

## Q&A Wypalenie zawodowe

### Spis treści

1. Kto jest zagrożony wypaleniem zawodowym – jakie są objawy wypalenia?.....	2
1.1.    Dlaczego pracownicy socjalni narażeni są na wypalenie zawodowe? .....	2
2.    Czym jest energia życiowa?.....	3
2.1.    Jak zachować równowagę życiową? .....	4
2.2.    Czym jest zarządzanie energią życiową? .....	4
2.2.1.    Energia fizyczna – czym jest? .....	4
2.2.2.    Energia umysłowa – czym jest? .....	4
2.2.3.    Energia emocjonalna – czym jest? .....	5
2.2.4.    Energia duchowa – czym jest? .....	5
3.    Jak zapobiegać wypaleniu zawodowemu?.....	5
3.1.    Jakie są kluczowe elementy inteligentnego i wydajnego systemu pracy? .....	6
3.2.    Jakie ćwiczenia pozwalają zapobiegać wypaleniu zawodowemu? .....	7
3.3.    Czym jest piramida Diltsa?.....	10
3.3.1.    Poziomy piramidy Diltsa.....	10

### GRUPA PARTNERSKA



## 1. Kto jest zagrożony wypaleniem zawodowym – jakie są objawy wypalenia?

Występowanie wypalenia zawodowego zależy od wielu czynników społecznych i organizacyjnych, a także od indywidualnych predyspozycji osobistych pracowników. Konsekwencje tego zjawiska są niekorzystne dla pracownika, jego rodziny, przyjaciół i pracodawcy. Dlatego warto poświęcić temu zjawisku czas i uwagę. Gdy dotknie Cię wypalenie zawodowe, to:

- 1) Na samą myśl o powrocie do pracy po weekendzie przechodzą Cię dreszcze.
- 2) Często myślisz o rzuceniu pracy i ucieczce gdzieś.
- 3) Masz poczucie, że to, co robisz, jest bezcelowe.
- 4) Nie potrafisz odpoczywać, nawet gdy nie pracujesz.
- 5) Oddalasz się od ludzi z otoczenia w pracy, zarówno klientów, jak i współpracowników.
- 6) Wykonujesz swoje obowiązki mechanicznie, bez żadnego zaangażowania emocjonalnego.
- 7) Nie masz poczucia sprawczości.
- 8) Jesteś cyniczny, niecierpliwy, czasem niegrzeczny, szybko się irytujesz i złościsz.
- 9) Nie jesteś zadowolony z siebie.
- 10) Często patrzysz na zegarek, aby jak najszybciej wyjść z pracy.
- 11) Jesteś wyczerpany, cały czas zmęczony, a sen nie daje ci spokoju.
- 12) Zaczynają się pojawiać objawy somatyczne, takie jak bóle głowy, brzucha itp.

### 1.1. Dlaczego pracownicy socjalni narażeni są na wypalenie zawodowe?

Jedną z grup zawodowych najbardziej narażonych na wypalenie zawodowe są pracownicy socjalni. Jest to zawód, w którym bezpośrednia relacja z drugą osobą jest asymetryczna, tzn. jedna osoba pomaga, a druga przyjmuje lub odrzuca pomoc. Problem ten dotyka szczególnie tych pracowników, którzy są bardzo ambitni, perfekcyjni i mają nierealistyczne

wyobrażenie o tym, co można, a czego nie można zrobić. Często są to pracoholicy, którzy żyją tylko dla pracy i nie interesują się niczym innym w swoim życiu. Często zdarza się, że są to ludzie młodzi, którzy w pogoni za karierą i pieniędzmi nie zauważają swojego zmęczenia i wyczerpania.

Na wypalenie zawodowe bardziej narażone są także osoby samotne, pozbawione bliskich relacji rodzinnych, ponieważ to właśnie rodzina i przyjaciele odbudowują naszą siłę emocjonalną. Psychologowie zwracają również uwagę, że wypalenie zawodowe może wystąpić u osób, które mają niską samoocenę, nie wierzą w swoje możliwości i są zależne od innych. Z drugiej strony mogą to być osoby, które mają głębokie przekonanie, że wszystko zależy od nich, od ich zdolności do działania. Stawiają sobie wysokie wymagania, angażują się w swoją pracę do tego stopnia, że przestaje ona być pracą, a staje się "misją" do spełnienia, dla której poświęcają wszystko. Jeśli nie osiągają swoich celów, czują się sfrustrowani i rozczarowani.

## 2. Czym jest energia życiowa?

Utrzymanie energii życiowej wcale nie jest łatwe. Może się zdarzyć, że nastąpi spadek energii - organizm nam to sygnalizuje, bije na alarm. Wtedy możemy czuć się ciągle zmęczeni, mamy problemy z zasypianiem, budzimy się w nocy, mamy negatywne myśli, ogarnia nas niepokój, możemy mieć również objawy fizyczne, takie jak: ból głowy, brzucha, utrata wagi itp.

Mamy dwa źródła energii: tzw. energię "narodzin", która decyduje o długości naszego życia (jest nieodnawialna), oraz energię "dzienną", którą tworzymy i oszczędzamy, i która może być odnawiana. Jeśli nie zadbamy o zrównoważenie energii "diennej", musimy korzystać z energii "narodzin". Jeśli robimy to często, przeciążamy organizm i powodujemy problemy. Mądre zarządzanie codzienną energią jest naszym kluczem do dobrego samopoczucia.

## 2.1. Jak zachować równowagę życiową?

Kluczem jest tu mądre zarządzanie własną energią i stała kontrola kosztów osobistych. Dużym wyzwaniem w codziennej pracy jest osiągnięcie wyznaczonych celów.

Aby mieć chęć i entuzjazm do efektywnego wykonywania zadań, musimy nauczyć się zarządzać naszą energią fizyczną, emocjonalną, umysłową i duchową.

Badania naukowe wykazały, że wydatek energetyczny osób pracujących w obszarze "pomagania" jest bardzo zbliżony do wydatku sportowców. Jednak sportowcy przechodzą obowiązkową regenerację psychofizyczną. "Pomocnicy", w tym osoby pracujące z rodzinami zastępczymi, są narażeni na długotrwały stres i często muszą polegać tylko na sobie. Dodatkowym obciążeniem jest konflikt między rolą "pomagacza" a rolą "interwenta". „Pomocnik” realizuje cele swojego podopiecznego, a "interwent" cele instytucji, w której pracuje. Cele te są często rozbieżne.

## 2.2. Czym jest zarządzanie energią życiową?

Zarządzanie energią to nic innego jak monitorowanie naszych wydatków i zapasów energii oraz ich regularne uzupełnianie. W przeciwieństwie do czasu, który jest ograniczony (24 godziny na dobę) i nie można go przywrócić, energia jest na szczęście zasobem odnawialnym.

### 2.2.1. Energia fizyczna – czym jest?

Energia fizyczna to energia naszego organizmu, która zależy przede wszystkim od oddychania, snu i odpoczynku w ciągu dnia, aktywności fizycznej, odżywiania.

### 2.2.2. Energia umysłowa – czym jest?

Energia psychiczna pochodzi z naszych zasobów poznawczych i sprawia, że jesteśmy w stanie skoncentrować się na zadaniu. Wysoki poziom energii umysłowej ma pozytywny wpływ m.in. na koncentrację, uważność i kreatywność, a tym samym na nasze wyniki w pracy. Energia umysłowa pochodzi z równowagi pomiędzy wykorzystaniem i regeneracją, a umysł należy nauczyć przełączania pomiędzy skupieniem a odpoczynkiem.

### 2.2.3. Energia emocjonalna – czym jest?

Aby działać na najwyższym poziomie i osiągnąć stan pełnego zaangażowania, musimy włączyć pozytywne emocje: zadowolenie, entuzjazm, radość życia. Kluczowe cechy, które napędzają nasze pozytywne emocje, to: pewność siebie, samokontrola, umiejętności interpersonalne, empatia. Ważne jest, aby pamiętać, że negatywne emocje służą naszemu przetrwaniu, ale kosztują wiele i są bezużyteczne energetycznie w kontekście produktywności.

### 2.2.4. Energia duchowa – czym jest?

Pochodzi ona z wewnętrznego poczucia sensu i celu naszych działań, bycia w zgodzie z samym sobą i naszymi wartościami, z naszej wizji siebie w świecie i w przyszłości. Zwiększenie możliwości duchowych często wymaga podporządkowania naszych potrzeb wyższemu dobru. Paradoksalnie, im bardziej skupiamy się na sobie, na swoich lękach, tym mniej energii mamy na pozytywne, rozwojowe działania. Poświęcenie swojego czasu, uwagi i energii celowi wykraczającemu poza własne zainteresowania zwykle daje poczucie wielkiej satysfakcji i buduje pozytywną samoocenę.

## 3. Jak zapobiegać wypaleniu zawodowemu?

Badania naukowe wykazały, że wydatek energetyczny osób pracujących w obszarze "pomagania" jest bardzo zbliżony do wydatku sportowców. Jednak sportowcy przechodzą obowiązkową regenerację psychofizyczną. "Osoby pomagające", w tym osoby pracujące z rodzinami zastępczymi, są narażeni na długotrwały stres i często muszą polegać tylko na sobie. Dodatkowym obciążeniem jest konflikt między rolą "pomagacza" a rolą "interwenta". „Pomocnik" realizuje cele swojego podopiecznego, a "interwent" cele instytucji, w której pracuje. Cele te są często rozbieżne.

#### Postaraj się:

- rozwinąć postawę, która będzie sprzyjać poczuciu własnej skuteczności w pracy i pozwoli mądrze zarządzać własną energią

- chronić, odnawiać i wzmacniać własne zasoby energetyczne
- efektywnie zarządzać stresem i swoim czasem

### 3.1. Jakie są kluczowe elementy inteligentnego i wydajnego systemu pracy?

**Misja** - praca jest ważnym elementem naszego życia. Dzięki niej podkreślamy swoją wartość, mamy satysfakcję, że udało nam się osiągnąć coś sensownego. Pojawiają się pytania: "Dlaczego pracuję?", "Jak moja praca wpływa na moje życie?", "Jaki jest sens tego, co robię?", "Czym jest dla mnie moja praca?", "Do czego zostałem powołany?". Wiara w to, że znamy odpowiedź na te pytania, jest jak fundament solidnego domu, który może przetrwać wszystko, nawet największe trzęsienie ziemi. Dzięki temu wciąż mamy nadzieję i energię do działania, gdy wszystko wokół się komplikuje, a inni już zwątpili.

**Wizja** - to nasze wyobrażenie o tym, kim jesteśmy, dokąd zmierzamy i co nas prowadzi. Jasno sformułowana wizja pozwoli nam zrealizować naszą misję. Daje nam ona wyobrażenie o naszej przyszłości.

**Wartości** - osoba pomagająca ma jasno sformułowany system wartości, którymi kieruje się w swojej pracy, tj. przekonanie, że pewien katalog cech jest pożądany w osiągnięciu tego, jak coś zrobić, np. uczciwość, lojalność, rzetelność, odpowiedzialność itp.

**Zasady** - osoba pomagająca ma przekonanie, że powinna kierować się twardymi i niezmiennymi zasadami. Stosując te zasady w życiu, może pokazać innym pewien wzorzec zachowania. Może wywierać wpływ na modelowanie życia tak, by mogli omijać "rafy".

**Cele** - osoba pomagająca powinna mieć jasno określone cele, które chce osiągnąć w swojej pracy.

**Zmiany** - osoba pomagająca jest w stanie dokonać zmian nie tylko w sobie, ale także w innych. Zmiany te są niezbędne do osiągnięcia wizji i celu. Zachęca do podejmowania ryzyka i motywuje do pokonywania barier.

**Odpowiedzialność** - osoba pomagająca szybko reaguje na potrzeby swoich podopiecznych, np. zmienia ustalone strategie, gdy zmiany są konieczne ze względu na aktualną sytuację.

**Komunikacja** - osoba pomagająca powinien umieć dostosować swoją komunikację do konkretnego rozmówcy. Wymaga to pewnej elastyczności, a jednocześnie dobrej znajomości rozmówcy.

**Konsekwencje** - pomagający jest konsekwentny w swoich działaniach. Nie zmienia swoich poglądów pod wpływem chwili, np. z powodów koniunkturalnych.

**Praca zespołowa, innowacyjność i pozytywne nastawienie** - Pomaganie i rozwiązywanie problemów w zespole interdyscyplinarnym jest szybsze, skuteczniejsze i bardziej profesjonalne. Niezwykle ważne jest także budowanie pozytywnego środowiska pracy. Poszukiwanie nowych rozwiązań, bycie kreatywnym również przyczynia się do osiągnięcia lepszych wyników.

**Zarządzanie konfliktami** - w każdym środowisku pracy pojawiają się konflikty i spory. Pomocnicy muszą posiadać wiedzę i umiejętności pozwalające na zarządzanie nimi i ich rozwiązywanie.

**Etyka i empatia** - osoba pomagająca musi kierować się przyjętymi zasadami etyki zawodowej, wykazując zrozumienie dla innych i dla siebie.

### 3.2. Jakie ćwiczenia pozwalają zapobiegać wypaleniu zawodowemu?

#### Ćwiczenie 1

To ćwiczenie ma na celu zastanowienie się, czy dbam o profilaktykę wypalenia zawodowego? Czy jestem zagrożony wypaleniem zawodowym? Nad czym muszę popracować, aby zmienić pewne rzeczy w mojej pracy i być z niej bardziej zadowolonym.

Poniższa tabela ma pomóc w omówieniu tego problemu.

	PYTANIE	DYSKUSJA
1.	Czy zaczynasz swoją pracę od czegoś miłego?	Powiedz nam, co to za miła rzecz?
2.	Czy masz przerwy w pracy?	Jak często? Co wtedy robisz?
3.	Czy masz wrażenie, że jesteś dobrze wyszkolony i przygotowany do swojej pracy?	Jakich umiejętności i wiedzy brakuje Ci, aby profesjonalnie wykonywać swoją pracę? Co robisz, aby stale doskonalić swoją wiedzę i umiejętności? Czy istnieją jakieś przeszkody, abyś mógł powiedzieć, że nie czujesz się wystarczająco przeszkolony?

#### GRUPA PARTNERSKA

4.	Czy masz poczucie izolacji od grupy, w której pracujesz?	Co sprawia, że czujesz się wyizolowany, a co sprawia, że czujesz się częścią grupy, w której pracujesz?
5.	Czy masz realistyczne wyobrażenie o swojej pracy i wynagrodzeniu?	Czy czujesz, że Twoja praca ma sens? Czy Twoja praca przynosi Ci satysfakcję? Czy Twoja praca jest doceniana? Czy jesteś zadowolony ze swoich zarobków?
6.	Czy zdarza Ci się przedkładać potrzeby klientów nad swoje własne?	Opowiedz nam, jak to jest? Czy w związku z tym masz jakieś trudności lub dylematy?
7.	Czy pracujesz zgodnie z własnym rytmem (między 90% a 120% swoich sił)?	Czy odpoczywasz, kiedy potrzebujesz? Czy pracujesz w "zrywach"? Czy czasami pracujesz ponad swoje możliwości? A może nudzisz się w pracy? Co mógłbyś zmienić w swojej organizacji pracy? Czy odpoczywasz, kiedy tego potrzebujesz?
8.	Czy masz swoją sieć wsparcia poza pracą?	Na czym polega to wsparcie?
9.	Jak planujesz swoje wakacje?	Czy bierzesz częste, krótkie urlopy? Czy odpoczywasz krótko, ale długo? Czy naprawdę spędzasz wakacje na odpoczynku?

## GRUPA PARTNERSKA



10.	Czy robisz coś poza pracą?	Czy masz jakieś hobby? Co Cię odpręży i uszczęśliwia? Opowiedz nam o tym.
11.	Czy stosujesz zasadę "koniec pracy = koniec pracy"?	Jak sobie radzisz z pozostawieniem pracy w pracy i nie zabieraniem jej do domu w "głowie" lub "teczce"?
12.	Czy żałujesz, że nie masz innej pracy?	Co sprawiło, że robisz to, co robisz? Czy czujesz się spełniony w swojej pracy? Czy myślisz o zmianie pracy? Dlaczego?

## Ćwiczenie 2

Ćwiczenie polega na rozwinięciu niedokończonych zdań i podzieleniu się dobrymi praktykami w zakresie "prewencji energetycznej".

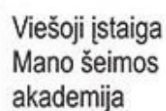
### ZESPÓŁ 1

1. Przed podjęciem ważnej decyzji ....
2. Przed wyjściem z pracy i powrotem do domu ....
3. Przed pójściem spać ...

### ZESPÓŁ 2

1. Na dobry początek dnia ...
2. Aby złagodzić ból ...
3. Na zmęczenie ...

#### GRUPA PARTNERSKA



## ZESPÓŁ 3

1. Aby chronić siebie ...
2. Aby pożegnać się z trudnym uczuciem ...
3. Aby naładować ...

### 3.3. Czym jest piramida Diltsa?

Każdy z nas ma swój własny styl życia. Niektórzy z nas odnoszą ogromne sukcesy, inni nie bardzo, wiecznie czekając na zmiany. Czy kiedykolwiek zadałeś sobie pytanie: "Dlaczego moje życie wygląda tak, jak wygląda teraz?". Jeśli tak, to Piramida Diltsa pomaga odpowiedzieć na to pytanie. Jest to model zmiany osobistej często wykorzystywany w procesie coachingu.

Piramida Diltsa to hierarchiczny model poziomów neurologicznych opracowany przez Roberta B. Diltsa, jednego z najbardziej znanych ekspertów w dziedzinie programowania neurolingwistycznego. Piramida ta jest działaniem wielopoziomowym, modelem zmiany osobistej, w którym przechodzi się z jednego poziomu na drugi. Samo słowo "zmiana" jest w tym procesie bardzo ważne, ponieważ zmiana czegoś na wyższym poziomie z konieczności oznacza zmianę rzeczy na niższych poziomach. Pomoże Ci to spojrzeć na aspekty Twojego życia na głębszym poziomie. Każda zmiana, która zachodzi na danym poziomie, może poprawić jakość Twojego stylu życia. Zmieniasz swoją perspektywę, swój punkt widzenia.

#### 3.3.1. Poziomy piramidy Diltsa

Zapoznaj się z poszczególnymi poziomami piramidy i pytaniami na nich zawartymi poniżej, ale pamiętaj: odpowiedź na pytanie na każdym poziomie można znaleźć na poziomie powyżej.

#### Poziom 1 ŚRODOWISKO

Środowisko to miejsce, w którym żyją ludzie, to odpowiedzi na pytania:

- "Co?",
- "Co mam?",
- "Kiedy?",

- "Gdzie?",
- "Z kim?",
- "Kto coś ma?".

Pytanie z tego poziomu jest bezpośrednio związane z obowiązkami, finansami, rodziną i wszystkim innym, co składa się na twoje środowisko. Pytanie łączące brzmi: "Dlaczego masz to wszystko, co masz?". Ale aby odpowiedzieć na te pytania, trzeba przejść na wyższy poziom.

## Poziom 2: ZACHOWANIE (BEHAVIOUR)

Poziom zachowania/działania jest odpowiedzią na pytanie "Co powinienem zrobić?". Na tym poziomie możemy znaleźć informacje o zmianach i ruchach. Należy zadać sobie następujące pytania:

- "Jak zachowujesz się lub reagujesz w danej sytuacji?,,
- "Jakie są fizyczne oznaki twojej mowy ciała?,,
- "Jakie są twoje nawyki?,,
- "Jaki jest twój obecny styl życia?,,
- "Czy istnieją dla ciebie jakieś silne wzorce?".

Odpowiedzi na te pytania można znaleźć na następnym poziomie.

## Poziom 3 UMIEJĘTNOŚCI

Poziom umiejętności/zdolności/kompetencji jest odpowiedzią na pytania:

- "Jak wybieram?",
- "Jakie mam umiejętności?",
- "Dlaczego wybieram to, co wybieram?".

Jesteśmy stworzeni z wyborów, których dokonujemy w naszym codziennym życiu. Mogą na nie wpływać różne czynniki: cele, zdrowie, pasje i zamiłowania itp. Oczywiście, odpowiedzi na te pytania można znaleźć poziom wyżej.

#### Poziom 4 WARTOŚCI

Na poziomie wartości/wiary kierujemy się pytaniami:

- *"W co wierzę?"*,
- *"Dlaczego jest to takie ważne?"*.

Mówimy tu o Twoich przekonaniach, na przykład: jeśli wierzysz, że wszystko można osiągnąć bez wysiłku, nie będziesz się zbytnio starał, aby to osiągnąć. Jeśli natomiast wierzysz, że wszystko wymaga dużego wysiłku, zrobisz wszystko, co w Twojej mocy, aby osiągnąć swój cel. Poziom wartości pozwala nam usunąć wszystkie przeszkody, które uniemożliwiają dostęp do wybranego celu. Na tym poziomie możemy zadać sobie dodatkowe pytanie: "Jak mogę to zrobić?".

#### Poziom 5 IDENTYCZNOŚĆ

*"Kim jestem?"*, czyli poziom Ja, na którym możemy dowiedzieć się, jak dana osoba postrzega siebie, kim jest, jak buduje relacje z innymi. Mówimy tu o samoświadomości i samorozumieniu (a te pojęcia określają nasze przekonania). Bardzo ważne jest, aby oceniać siebie realistycznie, unikać osłabiania mocnych stron i ukrywania wad.

#### Poziom 6 MISJA ŻYCIA

Ostatni poziom dotyczy najważniejszego pojęcia - misji, czyli sensu życia. Dedykowane pytania:

- *"Po co żyję?"*,
- *"Dokąd zmierzam ze swoim życiem?"*,
- *"Jaki jest sens ....?"*,
- *"Jaki jest mój cel?"*,
- *"Po co istnieję?"*.

Ważne jest, aby każdy miał misję, z którą idzie przez życie. Nie należy zaprzeczać samemu sobie, swoim przekonaniom, wyborom czy działaniom.

Jeśli przeanalizujesz powyższe poziomy i pytania oraz dowiesz się więcej o sobie, prawdopodobnie zidentyfikujesz wszystkie luki w swoim życiu. Spróbuj dowiedzieć się, co się w nim dzieje i odpowiedz na pytania poziom po poziomie. Pomyśl o chwilach, które przeżywasz w pracy, z przyjaciółmi lub w domu, gdzie obecnie jesteś w życiu? Czy jesteś wystarczająco zadowolony? Jeśli nie, jakie działania możesz podjąć, aby to zmienić?

### Ćwiczenie 3

**Spróbuj pomyśleć o swojej własnej znaczącej zmianie. Napisz, na czym miałyby polegać ta zmiana**

#### **Poziom środowiska:**

*"Jak chciałbyś, żeby to wyglądało ..... ( tu wymień, co chciałbyś osiągnąć np. schudnąć, zmienić pracę, wyprowadzić się na "swoje" itp. ?"*

*"Co będziesz robić, ..... ?"*

*"Kto będzie wokół Ciebie?"*

*"Jak będzie wtedy wyglądał Twój dzień?"*

*"Jakie przeszkody napotkasz, aby to osiągnąć?"*

#### **Poziom behawioralny:**

*"Co musisz zrobić w rezultacie?"*

*"Jakie działania musisz podjąć, aby poradzić sobie ze wszystkimi przeszkodami?"*

*"Z czego musisz zrezygnować?"*

Mówiąc wprost, poruszanie się w obrębie tych samych poziomów, na których zdefiniowane jest Twoje wyzwanie, może być dla Ciebie użyteczne. Jeśli jednak chcesz stworzyć sobie

okazję do poszerzenia świadomości, to spójrz na swoją zmianę również z perspektywy innych poziomów. Możesz zadać sobie następujące pytania:

**Poziom umiejętności:**

*"Jakie umiejętności możesz wykorzystać, aby osiągnąć swój cel?,"*

*"Jakich umiejętności Ci brakuje?,"*

*"Jak możesz rozwinąć umiejętności, których Ci brakuje?,"*

*"A jeśli nie ma czasu na rozwijanie tych umiejętności, to co?,"*

*"Co może zrekompensować brak potrzebnych umiejętności?"*

**Poziom wartości/przekonań:**

*"Jakie twoje przekonania wspierają cię w osiągnięciu twojego celu?,"*

*"Jakie przekonania przeszkadzają ci w osiągnięciu twojego celu?,"*

*"Jakie inne alternatywne przekonania byłyby tu przydatne?,"*

*"Jeśli osiągniesz swój cel, jakie ważne dla ciebie wartości będziesz mógł w pełni wcielić w życie?,"*

*"Które z twoich wartości będziesz musiał poświęcić?,"*

*"Które z twoich wartości stoją ci na drodze?"*

**Poziom tożsamości:**

*"Kim będziesz, gdy osiągniesz swój cel?"*

*"Co cię wtedy będzie charakteryzować?"*

*"Jak się zmienisz?"*

*"Jak będzie wtedy brzmieć twoja deklaracja misji?"*

*"Co inni będą wtedy o tobie mówić?"*

*"Co zobaczysz, gdy spojrzysz w lustro?"*

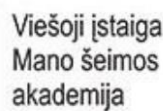
**Poziom duchowości:**

*"Jak to wszystko wpłynie na Twoje życie?"*

*"Jak wpłynie na życie innych?"*

*"Co zyska wszechświat, gdy się zmienisz?"*

**GRUPA PARTNERSKA**





Erasmus+

Projekt „Akademia świadomego rodzica”  
nr projektu 2020-1-PL01-KA204-082283  
Okres realizacji: 01.09.2020-31.08.2023

# AKADEMIA ŚWIADOMEGO RODZICA

Rodzic na zastępstwo pilnie poszukiwany!

"Kto lub co najbardziej na tym skorzysta?"

"Kto lub co najbardziej straci?"

"W jakim sensie Twoje życie będzie wtedy lepsze?"

"W jakim sensie życie innych będzie lepsze?"

Erasmus+ Project „Conscious Parent Academy”  
No 2020-1-PL01-KA204-082283  
Implementation period - 01.09.2020-31.08.2023

## CONSCIOUS PARENT ACADEMY

Replacement parent urgently needed!

The main goal of the project is to raise the educational competences of foster families and to expand and develop the competences of educators and other employees supporting adult learners by:

- implementation of various forms of support: stationary training, online training, blended mobility,
- creation of tools supporting the implementation of tasks resulting from foster care (or its alternative counterparts in partner countries)
- improving the image of foster families

PARTNER GROUP

		Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej		Poland Zory		Viešoji įstaiga Mano šeimos akademija		Lithuania Vilnius		ISTITUTO DE APOIO À CRIANÇA		Portugal Lisbon
--	--	-----------------------------------	--	-------------	--	---------------------------------------	--	-------------------	--	-----------------------------	--	-----------------

Mano Šeimos Akademija

FUNDACJA NA RZECZ EDUKACJI SMART

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Zorach

### GRUPA PARTNERSKA

		Polonia Opole		Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej		Polonia Żory		Viešoji įstaiga Mano šeimos akademija		Litwa Wilno		ISTITUTO DE APOIO À CRIANÇA		Portugalia Lizbona
--	--	---------------	--	-----------------------------------	--	--------------	--	---------------------------------------	--	-------------	--	-----------------------------	--	--------------------