

SEMPRE

Spējināšanas-spēcināšanas
un mācišanās darbībā apmācības

The power to name – the power to act.

Gundi Schrötter Johannsen

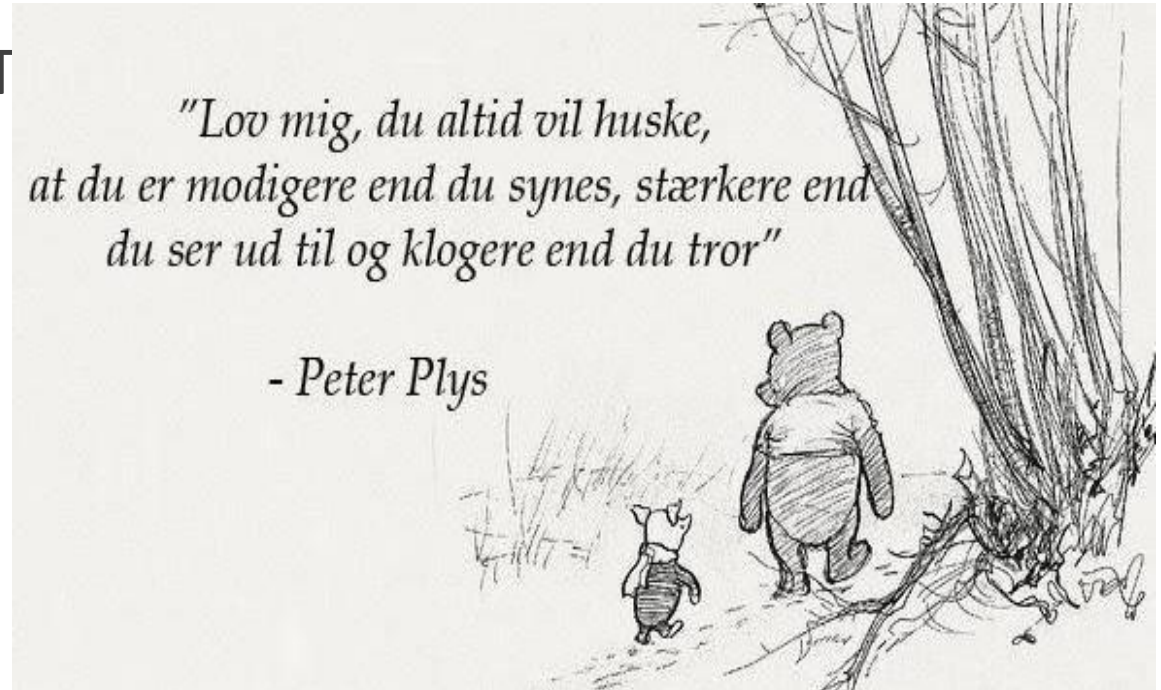
Latvija, 07. – 08.06.2018.

Aim for the kick-off seminar.

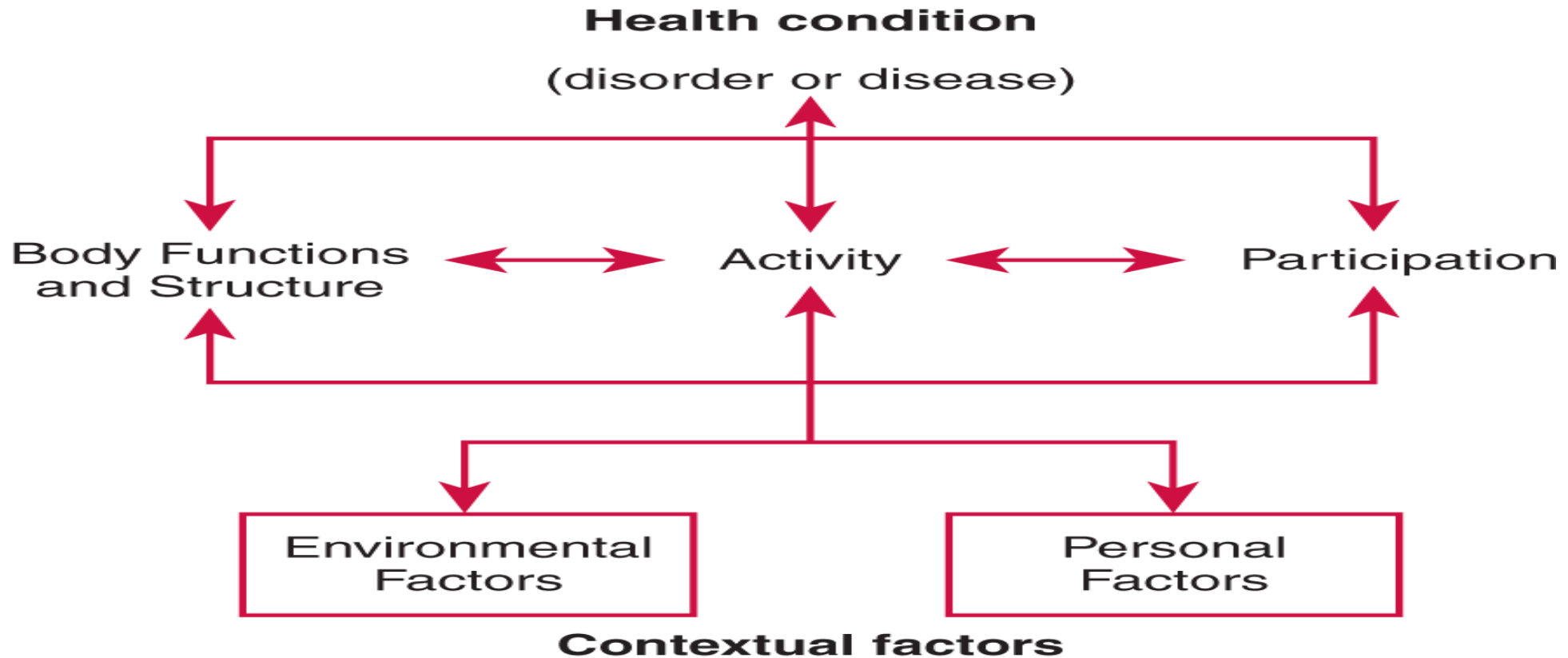
- To introduce the empowerment concept and the action learning method for future training
- To initiate professional discussion on how we understand the end-user group from their perspective and how it can be used in service delivery practice
- To look for ways how to implement the empowerment concept and the action learning method in practice of the local service providers

Spējināšana-spēcināšana. Spēja nosaukt – Spēja darboties.

Apsoli man, ka tu vienmēr atcerēsies, T
Ka Tu esi stiprāks, nekā tev šķiet
un gudrāks, nekā Tu domā.
(Vinnijs Pūks)



SFK – Starptautiskā funkcionēšanas, nespējas un veselības klasifikācija



Source: Susan B. O'Sullivan, Thomas J. Schmitz, George D. Fulk: Physical Rehabilitation, Sixth Edition www.FADavisPTCollection.com Copyright © McGraw-Hill Education. All rights reserved.

Two models of disability

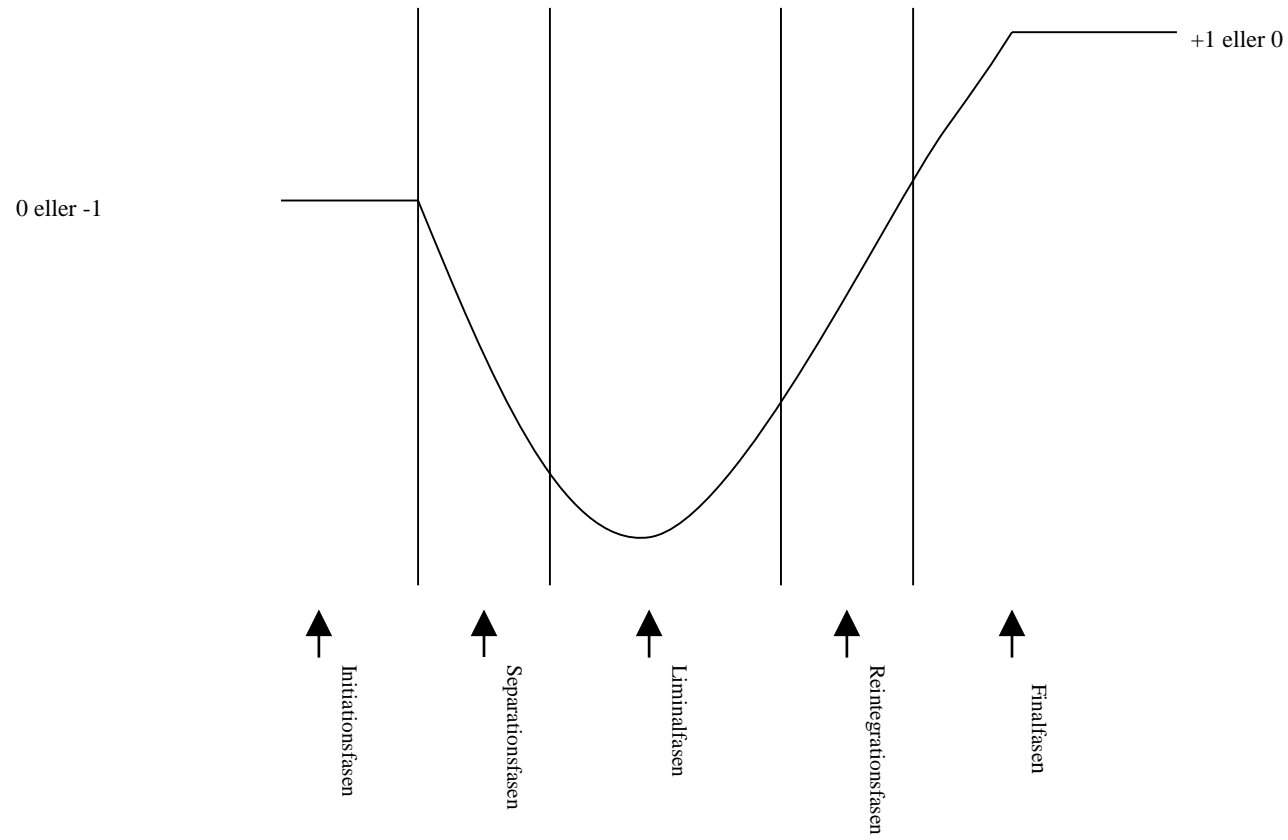
The individual model

- Personal tragedy theory
- Personal problem
- Individual treatment
- Medicalization
- Professional dominance
- Expertise
- Individual identity
- Care
- Control
- Individual adjustment

The social model

- Social oppression theory
- Social problem
- Social action
- Self-help
- Individual and collective responsibility
- Experience
- Collective identity
- Rights
- Choice
- Social change

Changes understood in relation to passage model.



- How do we understand and describe our end-user groups today and how does it affect our daily practice?
- Is there any organizational or structural obstacles for understanding and describing the end-users in relation to ICF and the social model?

Spējināšana-spēcināšana un humānisma pieeja par cilvēka dabu.



Uzticība un cieņa pret individu

Ikvienam ir iespēja nosaukt savu
realitāti

Ikvienam ir autoritāte un
kompetences, lai mainītu dzīvi

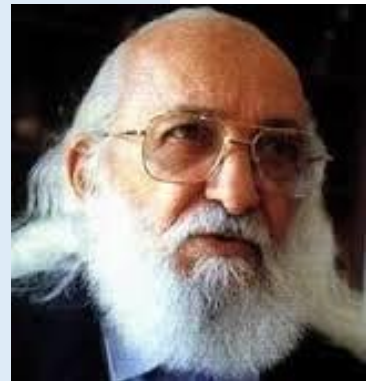
Spējināšana-spēcināšana – klasiskā definīcija

Kritisks un
radikāls sociālais
darbs

Spējināšana-spēcināšana ir *process*,
kurā *vara* tiek attīstīta, atklāta vai apstiprināta
mazsaizsargāto *indivīdus vai grupas interesēs*:

- Palielinot viņu *resursus*, stiprinot viņu *pašapziņu*
- Ceļot viņu spējas *rīkoties* savā labā
- Psiholoģiskajās, sociokulturālajās, politiskajās un ekonomiskajās jomās

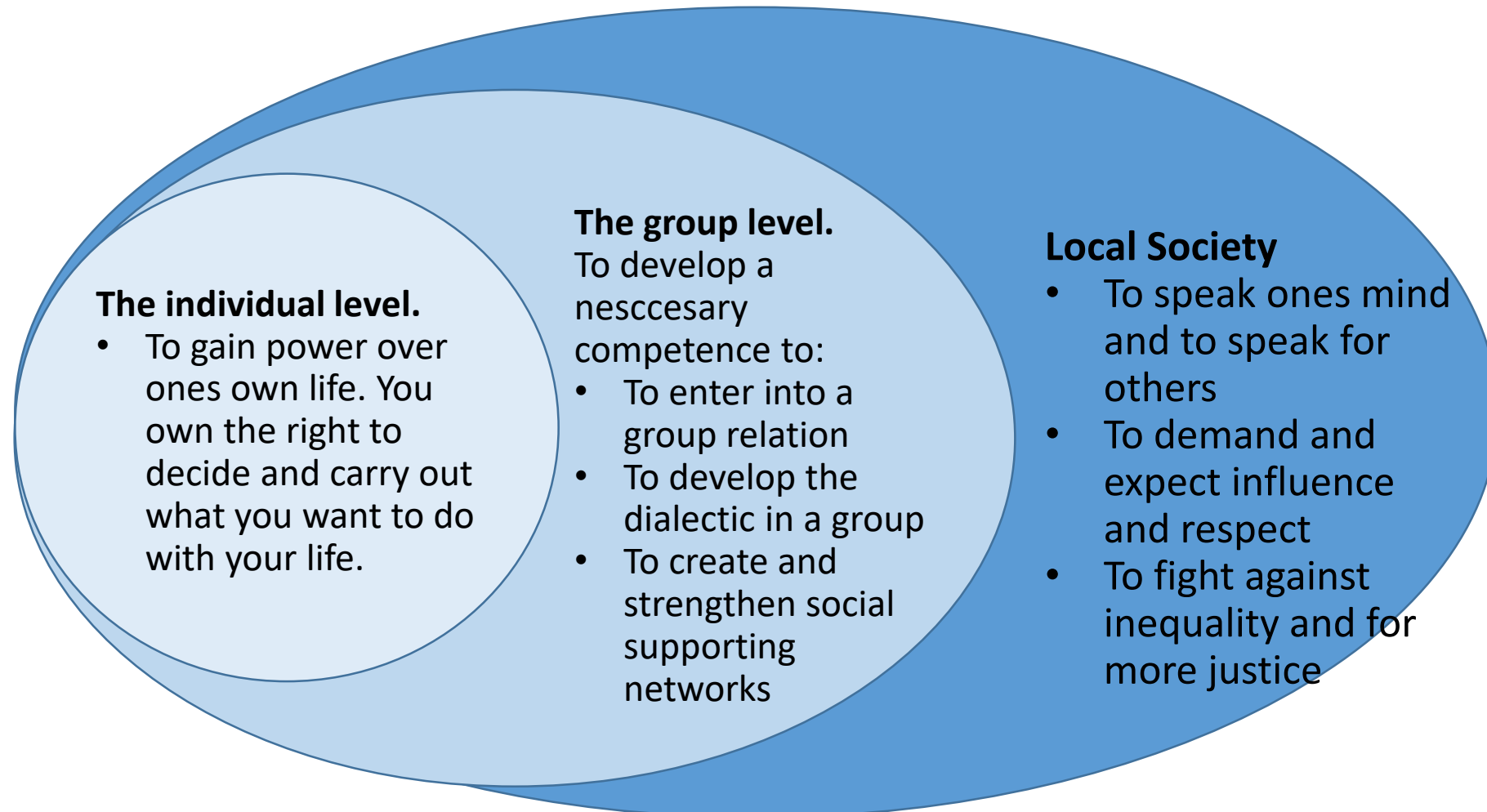
Paulo Freire (1921-1997)



Spējināšana-spēcināšana – atvērts pārmaiņu process



Three dimensions in empowerment



Profesionālais uzdevums, kas saistīts ar trīs līmeņu spējināšanu-spēcināšanu.





Sociālo pakalpojumu sniedzēju mērķis ir :

- Tas, ka katrs pilsonis uzņemas atbildību par savu dzīvi.
- Definē (nosaka) paši savas problēmas un vēlās mainīt tās pašu spēkiem.
- Attīsta spējināšanas-spēcināšanas kompetences ar savu līdzdalību, ko sekmē sociālo pakalpojumu sniedzēji.

Sociālo pakalpojumu sniedzēju jaunā loma

Tradicionāls redzējums uz pakalpojumu saņēmēju

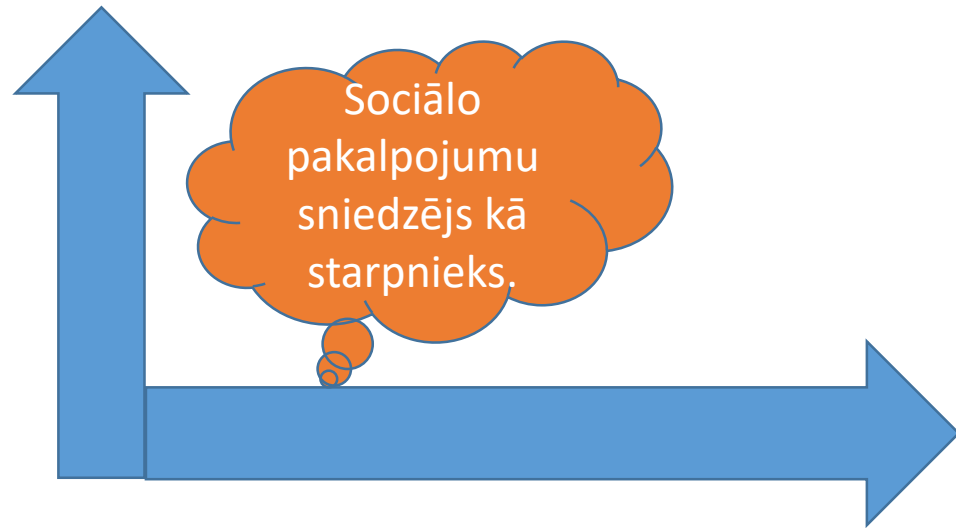
- Klienti.
- Pasīvs.
- Personas.
- Relatīvi bezpalīdzīgs.
- Nepietiekamas zināšanas, kapacitāte, prasmju trūkums.
- Bezspēcība tiek uzskatīta par individuālu un psiholoģisku problēmu.

Spējināšanas-spēcināšanas redzējums uz pakalpojumu saņēmēju

- Patērētāji / lietotāji / vietējās sabiedrības dalībnieki.
- Aktīvs
- Vietējās kopienas indivīdi, ģimenes un sabiedrības locekļi.
- Soc. pakalpojumu saņēmēji ir kompetenti (zinoši)
- Soc. pakalpojumu saņēmēji ir eksperti un viņiem ir zināšanas par savu dzīvi.
- Pilsonis pieder pie bezspēcīgas grupas.

Līmeņi: vertikālā un horizontālā spējināšana-spēcināšana

Stiprināt varas pozīciju
attiecībā uz dominējošiem dalībniekiem:
Sabiedrība, organizācijas, institūcijas utt.



Mobilizēt un stiprināt
spēju rīkoties starp dalībniekiem
tādā pašā līmenī atkāribā no varas.

2 dimensions

- A subjective dimension, where professionals promote and support empowerment for individuals and groups. The aim is that they can deal with their everyday life in a better way.
- An objective dimension, where the same groups are promoted and supported in order to increase control and possibility to change societal conditions.
- Empowerment i storbyens rum: John Andersen et al.

Group discussion

- Reflections on how we can develop our daily practice in order to promote and support empowerment both in a subjective and an objective way.

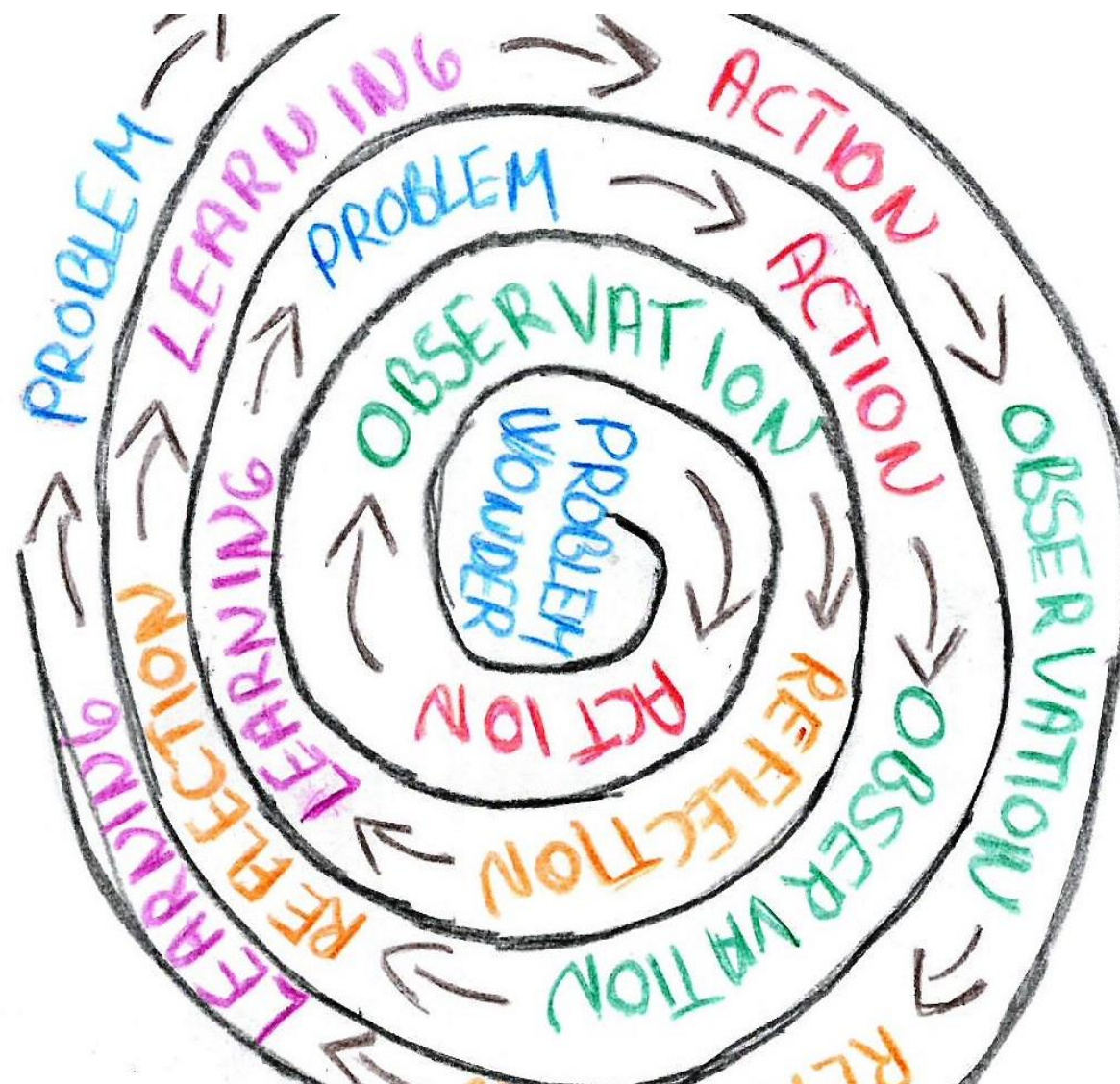
Mācīšanās darbībā (action learning)

Mācīšanās darbībā

tā ir kopīgi apgūstama mācīšanās metode, kad novērtējuma laikā tiek uzdoti jautājumi, izejot no pārdomām par notiekošo līdzdalību un līdzdarbību (projekti, rīcība, prakse, eksperimenti)

Un tiek organizētas speciālās mācību grupas ar brīvprātīgo dalību

Benedicte Madsen (2008)



Lai uzzinātu, kur jūs atrodaties – vajag atrast ceļu, pa kuru iesiet

- Ja jūs nezināt, kur esat, jūs nevarat norādīt virziena maiņu, kuru gribat doties
- Lai attīstītu iekļaujošu praksi, svarīgi fiksēt sākumpunktu esošajā praksē
- Pēc tam apsveriet, vai šī prakse atbilst galvenajam uzdevumam un vēlamajiem mērķiem
- Un pēc tam izvēlieties virziena maiņu

Darbība (rīcība) un mācīšanās fokuss

Mācīšanās darbības termini ir:

- Vislabākā mācīšanās ir tad, kad tiek risināti reāli uzdevumi ierobežotos projektos
- Tas notiek vienotā kopienā ar savstarpēju atbalstu un izaicinājumiem

Darbības (rīcības) daļa

- Jums ir jāvēlās uzlabot savu praksi un / vai mainīt savas organizācijas/ vai apkartējās kopienas vidi kopumā
- Darbības mācīšanās sākumā dalībniekiem nav jābūt ar skaidrām un labi formulētām zināšanām.
- Taču samērā drīz viņiem ir tās jāsašaurina (jāierobežo) un jākoncentrē
- Tas ļauj projekta vadītājiem “riskēt ar savu ādu” – projektiem jābūt pakļautiem riskam
- Projekta vadītājiem jābūt pilnvarām vai iespējai uzņemt atbildību par galvenajām projekta daļām

Darbības mācīšanās

Mācīšanās grupas

1. fāze	Problēmas/jautājumi	<p><u>Izvēlēties attīstības tēmu:</u> ko es vēlos izmēģināt? (idejas, metodes, lomas, sadarbības attiecības)? Kas mani pārsteidz? Ko es gribu uzzināt par ko? Formulēt attīstības tēmu kā problēmu Jautājumi, kuriem var sekot rīcība?</p>
2. fāze	Darbība	<p><u>Apraksts un darbības:</u> Sagatvot darbības plānu: darbības veids, laika grafiks, situācija, dalībnieki? Noformulēt veiksmes kritērijus: Ko es/ mēs gribam iegūt? Veikt darbību</p>
3. fāze	Novērošana	<p><u>Novērot darbību:</u> Veiciet savu plānu ar novērotāju Veiciet darbību Novērotājs veic piezīmes Novērotājs veic piezīmes (tūlītējās vai atspoguļojošās piezīmes) Dalībnieks un novērotājs satiekas Vai arī: dalībnieks aizpilda žurnālu pēc tāda paša principa</p>
4. fāze	Pārdomas	<p><u>Atspoguļojošs dialogs:</u> Katrs dalībnieks prezentē savu darbību aplī: Kāda bija darbība? Ko mēs gribētu iegūt? Ko es iemācījos no darbības?</p>
5. fāze	Mācīšanās	<p><u>Formulēt kopīgu mācīšanos:</u> ko jaunu iemācīties par mūsu praksi (lomas, metodes, koncepts, attiecības) ko jaunu uzzināji par prakses jomu (bērni, vecāki, personāls) Ko jaunu iemācīties par organizāciju (struktūra, procedūras, sadarbība) Ko es iemācījos ieviest nākotnes praksē?</p>

1. fāze: Problēma/jautājums

- Kad jūs definējat problēmu, ir jāņem vērā 4 punkti:
 - Vai jūs varat rīkoties saistībā ar problēmu?
 - Vai praksē ir problēmas sākumpunkts?
 - Vai problēma formulēta, kā jautājums, ko varat novērtēt?
 - Vai problēma ir nozīmīga un atbilstoša?

2.fāze: Darbība (rīcība)

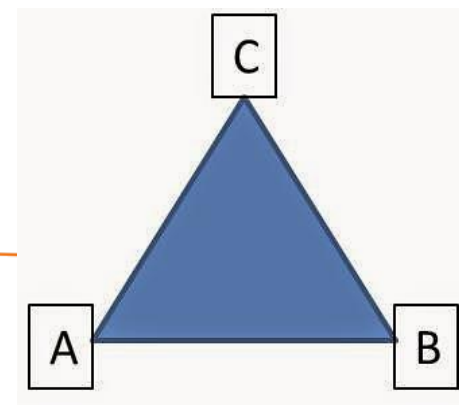
- Darbība (rīcība) ir eksperiments, kas jāievieš praksē
- Darbībai (rīcībai) jāattiecas uz problēmu
- Darbībai jābūt ierobežotai un acīmredzamai dalībniekam un novērotājam – tiek aprakstīta kā virkne darbību
- Darbībai ir mērķis – pie kaut kā jānovēd
- Nosakiet veiksmes kritērijus

3. fāze: Novērošana

- Novērotājam ir jāzina darbība iepriekš: tā problēma, mērķis (veiksmes kritēriji) un rīcības sekas
- Laba ideja ir veikt piezīmes, izvēloties starp spontāniem (ko jūs redzat) un reflektējošiem (ko jūs domājat / uzskatāt) pierakstiem
- Ja jums nav darbības novērotāja:
 - Dalībnieks raksta piezīmes, kurās atspoguļo darbību un tās rezultātus (reģistrācijas žurnāls)
 - Mācību grupa iegūst piezīmes, un to izmanto atspoguļojošā veidā

4.fāze: Atspoguļošana

- Atspoguļošana izpaužas dialogā starp dalībnieku un novērotāju – vai nu kopā vai mācību grupā.
- Tas ir svarīgi:
 - Saglabājiēt savā prātā domas par problēmu
 - Dialoga priekšmets ir konkrētā rīcība un prakse
 - Runājiēt par praksi kopīgā dialogā
 - Dialogu veidojiēt intervijas formātā ar jautājumu uzdošanu, nevis ar risinājumu piedāvājumu
 - Vienlaikus izmantojiēt vairākas interpretācijas un vienošanās



5.fāze: Mācīšanās – jauna darbība

- Atpoguļošanas dialoga noslēgumā novērotājs un / vai mācību grupa palīdz dalībniekam precizēt:
 - Kādas darbības vajadzētu saglabāt jaunā praksē?
 - Kādas jaunas darbības vai iniciatīvas ir vajadzīgas?
- Mācīšanās:
 - Kā mēs strādājām ar mācīšanās darbības metodi?
 - Kādas darbības mēs veicām?
 - Kādas atziņas mums ir saistībā ar kursu?
 - Kādus secinājumus mēs varam izdarīt?
 - Kādas zināšanas mums tagad ir par praksi?
 - Ko mēs darīsim nākotnē?

Secinājumi šodienai.

- Dienas kopsavilkums
- Jautājumi un problēmas
- Vai pieejas ir noderīgas?
- Kā jūs varat tos izmantot savā praksē?
-