

skupia on uwagę na celach konkretnych i wymiernych, pozostawiając na drugim planie "miękkie aspekty" związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, których efektywna realizacja zależy od kompetencji kadry kierowniczej w zakresie rozpoznania potrzeb i możliwości rozwojowych pracowników oraz doboru odpowiednich do dojrzałości pracowników metod pracy [3].

Bibliografia:

1. Mikołajczyk Z., *Metody zarządzania zmianami w organizacji*, [w:] W. Błaszczyk, (red.) *Metody organizacji i zarządzania. Kształtowanie relacji organizacyjnych*, PWN, Warszawa 2005, s. 262.
2. Reinfuss R., *MBO. Prosta i skuteczna technika zarządzania Twoją firmą*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2009.
3. Wróblewska A., Gochnio M., *Zarządzanie przez cele* https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/zarządzanie_przez_cele_-_informatory.pdf
4. Zając S., *Teorie i problematyka zmian w zarządzaniu organizacją*. <http://www.pwsz.krosno.pl/gfx/pwszkrosno/pl/defaultopisy/1155/3/1/19>.

EMPOWERMENT – ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI W PRACY Z RODZINĄ

Szymczyk Katarzyna

*(Instytut Pedagogiki, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach,
Filia w Piotrkowie Trybunalskim, Polska)*

Empowerment to upoważnianie, uprawnianie, umożliwianie, upodmiotawianie, wzmacnianie, umacnianie [2, s. 50]. Wyrasta z przekonania, że każda organizacja to coś więcej niż zbiorowość ludzi gotowych wykonać zadanie. To wspólnota szukająca możliwości współtworzenia wartości. Oznacza to, że zadaniem menedżerów jest budowanie takiej atmosfery pracy, by ludzie mieli poczucie przynależności do wspólnoty, a środowisko pracy postrzegali jako przestrzeń wzmacniania poczucia własnej wartości, godności i samorealizacji. Empowerment jest zjawiskiem złożonym, wielowymiarowym, obejmującym praktycznie wszystkie sfery funkcjonowania organizacji. Łączy płaszczyznę organizacyjną (empowerment organizacyjny) z płaszczyzną psychologiczną, indywidualną każdego pracownika. Empowerment organizacyjny można ująć jako zespół celowych działań i praktyk menedżerskich dających władzę, kontrolę i autorytet podwładnym.

Zbudowanie takiej wspólnoty oznacza, że potencjał ludzi ma duże szanse przekształcić się w potencjał rozwojowy organizacji, stając się źródłem pożądanego z punktu widzenia organizacji zachowań [4, s. 71-78].

Bazowanie za zasobach (*empowerment*) jest też podstawowym kierunkiem pracy z rodziną w jej systemowym rozumieniu. Oznacza to możliwości uzyskania kontroli nad własnym życiem, by osiągnąć cel. Istota empowerment sprowadza się do działania, aby jednostka (lub rodzina) spojrzęła na siebie i otaczającą ją rzeczywistość z innej perspektywy. Ma pomóc zobaczyć i rozpoznać swoje mocne strony, posiadane zdolności i umiejętności po to, aby zapoczątkować proces zmian. Pracownik socjalny w pewien sposób towarzyszy klientowi, aby ten sam ponownie przeorganizował swoje życie.

Według empowermentu klient postrzega siebie jako jednostkę znajdującą się w trudnej sytuacji, ale że dysponuje ukrytymi i niewykorzystywanymi siłami i możliwościami zmiany własnego życia, tak aby był samodzielny życiowo.

W idei empowermentu w odniesieniu do pracy z rodziną występują następujące założenia:

– Klient, rodzina jest osobą kompetentną w określaniu tego, co jest dobre dla niego i jego rodziny;

- Klient posiada wystarczające zdolności do rozwiązania swoich problemów, chociaż nie zawsze jest tego w pełni świadomy;
- Istotę pracy socjalnej stanowi współpraca między klientem a pracownikiem socjalnym;
- Rodzina sama określa potencjalne cele do osiągnięcia przy współpracy z pracownikiem socjalnym;
- Rodzina uczestniczy w decyzjach jej dotyczących i decyzjach dotyczących poszczególnych członków rodziny;
- Pracownik socjalny zwraca szczególną uwagę na respektowanie autonomii rodziny, autonomii jej członków a także jej granic [6, s. 19-20].

Praca socjalna w tak rozumianym ujęciu będzie polegała zatem przede wszystkim na wydobywaniu, wzmacnianiu i rozszerzaniu zasobów klienta jako pojedynczej jednostki lub jako całej rodziny.

Mechanizm procesu empowermentu przebiega w trzech etapach:

- uwolnienie potencjału,
- wzrost kompetencji,
- poprawa samoświadomości [3, s. 89].

Jednostkę (rodzinę), chorą, dysfunkcyjną, niezdolną do samodzielnego funkcjonowania, posiadającą zaburzenia i deficyty cechują także talenty, mocne strony, doświadczenia, z których może czerpać, użyteczne aspekty osobowości, pomocnych ludzi. Zasoby rodziny i jej możliwości stanowią jej potencjał, który często stanowi bazę wyjściową do pracy z rodziną. Możliwości, umiejętności i pozostałe zasoby rodziny wzmacniają ją, jej strategię przetrwania wobec zmian, kryzysów i przeciwności. Pozwalają często przystosować się zmienionych warunków.

W każdej rodzinie są trzy potencjalne źródła zasobów. Są nimi pojedynczy członkowie rodziny, rodzina jako całość a także społeczność, w której rodzina żyje. Zasoby rodziny i jej członków mogą być namacalne, materialne, ale także mogą to być tzw. zasoby miękkie, których nie widać gołym okiem, ale składają się na nie postawy i umiejętności poszczególnych członków rodziny.

Do zasobów pojedynczych członków rodziny należą:

- Poczucie kontroli nad własnym życiem;
- Poczucie własnej wartości,
- Inteligencja osobista, która wzbogaca świadomość i pojmowanie wymagań;
- Wiedza, umiejętności, wykształcenie;
- Cechy osobowości (np. poczucie humoru);
- Stan zdrowia fizycznego [5, s.10].

Do zasobów całego systemu rodzinnego zaliczyć można:

- Spójność rodziny: zaufanie, wzajemne docenianie się, wsparcie, integracja i poszanowanie indywidualności;
- Adaptacyjność – zdolność rodziny do przewyższania przeszkód i przeciwności;
- Organizacja rodziny: zgodność, jasność reguł i ról, wspólne kierowanie życiem rodzinnym przez rodziców, jasne granice w rodzinie;
- Umiejętność porozumiewania się, kompetencje komunikacji interpersonalnej;
- Wytrzymałość rodziny, poczucie kontroli nad wydarzeniami, aktywne nastawienie do trudnej sytuacji, przekonanie, że zmiany przyniosą dobre skutki;
- Ilość i forma czasu spędzanego razem przez rodzinę, które są wskaźnikami integracji, stabilności i spójności rodziny;
- Zdolność rodziny do wykorzystywania zasobów indywidualnych, do radzenia sobie w sposób konstruktywny z napięciami, wspierania rodziny oraz rozwiązywania problemów, jakie przed nią stają [3, s. 89].

Do zasobów społeczności, w której dana rodzina żyje można zaliczyć:

- Pojedyncze osoby z otoczenia rodziny, z których pomocy i wsparcia rodzina może skorzystać;

- Grupy, które funkcjonują w najbliższym otoczeniu rodziny;
- Instytucje, które w konkretnym zakresie mogą wspomóc i usprawnić funkcjonowanie rodziny oraz umożliwić jej godną egzystencję [3, s. 90].

Praca na zasobach zakłada przekonanie, że ludzie są bardziej skłonni do zmiany, jeżeli są podmiotami zaangażowanymi w ten proces, aniżeli przedmiotem zamian inicjowanych przez innych. Pozwala to na poszukiwanie w każdej osobie i w każdej rodzinie zasobów. Także trudne, traumatyczne doświadczenia mogą być bolesne dla jednostki. Mimo to mogą stanowić źródło wyzwań i możliwości. Warto zatem dążyć do tego, aby pracownicy socjalni w miarę możliwości jak najlepiej poznali swoich klientów. W tym sposobie podejścia do pracy z rodziną, pracownicy socjalni mogą zachęcać klientów do definiowania własnego świata, problemów, aspiracji i zasobów, dzięki którym będą potrafili zmierzać do przyszłości, której by sobie życzyli. Klient – rodzina zachowuje w ten sposób kontrolę nad swoim życiem poprzez aktywowanie zasobów osobistych [1, s. 15-16].

Wykorzystując zasoby systemu rodzinnego i jej członków pracownik socjalny powinien oddziaływać wielostronnie. Z kolei metody pracy z rodziną charakteryzuje to, że bazują one na zasobach całej rodziny lub jej poszczególnych członków.

Bibliografia:

1. Ciczowska-Giedziun M., *Nowe podejście do pracy socjalnej z rodziną*, [w:] *Koncepcja i praktyka działania społecznego w pracy socjalnej*, red. E. Kantowicz, Wydawnictwo UWM, Olsztyn
2. Krasiejko I., *Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach w pracy socjalnej*, Śląsk, Katowice 2010.
3. Leśniak E., A. Dobrzyńska-Mesterhazy, *Rodziny w kryzysie. Diagnoza i interwencja kryzysowa*, [w:] *Wybrane zagadnienia interwencji kryzysowej – poradnik dla pracowników socjalnych*, red. W. Badura-Madej, Śląsk, Katowice 1999.
4. Moczydłowska J. M., *Empowerment – nowe spojrzenie na aktywowanie potencjału ludzkiego organizacji*, „ZS WSH Zarządzanie” 2014 (1), s. 71-78.
5. *System wspierania i formy pracy z rodziną*, ROPS w Krakowie, Kraków 2013.
6. Szczepkowski J., *Praca socjalna – podejście skoncentrowane na rozwiązaniach*, Akapit, Toruń 2010.

DIGITAL STORYTELLING IS A TOOL OF CREATIVE DEVELOPMENT IN HIGHER EDUCATION

Leshchenko Mariya (*The Jan Kochanowski University in Kielce, Poland*)

Tymchuk Larysa (*Kyiv, Ukraine*)

Digital storytelling technologies are widely used in higher education systems in English-speaking countries. Digital storytelling courses are offered in the curricula of a number of foreign universities. In Ukraine, the problem of using digital narratives in educational practices is learnt by the scientists – representatives of the innovative educational field – digital humanistic pedagogy [1; 2; 3].

Digital stories encourage students to become content creators, not just consumer. By combining images, music, text and voice, digital stories can be created in all areas of content and at all levels, including 21st century skills of creation, communication and collaboration.

The origins of the digital story can be found more than a century ago, when the first films appeared. But the opportunity to create your own films arose only with the development of digital technologies, software, websites and applications. These new technologies allow people to become a creator of a digital narrative. Digital storytelling can be defined as the process by which different people share their thoughts, feelings, and emotions with other people through modern digital tools, including digital cameras, digital voice recorders, iMovie, Windows