

Dorota Bajerlajn

## Przykład projektu socjalnego. Grupa wsparcia dla dzieci ofiar przemocy domowej

### Wstęp

Przemoc występuje w rodzinach we wszystkich możliwych konfiguracjach. Są takie, w których dotyczy przede wszystkim współmałżonków. Jednak powszechny jest również model, gdzie krzywdzone i zaniedbywane są dzieci. One z kolei też bywają agresorami — wobec rodzeństwa, a zdarza się i tak, że i wobec rodziców. Ofiarami przemocy w rodzinie stają się także osoby starsze, niedołężne. Bardzo często jest tak, że przemoc góruje nad wszystkimi relacjami w rodzinie i dotyka bezpośrednio lub pośrednio wszystkich ich członków.

Projekt koncentruje się wyłącznie na problemie przemocy wobec dzieci, której doświadczają ze strony osób im najbliższych — ojca, matki, rodzeństwa. Jednakże należy zaznaczyć, że dzieci doświadczają aktów przemocy w takich środowiskach jak szkoła czy w obrębie grupy rówieśniczej, jak i ze strony obcych im ludzi.

Problematyka przemocy, szczególnie wobec dzieci i dzieci wobec innych, w krajach Europy Zachodniej jest przedmiotem badań już od ponad 20 lat. W Polsce natomiast problemem tym zajęto się stosunkowo niedawno. Świadczy o tym fakt, że w 1979 roku Taylor na łamach „New England Journal of Medicine” wymienił nasz kraj obok Chin, ZSRR i Japonii jako państwo, „w którym ten problem praktycznie nie istnieje, oraz fakt, że w Polsce do tej pory problem przemocy, krzywdzenia, maltretowania nie pojawił się jako odrębna dyscyplina naukowa. Literatura przedmiotu znajduje się w obrębie innych dziedzin — takich jak: pedagogika, psychologia, socjologia, prawo, nauki medyczne.

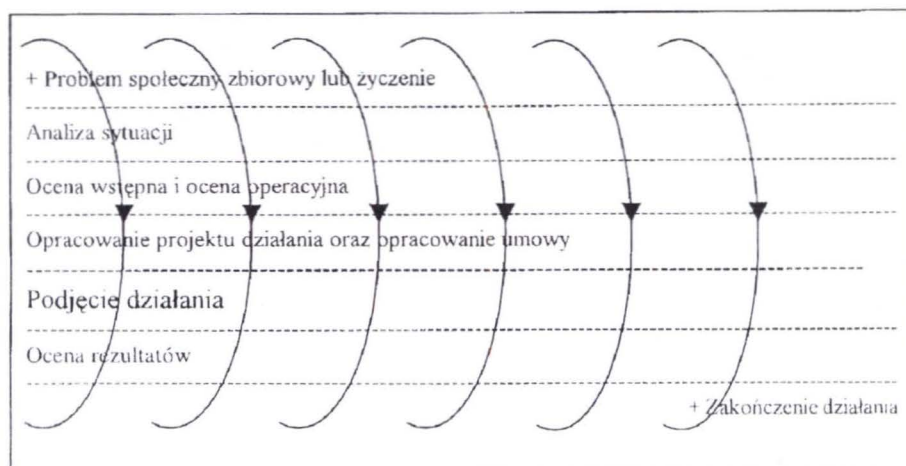
W powszechnym przekonaniu przemoc występuje przede wszystkim w rodzinach patologicznych. Zwykle towarzyszy alkoholizmowi, prymitywnym obyczajom czy brakowi wykształcenia. Z całą stanowczością należy zaprzeczyć tym stereotypom, gdyż profesjonalne badania wykazują, że zjawisko jest bardziej związane z atmosferą w domu niż z sytuacją socjalną i ekonomiczną. Już na samym wstępie należy podkreślić, że przemoc wobec dzieci (jak i wobec innych członków rodziny) ma silne korzenie kulturowe, a często również jest sankcjonowana przez normy zwyczajowe oraz jest usprawiedliwiana przez stereotypy typu „byłem bity i wyrosłem na porządnego człowieka, obywatela.”

Przemoc wobec dziecka wydaje się być jednym z najbardziej okrutnych zachowań, gdyż dziecko jest osobą całkowicie zależną od osoby dorosłej, nie potrafi obronić się przed

agresją, przez co jest skazane na bezsensowne, niczym nieuzasadnione cierpienie, a co gorsze nie może bez pomocy osoby dorosłej zmienić swojej sytuacji. Dlatego też celem projektu jest przedstawienie metody pozwalającej na skuteczną ochronę wobec agresywnych rodziców oraz opracowanie form pomocy dziecku, które stało się ofiarą przemocy. Projekt przewiduje zmianę postaw dzieci względem samych siebie oraz wobec sprawców przemocy. Najważniejszym punktem jest zmiana myślenia o sobie, pomoc w przezwyciężeniu negatywnego wizerunku własnej osoby oraz wyposażenie dzieci w wiedzę, która pozwoli aktywnie bronić się przed brutalnością dorosłych.

## Organizacja grupy wsparcia

Niezależnie od wyboru metody pracy z klientem, sam proces działania metodycznego pracownika socjalnego uwzględniający złożoność działań, możemy przedstawić za pomocą rysunku 1.



Rys. 1. Proces działania społecznego.

Źródło: De Robertis, Pascal, *Postępowanie metodyczne w pracy socjalnej z grupami i ze społecznościami...*, s. 72.

Aby lepiej zrozumieć działanie grupy, zwłaszcza małej grupy, musimy odnieść się do teorii grup społecznych oraz do podziału tych grup.

Sam pomysł o powołaniu grupy wsparcia nie pojawia się z dnia na dzień. Pracownik socjalny wykonując swoje obowiązki, a więc świadcząc pomoc w zakresie pracy socjalnej spotyka się z wieloma ludźmi i organizacjami. Sam pracownik może dostrzec dany problem, który dotyczy szerszej populacji lub też może być on zasygnalizowany przez klientów i inne organizacje. Decyzja o powołaniu grupy nie może być pochopna, dlatego też muszą ją poprzedzać gruntowne i bardzo dokładne badania oraz muszą być one poddane rzetelnej ocenie. Ocena zbiorowej potrzeby jest ważna dla opracowania projektu działania, pozwala

na „określenie, jakiego rodzaju jest to potrzeba, jak się objawia, kogo dotyczy, jak ją odczuwają ci, których dotyczy bezpośrednio, oraz inne osoby czy grupy w danym środowisku.”<sup>1</sup> Ocena ta zazębia się z oceną motywacji oraz stopniem zaspokojenia potrzeby. Od tego czy projekt będzie przychylnie przyjęty zależy, jak duże jest zainteresowanie i jaka jest chęć podejmowania działań. Na tym etapie pracownik socjalny powinien powołać się na ocenę interesującego go problemu, widzianego przez pryzmat i doświadczenia władz gminnych, instytucji i organizacji, a także osób o dużym prestiżu społecznym, liderów danej społeczności. Ocena „sil wewnętrznych (motywacji i zainteresowania osób) i sil zewnętrznych (presji społecznej) pozwoli pracownikowi socjalnemu umieścić postrzegana przez siebie potrzebę w szerokim kontekście dzielnicy czy instytucji.”<sup>2</sup>

Następnym krokiem jest opracowanie projektu. Jest to długi etap, gdyż wymaga rozważań i przemyślanych wyborów, ponieważ od tego co uznamy za najbardziej odpowiednie będzie zależała przyszłość grupy. Na tym etapie określa się cele ogólne pracy z grupą, jej skład, wielkość, jednorodność, cechy członków, rodzaj członkostwa (dobrowolne lub przymusowe, grupa zamknięta lub otwarta) oraz zasady doboru członków grupy. Opracowanie projektu wymaga także określenia koniecznych sposobów działania, środków do ich realizacji oraz ich kosztów. Korzystne dla późniejszej realizacji projektów jest, aby na tym etapie dokonywać ocen i rozwiązań w gronie specjalistów, gdyż pozwoli to uniknąć ewentualnych błędów oraz ułatwi znalezienie interesujących, niebagatelnych rozwiązań.

Kolejnym etapem tworzenia grupy jest negocjacja projektu metodycznego działania. Negocjacje prowadzi się na dwóch poziomach. Najpierw pracownik socjalny prowadzi rozmowy z placówką, która go zatrudnia. Może działać w sposób pośredni, przekazując zwierzchnikom informacje i materiały na piśmie lub w sposób bezpośredni, zapraszając pracodawców na zebranie informacyjne, bądź też może skorzystać z obu tych możliwości. Drugi etap negocjacji to rozmowy z przyszłymi członkami grupy. Na co dzień podejmuje je w trakcie pierwszego spotkania z grupą lub wcześniej z indywidualnymi osobami. Dla pracownika socjalnego, który „już opracował swój program działania, będzie to etap bardzo uciążliwy, gdyż będzie zmuszony do ponownego uzasadnienia proponowanego postępowania, które teraz poddane jest krytyce i modyfikacjom, a nawet może zostać odrzucone przez zainteresowanych. Choć tak trudne dla pracownika socjalnego, przedstawienie projektu zainteresowanym ma znaczenie zasadnicze w procesie podejmowania pracy z grupą. Przyszli jej członkowie muszą mieć możliwość zadawania pytań, zastanowienia się indywidualnie lub wspólnie, wysunięcia propozycji oraz wyrażenia zgody na zaangażowanie się w pracę w grupie.”<sup>3</sup>

Na zakończenie przedstawimy role pracownika socjalnego prowadzącego grupę. Zauważmy, że role te różnicują się w zależności od fazy rozwojowej grupy. W fazie pierwszej pracownik socjalny pomaga w identyfikacji wspólnych potrzeb, przekłada potrzeby na cele grupowe, określa strukturę spotkań, ułatwia członkom grupy określenie swojej roli w grupie oraz dba o wytworzenie dobrej atmosfery. Głównym zadaniem na poziomie drugiego etapu jest rozpoznawanie i rozwiązywanie konfliktów. Etap trzeci to pomoc w ustanowieniu celów grupy, negocjowanie ról oraz wyjaśnianie interpretacji odczuć i zachowań

<sup>1</sup> C. De Robertis, H. Pascal, *Postępowanie metodyczne w pracy socjalnej z grupami i ze społecznościami*, Katowice 1999, s. 202.

<sup>2</sup> Tamże, s. 203.

<sup>3</sup> Tamże, s. 206.

uczestników grupy. W fazie czwartej pracownik może pozostawić grupie swobodę w podejmowaniu działań. Nie może jednak utracić kontroli nad grupą, aby mogła ona realizować wcześniej wyznaczone cele. W ostatniej — fazie dezorganizacji, pracownik socjalny musi dokonać podsumowania efektów pracy i dopomóc członkom grupy w analizie tego, czego wspólnie doświadczyli.<sup>4</sup>

Pracownik socjalny może również skutecznie oddziaływać na procesy zachodzące w grupie. Może to czynić poprzez określone działania:

- akceptację uczuć, postaw, pomysłów, zachowań członków grupy, dzięki czemu uzyskują oni poczucie pewności i siły,
- ułatwienie i podtrzymywanie wzajemnej akceptacji członków grupy,
- ograniczanie zachowań destruktywnych,
- prowadzenie dyskusji, skupienie uwagi na zadaniach, podtrzymywanie aktywności grupy,
- łagodzenie konfliktów, lęków, obaw, poczucia winy,
- obserwację i ocenę zachodzących w grupie zdarzeń,
- planowanie i przygotowywanie spotkań.<sup>5</sup>

## Cel i zakres projektu

Po przeprowadzonych badaniach środowiska pracownik socjalny musi określić cele projektu oraz jego zakres.

Celem głównym projektu jest szeroko pojęta zmiana krytycznej sytuacji osób objętych projektem. Posłużenie się „pojęciem zmiany dostarcza nam odpowiedniego sposobu pomiaru i oceny. Dokonanie oceny będzie możliwe dzięki określeniu przemian i modyfikacji, jakie zaszły między sytuacją wyjściową a sytuacją, z jaką mamy do czynienia w momencie zakończenia działań. Poziom odczuwalnej niedogodności przez klienta w sytuacji bieżącej oraz stopień nadziei na osiągnięcie zadaawalającej zmiany stanowią podstawowe i dynamiczne dane projektu działania.”<sup>6</sup>

Natomiast cele szczegółowe muszą być ustalane na poziomie każdego etapu tworzenia i funkcjonowania grupy.

Pierwszym celem jest przekonanie potencjalnych osób, aby zechciały uczestniczyć w zajęciach grupy. Pracownik socjalny musi poinformować opiekunów dziecka o rodzaju i zasadności spotkań, a przede wszystkim musi uzyskać akceptację dla projektu. Kolejny cel to zwiększenie poczucia bezpieczeństwa wśród ofiar przemocy. Pracownik za zadanie priorytetowe uznaje wyposażenie dzieci w podstawową wiedzę dotyczącą ich sytuacji. Przekazuje informacje o placówkach i instytucjach, które im służą. Przekonuje swoich klientów, że w sytuacjach kryzysowych nie pozostają sami ze swoim problemem. Kolejnym celem będzie próba przywrócenia zaufania do świata dorosłych. Ma to przejawiać się w rzetelnej informacji co do podejmowanych działań, swobodzie wypowiedzenia swoich sądów o projekcie oraz wyrażeniu akceptacji co do uczestnictwa w grupie. Następnym celem będzie zdobycie przez dziecko umiejętności rozpoznawania i wyrażania uczuć i emocji oraz zwiększenie poczucia własnej wartości. Realizacja tych celów będzie polegała na

<sup>4</sup> K. Wódz, *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*, Katowice 1998, s. 148 – 149.

<sup>5</sup> Tamże.

<sup>6</sup> C. De Robertis, H. Pascal, *Postępowanie ...*, s. 41 – 42.

naucze określonych zachowań poprzez różnego rodzaju działalność dzieci. Dzieci poprzez te działania powinny nauczyć się wyrażania swoich pragnień i emocji, uruchomić motywację do otwartego sposobu komunikacji oraz współdziałania z innymi.

Poprzez odpowiedni dobór zajęć pracownik socjalny realizuje swoje cele, gdyż zajęcia takie umożliwiają:

- rozwijanie komunikacji między członkami grupy, wspierają ekspresję ciała,
- wyrażanie uczuć radości, zadowolenia lub smutku i nudy; służą one skierowaniu uczuć wrogości, rywalizacji i agresji na rzeczy, nie zaś na osoby, wyzwalają siłę twórczą,
- zaspokojenie potrzeb emocjonalnych, takich jak potrzeba bezpieczeństwa, przyjaźni, akceptacji i uznania,
- dowartościowanie członków grupy dzięki nabywaniu nowych umiejętności oraz spożytkowaniu ich uzdolnień i wiadomości,
- zwiększenie spójności grupy i poczucia przynależności przez przeżywanie wspólnych doświadczeń będących źródłem wspomnień,
- poszerzenie horyzontów członków grupy, odkrywanie nowych rzeczy, wspólne uczenie się i wzbogacanie o nowe umiejętności,
- utrzymanie lub rozwój sprawności fizycznej przez radość z zajęć ruchowych i panowanie nad własnym ciałem,
- rozwijanie kontroli nerwowo-mięśniowej związanej z równowagą, zwinnością, koordynacją, szybkością i precyzją ruchów,
- rozwijanie zdolności intelektualnych przez obserwację, analizę, syntezę, ćwiczenia pamięci i logicznego myślenia,
- rozwijanie uzdolnień artystycznych przez uczenie się ekspresji artystycznej oraz zajęcia kulturalne.

Wszystkie te zajęcia stosuje się dla wyzwolenia wyobraźni twórczej osób i grup, których członkowie zbyt długo żyli pod naciskiem przeciwieństw losu, smutku, beznadziei. Pracownik socjalny ma między innymi do wyboru takie zajęcia, jak: gry i zabawy, muzyka i taniec, opowiadania i przedstawienia, twórczość artystyczna i prace manualne, zajęcia plenerowe i sportowe. Wybór określonych zajęć uwarunkowany jest wiekiem uczestników grupy, środowiskiem społecznym oraz etapem rozwoju grupy. Należy również wziąć pod uwagę uzdolnienia i zainteresowania członków grupy oraz środki, jakimi dysponujemy.

## Projekt socjalny

### Organizacja grupy wsparcia

Po przeprowadzeniu analiz, dotyczących danego problemu w środowisku lokalnym, pracownik socjalny przystępuje do założenia grupy.

W naszym przypadku pracownik będzie starał się założyć grupę wsparcia dla dzieci ofiar przemocy w rodzinie.

Na samym początku musi zdecydować o ilości członków grupy, ich wieku oraz o miejscu i ilości spotkań. Na tym etapie kształtowania grupy ważne jest, aby pracownik socjalny dobrał odpowiednich członków grupy, gdyż od tego będzie zależał sukces podjętych dzia-

<sup>7</sup> Tamże, s. 249 – 250.

łań. W tym celu przeprowadza się rozmowę wstępną z potencjalnymi członkami grupy. Musimy tutaj jednak pamiętać o specyficznej sytuacji, mianowicie takiej, że uczestnikami grupy mają być dzieci, więc również dużo zależy od ich dorosłych opiekunów, gdyż to oni ostatecznie zdecydują czy dziecko będzie uczestniczyło w zajęciach, czy też nie. Najważniejszym problemem wydaje się więc pozyskanie zaufania osób dorosłych. Pracownik socjalny musi podjąć takie działania nie ze względu na swoje cele, lecz dobro dziecka. Również dla dziecka jest to sygnał, że będzie uczestniczyło w czymś ważnym. Pracownik przedstawia opiekunowi(om) swój plan działania, swoje cele, szczegółowo określa zajęcia przewidziane dla dzieci oraz sposoby ich realizacji. Po wyrażeniu akceptacji przez rodziców (opiekunów) pracownik socjalny przeprowadza rozmowę wstępną z grupą dzieci. W jej trakcie informuje członków o swoich celach, zadaniach, udziela informacji o ilości osób w grupie, o problemach jakie będą poruszane na spotkaniach. Musi ustalić czas, miejsce i ilość spotkań oraz datę pierwszego spotkania. Spotkanie to służy pracownikowi do określenia wiedzy klienta o problemie, który go dotyczy, pozwoli zorientować się na ile, na jakim poziomie radzi sobie on z tym problemem oraz jakie skutki sytuacji kryzysowej są dla niego najistotniejsze. Pracownik musi przedstawić klientowi alternatywne wyjścia z problemu oraz zapewnić go o dyskrecji. Po uzyskaniu zgody klienta pracownik przedstawia mu zasady uczestnictwa w grupie. Po potwierdzeniu swojej akceptacji dla planu działania i zasad, pracownik socjalny zobowiązuje się do udzielenia w określonym terminie odpowiedzi czy osoba została zakwalifikowana do grupy czy też nie. Osobom, które nie zostały zakwalifikowane do grupy pracownik oferuje pomoc w innej formie.

Projekt przewiduje stworzenie grupy 10- 15-osobowej. Po przeprowadzeniu 30 rozmów wstępnych wybrano do grupy 16 osób — 8 chłopców, 8 dziewczynek w wieku 12 – 14 lat. Są to osoby, które borykają się z konsekwencjami przemocy fizycznej i psychicznej, jak również wokół nich nadal istnieje źródło przemocy — zagrożenie ze strony sprawcy. Cechą wspólną tych osób jest również to, że obecnie wychowują się w rodzinach niepełnych. Rodzice są rozwiedzeni lub nie mieszkają razem. Najbardziej dotkliwymi konsekwencjami przemocy dla tej grupy jest brak zaufania do dorosłych, zachwianie potrzeby bezpieczeństwa, obniżona samoocena, brak akceptacji siebie oraz poważne trudności w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych zarówno z osobami dorosłymi, jak i z rówieśnikami, jak również poczucie krzywdy i winy za to, że rodzice nie są razem. Dzieci te również dość słabo radzą sobie z kontrolowaniem emocji — najczęściej w sytuacjach trudnych reagują agresywnie wobec innych lub całkowicie się wycofują.

Spotkania grupy będą się odbywać raz w tygodniu. Ustalono, że grupa spotka się około dziesięć razy, a zajęcia będą trwały dwie godziny. Przewidziano również, że na zajęciach odbędą się spotkania z policjantem i psychologiem. Uczestnicy grupy zgodzili się, aby jedno spotkanie odbyło się poza placówką — w teatrze.

## **Etapy realizacji projektu**

Na zawiadomienie o pierwszym spotkaniu odpowiedziały wszystkie osoby, które zostały zakwalifikowane do udziału w grupie wsparcia.

### **Spotkanie I**

Pierwsze spotkanie grupy ma na celu przede wszystkim poznanie się uczestników oraz ustalenie zasad, jakimi grupa będzie się kierować, jak również zadań, jakie stoją przed

członkami grupy. Jednak zanim dojdzie do zebrania pracownik socjalny musi wybrać odpowiednie miejsce spotkań, zadbać, aby uczestnicy czuli się w tym miejscu swobodnie, aby mogli wypełniać postawione przed nimi zadania.

Pracownik socjalny po przywitaniu uczestników i krótkim wstępie, prosi każdego o przedstawienie się i powiedzenie kilku zdań o sobie (ile ma lat, do jakiej szkoły chodzi, w której jest klasie, hobby, zainteresowania itp.). Następnie proponuje ćwiczenie utrwalające zapamiętanie imion wszystkich uczestników. Wszyscy siedzą w kole i rzucają do wybranej osoby piłkę, mówiąc imię. Następnie dobierają się w pary. Każda para rozmawia ze sobą trzy minuty. Później jedna osoba przedstawia drugą i na odwrót. Osoby mówią, czy zostały odebrane przez partnerów zgodnie z prawdą. Mogą dopełnić wypowiedź partnera, i jeśli ten zapomniał, czy nie zwrócił uwagi na rzeczy istotne z punktu widzenia osoby przedstawianej. Pracownik socjalny czuwa, aby wypowiedzi nie były ocenami. Kolejne ćwiczenie polega na tym, że pierwsza osoba mówi przez dwie minuty na dowolny temat. Druga osoba bez odzywiania się wykonuje różne czynności, które przychodzą jej do głowy. Po dwóch minutach obie osoby zadają sobie pytania:

- pierwsza: co druga osoba słyszała i jak odbiera się informacje wykonując różne działania nie związane z przekazem.
- druga: co czuje się i jak przekazuje się informacje osobie zachowującej się w ten sposób.

Ćwiczenie to można powtórzyć w innej wersji: teraz druga osoba okazuje brak zainteresowania przez różnego rodzaju werbalizację — np. podśpiewywanie lub mówienie o czymś innym<sup>8</sup>.

Następnie każdy z uczestników mówi o powodzie, dla którego uczestnicy w zebraniu (nie chodzi o analizę motywacji działania, lecz o luźne sformułowanie myśli), jeżeli ktoś nie chce mówić, może z tego zrezygnować.

Kolejnym etapem będzie sprecyzowanie celów oraz oczekiwań uczestników, a następnie grupa postara się wypracować zasady uczestnictwa. Zasady ustalamy metodą „burzy mózgów”. Wszystkie pomysły zapisujemy na specjalnie wykonanej planszy, a później poddajemy je dyskusji oraz ustalamy ich ostateczną wersję. Do tablicy podchodzą kolejno wszyscy uczestnicy grupy i podpisują się pod nimi (zasadami), dając tym samym wyraz akceptacji dla nich. Strażnikiem zasad zostaje animator grupy z możliwością późniejszego zrzeczenia się tej funkcji na rzecz kogoś innego.

Następnie grupa ustala ilość spotkań oraz ich ramowy plan. Początkowo odbywa się to poprzez akceptację lub odrzucenie pomysłów pracownika socjalnego. Animator przedstawia ogólny zarys pomysłu, a dzieci rozwijają go, ustalają wspólnie, jak może on być zrealizowany. Uczestnicy mogą również nie udzielić poparcia dla pomysłu pracownika i zaproponować swoje własne.

Dzieci zaakceptowały pomysł wystawienia sztuki teatralnej, którą sami stworzą. Ich działania mają obejmować napisanie sztuki (scenariusz), reżyserię, wykonanie dekoracji, kostiumów, dobór muzyki, opracowanie ruchu scenicznego itd. Uwieńczeniem ich pracy będzie wystawienie przedstawienia wobec rodziców oraz innych gości, których dzieci same zaproszą.

Członkowie wyrazili zgodę na dwuczłonowość spotkań. Pierwsza ich część będzie miała charakter edukacyjny, będzie sprzyjała rozmowom o problemie. Ponieważ dzieci

<sup>8</sup> K. Lęcki A. Szóstak, *Komunikacja interpersonalna w pracy socjalnej*, Katowice 1999, s. 63.

mają trudności w wyrażaniu swoich problemów, ustalono, że będą one pisały na kartkach o swoich kłopotach i wrzuciły do specjalnie przygotowanej skrzynki. Druga część będzie miała charakter zabawy, uczestnicy przeznaczą czas na realizację sztuki.

Na zakończenie spotkania jeszcze raz powtarzamy zabawę w zapamiętywanie imion oraz ci uczestnicy, którzy chcą mogą wypowiedzieć się na temat atrakcyjności grupy, tego co im się podoba i co chcieliby zmienić.

Po pożegnaniu uczestników spotkania, pracownik socjalny dokonuje oceny spotkania, stopnia realizacji wytyczonych sobie celów oraz ustala plan następnego spotkania.

## **Spotkanie II**

Głównym celem spotkania grupy, dla pracownika socjalnego, jest przekazanie uczestnikom wiedzy, która pomoże im skutecznie bronić się przed przemocą. Kto z członków grupy chce, z jakimi sytuacjami jest mu poradzić sobie najtrudniej, kiedy najbardziej się boi, co powoduje w nim najwięcej lęku. Jeśli uczestnicy nie chcą mówić o tych problemach w sposób bezpośredni, pracownik socjalny proponuje, aby napisali swoje przemyślenia na wcześniej przygotowanych kartkach, nie podpisując się, i wrzucili je do specjalnego pudełka, z którego pracownik socjalny wyciąga kolejne kartki, odczytuje informacje i grupa dyskutuje. Każdy ma prawo do przedstawienia swojego punktu widzenia. Uczestnicy o „bogatszych” doświadczeniach dzielą się wiedzą na temat unikania niebezpieczeństwa w danej sytuacji lub czyni to za uczestników pracownik socjalny.

Następnie wspólnie ustalamy plan działania na wypadek zagrożenia ze strony agresora. Ustalamy każdy krok, między innymi gdzie najlepiej stanąć, gdzie zadzwonić, kogo powiadomić, co zabrać ze sobą na wypadek konieczności opuszczenia domu. Ćwiczymy te zachowania w grupach (scenki dramatyczne).

Członkowie grupy akceptują propozycję zaproszenia na następne spotkanie policjanta. W domu mają zastanowić się i przygotować dwa pytania do gościa, na które chcieliby usłyszeć odpowiedź.

Druga część zajęć to akceptacja scenariusza lub pomysłu na scenariusz przedstawienia. Ustalamy ramowy plan. Każdy z uczestników rozwija wybrany przez siebie punkt (można to zrobić dzieląc grupę na mniejsze zespoły). Następnie inne grupy mogą zgłosić swoje pomysły, które są dyskutowane i ostatecznie ustalone ich wersje. Na zakończenie spotkania dzieci w swoich grupach roboczych przedstawiają na rysunkach, jak chciałyby, aby wyglądały dekoracje, kostiumy do ich części przedstawienia. Zgłaszają pracownikowi co będzie im potrzebne do wykonania prac, a pracownik postara się zrealizować zapotrzebowanie.

Po spotkaniu animator grupy musi dokonać ewaluacji realizacji swoich celów. Musi określić stopień integracji grupy, ocenić zachowania poszczególnych jej członków. Musi zastanowić się jak dalek pokiaerować grupą, jak ułatwić w niej komunikację, w jaki sposób łagodzić konflikty. Takiej oceny pracownik będzie dokonywał po każdym spotkaniu.

## **Spotkanie III**

Na spotkanie przychodzi policjant i odpowiada na pytania dzieci. Mówi im jakie mają prawa, jakie zachowania dorosłych są karalne, oraz o jakiego typu pomoc mogą poprosić policję, jak również czego mają prawo się domagać od funkcjonariuszy przyjeżdżających na interwencję.



Dalsza część spotkania to ustalenie scenariusza przedstawienia. Każda z grup ma za zadanie rozpisanie ról, dobranie muzyki, choreografii. Zespoły robocze ustalają między sobą, za jaką część zadania odpowiedzialna jest dana osoba.

#### **Spotkanie IV**

W całości spotkanie to poświęcone jest rozdzieleniu odpowiednich funkcji ważnych z punktu widzenia realizacji spektaklu, następuje wybranie obsady przedstawienia. Wspólnie ustalono, że każdy zespół roboczy obsadzi w rolach swoich członków. Oni to będą odtwórcami głównych ról. Inne zespoły są odpowiedzialne za muzykę, oświetlenie, zmian dekoracji itp. Później następuje zmiana. Każdy z uczestników dostaje tekst, według którego uczy się przydzielonej roli.

#### **Spotkanie V**

Pracownik socjalny prosi uczestników grupy o informacje zwrotne na temat swojej pracy, sposobu realizacji zadań, ich doboru. Należy wspólnie ustalić co ewentualnie trzeba zmienić, w jaki sposób rozwiązać powstałe problemy, konflikty. Pracownik chce uzyskać w ten sposób informacje o stopniu atrakcyjności grupy, o stopniu akceptacji celów i zadowolenia z ich realizacji. Należy również przeznaczyć czas na rozmowę o problemach dzieci.

Dalsza część zebrania służy ćwiczeniu ról oraz budowie dekoracji. Pracownik socjalny proponuje wyjście do teatru i zapoznanie się z arkanami sztuki teatralnej.

#### **Spotkanie VI**

Animator organizuje spotkanie z pracownikami teatru, z aktorami, scenografem, reżyserem, choreografem, z ludźmi odpowiedzialnymi za dźwięk, dobór muzyki i oświetlenia. Dzieci zadają pytania, oglądają urządzenia, starają dowiedzieć się jak wykonać te prace, z którymi mają kłopoty. Całe spotkanie odbywa się w teatrze.

#### **Spotkanie VII**

Pierwsza część spotkania to realizacja pomysłów związanych z wystawieniem spektaklu, takich jak: dopracowanie dekoracji, dobór i udoskonalenie kostiumów, dokonanie zmian (jeśli są dostrzegalne braki przez poszczególne zespoły) w muzyce, ustawieniach, tańcach itp.

Druga część poświęcona jest rozmowie o zgłaszanych problemach i kłopotach. Dzieci zgadzają się na wizytę psychologa i układają pytania do niego.

#### **Spotkanie VIII**

Jest to spotkanie z psychologiem, który odpowiada na pytania dzieci.

Później uczestnicy poświęcają czas na przygotowania do próby generalnej przedstawienia. Mają między innymi przedstawić wizerunek graficzny biletu wstępu oraz plakatu, jeśli propozycje zostaną zaakceptowane, dzieci przystępują do ich realizacji. Każde dziecko według określonego wzoru wykonuje plakat dla siebie oraz bilety dla swoich gości. Ustalamy, że ceny biletów to symbole, np. uśmiech, pochwała itp.

#### **Spotkanie IX**

Na samym początku odbywa się próba generalna spektaklu.

Dalsza część spotkania to próba oceny działalności grupy z punktu widzenia jej uczestników. Członkowie odpowiadają na pytania dotyczące realizacji założonych celów.

stopnia spełnienia swych oczekiwań oraz zadowolenia z wykonanych działań. Próbuja określić, w czym spotkania im pomogły, jakie zmiany zaszły w ich życiu dzięki spotkaniom, czego się nauczyły, jakie zdobyły doświadczenia, jak poprzez działania określają samych siebie.

### Spotkanie X

Na ostatnie spotkanie dzieci-uczestnicy grupy przychodzą z wybranymi przez siebie osobami. Do udziału w przedstawieniu zostają zaproszeni pracownicy teatru, psycholog oraz policjant. Następnie odbywa się przedstawienie, a po nim pożegnalne przyjęcie. Pracownik socjalny dziękuje uczestnikom grupy oraz osobom, które pomogły w realizacji projektu.

### Zakończenie. Ocena podjętych działań

Autorka projektu pragnie zaznaczyć, że zarówno liczba spotkań, jak i ilość godzin może ulec zmianie, a uzależnia to od stopnia realizacji celów i chęci uczestnictwa dzieci w zajęciach grupy. Jednakże ilość spotkań nie powinna przekroczyć 12. Autorka zastrzega sobie również prawo do zmiany ćwiczeń oraz stopnia trudności wykonywanych zadań.

Pragnie również wskazać na fakt skorelowania swoich działań. Taka integracja pozwoliła na wykorzystanie pełnej gamy sposobów pracy z dziećmi oraz pozwoliła na osiągnięcie i realizację różnych celów. Zaznaczmy, że tworzenie sztuki teatralnej zawiera w sobie elementy innych dziedzin. W trakcie realizacji tego przedsięwzięcia animator wykorzystywał m.in. elementy gier i zabaw, które odpowiednio poprowadzone służą nauce norm i zasad, rozwijają kontrolę, opanowanie i samodzielność, jak również sprzyjają nawiązywaniu kontaktów. Kolejny element to muzyka, śpiew i taniec. „Pośród czynności związanych z muzyką śpiew stwarza w grupie chyba największe możliwości. Grupa, która śpiewa dla samej przyjemności śpiewania, nie troszczy się zbyt o jakość artystyczną, odnajdzie w tym zajęciu radość i poczucie spójności. Śpiewanie ma wielką moc jednoczenia. Taniec z kolei stwarza atmosferę przyzwolenia na samorealizację i zachęty do współdziałania.”<sup>9</sup> Natomiast wprowadzenie opowiadań i przedstawień ma na celu utożsamienie się z różnymi osobami i sytuacjami.

Z kolei twórczość artystyczna i prace manualne „pozwalają na zwiększenie zaufania do siebie, umożliwiają bezpośredni kontakt oraz wyrażanie emocji. Zajęcia te stwarzają okazje do poznania, nauczenia się oraz wypróbowania nabytych zdolności i wiedzy. Są to w dużej mierze zajęcia indywidualne, mimo iż odbywają się w grupie. Pozwalają na do wartościowanie osób, podnoszą ich samoocenę, sprawiają zmianę myślenia o sobie, dają satysfakcję i zadowolenie.”<sup>10</sup>

Wykorzystanie scenek dramatycznych zwanych także „odgrywaniem ról” związane jest z przedstawieniem sytuacji z życia codziennego w sposób udratyzowany. „Scenki te są analizowane i dyskutowane w grupie. Zasadą tej techniki jest przedstawienie jakiejś sytuacji problemowej, która pozostaje w związku z pełnieniem przez jednostki ról społecznych. Scenki te traktowane są jak wspólnie przeżyta sytuacja; analiza odczuć i postaw pozwala na pogłębienie zrozumienia zjawisk (relacji międzyludzkich i psychologicznych) ży-

<sup>9</sup> C. De Robertis, H. Pascal, *Postępowanie ...*, s. 245.

<sup>10</sup> Tamże, s. 247.

cia codziennego. Aktorzy powinni opowiadać, jak przeżywali swoje role, co czuli je odgrywając. Następnie głos zabierają obserwatorzy i dzielą się z aktorami uwagami i obserwacjami. Pracownik socjalny powinien baczyć na to, aby osoba ze scenki nie była utożsamiana z osobą, która ją grała. Wymiana spostrzeżeń w grupie musi dotyczyć sytuacji, a nie osobowości konkretnych osób, a nawet jeśli pewne cechy osobowe widoczne są w granych postaciach. Scenki są źródłem wielu ciekawych obserwacji, wspólnych doświadczeń, spontanicznej wymiany opinii w grupie. Technika ta umożliwi radzenie sobie w sytuacjach trudnych, a lepsze zrozumienie zjawisk towarzyszących kontaktom między ludzkim przygotowuje do podejmowania takich kontaktów.<sup>11</sup>

Pracownik socjalny po zakończeniu spotkań z grupą musi dokonać oceny i stopnia realizacji założonych na samym początku celów oraz musi przygotować sprawozdanie dla swoich przełożonych. Powinien również, jeśli jest to konieczne z jego punktu widzenia, zaproponować dalszą pomoc, tym razem już nie samym tylko dzieciom, lecz także ich najbliższym — opiekunom, rodzicom, rodzeństwu. Dalszy plan pomocy powinien dotyczyć zmian w środowisku dziecka, wśród jego najbliższego otoczenia (środowisko sąsiedzkie, szkolne).

Ocena podjętych działań jest trudna, gdyż tak naprawdę nie można, ani przewidzieć do końca ani ocenić, jak nasze działania wpłyną na dalsze życie dziecka czy dadzą mu poczucie siły w sytuacjach kryzysowych, czy przyczynią się do skutecznej obrony przed agresywnymi dorosłymi, i w jaki sposób przyczynia się do złagodzenia konsekwencji doznanej pomocy.

Pracownik socjalny musi mieć możliwość oceny swoich działań z perspektywy czasu, gdyż dopiero wtedy może obiektywnie ocenić swoje działania. W tym celu pracownik po okresie najpierw 3 miesięcy, następnie 6, 9 i 12 miesięcy rozsyła do byłych uczestników grupy ankiety. Zebrane w ten sposób dane pozwolą na dokładną analizę oraz ocenę podjętych działań.

## Bibliografia

- Wódcz K., *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*, Katowice 1998.
- De Robertis C., Pascal H., *Postępowanie metodyczne w pracy socjalnej z grupami i ze społecznościami*, Katowice 1999.
- Łęcki K., Szóstak A., *Komunikacja interpersonalna w pracy socjalnej*, Katowice 1999.
- Kmiecik-Baran K., *Młodzież i przemoc. Mechanizmy socjologiczno-psychologiczne*, Warszawa 2000.
- Turowski J., *Socjologia. Małe struktury społeczne*, Lublin 1999.
- Du Bois B., Krogsrud Miley K., *Praca socjalna zawód, który dodaje sił*, Katowice 1999.

<sup>11</sup> Tamże, s. 277 – 278.