667 KOMUNIKACJA KULTURALNA

PO CO TO JEST?

Innowacja jest odpowiedzią na wyzwanie, przed którym – w obliczu postępującego starzenia się społeczeństwa – stoją dziś instytucje kultury. Jest ono związane z koniecznością otwarcia się na współpracę z osobami w różnym wieku. Z oferty kulturalnej korzysta coraz liczniejsza grupa odbiorców 60+, rosnąć będzie też potrzeba społeczna – oswojenia i nauczenia się starości.

Innowacja wyposaża placówki kultury w narzędzia szkoleniowe (e-learning oraz scenariusz szkolenia pt. *Jak komunikować się z seniorkami i seniorami*) przygotowane z myślą o personelu domów kultur, bibliotek, teatrów itd. Dzięki nim zespoły tych placówek pogłębią wiedzę na temat sposobów rozmowy z osobami starszymi, przygotowania przestrzeni do ich obecności czy projektowania ulotek.

DLA KOGO?

Komunikacja kulturalna to innowacja przygotowana dla dwóch grup:

1. Odbiorców bezpośrednich: osób pracujących w instytucjach kultury.
2. Odbiorców pośrednich:
   - osób w wieku senioralnym – w szczególności samodzielnych i aktywnych,
   - wolontariuszy biorących udział w działaniach poświęconych osobom starszym.

KTO MOŻE WDROŻYĆ INNOWACJĘ

Innowację mogą wdrożyć:

1. Instytucje kultury – tu rozwiązania edukacyjne mogą być wprowadzone odgórnie, tj. przez osobę kierującą daną instytucją, która przekazuje link i/lub zorganizuje szkolenie dla zespołu. Może to być także inicjatywa personelu.

E-learning oraz scenariusz szkolenia został przygotowany właśnie z myślą o pracowniczkach i pracownikach instytucji kultury, takich jak domy, ośrodki i centra kultury, muzea, teatry, opery, filharmonie, sale koncertowe, biblioteki itd.

2. Pozostali zainteresowani – zarówno e-learning, jak i scenariusz szkolenia są

ogólnodostępne, także dla podmiotów i jednostek spoza świata kultury. Zapoznanie się z treściami e-learningu i wykonanie zadań nie wymaga obecności innych osób czy udziału w zorganizowanych zajęciach grupowych.

KROK PO KROKU, CZYLI JAK WDROŻYĆ INNOWACJĘ

Zanim zapoznacie się z planem działań, przeczytajcie poniższe informacje wstępne.
1. Innowacja składa się z dwóch odrębnych produktów edukacyjnych: e-learningu oraz scenariusza szkolenia pt. *Jak komunikować się z seniorami i seniorkami?*
Można z nich skorzystać niezależnie, jednak optymalną ścieżką jest przyswojenie e-learningu w pierwszej kolejności, później zaś udział w pełnym szkoleniu.
W takim układzie wiedza zawarta w e-learningu weryfikuje się podczas szkolenia. Przedstawiona ścieżka to sytuacja idealna.
2. Jeśli jednak nie ma możliwości zapoznania się z e-learningiem przed szkoleniem, udział w nim i tak jest możliwy.
Jeśli nie uda się zorganizować szkolenia, wiedza z e-learningu i zadania, które są w nim zamieszczone, i tak wpłyną na wzrost kompetencji związanych z komunikowaniem się z seniorami i seniorkami.

KROK 1
Wybierzcie liderkę lub lidera zmiany. To osoba, która:

- przyswoiła e-learning i widzi korzyści z przeprowadzenia szkolenia,
- potrafi koordynować projekty, tj. ustalać zadania, wyznaczać cele, planować i monitorować działania,
- widzi wartość w rozwijaniu kompetencji przez zespół i potrafi o tym rozmawiać,
- postrzega zmianę jako szansę, a nie zagrożenie,
- jest lubiana przez zespół – takim osobom trudniej odmówić udziału w dodatkowym projekcie, jakim jest innowacja.

KROK 2

Razem z liderką lub liderem porozmawiajcie z zespołem o wdrożeniu programu, będącym nie tylko projektem szkoleniowym, ale także okazją do integracji.
Skorzystajcie z poniższych podpowiedzi, jak zachęcić koleżanki i kolegów do udziału w szkoleniu:

- skupcie się na łączących nas wszystkich doświadczeniach związanych z powszechnością kontaktów z osobami starszymi, np. z dziadkami, rodzicami, sąsiadami w podeszłym wieku, argumentujcie, że wiedza ze szkoleń przyda się nie tylko w pracy,
- poproście, żeby te osoby zastanowiły się nad sytuacjami, w których nie wiedziały, jak zachować się w stosunku do osoby starszej, porozmawiajcie o tym doświadczeniu,
- wskażcie perspektywy, możliwości i umiejętności, które otwierają się dzięki kompetencjom komunikacyjnym, np. organizacja spotkań dla seniorów, współpraca z organizacjami senioralnymi, pozyskiwanie grantów na działania projektowane dla osób starszych, wzmocnienie wizerunku instytucji jako otwartej na różne grupy społeczne,
- zaprezentujcie im relacje osób uczestniczących w takim szkoleniu:
  Miejski Dom Kultury w Lublińcu
  https://www.facebook.com/mdklubliniec/posts/7449933041715859
  Biblioteka w Koszęcinie
  https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=1196847480719525&id=207705119633771
- możecie też wypunktować bezpośrednie korzyści płynące ze szkolenia, takie jak:
  – zwiększenie pewności w kontakcie z seniorami i seniorkami,
  – wzrost otwartości na kreowanie wydarzeń przeznaczonych dla grupy 60+,
  – zwiększenie poziomu empatii i uważności na osoby o szczególnych potrzebach,
  – wzmocnienie pozytywnego wizerunku instytucji wśród seniorów i seniorek oraz wśród lokalnej społeczności,

– podniesienie kompetencji personelu instytucji przy stosunkowo niskim koszcie szkolenia.

KROK 3

Zaplanujcie terminy spotkań i przemyślcie, ile czasu możecie poświęcić na edukację.

KROK 4

Zadbajcie o odpowiedni sprzęt techniczny. Potrzebne będą:

- tablet lub komputer połączone z internetem. E-learning jest opublikowany na platformie genial.ly, dostęp do sieci jest więc niezbędny,
- słuchawki (jeśli nie dysponujecie słuchawkami, a przebywacie w *open spasie* lub pośród osób, które nie biorą udziału w szkoleniu – włączcie napisy. Każdy materiał video jest w nie wyposażony),
- kartki, długopisy lub ołówki – do robienia notatek i wykonywania zadań.

KROK 5

Znajdźcie miejsce, w którym możecie komfortowo spędzić 90 minut, zapoznać się z treściami i zrobić zadania zamieszczone w e-learningu.

KROK 6

Wejdźcie na platformę genial.ly, na której znajduje się e-learning. Wystarczy kliknąć w link: https://bit.ly/kurs_seniorzy_kultura.

E-learning składa się z 54 slajdów. Każdy moduł ma następującą strukturę:

– perspektywa seniorów,

– perspektywa instytucji kultury,

– zadania.

Z treścią modułów możecie zapoznawać się w dowolnej kolejności. Da się też podzielić je na kilka części, najlepiej stosując kryterium zmysłów. Do kursu możecie wracać wielokrotnie, choć platforma nie zapamiętuje miejsca, w którym przerwaliście.

KROK 7

Porozmawiajcie o wrażeniach i wyciągnijcie wnioski. Do rozmowy przydadzą się pytania pomocnicze:

- czego nowego się dowiedzieliście?
- co was zaskoczyło?
- jakie pomysły chcielibyście wdrożyć w działaniu?
- w jakich sytuacjach z przeszłości postąpilibyście inaczej, mając konkretną wiedzę o komunikacji z osobami 60+?
- może jest jakaś grupa senioralna, którą możecie od razu zaprosić do instytucji kultury, by w działaniu sprawdzić swoje umiejętności?

KROK 8

Nie dłużej niż 2 tygodnie od ukończenia e-learningu, zorganizujcie szkolenie.
Zaplanujcie przebieg szkolenia, biorąc pod uwagę, że składa się z 8 modułów i trwa łącznie 8 godzin dydaktycznych z przerwami.
Kolejność działań:

- wybierzcie termin,
- zbierzcie grupę (rekomendowane jest, by każda osoba uczestnicząca zapoznała się z treścią e-learningu. Jeśli nie jest to możliwe, może i tak uczestniczyć w szkoleniu),
- zarezerwujcie czas i miejsce,
- znajdźcie trenera, który po zapoznaniu się z e-learningiem, poprowadzi szkolenie według scenariusza. Jest on dostępny w formacie pdf, w wersji nieedytowalnej: https://bit.ly/scenariusz_seniorzy_kultura.

  Trenerem/trenerką może być:

  – pracownik instytucji, który ma predyspozycje do prowadzenia szkoleń (wyniki z testowania wskazują jednak, że osoba spoza instytucji wnosi świeżą perspektywę, rzuca nowe światło na utrwalone nawyki, zadaje adekwatne pytania),

  – trener z zewnątrz – poszukajcie go wśród osób, które mają doświadczenie we współpracy z instytucjami kultury (znajomość zarówno specyfiki działań, jak i

możliwości takich miejsc, da twojemu zespołowi komfort uczestniczenia w szkoleniu – możecie zwrócić się do wojewódzkich instytutów kultury, które prowadzą liczne treningi umiejętności dla kadr, stowarzyszeń lub fundacji,

- osobę, która chce się podjąć szkolenia, poproście o udokumentowanie doświadczenia w tym zakresie,
- przygotujcie niezbędne materiały, czyli elementy skafandra starości, który pozwala odczuć obciążenia przychodzące z wiekiem. Instrukcja wykonania dostępna jest w scenariuszu szkolenia oraz pod następującym linkiem: https://bit.ly/skafander_seniorzy_kultura,
- sprawdźcie, czy w grupie szkoleniowej są osoby o szczególnych potrzebach, np. niesłyszące, z niepełnosprawnością ruchową, starsze, kobiety w ciąży.
  W takim przypadku zadbajcie o transport na szkolenie, obecność tłumacza PJM, salę szkoleniową znajdującą się w budynku dostępnym architektonicznie, odpowiednią liczbę przerw, czas na posiłek.

KROK 9

Przeprowadźcie szkolenie:

- Możecie zrobić je w ciągu jednego spotkania lub podzielić na dwie lub trzy części. Możecie także wybrać moduły istotne ze względu na aktualne potrzeby uczestników. Przerwy są zasugerowane, jednak należy podejść do propozycji elastycznie, uwzględniając potrzeby uczestników oraz obserwując dynamikę grupy.
- Optymalna liczba uczestników to 8-10 osób, przy czym minimum to 4 osoby. Najlepiej, by grupa składała się z parzystej liczby uczestników, bo niektóre ćwiczenia wykonuje się w parach.
- Pod koniec szkolenia i po rozmowie o wdrażaniu pomysłów na usprawnienie komunikacji z grupą odbiorczą 60+, osoby uczestniczące powinny otrzymać kartę celów, na której zapiszą swoje postanowienie indywidualne oraz zespołowe. Kartę celów możecie pobrać tu: https://bit.ly/cele_seniorzy_kultura.

KROK 10

Powieście kartę celów w widocznym miejscu. Po miesiącu zorganizujcie krótkie spotkanie, weryfikujące wdrożenie zmiany. Wspólnie z osobami uczestniczącymi ustalcie cel na kolejny miesiąc.

KROK 11 *OPCJONALNIE* – SZKOLENIE DLA OSÓB Z INNYCH INSTYTUCJI
Jeśli to możliwe, zorganizujcie szkolenie dla grupy kilku lub kilkunastu osób pracujących w różnych instytucjach lub innych zainteresowanych tematyką komunikacji z osobami 60+. Pamiętajcie jednak, że musicie nie tylko zatrudnić trenera, ale i znaleźć salę szkoleniową, co może wiązać się z dodatkowymi kosztami.

ZARZĄDZANIE MODELEM

Wdrożenie innowacji wymaga inicjatywy ze strony kierownictwa instytucji lub osoby z zespołu. Wybierzcie liderkę lub lidera, który w pierwszej kolejności roześle e-learning, skoordynuje organizację szkolenia, a potem zajmie się monitoringiem i ewaluacją wprowadzonych zmian.

STRUKTURA KOSZTÓW

1. E-learning = 0,00 zł
Korzystanie z e-learningu jest darmowe tak samo jak utrzymanie treści na platformie genial.ly. Jeśli zainteresowane osoby zapoznają się z e-learningiem poza miejscem pracy, kosztem będzie opłata za korzystanie z internetu.

2. Szkolenie
Szacunkowe koszty zależą od warunków organizacyjnych. Można je podzielić na trzy grupy biorąc pod uwagę kombinację poniższych możliwości.

2.1. Koszty szkolenia w wynajętej sali, według scenariusza, ale z udziałem trenera, zatrudnionego z zewnątrz:
– wynagrodzenie dla trenera = 4800 zł
– zakup materiałów do stworzenia skafandra starości = 480 zł
– druk materiałów szkoleniowych = 720 zł
– wynajem sali szkoleniowej = 2400 zł

Przeszkolenie jednej osoby w takim standardzie daje kwotę około 158 zł.
Przeszkolenie 100 osób w takim standardzie daje kwotę około 15 800 zł.

2.2. Koszty szkolenia we własnej sali, według scenariusza, ale z udziałem trenera, zatrudnionego spoza instytucji:

– wynagrodzenie dla trenera = 4800 zł
– materiały do stworzenia skafandra starości = 480 zł
– druk materiałów szkoleniowych = 720 zł

Przeszkolenie jednej osoby w takim standardzie daje kwotę około 113 zł.
Przeszkolenie 100 osób w takim standardzie daje kwotę około 11300 zł.

2.3. Koszty szkolenia we własnej sali według scenariusza z własnym trenerem (osoba z zespołu):

– materiały do stworzenia skafandra starości = 480 zł
– druk materiałów szkoleniowych = 720 zł

Przeszkolenie jednej osoby w takim standardzie daje kwotę około 25 zł
Przeszkolenie 100 osób w takim standardzie daje kwotę około 2500 zł

MINIMALNE STANDARDY

Innowacja działa skutecznie, gdy zaistnieją niezbędne okoliczności:

- inicjatywa – czyli element kluczowy – zarówno pracowników instytucji, jak i kierownictwa,
- wykorzystanie nabytej wiedzy przez zespół instytucji w budowaniu oferty dla seniorów i seniorek, a przede wszystkim utrzymanie relacji z tą grupą odbiorców.

CZY TO DZIAŁA? WNIOSKI Z EWALUACJI

Innowacja w znacznym stopniu odpowiada na potrzeby osób 60+, instytucji kultury oraz ich zespołów. Uczestnicy szkoleń albo uporządkowali wiedzę, albo zdobyli nową, a udział w warsztacie uwrażliwił ich na osoby w wieku senioralnym i ich perspektywę. Można przypuszczać, że zostanie to zauważone przez tę grupę odbiorców, która chętniej będzie korzystać z oferty instytucji, lepiej dostosowanej do jej potrzeb.

Korzyści dla osób 60+:

- lepsze samopoczucie w instytucjach kultury – poczucie bycia zrozumianymi, wysłuchanymi,
- potencjalna zmiana zachowań – częstsze odwiedziny w instytucji kultury oraz możliwość zachęcania innych seniorów do aktywności.

Korzyści dla zespołów instytucji kultury:

- zmiana w postrzeganiu seniorów – lepsze zrozumienie sposobu doświadczania rzeczywistości społecznej przez tę grupę
- zmiana postaw i zachowań personelu – większa wyrozumiałość, cierpliwość i umiejętność otoczenia opieką osób w wieku senioralnym.

Korzyści dla instytucji:

- wprowadzenie małych, ale ważnych zmian (przy niskich kosztach), takich jak nowe wersje plakatów, ulotek, tablic informacyjnych,
- częstsze uwzględnianie potrzeb seniorów w kolejnych projektach finansowanych ze środków zewnętrznych.

KTO?

Dorota Kucharczyk jest absolwentką edukacji artystycznej w zakresie sztuk plastycznych na Uniwersytecie Humanistyczno-Przyrodniczym w Częstochowie. Przekonuje dzieci i dorosłych że każdy nosi w sobie talent artystyczny. Wystarczy tylko stworzyć odpowiednie warunki. Jest instruktorką zajęć rękodzielniczych, graficzką i malarką.

Ewa Chrobok ukończyła pedagogikę resocjalizacyjną z profilaktyką społeczną na Uniwersytecie Śląskim. Przygodę z wolontariatem rozpoczęła w szkole średniej, działając na rzecz dzieci z niepełnosprawnościami czy trudnościami w rodzinie. Przez kilkanaście lat pracowała jako koordynatorka projektów społecznych w Stowarzyszeniu WIOSNA. Łączy artystyczną duszę i przedsiębiorczy rozum, prowadząc firmę rękodzielniczą.

Paulina Pielarz jest absolwentką kulturoznawstwa o specjalności komunikacja kulturowa na Uniwersytecie Śląskim. Pasję związaną z komunikacją i budowaniem relacji wykorzystuje w życiu zawodowym: kiedyś w Stowarzyszeniu WIOSNA, później agencji marketingowej „Leżę i Pracuję", a w końcu w Miejskim Domu Kultury w Lublińcu. Jest realizatorką projektów kulturalno-społecznych finansowanych przez Narodowe Centrum Kultury.

Lista autorów: Kinga Gałuszka,
„Opis rozwiązania", 2022;
Licencja: CC BY 4.0.
Link do treści licencji: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl