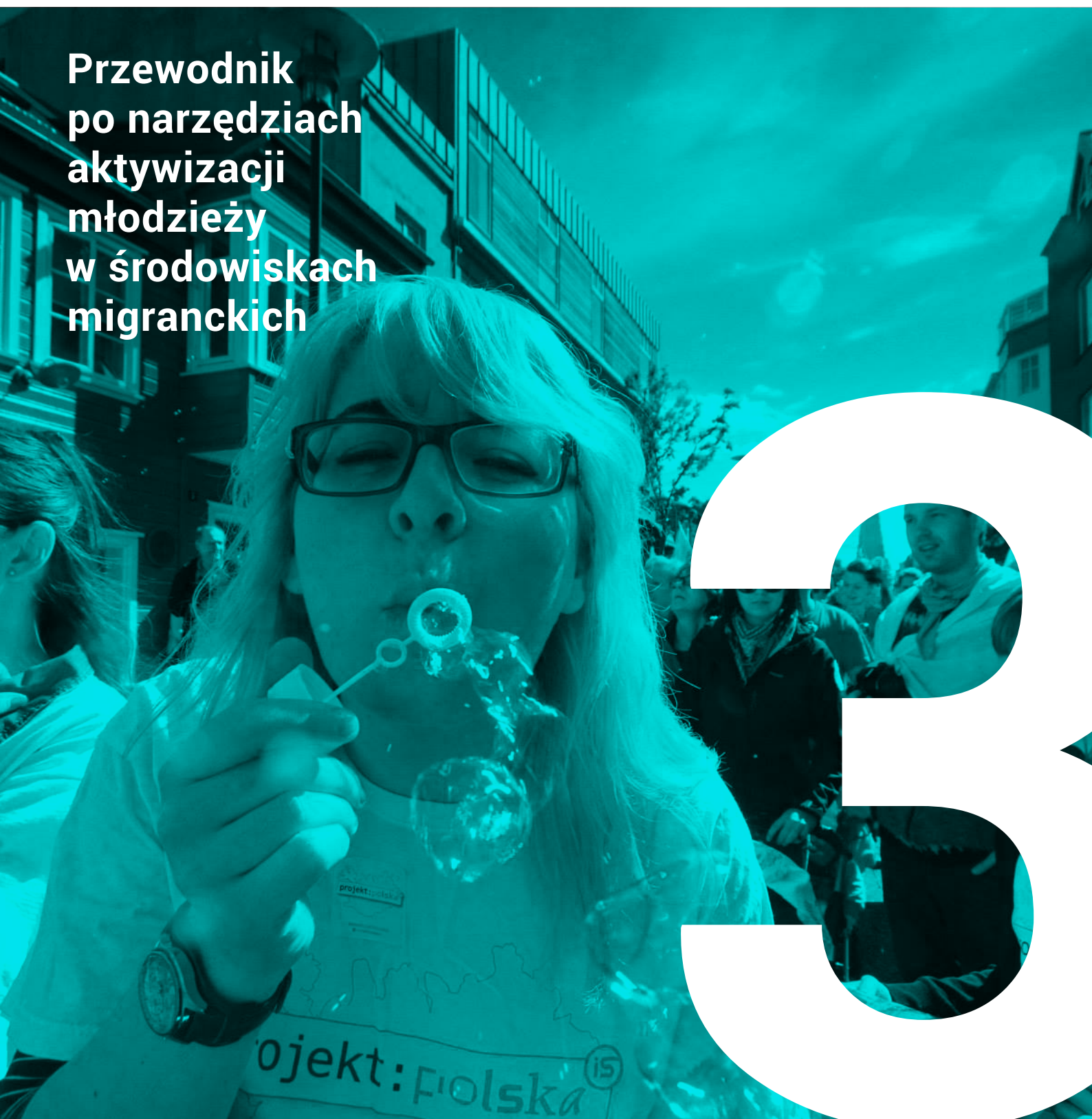


Po trzecie: partycypacja i dobre pomysły

Przewodnik
po narzędziach
aktywizacji
młodzieży
w środowiskach
migranckich



Spis treści

Wstęp 5

Dlaczego partycypacja i dobre pomysły są dla nas ważne? 8

Czym właściwie jest ta partycypacja? 12

Partycypacja w teorii 13

Partycypacja w praktyce 19

No tak, ale jakie będę mieć z tego korzyści? 23

Dla młodzieży 24

Dla organizacji 27

Dla społeczności 28

Etyka w pracy z młodzieżą 29

„Zapalniki dyskusji”, czyli o czym pomyśleć, zanim zabierzecie się za pracę z młodzieżą? 34

O edukacji pozaformalnej 37

Niezwykła moc edukacji pozaformalnej 38

Młodzi innowatorzy w dobie ery cyfrowej 54

Cyfrowa partycypacja młodzieży. Najważniejsze sprawy do przemyślenia podczas projektów 55

Strona internetowa oraz media społecznościowe, czyli jak wykorzystać narzędzia cyfrowe do angażowania młodych ludzi w działania organizacji 58

Skład z narzędziami cyfrowymi 64

Jak sprawić, żeby projekt się udał? 74

Partycypacyjne kształtowanie projektu. Jak to się robi? 75

Metodyczne know-how dla pracowników młodzieżowych 81

Katalog aktywnych metod pracy z młodzieżą 91

Start-up 92

Kreatywne 101

Outdoor 112

Pro 122

Wstęp

Publikacja *Po trzecie: partycypacja i dobre pomysły* jest rezultatem projektu realizowanego przez Fundację Szkoła Liderów w ramach partnerstwa strategicznego w sektorze młodzieży w ramach Programu Erasmus+ Młodzież. Partnerami projektu i jednocześnie współtwórcami niniejszej publikacji są organizacje prowadzone przez Absolwentów Programów Polonijnych Szkoły Liderów:

1. Stowarzyszenie Kulturalne Polonia Nova z Węgier,
2. ProjektPolska.is z Islandii,
3. Polish Cultural Festival Association ze Szkocji.

Celem projektu „**Liderzy w organizacji mniejszościowej. Podnoszenie standardów działania organizacji pracujących na rzecz aktywizacji młodych przedstawicieli środowisk polonijnych**” jest wzmocnienie potencjału organizacji polonijnych działających na rzecz edukacji obywatelskiej młodych przedstawicieli Polonii (w wieku 18-30 lat) w krajach UE. Wzmocnienie potencjału odbywa się poprzez wymianę dobrych praktyk, wspólne szkolenia personelu organizacji oraz opracowanie nowych rozwiązań wspomagających ich pracę. W wyniku planowanych działań zostały opracowane nowe narzędzia mające za zadanie zwiększyć aktywność obywatelską młodych ludzi.

Ostatnim z serii narzędzi, jakie dla Was opracowaliśmy, jest publikacja *Po trzecie: partycypacja i dobre pomysły*. Jej przygotowanie zostało sfinansowane ze środków Komisji Europejskiej w ramach Programu Erasmus+, a zawarte w niej treści odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów, zaś Komisja Europejska i Narodowa Agencja (Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji) w żaden sposób nie ponoszą odpowiedzialności za wykorzystywanie przedstawionych tu informacji.

W październiku 2016 roku odbyło się szkolenie dotyczące aktywnych metod pracy z młodzieżą. W czasie tego szkolenia 20 osób zapoznało się z kreatywnymi sposobami pracy z młodymi ludźmi. Uwzględnione zostały, tak ważne dla nich, **nowe media**. Niniejsza publikacja jest wynikiem wielomiesięcznej pracy czterech organizacji partnerskich, które w oparciu o wiedzę i narzędzia zdobyte podczas poprzednich etapów naszego projektu, testowały te metody w praktyce.

Chcieliśmy, aby wiedza dotycząca pracy z młodzieżą, którą Wam przekazemy, była jak najbardziej praktyczna. Dlatego dzielimy się własnymi doświadczeniami w tym obszarze; dodatkowo do współpracy przy tworzeniu tego podręcznika zaprosiliśmy naszych współpracowników i wolontariuszy. **Mamy nadzieję, że zawarte w publikacji treści wesprą Was w realizowaniu projektów w sposób partycypacyjny, czyli z aktywnym udziałem młodych ludzi na każdym etapie.** Uważamy takie podejście za najbardziej inspirujące, produktywne, kreatywne i przyszłościowe. Mamy jednak świadomość tego, że jest to niełatwy proces, w którym i Wy, i Wasi podopieczni

wiele się od siebie nauczycie. Znajdziecie tu praktyczne wskazówki dotyczące planowania pracy z młodzieżą, a także ciekawe pomysły, które przyczyniły się do sukcesu naszych organizacji.

Serdecznie zachęcamy do zapoznania się z publikacją i wykorzystywania jej w codziennej pracy. Mamy nadzieję, że zawarte w niej porady i pomysły zainspirują organizacje polonijne oraz organizacje młodzieżowe z Polski do działania.

Dlaczego partycypacja i dobre pomysły są dla nas ważne?

Bo wszystkie nasze dotychczasowe osiągnięcia zawdzięczamy młodym ludziom!

Z naszej diagnozy wynika, że jedną z największych przeszkód stojących na drodze młodzieży do zaangażowania się w lokalne działania jest niewystarczająca znajomość języka, a także brak informacji na temat tego, co jest dla nich dostępne. **Przez pierwsze pięć lat od przyjazdu, a często nawet dłużej, młodzież imigrancka bywa wykluczona, ponieważ nie posiada takiego samego wsparcia rodziny, znajomych i sieci kontaktów jak lokalni rówieśnicy.**

Na potrzeby tej publikacji przejrzelismy wiele przykładów strategii współpracy z młodzieżą w Wielkiej Brytanii. Przeprowadziliśmy też serię rozmów z lokalnymi szkockimi i polonijnymi organizacjami, które pracują z młodymi ludźmi. Okazuje się, że lokalne organizacje mają niewielkie doświadczenie w pracy z młodymi imigrantami, nie mają z nimi kontaktu, a ich oferta zawiera niewiele ciekawych projektów, w których mogłyby uczestniczyć osoby z ograniczonymi możliwościami językowymi.

Z kolei organizacje polonijne, o ile posiadają ofertę dla młodych, często tylko w niewielkim stopniu są w stanie wypełnić tę lukę. Można zatem stwierdzić, że młodzież imigrancka nie ma takich samych szans rozwoju osobistego i zawodowego jak ich miejscowi rówieśnicy. Przyczyn tego stanu rzeczy trzeba szukać m.in.

w deficytach polonijnych organizacji pozarządowych, którym często brakuje wykwalifikowanych pracowników do pracy z młodzieżą, środków na działalność oraz wsparcia ze strony bardziej doświadczonych organizacji. Z naszych dotychczasowych projektów wynika jednak, że skuteczne działanie w takiej sytuacji jest możliwe. Klucz to zgromadzenie ludzi, których interesuje działalność Waszej organizacji, przy jednoczesnym umożliwieniu im rozwoju osobistego.

Bo polskość jest integralnym elementem naszej tożsamości, a praca na rzecz organizacji polonijnej jest sposobem na podtrzymanie kontaktu z kulturą i językiem polskim.

Praca na rzecz pozytywnego wizerunku Polski i polskiej społeczności stanowiła dla nas główną motywację do prowadzenia działań. Wiele i wielu poczuło potrzebę podjęcia aktywności na emigracji, gdy zdało sobie sprawę, że umocni to osobiste poczucie tożsamości każdego z nas za granicą, a poza tym będzie kształtować rzetelny wizerunek Polski w miejscach naszego zamieszkania i pracy. Chodziło tu m.in. o dbanie o dobre imię kraju, a także pielęgnowanie dziedzictwa narodowego za granicą, języka polskiego i kultury.

Po drodze spotkaliśmy Polaków drugiego pokolenia, w większości dzieci polskich żołnierzy, którzy osiedlili się w Wielkiej Brytanii po II wojnie światowej. Wielu z nich nie mówi po polsku i bardzo ceni sobie kontakt z Polską. To właśnie oni są częstymi bywalcami naszych wydarzeń kulturalnych, i to oni pomogli nam uświadomić

sobie, jak ważną rolę dla tożsamości pełni język i kultura. Kolejną grupą, z myślą o której działamy, jest pokolenie młodych Polaków, którzy zdecydowali się wyemigrować z Polski po akcesji do UE w 2004 roku, a teraz wychowują dzieci za granicą. Również dla nich warto prowadzić działania, które pozwolą im być dumnymi z Polski.

Brakuje nam aktywnej partycypacji młodych ludzi i dobrych pomysłów.

Jednym z największych wyzwań dla naszych organizacji jest brak partycypacji i motywacji do działania. Czasami my, liderzy potrzebujemy świeżych pomysłów, które pomogłyby nam zainspirować nowych członków i młodszych odbiorców do uczestnictwa w projektach, proaktywnych postaw i podejmowanych samodzielnie działań. Domyślamy się, że możecie mieć podobne potrzeby. Partycypacja jest też niezbędna młodym, bo dzięki niej zyskują kluczowe życiowe umiejętności. Z kolei organizacje bez udziału młodych ludzi nie są w stanie prowadzić swojej działalności w sposób zrównoważony.

Bo często działamy na zasadzie „od projektu do projektu”.

Dla nas – organizacji zaangażowanych w projekt, a także dla wielu innych polonijnych kół i stowarzyszeń aktywizujących młodzież w Europie, charakterystyczne jest działanie na zasadzie wolontariatu i „od projektu do projektu”. Często skupiamy się w mniej lub bardziej sformalizowanych strukturach, które napędzane są pasją, zaangażowaniem, energią i umiejętnością budowania

pozytywnych relacji z należącymi do nich osobami. Nierzadko nasze projekty realizowane są przy bardzo małym budżecie i dużej dozie kreatywności, ale zawsze w centrum stawiamy realizację potrzeb ludzi, z którymi dane jest nam pracować.

Czym właściwie jest ta partycypacja?

Polish Cultural Festival Association
Opracowała Joanna Zawadzka

Nasza wizja

Wyobraźcie sobie swoją organizację, do której codziennie przychodzą młodzi ludzie. Uczestniczą w projektach, które dodają im skrzydeł. Prowadzą media społecznościowe, nawiązują przyjaźnie, chwalą się swoimi sukcesami i chętnie podejmują nowe wyzwania. Są dumni z osiągnięć organizacji, ponieważ to wynik wspólnie zrealizowanych projektów, które zjednoczyły grupę i wyznaczyły kierunki na przyszłość. Każdy czuje się pewnie w swojej roli, ponieważ wniósł coś od siebie. Osoby niezwiązane z organizacją podziwiają jej osiągnięcia i pytają, kto za nimi stoi.

MY!

W tym rozdziale znajdziecie sporo informacji, które pomogą Wam usłyszeć właśnie taką odpowiedź! Chcielibyśmy, żeby nasze doświadczenia posłużyły Wam jako źródło inspiracji, a projekty, które będziecie koordynować, skonstruowane były w taki sposób, aby młodzi ludzie przejmowali za nie odpowiedzialność. Wyobraźcie sobie, że Wasza praca będzie wielkim sukcesem, dzięki któremu Polacy w Waszych krajach zamieszkania będą czuli się dumni z osiągnięć polskiej społeczności. Pomyślcie, jakie wspólne działania mogłyby to sprawić. Żeby osiągnąć ten cel, z pewnością warto wykorzystać całe swoje doświadczenie i fachową

wiedzę, siłę przekonywania, kreatywność i talenty organizacyjne.

Partycypacja w teorii

Partycypacja to umożliwianie młodym ludziom bycia partnerem w działaniu, brania odpowiedzialności, korzystania z szans rozwoju, jak również dzielenie się pomysłami, samodzielne myślenie, umiejętność efektywnego przekazywania opinii, planowanie, priorytetyzowanie oraz bycie zaangażowanymi w podejmowane decyzje.¹

Partycypacja od zawsze była filarem pracy z młodzieżą. Jest ona zagwarantowana w *Konwencji o prawach dziecka Organizacji Narodów Zjednoczonych*² i obowiązuje we wszystkich krajach na świecie. To także podstawa pracy z młodzieżą polonijną.

1 Save The Children – Reaction Toolkit.

2 <https://www.unicef.org/rightsite/files/uncrcchildfriendlylanguage.pdf>

Konwencja o prawach dziecka

przyjęta przez

**Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych
dnia 20 listopada 1989 roku****Artykuł 30**

W tych państwach, w których istnieją mniejszości etniczne, religijne lub językowe bądź osoby pochodzenia rdzennego, dziecku należącemu do takiej mniejszości lub dziecku pochodzenia rdzennego nie można odmówić prawa do posiadania i korzystania z własnej kultury, do wyznania i praktykowania swojej religii lub używania własnego języka, łącznie z innymi członkami jego grupy.

Artykuł 31

1. Państwa-Strony uznają prawo dziecka do wypoczynku i czasu wolnego, do uczestniczenia w zabawach i zajęciach rekreacyjnych, stosownych do wieku dziecka oraz do nieskrępowanego uczestniczenia w życiu kulturalnym i artystycznym.
2. Państwa-Strony będą przestrzegały oraz popierały prawo dziecka do wszechstronnego uczestnictwa w życiu kulturalnym i artystycznym oraz będą sprzyjały tworzeniu właściwych i równych sposobności dla działalności kulturalnej, artystycznej, rekreacyjnej oraz w zakresie wykorzystania czasu wolnego.

Dr Roger Hart, który opracował powszechnie stosowany model partycypacji młodzieży zwany „**drabiną partycypacji**” (1997) określa partycypację jako fundamentalne prawo obywatelskie. „Drabina partycypacji” koncentruje się na zmianie relacji dziecko-dorośli w kierunku oddania inicjatywy i realizacji dzieciom przy wspierającym i doceniającym udziale dorosłych.

Hart zaznacza, że stopnie działania z młodzieżą dzielą się na pozorne (pierwsze trzy szczeble) i realne (cztery kolejne szczeble). Według Harta dorośli często, nawet nieświadomie, manipulują młodymi ludźmi, udając, że ci mają realny wpływ na rzeczywistość. Badania pokazują, że młodzież wychwytuje takie sytuacje, nie zawsze ujawniając się z tą wiedzą, i zraża się do dalszych działań z dorosłymi lub aktywności w ogóle! Hart ostrzega przed zjawiskiem tokenizmu, czyli działania mającego na celu sprawienie wrażenia, że dana grupa, np. młodych ludzi, jest włączona w struktury lub działania.³

3 Roger Hart's Ladder of Participation, 1997.

Tabela opracowana na podstawie: *Roger Hart’s Ladder of Participation*.¹

Poziomy uczestnictwa według Sherry R. Arnstein	Poziom drabiny Rogera Harta	Opis	Przykład
Brak uczestnictwa. Młodzi jako klienci/konsumenci. Stopnie „niepartycypacyjne”, w których są wyraźnie określone relacje władzy. Mają one na celu „kształcenie” uczestników przez „osoby prowadzące” ku konkretnemu modelowi zachowania. Zakładają nierównowagę wiedzy, doświadczenia, a osoby uczestniczące muszą „dorównać” do standardów ustalonych przez osoby prowadzące.	1. Manipulacja	Dzieci robią bądź mówią to, co dorośli im sugerują, ale najczęściej nie rozumieją znaczenia swoich wypowiedzi lub kontekstu. Dzieci są pytane przez dorośłych o zdanie, a następnie ich wypowiedzi są zmieniane pod kątem cudzej tezy. Dzieci nie mają możliwości „autoryzacji” wypowiedzi.	Dorośli wykorzystują młodzież do wsparcia swoich projektów i udają, że są one inspirowane przez młodzież np. dzień walki z AIDS w szkole.
	2. Dekoracja, pozorność	Młodzi jako dekoracja wydarzeń i działań, z którymi się nie utożsamiają.	Dzieci biorą udział w wydarzeniach np. śpiewają, tańczą, noszą stroje, których znaczenia nie rozumieją. To np. udział przedstawiciela samorządu uczniowskiego w zebraniu rady pedagogicznej bez dania mu prawa głosu lub zapoznania z omawianymi kwestiami.

1 ibid.

Tokenizm – działanie mające na celu sprawienie wrażenia, że dana grupa, np. młodych ludzi, jest włączona w struktury lub działania	3.Uczestnictwo na pokaz	Dzieci są proszone o wyrażenie swojego zdania, ale nie mają wpływu na formę wypowiedzi. Dorośli najczęściej nie uwzględniają tego głosu lub uwzględniają w sprawach mało ważnych.	Fikcyjne samorządy klasowe, szkolne
	4. Przydzielenie (podział) zadań + rzetelna informacja	Dorośli decydują o działaniu, młodzi ludzie mogą zgłosić swój udział lub mają przydzielone zadania. Dzieci rozumieją znaczenie działania (projektu), wiedzą, dla czego wykonują pewnie zadania i kto podjął decyzje o ich zaangażowaniu. Dorośli respektują spojrzenie młodych na działanie.	Zbiórka pieniędzy na rzecz leczenia chorego kolegi z klasy. Organizacja szkolnego święta, którego pomysł dany jest z góry, jednak uczniowie dysponują samodzielnością w decydowaniu o szczegółach.
	5. Dorośli podejmują decyzje po konsultacji i poinformowaniu młodych	Młodzi są informowani i uczestniczą w konsultacjach. Opinie i sugestie młodzieży są brane pod uwagę i uwzględniane.	Młodzieżowe rady i realnie działające samorządy szkolne

**Partycypacja młodych/
uprawomocnione
uczestnictwo obywa-
teli**6. Młodzi współ-
decydują
z dorosłymi
inicjatorami

Idea działania pochodzi od dorosłych, ale młodzi ludzie są zaangażowani w każdy etap planowania i działania. Ich zdanie jest brane pod uwagę i mogą podejmować ważne decyzje.

Wolontariat na rzecz społeczeństwa i projekty w społeczności szkolnej zainicjowane przez nauczycieli. Władze szkoły podejmują decyzję o organizacji festiwalu teatralnego, ale sama forma tego festiwalu, jego organizacja, dobór wystawianych spektakli są pozostawione do rozstrzygnięcia młodym ludziom.

7. Inicjatywa
i kierownictwo
młodzieży

Idea działania pochodzi od dzieci. One decydują, jak działanie ma się zakończyć (jakie mają być rezultaty). Dorośli są obecni, wspierają, ale nie przejmują „dowodzenia”.

Młodzi inicjują akcje społeczne, budowanie społeczności.

8. Młodzież działa ze wsparciem dorosłych

Idea pochodzi od dzieci, one realizują całość projektu i zapraszają dorosłych do przyłączenia się i decydowania.

Realizowane projekty lub programy dają władzę młodym, pozwalając im jednocześnie na dostęp do doświadczeń i wiedzy dorosłych oraz na uczenie się od nich.

Partycypacja w praktyce

W kontekście pracy z młodzieżą oraz kształcenia obywatelskiego partycypacja oznacza udział w podejmowaniu decyzji i wynikającą z tego możliwość kształtowania otoczenia, a także ogólny empowerment, czyli poczucie sprawstwa u młodych ludzi. Włączenie ich w proces podejmowania decyzji oznacza dochodzenie do porozumienia – „to ideał, który wymaga więcej, aniżeli tylko jednokrotne głosowanie.”⁴ Partycypacja przyczynia się więc również do rozwoju osobowości.

Dlatego też jesteśmy zdania, że projekty prowadzone partycypacyjnie przyniosą młodym ludziom i Waszym organizacjom, dużo lepsze efekty niż projekty niepartycypacyjne. **Praktykowanie partycypacji nie polega na tym, że każdy ma tę samą opinię.** Podejście to zakłada dopuszczanie różnic i dostrzeganie w nich korzyści. Poszukiwanie porozumienia nie musi zatem oznaczać, że wszyscy żywią te same przekonania. Partycypacja istnieje dzięki różnicom między ludźmi i opiera się na słuchaniu, rozmawianiu oraz poszukiwaniu skutecznych i konstruktywnych dróg radzenia sobie z różnorodnością poglądów. W ten sposób, na końcu tego procesu, może powstać coś zupełnie nowego i wspólnego; coś, z czym wszyscy mogą się utożsamiać.

⁴ http://www.youthandpolicy.org/wp-content/uploads/2013/04/farthing_why_youth_participation.pdf

Prawdziwe praktykowanie partycypacji oznacza, że dana decyzja znajduje poparcie u wszystkich członków zespołu. Taka sytuacja skutecznie zwiększa szansę na to, że decyzja rzeczywiście wejdzie w życie. **Partycypacja nie jest konkretną formą interakcji, która – raz określona – pozwalałaby na poprawne funkcjonowanie zespołu.** Jest raczej pewnym zamierzeniem, nad którego realizacją należy pracować w sposób ciągły. W odniesieniu do Waszych projektów oznacza to, że wspólne działania zespołu da się, za pomocą odpowiednich metod, ułożyć we właściwe struktury i prowadzić w sposób partycypacyjny. Jednakże czynnikiem decydującym o skutecznym uczestniczeniu młodzieży w projekcie pozostaje jej wewnętrzne nastawienie, rozumiane (w duchu współdecydowania) jako **gotowość do przeniesienia części własnego prawa do podejmowania decyzji na inne osoby zaangażowane w projekt.** Bez tego nawet najlepsze metody nie doprowadzą do prawdziwej partycypacji w pracy nad projektem, a jedynie do partycypacji pozornej, która nie będzie dla Was zadowalająca i nie będzie wspierać młodych w rozwoju. Kolejną istotną cechą partycypacji jest zasada dobrowolności. Będzie ona wymagała od Was tego, że podczas przedstawiania założeń projektu w swojej organizacji będziecie szczerzy wzajemnie wobec siebie i ocenicie w sposób realistyczny, czy grupa ma ochotę wziąć w nim udział. Prawdziwa partycypacja jest bowiem możliwa tylko wtedy, gdy uczestnicy zespołu zdecydują się na nią z własnej woli. Jeżeli Wasi wolontariusze odczuwają, że wywierana jest na nich presja, by angażowali się w projekt

(np. tylko dlatego, że robi to większość lub że sprawi to Wam przyjemność), będzie istniało ryzyko, że podczas prawdziwej pracy nad projektem będziecie mieli do czynienia nie z zespołem, a z „publicznością”.⁵

⁵ <https://www.goethe.de/resources/files/pdf94/poradnik-partycypacja-z-zalacznikiem.pdf>

No tak, ale jakie
będę mieć z tego
korzyści?
Polish Cultural
Festival
Association

No tak, ale jakie będę mieć z tego korzyści?

Polish Cultural Festival Association

Włączanie młodych ludzi w działania ma pozytywny wpływ na ich rozwój osobisty, a także daje im szansę na wykorzystanie zdobytych umiejętności w praktyce. Współpraca w takiej formie umożliwia rozwój pozytywnych postaw i kompetencji potrzebnych w dalszym życiu. Jest to szczególnie ważne dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, która, będąc na emigracji, często nie ma takiego samego wsparcia rodziny, znajomych i przyjaciół, jak w miejscu zamieszkania w Polsce. **Działalność w organizacji polonijnej daje szansę na wzmocnienie poczucia własnej wartości, pozwala doświadczać nowych rzeczy, a także stwarza poczucie przynależności.**

Współpraca z młodzieżą skutkuje też wieloma korzyściami dla organizacji, które mają na celu zwiększenie partycypacji społecznej, a także dla społeczności, w której młoda osoba żyje, uczy się i pracuje.

Dla społeczności partycypacja młodych to praca z dorosłymi nad budowaniem kapitału społecznego. Gra ona kluczową rolę w rozwoju lokalnej społeczności, a przy tym pomaga w zredukowaniu negatywnych postaw w stosunku do młodych migrantów.

Dla społeczeństwa partycypacja to metoda na stawienie czoła problemom społecznym, jakich doświadczają młodzi ludzie. Pomaga zniwelować

nierówności społeczne, oferuje zdobycie nowych umiejętności, wzmacnia spójność społeczną i kreuje świadomość procesu demokratycznego.⁶

Korzyści płynące z partycypacji

Dla młodzieży

Na potrzeby tej publikacji przejrzelismy wiele przykładów strategii pracy z młodymi ludźmi w Wielkiej Brytanii i, o ile praca z młodzieżą polonijną jest bardziej wymagająca niż praca z miejscową młodzieżą, korzyści jakie z niej płyną, są uniwersalne dla wszystkich.

Jako przykład wybraliśmy Caerphilly's Children and Young People's Strategy, która została stworzona przez młodych ludzi mających wcześniejsze doświadczenie wykluczenia społecznego. Zdefiniowali oni korzyści płynące z partycypacji tak:

- Poczucie bycia wysłuchanym, bycia wartościowym człowiekiem i bycia docenianym.
- Szacunek do siebie wynikający z możliwości wyrażania własnego zdania i poczucie wpływu na otaczającą rzeczywistość.
- Rozwój osobisty. Wzrost pewności siebie/poczucia własnej wartości/aspiracji, które mają wpływ na zmniejszenie liczby przypadków zastraszania.
- Organizacje pracujące z młodzieżą, w tym szkoły, mają większe szanse, aby trafnie odpowiadać na potrzeby młodych ludzi.

⁶ Torfaren children and Young People's Participation Strategy, <http://www.cwvys.org.uk/wp-content/uploads/2014/06/HB-Enabling-Participation.pdf>.

- Poszerzenie wiedzy na temat tego, jak partycypować w społeczeństwie w okresie dorastania.
- Możliwość wykorzystania i praktykowania ważnych umiejętności życiowych takich jak: rozwiązywanie problemów, podejmowanie decyzji, negocjowanie, słuchanie, komunikacja, a także dawanie i otrzymywanie informacji zwrotnej.

Co uczestnictwo w działaniach Waszej organizacji da młodym ludziom?

- Możliwość pokazania własnych zdolności i mocnych stron, sprawdzenie się w działaniu i doświadczenie sukcesu. To z kolei wzmacnia w młodzieży wiarę w siebie i motywuje ją do aktywnego uczestniczenia w życiu organizacji polonijnej, które wykracza poza realizowany projekt.
- Przejęcie odpowiedzialności za projekt, utożsamienie się ze wspólnym celem i wykształcenie gotowości do włożenia energii w inicjatywę oraz do proponowania własnych pomysłów.
- Rozwinięcie kompetencji społecznych i tzw. soft skills takich jak umiejętność pracy zespołowej oraz dobre zarządzanie czasem. Praca nad wspólnym projektem daje wspierające możliwości sprawdzenia się w zakresie zdolności porozumiewania się z innymi i spełniania zaciągniętych zobowiązań, zawierania kompromisów, radzenia sobie z presją czasową oraz godzenia się z tym, że inni mogą mieć odmienne zdanie.

A ponadto:

- zabawę i satysfakcję;
- nowe doświadczenia i aspiracje;
- kulturalną, tożsamościową i kreatywną samoświadomość;
- kontakt z językiem polskim;
- możliwość dzielenia się pomysłami, myślami i uczuciami;
- odkrywanie swoich talentów;
- możliwość wykonywania wartościowej pracy;
- zdobycie możliwości rozwoju kariery w organizacji pozarządowej;
- edukację i rozwój umiejętności;
- rozwój kreatywności;
- możliwość rozwijania pewności siebie i poczucia własnej wartości;
- polepszenie zdolności komunikacyjnych;
- zdobycie doświadczenia pracy w grupie, współpracy i wielozadaniowości;
- możliwość poznania nowych przyjaciół oraz budowanie relacji z rówieśnikami i dorosłymi;
- pozytywne współdziałanie z grupą rówieśniczą i dorosłymi;
- zaangażowanie w działalność społeczną;
- zaangażowanie w decyzje podejmowane w organizacji i współtworzenie oferty dla swojej grupy;
- pracę lub/i trening zawodowy;
- wykorzystanie alternatywnych metod uczenia się i pracy z młodzieżą, która często z racji zmiany systemu edukacji i języka nauczania nie korzysta z tradycyjnych metod dydaktycznych.

Dla organizacji

- Możliwość rozłożenia odpowiedzialności na wiele osób. To zdejmuję z Was obowiązek posiadania wiedzy na każdy temat i wykonywania wszystkich czynności. Do projektu angażujecie innych i jednocześnie dajecie im sposobność współuczestniczenia w pracy.
- Okazja do tego, by uczyć młode osoby akceptacji i praktykować tolerancję wobec osób odmiennie myślących, by dopuszczać i wspierać różnorodność w organizacji.
- Szansa na podejście z większą swobodą do realizacji wspólnych zadań. Przy partycypacyjnej realizacji projektu zwiększa się poczucie bezpieczeństwa w grupie, gdyż wszyscy czują się współodpowiedzialni. Stwarza to warunki do elastycznego podchodzenia do zadań.
- Realizacja projektów, które będą trafnie odpowiadały na potrzeby młodych ludzi.
- Bardziej efektywne i elastyczne metody pracy.
- Aktywne zaangażowanie organizacji w osobisty, społeczny i obywatelski rozwój młodzieży polonijnej.
- Lepsza jakość podejmowanych przez organizację decyzji i lepsze wykorzystanie środków przeznaczonych na pracę z młodzieżą.
- Wpływ na postawy młodych ludzi i rozwijanie ich możliwości uczenia się.

Dla społeczności

- Młodzież z rozwiniętą świadomością obywatelską będzie miała umiejętności sprawnego egzekwowania swoich praw.
- Aktywna partycypacja młodzieży w działaniach na rzecz społeczności.
- Dorośli i młodzież będą mieli ze sobą lepszy kontakt; powstaną więzi społeczne ze starszymi i młodszymi członkami społeczności.
- Powstanie inspirujące środowisko, w którym łatwiej będzie rozwijać aspiracje i możliwości działania na rzecz określonych celów.
- Pomysły na rozwiązanie problemów społecznych.
- Zmniejszenie negatywnych postaw młodzieży, a przez to redukcja zachowań aspołecznych, wandalizmu i problemu zastraszania w szkołach.

Etyka w pracy z młodzieżą

Polish Cultural Festival Association

Opracowała Kasia Jackowska

Poniżej zostaną omówione podstawowe zasady etyczne i regulacje prawne, o których należy pamiętać, przygotowując projekty z udziałem dzieci i młodzieży. Większość tych zasad stanowi również dobre wytyczne do pracy z dorosłymi. Trzeba mieć na uwadze, że w każdym kraju zasady te regulują odpowiednie przepisy i należy się z nimi szczegółowo zapoznać przed realizacją projektów.

1. Zadeklarowanie udziału na podstawie pełnej informacji dostarczonej na temat planowanych działań.

Należy pamiętać, że przy pracy z nieletnimi potrzebna jest zgoda rodziców lub opiekunów, lecz nie jest ona jednoznaczna ze zgodą przyszłych uczestników, którzy powinni mieć szansę na wyartykułowanie swojego przyzwolenia na udział. W żadnym wypadku nie powinna być to zgoda wymuszona, lecz oparta na świadomej decyzji. Po stronie organizatorów leży odpowiedzialność szczegółowego poinformowania nt. celów, przebiegu i ewentualnego użycia rezultatów. Przyszli uczestnicy powinni mieć odpowiednio dużo czasu na zastanowienie się i decyzję o partycypacji.

Zgoda wyrażona przez młodych uczestników jest konieczna do rozpoczęcia projektu. Najlepiej byłoby mieć wszystkie pozwolenia w formie pisemnych oświadczeń. Należy również

rozważyć, czy przy szczególnie czasochłonnych badaniach – np. kilkugodzinnych wywiadach, nie warto uwzględnić wynagrodzenia, ale raczej nie w formie finansowej. Może to być zwrot kosztów podróży lub kupony czy vouchery.⁷

2. Umożliwienie uczestnictwa różnym grupom społecznym bez wykluczania i marginalizowania.

W zależności od tematyki i zakresu planowanych projektów, diagnoz, zbierania danych należy uwzględnić wszelkie możliwe grupy społeczne, które mogłyby dostarczyć cennych informacji. Niektóre z nich mogą wydawać się trudniejsze do zaangażowania, lecz warto wykonać wysiłek dotarcia do nich, by mieć pełniejszy obraz danej sytuacji.⁸

3. Unikanie tworzenia sytuacji powodujących stres, dyskomfort psychiczny lub fizyczny.

Należy pamiętać o użyciu języka odpowiedniego do wieku uczestników. Należy mieć też to na względzie przy zastosowaniu wszelkiego rodzaju pomocy, obrazów, ilustracji, rekwizytów itp.

⁷ <https://www.nspcc.org.uk/globalassets/documents/evaluation-of-services/research-ethics-committee-guidance-applicants.pdf>

⁸ <http://www.ethicsguidebook.ac.uk/>

4. Ochrona danych osobowych i wiadomości uzyskanych podczas przeprowadzanych projektów.

Organizatorzy są odpowiedzialni za stworzenie bezpiecznych warunków, które pozwolą uczestnikom na komfortowy udział. Dlatego nie sposób przecenić dobrej komunikacji i jasnego informowania uczestników nie tylko nt. aktualnie prowadzonych w projekcie działań, ale także o dalszym wykorzystaniu informacji. Uczestnikom należy zagwarantować anonimowość, a także zapewnić ich o tym, że ich opinia na temat projektu, jest bardzo ważna, jak również, że w żadnym momencie nie powinien on być dla nich źródłem dyskomfortu oraz że zawsze istnieje możliwość wycofania się i rezygnacji z udziału.

Pracując z młodymi ludźmi, należy pamiętać o etycznym wymiarze prowadzonych działań z uwzględnieniem stosowanych metod, organizowanych akcji i imprez, a także sposobu zbierania danych i dalszego ich przetwarzania.

Organizatorzy powinni umożliwić uczestnikom wyrażenie opinii na temat projektu, być otwarci na konstruktywną krytykę (feedback) i wyciągać z niej wnioski do dalszej pracy przy przyszłych projektach.⁹ Popularne jest stosowanie formularzy wręczanych uczestnikom po zakończeniu projektu z prośbą o wypełnienie i zapisanie swoich odczuć.

⁹ https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.165641!/file/SREGP-Children-Young-People.pdf

Materiały do przemyśleń

Przygotowaliśmy dla Was zestaw bardzo ważnych pytań, jakie warto sobie zadać, zanim zaczniecie poważnie myśleć na temat włączania młodzieży w swoje działania. Pozwolą Wam one nie tylko lepiej zrozumieć potrzeby Waszej organizacji, lecz także sprawdzić, czy jesteście jako organizacja gotowi, aby podjąć wyzwanie i przygotować atrakcyjną ofertę dla młodzieży, która pomoże Wam w realizacji wizji i misji Waszej organizacji.



Ćwiczenie „Zapalniki dyskusji”

Materiały: flipchart i przybory do pisanania

Jak to zrobić? Każdą z trzech sesji tego ćwiczenia można poprowadzić w formie kafeterii. Uczestnicy siedzą przy kilkusobowych stolikach. Dyskutują, analizują pewne zagadnienia (przy każdym stoliku dyskutowane jest jedno zagadnienie). W zależności od decyzji fasilitatora/facilitatorki – albo na podany sygnał, albo wtedy, kiedy uczestnicy sami mają na to ochotę – niektóre osoby przechodzą do innego stolika, by dyskutować na inny temat. Ta nieco kawiarniana, nieuporządkowana atmosfera sprzyja szybkiej wymianie poglądów oraz przetwarzaniu i rozwijaniu rezultatów pracy różnych grup.

Czas: 3 sesje × 1,5 godziny

Uczestnicy: cały zespół organizacji, włączając wszystkie osoby zainteresowane działaniem w organizacji lub takie, które można zainteresować, oraz osoby już w niej działające

SPOTKANIE 1

Diagnoza

Kim jest młodzież, do której kierować będziecie swoje działania?

Jaka jest definicja młodzieży, z którą będziecie pracować (wiek, zainteresowania, potrzeby, okoliczności)? Jakie są podobieństwa i różnice w tej grupie?

Czym jest „kultura młodzieżowa” w Waszej grupie docelowej? Czy jest ona zdefiniowana przez młodych ludzi, czy też jest zdefiniowana dla nich?

Jakie metody zostały już użyte do angażowania młodych ludzi? Co działało, a co nie?

Czy wszyscy w organizacji, którzy będą pracować z młodzieżą, mają pojęcie, co oznaczają terminy: „wykluczona młodzież” i „młodzież z podwyższonej grupy ryzyka” i jakie mogą być ich implikacje w Waszej pracy?

Jaka jest terminologia, z którą młodzi ludzie najmocniej się identyfikują?

Jak możecie zbadać zainteresowania i potrzeby młodych ludzi? I czy możecie im sprostać?

Jakie role pełnią młodzi ludzie w Waszych organizacjach? Czy są tylko odbiorcami, czy też twórcami, wolontariuszami, animatorami?

Jakie są bariery we włączaniu młodych ludzi w działania? Te prawdziwe i te postrzegane?

SPOTKANIE 2

Strategia

Czy potrzeby i zainteresowania młodzieży wpisują się w Waszą organizacyjną wizję i misję?

Co organizacja polonijna może zaoferować młodym ludziom?

Jaka jest Wasza motywacja do pracy z młodzieżą?

Jak sprawić, żeby młodzi ludzie poczuli się częścią Waszej organizacji?

SPOTKANIE 3

Partnerstwa

Jak szukać partnerów, którzy pomogą Wam w pracy z młodymi ludźmi?

Jakie są lokalne organizacje w Waszym środowisku, które pracują z młodzieżą? I czy udało im się włączyć młodych ludzi polskiego pochodzenia?

Jak i na czym będzie polegała Wasza współpraca z partnerem i jakie korzyści będą z niej płynęły dla obydwu stron oraz dla młodzieży, z którą będziecie pracować?

Co powoduje konflikty we współpracy z innymi organizacjami i jak się z nimi uporać?

Przy tym ćwiczeniu zachęcamy także do skorzystania z wiedzy zawartej w poprzednich podręcznikach pt. *Po pierwsze: diagnoza* i *Po drugie: strategia*.

Niezwykła moc edukacji pozaformalnej

Fundacja Szkoła Liderów

Opracował Kuba Radzewicz

Odkryłem, jak wielkim narzędziem zmiany świata może być dobra edukacja, kiedy, w wieku 15 lat, pojechałem na swoje pierwsze poważne szkolenie. Miałem takie szczęście, że trafiłem wówczas do grupy młodzieżowych liderów z całej Polski, którzy mieli kształcić się pod okiem najlepszych trenerów edukacji pozaformalnej w Polsce. Był to cykl szkoleniowy prowadzony w ramach programu Młodzież w działaniu. To dzięki niemu zacząłem działać skutecznie na rzecz młodzieży w swoim mieście, uwierzyłem w siebie i zmieniłem kawałek otaczającej mnie rzeczywistości. Pewnie nie osiągnąłbym tego, gdyby nie ten program szkoleniowy i ci trenerzy.

Dzisiaj sam jestem trenerem i prowadzę zajęcia z młodzieżą, a **edukacja pozaformalna pozostaje jedną z najbardziej popularnych i lubianych metod uczenia się**. Jest szeroko stosowana przez organizacje młodzieżowe, pracowników młodzieżowych, a także nauczycieli i edukatorów. Znajduje uznanie też w instytucjach publicznych i edukacyjnych. Dzisiaj już nikt nie ma wątpliwości, że stanowi doskonałe uzupełnienie formalnej edukacji. A jak wygląda edukacja pozaformalna z mojej perspektywy? Zapraszam do lektury kilku uwag.

Edukacja pozaformalna, czyli co?

Oto kilka punktów, które w najprostszy sposób wyjaśnią, czym jest edukacja pozaformalna. Są one zainspirowane treściami ze strony internetowej polskiej części programu Erasmus+ Młodzież.¹⁰

- Po pierwsze – jest to zorganizowany sposób uczenia się, w którym to **osoba ucząca się znajduje się w centrum uwagi**, a trener (facylitator) tworzy odpowiednie warunki i go wspiera.
- Po drugie – jest **dobrowolna** i zakłada, że im więcej każdy z uczestników poświęca pracy i uwagi na udział, tym więcej jest w stanie podczas edukacji pozaformalnej się nauczyć.
- Po trzecie – nauka dzieje się głównie poprzez **praktykę i doświadczenie**, a nie poprzez zapamiętywanie informacji.
- Po czwarte – bardzo ważnym **elementem edukacji pozaformalnej jest grupa** i procesy w niej zachodzące, ale jednocześnie każdy uczestnik jest odpowiedzialny za przebieg swojego procesu uczenia się.
- I wreszcie po piąte – nacisk położony jest na kreatywność i **nieszablonowe myślenie** uczestników.

¹⁰ http://erasmusplus.org.pl/wp-content/uploads/2014/09/czym_jest_edukacja_pozaformalna.pdf

Trójkąt kompetencji

Metody wykorzystywane w edukacji pozaformalnej zazwyczaj są przeciwieństwem klasycznego uczenia się rozumianego jedynie jako przyswajanie wiedzy. Oznacza to zbudowanie procesu edukacyjnego wokół tzw. trójkąta kompetencji. Według tego podejścia każda kompetencja składa się z trzech podstawowych elementów:

- wiedzy, czyli odpowiedzi na pytanie „Co wiem?”;
- umiejętności, czyli odpowiedzi na pytanie „Jak działałam w praktyce?”;
- postaw, czyli odpowiedzi na pytanie „Po co to robię?”.

Wiedza to najbardziej klasyczna i znana ze szkoły część kompetencji. W edukacji pozaformalnej i pracy z młodzieżą bardzo często wykorzystuje się wiedzę dotyczącą procesów funkcjonowania grup, komunikacji interpersonalnej, procesów uczenia się, etc. Wiedza w czasie szkoleń to często odniesienie się do teorii (np. z zakresu psychologii lub nauki o zarządzaniu), którą staramy się zaprezentować w czasie poszczególnych zadań lub gier.

Umiejętności to sposób na wykonywanie rozmaitych działań, czyli praktyczny aspekt wiedzy. Na przykład możemy wiedzieć, co to jest informacja zwrotna, jednak bez nauki i treningu jej udzielania nie posiadamy tej umiejętności. Oczywiście umiejętności zdobywane w edukacji pozaformalnej mogą być bardzo zróżnicowane i dotyczyć takich aspektów jak np. praca metodą projektową, pozyskiwanie funduszy, współpraca

z dorosłymi – urzędnikami i władzami, czy korzystanie z social media i narzędzi informatycznych do komunikowania się.

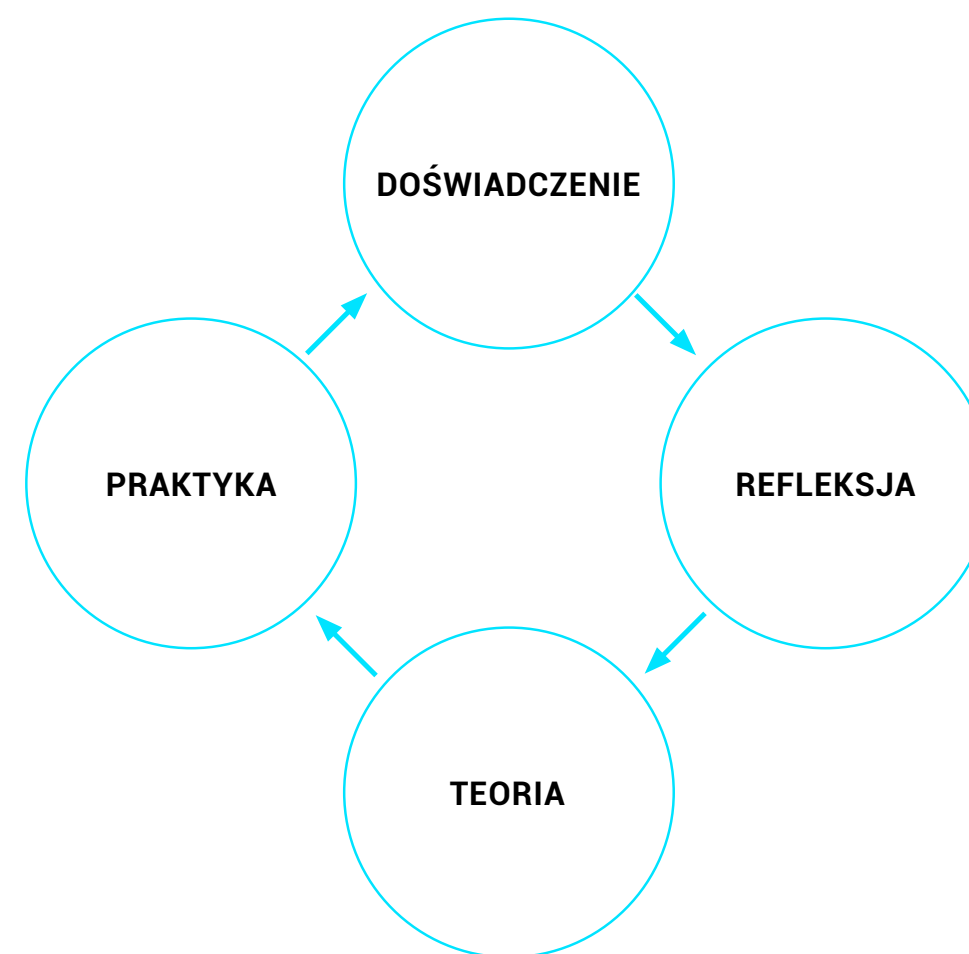
Postawy to najtrudniejsza i najbardziej ulotna część kompetencji. Moim zdaniem jest mocno powiązana z wartościami i zasadami, jakie wyznajemy. Postawa to pewnego rodzaju przekonanie, np. o słuszności i sensowności angażowania się w życie publiczne czy pomocy w ramach wolontariatu. Postawa jest kluczowa dla dobrego wykorzystania wiedzy i umiejętności, które posiadamy.

Projektując więc nasze działania z młodymi ludźmi, warto powracać do trójkąta kompetencji i w taki sposób przygotować program spotkania czy szkolenia, by zaplanowane zadania miały na celu wpływanie na każdy z trzech wymienionych powyżej elementów. Jest to o tyle istotne, że wszystkie trzy składowe kompetencji są ze sobą bardzo mocno połączone i jeden z nich nie będzie dobrze działał bez pozostałych.

Cykl Kolba

W edukacji pozaformalnej, jaką znam i ja-kiej najczęściej miałem okazję doświadczyć jako uczestnik lub trener, podstawowym schematem edukacyjnym jest tzw. cykl Kolba. Jest to sposób uczenia się osób dorosłych, który z powodzeniem może być stosowany także do pracy z młodzieżą i grupami młodzieżowymi. Cykl Kolba obrazuje proces uczenia się opierający się na czterech podstawowych fazach.

Najogólniej cykl Kolba opiera się na **przejściu doświadczenia**, z którego, poprzez omówienie, można wyciągnąć wnioski przydatne w codziennej



pracy. To doświadczenie może przyjmować bardzo różne formy: gry, symulacji, debaty, ćwiczenia dla całej grupy czy po prostu rozwiązania case study.

Po wykonaniu zadania grupa razem z trenerami stara się omówić to, co się wydarzyło, czyli przejść do **fazy refleksji**. Tutaj głównym celem jest spojrzenie z boku na to, w jaki sposób zostało wykonane zadanie, jakie były jego poszczególne fazy, według jakich strategii było wykonywane i wreszcie, jak zachowywali się poszczególni członkowie grupy w konkretnych momentach.

Trzecim elementem cyklu Kolba jest próba nazwania wniosków płynących z refleksji i **odniesienia ich do powszechnie obowiązującej wiedzy** teoretycznej. Może to być wiedza specjalistyczna, branżowa (np. gdy doświadczeniem jest case study) lub psychologiczna (np. gdy jest to ćwiczenie na pracę w grupie). Celem tej części jest próba odniesienia doświadczeń danej grupy do nieco szerszego kontekstu.

Ostatnia faza cyklu Kolba to **praktyka**, czyli po prostu próba odpowiedzi na pytanie, jakie wnioski płyną z całego doświadczenia, refleksji i teorii dla dalszej pracy naszej grupy. Tu zastanawiamy się, w jaki sposób zrobimy coś inaczej po raz drugi, jak zmienimy nasze działanie.

Dzięki świadomemu zastosowaniu cyklu Kolba możemy przejść z grupą pełny proces uczenia się. Oczywiście możemy dowolnie modyfikować ten cykl i zacząć od drugiej lub trzeciej jego fazy. Na przykład, gdy grupa zna się i działa na co dzień wspólnie, możemy pominąć element doświadczenia i przejść od razu do fazy refleksji i wyciągania wniosków.

Edukacja pozaformalna w praktyce

Najczęściej metody edukacji pozaformalnej wykorzystywane są w trakcie projektów młodzieżowych tworzonych przez samych młodych ludzi lub organizacje pracujące z młodzieżą. Mogą to być różnego rodzaju szkolenia i warsztaty, a także gry, projekty i zadania. Edukacja pozaformalna może przyjmować różne postaci i formy, trwać długo lub krótko, ale łączą ją zasady przedstawione powyżej.

Edukacja pozaformalna a obywatelska

W edukacji pozaformalnej odchodzi się od tradycyjnego modelu pionowego przekazywania wiedzy – od mistrza do ucznia. Tutaj rolą mistrza jest stworzenie, przy pomocy swojej wiedzy i doświadczenia, takich warunków, które pozwolą uczniowi nauczyć się maksymalnie dużo. Co więcej, to także mistrz może uczyć się od uczestnika szkolenia, ponieważ nie posiada wiedzy absolutnej, a często, jeżeli temat szkolenia dotyczy np. relacji w grupie czy narzędzi IT, może jej posiadać znacznie mniej. Dlatego edukacja pozaformalna pozwala na bardzo duże wzmocnienie wiary w siebie i swoje kompetencje u młodych ludzi. Najważniejszym zadaniem pracownika młodzieżowego jest nawiązanie z nimi dobrego kontaktu, stworzenie im przestrzeni, w której będą mieli możliwość uwierzenia w siebie, upodmiotowienie ich, postawienie w sytuacji równorzędnego partnera w dialogu. To wszystko rodzi bardzo duże szanse, że w przyszłości dana osoba stanie się aktywnym obywatelem, świadomym swoich praw i obowiązków.¹¹

I to właśnie zmiana postaw młodych ludzi wobec swojego miejsca w społeczeństwie jest dla mnie kluczową wartością pracy z wykorzystaniem edukacji pozaformalnej. Zawsze podziwiałem osoby, które dzięki szkoleniom potrafiły uwierzyć w siebie, odnaleźć i nazwać swoje mocne strony i zacząć działać w sferze publicznej – aktywizować młodzież, rozmawiać z władzami, pomagać innym.

Nie mam wątpliwości, że jeżeli stworzymy odpowiednie warunki, np. poprzez edukację

11 <http://kulturaenter.pl/praca-z-mlodzieza-w-polsce/2013/11/>

pozaformalną, młodzi ludzie uwierzą w swoje zdolności, odkryją swoje pasje i zainteresowania, nauczą się brania odpowiedzialności nie tylko za siebie, ale za otaczający ich świat. W takim procesie istnieje bardzo duża szansa na rozwój postaw i umiejętności obywatelskich, które mogą stanowić uzupełnienie wiedzy przekazywanej przez szkołę.

Mieć rację czy relację?

To znane powiedzenie, które wywodzi się z treningów komunikacji bez przemocy, może mieć również doskonałe zastosowanie w edukacji pozaformalnej. Kiedy staramy uczyć się przez praktykę i doświadczenie, dużo rzadziej sięgamy do wiedzy naukowej, czyli takiej, która jest absolutna i niedyskutowalna. Znacznie częściej staramy się poprzez doświadczenie zachęcić uczestników do refleksji nad swoimi działaniami lub pracą grupy i do wyciągnięcia wniosków. A one mogą być najróżniejsze i adekwatne do rzeczywistości danej osoby. Dlatego w edukacji pozaformalnej nie chodzi o to, aby mieć rację, tylko aby zbudować z grupą taką atmosferę, która sprawi, że będzie dla każdego bezpieczna i komfortowa do nauki. A jeżeli z naszą grupą będziemy pracowali przez dłuższy czas, np. w czasie cotygodniowych warsztatów, to mamy szansę, że zbudujemy z nią relację opartą na zaufaniu i wzajemnym szacunku. To wszystko bardzo łatwo opisać, jednak każdy trener czy edukator wie, jak trudno to osiągnąć. Postawmy sobie jednak wyzwanie i postawmy na relację, a nie na rację.

Pozaformalna nie znaczy bez planu

Jednym z niezwykle często popełnianych błędów jest nazbyt luźne podejście do pracy z grupą w edukacji pozaformalnej. Edukacja taka, owszem, nie odbywa się w formalnej strukturze systemu edukacji, który prowadzi do zdobycia określonych kwalifikacji, jednak wciąż jest zaplanowanym procesem edukacyjnym. Dlatego to na trenerach leży ciężar przygotowania odpowiednich ram pracy, które zaproponują grupie.

Czasami wydaje się nam, że każdy rodzaj zajęć czy zadań, który proponujemy grupie, będzie bardziej atrakcyjny, niż to, co na co dzień dzieje się w szkole. Znam wielu trenerów, którzy przychodzą na szkolenie zupełnie nieprzygotowani i stosują najprostsze metody, które nie wymagają od nich wcześniejszego wysiłku nad zaplanowaniem przebiegu pracy z grupą. Bardzo łatwo wtedy popaść w banał i używać sprawdzonych, ale dość już wytartych, schematów: „odliczcie do pięciu, podzielcie się na grupy, weźcie kartkę papieru i spróbujcie napisać, jak widzicie odpowiedź na dane pytanie, a potem każda grupa zaprezentuje swoje pomysły.”

A przecież edukacja pozaformalna oferuje znacznie szerszy wachlarz metod i narzędzi, które możemy wykorzystywać. Warto je poznawać i po nie sięgać, eksperymentować i ciągle zmieniać sposoby pracy, aby nie wpaść w rutynę i nie oferować młodym uczestnictwa w ćwiczeniach, które już dobrze znają.

Partycypacja a technologie w pracy z młodzieżą

Polish Cultural Festival Association
Opracowała Alicja Pawluczuk,
współpraca Paweł Kopec

Naturalni eksperci internetu

„Musimy nie tylko uznać młodzież za pełnoprawnych obywateli, ale też traktować ich jako potencjalnych innowatorów i twórców nowych mediów.”¹²

Era cyfrowa niesie ze sobą nowe możliwości interaktywnej nauki, powszechnego dostępu do informacji i kształtowania społeczności. Używając technologii, młodzież nie tylko zdobywa podstawowe umiejętności, takie jak komunikacja i rozwiązywanie problemów, ale uczy się nowej dynamiki społecznej epoki cyfrowej. Co oczywiste, młodzi dorastają i bardzo dobrze odnajdują się na pograniczu światów offline i online. I chociaż często są postrzegani jako naturalni eksperci internetu, to jednak nadal potrzebują wsparcia i wskazówek. Dlatego uważamy, że partycypację z użyciem technologii należałoby traktować nie tylko jako dodatkową aktywność „po szkole”, ale po prostu jako ważną część edukacji powszechnej. Badacze sugerują, że **65 procent dzieci obecnie uczących się w szkole podstawowej znajdzie zatrudnienie w zawodach, których jeszcze nie**

¹² Buckingham D., Youth, Identity, and Digital Media., MIT press 2008, London.

znamy.¹³ Sposoby przyswajania i wykorzystywania wiedzy dynamicznie zmieniają się w XXI wieku. Kreatywność, przedsiębiorczość, innowacyjność, samodzielne zdobywanie informacji oraz kompetencje cyfrowe to teraz niezbędne umiejętności na rynku pracy.¹⁴ Aby odpowiedzieć na wyzwania ery cyfrowej, pracownicy młodzieżowi powinni szukać nowych sposobów skutecznego ich przekazywania i umożliwiać młodym ludziom aktywne i odpowiedzialne współtworzenie rzeczywistości, której nieodzowną częścią jest internet.

Na szczęście wielu wychowawców na całym świecie dostrzega nieograniczoną innowacyjność nowych technologii w nauce. Szczególnie w obszarze edukacji nieformalnej wielu młodych ludzi eksperymentuje z nowymi i starymi mediami oraz chętnie dzieli się swoim doświadczeniem. Świetne wzorce młodzieżowego dziennikarstwa online i aktywizmu cyfrowego można znaleźć na całym świecie, na przykład wśród młodych uczestników projektów UNICEF-u z sieci *Adobe Youth Voice*.

Fenomenem ciągłej ekspansji sieci jest to, że po raz pierwszy w historii młodzi ludzie mogą się zjednoczyć, a ich głosy są ważne i faktycznie słyszalne na arenie międzynarodowej.

Uważamy, że ta bezprecedensowa moc infrastruktury cyfrowej powinna być świadomie

¹³ Araya D., McGowan H., Education and accelerated change: The imperative for design learning, 2016; <https://www.brookings.edu/blog/brown-center-chalkboard/2016/09/14/education-and-accelerated-change-the-imperative-for-design-learning/> (14.01.2017).

¹⁴ Eshet-Alkalai Y., Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era., [w:] Journal of Educational Multimedia and Hypermedia 2004, 13(1), s.93.

używana przez pracowników młodzieżowych w ich pracy. My staramy się korzystać z zasobów sieci w naszych organizacjach.

Oczywiście świat cyfrowy może być też źródłem problemów. Możemy jednak podjąć wspólny wysiłek w stawianiu im czoła poprzez partnerski, aktywny dialog z młodzieżą.

Naukowcy sugerują, że tylko dzięki realnemu uczestnictwu w rzeczywistości sieciowej młodzież może uzyskać niezbędną wiedzę, aby stać się odpowiedzialnymi i świadomymi użytkownikami nowych technologii.¹⁵ Mimo że aktywność online jest powszechnie uznawana za stratę czasu i dys-traktor podczas nauki, to świat cyfrowy oferuje nowe możliwości zdobywania wiedzy i umiejętności. Jak dotychczas nie ma też naukowych dowodów, które potwierdzają przekonanie, że tzw. *screen time* ma negatywny wpływ na rozwój młodego człowieka.¹⁶

Podsumowując, uważamy, że istnieje więcej korzyści niż minusów z włączania technologii do nauczania młodzieży i pracy z nią, warto więc ich używać, jednocześnie edukując o bezpiecznym korzystaniu z nich. Nowe technologie mogą sprawić, że nasze projekty będą nie tylko bardziej innowacyjne, ale przede wszystkim dostępne szerszej grupie odbiorców. Zanim jednak zaczniemy

¹⁵ Livingstone S., Sefton-Green J., *The class: Living and learning in the digital age*, NYU Press 2016.

¹⁶ Ethchells P., Fletcher-Watson S., Blakemore S., Chambers C., Kardefelt-Winther D., Mills, K.,... Pfeifer, J., *Screen time guidelines need to be built on evidence, not hype*, The Guardian; <https://www.theguardian.com/science/head-quarters/2017/jan/06/screen-time-guidelines-need-to-be-built-on-evidence-not-hype> (17.01.2017).

nasze cyfrowe podboje, przyjrzyjmy się dokładnie związanym z nimi możliwościom i ryzykom.

1. Młodzi jako aktywni cyfrowi obywatele

Blogi, vlogi i memy to tylko niektóre ze sposobów komunikowania własnych poglądów w sieci. Surfowanie online jest nie tylko świetną formą rozrywki, ale może być też platformą skutecznie aktywizującą i jednoczącą młodych do wspólnych działań społecznych. W dobie cyfrowej młodzi ludzie współtworzą kampanie społeczne, portale dziennikarstwa społecznego i portale edukacyjne. Po raz pierwszy w historii młodzi mają aż tak zaawansowane narzędzia, aby szerzyć swoje poglądy i skutecznie o nie walczyć. To aktywni cyfrowi obywatele, którzy mogą mieć istotny i pozytywny wpływ na naszą działalność.

2. Młodzi to eksperci cyfrowych przestrzeni.

Korzystajmy z tego!

Dla większości obecnych nastolatków nowe technologie są na porządku dziennym. Komunikowanie się ze znajomymi, odrabianie pracy domowej lub szukanie odpowiedzi na wstydliwe pytania to tylko niektóre sytuacje, w których stare metody pozyskiwania informacji zostały zastąpione przez szperanie w internecie. Ta technologiczna sprawność i eksperckość młodzieży może być wykorzystana w naszych projektach. Przystępując do tworzenia koncepcji działania, warto się najpierw zastanowić w grupie nad odpowiedzią na te pytania: jakimi umiejętnościami dysponuje nasz zespół? Jak nowe technologie mogą pomóc nam przy naszym projekcie?

3. Obawy są naturalne. Ryzyko i bezpieczeństwo online

Każdy z nas obawia się niebezpieczeństw czyhających w sieci. Wiele osób otwarcie przyznaje się do braku wystarczających umiejętności cyfrowych, które mogłyby zapewnić bezpieczne funkcjonowanie w sieci im i młodym, z którymi współpracują. Jak zatem mamy organizować lub nadzorować pracę młodych ludzi? Dobrym pomysłem jest otwarta dyskusja na ten temat.

W czasie pracy grupowej warto zastanowić się nad narzędziami (aplikacje, smartfony, laptopy, etc.), których chcemy używać oraz nad wiążącym się z nimi ryzykiem. Pozwól młodym wybrać technologie lub aplikacje, które są według nich bezpieczne i dostępne. Kolejny krok to stworzenie i podpisanie wspólnej umowy bezpieczeństwa, czyli dokumentu nakreślającego zasady pracy grupowej przy użyciu technologii. Współtworząc umowę, zastanówcie się nad następującymi pytaniami:

- Jak zapewnimy bezpieczeństwo online uczestnikom projektu?
- Jakie są nasze zasady bezpieczeństwa online?
- Do kogo zwracamy się w razie problemu?

Umowa bezpieczeństwa może zawierać też inne kwestie, które są ważne dla Waszego projektu. Plakat z postanowieniami umowy bezpieczeństwa pozostaje w centrum naszej uwagi do końca projektu.

4. Komputer, tablet czy smartfon?

Często ograniczony dostęp do nowych technologii może być jednym z największych problemów w zaangażowaniu młodych. Jakie narzędzia są dostępne przy naszym projekcie? Które z nich preferują nasi młodzi uczestnicy? Te kwestie warto przedyskutować w grupie. Pamiętajmy, że wielu młodych ludzi ma komputer u siebie w kieszeni. Smartfony to fantastyczne narzędzia do tworzenia materiałów cyfrowych: krótkich filmów, podcastów, fotografii lub animacji. To wszystko można zrobić na telefonie komórkowym. W naszej pracy wykorzystujemy głównie bezpłatne aplikacje. Przede wszystkim jednak polecamy zadbać o darmowe i dobrze działające Wi-Fi. Bez niego nasz projekt może się znacznie opóźnić.

Wskazówka Zapewnienie laptopa lub tabletu wyłącznie do projektu jest idealnym rozwiązaniem. Dzięki temu grupa nie będzie używała prywatnych telefonów do pracy. Warto w grupie omówić z grupą plusy i minusy takiego rozwiązania.

5. Online – na chwilę czy na zawsze?

Jeśli nasz projekt pozostanie w sieci, ważną kwestią do dyskusji jest data jego ważności. Jeśli w upublicznionych materiałach projektu pojawią się twarze lub osobiste historie młodych ludzi, trzeba zastanowić się i uzgodnić, jak długo powinny być one dostępne w internecie. Porozmawiajcie o tym z młodymi uczestnikami projektu.

6. Ale ja nic nie wiem o cyfrowym świecie...

Wielu pracowników młodzieżowych martwi się, że ich wiedza jest niewystarczająca do prowadzenia warsztatów cyfrowych. W tej sytuacji ponownie proponujemy dzielenie się swoimi obowiązkami, zadaniami i rozwojem projektów z młodymi ludźmi. Często to oni są cyfrowymi ekspertami! Młodzi ludzie mogą zaoferować pracownikom szeroki zakres cyfrowych umiejętności i pomysłów związanych z poruszaniem się w internecie, a to z kolei może prowadzić do innowacyjnej i realnej partycypacji młodzieży w projekcie. Wejdźcie raczej w rolę moderatorów i mediatorów niż nauczycieli.

7. Młodzież jest źródłem problemów czy ich rozwiązań?

Istnieje wiele utartych koncepcji dotyczących młodszych pokoleń, które mogą mieć duży wpływ na to, jak planujemy i koordynujemy naszą pracę z młodzieżą. Teoria, że dorośli „wiedzą lepiej” pokutuje od wieków. Niestety zbyt często starsze pokolenia zwykły nadużywać władzy w interpretacji i reprezentacji życia młodych ludzi. Jest to tzw. koncepcja aduptyzmu definiowana jako stan charakteryzujący się „uporczywym strachem lub niepokojem w stosunku do współpracy z niepełnoletnimi.”¹⁷ Biorąc pod uwagę technologiczne zmiany XXI wieku, wielu dorosłych otwarcie krytykuje aktywność młodych online, określając ją jako „stratę czasu”. Niepokój

¹⁷ Checkoway B., What is youth participation?, [w:] Children and youth services review 2011, 33(2), s. 340-345.

i sceptycyzm wobec młodych ludzi, charakterystyczny dla aduptyzmu, może mieć negatywny wpływ na naszą współpracę – offline i online. W mediach, kulturze czy polityce młodzi ludzie zbyt często są mylnie postrzegani jako źródło problemów.¹⁸ Tymczasem w naszej pracy wiele razy przekonał się, że młodzież to nie tylko źródło wiedzy, ale też inspiracji. W dobie cyfrowej młodzi eksperci współtworzą dynamiczne i kreatywne inicjatywy, identyfikują problemy i planują ich rozwiązanie.

8. Uczmy się razem

Ostatnia porada z naszej strony to „otwarty umysł”. Pamiętajmy, że często (lecz nie zawsze!) młodzi ludzie w sposób naturalny odnajdują się w sferze nowych technologii. Nie skupiamy się na poczuciu, że brakuje nam odpowiedniej wiedzy lub umiejętności. Jeśli zadbamy o to, aby nasza współpraca z młodymi osobami była efektywna, możemy z tego doświadczenia wyjść bogatsi o znajomość kilku apek lub ciekawych stron internetowych.

Milej zabawy.

¹⁸ Checkoway B., ibid.

Cyfrowa partycypacja młodzieży. Najważniejsze sprawy do przemyślenia podczas projektów

Polish Cultural Festival Association
Opracowała Alicja Pawluczuk,
współpraca Paweł Kopeć

Komunikacja cyfrowa oferuje szereg narzędzi, dzięki którym projekty dla młodzieży mogą być bardziej dynamiczne i dostępne dla szerszej publiczności. A to za sprawą tego, że dzieją się one jednocześnie w dwu światach – offline i online. W tej sekcji zamieszczamy kilka wskazówek dotyczących sposobu tworzenia inicjatyw cyfrowych z młodymi osobami.

1. Jak zapewnimy sobie bezpieczeństwo online?

Umowa o bezpieczeństwie cyfrowym.

Na początku warsztatów upewnij się, że zasady uczestnictwa (zarówno te online, jak i offline) są uzgodnione i jasne dla wszystkich. W tym celu można przeprowadzić zadanie-rozgrzewkę, podczas którego uczestnicy przygotowują wizualną wersję współtworzonych przez nich zasad bezpieczeństwa cyfrowego. W trakcie dyskusji warto wziąć pod uwagę następujące pytania:

- Jak możemy zagwarantować sprawny przebieg naszej pracy?
- Jak będziemy się porozumiewać?
- Jak możemy chronić naszą prywatność?

Ostateczna wersja umowy o bezpieczeństwie cyfrowym jest podpisana przez wszystkich

uczestników projektu i pozostaje w widocznym miejscu podczas naszej współpracy.

2. Jaka jest nasza cyfrowa wiedza fachowa?

Poprowadź sesję dyskusyjną, podczas której młodzi ludzie będą mogli porozmawiać o swoich technologicznych umiejętnościach. Może to być dobra okazja do:

- poznania narzędzi, jakich młodzi ludzie używają podczas komunikacji z rówieśnikami;
- zainspirowania się i uzyskania wiadomości, skąd czerpać cyfrowe inspiracje w przyszłości;
- dowiedzenia się o narzędziach internetowych, które uznają za bezpieczne w użyciu.

Grupowa dyskusja na temat wiedzy cyfrowej jest dla pracowników dobrym sposobem na wyrównanie szans z młodzieżą w obszarze posiadanego know-how. Ponadto współtworzenie banku cyfrowych preferencji i umiejętności młodych może być źródłem inspiracji i innowacyjnych metod współpracy.

3. Jakie narzędzia cyfrowe są dostępne w projekcie?

Warto w grupie porozmawiać na temat technologii, które mogą zostać użyte podczas projektu. Pomyśl o technologiach, które są darmowe i swobodnie dostępne dla młodych ludzi. Warto też wziąć pod uwagę następujące pytania:

- Jakie narzędzia cyfrowe są dostępne w Twojej organizacji?
- Jakie narzędzia interesują młodych uczestników projektu?
- Czy lokalna biblioteka lub dom kultury mogą zaoferować nam wsparcie?

Nie zapominajmy, że młodzi ludzie noszą technologie cyfrowe w kieszeniach! Smartfony dostarczają mnóstwo bezpłatnych i ciekawych aplikacji, które mogą być wykorzystane w projekcie. Plusy i minusy dostępnych nam narzędzi cyfrowych również warto przedyskutować w grupie.

4. Baw się dobrze i ucz się

Praca z młodzieżą to okazja do świetnej zabawy. Pamiętajmy, że poprzez zastosowanie metod partycypacyjnych możemy rozwijać własne umiejętności i zdobywać nową wiedzę. Czytając niniejszą publikację, przekonasz się, że większość naszych działań angażujących promuje metody twórcze jako najskuteczniejsze sposoby uczenia się wraz z młodymi migrantami. Ta twórcza podróż może dostarczyć nam, przyszłym pracownikom młodzieżowym, możliwości ciągłej refleksji nad metodyką pracy.

Tabela: Lista pytań przed rozpoczęciem projektu cyfrowego z młodzieżą

Cyfrowa Partycypacja Młodzieży	TAK	NIE
1. Czy mamy umowę o cyfrowym bezpieczeństwie?		
2. Jakiego rodzaju technologii będziemy używać?		
3. Czy przeprowadziliśmy analizę naszych umiejętności cyfrowych?		
4. Czy potrzebujemy zewnętrznego wsparcia technicznego?		

Strona internetowa oraz media społecznościowe, czyli jak wykorzystać narzędzia cyfrowe do angażowania młodych ludzi w działania organizacji

ProjektPolska.is

ProjektPolska.is jest organizacją działającą głównie w **tzw. chmurze**. Na Islandii nie istnieje żadne fizyczne miejsce skupiające społeczność polską czy międzynarodową. Warunki pogodowe sprawiają, że mieszkańców wyspy najłatwiej spotkać w internecie, zgromadzonych na różnych portalach społecznościowych najbardziej odpowiadających ich preferencjom. Powszechnym sposobem rozprzestrzeniania wszelkich informacji, petycji, mobilizowania grup, organizacji eventów czy protestów są wciąż narzędzia Facebooka. Szukanie informacji, proces wnioskowania oraz komunikacji z organizacjami rządowymi, samorządowymi i pozarządowymi odbywa się poprzez ich strony internetowe oraz pocztę elektroniczną.

W wyniku uczestnictwa i pracy w projekcie programu Erasmus+ podzielonej na trzy etapy: diagnozę, strategię oraz wdrażanie, podjęliśmy decyzję o modyfikacji i zredefiniowaniu działań oraz sprecyzowaniu oferty kierowanej do młodych osób – grupy docelowej naszej organizacji. W naszym przypadku technologie cyfrowe zastąpiły konwencjonalne metody angażowania młodzieży. Poniżej prezentujemy metody kontaktu oraz pracy z młodymi ludźmi, jakimi się obecnie posługujemy.

Fanpage oraz grupa na Facebooku jako start-up dla młodej organizacji

ProjektPolska.is

Opracował Tomasz Chrapek

Nasz fanpage na Facebooku utrzymany jest w formie lekkiej, zdystansowanej i humorystycznej. Prezentujemy w ten sposób nawet bardzo poważne tematy. Jako najliczniejsza grupa narodowościowa na Islandii jesteśmy jednocześnie współodpowiedzialni za ogólny wizerunek obcokrajowców w tym kraju. Z tego powodu na naszej stronie na Facebooku promujemy też wydarzenia (w tym islandzkie) i informacje dotyczące wszystkich grup imigrantów i zachęcamy ich do uczestnictwa, jak również do prowadzenia dyskusji o tym, jakie są ich oczekiwania i problemy. **Próbujemy przy tym „bawić się” naszą, polską kulturą i jej interpretacją.** Takie podejście pozwoliło nam zgromadzić wielu młodych ludzi – głównie Polaków, wokół naszej organizacji i stworzyło platformę do dalszych działań.

Poniżej przedstawiamy kilka wskazówek, które mogą Wam pomóc w promocji działań lokalnej Polonii i polskiej kultury przy wykorzystaniu mediów społecznościowych:

1. **Stworzenie fanpage’a na Facebooku** i innych profili, np. na Instagramie dla fotografii, na YouTube dla video, oraz połączenie tych kanałów, dzięki czemu np. zdjęcia z Instagrama będą wyświetlały się automatycznie na fanpage’u. Narzędzie, którego do tego użyliśmy, to ifttt.com.

2. Stworzenie spójnej identyfikacji wizualnej – logo, kolorystyka, fonty.
3. **Określenie grupy docelowej przekazu** (w naszym przypadku to Islandczycy i obcokrajowcy mieszkający na Islandii). Przygotowanie postów, fotografii i video promujących kulturę polską w sposób łatwy do zrozumienia dla tej grupy.
4. Zorganizowanie inauguracyjnego wydarzenia promującego organizację przy jednoczesnym zaangażowaniu członków. Wydarzenie powinno być mocno rozpromowane wszelkimi możliwymi kanałami oraz opisane w lokalnych mediach.
5. **„Personalizacja” profili** mediów społecznościowych, tzn. przedstawianie członków stowarzyszenia i osób tworzących content.
6. Cyfrowe sieciowanie stowarzyszenia, czyli wymiana treści z innymi organizacjami, instytucjami czy firmami, które działają w podobnej sferze. Również nawiązywanie kontaktów z ośrodkami kultury (np. kino czy teatr), w których można organizować eventy i promować działania partycypacyjne.
7. Dodawanie odpowiedniego komentarza przy publikacji postów z innych źródeł tak, aby nadać kontekst prezentowanym treściom i zasugerować odbiorcy pożądanym przez nas kierunek myślowy.
8. **Trzymanie się ustalonego rytmu aktywności na profilach** (np. publikacja treści raz dziennie).
9. Stworzenie kilkusobowej grupy zajmującej się promocją i publikacją postów, a także aktywnie

odpowiadającej na wszelkie pytania i prośby. Rolą grupy jest też przekierowywanie zapytań do odpowiednich instytucji i ludzi. W ten sposób nasza organizacja umacnia się **w pozycji „mostu” między kulturami.**

O czym piszemy? Co publikujemy?

1. Posty promujące wydarzenia, które pokazują kulturę polską z wysokiej półki, np. koncerty ciekawych zespołów, wystawy znanych polskich artystów itp. Tutaj też: wydarzenia z polskiego kalendarza jako otwarte dla wszystkich i dające możliwość integracji wielokulturowej (np. wielkanocne „jajeczko”, na które każdy może przynieść tradycyjne potrawy charakterystyczne dla własnej kultury); wydarzenia lokalne, które w jakiś sposób łączą kultury, wzmacniają dialog lub służą poprawie jakości życia mniejszości (np. Kongres Wielokulturowy, sympozjum na temat imigracji itp.).
2. Posty promujące Polskę jako atrakcyjny kierunek turystyczny.
3. Posty promujące postawy poszczególnych Polaków i obcokrajowców mieszkających na Islandii, które są warte naśladowania zarówno wewnątrz konkretnej grupy kulturowej, jak i w całej społeczności międzynarodowej.
4. Posty promujące organizację i jej osiągnięcia (np. otrzymane nagrody, artykuły na jej temat itp.).

Strona internetowa

ProjektPolska.is

Opracował Leszek Nowakowski

Strona internetowa jest jedną z naszych głównych metod dotarcia do ludzi, aktywizowania ich do działania i jednocześnie platformą wymiany informacji. Do tej pory nie istniała na Islandii strona w języku angielskim skierowana do społeczności migranckiej, która spełniałaby takie funkcje.

Po przeprowadzeniu analizy i zbudowaniu nowej strategii rozwoju dla naszej organizacji, zdecydowaliśmy się na gruntowne zmiany i przebudowę istniejącej strony, aby podnieść jej atrakcyjność i dostosować ją do potrzeb naszej grupy docelowej (ludzie „młodzi”, 20–45 lat), a także uprościć jej obsługę w celu zwiększenia partycypacji w tworzeniu treści.

Poniżej przedstawiamy kilka wskazówek, które mogą Wam pomóc w stworzeniu strony internetowej atrakcyjnej dla młodzieży:

1. **Określenie celu/celów strony.** Należy zdefiniować cel strony, a następnie zbudować stronę tak, aby ułatwić użytkownikowi dotarcie do niego poprzez interakcję z naszą stroną/inną społecznością online.
2. **Określenie treści, jaka będzie znajdować się na stronie.** Treść musi być informacyjna, ale przede wszystkim interesująca dla grupy docelowej. Dlatego zalecamy urozmaicenie przy pomocy graficznych elementów takich jak zdjęcia, filmy, prezentacje czy infografiki. Bardzo ważny jest styl pisanie i jakość tekstów.

3. **Określenie struktury strony.** Mając do dyspozycji wstępnie określoną treść strony, możemy zaplanować, co gdzie się na niej znajdzie. Jest to o tyle ważne, że dzięki dobrze zaplanowanej strukturze możemy maksymalnie uprościć stronę oraz jej nawigację. Dzięki takiemu działaniu łatwiej będzie nam osiągnąć założone cele. Prosta strona, poprzez swoją przejrzystą konstrukcję, sprzyja odnalezieniu użytecznych informacji oraz podejmowaniu zaplanowanych akcji.
4. **Nakreślenie wireframe'u strony**, czyli wzoru jej treści, struktury i wyglądu, jeszcze bez angażowania dewelopera. Ułożenie treści, zdjęć i innych elementów na stronie pozwala wstępnie określić, czy założone cele można osiągnąć dzięki takim rozwiązaniom. Następnie możemy nanieść ewentualne poprawki oraz dobrać odpowiednie materiały.
5. **Projektowanie strony.** To faza, w której grafik otrzymuje całą, zdefiniowaną przez nas specyfikację strony, i ubiera tę specyfikację w formę graficzną.
6. **Budowanie strony.** My wybraliśmy oprogramowanie Wordpress jako że jest to prosty system, tzn. łatwy w obsłudze, modyfikacji i stosunkowo tani w fazie budowania. W przypadku, w którym stronę będzie obsługiwało wielu administratorów, umożliwia on realizację naszego celu przy jednoczesnej łatwości poruszania się po nim.

Po wskazówki można też zajrzeć na stronę moz.com, wiele instrukcji znajdziecie także na YouTube'ie. Powodzenia!

Skład z narzędziami cyfrowymi

Polish Cultural Festival Association

Opracował Paweł Kopeć

W tej części chcemy przybliżyć Wam wybór poręcznych narzędzi internetowych, które mogą być pomocne w pracy z młodzieżą. Można tu znaleźć dobrze znane serwisy społecznościowe, ale też narzędzia mobilne do zabawy z tekstem, filmem bądź muzyką oraz niezwykle przydatne aplikacje do „zarządzania chaosem” w projekcie. Mamy na uwadze, że technologie stale rozwijają się, co tworzy nowe wyzwania i szanse dla młodych ludzi. Prezentowane aplikacje były dostępne we wcześniejszych miesiącach 2017 roku. Jednak trendy cyfrowe stale się zmieniają i to, co jest popularne teraz, może być opisane jako starożytna technologia już za kilka miesięcy.



MailChimp to serwis marketingowy pozwalający wysyłać e-maile automatycznie do dużej ilości adresatów. Przydatny przy subskrypcji lub zaproszeniach, które muszą być wysłane do setek odbiorców.

📧 Bezpłatny dla nowych biznesów. Opcja Forever Free: do 2 000 subskrybentów i 12 000 e-maili miesięcznie. Bardziej zaawansowane rozwiązania dostępne są za opłatą od 9 euro za miesiąc.

<https://mailchimp.com/pricing/>

Twitter to bardzo popularny serwis informacyjny i społecznościowy, na którym można publikować wiadomości nieprzekraczające 140 znaków, a także zdjęcia, linki i krótkie nagrania video. Bywa nazywany „SMS-em internetu”. To świetne narzędzie do rozpowszechniania informacji o naszej działalności oraz do promocji projektów i kampanii społecznościowych, choć limit znaków może stanowić pewien minus.

📧 bezpłatna

<https://twitter.com/?lang=en>

IFTTT to aplikacja do zarządzania wieloma kontami w serwisach społecznościowych takich jak Facebook, Twitter, Flickr, Gmail, Spotify, YouTube, Instagram, Evernote i in.

Oferuje ona szeroki wybór opcji, które pozwalają m.in. automatycznie publikować zdjęcia z Instagrama na Twitterze, zapisywać załączniki z Gmaila na DropBoxie, publikować na Twitterze status z Facebooka czy zapisywać wiadomości z Twittera. IFTTT nie pozwala przeglądać naszych profili w serwisach społecznościowych bezpośrednio w aplikacji, a jedynie przekierowuje nas do danego serwisu lub strony. Obsługa tej aplikacji jest pracochłonna, ale bardzo pomaga w sytuacji, kiedy mamy naprawdę dużo kont. Aby z niej skorzystać, wymagana jest wyszukiwarka Google Chrome.

📧 Wersja podstawowa jest bezpłatna, wersje zaawansowane są płatne

<https://ifttt.com/>

Hootsuite to aplikacja, która sprawdza się, gdy mamy konta jednocześnie na Facebooku, Twitterze, Instagramie, LinkedIn i YouTube. Obejmuje ona mniejszą liczbę serwisów, którymi można zarządzać, niż IFTTT, ale jest zdecydowanie łatwiejsza w obsłudze i pozwala na wyświetlanie stron poszczególnych serwisów w aplikacji.

 Odpłatna, ceny zaczynają się od 19 euro za miesiąc

<http://signuptoday.hootsuite.com/pro-emea-eng-br-pplans/>

Instagram to aplikacja i serwis, który pozwala na przechowywanie i publikowanie zdjęć również na innych serwisach takich jak Facebook, Twitter czy Tumblr. Charakterystyczne w Instagramie jest używanie różnego rodzaju filtrów nakładanych na zdjęcia. Jest niezwykle popularny wśród młodych ludzi i powinien być brany pod uwagę przy projektach, których częścią jest dokumentacja zdjęciowa.

Dodatkowo Instagram oferuje aplikację Boomerang pozwalającą tworzyć krótkie, jednosekundowe nagrania video, które później są wyświetlane w przód i w tył w zapętleniu. Można to nazwać formą krótkiego GIF-a z wykorzystaniem własnego nagrania.

 bezpłatna

<https://www.instagram.com/>

Workplace to mobilna aplikacja przeznaczona dla firm i organizacji oferująca przestrzeń do komunikacji. Wygląda niemal identycznie jak Facebook i posiada te same funkcje, takie jak publikowanie informacji na tablicy, czat czy tworzenie grup. Jest to bardzo użyteczne narzędzie, jeśli chcemy oddzielić naszą komunikację wewnątrz organizacji od Facebooka, ale jednocześnie jesteśmy już mocno przyzwyczajeni do znanego nam interfejsu i opcji. Minusem może być fakt, iż im więcej dróg komunikacji zaczniemy stosować, tym większe ryzyko, że nasi współpracownicy będą się w nich gubić.

Wersja standardowa jest bezpłatna. Workplace Premium jest bezpłatna dla NGO oraz pracowników instytucji edukacyjnych.

 Firmy za wersję Premium będą musiały płacić po 30.09.2017 r.

<https://www.facebook.com/workplace/pricing/?source=topbar>

TinyURL to serwis skracający linki URL, dzięki czemu lepiej wyglądają one opublikowane w innych serwisach społecznościowych. Linki możecie skracać też w serwisie Bitly.

 bezpłatna

TinyURL: <https://tinyurl.com/>

Bitly URL: <https://bitly.com/pages/tour>

YouTube to popularna strona, na której można zamieszczać lub przeglądać materiały video. Ponieważ dzisiejsza młodzież zdecydowanie woli oglądać niż czytać, vlog (czyli blog video) może być dobrym pomysłem na dotarcie do szerszego grona odbiorców. Można też zachęcić młodych ludzi do tworzenia własnych nagrań i umieszczania ich na YouTube przy użyciu naszego konta. To świetny sposób na zaangażowanie młodzieży w działalność organizacji.

 bezpłatna

<https://www.youtube.com/>

Image macro, nazywany mylnie internetowym memem, to obrazek z nałożonym na niego podpisem komentującym go w humorystyczny sposób. Bardzo często używany jest przez użytkowników sieci do komentowania aktualnych wydarzeń politycznych, społecznych lub sportowych. Gdy obrazek staje się popularny, internauci zaczynają go rozpowszechniać, tworząc własne jego wersje ze zmienionym podpisem. Niektóre „memy” stały się już światowym fenomenem, jak choćby Grumpy Cat, Piesek czy Zaborcza dziewczyna.

 bezpłatna

<https://imgflip.com/memegenerator>

Geocaching to bardzo ciekawa gra terenowa, w której można wziąć udział przy wykorzystaniu aplikacji mobilnej o tej samej nazwie. Polega ona na chowaniu lub znajdowaniu ukrytych skrytek. Każda skrytka opisana jest w aplikacji za pomocą współrzędnych geograficznych i zaznaczona na mapie, a jej dokładne położenie podpowiada wskazówka-zagadka. W skrytce, która powinna mieć formę nieprzemakalnego pojemnika dowolnej wielkości, znajduje się tzw. logbook, czyli notes lub kartka papieru, na której znalazca wpisuje na listę swoje nazwisko wraz z datą odnalezienia skrytki. Można także odnotować znalezienie skrzynki w aplikacji. W większych skrytkach można znaleźć lub zostawić różnego rodzaju fanty.

Grę da się wykorzystać na różne sposoby, choć najciekawszym wydaje się stworzenie i ukrycie własnej skrzynki w jakimś znaczącym miejscu. Bardzo często w opisie skrytek znajdujących się w miejscu szczególnym pod względem kulturowym umieszczana jest krótka notka historyczna na jego temat.

 bezpłatna

<https://www.geocaching.com/play>

Periscope to aplikacja, która pozwala prowadzić relację video na żywo i publikować ją na naszym koncie na Twitterze. Możemy również zachęcać osoby biorące udział w organizowanym przez nas wydarzeniu, aby publikowały swoje relacje, dzięki czemu możemy dotrzeć do szerszej grupy odbiorców.

 bezpłatna
<http://apple.co/2qfQsSU>

SurveyMonkey to platforma do tworzenia internetowych ankiet. Łatwa w użyciu, pozwala dowolnie edytować ankietę, np. tworzyć je w postaci popularnych quizów. Wyniki są zapisywane na bieżąco i można je pobrać w różnych formatach, co pomaga w późniejszym opracowywaniu danych. Płatna wersja ma bardzo dużo opcji, ale ta darmowa zupełnie wystarczy w wielu przypadkach.

 Wersja podstawowa, do 10 pytań i 100 odpowiedzi, jest bezpłatna. Wersje bardziej zaawansowane są odpłatne.

<https://www.surveymonkey.com/>

SoundCloud to internetowa platforma, która pozwala przechowywać i publikować nagrania audio. Najczęściej używana jest przez artystów tworzących muzykę, ale może być użyteczna też w przypadku materiałów audio innych niż muzyczne.

 całkowicie bezpłatna po rejestracji
<https://soundcloud.com/>

Eventbrite to globalna platforma do wyszukiwania i tworzenia wydarzeń. Można dzięki niej sprzedawać lub udostępniać za darmo bilety na organizowane przez siebie wydarzenia. Nawet jeśli zdecydujemy się na darmowy wstęp, dzięki tej aplikacji możemy wymagać od wszystkich uczestników rejestracji. I, co za tym idzie, będziemy mieli informacje, ile osób zamierza przyjść. Eventbrite jest przy tym znacznie bardziej efektywne niż liczba deklaracji uczestnictwa na stronie wydarzenia na Facebooku. Dzięki formularzowi w Eventbrite pozyskamy też imiona i adresy e-mail uczestników, co może być przydatne w dalszym kontakcie z nimi.

 Przy organizacji darmowych wydarzeń korzystanie z platformy jest bezpłatne. Ale jeśli stworzysz wydarzenie, za które pobierasz opłatę, korzystanie z Eventbrite jest odpłatne.

<https://www.eventbrite.com/>

Dubsmash to aplikacja do nagrywania dubbingowanych filmów i przesyłania ich za pomocą innych komunikatorów. Wystarczy, że wybierzemy konkretne nagranie, np. fragment piosenki, i za pomocą kamery nagramy zsynchronizowany ruch ust.

 bezpłatna
<https://www.dubsmash.com/>

Canva to program do tworzenia prezentacji, grafik do mediów społecznościowych oraz plakatów i ulotek, przy wykorzystaniu tysięcy atrakcyjnych układów. Grafiki mogą być zaprojektowane całkowicie samodzielnie, jak również przygotowane na bazie dostępnych layoutów. Podczas projektowania warto korzystać z zasobów biblioteki zawierającej fotografie, grafiki wektorowe oraz ilustracje. Dodatkowo można przysyłać własne obrazy. Program jest bardzo intuicyjny i łatwy w obsłudze. W nauczaniu się poruszania po Canvie krok po kroku pomaga przystępny film.

 Duża część programu jest bezpłatna. Aby mieć pełny dostęp, należy zapłacić 11,5 euro miesięcznie.

<https://www.canva.com>

Flickr to strona internetowa pozwalająca przechowywać obrazy i filmy, które można później zamieszczać w różnych serwisach społecznościowych.

 Wersja standardowa jest bezpłatna. Wersja pro, czyli zaawansowana, jest odpłatna.

<https://www.flickr.com/account/upgrade/pro>

Wix to wyjątkowo proste narzędzie do tworzenia stron internetowych. Jeżeli potrzebujesz strony dla swojego projektu, a nie masz budżetu na zatrudnienie profesjonalistów, spróbuj skorzystać z Wixa. Jest to bardzo prosty program, w którym tworzenie strony odbywa się online, jest niezwykle intuicyjne i pozwala twórczo się realizować. Wix oferuje obszerny pakiet wzorów przykładowych stron. Powstającą stronę edytować może wielu użytkowników i nawet osoba z niewielkim doświadczeniem na pewno sobie z tym poradzi. Możliwe jest podłączenie do Wixa już zakupionej domeny oraz skonfigurowanie adresów e-mail.

 Podstawowa strona jest bezpłatna. Strona z użyciem dodatkowych opcji, np. podłączenia domeny, jest odpłatna.

<https://www.wix.com>

Tumblr to strona internetowa pozwalająca prowadzić mikrobloga, na którym możemy publikować treści w siedmiu różnych formach: tekst, obraz, cytaty, link, dialog, audio i video. Tumblr jest łatwy w obsłudze i stanowi ciekawą alternatywę dla klasycznej strony. Problemem może być ograniczenie do krótkich form, ale pamiętajmy, że młodzież niechętnie czyta dłuższe teksty.

bezpłatna
<https://www.tumblr.com/about>

Slack to wielofunkcyjny komunikator dla zespołów. Jest świetnym narzędziem do zarządzania projektami i prowadzenia komunikacji wewnątrz firmy lub organizacji. Największą zaletą Slacka jest jego nieskomplikowana, przyjazna forma. Interfejs jest czytelny, bez nadmiernego złożenia, funkcje łatwe w użyciu, a ich opcje faktycznie się przydają.

Podstawą działania są kanały, do których możemy zapraszać poszczególnych użytkowników. Dodatkowo można przysyłać wiadomości prywatne. Wszystko to przypomina trochę standardowy chat room, ale w tym przypadku uznałbym to zdecydowanie za zaletę. W obrębie kanałów można wymieniać wiadomości tekstowe, jak i pliki z zewnętrznych baz danych (Dropbox, Google Drive), a także zrzuty ekranu i powiadomienia z przeróżnych aplikacji połączonych ze Slackiem. Opanowanie tych wszystkich niuansów to kwestia kilkunastu minut. Sądzę, że właśnie w tym tkwi siła Slacka – prostota i przystępność są kluczem do prowadzenia efektywnej komunikacji.

 Podstawowa wersja jest bezpłatna, za wersję rozszerzoną trzeba zapłacić.

<https://slack.com/>

Facebook to bez wątpienia jeden z najpopularniejszych serwisów społecznościowych na świecie i nie wypada nie posiadać na nim fanpage'a swojej organizacji. Na Facebooku można nie tylko promować organizację poprzez publikowanie informacji lub udostępnianie różnych treści na tablicy, ale tworzyć strony wydarzeń i zapraszać na nie ludzi. W dzisiejszych czasach niemal każdy event – od wielkiego koncertu dla tysięcy ludzi po kameralne przyjęcie urodzinowe – ma stronę na Facebooku. Tzw. legenda miejska mówi, że jeśli czegoś nie ma na Facebooku, to prawdopodobnie nie istnieje. Serwis pozwala także tworzyć zamknięte grupy, w których możemy publikować treści przeznaczone tylko dla jej członków. Może być idealnym narzędziem do komunikacji wewnętrznej uczestników projektu lub członków organizacji.

bezpłatna

<https://www.facebook.com/>

Online Badge Maker to internetowe narzędzie do tworzenia różnego rodzaju znaczków, które potem można umieszczać np. na zdjęciach profilowych na Facebooku lub Twitterze. Świetne przy promocji projektu lub kampanii społecznościowej.

 bezpłatna

<http://www.onlinebadgemaker.com/>

Scoop.it to serwis idealny dla researcherów. Pozwala wyszukać i gromadzić informacje związane z danym tematem lub obszarem zainteresowań. A prościej, przyda się, gdy szukamy artykułu, newsa lub jakiegokolwiek rodzaju informacji dotyczącej pracy z młodzieżą, demografii, edukacji czy podboju kosmosu. Możemy je wyszukać właśnie w Scoop.it, używając odpowiednich słów kluczy.

Choć na pierwszy rzut oka wydaje się, że aplikacja skierowana jest głównie do dziennikarzy czy blogerów, można ją wykorzystać do zorientowania się w dowolnym, potrzebnym temacie przed rozpoczęciem projektu lub znaleźć przy jej pomocy inspiracje.

 Do własnego użytku bezpłatna. Wersje pro i biznes są odpłatne.

<http://www.scoop.it/>

Vine to serwis, w którym możesz publikować i przeglądać krótkie, 6-sekundowe nagrania video. Od października 2016 r. nie można publikować na stronie vine. co (służy ona jedynie do przeglądania już istniejących nagrań) tylko bezpośrednio na Twitterze. Ta krótka forma video była wielokrotnie używana jako narzędzie reklamowe przez wielkie korporacje, więc można dać jej szansę.

 bezpłatna

<https://vine.co/>

Snapchat to mobilny komunikator, dzięki któremu można wysyłać innym jego użytkownikom krótkie, 10-sekundowe nagrania video, które znikają po kilku sekundach od ich obejrzenia. Bardzo popularna metoda komunikacji wśród młodzieży. Aplikacja posiada też opcję zachowania i przechowywania historii nagrań – może być przydatna w wielu projektach.

 bezpłatna

<https://www.snapchat.com/>

Storify to serwis pozwalający tworzyć historie składające się z treści zamieszczonych na innych serwisach takich jak Facebook czy Twitter. Można w nim wyszukać treści związane z konkretnym użytkownikiem, słowem kluczem lub hasztagiem, a następnie przeciągnąć danego posta lub tweeta do naszej historii. Całość można następnie dowolnie edytować, zmieniając kolejność elementów, usuwać je lub dodawać nowe. A opublikowane historie zamieszczać w innych serwisach społecznościowych.

 Wersja podstawowa jest bezpłatna, wersja zaawansowana – Storify 2, jest płatna.

<https://storify.com/>

ScribJab to wielojęzyczne narzędzie, które pozwala tworzyć i przeglądać wirtualne historie w formie ilustrowanych książek w dwóch językach. Mimo że jest to narzędzie zaprojektowane z myślą o młodszych dzieciach, może być bardzo przydatne w pracy z młodzieżą dwujęzyczna. Użytkownik tworzy historię, rysując własne ilustracje i dodaje do niej tekst w dwóch wybranych językach, a następnie nagrywa mówioną wersję tekstu. Dzięki temu można łączyć dwie części czyjejś tożsamości, np. polską z węgierską lub polską z islandzką.

 bezpłatna

<http://www.scribjab.com/>

JibJab to serwis z zabawnymi elektronicznymi kartkami okolicznościowymi, w którym możemy wybrać jeden z wielu dostępnych klipów video, a następnie nałożyć na występujące w nim postaci zdjęcia twarzy swojej lub znajomych. Ciekawa alternatywa dla zwykłych życzeń wysyłanych przez internet.

 odpłatna

<http://www.jibjab.com/ecards>

Lip dub nie jest aplikacja ani serwisem, ale może być użytecznym narzędziem w pracy z młodymi ludźmi. Jest to rodzaj muzycznego video, w którym autorzy nagrania ruszają ustami do słów piosenki podłożonej pod te video. Najczęściej wykonywane w formie jednego długiego ujęcia, w którym pojawiają się kolejni ludzie i „śpiewają” słowa piosenki, podczas gdy kamera wędruje przez różne miejsca w obrębie jakiegoś budynku. Następny krok to podłożenie oryginalnego utworu pod video. Przygotowanie dobrego lip duba wymaga wiele czasu i wysiłku, ale rezultat może być zdumiewający. Wiele instytucji wykorzystywało lip dub jako narzędzie promocji.

 bezpłatna

<https://itunes.apple.com/gb/app/lip-dub-selfie-music-video-maker/id894336493?mt=8>

Kahoot! pozwala na zorganizowanie interaktywnego quizu. Aby to zrobić, wystarczy użyć darmowej gry online pod nazwą Kahoot.it. Jest to narzędzie zaprojektowane z myślą o edukacji. Umożliwia stworzenie interakcji pomiędzy uczestnikami i uczestniczkami a osobą prowadzącą.

 bezpłatna

<https://www.kahoot.it>

Trello to internetowa aplikacja do zarządzania projektami, w której można tworzyć listy zadań w formie tablicy. Na tablicy umieszczamy zadania do wykonania, w trakcie realizacji i już zrealizowane, możemy także przyporządkować konkretne osoby do poszczególnych zadań i dodawać notatki. Bardzo użyteczne narzędzie, jeśli mamy do skoordynowania pracę wielu osób wykonujących różne zadania.

 Wersja podstawowa jest bezpłatna, wersje biznesowe są odpłatne.

<https://trello.com/pricing>

Dropbox to serwis umożliwiający przechowywanie różnego rodzaju plików i udostępnianie ich innym użytkownikom. Można udostępniać pojedynczy plik lub cały folder. Narzędzie przydatne przy większych plikach lub dużej ilości plików, których nie da się przesłać mailem w formie załącznika.

 Wersja podstawowa jest bezpłatna.

Dropbox business jest odpłatny.

<http://www.dropbox.com/>

Prezi to platforma online do tworzenia efektownie wyglądających prezentacji multimedialnych, przy niewielkim nakładzie pracy. W przeciwieństwie do popularnego PowerPointa aplikacja nie korzysta z pojedynczo utworzonych slajdów ustawionych w kolejności, a używa nowatorskiego rozwiązania, które działa na zasadzie mapy myśli.

 W wersji podstawowej bezpłatna.

<https://prezi.com/>

GIF Maker. Cóż może być lepsze od obrazka niż... obrazek, który się rusza? Dzięki GIF Maker można utworzyć krótki, zapętłony klip video (czyli GIF) zaczerpnięty z większego fragmentu, np. popularnego filmu. Jeden dobrze zrobiony GIF może powiedzieć więcej niż tysiąc napisanych słów.

 bezpłatna

<http://gifmaker.me/>

Jak sprawić, żeby projekt się udał?

Partycypacyjne kształtowanie projektu. Jak to się robi?

Polish Cultural Festival Association

Opracowała Joanna Zawadzka

Każda organizacja czy grupa nieformalna, która planuje prowadzić projekty w sposób partycypacyjny, powinna włączyć partycypację w kulturę i strategię organizacji. Dzięki temu każdy z Waszych projektów będzie trafnie odpowiadał na potrzeby młodych ludzi. W tym podrozdziale skupimy się na planowaniu i implementowaniu projektu w sposób partycypacyjny. Rozwiązania, które tu przedstawimy, mogą być modyfikowane na potrzeby Waszych działań.

Planowanie

Poniżej przedstawiamy kilka kluczowych aspektów do rozważenia przy planowaniu projektu. W każdym z nich opinie i udział młodych ludzi powinny być uwzględnione.

- Jasno określone cele i zamierzenia projektu z rozważeniem środków osobowych i materialnych, które macie do dyspozycji.
- Jasno określone oczekiwania wobec tego, na jakim stopniu partycypacji będą prowadzone działania, czyli jakie role uczestnicy będą mieli w projekcie i jakie decyzje będą podejmowane z ich udziałem.
- Określenie, czy i w jakim stopniu możliwe jest osiągnięcie zmiany, która jest celem Waszego projektu.
- Rozważenie, kto będzie zaproszony do udziału

i upewnienie się, że dajecie możliwość włączenia się wszystkim grupom młodych, np. młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, młodzieży z niepełnosprawnościami itp.

- Rozważenie, które metody partycypacji będą najbardziej odpowiednie dla grupy, z którą będziecie współpracować, biorąc pod uwagę cele projektu, dostępne zasoby oraz możliwości uczestników. Warto pomyśleć nad użyciem różnych metod i zapytać młodych ludzi, które z nich najlepiej im odpowiadają.
- Ustalenie zasad współpracy przy uwzględnieniu zgody rodziców i młodych ludzi na udział, jak również zasady poufności.
- Stworzenie zestawu zasad dla uczestników, nazywanie i zakomunikowanie uczestnikom korzyści z wzięcia udziału w projekcie, np. zdobycie kwalifikacji, dyplom uczestnictwa, etc.
- Zaplanowanie, kto z zespołu będzie animatorem czy koordynatorem i upewnienie się, że te osoby mają odpowiednie przeszkolenie.
- Określenie potencjalnych barier w realizacji projektu i obmyślenie sposobu na ich niwelowanie.

Koordinacja

Jest bardzo ważne, aby osoby pracujące bezpośrednio z młodzieżą posiadały umiejętności angażowania jej w projekt, a także zdolność motywowania i wspierania jej do momentu jego zakończenia. W większości organizacji polonijnych będą to wolontariusze z niewielkim doświadczeniem dydaktycznym, ale posiadający inne, poza dydaktyczne umiejętności, wiedzę i doświadczenie, z którego będą mogli skorzystać.

Koniecznym jest natomiast, żeby animatorzy posiadali następujące podstawowe umiejętności i cechy osobowości:

- uważne słuchanie,
- rozwiązywanie problemów,
- skuteczna, niedyskryminująca komunikacja interpersonalna,
- facylitowanie,
- poczucie humoru,
- energia,
- entuzjizm,
- postawa zrozumienia.

Ktokolwiek podejmie się zadania koordynacji, musi pamiętać, że jego rola będzie polegała na wyzwoleniu potencjału młodych ludzi, a nie na narzucaniu im swoich pomysłów i ambicji. Animatorzy pełnią ważną rolę w zarządzaniu projektem, a także w wyznaczaniu granic i zasad współpracy podczas trwania projektu.

Przyjrzyjmy się teraz dokładniej roli prowadzącego projekt. Jako osoby kierujące inicjatywą weźmiecie na siebie różnorodne zadania. Waszą rolę określają trzy różne zadania główne, którym będziecie musieli sprostać:

- **Kierowanie.** Jako koordynatorzy projektu to właśnie Wy nadajecie mu kierunek, podejmujecie samodzielne decyzje, motywujecie innych, tworzycie struktury komunikacji i moderujecie.
- **Organizacja.** Jako menedżerowie zapewniamy jakość, udostępniamy zasoby, zarządzamy konfliktami.
- **Towarzyszenie.** Jako trenerzy wspieracie

uczestników, umożliwiacie im partycypację, stoicie u ich boku w trakcie poszukiwania rozwiązań – towarzyszyście im w tym procesie.

Jako koordynatorzy wszystkie te trzy role będziecie pełnić jednocześnie. Wasza uwaga zostanie zatem skierowana na różne rzeczy. Jeśli będziecie regularnie sprawdzać, w którym miejscu i w jakiej roli jesteście potrzebni, i jeśli będziecie sprawnie koordynować działania grupy, projekt ma duże szanse na powodzenie. Nie zawsze będzie łatwo pogodzić ze sobą wszystkie role.

Czasami, jako osoby kierujące, będziecie zmuszeni – mimo założeń partycypacji – podjąć pewne decyzje zupełnie sami, bez wcześniejszej zgody całej grupy. W innych sytuacjach natomiast ważne będzie wejście w rolę towarzysza. W tej roli powinniście jednak moderować proces podejmowania decyzji. Jest to konieczne, żeby później wszyscy mogli się identyfikować z efektami pracy i byli z nich zadowoleni. Oczywiście, nawet jeśli projekt jest w maksymalnym stopniu partycypacyjny, możecie w trakcie dyskusji nad przedsięwzięciem lub już podczas jego realizacji wejść na chwilę w rolę koordynatora i wyrazić własne uwagi dotyczące zaproponowanych działań. Dysponujecie bowiem większą wiedzą na temat pracy projektowej. Ostateczną decyzję należy jednak podjąć wspólnie. Ma ona być nie tylko zgodna z wytycznymi prowadzonego projektu, ale też zaakceptowana przez wszystkich współpracowników czy uczestników.

Co jest niezbędne, aby zrealizować projekt w sposób partycypacyjny?:

- Zaangażowanie podczas całego projektu zarówno ze strony młodych ludzi, którzy będą brali w nim udział, jak i pracowników oraz zarządu organizacji, który będzie odpowiedzialny za pozyskanie funduszy.
- Zaangażowanie wszystkich uczestników na etapie wyciągania wniosków z rezultatów projektu.
- Szkolenie pracowników i uczestników nt. podstaw partycypacji, które będzie prowadziło do zrozumienia przez nich, na czym polega ona w praktyce. Bieżące wsparcie w tym zakresie na etapie wdrażania projektu.
- Czas na każdym etapie projektu: planowania i przygotowania projektu, pracy z młodymi ludźmi podczas formalnych spotkań projektowych i pomiędzy nimi, oraz czas na zarządzanie i ewaluację.
- Pieniądze na: zwrot (przynajmniej) kosztów dojazdu na zajęcia, wynajem sali, materiały, napoje, poczęstunek, etc.
- Harmonogram, czyli jasno i realistycznie określone ramy czasowe projektu z uwzględnieniem świąt, wakacji i innych zobowiązań, które mogą mieć młodzi ludzie.
- Informacja zwrotna dla każdej osoby biorącej udział w projekcie, najlepiej przekazywana przy udziale zarządu i koordynatora.
- Sprzęt. W zależności od potrzeb warto inwestować w taki, które będzie atrakcyjny dla odbiorców projektu. Np. iPad, komputery czy profesjonalny sprzęt fotograficzny, których młodzież będzie z przyjemnością używać.

Ewaluacja

Monitorowanie i ewaluacja jest niezbędnym elementem dobrej współpracy z młodymi ludźmi. Nie istnieje uniwersalna recepta, która zagwarantuje ich zaangażowanie i partycypację w Waszych projektach. Organizacje polonijne działają często „od projektu do projektu”, a **w szybko zmieniającej się rzeczywistości potrzeby i preferencje młodych ludzi także ulegają modyfikacjom.** Dlatego konieczna jest ciągła ewaluacja i monitorowanie efektywności naszych działań pod kątem potrzeb młodzieży, z którą pracujemy. Utrata zainteresowania projektem może zdarzyć się na każdym jego etapie, a nawet najbardziej zgrana i zmotywowana grupa może się rozpaść, jeśli jej potrzeby nie będą spełnione. Warto zatem poświęcić trochę czasu podczas każdego spotkania, aby wysłuchać opinii grupy na temat kierunku dalszych działań. Zanim jednak młodzi ludzie odważą się na wyrażanie krytyki, muszą uzyskać pewność, że organizacja jest otwarta na wysłuchanie nie tylko pozytywnych, ale też negatywnych komentarzy. Warto zorganizować spotkanie ewaluacyjne z udziałem wszystkich członków grupy przynajmniej raz w roku, a do jego przeprowadzenia zaprosić doświadczoną i neutralną dla organizacji osobę.

Ćwiczenie „Czy jest z nami progres?”

Zapraszamy Was do bardzo prostego ćwiczenia, które pomoże Wam zbadać poziom wzrostu kompetencji, jakich nabyła młodzież w projekcie. Jak najbardziej możecie myśleć tu o innych kompetencjach, które bardziej odpowiadają Waszemu projektowi czy organizacji. To ćwiczenie można wykonać na początku i na końcu działań. Porównując te momenty, zbadacie, czy projekt przyczynił się do wzrostu kompetencji młodych ludzi i w jakim stopniu. Uczestnikom z kolei ćwiczenie może pomóc w uzmysłowieniu sobie swoich osiągnięć i potrzeb rozwojowych.

Materiały: arkusze z wydrukowaną listą kompetencji, koperty, długopisy, piłeczka

Jak to zrobić?

Na początku wyjaśnij uczestnikom cel zadania i rozdaj długopisy oraz arkusze z wydrukowaną listą kompetencji. Na tym etapie nie wspominaj, że podobne ćwiczenie przeprowadzicie też na końcu projektu. Uczestnicy mają 15 minut na zapoznanie się z materiałem i zaznaczenie na skali swojego poziomu poszczególnych kompetencji. Warto ich poinformować, że bardzo ważne jest, aby jak najtrafniej, tzn. zgodnie z prawdą, oznaczyli swój poziom kompetencji na skali. Następnie poproś uczestników o wybranie trzech kompetencji, na których rozwoju im najbardziej zależy.

W tym momencie prowadzący przekazuje piłeczkę jednemu z uczestników, który ma za zadanie opowiedzieć o swoich trzech, wybranych kompetencjach w czasie nie dłuższym niż

20 sekund. Uczestnicy przekazują ją sobie aż do momentu, gdy wypowiedzą się wszyscy. Na końcu każdy otrzymuje kopertę, na której pisze swoje imię i nazwisko, i wkłada do niej wypełniony arkusz, który trzeba przechować do końca projektu. Dla koordynatora odpowiedzi w rubryce „Moje oczekiwania wobec projektu” będą cenną wskazówką w rozdzielaniu projektowych zadań z uwzględnieniem celów i ambicji uczestników.

Po zakończeniu projektu rozdajemy jeszcze raz arkusze z kompetencjami, a o odpowiedzi prosimy tylko w rubryce „Gdzie jestem teraz?”. Następnie, po 15 minutach, rozdajemy uczestnikom koperty z arkuszami, które wypełniali na początku i w sposób opisany powyżej (zaznaczenie na skali, potem runda z piłeczką) prosimy o przedstawienie trzech kompetencji, które udało się uczestnikom rozwinąć. Uwaga! Mogą to być zupełnie inne kompetencje, niż się te, których uczestnicy spodziewali się na początku! Można jeszcze na koniec poprosić ich o informację zwrotną, czy nauczyli się lub dowiedzieli czegoś nowego podczas projektu, czego nie ma na liście.

Wszystkie zebrane informacje można opracować w formie raportu, który może być pomocny w przyszłej pracy.

Czas: 2 sesje x 1 godzina
Uczestnicy: grupa młodych ludzi, z którymi pracujecie

Co mi się udało osiągnąć	Gdzie jestem teraz? Skala od 1 do 10	Moje oczekiwania wobec projektu? Skala od 1 do 10
Odpowiedzialność za zadania, do których się zobowiązałam/zobowiązałem		
Słuchanie innych ze zrozumieniem i otwartością		
Otwartość na podejmowanie ryzyka		
Przestrzeganie norm obowiązujących w zespole		
Zauważanie i docenianie potencjału innych zespołu		
Znajomość nowych narzędzi przydatnych w działaniach społecznych (np. teatr, fotografia, teledysk, animacja, film)		
Dbłość o relacje w zespole		
Kreatywność		
Dostrzeganie i rozumienie różnych punktów widzenia		
Zaangażowanie w działania na rzecz innych i otoczenia, chęć konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym		
Poczucie sprawstwa (mogę zrobić to, co zaplanuję; mam wpływ).		
Komunikowanie się z instytucjami i osobami dorosłymi		
Wyrażanie własnych poglądów, potrzeb, emocji w sposób otwarty, przy zachowaniu szacunku wobec innych		
Wykorzystanie narzędzi komunikacji interpersonalnej, takich jak: zadawanie pytań, dawanie informacji zwrotnych czy dopytywanie, kiedy nie ma się pewności, czy dobrze rozumie się wypowiedź nadawcy		

Odwaga występowania na forum grupy, np. mówienia o własnych pomysłach	
Efektywne zarządzanie swoimi zadaniami w czasie (np. określanie priorytetów)	
Wymyślanie nowych pomysłów i wprowadzanie ich w życie (innowacyjność)	
Wyrażanie się w sposób precyzyjny, zwięzły i zrozumiały dla innych	
Znajomość metody projektowej i umiejętność zastosowania jej w praktyce	
Promowanie inicjatyw i/lub projektów	
Poznajowanie i wykorzystywanie nowych rzeczy (np. nowych technologii, mediów społecznościowych)	
Wiedza o tym, jak wyznaczać cel pracy zespołu nad inicjatywą	
Znajomość swojego stylu uczenia się	
Ujawnianie swojego potencjału w pracy w grupie	
Wychodzenie z inicjatywą działań	
Sprawne organizowanie procesu uczenia dla zwiększenia jego efektywności	
Znajomość sposobów pozyskiwania środków na działania w środowisku lokalnym (np. darowizny, sponsoring, granty, dotacje)	

Metodyczne know-how dla pracowników młodzieżowych

Do osiągnięcia prawdziwej partycypacji uczestników w pracy nad projektem konieczne jest właściwe nastawienie oraz nieco metodycznego know-how. Poniżej prezentujemy elementy, które są istotne w partycypacyjnej realizacji projektów:

Zapewnienie prawa do informacji

Upewnijcie się, że każdy z członków zespołu otrzymał wszystkie informacje konieczne do tego, by właściwie zrozumieć zadanie. Dajcie im wystarczająco dużo swobody, by mogli zająć własne stanowisko w tej konkretnej sprawie, wypowiedzieć się oraz rozpocząć działanie lub też go zaniechać.

Docenianie pomysłów

Wykażcie szacunek wobec pomysłów zgłaszanych przez uczestników i zapewnijcie ich o tym, że są one cenne. Tylko gdy wszyscy poczują, że ich pomysły są traktowane z należytą uwagą, grupa zostanie zmotywowana do pełnego udziału w projekcie. Szacunek wobec pomysłów zgłaszanych przez wszystkich uczestników zaprowadzi zespół na „ścieżkę wspólnego decydowania”. Gdy młodzież poczuje się doceniona przez Was i całą Waszą grupę, nabierze też odwagi, by wziąć udział w projekcie.

Wyrażanie uznania

Dajcie członkom zespołu wyraźny feedback, jeżeli coś w ich pracy się Wam spodoba, ponieważ pozytywne uwagi wspierają partycypację i tworzą ducha współpracy.

Dostrzeganie w uczestnikach ekspertów

Wykorzystajcie również pośrednie formy uznania, prosząc młodzież o pomoc w sprawach, z którymi sami sobie nie poradzicie lub też w których to oni będą od Was lepsi. Włączcie ich w planowanie, w podejmowanie decyzji oraz wdrażanie ich w taki sposób, by głos młodych naprawdę się liczył. Pytajcie ich o radę.

Zadawanie pytań zamiast dyktowania

Żeby we właściwy sposób wykorzystać pomysły i potencjał uczestników wchodzących w skład zespołu, należy zadawać pytania tego rodzaju: „Jak możecie zrealizować te pomysły?”, „Co może Wam w tym pomóc?”, „Kogo jeszcze należałoby włączyć do tego procesu?” itp. Takie pytania zaprowadzą Was dalej niż podawanie uczestnikom gotowych odpowiedzi lub też pytania, na które można odpowiedzieć jedynie „tak” lub „nie”.

Tworzenie podstaw dla fair play

Wszyscy członkowie zespołu od początku powinni znać i akceptować reguły obowiązujące w pracy na projektem. Dzięki temu można zapobiec ewentualnym konfliktom w grupie.

Fair play w praktyce

Prawdziwa partycypacja istnieje tylko tam, gdzie panuje sprawiedliwość. Warto więc, abyście uświadomili sobie, że wchodzicie w rolę rozjemcy, przejmując tym samym odpowiedzialność za rozwiązywanie konfliktów. Waszym celem jest zadbanie o bezproblemowy przebieg pracy nad inicjatywą. To Wy zdecydujecie, kiedy rozpoczną się i kiedy skończą poszczególne etapy realizacji projektu, oraz o przerwach między nimi. Interweniujcie tam, gdzie naruszone mogą zostać reguły gry oraz przypominajcie uczestnikom, że powinni trzymać się obowiązujących porozumień.

Zapobieganie przemocy

Realizacja projektu partycypacyjnego zakłada współpracę wykluczającą stosowanie przemocy. Wyraźnie zaznaczcie, że będziecie odrzucali każdą formę przemocy, zarówno fizycznej, jak i psychicznej. Pod pojęciem przemocy psychicznej należy rozumieć również takie sytuacje, gdy młodzi wzajemnie się ośmieszają, atakują werbalnie ze względu na wyrażane poglądy lub też obrażają innych. W takich chwilach należy interweniować, tak, by każdy uczestnik uświadomił sobie, że nie będziecie tolerować zachowań opartych na przemocy.

Pozwólcie działać

Jak najczęściej dawajcie zespołowi szansę na samodzielne podjęcie decyzji, ale nie pozostawiajcie go przy tym w osamotnieniu. W podejściu partycypacyjnym ważne jest zarządzanie procesami decyzyjnymi w sposób, który umożliwi podjęcie decyzji właśnie przez uczestników. Pomóżcie grupie we wspólnym określeniu, jak będą wyglądać takie procesy, i zadbajcie o to, by członkowie zespołu stosowali się do wcześniejszych ustaleń.

Poszukiwanie konsensusu

Gdy w grupie dojdzie do dyskusji i pojawi się różnica zdań co do realizacji projektu, unikajcie głosowań większościowych, bowiem prowadzą one do tego, że zawsze będą zwycięzcy i zwyciężeni. W konsekwencji tylko część uczestników poczuje, że ich potrzeby są w pełni zaspokojone, podczas gdy pozostali będą zmuszeni całkowicie zrezygnować ze swoich pomysłów. O wiele bardziej wskazana byłaby metoda postępowania oparta na kompromisie, która zakłada nie to, że pojedyncze osoby zrealizują swoje pomysły, ale że wszyscy zrobią krok w kierunku stanowiska wspólnego dla całej grupy. Czasami będzie to dość czasochłonne i stresujące, ale w dużej mierze pozwoli uniknąć niezadowolenia wewnątrz zespołu.

Przestrzeń dla wszystkich

Pozwólcie wypowiedzieć się nie tylko osobom dominującym w grupie, lecz także tym cichszym

Włączenie wszystkich zainteresowanych

Pamiętajcie, by na początku włączyć w działania wszystkie osoby, których będzie dotyczyć projekt. Spróbujcie przy tym przewidzieć interesy poszczególnych grup. W ten sposób uda się Wam zbudować z nimi porozumienie i tym samym umocnić własną pozycję negocjacyjną. Następnie wraz ze swoim zespołem zastanówcie się, czym można przekonać konkretną grupę do Wazszego projektu.

Docenienie doświadczenia

Co pewien czas wskazane jest dokonywanie oceny tego, w jaki sposób zespół odbiera pracę nad projektem. Zbierajcie uwagi członków grupy i, po dokonaniu właściwej oceny tych uwag, dostosujcie swoje działania do zgłoszonych przez uczestników postulatów. Poprzez wprowadzenie pytań wartościujących można np. uzyskać informacje o tym, na ile uczestnicy są w danym momencie zadowoleni z roli odgrywanej przy realizacji projektu oraz co mogłoby im przynieść jeszcze więcej satysfakcji.¹⁹

19 <https://www.goethe.de/resources/files/pdf94>

Katalog aktywnych metod pracy z młodzieżą

Katalog aktywnych metod pracy z młodzieżą

Katalog metod to zbiór pomysłów na działania społeczno-kulturalne, które zostały wykorzystane przez organizacje polonijne z różnych krajów Unii Europejskiej. Niektóre z nich poznaliśmy podczas szkolenia dotyczącego metod pracy z młodzieżą w ramach projektu „Liderzy w organizacji mniejszościowej” i następnie przetestowaliśmy w naszych społecznościach lokalnych.

Zrealizowane pomysły opisaliśmy w prosty i przejrzysty sposób, aby było Wam łatwo z nich korzystać. Podzieliliśmy je także na cztery kategorie:

- **Start-up** – pomysły przydatne dla organizacji, które dopiero zaczynają swoją przygodę w pracy z młodzieżą.
- **Kreatywne** – metody, w których do angażowania młodych ludzi wykorzystane zostały różne formy sztuki.
- **Outdoor** – pomysły na działania prowadzone na świeżym powietrzu.
- **Pro** – metody, których wykorzystanie wymaga większego doświadczenia i osób posiadających warsztat pracy z młodzieżą.

Start-up

Mapa Empatii – kreatywna metoda partycypacyjnego planowania projektów /

Polish Cultural Festival Association

Mapa Empatii to metoda, która pozwala na partycypacyjne tworzenie projektów w graficzny sposób. Poprzez analizę potrzeb młodych osób umożliwia zrozumienie ich oczekiwań wobec planowanych przez organizację projektów.

Mapa Empatii przypomina grę, w której młodzież losuje scenariusze i interpretuje historię, przy pomocy przygotowanych materiałów, w czterech aspektach: 1. Myśli i uczucia, 2. Wyrażane opinie i zachowania, 3. Obawy, 4. Aspiracje. Po pracy grupowej konieczne jest, aby jej efekty zaprezentowane i omówione zostały na forum. Aby praca grupowa miała więcej dynamiki, można użyć dużych kart papieru.

Ważne Przygotowane scenariusze mogą dotyczyć spraw, które interesują Twoją organizację.

Na przykład, jeśli chcecie dowiedzieć się więcej na temat sytuacji młodych matek i ich dostępu do oferty wolontariatu w organizacji kulturalnej, scenariusz może brzmieć następująco:

Ania ma 19 lat i urodziła swojego syna

Patryka rok temu. Ania postanowiła wybrać się z nim na spotkanie do centrum kultury, żeby dowiedzieć się, czy istnieje możliwość wolontariatu dla osób z małymi dziećmi. Właśnie jest na pierwszym spotkaniu.

Szczegółowy plan działania:

Wybierz temat, jaki Was interesuje i przygotuj scenariusze. Opisz sytuację w faktach bez detali, które będziecie używać podczas ćwiczenia. Sprawdzoną formą jest napisanie historii na małych karteczkach i włożenie ich do słoika lub kapelusza, z którego młodzi mogą wylosować scenariusz.

Przygotuj duże plansze podzielone na cztery części: 1. Myśli i uczucia, 2. Wyrażane opinie i zachowania, 3. Obawy, 4. Aspiracje.

Po wstępnym zapoznaniu się uczestników przedstaw ideę spotkania i podziel grupę na zespoły. Zasugeruj uczestnikom, aby popracowali w zespole z osobami, których jeszcze nie znają.

Przedstaw plansze „Mapy empatii”, omawiając dokładnie instrukcję zadania oraz określ czas na jego wykonanie. Może to być od 20 do nawet 45 minut.

Daj zespołom możliwość wylosowania historii i pozwól im wypełnić ich mapy. Warto, abyś w czasie pracy grup

„podśłuchiwał” ich rozmowy i w razie potrzeby zadawał pomocnicze pytania, podpowiadał różne pomysły, które uwolnią twórcze myślenie. Po upływie ustalonego czasu każdy zespół prezentuje swoje „Mapy empatii”.

Kolejny element spotkania to wymiana plansz. Po zamianie każdy zespół losuje dwa numerki (numery od 1 do 4). Dwa z nich odpowiadają sekcjom z map

(czyli: 1. Myśli i uczucia, 2. Wyrażane opinie i zachowania, 3. Obawy, 4. Aspiracje). Zadaniem grup jest poszukanie rozwiązań. Grupy odnoszą się do wylosowanych numerów i odczuć zannotowanych na mapie przez uczestników z drugiego zespołu. Czas na wykonanie tego zadania to około 15 minut. Po jego upływie rozwiązania prezentowane i omawiane są na forum.

Cel wykorzystania metody	integracja, komunikacja, praca w zespole, eksperyment, kreatywność, rozwiązywanie problemów, uważne słuchanie
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	analiza uczuć, empatia, możliwość rozwiązywania problemów, innowacyjne rozwiązywanie trudnych sytuacji, projekcja marzeń
Ilość uczestników	6–20
Wiek uczestników	15–25
Zasoby ludzkie	1 osoba do przeprowadzenia warsztatów
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala z krzesłami
Czas potrzebny na przygotowanie	2 dni
Czas potrzebny na ewaluację	1 dzień
Narzędzia i materiały	duże plansze, flamastry, kości do gry lub karteczki z numerami, słoiki (lub inne pojemniki)
Czynniki ryzyka	Trudne scenariusze mogą mieć negatywny wpływ na emocje uczestników.
Potrzebne do organizacji spotkania	sala na około 3 godziny

Spotkania Otwarte – metoda nieformalnego przybliżenia pracy organizacji oraz aktywnych obchodów polskich świąt

Polonia Nova

Spotkania te mają na celu przejście ze świata wirtualnego w działalność organizacji w świat realny, a tym samym stworzenie szansy na fizyczne spotkanie członków organizacji, osób z nią współpracujących i wszelkich zainteresowanych zarówno jej działalnością, jak i tych, którzy poszukują towarzystwa. Celem spotkań jest też prezentowanie konkretnych form obchodów polskich dni świątecznych zainteresowanym rodowitym mieszkańcom kraju, do którego wyemigrowali Polacy, oraz innym imigrantom. Spotkania mogą posłużyć do poznania lokalnej grupy polonijnej, jak i stanowić stały element kalendarza organizacji o funkcji zapraszania do współpracy nowych członków. Rekomendujemy, aby spotkania miały charakter nieformalny. Mogą być organizowane spontaniczne, jak i być planowane z dużym wyprzedzeniem.

Przygotowanie spotkania:

Wybierz najbliższą okoliczność związaną z polską tradycją, np. tłusty czwartek, Wielkanoc, 3 maja.

Wybierz formę, która wydaje Ci się najciekawsza, np. w tłusty czwartek spotkanie może się odbyć w kawiarni, w której można kupić pączki lub smażyć je całą grupą.

Wypromuj spotkanie na swoim fanpage’u, w mediach.

Ważne Podczas spotkania warto zrobić kilka zdjęć i wrzucić je w trakcie jego trwania na stronę wydarzenia lub fanpage na profilu społecznościowym.

Cel wykorzystania metody	przejście z rzeczywistości wirtualnej do reala, spotkanie na żywo, integracja, edukacja kulturalna, podtrzymywanie tradycji, headhunting
Ilość uczestników	3+
Wiek uczestników	dowolny
Zasoby ludzkie	przynajmniej 2 osoby z organizacji
Miejsce do przeprowadzenia projektu	W zależności od wydarzenia i zasięgu spotkania – sala, kawiarnia, outdoor, etc.
Czas potrzebny na przygotowanie	więcej niż 1 godzina
Czas potrzebny na ewaluację	na bieżąco podczas spotkań
Narzędzia i materiały	Facebook, telefon z aparatem, inne media społecznościowe

Uniwersytet Otwarty – metoda wykładu, dyskusji plenarnej i dyskusji nieformalnej

Polonia Nova

Głównym celem **Uniwersytetu Otwartego** jest edukacja pozaformalna realizowana poprzez wykłady, seminaria i dyskusje na wybrane tematy. Celem tej metody jest zdobywanie wiedzy przez uczestników oraz dawanie im przestrzeni do dyskusji na różne tematy.

Przykład: projekt Uniwersytet Otwarty realizowany był m.in. na Węgrzech, www.polonianova.hu/?page_id=22

- Organizacja roku akademickiego na Uniwersytecie Otwartym krok po kroku:
- Wybierz tematy/zagadnienia, które chcesz poruszyć w planowanym roku akademickim. Dobrą metodą jest poproszenie o polecenie wykładów/wykładowców przez dotychczasowych uczestników wykładów. Może pamiętać oni ciekawych nauczycieli ze swoich czasów studenckich? Może mają takiego wśród znajomych, krewnych? Jest to też dobry sposób, by sprawić, aby odbiorcy wykładów stali się twórcami programu.
 - Skontaktuj się z wybranymi wykładowcami w celu potwierdzenia przynajmniej 5 pierwszych wykładów.

- Uzgodnij z prowadzącymi daty wykładów.
- Zorganizuj dojazd wykładowców, zarezerwuj pokoje hotelowe.
- Zarezerwuj salę wykładową (np. na miejscowym uniwersytecie).
- Promuj wykłady.
- Koordinuj wykład zaplanowany w danym miesiącu.
- Koordinuj dyskusję po wykładzie. Im bardziej kontrowersyjny czy aktualny temat wykładu, tym ciekawsza dyskusja.

Dyskusja plenarna to swobodna dyskusja kilkunastu lub kilkudziesięciu osób (najlepiej do 20 osób), w której osoba prowadząca (moderator) odgrywa znaczącą rolę. Czas trwania debaty to ok. 45 minut. Do głównych zadań moderatora należy:

- otwarcie dyskusji,
- prezentacja tematu (zwykle związanego z prowadzonym wcześniej wykładem),
- przedstawienie planu debaty,
- zachęcanie do zabierania głosu,
- rozwijanie wątków dyskusji poprzez odpowiednie pytania,
- udzielanie uczestnikom głosu (w tym celu musi pilnować kolejności zgłoszeń osób chcących zabrać głos),
- kontrolowanie czasu wypowiedzi,
- czuwanie nad ogólną atmosferą

- i przypominanie o kulturze dyskusyjnej,
- wyznaczanie kolejnych etapów dyskusji,
- podsumowanie kolejnych etapów czy nowych wątków wprowadzonych do debaty,
- podsumowanie końcowe.

Dyskusja nieformalna przypomina rozmowę wielu stron, prowadzący rozpoczyna dyskusję, ale nie bierze w niej aktywnego udziału (jeśli jest taka potrzeba, interweniuje). Dokonuje podsumowania debaty.

Cel wykorzystania metody	edukacja, popularyzacja debaty jako formy dydaktycznej i integracyjnej
Ilość uczestników	dowolna
Wiek uczestników	15+
Zasoby ludzkie	min. 3 osoby – koordynator projektu, wykładowca, moderator
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala wykładowa wyposażona w krzesła, tablicę i projektor
Czas potrzebny na przygotowanie	1 miesiąc (jednakże wykładowcy są zapraszani z półrocznych bądź rocznym wyprzedzeniem)
Czas potrzebny na ewaluację	1 tydzień
Narzędzia i materiały	komputer, projektor, tablica, sala wykładowa
Czynniki ryzyka	niskie umiejętności atrakcyjnego prezentowania swojej wiedzy przez wykładowców; brak chętnych do udziału w dyskusji
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	umiejętność debatowania i wystąpień publicznych

Laboratorium pomysłów i dobrych rad – metoda warsztatowa i burzy mózgów

Polonia Nova

Laboratorium pomysłów i dobrych rad to metoda, która pozwala zaangażować młodych ludzi w podnoszenie standardów działania organizacji, jak również w realizację jej projektów. Dokonuje się to poprzez wykorzystanie umiejętności i wiedzy jednostek, jak i potencjału całej grupy. Przeprowadzona wśród uczestników analiza potrzeb i oczekiwań wobec organizacji pozwala skutecznie jej działania. Wspólne wypracowanie rozwiązań dla problemów, z jakimi rzeczywiście mierzy się organizacja (np. nieskuteczny marketing i promocja działań wśród młodych ludzi), umożliwia efektywne wprowadzenie zmian. Metoda ta może też być pomocna w rekrutacji wolontariuszy lub tworzeniu grupy doradców lub konsultantów, którzy w przyszłości mogą służyć radą i pomysłami przy realizacji kolejnych projektów skierowanych do młodych.

Ważne Warsztaty mogą zostać przeprowadzone przez członków/pracowników organizacji lub ekspertów i profesjonalnych trenerów spoza organizacji.

Szczegółowy plan działania:

1. Wybierz problemy/zagadnienia, które chcesz omówić z uczestnikami warsztatów.
2. Opracuj ćwiczenia, które młodzież ma wykonać w celu znalezienia rozwiązań istniejących problemów.

Poniżej podajemy przykład przebiegu warsztatów z zadaniami służącymi analizie potrzeb młodych ludzi w organizacji oraz uskutecznieniu marketingu wydarzeń skierowanych do młodzieży.

1. W kilku słowach zaprezentuj swoją organizację. Wyjaśnij, czemu mają służyć warsztaty, poproś, by prowadzący i uczestnicy przedstawili się, a także powiedzieli, dlaczego zdecydowali się na udział w warsztatach i czego od nich oczekują.
2. Poproś uczestników, by w parach, na samoprzylepnych kartkach wypisali swoje oczekiwania wobec organizacji pracującej z młodzieżą.
3. Zaproś ich, aby na wcześniej przygotowanym plakacie (np. z sylwetką młodego człowieka) przykleili swoje propozycje i krótko je omówili.
4. Poproś uczestników, żeby podzieliли pomysły umieszczone na plakacie od najbardziej do najmniej ważnych. W ten sposób powstanie mapa oczekiwań młodzieży z uwzględnieniem ich ważności.

5. Poproś uczestników, żeby w oparciu o stworzone materiały zaproponowali wydarzenia, kampanie, projekty, które odpowiadają potrzebom młodych ludzi.
6. W formie 15-minutowej prezentacji zapoznaj uczestników z podstawowymi pojęciami z dziedziny marketingu i narzędziami wykorzystywanymi do promocji projektów.
7. Podziel uczestników na 2 grupy. Poproś ich o wybranie 2 projektów spośród tych, które wcześniej proponowali, i opracowanie na kartkach strategii promocyjnej dla tych projektów. Uczestnicy powinni posiłkować się wiedzą przekazaną podczas prezentacji.
8. Zaprojektujcie w 2 grupach ulotki promujące Waszą organizację, która przyciągnie uwagę młodych. Przygotuj dla uczestników papier, flamastry, wydruki z opisem organizacji, dotychczas realizowanych projektów, zdjęć z wydarzeń, loga itd. Uczestnicy powinni pomyśleć nie tylko nad treścią ulotki, ale także nad jej formą.
9. Prezentacja ulotek pozostałym uczestnikom i uzasadnienie jej projektu.
10. Dokonaj podsumowania warsztatów, poproś o ich ewaluację w formie ustnej lub pisemnej. Zapytaj uczestników o chęci włączenia się w działania

organizacji i zakres ich ewentualnej pomocy. Dla niektórych osób, zwłaszcza takich, którym organizacja nie jest dobrze znana, może być za wcześnie, aby zadeklarować swój wolontariat. Dlatego warto ich zapytać o to kilka dni po warsztatach wraz z wysłanym podziękowaniem za udział w warsztacie. Przy okazji można zaproponować konkretne zadania i projekty, w realizacji których organizacja potrzebuje pomocy.

Cel wykorzystania metody	edukacja, aktywizacja, integracja, komunikacja, praca grupowa, kreatywność, rozwiązywanie problemów, konsultacje społeczne
Ilość uczestników	8-20
Wiek uczestników	16-35
Zasoby ludzkie	1 koordynator projektu, 1-2 osoby prowadzące warsztaty
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala z krzesłkami i stolikami
Czas potrzebny na przygotowanie	1 miesiąc
Czas potrzebny na ewaluację	1 tydzień
Narzędzia i materiały	komputer, projektor, tablica, sala warsztatowa, materiały plastyczne, wydruki dotyczące organizacji
Czynniki ryzyka	Koszt zajęć: jeśli organizacja zdecyduje się na warsztaty prowadzone przez trenerów spoza swoich szeregów, musi liczyć się z dość wysokimi kosztami.
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	Młodzież uzyska konkretną wiedzę na temat działania organizacji, marketingu i promocji projektów młodzieżowych, zarządzania organizacją pozarządową, zarządzania projektem.

Kreatywne

„Opowiedz mu o Szkocji, list do Misia Wojtka” – metoda na przeprowadzanie konkursu literackiego

Polish Cultural Festival Association

Konkurs literacki to metoda na doskonalenie u młodych ludzi zdolności językowych, a w szczególności umiejętności pisania w języku polskim. Równocześnie (jeśli taki będziesz mieć cel) może im służyć do zdobycia wiedzy np. na temat historii Polski. W Szkocji metoda ta została wykorzystana przy organizacji konkursu „Opowiedz mu o Szkocji, list do Misia Wojtka”, w trakcie którego uczestniczki i uczestnicy zdobywali wiedzę na temat historii polskich żołnierzy w powojennej Szkocji. Do konkursu zaproszeni zostali uczniowie szkół podstawowych i średnich, których zadaniem było napisanie listu do Wojtka, który opowiadałby o ich życiu w Szkocji.

Przygotowując swój konkurs pamiętaj, że jego tematy mogą być różne, ale powinny stanowić wyzwanie bądź inspirację dla młodych ludzi. Prace konkursowe powinny być zaprezentowane jak najszerszej publiczności. Wystawa, publikacja książkowa bądź online to tylko kilka

przykładów upowszechniania prac konkursowych.

Szczegółowy plan działania

1. Zdecyduj o temacie konkursu.
2. Zaproś do współpracy lokalne placówki edukacyjne, aby wspólnie z doświadczoną kadra nauczycielską opracować temat i zasady konkursu.
3. Zdecyduj o formie literackiej, może to być np. krótka historia, list, książka lub komiks.
4. Zaangażuj sponsorów, pozyskaj atrakcyjne nagrody.
5. Znajdź jurorów konkursu. Mogą to być np. pisarze, dziennikarze, blogerzy, aktywiści czy ilustratorzy.
6. Przygotuj jasne zasady uczestnictwa w konkursie, zawierające następujące informacje: dopuszczalne formy literackie, długość tekstu, ostatni termin przyjmowania zgłoszeń konkursowych, zgoda na publikację prac konkursowych.
7. Roześlij informacje o konkursie. Aby trafić do jak najszerszej grupy odbiorców, włącz w akcję promocyjną lokalne placówki kulturalne, organizacje polonijne, placówki dyplomatyczne, lokalne media polonijne i media społecznościowe.

8. Pozbieraj zgłoszenia konkursowe i podziel je według grup wiekowych.
9. Przygotuj kryteria oceny dla jurorów. Pamiętaj o usunięciu danych osobowych w celu zapewnienia uczestnikom konkursu anonimowość.
10. Konieczne jest spotkanie jurorów w celu przedyskutowania wyników konkursu.
11. Ogłoś wyniki konkursu. Skontaktuj się ze zwycięzcami i zorganizuj ceremonię wręczenia nagród lub wyślij nagrody pocztą. Wyślij oficjalne podziękowanie wszystkim uczestnikom konkursu.

Cel wykorzystania metody	edukacja, promocja języka i kultury polskiej, zwiększenie partycypacji, polepszenie umiejętności językowych
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	pisanie w języku polskim, komunikowanie się z instytucjami i osobami dorosłymi
Ilość uczestników	dowolna
Wiek uczestników	6-17
Zasoby ludzkie	2 osoby do prowadzenia projektu
Miejsce przeprowadzenia projektu	online
Czas potrzebny na przygotowanie	2 miesiące
Czas potrzebny na ewaluację	2 tygodnie
Narzędzia i materiały	komputer z dostępem do internetu, papier i przybory do pisania, drukarka
Czynniki ryzyka	brak zainteresowania konkursem, brak ciekawych prac

Warsztaty kreatywności – metoda warsztatowa wykorzystująca kreatywne techniki pracy i rozwijania kompetencji

Polonia Nova

Metoda ma na celu integrację zespołu, polepszenie komunikacji w nim, pobudzenie jego kreatywności i innowacyjności oraz poprawienie dynamiki pracy. Poniżej przedstawiamy kilka form do wykorzystania w trakcie **warsztatów kreatywności**.

6 kapeluszy myślowych de Bono.

Ćwiczenie służy do analizy sytuacji i zasobów zespołu, pozwala w twórczy sposób podejść do rozwiązywania problemów, uporządkować myśli i zwiększyć efektywność działania. Wskazuje sześć różnych postaw i stron, z jakich można dany problem postrzegać. Pozwala na stworzenie mentalnej mapy myśli, ogranicza dyskusję czy walkę na argumenty, ułatwia ukierunkowanie uwagi na konkretny sposób myślenia. Polega na wcieleniu się w konkretną rolę (np. krytyka, optymisty, realisty, inżyniera, kreatywnego twórcy).

Sposób przeprowadzenia:

1. Przygotuj kartki w 6 kolorach, np. białym, czarnym, czerwonym, żółtym,

zielonym, niebieskim. Będą one symbolizować 6 kapeluszy.

2. Podziel uczestników na grupy. Najlepiej na 6 grup, ale jeśli nie ma takiej możliwości, grup może być mniej. Ważne, by w każdej z nich było 3-5 osób.
3. Poproś o zaproponowanie projektu, o którego realizacji marzą. Mogą tutaj puścić wodze wyobraźni i nie myśleć o żadnych ograniczeniach. Niech zapiszą na arkuszu nazwę projektu, główne założenia i elementy, planowaną datę, miejsce realizacji, grupę docelową. Uwaga! Zwróć uwagę, by ten etap nie zajął zbyt dużo czasu. Powinno to być maks. 15 minut.
4. Przekaż każdej grupie kartki we wszystkich 6 kolorach. Poinformuj, jaki sposób myślenia przypisany jest każdemu kolorowi:
 - kapelusz biały – realista. Uosabia fakty, liczby, to, co zbadane, zmierzzone; wkładając ten kapelusz, należy podawać tzw. suche dane, fakty bez interpretowania ich.
 - kapelusz czarny – pesymista. Widzi zagrożenia i braki, jest krytyczny i ostrożny, ale nie emocjonalny; kieruje się logiką i faktami.
 - kapelusz czerwony – przedstawia emocje. Jego właściciel dzieli się przeczuciami, kieruje intuicją.
 - kapelusz zielony – uosabia

kreatywność, twórcze myślenie.

Ten, kto go nosi, poszukuje nowatorskich rozwiązań.

- kapelusz żółty – optymizm. Jego właściciel postrzega wszystko przez „różowe okulary”, znajduje we wszystkim pozytywne cechy i plusy.
- kapelusz niebieski – analizuje cały proces myślowy, który zaszedł i czuwa nad jego skutecznym przebiegiem. Spina wszystkie kapelusze, przewodniczy dyskusji, kontroluje spotkanie, podsumowuje dyskusję.

5. Każda grupa pracuje osobno. Wszyscy jej członkowie po kolei zakładają kapelusze danego koloru, czyli przyjmują wyznaczony punkt widzenia i się wypowiadają. Na kartkach w odpowiednim kolorze spisują wszystkie informacje/punkty widzenia.
6. Po zakończeniu pracy, nadaj każdej grupie inny kolor kapelusza i poproś, by przedstawili swoje informacje, fakty, argumenty odpowiednie dla danego koloru. Jeśli nie ma 6 grup, niektóre grupy mogą otrzymać po 2 kolory.

Kwiat Lotosu, czyli myślenie metaforą. Metoda grupowego rozwiązywania problemu, jedna z odmian burzy mózgów, wymyślona przez Japończyka Yasuo Matsumurę, dyrektora Clover Management

Research. Podczas ćwiczenia obowiązują ogólne zasady burzy mózgów, czyli generowania nowych pomysłów bez uprzedzeń, takie jak:

- pomysły mogą być najbardziej śmiałe i nedorzeczne;
- problem określamy w sposób otwarty; używamy pytań rozpoczynających się od „jak”, „co”, a nie „czy”;
- pomysły nie mogą być oceniane, krytykowane czy komentowane;
- pomysły powinny być zapisywane.

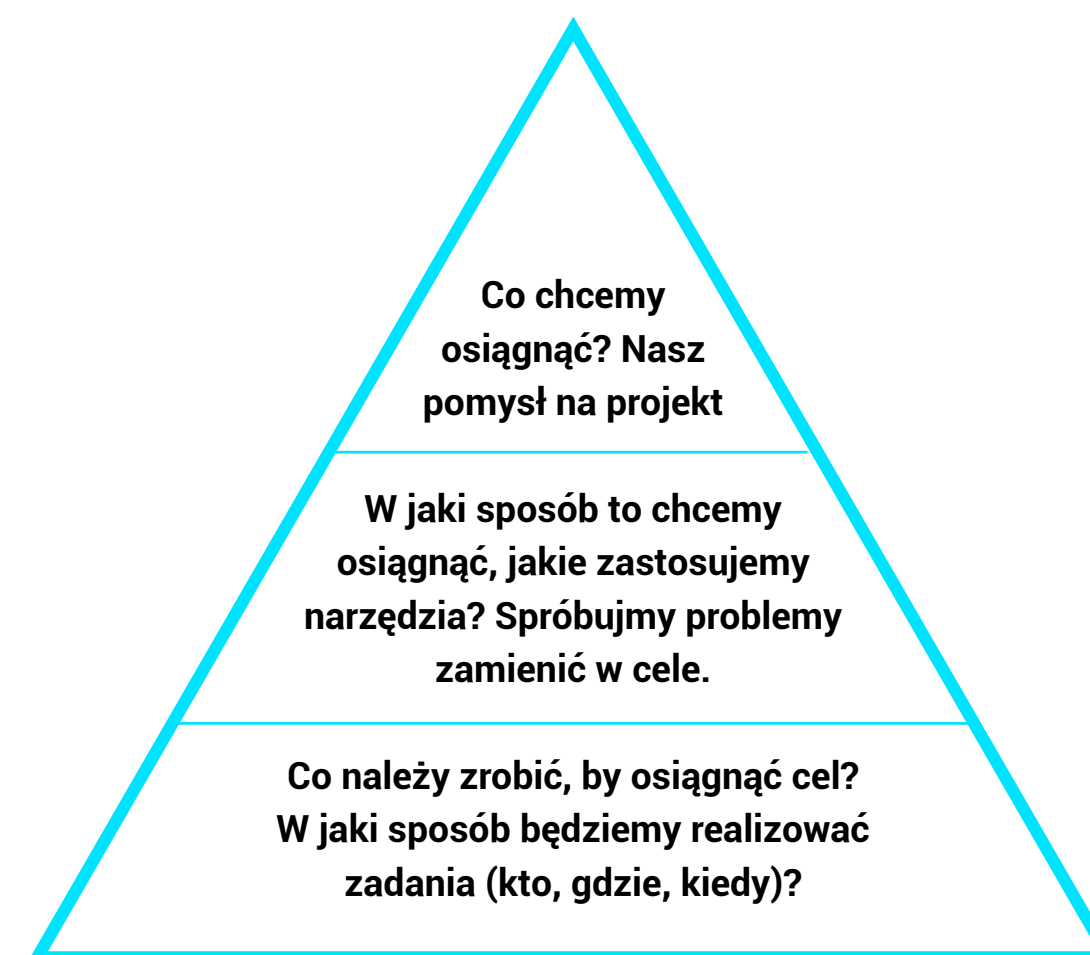
Sposób przeprowadzenia:

1. Poproś grupę, by wybrała problem, z którym mierzy się podczas warsztatów.
2. Zapiszcie problem na kartce formatu A4 i przyklejcie ją na ścianie lub tablicy.
3. Następnie dopiszcie do problemu słowa-skojarzenia, które przyklejamy na osobnych, małych kartkach samoprzylepnych w tym samym kolorze „wokół” problemu (tak powstaje poziom A).
4. Zaklej problem białą kartką. Zapropnuj, żeby uczestnicy na chwilę o nim zapomnieli.
5. Do każdego skojarzenia z poziomu A dopisujemy w tym samym systemie, ale na karteczkach o innym kolorze, kolejne skojarzenia (powstaje poziom B).
6. Odkrywamy problem. Następnie

łączymy skojarzenia B z problemem, aby wyszukać pomysły na rozwiązanie. Rozwiązania zapisujemy na kolejnym kolorze kartek.

7. Rozwiązania grupujemy tematycznie, a następnie umieszczamy na wykresie zależności kosztów (oś X) od wpływu na rozwiązanie (oś Y). Najpierw rozważamy pomysły najtańsze i o silnym wpływie na projekt, potem te o silnym wpływie i rosnących kosztach, następnie te o niskich kosztach i niskim wpływie, a te z wysokimi kosztami i o niskim wpływie mają dla nas najniższą wartość.

Piramida wizji i prezentacja rozwiązań to metoda pozwalająca uporządkować działania związane z projektami. Sporządzane w trakcie ćwiczeń notatki dotyczące wymarzonego projektu nanosimy na schemat piramidy narysowanej np. na tablicy – w ten sposób porządkujemy działania.



Cel wykorzystania metody	integracja grupy, edukacja i rozwój kompetencji, podniesienie standardów pracy zespołu
Ilość uczestników	5+
Wiek uczestników	15+
Zasoby ludzkie	1 koordynator projektu, 1-2 specjalistów w zagadnieniach poruszanych na warsztatach
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala warsztatowa
Czas potrzebny na przygotowanie	1 miesiąc
Czas potrzebny na ewaluację	1 tydzień
Narzędzia i materiały	projektor, komputer, flipchart, przybory do pisania, materiały papiernicze
Czynniki ryzyka	niezgodność oczekiwań uczestników z ostatecznie poruszonymi zagadnieniami; nieprofesjonalne poprowadzenie warsztatów; koszty związane z poprowadzeniem warsztatów przez osobę zewnętrzną
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	kreatywne podejście do rozwiązywania problemów, praca zespołowa, komunikacja, myślenie analityczne, zarządzanie projektem

„Projekt Bajka” – metody teatralne w integracji młodzieży

Polish Cultural Festival Association

„Projekt Bajka” to kolejny przykład wykorzystania metody teatralnej w pracy z młodzieżą.

Ważne W pracy z grupą można wykorzystać gotowy scenariusz teatralny bądź też stworzyć go wspólnie z młodzieżą. Wybór scenariusza zależeć będzie od tego, jakie treści edukacyjne pragniesz przekazać młodzieży w tym ćwiczeniu.

Przykład: grupa dwudziestu dzieci w Szkoci miała za zadanie stworzyć własny spektakl w oparciu o polskie baśnie i legendy. Było to dość złożone, pełne wyzwań zadanie, w którym dzieci mogły przy okazji sprawdzić swoje umiejętności pracy w grupie. Dzieci odpowiedzialne były za całą produkcję przedstawienia – począwszy od opracowania scenariusza, scenografii, kostiumów (z materiałów recyklingowych) przez podział ról i reżyserię, na pokazie przedstawienia skończywszy. Opiekun monitorował przebieg pracy i służył im pomocą. Dzieci wykazały bardzo wysoki poziom zaangażowania na każdym etapie przygotowywania spektaklu. Grupa złożona była z dzieci pochodzenia polskiego oraz szkockiego, i zgodnie z ich decyzją postanowiono, że spektakl będzie zrealizowany w dwóch

językach. Dzięki temu polskie dzieci mogły zaprosić swoich szkockich rówieśników do uczestnictwa w przedsięwzięciu. Bilety na spektakl zostały całkowicie wyprzedane. W trakcie realizacji projektu dzieci zdobyły szereg umiejętności psychospołecznych oraz nawiązały nowe przyjaźnie. Po zakończeniu zadania cała grupa wyraziła chęć włączania się w podobne inicjatywy w przyszłości.

Przewodnik realizacji projektu teatralnego krok po kroku:

1. Ustal zasady uczestnictwa oraz wybierz zespół opiekunów/nauczycieli, którzy mają doświadczenie w pracy z dziećmi. Na tym etapie warto zasięgnąć porady o wymaganiach prawnych dotyczących pracy z dziećmi, które mogą się różnić w zależności od kraju. Przygotuj informacje o projekcie oraz formularze zgody na uczestnictwo w nim dzieci. Dokumenty te będą musiały być podpisane przez rodziców.
2. Przeprowadź rekrutację uczestników. Rekrutacja w Szkoci była przeprowadzana za pośrednictwem mediów społecznościowych oraz bezpośrednich kontaktów ze szkołami, organizacjami społecznymi czy kulturalnymi.
3. Zaplanuj i przeprowadź spotkanie organizacyjne dla dzieci, podczas którego przedstawisz im ideę, strukturę oraz czas realizacji projektu. Upewnij

- się, że wszystkim uczestnikom odpowiada forma zajęć, miejsce i terminy przyszłych spotkań.
4. Zorganizuj sesję burzy mózgów w celu opracowania scenariusza z zespołem; upewnij się, że wszystkie pomysły dzieci są uwzględnione.
 5. Zrób rozgrzewkę i ćwiczenia ułatwiające budowanie zespołu – 2 spotkania (sesje).
 6. Szkolenie w technikach aktorskich – 5 sesji (może być z pomocą artysty).
 7. Wybranie obsady aktorskiej. Pamiętaj, by każdy z członków grupy miał przydzieloną rolę. Dzieci, które zdecydowały się nie występować w spektaklu, mogą mieć przydzielone np. role organizacyjne. Zadbaj o to, by każda osoba w zespole czuła się potrzebna, a jej wkład w realizację projektu został doceniony.
 8. Próby – 10 sesji.
 9. Przygotowanie scenografii oraz kostiumów. Tu warto zasięgnąć fachowej porady. Być może wśród rodziców dzieci jest osoba, która ma doświadczenie w projektowaniu oraz szyciu kostiumów i chciałaby w ten sposób wesprzeć dzieci w realizacji projektu? Jeśli to możliwe, zachęcamy do wykorzystania materiałów recyklingowych do produkcji materiałów – 2 sesje.
 10. Organizacja premiery. Wynajem sali oraz przygotowanie materiałów marketingowych.
 11. Przygotowanie techniczne. Tutaj warto zaangażować ekspertów, którzy zadbają o światło i dźwięk podczas spektaklu.
 12. Premiera spektaklu.
 13. Uroczysta impreza dla wszystkich osób zaangażowanych w realizację projektu oraz rodzin, przyjaciół.

Cel wykorzystania metody	Podniesienie kompetencji językowych oraz pracy w zespole, integracja, nabycie umiejętności wystąpień publicznych oraz umiejętności słuchania. Projekt ten stwarza okazję do przekazania młodzieży ważnych treści społecznych, politycznych, egzystencjalnych oraz do dyskusji o nich.
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	Odpowiedzialność za zadania, do których się zobowiązałam/zobowiązałem. Znajomość nowych sposobów działania społecznego. Przestrzeganie norm obowiązujących w zespole. Odwaga występowania na forum grupy, np. mówienia o własnych pomysłach. Efektywne zarządzanie swoimi zadaniami w czasie (np. określanie priorytetów). Ujawnianie swojego potencjału w pracy w grupie. Wychodzenie z inicjatywą działań.
Ilość uczestników	20
Wiek uczestników	6–15
Zasoby ludzkie	koordynator oraz eksperci: artysta, scenograf, technik oświetleniowiec, technik dźwiękowiec, scenarzysta
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala do prób oraz sala teatralna na premierę spektaklu
Czas potrzebny na przygotowanie	5 miesięcy
Czas potrzebny na ewaluację	1 tydzień
Narzędzia i materiały	Kostiumy, system nagłaśniający, światła. Materiały do zbudowania scenografii i stworzenia kostiumów.
Czynniki ryzyka	Brak zaangażowania w długo trwający projekt, konflikty w grupie, brak dyscypliny, powolny progres w realizacji z racji ograniczonej liczby spotkań i czasu na realizację.

„Lopapeysa” to graficzna metoda wykorzystania produktu lub motywu w kampanii społecznej lub konkursie

ProjektPolska.is

„Metoda lopapeysa” (lopapeysa to nazwa zwyczajowa wełnianego islandzkiego swetra z charakterystycznym wzorem) ma na celu wykorzystanie konkretnego przedmiotu, motywu funkcjonującego w kulturze danej społeczności/kraju do zmobilizowania jej do zasięgnięcia wiedzy na temat innej kultury lub ukazania pewnej problematyki, z którą dana społeczność historycznie już miała do czynienia.

Metoda składa się z dwóch etapów: konkursu graficznego oraz produkcji wytworów/wystawy.

Przykład: Zaproszenie Polaków i Islandczyków do konkursu polegającego na stworzeniu projektu graficznego swetra, w którym przeplatałyby się motywy obu kultur i tradycji – polskiej i islandzkiej). W pierwszym etapie projektu można przeprowadzić konkurs z nagrodą na najlepszy wzór. W drugim etapie można zorganizować fizyczną wystawę nagrodzonych prac lub wystawę online, przy wykorzystaniu wybranych mediów, lub przejść bezpośrednio do produkcji swetrów. Przy tym można zaprosić do

współpracy profesjonalistów z obu społeczności, którzy uczą, jak robić swetry na drutach i jak wykonać konkretny wzór. Gotowe swetry mogą być dawane w prezencie podczas oficjalnych spotkań z osobami, które np. zasłużyły się dla polskiej społeczności. Produkcja swetrów na większą skalę mogłaby także być źródłem dochodu dla organizacji i sposobem na współfinansowanie przyszłych projektów.

Szczegółowy plan działania:

1. Wybierz motyw przewodni konkursu czy kampanii społecznej ważny dla danej społeczności.
2. Zdecyduj, do jakiej grupy odbiorców kierujesz przekaz. Jaką grupę chcesz zainteresować i jaką metodą chcesz to zrobić (tu np. konkurs designerski)?
3. Oszacuj budżet i jeśli masz taką możliwość, złóż aplikacje o fundusze.
4. Wyznacz koordynatora oraz poszukaj potencjalnych partnerów.
5. Wspólnie opracujcie warunki uczestnictwa w konkursie i wyznaczcie jego ramy czasowe.
6. Wyznaczcie kanał kontaktu – medium informacyjne. Możecie np. stworzyć podstronę internetową Waszej organizacji dotyczącą projektu/konkursu.
7. Nagłośnijcie konkurs/projekt w lokalnych mediach oraz na fanpage’u.
8. Zrekrutujcie uczestników.

9. Skompletujcie jury. Znajdźcie osoby z różnych środowisk, jednocześnie takie, które wieloaspektowo znają specyfikę tematu konkursu.
10. Ogłoście wyniki i rozdajcie nagrody. Informacje o ceremonii nagłośnijcie w mediach.

Cel wykorzystania metody	integracja społeczności, edukacja
Cel wykorzystania metody	integracja społeczności, edukacja
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	praca w zespole oraz wiedza o innej kulturze
Ilość uczestników	dowolna
Wiek uczestników	15+
Ilość animatorów	2–6
Kwalifikacje animatorów (jeśli są potrzebne, np. artysta/ ekspert w danej dziedzinie/profesjonalny koordynator)	artysta-grafik, specjalista w robieniu na drutach oraz etnolog
Miejsce do przeprowadzenia projektu	internet plus ewentualnie sala wystawowa
Czas potrzebny na przygotowanie	3-6 tygodni
Czas potrzebny na ewaluację	1 tydzień
Narzędzia	komputer z dostępem do internetu, program do tworzenia grafiki, social media
Materiały	włóczka na sweter, papier fotograficzny (wydruk zdjęć, prac) lub inne odpowiednio do wybranego motywu
Skala trudności (1–łatwe, 2–średnio trudne, 3–trudne)	3
Czynniki ryzyka	brak kompetencji, brak zgody w grupie na kompromisy, ryzyko wysokich kosztów i niskiej jakości rezultatów

Outdoor

Bloody Foreigners – street art w promocji kampanii społecznej

Polish Cultural Festival Association

Bloody Foreigners to metoda aktywizująca młodzież do działania na rzecz swojej lokalnej społeczności. Uczestnicy mają za zadanie zorganizować akcje promocyjną kampanii społecznej lub wydarzenia kulturalnego z wykorzystaniem elementu street artu.

Przykład: w Szkocji młodzież została zaproszona do promocji kampanii upowszechniającej krwiodawstwo oraz pozytywny wizerunek imigrantów. Młodzież przeprowadziła akcję, której jednym z elementów było tagowanie miasta przy użyciu szablonów do robienia graffiti.

Opis realizacji akcji krok po kroku:

1. Pomyśl, w którym z Waszych projektów taka metoda mogłaby być przydatna? Może chcecie wypromować wydarzenie kulturalne? Albo zorganizować happening?
2. Określ i przydziel zadania do wykonania dla zespołu takie jak:
 - rekrutacja i koordynacja wolontariuszy,
 - wybór miejsca, w którym odbędzie

się happening,

- przygotowanie szablonów. Ilość szablonów zależy od tego, ile drużyn będzie zaangażowanych w tagowanie miasta. Warto zaangażować artystów graffiti, a jeżeli nie znacie nikogo, kto mógłby Wam pomóc, filmiki instruktażowe są dostępne w internecie (np. www.youtube.com/watch?v=g1KNRfDxrFc).

3. Zorganizuj wieczorną akcję tagowania miasta. Podczas wieczornego spaceru uczestnicy mają za zadanie oznaczyć wybrane miejsca przy użyciu szablonów i kredowej farby.

Ważne Najlepiej ustalić, że tagowanie nie jest możliwe tylko na chodnikach, a w żadnym wypadku na budynkach, żeby nie naruszyć czyjegoś mienia. Najlepiej zaplanować akcję, biorąc pod uwagę prognozę pogody na najbliższe dni. Farba kredowa zmyje się z pierwszym deszczem.

4. Pamiętaj o zrobieniu zdjęć z akcji. Dzięki nim można ją później kontynuować w mediach społecznościowych.
5. Kampania w mediach społecznościowych. Zdjęcia z akcji można użyć do zaangażowania młodzieży online. W jaki sposób? Zamieszczaj jedno zdjęcie dziennie z pytaniem, w jakiej części miasta dany tag się znajduje.

Cel wykorzystania metody	aktywizacja, integracja
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	praca w grupie, kreatywność
Ilość uczestników	2+
Wiek uczestników	15+
Zasoby ludzkie	2 animatorów/koordynatorów, artysta grafik
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala na spotkanie organizacyjne, np. w kawiarni
Czas potrzebny na przygotowanie	2-4 tygodnie
Czas potrzebny na ewaluację	1 dzień
Narzędzia i materiały	komputer z dostępem do internetu oraz drukarka, projektor, folia do szablonów, kredowa farba w spreju, karton
Czynniki ryzyka	Upewnijcie się, że macie zgodę lokalnych władz na przeprowadzenie akcji; można też powiadomić lokalny oddział policji, żeby zapobiec nieprzyjemnościom i nie być posądzonym o wandalizm.
Użyteczna wskazówka	Do tego typu akcji może być użyta TYLKO kredowa farba w spreju.

Podchody – metoda gry

Polonia Nova

Metoda realizuje cele edukacyjne, rozwojowe i integracyjne. **Podchody** są ciekawym sposobem na szerzenie wiedzy dotyczącej przeróżnych dziedzin i rozwijanie wielu umiejętności, takich jak strategiczne i analityczne myślenie, praca w grupie, kreatywność, innowacyjność.

Jest to zabawa polegająca na ściganiu jednej grupy przez drugą (najlepiej w przestrzeni miejskiej, parku lub lesie) i wykonywaniu po drodze różnych zadań. Zadania są urozmaicone, wymagają zarówno wysiłku intelektualnego, twórczego, jak i fizycznego.

Szczegółowy plan działania

Etap planowania:

- 1. Wybierz temat podchodów (np. ekologia, kosmos, twórczość Adama Mickiewicza, legendy polskie, muzyka pop itp.)
- 2. Przygotuj materiały do wykorzystania przez graczy, np. długopisy, kartki, tasiemki, kredę, patyki do robienia strzałek, sznurek do przywiązywania kartek z opisanymi na nich zadaniami, małe butelek, które wraz z notatką z zadaniem mogą być zakopane w ziemi, 2 worki z różnymi przedmiotami do wylosowania przez drużyny i inne (wiele zależy od tematu, miejsca i grupy docelowej).

Etap realizacji

- 1. Wyjaśnij zasady gry i podziel uczestników na 2 grupy.
- 2. Grupa uciekających wyrusza jako pierwsza. Co jakiś czas za pomocą tasiemek, patyków, szyszek zaznacza kierunek, w którym podąża. Powinien on być wyraźnie zaznaczony, zwłaszcza w miejscu, się zmienia. Ta grupa w dowolnych miejscach na trasie pozostawia też zapisane zadania do wykonania przez grupę pościgową. Do zadań mogą być dołożone przedmioty z otrzymanego na starcie worka, przy pomocy których należy wykonać zadanie (kompas, skakanka, liść, łopata, klocki itp.). Gracze mogą też wykorzystać przedmioty, które mają przy sobie.
- 3. Grupa pościgowa wyrusza 15 minut później i wykonuje wszystkie przygotowane dla niej zadania, co następnie dokumentuje – albo poprzez zabranie ze sobą wytworzonego efektu pracy, albo w formie zdjęcia lub filmu.
- 4. Podchody kończą się w momencie dogonienia przez grupę pościgową grupy uciekającej i wykonanie przez nią wszystkich zadań – wtedy wygrywa grupa pościgowa. Grupa uciekających wygrywa, gdy dotrze do wyznaczonego wcześniej miejsca lub, gdy zespół pościgowy nie wykona wszystkich zadań.

- 5. Po skończeniu gry zespoły mogą zamienić się rolami – goniący stają się w uciekającymi, ale nie jest to konieczne.

Cel wykorzystania metody	edukacja, integracja grupy, integracja międzypokoleniowa
Ilość uczestników	6+
Wiek uczestników	6+
Zasoby ludzkie	2 koordynatorów projektu
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala do przeprowadzania spotkań organizacyjnych i podsumowania; teren, na którym zostanie przeprowadzona gra
Czas potrzebny na przygotowanie	2 miesiące
Czas potrzebny na ewaluację	1 tydzień
Narzędzia i materiały	komputer, drukarka, materiały plastyczne, rekwizyty (np. szklane butelki do ukrycia w nich listu), wydruki (np. ilustracje różnych liści, drzew, postaci historycznych), sznurki, tasiemki, długopisy, produkty spożywcze (jeśli planujemy poczęstunek)
Czynniki ryzyka	pogoda, konflikty w grupie
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	wiedza na temat, które pojawią się w podchodach; komunikacja, praca w zespole, kreatywność, niestandardowe rozwiązywanie problemów, myślenie strategiczne, działanie pod presją czasu

Liderski trening outdoorowy

Fundacja Szkoła Liderów

Trening liderski typu outdoor to intensywne doświadczenie pracy w grupie, stanowiące podstawę do diagnozy własnych słabych i mocnych stron. Outdoor to znakomite narzędzie edukacyjne, jak również doskonała zabawa i wyzwanie. Ta metodologia doskonale sprawdza się w pracy z młodymi ludźmi w każdym wieku. Cały trening opiera się na serii 3-4 ćwiczeń, które stanowią doświadczenie. To jest następnie omawiane, a na podstawie omówienia wyciągane są wnioski do zastosowania w życiu codziennym. Całość przebiega zgodnie z tzw. cyklem Kolba, który jest krótko opisany w części teoretycznej niniejszego podręcznika. Dobór ćwiczeń jest zależny od prowadzącego grupę. Poniżej przedstawiamy 2 przykładowe.

Szczegółowy plan działania

1. Ćwiczenie „Pajęczyna”. Pajęczyna powstaje poprzez zawieszenie sznurka pomiędzy drzewami lub słupkami i stworzenie odpowiedniej do liczby uczestników liczby „oczek”. Celem tego zadania jest przedostanie się zespołu na drugą stronę pajęczyny, z zastrzeżeniem, że przez 1 oczko może przejść wyłącznie 1 osoba. Uwaga: pajęczyna jest zatruta, dotknięcie jej

powoduje, że trzeba przejść ponownie, ale po odczekaniu 1 kolejki. Czas na wykonanie zadania (w zależności od liczby osób w grupie) to od 15 do 25 minut.

2. Ćwiczenie „Łamigłówka”. Prowadzący ustawia skrzynki w następującym położeniu: np. 3 rzędy po 3 skrzynki lub 4 rzędy po 3 skrzynki. Przydziela każdemu z uczestników jeden z numerów (liczba skrzynek zawsze musi być o jeden większa niż liczba uczestników; tym sposobem jedna skrzynka jest wolna). Ustawiamy uczestników na skrzynkach, tzn. jedną osobę na jednej skrzynce, tak, by numery były pomieszane. Daje to pewność, że dane ustawienie wyjściowe umożliwia wykonanie zadania. Zadaniem uczestników jest ustawienie się w taki sposób, aby osoby z kolejnymi numerami stały obok siebie, zgodnie ze schematem:

1	2	3
4	5	6
7	8	9

Ważne Można poruszać się jedynie z wykorzystaniem jednego wolnego pola – przesuwając się do przodu i do tyłu lub w lewo i prawo. Nie można przechodzić na skos.

3. Omówienie. Zgodnie z cyklem Kolba kluczowe jest poprowadzenie tzw. omówienia – czyli rozmowy na temat przeprowadzonego ćwiczenia. Poniżej przykładowe pytania do poprowadzenia omówienia ćwiczeń outdoorowych:

- Jak jest Wasze samopoczucie po udziale w ćwiczeniu?
- Jakie emocje towarzyszyły Wam w trakcie zadania?
- Jaki przebieg miała symulacja? Co się działo po kolei?
- Czy mieliście przygotowaną jakąś taktykę zachowania się?
- Który moment zadania był dla Was najtrudniejszy?
- Co było dla Was najłatwiejsze i najprzyjemniejsze?
- Jakie wnioski można wyciągnąć z tego zadania?
- Jeśli można, to jakie wnioski da się wyciągnąć z tego zadania dla codziennej pracy Waszego zespołu?

Ważne Pamiętajcie o zachowaniu kolejności pytań. Nie musicie zadawać ich wszystkich, przebieg omówienia zależy od tego, jak wyglądało dane ćwiczenie: czy wywołało dużo emocji, w jakiej atmosferze przebiegała dyskusja, czy była merytoryczna, czy też podjęcie do niej było bardziej „luźne”. Więcej o treningu outdoorowym przeczytasz tutaj: www.szkoła-liderow.pl/prawdziwe-emocje-o-treningu-outdoor-czego-uczymy-w-sl/.

Cel wykorzystania metody	budowanie zespołu, diagnoza potencjału leaderskiego, omówienie mechanizmów współpracy i komunikacji w zespole
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	komunikacja, współpraca w zespole
Ilość uczestników	od 8 do 24 osób
Wiek uczestników	10–35 lat
Zasoby ludzkie	1 trener na 10-osobową grupę; trener powinien znać metody treningu outdoorowego oraz podstawy funkcjonowania grupy i procesu grupowego; powinien mieć umiejętność omówienia ćwiczenia
Miejsce do przeprowadzenia projektu	Miejsce w plenerze, gdzie znajdują się np. drzewa/plac. Sporo przestrzeni.
Czas potrzebny na przygotowanie	około 30 minut na przygotowanie pajęczyny; około 15 minut na przygotowanie wyjściowego ustawienia skrzynek
Czas potrzebny na ewaluację	od 1 do 6 godzin – w zależności od ilości ćwiczeń
Narzędzia i materiały	sznurek do przeprowadzenia „pajęczyny”, skrzynki do przeprowadzenia „łamigłówek”
Czynniki ryzyka	ryzyko fizycznych wypadków w czasie gry, brak omówienia lub nieumiejętne jego przeprowadzenie, przez co gry nie zostaną odpowiednio wykorzystane

Gra miejska

Polonia Nova

Cel metody ma charakter edukacyjno-poznawczy, jak również integracyjny i wzmacniający poczucie przynależności do grupy czy też miejsca. **Gra miejska** jest kilkugodzinnym (4-6 godzin) wydarzeniem rozgrywającym się na ulicach miasta, łączy w sobie elementy podchodów, happeningu, gry komputerowej czy też gry terenowej. Zazwyczaj przy pomocy otrzymanej mapy i uzyskiwanych po drodze wskazówek uczestnicy (często podzieleni na grupy) mają znaleźć rozwiązanie gry. Po drodze muszą wykonać szereg zadań, rozwiązać wiele zagadek, wykazać się sprytem i kreatywnością. Wygrywa ten, kto pierwszy wykona zadanie i/lub zdobędzie jak największą ilość punktów.

Organizacja gry miejskiej krok po kroku

Etap planowania:

1. Wybierz temat gry (pomocne będzie zapoznanie się z historią, topografią, kulturą czy też ciekawostkami, legendami, postaciami związanymi z Waszym miastem)/
2. Stwórz fabułę gry, czyli ciekawą historię, z wyrazistymi postaciami, która wciągnie graczy. Zawrzyj w niej wątki takie jak: tajemnica, ukryte skarby, szpiegry, porwania, konspiratorzy itp.

3. Zdefiniuj grupę docelową i na tej podstawie określ teren, na jakim odbędzie się gra, stopień trudności zadań i czas trwania.
4. Stwórz scenariusz (tzw. mechanizm gry). Pracując nad nim, dobrze mieć w głowie zasoby ludzkie i finansowe, jakimi dysponujesz. Do pisania scenariusza zaangażuj osoby dobrze znające miejsce, w którym odbędzie się gra, są specjalistami w tematyce gry, mają wysokie umiejętności w koordynowaniu projektów. Zdecyduj, czy gra ma być „na czas”, czy tylko polegać na rozwiązaniu wszystkich zadań. Najlepiej jednak włączyć oba elementy (czyli: wygrywa drużyna/osoba, która rozwiąże jak najwięcej zadań w określonym czasie). Następnie ustal, czy gra będzie miała charakter liniowy, tzn. gracze rozwiązują zadania po kolei od punktu A do B, kołowy – poszczególne grupy startują w różnych punktach gry (koła), lub swobodny – tzn. gracze w dowolnej kolejności rozwiązują zadania i wybierają trasę.
5. Skontaktuj się w ewentualnymi partnerami (władzami miasta, dzielnic, innymi instytucjami, organizacjami, właścicielami restauracji, pubów, sklepów, kin), którzy zostali uwzględnieni w scenariuszu, poproś ich o współpracę w projekcie. Zazwyczaj chętnie biorą udział w projekcie, zachęca ich

- też do tego wymienienie ich nazw jako organizacji-partnerów na stronie internetowej, ulotkach, plakatach...
6. Przeprowadź rekrutację animatorów do koordynowania gry. Możesz ogłosić oficjalną rekrutację lub drogą pantoflową dotrzeć do kandydatów na koordynatorów. Wcześniej warto, w oparciu o fabułę i charakter zadań, określić umiejętności, które te osoby powinny posiadać, język/ języki, jakie powinny znać, ponieważ w nich prowadzona będzie gra, cechy charakterystyczne itd. Mimo iż od animatorów wymagane są dość wysokie umiejętności w różnym zakresie, młodzi ludzie chętnie angażują się w pracę przy grze, gdyż jest to bardzo ciekawa, nowatorska forma spędzania czasu i zdobywania doświadczenia.
7. Przygotuj regulamin gry. Powinien on zawierać informacje dotyczące m.in. daty, miejsca rozpoczęcia gry, czasu trwania, sposobu poruszania się po mieście, korzystania ze środków transportu, telefonów komórkowych, sposobu wyłonienia zwycięzców, warunków uczestnictwa osób niepełnoletnich itd.
8. Przygotuj zadania do wykonania przez uczestników w trakcie gry. Im bardziej zróżnicowane, tym lepiej.
9. Wyznacz miejsca, do których uczestnicy muszą dotrzeć i wykonać zadania,

- przypisz konkretne zadanie do konkretnego miejsca.
10. Nawiąż kontakt z uczelniami, szkołami, organizacjami (np. harcerstwo, kluby młodzieżowe, domy kultury, szkoły) w celu zaangażowania ich w promocję projektu wśród uczniów i członków danych organizacji.
11. Przygotuj materiały wykorzystywane przez uczestników i koordynatorów podczas gry (wydruki, rekwizyty, kostiumy, scenografię, karty graczy, mapy itp.).
12. Promuj wydarzenie.
13. Przeprowadź szkolenia dla animatorów (podziel się szczegółami dotyczącymi gry, rozdaj zadania do wykonania, ustalcie wymogi dotyczące ubioru/przebrania/sposobu zachowania podczas gry, czyli wejścia w rolę, konwencję).
14. Przygotuj pakiety startowe dla zespołów graczy. Zazwyczaj są to: mapa, karty graczy, woda, długopis i inne rekwizyty w zależności od potrzeb.

Etap realizacji

1. Spotkaj się z zespołem koordynatorów kilka godzin przed rozpoczęciem gry, przygotujcie scenografię, materiały potrzebne do zadań, przebierzcie się w kostiumy i przejdźcie do miejsc, w których macie animować grę.
2. Na bieżąco koordynujcie grę.

3. Wyłóż zwycięzców i przekaz nagrody.

Etap ewaluacji

Zorganizuj spotkania (1-2 tygodnie po wydarzeniu) w celu podsumowania gry, wyciągnięcia wniosków.

Wskazówka Przy tworzeniu fabuły i scenariusza gry możesz skorzystać z pomocy fachowców. W Polsce gry miejskie cieszą się ogromną popularnością, są organizowane w każdym mieście, można nawet uczestniczyć w szkoleniach z organizacji gier miejskich.

Cel wykorzystania metody	edukacja, integracja, integracja międzypokoleniowa, aktywizacja społeczna, nowatorski i ciekawy sposób szerzenia wiedzy
Ilość uczestników	20-100
Wiek uczestników	7+
Zasoby ludzkie	2 profesjonalnych koordynatorów projektu, 1-2 ekspertów znających się na tematyce gry, 10-15 animatorów gry
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala do spotkań w sprawie planowania gry; miejsca-punkty gry w terenie, na którym jest ona prowadzona
Czas potrzebny na przygotowanie	6 miesięcy
Czas potrzebny na ewaluację	1 miesiąc
Narzędzia i materiały	komputer, materiały źródłowe, informacyjne dotyczące tematyki gry, materiały archiwalne, Photoshop, scenografia, kostiumy, rekwizyty, mapy, druki banknotów, telefony komórkowe z aparatem, meble, namioty, rowery, produkty spożywcze, woda, nagrania muzyczne, długopisy, torby itd. (dobór materiałów jest uzależniony od tematyki i obszaru, na którym rozgrywa się gra)
Czynniki ryzyka	Głównym wyzwaniem jest koordynowanie pracy 10-15 animatorów pracujących równocześnie w wielu punktach miasta. Czynniki ryzyka to też pogoda i ew. niedostateczne umiejętności techniczne potrzebne do przygotowania rekwizytów (np. opracowania graficznego lub zbudowania minimostu).
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	Praca zespołowa, odpowiedzialność wobec grupy, myślenie strategiczne, otwartość na podejmowanie ryzyka, komunikacja, kreatywność, wychodzenia poza utarte ścieżki rozwiązywania problemów, działanie pod presją czasu. Gra stanowi też duże wyzwanie dla jej młodych animatorów, którzy muszą działać często pod presją czasu, zapewnić sprawny przebieg gry, a jednocześnie w sposób jak najbardziej profesjonalny i wiarygodny wcielać się w wyznaczone im role.

Pro

Debata oksfordzka

Fundacja Szkoła Liderów

Debata oksfordzka to jedna z najbardziej popularnych metod prowadzenia merytorycznego sporu i doskonały sposób na przedyskutowanie nawet najbardziej kontrowersyjnych tematów. Jest ona nie tylko bardzo atrakcyjna w odbiorze, ale uczy również dyscypliny wypowiedzi, zwięzłości, prezentowania argumentów.

Debata oksfordzka zmusza uczestników do merytorycznego przygotowania, uważnego słuchania przeciwników i członków swojego zespołu, a także precyzyjnego budowania wypowiedzi, argumentów i kontrargumentów. Uczestnicy w krótkim czasie mogą odnaleźć w debатовaniu nie tylko sposób ćwiczenia pewnej umiejętności, ale także źródło dobrej zabawy.

Zasady debatowania:

- W debacie biorą udział dwa trzyosobowe zespoły: Propozycja, na czele której stoi Lider Propozycji i dwóch mówców oraz Opozycja z Liderem Opozycji. Zespoły bądź ustalają, bądź za pomocą monety losują swoją przynależność do Propozycji lub Opozycji. Uwaga! Możliwa jest też debata, w której w każdym

zespole debatuje po 4 osoby.

- Debata organizuje i prowadzi Marszałek: nie uczestniczy w dyskusji, udziela głosu, dyscyplinuje mówców przekraczających czas wystąpienia, dba o spokój i kulturalny przebieg debaty.
- Marszałkowi pomaga Sekretarz: informuje mówców o pozostałym im czasie na wystąpienia.
- Zespoły zasiadają naprzeciw siebie, po prawej stronie Marszałka Propozycja, po lewej Opozycja. Najbliżej Marszałka zasiadają pierwsi mówcy: Lider Propozycji i Lider Opozycji.
- Mówca zabierający głos podchodzi do pulpitu po jego odpowiedniej stronie. Długość wystąpień pierwszych mówców po obu stronach wynosi po 5 minut, kolejnych po 4 minuty. Od zakończenia pierwszej do rozpoczęcia ostatniej minuty wystąpienia dopuszczalne jest kierowanie przez publiczność zapytań do mówcy. Upływ pierwszej minuty wystąpienia (rozpoczęcie ostatniej) Sekretarz sygnalizuje pozostałym uczestnikom debaty oraz publiczności delikatnym stuknięciem w stół. Mówcy powinni zakończyć swoje wystąpienie nie wcześniej niż 30 sekund przed upływem i nie później niż 30 sekund po upływie czasu.

Ważne W zależności od posiadanego czasu możemy zdecydować się na krótszy lub dłuższy czas na wypowiedź dla każdego z mówców, np. 4 minuty dla pierwszych mówców i 3 minuty dla pozostałych uczestników.

- Zapytania kierowane są do mówcy przez osobę zasiadającą wśród publiczności. Osoba ta sygnalizuje chęć zadania pytania, podnosząc do góry rękę i mówiąc głośno „pytanie”. Mówcy ze strony przeciwnej nie mogą zadawać pytań. Mówca może przyjąć bądź odrzucić pytanie (widocznym gestem lub np. słowem „dziękuję”). Nie jest zobowiązany do uwzględniania pytania i może przerwać dyskutantowi, jeżeli uzna, że mówi on zbyt długo bez potrzeby. Czas zapytania wlicza się do czasu wypowiedzi mówcy.
- Po przemówieniach wszystkich mówców (po obu stronach) Marszałek zarządza debatę „z sali”, w której mają prawo zabrać głos osoby siedzące wśród publiczności. Główni mówcy nie mogą zabierać głosu w tej części debaty. Mówcy „z sali” reprezentują na przemian strony Propozycji i Opozycji. Rozpoczyna mówca występujący po stronie Propozycji. Debata z sali trwa do wyczerpania się chętnych mówców, jednakże Marszałek może ograniczyć ilość mówców z sali. Mówcy z sali mają nie więcej niż 2 minuty na swoje

wystąpienia.

- Debata kończą wystąpienia mówców „z sali”, po których Marszałek zarządza głosowanie.
- W głosowaniu, czyli swoistym sędziowaniu, bierze udział cała publiczność – sędziowie opowiadają się za stroną Propozycji bądź Opozycji. Marszałek podlicza głosy i ogłasza zwycięzcę debaty.

Role mówców w debacie:

Lider Propozycji: definicja tezy, linia argumentacji, alokacja zadań dla kolejnych mówców zespołu, własne argumenty.

Lider Opozycji: zmiany definicji, określenie linii wystąpienia opozycji, odpowiedź na argumenty Lidera Propozycji, własne argumenty.

1. Mówca Propozycji: kontrargumenty, własne argumenty wzmacniające linię argumentacji swojego zespołu.

1. Mówca Opozycji: kontrargumenty, własne argumenty wzmacniające linię argumentacji swojego zespołu.

2. Mówca Propozycji: podsumowanie linii argumentowania Propozycji, skonstrastowanie jej z linią argumentacji Opozycji, obalenie ostatnich argumentów przeciwnika, zakończenie debaty.

2. Mówca Opozycji: podsumowanie linii argumentowania Propozycji, skonstrastowanie jej z linią argumentacji

Opozycji, obalenie ostatnich argumentów przeciwnika, zakończenie debaty.

Szczegółowy plan działania

Przykładowy scenariusz warsztatu wprowadzającego do debaty oksfordzkiej:

1. Przedstawienie się trenera, przedstawienie celu warsztatu.
2. Krótka integracja grupy – ćwiczenia integracyjne.
3. Wprowadzenie. „Po co debata?” – pytanie do grupy i zapisanie odpowiedzi na flipcharcie. Przykładowe odpowiedzi:
 - Uczy sztuki wystąpień publicznych.
 - Uczy jasnej, konkretnej, przekonującej i rzeczowej argumentacji.
 - Uczy dyscypliny wypowiedzi, zwięzłości.
 - Zmusza uczestników do merytorycznego przygotowania.
 - Uczy uważnego słuchania przeciwników i członków swojego zespołu.
4. Zasady debaty – przedstawienie (np. ustawienie sali, przebieg debaty, zasady zachowania).
5. Role mówców podczas debaty – przedstawienie.
6. Pytania dodatkowe uczestników – co jeszcze trzeba wyjaśnić?
7. Minidebata. Ustalenie tezy debaty, np. czy niskie podatki sprzyjają rozwojowi przedsiębiorczości?

- Prosimy o zgłoszenie się chętnych do udziału w minidebacie (po 3 osoby za tezę i przeciw niej).
- Praca w zespołach debatanckich – debatujący przygotowują argumenty i dzielą się rolami.
- Pozostałe osoby przygotowują pytania „z sali”.
- Minidebata – trener w roli Marszałka i Sekretarza.
- Omówienie debaty.

Więcej na temat sztuki debatowania w stylu oksfordzkim można znaleźć w podręczniku Fundacji Szkoła Liderów: www.fundacjasmk.pl/images/mlo-dzi_gniewni/debaty/Przewodnik2013.pdf oraz w artykule: www.szkola-liderow.pl/sztuka-debaty-oksfordzkiej/.

Cel wykorzystania metody	Nauka sztuki argumentowania i wyrażania swoich poglądów, uczenie się szacunku do przeciwnika i kultury debaty. Zdobywanie wiedzy z obszaru aktualnych tematów polityczno-społecznych.
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie ?	Debata oksfordzka służy nauce rzeczowej i pełnej argumentacji, poszanowaniu zasad kultury, wzbudza szacunek do oponenta, ćwiczy wystąpienia publiczne.
Ilość uczestników	dowolna
Wiek uczestników	10–35 lat
Zasoby ludzkie	1 trener ze znajomością metodologii debaty oksfordzkiej na 10-osobową grupę
Miejsce do przeprowadzenia projektu	dowolna sala
Czas potrzebny na przygotowanie	Około 1 godziny na rozstawienie stołów i krzeseł w sali i przygotowanie materiałów do debaty. Warsztat nt. debaty oksfordzkiej powinien trwać około 2-3 godzin.
Czas potrzebny na ewaluację	60 minut
Narzędzia i materiały	Kartki i długopisy do rozdania uczestnikom – zapisywanie notatek i argumentów, przygotowanie się do debaty. Wydrukowane zasady debaty oksfordzkiej i opisy roli mówców.
Czynniki ryzyka	trudność we wpasowaniu się w bardzo ściśle określoną formę debaty oksfordzkiej; przerost formy teatralnego debatowania nad treściami merytorycznymi

Teatr Improwizacji – metody teatralne do diagnozy emocji i problemów młodzieży

Polish Cultural Festival Association

Teatr Improwizacji to kreatywny pomysł na użycie metody dramy do zidentyfikowania obaw i lęków, jakie towarzyszą młodym ludziom na co dzień. Znakiem rozpoznawczym warsztatów Teatru Improwizacji jest wchodzenie przez uczestników w role i sytuacje wykreowane przez prowadzącego. Odtworzenie ich w Teatrze Improwizacji umożliwia uczestnikom wspólną rozmowę o nich. Daje to również okazję do spojrzenia na problemy z zupełnie innej strony i docelowo – rozwiązanie ich. Niejednokrotnie okazuje się, że problemy odczuwane przez jednostki dotyczą większej grupy ludzi – wspólnoty, szkoły czy organizacji. Ich odpowiednie rozpoznanie i przepracowanie może wpłynąć na polepszenie komunikacji osób we wnętrzu organizacji. To zaś może przyczynić się do ich większego zaangażowania w różnorodne, wspólne działania.

Ważne Podstawą powodzenia/sukcesu tego ćwiczenia jest wysoki poziom wzajemnego zaufania wśród uczestników. Dlatego lepiej jest zastosować je na późniejszych etapach projektu. Metoda ta może być znakomitą okazją

do poruszenia trudnych tematów oraz diagnozy istotnych problemów, z jakimi na co dzień borykają się młodzi ludzie w swoim najbliższym otoczeniu, np. w szkole. Pierwszym zadaniem prowadzącego jest wybranie kilku przykładów trudnych sytuacji, które zdarzają się w szkole, a następnie opisanie ich w 3-4 zdaniach. Np.:

Sytuacja: *Bartek jest świadkiem nieprzyjemnego zdarzenia. Jego kolega z klasy dokucza jednemu z uczniów z równoległej klasy – Jankowi, który jest jego bliskim przyjacielem. Dochodzi do drobnej przepychanki między nimi i Bartek próbuje bronić Janka, jednak napastnik jest większy i silniejszy od niego. Bartek próbuje wymyślić sposób na powstrzymanie napastnika bez użycia siły.*

Wymień emocje, jakie mogą odczuwać postaci:

Tu zostawiamy puste miejsce. Jednym z zadań uczestników będzie próba wyobrażenia sobie uczuć, jakie mogą towarzyszyć postaciom w danej sytuacji oraz nazwanie ich.

Problem: Bartek chce stanąć w obronie Janka. Jak może to zrobić?

Zadaniem uczestników będzie wymyślenie rozwiązania tego problemu

i odegranie go w scenie.

Aktorzy: Bartek, Janek, napastnik

Pod opisem sytuacji wymieniamy postaci, jakie będą w danej scenie odgrywane. Aby ułatwić uczestnikom odegranie scenek, starajmy się ograniczać liczbę aktorów do maksymalnie trzech osób.

Prowadzący przygotowuje w ten sposób opisane sytuacje na oddzielnych kartkach, składa je i wrzuca do słoika lub pudełka. Następnie prosi uczestników, by podzielili się na 3-osobowe grupy. Każda grupa losuje jedną kartkę i zaczyna przygotowywać się do odegrania scenki:

- wymieniają emocje, jakie dane postaci mogą odczuwać;
- proponują pomysł na rozwiązanie problemu;
- planują dokładny plan scenki wraz z podziałem ról.

Ważne Prowadzący może zaproponować uczestnikom odegranie dodatkowych scen, w których będą mogli poruszyć zaproponowane przez siebie problemy/trudne sytuacje, z którymi borykają się na co dzień – nie tylko w środowisku szkolnym.

Opis realizacji zadania krok po kroku:

1. Wybierz kilka problematycznych/trudnych sytuacji, z którymi młodzież ma do czynienia na co dzień w szkole,

a następnie opiszcie je według instrukcji powyżej.

2. Organizacja miejsca. Czy sala jest łatwo dostępna dla młodych ludzi? Czy koszty dojazdu będą pokryte? Czy będzie serwowany posiłek, napoje?
3. Czy młodzi uczestnicy będą czuć się komfortowo podczas improwizacji? Jeśli są to pierwsze zajęcia, a uczestnicy nie mieli okazji poznać się wcześniej, wówczas to zadanie może być dla nich zbyt onieśmielające. Jeśli tak, zastanów się, jakimi zadaniami możesz ich ośmielić do przełamania tremy/strachu/oporu.
4. Przygotowuj rekwizyty, np. słoiki, karteczki, kapelusze, dodatki, stroje.
5. Rozpoczęcie: zawsze należy zacząć od zapoznania się uczestników oraz od rozgrzewki improwizacyjnej. Ważne, aby uczestnicy przełamali swoją treść, przestali analizować, a zaczęli czuć. Tu warto powiedzieć uczestnikom, że:
 - w Teatrze Improwizacji nie ma pojęcia „błędu” lub „pomyłki”. Każde ćwiczenie zakłada otwartość na pełną ekspresję każdego z uczestników, zatem żadne przedstawienie nie będzie oceniane;
 - pamiętamy (oraz na bieżąco przypominamy) uczestnikom o zasadach:
 - jesteśmy w bezpiecznym miejscu

- oraz szanujemy swoją pracę twórczą;
– widownia jest częścią sceny i ma za zadanie wspierać aktorów dobrą energią, śmiechem i oklaskami.
6. Wprowadzenie do zadania. Opis improwizacji: ile sytuacji planujecie przepracować? Ile minut ma trwać całe ćwiczenie?
7. Dobrze, aby koordynatorzy projektu odegrali przykładową scenę, by pomóc uczestnikom zrozumieć cel ćwiczenia.
8. W grupach młodzi ludzie losują kartki z opisanymi sytuacjami. Następnie mają 15-20 minut na przygotowanie scenki.
9. Przedstawienie improwizacji: każda grupa odgrywa swoją scenę. Tutaj warto zaangażować jedną osobę do robienia notatek. Być może wśród uczestników jest ktoś, kto woli nie pojawiać się na scenie i lepiej będzie czuł się w roli obserwatora? Chociaż ważne jest, aby ta rola nie była wymówką dla większej liczby osób, które nie będą chciały występować. Notatki będą potrzebne do kolejnego etapu po wykonaniu ćwiczenia, czyli dyskusji.
10. Dyskusja na temat odegranej scenki. Zadaj pytania uczestnikom i zachęć do wymiany wrażeń: co najbardziej utkwiło im w pamięci z każdej scenki? Czy takie sceny mają miejsce w rzeczywistości? Można również poprosić

uczestników, by wymyślili dwie wersje zakończenia danej sytuacji: pozytywną oraz negatywną.

11. Zadaj następnie pytanie: Co można by zrobić, aby pozytywne zakończenie miało faktycznie miejsce?
12. Podsumowanie spotkania.

Po interaktywnym spektaklu mogą zostać przeprowadzone warsztaty dramowe, kolejne spotkania ze specjalistami z danej dziedziny, widzowie mogą pisać listy do bohaterów, tworzyć pomysły na opowiadanie swojej historii czy prowadzić samodzielne poszukiwania związane z tematyką przedstawienia i kreować własne projekty.

Więcej o metodzie Teatru Improwizacji/dramy wykorzystywanej w środowisku szkolnym na stronie Stowarzyszenia Praktyków Dramy „Stop-klatka”: www.stop-klatka.pl.

Cel wykorzystania metody	komunikacja, praca grupowa, wystąpienia publiczne, kreatywność, autorefleksja, rozwiązywanie problemów, uważne słuchanie
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	słuchanie innych ze zrozumieniem i otwartością; kreatywne sposoby komunikacji; wyrażanie się w sposób precyzyjny, zwięzły i zrozumiały dla innych; ujawnianie swojego potencjału w pracy w grupie; znajomość nowych sposobów działania społecznego (np. teatr, fotografia, tele-dysk, animacja, film)
Ilość uczestników	10-30
Wiek uczestników	13-30
Zasoby ludzkie	koordynator oraz artysta z doświadczeniem w pracy z młodzieżą
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala z krzesłami
Czas potrzebny na przygotowanie	3 tygodnie/1 miesiąc (wersja z kostiumami)
Czas potrzebny na ewaluację	1 dzień
Narzędzia i materiały	komputer z dostępem do internetu i drukarka; pojemniki (kapelusz, czapka, miska, słoik, etc.); kolorowe kartki
Czynniki ryzyka	nieśmiałość, brak pewności siebie uczestników

„Budapeszt alternatywnie i w filmie” – metoda projektowa

Polonia Nova

Celem metody projektowej jest aktywizacja młodzieży oraz ich integracja poprzez wykorzystanie wspólnych zainteresowań. Dodatkowo młodzi poszerzają swoją wiedzę na temat tworzenia filmów – od etapu planowania przez pisanie scenariusza i organizowanie planu zdjęciowego aż po montaż, i samodzielnie kręcą filmy ukazujące ważne dla nich miejsca w ich mieście. Metoda ta pozwala zaangażować do działania osoby z różnym stopniem znajomości tematu i poziomem umiejętności, uczy pracy zespołowej i zastosowania nowo nabytej wiedzy w praktyce. Młodzież bowiem dzięki tej metodzie zdobywa wiedzę głównie poprzez doświadczenie i samodzielne rozwiązywanie problemów. Projekt zazwyczaj trwa kilka tygodni.

Projekt składał się z 3 etapów:

Etap 1. Zapoznanie się z podstawowymi zagadnieniami dotyczącymi tworzenia filmu – 1 dzień warsztatów prowadzonych przez eksperta.

Etap 2. Samodzielne kręcenie filmów przez uczestników, w grupach lub indywidualnie. Konsultacje eksperta na bieżąco w okresie 2 tygodni.

Etap 3. Dalsza część szkolenia,

konsultacje z ekspertem, prezentacja filmów – 1 dzień warsztatów prowadzonych przez eksperta.

Szczegółowy plan działania:

1. Zorganizuj 2-dniowe warsztaty podzielone na 2 części:
 - Pierwszy dzień warsztatów, podczas którego uczestnicy zapoznają się z najważniejszymi zagadnieniami dotyczącymi tworzenia filmów i wykonają kilka ćwiczeń praktycznych: wspólne pisanie scenariusza, kadrowanie, prowadzenie wywiadu, kręcenie krótkich scen w grupach.
 - Drugi dzień warsztatów zorganizowany po 2-4 tygodniach. Podczas niego odbędą się ostatnie konsultacje z ekspertem, montaż filmów w grupach, prezentacja i omawianie filmów.
2. Po pierwszym dniu warsztatów uczestnicy dobrani w grupy powinni nakręcić własne filmy na dany temat. Może on być z góry narzucony lub wybrany przez uczestników (np. alternatywny Budapeszt). Młodzież ma na to 2-4 tygodnie. W tym czasie zapewnij uczestnikom możliwość konsultacji z ekspertem – drogą mailową, telefoniczną, poprzez indywidualne spotkania, monitoruj i obserwuj pracę poszczególnych grup oraz każdej osoby indywidualnie, służ radą.

3. Przeprowadź drugi etap warsztatów (konsultacje z ekspertem, montaż filmów w grupach, prezentacja i omawianie filmów).
4. Przeprowadź ewaluację projektu w formie ustnej lub pisemnej. Poproś każdego uczestnika o wyrażenie swojej opinii na temat realizowanej metody, podzielenie się problemami, które napotkał, informacjami o tym, czego się nauczył, co było dla niego

najważniejsze, co sprawiło mu najwięcej problemów itp.

Ważne Ekspertem w projekcie może być student, który dopiero się uczy, ale posiada już wiedzę, którą może przekazać innym podczas warsztatu czy konsultacji. Oczywiście, jeśli masz możliwość zaproszenia do projektu osoby, która zajmuje się robieniem filmów zawodowo, tym lepiej!

Cel wykorzystania metody	aktywizacja, poszerzenie wiedzy, integracja
Ilość uczestników	10-25
Wiek uczestników	10+
Zasoby ludzkie	2 koordynatorów projektu, 1-2 ekspertów
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala warsztatowa
Czas potrzebny na przygotowanie	1 miesiąc
Czas potrzebny na ewaluację	1 tydzień
Narzędzia i materiały	komputery, kamery/telefony komórkowe, projektor, tablica, przybory do pisania, program do montażu filmów,
Czynniki ryzyka	niskie zaangażowanie uczestników; rozproszenie odpowiedzialności w grupach tworzących film; brak wytrwałości uczestników, by dotrzeć do końca trwania projektu
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	praca w grupie, efektywna komunikacja, zarządzanie projektem, poczucie odpowiedzialności za wspólną pracę, konkretna wiedza i umiejętności dotyczące tworzenia filmów (kadrowanie, montowanie, prowadzenie wywiadów, nagrywanie głosu itp), praktyczne wykorzystywanie zdobytej wiedzy, zarządzanie czasem

Nauczanie poprzez opowieści. Projekt „Polsko-Szkockie Dziedzictwo Historyczne – Tradycja Ustna”

Polish Cultural Festival Association

Celem metody jest integracja między-pokoleniowa, komunikacja, umiejętność aktywnego słuchania, pogłębianie wiedzy o historii. Metoda pomaga się uczyć i jednocześnie dzielić swoim doświadczeniem. Opowieści dotyczą najgłębszych obszarów naszej istoty, są odpowiednie dla ludzi w każdym wieku. Dzięki opowieściom uczestnicy mogą nawiązać kontakt z drugim człowiekiem, przeszłością, teraźniejszością i przyszłością.

Przykład: projekt „Polsko-Szkockie Dziedzictwo Historyczne – Tradycja Ustna” miał na celu zaktywizowanie młodych ludzi do działania w celu zgromadzenia i udokumentowania opowieści ludzi, którzy zasłużyli się w historii i w budowaniu polsko-szkockich relacji historycznych. Uczestnicy mieli za zadanie odszukać Polaków, którzy zostali w Szkocji po II wojnie światowej bądź Szkotów polskiego pochodzenia w celu przeprowadzenia wywiadu, który po nagraniu został użyty do zrobienia podcastu. Zespół wolontariuszy przeprowadził wywiady z 15 osobami i stworzył 15 podcastów, które dostępne są na stronie

www.polishscottishheritage.co.uk. Przy okazji wywiadów wolontariusze z własnej inicjatywy zrobili zdjęcia portretowe rozmówców, które wraz z podcastami stworzyły multimedialną wystawę.

Ważne Metoda może być wykorzystana w różnych projektach, a dobór tematów jest dowolny. Można, na przykład, zaproponować temat migracji i nagrać historie ludzi, którzy wyemigrowali na różnych etapach życia.

Organizacja projektu krok po kroku:

1. Wybierz temat odpowiedni dla Twojego projektu i zrób listę osób, które mogłyby posiadać ciekawe historie do opowiedzenia.
2. Opisz zasady udziału w projekcie, jego cele i założenia, a także jasno określ terminy realizacji zadań. Przygotuj formularze do wypełnienia przez potencjalnych wolontariuszy.
3. Zorganizuj rekrutację wolontariuszy do projektu. Przyda się tutaj osoba, która ma doświadczenie w koordynacji wolontariuszy i dobry kontakt z ludźmi.
4. Przeprowadź trening prowadzenia wywiadów i robienia podcastów. Rekomendujemy, aby w miarę możliwości warsztat był przygotowany przez doświadczoną organizację, dziennikarza albo blogera. Można też rozważyć

przeszkolenie jednej osoby z zespołu, która będzie mogła przeprowadzić taki warsztat dla wolontariuszy.

5. Nagrania wywiadów i robienie zdjęć w terminach wyznaczonych przez wolontariuszy. Warto zadbać o dobrą komunikację w zespole, aby mieć pewność, że wszyscy są dobrze poustruowani i będą w stanie dostarczyć nagrania na czas.
6. Przygotowanie podcastów. Do edytowania podcastów można użyć darmowego programu Audacity (www.audacityteam.org). Na początku każdego podcastu warto zamieścić informacje o nazwie projektu, organizacji, która realizuje projekt, a także dane osoby udzielającej wywiadu i przeprowadzającej go.
7. Upowszechnienie materiałów. Ukończone podcasty można zamieścić na stronie internetowej organizacji/projektu przy użyciu darmowych platform, takich jak np. Soundcloud (www.soundcloud.com).

Cel wykorzystania metody	integracja międzypokoleniowa, komunikacja, polepszenie umiejętności wykorzystywania technologii cyfrowych, doskonalenie umiejętności aktywnego słuchania, zdobycie wiedzy o historii
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	Odpowiedzialność za zadania, do których się zobowiązałam/ zobowiązałem. Słuchanie innych ze zrozumieniem i otwartością. Znajomość nowych sposobów działania społecznego. Wykorzystanie narzędzi komunikacji takich jak: zadawanie pytań, dawanie informacji zwrotnych, dopytywanie, kiedy nie ma się pewności, czy dobrze rozumie się wypowiedź nadawcy. Efektywne zarządzanie swoimi zadaniami w czasie (np. określanie priorytetów). Planowanie, organizowanie i zarządzanie celami swoimi i zespołu. Wychodzenie z inicjatywą do działania.
Ilość uczestników	2-15
Wiek uczestników	16-30
Zasoby ludzkie	koordynator wolontariuszy, ekspert w dziedzinie przeprowadzania wywiadów np. dziennikarz, ekspert w dziedzinie robienia podcastów
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala treningowa z dostępem do komputera; można także poprosić uczestników, aby przynieśli swoje komputery
Czas potrzebny na przygotowanie	1 miesiąc
Czas potrzebny na ewaluację	1 tydzień
Narzędzia i materiały	smartfon z funkcją nagrywania dźwięku; komputer; Audacity – darmowy program do edycji podcastów; Soundcloud – platforma do publikacji podcastów z możliwością embedowania na strony internetowe
Czynniki ryzyka	Brak dyscypliny, brak odpowiedzialności oraz umiejętności technicznych do przeprowadzania wywiadów. Osoba do koordynowania projektu musi umieć zarządzać ludźmi, żeby uczestnicy nie stracili zainteresowania projektem.

Projekt „It's ME” – Młodzi Dziennikarze Obywatelscy

Polish Cultural Festival Association

Metoda „It's ME” to sposób wykorzystania dziennikarstwa obywatelskiego w dotarciu do różnych grup. Jednocześnie metoda pozwala młodym ludziom na wykorzystanie umiejętności komunikacyjnych i cyfrowych.

Przykład: projekt „It's ME” był realizowany w Szkocji w 2016 r. Grupa młodych ludzi w wieku 14-17 lat postanowiła użyć nowych technologii, aby zanalizować problemy imigrantów w ich dzielnicach. Przy użyciu tabletów i smartfonów uczestnicy udokumentowali opinie członków lokalnej społeczności. Zmontowany materiał był prezentowany online i na spotkaniu mieszkańców.

Opis metody krok po kroku:

1. Zaczynaj od planu projektu. Gdzie, kiedy i dla ilu osób odbędą się zajęcia? Czy do udziału w nich potrzebne są konkretne umiejętności? W jakim wieku powinni być uczestnicy? Jakiej technologii będziemy używać (kamera, smartfon, komputery do edytowania)?
2. Zastanów się nad nazwą zajęć i materiałami promocyjnymi. Jeśli to możliwe, rozprowadź materiały

informacyjne w szkołach, bibliotekach oraz miejscach, w którym przebywają młodzi ludzie. Nie zapomnij o mediach społecznościowych!

3. Przed rozpoczęciem kursu zorganizuj sesję zapoznawczą (tzw. taster session). Warto zaprosić młodych ludzi do dyskusji, oferując darmowe przysmaki, np. pizzę!
4. W czasie sesji zapoznawczej przedstaw ideę projektu i dowiedz się, co sądzą na ten temat młodzi uczestnicy. Wykorzystaj ich sugestie w trakcie organizowania kursu.
5. Razem z grupą zdecyduj się na formę komunikacji (e-mail, grupa na Facebooku, SMS-y).
6. Kurs powinien zaoferować młodym ludziom pozaformalną edukację z obszaru dziennikarstwa obywatelskiego. W czasie pierwszych zajęć warto pokazać przykład podobnych inicjatyw, po to, żeby zainspirować grupę. Podobną funkcję może spełnić wizyta eksperta. Przede wszystkim jednak pamiętajmy, aby ustalić temat naszego działania. Jaki temat chcą odkrywać młodzi ludzie w swoich reportażach obywatelskich?
7. Czas zdecydować, z kim i na jaki temat chcą rozmawiać młodzi ludzie. Pamiętaj, że przed każdym wywiadem uczestnicy i rozmówcy muszą

- wyrazić zgodę na przetwarzanie danych. Kwestionariusze można znaleźć w internecie. Koniecznie porozmawiaj z młodymi ludźmi na temat tych kwestionariuszy. Dlaczego są one ważne w czasie zbierania materiałów audio-wizualnych? Pozwól młodym uczestnikom na szukanie odpowiedzi na to pytanie.
8. Organizacja wywiadów i nagrywania materiału w lokalnej społeczności. Zaplanujcie w grupie działania oraz przydzielcie role każdemu uczestnikowi.
9. Filmowanie i edytowanie materiału. Wartością dodaną projektu byłoby zorganizowanie pokazu filmów podczas spotkania mieszkańców lub online (za zgoda wszystkich uczestników nagrań).
10. Podsumuj projekt z uczestnikami. Zastanówcie się, co wyszło dobrze, a nad czym powinniście jeszcze pracować.

Cel wykorzystania metody	aktywizacja społeczna, integracja
Jakich umiejętności nabyli młodzi ludzie?	Dziennikarstwo obywatelskie pozwala młodym ludziom na wykorzystanie umiejętności komunikacyjnych i cyfrowych. Praca w zespole.
Ilość uczestników	3-15
Wiek uczestników	15+
Zasoby ludzkie	minimum 2 osoby – koordynator oraz wolontariusz
Miejsce do przeprowadzenia projektu	sala z dostępem do internetu
Czas potrzebny na przygotowanie	1 miesiąc
Czas potrzebny na ewaluację	1 tydzień
Narzędzia i materiały	Do wykonania zadania wystarczy smartfon z kamerą i sprzęt/program do edycji filmów (np. Windows Movie Maker, iMovie)
Czynniki ryzyka	Umiejętności techniczne – kręcenie filmu, nagrywanie dźwięku czy edytowanie filmu (tego warto się nauczyć przed kręceniem materiałów w społeczności). Na tym etapie możesz potrzebować pomocy eksperta, np. studenta dziennikarstwa lub jednej z młodych osób.

Realizatorzy Projektu

Fundacja Szkoła Liderów to instytucja dbająca o jakość życia publicznego w Polsce i wśród Polaków za granicami. Od ponad 20 lat pracujemy na rzecz rozwoju świadomego, opartego na wartościach przywództwa. Wynajdujemy i wspieramy liderów z organizacji pozarządowych, instytucji samorządu terytorialnego oraz z partii i organizacji politycznych. Wierzymy, że to właśnie osoby o zdolnościach przywódczych, pociągające za sobą innych, są motorem zmian.

Fundacja jest miejscem spotkania i dialogu. W naszych programach uczestniczą osoby z różnych opcji politycznych i społecznych. Konfrontacja z innym punktem widzenia jest jednym z podstawowych narzędzi Szkoły: pomaga budować kulturę dyskusji opartą na szacunku, a także wzmacnia świadomość własnego systemu wartości i wywodzącej się z niego tożsamości.

Uczestnictwo w programach Fundacji jest silnym doświadczeniem rozwojowym, dla wielu Absolwentów staje się punktem zwrotnym w ich karierach publicznych. Szkoła Liderów wyposaża ich w narzędzia do przeprowadzania zmiany i wywierania wpływu, pogłębia samoświadomość i stwarza możliwości dalszego rozwoju.

Podstawowe programy Fundacji, dzięki zaangażowaniu donatorów i darczyńców, pozostają od wielu lat bezpłatne. Szkoła Liderów oferuje indywidualnie dopasowane do potrzeb klienta programy i usługi. Zysk z działalności gospodarczej w całości przeznaczany jest na cele statutowe organizacji.



Stowarzyszenie Kulturalne Polonia Nova działa od roku 2007. Do głównych celów stowarzyszenia należy promocja kultury i nauki polskiej, edukacji alternatywnej, w tym edukacji dorosłych, wspieranie animacji ruchu kulturalnego polskiej mniejszości na Węgrzech oraz działanie na rzecz integracji polskich ośrodków kulturalnych i organizacji polonijnych na świecie.

Od początku swego istnienia Stowarzyszenie Polonia Nova kładło duży nacisk na aktywizację zamieszkującej Węgry młodzieży polskiej i posiadającej polskie korzenie. Zachęcamy do czynnego uczestnictwa w życiu polonijnym, co realizujemy poprzez poszukiwanie nowych form działalności, które są atrakcyjne dla młodych ludzi, zacieśniają ich związki z Polską, rozwijają wiedzę na temat historii i współczesnej kultury polskiej, a jednocześnie dają możliwość rozwoju własnej kreatywności oraz kształcą przyszłych działaczy polonijnych. Aktywnie zachęcamy młodych Polaków na Węgrzech, by nie byli biernymi odbiorcami projektów stowarzyszenia, lecz także uczestniczyli w procesie planowania i koordynowania wydarzeń.



Projekt:Polska.is (PP.is) jest stowarzyszeniem, które powstało z inicjatywy kilkunastu Polaków związanych z Islandią. PP.is, jako platforma zrzeszająca ludzi, chcących budować kulturowy dialog pomiędzy Islandią a Polską, ma na celu działanie na rzecz społeczności obu narodów.

PP.is jest obecnie największą na wyspie organizacją pozarządową obcego pochodzenia. Z tego względu reprezentujemy nie tylko największą grupę mniejszościową, ale także pozostałych imigrantów. W związku z tym nasze działania kierujemy w miarę możliwości do wszystkich grup.

Ściśle współpracujemy ze stowarzyszeniem HOLA zrzeszającym osoby hiszpańskojęzyczne na Islandii oraz z W.O.M.E.N. zrzeszającym kobiety obcego pochodzenia.

Polish Cultural Festival Association jest przedsiębiorstwem społecznym działającym w Szkocji od 2008 roku. Promuje integrację społeczności polskiej w Szkocji oraz równość i różnorodność. Swoje cele realizuje poprzez liczne działania edukacyjne i kulturalne, które są skierowane do wszystkich grup wiekowych. Przedsięwzięcia prowadzone są w języku angielskim lub w polskim i angielskim, w zależności od typu projektu i jego odbiorców; są dostosowywane i planowane z uwzględnieniem potrzeb społeczności lokalnych. Organizację tworzy kolektyw profesjonalistów, którzy posiadają doświadczenie w rozwoju programów edukacyjnych oraz prowadzeniu projektów społecznych i kulturalnych wraz zespołem wolontariuszy.



W ostatnich latach nasza działalność skupiała się na:

- budowaniu kapitału społecznego Polaków oraz innych mniejszości narodowych/etnicznych mieszkających na terenie Szkocji poprzez umożliwienie pracy wolontariackiej przy projektach społecznych i kulturalnych. Nasze projekty pozwoliły wielu osobom zdobyć nowe umiejętności i doświadczenia – polepszyły sytuację uczestników na rynku pracy, a także pomogły zbudować sieci kontaktów przydatnych w życiu osobistym i zawodowym (w dwuletnim projekcie Polish Scottish Heritage wzięło udział około 60 wolontariuszy z wielu krajów, którzy zdobywali umiejętności przeprowadzania, nagrywania i edytowania podkastów, oraz pomagali w organizacji wydarzeń kulturalnych w ramach festiwalu).
- budowaniu dialogu międzykulturowego pomiędzy Polską, Szkocją oraz mniejszościami narodowymi. Nawiązaliśmy współpracę z wieloma organizacjami działającymi na rzecz mniejszości narodowych, takimi jak: Edinburgh and Lothians Regional Equality Council, Fife Migrants Forum, The Welcoming, Volunteer Centre Edinburgh, Edinburgh Voluntary Organisations' Council.
- rozwoju programów edukacyjnych dla dzieci i młodzieży, promujących wielokulturowość (nasz program edukacyjny został przedstawiony polskim szkołom sobotnim i zaczyna być prezentowany w szkołach publicznych).

Publikacja powstała w ramach projektu „Liderzy w organizacji mniejszościowej. Podnoszenie standardów działania organizacji pracujących na rzecz aktywizacji młodych przedstawicieli środowisk polonijnych”, finansowanego ze środków Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+.

Publikacja wyraża jedynie poglądy autorów. Komisja Europejska i Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za wykorzystanie tych informacji w jakikolwiek sposób. Publikacja jest bezpłatna.

Koncepcja i redakcja merytoryczna:

Joanna Zawadzka

Redakcja i korekta:

Karolina Błachnio

Opracowanie merytoryczne:

Tomasz Chrapek

Kamila Farkas

Katarzyna Jackowska

Dobrawa Jezior

Paweł Kopeć

Lidia Krzynówek

Leszek Nowakowski

Aleksandra Orzyłowska

Alicja Pawluczuk

Kuba Radzewicz

Karolina Rozmus

Alicja Stokłosa

Magdalena Tchórznicka

Milena Wartecka

Joanna Zawadzka

Wydawca:

Fundacja Szkoła Liderów

ul. Wiejska 12 A

00-490 Warszawa

www.szkola-liderow.pl

ISBN 978-83-65163-01-1

Licencja:

Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska

(CC BY-NC-ND 3.0 PL)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/pl/>