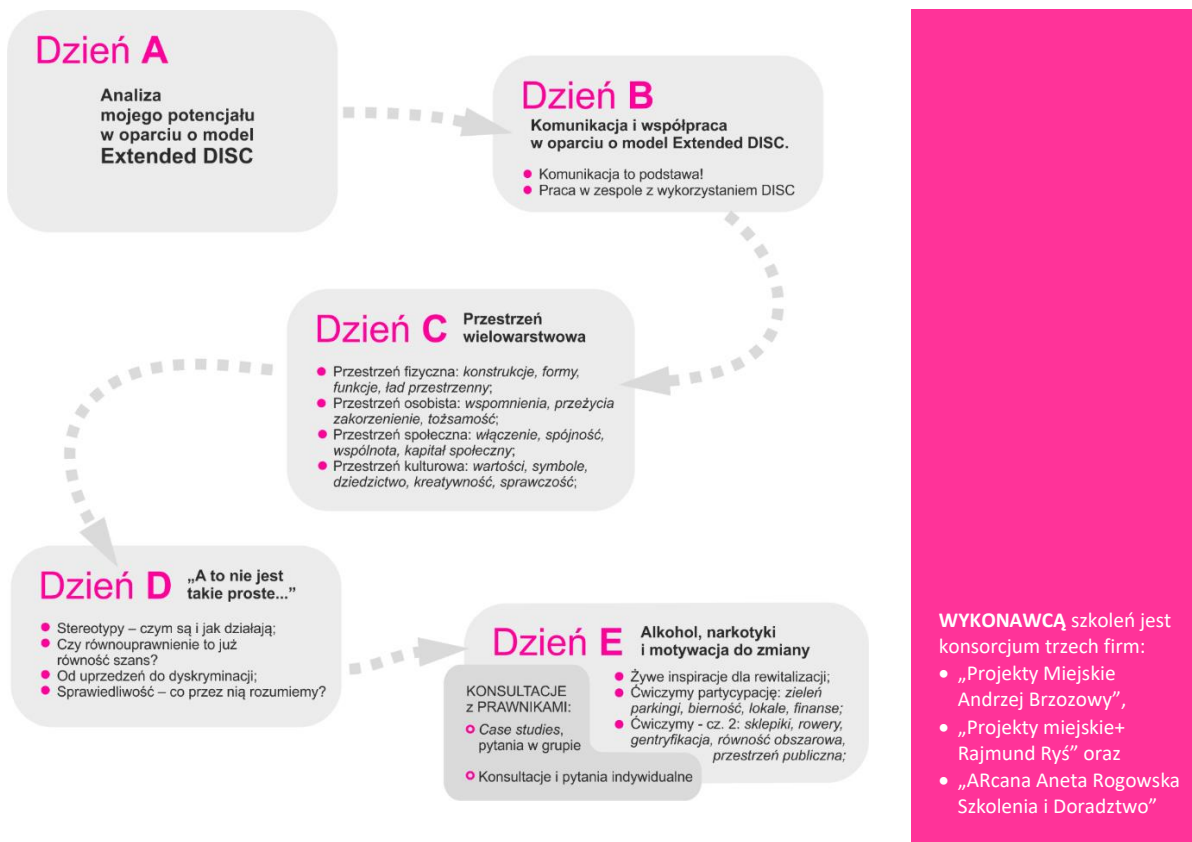


MINISTERSTWO
ROZWOJU



Unia Europejska
Fundusz Spójności





Szkolenie odbywa się w ramach projektu:

„Opracowanie modelu prowadzenia rewitalizacji obszarów miejskich na wybranym obszarze w Mieście Łodzi – etap 2”

Projekt współfinansowany ze środków Funduszu Spójności w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna 2014 – 2020

DOA-ZP-VII.271.72.2017

TRENERZY PROGRAMU:



Wojciech Kłosowski



Aneta Rogowska



Piotr Tubelewicz

KONSULTANCI PRAWNI



Karolina Kędziora



Krystian Legierski

 List do uczestników szkolenia

Szanowni Państwo, zaczynamy właśnie program szkoleniowy, w ramach którego będziemy razem pracowali przez pięć pełnych dni szkoleniowych, od 16 do 20 października 2017 r. A ponieważ przed rozpoczęciem każdej pracy dobrze jest zadeklarować sobie otwarcie, jaki w zamierzeniu ma być jej efekt, złożymy tutaj taką deklarację. Chcemy te pięć dni przepracować z Wami tak, abyście rozstając się z nami w piątek o szesnastej mieli jasne poczucie, że żadna godzina tego szkolenia nie była zmarnowana i każdą z nich będziecie wykorzystywać wielokrotnie w przyszłości jako źródło wiedzy lub inspiracji. Mówimy to wprost: naszym celem jest UŻYTECZNOŚĆ; chcemy szkolić Was z tego, co wam się naprawdę, realnie przyda w waszej codziennej pracy.

Żeby to się udało, musimy Was poznać i w każdym z tych pięciu dni od nowa słuchać, czego od nas potrzebujecie. Więc zawartość tego materiału szkoleniowego jest tylko ramą programową, którą jesteśmy gotowi poszerzać według waszych potrzeb. Pamiętajcie o tym i jasno domagajcie się ważnych dla Was treści dodatkowych. Ale też zgódźcie się, że poprowadzimy Was w obszary wiedzy, które mogą na razie przynajmniej niektórym z Was wydawać się doraźnie nieużyteczne. Zaufajcie nam, a obiecujemy, że nie rozczarujecie się. Dobre szkolenie to bynajmniej nie tylko pakiet informacji tworzących nową wiedzę, ale także pogłębiona rozmowa i wymiana doświadczeń, to wzajemne inspirowanie się do głębszego widzenia spraw w około, w skutek których wszyscy – wy, uczestnicy szkolenia i my, trenerzy – mamy szansę być po tym szkoleniu po prostu mądrzejsi.

A mądrość – jak powiada Zygmunt Bauman – tym różni się od wiedzy, że nie dezaktualizuje się.

*Nie ukrywamy, że jesteśmy pod wielkim wrażeniem Waszej pracy. Jesteście pionierami rozwiązywania, które dotychczas nie było stosowane, więc nie macie od kogo się uczyć. To inni będą się uczyć od Was. Więc my także czujemy wielkie zobowiązanie, aby pracować z Wami najlepiej jak potrafimy. Tak, jak na to zasługuje wasza szczególna praca. Cieszymy się możliwością pracy z Wami. **Do zobaczenia na szkoleniach!***

PRZEBIEG SZKOLENIA:

Program składa się z pięciu dni oznaczonych kolejnymi literami alfabetu: A, B, C, D i E, prowadzonych przez pięcioro trenerów. W ostatnim dniu dodatkowo przez cztery godziny trwają konsultacje prawne.

■ **Dzień szkoleniowy A**

Analiza mojego potencjału w oparciu o model Extended DISC. Pierwszy dzień będzie poświęcony pogłębionemu poznaniu nas samych na podstawie indywidualnych wyników analizy Extended DISC®. Każdy człowiek jest inny – to oczywiste. Niektórzy z nas lubią mówić, inni wolą słuchać, dla jednych wystąpienia publiczne to przyjemność, dla innych stres. Jedni lubią ryzyko i zmiany, dla innych tylko znane, bezpieczne sytuacje są komfortowe. Podejmując decyzje potrzebujemy mniej lub więcej czasu, kierujemy się różnymi danymi.

■ **Dzień szkoleniowy B**

Komunikacja i współpraca w oparciu o model Extended DISC. Drugiego dnia w oparciu o model DISC przećwiczmy komunikowanie się – jeden z podstawowych sposobów ludzkiego funkcjonowania. Ten dzień szkolenia służy analizie własnych zasobów w zakresie komunikowania się z innymi, a także współpracy w zespole.

■ **Dzień szkoleniowy C**

Przestrzeń wielowarstwowa... W tym dniu uczestnicy poznają miasto jako przestrzeń: fizyczną, ale też osobistą, społeczną i kulturową. Celem dydaktycznym tego dnia jest głębsze zrozumienie wyzwań związanych z przekształceniami przestrzeni i przeprowadzkami mieszkańców w kontekście pojęć „wspólnota”, „tożsamość”, „zakorzenienie”, „dziedzictwo”, a wreszcie – „włączenie” i „sprawczość”.

■ **Dzień szkoleniowy D**

„A to nie jest takie proste...” W tym dniu uczestnicy szkolenia uczą się łamać stereotypy i odrzucać uprzedzenia, które mogłyby być główną przeszkodą w osiąganiu celów rewitalizacji. Poznają mechanizm powstawania dyskryminacji i nauczą się jej przeciwdziałać. Ważnym elementem tego dnia jest dyskusja o różnych koncepcjach sprawiedliwości: czy wiemy, jak rewitalizować „sprawiedliwie”?

■ **Dzień szkoleniowy E**

Alkohol, narkotyki... W tym dniu poruszamy tematy pracy w środowisku, w którym stykamy się z użytkownikami substancji psychoaktywnych. Musimy więc wiedzieć dużo więcej o ich specyfice i nauczyć się pracy z takimi osobami. A przy okazji rozbroić własne lęki i nauczyć się, jak wśród osób używających alkoholu i narkotyków pracować bez szkód i ryzyka dla siebie.

Miejsce szkoleń:

Miejszem szkolenia jest **Art_Inkubator** w łódzkiej **Fabryce Sztuki**, mieszczący się przy ul. Tymienieckiego 3. **Fabryka Sztuki** w Łodzi to miejska instytucja kultury usytuowana na terenie XIX-wiecznych fabryk na Księżym Młynie. Powołana została w 2007 roku jako wspólna inicjatywa Fundacji Łódź Art Center, Stowarzyszenia Teatralnego Chorea i Urzędu Miasta Łodzi. **Art_Inkubator** w Fabryce Sztuki to miejsce, gdzie twórczość spotyka się z przedsiębiorczością. Poprzez ten projekt Fabryka Sztuki jako instytucja otoczenia biznesu wspiera biznesy kreatywne a jako instytucja kultury promuje sztukę.



Rozkład dnia szkoleniowego:

Każdy dzień szkoleniowy składa się z ośmiu godzin wykładowych (po 45 minut) połączonych w cztery sesje po 90 minut każda, rozdzielonych 15-minutowymi przerwami. Dzień trwa od godziny 9:00 do 16:00. W przerwach zapewniony jest poczęstunek: bufet kawowy, ciasto i owoce, woda mineralna.

początek	Koniec	Co będzie się działo w każdym dniu szkolenia?	czas w godzinach:	
			zegarowych	wykładowych
9:00	9:15	czynności recepcyjne (lista obecności itd.)	0:15	-
9:15	10:45	SESJA I	1:30	2
10:45	11:00	przerwa 15 min.	0:15	-
11:00	12:30	SESJA II	1:30	2
12:30	12:45	przerwa 15 min.	0:15	-
12:45	14:15	SESJA III	1:30	2
14:15	14:30	przerwa 15 min.	0:15	-
14:30	16:00	SESJA IV	1:30	2
RAZEM:			7 h	= 8 g. wykład.

Dzień Szkoleniowy A: Analiza mojego potencjału w oparciu o model Extended DISC

Blok otwierający szkolenie wprowadza uczestników szkolenia w tematykę łódzkiego **Gminnego Programu Rewitalizacji**, w tym – w specyfikę obszarów opisanych w „Rewitalizacja Obszarowa Centrum Łodzi (Projekty 1 – 8)” - w szczególności charakterystykę problemów społecznych (na podstawie badań z Pilotażu I), które występują na obszarach objętych Projektami 1-8, oraz procedury, z którymi będą mieć styczność mieszkańcy tych obszarów, właściciele nieruchomości i inni interesariusze.

■ Cel dnia szkoleniowego:

Celem tego dnia jest poznanie własnego potencjału, przyjrzenie się swoim preferencjom, jeśli chodzi o zachowania po to, aby móc świadomie wykorzystywać własne możliwości a także lepiej zrozumieć i dopasować się do potrzeb innych osób.

Przeczytaj PRZED rozpoczęciem szkolenia!

Każdy człowiek jest inny – to oczywiste. Niektórzy z nas lubią mówić, inni wolą słuchać, dla jednych wystąpienia publiczne to przyjemność, dla innych stres. Jedni lubią ryzyko i zmiany, dla innych tylko znane, bezpieczne sytuacje są komfortowe. Podejmując decyzje potrzebujemy mniej lub więcej czasu, kierujemy się różnymi danymi.

MODEL EXTENDED DISC

Jak powstał Model Extended DISC? Wszystko zaczęło się od teorii Carla G. Junga opisanej w książce „Typy psychologiczne” w 1921 roku. Podzielił on style zachowań w oparciu o dwie przeciwstawne osie Percepcja – Intuicja i Myślenie – Uczucie. W wyniku czego powstały cztery główne style zachowań. Teorię rozwinął William Moulton Marston w książce *Emocje normalnych ludzi* (1928) definiując czterowymiarową mapę zachowań. Prostota tego modelu sprawia, że jest on chętnie wykorzystywany przez teoretyków i praktyków zarządzania po dzień dzisiejszy. Extended DISC pisuje naturalny sposób reakcji osoby w różnych sytuacjach. Daje to osobie lepszą zdolność do zrozumienia swojego zachowania oraz zachowania innych osób. Taka wiedza pozwala na modyfikowanie swojego zachowania tak, aby być bardziej efektywnym. Extended DISC® nie klasyfikuje ludzi na dobrych i złych. Nie ogranicza możliwości rozwoju jednostki w którymkolwiek kierunku lub środowisku pracy. System Extended DISC® został zaprojektowany, aby dostarczyć użytkownikom praktycznego planu działania, który pozwoli na poprawę działań indywidualnej osoby, zespołów, organizacji.

Wynik analizy Extended DISC® można porównać do mapy drogowej. Jeśli nie wiemy, gdzie jesteśmy, jest oczywiste, że dotarcie do miejsca przeznaczenia będzie bardzo trudne. Jednakże, znając jedynie swoją obecną pozycję nie jesteśmy w lepszej sytuacji, jeśli nie mamy pojęcia, w jakim kierunku chcemy zmierzać. Mapa dostarcza nam szkieletu odniesienia, abyśmy mogli podjąć świadomą decyzję, dokąd chcemy zmierzać.

4 STYLE EXTENDED DISC

Model opiera się na koncepcji przeciwstawnych stylów zachowań C.G Junga. Wykorzystuje przy tym dwie skale przeciwieństw: *Percepcja – Intuicja* oraz *Myślenie – Uczucie*.

- **Percepcja – Intuicja.** Percepcja odnosi się do osoby, która preferuje dokładne analizowanie rzeczy i poświęca czas na upewnianie się, że każde działanie jest słusznym działaniem. Osoba ta chce otrzymać informacje i zasady, lecz również wie, jak inni chcieliby, aby zastosowała dane informacje w określonej sytuacji. Jest lepsza w utrzymywaniu efektywnego rytmu niż ciągłym rozpoczynaniu nowych projektów. Intuicja odnosi się do osoby, która szuka wyzwań, wolności, osiągnięć, odnowy i kreatywności. Rozpoczynanie nowych projektów i zgłębianie nowych pomysłów jest dla niej bardzo fascynujące. Woli wykonywać kilka czynności na raz i jest zawsze otwarta na zmianę kierunku działania. Impulsywne zachowanie w sytuacjach ad hoc jest dla niej naturalne.
- **Myślenie – Uczucie.** Myślenie odnosi się do osoby, która ceni fakty, cele, zasady, osiągnięcia i własną wolność. Osoba ta chce mieć indywidualne cele i pragnie pracować niezależnie. Efektywność jest dla niej bardzo ważna. Może łatwo przyjąć dystans do innych ludzi, aby osiągnąć swoje cele. Uczucie odnosi się do osoby, która potrzebuje znać opinię innych zanim podejmie decyzję oraz, dla której istotna jest wymiana opinii i uczuć. Jest członkiem zespołu i chce dzielić zarówno informacje jak i odpowiedzialność. Dobra atmosfera i poczucie wspólnoty są dla niej ważne.

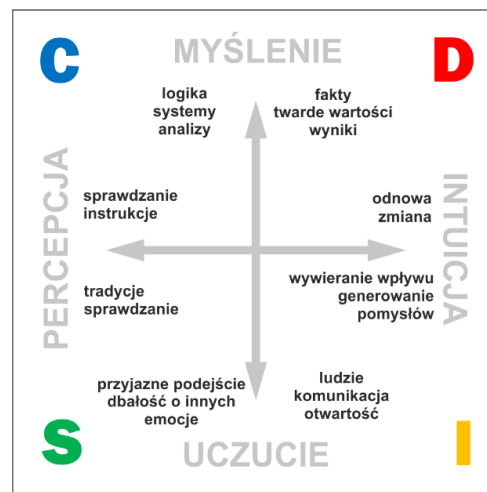
W zależności od tego, które z tych zachowań są nam bliższe, możemy odnaleźć swój potencjał na mapie czterech podstawowych stylów zachowań DISC.

Styl D (czerwony) – jest kombinacją dwóch wymiarów: Intuicji i Myślenia

Styl I (żółty) – jest kombinacją dwóch wymiarów: Intuicji i Uczucia

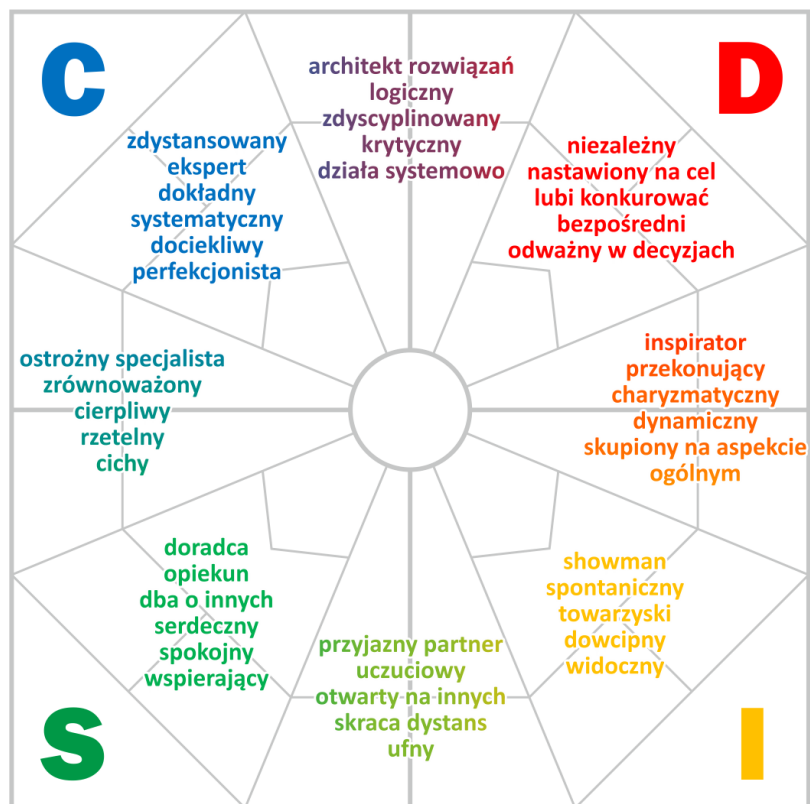
Styl S (zielony) – jest kombinacją dwóch wymiarów: Percepcji i Uczucia

Styl C (niebieski) – jest kombinacją dwóch wymiarów: Percepcji i Myślenia



CHARAKTERYSTYKA STYLÓW

Każdy styl wiąże się z typowymi, charakterystycznymi zachowaniami.



■ **Zawartość dnia szkoleniowego:**

W tej części warsztatu uczestnicy poznają modele Extended DISC i nauczą się rozpoznawać style DISC na podstawie charakterystycznych zachowań. Przygotują się także do pełnego zrozumienia własnego wyniku. Każda osoba otrzyma swój indywidualny raport Analizy Extended DISC, który powstanie dzięki wypełnieniu kwestionariusza przed szkoleniem. Będzie czas na refleksję nad własnym stylem działania oraz wyciągnięcie indywidualnych wniosków.

■ Materiały szkoleniowe:

CHARAKTERYSTYKA STYLÓW DISC

■ ANNA

OPIS	Styl
Anna lubi dużo mówić, często żartuje i opowiada o swoich licznych przygodach.	
Jako przełożona bywa bardzo stanowcza. Na spotkaniach zespołu lubi mieć ostatnie zdanie.	
Ceni energicznych i samodzielnych współpracowników, którzy nie marnują jej czasu pytaniami o szczegóły.	
Często zgłasza nowe pomysły na udoskonalenia swojego obszaru działania, nie lubi rutyny i stagnacji.	
Odnosi sukcesy.	
Lubi uczestniczyć w publicznych spotkaniach czy wydarzeniach marketingowych, szczególnie jeśli można tam spotykać nowych ludzi i nawiązywać nowe kontakty.	
Z wykształcenia jest socjolożką.	
Jest najszczęśliwsza, kiedy może zarządzać po swojemu swoim obszarem.	
Odczuwa satysfakcję z wykonywanej pracy.	

STYLE ANNY TO:

■ JAN

OPIS	Styl
Jan jest bardzo skupiony na swojej pracy, lubi zamknąć się w gabinecie i spędzać długie godziny na analizie danych i wyciąganiu wniosków.	
Zanim umówi się z kimś na spotkanie prosi o przesłanie szczegółowej agendy tak aby mógł się dobrze przygotować.	
Ceni współpracowników, którzy są dobrze przygotowani do rozmowy, znają wszystkie szczegóły omawianej sprawy.	
Jan chętnie pomaga współpracownikom w zrozumieniu zawitości nowych rozwiązań prawnych.	
Woli jednak umówić się na rozmowę twarzą w twarz niż prowadzić prezentację podczas spotkań zespołu.	
Jan ostrożnie przyjmuje wszelkie propozycje zmian w zaplanowanym harmonogramie pracy.	
Ceni przełożonego, który jest wyważony i uprzejmy.	

STYLE JANA TO:

ROZPOZNAWANIE STYLÓW DISC

OSOBA	Charakterystyczne zachowania	Style
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
Dominujący styl tej osoby to:		
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
Dominujący styl tej osoby to:		
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
Dominujący styl tej osoby to:		

Dzień Szkoleniowy B: **Komunikacja i współpraca** **w oparciu o model Extended DISC**

■ Cel dnia szkoleniowego:

Tego dnia uczestnicy nauczą się wykorzystywać model Extended DISC do doskonalenia relacji i budowania efektywnej współpracy.

Poznajcie mój styl

Wybierz z Indywidualnego raportu Analizy Extended DISC informacje na swój temat, którymi chciałbyś/chciałabyś podzielić się z zespołem. Mogą one dotyczyć Twoich mocnych stron, reakcji na sytuacje stresowe lub typowej roli grupowej. Może chcesz powiedzieć inny jaki rodzaj komunikacji preferujesz lub jakie zadania są dla Ciebie komfortowe lub niekomfortowe?

Wybór należy do Ciebie. Przekazanie osobom ważnym dla Ciebie tego typu informacji może znacznie ułatwić współpracę i relacje.

Chciałbym/chciałabym abyście wiedzieli, że:

1.
2.
3.
4.
5.

Zrozumienie stylów: połącz opisy ze stylami.

PRACA ZESPOŁOWA			
			
Dobrze pracuje w grupie. Chce czuć przynależność. Cichy, ale otwiera się gdy go pytają. Buduje poczucie wspólnoty. Dobry słuchacz. Pełna szacunku postawa wobec innych. Wspiera grupę. Wrażliwy na atmosferę.	Cichy i wycofany. Woli pracować sam. Ekspert. Pamięta o zasadach. Potrzebuje czasu, zanim przedstawi swój punkt widzenia. Skupia się na zadaniach, nie pogawędkach.	Przewodniczący. Praca w grupie - czy warto? Mówi czego chce, nie zważa na innych. Trudno mu być członkiem grupy. Tworzy normy. Przewodzi zmianom. Ustala cele.	Chce być zauważanym. Unika rozmów o nudnych i rutynowych czynnościach. Buduje entuzjazm i zapał. Zgłasza pomysły. Mówi więcej niż słucha. Wspiera grupę w dążeniu do realizacji zadań.

KOMFORTOWE SYTUACJE			
			
Dzieją się rzeczy nowe i ekscytujące. Dużo się zmienia. Jest wielu nowych ludzi. Jest szybkość i ruch.	Panuje dobra atmosfera. Ludzie okazują sobie szacunek. Jest możliwość relaksu. Jest możliwość spokojnej rozmowy.	Jest wystarczająca ilość czasu żeby doprowadzić zadanie do perfekcji. Jest możliwość gruntownego badania. Rozmowy nie wykraczają poza obszary zawodowe.	Może konkurować. Działa po swojemu. Może porównać z innymi swoje wyniki. Działa się szybko i efektywnie.

NIEKOMFORTOWE SYTUACJE



Brak logiki i porządku.

Brak czasu na analizę problemu.



Dużo szczegółów.

Rutynowa praca.



Nieprzyjemna atmosfera.

Gwałtowne zmiany.



Brak determinacji.

Brak efektywności.

SŁUCHANIE



Inni go słuchają.

Uwielbia dyskutować i udzielać się towarzystwu.

Dzieli się tym co wie.

Woli słuchać krótkich historii.



Woli słuchać jedynie krótkich wyjaśnień

Zastanawia się nad korzyściami dla siebie.

Nie jest drobiazgowy.
Zniecierpliwiony okazuje emocje.



Ma problemy ze słuchaniem jeśli kwestie nie są prezentowane w logiczny sposób.

Krytyczny, wyłapuje potencjalne błędy.

Jeśli coś go zainteresuje, chętnie słucha.



Widzi i akceptuje różne punkty widzenia, zatem może pomagać ludziom.

Przytakuje chociaż nie zawsze się zgadza.

Styl D		
<i>Źródła trudności/stresu</i>	<i>Typowe reakcje</i>	<i>Jak się dopasować?</i>
Styl I		
<i>Źródła trudności/stresu</i>	<i>Typowe reakcje</i>	<i>Jak się dopasować?</i>
Styl S		
<i>Źródła trudności/stresu</i>	<i>Typowe reakcje</i>	<i>Jak się dopasować?</i>
Styl C		
<i>Źródła trudności/stresu</i>	<i>Typowe reakcje</i>	<i>Jak się dopasować?</i>

ĆWICZENIE „JAK SKUTECZNIE KOMUNIKOWAĆ SIĘ Z OSOBAMI RÓŻNYCH STYLACH”

Instrukcja dla zespołu

Zadaniem zespołu jest przygotowanie krótkiej scenki (2-3 minuty), która zilustruje różne sposoby komunikowania i motywowania osób w zależności od preferowanych stylów.

1. zapoznajcie się z opisem sytuacji
2. wspólnie przygotujcie argumenty do rozmowy w scenie, dopasujcie je do stylu rozmówcy
3. wyznaczcie osoby, które odegrają scenkę

➔ Sytuacja 1

Właśnie dostałeś/aś pilną pracę do przygotowania na jutro. Żeby ją wykonać będziesz musiał/a zostać po godzinach. Bardzo ci to nie na rękę, bo na wieczór masz zaplanowaną uroczystość rodzinną, z której trudno będzie ci się wykręcić.

Zastanawiasz się w jaki sposób poprosić kolegę, by wyręczył/a cię w tej pracy.

Wiesz, że kolega ma **styl**

➔ Sytuacja 2

Rozmawialiście z kolegami, że dobrym rozwiązaniem usprawniającym waszą pracę byłaby możliwość 3-4 dni w miesiącu pracować w zaciszu domowym.

Wiesz, że twój szef ma **styl**

➔ Sytuacja 3

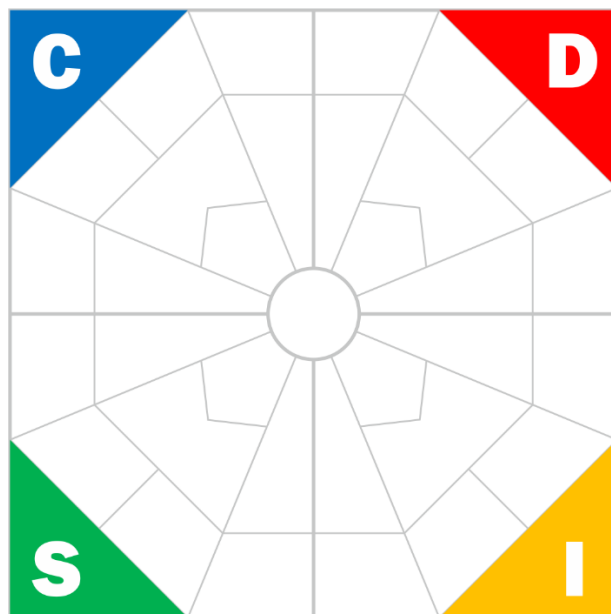
Planujesz remont domu. Jedną z prac budowlanych byłaby o wiele łatwiejsza do przeprowadzenia i tańsza, gdyby sąsiad zgodził się na wjechanie dźwigu do jego ogródka. Operacja ta trwałaby 3-4 dni i raczej byłaby dla niego uciążliwa.

Nie utrzymujesz z sąsiadem bliskich kontaktów, ale z obserwacji domyślasz się, że ma on **styl**

➔ Sytuacja 4

Musisz zlecić jednemu ze swoich pracowników dodatkową pracę do wykonania podczas weekendu – na poniedziałek. Oczywiście mógłbyś po prostu „kazać” mu to zrobić, ale zdajesz sobie sprawę, że opracowanie będzie znacznie lepiej przygotowane, gdy się w nie zaangażuje.

Wiesz, że pracownik ma **styl**

POTENCJAŁ NASZEGO ZESPOŁU – MAPA EXTENDED DISC**Mocne strony****Zagrożenia****O czym pamiętać by uniknąć zagrożeń i lepiej działać jako zespół**

Dzień Szkoleniowy C: „Przestrzeń wielowarstwowa...”

Motto:

„Remonty i przebudowy – z tym sobie poradzimy. Ale prawdę mówiąc nie wierzę, że to wywoła jakąś zmianę społeczną. Niby jak remont miałby zmienić ludzi?”
– jeśli czasami myślisz w podobny sposób, dziś otrzymasz odpowiedź.

■ Cel dnia szkoleniowego:

W tym dniu uczestnicy poznają miasto jako przestrzeń, w której najłatwiej zauważalna jest **warstwa fizyczna** uporządkowana przez konstrukcje, formy i funkcje. Będą mieli okazję taką przestrzeń zaprojektować. A potem stopniowo poznają inne warstwy miejskiej przestrzeni: **warstwę osobistą** ukształtowaną z przeżyć i wspomnień, w której powstaje poczucie zakorzenienia w danym miejscu i która kształtuje osobistą tożsamość swoich mieszkańców, **warstwę społeczną** w której odbywa się przeżywanie wspólnoty, kształtowanie włączenia społecznego i w której powstaje spójność, a wreszcie – **warstwę kulturową**, w której drga pełen wiecznych napięć i sporów porządek wartości i symboli, w której nabiera sensu pojęcie dziedzictwa.

Poznając kolejno te cztery warstwy mamy szansę zauważyć po raz pierwszy, jak „zwykła” przebudowa ulicy – pozornie drobna interwencja techniczna – wzbudza niezaplanowane i niekontrolowane fale w innych warstwach życia miasta. I zrozumiemy dużo głębiej, jak zmiany przestrzenne współkształtują zmianę społeczną.

Przeczytaj PRZED rozpoczęciem szkolenia!

Akurat ten dzień szkoleniowy spróbujemy zacząć od obszernej **części definicyjnej**. Wiemy, że definicje bywają nudne i wielu z Was wydają się zbędne. Ale jednak pamiętaj, czytelniku: **one tu są**. Więc jeśli cokolwiek dalej wyda ci się niejasne, wracaj w to miejsce, wczytuj się w nie i odkrywaj ich sens.

Staraliśmy się zapisać nasze definicje możliwie prosto, w sposób zrozumiały dla niefachowca, a ponadto – w sposób ciekawy i poruszający wyobraźnię. Wiec to nie zawsze są ściśle definicje podręcznikowe i specjaliści z poszczególnych dziedzin fachowych mogą krzywić się na niektóre z nich. Ale dla nas ważniejsze jest to, żeby te definicje przemawiały do wyobraźni czytelników, żeby były wspólnie zrozumiałe ponad granicami wąskich specjalizacji i wiedzy eksperckiej. Żeby były, żywe, obrazowe, soczyste. Więc czytajcie je, zapraszamy!

➔ Dziedzictwo

Dziedzictwo to zasób kulturowy rzeczy i elementów niematerialnych wytworzonych przez dane społeczeństwo oraz splecione z tym zasobem otoczenie przyrodnicze, odczuwane przez to społeczeństwo jako na tyle ważne dla jego tożsamości, że wymagające ochrony. Dziedzictwo nie funkcjonuje w oderwaniu od społeczności: nie ma abstrakcyjnego „dziedzictwa jako takiego”, dziedzictwo zawsze jest czyjeś. Nawet jeśli UNESCO mówi o *dziedzictwie kulturalnym i naturalnym* *l u d z k o ś c i*, to taki najogólniejszy z ogólnych podmiot także wyznacza jakiś kontekst pozwalający ustalić, co jest ważnym składnikiem dziedzictwa. W kontekście rewitalizacji warto pamiętać: nie ma skuteczniejszego instrumentu ochrony dziedzictwa niż żywa pamięć i żywe przekonanie o jego ważności.

➔ Kultura

Kultura w najszerszym rozumieniu to funkcjonujący w danym społeczeństwie porządek wartości i symboli oraz wszystko to, w postaci czego ten porządek wartości i symboli się uzewnętrznia i materializuje. Pamiętajmy przy tym, że strukturą symboliczną jest też język, że wobec tego kultura, to nie jakaś wyodrębniona część ludzkiego bytowania, ale pewien aspekt całego życia społeczności, przenikający wszystko. A do tej naukowej definicji dołożmy jeszcze najprostszą w świecie definicję, jaką wymyśliła Alicja, gdy jej dziadek – Wojciech Kłosowski – próbował wyjaśnić jej pojęcie *paradygmatu aksjosemiotycznego*. Alicja posłuchała i powiedziała: „Acha, czyli kultura to jest to co robimy, bo chcemy chociaż nie musimy”.

➔ Marginalizacja

Marginalizacja oznacza spadek znaczenia w społeczeństwie danej osoby lub grupy, osłabienie jej wpływu na życie społeczne, subiektywne odbieranie przez resztę społeczeństwa jej głosu jako mało ważnego. Skutkiem marginalizacji (procesu) jest wykluczenie społeczne (stan).

➔ Miejsce

Nie każda lokalizacja w przestrzeni miasta jest „miejscem” w znaczeniu, w jakim chcemy tu używać tego terminu. Bo „miejsce” – powiada Manuel Castells – to taka i tylko taka lokalizacja miejska, której znaczenie, forma i funkcja konstytuują się w jej fizycznych granicach, w interakcji jedynie z bezpośrednim sąsiedztwem¹. Nie jest więc „miejscem” skrzyżowanie dwóch arterii komunikacyjnych pośrodku wielkiego blokowiska – lokalizacja, której identyczne klony spotykamy w każdym większym mieście Polski, pozbawiona jakiegokolwiek indywidualnej tożsamości. Nie jest też miejscem osiedle developerskie pasujące do otoczenia jak „zrzucone z samolotu w przypadkowym mieście”. Miejsce to tylko taka lokalizacja, w której – gdybym się nagle ocknął ze snu w czasie podróży – natychmiast poznaję, gdzie jestem, a po chwili, odczytuję jej indywidualne sensory i znaczenia. Bo miejsce jest utkane z niepowtarzalności.

¹ Manuel Castells, *Spółczesność sieci*, Warszawa 2007, s. 423

➔ Przestrzeń

Chcemy tu zbliżyć się do zrozumienia znaczenia terminu „przestrzeń” nie w sensie abstrakcyjnym, ale w konkretnym kontekście miasta. W praktyce funkcjonowania miasta nie wystarczy rozumieć przestrzeni „geometrycznie” jako przestrzeni kartezjańskiej: rozciągłości, w której rzeczy mają swoje wymiary, przyjmują wobec siebie jakieś położenia, sytuują się wobec siebie w jakichś odległościach, opisanych przez „długość – szerokość – wysokość”. To tylko najprostsza warstwa przestrzeni miasta, układ odniesienia dla całego bogactwa innych rozumień przestrzeni. Gdy zaczynamy mówić o innych warstwach przestrzeni miejskiej, bardzo szybko pojawia się czwarty jej wymiar: czas. Pytamy już nie tylko: *gdzie*, ale także: *kiedy*. Od obiektów w przestrzeniach: *wspomnień osobistych, dziedzictwa*, ale także *marzeń i planów* dzielą nas nie tylko odległości przestrzenne, ale i dystanse czasowe. Więc mówiąc o przestrzeni miasta pamiętajmy, że w jakimś sensie jest ona zawsze swoistą „czasoprzestrzenią”. Na użytek tego szkolenia wprowadzamy jedno z możliwych uporządkowań rozmowy o przestrzeni miasta, odnotowując jej cztery warstwy:

➔ Przestrzeń fizyczna

Tak nazwiemy warstwę przestrzeni miejskiej, w której sytuują się formy, konstrukcje oraz najprościej zdefiniowane funkcje. To przestrzeń budynków, ulic, parków, instalacji podziemnych, operująca – przykładowo – pojęciami: *odległości, zagęszczenia, kolizji, zagospodarowania, ładu przestrzennego* itp.

➔ Przestrzeń kulturowa

Tak nazwiemy warstwę przestrzeni miejskiej, w której sytuują się wartości i symbole, w której uczestniczymy w kulturze, doświadczamy kontaktu z dziedzictwem i współtworzymy je dla przyszłości. To przestrzeń *języka, stylu, kreatywności, obyczajów, mody, buntu, sztuki, twórczości* itp.

➔ Przestrzeń osobista

Tak nazwiemy warstwę przestrzeni miejskiej, w której sytuują się osobiste wspomnienia, przeżycia i wzruszenia: warstwę, która wnika w naszą indywidualną tożsamość. To przestrzeń indywidualnej pamięci i indywidualnych emocji, z których buduje się osobiste poczucie zakorzenienia w danym miejscu.

➔ Przestrzeń społeczna

Tak nazwiemy warstwę przestrzeni miejskiej, w której kreuje się wspólnota. To przestrzeń relacji społecznych, operująca – przykładowo – pojęciami: *wykluczenia, włączenia społecznego, negocjacji, uprzedzeń, spójności, dyskryminacji, sprawczości, komunikacji, debaty, dobra wspólnego* itp.

➔ Spójność społeczna

W rozumieniu Rady Europy – spójność społeczna to zdolność społeczeństwa do zapewnienia dobrobytu wszystkim swoim członkom, zminimalizowania różnic i uniknięcia polaryzacji. W praktyce istotą spójności społecznej jest budowanie takich relacji społecznych, aby naturalna różnorodność wzbogacająca społeczeństwo nie przeradzała się w bolesne podziały generujące nieufność i wrogość między grupami społecznymi a nawet w segregację społeczną.

➔ Sprawczość

Sprawczość to realna możliwość wpływu na coś. W kontekście rewitalizacji pojęcie *sprawczości* jest dla nas szczególnie ważne w znaczeniu **indywidualnej możliwości realnego wpływania przez daną osobę na kształt jej otoczenia, a przez to – kształtowania przez nią własnego życia**. Poczucie sprawczości – jak dowodzą badania psychologiczne – jest fundamentalnie ważne dla skutecznego mobilizowania się ludzi do starań o poprawę własnego losu. A długotrwałe doświadczenie braku sprawczości zamienia się w niezwykle niebezpieczną wyuczoną bezradność.

➔ Tożsamość

Pojęcie tożsamość odnosi się zarówno do tego, jak ludzie rozumieją samych siebie i co jest dla nich ważne (o tak ujętej tożsamości powiemy: tożsamość indywidualna, jednostkowa), jak i do tego, jak ludzie są postrzegani przez innych (to z kolei tożsamość społeczna). Ta pierwsza jest stanem świadomości, rozgrywa się w psychice. Ta druga – jest faktem społecznym.

➔ Tożsamość indywidualna

Tożsamość indywidualna powstaje w odniesieniu do poczucia własnej podmiotowości, fundamentalnych przekonań o świecie, tworzących zręb indywidualnego światopoglądu itp. Tak naprawdę tożsamość indywidualna jest zawsze subiektywna: moją jednostkową tożsamość buduje to, kim się czuję i za kogo się mam. Jeszcze sto lat temu oczywistym rdzeniem takiej tożsamości było poczucie przynależności lokalnej: „Jestem z Łodzi” lub wręcz sublokalnej: „jestem ze Starego Polesia”, „jestem z Włókienniczej” itd. Ale dziś to już nie takie oczywiste: dziś mogę mieć tożsamość skonstruowaną bez elementu przynależności lokalnej. Znaczące grupy społeczne – nie tylko młodzieży – są „z Europy” albo wręcz „z Facebooka” lub „z Tweetera”. Fizycznie istniejące miejsca muszą aktywnie walczyć o prawo obecności w kodzie czyjejś indywidualnej tożsamości. Jeśli są nijakie, nie stają się częścią indywidualnej tożsamości nikogo.

➔ Tożsamość społeczna

Z kolei tożsamość społeczna dotyczy cech, które jednostce przypisują inni, na podstawie pełnionych ról społecznych i przynależności do grup (lub społecznego odczucia, że ktoś takie role pełni i do takich grup należy, co nie musi mieć pokrycia w faktach). O ile tożsamość indywidualna rozgrywa się w mojej głowie, o tyle to, za kogo mają mnie inni, jest twardym faktem społecznym, na który mam ograniczony wpływ.

➔ Włączenie społeczne

Włączenie społeczne to odnosząca się do danej osoby jej realna możliwość faktycznego uczestnictwa w relacjach społecznych – funkcjonowania w kręgu znajomych, zawierania przyjaźni, podejmowania pracy, doznawania szacunku i uznania itp. – oraz faktyczne korzystanie z tych możliwości przez tę osobę według jej własnych potrzeb. Mówiąc bardzo prosto: włączony społecznie jest ten, kto może dobrze czuć się wśród ludzi.

➔ Wspólnota

Wspólnota – w znaczeniu, w jakim używamy tego terminu w ramach naszego szkolenia – to taki stan pewnej zbiorowości ludzi, w którym zbiorowość tę zaczynają wiązać jednocześnie dwa spoiwa. **Po pierwsze** członkowie tej zbiorowości zaczynają włączać fakt przynależności do niej we własne **indywidualne tożsamości**: zaczynają określać samych siebie poprzez tę przynależność, bo jest ona dla nich przynajmniej do pewnego stopnia konstytutywna. **Po drugie** – istnieje coś, co członkowie grupy odczuwają jako **dobro wspólne**, na rzecz czego są gotowi działać nawet kosztem swego interesu osobistego. W uproszczeniu mówimy „wspólnota” o grupie mającej takie dwie cechy, ale pamiętajmy: w ścisłym sensie wspólnota to stan, w jakim ta grupa się znajduje. Ten stan nie musi być trwały: grupa może znaleźć się w stanie wspólnoty, ale może też wspólnotowość utracić.

➔ Wykluczenie społeczne

Wykluczenie to doznawany przez jednostkę lub grupę faktyczny brak możliwości lub znaczne utrudnienie pełnienia ról społecznych dostępnych dla innych, nawiązywania normalnych relacji społecznych, korzystania z dóbr publicznych i infrastruktury społecznej, gromadzenia zasobów i zdobywanie dochodów w godny sposób. Wykluczona społecznie jest jednostka lub grupa, która w sensie formalnym należy do danego społeczeństwa i chce uczestniczyć w jego życiu czynnie, lecz nie może z powodów będących poza jej kontrolą.

➔ Wyczona bezradność

Wyczona bezradność jest zjawiskiem psychologicznym: badania potwierdzają niezbieżnie, że długotrwałe doświadczenie braku sprawczości, niemożności wywarcia kształtującego wpływu na swoje otoczenie, a więc także – niemożności kształtowania swojego życia skutkuje **trwałym porzuceniem prób odzyskania tego wpływu**. Mówiąc prosto: ten, kto w dzieciństwie wielokrotnie przekonał się, że od jego starań nic nie zależy, że nie ma na nic wpływu, trwale odczuwa się podejmowania prób poprawienia swego losu, ponieważ fundamentalnie nie wierzy w ich skuteczność. Chcąc potem pomóc takiemu komuś w poprawie jego losu nie wystarczy już „udostępnić mu szansę”, „dać wędkę”. Bowiem problem osoby dotkniętej wyczoną bezradnością NIE polega na braku szans, tylko na braku umiejętności uwierzenia w te szansę. Jedyнным sposobem skutecznej walki z *wyczoną bezradnością* jest stopniowe **odbudowywanie w ludziach poczucia sprawczości**.

➔ Zakorzenie

Przez „zakorzenie” rozumiemy tutaj przede wszystkim stan subiektywnego poczucia „wywodzenia się stąd”, swobodnego przywiązania do danego miejsca siecią wspomnień i osobistych emocji (*poczucie zakorzenia*). Ale także – sposób realnego funkcjonowania tu i teraz, wynikający z poczucia zakorzenia w znaczeniu pierwszym: kultuwanie miejscowych zwyczajów, dumne okazywanie swojej lokalnej tożsamości, swych korzeni, a wreszcie – osobiste decyzje o pozostaniu tutaj, o związaniu życia z danym miejscem.

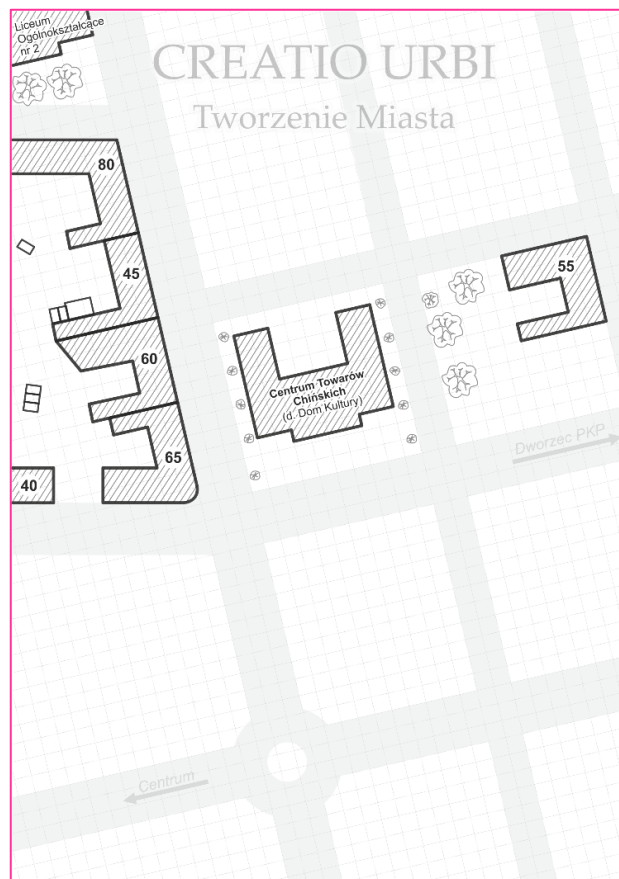
Sesja I (9:15 - 10:45): Przestrzeń fizyczna: konstrukcje, formy, funkcje...

■ Zawartość sesji:

Uczestnicy podzieleni na 5-osobowe zespoły rozpoczynają ćwiczenie „Creatio Urbis”: na wydrukowanym arkuszu 100 na 70 cm planujemy fragment miasta w skali 1:500 – przestrzeń życia dla ok. 1200 mieszkańców.

■ Materiały szkoleniowe do sesji:

Rozmawiamy o przestrzeni miasta jako układzie funkcji, form i konstrukcji. Jak one na siebie wpływają? Jaką odległość do różnych funkcji akceptujemy, a jaką uważamy za barierę? Mapa jest częściowo wydrukowana, a resztę doprojektują uczestnicy szkolenia. Pośrodku mapy widać budynek dawnego kina i Domu Kultury. DK został zlikwidowany z powodu nikomej frekwencji. Budynek wydzierzawiono marketowi towarów chińskich. W lewym górnym rogu znajduje się istniejące tu od 110 lat LO nr 2, które właśnie zmienia patrona. Bok pola siatki mapy to 5 metrów. Przyjmujemy, że w całym obszarze dominuje zabudowa czterokondygnacyjna, a więc jeśli rysujemy budynek mieszkalny, to na jednej kratce jego powierzchni zabudowy zamieszkają około trzy osoby. Przykładowo: budynek o wymiarach 2 na 5 krat to 30 mieszkańców. Budynki które zostały już wydrukowane, mają wpisaną liczbę mieszkańców. Naszym zadaniem jest zaprojektować przyjazny fragment miasta dla około 1200 mieszkańców. Czego będą potrzebować? Jakich funkcji? W tej części uczestnicy identyfikują wyzwania występujące w przestrzeni miejskiej: deficyt niektórych zasobów (przestrzeni, zieleni, światła, ciszy, itp.) w stosunku do potrzeb poszczególnych grup mieszkańców oraz potencjalne konflikty przestrzenne związane z różnymi potrzebami.



Ta sama mapa będzie używana do końca dnia w kolejnych etapach ćwiczenia.

Sesja II (11:00 - 12:30): Przestrzeń osobista: wspomnienia, przeżycia zakorzenienie, tożsamość...

■ Zawartość sesji:

W tej sesji uczestnicy patrzą na zaprojektowaną przestrzeń z perspektywy pojedynczego człowieka i zaczynają rozważania nad pojęciem *tożsamości* i *zakorzeniania*. Wiemy, że głównym zagrożeniem rozwojowym Łodzi jest odpływ mobilnych mieszkańców, a wraz z nimi i ich kapitału ludzkiego. Jak ich zatrzymać? Być może dzięki poczuciu zakorzenienia. Lecz czym ono jest? CO sprawia, że częścią mojej tożsamości osobistej staje się stwierdzenie: „jestem STĄD”?

■ Materiały szkoleniowe do sesji:

Sesja zaczyna się projekcją filmu: „Piłka, żółty trzepak i Nadziejka”. Uczestnicy na podstawie filmu, ale też osobistych doświadczeń i refleksji dyskutują o wspomnieniach i przeżyciach młodości, jako źródłach poczucia zakorzenienia w danym poczucia miejscu, ale też jako o budulcu indywidualnej tożsamości. Rozmawiamy o tym, co jest ważne dla uznania przestrzeni za osobistą, przyjazną, własną, cenną. Taką, do której po latach będzie się miał sentyment.



Teraz uczestnicy wspólnie wykonują ćwiczenie „Przestrzeń dzieciństwa”: próbują przypomnieć sobie ważne przestrzenie ze swoich wspomnień: jakie cechy miały? Dlaczego są ważne? Czy wszyscy przypomnieliśmy sobie przestrzenie podobne, czy może każdy ma wspomnienia zupełnie inne?

Następnie wspólnie modelujemy (wymyślamy) czworo konkretnych mieszkańców projektowanej części miasta w różnym wieku i nadajemy im imiona. Teraz dzielimy się ponownie na zespoły, w których pracowaliśmy dotychczas i dorysowujemy na naszej mapie nowym kolorem „skarby dzieciństwa” naszych czterech postaci, miejsca ich ważnych wspomnień i „węzły tożsamości”.

Sesja III (12:45 - 14:15): Przestrzeń społeczna: włączenie, spójność, wspólnota, kapitał społeczny...

■ Zawartość sesji:

W tej sesji uczestnicy robią krok w stronę perspektywy grupowej, społecznej; mierzą się z pojęciami „włączenia społecznego”, „spójności społecznej” a wreszcie – „wspólnoty”. Jak powstaje wspólnota? A co to jest *kapitał społeczny*? Czym jest społeczny kapitał *wiążący*, a czym – społeczny kapitał *pomostowy*? Dlaczego ważne jest budowanie tego drugiego? Uczestnicy dorysowują nowym kolorem elementy wspólnototwórcze na naszej mapie: miejsca spotkań, zbiorowych przeżyć, „doświadczenia wspólnoty” i budowania sieci solidarności.

■ Materiały szkoleniowe do sesji:

Wstępem do tej sesji jest projekcja filmu „Podwórko im. Wszystkich Mieszkańców” o słynnym eksperymencie artystki Izy Rutkowskiej we Wrocławiu. Po filmie przewidziana jest głęboka dyskusja o powstawaniu wspólnoty.



WSPÓLOTWÓRCZE MIEJSCA: ZAZNACZCIE JE NA MAPIE!

Zadanie zespołowe: zaznaczcie na mapie wymienione w tabeli miejsca. Jeśli ich nie ma – stwórzcie je!

Opis miejsca	Zaznacz:	Czy jest?
„MIEJSCÓWKA” – miejsce w otwartej przestrzeni publicznej, gdzie popołudniami stale przesiadują grupy młodzieży licealnej starszej: miejsca do siedzenia w grupkach, względny spokój i dyskrecja...	1	TAK/NIE
„PUNKT SPOTKAŃ” – charakterystyczne, znane wszystkim miejsce umawiania się na spotkania, gdzie można chwilę wygodnie poczekać i skąd następnie wyrusza się dalej: dobra dostępność logistyczna!	2	
„KAWIARENKA” – lokal, gdzie można się spotykać, gadać, urządzić kameralne spotkania, czynny do późnych godzin wieczornych, bezpieczny, kameralny, ciepły, międzypokoleniowy	3	
„STOLIK Z SZACHOWNICĄ” – symbolicznie określamy tak miejsce w przestrzeni otwartej, gdzie mogą spotykać się w swoim gronie seniorzy; seniorska wersja młodzieżowej „Miejscówki”	4	
„KLUB” – miejsce, gdzie można wynająć małą salę na spotkanie stowarzyszenia, grupy sąsiadów, grupy inicjatywnej itp. (około 30 osób, pod dachem, miejsce całoroczne, także w weekendy, niedrogo).	5	
„AGORA” – miejsce spotkań ogólnodzielnicowych – sala na około 120 osób, gdzie można robić zebrania mieszkańców, debaty, warsztaty, konsultacje i wydarzenia z przewidywaną większą frekwencją.	6	

OCENIAMY STAN KAPITAŁU SPOŁECZNEGO:

Rodzaj sieci:	Przykłady interakcji społecznych	To jest gotowe	To trzeba wzmocnić	To trzeba zainicjować
1	2	3	5	6
Sieć relacji ZAUFANIA:	Mogę wywiesić na podwórku pranie i nikt go nie ukradnie...			
	Mogę zostawić na podwórku nieprzyjęty rower i nic się nie stanie...			
	Wyjeżdżając na tydzień mogę dać sąsiadowi klucze, żeby podlał kwiaty...			
	W lokalnym sklepiku mogę w razie czego kupić coś „na zeszyt”			

Sieć relacji LOJALNOŚCI:	Zawsze spłacam zakupy „na zeszyt” w lokalnym sklepiku...			
	Jeżeli znajdę pozostawioną na ławce kurtkę sąsiada, odniosę mu ją.			
	Jeżeli znajdę portfel sąsiada, odniosę mu go.			
	Jeżeli dzielnicowy zapyta o sąsiada, opowiem tylko to, co trzeba.			
Sieć relacji SOLIDARNOŚCI	Jestem gotów udzielić sąsiadowi drobnej pomocy (pożyczyć cukru, drobną kwotę)			
	Byłbym gotów przez kilka dni porządkować z sąsiadami podwórko			
	Mogę brać udział przez kilka tygodni w przygotowywaniu dzielnicowego festynu			
	Mogę pracować społecznie kilka miesięcy urządzając nasz dzielnicowy park			

KAPITAŁ SPOŁECZNY: POMOSTOWY CZY WIAŻĄCY?

Rodzaj:	Przykłady interakcji społecznych	często	średnio	Rzadko
1	2	3	5	6
WIAŻĄCY kapitał społeczny	Mogę ufać moim sąsiadom i ziomkom, ale raczej nikomu więcej.			
	Ufam ludziom z dzielnicy, do innych dopiero musiałbym się przekonać.			
	Mam przyjaciół tylko na dzielnicy. Innych ludzi raczej nie znam			
	Gdybym zakładał firmę (ekipę, kapelę), wziąłbym tylko ludzi stąd.			

POMOSTOWY kapitał społeczny:	Ufam ludziom z Łodzi, ale też nie obawiam się ludzi z innych miast			
	Generalnie raczej ufam ludziom, nie dzielę ich na swoich i obcych.			
	Mam przyjaciół i tutaj, i w innych miastach/krajach. Zaprzyjaźniam się łatwo			
	Gdybym zakładał firmę (ekipę, kapelę), szukałbym najlepszych w Polsce.			

POMYSŁY NA WZMOCNIENIE POMOSTOWEGO KAPITAŁU SPOŁECZNEGO:

Sesja IV (14:30 – 16:00): Przestrzeń kulturowa: wartości, symbole, dziedzictwo, kreatywność, sprawczość...

■ Zawartość sesji:

W ostatniej sesji uczestnicy są zaproszeni do zauważenia i zrozumienia ciągłego napięcia pomiędzy jednostką a społecznością, pomiędzy potrzebą bycia niepowtarzalnym a wspólnotą, która otacza ciepłem i włączeniem, jednak daje to za cenę „bycia jednakim”. Rozważamy kulturę jako wspólnie zrozumiały w danej społeczności (co nie znaczy, że wspólnie akceptowany!) porządek wartości i symboli (paradygmat aksjosemiotyczny). Wrysowujemy na naszą mapę ważne symbole i elementy wartości, tworzących nasze dziedzictwo.

■ Materiały szkoleniowe do sesji:

NOTUJEMY POMYSŁY NA DZIAŁANIA PRZYBLIŻAJĄCE MŁODZIEŻY DZIEDZICTWO ŁÓDZI:

NOTUJEMY POMYSŁY NA DZIAŁANIA BUDUJĄCE POCZUCIE SPRAWCZOŚCI:

Dzień Szkoleniowy D: „A to nie jest takie proste...”

Motto:

„To niesprawiedliwe, że za nasze podatki remontuje się dzielnicę menelom i pijakom, którzy sami nie muszą nawet kiwnąć palcem”; jeśli czasem zdarza nam się słyszeć podobną myśl, od dziś będziemy wiedzieli, co na to odpowiedzieć.

■ Cel dnia szkoleniowego:

W tym dniu uczestnicy szkolenia zmierzają się z niepokojącymi zjawiskami społecznymi, które – jeśli ich nie zauważymy w porę – mogą zagrozić powodzeniu procesu rewitalizacji. Jeśli w Łodzi rewitalizacja ma się udać, wszyscy musimy głębiej rozumieć pojęcie **równości szans** i odróżniać je od pojęcia *równouprawnienia*. Musimy nauczyć się jak najwcześniej dostrzegać i rozumieć mechanizm powstawania **stereotypów** i **uprzedzeń**. Musimy wiedzieć, jak rodzi się **dyskryminacja**. Ważnym elementem tego dnia jest też dyskusja o różnych koncepcjach **sprawiedliwości** społecznej: czy my sami wiemy, jak rewitalizować „sprawiedliwie”?

Przeczytaj PRZED rozpoczęciem szkolenia!

Stereotypy przenikają nasze całe życie. Bez nich nie byłibyśmy w stanie objąć myślowo całej złożoności świata. Musimy radzić sobie w ten sposób, że zamiast dostrzegać w każdej chwili wszystkie różnice dzielące poszczególne obiekty, np. poszczególnych ludzi, na chwilę nazywamy jakąś kategorię ludzi jednym zbiorowym terminem i przypisujemy im wspólne cechy: „Młodzież zawsze zachowuje się hałaśliwie”, „Kobiety są dużo bardziej empatyczne od mężczyzn”, „Szwajcarzy są solidni”, „Ruscy zawsze piją!” – to wszystko przykłady stereotypów. Stereotyp to zdanie o jakiejś grupie sformułowane tak, jakby ta była grupa wewnętrznie jednolita, nieodróżnicowana. Tymczasem nie każdy Szwajcar jest solidny a młodzież nie zawsze hałasuje. Stereotypy więc opisują bardzo uproszczony obraz świata i trzeba umieć odróżniać je od rzeczywistości. Dopóki stereotyp pozostaje w naszej głowie i nie uzewnętrznia się w czynach ani słowach, pół biedy. Ale kiedy stereotyp zaczyna zamieniać się w uprzedzenie – postrzeganie i traktowanie kogoś jako gorszego – to już poważny problem. Bo od uprzedzeń tylko krok do dyskryminacji. Dyskryminacja może mieć też drugie źródło: tolerowanie w danej społeczności braku równości szans. Równość szans to niezwykle ważne pojęcie. NIE POLEGA ono wyłącznie na przysługiwaniu wszystkim równych praw: taki stan to zaledwie równouprawnienie, ale jeszcze nie równość. Równość szans to faktyczna równa z innymi możliwość korzystania z tych przysługujących praw i dostępnych zasobów. Gdy tej równości brakuje, gdy pojawia się dyskryminacja. Przeciwdziałanie dyskryminacji to szereg działań polegających na zapobieganiu nierównemu traktowaniu osób ze względu na ich przynależność do grup słabszych, bar-

dziej narażonych mniejszościowych. Działania antydyskryminacyjne mogą być prowadzone zarówno na poziomie indywidualnym, jak i instytucjonalnym/organizacyjnym. Niestety jak możemy przeczytać w podręczniku „*Polityka równości w samorządzie – standardy wdrożenia i system pomiaru*” bardzo często znajomość praw antydyskryminacyjnych ogranicza się do przeczytania uregulowań w kodeksie pracy i przepisów ustaw poruszających te kwestie (Konstytucja RP, ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku polskim, kodeks karny, kodeks wyborczy, ustawa o Policji, ustawa o systemie oświaty, ustawa o radiofonii i telewizji, ustawa o partiach politycznych, ustawa o cudzoziemcach), a w szczególności ustawy z 3 grudnia 2010 r. (Dz.U. z 2010 r., Nr 254, poz. 1700) o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, zakazującej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie m.in. dostępu i warunków korzystania ze świadczeń socjalnych, kształcenia, opieki zdrowotnej, dostępności i warunków korzystania z instrumentów i usług rynku pracy. Jednak tak jak w wielu dziedzinach znajomość przepisów i definicji to za mało, aby mówić o posiadanych kompetencjach z zakresu równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji – tę starą prawdę udowodniły badania jednostek samorządu terytorialnego zakończone w 2013 roku.

W świetle doświadczeń pracowników urzędów, którzy brali udział w szkoleniach antydyskryminacyjnych, nie jest powszechną wiedzą, że **niemal każde działanie urzędu, od formułowania pism, przez bezpośrednie spotkania z mieszkańcami, do publicznych wystąpień, bezpośrednio związane jest z przestrzeganiem zasad równości**. Ta część szkolenia ma uświadomić pracowników urzędu, aby do każdego klienta podchodzić w indywidualny sposób i nawet nieświadomie nie łamać reguł równego traktowania - **ponieważ równe traktowanie wynikające z równouprawnienia nie oznacza zawsze traktowania w ten sam sposób każdego**.

Sesja I (9:15 - 10:45): Stereotypy – czym są i jak działają

■ Zawartość sesji:

Celem sesji jest pokazanie uczestnikom skąd biorą się stereotypy i skąd się bierze zjawisko nazywane w socjologii „błędem ekologicznym”. Sesja rozpocznie się od ćwiczenia z zakresu rozpoznawania stereotypów. Uczestnicy obejrzą na prezentacji zdjęcia różnych osób i dopasują zdjęcia do z katalogu, który im wcześniej przedstawimy. Następnie prowadzący pokarze uczestnikom czy dopasowali dobrze osobę ze zdjęcia do jej prawdziwej przynależności grupowej. W trakcie omawiania ćwiczenia uczestnicy dowiedzą się czym jest stereotyp i po co się je stosuje. Dowiedzą się również czy jest coś takiego jak pozytywny stereotyp i czy może on również mieć swoje ciemne strony.

■ Materiały szkoleniowe do sesji:

KTO JEST KIM? PRÓBUJEMY ROZPOZNAĆ NA ZDJĘCIU OSOBĘ NA PODSTAWIE OPISU:

W kolumnie 2 wpisz numer zdjęcia pasującego twoim zdaniem do opisu z kolumny 1. Następnie w kolumnie 3 napisz w paru słowach, co zdecydowało, że dopasowałeś właśnie to zdjęcie do akurat tego opisu. Pamiętaj, że niektóre zdjęcia mogą nie pasować do żadnego opisu, a niektóre opisy mogą nie pasować do żadnego zdjęcia.

Opis osoby	Zdjęcie	Napisz, jakie cechy osoby ze zdjęcia zdecydowały o dopasowaniu do danego opisu?
Dr. Tomasz Józef L. profesor kulturoznawstwa, wykładowca akademicki i alpinista		
Ania K. – 12-letnia finalistka wojewódzkiej olimpiady z fizyki, chora na astmę		
Wasył D., niepiśmienny muzyk cygański, dziadek siedmiorga wnuków		
Adam Krzysztof W. – działacz ekologiczny, obrońca Puszczy Białowieskiej		
Pani Halinka, bezdomna z amnezją, o nieustalonym nazwisku, lat około 65.		
Wojciech A. – portier nocny na Politechnice Łódzkiej, inwalida III grupy		
Adam U. – poszukiwany za handel narkotykami i niepłacenie alimentów.		
Krystyna C., lat 19, samotna matka, skończone gimnazjum, pracuje w kwaciarni		

Marek K., bezdomny chorujący na łagodną postać schizofrenii, wolontariusz w noclegowni	
Tawakkul K., imigrantka z Jemenu z dwójką dzieci, utrzymuje się z żebractwa	
26 letni reprezentant Polski w koszykówce, honorowy krwiodawca	
28-latek poszukiwany za udział w organizacji terrorystycznej i posiadanie broni	

CZY KTÓREŚ Z PONIŻSZYCH TWARZY PASUJĄ DO OPISÓW W TABELI POWYŻEJ? WYBIERZ NUMERY!



Sesja II (11:00 - 12:30): Czy równouprawnienie to już równość szans?

■ Zawartość sesji:

W trakcie sesji drugiej uczestnicy zdobędą wiedzę o tym, co i w jaki sposób wpływa na nasze szanse życiowe i możliwości prowadzenia życia w sposób w jaki chcielibyśmy je prowadzić. Dowiedzą się również że do powstawania dyskryminacji przyczynia się nie tylko nasze subiektywne postrzeganie innych grup (stereotypy!), ale również w obiektywne fakty społeczne i ekonomiczne.

Sesja rozpocznie się od ćwiczenia „linia równości”. W trakcie ćwiczenia uczestnicy wcielają się w role i określają swoje możliwości życiowe zgodnie z przyjętą rolą. Uczestnicy będą mieli możliwość odkryć, że pomimo, iż wszyscy rodzimy się takimi samymi obywatelami, o równych prawach, to okoliczności niezależne od nas (płeć, status majątkowy, forma zatrudnienia, miejsce zamieszkania, przynależność etniczna, orientacja psychoseksualna, kondycja psychofizyczna czy wygląd) powodują, że mamy nierówne szanse spełniania swojego osobistego potencjału i różny poziom wolność w wyborze stylu życia.

Po ćwiczeniu nastąpi szczegółowe umówienie jak uczestnicy czuli się wykonując kroki w przód i kroki w tył co stanowić będzie preludium do sesji trzeciej. Sesję drugą zakończy wykład „Czym jest równouprawnienie i czym się różni od równości szans?”

■ Materiały szkoleniowe do sesji:

Przed ćwiczeniem „linia równości” każdemu uczestnikowi ćwiczenia uczestnikowi przydzielona zostanie rola, z którą ma się zapoznać. Rozdana zostanie również druga kartka, która zawierać będzie pola na notatki i refleksje w ramach tego ćwiczenia oraz następnych.

Sesja III (12:45 – 14:15): Od uprzedzeń do dyskryminacji

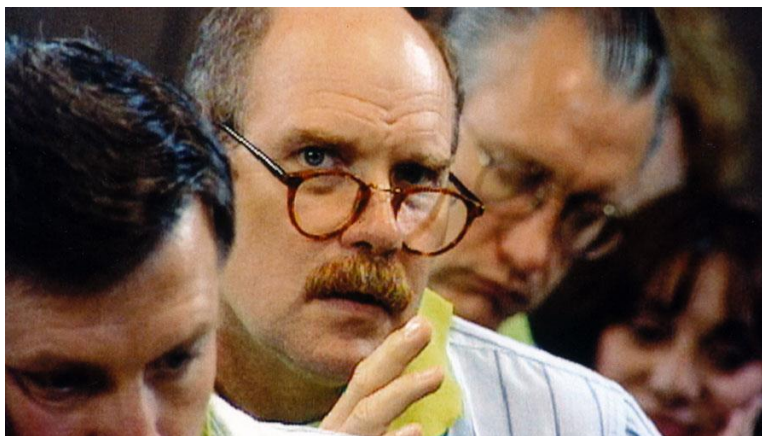
■ Zawartość sesji:

Skoro w poprzednich sesjach omówiliśmy stereotypy i nierówność szans, pora na zmierzenie się z wynikającymi z nich uprzedzeniami, które zaskakująco łatwo przeradzają się w dyskryminację. Celem sesji jest pokazanie jak łatwo uprzedzenia, nawet sztucznie wzbudzone i pozornie zupełnie błahе, przeradzają się w realną dyskryminację, a ta – nawet w ramach krótkiego eksperymentu – może być dla kogoś doświadczeniem prawdziwie traumatycznym.

■ Materiały szkoleniowe do sesji:

Głównym materiałem do pracy w tej sesji jest znany film „Niebieskoocy” („*Blue Eyed*”, reż. Bertram Verhaag), który przedstawia przebieg eksperymentu, jaki w 1995 roku przeprowadziła Jane Elliott, amerykańska działaczka walcząca przeciwko dyskryminacji rasowej w USA.

Po projekcji filmu przewidziana jest moderowana dyskusja (wg. zaleceń podręcznika do prowadzenia zajęć w organizacjach pt. „Niebieskoocy” autorstwa Nory Lester).



Sesja IV (14:30 – 16:00): Sprawiedliwość – co przez nią rozumiemy?

■ Zawartość sesji:

Celem sesji jest zdobycie przez uczestników wiedzy, jak redukować szkody wynikające z nierówności szans życiowych oraz stereotypów – zarówno na poziomie psychologicznym jak i społeczno-ekonomicznym. Sesja zaczyna się wprowadzającym interaktywnym wykładem, w którym w praktyczny sposób opowiadamy o tym, jak działa prawo antydyskryminacyjne – kiedy możemy ponieść konsekwencje prawne i w jakich sytuacjach. Uczestnicy dowiedzą się również jak poprzez zapisy prawne i praktyczne działania nimi spowodowanymi próbuje się wyrównywać szanse życiowe w społeczeństwie.

Przeprowadzona zostanie dyskusja jak wyrównywać szanse życiowe mieszkańców Łodzi i jakie pozytywne skutki społeczno-ekonomiczne może ono przynieść dla całego miasta (sens wykorzystania prawa antydyskryminacyjnego). Uczestnicy dowiedzą się również czym jest sprawiedliwość społeczna oraz przy pomocy dyskusji nad klasycznymi przykładami z zakresu tematyki sprawiedliwości dowiedzą się „że to wszystko nie takie proste”; że każdy z uczestników może mieć zupełnie inne podejście do osób z którymi pracuje na podstawie wartości które uważa za najważniejsze. Uczestnicy dowiedzą się również w świetle jakiej wartości według nich ludzie tak naprawdę są według nich równi.

Materiały uzupełniające do tematyki dnia D

Rozważania o sprawiedliwości mają historię sięgającą starożytności greckiej. Nawet na współczesnym nam czytelniku musi robić wrażenie precyzja, z jaką niemal 2 400 lat temu Arystoteles – w piątej księdze swej *Etyki Nikomachejskiej* – rozważa, czym jest sprawiedliwość, wyróżniając znaczenie szersze tego pojęcia (jako cnoty etycznej) i węższe (jako cechy intencjonalnego czynu), a następnie objaśniając kolejno pojęcia *sprawiedliwości rozdzielającej* (dziś powiedzielibyśmy: „dystrybucyjnej”), *sprawiedliwości wyrównującej* i *sprawiedliwości proporcjonalnej* (w której z kolei można się dopatrzeć załączka współczesnych rozważań o równości szans, skoro Stagiryta wskazuje, że mechaniczna „równość” nie jest sprawiedliwa i domaga się raczej *proporcjonalności*), a wreszcie – *sprawiedliwości politycznej* w której widzi Arystoteles fundament prawa publicznego. Tak pogłębione i szczegółowe rozważania otworzyły w IV w p.n.e. dyskusję, która trwa po dziś dzień, rozwijając się nadal i poszerzając o coraz to nowe punkty widzenia. W czasach nowożytnych powstały teorie włączające do rozważań o sprawiedliwości instytucje społeczne. Monteskiusz, Locke, Hobbes, Rousseau stworzyli pojęcie „umowy społecznej”. Podstawowym założeniem *umowy społecznej* jest „jednostka w stanie natury”, nie mająca uczuć, zależności, odpowiedzialności, tylko swe naturalne talenty i fizyczne zdolności. W modelu idealnym umowy społecznej owe *jednostki w stanie natury* spotkają się i umawiają, tworząc strukturę społeczną zapewniającą każdej z nich lepszy (w jakimś sensie) byt. Lecz – jak zauważa Martha Nussbaum, profesor prawa i etyki University of Chicago, specjalizująca się w interpretacji zjawisk socjoekonomicznych w zakresie sprawiedliwości społecznej) – skomplikowana struktura społeczna budowana przez *jednostki w stanie natury* w oparciu o ich zróżnicowane zasoby indywidualne: talenty i cechy fizyczne (każdy człowiek przecież rodzi się inny), nieuchronnie musi stać się społeczeństwem hierarchii i nierówności. Teoria *umowy społecznej* nie przetrwała więc próby czasu.

Nowożytna dyskusja o sprawiedliwości została poszerzona o perspektywę ekonomiczną. Oczywiście naiwna wiara w dystrybucję rynkową jako mechanizm „sprawiedliwy w postaci czystej” jest już dziś tylko ciekawostką historyczną, lecz nadal wielu chciałoby postrzegać zamożność społeczeństwa (wyrażoną PKB *per capita*) jako miarę dobrobytu obywatela, a równość praw ekonomicznych – jako mechanizm sprawiedliwej dystrybucji tego dobra. Jednak Martha Nussbaum zadaje pytanie: co z tego, że PKB na głowę mieszkańca jest wysoki, jeśli – przykładowo – obywatel na wózku inwalidzkim nie jest w stanie korzystać z dobrodziejstw zamożności ze względu na kiepski stan infrastruktury publicznej? Można pójść z tego typu pytaniami dużo dalej, sięgając do poczucia dobrostanu: co z tego, że PKB *per capita* jest wysokie, jeśli – przykładowo – jedni ludzie mają odpowiedni kapitał kulturowy do optymalnego spożytkowania bogactwa w celu ciekawego i satysfakcjonującego życia (są wyposażeni w wiedzę, umiejętności społeczne, mają rozwinięte bogate potrzeby, które umieją wyartykułować i zrealizować), a inni – nawet gdyby mieli te same pieniądze – nie będą w stanie ich spożytkować efektywnie ze względu na brak np. umiejętności ciekawego spędzania wolnego czasu, a nawet po prostu nieumiejętność trafnego sprecyzowania własnych potrzeb w tym zakresie (w końcu umiejętność cieka-

wego spędzania czasu wolnego jest jednym z głównych wskaźników dobrego funkcjonowania człowieka w społeczeństwie). Równouprawnienie i zamożność społeczeństwa wcale nie przekładają się automatycznie na równość szans każdego z nas. Potrzebne są mechanizmy dużo bardziej wnikliwie dbające o tę równość.

Tymczasem w kulturze nadal pokutuje mit selfmademana, który „jest kowalem własnego losu” i dzięki ciężkiej pracy oraz wytrwałości jest w stanie zdobyć fortunę i cieszyć się szczęściem. Ludzi ubogich bardzo często próbuje się obwiniać za ich sytuację, sugerując niewystarczającą pracowitość. Użyłem tu jednak słowa „mit” z pełną świadomością: „gdyby pracowitość wystarczała do zdobycia bogactwa, każda kobieta w Afryce byłaby milionerką” – powiada pokojowa noblistka z 2004 roku, Wangari Maathai. Dziś także w krajach takich jak Polska czy USA jest znacznie trudniej niż jeszcze 30 lat temu osiągnąć bogactwo, jeśli startuje się z pozycji ubóstwa. W Niemczech parę lat temu wybuchł olbrzymi skandal, gdy okazało się, że ruchliwość społeczna pionowa (szansa, że człowiek może uzyskać niższy lub wyższy status społeczny niż jego rodzice) jest mniejsza niż 1%! Michael Sandel, profesor filozofii uniwersytetu Harvarda, wielokrotnie w swoich pracach i wypowiedziach przywołuje badanie, z którego wynika, że jeśli jest się – mówiąc kolokwialnie – bardzo głupim (ma się niskie IQ i zarazem niską inteligencję emocjonalną), lecz pochodzi się z bogatej rodziny, to i tak ma się o wiele większe szanse na pomyślne ukończenie uczelni wyższej, niż osoba o przeciętnym IQ i inteligencji emocjonalnej, lecz pochodząca z rodziny ubogiej.

Nie tylko to jest powodem nierówności. Jeśli weźmiemy jako przykład dwójkę dzieci o podobnych zdolnościach, z czego jedno ma rodziców o wysokim kapitale kulturowym, a drugie nie, to jedną z najczęstszych bolączek pedagogów jest to, że w czasie przerwy wakacyjnej drugie dziecko utraci umiejętności nabyte w szkole, a pierwsze nie. Dlaczego? Bo rodzice pierwszego, ze względu na własne umiejętności i zasoby, którymi dysponują utrzymują dziecko cały czas w kontakcie z tym, czego się ono w szkole nauczyło. Tymczasem drugie dziecko, czy to z powodu braku zasobów, czy z powodu braku możliwości wsparcia ze strony rodziców, nie będzie się w stanie rozwijać albo wręcz będzie doznawać regresu w swoich umiejętnościach nabytych w szkole.

W różnych teoriach dydaktyki bardzo często pojawia się motyw łatwości uczenia się, jaka jest charakterystyczna dla wieku dziecięcego. Dorośli ponoć nie mają już takiej łatwości uczenia się, jak dzieci. Zresztą, jak od osoby, która w dzieciństwie nie wyrobiła sobie pewnych umiejętności i nie miała możliwości przyswojenia ważnych informacji, można oczekiwać tego, że jako osoba dorosła będzie w stanie to nadrobić? Nawet gdyby chcieć optymistycznie przyjąć mit selfmademana za prawdę, to przecież osoba, która pochodzi z ubogiego i trudniejszego społecznie środowiska, będzie musiała dużo ciężiej pracować by otrzymać to, co bogata ma już na wstępie. Nie wydaje się specjalnie prawdopodobne, by uboga osoba ciężko pracująca na sukces zawodowy miała czas równolegle nadrobić np. deficyt kulturowych umiejętności spędzania wolnego czasu (trudno wyskoczyć po pracy na rekreacyjną partyjkę tenisa, jeśli w młodości rodzice nie zafundowali nam lekcji tej gry). Toteż osoba przebijająca się z wielkim trudem do strefy sukcesu dopiero w wieku dorosłym może bardzo łatwo swój

sukces zamienić w klęskę, na przykład odreagowując trudne emocje walki o awans społeczny przy pomocy używania dużych ilości substancji psychoaktywnych. W tym momencie zasadne jest też zadanie pytania: co z osobami niepełnosprawnymi, chorymi i starymi? Czy ze względu na swoje fizyczne ograniczenia mają mieć gorszą pozycję? Czyż osoby które doświadczają jakichś niedogodności w życiu (np. od dziecka chorują na cukrzycę) nie mają na starcie gorszej pozycji, którą państwo powinno w jakiś sposób wyrównywać? Bo jeśli nie państwo, to kto?

Ciekawą perspektywę rozmowy o sprawiedliwości społecznej zaproponował David Miller, profesor uniwersytetu Harvarda: „Myślę, że dyskutujemy o sposobie, w jaki to co dobre i to co złe, jest dystrybuowane między członków społeczeństwa”. Miller pisze, że dzięki takiej konceptualizacji sprawiedliwości społecznej eliminujemy wszystkie teorie sprawiedliwości odnoszące się tylko do spraw materialnych i możemy uwzględnić te teorie, które odnoszą się do sprawiedliwości społecznej również w innych kontekstach. Przykładem takiej rozbudowanej teorii jest *capability approach* (podejście „możliwościowe”), której autorem jest Amartya Sen, brytyjski noblista w dziedzinie ekonomii (1998). Począwszy od swej fundamentalnej pracy *Development as freedom* („Rozwój jako wolność”) Sen konsekwentnie uzasadnia, że rozwój ekonomiczny powinien być faktycznie mierzony poziomem wolności, jaką cieszą się ludzie, a jest on tym większy, im bardziej wyrównane są możliwości obywateli danego kraju korzystania z tej wolności. Sen udowodnił też, że najłatwiejszym i najszybszym sposobem na poprawienie sytuacji gospodarczej dowolnego obszaru jest jak możliwie największe wyrównanie szans wszystkich grup, rozpoczynając od równości szans kobiet i mężczyzn. *Capability approach* jest rozwijane i stosowane w ekonomii do wykorzystania w analizie efektywności pod względem kosztów w wielu krajach, w tym na przykład do ewaluacji systemu ochrony zdrowia psychicznego w Anglii i Niemczech (poza tym np. w ocenie polityki senioralnej jak i systemu zdrowia publicznego). Wyniki tych ewaluacji dowiodły, że możliwości danej jednostki (*capabilities*) są istotnie skorelowane z jakością życia. Ergo: im większe osobiste zasoby umiejętności i możliwości finansowych, psychologicznych, biologicznych, środowiskowych i społecznych ma dana jednostka, tym większą ma szansę na dobrostan psychiczny. Czyli: by zapobiegać np. problemom psychicznym, powinniśmy tak konstruować politykę zdrowia publicznego, aby odpowiednio wesprzeć tych, którzy mają najniższe zasoby w którymś z wymienionych pól. Oznacza to, że samo wyrównanie dochodów nie wystarczy, trzeba dbać również o edukację i wychowanie, pomoc społeczną, opiekę zdrowotną, środowisko, otwartość społeczeństwa i egzekwowanie praw człowieka.

Każdy człowiek ma własną historię i powiązane z nią własne deficyty oraz potencjały. W pracy przy rewitalizacji ważne jest, by dostrzegać mieszkańców obszaru rewitalizacji jako jednostki z unikalnymi historiami, poprzez pryzmat których możemy stwierdzić, jak postąpić wobec każdej osoby z osobna, nie dyskryminując jej.

Piotr Tubelewicz

PS: Jeśli czytelnika zainteresował temat sprawiedliwości społecznej, może uczestniczyć w darmowym webinarium Uniwersytetu Harvarda lub obejrzeć cały kurs online pod adresem (<http://justiceharvard.org/>)

Dzień Szkoleniowy E: Alkohol, narkotyki...

■ Cel dnia szkoleniowego:

Celem dnia szkoleniowego jest przekazanie podstawowej wiedzy dotyczącej pracy z użytkownikami substancji psychoaktywnych. Uczestnicy otrzymają podstawową wiedzę na temat substancji psychoaktywnych, ich użytkowników i diagnozowaniu sytuacji oraz wiedzy, dokąd można pokierować w razie problemów użytkownika, a także bezpiecznych metod komunikacji w trudnych przypadkach (nie tylko związanych z uzależnieniami!). Uczestnicy przećwiczą też elementy tzw. dialogu motywującego, który jest narzędziem do motywowania do zmian nie tylko użytkowników substancji psychoaktywnych.

Przeczytaj PRZED rozpoczęciem szkolenia.

Definicję substancji psychoaktywnych bądź narkotyków buduje się zazwyczaj przez ich kategoryzację. Specjaliści zazwyczaj dzielą substancje psychoaktywne na nielegalne i legalne. Do legalnych zaliczane są przede wszystkim alkohol i wyroby tytoniowe; często do takowych zalicza się również wyroby zawierające kofeinę, taurynę bądź inne środki pobudzające niezabronione przez prawo, a w działaniu niewiele odbiegające od substancji nielegalnych. Do nielegalnych zalicza się substancje objęte kontrolą prawną.

Substancje psychoaktywne - poprzez specyficzne rezultaty w działaniu fizjologicznym - są dzielone na:

- Stymulanty – zwiększają aktywność układu współczulnego i/lub ośrodkowego układu nerwowego. Niektóre powodują wychwyt inhibitorów dopaminy, co wywołuje dodatkowo euforię (czasem wyróżniana jest kategoria empatogeny do której należy np. MDMA). Najpowszechniej używanymi stymulantami są nikotyna i kofeina. Nielegalnymi stymulantami są np. amfetamina oraz kokaina.
- Depresanty – substancje działające depresyjnie/opóźniająco na ośrodkowy układ nerwowy. Należą do nich np.: alkohol, opiaty, barbiturany oraz benzodiazepiny (czasem wyróżnia się również leki przeciwlękowe, do których należą benzodiazepiny jako osobny rodzaj narkotyków). Warto tu również wymienić substancje o nazwie GBL i GHB z których można zrobić tzw. „pigułkę gwałtu”. GBL oraz GHB są dostępne w normalnej sprzedaży, a ich dystrybucja w postaci „pigułki gwałtu” wedle doniesień prasy staje się coraz powszechniejszym zjawiskiem. Ze względu na zróżnicowanie substancji w tej grupie trudno się pokusić o wymienienie najpowszechniejszych sposobów ich przyjmowania. Zazwyczaj posiadają one wysoki potencjał uzależniający.

- Psychodeliki – grupa środków, które zmieniają percepcję. Są sprzedawane zarówno w zwykłych sklepach (np. gałka muszkatołowa, pietruszka) jak i nielegalnie; najbardziej znanymi psychodelikami są LSD oraz grzyby halucynogenne. Zazwyczaj, w różnych postaciach są zażywane doustnie i posiadają niski potencjał uzależniający.
- Przetwory konopi indyjskich – wyodrębnienie tej grupy ma głębszy sens. Po pierwsze używanie *kannabinoidów* (substancji czynnych w konopiach) ma działanie czasem stymulujące, czasem uspokajające, psychodeliczne a nawet dwubiegunowe. Po drugie jest to grupa nielegalnych substancji, których wysokość spożycia w Polsce w ciągu ostatnich lat wzrosła najbardziej, zwłaszcza wśród młodzieży.

Jeden z bardziej czytelnych i szczegółowych podziałów stworzony został przez Światową Organizację Zdrowia (WHO). Wyróżniamy w nim 8 typów środków odurzających i substancji psychotropowych:

1. Typ morfiny
2. Typ alkoholu i barbituranów
3. Typ amfetaminy
4. Typ kokainy
5. Typ konopi indyjskich
6. Typ halucynogenów
7. Typ khat
8. Typ rozpuszczalników lotnych

Substancje psychoaktywne kategoryzuje się też po sposobie oddziaływania na układ nerwowy (substancje działające opóźniająco na ośrodkowy układ nerwowy, pobudzające ośrodkowy układ nerwowy, wywołujące zaburzenia w ośrodkowym układzie nerwowym) lub po sposobie używania substancji (np. wciąganie, wstrzykiwanie, wąchanie, jedzenie i picie).

	Szkody fizyczne				Uzależnienie				Szkody społeczne			
	Średnia	Natychmiastowe po zażyciu	Po długotrwałym używaniu	Przy zastosowaniu dożylnym	Średnia	Intensywność przyjemności	Zależność psychiczna	Fizyczne uzależnienie	Średnia	Odurzenie	Inne szkody społeczne	Koszty opieki zdrowotnej
Heroina	2,78	2,8	2,5	3	3	3	3	3	2,54	1,6	3	3
Kokaina	2,33	2	2	3	2,39	3	2,8	1,3	2,17	1,8	2,5	2,3
Uliczny metadon	1,86	2,5	1,7	1,4	2,08	1,8	2,3	2,3	1,87	1,6	1,9	1,7
Alkohol	1,4	1,9	2,9	0	1,93	2,3	1,9	1,6	2,21	2,2	2,4	2,1
Ketamina	2	2,1	1,7	2,1	1,54	1,9	1,7	1	1,69	2	1,5	1,5
Amfetamina	1,81	1,3	1,8	2,4	1,67	2	1,9	1,1	1,5	1,4	1,5	1,6
Tytoń	1,24	0,9	2,9	0	2,21	2,3	2,6	2,8	1,42	0,8	1,1	2,4
Marihuana	0,99	0,9	2,1	0	1,51	1,9	1,7	0,8	1,5	1,7	1,3	1,5
LSD	1,13	1,7	1,4	0,3	1,23	2,2	1,1	0,3	1,32	1,6	1,3	1,1
GHB	0,86	1,4	1,2	0	1,19	1,4	1,1	1,1	1,3	1,4	1,3	1,2
Ecstasy	1,05	1,6	1,6	0	1,13	1,5	1,2	0,7	1,09	1,2	1	1,1
Khat	0,5	0,3	1,2	0	1,04	1,6	1,2	0,3	0,85	0,7	1,1	0,8

KONTAKT CZŁOWIEKA Z SUBSTANCJAMI PSYCHOAKTYWNYMI

Na ogół stwierdza się, że poszczególne rodzaje użytkowania różnią się częstotliwością zażywania, intensywnością, motywacją do zaprzestania, obrazem klinicznym destrukcji wywołanej substancją oraz przewagą korzyści lub szkód wynikających z używania. Obecnie wyróżniamy cztery formy używania substancji:

1. Eksperymentowanie
2. Używanie okazjonalne
3. Regularne używanie
4. Uzależnienie

Takie ujęcie proponują eksperci WHO. Innym podziałem kieruje się Erickson, który stosuje amerykańską klasyfikację chorób DSM IV22. W klasyfikacji tej wyróżnia się nadużywanie oraz uzależnienie chemiczne. Do nadużywania będzie można zaliczyć pierwsze trzy fazy wskazywane przez WHO. **Klasyfikacja do danego etapu wymaga spełnienia odpowiednich kryteriów diagnostycznych. Nie oznacza jednak nieuchronności przejścia do następnej – ponad 90% użytkowników nigdy nie zaczyna używać problemowo ani się nie uzależnia.** W klasyfikacji pomocne są kryteria diagnostyczne zawarte w DSM IV oraz ICD10.23. Różne fazy kontaktu człowieka z substancją mają różną terminologię, mówi się o nadużywaniu, używaniu szkodliwym, przyzwyczajeniu bądź nałogu.

Sesja I (9:15 - 10:45)

■ Zawartość sesji:

Celem sesji jest przekazanie uczestnikom w pigułce wiedzy dotyczącej substancji psychoaktywnych, jak rozpoznać efekty poszczególnych substancji psychoaktywnych, z jakimi użytkownikami mogą się w swojej pracy zetknąć, jakie potrzeby mogą mieć osoby używające substancji w konkretny sposób oraz jakie instytucje pomocowe co mogą zrobić w konkretnym przypadku. Uczestnicy poznają również wpływ używania substancji psychoaktywnych na środowisko, w którym osoby używające się obracają.

■ Materiały szkoleniowe do sesji:

Uczestnicy zostaną podzieleni na cztery grupy. Każda z grup otrzyma do opracowania różnych użytkowników konkretnego gatunku substancji psychoaktywnych.

PRZYPISUJEMY POTRZEBY ORAZ INSTYTUCJE DO RODZAJU UŻYWANIA:

- Wypisz w kolumnach potrzeby użytkowników oraz instytucje do których można odesłać użytkownika lub/i sposoby pomagania im lub/i redukowania szkód spowodowanych ich zachowaniami.

ALKOHOL	Sposób użytkowania	Potrzeby użytkowników	Instytucja/sposób pozytywnego oddziaływania na grupę
	Eksperymentowanie		
	Używanie okazjonalne		
	Regularne używanie		
	Uzależnienie		

STYMULANTY	Sposób użytkowania	Potrzeby użytkowników	Instytucja/sposób pozytywnego oddziaływania na grupę
	Eksperymentowanie		
	Używanie okazjonalne		
	Regularne używanie		
	Uzależnienie		

DEPRESANTY (bez alkoholu)	Sposób użytkowania	Potrzeby użytkowników	Instytucja/sposób pozytywnego oddziaływania na grupę
	Eksperymentowanie		
	Używanie okazjonalne		
	Regularne używanie		
	Uzależnienie		

PSYCHODELIKI	Sposób użytkowania	Potrzeby użytkowników	Instytucja/sposób pozytywnego oddziaływania na grupę
	Eksperymentowanie		
	Używanie okazjonalne		
	Regularne używanie		
	Uzależnienie		

Sesja II (11:00 – 12:00)

■ Zawartość sesji:

Celem sesji jest warsztatowe omówienie zasad bezpieczeństwa w pracy z użytkownikami substancji (i nie tylko!). Sesja polegać będzie na wspólnej pracy oraz wymianie doświadczeń. Uczestnicy poznają również podstawy asertywnych zachowań w stosunku do trudnych klientów.

Sesja III (12:15 – 14:15)

■ Zawartość sesji:

Czy są jakieś naukowo potwierdzone metody przekonywania ludzi do zmiany? Na pewno nie ma żadnej która miałaby 100% skuteczność, jednak istnieje wiele metod (zarówno społecznych jak i psychologicznych) mogących wywierać na ludzi wpływ. Jedną z najbardziej skutecznych metod jest tzw. dialog motywacyjny. Uczestnicy poznają założenia dialogu motywacyjnego oraz przećwiczą niektóre jego elementy mogące im pomóc motywować

mieszkańców obszarów rewitalizowanych do zmiany. Celem sesji III jest zapoznanie się z zasadami i podstawowymi metodami dialogu motywacyjnego oraz praca nad własną motywacją poprzez doświadczenie na sobie samym tego, co przeżywa Klient w trakcie takiej pracy.

■ Materiały szkoleniowe do sesji:

Uczestnicy zostaną podzieleni na pary. Każda z grup otrzyma do opracowania różnych użytkowników konkretnego gatunku substancji psychoaktywnych.

ĆWICZENIE „WYMIARY MOTYWACJI”

W parach proszę opowiedzieć sobie o **jednym, wybranym swoim zachowaniu wymagającym zmiany**. Nawzajem zadajecie sobie Państwo poniższe pytania (od 1 do 4a)

UWAGA! Osoba pytająca, zadaje tylko te pytania, bardzo uważnie słucha wypowiedzi koleżanki/kolegi i jak najdokładniej je zapisuje. Proszę się nie śpieszyć. Proszę dać czas osobie odpowiadającej na namysł. Następnie zmiana ról (po max. 10 min na osobę w parze)

→ 1. Co chciałaby/chciałby Pan/i w swoim życiu zmienić? (dotyczy zachowania, które nie zostało jeszcze zmienione) (Przestać coś robić? Zacząć coś robić?) Jakiego zachowania miałyby dotyczyć zmiana?

→ 2. Jak ważna (w skali 1 do 10) jest dla Pani/Pana zmiana tego zachowania?

wcale nieważna

bardzo ważna

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

→ 2a. Dlaczego wybrał/a Pan/i tę wartość na skali, a nie mniejszą (o ok. 2 punkty)?

→ 2b. Jak Pan/i myśli co pomógłoby Panu/Pani zwiększyć ważność tej zmiany, aby przesunęła się Pani na...

→ 3. Proszę ocenić na skali od 1 do 10, na ile jest Pan/i pewien/pewna, że podejmując decyzję o zmianie tego zachowania będzie Pan/i w stanie tego dokonać?

brak pewności

całkowita pewność

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

→ 3a. Dlaczego wybrał/a Pan/i tę wartość na skali, a nie mniejszą? (o ok. 2 pkt na skali)

→ 3b. Jak Pan/i myśli co pomogłoby Panu/Pani przesunąć się na skali pewności siebie do...?

→ 4. Proszę ocenić na skali od 1 do 10, na ile jest Pan/i gotowy/a wprowadzić w życie swoje postanowienie o zmianie zachowania w ciągu następnych 30 dni?

wcale niegotowy/a

całkowita gotowy/a

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

→ 4a. Dlaczego wybrał/a Pan/i tę wartość na skali, a nie mniejszą? (o ok. 2 pkt na skali)

→ 4b. Jak Pan/i myśli co pomogłoby Panu/Pani przesunąć się na skali gotowości do działania o 2 pkt?

ĆWICZENIE „ROZPOZNAWANIE STADIÓW ZMIANY”

Proszę określić stadia zmiany na podstawie wypowiedzi klienta:

1. prekontemplacja,
2. kontemplacja,
3. przygotowanie,
4. działanie,
5. podtrzymanie,
6. rozwiązanie

Wypowiedzi klienta	Stadium (nr)
Lekarz kazał mi rzucić palenie, ale papieros mnie relaksuje i daje tyle przyjemności	
Nie jestem alkoholikiem. Piję jak wszyscy	
Gdybym miał pracę, żonę – nie piłbym	

Powinnam oskarżyć męża o przemoc, ale dzieci muszą mieć ojca, no i to on pracuje i nas utrzymuje	
Od miesiąca ograniczyłam picie do trzech piw w weekendy	
Postanowiłam, że od jutra nie piję	
Od pół roku nie palę, ale czasami mnie ciągnie do papierosów	
Zdecydowałam się rozpocząć wakacjach dietę i zrzucić kilka kilo	
Nie chciałabym się upijać. Okropnie się potem czuję	
Od kilku miesięcy biorę leki i chodzę na grupę AI.Anon	
Muszę się pilnować, aby nie wrócić do starych nawyków	
Picie nie stanowi już dla mnie pokusy. Od 12 lat nie piję i nie myślę o picciu.	
Wiem, że piję stanowczo za dużo, ale taką mam pracę. Chciałabym coś z tym zrobić, ale to nie takie łatwe w mojej sytuacji	

ĆWICZENIE „AMBIWALENCJA”

Proszę odpowiedzieć sobie szczerze na następujące pytania wstawiając krzyżyk tam, gdzie odpowiedzi na pytania brzmią TAK: (5 min.)

1.	Jeśli się zmienię, niektórym osobom może mniej na mnie zależeć	
2.	Jeśli się zmienię będę zdrowszy/mądrzejszy/atrakcyjniejszy	
3.	Zmiana zajmuje mnóstwo czasu	

4.	Jeśli się zmienię niektórzy ludzie będą lepiej o mnie myśleli	
5.	Wiem, że zmiana może się udać	
6.	Zmiana może spowodować, że będę lepiej o sobie myślał	
7.	Zmiana wymaga mnóstwo wysiłku i energii	
8.	Jeśli się zmienię będę lepiej funkcjonować	
9.	Musiałbym zrezygnować z pewnych rzeczy, które lubię	
10.	Gdybym się zmienił byłbym szczęśliwszy	
11.	Osiągam nieco korzyści ze swojego obecnego zachowania	
12.	Jeśli się zmienię, niektórym ludziom będzie lepiej	
13.	Niektóre osoby odnoszą korzyści ze swojego obecnego zachowania	
14.	Jeśli się zmienię mniej będę się martwił	
15.	Jeśli się zmienię będzie to niewygodne dla niektórych osób	
16.	Jeśli się zmienię, niektóre osoby będą szczęśliwe	

JAK OCENIA PAN/I SWOJĄ AMBIWALENCJĘ?

Materiały uzupełniające do tematyki dnia E

O UZALEŻNIENIACH NIECO GŁĘBIEJ...

Na co dzień stykami się z dwiema wizjami tego, czym jest uzależnienie. Pierwsza, najpopularniejsza, głosi, że bierze się ono ze słabości. Innymi słowy, „narkoman” nie jest w stanie się powstrzymać od otrzymania natychmiastowej nagrody w postaci narkotyku. Obojętnie co taki człowiek musi zrobić, by dostać pieniądze na swoją działkę narkotyku – okradać rodzinę, społeczeństwo, sprzedawać seks – robi to, bo jest słaby. Taka ohydna kreatura, jaką jest „narkoman” będzie niszczyć siebie i bliskich aż umrze i pójdzie do piekła. Jedynym ratunkiem dla „narkomana” jest przeobrażenie, które może osiągnąć, tworząc w mękach spowodowanych przez zespół abstynencyjny i sankcje społeczne nowy kręgosłup moralny pozwalający mu nie brać narkotyków. Dzięki przemianie może stać się z powrotem członkiem społeczeństwa i powoli odkupić swoje grzechy.

Drugie wyobrażenie, mniej popularne (ale za to bardziej humanitarne) ujmuje uzależnienie jako coś, co można byłoby nazwać „porwaniem mózgu” (z ang. *hijacked brain*). Mózg uzależnionego zostaje porwany przez przyjemność, której dostarcza mu substancja. Człowiek mający skłonności genetyczne i wystawiony na działanie narkotyków staje się uzależniony. W tym ujęciu uzależnienie powoduje przede wszystkim układ nerwowy, który przyzwyczaja się do substancji. Dany użytkownik substancji psychoaktywnej nie jest już w stanie przestać jej brać, ze względów psychicznych, społecznych jak i fizjologicznych. Aby wyjść z uzależnienia dana osoba musi otrzymać wsparcie zarówno psychologiczne, jak i społeczne czy medyczne.

Wedle Johanna Hariego, autora książki „Chasing the Screem” obie teorie uzależnienia są jednak fałszywe. I powinniśmy odrzucić wszystko, co wydawało się nam, że wiemy o uzależnieniach. Autor dowodząc swojej tezy powołuje się na liczne badania, które prowadzono nad uzależnieniami od początku wieku. Czytelnikom książki, która zdobyła już szeroką popularność, zapadły w pamięć dwa odgrzebane z mroków zapomnienia badania:

- W trakcie wojny w Wietnamie wielu żołnierzy uzależniało się od opiatów. W USA wybuchła panika, że po wojnie Stany Zjednoczone zostaną zalane falą „żołnierzy zombie” uzależnionych od heroiny. Na początku lat 70-tych amerykańska armia przeprowadziła badanie 10 tys. żołnierzy, którzy wykazywali oznaki uzależnienia w Wietnamie. Po powrocie do USA żołnierze ci zazwyczaj nie kontynuowali używania heroiny, a ci, którzy robili to po powrocie do domu, zwykle przyjmowali ją już przed wyjazdem do Wietnamu. Tylko niewielki odsetek żołnierzy miał po powrocie problemy z opioidami. Wnioskiem płynącym z tego badania było, że środowisko, w którym przebywa człowiek, jest ważniejsze niż uzależnienie fizyczne od substancji.
- W późnych latach 70-tych przeprowadzono eksperyment nazywany „rat park”, czyli (parkiem zabaw dla szczurów). Profesor Bruce K. Alexander uważał, że to nie same narkotyki powodują uzależnienia, natomiast

rozwijający się nałóg związany jest z warunkami życia, a nie z jakąkolwiek wciągającą własnością samej substancji. By sprawdzić swoją hipotezę, Alexander postanowił przeprowadzić eksperyment na szczurach. Stworzył on dwa miejsca, w których przebywały szczury. Pierwszym były zwykłe laboratoryjne puste klatki przeznaczone dla pojedynczych szczurów, drugim był „szczurzy park” pełen zabawek i jedzenia. Był to specyficzny raj, w którym zwierzęta miały dostatek bodźców, zabawy i mogły się ze sobą swobodnie komunikować. Zarówno w szczurzym parku jak i w każdej klatce wmontowano dwa poidelka. W jednym była woda z morfiną, w drugim zwykła woda. Eksperyment trwał przez 80 dni. 22-dniowe szczury podzielono na 4 grupy, każda liczyła od 16 do 20 szczurów. Jedną grupę umieszczono w izolowanych klatkach, drugą umieszczono w szczurzym parku, trzecią po 65 dniu przebywania w szczurzym parku umieszczono w klatkach, a czwartą przemieszczono po 65 dniach z klatek do szczurzego parku. Grupa umieszczona w klatkach piła morfinę 19 razy częściej niż grupa umieszczona w szczurzym parku. Grupa przemieszczona z klatek błyskawicznie zaczynała się po przenosinach zachowywać tak jak grupa będąca od początku w klatkach, czyli pić dużą ilość wody z morfiną. Szczury ze szczurzego parku używały morfiny okazjonalnie. Grupa szczurów przeniesiona z klatek do szczurzego parku również przestawała używać wody z morfiną. W innym eksperymencie Alexander zmusił szczury umieszczone w klatkach do picia wody z morfiną przez 57 dni. Po umieszczeniu ich w szczurzym parku, pomimo syndromu odstawiennego, szczury piły chętniej zwykłą wodę.

Zgodnie z wynikami powyższych badań uzależnienie jest wywoływane przez otoczenie, w jakim dana jednostka się porusza. Człowiek jest oczywiście o wiele bardziej skomplikowanym stworzeniem od szczurów, jednak na podstawie badania żołnierzy z Wietnamu możemy podejrzewać, że mechanizm uzależnienia u szczurów i u ludzi jest podobny. Sednem uzależnienia nie wydaje się więc być sama substancja, a jest nim raczej odpowiedź na pytanie; dlaczego klatka, w której znajdują się ludzie powoduje takie cierpienie, że człowiek chce uciec w odurzenie się? Z czego jest zbudowana nasza klatka i co w niej jest? Czy o uzależnieniu decydują warunki środowiskowe, a może stan psychiczny człowieka? A może są inne powody?²

Dzień E jest uzupełniony **czterogodzinnym blokiem konsultacji prawnych** obejmujących między innymi tematykę aktów prawa lokalnego ustanawiających Politykę Miasta Łodzi dotyczącą gminnego zasobu mieszkaniowego 2020+ oraz ustanowioną na obszarze rewitalizacji miasta Łodzi Specjalną Strefę Rewitalizacji. Blok obejmuje wprowadzenie, *case studies* oraz konsultacje indywidualne.

² <http://magazynkontakt.pl/szczesliwe-szczury-i-nieszczesliwi-ludzie-czy-uzalezniamy-sie-przez-nierownosci.html>

TRENERZY prowadzący zajęcia:

Aneta Rogowska

Aneta Rogowska jest rodowitą łódzianką. Ma ponad dwudziestoletnie doświadczenie zawodowe doradztwa psychologicznego dla biznesu, samorządu i organizacji pozarządowych. Jest trenerką i konsultantką w zakresie rozwoju kompetencji społecznych, osobistych i menedżerskich. Certyfikowana konsultantka Extended DISC. Autorka programów i narzędzi diagnostycznych z zakresu zarządzania kompetencjami. Specjalistka z zakresu psychospołecznych aspektów funkcjonowania w środowisku pracy.



Wojciech Kłosowski

Wojciech Kłosowski jest jednym z najbardziej doświadczonych polskich ekspertów zajmujących się rewitalizacją miast. Wspierał jako główny doradca powstawanie łódzkiego GPR-u, a wcześniej był ekspertem wiodącym w procesie I Pilotażu rewitalizacji w Łodzi. W procesach rewitalizacji jest nie tylko doradcą, ale ma wieloletnie doświadczenie praktyczne we wdrażaniu programów rewitalizacji. Był też w 2004 roku autorem LPR Piotrkowa Trybunalskiego – pierwszego LPR-u w województwie łódzkim.



Piotr Tubelewicz

Piotr Tubelewicz jest prezesem zarządu fundacji POLIS – Instytut Miast, socjologiem i specjalistą w zakresie pracy z osobami uzależnionymi i używającymi substancji psychoaktywnych. Opracował m. in. program przeciwdziałania alkoholizmowi i narkomanii dla miasta Gorzowa Wielkopolskiego. Pracował również przy ewaluacji programów profilaktycznych i jako researcher assistant przy naukowych grantach polskich i zagranicznych. Radny warszawskiego Osiedla Wierzbno.



Prawnicy - konsultanci

Karolina Kędziora

Karolina Kędziora jest radczynią prawną, Prezeską Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Certyfikowana trenerka antydyskryminacyjna oraz trenerka Programu Human Rights Education for Legal Professionals Rady Europy. Współautorka m.in. „Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu” C.H. Beck, 2010 r. oraz Komentarza do Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania, Wolters Kluwer, 2016. Nominowana do nagrody Profesjonaliści Forbesa 2013.



Krystian Legierski

Krystian Legierski jest adwokatem. Ma za sobą doświadczenie czynnej działalności w organach samorządu: w latach 2010 – 2014 był radnym Rady miasta stołecznego Warszawy. Obszar jego szczególnych zainteresowań prawnych to tematyka praw człowieka: jest absolwentem Szkoły Praw Człowieka Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Działa społecznie, jest współtwórcą Fundacji Panoptikon.





MINISTERSTWO
ROZWOJU



Unia Europejska
Fundusz Spójności



