

MATERIAŁY SZKOLENIOWE



Animacja kultury i organizacja czasu wolnego

Trener: Małgorzata Kotowska

Wisznice 2017 rok

Cel i problematyka:

Nabycie umiejętności animowania działań kulturalnych.

Nabycie umiejętności skutecznego planowania i organizacji czasu.

Tematyka:

- Charakter wolontariusza
- Role społeczne i zadania
- Metody zarządzania czasem
- Motywacja do angażowania społecznego
- Zajęcia praktyczne z animacji czasu wolnego

PODSTAWĄ SKUTECZNEGO DZIAŁANIA I WSZELKICH SUKCESÓW JEST CHARAKTER

CHARAKTER - zespół głębokich, utrwalonych i nawykowo powtarzanych zachowań danej jednostki. Na charakter składają się:

REGUŁA „5P”

1. POCZUCIE SPÓJNOŚCI WEWNĘTRZNEJ
2. POCZUCIE WŁASNEJ WARTOŚCI
3. PROAKTYWNOŚĆ
4. POCZUCIE OBFITOŚCI
5. POZYTYWNE MYŚLENIE

POCZUCIE SPÓJNOŚCI WEWNĘTRZNEJ

Spójność wewnętrzna powoduje, że działa się zawsze w zgodzie z wyznawanymi wartościami i ma się na uwadze interes szkolonych ludzi, a nie własny. Jeśli pracuje się jako wolontariusz to w pierwszej kolejności ma się na uwadze dobro podopiecznego, a nie własne korzyści. Ważne jest **dlaczego** się coś robi i **po co**, a nie *za ile*. Wolontariusz jest uczciwy w stosunku do instytucji organizującej wolontariat i do samego podopiecznego. Przestrzega obietnic i zapisów umowy.

POCZUCIE WŁASNEJ WARTOŚCI

Poczucie własnej wartości to nasza wartościowa tożsamość zasługująca na wszystko, co dobre. To poczucie godności, ważności i niepowtarzalności; to prawo do szczęścia i miłości; miłość dla siebie i własnego ciała. To wdrukowane do podświadomości pozytywne informacje o sobie. Wolontariat pomaga budować pozytywny obraz siebie.

Poczucie własnej wartości u wolontariusza

- nie pragnie, by wszyscy go lubili
- wierzy w siebie
- akceptuje swój wygląd
- odważnie mówi o sobie
- przyznaje się do popełnionych błędów
- kocha ludzi i lubić z nimi współpracować
- nie wywyższa się nie poniża innych

PROAKTYWNOŚĆ

Proaktywność to działanie w zgodzie z własnymi wartościami, celami i zasadami. To świadomy wybór zachowania. Proaktywność to przejęcie pełnej odpowiedzialności za własne sukcesy i błędy. Nawyk pro aktywności stanowi fundament dla wszystkich innych nawyków, o których możemy przeczytać w książce S.R. Coveya „7 nawyków skutecznego działania”. Jest bez wątpienia podstawą dla świadomego działania w domu i wolontariacie ponieważ zaczyna się z nastawieniem umysłowym: „Jestem odpowiedzialny za siebie i mogę wybierać.” Kluczem do bycia proaktywnym jest pamiętanie, że pomiędzy bodźcem (np. prośbą, poleceniem) a reakcją (odповідzią, działaniem) istnieje przestrzeń. Ta przestrzeń reprezentuje właśnie wybór – jakie zachowanie, wybierzemy w odpowiedzi na daną sytuację, zachowanie osoby, myśl czy zdarzenie.

Wyobraź sobie przerwę pomiędzy bodźcem a reakcją - przycisk (guzik), który możesz włączyć robiąc pauzę i pomyśl jaka jest oparta na pryncypialnych zasadach odpowiedź na tę sytuację. Posłuchaj co mówi twoje sumienie. Słuchaj jakie zachowanie jest mądre i oparte na pryncypialnych (naturalnych, ponadczasowych) zasadach i wtedy dopiero działaj.

POCZUCIE OBFITOŚCI

Poczucie obfitości to kolejna cecha charakteru czy też dyspozycja psychologiczna, która pozwala postrzegać i organizować rzeczywistość tak, że w wyniku tego jesteśmy bardziej skuteczni. W tym szczególnym wypadku opiera się to na wierze w bogactwo świata i jego konkretnych obszarów. Osoba posiadająca mentalność obfitości nie ulega różnorodnym opiniom o rzekomym braku osób, którzy chcą pomagać innym; nie boi się kryzysu i utraty pomysłowości do realizacji działań z podopiecznym; wierzy, że w każdej sytuacji dotrze do niezbędnych zasobów pozwalających na osiągnięcie zamierzonego efektu czy realizację celu, znajdzie osoby które ja będą wspierać w zamierzeniach i planach.

Budowaniu poczucia obfitości sprzyja również wdzięczność. Dziękowanie za to, co się ma w sensie materialnym, ale także za pojawiający się pomysł, ludzi wokół siebie, za przypomnienie o czymś ważnym, za wspaniałe doznania czy widoki... Dziękować można światu, losowi, Bogu.

POZYTYWNE MYŚLENIE

Takie organizowanie postrzeganej sytuacji i procesu myślowego, aby w efekcie doznawać jakichś dobrych odczuć. Chodzi o to, by owa sytuacja stawała się źródłem jakichś wartości, a przynajmniej – choćby rodziła nadzieję. Ten ogląd sytuacji decyduje o wyborze działania.

Pozytywne myślenie to aktywny proces poznawczy. To nie jest postawa. Polega na celowym organizowaniu procesów myślenia, nazywania, oceniania i wyciągania wniosków.

Pozytywne myślenie nie jest:

- Okłamywaniem siebie (jest dobrze, podczas, kiedy nie jest)
- Udawaniem radosnych emocji i odcinaniem się od słusznego gniewu, uzasadnionego bólu, ciepłego smutku czy przyjemnej melancholii (na przykład refleksja przedświąteczna, jesienna czy powodowana innymi sytuacjami)
- Porównywaniem się do innych, którzy mają gorzej i na tym tle uzyskiwaniu większego zadowolenia z sytuacji (w Afryce nie mają wody, zatem my „i tak mamy dobrze”)
- Bezmyślnością (odpadło jedno koło w samochodzie? Nie szkodzi, mamy jeszcze trzy)
- Bezczywną wiarą w to, że będzie dobrze lub „jakoś”, czekaniem na załatwienie spraw wyłącznie przez Wszechświat, bez naszego udziału. Na to można liczyć jedynie wtedy, kiedy oddajemy się już tylko nadziei. Pozytywne myślenie to przygotowanie do mądrego działania.

Sam optymizm (najlepiej kiedy jest wynikiem pozytywnego działania opartego na pozytywnym myśleniu) pozwala na lepsze samopoczucie, zdrowsze ciało i większą zawartość w organizmie dobrej chemii, na przykład endorfin, a zatem także na wyższy poziom energii. Ludzie pozytywnie myślący są bardziej aktywni i częściej podejmują działania ukierunkowane na cel. Po części także dlatego, że w te działania wierzą. Istnieje szereg narzędzi pomocniczych pozwalających podtrzymywać w sobie stan pozytywnego myślenia i wywoływać go wtedy, kiedy trzeba. Potrzebne są dobre słowa i pozytywny język. Już to samo rodzi nieco inny nastrój w naszej podświadomości, który przekłada się na zdrowy optymizm. Łatwiej wtedy o dalsze pozytywne myślenie. Pozytywnie myślący człowiek rezygnuje ze słów wulgarnych i ordynarnych. Przykładem świadomego używania języka dla procesów myślowych, a zatem właśnie pozytywnego myślenia jest zastępowanie takich wyrazów jak „problem” – „wyzwaniem” czy niewymienianiu słów, które mogą rodzić negatywne myśli. Mówienie „nie bój się” nie uspokoi człowieka, raczej skieruje jego uwagę właśnie w kierunku strachu czy lęku.

Narzędziem wspierającym pozytywne myślenie jest świadome wybieranie programów telewizyjnych, filmów a także ludzi, z którymi się spotykamy i tematów rozmów, a szczególnie sposobu ich prowadzenia.

Jednak jeśli ktoś zbyt często koncentruje się (a nawet styka) z bolesnymi wydarzeniami, jego myślenie staje się bardziej negatywne. Stąd ludzie doświadczeni przez ciężkie wydarzenia losowe zwykle mają skłonność do negatywnego myślenia. Tracą nie tylko pozytywny nastrój, ale często poczucie sensu życia. I chociaż ich postawę i stosunek do życia można zrozumieć, nie znaczy, że jest on „słuszny” lub „prawdziwy”. Należy im pomóc zmienić sposób patrzenia na świat.

ZATRZYMAĆ CZAS!

ALOKACJA CZASU

Alokacja to inaczej planowanie w bliskiej przyszłości w taki sposób, aby dało to efekty w dalekiej przyszłości. Obszarami, w których możemy alokować czas są:

ZADANIA	WIĘZI Z INNYMI
JA	BEZKIRUNKOWA ALOKACJA

- Zadania

W tym obszarze mieszczą się wszystkie czynności, które traktujemy zadaniowo, czyli obowiązki w domu i w pracy (wolontariacie) oraz aktywności, których podjęliśmy się w celu rozwoju osobistego, lecz traktujemy je, jako obowiązek, a nie przyjemność. Działania z tej kategorii charakteryzują się ogólnie tym, że mają one cel, termin wykonania, a gdy je podejmujemy, mamy poczucie konieczności ich wykonania.

- Więzy z innymi

Tu znajdują się spotkania z przyjaciółmi, znajomymi, rodziną i innymi ludźmi. Aby spędzenie czasu z innymi mogło zakwalifikować się do tej kategorii, muszą to być spotkania pozornie „bezcelowe”, dla przyjemności. Spotkania z innymi mają być relacyjne, a nie biznesowe. Przykładowo, jeśli spotykasz się z przyjaciółką na kawę po to, aby z nią porozmawiać i poplotkować, to jest to spotkanie podtrzymujące z nią więź. Jeśli zaś spotykasz się z nią, aby załatwić jakąś sprawę i ewentualnie przy tej okazji porozmawiać, to jest to spotkanie biznesowe i jako takie nie spełnia definicji tej kategorii.

- „Ja”

W tym obszarze mieszczą się wszystkie działania, które podejmujemy na rzecz własnej osoby, sprawiające nam przyjemność. Może to być czas przeznaczony na nasze hobby czy pasje albo na rozwój duchowy, fizyczny, intelektualny lub psychiczny. Zaliczamy tu także szeroko rozumiane obcowanie z naturą, np. spacer w lesie, jazda na rowerze, ćwiczenia fizyczne, głębokie oddychanie, patrzenie w ogień itp., jeśli jednak potraktujemy czynności z tej kategorii w sposób zadaniowy, będą one spełniać definicję kategorii „Zadania”, np., jeśli ćwiczymy fizyczne, aby schudnąć, a nie po to, aby lepiej się czuć, to będzie to czas spędzony na kolejnym zadaniu, nie na aktywności poświęconej sobie.

- Bezkierunkowa alokacja

Tu znajdują się wszelkie aktywności, które pozornie pozwalają odreagować codzienny stres. Są to czynności dające nam poczucie, że wykonujemy je dla własnego relaksu, np. nałogowe oglądanie telewizji, surfowanie po internecie nie w poszukiwaniu informacji, a jedynie po to, aby zobaczyć co jest na kolejnej stronie, robienie zakupów w galeriach handlowych lub supermarketach, niemające na celu nabycia niezbędnych produktów, gra w gry komputerowe itp. Te aktywności dają jedynie wrażenie relaksu, ale w rzeczywistości nimi nie są, gdyż wykonując je, nie jesteśmy w stanie skupić się na bieżącej chwili, tylko wciąż myślimy o tym, co będzie za moment. Powoduje to poczucie szybko upływającego czasu połączone z wrażeniem niewłaściwego jego wykorzystania. Dlatego mówimy o takich czynnościach „pożeracze czasu”. Prawdziwy relaks znajduje się w czynnościach przyporządkowanych własnemu „ja”.

Przykładowe „pożeracze czasu”:

- zaburzenia w komunikacji z innymi (zbyt późne przekazywanie informacji, nieprawidłowe jej przekazywanie, wzajemne niezrozumienia),
- nieuporządkowane papiery na biurku,
- zbyt częste i zbyt długie rozmowy telefoniczne,
- przedłużające się przerwy na relaks w postaci czytania gazety, czy przerwy na kawę,
- rozmowy ze współpracownikami na prywatne tematy,
- niezaplanowane wizyty gości lub współpracowników,
- surfowanie po Internecie bez określonego celu,
- wykonywanie czynności, które możemy przekazać komuś innemu,
- wykonywanie czynności, które nie należą do naszych obowiązków i wykonania których powinniśmy odmówić, ale nie potrafiliśmy.

Gdy spędzamy czas, wykonując zadania lub wykorzystujemy go na alokacji bezkierunkowej, wtedy czas płynie nam szybko. Dzieje się tak, ponieważ w obu tych przypadkach nie koncentrujemy się na chwili obecnej, tylko na przyszłości, w której czeka nas wykonanie kolejnego zadania lub kolejnej aktywności z zakresu alokacji bezkierunkowej. Oczywiście poczucie, że czas płynie, szybko staje się subiektywne. Gdy zaś alokujemy czas w więzi z innymi ludźmi lub we własne „ja”, czas płynie wolno. Wynika to z faktu koncentrowania się na chwili bieżącej. Im bardziej skupiamy się na „tu i teraz”, tym czas płynie dla nas wolniej. Dopiero gdy zrozumiemy tę prawidłowość, jesteśmy w stanie przyznać rację osobie, która pierwsza powiedziała: „Chwytaj chwile, bo z chwil składa się życie”.

Najczęściej jest tak, że im więcej czasu ludzie spędzają na zadaniach, tym częściej pozostałą część, która im pozostaje, lokują w tak zwane „pożeracze czasu”, czyli spędzają go na alokacji bezkierunkowej. To czynności, przy których czas płynie szybko. Nawet nie spostrzegamy, jak minuty mijają na bezcelowych czynnościach, w konsekwencji których pozostaje nam jedynie poczucie straconego czasu. Dzieje się tak, gdy alokujemy czas w sposób bezkierunkowy. Dlaczego ludzie, którzy mają wiele zadań, swój pozostały czas alokują bezkierunkowo i w ten sposób go marnują? Taka sytuacja ma miejsce, ponieważ oba typy czynności powodują to samo uczucie – potrzebę wykonania następnej czynności, następnego zadania.

Gdy mamy wiele pracy i zadań do wykonania, powinniśmy ten czas, który mamy wolny poświęcić na pielęgnowanie więzi z innymi i na własne „ja”. Dzięki temu zrelaksujemy się i czas będzie nam subiektywnie wolniej płynął. Relacyjne spotkania z innymi i poświęcanie sobie czasu to „zwalniacze czasu”.

Należy jednak uważać na pokusę „oszczędzania czasu”. Ludzie mają tendencję do spędzania na zadaniach czasu „zaoszczędzonego” wcześniej dzięki ograniczeniu alokacji bezkierunkowej, np. przerywają surfowanie po Internecie w domu, aby wrócić do zadań

związanych z pracą. Idea jest taka, aby postarać się wyeliminować działania z kategorii „pożeraczy czasu” i zdobyć w ten sposób **czas na pielęgnowanie więzi z innymi i na własne „ja”**.

Opracowano na podstawie wykładu M. Król-Fijewskiej.

Środowisko lokalne jako system? Czy Organizacja społeczna jest systemem w społeczności lokalnej?

Każdy organizm, każda rodzina (także niepełna), każdy zespół roboczy, każda grupa (np. klasa szkolna, grupa treningowa, jakaś rada programowa, organizacja, instytucja społeczna, świetlica środowiskowa), ale także każde państwo, każda gmina itd. tworzą system.

W każdym systemie wszystkie osoby należące do niego działają w nim i integrują go na wiele sposobów. Stąd system jest czymś więcej niż sumą jego części składowych.

Oto przykład:

Miesza się razem mąkę, wodę, drożdże lub rozczyń, sól, cukier i różne przyprawy. Każdy z tych produktów ma swoją własną konsystencję, zapach, smak, wartość odżywczą. Poprzez dostarczenie energii (ugniatanie) i ciepła (pieczenie) powstaje z tych produktów coś całkiem nowego: chleb. Zawarta jest w nim wprawdzie jakość wszystkich pojedynczych składników, ale chleb sam w sobie ma nową jakość, smak, wartość odżywczą.

Podobnie jest z rodziną i grupą osób, które są ze sobą w określonym celu, realizujących określoną misję. Każda pojedyncza osoba w społeczności lokalnej posiada swoje własne mocne strony, swoje zalety. Razem są te osoby jednak czymś więcej niż tylko sumą pojedynczych jej członków. Tworzą system, który jest czymś więcej niż sumą osób je tworzących.

(Źródło: Virginia Satir: Kommunikation-Selbstwert-Kongruenz, Junfermann Verlag 1990).

Grupę, organizację czy instytucję tworzą jej uczestnicy (członkowie, pracownicy, wolontariusze, zarząd). Jednakże siła grupy, także jej jakość, potencjał i działanie nie wynika z sumy pojedynczych osób i pojedynczych aktywności tych osób. Stopniowo, na początku niezauważony, a wraz z upływem czasu świetnie rozpoznawalny przez uczestników grupy, tworzy się system, właściwy tylko dla tej grupy, ponieważ:

- Uczestnicy w grupie zachowują się inaczej niż poza nią.
- Uczestnicy komunikują się ze sobą inaczej niż z obcymi.
- Ta sama metoda, procedura w jednej grupie „idzie” dobrze, a w innej „jak po grudzie”.
- Z każdym uczestnikiem grupy osobno można inaczej rozmawiać niż wtedy, gdy są razem.

Symbolicznie można to przedstawić tak:

$$2+2=5$$

lub $2+2=5,5$

lub $2+2=-5$

Czyli: W systemowym patrzeniu na grupę nie możemy definitywnie stwierdzić, że dwa plus dwa równa się dokładnie cztery. To znaczy, że poza sumą osób tworzących grupę istnieje jeszcze dodatkowy element, dodatkowa niepowtarzalna jakość: system „grupa”. (Jest to całkowite odejście od myślenia linearnego, tzn. takiego myślenia, gdzie z góry zakładamy, że z działania A będzie wynikać tylko skutek B. Myślenie systemowe (także w analizowaniu grupy) to myślenie wielokierunkowe, czyli od razu zakładamy, że z działania A wynikać może skutek A, B, C, D...)

Na początku (np. początek wolontariatu, szkolenia, początku działania organizacji czy instytucji) system zaczyna się tworzyć. W tej fazie bardzo duży wpływ ma lider społeczny, prowadzący, inicjator. Jeśli jest to np. krótkie szkolenie, to charakterystyczny dla tej grupy system będzie ledwo istniał, będzie on raczej typowy dla sytuacji odzwierciedlającej charakter spotkania. Ale i wtedy działają reguły systemu.

W już istniejących grupach (np. zespół zadaniowy w organizacji, dłuższy cykl szkoleniowy, klub wolontariusza) tworzą się wśród uczestników subsystemy, na które prowadzący, zarządzający powinien zwracać uwagę.

Taki subsystem może tworzyć:

- każdy animator, wolontariusz, lider sam dla siebie, także prowadzący sam dla siebie
- mężczyźni
- kobiety
- mniejsze grupki, tworzące się spontanicznie
- grupki, które istniały już przedtem np. osoby z tej samej miejscowości, instytucji, pary małżeńskie, znajomi, krewni, przyjaciele)
- grupa robocza, która utworzyła się do opracowania jakiegoś problemu, zadania
- kilka grup roboczych

Funkcjonowanie subsystemów, ich dobre lub kiepskie samopoczucie, wpływa w istotny sposób na cały system. Dlatego animator, prowadzący, zarządzający, jako główny moderator powinien zaproponować działania i impulsy, które służą dobremu samopoczuciu uczestników i tworzą sprzyjającą do podejmowania działań atmosferę w grupie. Kontrakt grupy, wymiana informacji zwrotnej, spotkania robocze „przy kawie”, odprężenie- wyjazdy integracyjne, działania ruchowe, refleksowanie, wgląd w „tu i teraz”, integracja różnych środków wyrazu, pobudzanie zmysłów, respektowanie emocji, itd. otrzymują systemową ważność.

Każdy subsystem w systemie „grupa” może w trakcie swojego trwania dążyć do tego, by grupa uległa skostnieniu (zamknięciu), może zacząć reagować obronnie lub otaczać się ostrą granicą. Z jednej strony służy to ochronie tego subsystemu przed domniemanymi zagrożeniami, ale jest także oznaką, że zagrożony staje się klimat w grupie. Zamykanie się subsystemu hamuje i utrudnia kontakt całej grupy. Objawia się to budowaniem przypuszczeń i uprzedzeń w grupie, np., Co on/ona tak naprawdę myśli? Oni są lepsi od nas, z pewnością pogardliwie nas potraktują. I wtedy tego typu projekcje zaczynają zajmować coraz więcej przestrzeni. Warto pamiętać, że taka procedura będzie wzmacniana raczej przez ambitne grupy. Po pracy można wtedy często zaobserwować jak taka grupa/subsystem nagle buduje swoją granicę: My to my! Czy inni są tak samo dobrzy? A może lepsi? Ko będzie wygrany a kto będzie przegrany?

Lider samego siebie to osoba, która:

- świadomie kreuje własne życie
- poszukuje aktywnie tego co dla niej dobre i ciekawe
- potrafi dokonywać dobrych wyborów
- jest odpowiedzialna za swoje decyzje i działania
- uczy się rozumieć innych i współpracować z nimi
- ma świadomość swoich mocnych stron
- ma gotowość do zmiany tego, co jej się nie podoba
- zależy jej na podnoszeniu jakości własnego życia
- umie angażować się w to, co dla niej ważne
- potrafi doceniać innych i cieszyć się z własnych sukcesów
- zna i rozumie swoje prawa i respektuje też prawa innych
- decyduje się na aktywna życie

Aby być wolontariuszem/liderem dla siebie, trzeba:

- uczyć się wyznaczać cele i rozwijać swoją zdolność do budowania długoterminowych planów działania (tworzenia wizji przyszłości)
- budować swoje poczucie mocy i uczyć się je wyrażać w sposób akceptowalny przez innych ludzi (uczyć się asertywności, współpracy,
- rozwijać swoje poczucie niezależności, skuteczności i wewnętrznej kontroli

Jak to odnieść do pracy wolontariuszy?

Zlecone przez szefów zadania musimy wykonać, a procedury są po to, by się do nich stosować, jeżeli nie chcemy zderzyć się z przykrymi konsekwencjami jak np. rozwiązanie porozumienia o wolontariacie. Jednak to, **jak** je będziemy wykonywać, **jak** zorganizujemy swoją pracę, który procedury zawsze zostawiają, **jak** będziemy myśleli o sobie w trakcie realizacji zadania – to wyłącznie nasza sprawa i zależy wyłącznie od nas.

Lider to osoba stale ucząca się, gdy zderza się z problemem, szuka klucza do rozwiązania opierając się na rozumieniu siebie i świata. Problem to jeszcze jedna z trudnych do rozwiązania sytuacji.

Lider zespołu wolontariuszy – osoba, która często okazuje entuzjazm, pasję, inspiruje aby spowodować zwiększenie wydajności innych. Częściej kieruje się wyobraźnią i kreatywnością w poszukiwaniu rozwiązań i wprowadzaniu zmian.

„Kiedy na czele grupy stoi lew, ludzie mają odwagę i serce lwa

Jeśli na czele grupy stoi baran , ludzie baranieją”

SKUTECZNE SPOSOBY POSTĘPOWANIA wolontariusza

- Stwórz nieformalną atmosferę pracy
- Szanuj odmienne zdania uczestników
- Badaj potrzeby uczestników i reaguj na nie
- dostosuj metody pracy do różnych sposobów percepcji i uczenia się
- obniżaj poziom napięcia i lęku
- Próbuj zainteresować uczestników tym co mają robić
- Przypominaj, że niepowodzenia i błędy to normalny tryb w doskonaleniu
- Ucz wyciągania konstruktywnych wniosków z porażek
- Często uświadamiaj korzyści możliwe do osiągnięcia
- Zachęcaj do odnoszenia sukcesów
- Nagradzaj współpracę z grupą
- Chwal także za drobna osiągnięcia
- Jako lider umiej przyznać się do błędu
- Kontroluj własny poziom stresu

Zabawy na wspólne spędzenie czasu z podopiecznym

1. Karty dialogowe, opowiadanie historii na podstawie wylosowanych kart
2. Kości
3. Domino
4. Bierki
5. Okręty
6. „Zgadnij kim jestem”
7. Gry karciane: „Tysiąc”, „Cygan”, „Wojna”
8. Kółko i krzyżyk

Inne zajęcia wspólne

1. Uważne słuchanie rozmówcy
2. Wspólne oglądanie zdjęć
3. Wspólna modlitwa
4. Spacer
5. Zakupy i załatwienie spraw urzędowych
6. Oglądanie filmów, czytanie książek, czasopism
7. Pomoc w drobnych racach domowych
8. Wypisywanie kartek świątecznych

Opracowanie:

Małgorzata Kotowska