



HelpEx

Kwalifikacje europejskie dla neofitów („peers”) w procesie wspomagania leczenia i powrotu do zdrowia osób uzależnionych i osób z zaburzeniami psychicznymi

Program szkoleniowy dla neofitów i profesjonalistów



Współpraca profesjonalistów i neofitów sprawia, że działamy lepiej

Nasza misja:

Wierzymy, że ludzie, którzy przeszli rekonwalescencję i rehabilitację, to ludzie z potencjałem i wartościami. Musimy patrzeć na nich nie tylko jak na odbiorców usług, ale jak na aktywnych uczestników ich zmiany i zmiany ludzi wokół nich.

Ich doświadczenia, osobowości i historie mogą stanowić wzór do naśladowania i wносить znaczący wkład do procesu zdrowienia, który jest komplementarny do pracy profesjonalnego personelu.

Poprzez wspólny proces uczenia się w ramach szkoleń wspólnych i specjalistycznych dla neofitów z jednej i profesjonalistów z drugiej strony, jak również poprzez wspólną pracę, dążymy do stworzenia pozytywnego środowiska zawodowego, wolnego od paternalizmu, obojętności i uprzedzeń oraz wspierania upodmiotowienia jednostek i organizacji oraz rezyliencji wśród odbiorców usług.



Temat	Strona
Misja	2
Wprowadzenie	
Jak korzystać z materiałów szkoleniowych	5-6
Moduł 1: Wprowadzenie, wersja A	7-9
Moduł 1: Wprowadzenie, wersja B	10-14
Czas na wspólną naukę	15
Moduł 1: Wprowadzenie, Wersja C	16-17
Moduł 2: Zapoznanie się z podstawami, wersja A	18-20
Moduł 2: Zapoznanie się z podstawami, wersja B	21-22
Help-Ex Platforma E-learningowa	23
Moduł 2: Zapoznanie się z podstawami, Wersja C	24
Moduł 3: Podejście doceniające w komunikacji, wersja A	25-26
Moduł 3: Podejście doceniające w komunikacji, wersja B	27-28
Materiały szkoleniowe online	29
Moduł 3: Podejście doceniające w komunikacji, wersja C	30
Moduł 4: Rozwiązywanie konfliktów, wersja A	31-32
Moduł 4: Rozwiązywanie konfliktów, wersja B	33-34
Edukacja koleżeńska ("peer approach") w różnych warunkach	35
Moduł 4: Rozwiązywanie konfliktów, wersja C	36

Temat	Strona
Moduł 5: Zarządzanie wyzwaniami i kryzysami, wersja A	37-40
Moduł 5: Zarządzanie wyzwaniami i kryzysami, wersja B	
Ramy prawne i warunki	43
Moduł 5: Zarządzanie wyzwaniami i kryzysami, wersja C	44-45
Moduł 6: Zaburzenia zdrowia psychicznego i podstawowe modele umiejętności pomagania, wersja A	46-48
Moduł 6: Zaburzenia zdrowia psychicznego i podstawowe modele umiejętności pomagania, wersja B	49-50
Modele nawiązywania kontaktów w edukacji równieśniczej	51-52
Słownik, literatura i referencje dotyczące użytych obrazów	
Dane kontaktowe, partnerzy, źródło finansowania i prawa autorskie	54

WPROWADZENIE

FAKT nr 1:

W całej Europie nasiliły się problemy ze zdrowiem psychicznym i nadużywaniem substancji psychoaktywnych, które wymagają zwiększenia liczebności kadry w sektorze usług socjalnych.

FAKT nr 2:

Konieczność włączenia, wzmocnienia praw odbiorców usług i wzmocnienia społeczeństwa obywatelskiego jest polityczną rzeczywistością i jest niezaprzeczalne.

FAKT nr 3:

Podejście oparte na wzajemnej pomocy koleżeńskiej („peer approach”) podnosi jakość usług społecznych.

W oparciu o przedstawione fakty zachęcamy dostawców usług socjalnych do:

a. Włączenia neofitów/peers do realizowanych usług i procesu udzielania pomocy

b. Otwarcia się na i dostosowania swoich usług na neofitów

Niniejszy program zapewnia uzupełniający zestaw modułów szkoleniowych dla (potencjalnych) neofitów i członków personelu organizacji wsparcia socjalnego udzielających pomocy osobom z problemami ze zdrowiem psychicznym lub uzależnieniami. Program koncentruje się na:

- Motywacji i kwalifikacji neofitów do pracy w charakterze asystentów i pomocników
- Adaptowania modelu pracy z udziałem neofitów w organizacji
- Wdrażanie podejścia partnerskiego w organizacjach
- Nastawienie i pozytywne podejście członków personelu do współpracy z neofitami
- Umiejętności współpracy neofitów i personelu

Program szkoleniowy HelpEx jest skonstruowany w taki sposób, aby moduły szkoleniowe mogły być wdrażane przez organizacje niezależnie i mogą być dostosowywane do specyficznych potrzeb organizacji i/lub warunków w różnych krajach.

Program nauczania HelpEx jest kamieniem węgielnym w historii i tradycji szkoleń zw nuncie wsparcia koleżeńskiego. Jako otwarty zasób edukacyjny (OER) można go łączyć z innymi modułami.

Na końcu programu nauczania HelpEx można znaleźć krótkie abstrakty na temat istniejących podejść i sieci rówieśniczych w krajach partnerskich oraz opcji łączenia ich ze szkoleniami zawodowymi lub akademickimi.

Jak korzystać z programu szkoleniowego

Osoby uznawane za neofitów w programie HelpEx to osoby, które miały osobiste doświadczenia z problemami/zaburzeniami zdrowia psychicznego lub nadużywaniem substancji psychoaktywnych i przeżyły problemy, zaburzenia lub uzależnienia, np. beneficjenci organizacji pomocy społecznej.

Specjaliści w rozumieniu programu HelpEx to zatrudnieni pracownicy, którzy posiadają formalne kwalifikacje do pracy w organizacjach pomocy społecznej z osobami borykającymi się z problemami zdrowia psychicznego lub problemami uzależnień, np. psycholog

Słowniczek odpowiednich terminów technicznych można znaleźć na stronie <https://learning.help-ex.eu/>.

Program szkolenia składa się z sześciu modułów:

1. Wprowadzenie
2. Zapoznanie się z podstawami
3. Podejście doceniające w komunikacji
4. Rozwiązywanie konfliktów
5. Zarządzanie wyzwaniami i kryzysami
6. Wprowadzenie do zaburzeń zdrowia psychicznego i podstawowych modeli umiejętności pomagania

Moduły są uszeregowane w logicznej kolejności, ale mogą być również wdrażane niezależnie od siebie w zależności od doświadczenia uczestników szkolenia.

Dla każdego modułu istnieje wersja zaprojektowana specjalnie dla neofitów (**Wersja A**) oraz wersja zaprojektowana specjalnie dla profesjonalistów (**Wersja B**). Dla niektórych modułów szkoleniowych dostępna jest również wersja wspólna, realizowana łącznie dla neofitów i profesjonalistów (**Wersja C**). W zależności od konkretnych potrzeb można wybrać jedną z powyższych opcji.

Czas trwania modułów szkoleniowych waha się od sześciu do dwunastu godzin każdy.

Moduły szkoleniowe mogą być prowadzone przez profesjonalistów pracujących w organizacji lub trenerów zewnętrznych.

Możesz szkolić neofitów i profesjonalistów własnej organizacji lub organizacji zewnętrznych.

Możesz realizować moduły szkoleniowe na różne sposoby w zależności od doświadczenia uczestników i liczby uczestników szkolenia.

- wybrane moduły realizowane pojedynczo w odstępach czasowych lub wszystkie moduły szkoleniowe jeden po drugim przez określoną liczbę dni (z zachowaniem ciągłości)
- w krótkich dwugodzinnych sesjach lub dłuższych sesjach całodniowych

- Program nauczania został opracowany w sposób przyjazny dla użytkownika, z wykorzystaniem jasnego i prostego języka oraz zapewniający praktyczne instrukcje i materiały dla trenera. Każdy moduł zawiera:
- Plany i harmonogram zajęć
- Materiały szkoleniowe i do nauki własnej (np. arkusze robocze, prezentacje Power Point)
- Opis aktywności
- Informacje o wymaganym sprzęcie

Materiał jest otwartym zasobem edukacyjnym i może być kopiowany lub adaptowany. W praktyce trenerzy mogą posługiwać się własnymi przykładami, ćwiczeniami i historiami itp. aby przekazywane wiedza była odpowiednia i dostosowana do środowiska i wymogów miejsca pracy.

Idealna wielkość grupy przewidziana dla modułów szkoleniowych to nie mniej niż 8 i nie więcej niż 20 osób. Im większa grupa, tym więcej czasu trzeba przeznaczyć na dyskusję, informację zwrotną i interakcję.

Program HelpEx zawiera szczegółowe opisy sesji szkoleniowych. Wszystkie materiały szkoleniowe wykorzystane w programie można znaleźć na stronie projektu: <https://learning.help-ex.ue/>

Cały program opiera się na zasadach dydaktycznych:

- podejście skoncentrowane na uczestniku: uczący się to dorośli, którzy wnoszą do szkolenia własne doświadczenie zawodowe i/lub życiowe; są ekspertami w zakresie swojego życia
- podejście merytoryczne, którego celem jest przekazanie wiedzy teoretycznej i praktycznej
- podejście interaktywne nastawione na stworzenia wspólnego klimatu pracy i naukę współpracy, jak również na aktywizację uczących się, trenowanie umiejętności i łączenie treści szkolenia z ich własnymi doświadczeniami zawodowymi i prywatnymi
- podejście oparte na dialogu: uczący się znajdują się w bezpiecznym środowisku bazującym na równości, dzięki czemu mogą swobodnie zastanawiać się i dzielić swoimi przemyśleniami oraz gdzie są zachęceni do otwierania się na różne perspektywy
- uczenie się przez obserwację (przykłady dobrych praktyk) i doświadczenie (studia przypadków)
- udostępnienie uczniom materiałów szkoleniowych

Praktyczne porady dotyczące szkolenia:

Wybierz „plastyczną” przestrzeń, w której możesz przenosić krzesła, stoły i inny sprzęt w razie potrzeby.

Używając materiałów programu HelpEx do samodzielnego tworzenia zajęć w ramach sesji, zawsze zarezerwuj trochę czasu na prezentację/rozgrzewkę i podsumowanie w celu omówienia sesji. Zaleca się wizualne przedstawienie efektów dyskusji i pracy grup roboczych.

Tablice korkowe, flipchart, długopisy, papier, karty, rzutnik, laptop i Internet uznaje się za standardowe wyposażenie przy realizacji programu.

Wymogi, warunki i założenia:

- Opisy stanowisk i schemat organizacyjny Twojej organizacji (jeśli są dostępne)

Czas trwania:

- 4 godziny 30 min.

Uzasadnienie:



Początkowa faza wdrożenia do organizacji w charakterze neofity/peer jest kluczowa dla przyszłej współpracy neofitów i profesjonalistów. W związku z tym ten moduł koncentruje się na samopoczuciu i dobrostanie neofitów, ich roli i statusie w momencie przystąpienia do pracy w organizacji. Neofici uzyskują informacje na temat warunków pracy w organizacji i tego, z czym wiąże się bycie częścią zespołu.

- W związku z ryzykiem narażenia na szczególne wyzwania w kontaktach interpersonalnych w organizacji ważne jest, aby wyposażyć neofitów od samego początku w strategię pozwalającą na zachowanie zdrowia i poczucia sprawczości.

Cele:

- Poznawanie modeli zdrowia i dobrego samopoczucia
 - Poznawanie roli i statusu neofitów w organizacji
 - Zmiana postrzegania siebie z beneficjenta usług na neofitę
 - Zdrowe wejście do organizacji
 - Odkrycie osobistych warunkowań, które mogą być szkodliwe lub korzystne dla zachowania zdrowia w codziennej pracy
 - Opracowywanie indywidualnych strategii dla zachowania dobrego samopoczucia/zdrowia
 - Opisywanie opcji i strategii zdrowego stylu życia
 - Rozwijanie kompetencji wspierających innych ludzi w tym zakresie
- Umiejętność rozmowy o zdrowiu i samopoczuciu w kontekście doświadczeń z problemami ze zdrowiem psychicznym
- Wiedza o tym, co jakie formy pomocy dostępne są w regionie i w przestrzeni społecznej

Moduł 1: Wprowadzenie

Wersja A

„Kto źle zapnie pierwszy guzik, ten nie zapnie się jak należy.”

(Johann Wolfgang v. Goethe)

HARMONOGRAM: Moduł 1, Wersja A

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
1. Kwestie osobistego dobrostanu w procesie dołączania do organizacji jako neofita - pracownik			
<p>“Zdrowie”</p> <p>Burza mózgów: “Co kojarzy ci się z terminem “zdrowie”?”</p>	dyskusja	M1.WS1-Komiks zdrowie	10 min.
Rozróżnianie pojęć „zdrowie” i „choroba”	definicja według WHO		10 min.
<p>Model salutogenetyczny autorstwa </p> <p>A.Antonovsky'ego</p> <p>“Poczucie spójności/koherencji“</p> <p>Pytania: Kiedy czujesz się dobrze? Jakie czynniki odgrywają w tym rolę?</p> <p>Jeśli uczestnicy nie wymyślą wszystkich terminów, miej przygotowane kartki z terminami: jedzenie, sport, relaks, relacje, wygląd, styl życia, aktywność fizyczna w celu uniknięcia stresu, elastyczność, strategie rozwiązań, pozytywny obraz siebie i siebie -szacunek</p>	indywidualnie	M1.WS2-Poczucie spójności M1.PP1-Model salutogenetyczny	45 min.
<p>Co to oznacza dla Twojej codziennej pracy jako neofita?</p> <p>Jak można wzmocnić czynniki chroniące?</p>	prezentacja		30 min.
	dyskusja: zebranie przykładów różnych strategii w pracy (spotkania zespołowe, praca z usługobiorcami itp.) oraz różne metody wzmocniania zdrowia psychicznego w pracy		

2. Rola i status w organizacji

Zakres obowiązków: Czy wiesz, jaki jest twój zakres obowiązków? Jaki powinien być kontekst twojego zakresu obowiązków? Powody, dla których warto mieć zakres obowiązków, np. w definiowaniu twojej roli w organizacji	dyskusja przedstawienie przykładów	M1.WS3-Zakres obowiązków	15 min.
---	--	--------------------------	---------

Jaki jest twój status w organizacji?	Spójrz na różne schematy organizacyjne, gdzie znajduje się neofita, a gdzie nie; gdzie on/ona chciał(a)by pasować i jak mógłby/mogłaby komunikować się z organizacją	schemat organizacyjny Twojej organizacji	20 min.
--------------------------------------	--	--	---------

Jaką rolę pełnisz w zespole?	przedstawienie ról zespołowych według Belbina (do rozdania)	M1.WS4-Role w zespole wg Belbina	45 min.
------------------------------	---	----------------------------------	---------

Poproś uczestników, aby stworzyli wizualny socjogram, używając różnych przedmiotów, aby wyrazić swoją pozycję w organizacji i sposób, w jaki są powiązani z innymi	stworzenie socjogramu każdego z uczestników, omówienie różnych ról w zespole	przedmioty do układania na podłodze (np. kamienie, liście, drobne zabawki)	
--	--	--	--

Co robi Twoja organizacja/pracodawca, aby utrzymać pracowników w zdrowiu? Wprowadzenie „Modelu stresu i obciążenia	praca w parach, a następnie dzielenie się wynikami z grupą	M1.WS5- Model stresu i obciążenia	15 min.
--	--	-----------------------------------	---------

3. Wzmacnianie samooceny i upodmiotowienia

Praca biograficzna: Czego negatywnego doświadczyłem? Jak nauczyłem się sobie radzić? Jakie są moje mocne strony?	praca indywidualna na kartach pracy; praca w parach dyskusja i prezentacja wyników	M1.WS6-Praca biograficzna	15 min.
---	---	---------------------------	---------

<p>Co oznacza empowerment? Podaj przykłady</p> <p>Jakich warunków potrzebujesz w swoim Środowisku pracy, aby czuć się wzmocnionym? Gdzie jest przestrzeń na większe wzmocnienie?</p>	<p>prezentacja prowadzącego</p> <p>dyskusja</p>	<p>M1.WS7- Empowerment/Wzmocnienie 10 min.</p> <p>15 min.</p>
<p>Otrzymywanie wsparcia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak zdobyć to, czego potrzebuję w pracy? • Jak mam stanąć w obronie moich potrzeb? 	<p>odgrywanie ról (wprowadzenie i przykład odgrywania ról)</p>	<p>M1.WS8- Odgrywanie ról</p> <p>20 min.</p>
<p>Kto może wesprzeć mnie w umacnianiu się w pracy? Kto wśród moich współpracowników może mnie wesprzeć?</p> <p>Jak mogę nawiązać z nimi kontakt?</p> <p>Jakie cele stawiam sobie w kolejnych krokach?</p>	<p>dyskusja</p> <p>tworzenie indywidualnego planu</p>	<p>20 min.</p>

Moduł 1: Wprowadzenie

Wersja B

Wymogi, warunki i założenia:

Opisy stanowisk i schemat organizacyjny Twojej organizacji (jeśli są dostępne)

Czas trwania:

- 6 godzin

Uzasadnienie:

Zarówno dla profesjonalistów, jak i neofitów współpraca w procesie pomagania może być nowym doświadczeniem. Włączenie neofitów ma wpływ na procesy, struktury i role w usługach pomocowych. Profesjonaliści mają za zadanie zastanowić się nad swoją tożsamością zawodową i tym, co mogą zrobić, aby przywitać neofitów w zespole. Są odpowiedzialni za zapewnienie środowiska pracy opartego na uznaniu i upodmiotowieniu.

Cele:

- Poznawanie swojej roli i ról oraz statusu pozostałych współpracowników w organizacji
- Wdrażanie neofitów do organizacji w odpowiedzialni sposób
- Opracowanie programu, który neofici mogą realizować krok po kroku, aby zaangażować ich w proces pomagania
- Wspieranie neofitów w definiowaniu osobistych uwarunkowań, negatywnie i pozytywnie wpływających na ich zdrowie
- Pomaganie neofitom w opracowywaniu indywidualnych strategii sprzyjających pielęgnowaniu dobrego samopoczucia/zdrowia
- Rozwijanie kompetencji w zakresie omawiania kwestii dotyczących zdrowia i dobrego samopoczucia z poszanowaniem indywidualnych doświadczeń/problemów w zakresie zdrowia psychicznego
- Podnoszenie świadomości znaczenia bycia pozytywnym wzorem do naśladowania



HARMONOGRAM: Moduł 1, Wersja B

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
1. Rola i status w organizacji			
Wdrażanie neofitów do pracy w organizacji			
1) Poproś uczestników, aby przedstawili się grupie i powiedzieli, kiedy rozpoczęli pracę w organizacji i dlaczego wybrali tę ścieżkę kariery.	dyskusja		15 min.
2) Jak byłem osobiście zaangażowany w ten proces?	indywidualnie	M1.WS9-Wdrożenie modelu pracy koleżeńskiej/peer work	15 min.
3) Po ukończeniu M1.WS5 przeprowadź dyskusję grupową i odpowiedz na następujące pytania: <ul style="list-style-type: none"> • Co jest podobne? • Co się różni? 	dyskusja		15 min.
Zakres obowiązków	Dyskusja	przykłady zakresu obowiązków neofitów w Twojej organizacji	15 min.
<p>Przedstaw uczestnikom opisy stanowisk pracy neofitów i omów następujące kwestie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jaki jest zakres obowiązków neofity, z którym pracujesz? • Jaka powinna być treść opisu twojego stanowiska? Powody, dla których warto go mieć (określenie roli neofity) • Co różni się i co jest podobne do opisów stanowisk pracy twoich kolegów? 			

Status w organizacji	dyskusja	schemat organizacyjny Twojej organizacji	20 min.
<p>Jaki jest status neofity w organizacji? Przyjrzyj się schematowi organizacyjnemu twojej organizacji i zidentyfikuj się z jej członkami, gdzie znajdują się neofici, a jeśli jeszcze nie są uwzględnieni, gdzie prawdopodobnie by pasowali i dlaczego.</p>			

Role zespołowe	przedstawienie ról w zespole według Belbina (do rozdania)	M1.WS4- Role zespołowe według Belbina	45 min.
Przedstaw M1.WS4.	stworzenie socjogramu każdego z uczestników	przedmioty do układania na podłodze (np. kamienie, liście, drobne zabawki)	
<ul style="list-style-type: none"> • Jaką rolę w zespole pełnią neofici? • W jakich spotkaniach zespołu i organizacji będą uczestniczyć? 	omówienie różnych ról w zespole		

2. Szczegółowy program zmierzający do zaangażowania neofitów w pracę

Opracowanie programu angażującego neofitów

Podziel uczestników na grupy i podziel się tematami z M1.WS10, tak aby każda grupa dalej rozwijała tematy.	Ćwiczenia w małych grupach	M1.WS10-Opracowanie programu angażującego rówieśników	30 min.
<p>W małych grupach należy odpowiedzieć na następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jakie tematy są możliwe dla naszej organizacji? • Jak należy zaprojektować temat, aby uzupełniał organizację? 	dyskusja		30 min.

Podziel się wynikami w dużej grupie.

Model stresu i obciążenia

Przedstaw schemat M1.WS5 uczestnikom i omów w grupie następujące pytania:

- Co w organizacji może wywoływać stres? (np. zadania w pracy; fizyczne Środowisko pracy, relacje w pracy, przepływ pracy, sprzęt, miejsce pracy itp.)
- Co robi organizacja, aby utrzymać pracowników w zdrowiu?
- Co jeszcze może zrobić organizacja, aby zapewnić pracownikom dobre samopoczucie psychiczne?

dyskusja

M1.WS5-Model stresu i obciążenia

30 min.

Omów rezultaty z całą grupą

Każdy uczestnik zastanawia się nad poprzednim ćwiczeniem i zapisuje, jaka treść najlepiej pasuje do jego organizacji.

indywidualnie

15 min.

3. Niezbędne warunki w środowisku pracy

Podstawowe założenia

Przedstaw uczestnikom M1.WS11 i poproś o wypełnienie go indywidualnie.

indywidualnie

M1.WS11-Podstawowe założenia

30 min.

Podziel się wynikami w całej grupie.

dyskusja

Niezbędne warunki pracy

Przeprowadź dyskusję opartą na poniższym pytaniu:

dyskusja

15 min.

Jakie niezbędne warunki muszą być zapewnione przez organizację, aby umożliwić pracę z neofitami?

Oferowanie wsparcia

indywidualnie

Zaprezentuj M1.WS12 uczestnikom i poproś ich o wypełnienie ich indywidualnie.

dyskusja

M1.WS12-oferowanie wsparcia

30 min.

Podzielcie się wnioskami z całą grupą:

- Kto odpowiada za oferowanie jakiego wsparcia neofitom w zespole / organizacji ? (np. prawo pracy, postępowanie z beneficjentami itp.)
- W jaki sposób możemy upewnić się, że neofici wiedzą o systemie wsparcia?
- W jaki sposób możemy upewnić się, że system wsparcia chce wspierać neofitów?
- Jakie są następne kroki?

Bardzo dobrym sposobem na ćwiczenie współpracy jest wspólna nauka.



- Zanim rozpoczniesz wspólne sesje profesjonalistów i rówieśników, możesz zastanowić się, jak zadbać o środowisko i atmosferę promującą równość:
- Jaki jest stosunek liczby neofitów i profesjonalistów wśród uczestników sesji?
 - Czy wszyscy są jednakowo i dobrze poinformowani o tym, co się wydarzy?
 - Jak zaplanować rozkład miejsc w sali szkoleniowej?
 - Czy czas przewidziany na pracę z neofitami i profesjonalistami jest podzielony równomiernie?

Czy jest coś, co może zakłócić sesję ?

Już czas na
wspólną naukę

HARMONOGRAM: Moduł 1, Wersja C

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
1. Pomaganie neofitom w określeniu ich osobistych potrzeb edukacyjnych			
Zrozumienie różnych punktów widzenia/postaw profesjonalistów i neofitów			
Profesjoniści i neofici dzielą się na mieszane małe grupy (po 4 osoby w każdej grupie) i formułują ważne dla nich oczekiwania i warunki uczenia się.	praca w małej grupie	M1.WS13-Osobiste potrzeby	40 min.
Podziel się swoimi odpowiedziami z całą grupą.	dyskusja		20 min.
2. Zapobieganie wypaleniu			
Wypalenia zawodowe			
Oceń siebie pod kątem poziomu swojej wiedzy na temat wypalenia zawodowego/o ludziach wokół Ciebie dotkniętych wypaleniem	wskazanie własnej oceny na wspólnym układzie współrzędnych (na flipcharcie)		15 min.
Podstawowa wiedza na temat wypalenia: możliwe przyczyny, objawy i leczenie	prezentacja	M1.PP2-Wypalenie	90 min.
Zatrzymaj w cykl wypalenia Uformuj dwie równej wielkości grupy. W grupach uporządkujcie fazy cyklu wypalania. Następnie uczestnicy porównują efekty . Omów różne sposoby leczenia wypalenia zawodowego	praca w grupach	M1.WS14-Terminologia Cykl wypalania	15 min.
	dyskusja: Co robisz, żeby się zrelaksować? Czy pod wpływem stresu przerywasz te czynności? Co pomaga zadbać o siebie w chwilach stresu?		15 min.

Wdrażanie interwizji kolegialnej wraz z propozycjami zasad przyszłej współpracy

- Interwizja kolegialna to wymiana doświadczeń/rozmowa w grupie osób pracujących w tym samym sektorze zawodowym

Praca w grupach

M1.WS15-Interwizja kolegialna

60 min.

Wymogi, warunki i założenia:

- pomocna może być podstawowa wiedza na temat historii zakładów opieki zdrowotnej i systemu ochrony zdrowia

Czas:

- 3 hours

Uzasadnienie:

Aby czuć się pewnie w środowisku pracy i zrozumieć szerszą perspektywę świadczonych usług, ważne jest posiadanie wiedzy praktycznej, ale także teoretycznej o samej organizacji, jej statucie/misji, regulaminie oraz podstawowych strukturach i ramach terapeutycznych.



Cele:

- Lepsza wiedza o organizacji (pochodzenie, historia, funkcje, struktura, ramy prawne) oraz o systemie opieki zdrowotnej
- Lepsza znajomość głównych narzędzi organizacji (np. multidyscyplinarna praca zespołowa, spotkania...)
- Lepsza wiedza na temat praw pacjentów/klientów i historii podejścia pracy koleżeńskiej (peer approach) w organizacjach pomocowych
- Możliwość lepszego zdefiniowania swojego miejsca, roli, zadań w zespole multidyscyplinarnym

Pomocne dokumenty:

- Ramy prawne/historia organizacji i prawa pacjenta/klienta
- Dokumenty założycielskie organizacji
- Oficjalne regulaminy pracy, m.in. g. zalecenia dotyczące bezpieczeństwa pracy, stosowanie głównych narzędzi
- Etyka i deontologia organizacji

Moduł 2: Zapoznanie się z podstawami

Wersja A

HARMONOGRAM: Moduł 2, Wersja A

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
1. System Opieki Społecznej i Zdrowotnej			
Podstawy systemu opieki zdrowotnej/socjalnej danego kraju			
RÓŻne zawody w różnych dziedzinach pracy (uzależnienie/psychiatria)	<p>Metoda post-it: Każda osoba zapisuje na karteczce post-it nazwę stanowiska charakterystyczną dla placówek służby zdrowia, (jedno na osobę). Podobnie dla pokrewnych sektorów (np. Pracy socjalnej) Zaproś wszystkich do przyklejania swoich karteczek na tablicy.</p> <p>praca w grupie/dyskusja: Porównaj karteczki ze schematem systemu opieki społecznej/zdrowotnej własnego kraju lub uzupełnij informacje.</p> <p>Praca w grupach : Narysuj mapę/schemat lokalnego system leczenia uzależnień lub usług psychiatrycznych na papierze</p> <p>Na ogólnym forum: Przedstaw, porównaj i uzupełnij proponowane schematy.</p>		60 min.

2. Poznaj swoją organizację

Wartości i filozofia wsparcia neofitów	burza mózgów: Jak myślisz, jakie są podstawowe wartości i koncepcje wsparcia koleżeńskiego?	powiązane projekty wsparcia rówieśniczego powiązane schematy procesu terapeutycznego	20 min.
--	---	--	---------

Znajomość organizacji	krótka prezentacja organizacji	schemat organizacyjny Twojej organizacji	10 min.
	Praca grupowa: Zidentyfikuj i podsumuj misję swojej organizacji. Określ misję i narzędzia konkretnego typu placówki (reguły wewnętrzne, opisy stanowisk, schemat organizacyjny, struktury komunikacji...). W razie potrzeby pogrupuj uczestników zgodnie z ich usługami.		30 min.

3. Jak pozycjonować się w organizacji

Odnalezienie swojego miejsca w organizacji jako peer poprzez zapoznanie się z podstawowymi dokumentami/zasadami obozującymi w organizacji	przedstawienie przygotowanego kompletu dokumentów organizacji (regulamin pracy, umowy, kontrakty zarządzenia, uchwały itp.)	komplet dokumentów organizacyjnych	15 min.
	Praca grupowa: Omów dokumenty i zbierz pytania i zanotuj potencjalne trudności.		45 min.

Moduł 2:

Zapoznanie się z podstawami

Wersja B

Wymogi, warunki i założenia:

Nie ma konkretnych wymogów ani specjalnych oczekiwań co do warunków jakie muszą być brane pod uwagę.

Czas trwania:

- 2 godziny

Uzasadnienie:

Zrozumienie nastawienia politycznego, ram prawnych i historii uczenia się rówieśniczego w odniesieniu do systemów opieki społecznej i zdrowotnej jest ważnym krokiem dla specjalistów w celu zgłębienia koncepcji „koleżeńskiego podejścia”/peer approach w ich własnych organizacjach.

Cele:

- Zdobyć wiedzy na temat woli politycznej włączenia neofitów do systemów opieki społecznej i zdrowotnej
- Zrozumienie ram prawnych dotyczących integrowania neofitów
- Promowanie współpracy neofitów i profesjonalistów poprzez wspieranie zaangażowania profesjonalistów na rzecz pracy w modelu peer-to-peer
- Opracowanie strategii integrowania w organizacji wiedzy neofitów opartej na doświadczeniu



HARMONOGRAM: Moduł 2, Wersja B

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
1. Zrozumienie podejścia koleżeńskiego (peer approach) i jego wartości			
<p>Podaj definicję „wsparcia koleżeńskiego”/peer support. Zapytaj każdego uczestnika „Co rozumiesz przez wzajemne wsparcie koleżeńskie?” Następnie zorganizuj na ten temat ogólną dyskusję. Podsumowując zwróć uwagę na wartość dodaną wzajemnego wsparcia koleżeńskiego, omów sprzeczności i zadaj pytania otwarte. „Stawianie czoła konfliktom”: Uczestnicy są podzieleni na dwie grupy i fizycznie stają twarzą w twarz. Facylitator wypowiada wcześniej przygotowaną prowokacyjną treść, tak aby wzbudzić gotowość do konfrontacji . Uczestnicy przechodzą na jedną lub drugą stronę w zależności od tego, czy się zgadzają z wypowiedzią facylitatora, czy nie. Facylitator powtarza procedurę z kolejnym oświadczeniem/treścią.</p>	<p>dyskusja</p> <p>praca w grupie</p>	<p>M2.WS1-Zrozumienie podejścia opartego na koleżeńskiej wymianie wiedzy/wsparcia koleżeńskiego(informacje ogólne)</p> <p>Przygotowane prowokacyjne oświadczenia</p>	<p>60 min</p>
2. Wspieranie neofitów w zrozumieniu i stosowaniu ram terapeutycznych organizacji			
<p>Wspólne znajdowanie rozwiązań, dotyczących wspierania neofitów:</p> <ul style="list-style-type: none"> W podziale na grupy uczestnicy omawiają kwestie dotyczące wsparcia neofitów: „W jaki sposób możemy wspierać neofitów w ich codziennej pracy w placówce?” Burza mózgów. Wymiana pomysłów z innymi. Wszystkie pomysły są zapisywane na tablicy 	<p>praca w grupie</p> <p>Praca na forum</p>	<p>M2.WS2-Wspieranie neofitów (w zakresie informacji podstawowych)</p>	<p>60 min.</p>

Platforma e-learningowa HelpEx pozwala wszystkim uczącym się zarządzać swoim procesem uczenia się indywidualnie.



Na platformie e-learningowej <https://learning.help-ex.eu/> wszyscy uczniowie mogą znaleźć ćwiczenia i pozostałe materiały powiązane z poszczególnymi modułami. Każdy uczestnik szkolenia może skorzystać z platformy w dogodnym dla siebie czasie i zgodnie ze swoimi potrzebami.

Już czas
uczyć się
we własnym
tempie!

HARMONOGRAM: Moduł 2, Wersja C

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
1. Historia podejść peer-to-peer w sektorze terapii uzależnień i psychiatrii			
Zrozumienie różnych podejść związanych z kontekstem historycznym	prezentacja	M1.WS3-Historia podejść peer-to-peer M2.PP1-Zapoznanie się z podstawowymi informacjami	30 min.
2. Aktualny kontekst społeczny i prawa pacjenta w systemie ochrony zdrowia			
Zapoznanie z różnymi etapami włączania i uczestnictwa odbiorców usług w perspektywie prawno-legislacyjnej	prezentacja	M2.WS4-Aktualny kontekst społeczny M2.PP1-Zapoznanie się z podstawowymi informacjami	20 min.
3. Polityka organizacji dotycząca włączania rówieśników			
Znalezienie rozwiązań ułatwiających współpracę między neofitami i profesjonalistami. Utwórz grupy z co najmniej 1 neofitą w grupie i odpowiedz na następujące pytanie: „Jak twój zespół powinien ułatwić współpracę między neofitami a profesjonalistami?” <ul style="list-style-type: none">• “Jakie są wyzwania związane z uczestnictwem i współpracą na wszystkich poziomach podejmowania decyzji w organizacji?”• „Zidentyfikuj trudności do przewidzenia i elementy struktury organizacji, które można aktywować w celu promowania współpracy.”	praca w grupie		60 min
Zbierz wszystkie pomysły wszystkich grup na tablicy Zdefiniuj wytyczne organizacyjne dotyczące współpracy.		praca na forum	

Wymogi, warunki i założenia:

Nie ma konkretnych wymogów ani specjalnych oczekiwań co do warunków jakie muszą być brane pod uwagę przy realizacji tego modułu.

Cele:

- Rozwijanie umiejętności komunikacyjnych i dostrzeganie znaczenia komunikacji w placówkach pomocowych
- Zrozumienie, czym jest proces komunikacji
 - Uznanie znaczenia aktywnego słuchania i zapoznanie się z odpowiednimi technikami
 - Zrozumienie, jaka jest rola neofity
 - Nauka unikania slangu i stygmatyzacji językowej w środowisku zawodowym
 - Nauka udzielania informacji zwrotnych.

Czas trwania:

- 3 godziny



Uzasadnienie:

Umiejętności komunikacyjne są niezbędne w każdym rodzaju poradnictwa, terapii lub pracy socjalnej, ponieważ opierają się na interakcjach międzyludzkich. Stanowią one podstawę do budowania relacji usługobiorca-profesjonalista, osiągnięcia wyników i tworzenia kontekstu opartego na zaufaniu i poufności.

Moduł 3: Podejście doceniające w komunikacji

Wersja A

“Słowa to okna
albo ściany”

(Ruth Bebermeyer)

HARMONOGRAM: Moduł 3, Wersja A

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
Ice breaker ćwiczenie: To ćwiczenie ma być ćwiczeniem przełamującym lody, które pomoże zapoznać uczestników ze sobą. Uczestnicy proszeni są o narysowanie na swoich kartach (złożonych tak aby przypominały namiot) obrazków, symboli, słów itp., które opisują ich samych, aby wszyscy czuli się bardziej komfortowo w grupie.	aktywność	M3.WS1-Icebreaker - karty	15 min.
Podstawy teorii komunikacji: pojęcia, elementy i zasady Komunikacja niewerbalna i werbalna	prezentacja	M3.PP1-Podejście doceniające w komunikacji	30 min
	Aktywność	M3.WS2-Gra w głuchy telefon	30 min
Komunikacja i władza: Zapytaj uczestników: Jak myślisz, w jaki sposób ktoś może wyrazić władzę/zwieżchność poprzez komunikację?	dyskusja		15 min.
Asertywna komunikacja: Wyjaśnij uczestnikom założenia dotyczące asertywnej komunikacji i jej cele. Aby ćwiczyć ten sposób komunikacji, zaproponuj odgrywanie ról. Omów efekty ćwiczenia	prezentacja odgrywanie ról dyskusja	M3.WS3-Asertywna komunikacja	60 min.
Udzielanie i otrzymywanie informacji zwrotnej: Wyjaśnij, na co zwracać uwagę podczas przekazywania i otrzymywania informacji zwrotnej. Wykonaj ćwiczenie, aby przećwiczyć dawanie i otrzymywanie informacji zwrotnej.	prezentacja activity	MS3.WS4-Udzielanie i odbieranie informacji zwrotnej	30 min.

Moduł 3: Podejście doceniające w komunikacji

Wersja B



Wymogi, warunki i założenia:

- Wiedza z zakresu teorii komunikacji

Czas trwania:

- 5 godzin

Uzasadnienie:

Szkolenie z komunikacji jest integralną częścią zdobywania kwalifikacji w większości zawodów „pomocowych”. Ogólnie rzecz biorąc, profesjonaliści są ekspertami w posługiwaniu się językiem w środowisku terapeutycznym i doradczym. Jednak w zmieniającym się środowisku pracy, otwartym na koncepcje włączenia i aktywnego uczestnictwa neofitów, zastanowienie się nad kulturą komunikacji organizacji, nad używaniem języka i nad „szarymi strefami” komunikacji z pacjentami/klientami może być istotne szczególnie dla profesjonalistów.

Cele:

- Odświeżenie wiedzy na temat zasad komunikacji i rewizja sposobu ich stosowania w środowisku pracy
- Rozpoznawanie i przezwyciężanie własnych uprzedzeń w zakresie komunikacji z neofitami
- Zastanowienie się nad pułapkami i ograniczeniami w komunikacji z neofitami
- Podnoszenie świadomości na temat efektu używania żargonu zawodowego wobec neofitów i pacjentów/klientów
- Nauka unikania slangu i stygmatyzacji językowej w profesjonalnym otoczeniu

HARMONOGRAM: Moduł 3, Wersja B

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
Ćwiczenie na rozgrzewkę	aktywność	M3.WS5-Rozgrzej się	15 min.
Podejście doceniające w komunikacji w życiu zawodowym: Zbierzcie i podzielcie się dobrymi osobistymi doświadczeniami	praca w grupach		30 min
Uczestnicy dzielą się wynikami pracy grupowej	forum		30 min.
Wpływ uprzedzeń, kultury organizacyjnej i socjalizacji zawodowej na komunikację: Przedstaw informacje o wpływie stronniczości, pułapek i ograniczeń. Wykonaj ćwiczenia dotyczące tego tematu.	prezentacja	M3.PP1-Podejście doceniające w komunikacji	30 min.
	aktywność	M3.WS6-Gra: identyfikator	15 min.
		M3.WS7-Pułapki i ograniczenia	15 min.
Następnie omów doświadczenia zdobyte podczas pracy w grupach.	dyskusja		
Komunikacja w grupach multidyscyplinarnych i heterogenicznych: Poproś uczestników, aby omówili, jak neofici mogą czuć się w multidyscyplinarnym zespole: • Jakie wyzwania mogą napotkać neofici? • W jaki sposób my jako profesjonaliści możemy umożliwić im skuteczną komunikację, n.p. g używając nietechnicznego języka?	dyskusja		15 min

Narzędzia komunikacji cyfrowej mogą zbliżać uczniów do siebie pomimo ograniczonej mobilności.



Ze względu na pandemię Covid-19 i ograniczenia mobilności partnerzy projektu zorganizowali serię comiesięcznych transnarodowych mini-szkoleń online w celu eksperymentowania z treścią modułów szkoleniowych w środowisku cyfrowym.

Czas
pokonać
odległość
fizyczną

Programy sesji oraz wykorzystane materiały szkoleniowe można znaleźć na stronie internetowej HelpEx: <https://learning.help-ex.eu/> za darmo pobrać i wykorzystywać.

HARMONOGRAM: Moduł 3, Wersja C

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
<p>Słownik: Podziel uczestników na 3 grupy. Poproś, aby wspólnie stworzyli słowniczek dla neofitów, zawierający podstawowe hasła odnoszące się do uzależnień, zdrowia psychicznego, psychoterapii i pracy socjalnej którym mogliby posługiwać się Następnie przedstawcie efekty pracy grupowej na forum i wspólnie je omówcie.</p>	praca w grupach	M3.WS8-Słownik	30 min.
<p>Stygmatyzacja i dyskryminacja w komunikacji: Z jakimi etykietami spotykasz się w swojej pracy, które uważasz za stygmatyzujące? Wypisz je po lewej stronie na tablicy. Następnie znajdźcie wspólnie słowa bez nacechowania negatywnego i wypiszcie je po prawej stronie tablicy.</p>	dyskusja		30 min.

Wymogi, warunki i założenia:

- Zaleca się, aby omówić moduł dotyczący komunikacji przed rozpoczęciem pracy nad tematem rozwiązywanie konfliktów.

Czas trwania:

- 3 godziny

Uzasadnienie:

Konflikt w organizacji jest bardzo często nieunikniony, ponieważ organizacja działa na zasadzie adaptacji i kompromisów pomiędzy konkurującymi elementami w strukturze organizacji oraz pomiędzy członkami organizacji. Konflikt pojawia się również w związku ze zmianą, ponieważ zmiana może być postrzegana jako zagrożenie, którego należy unikać lub stawić mu czoła, lub gdy pojawia się niezadowolenie z pracy. Konflikt nie zawsze jest problemem i nie zawsze jest nierozwiązywalnym. Konflikt jest częścią postępu i zmian, i może mieć charakter konstruktywny.

Jednocześnie uważamy, że ważne jest, aby neofici byli w stanie rozpoznać, jak doświadczają i jak radzą sobie ze stresującymi problemami. Odporność psychiczna (rezyliencja) neofitów może im pomóc lepiej radzić sobie w sytuacjach stresowych, zmianach, niepewności, pomóc w radzeniu sobie z nieprzyjemnymi ludźmi, nie przejmować się drobnymi rzeczami, , lepiej radzić sobie w sytuacji zagrożenia podczas konfliktu i jego rozwiązanie nie tylko wewnątrz

organizacji, ale także z innymi osobami (odbiorcami usług, członkami rodziny itp.).

Cele:

- Umiejętność zdefiniowania przyczyn konfliktów i ich wpływu na siebie i zespół
- Umiejętność analizowania własnego zachowania w sytuacjach stresowych, lepszego radzenia sobie w sytuacjach stresowych i lepszego radzenia sobie z emocjami
- Wzmocnienie pewności siebie i poczucia własnej wartości we współpracy z profesjonalistami
- Podnoszenie umiejętności społecznych w rozwiązywaniu konfliktów
-



Moduł 4: Rozwiązywanie konfliktów

Wersja A

“Far beyond right and wrong
there is a place where we will
meet.”

(Rumi)

HARMONOGRAM: Moduł 4, Wersja A

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
<p>Wyjaśnij uczestnikom cechy konfliktu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rodzaje konfliktów • Ogólne fazy konfliktu • Przyczyny konfliktów zespołowych <p>Postępuj zgodnie z prezentacją arkusza roboczego i ćwiczeniami</p>	<p>prezentacja</p> <p>aktywności</p>	M4.WS1-Charakterystyka konfliktu	45 min.
<p>Zapobieganie konfliktom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Model zapobiegania konfliktom według Shaya i Margaret McConnon • Objawy konfliktów w miejscu pracy • Unikanie konfliktów w miejscu pracy 	prezentacja	M4.WS2-Zapobieganie konfliktom	30 min.
<p>Fazy konfliktu i strategia rozwiązywania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siedem kroków do rozwiązania konfliktu • Model godności autorstwa Donny Hicks • Cechy podejścia „win-win” 	<p>prezentacja</p> <p>aktywność</p>	<p>M4.WS3-Fazy konfliktu i strategia rozwiązania m4.WS4- Rozwiązywanie konfliktów: Jak skutecznie rozwiązywać konflikty</p>	50 min.
<p>Odporność psychiczna i jej wpływ na trwający konflikt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moje punkty zapalne • jak kontrolować swoje emocje podczas trudnej rozmowy; • coaching wzmacniający pewność siebie 	<p>prezentacja</p> <p>activity</p>	<p>M4.WS5-Jakie są moje punkty zapalne? M4.WS6-Jak kontrolować swoje emocje podczas trudnej rozmowy M4.WS7-Coaching wzmacniający pewność siebie</p>	75 min.

Moduł 4: Rozwiązywanie konfliktów

Wersja B

Wymogi, warunki i założenia:

- Zaleca się, aby wcześniej ukończyć moduł dotyczący komunikacji doceniającej przed rozpoczęciem pracy nad tematem rozwiązywania konfliktów.

Czas trwania:

- 3 godziny

Uzasadnienie:

Specjaliści mogą mieć ugruntowaną pozycję w organizacji i są zaznajomieni ze strukturami i procesami. Włączenie neofitów w proces pomagania wyzwala zmiany, które mogą skutkować konfliktami. Dla profesjonalistów konflikt pracownicy z neofitami, którzy wcześniej znajdowali się na pozycji usługobiorcy może być sytuacją bezprecedensową.

Bazując na doświadczeniu i historii neofitów, profesjonalści mogą nie mieć pewności, że ich strategie rozwiązywania konfliktów są odpowiednie również w odniesieniu do neofitów.

Cele:

- Umiejętność definiowania przyczyn konfliktów i ich wpływu na siebie i zespół
- Tworzenie strategii zarządzania konstruktywnymi konfliktami w zespole
- Znalezienie sposobów na poprawę warunków, aby nie powstawały destrukcyjne konflikty
- Zdobywanie wiedzy i zwiększanie umiejętności w celu zmniejszenia niepewności w zatrudnianiu neofitów jako nowych członków zespołu
- Poczucie pewności w rozwiązywaniu konfliktów w interdyscyplinarnych i heterogenicznych zespołach



HARMONOGRAM: Moduł 4, Wersja B

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
<p>Krótki przegląd teorii konfliktu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • różne rodzaje konfliktów • konflikty w miejscu pracy • zapobieganie konfliktom • fazy konfliktu • rozwiązanie konfliktu <p>Poproś uczestników, aby znaleźli przykłady konfliktów w ich codziennym Życiu zawodowym.</p>	<p>prezentacja</p> <p>dyskusja</p>	M4.WS8-Krótką prezentacją o konflikcie	30 min.
<p>Uczestnicy wypełniają arkusz roboczy o tym, czym są ich „punkty zapalne”.</p>	praca indywidualna	M4.WS5-Jakie są moje punkty zapalne? M4.WS9-Zarządzanie konfliktami i konstruktywna informacja zwrotna	70 min.
<p>Zarządzanie konfliktami: Zarządzanie emocjami i konstruktywna informacja zwrotna</p> <p>Samopoznanie - Poznaj siebie lepiej: Jakie są różne osobowości?</p> <p>Wykonaj test: Jaki masz typ osobowości? (Test personalny, test osobowości)</p>	<p>prezentacja</p> <p>prezentacja</p> <p>praca indywidualna</p>	M4.WS10-Wiedza o sobie-Poznaj siebie lepiej	30 min.
<p>Nowy członek zespołu jako potencjalna przyczyna napięć i konfliktów</p> <p>Identyfikacja części problematycznych podczas współpracy neofita – profesjonalista</p> <p>Jak zintegrować nowego członka zespołu ze swoją grupą? Czym jest „przepaść władzy” (power gap)?</p>	<p>prezentacja</p> <p>activity</p>	M4.WS11-Nowy członek zespołu jako potencjalna przyczyna napięć i konfliktów	60 min

Podjęcie peer-to-peer ma długą historię i może być stosowane w różnych modelach.



Podczas tego projektu podjęcie wymiany koleżeńskiej "peer-to-peer" znalazło zastosowanie w szkole zawodowej dla opiekunów i pielęgniarek, aby pomóc uczniom zagrożonym lub już wskazującym objawy zaburzeń psychicznych, co zaowocowało wymianę wiedzy między studentami. Opis tej praktyki można znaleźć na stronie internetowej HelpEx-website:

<https://learning.help-ex.eu/>

Już czas
wesprzeć
neofitów
w różnych
warunkach.

HARMONOGRAM: Moduł 4, Wersja C

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
Specyfika konfliktów w grupie Poproś uczestników o wypełnienie kwestionariusza. Uczestnicy dzielą się swoimi doświadczeniami z grupą.	prezentacja praca indywidualna dyskusja	M4.WS12-Specyficzne z konflikty w grupach M4.WS13-Jak zachowywać się podczas konfliktu ? M4.WS14-Charakterystyka konfliktów	75min.
Zapoznaj się charakterystyką poszczególnych modalności w konflikcie (instrument Thomas Kilman Conflict Mode)	prezentacja		
Omów w grupie: Jakie są zalety i wady każdej z modalności ?tyb? Omów własną modalność w grupie.	dyskusja	M4.WS14-Charakterystyka konfliktów	
Konflikt jako sposób na pozytywną zmianę	prezentacja	M4.WS15-Konflikt jako sposób na pozytywną zmianę	20 min

Wymogi, warunki i założenia:

- Nie są wymagane szczególne warunki do przeprowadzenia zajęć.

Czas trwania:

- 4 godziny

Uzasadnienie:

W każdym procesie rehabilitacji i zdrowienia mogą pojawić się wyzwania i kryzysy. Będąc członkiem zespołu, neofici powinni być przygotowani do radzenia sobie z krytycznymi sytuacjami, w procesie pomagania, a także w krytycznych sytuacjach w życiu prywatnym. Powinni być w stanie odróżnić rekonwalescencję kliniczną od powrotu do zdrowia. Pierwsza odnosi się do remisji objawów i zakończenie hospitalizacji, podczas gdy druga kładzie nacisk na zwiększenie świadomości, dobrą relację terapeutyczną z opiekunem i podejście do własnego dobrego samopoczucia z pewnością siebie. Silna samoświadomość i umiejętność rozpoznawania sygnałów alarmowych oraz konieczność korzystania z narzędzi wsparcia dostępnych w środowisku pracy, np. spotkania zespołu i superwizja, mają kluczowe znaczenie dla skutecznego zarządzania wyzwaniami i kryzysami w procesie pomocy.

Cele:

- Zwiększanie wiedzy i świadomości na temat koncepcji zdrowienia
- Odkrywanie pozytywnej wartości własnych wcześniejszych doświadczeń z trudnościami i kryzysami
- Nabywanie umiejętności we współpracy z profesjonalistami w sytuacjach krytycznych
- Wspólny język i narzędzia do stawiania czoła krytycznym sytuacjom



Moduł 5: Zarządzanie wyzwaniami i kryzysami

Wersja A

“Jeśli uznam, że każdy kryzys jest szansą, to odbieram mu ogromną władzę nade mną.”

(Nina Rugei)

HARMONOGRAM: Moduł 5, Wersja A

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
1. Kryzys: definicja, rodzaje kryzysu i fazy kryzysu			
Definicja kryzysu na różnych etapach rehabilitacji: Poproś każdego uczestnika o zrobienie notatek:	praca indywidualna		10 min.
<ul style="list-style-type: none"> Jaka jest Twoja definicja kryzysu podczas rehabilitacji? Skąd wiesz, że to kryzys? Zapisz _objawy, które znasz z własnego doświadczenia lub które zauważyłeś podczas kryzysu u innych. 			
Powiedz uczestnikom, aby zachowali notatki do ćwiczenia na później. Zaprezentuj definicję kryzysu	prezentacja	M5.PP1-Kryzys: definicja, rodzaje i fazy	10 min.
Rodzaje kryzysów w powiązaniu z fazami rehabilitacji Zapytaj uczestników:	dyskusja	M5.PP1-Kryzys: definicja, rodzaje i fazy	15 min.
<ul style="list-style-type: none"> Jak myślisz, co może oznaczać kryzys podczas rehabilitacji? 			
Następnie pokaż prezentację PowerPoint, aby wyjaśnić różne rodzaje kryzysów.	prezentacja		
Opisz 4 fazy kryzysu (według Caplana) Poproś uczestników, aby zrobili notatki: Dla każdej fazy zapisz osobiste doświadczenie lub przykłady z życia kogoś, kogo znasz.	prezentacja	M5.PP1-Kryzys: definicja, rodzaje i fazy	20 min
Powiedz uczestnikom, aby zachowali notatki do ćwiczenia na później.	praca indywidualna		
Dialog w małych grupach na temat doświadczeń przywołanych po zapoznaniu się prezentacją związaną z kryzysem	praca w grupie	M5.WS1- Refleksje na temat kryzysów	15 min.

Przedstawienie efektów pracy grupowej na forum: Refleksja oraz zebranie elementów kluczowych, które pozwalają przekształcać kryzys wynikający z destrukcyjnych zdarzeń w szansę	Na forum	20 min.
--	----------	---------

1.

Strategie zarządzania, przezwyciężania i zapobiegania kryzysom oraz nawrotom

Opis strategii zapobiegania kryzysom i nawrotom			
<ul style="list-style-type: none"> Zapytaj uczestników: Masz kilka minut, aby przemyśleć działania, które w twoim doświadczeniu ułatwiły zapobieganie kryzysom i nawrotom. Zapisz przykłady na karteczkach samoprzylepnych. 	Praca indywidualna		5 minut.
<ul style="list-style-type: none"> Podziel uczestników na małe grupy: wszyscy opowiadają o tym, co napisali na karteczkach, dzielą się doświadczeniami. Jeśli możliwe pogrupuj karteczki wg obszarów prewencji. 	Praca grupowa		10 min.
<ul style="list-style-type: none"> Na forum: karteczki poszczególne obszary są przedstawione przez przedstawiciela grupy: następnie karteczki są zbierane, grupowane wg obszarów i przyklejane na większą kartkę papieru. 	plenarny		10 min.
<ul style="list-style-type: none"> Opisz metody zapobiegania kryzysom i nawrotom. 	prezentacja	M5.PP2-Strategie zarządzania, przezwyciężania i zapobiegania kryzysom i nawrotom	15 min.
<ul style="list-style-type: none"> Poproś uczestników, aby przejrzyli swoje karteczki i przyporządkować je do różnych rodzajów profilaktyki (pierwotna, wtórna, trzeciorzędowa) 	dyskusja		10 min.
Opis strategii postępowania w sytuacjach kryzysowych i nawrotach:	prezentacja	M5.PP2-Strategie zarządzania, przezwyciężania i zapobiegania kryzysom i nawrotom	10 min.
<ul style="list-style-type: none"> Zarządzanie kryzysem Interwencja psychiatryczna Struktury zarządzania kryzysem i pracy nad nim Zapobieganie i leczenie ostrego kryzysu Techniki deeskalacji Wskaźniki dla zarządzania ostrym kryzysem 			

2.

Specyficzna rola neofitów w zarządzaniu kryzysem

Jak przyczynić się do zapobiegania i roziazywania kryzysu jako neofita?

praca indywidualna

5 min

- Poproś uczestników o przygotowanie listy narzędzi jakimi dysponują, lub którymi chcieliby dysponować w celu zapobiegania kryzysom i nawrotom.:

- Podziel grupę na 4 heterogeniczne grupy w tym samym pomieszczeniu. Uczestnicy grup proszeni są o opowiedzenie o tym, co każdy z nich zapisał na swojej liście. Przedyskutujcie pomysły; zbierz elementy w grupy wg. różnych obszarów kontekstowych np. czas, miejsca

praca w grupie

20 min.

Na sesji plenarnej: przykłady i obszary są prezentowane przez

- prelegenta wybranego w grupie: po prezentacji karteczki z zapisanymi przykładami są zbierane i przyklejane na papierze, a następnie na plakacie.

10 min.

Tworzenie planu działania

Poproś uczestników, aby pracowali w parach i napisali indywidualny plan działania na podstawie następujących pytań:

- Jak mogę przyczynić się do zapobiegania kryzysom oraz nawrotom podczas wspierania innych jako neofita?
- Na czym skupiam się w zarządzaniu kryzysami i nawrotami, kiedy udzielam wsparcia rówieśniczego? Gdzie są moje granice? Do kogo mam się zwrócić o pomoc? Jakie są sygnały, że osiągnąłem poziom swoich ograniczeń?

praca w grupach

60 min.

forum

Każdy uczestnik przedstawia swój plan działania na forum. Pozostali uczestnicy mogą zadawać pytania.

Moduł 5: Zarządzanie wyzwaniami i kryzysami

Version B

Wymogi, warunki i założenia:

- Uczestnicy są zobowiązani do zapoznania się z treścią modułu 5, wersja A w ramach przygotowań.

Czas trwania:

- 1,5 godziny

Uzasadnienie:

W procesie rehabilitacji i powrocie do zdrowia kluczowym jest aktywowanie zasobów indywidualnych oraz wyposażenie pacjentów w zdrowe strategie utrzymania dobrego samopoczucia i zapewnienia pozytywnej zmiany mimo kryzysów oraz wyzwań. Podejścia, które dają usługobiorcom szansę na eksperymentowanie z sytuacjami krytycznymi, uczą ich dobrych umiejętności radzenia sobie i odkrywania własnej siły. W koncepcji angażującej neofitów w proces pomagania ważne jest również zdefiniowanie ich roli i kompetencji w sytuacji kryzysowej. Profesjonaliści muszą również zdawać sobie sprawę z tego, co może się stać, jeśli neofici sami zmierzą się z kryzysem lub staną przed ryzykiem nawrotu.

Cele:

- Refleksja na temat profesjonalnego sprzeciwu wobec autonomii beneficjenta
- Opracowywanie strategii zarządzania, przewycięzania i zapobiegania kryzysom i nawrotom z uwzględnieniem interakcji z neofitami
- Analiza ról beneficjentów, neofitów i profesjonalistów
- Opracowanie koncepcji zdrowienia
- Dostarczenie profesjonalistom narzędzi do rozpoznania potencjału beneficjentw lub neofitów w stabilizacji i rozwijaniu dobrostanu beneficjentów
- Promowanie współpracy z neofitami w sytuacjach kryzysowych/nawrotów



HARMONOGRAM: Moduł 5, Wersja B

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
1. Strategie zarządzania, przewycięzania i zapobiegania kryzysom i nawrotom			
Omówienie treści programu w Module 5 Wersji A (2. Strategie zarządzania, przewycięzania i zapobieganie kryzysom i nawrotom) dla neofitów. Udzielenie odpowiedzi na ewentualne pytania profesjonalistów, którzy wcześniej powinni zapoznać się z materiałami	dyskusja	M5.PP2-Strategie zarządzania, 30 min. pokonywanie i zapobieganie kryzysom oraz nawrotom	
1. Zarządzanie oporem profesjonalistów wobec samostanowienia beneficjentów			
Opór profesjonalistów wobec samostanowienia usługobiorcy może być wyzwaniem na polu zawodowym.	dyskusja		20 min.
Dyskusja na temat oporu ze strony profesjonalistów: Jakie są postawy profesjonalistów, które budzą ich własny opór wobec samostanowienia beneficjentów? • Napisz słowa kluczowe na plakacie.			
Przeczytajcie wspólnie definicje oporu.	prezentacja	M5.PP3-Opór	20 min.
Jak my, jako profesjonaliści, możemy być bardziej inkluzywni i współpracujący, aby pracować ramię w ramię z beneficjentami?	dyskusja		20 min.

Skuteczne włączanie neofitów nie wymaga jedynie szkolenia i odpowiedniej postawy neofitów i profesjonalistów, ale także korzystnych ram prawnych.



Aby móc włączać neofitów w pomoc w procesie rehabilitacji i powrotu do zdrowia w sposób trwały, nieunikniona jest praca nad warunkami prawnymi, które pozwolą organizacjom zatrudniać i szkolić neofitów, finansować pracę opartą na edukacji koleżeńskiej i uznawać -formalne i nieformalne kwalifikacje rówieśników w kontekście zatrudnienia.

W ramach projektu opracowano opis warunków w różnych krajach partnerskich oraz opracowano rekomendacje zmian strukturalnych i prawnych. Dokument ten można znaleźć na stronie internetowej HelpEx: www.pomoc-ex.eu

Już czas
formalnie
Uznać pracę
neofitów

HARMONOGRAM: Moduł 5, Wersja C

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
1. Opis krytycznych faz kryzysu i zdrowienia			
Opisywanie krytycznych faz kryzysu i zdrowienia			
<ul style="list-style-type: none"> Opisywanie wskaźników materialnych i relacyjnych poprzez prezentację PowerPoint 	prezentacja	M5.PP4-Opis krytycznych faz kryzysu i zdrowienia	30 min.
<ul style="list-style-type: none"> Podziel uczestników na małe grupy składające się z 3 do 4 osób (grupy mieszane: neofici i profesjonaliści). Poproś ich, aby podzielili się swoimi doświadczeniami z sytuacjami przedstawionymi w prezentacji. Poproś ich, aby zrobili notatki na temat tego, czego ich zdaniem potrzebują zarówno neofici, jak i profesjonaliści, aby mogli czuć się bezpiecznie w takich sytuacjach. 	praca w grupach		20 min.
<ul style="list-style-type: none"> Pod-grupy powinny zaprezentować swoje wyniki całej grupie. W razie potrzeby można zadać pytania. 	dyskusja		20 min.
2. Koncepcja powrotu do zdrowia			
Definicja zdrowienia			
<ul style="list-style-type: none"> • Poproś uczestników, aby znaleźli własną definicję zdrowienia. Proszony są o zapisanie go na kartce papieru. 	praca indywidualna		5 min.
<ul style="list-style-type: none"> • Każdy dzieli się swoją definicją. Pozostali uczestnicy mogą podzielić się tym, co im się podoba w definicjach innych. 	dyskusja		15 min.
<ul style="list-style-type: none"> Wyświetl definicje uwzględnione prezentacji PowerPoint. 	prezentacja	M5.PP5-Pojęcie zdrowienia	20 min.

<ul style="list-style-type: none"> Definicja odzyskiwania • Poproś uczestników, aby znaleźli własną definicję zdrowienia. Proszony są o zapisanie go na kartce papieru. • Każdy podziela swoją definicję. Pozostali uczestnicy mogą podzielić się tym, co im się podoba w definicjach innych. • Podziel się definicjami prezentacji PowerPoint. 	prezentacja dyskusja	M5.PP5-Pojęcie zdrowienia	30 min.
<ul style="list-style-type: none"> Elementy wspólne dla różnych ścieżek zdrowienia; subiektywne i obiektywne oznaki zdrowienia Przedstaw różne fazy zdrowienia • Pytanie do dyskusji grupowej: Czy doświadczyłeś tych różnych faz (na sobie, na swoich usługobiorcach lub na kimś, kogo znasz)? Proszę opisz. Kluczowe element ułatwiające zdrowienie 	prezentacja	M5.PP5-Pojęcie zdrowienia	20 min.

3. Role i funkcje beneficjentów, neofitów i profesjonalistów

Jak beneficjenci, neofici i profesjonaliści mogą współpracować, aby zapobiegać kryzysom i nawrotom?

<ul style="list-style-type: none"> Polecenie dla uczestników: macie kilka minut, aby indywidualnie zastanowić się, w jaki sposób beneficjenci, neofici i specjaliści mogą przyczynić się do zapobiegania i zarządzania kryzysami oraz nawrotami. W czym każdy z nich jest najlepszy? Wypełnijcie wspólnie arkusz 	praca indywidualna	M5.WS2-Rola oraz funkcja beneficjentów usług, neofitów i profesjonalistów	10 min.
<ul style="list-style-type: none"> Podziel grupę na 4 heterogeniczne grupy w tym samym pomieszczeniu. Uczestnicy grup są proszeni o to aby rozmawiać o tym, co każdy z nich zapisał, przedyskutujcie oraz być może zintegrujcie nowe pomysły; zbierzcie wszystkie element w formie tabeli 	praca grupowa prezentacja		20 min.

Na forum: efekty pracy grupowej przedstawiane są przez wybraną osobę z grupy ; pomysły zapisane na karteczkach samoprzylepnych należy zebrać, przykleić na kartę papieru a następnie na poster.

Wymogi, warunki i założenia:

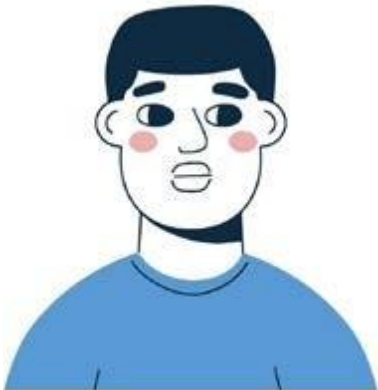
- Nie są wymagane żadne dodatkowe przygotowanie oraz specjalne warunki.

Czas trwania:

- 9 godzin

Uzasadnienie:

Aby móc zrozumieć język profesjonalistów wykorzystywany w procesie pomocy i wyrównać struktury hierarchiczne, dla neofitów korzystne jest posiadanie podstawowej wiedzy na temat zaburzeń psychicznych, nadużywania substancji i umiejętności pomagania. Pozyskiwanie wiedzy w tych dziedzinach może również pomóc rówieśnikom w wejściu na ścieżkę zawodową związaną ze wsparciem społecznymi opieką zdrowotną.



Cele:

- Zapoznanie się z zagadnieniami w celu zrozumienia symptomów pacjentów, z którymi będą pracować
- Możliwość konsultacji w celu zachęcenia usługobiorców do leczenia
- Umiejętność skutecznej komunikacji z profesjonalistami

Tematy:

Wprowadzenie do zaburzeń psychicznych:

- Objawy i interwencja kryzysowa depresji, lęku, psychozy i używania substancji psychoaktywnych

Podstawowe modele umiejętności pomagania:

- Aktywne słuchanie
- Empatia
- Wywiad
- Refleksja i parafraza
- Cisza/milczenie
- Skupienie
- Nieoceniające nastawienie
- Bezpośredniość
- Bezwarunkowy szacunek

Moduł 6:

Zaburzenia zdrowia psychicznego I podstawowe modele umiejętności pomagania

Wersja A

“Nie pomaga się ludziom, robiąc za nich to, co sami mają zrobić

(Abraham Lincoln)

HARMONOGRAM: Moduł 6, Wersja A

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
1. Wprowadzenie do zaburzeń psychicznych			
Wprowadzenie do zaburzeń zdrowia psychicznego	dyskusja		15 min.
Ustalenie kontekstu i granic szkolenia poprzez ogólną dyskusję na temat chorób psychicznych.			
Depresja a) Aktywność: Rysowanie twarzy depresyjnej b) Wprowadzenie do depresji i typowych objawów Zaprezentuj treść i omów różne tematy.	aktywność i prezentacja i dyskusja	M6.PP1-Wiele twarzy depresji M6.WS1-Depresja	15 min. 45 min
Lęk a) Acting out (odrragowanie) b) Wprowadzenie do lęku i częstych objawów	aktywność prezentacja	M6.WS2-Lęk	15 min. 30 min.
Psychoza a) Aktywność: Doświadczenie halucynacji b) Wprowadzenie do psychozy i częstych objawów	aktywność prezentacja	M6.WS3-Psychoza	15 min. 45 min.
Zaburzenia nadużywania substancji a) Quiz z nazwami ulic narkotykowych b) Wprowadzenie do zaburzeń związanych z nadużywaniem substancji i typowych objawów	aktywność prezentacja	M6.WS4- Zaburzenia nadużywania substancji	15 min. 45 min.
Rozwiązywanie kryzysów zdrowia psychicznego a) Interwencje w sytuacjach kryzysowych dotyczących zdrowia psychicznego z: Osobą, która ma skłonności samobójcze lub dokonuje samookaleczeń Osoba mająca atak paniki Osoba w ciężkim stanie psychiatrycznym	odgrywanie ról	M6.WS5-Rozwiązywanie kryzysów zdrowia psychicznego - 120 min	

Osoba z objawami nadużycia alkoholu i/lub substancji psychoaktywnych zachowująca się agresywnie

<p>Uczestnictwo i aktywne słuchanie Empatia Wywiad Refleksja i parafrazowanie Cisza Skupienie Postawa nieoceniająca Natychmiastowość Bezwarunkowe pozytywne uznanie</p>	<p>prezentacja</p>	<p>M6.PP2-Umiejętność pomagania</p>	<p>175 min.</p>
<p>Po prezentacji umiejętności pomagania poproś uczestników o odegranie ról: beneficjenta i profesjonalisty/neofity</p>	<p>odgrywanie ról</p>		

Moduł 6:

Zaburzenia zdrowia psychicznego i
Podstawowe modele umiejętności
pomagania

Wersja B



Wymogi, warunki i założenia:

Uczestnicy są zobowiązani do zapoznania się z treścią programu nauczania modułu 6, wersja A w ramach przygotowań

Czas trwania:

- 1 godzina

Uzasadnienie:

Kiedy profesjonalści szkolą neofitów wewnątrz w tych tematach, muszą wiedzieć, w jakim zakresie tematy powinny być omawiane w odniesieniu do pełnionej przez nich roli. Niezbędne jest, aby profesjonalści wiedzieli, jak mogą wyjaśnić neofitom, jak mogą wykorzystać zdobytą wiedzę w ramach pełnionej przez siebie roli.

Oprócz tego profesjonalści potrzebują przygotowania, aby pomóc opanować i superwizować neofitów, jeśli w materiale poruszone zostaną kwestie, które mogą być dla nich wrażliwe. Może to być bezpośrednia wzmianka o zaburzeniu psychicznym, które ma/miał i/lub ma/miał ktoś bliski. Może to być również spowodowane wzmianką o zaburzeniu psychicznym, które według nich mogą mieć na podstawie wymienionych kryteriów diagnostycznych i objawów. Będą również musieli upewnić się, że sami zadbają o udział w superwizji jako profesjonalści.

Cele:

- Zrozumienie treści i zakresu modułu 6, wersja A dla neofitów
- Wiedza, jak powstrzymywać, wspierać i nadzorować neofitów przechodzących Moduł 6
- Umiejętność przygotowania profesjonalistów do wyjaśnienia neofitom, w jaki sposób będą mogli wykorzystać wiedzę zdobytą w ramach modułu 6, wersja A
- Podnoszenie świadomości znaczenia bycia pozytywnym wzorem do naśladowania

HARMONOGRAM: Moduł 6, Wersja B

Temat	Metoda nauczania	Dodatkowy materiał	Czas
Omówienie treści programu modułu 6, wersja A dla neofitów. Odpowiedzenie na wszelkie pytania, które mogą pojawić się od profesjonalistów, którzy powinni wcześniej zapoznać się z materiałem szkoleniowym. Zrozumienie zakresu wiedzy wymaganego do koordynowania i prezentowania tego modułu zgodnie ze specyficznymi potrzebami organizacji.	dyskusja	M6.WS7-Wytyczne dla profesjonalistów (informacje dodatkowe)	20 min.
Wyjaśnienie, co rówieśnicy będą mogli zrobić ze szkoleniem oferowanym w module 6, wersja A i jak to wzmocnić	dyskusja	M6.WS7-Wytyczne dla profesjonalistów (informacje dodatkowe)	20 min
Dyskusja na temat kontrolowania i nadzorowania neofitów ze względu na delikatny charakter tematów poruszanych w module 6, wersja A	dyskusja	M6.WS7-Wytyczne dla profesjonalistów (informacje dodatkowe)	20 min.



Współpraca z innymi modelami edukacji koleżeńskiej

w Niemczech:

EX-IN Genesungsbegleitung: <https://ex-in.de/>

Mindzone - Inicjatywa młodych imprezowiczów, aby zapobiegać używaniu substancji w życiu nocnym: <https://mindzone.info/>

PeBe – Doradztwo rówieśnicze w szkołach zawodowych: <https://www.rka-wuerz-burg.de/neues-angebot-an-der-dr-maria-probst-schule-peer-beratung-im-schulalltag-pebe/>

U 25 – Profilaktyka samobójstw wśród młodzieży <https://www.u25-deutsch-land.de/>

EUTB – Niezależne doradztwo włączania osób z niepełnosprawnością: <https://www.teilhabeberatung.de/node/34>

we Włoszech:

Peer Support Experts (ESP): www.help-ex.eu

... więcej modeli rówieśniczych

we Francji:

Médiateur Santé Pair (licence): <https://leps.univ-paris13.fr/fr/formations/licence-sss-mention-me%CC%81diateurs-de-sante%CC%81.html>

Pair aidant (university degree): <https://centre-ressource-rehabilitation.org/du-de-pair-aidance-en-sante-mentale-741>

Other short training programmes: <https://www.pair-aidance.com/les-formations-de-pair-aidants/>

na Malcie:

Caritas Malta podtrzymuje podejście polegające na zatrudnianiu w swoich jednostkach rehabilitacyjnych osób pochodzących z różnych środowisk życiowych, czyli osób z historią problemu narkomanii, które ukończyły program rehabilitacji, a także osób bez historii narkomanii, ale którzy posiadają niezbędne kwalifikacje akademickie, predyspozycje i podejście do pracy w tej dziedzinie. Taka różnorodność personelu zapewnia zrównoważoną kadrę, bogatą w umiejętności, doświadczenie i wiedzę, gdzie ostatecznymi beneficjentami tych zasobów byłiby odbiorcy usług.

Członkowie personelu, którzy w przeszłości mieli problem z uzależnieniami, mogą wiele wniesić z własnego doświadczenia związanego z uzależnieniem od narkotyków, a także z własnej drogi zdrowienia, która obejmuje ukończenie programu rehabilitacyjnego. Pracownicy, którzy sami ukończyli program rehabilitacji, są w bardzo dobrej pozycji, aby zrozumieć i ułatwić program terapeutyczny oraz być wzorem do naśladowania dla pacjentów.





Słownik

Aby ułatwić wzajemne zrozumienie między organizacjami, zawodami i kulturami, stworzono słowniczek najważniejszych terminów zawartych w programie szkoleniowym. Można go znaleźć na www.help-ex.eu.

Literatura

Program szkoleniowy i jego materiały dydaktyczne oparte są na badaniach naukowych i literaturze. Listę wszystkich wykorzystanych źródeł można również znaleźć na stronie www.help-ex.eu.

Źródło użytych obrazów: Freepik

Zaprojektowany przez vectorjuice

Zaprojektowany przez pchvector

Zaprojektowany przez studiogstock



Kontakt:

Landes-Caritasverband Bayern

Lessingstraße 1

80336 München

Germany

Email: ulrike.achmann@caritas-bayern.de

www.help-ex.eu

Disclaimer:

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Partnerzy



Landes-
Caritasverband
Bayern



Robert Kümmert Akademie 



Centro di Solidarietà di
Reggio Emilia Onlus