

AKTYWNE

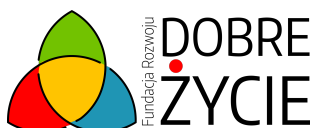


metody pracy z młodzieżą

AKTYWNE

metody pracy z młodzieżą

pod redakcją
Aleksandry Chodasz



Aktywne metody pracy z młodzieżą
Copyright © 2016 Fundacja Rozwoju „Dobre Życie”

Wydawca:

Fundacja Rozwoju „Dobre Życie”

Lutcza 994, 38-116 Gwoźnica Górna

+48 609 081 313

fundacja@dobrezycie.org

www.dobrezycie.org

www.facebook.com/FundacjaDobreZycie

ISBN: 978-83-939039-1-7

Redakcja merytoryczna:

Aleksandra Chodasz

Redakcja językowa:

Wioletta Pytko

Zdjęcia:

Marzena Arciszewska, Łukasz Grudysz, Andrzej Łapkowski, Maciej Rałowski

Projekt okładki, opracowanie graficzne, skład i łamanie:

Rafał Chodasz

Publikacja została wydana na licencji Creative Commons

[Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Publikacja została wydana w ramach projektu *Zaloguj się do działania*, zrealizowanego przez Fundację Rozwoju „Dobre Życie” w partnerstwie z Gminą Strzyżów i islandzką firmą Ildi. Projekt finansowany z Funduszy EOG w ramach programu Obywatele dla Demokracji.



SPIS TREŚCI

Wstęp

Angażowanie młodzieży w tworzenie przyszłości Sigurborg Kr. Hannesdottir	1
W cudzych butach Aleksandra Chodasz	9
Opowieści dające siłę Sigurborg Kr. Hannesdottir	19
W głąb siebie Monika Curyło	28
Partnerstwo w rozwoju Katarzyna Malec	38
Sposób na udaną debatę Aleksandra Chodasz	48
Teatr zaangażowany społecznie Aleksandra Chodasz	55
Co się zmieniło Anna Wójcik, Sebastian Wójcik	65
O autorkach i autorze	76
Nasza Fundacja	78

WSTĘP

W Fundacji Rozwoju „Dobre Życie” prowadzimy szkolenia, treningi i debaty, tworzymy z mieszkankami i mieszkańcami teledyski do regionalnych piosenek, spektakle profilaktyczne i międzypokoleniowe oraz wspieramy młodzież w realizacji jej inicjatyw. W naszej codziennej pracy w małych miejscowościach i wsiach Podkarpacia sięgamy po coraz to nowe podejścia i narzędzia, aby jak najskuteczniej docierać do ludzi i przyczyniać się do pozytywnych zmian w ich życiu i otoczeniu. Wierzymy, że im więcej aspektów funkcjonowania człowieka włączymy w proces uczenia się, tym wyższa będzie skuteczność i trwałość osiągniętych rezultatów. Dlatego stosujemy metody aktywne, angażujące młodych ludzi na wielu poziomach, poczynając od emocjonalnego, poprzez mentalny, aż do fizycznego. I dziś chcemy się z Państwem podzielić tym, co sprawdziło się w naszej pracy z młodzieżą. Szczególnym przykładem doświadczeń w tym zakresie jest projekt *Zaloguj się do działania*, którego jednym z efektów końcowych jest niniejsza publikacja.

Każda z opisywanych w tym opracowaniu metod pomaga nam wspierać młodzież w rozwoju. Rozwoju nie postrzegamy jednakowoż w kategoriach ślepego podążania za nowinkami technologicznymi czy skupiającego się na wysokich wynikach różnorodnych rywalizacji. Traktujemy tenże rozwój raczej jako swoisty rozkwit, który bazuje na potencjale osobistym i społecznym. Na chęci poznawania samego siebie poprzez działanie i przeżywanie. Kładziemy nacisk na to, aby nasza praca z młodzieżą kształtowała umiejętność komunikowania się, współpracy i budowania satysfakcjonujących relacji z innymi ludźmi oraz motywowała do inicjowania zmian w najbliższym otoczeniu.

Zapraszamy Państwa do zapoznania się z praktykowanymi przez nas metodami pracy z młodzieżą. Przybliżamy temat **działalności młodzieżowych rad** na Islandii. Piszemy o storytellingu, czyli **opowiadaniu historii**, metodzie, która daje olbrzymie możliwości nawiązania głębokiego

kontakty z drugim człowiekiem, a także uczenia się i dzielenia doświadczeniem. Kolejne inspiracje i wskazówki do pracy z grupami przekazujemy omawiając **dramę stosowaną** i **teatr zaangażowany społecznie**, które tworząc przestrzeń do wchodzenia w role uwrażliwiają na emocje i przeżycia własne oraz innych ludzi. Pisząc o **coachingu** dzielimy się ćwiczeniami, które umożliwiają spotkanie z samym sobą, własnym potencjałem i potrzebami oraz dają szansę pokierowania osobistym rozwojem. Przybliżając **tutoring** przeprowadzamy przez proces wspierania zespołu młodzieżowego realizującego własną inicjatywę, omawiamy poszczególne etapy i narzędzia stosowane w tej szczególnej formie aktywności. Przedstawiamy też metodę **Open Space**, która może być bardzo przydatna do prowadzenia efektywnych dyskusji w małych, dużych i bardzo dużych grupach. Dopełnieniem całości jest tekst badacza projektu *Zaloguj się do działania* prezentujący elementy składające się na sukces przedsięwzięcia oraz **zmiany**, jakie zachodzą dzięki nieformalnej edukacji młodzieży z wykorzystaniem opisanych w opracowaniu aktywnych metod.

W publikacji, którą oddajemy w Państwa ręce, dzielimy się spostrzeżeniami i opiniami oraz konkretnymi przykładami działań i ćwiczeń, które sami sprawdziliśmy. Wierzymy, że lektura *Aktywnych metod pracy z młodzieżą* będzie dla Państwa inspiracją do szerszego włączania młodzieży w decyzje i działania na rzecz otoczenia oraz do sięgania po niestandardowe narzędzia w pracy z grupami. Jeżeli mają już Państwo doświadczenia w którymś z powyższych zakresów z pewnością podzielą Państwo nasz entuzjazm.

W imieniu Auterek i Autora
zapraszam do lektury i kontaktu z Fundacją

Aleksandra Chodasz
Prezeska Zarządu
Fundacji Rozwoju „Dobre Życie”

ANGAŻOWANIE MŁODZIEŻY W TWORZENIE PRZYSZŁOŚCI

Sigurborg Kr. Hannesdottir

Dzisiejsza młodzież za dwadzieścia lat, w roku 2035, zostanie wybrana do Sejmu i lokalnych samorządów. Niektórzy trafią tam już zapewne za 10 lat. Zatem za około 20-30 lat w przestrzeni publicznej, w jej wymiarze społeczno-politycznym, dokona się zmiana pokoleniowa. Czy ci, którzy wtedy staną w obliczu podejmowania ważnych dla ogółu decyzji, będą przygotowani, by zmierzyć się z problemami, na jakie napotkają? Niektóre dylematy będą tożsame z tymi, z którymi borykają się współczesne władze lokalne i krajowe, jednak z pewnością pojawią się też nowe wyzwania. Niektóre istotne problemy staną się pewnie bardziej naglące, jak chociażby globalne ocieplenie.

Jaki wpływ sposoby porozumiewania się współczesnej młodzieży będą miały na przyszłe metody oraz styl komunikacji i dialogu? Na co przełożą się dzisiejsze SMS-y, Snapchat, Facebook, Twitter i Instagram? Czy teraz dojrzała część naszego obecnego społeczeństwa może wesprzeć młodych ludzi w ich przyszłych zadaniach? w jaki sposób może przyjąć rolę starszyny, która przekaze kolejnemu pokoleniu tak bezcenną życiową wiedzę i mądrość?

MŁODZI W ŚWIECIE DEMOKRACJI

Projekt *Zaloguj się do działania* ma na celu przeszkolenie i przygotowanie młodzieży do bycia liderami. Jednak nie poprzez mówienie tym dorastającym osobom, co mają robić za 10-20 lat, gdy nadejdzie ich czas, lecz przez wsparcie wysiłków młodych podejmowanych przez nich tu i teraz. Skąd taka inicjatywa? Dlaczego tak ważne staje się dzisiaj popieranie tego typu działań? Pojawienie się terminu „nastolatek” zmieniło sposób, w jaki zaczęto postrzegać pełnoletność. Nie zawsze młodzież traktuje się z zachowaniem

należytego szacunku dla jej indywidualności, dlatego grupa wiekowa stojąca pomiędzy dzieciństwem a dorosłością, często czuje się pominięta w dialogu i bezsilna wobec tego, że nie uwzględnia się jej zdania.

*Jest czymś normalnym, że gdy dzieci osiągają status młodzieży, nie mają władzy, praw obywatelskich i obowiązków publicznych, jednak oczekuje się od nich, że staną się politycznie dojrzałymi dorosłymi wyposażonymi w nowo uzyskany zestaw praw i obowiązków. Rzecz jasna, kompetencje, które do tego czasu zgromadzą – li tylko zgodnie z literą prawa czy faktycznie – będą zależeć od tego, pod jakimi rządami dorastały. W ten oto sposób profesor Philippe C. Schmitter inicjuje debatę, pisząc artykuł *Przemiany w okresie przejściowym: młodzież w zmieniającym się świecie polityki*, zamieszczonym w publikacji Banku Światowego *Rozwój i następne pokolenie*.¹*



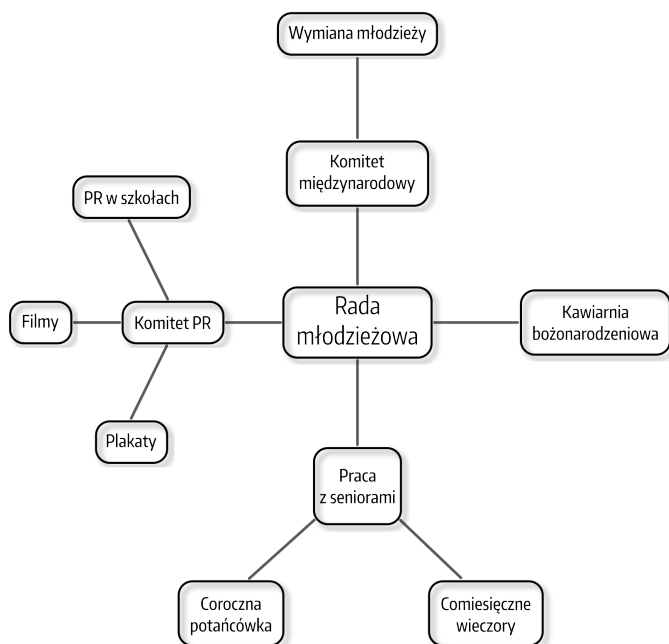
Schmitter skupia się na pięciu politycznych przemianach, które według niego mają wpływ na współczesną młodzież. Pierwsza przemiana wiąże się z tym, że ... *nigdy w historii tak wiele młodzieży nie żyło w ustroju demokratycznym*. Dzięki temu mają szereg możliwości bycia aktywnymi uczestnikami procesów demokratycznych, mogą głosować, wybierać kandydatów, wstępować do partii politycznych, a nawet kandydować na obieralne stanowiska. Jednakże poziom partycypacji jest niski, co Schmitter konkluduje słowami: ... *choć inaczej niż w przeszłości więcej młodzieży żyje w państwach demokratycznych, instytucje i praktyki demokratyczne nie są dla nich atrakcyjne*.

¹Schmitter, P. C., *Przemiany w okresie przejściowym: młodzież w zmieniającym się świecie polityki*, [w] red. Gudrun Kochendörfer-Lucius, B. P., *Rozwój i następne pokolenie*, Międzynarodowy Bank Odbudowy i Rozwoju/Bank Światowy, Washington 2007, s. 135-142.

Kolejna przemiana, według niego, dotyczy tego, że *nigdy dotychczas nie wystąpił tak duży rozdzźwięk między politycznym doświadczeniem kolejnych generacji i nigdy nie miało to aż tak dużego znaczenia politycznego*. Wynikałoby z tego, że jest rzeczą niezwykle istotną, by nasze obecne organy polityczne i rządowe znalazły sposób na dotarcie do młodzieży, ażeby z ufnością korzystała ze swoich praw obywatelskich i przyjmowała role przywódcze.

RADY MŁODZIEŻOWE NA ISLANDII

Od roku 2007, w oparciu o wprowadzone zapisy prawa, islandzkie władze samorządowe mają obowiązek powoływać do życia rady młodzieżowe i większość z nich to zrobiła. Rady mają być ciałem doradczym tychże władz, w zakresie rozwiązywania problemów dotyczących młodzieży w danym mieście. To do władz samorządowych należy określanie struktury i roli rady młodzieżowej.



Seltjarnarnes to jedno z siedmiu miast w pobliżu stolicy Islandii, w którym mieszka nieco ponad 4400 mieszkańców. W roku 2015 rada młodzieżowa

Seltjarnarnes zdobyła dwie nagrody. Jako jedna z publicznych instytucji otrzymała krajowe wyróżnienie za innowacyjność w administracji publicznej, a jej europejski projekt, realizowany wspólnie z Lund w Szwecji, *Dlaczego właśnie rada młodzieżowa?*, był jednym z laureatów Youth Awards 2015 w kategorii *Wzmacnianie młodzieży poprzez mobilność i inne inicjatywy*.

Gdy w roku 2009 Seltjarnarnes po raz pierwszy powołało do życia radę młodzieżową, młodzi członkowie społeczności wybrali spośród siebie komitet składający się z siedmiu przedstawicieli, który uzyskał swoje miejsce w strukturze organizacyjnej miasta na równi z innymi komitetami.

W Seltjarnarnes cztery razy do roku każdy obywatel w wieku 16-25 lat jest zapraszany na zgromadzenie, na którym ocenia się projekty i inicjatywy z ostatnich trzech miesięcy oraz ustala cele działań na następne trzy, czasami na dłużej. Młodzi ludzie zgłaszają się na ochotnika bądź są przydzielani do różnych zadań i projektów (patrz [diagram](#)). W efekcie angażuje się więcej młodzieży, obciążenie pracą jest bardziej wyrównane, podejmuje się też więcej działań i inicjatyw. W większości komitetów jest przedstawiciel rady młodzieży z prawem głosu i poddawania sugestii. Oznacza to, że młodzież ma głos nie tylko w problemach dotyczących szczególnie ją samą, lecz również w innych kwestiach związanych z funkcjonowaniem miasta, takich jak planowanie przestrzenne (plan główny i szczegółowy), środowisko czy kultura.

W tym miejscu warto wymienić dziedziny życia, w których młodzież w Seltjarnarnes jest mocno aktywna. Jednym z ważnych zadań, jakie podejmuje, jest praca ze starszymi ludźmi, polegająca, m.in. na organizacji potańcówek przy akordeonie, rozgrywek boccia i spacerów oraz na uczeniu seniorów obsługi komputera. Okazuje się, że daje to dużo satysfakcji obu grupom wiekowym. Rada młodzieżowa angażuje się również w filmowanie swoich projektów i wycieczek. Reaguje też w sytuacjach, gdy istnieje obawa, że interesy młodzieży mogą zostać naruszone. Kiedy rada miejska Seltjarnarnes planowała zredukować liczbę miejsc pracy wakacyjnej dla młodych ludzi, rada młodzieżowa zwróciła uwagę na to, jak ważny jest ten rodzaj pracy, co doprowadziło do odstąpienia od redukcji. Warto też tutaj nadmienić, że w nagrodę za aktywność i zainteresowanie udziałem w radzie młodzieżowej, rada miejska Seltjarnarnes postanowiła utworzyć dodatkowy klub młodzieżowy dla osób ze szkół ponadpodstawowych w wieku 16-18 lat. Jest to o tyle znaczące, że większość islandzkich miast ma kluby młodzieżowe tylko dla uczniów najstarszych klas szkoły podstawowej w wieku 14-16 lat. Główne obszary działania rady przedstawiono na wykresie.

Przykładem innej rady młodzieżowej działającej na Islandii jest rada w mieście **Ölfus**. Jest ono położone na południu Islandii i ma około 1900

mieszkańców. Rada młodzieżowa powstała w 2007 roku na Zgromadzeniu Młodzieży, które miało znaczący wpływ na wzbudzenie entuzjazmu do inicjowania projektów. Rada młodzieżowa, dla osób w wieku 14-20 lat, ma taką samą pozycję jak inne komitety rady miasta, a jej pozycja i znaczenie wzrosły na przestrzeni lat. Lokalna rada miejska uwzględniła wiele sugestii rady młodzieżowej, która odegrała istotną rolę w organizacji dorocznego festiwalu miejskiego. Jedną z sugestii rady młodzieżowej było stworzenie w mieście „parku zdrowia”. Marzenie, które teraz stało się rzeczywistością.

EUROPEJSKIE INICJATYWY MŁODZIEŻOWE

Przykładem szerszych działań podejmowanych przez radę młodzieżową Sel-tjarnarnes było nawiązanie współpracy z młodzieżową radą ze Szwecji. Była to wymiana młodzieżowa, która zbliżyła do siebie młodych ludzi z Islandii i Szwecji umożliwiając im dzielenie się doświadczeniami na temat rad młodzieżowych i procesów demokratycznych. Projekt umożliwił też zdobywanie nowych umiejętności, m.in. na polu tworzenia filmów dokumentalnych, co miało pomóc w lepszym reprezentowaniu młodzieży.²

Przeglądając bazę projektów europejskich można się przekonać, że inicjatywy dotyczące demokracji i młodzieży często są połączeniem demokracji i kreatywności. Przykładem jest projekt *Demokracja. Demokracja. Kreatywność* (2013), w którym uczestniczyło 5 państw: Estonia, Łotwa, Rumunia, Turcja i Włochy. Jego celem było wdrożenie znaczących zmian metodologicznych w procesie rozwoju wartości demokratycznych, które rozprzestrzenią się na aktywne dialogi na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym. Jednym z rezultatów jest broszura *Mała księga wielkich odkryć* zawierająca innowacyjne, stworzone przez młodzież, metody zapewnienia kreatywnej reprezentacji i poparcia dla interesów młodzieży na poziomie rządowym.³

Innym popularnym tematem projektów są prawa człowieka. Przykładem jest *Młodzież tworzy rozwiązania konstruktywnej partycypacji* (2014-2015), inicjatywa czterech organizacji o odmiennych kompetencjach lecz wspólnym zainteresowaniu tematem partycypacji młodzieży. Projekt realizowany był przez Nepal, Finlandię, Słowenię i Bangladesz. Jego główny cel koncentrował się na rozszerzaniu aktywnej partycypacji młodzieży w procesie tworzenia

² *Youth Awards 2015 – Projekty z listy finalistów w kategorii „Wzmacnianie młodzieży poprzez mobilność i inne inicjatywy”* [dostęp z 04.05.2015].

³ *Demokracja, Demokracja, Kreatywność* [dostęp z 31.05.2015].

i utrzymania społeczeństw, gdzie prawa ludzkie są przestrzegane i gdzie wszyscy ludzie mogą w pełni uczestniczyć w procesach demokratycznych.⁴



I jeszcze jeden przykład projektu, którego celem jest zwiększanie świadomości w omawianym zakresie. Tym razem inicjatywę podjęła rada młodzieżowa Lund w Szwecji, która prowadzi własną kawiarnię. Aby zwiększyć odsetek kawiarni w Lund oferujących kawę *fair trade*, młodzi ludzie wyszli na ulice miasta, by rozdawać kupony, które można było wymienić na bezpłatną kawę – oczywiście *fair trade*! Po tej kampanii, kawę *fair trade* serwowano już nie w jednej, a w 80% wszystkich kawiarni w Lund.⁵

REZULTATY PARTYCYPACJI MŁODZIEŻY

Demokracja, przywództwo, kreatywność, sprawczość i lepsze decyzje to nie jedyne efekty projektów, które mają na celu zwiększenie partycypacji młodzieży. Według Margret Sigurdardottir, dyrektor klubu młodzieżowego w Seltjarnarnes Youth, wśród młodzieży wzrosła świadomość praw i obowiązków obywatelskich. Według niej istotne jest to, że rada młodzieżowa pracuje z osobą dorosłą, która udziela jej członkom realnego wsparcia, jednak projekty i pomysły muszą być ich autorstwa. Rolą dorosłych nie jest mówienie im, co mają robić tylko wspomaganie. Ważna jest też cierpliwość i danie młodym ludziom czasu na rozwój. Ponadto rady młodzieżowe i współpracujący z nimi dorośli zgadzają się co do jednego istotnego składnika:

⁴ *Młodzież tworzy rozwiązania konstruktywnej partycypacji* [dostęp z 31.05.2015].

⁵ Ungmennarad Seltjarnarness. *Prezentacja rady młodzieżowej Lund* [dostęp z 31.05.2015].

ważne jest, by dobrze się bawić! W moim rodzinnym mieście Grundarfjörður w zachodniej Islandii, w którym cała populacja liczy 900 mieszkańców, w odpowiedzi na wielokrotne prośby młodzieży zbudowano skate park. Jednak powstał on za szkołą podstawową, w chłodnym, zacienionym i mało uczęszczanym miejscu. Rada miejska zapomniała skonsultować lokalizację parku z młodzieżą, która miała go używać, a przecież bycie w centrum uwagi to podstawa. Deskorolkarze potrzebują widowni! Ostatecznie skate park rozebrano, by po kilku latach odtworzyć go w lepszej lokalizacji.

Angażowanie ludzi, także młodych, w procesy decyzyjne to jeden ze sposobów na budowanie zaufania między społeczeństwem a władzą, a także na lepsze decyzje.⁶ Zasiadanie w lokalnej radzie, bycie odpowiedzialnym za zarządzanie miastem może być ciężką pracą – wiem coś o tym. Jest mnóstwo dużych i „ważnych” spraw, którymi trzeba się zająć – finanse, infrastruktura, zarządzanie szkołami i innymi usługami, które miasto zgodnie z prawem ma zapewnić. Łatwo jest odsunąć na bok potrzeby młodzieży, która nie ma nawet prawa głosu. Zwłaszcza, że inne grupy społeczne, bardziej wpływowe i zasobne, wywierają znacznie silniejsze naciski. Rady miejskie to legalna władza, która może podejmować decyzje bez konieczności otwierania się na dialog ze społeczeństwem. Więc po co mają to robić?

UDZIAŁ W DECYZJACH JAKO PRZYGOTOWANIE DO PRZYSZŁOŚCI

W starożytności starszyzna przygotowywała młodzież do życia w przyszłości. Wiedza i mądrość były przekazywane z pokolenia na pokolenie poprzez opowieści. W czasach współczesnych nieustanne zmiany mogą sprawiać, że dojrzałe pokolenie czuje się niepewnie w tej wychowawczej roli. Czy w ogóle możemy przewidzieć, co przyniesie przyszłość? To prawda, jest wiele rzeczy, których nie wiemy i nie jesteśmy w stanie zrozumieć. Jednak świadomość, że obecni młodzi ludzie już za 20-30 lat obejmą rządy na całym świecie i staną przed poważnymi problemami, pozwala nam wziąć na siebie odpowiedzialność starszyny. Najlepszym sposobem na przygotowanie młodzieży do roli przyszłych przywódców jest wspieranie jej dzisiaj. Ważna w tym względzie jest zmiana sposobu pracy i myślenia, polegająca na włączaniu młodych ludzi w proces podejmowania decyzji. I nie chodzi jedynie o same lepsze decyzje, tylko o to, że od nich może zależeć przyszłość naszej planety.

⁶Więcej: Chodasz, A., Cykowski, P., *Partycypacja młodzieży* [w] *Zaloguj się do działania. Praca z młodzieżą w społecznościach lokalnych*, Fundacja Rozwoju „Dobre Życie” 2014 [dostęp z 31.03.2016].

W roku 1979, który był Międzynarodowym Rokiem Dziecka, Polska zaproponowała uchwalenie konwencji dla dzieci, co udało się zrobić. Okazuje się, że *Konwencja o prawach dziecka* to najszerzej przyjęta konwencja, jaką kiedykolwiek uchwaliła ONZ. Zgodnie z jednym z ośmiu podstawowych praw dzieci mają prawo . . . *uczestniczyć w decyzjach, które mają wpływ na ich życie*.⁷

⁷ *Konwencja o prawach dziecka*, UNICEF 1989 [dostęp z 11.05.2015].

W CUDZYCH BUTACH

Aleksandra Chodasz

Warsztaty z wykorzystaniem *dramy stosowanej*¹ to z jednej strony twórczo spędzony czas, z drugiej zaś praca nad osiągnięciem zaplanowanych celów edukacyjnych i rozwojowych. Drama oferuje szereg narzędzi, które bazują na potencjale człowieka i działaniach w obrębie jego strefy komfortu, ale też takich, które pomagają w bezpieczny i łagodny sposób przekraczać różnego rodzaju ograniczenia, odkrywać i doskonalić cechy i kompetencje, pełniej wykorzystywać uśpione na co dzień zasoby.

Rolą osoby prowadzącej warsztaty dramatyczne jest ułożenie odpowiedniego dla danej grupy zestawu ćwiczeń, gier, improwizacji oraz ich omówień, które poruszą różne aspekty funkcjonowania człowieka. Stworzą przestrzeń do działania, przeżywania, testowania siebie, słuchania, obserwowania, twórczego myślenia i wyciągania wniosków. Centralnym punktem większości zajęć dramatycznych jest zapraszanie ludzi do wchodzenia w fikcyjne sytuacje i role, w obrębie których mogą spontanicznie korzystać z własnych zasobów, obserwować swoje prawdziwe zachowania i emocje, a jednocześnie poszukiwać rozwiązań problemów tożsamyh z osobistymi. Mogą też poznać perspektywę i poszerzyć rozumienie motywacji innych ludzi (stąd mówimy o „wchodzeniu w cudze buty”). Kluczem do uczenia się w dramacie jest bowiem relacja pomiędzy tym, co rzeczywiste, a tym, co wyobrażone i wykreowane poprzez bycie w roli.²

Na całym świecie dramę uważa się za jedną z najbardziej efektywnych metod edukacyjnych. Badania nad nią prowadziło, m.in. konsorcjum DICE,³ które przebadalo wpływ teatru edukacyjnego i dramy na blisko pięć tysięcy dzieci i młodzieży z 12 krajów. Okazało się, że młodzi ludzie uczestniczący

¹ ang. *applied drama*.

² Somers, J., *Drama in the curriculum*, Cassell: Londyn, 1994, s.11.

³ Konsorcjum powstało w ramach międzynarodowego projektu badawczego *Drama Improves Lisbon Key Competences in Education*. [Raport z badań](#) [dostęp z 29.03.2016].

w zajęciach dramowych efektywniej niż ich rówieśniczki i rówieśnicy rozwiązują problemy, lepiej radzą sobie ze stresem, lepiej odnajdują się w szkole, chętniej uczestniczą w pracach domowych i spędzają czas z rodzeństwem. W przywoływanym raporcie wymieniono znacznie więcej korzyści z dramy. Dowodzone, że szersze wykorzystanie tej metody spowodowałoby m.in. wzrost poziomu edukacji i szkoleń oraz zwiększenie kreatywności i przedsiębiorczości, a co za tym idzie, zmniejszenie liczby osób przedwcześnie porzucających szkołę i bezrobotnych.

Drama jest przydatna do wszystkiego, co związane z relacjami interpersonalnymi i poszerzaniem horyzontów w dziedzinach, które dotyczą ludzi, od konfliktu po ekologię. Efektywne zarządzanie emocjami i komunikacją, empatia, otwartość, umiejętność poszukiwania rozwiązań i podejmowania decyzji, są potrzebne osobom w różnym wieku i w wielu dziedzinach życia. Osobiście stosuję dramę m.in. w pracy z młodzieżą, nauczycielami, trenerami, samorządowcami, pracownikami firm oraz działaczkami i działaczami społecznymi.

W poniższym artykule przedstawię sprawdzone narzędzia dramowe. Zaznaczam, że nie stanowią one zestawu składającego się na gotowy scenariusz warsztatu, ale mogą być inspiracją do stworzenia własnego, dobranego do potrzeb grupy, dla której będzie przeznaczony.

JAK WPROWADZIĆ GRUPĘ DO METODY I TEMATU

Jedną z tajemnic udanego warsztatu dramowego jest odpowiednie wprowadzenie grupy do pracy tą metodą i do tematu spotkania. Do tego celu mogą posłużyć gry i ćwiczenia dramowe. Często są one nazywane rozgrzewkami, choć określenie to może być mylące. Nie zawsze bowiem ćwiczenie rozgrzewa, czy energetyzuje; czasem wycisza, pomaga się skupić albo daje nam ważny materiał do eksploracji podczas dalszej części warsztatu. Zastosowanie ćwiczeń i gier może też pomóc uczestniczkom i uczestnikom zajęć lepiej się poznać, nabrać do siebie zaufania, odblokować swoją kreatywność, otworzyć się na współpracę i w efekcie pełniej korzystać z dalszej części warsztatu.

O skuteczności ćwiczenia decyduje odpowiedni jego dobór i dopasowanie do tematu, grupy, momentu zajęć. Istotna jest też postawa osoby prowadzącej. Czasem wystarczy precyzyjnie wypowiedziana instrukcja, kiedy indziej konieczne będzie zaprezentowanie czegoś samemu – nie tylko głosem, ale i ciałem, całym sobą, choćby po to, by ośmielić grupę. Jeśli osoba prowadząca bierze udział w wybranych ćwiczeniach (nie zawsze jest to wskazane), pokazuje, że jest zaangażowana, ma do siebie dystans i umie się dobrze ba-

wiść. Ma dzięki temu wyjątkową okazję do zbudowania autorytetu w zupełnie inny sposób niż w tradycyjnym modelu edukacji.

Niżej podaję przykłady ćwiczeń, które dobrze wpisują się w warsztaty dramowe.



Wspólna tożsamość

Uczestniczki i uczestnicy chodzą po sali i na wywołane przez osobę prowadzącą hasło dobierają się w grupy. Przykładowo, kiedy słyszą „ulubiony sposób spędzania czasu wolnego” poszukują osób, które lubią spędzać czas tak samo jak one. Hasła mogą być bardzo różne – „ulubione kategorie filmów”, „posiadane zwierzęta” czy „kolor oczu”. Możemy też wywoływać te bezpośrednio związane z tematem naszego warsztatu, na przykład „moja reakcja na konflikt”. Uczestniczki i uczestnicy poszukując osób podobnych do nich samych mogą posługiwać się słowami, bądź też uruchamiać pozawerbalne poziomy ekspresji i komunikacji.

Ćwiczenie pomaga w lepszym poznaniu się grupy, dostrzeżeniu jej różnorodności, ale też i tego co wspólne. Może także wprowadzać do tematu naszych zajęć, jeśli zastosujemy odpowiednie hasła.

Berki

Berki to nieoceniony sposób pobudzenia energii, nawiązujący do tradycyjnej gry ruchowej polegającej na tym, że jedna osoba (nazywana berkiem) musi dotknąć dowolną osobę z pozostałych biorących udział w zabawie, tym samym przekazując jej rolę berka. Tajną bronią berków, która często przydaje się w pracy z pełną energią młodzieżą jest to, że potrafią spożytkować

ogromne zasoby energii, pomagają więc w uspokojeniu grupy. Mogą być również wykorzystane do przełamywania barier.

Istnieją różne warianty berków. Odberkowanie może się odbywać poprzez spojrzenie w oczy i wypowiedzenie imienia osoby zberkowanej, czy przez skopiowanie przyjętego przez nią po zberkowaniu gestu. Inny sposób polega na tym, że każdy łapie każdego, a dotknięte części ciała są wyłączone z dalszej zabawy, jak ma to miejsce w tak zwanym berku szpitalnym. Moim ulubionym berkiem jest kot i mysz. Osoby stoją w dwójkach trzymając się pod ręce, rozproszone po całej sali, a między nimi biega kot i mysz. Mysz może uciekać, ale może też przyłączyć się do którejś z dwójek, łapiąc jedną z osób pod rękę. W takiej sytuacji osoba z drugiej strony dwójki staje się myszą i ucieka do momentu, kiedy nie zostanie złapana przez kota lub nie zamieni się z kimś innym.

Opowiadanie historii w kole

Grupa, siedząc w kole, tworzy razem historię. Każdy, po kolei, dodaje po jednym słowie lub zdaniu. Ćwiczenie to wprowadza zwykle atmosferę twórczej zabawy i poczucie wspólnoty. Może być wsparciem procesu doskonalenia komunikacji werbalnej, myślenia abstrakcyjnego i rozwijania wyobraźni. Może też, jak wiele innych ćwiczeń dramatycznych, pełnić funkcje diagnostyczne, na przykład pokazać nam, czym interesuje się grupa, czy jej członkinie i członkowie chętnie rozwijają pomysły innych, czy może wolą realizować własne.

Klucze babuni

Celem grupy jest zdobycie kluczy, które leżą u stóp babuni i powrót z nimi do miejsca startowego. Babunia stoi tyłem do grupy, na końcu sali. Kiedy grupa idzie w stronę babuni, ta, co jakiś czas odwraca się i odsyła na początek drogi tych, którzy nie zdołali wytrzymać jej wzroku nieruchomo. W czasie powrotu grupy z kluczami do „bazy” klucze muszą trafić do rąk trzech do pięciu osób (w zależności od wielkości grupy). Babunia zgaduje, kto w danej chwili posiada klucze. Jeśli prawidłowo wytypuje osobę, klucze wracają do jej stóp. Pomiędzy rundami można dać grupie czas na uzgodnienie strategii działania.

Ćwiczenie to pełni wiele funkcji i może być omówione pod różnym kątem, najmocniej działa jednak w obszarze komunikacji i współpracy w zespole.

KARTY RÓL JAKO WPROWADZENIE DO IMPROWIZACJI

Znakiem rozpoznawczym warsztatów dramowych jest wchodzenie w role i sytuacje, które są wykreowane przez osoby prowadzące. Jedną z technik, która zaprasza uczestniczki i uczestników do świata fikcji i improwizacji są karty ról.

Karty ról to narzędzie, które rozdaje się osobom pracującym w dwójkach. Każdy otrzymuje sobie tylko przeznaczoną kartę. Typowe informacje zawarte w kartach ról to: imię i nazwisko, wiek, zajęcie, hobby, relacje, jakie łączą postać z innymi osobami ważnymi w tej historii oraz specyfika sytuacji, w której dana postać się znajduje – zazwyczaj jest to zarys konfliktu, który staje się tematem improwizacji. Na końcu karty znajdują się informacje dotyczące tego, gdzie postać jest tu i teraz i jak dojdzie do spotkania z drugą osobą, która stanie się partnerem w improwizacji. Karta ról nie może zawierać zbyt wielu informacji. Z pewnością nie wskazuje emocji, jakie ma odczuwać osoba wcielająca się w daną postać, ani tego, jak zakończy się rozmowa. Nie jest scenariuszem, a punktem startowym do rozmowy, o której przebiegu i zakończeniu decydują osoby wcielające się w role.

Po cichej lekturze kart osoby podejmują improwizowany dialog. Na sali warsztatowej równolegle odbywa się wiele rozmów. Nikt nikogo nie obserwuje, co pomaga zaangażować się w sytuację bez obawy bycia ocenianym.

Tak wyglądały karty, przygotowane przeze mnie i Monikę Curyło na szkolenia dla osób dorosłych pracujących projektowo z młodzieżą:

Masz na imię **Iwona**. Prowadzisz działania aktywizujące młodzież w jednej z organizacji pozarządowych w Przemyśle, Twoim rodzinnym mieście. Obecnie przygotowujecie się do obchodów Święta Ziemi. Jest to cykliczne wydarzenie ekologiczne, które odbywa się już kilka lat z rzędu. Wiesz, że jak co roku, będzie się cieszyć dużym zainteresowaniem mieszkańców. W związku z tym czujesz presję, aby wszystko było dopięte na ostatni guzik.

Masz stały zespół młodzieży, z którym pracujesz. Jest w nim Dominika, dziewczyna, którą szczególnie cenisz za jej umiejętności organizacyjne, przedsiębiorczość i pomysłowość. Jednym z celów Twojej organizacji jest przekazywanie młodzieży coraz poważniejszych zadań. Dlatego w przygotowaniu tegorocznego Święta Ziemi powierzyłaś Dominice odpowiedzialność za zapraszanie i uzgadnianie szczegółów współpracy z ekspertami prowadzącymi panele dyskusyjne.

Dziś otrzymałaś telefon od jednego z ekspertów, który nie dostał zaproszenia. W związku z tym jego obecność stoi pod znakiem zapytania. Nie wiesz, jak to możliwe, że osoba tak obowiązkowa jak Dominika, mogła nie dopilnować na czas tak ważnej kwestii.

Chciałaś to pilnie z nią wyjaśnić. Dzwoniłaś wczoraj, ale nie odebrała telefonu i nie oddzwoniła. Postanawiasz wybrać się do niej do szkoły. **Jesteś już pod szkołą i widzisz Dominikę. Podchodzisz do niej i zaczynasz rozmowę.**

Masz na imię **Dominika**. Jesteś w klasie maturalnej. Masz dużo nauki w związku ze zbliżającymi się egzaminami. Nie przeraża Cię to jednak, bo nauka nie sprawia Ci kłopotu. Planujesz wyjazd na studia do Krakowa. Już trzy lata temu wybrałaś sobie kierunek związany z ekologią. Jesteś zaangażowana w działania grupy ekologicznej działającej w Przemysłu, gdzie mieszkasz. Opiekunem grupy jest Pani Iwona. Bardzo ją cenisz za zaangażowanie i umiejętność współpracy z młodzieżą.

Właśnie jesteście w trakcie organizowania obchodów Świąta Ziemi. Jest to wydarzenie, w które jesteś zaangażowana już po raz trzeci. Jak zwykle masz wiele obowiązków w związku z tym. Nie przeszkadza Ci to jednak, ponieważ bardzo lubisz działać. W tym roku jesteś odpowiedzialna, m.in. za zapraszanie i uzgadnianie szczegółów współpracy z ekspertami prowadzącymi panele dyskusyjne. Z większością z nich udało Ci się już porozumieć. Do trzech nie możesz się dodzwonić.

Chciałaś o tym porozmawiać z Panią Iwoną. Ale zupełnie nie miałaś głowy, bo najpierw zaskoczył Cię pilny wyjazd rodzinny (nie spodzianka rodziców), a potem pokłóciłaś się z przyjaciółką, która obiecała Ci, że będziecie razem studiować w Krakowie, a teraz się wycofuje. Wspólne wynajęcie mieszkania w Krakowie stoi pod znakiem zapytania.

Wczoraj późnym wieczorem zobaczyłaś, że Pani Iwona dzwoniła do Ciebie w ciągu dnia. Było już za późno, aby oddzwonić. **Stoisz pod szkołą i widzisz Panią Iwonę zbliżającą się w Twoim kierunku. Będzie okazja, żeby porozmawiać.**

Po improwizowanych rozmowach omawialiśmy to, czego doświadczyły uczestniczki i uczestnicy dzięki wejściu w rolę. Było to punktem wyjścia do refleksji i wspólnego poszukiwania skutecznych sposobów komunikacji z młodzieżą i jej motywowania.

GRA DRAMOWA *Miasteczko*

Inspirując się grą stworzoną przez Annę Cieśluk pod nazwą *Kłopotowo*, zespół trenerski Fundacji Rozwoju „Dobre Życie” stworzył grę *Miasteczko*.

Jego mieszkańcy, w których wcielili się młodzi ludzie uczestniczący w treningu kompetencji społecznych i obywatelskich, mieli zdecydować o nowym przeznaczeniu budynku starej szkoły. Naszym celem było zwiększenie umiejętności dyskusowania w dużej grupie, zgłaszania swoich pomysłów, uwzględniania zdania innych oraz współpracy ponad podziałami. Grupa zapoznała się z sytuacją:

Jesteś mieszkańcem/mieszkanką Miasteczka. Miasteczko jest pięknie położone, ma wiele walorów turystycznych i ciekawych miejsc. Choć leży przy popularnym szlaku turystycznym, turyści przejeżdżają przez nie nawet się nie zatrzymując.

W Miasteczku jest niewykorzystany budynek po starej szkole, którego właścicielem jest gmina. Wójt chce przekazać budynek pod opiekę mieszkańców. Do wójta zgłosiła się Eleonora Sowa, pochodząca z Miasteczka, a żyjąca obecnie w Brukseli. Zobowiązała się napisać wniosek o pieniądze z Unii Europejskiej na remont i wyposażenie budynku po starej szkole. Warunkiem zdobycia funduszy jest to, aby pomysł uwzględnił potrzeby jak największej liczby mieszkańców oraz dobrze wpływał na przyszłość Miasteczka.

Na zebranie mieszkańców, które zaczyna się za chwilę, wójt zaprosił wszystkie miejscowe grupy zainteresowane przejęciem starej szkoły. Podczas zebrania macie podjąć decyzję, która grupa mieszkańców otrzyma szkołę pod opiekę i co zostanie tam zorganizowane.

Za kilka minut zaczyna się zebranie. Na jego początku każda grupa przedstawi swój pomysł na wykorzystanie budynku. Macie teraz czas, aby naradzić się w swojej grupie. Za chwilę zaczyna się zebranie.

Zebranie potrwa 40 minut. To czas na dyskusję i podjęcie decyzji.



Następnie rozdane zostały role: właścicielkę i właścicieli małych sklepów w Miasteczku, pasjonatek i pasjonatów sportu, lekarzy, rolników, miłośniczek i miłośników lokalnej tradycji i kultury, członkiń i członków Koła Gospodyń Wiejskich oraz osób zaangażowanych w prowadzenie biznesu. Aby młodzieży łatwiej było wcielić się w role, udostępniliśmy szeroki wybór strojów, peruk i rekwizytów.

Doświadczenie i dyskusja przyniosły sporo ciekawych odkryć. Wiele nieśmiałych wcześniej osób zdecydowało się zabrać głos na forum, natomiast niektórzy, będący zwykle osobami dominującymi, stanęli przed doświadczeniem konieczności wzięcia pod uwagę zdania innych. To praktyczne zadanie poszerzyło sposób myślenia młodzieży o sobie samych oraz o naturze przywództwa i współpracy, co wspierało efektywność realizowanych później przez młodzież inicjatyw lokalnych.

DRAMA JAKO WSPARCIE PRACY ZESPOŁU

Dramy możemy używać na potrzeby wsparcia procesów zachodzących w zespołach. Przykładem może być wejście do grupy chłopców, którzy nie lubią się wzajemnie i nie chcą ze sobą współpracować, celem stworzenia im sytuacji, w której doświadczą wzajemnej sympatii i współpracy, bez mówienia im, co powinni robić, by dokonać zmiany. Tak właśnie postąpiłam podczas warsztatu współprowadzonego z Aliną Kotnarowską i Bartkiem Zaniewskim w Barley Lane School. Zaprosiliśmy trzynastoletnich chłopców do odegrania meczu piłki nożnej. Było to wyjątkowe spotkanie — bez piłki, na sali warsztatowej, gdzie wszystko działało się w zwolnionym tempie. Zawodnicy walczyli o zwycięstwo w ważnych rozgrywkach, przeżywali chwile uniesienia, ale doświadczali też porażek, w tym dwóch straconych bramek i samobójczego gola, choć ostatecznie udało im się wygrać. W tej fikcyjnej sytuacji chłopcom towarzyszył komentator sportowy,⁴ który po zakończonej grze przeprowadził z nimi wywiad:

Komentator: To był fantastyczny mecz! Były trudności, ale wam się udało. Gratuluję i dziękuję, wszyscy dziękujemy! Podzielcie się z nami tajemnicą waszego sukcesu. Co zdecydowało o tym, że ostatecznie wygraliście?

Chłopcy: Współpraca! Po prostu jesteście zgraną drużyną.

(...)

⁴Mowa tu o technice „prowadzący w roli”, która daje osobie prowadzącej dramę możliwość przyłączenia się do grupy w świecie fikcji.

Komentator: *A jak poczułście się, kiedy strzeliliście sobie gola? Czyja to była wina?*

Chłopcy: *To nie była niczyja wina. W piłce nożnej tak się czasem dzieje. Dlatego wzięliśmy się ostro do pracy, szybko nadrobiliśmy starty, dzięki temu mogliśmy wygrać i być teraz szczęśliwą drużyną.*

Metoda dramy może być też przydatna podczas spotkań z zespołami młodzieżowymi, które chcą realizować własne inicjatywy. Swoją pracę z taką grupą opisuje Karolina Słowik, animatorka i absolwentka szkoleń dramowych prowadzonych przez Fundację Rozwoju „Dobre Życie”:

Moim zadaniem było wsparcie młodzieży licealnej w realizacji jej inicjatywy w ramach projektu Młodzież dla Miasta. Były to uczennice i uczniowie jednej klasy, a więc osoby, które dobrze się znały. Były wśród nich osoby dominujące i ciche, które w ogóle się nie wypowiadały. Grupa miała już wstępny pomysł na to, co chciała zrealizować. Poprosiłam ich, aby za pomocą krótkiego przedstawienia w trzech aktach, bez słów, „sprzedali swój pomysł”, tak, aby mnie do niego przekonać. Pomyślałam, że użycie określenia „przekonajcie mnie do swojego pomysłu”, jeszcze bardziej ich zmobilizuje i pomoże w głębszym stopniu uświadomić sobie, dlaczego chcą realizować tę inicjatywę. Pomiędzy aktami, na tzw. stop-klatkach, dotykałam delikatnie ramienia wybranych osób zadając im pytania. Tym sposobem osoby, które przy „normalnej rozmowie w grupie” by się nie wypowiedziały, tu niejako były do tego wskazane, ale wciąż w formie zabawy – przedstawienia.

Opisany przez Karolinę sposób pracy, polegający na wizualizacji pomysłu młodzieży, był angażujący jednakowo dla wszystkich, a więc przeciwdziałał wykluczeniu niektórych osób z tworzenia inicjatywy. Był też niecodzienny i twórczy, bo sięgał do innych potencjałów młodych niż te wykorzystywane w dyskusji, a przez to pomagał lepiej zrozumieć to, co miało być zrobione.

Do pracy z zespołem młodzieży lub dorosłych możemy też zastosować same obrazy tworzone z ciał uczestniczek i uczestników, które będą stanowić niewerbalną i nieruchomą reprezentację zjawiska, problemu, sytuacji czy emocji. Jeśli w przestrzeni zostanie ustawiony problem, możemy wspólnie poszukać jego rozwiązania stosując technikę **teatru obrazu**. Sekwencja działań wygląda wówczas pokrótce tak:

- grupa wykonuje i eksploruje obraz problemu;
- grupa wykonuje i eksploruje obraz sytuacji idealnej, w której przedstawiony wcześniej problem jest całkowicie rozwiązany;

- grupa prezentuje przejście od problemu do rozwiązania w kilku obrazach lub scenach pokazujących momenty kluczowe dla transformacji rzeczywistości realnej w idealną.⁵

Jak wykorzystać potencjał dramy

Drama to niezliczona liczba ciekawych gier i ćwiczeń, technik i strategii. Kuszące może być stosowanie podczas zajęć wielu z nich, jedno po drugim. Warto jednak podkreślić, że nadmiar ćwiczeń, choćby ciekawych, przy jednoczesnym braku ich omówień, może wywoływać u osób uczestniczących poczucie chaosu i wrażenie, że było interesująco, ale mało wartościowo.

Wielu ludziom, w szczególności młodym, trudno jest samodzielnie nadać znaczenie przeżyciom, jakie były ich udziałem w dramie i wyciągnąć wnioski. Potrzebne jest zatem wprowadzenie, obok samej dramy, dyskusji, krótkiego wykładu oraz ćwiczeń, które poszerzają rozumienie poruszanych treści i zwiększają szansę wcielenia w życie nowo zdobytej wiedzy i umiejętności. Taka kilkuetapowa praca i przeprowadzenie grupy przez cały proces edukacyjny, zwany również w metodologii szkoleniowej cyklem Kolba,⁶ pozwala osiągnąć zamierzone efekty, takie jak zwiększenie umiejętności komunikacji, współpracy, czy bardziej otwarte podejście do konfliktów.

Uczenie się metody dramy stosowanej, w szczególności poprzez udział w warsztatach i kursach, może być dobrą zabawą i ciekawą przygodą. Nawet, a może w szczególności dla osób, które pracują z grupami od lat. W wielu krajach na świecie drama jest przedmiotem akademickim i szkolnym. Służy nie tylko młodym ludziom do kształtowania ich osobowości, ale też doświadczonym nauczycielom i nauczycielkom. Stwarzając szansę na ekspresję i wykorzystanie drzemiącego w nich potencjału twórczego oraz motywując do pogłębiania kompetencji w wielu obszarach pracy z grupą, jest jednocześnie niezawodnym źródłem satysfakcji i remedium na wypalenie zawodowe.

Zachęcam więc do sięgnięcia po dramę, gdyż korzyści z jej stosowania czerpią nie tylko uczestniczki i uczestnicy zajęć, ale i osoby nią pracujące.

⁵Więcej: Chodasz, A., *Teatr Obrazu i Teatr Forum w pracy warsztatowej* [w] red. Winiarek-Kołucka, M., *Drama wzmacnia*, SPD STOP-KLATKA, Warszawa 2015 [dostęp z 30.03.2016].

⁶Cykl Kolba to model przekazywania wiedzy zgodny z etapami ludzkiego wzrostu i rozwoju oraz stylami uczenia się. Więcej na ten temat: red. Lipińska, M., *Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów*, Uniwersytet Warszawski i Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej, Warszawa 2008, str. 22-23 [dostęp z 30.03.2016].

OPOWIEŚCI DAJĄCE SIŁĘ

Sigurborg Kr. Hannesdottir

My ludzie jesteśmy naprawdę fascynujący. Posiadamy wiele umiejętności i rozległą wiedzę. Przepęlna nas kreatywność i intuicja, mamy potencjał tworzenia dobra na świecie. Jednak nie wszystko, co kreujemy, służy ogółowi. Żyjemy w czasach, w których więcej jest walki niż współczucia. Coraz bardziej oddalamy się też od natury, duchowego aspektu życia, siebie samych i innych ludzi. Jednak fakt uświadamiania sobie, że tak się dzieje, to pierwszy ważny krok w kierunku realnej zmiany. Jak jej dokonać?

Sztuka opowiadania to integralna część ludzkiego życia, a zarazem potężne narzędzie pomagające odnaleźć powrotną drogę do domu. Dzięki opowieściom możemy nawiązać kontakt z drugim człowiekiem, przeszłością, teraźniejszością i przyszłością. Możemy uczyć się i dzielić doświadczeniem. Opowieści dotyczą najgłębszych obszarów naszej istoty, są odpowiednie dla ludzi w każdym wieku.

Celem niniejszego artykułu jest podzielenie się wiedzą i doświadczeniem związanymi ze sztuką opowiadania i zachęcenie tych, którzy pracują z młodzieżą, by włączyli opowieści do swojej pracy.

MOJA OPOWIEŚĆ

W wieku 40 lat wzięłam urlop naukowy i pojechałam na 6 miesięcy do Anglii w poszukiwaniu stawy dla ciała i duszy. Podczas targów medycyny naturalnej zobaczyłam i usłyszałam, jak znakomici gawędziarze snuli swoje opowieści. Chociaż pochodzę z Islandii, krainy obfitującej w wielotomowe sagi, wówczas po raz pierwszy zetknęłam się z opowiadaniem jako formą sztuki. To prawda, że w moim kraju rozprawia się o różnych historiach tak samo, jak wszędzie indziej na świecie, podczas przerwy w pracy, czy na spotkaniach z przyjaciółmi i rodziną. Jednak dopiero w Anglii zrozumiałam,

że można „wyspecjalizować się” w opowiadaniu historii. Było to dla mnie objawieniem, a jednocześnie źródłem fascynacji.

Po powrocie na Islandię rozpoczęłam pracę nad projektem europejskim *Renesans opowiadania historii*. Jego celem było odrodzenie sztuki snucia opowieści i pomoc w wyprowadzeniu jej z kuchni na salony. W ramach projektu zorganizowaliśmy warsztaty z gawędziarzami ze Szkocji. Pełna obaw i niepewności poszłam na pierwszy z nich i w tamtym momencie poczułam, że nie ma już odwrotu. Zakochałam się w opowiadaniu historii. Ta świeżo odkryta miłość stała się istotną nicią w gobelinie mojego życia i pracy.

KRĄG

Wszystko zmieniło się wraz z odkryciem ognia. Ludzie zaczęli gromadzić się wokół niego i dzięki temu krąg stał się formą spotkań i komunikacji. To wtedy człowiek zaczął opowiadać historie.



Dzisiaj często jest tak, że podczas różnego rodzaju spotkań, w salach lekcyjnych, na widowni w kinie lub w teatrze, czy nawet w autobusach, siedzimy w rzędach jedni za drugimi i nie za bardzo mamy możliwość, by patrzeć sobie w oczy. Bywa też tak, że organizujemy spotkania przy dużych prostokątnych stołach, które w zasadzie tylko oddzielają nas od siebie. Natomiast w kręgu siedzimy razem, równi sobie. Krąg jest jak kocioł, a pusta przestrzeń pośrodku to miejsce, w którym, poprzez nasze rozmowy, możemy wspólnie coś stworzyć. Krąg, jako forum komunikacji, ma tendencje do wydobywania tego, co ważne dla wszystkich. Mocniej uwydatnia wspólne wartości, a nie dzielące nas problemy.

Coraz więcej osób odkrywa, że krąg i opowieści skutecznie wspierają autentyczną komunikację, rozwijają współczucie i budują społeczność. Korzystając z takich narzędzi pracy, wiele grup rozmawia i podejmuje decyzje. Technologia Open Space, opracowana przez Harrisona Owena, oparta jest na kręgu i stanowi dobry przykład na to, że sposób organizacji spotkań może dawać ludziom siłę.¹

TRADYCJA USTNA

Opowiadamy historie, odkąd pojawił się język. Przed wynalezieniem pisma ludzie używali opowieści i sztuki opowiadania do przekazywania wiedzy i mądrości. Dawna historia przetrwała przez wieki tylko dzięki ustnym przekazom. Dopiero wraz z pojawieniem się pisma utrwalanie niektórych opowieści zaczęło opierać właśnie na nim. Tak na przykład było z islandzkimi sagami. Jednak opowieść, jako żywa tradycja przekazywana z pokolenia na pokolenie, zatraciła swoją żywotność i moc ponownego tworzenia, które pojawiają się tylko podczas opowiadania. Osoba ustnie przekazująca historię ucieleśnia opowieść, przez co słuchacze doświadczają jej silniej – opowieść zaczyna być własnym życiem.

SZTUKA OPOWIADANIA

W codziennym świecie jesteśmy otoczeni historiami, opowiadamy je, słuchamy ich, czytamy je i oglądamy odgrywane na scenie i w filmach. Człowiek jest zwierzęciem opowiadającym historie par excellence. Żyjemy i umieramy za nasze opowieści.

Wszyscy mamy umiejętność ustnego przekazywania historii. Same opowieści oraz sztuka opowiadania to brama do niezmierzonej przestrzeni wyobraźni, którą każdy z nas ma w sobie. Gdy słyszymy opowieść, w naszym umyśle pojawiają się obrazy.

Snucie historii to relacja między opowiadającym a słuchaczem. Ten pierwszy jest niczym muzyk jazzowy, który zainspirowany swoją widownią, może raz za razem sięgać po improwizację i w ten sposób obdarowywać widza reakcją zwrotną. Opowiadający używa głosu, emocji, tempa, rytmu, a nawet piosenki, muzyki i ruchu. Na przykład, gdy w opowiadaniu dochodzisz do przekazania jakiejś tajemnicy, możesz ściszyć głos, by za chwilę podnieść go znowu, gdy chcesz oddać wrażenie wrzawy lub czyjeś zło-

¹Więcej: *Sposób na udaną debatę*.

ści. Gdy wyjawiasz tę tajemnicę, możesz mówić bardzo wolno, po czym przyspieszyć tempo, by oddać krytyczną sytuację.

Rytm przejawia się w opowiadaniu na różne sposoby. Na przykład wiele opowieści używa powtórzeń. Bohater musi wypełnić trzy zadania, zanim poślubi księżniczkę. Albo pewne wydarzenia powtarzają się trzykrotnie i są opowiadane prawie lub dokładnie tymi samymi zdaniami. Opowieści z takimi powtórzeniami są idealne dla młodszych dzieci. Wystarczy, że skojarzą, o co chodzi i można je już zaprosić, by się dołączyły.



Opowiadanie historii to żywe doświadczenie, dziejące się tu i teraz. Na tym polega zasadnicza różnica między opowiedzeniem komuś historii, a przeczytaniem jej. Snucie opowieści to wymiana i, pod pewnymi względami, proces współtworzenia angażujący osobę opowiadającą i widownię.

NAUCZANIE POPRZEC OPOWIEŚCI

Sztuka opowiadania to najbardziej podstawowa forma nauczania. Duchowi przywódcy, tacy jak Jezus czy Budda, używali opowieści, by nauczać. Edukacja płynie bowiem z opowieści na wiele różnych sposobów. Tak wiele do zaoferowania mają chociażby legendy. Sprawiają, że w teraźniejszości możemy poczuć wrażenia z przeszłości, usłyszeć głosy ludzi odległych w czasie i przestrzeni.²

To, że opowiadanie historii służy jako forma uczenia się, można było zaobserwować podczas naszej pracy w Polsce w projekcie *Zaloguj się do działania*. Podczas treningu obywatelskiego opowiadałam młodzieży przeróżne

²MacDonald, M. R., *The Storyteller's Start-Up Book*. Little Rock, Arkansas: August House, Inc., 1993, str. 44.

historie, po czym wyciągaliśmy z nich wnioski, rozmawiając w parach, w małych grupkach lub na forum. W tych dyskusjach młodzi identyfikowali wiele różnych rzeczy, na przykład, jak ważne jest nie pozwolić, by rzeczy nieistotne zniszczyły przyjaźń, i że zawsze powinniśmy w siebie wierzyć. Poprzez opowieści młodzi ludzie uczyli się też postawy dzielenia się z innymi, nawet jeśli nie ma się za dużo pieniędzy, bowiem prawdziwy dar pochodzi z serca.

Te przykłady to tylko niewielka część zagadnień, które poruszaliśmy oraz głębokich, wartościowych nauk wynikających z kilku opowieści. Ponadto uczestniczki i uczestnicy treningu sami ułożyli kilka opowieści, odwołując się do swej wyobraźni i wrodzonej mądrości. Niektóre z ćwiczeń wykorzystanych podczas treningu przedstawię w dalszej części artykułu.

POCZĄTEK PRACY Z OPOWIEŚCIAMI

Jeśli chcesz używać opowieści w pracy z młodzieżą, warto być sam też zaczął je opowiadać. Wybierz osobiste historie lub wyszukaj takie, które do ciebie przemawiają. Decydując się na opowieści pochodzące ze źródeł pisanych, zacznij od dostosowania ich do swoich potrzeb i nauczania się ich na pamięć. Uczyni je swoimi opowieściami poprzez to, że będziesz opowiadał je własnymi słowami.

Jest wiele sposobów na to, by nadać opowieści strukturę oraz by w nią głębiej wniknąć i zapamiętać. Zawsze pracuj z obrazami. Podczas opowiadania opisyw wizje, które pojawiają ci się w umyśle. Wówczas słuchacze odtworzą je we własnej wyobraźni. Podczas przygotowań możesz narysować na karteczkach obrazy wydarzeń opisywanych w historii, po czym użyj tych karteczek, by uporządkować swoją opowieść. Pomocne może okazać się stworzenie mapy myśli, spisanie opowieści słowo po słowie, a nawet nagranie, a następnie odsłuchanie jej. Opowiadaj swoją historię, kiedy tylko możesz. Pomocne jest nawet chodzenie lub poruszanie się podczas prób.

Uczenie się opowieści angażuje mózg. Jednak, gdy już się jej nauczymy, najlepiej ograniczyć myślenie do minimum i pozwolić opowieści płynąć opisując obrazy, które widzimy w umyśle jak na rolce filmu. Nadmierne angażowanie intelektu w proces opowiadania, na przykład przy próbach przypominania sobie, co jest dalej, ogranicza energię przekazywaną sercem i ciałem. Oddziela też opowiadającego od widowni.

Osiągnięcie naturalnego, pełnego życia sposobu opowiadania, z pewnością wymaga odrobienia pracy domowej, nadania opowieści struktury i nauczania się jej, ale potem skierowania naszej świadomości z umysłu

w dół, do stóp, brzucha i serca. Gdy zaczynamy opowiadać, to opowieść przejmuje kontrolę. My jesteśmy tu wyłącznie w służbie opowieści.

Podczas opowiadania warto zaznaczyć początek i koniec, na przykład zapalając świeczkę lub wydobywając dźwięk dzwonka.

ĆWICZENIA Z UŻYCIEM OPOWIEŚCI

Oto kilka ćwiczeń, które można wykorzystać w pracy z młodzieżą.

Historia twojego imienia

W nowej grupie dobrze jest zacząć od poproszenia uczestniczek i uczestników, by opowiedzieli historie swoich imion. Każdy zna jakąś opowieść o swoim imieniu, którą może się podzielić. Grupa siedzi w kręgu.

Opowiedz historię swojego imienia. Być może masz na imię tak samo jak dziadek albo ktoś inny. W jaki sposób rodzice wybrali twoje imię? Jak się czujesz ze swoim imieniem?

Jako pierwszy opowiada swoją historię prowadzący, potem po kolei każda z osób uczestniczących. Po wysłuchaniu wszystkich warto wspomnieć, że każdy z sukcesem opowiedział swoją historię, i że naprawdę wszyscy możemy nazwać siebie opowiadaczami.

Używanie wyobraźni

Celem dwóch kolejnych ćwiczeń jest używanie wyobraźni. Pracujemy w parach, stojąc lub siedząc naprzeciwko siebie. Ważne jest, by rozluźnić ciało i pozwolić opowieści wychodzić ze stóp, oddechu i brzucha. Osoba słuchająca tylko odbiera przekaz, nie komentuje, podczas gdy druga osoba mówi. Poniższa instrukcja odnosi się do obydwu ćwiczeń.

Poczuj swoje stopy na ziemi i rozluźnij kolana. Stąd właśnie wychodzi opowieść. Pozwól, by przychodziło to, co przychodzi, ubierz to w słowa, nie oceniaj, nie odrzucaj, pozwól, by płynęło. I pamiętaj, że nie da się tego zepsuć.

Opowieść nie musi być długa, wystarczy od 2 do 5 minut na osobę. Po tym, jak jedna osoba opowie historię, warto poprosić tę, która słucha, by podzieliła się tym, jakie najsilniejsze obrazy wyczuła podczas odbioru. Następnie osoba opowiadająca może dać krótką odpowiedź, czy obrazy, które przedstawiła osoba słuchająca, wniosły coś nowego do ich opowieści.

Dawno, dawno temu

Poczuj swoje stopy na podłodze i rozluźnij się. Opowiedz historię, która zaczyna się następująco:

Dawno, dawno temu, był/a sobie... (I tu nawiązujesz do tego, czym jest twoja grupa albo tego, co sprawia, że ludzie są w niej razem. Na przykład: osoba opowiadająca, młodzieniec lub kobieta, wolontariusz, przywódca... itd.) ... *on/a szedł/szła i szedł/szła, i szedł/szła...*

W tym momencie wyobraźnia przejmie stery i bohater/ka opowieści wyrusza w podróż, doświadcza przygód lub trudności, po czym znajduje rozwiązanie albo i nie. Stworzone w ten sposób opowieści są odzwierciedleniem tego, gdzie w swoim życiu znajduje się osoba opowiadająca i jakie wyzwania mogą przed nią stać.

Pozwól, że dam ci płaszcz

Kolejne ćwiczenie, podobne do *Dawno, dawno temu...*, polega na wyobrażeniu sobie magicznego płaszcza, skrojonego specjalnie dla osoby, która słucha. Płaszcz może posłużyć za schronienie i ochronę zawsze, gdy jest taka potrzeba.

Dajesz teraz osobie słuchającej niezwykle magiczny płaszcz służący ochronie. Po prostu opisujesz obrazy, które widzisz w umyśle. Zaczynij w ten sposób: *Chcę ci dać magiczny płaszcz. Zrobiony jest z...* i z tego miejsca możesz podjąć swoją opowieść. Obrazy mogą być naprawdę niezwykle, bowiem ilustrują bogactwo naszej wyobraźni.

Po tym, jak obie osoby w parze obdarzą się nawzajem płaszczem i podzielą się swoimi doświadczeniami, warto dać im trochę czasu, by narysowały i pokolorowały płaszcz, który otrzymały, albo by go opisały. W ten sposób mogą wracać do swojego płaszcza zawsze, gdy będą tego potrzebować.

Pieśni i opowieści

Pieśni to często opowieści, zwłaszcza te ludowe. W Polsce zachowała się bogata spuścizna pieśni ludowych, a ja, z nieukrywaną radością odkryłam, że młodzież zna wiele z nich i z przyjemnością je śpiewa. Praca z takimi utworami może być bardzo ciekawa. Może polegać, na przykład, na przekształceniu pieśni w opowieść, a przy okazji, na wzbogaceniu jej odrobinę. Interesujące jest też przeplatanie opowiadania historii z pieśnią.

Jest wiele możliwości połączenia opowieści i pieśni. Na przykład, gdy opowiadam historie o krukach, zawsze śpiewam jedną lub dwie piosenki o tych ptakach.

Więcej niż jedna opowieść

Istnieje wiele atrakcyjnych sposobów pracy z opowieściami. Jednym z nich jest *More Than One Story* (*Więcej niż jedna opowieść*). Służy temu talia 50 kart z sugestiami historii, które ludzie mogą opowiedzieć w mniejszej lub większej grupie. Wszyscy mogą snuć tę samą historię lub każda osoba może wyciągać nową kartę. *Więcej niż jedna opowieść* to nagrodzony projekt, który stworzono z myślą o budowaniu mostów między ludźmi w różnym wieku, wywodzących się z różnych kultur i środowisk. Oto sugestie z pięciu wybranych przypadkowo kart:

- *Opowiedz o czymś, co w sobie doceniasz.*
- *Opowiedz historię o chwili, kiedy byłeś/aś spięty/a.*
- *Opowiedz historię o czymś, co cię zaskoczyło.*
- *Opowiedz o kimś, kogo podziwiasz i wyjaśnij dlaczego.*
- *Opisz życie o jakim marzysz.*

Wiemy znacznie więcej...

Snucie opowieści to skuteczny sposób na dotarcie do własnej kreatywności i wyobraźni oraz na naukę. Pomaga nam uzyskać dostęp do bezkresnych wewnętrznych łądów, przestworzy i oceanów, pełnych przygód i tajemnic. Pozwala nawiązać głębsze połączenie z nami samymi oraz z innymi, z przeszłością, teraźniejszością i przyszłością.

Źródłem współczucia jest ludzkie serce. Stworzenie lepszej, bardziej humanitarnej przyszłości wymaga ponownego połączenia – z naturą, z duchowym aspektem życia, z sobą samym i z innymi. Opowiadanie historii może być najskuteczniejszym sposobem na przywrócenie tego połączenia. A robienie tego z młodzieżą, gwarantuje zaszczepianie dobrych wzorców.

A gdy zaczniemy pracować z opowieściami i opowiadaniem, odkrywamy, że wszyscy wiemy znacznie więcej, niż nam się wydaje.

WIĘCEJ O METODZIE

- Baldwin, Christina & Linnea, Ann. *The Circle Way*, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco 2010
- Booker, Christopher. *The Seven Basic Plots*, Continuum, Nowy Jork 2004

- Hannesdottir, Sigurborg Kr., editor, Smith, Donald co-editor. *Segdu mér sögu*. Reykjavik: From Leonardo European Project, Storytelling Renaissance, 2001
- Helen East, illustrated by Mary Currie. *The Singing Sack – 28 Song-Stories from Around the World*, a & C Black (Publishers) Ltd., Londyn 2000
- MacDonald, Margaret Read. *Shake-It-Up Tales! Stories to Sing, Dance, Drum, and Act Out*. Little Rock, August House Publishers, Inc., Arkansas 2000
- Maguire, Jack. *The Power of Personal Storytelling*, Jeremy P. Tarcher / Putnam, Nowy Jork 1998
- Mellon, Nancy. *Storytelling & The Art of Imagination*. MA: Yellow Moon Press, Cambridge 1992
- Wheatley, Margaret J. “When Did We Forget This?” In *The Circle Way - a Leader in Every Chair*, by Christina Baldwin & Ann Linnea, ix., CA: Bettett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco 2010

W GŁĄB SIEBIE

Monika Curyło

Coaching jest sztuką podnoszenia jakości życia. Opiera się na spotkaniu z samym sobą, własnym potencjałem, tęsknotami, wewnętrzną mądrością. To spotkanie stanowi punkt wyjścia i odniesienia w stosunku do układanych planów, wyznaczanych celów i podejmowanych działań.

Coaching to cykl sesji, w których kluczową rolę odgrywają głęboka i pełna szacunku umiejętność słuchania, zadawanie ważnych pytań, ale przede wszystkim doświadczanie.



Wybraliśmy tę metodę pracy z młodzieżą bardzo świadomie. Chcieliśmy jak najpełniej uwzględnić potencjał, z jakim młodzież przychodzi do projektu, pracować nad jego wykorzystaniem i rozwojem. Dlatego też zaangażowaliśmy coacha, który nie narzuca, tylko skupia się na osobie, na tym kim ona jest i co ze sobą wnosi. Pomaga jej dostrzec i włączyć w działanie jej osobisty potencjał.

COACHING W PROJEKCIE

W projekcie *Zaloguj się do działania* wykorzystaliśmy coaching jako jeden ze sposobów pracy z młodzieżą w wieku 14 i 15 lat. Młodzi ludzie podczas pierwszych spotkań zapoznawali się z metodą i artykułowali swoje indywidualne cele udziału w projekcie, czyli określali co jest dla nich ważne, czego chcieliby się nauczyć oraz jakie umiejętności rozwijać. W trakcie trwania projektu brali udział w spotkaniach z coachem z bardzo różną częstotliwością, niektórzy regularnie co 2-3 tygodnie, inni bardziej okazjonalnie, po dłuższych przerwach.

Dla jednych metoda okazała się skuteczną formą bardzo bliskiego spotkania z sobą samym, ze swoimi emocjami i potrzebami. Inni korzystali z coachingu, aby zidentyfikować i podsumować postępy rozwoju własnych kompetencji. Zostawiliśmy młodzieży duże pole do decydowania w jaki sposób i w jakim zakresie chce pracować indywidualnie. Jednocześnie wskazywaliśmy możliwości, z których w miarę potrzeb może korzystać.

COACHING JAKO NARZĘDZIE ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI

Wybraliśmy coaching jako metodę, ponieważ zależało nam na rozwinięciu u młodzieży niżej opisanych umiejętności.

Świadome bycie, dokonywanie wyboru i odpowiedzialność za podejmowane decyzje

Czy chcę, kiedy chcę, o czym chcę mówić podczas coachingu? Kim jestem, w którą stronę podążam? Ja sam / sama mogę zdecydować, więc jeśli to robię, to co wybieram? Co stoi za moją decyzją, czy świadomy wybór, np. mojego dobra, czy raczej chęć spełnienia oczekiwań grupy?

Okres dojrzewania to czas, w którym w sposób naturalny zaczynają pojawiać się pytania i rodzą przeróżne wątpliwości. Jest to dobry moment, aby pokazać młodym ludziom, że odpowiedzi można poszukiwać przede wszystkim w sobie, ponieważ świat zewnętrzny jest tylko jednym z elementów, który na nas wpływa. Ważnym jest, by kształtować poczucie osadzenia wewnętrznego oraz przekształcać sterowność zewnętrzną na wewnętrzną.

Celowe działanie

Jeśli chcę osiągnąć efekt „x” to potrzebuję wykonać szereg czynności „y”, a do tego być może zaniechać czynności „z”.

Bardzo wiele osób dorosłych żyje w sposób zupełnie przypadkowy, zgodnie z filozofią powiedzenia „jakoś to będzie”. I rzeczywiście jakoś jest. Tyle tylko, że to „jakoś” zawsze ma swoje cechy. Często bywa pełne frustracji, niespełnienia, braku sensu, poczucia wewnętrznego pomieszania i złości kierowanej zarówno na zewnątrz, jak i do wewnątrz. A my chcieliśmy pokazać młodym osobom, że jeśli mają problem, np. z komunikacją, ponieważ nie potrafią dogadać się z rodzicami, to mogą zrobić co najmniej kilka rzeczy, które tę komunikację ułatwią. Fajnym i, co ważne, efektywnym sposobem, jest zastosowanie modelu komunikacji FUPP i zgodnie z nim mówienie o faktach, uczuciach, potrzebach i prośbach.

Wprowadzając zmiany w sposobie porozumiewania, inicjujemy jednocześnie zmiany w relacjach z innymi. A jeśli chcemy być bardziej kreatywni, lepiej i szybciej się uczyć, możemy zrobić kolejnych kilka rzeczy, które nam to ułatwią i urzeczywistnią nasze cele.

Część młodych osób pracowało w projekcie nad tematem wystąpień publicznych. Mówienie na forum, nawet małej grupy, było dla nich problemem, z którym chciały się zmierzyć. Postawiły sobie za cel wzmacnianie odwagi i osvajanie strachu. Wymagało to od nich pracy z poczuciem własnej wartości, kształtowania umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz bardzo delikatnego, uważnego i stopniowego osvajania się z mówieniem przy innych. Młodzi ludzie najpierw podejmowali próby w swoich małych, szkolnych zespołach, a następnie w większej grupie podczas wspólnych wyjazdów lub w ramach udziału w akademiach szkolnych. Na spotkaniach z coachem analizowali zmiany swoich zachowań, wzrost odwagi bądź budujący się dystans wobec oceniania innych. O efektach tych zmian młodzież po części opowiedziała w ankietach, które wypełniała na zakończenie projektu.¹

Myślenie uwzględniające szerszą i dłuższą perspektywę

To, co robię dzisiaj lub to, czego nie robię, z pewnością będzie miało jakiś skutek. Tylko, czy na pewno właśnie taki chcę osiągnąć? Czy potrafię popatrzeć na temat/problem z innego niż tylko mój obecny punkt widzenia? Czy w ogóle jest jakiś inny punkt widzenia? Jak inaczej mogę spojrzeć na daną sytuację? Być może, kiedy popatrzę na swój temat/problem z innej perspektywy, łatwiej będzie mi znaleźć rozwiązanie, wygenerować kilka kolejnych pomysłów.

Patrzenie na dany problem jedynie z jednej perspektywy może powodować, że widzimy go w sposób ograniczony i niekompletny. To tak jakby stać przy drzwiach wejściowych domu, patrzeć na nie i z tego punktu widzenia

¹Więcej: *Co się zmieniło*.

tworzyć sobie w głowie obraz całego budynku i jego wnętrza. A tymczasem, żeby wiedzieć, jaki jest naprawdę, warto obejść go ze wszystkich stron, dookoła, zajrzeć do środka, popatrzeć z lotu ptaka. Poszerzanie perspektywy daje nam pełniejszy obraz rzeczywistości, której jesteśmy uczestnikami.

Inną sprawą jest, że mamy tendencję do myślenia, że nasza „prawda” jest prawdą obiektywną, a nasz sposób postrzegania rzeczywistości jedyny słuszny. Jeśli ktoś myśli inaczej, nie postępuje podobnie jak my, uważamy, że błądzi. Tymczasem okazuje się, że każdy ma swój punkt widzenia, swoją prawdę, swój sposób rozumienia i przeżywania. Uświadomienie sobie tego sprzyja budowaniu porozumienia z innymi. Mogę postępować w zgodzie z moją prawdą pozwalając drugiemu postąpić w zgodzie z jego własną, nie oceniając tego, a raczej chcąc zrozumieć i uszanować.

ZNACZENIE JAKOŚCI RELACJI

Dzieląc się doświadczeniem pracy z młodzieżą w relacji coachingowej, chciałabym zwrócić uwagę na dwie bardzo ważne postawy coacha: autentyczne słuchanie i bycie w kontakcie z własnymi potrzebami.

Autentyczne słuchanie

W Polsce nadal funkcjonuje przekonanie, że w związku z tym, iż młodzież nie jest jeszcze wystarczająco dojrzała i nie zna życia, można pomijać to, co mówi. Takie poglądy pobrzmiwają nawet w szkołach, czyli w placówkach, których zadaniem jest wspierać wychowanie i propagowanie dobrych wzorców. Utarte powiedzenie „dzieci i ryby głosu nie mają” nadal bardzo mocno tkwi w mentalności ogółu. Młodzi ludzie biorący udział w projekcie mówili o tym, że często czują się nie słyszani i nie widziani, traktowani lekceważąco lub niewystarczająco poważnie. Realizując zadania projektowe niejednokrotnie byli zaskoczeni, że ktoś pyta ich o opinię, pozwala decydować, a nie traktuje tylko jak narzędzie do wykonywania zadań.

Wszystko to powoduje, że to właśnie młodzież jest grupą, którą szczególnie trzeba przekonać, o tym, że jej zdanie ma znaczenie. Okazuje się bowiem, że ona bardzo potrzebuje bycia wysłuchaną i zauważaną. Na czym polega więc autentyczne słuchanie? Nie na skupianiu się tylko na tym, co ktoś do nas mówi, ale na słuchaniu na wielu poziomach jednocześnie. Zauważamy słowa, przejawy emocji, ale również ekspresję ciała, to jak wygląda i jak się porusza. Staramy się zauważyć sprzeczne komunikaty, niewypowiedziane bezpośrednio „apele” oraz wycofania. To są bardzo ważne sygnały, więc dajemy im możliwość się ujawnić. Chcemy zrozumieć co za nimi stoi, być

może jakieś niezaspokojone potrzeby. Aby tak się mogło zadziać, powinno zrodzić się poczucie bezpieczeństwa i akceptacji, zgoda na młodą osobę, taką jaka jest.



Jednym z narzędzi budujących poczucie bycia słyszanim jest *odzwierciedlanie*. Możliwie wierne zwracanie współrozmówcy tego, co i w jaki sposób powiedział oraz jak się zachował. Coach odgrywa rolę lustra, które pokazuje młodej osobie uczestniczącej w dialogu ją samą. Szczególnie cenne jest odzwierciedlanie części wypowiedzi i zachowań, które wyrażają: przekonania, emocje, wartości, często używane zwroty, schematy myślenia i działania. Jest to neutralny, bezpieczny, ponieważ wolny od oceny, sposób zaistnienia i pokazania współrozmówcy jego własnego świata, którego często nie jest świadomy do końca.

W pracy z młodzieżą dosłowne odzwierciedlanie części wypowiedzi ma szczególne znaczenie ze względu na istniejącą tendencję korygowania młodych osób, szczególnie sposobu ich wyrażania siebie. Młody człowiek jest zaskoczony, kiedy dorosły wchodzi do jego świata i nie zaczyna relacji od wprowadzania zmian i dostosowywania go do siebie, a wyraża raczej chęć zobaczenia i usłyszenia jego świata takim jakim on jest.

Na początku stosowania odzwierciedlenia można mieć poczucie pewnej sztuczności i sztywności, podobnie jak w przypadku każdego innego narzędzia wspierającego porozumiewanie się, np. parafrazy. Jednak z czasem staje się ono naturalnie używaną częścią komunikacji w coachingu, ale też w życiu codziennym.

Bycie w kontakcie z potrzebami wyrażanymi wprost i poprzez zaprzeczenie

Tym, co warunkuje życie w poczuciu spokoju, szczęścia i spełnienia jest, wg Marshalla Rosenberga, m.in. bycie w kontakcie z własnymi głębokimi potrzebami, wyrażanie ich i zaspokajanie. Nie jest to powszechnie oczywiste w społeczeństwie, w którym żywy jest kult poświęcenia siebie dla innych (np. członków rodziny bądź idei) i samozaparcia. Niestety, nie umiając przełamać wyuczonych schematów, żyjemy w poczuciu wiecznego pomijania siebie i wewnętrznej głębokiej frustracji, która najczęściej manifestuje się na zewnątrz niekontrolowanymi wybuchami emocji, a w gorszym przypadku chorobami.

Tymczasem można nauczyć się rozpoznawania własnych potrzeb i kryjących się za nimi uczuć. Daje to szansę na ich zaspokojenie samodzielnie lub przez tych, do których kierujemy otwarcie jasną prośbą.

Potrzeby wyrażamy bezpośrednio, mówiąc czego chcemy, ale też, czego nie chcemy i na co się nie zgadzamy. Mówienie czemuś „nie” jest jednocześnie powiedzeniem czemuś innemu „tak”. Możemy rozpoznać własną potrzebę, która kryje się w naszym sprzeciwie poprzez zadanie sobie pytania: czemu moje „nie” mówi „tak”?

Młodzież będąca w okresie dojrzewania często wyraża siebie poprzez bunt i opór. Szanując to i uwzględniając, możemy uczyć młodych ludzi rozpoznawania tego, czego chcą i potrzebują w wypowiedzianym przez siebie sprzeciwie. To wspiera ich w budowaniu samoświadomości i kontaktu ze sobą.

ĆWICZENIA COACHINGOWE

Wzmacniając u młodzieży umiejętności świadomego bycia, celowego działania, poszerzania i wydłużania perspektywy, wykorzystywaliśmy elementy poniższych narzędzi/ćwiczeń.

Pytania coachingowe

Pytania, które możemy zadawać sobie sami lub wykorzystywać je do pracy z młodzieżą w celu pogłębiania kontaktu, poszerzania świadomości, badania możliwości lub identyfikowania przeszkód. Najczęściej są otwarte, prowadzą do większej jasności, pobudzają odkrywanie, głębsze rozumienie, odwołują się do wartości lub pragnień, a czasami sprowadzają do konkretności. Przykładowe pytania coachingowe:

- Co jest dla Ciebie najbardziej żywe w tej chwili?
- Co daje Ci radość?
- Co chcesz osiągnąć?
- Kiedy chcesz to zrobić?
- Co już umiesz?
- Co przez to rozumiesz? Co to dla Ciebie znaczy? Co chciał(a)byś z tym zrobić?
- Jak to widzisz? Jakie rozwiązanie byłoby dla Ciebie najlepsze? Jak chciał(a)byś, żeby było?
- Co jeszcze chciał(a)byś umieć, wiedzieć, robić?
- Po czym poznasz, że to co robisz, robisz dobrze?
- Jakie doświadczenie w... jest dla Ciebie ważne?
- Co Ci przeszkadza?
- Czego Ci brakuje?
- Czego się obawiasz? Co najgorszego może się wydarzyć?
- Co Cię powstrzymuje?
- Czego oczekujesz od ...?
- Co Ci daje ...?

Zmiana perspektywy

Patrzeć na siebie, innych ludzi czy zdarzenia jedynie z jednej perspektywy powoduje widzenie tylko fragmentu większej całości. Dlatego, jeśli chcemy wiedzieć bardziej kompletnie, możemy uzupełnić nasz obraz o inne punkty widzenia. Pomaga to wtedy, gdy poszukujemy rozwiązań w konflikcie, kreujemy pomysły na działanie, chcemy nabrać dystansu w trudnych sytuacjach, czy wspieramy pełniejsze rozumienie innych osób. Możemy przyjmować perspektywy:

- **własną** – angażujemy własne wartości, przekonania, filtry postrzegania, interpretacji rzeczywistości;
- **innej osoby w tej samej sytuacji** – patrzymy na problem oczami drugiej osoby, która również jest uczestnikiem ważnej dla nas sytuacji, np. mamy z nią konflikt; „wchodząc w jej buty” możemy poznać wyznawane przez nią wartości, oczekiwania wobec nas oraz emocje; możemy też popatrzeć na siebie oczami tej osoby i zobaczyć coś, czego

z naszego punktu widzenia nie dostrzegamy; zyskujemy dzięki temu szereg dodatkowych informacji;

- **niezależnego obserwatora (metapozycja)** – patrzymy na sytuację całkiem z boku (z góry, z tyłu, z bliska, z daleka); nie dokonujemy interpretacji, a jedynie z dystansem opisujemy sytuację lub osobę i staramy się zrozumieć o co chodzi;
- **systemu** – patrzymy na sytuację, siebie czy innych z lotu ptaka w ujęciu systemowym (systemem może być, np. rodzina, klasa, zespół); dzięki temu możemy dostrzec zależności między członkami systemu, niezauważone jego elementy, czy kluczowe aspekty analizowanej sytuacji;
- **zmiany czasu** – przy użyciu wyobraźni przesuwamy się w czasie, np. za 30 lat, dzięki czemu nabieramy dystansu do sytuacji i możemy rozważyć podejmowane dzisiaj decyzje z perspektywy długoterminowej.

Aby wprowadzić osobę w ćwiczenie możemy użyć przykładowych sformułowań:

- A gdyby tak...
- Załóżmy, że jesteś...
- Przypuśćmy, że...
- Wyobraź sobie, że jesteś nauczycielem/ką, przed którym/a zdajesz maturę ustną z języka polskiego. Jakiej postawy oczekiwał(a)byś od ucznia/uczennicy? Jakiej wiedzy byś oczekiwał/a?
- Załóżmy, że jesteś swoim rodzicem, którego chcesz przekonać do kupna nowego komputera. Jakie argumenty byłyby dla Ciebie przekonujące?
- Przypuśćmy, że przyśnił Ci się sen o Twoim wymarzonym dniu. Co by się działo w tym śnie, co byś robił/a, jak wyglądał/a? Czym wymarzony dzień różniłby się od Twojego przeciętnego?
- Załóżmy, że jesteś 70- letnią staruszką. Co byś sobie poradził/a w tej sytuacji?

Zaczynaj z wizją końca

Ćwiczenie (opracowane na podstawie drugiego z 7 nawyków skutecznego działania Stephena Coveya) pomaga określić wizję ostatecznego efektu pożądanego przez nas sytuacji oraz opracować kroki prowadzące do jego realizacji. Bycie w kontakcie z wizją podnosi motywację do działania, a tworzenie jej z zaangażowaniem wyobraźni, integruje mózg międzypółkulowo.

Zatem, twórczo pobudzona prawa półkula i logicznie pracująca lewa półkula, powodują pełniejsze zaangażowanie mózgu, a przez to jego większą skuteczność.

Zaczynamy od określenia pożądanego efektu, który konkretnie jest osadzony w czasie i przestrzeni. Tutaj przychodzą nam z pomocą następujące pytania:

- Co chciał(a)bym osiągnąć? / Czego pragnę? / Za czym tęsknię?
- Co jest dla mnie ważne?
- Do jakiego efektu zmierzam?
- Co mi da osiągnięty efekt?
- Jak się będę czuł/a, gdy osiągnę to, czego pragnę?
- Kiedy to się stanie?

W drugim kroku ważne jest, aby wyraźnie poczuć stan, w którym się znajdziemy po osiągnięciu upragnionych rezultatów. Dlatego też tworzymy wizję odczuwaną teraz.

- Wyobraź sobie, że nadszedł „ten dzień”.
- Jesteś... / osiągnąłeś/osiągnęłaś... / zrobiłeś/zrobiłaś... (przywołujemy założony rezultat).
- Sprawdź, jak to jest dla Ciebie. Co w tej chwili czujesz, widzisz, słyszysz?
- Co mówią inni o Twoim osiągnięciu, a co mówi Twój głos wewnętrzny?

Na końcu patrzymy wstecz i określamy działania pozwalające osiągnąć rezultat. *Mam już to czego pragnąłem/pragnęłam. Patrzę w przeszłość i widzę siebie na początku drogi.*

- Co mogę sobie doradzić? Co ważnego mogę sobie podpowiedzieć?
- Co konkretnie mogę zrobić, aby osiągnąć swój rezultat?
- Od czego zacznę? Jaki będzie mój następny krok?

Bardzo ważne jest, abyśmy spisywali plan działania, kiedy jesteśmy w kontakcie z naszą wizją. Najlepiej zaplanować pierwszy krok w niedługim odstępie czasu od wykonywanego ćwiczenia, a kolejne określić w konkretnym harmonogramie.

DLA PODSUMOWANIA

Gdybym miała podzielić się wnioskami z mojego doświadczenia pracy z młodzieżą, powiedziałabym, że:

- poziom świadomości młodzieży w tym samym wieku jest różny, dlatego każdego warto traktować bardzo indywidualnie, zachować otwartość i wycofać ewentualną presję na osiągnięcie „efektów”;
- młodzi ludzie potrzebują czasu, żeby się otworzyć – dobrze to uszanować i nie naciskać, nie przyspieszać na siłę;
- młodzież jest przyzwyczajona do „dobrych rad”, które słyszy dookoła – wielkim zaskoczeniem dla młodych ludzi jest pytanie ich o zdanie i nie dawanie gotowych recept;
- dobrze zachować uważność na wszelkie przejawy oceny w naszych wypowiedziach – one działają bardzo wycofująco na młodzież, która czasami jeszcze nie jest wewnętrznie ugruntowana;
- niektóre młode osoby są bardzo świadome tego, czego chcą – możemy tego nie rozumieć, może to być dla nas niedostępne, ale ważnym jest, by nie podcinać im skrzydeł; to, co dla nas jest niemożliwe, dla innych (nawet dla młodszych) może być po prostu dostępne.

Doświadczenie kilku miesięcy działania z młodzieżą w projekcie *Zaloguj się do działania* utwierdza mnie w przekonaniu, że warto jest włączać coaching do pracy szczególnie z tą grupą wiekową. Metoda ta sprzyja budowaniu świadomego, autentycznego kontaktu ze sobą, swoimi potrzebami i wartościami, co jednocześnie jest jednym z pierwszych, podstawowych kroków, które należy wykonać w kierunku budowania zaangażowanego społeczeństwa obywatelskiego.

WIĘCEJ O METODZIE

- Wilczyńska, M., Nowak, M., Kućka, J., Sawicka, J., Sztajerwald, K., *Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2013
- Whitworth, L., Kimsey-House, K., Kimsey-House, H., Sandahl, P., *Coaching koaktywny. Umiejętności wspierające sukces klienta*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2010
- Rosenberg, M. B., *Porozumienie bez przemocy. O języku serca*, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2010

PARTNERSTWO W ROZWOJU

Katarzyna Malec

*Umysł nie jest naczyniem, które należy napelnić
lecz ogniem, który trzeba rozniecić.*

— Plutarch

Od początku działania Fundacji Rozwoju „Dobre Życie” stawiamy sobie za cel rozwijanie potencjału młodych ludzi oraz aktywizowanie ich do działań społecznych i obywatelskich. Obydwa zadania doskonale ze sobą współgrają.



Pracując z młodzieżą, wiele razy mogliśmy obserwować, że doskonałym sposobem pobudzającym jej rozwój jest zachęcanie do aktywności społecznej. Są jednak dwa podstawowe warunki powodzenia tego procesu. Pierwszym jest to, by podejmowany problem oraz sposób jego rozwiązania, były zgodne z zainteresowaniami i wartościami młodzieży. Drugi to swia-

domu pozostawianie tym młodym osobom niezależności i samodzielności w działaniu. Do takiego sposobu pracy idealnie pasuje metoda tutoringu.

Mocnym atutem tej formy pracy jest jej współczesny, bardzo aktualny wymiar. Odważyłabym się nawet stwierdzić, że stosowanie formy pracy zwanej tutoringiem, jest koniecznością naszych czasów. Współcześnie mamy większe możliwości wyboru, ale też rozmyte zostały zwyczaje, złagodzone nakazy, podziały i normy społeczne. Szybko rozwijające się technologie, czy nadmiar informacji, rodzą potrzebę nauczania młodych ludzi samodzielnego myślenia i działania. Odniesienie sukcesu wymaga obecnie większej kreatywności i odwagi oraz wielu kompetencji interpersonalnych. Nie wystarcza już poruszanie się po utartych ścieżkach.

Tutoring pozwala rozwijać się nie tylko młodzieży, ale również pracującym z nią tutorkom i tutorom. Osoba dorosła wchodząca w taką rolę w relacji z młodym człowiekiem, uczy się ciągle nowych rzeczy, uczestniczy w niepowtarzalnych, bo indywidualnych sytuacjach, podnosi swoje zawodowe i społeczne kompetencje.

CZYM JEST TUTORING

Tutoring jest metodą pracy wspierającą proces uczenia się, rozwoju. Opiera się na bliskiej, najczęściej indywidualnej relacji między tutorem, a osobami korzystającymi z tutoringu. Kluczowe zasady, na których bazuje tutoring, to praca w oparciu o dobrze rozpoznany potencjał młodych ludzi (mocne i słabe strony), ich dążenia i systemy wartości oraz, co niezwykle istotne, pozostawienie im dużej samodzielności w rozwijaniu się i samokształceniu.

Relacja tutorska jest najczęściej relacją dwóch osób – tutora i młodego człowieka, którego tutor wspiera. W Fundacji Rozwoju „Dobre Życie” z powodzeniem jednak wykorzystujemy metodę tutoringu w pracy z małymi, około 6-osobowymi grupami.

Cechą charakterystyczną procesu tutorskiego jest jego indywidualny charakter, oparty na osobistych relacjach i doświadczeniach. W tutoringach chodzi o to, aby rozbudzać ciekawość, inspirować, zachęcać młodzież do samodzielnych poszukiwań i działań. Jednak tutor nie powinien sam w sobie być największą inspiracją młodych ludzi, ma raczej pomagać szukać innych inspiracji.

Założenia współczesnego tutoringu w dużej mierze spójne są z koncepcjami:

- *Pedagogiki dialogu* Janusza Korczaka i Janusza Tarnowskiego, według których spotkanie dorosłego i dziecka czy młodego człowieka to spotkanie równouprawnionych osób, nawzajem na siebie oddziałujących.
- *Szkoły skoncentrowanej na uczniu* Carla Rogersa, który twierdził, że nie można nauczyć kogokolwiek czegokolwiek, można jedynie stworzyć odpowiednie warunki, aby uczył się sam. Praca metodą tutoringingu ma dużo wspólnego z empatyczną rozmową wypracowaną przez Rogersa dla terapii skoncentrowanej na kliencie. Rozmowa taka polega na zadawaniu pytań, które powodują, że rozmówca sam poszukuje rozwiązania problemu i podejmuje decyzje.
- *Porozumienia bez przemocy* Marshalla Rosenberga, który kładzie nacisk na budowanie relacji opartych na szczerości i empatii, tak, aby potrzeby wszystkich zostały zaspokojone.



TUTORING OPARTY NA RELACJACH

Konsekwencją partnerstwa jest wzajemność oddziaływań, bo zarówno student, jak i profesor korzystają z tej relacji, tzn. w pewnym sensie obaj uczą się i rozwijają swój potencjał.¹

W klasycznym tutoringingu, który ma swoje początki na Uniwersytecie Oksfordzkim, relacja między tutorem, a osobą, która korzysta z tutoringingu, to relacja mistrz – uczeń. Pomimo takiego układu podstawową zasadą jest tutaj partnerstwo. Aby tutoring był skuteczny, młodzi ludzie potrzebują czuć, że ich wartości, doświadczenia życiowe, wiedza, umiejętności, pomysły i dążenia traktowane są poważnie.

¹Pelczyński, Z., *Tutoring*, Stowarzyszenie Szkoła Liderów 2007, s.42.

Ważne cechy relacji tutorskiej

- **autentyczność** – szczerłość tutora oraz jego postawa wskazująca na bycie w zgodzie ze sobą,
- **zaangażowanie** – sygnały, komunikaty wskazujące na skupienie uwagi tutora, oraz na to, że mu zależy,
- **akceptacja** – szacunek wobec poglądów i postaw, przyjmowania bądź odrzucania sugestii tutora,
- **autonomia** – samodzielność osób korzystających z tutoringu.

W tym miejscu, w oparciu o własne doświadczenia w pracy tutorskiej, dodam jeszcze jedną ważną cechę. Jest nią otwartość tutora na stosowanie nowatorskich, niestandardowych rozwiązań. Jego zadaniem nie jest prowadzenie młodych ludzi po utartych schematach postępowania, lecz wprost przeciwnie, wybijanie ich z rytmu i skłanianie do szukania nowych, nietypowych rozwiązań. Takie podejście sprawdza się szczególnie w dzisiejszych czasach, gdy kreatywność jest cechą bardzo pożądaną i cenioną.

W klasycznym tutoringu praca odbywa się w relacji indywidualnej tutora z osobą korzystającą z tutoringu. Na potrzeby projektu *Zaloguj się do działania* kreowaliśmy relacje tutorki z małą grupą młodzieżową (średnio 6 osób). Układ taki bardzo dobrze się sprawdzał, ponieważ grupa była na tyle mała, że tutorka miała możliwość rozpoznania potrzeb i predyspozycji każdej z osób w grupie, przy zachowaniu indywidualnego charakteru relacji.

Z jednej strony konieczność skupiania się na kilku osobach i rodzenie ich indywidualnych potrzeb jest utrudnieniem dla tutora, ale z drugiej daje dodatkowe możliwości. Są one związane z wykorzystaniem tutoringu rówieśniczego, który wzbogaca rozwój młodzieży w wiele dodatkowych umiejętności. Należą do nich, m.in. wymiana punktów widzenia, nauka współpracy, identyfikacja mocnych i słabych stron, budowanie pozytywnych relacji, budowanie poczucia własnej wartości. Ważne jest, aby młodzi ludzie zamieniali się rolami, ponieważ będąc tylko w roli tutora wobec rówieśników nie uczą się, np. korzystania z pomocy innych, a wchodząc jedynie w rolę osób poddawanych tutoringowi, mają mniejsze możliwości budowania swojego poczucia wartości.

Zadaniem tutora lub tutorki pracujących z grupą jest zwracanie uwagi, aby punkt widzenia, czy pomysły jednej osoby, nie zdominowały pracy pozostałych. Wszyscy powinni czuć się równoprawnymi członkiniami i członkami zespołu. Na dłuższą metę wspiera to bardzo mocno motywację młodych ludzi i jakość ich działań.

TUTORING JEST PROCESEM

Relacja tutorska jest procesem, który ma kilka ważnych etapów. Założeniem tego procesu jest cykliczność i systematyczność spotkań (tutoriali). Najczęściej trwa on około 6 miesięcy.

Tutoring, który stosujemy w działaniach Fundacji Rozwoju „Dobre Życie”, ma specyficzny charakter. W naszej pracy kładziemy szczególnie nacisk na rozwój społeczny i obywatelski młodych ludzi. Charakterystyczne jest też to, że nie pracujemy w typowej relacji tutor – uczennica/uczeń, ale w rozszerzonej tutor – mała grupa.

W projekcie *Zaloguj się do działania* współpraca tutorek z zespołami młodzieżowymi miała kilka podstawowych etapów:

1. Zbudowanie dobrych relacji i atmosfery zaufania pomiędzy tutorką a grupą młodzieży oraz pomiędzy poszczególnymi członkami grupy.
2. Rozpoznanie potrzeb, silnych i słabych stron osób w grupie, wartości, jakimi się kierują, zainteresowań, planów życiowych.
3. Wybranie sposobów realizacji celów i planu działań.
4. Realizacja projektu.
5. Świątowanie.
6. Podsumowanie efektów współpracy tutorskiej.

Wymienione etapy do pewnego stopnia były umowne, np. etap budowania dobrych relacji widoczny był przez cały okres trwania procesu, choć w początkowej fazie był najbardziej intensywny. Również rozpoznanie najbardziej istotnych potrzeb osób w zespole mogło nastąpić dopiero po dłuższej współpracy.

Etap 1 – Budowanie dobrych relacji

W pierwszym etapie ważne jest, aby młodzi ludzie poczuli, że mają do czynienia z sojusznikiem. Tutor powinien pokazać im, że nie będzie ich oceniał, ale akceptował takimi, jakimi są. Niemniej istotne jest pozytywne nastawienie tutora do grupy i całego procesu. Zarówno na tym etapie, jak i w kolejnych, znaczenie ma jego zapał i wiara w powodzenie procesu.

W pierwszej fazie istotne jest zainteresowanie młodzieży i pobudzenie ich ciekawości. Na tym etapie formułowane są wzajemne oczekiwania młodzieży i tutora dotyczące wspólnej pracy. Mogą też powstawać wstępne pomysły celów i działań.

Pierwsze spotkania są też dobrym czasem, aby określić techniczne zasady współpracy, np. jakie godziny są najlepsze na spotkania, w jaki sposób

najwygodniej kontaktować się pomiędzy spotkaniami, w jakich godzinach tutor jest dostępny pod telefonem, czy korzysta regularnie z Facebooka itd. Ustalenia takie, oprócz wymiaru praktycznego, pozwalają na określenie granic, co w kontakcie z młodzieżą jest bardzo istotne.

Etap 2 – Poznanie się

Etap ten opiera się na rozmowach i zadawaniu odpowiednich pytań. Decydujące jest to, czy tutor potrafi pokazać, że odpowiedzi naprawdę go interesują. Nie tylko odkrywa braki, ale często też dowartościowuje. Pomaga bowiem w zdawaniu sobie sprawy z osiągnięć, sukcesów, możliwości, które w codziennym doświadczeniu wydają się być oczywiste, jednak nie są widoczne, ponieważ przesłaniają je problemy i trudności. Daje to impuls do zmiany i motywuje.

Taki otwarty sposób rozmowy z młodymi ludźmi nie jest na początku łatwy. Młodzież, szczególnie z małych środowisk, w których pracujemy, ma często przekonanie, że ich potrzeby, dążenia, marzenia nie są ważne i nie mają szansy na realizację.

W mojej pracy tutorskiej z młodzieżą dobrze sprawdzają się zapożyczone z coachingu “pytania graniczne” sformułowane nie wprost, ale będące opisem pewnych sytuacji. Są to pytania typu:

- Co byś zrobił, gdybyś miał 10 milionów złotych?
- Co byś zrobił, gdybyś miał nieograniczoną władzę?
- Co byś zrobił, gdybyś wiedział, że pozostało ci 6 miesięcy życia?
- Wyobraź sobie siebie za 10/20 lat? Jakie jest twoje życie?

Obok rozpoznania wartości, którymi kierują się osoby uczestniczące w tutoringu, równie ważne jest dotarcie do ich mocnych i słabych stron. Planowane działania powinny opierać się na wykorzystaniu silnych atutów każdego młodego człowieka, z którym pracujemy.

Etap 3 – Wymyślanie projektu, tworzenie planu działania

W projekcie *Zaloguj się do działania* wspieraliśmy rozwój młodych ludzi poprzez zachęcanie ich do podejmowania działań na rzecz lokalnych społeczności. Z tego założenia wynikał podstawowy warunek – planowane inicjatywy miały być zgodne z potrzebami wspomnianych społeczności. Aby go spełnić, młodzież wspierana przez tutorki, dokonywała diagnozy swojego środowiska. Robiła to bezpośrednio, wychodząc do mieszkańców i prosząc o ich spostrzeżenia oraz pytając o pomysły i potrzeby.

Aby cały proces miał szansę powodzenia, planując konkretne działania, braliśmy pod uwagę to, by spełniały one dwa podstawowe warunki: odpowiadały na potrzeby lokalnych środowisk i były zgodne z zainteresowaniami, potrzebami członków grup, z którymi pracowaliśmy.

Przy określaniu działań warto wziąć pod uwagę założenie teorii strefy najbliższego rozwoju, którą sformułował Lew Wygotski. Mówi ona o tym, że rozwijamy się wtedy, kiedy mamy zadanie, które trochę przerasta nasze możliwości. Z drugiej strony nie może być za trudne, ponieważ prowadzi to do zniechęcenia i rezygnacji oraz najprawdopodobniej oznacza, że tutor niewłaściwie ocenił zasoby uczestniczki/uczestnika tutoringu.

Dobrze przygotowany plan, a więc konkretnie określone działania, wzmacniają wiarę w powodzenie. Tutor wspiera zespoły młodzieżowe, zachęca do rozkładania w czasie i planowania poszczególnych kroków tak, by każdy kolejny wynikał z poprzedniego oraz by wszystkie tworzyły pewną całość i prowadziły do celu.

Etap 4 – Realizacja projektu

Realizacja projektu jest najszerszym czasowo etapem procesu tutoringu. Podstawowym zadaniem tutora w tym okresie jest wspieranie podopiecznych w realizacji założonego planu. Najważniejszymi elementami są tu: motywowanie, monitorowanie realizacji, przypominanie, tak, by podjęte przez młodzież zobowiązania zostały wypełnione.

Na tym etapie ważna jest elastyczność. Z doświadczenia pracowników Fundacji Rozwoju „Dobre Życie” wynika, że zawsze pojawiają się nowe pomysły i nieprzewidziane sytuacje wymagające wprowadzania istotnych zmian. Tutor nie może zamykać się na te zmiany, ponieważ są one naturalnym zjawiskiem i wzbogacają działania projektowe.

Warto pamiętać też o fazach trwania projektu, tzn. o tym, że zaangażowanie młodzieży, ich nastawienie oraz motywacja, zmieniają się i mogą tworzyć charakterystyczny cykl. Początkiem może być sceptycyzm, po nim narastający entuzjazm oraz euforia, po których często pojawiają się pierwsze wątpliwości, zniechęcenie, zmniejszenie zaangażowania. Charakterystycznym punktem zwrotnym jest, tzw. czarna godzina projektu – moment kryzysowy, w którym okazuje się, że określone działania nie przebiegają tak, jak zostały wcześniej zaplanowane lub nie przynoszą tyle satysfakcji, ile oczekiwano. Kiedy jednak zdołamy przejść przez ten etap, pierwsze znaczące rezultaty zaczynają przynosić satysfakcję.

Etap 5 – Świątowanie

W całym procesie tutoringu etap ten jest szczególnie ważny, ponieważ stanowi punkt kulminacyjny podejmowanych działań. Ma duże znaczenie, zarówno dla podopiecznych, jak i dla tutora. W Fundacji Rozwoju „Dobre Życie” dobrą praktyką stało się organizowanie w środowisku lokalnym wydarzenia prezentującego dorobek i osiągnięcia młodzieży w procesie realizacji projektu. Spotkania takie mają odświeżający charakter i zazwyczaj są znaczącym wydarzeniem dla całej społeczności. Z naszych obserwacji wynika, że mocno dowartościowują młodych ludzi, którzy mają okazję zaprezentować swoje osiągnięcia w środowisku, w którym na co dzień żyją. Jednocześnie buduje to wspólnotę lokalną i zachęca innych do podejmowania aktywności.

Oprócz oficjalnego wydarzenia, warto również zakończyć proces i osiągnięty sukces zaakcentować kameralnie, na spotkaniu tutorskim w grupie. Tutor może napisać lub wygłosić opinię na temat osób uczestniczących w projekcie, wręczyć drobne pamiątki, czy na bazie projektu przygotować dla niej plan rozwoju na przyszłość.

Etap 6 – Podsumowanie efektów i zakończenie relacji

Bardzo ważne jest zastanowienie się i przeanalizowanie wraz z podopiecznymi całego procesu tutoringu na poziomie refleksji. Aby to zrobić, wygodnie jest posłużyć się narzędziem GOLD.

Goal (*cel*) – jaki był cel?

Outcome (*efekt*) – jaki był wynik, co udało się osiągnąć i dlaczego?

Learn (*uczyć się*) – czego się nauczyłeś?

Different (*inaczej*) – co byś zrobił inaczej?

Oprócz takiego podsumowania, prowadzonego przez tutora, dodatkowym źródłem refleksji dla podopiecznych jest organizowane przez Fundację Rozwoju „Dobre Życie” spotkanie ewaluacyjne. Ma ono nieco inny charakter, ponieważ prowadzone jest przez obiektywnego ewaluatora zewnętrznego, niezwiązanego z procesem tutoringu i biorącą w nim udział młodzież. Takie spotkanie, mające zazwyczaj formę wywiadu fokusowego i indywidualnych rozmów z ewaluatorem, jest również cennym podsumowaniem i źródłem refleksji dla osób biorących udział w procesie tutoringu.

DLACZEGO WARTO STOSOWAĆ TUTORING W PRACY Z MŁODZIEŻĄ

Po ponad pół roku mojej pracy w roli tutorki zespołu młodzieżowego mogę zdecydowanie stwierdzić, że tutoring jest wyjątkową metodą. Dla mnie, jako pedagoga, jej wyjątkowość uwidacznia się w poczuciu satysfakcji towarzyszącym mi w trakcie całego procesu. Źródłem zadowolenia było obserwowanie, w jaki sposób młodzi ludzie zmieniają się, jak zwiększa się ich samoświadomość, stają się bardziej pewni siebie i swojej wartości, jak zaczynają dostrzegać nowe możliwości i formować nowe pomysły na swoją aktywność.

Tę zmianę zauważyli też inni dorośli mający kontakt z młodzieżą uczestniczącą w projekcie *Zaloguj się do działania*. Niżej przytaczam kilka wypowiedzi z wywiadów:

Uczestnicy i uczestniczki projektu potrafią lepiej porozumiewać się między sobą, w tym dyskutować. Stali się bardziej otwarci i odważni. Zdecydowanie większa część młodzieży w momencie rozpoczynania projektu była zamknięta w sobie i nieśmiała, a po kilku miesiącach działań okazało się, że to już nie są ci sami ludzie. Mają pasje i pokazują te pasje. I odkrywają, że w fantastyczny sposób mogą się realizować.

— Dagmara Preisner,
wiceburmistrz Strzyżowa

Osoby, które były bardzo nieśmiałe, które na początku projektu nie chciały nigdzie pojechać, później okazały się być dowodzącymi ekipy. Najpierw miały problemy z tym, żeby w ogóle się przy kimkolwiek odezwać, a po jakimś czasie w sposób naturalny zaczęły zabierać głos, wiedziały, co mówić oraz w jakim momencie to powiedzieć.

— Elżbieta Nowak,
nauczycielka w Zespole Szkół w Żyznowie

W tej chwili sami inicjują. Można popatrzeć na naszą gazetkę samorządu uczniowskiego, która jeszcze w tamtym roku opisywała jedynie skład samorządu uczniowskiego. W tej chwili na gazetce samorządu przedstawiane są różne działania młodzieży. Zaczyna się też rozwijać nasza szkolna rozgłośnia radiowa. Młodzi ludzie odkryli, że są ważni i poczuli się równoprawnymi partnerami dla rady pedagogicznej oraz dla rady rodziców. Zaczęli pisać do dyrektora informacje na temat tego, co planują. Naprawdę widać różnicę w zachowaniu tej młodzieży. Klasy, w których uczą się uczestniczki i uczestnicy projektu, są inne

właśnie dzięki nim. Stali się otwarci, można z nimi porozmawiać na korytarzu, na lekcji, po lekcjach.

— Waldemar Piętał,
dyrektor Zespołu Szkół w Grodzisku

Młodzież, te konkretne osoby, które znam bardzo długo, otworzyły się na innych ludzi, na działanie, stały się bardziej odważne, przebojowe. To ogromna korzyść wynikająca z ich udziału w projekcie. Dawniej były zamknięte w sobie, skryte, nieśmiałe, ciężko było cokolwiek z nich wydobyć, czy w ogóle zauważyć u nich własną inwencję. A w tym momencie, po projekcie, naprawdę widzę ogromne zmiany. Zauważam same pozytywne rzeczy. Udział w projekcie obudził w tych dzieciach wiele pozytywnych cech, które gdzieś tam były ukryte i coś je blokowało, może nieśmiałość.

— Piotr Matłosz,
nauczyciel w Zespole Szkół w Żarnowej

SPOSÓB NA UDANĄ DEBATĘ

Aleksandra Chodasz

Dobłą przestrzenią do współpracy z młodzieżą, korzystania z jej potencjału, ale też tworzenia jej warunków do rozwoju, są debaty. Można je realizować w środowisku szkolnym, albo w formule otwartej z udziałem społeczności lokalnej. Debaty w szkole pozwalają zebrać opinie na tematy dotyczące uczennic i uczniów danej placówki edukacyjnej, ale też rodziców i kadry pedagogicznej. Mogą pomóc zauważyć problemy oraz wspólnie poszukać rozwiązań – często lepszych niż te tworzone w zaciszu gabinetu dyrektorskiego czy pokoju nauczycielskiego. Wspólne dyskusje w formie debaty są też oczywiście przestrzenią do doskonalenia umiejętności wyrażania własnych myśli, argumentowania, radzenia sobie ze stresem w sytuacji wystąpień publicznych. Z kolei zaproszenie młodzieży do udziału w debatach dorosłych daje dodatkową korzyść, jaką jest kontakt z ludźmi z różnych instytucji, o różnych zawodach, w różnym wieku, o różnych doświadczeniach i poglądach. Pozwala też wszystkim, i młodzieży i dorosłym, uczyć się trudnej sztuki partycypacji publicznej.

Już samo spotkanie wielu ludzi, jeśli stwarza możliwość faktycznej dyskusji osób uczestniczących i nie jest wykładem „tych, którzy wiedzą lepiej”, może być ubogacającym doświadczeniem wymiany i poszerzania perspektyw. Dla podniesienia efektywności i atrakcyjności spotkań można sięgać po różnorodne metody prowadzenia debat: debata oksfordzka, Open Space, *world cafe*, elementy warsztatowe.¹ W artykule skupię się na metodzie Open Space.

¹Więcej o [aktywnych metodach prowadzenia debat](#) [dostęp z 15.03.2016].

CZYM JEST OPEN SPACE

Open Space² to format prowadzenia otwartych zebrań i spotkań. Można go wykorzystać do organizacji dyskusji kilkunastu, ale równie dobrze kilkuset osób. Metoda została zapoczątkowana w latach 80-tych XX wieku przez Harrisona Owena, który wyciągnął wnioski z informacji zwrotnych, jakie dostawał po organizowanych przez siebie konferencjach. Odbywało się na nich wiele ciekawych prelekcji i warsztatów pieczołowicie przygotowywanych przez ekspertów, a jednak ludzie najbardziej byli zadowoleni z przerw kawowych, kiedy mogli swobodnie rozmawiać na wybrane przez siebie tematy. Owen zapragnął stworzyć formę pracy z dużymi grupami, która zapewni taki poziom przyjemności, jak rozmowy w kuliach i będzie tak efektywna, jak szkolenie. Tak powstała metoda Open Space, która jest stosowana w ponad 130 krajach na całym świecie.

SKĄD WZIĄĆ TEMAT I LUDZI

Podczas realizacji Open Space *Młodzież przyszłości*³ wiele osób pytało jak wpadliśmy na taki ciekawy tytuł i jak udało nam się zgromadzić na sali ponad 170 osób. Otóż nie była to zasługa jedynie organizatorów. Tytuł współtworzyło ponad 20 osób, które spotkały się na półtora miesiąca przed wydarzeniem, podczas tak zwanego **spotkania przygotowawczego**.

Jeśli zaprosimy na nie ciekawych ludzi, którym, jak nam, zależy na powodzeniu wydarzenia, to nie tylko opracujemy przyciągający uwagę tytuł. Możemy też podzielić się odpowiedzialnością za organizację i promocję wydarzenia, ustalić wspólnie, m.in. kto będzie na Open Space i przez kogo zostanie zaproszony, gdzie i kiedy spotkanie się odbędzie, jakie warunki powinny zostać zapewnione. Osoby zaangażowane w te wszystkie ustalenia są doskonale poinformowane co, kiedy, jak i po co będzie robione. Jednocześnie z racji tego, że zależy im na sukcesie przedsięwzięcia, często stają się ambasadorami wydarzenia.

Do udziału zarówno w spotkaniu przygotowawczym, jak i w samym Open Space, dobrze jest zaprosić wszystkich interesariuszy (osoby związane z danym tematem) – przedstawicielki i przedstawicieli różnych grup społecznych i wiekowych. Dla przykładu, w Open Space *Młodzież przyszłości*

²Właściwie: *Open Space Technology (metoda otwartej przestrzeni)*.

³Wydarzenie zrealizowane przez Fundację Rozwoju „Dobre Życie” w partnerstwie Uniwersytetem Rzeszowskim, Eurodesk i Europe Direct w dniu 04.03.2016 roku w Rzeszowie.

wzięła udział młodzież oraz rodzice, przedstawiciele instytucji kultury, organizacji pozarządowych, kościoła, władz lokalnych, nauczyciele, studenci, pracownicy naukowcy, ludzie biznesu i polityki i inne osoby zainteresowane rozwojem młodzieży. Przy tak dużej różnorodności nie mogło być mowy o nudzie czy jednostronności myślenia.



NIETYPOWY PROGRAM I PRZEBIEG

Open Space zaczynamy tematem przewodnim oraz zapisanymi na tablicy okienkami czasowymi i symbolami oznaczającymi miejsca dyskusji. Każdy ma prawo wysunąć zagadnienie do dyskusji w małej grupie. Osoba zgłaszająca temat zapisuje go na kartce razem ze swoim imieniem, czyta na głos oraz wybierając godzinę i przestrzeń do dyskusji, umieszcza kartkę w odpowiednim miejscu agendy.

Kiedy wszystkie zgłoszone zagadnienia zostaną zawieszone na tablicy, program jest gotowy. Można zaczynać rozmowy! Agenda jest dostępna przez cały czas trwania Open Space. Każdy może do niej podejść, wybrać zagadnienie, jakie go w danym momencie interesuje i udać się w wybrane miejsce, by przyłączyć się do innych, którzy wybrali tak samo.

Rozmawiając w grupach ludzie tworzą raporty z przebiegu dyskusji. Zebranie ich w całość i rozesłanie po wydarzeniu do wszystkich uczestniczących w spotkaniu pozwala utrwalić cenną wiedzę i pomysły.⁴ Zwykle podczas Open Space planowane są także konkretne działania, które mogą być wdrażane w życie. Metoda wydaje się być bardzo prosta. Dla sukcesu

⁴Przykładowy [raport z Open Space](#) [dostęp z 15.03.2016].

przedsięwzięcia trzeba jednak spełnić kilka warunków. Niżej opiszę wybrane z nich.

WOLNOŚĆ OPARTA NA ZASADACH

Pozytywną atmosferę i wysoką efektywność Open Space pomagają utrzymywać cztery proste zasady, które są przedstawiane i wyjaśniane przez osoby prowadzące na samym początku spotkania:

- Ci, którzy tu są, to właściwi ludzie.
- Cokolwiek się wydarzy, to jedyne, co mogło się stać.
- Wszystko się zaczyna, kiedy nadchodzi na to czas.
- Co się skończyło, to się skończyło, a co się nie skończyło, trwa.



Dopełnieniem powyższych zasad jest **prawo dwóch stóp**. Oznacza ono, że każdy może przejść do innej grupy, jeśli czuje, że już przestał się uczyć i dawać coś z siebie w tej grupie, w której jest. Jeśli osoba chce odwiedzić kilka grup, może to zrobić bez żadnych obaw. Staje się tzw. *pszczółką* (przenosi idee z grupy do grupy). Jeśli osoba nie uczestniczy w danym momencie w żadnej dyskusji, to też jest jak najbardziej w porządku. Staje się tzw. *motylem*, który może zapoczątkować inne dyskusje, wcześniej nie zgłaszane, w dowolnym miejscu przestrzeni, w której odbywa się Open Space. Motyl może stać się pszczółką lub nawet osobą związaną z jedną dyskusją. Wszystko może się zmienić. Ludzie sami biorą odpowiedzialność za to, jak wykorzystają dany im czas i przestrzeń.

OTWARTOŚĆ NA NIESPODZIEWANE

Open Space jest na przeciwległym biegunie do konferencji prowadzonych przez ekspertów czy lekcji szkolnych, gdzie dominuje przekaz jednostronny od nauczyciela do ucznia i wszystko jest z góry przewidziane. Jednym z warunków powodzenia spotkań realizowanych z wykorzystaniem tej metody jest porzucenie kontroli i przygotowanie się na niespodziewane. To oznacza, że osoby będące zwykle u sterów są na takich samych zasadach jak inni. Szefowie, radni, rektorzy i nauczyciele nie decydują o tematach i przebiegu rozmów. Każdy obecny na Open Space, bez względu na wiek, stanowisko i doświadczenie życiowe, może zgłosić temat do dyskusji. Jest więc szansa na to, że pojawią się tematy i rozwiązania zaskakująco ciekawe i nowe. Takie, po których nie będzie już powrotu do przeszłości.

Oddanie odpowiedzialności w ręce każdej uczestniczącej osoby na równi może być wyzwaniem dla wielu ludzi i instytucji. Harrison Owen, twórca metody, zwracał uwagę na to, że przywództwo, które jest oparte na kontroli, nie może być skuteczne.⁵ Kontrolujący przywódca nie jest w stanie rozwiązać wszystkich problemów, wyznaczyć wszystkich kierunków działania. Próba wpływania przez osobę inicjującą Open Space, czyli tak zwanego sponsora, na agendę spotkania lub jego rezultaty może być tylko przeszkodą. Po przygotowaniu przestrzeni i gruntu do pracy w ramach Open Space powinien on zaufać, że ludzie znajdą odpowiednie sposoby. A jeśli nie jest na to gotowy, nie powinien w danym miejscu i czasie realizować spotkania z wykorzystaniem tej metody.

Nie znaczy to oczywiście, że szefowie firm, organizacji pozarządowych lub innych instytucji, które chcą zrealizować Open Space, nie mają na nic wpływu. Mogą być na przykład zaangażowani w przebieg spotkania przygotowawczego, o którym więcej w dalszej części artykułu.

UZNANIE SIŁY SAMOORGANIZACJI

Chociaż podczas Open Space dyskusje nie są prowadzone przez wyznaczonych wcześniej trenerów, ekspertów czy nauczycieli, to nie oznacza, że na sali nie ma autorytetów. Mogą się one w każdej chwili wyłonić, często niespodziewanie. Dla przykładu podczas Open Space w Rzeszowie z podziwem obserwowałam jedną z gimnazjalistek, która zaprosiła ludzi do dyskusji o zmianach w świecie wymuszonych cywilizacją. Do jej grupy zgłosiło się bardzo dużo osób, w tym wiele starszych od niej, a ona z zapalem moderowała

⁵Więcej: Owen, H., *A Brief User's Guide to Open Space Technology* [dostęp z 30.03.2016].

dyskusję, motywując innych do zaangażowania. Jej nauczycielka powiedziała mi, że pierwszy raz dostrzegła w swojej uczennicy taki potencjał.

Każda z osób uczestniczących w Open Space podejmuje w jego trakcie szereg decyzji. Czy zgłosić temat do dyskusji, wziąć aktywny udział w pracy którejś z grup, czy może spędzić dzień na miłych rozmowach przy stole z kawą i przekąskami lub na przeglądaniu facebooka. Podczas Open Space nikt nie może nikogo zmusić do niczego. Każdy sam podejmuje decyzje. Nie ma osób, które pokierowałyby wyborami, przesądziłyby, czy dany temat lub opinia są warte wypowiedzenia.



Facilitatorzy Open Space stwarzają warunki do samoorganizacji grupy. Dochodzi do spontanicznego i czasowego, nieformalnego⁶ autoryzowania poszczególnych osób do realizacji działań takich jak prowadzenie dyskusji, tworzenie raportów z dyskusji, czy zgłaszanie nowych tematów. Autoryzacja może być przyznana lub odebrana, przyjęta lub odrzucona, czyli osoba może być liderem dyskusji (z własnej inicjatywy lub zaproszona do pełnienia tej roli), a po chwili, nawet kiedy dyskusja nie została zakończona, może przejść do innej grupy, w której może pełnić zupełnie inną rolę. Autoryzowanie samego siebie, czyli danie samemu sobie prawa do korzystania z Open Space, to podstawowy proces, jaki zachodzi podczas tego typu spotkań. Generuje to niespotykaną w wielu miejscach pracy i nauki samodzielność i odpowiedzialność, jak również motywację do wypracowywania wartościowych rezultatów.

⁶W przeciwieństwie do autoryzacji formalnej, jaką ma na przykład nauczyciel względem swoich uczniów i uczniów, czy kierownik projektu względem swojego zespołu.

KORZYŚCI Z OPEN SPACE

Pomimo tego, że Open Space jest metodą pracy z grupami, w której nie da się dokładnie przewidzieć rezultatów, z pewnością oferuje szereg korzyści, a pośród nich:

- Każdy temat ważny dla kogokolwiek z obecnych będzie w pełni przedyskutowany (jeśli tylko ludzie wezmą odpowiedzialność, zgłoszą go i przeprowadzą rozmowę).
- Można poznać wielu ciekawych ludzi, a ogromna różnorodność perspektyw, pomysłów i opinii może być niesamowitą inspiracją i motywacją do działania.
- Raport z wszystkimi tematami, najważniejszymi punktami z dyskusji i wnioskami trafi do każdej z osób uczestniczących, co może pomóc w kontynuacji dyskusji i działań już po zakończeniu Open Space.
- Zostaną wygenerowane pomysły na projekty i pierwsze kroki do ich realizacji oraz zbiorą się osoby zainteresowane udziałem w nich. W przypadku Open Space trwających dłużej, najlepiej dwa lub więcej dni, mogą nawet powstać pełne, szczegółowe plany działań.

Zapraszam do obejrzenia [krótkiego filmu](#) pokazującego przebieg I Podkarpackiego Open Space oraz reakcje osób uczestniczących. Wydarzenie i metoda cieszyły się dużym zainteresowaniem mediów, m.in.:

- [TVP Rzeszów](#) [dostęp z 15.03.2016]
- [Radio VIA](#) [dostęp z 15.03.2016]

WIĘCEJ O METODZIE

- Owen, Harrison, *Open Space Technology. A User's Guide*, Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco 2008
- [Authority Distribution in Open Space](#) [dostęp z 15.03.2016]

TEATR ZAANGAŻOWANY SPOŁECZNIE

Aleksandra Chodasz

Tworzenie spektakli z młodzieżą i dorosłymi, jak również planowanie procesów edukacyjnych z wykorzystaniem teatru, są od wielu lat moją pasją i zarazem ważnym obszarem mojej działalności społecznej i trenerskiej. Niejednokrotnie okazuje się, że problemy odczuwane przez jednostki dotyczą większej grupy ludzi – wspólnoty, szkoły, szpitala czy firmy. Odtwarzając je w teatrze możemy razem o nich porozmawiać, a nawet wspólnie je przetransformować, co pomaga spojrzeć na te problemy zupełnie inaczej, czy nawet je rozwiązać. Kiedy zaś scena nie dotyczy problemów, a tego, z czego ludzie są dumni, co wzbudza radość i przywołuje dobre wspomnienia, możemy wspólnie z widzami cieszyć się, śmiać, śpiewać, tańczyć i dobrze spędzać czas, budując jednocześnie więzi w społeczności, w której żyjemy.



Jest wiele sposobów pracy z wykorzystaniem teatru zaangażowanego społecznie, czyli stawiającego przed sobą cele ważne z punktu widzenia całej

społeczności, takie jak integracja międzypokoleniowa, czy rozwijanie umiejętności społecznych aktorów i widzów. W artykule przedstawię pokrótce trzy z nich:

- **Teatr Forum**, wzorowany na modelu Augusto Boala, brazylijskiego reżysera teatralnego, polityka i aktywisty. Metodę tę poznałam dzięki moim brytyjskim nauczycielkom Sandy Ackerman, Fionie Macbeth i Mezzi Franklin i stosuję ją przez ostatnie 14 lat, pracując m.in. z młodzieżą, lekarzami i pielęgniarkami.
- **Teatr Edukacyjny** oraz **Teatr ze społecznością**, którymi zafascynowałam się dzięki Johnowi Somersowi, mojemu opiekunowi naukowemu podczas studiów dramowych na Uniwersytecie w Exeter. Teatrem Edukacyjnym pracuję od 2002 roku, kiedy to współtworzyłam program przeciwdziałający przemocy rówieśniczej w dwóch brytyjskich szkołach. Drugim zajmuję się od 2012 roku, od momentu, w którym z zespołem Fundacji Rozwoju „Dobre Życie” zaczęliśmy realizować spektakle z mieszkańcami dwóch podkarpackich wsi, Niebylca i Gwoźnicy Górnej.

NA CZYM POLEGA TEATR FORUM

Teatr Forum¹ tworzony jest w sposób, który ma zapewnić wiarygodność bohaterów i zdarzeń oraz spowodować efektywną współpracę z widownią. Realizacja tego założenia sprawia, że staje się przestrzenią do współpracy aktorów i widzów. Zaczyna się od kilku ćwiczeń budujących zaufanie i otwartość widowni na interakcję. Następnie joker, czyli osoba wspierająca interakcje pomiędzy aktorami a widownią, przedstawia bohaterki i bohaterów historii oraz zaprasza do oglądania przedstawienia. Widzowie obserwują jak główny bohater lub bohaterka bezskutecznie stara się przezwyciężyć trudności, a podejmowane decyzje i działania z każdą chwilą pogarszają sytuację i nieuchronnie prowadzą do kryzysu. Następnie przedstawienie odgrywane jest po raz kolejny, jednak tym razem joker zaprasza widzów, by zatrzymywali akcję, jeśli uważają, że główna bohaterka lub bohater mogliby podjąć bardziej konstruktywne działanie. Osoba z widowni, która zatrzymuje akcję, wchodzi na scenę i wciela się w postać głównego bohatera, aby zmierzyć się z jego problemami i rozwiązać je po swojemu. Staje się w ten sposób widzo-aktorem.

Augusto Boal, twórca Teatru Forum uważał, że działanie na scenie, choć dokonujące się w fikcyjnej przestrzeni, jest ważne, ponieważ liczy

¹ ang. *Forum Theatre*.

się to, że jest w ogóle podejmowane. Boal podkreślał, że żywa „pamięć” działania na scenie wywołuje poczucie dyskomfortu i braku, które popychają widza do działań we własnym życiu.²

Interwencje widzów przeplatane są **gorącymi krzesłami**, czyli techniką dramową, podczas której aktor, będąc w roli postaci, w jaką się wcielił, odpowiada na pytania widzów. Rolą jokera jest zadbanie o to, by pytania pozostawały pytaniami i nie zamieniały się w oskarżenia bohaterów. Zdobyte informacje mogą być wykorzystane przez widzów w kolejnych interwencjach.



Teatr Forum wymaga specjalistycznej wiedzy jego twórców i prowadzących. Ważny jest tu dobry scenariusz spektaklu, ale też właściwe przygotowanie aktorów, by mogli zarówno autentycznie odgrywać swoje role w anty-modelu, jak i improwizować z widzo-aktorami w poszukiwaniu rozwiązań. Wreszcie liczy się postawa samego jokera. Osoba prowadząca głównie zadaje pytania lub składa propozycje, powstrzymując się od przedstawiania własnych opinii i ocen. Rolą jokera nie jest edukowanie, choć stwarza widowni niepowtarzalną możliwość uczenia się życia.

Wymienione tutaj kluczowe umiejętności oraz wiedza twórców i prowadzących, potrzebne są również do stworzenia i prowadzenia Teatru Edukacyjnego, który jednak pod pewnymi względami wydaje się być łatwiejszy w realizacji, o czym za chwilę.

²Boal, A., *Theatre of the Oppressed*, Pluto, London 1979, str. 142.

CZYM JEST TEATR EDUKACYJNY

Teatr Edukacyjny³ to również spektakle połączone z bezpośrednimi formami kontaktu aktorów z widzami. Głównym jego celem jest zaangażowanie widzów w historię, która została stworzona specjalnie dla nich, by ukazywać pewne procesy i mechanizmy, pobudzać do myślenia i działania w temacie, który jest ważny dla danej grupy, jak na przykład problemy zawodowe, kłótnie z rówieśnikami, uzależnienia czy planowana w okolicy budowa spalarni śmieci. Jego celem jest zwracanie uwagi i edukowanie poprzez przeżywanie i działanie, a nie moralizowanie. Teatr Edukacyjny, podobnie jak Teatr Forum, stosowany jest w wielu krajach na całym świecie od lat sześćdziesiątych XX wieku.

Etapy pracy w Teatrze Edukacyjnym

- Proces angażowania widzów zaczyna się najczęściej jeszcze przed spektaklem, kiedy zaprasza się ich do udziału w kilku ćwiczeniach, a następnie do odkrywania historii głównego bohatera poprzez oglądanie przedmiotów do niego należących. Jest to tak zwana **technika stymulatorów**. Przedmiotami mogą być na przykład listy, pocztówki, maskotki, pamiątki, zdjęcia. Są one kolejno oglądane przez widzów, by poruszyć ich wyobraźnię i zaprosić do snucia hipotez na temat historii i postaci, jakie się z nich wyłaniają.
- Na tym etapie wykorzystuje się nieraz opisane wyżej narzędzie, zwane **gorącym krzesłem**, by aktor w roli mógł wprowadzić widzów w swoją historię i odpowiedzieć na ich pytania. Ważne jest, aby na samym początku uprzedzić publiczność, że *historia nie jest prawdziwa, ale mogłaby się wydarzyć*, co paradoksalnie pozwoli im głębiej zaangażować się w cały proces.
- Po przyciągnięciu uwagi i pobudzeniu ciekawości widzów rozpoczyna się **przedstawienie**. Publiczność ogląda ciąg prawdopodobnych zdarzeń, śledzi relacje między bohaterkami i bohaterami, poznaje ich problemy i wyznawane wartości. Spektakl, podobnie jak w Teatrze Forum, zawiera kilka scen, pokazujących różne obszary życia głównej bohaterki lub bohatera oraz ich rodziców, koleżanek i kolegów, partnera czy partnerki i innych postaci. Aktorzy ukazują motywy postępowania postaci i siłę konfliktów między nimi. Wrażenia potęgują wykorzystywane często multimedia i muzyka.

³ang. *Theatre in Education (TIE)*.

- Na koniec spektaklu osoba prowadząca zaprasza widzów do **działania w mniejszych zespołach**. Nie na scenie, jak w Teatrze Forum, ale właśnie w swoim gronie. Praca w małych grupach może być poprzedzona krótkim wykładem specjalisty. Grupy we własnym gronie podejmują głębszą dyskusję nad problemami poruszonymi w przedstawieniu, a następnie odgrywają przygotowane przez siebie sceny. Tym samym zmieniają bieg wydarzeń i rozwiązują problemy głównego bohatera, przy okazji wypracowując rozwiązania i odkrywając konstruktywne wzory postępowania przydatne w ich własnym życiu.
- Po interaktywnym spektaklu mogą zostać przeprowadzone warsztaty dramatyczne, kolejne spotkania ze specjalistami z danej dziedziny, widowie mogą pisać listy do bohaterów, tworzyć zakończenia historii, czy prowadzić samodzielne poszukiwania związane z tematyką przedstawienia i kreować własne projekty. Często otrzymują także materiały edukacyjne, które pomagają im poszerzyć wiedzę na dany temat lub uzyskać informacje o tym, gdzie można zwrócić się o pomoc.

PRZYKŁADY EDUKACYJNEGO WYKORZYSTANIA TEATRU

Projekty z wykorzystaniem Teatru Forum i Teatru Edukacyjnego mogą być kierowane do ludzi w każdym wieku i mogą dotyczyć szerokiej gamy tematów, od komunikacji po ekologię. Ważne, aby jeden projekt skupiał się na jednym głównym temacie i aby w jednym spektaklu nie poruszać zbyt wielu problemów. Przede wszystkim zaś liczy się to, aby wszystko, o czym będzie mowa, było istotne dla widzów, by to ich potrzeby były w centrum zainteresowania. Aby przybliżyć czytelnikom i czytelnikom, jak w praktyce mogą wyglądać takie projekty oraz jak powstają, przedstawę kilka z nich, skupiając się, z racji tematyki publikacji, na tych kierowanych do młodzieży lub z nią tworzonych.

Teatr ze sportowcami

Przez ostatnie miesiące pracowałam wspólnie z młodymi sportowcami oraz koleżankami aktorkami i trenerką nad spektaklem o niesportowych zachowaniach i presji rówieśniczej.⁴ Młodzi ludzie z radością i determinacją podobną do tej, jaką wykazują się podczas treningów i meczy piłkarskich, uczestniczyli w warsztatach, podczas których stopniowo powstawał scenariusz spektaklu,

⁴Spektakl był częścią projektu *Szacunek i tolerancja to motto młodego kibica*, realizowanego przez Centrum Szkolenia Sportowego Młodzieży Orły Rzeszów [dostęp z 25.03.2016].

a oni przygotowywali się do bycia aktorami. Z opowiadań przeplatanych ćwiczeniami dramowo-teatralnymi wyłoniła się historia rodziny, w której starszy brat, z pomocą swoich kolegów, wciągał młodszego w niesportowe i krzywdzące innych ludzi działania. Młodszy, w wyniku splotu zdarzeń i własnych nieprzemyślanych decyzji, uległ presji kolegów i brata. Ukradł telefon przyjacielowi, pokłócił się z dziewczyną, nie wykorzystał szansy pomocy oferowanej mu przez matkę. W efekcie trafił na komisariat w sprawie pobicia, w którym brał udział podczas meczu. Sceny teatralne przeplatane były filmikami i zdjęciami oraz głośną muzyką, które dostarczały widzom dodatkowych informacji o bohaterach i historii.

Przedstawienie było kierowane do klas sportowych w rzeszowskich gimnazjach. Po jego obejrzeniu i gorących krzesłach, widzowie poszukiwali rozwiązań dla problemów Arka, głównego bohatera. Naszym planem A, jak zdecydowała młodzież, była praca z wykorzystaniem Teatru Forum – widzowie chętnie wchodzili na scenę, zamieniali się miejscami z Arkiem i improwizowali z pozostałymi aktorami na scenie, testując w ten sposób skuteczność własnych pomysłów. Młodzi aktorzy odbierali tę formę jako ambitną, ciekawą, dającą szansę rzetelnej, bo publicznej, pracy nad rozwiązaniami. Były jednak spektakle, w których sięgaliśmy po plan B, którym była praca nie na forum, lecz w małych grupach, jak to się dzieje w Teatrze Edukacyjnym. Młodzi aktorzy byli wówczas moderatorami dyskusji, a nierzadko także wcielali się w role bohaterów historii, by pomóc grupom przygotować sceny z nowym przebiegiem zdarzeń. Decyzja o wprowadzeniu planu A lub B była zawsze podejmowana wspólnie przez osoby prowadzące i młodzież.

Można więc powiedzieć, że umiejętność pracy obiema metodami, Teatrem Forum i Teatrem Edukacyjnym, jest bardzo pomocna, ponieważ daje możliwość dobrania metody, zarówno do widzów, jak i aktorów. Warto też podkreślić, że w sytuacji, w której aktorami są młodzi ludzie a nie trenerzy czy pedagodzy, ważne jest, by mieli oni odpowiednie wsparcie specjalistów oraz przygotowanie do interakcji z widownią (m.in. improwizowania, w którym trzymając się karty roli swojej postaci współpracują z widzami, moderowania dyskusji, gdzie nie chodzi o narzucanie własnego pomysłu).

Teatr w profilaktyce uzależnień

Poruszenie z młodzieżą tematyki uzależnień jest bardzo istotne. Jednocześnie, jak mówi Barbara Modliszewska, pedagog i członek Gminnej Komisji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych z Gminy Strzyżów: *Młodzież nie lubi pogadanek, pouczenia, gotowych recept. Dobrze reaguje na programy, które pozwalają na działanie i przygotowują do podejmowania decyzji. Teatr*

Edukacyjny wydaje się tu idealnie pasować. Można w nim projektować na główną bohaterkę lub bohatera problemy tożsame z odczuwanymi przez młodzież. Jest to sposób na przyciągnięcie uwagi młodych, na pokazanie im, że wiemy, z czym się borykają, że traktujemy to poważnie i jesteśmy gotowi ich wesprzeć w sposób, który będzie dla nich ciekawy i akceptowalny.

Korzystając ze znajomości metody Teatru Edukacyjnego, w gronie trenerek i pedagogów z Fundacji Rozwoju „Dobre Życie”, stworzyliśmy projekt profilaktyki uzależnień. Bohaterką spektaklu jest Gośka, nastolatka, która ma swoje marzenia i dąży do ich realizacji. Ma też kompleksy i trudności, które zaczynają ją przerastać. Młodzież z klas gimnazjalnych i liceów, do której kierowaliśmy projekt,⁵ stopniowo poznawała relacje Gośki z przyjaciółkami, mamą i chłopakiem. Widziała jak Gośka próbowała radzić sobie z problemami, ukrytymi potrzebami i emocjami i jak „poległa” walcząc o to, co było dla niej ważne. Widzowie odkrywali historię na kilku poziomach, najpierw oglądając przedmioty należące do Gośki i snując hipotezy na temat tego, co się wydarzyło, później oglądając spektakl z elementami multimedialnymi, a wreszcie zadając pytania wybranym przez siebie postaciom. Po krótkim wykładzie przechodzili do pracy w grupach nad rozwiązaniami.

Po pracy nad spektaklem, która była realizowana zwykle z 50 widzami, starałyśmy się zawsze zapewnić młodzieży udział w warsztatach psychoedukacyjnych, pogłębiających tematy poruszane w spektaklu, ale już w mniejszych grupach. Stosowałyśmy wówczas ćwiczenia dramatyczne i rozmowy pomagające w doskonaleniu umiejętności komunikacji opartej na głębszym kontakcie, wyrażaniu potrzeb i emocji, proszeniu o pomoc i oferowaniu wsparcia.

Projekt był dotychczas realizowany w blisko 30 klasach na Podkarpaciu. To, że wybrana przez nas metoda pracy jest skuteczna, potwierdzają wyniki ewaluacji naszych działań, w których odnotowujemy, m.in. zwiększenie wiedzy młodzieży o przyczynach i mechanizmach uzależnień oraz podniesienie jej umiejętności radzenia sobie z emocjami i potrzebami, w tym ich wyrażania. Zakładamy, że dzięki temu młodzież będzie rzadziej sięgać po używki, a częściej po konstruktywne sposoby realizacji prawdziwych potrzeb – bliskości, przyjaźni, bycia potrzebnym i docenianym.

Na ogromną wartość Teatru Edukacyjnego zwraca uwagę również grono pedagogiczne. Oto dwie przykładowe opinie zebrane po realizacji projektu w Miejskim Zespole Szkół w Strzyżowie:

Każdy miał możliwość zaangażowania się w pracę grupy, ale i mógł przedstawić swoje spostrzeżenia. To, co młodzi wyniosą z projektu,

⁵ Więcej o prowadzonej przez Fundację Rozwoju „Dobre Życie” [profilaktyce uzależnień dla młodzieży](#), w tym wyniki ewaluacji [dostęp z 25.03.2016].

zmodyfikuje ich życie, ale już teraz mieli szansę na „przećwiczenie” modelowych sytuacji, „przegadanie” problemów i dyskusje. Myślę, że wynieśli z nich nowe sposoby radzenia sobie z problemami.

— Małgorzata Sołtys,
nauczycielka niemieckiego

Temat na czasie, bardzo ciekawa metoda aktywna i interakcja z uczniami. Dobra gra aktorska i super wizualizacja komputerowa. Bardzo dobra relacja osoby prowadzącej i aktorek z uczniami. Twórcze zaangażowanie młodzieży i jej aktywność.

— Grzegorz Adamczyk,
nauczyciel historii

TEATR ZE SPOŁECZNOŚCIĄ

W Fundacji Rozwoju „Dobre Życie” już od czterech lat tworzymy międzypokoleniowe spektakle bazujące na lokalnych historiach, tradycjach, piosenkach i przyśpiewkach. W przygotowaniach i odgrywaniu przedstawień biorą udział mieszkańcy Podkarpacia, osoby na co dzień nie zajmujące się teatrem. W ostatnim widowisku, w grudniu 2015 roku, na scenie wystąpiło 40 senierek i seniorów oraz młodzież. Widowisko obejrzało ponad 500 osób w dwóch miejscowościach – Niebylcu i Strzyżowie. Jego stworzenie i wystawienie było *manifestacją gotowości dużej części społeczności do zakwestionowania biernego odbioru opowieści dostępnych w mediach i zastąpienie ich narracją stworzoną i odgrywaną przez daną społeczność i w jej obrębie*.⁶

Spektakl poprzedziła seria spotkań i warsztatów, podczas których seniorzy dzielili się z młodzieżą opowieściami i wspólnie tworzyli krótkie sceny. Następnie były one opracowywane z reżyserem teatralnym. Młodzi ludzie spisywali zasłyszane historie oraz pomagali organizować spotkania i próby. Mieli szansę wejść w relacje z osobami starszymi, dowiedzieć się wielu ciekawych rzeczy. Wiele młodych osób zainteresowało się dzięki temu lokalnymi zwyczajami i muzyką. Stosując metodę teatru ze społecznością,⁷ wzmacniamy w gminie Niebylec i Strzyżów relacje międzypokoleniowe i poszerzamy przestrzeń do transferu wiedzy, pasji i umiejętności w społecznościach.

⁶ John Somers [w] red. Chodasz, A., *Projekty teatralne w dramie stosowanej*, SPD STOP-KLATKA, str. 26.

⁷ ang. *Community Theatre*. Więcej: Chodasz, A., *Tworzenie relacji przez dramę i teatr* [w] Fundacja Rozwoju „Dobre Życie”, *Lepiej razem – międzypokoleniowo!* [dostęp z 20.03.2016], str. 8-11.

Korzyści dla społeczności

Przyznam, że z nieskrywaną satysfakcją odsłuchuję wywiady prowadzone z widzami i aktorami przez badaczki projektu *Lepiej razem – razem lepiej*.⁸ Kiedy słyszę, jak ważne jest dla ludzi opowiadanie na nowo tego, o czym wiedzą lub słyszeli, jak wiele znaczą dla nich regularne spotkania z sąsiadami, poznawanie nowych ludzi oraz siebie samych w nowych okolicznościach, jak wzmacnia ich wspólny śpiew i taniec, ku którym tak mało jest okazji w codziennym życiu, czuję się zmotywowana do planowania kolejnych tego typu inicjatyw.

Wierzę, że wspólne tworzenie teatru jest ważne. Bo bez wspólnych historii i bez wspólnego, twórczo spędzonego czasu, społeczność stopniowo się rozmywa, a ludzie są coraz bardziej podatni na samotność, nieufność i inne problemy współczesnego świata.

A tak o *Lepiej razem – razem lepiej* mówią aktorzy spektakli tworzonych z mieszkańcami, młodzież i seniorzy, oraz widzowie:

Projekt pozwala młodym ludziom na poznanie historii swoich dziadków, a starszym daje okazję do sentymentalnego powrotu do dzieciństwa, do przeszłości. To jest coś pozytywnego, ponieważ mieszkańcy nawzajem się poznają, uzupełniają i mogą się wiele od siebie nauczyć.

Dobrze mi się pracuje [w projekcie], bo jest młodzież i lubię młodzież. Nieraz było mówione, że młodzież dzika taka, a młodzież jest kochana, szanuje mnie, chociaż jestem stary dziadek.

Seniorzy mogą nam dać swoje doświadczenie życiowe. Oni już mają tak dużo lat, że dużo rzeczy przeżyli, mają różne wspomnienia, mogą dla nas mieć jakieś rady i mogą się nimi z nami dzielić.

Było tu właśnie bardzo dużo takiej autentycznej integracji, bycia ze sobą, poznawania siebie. Właśnie w czasie tych nagrań, tych prób, jest to bezpośredni kontakt. To jest coś pięknego.

Ja zapamiętam ludzi, bardzo sympatyczni. Nie miałam w zasadzie do tej pory większych kontaktów z Niebylcem [uczestniczka z sąsiedniej Gminy Strzyżów], ale mogę stwierdzić, że są to super ludzie. Bardzo fajni, bardzo się cieszę, że ich poznałam.

Zawsze się mówi, że w naszym środowisku ciężko jest coś zorganizować, a ten program pokazał, że nie jest ciężko, tylko trzeba to zrobić dobrze.

⁸Więcej o [integracji międzypokoleniowej](#) [dostęp z 20.03.2016].

Czuje się 10 lat młodsza, atmosfera jest dobra, ma się taką chęć do życia, że człowiek czuje się młodszy, taki potrzebny, choć jest się w starszym wieku, ale człowiek czuje się tak po prostu bardzo happy.

W tej chwili jestem w szoku, ponieważ jest to coś tak niezwykłego, niespotykanego, a jednocześnie bardzo potrzebnego (...) Całe szczęście, że ta pełna sala ludzi oderwała się od telewizorów, od laptopów, od smartfonów i przeżyli wspaniały czas połączenia młodości z dojrzałością.

Dla mnie szok, że tyle ludzi na scenie, starszych, że wyszli z tych domów i z zadowoleniem siedzieli. Ja ich podziwiam, chciałabym być tak aktywna jak oni w tym wieku. Dla mnie to jest przeżycie duchowe. Taka zachęta do zmiany siebie.

CO SIĘ ZMIENIŁO

Anna Wójcik, Sebastian Wójcik

Jaka jest współczesna młodzież? Nieaktywna, roszczeniowa, nastawiona na szybki efekt kosztem niewielkiego zaangażowania, czy pełna życia, pasji, pomysłów, gotowa do ich realizacji? Jak pracować z młodzieżą, by budzić w niej chęć do działania na rzecz swojej społeczności szkolnej i lokalnej? Czy warto angażować się w projekty, które właśnie to stawiają sobie ze cel?



Na te pytania można znaleźć odpowiedź analizując wyniki ewaluacji projektu *Zaloguj się do działania*. Dzięki nim wiemy już z całą pewnością, że warto wierzyć w młodych ludzi i dawać im przestrzeń do aktywnego realizowania własnych pomysłów. Wiemy też, jak to robić, aby podejmowane działania były skuteczne i przyniosły uczestnikom i uczestniczkom wymierne korzyści. Na wysoką efektywność proponowanych przez Fundację metod działania wskazują wypowiedzi, zarówno młodzieży zaangażowanej w projekt, jak i osób dorosłych, które miały możliwość obserwowania tego, jak młodzież zmienia się działając. Co złożyło się na skuteczność projektu?

PRZYGODA, PRZYGODA, KAŻDEJ CHWILI SZKODA, CZYLI WYJAZDOWE TRENINGI

Młodzi ludzie, którzy zgłosili się do udziału w projekcie, mieli możliwość lepszego poznania się i rozwijania swoich kompetencji podczas dwóch wyjazdów – treningów. W ramach pierwszego z nich pracowali nad doskonaleniem umiejętności komunikacji i współpracy w grupie oraz poznawali polskie i europejskie przykłady aktywności młodych. Zobaczyli więc, że ludzie w ich wieku działają z sukcesem na świecie i poczuli, że oni też mogą zrobić coś dla siebie, swoich rówieśników i społeczności lokalnej. Drugi wyjazd miał na celu zapoznanie młodych ludzi z pracą metodą projektu i konkretnymi narzędziami, takimi jak stawianie sobie celów, tworzenie harmonogramu i wykresu Gantta czy crowdfunding. Podczas obu wyjazdów trenerki szczególną wagę przykładały do stosowania aktywizujących na różnych poziomach metod pracy z grupą. Wykorzystano, m.in. dramę stosowaną, open space i opowiadanie historii. Młodzi w wywiadach i ankietach tak wypowiadali się o treningach:

Było super. Dowiedziałam się wiele interesujących rzeczy. Poznałam panią z Islandii – Sigurborg. Uczyłam się komunikować z innymi.

Na początku bałam się odzywać, ale później się to zmieniło.

Podobało mi się to, że pracowaliśmy w grupie, że współpracowaliśmy ze sobą, że świetnie się bawiliśmy.

Podobały mi się prace organizowane w grupach, w których trzeba było wykazać się kreatywnością.

Podczas drugiego wyjazdu w Czudcu przygotowaliśmy już nasze inicjatywy. Dobrze było to, że mogliśmy również poznać pomysły innych grup.

Nauczyłam się jak pozyskać fundusze, jak zachęcić innych do naszych pomysłów.

Analizując te i inne wypowiedzi zebrane w naszym badaniu, można zauważyć, jak ważne dla młodzieży było doświadczenie wspólnej pracy w grupach, ile dała im możliwość zapoznania się z pomysłami innych oraz jak wiele pozytywnych emocji wynieśli z przebywania ze sobą nawzajem. W każdej z badanych grup pojawiła się myśl, że gdyby była taka możliwość, jeszcze raz chętnie wzięliby udział w tego typu treningach i na pewno zgłoszą swą chęć uczestnictwa w kolejnym projekcie, jeśli tylko takowy będzie realizowany. Jest to dla Fundacji cenna, motywująca do dalszej pracy informacja. Cieszy również fakt, że zaangażowanie nad pomysłami podczas treningów

wyjazdowych przełożyło się na działania zrealizowane już w miejscowościach, z których pochodzili młodzi ludzie.



TAK, ZRÓBMY TO, CZYLI INICJATYWY MŁODZIEŻOWE

Efektom pracy młodych podczas wyjazdowych treningów, jak również w swoich środowiskach, gdzie prowadzili diagnozę, były wygenerowane pomysły inicjatyw oraz plan ich realizacji. Każdy z siedmiu zespołów młodzieżowych, jakie powstały w projekcie, znalazł dla siebie przestrzeń dostosowaną do predyspozycji uczestniczek i uczestników oraz potrzeb, jakie dostrzegli oni w swoim środowisku. I tak, dzięki zaangażowaniu młodzieży, wsparciu tutorów, artystów i innych ekspertów oraz nauczycieli i rodziców, zrealizowane zostały następujące inicjatywy:

- świetlica szkolna w Żytnowie,
- wieczór filmowy w Godowej,
- teledysk do piosenki napisanej przez młodzież we współpracy z mieszkańcami Wysokiej Strzyżowskiej,
- krótkie filmy oraz wystawa o problemach i emocjach pod nazwą *Spójrz inaczej*, prezentowane w Gliniku Charzewskim i Żarnowej,
- film, w którym przedstawione zostały wielopokoleniowe wspomnienia z dzieciństwa mieszkańców Grodziska oraz jego pokazy zorganizowane w Zespole Szkół w Grodzisku i w Dziennym Domu „Senior-WIGOR” w Zawadce,

- trzyodcinkowy serial o problemach zauważanych przez mieszkańców, nakręcony przez strzyżowską młodzież, a wyświetlany podczas zorganizowanej przez młodych ludzi kawiarni społecznej *S3cafe*,
- *Festiwal serc* zorganizowany przez młodzież w Dobrzechowie, obejmujący wystawę zdjęć inspirowanych miłością w literaturze i filmie, przedstawienie *Romeo i Julia* oraz koncert piosenek o miłości.

Każda z inicjatyw odpowiadała na lokalne problemy i potrzeby zdiagnozowane przez młodzież.¹



CZEGO NAUCZYŁA SIĘ MŁODZIEŻ

Badanie efektywności projektu *Zaloguj się do działania* opiera się na ankietach, które sprawdzają wiedzę i umiejętności młodzieży przed projektem i po jego zakończeniu oraz na wywiadach z młodzieżą, nauczycielkami i nauczycielami, dyrekcją szkół oraz tutorkami zespołów młodzieżowych. Pełny raport z ewaluacji projektu będzie dostępny na stronie Fundacji Rozwoju „Dobre Życie” pod koniec kwietnia 2016 roku. Tymczasem już teraz, na bazie udziału w badaniu 39 gimnazjalistek i gimnazjalistów, możemy powiedzieć o następujących zarejestrowanych rezultatach:

- 62% młodzieży ma **poczucie większego wpływu na środowisko lokalne.**
- 74% zwiększyło swoje **zaangażowanie w działania na rzecz środowiska lokalnego.**

¹Więcej o [inicjatywach młodych](#) [dostęp z 25.03.2016].

- 41% dostrzega u siebie **podniesienie umiejętności komunikowania się z rówieśnikami**. Jeden z uczestników powiedział w wywiadzie: *Dużo mi ten projekt dał, ponieważ nauczyłem się przewodniczenia w grupie (jestem przewodniczącym szkoły), łatwiej jest mi zarządzać różnymi sprawami, po prostu wiem, jak to robić. Tego nauczyłem się na treningach, zwłaszcza na tym pierwszym, gdzie musieliśmy bardzo dużo pokazywać na forum w grupie. Poprawiła się także moja umiejętność rozmawiania.*



- 41% młodych ludzi rozwinęło swoją **umiejętność komunikowania się z osobami dorosłymi**. Przestrzenią do tego była współpraca z tutorkami i ekspertami, ale także realizacja swoich inicjatyw. Dla przykładu w Żywnowie młodzi zaangażowali się w pozyskiwanie środków na stworzenie świetlicy szkolnej. Tak wypowiedziała się na temat tego doświadczenia jedna z uczestniczek: *Przy roznoszeniu listów sponsorskich, to na początku w ogóle wejść tam było trudno, ale z czasem stawało się to coraz łatwiejsze, jak jeździliśmy do coraz większej liczby sponsorów.*
- 54% uczestniczek i uczestników projektu wskazało, że **potrafią lepiej ze sobą współpracować**. Wszystkie grupy zwróciły uwagę na to, że projekt pozytywnie wpłynął na zgranie ich zespołu, umiejętność planowania działań i podziału zadań prowadzących do realizacji tego planu.
- 85% młodych osób uczestniczących w projekcie **podniosło wiedzę na temat metody projektu i partycypacji publicznej**.

Młodzi ludzie rozwinęli także szereg kompetencji kluczowych, których kafe-
terię stworzono na bazie dokumentu *Youthpass na skróty, rozpowszechnianie
rezultatów uczenia się*.² Uczestniczki i uczestnicy wypełniając udostępniony
im internetowo kwestionariusz mieli ocenić procentowo, w jakim zakresie
rozwinęli u siebie daną kompetencję. Oceny te posłużą zespołowi Fundacji
do stworzenia indywidualnych certyfikatów pokazujących, jakie konkretnie
korzyści młodzi ludzie wynieśli z udziału w projekcie. **Tabela** przedstawia
zestawienie kompetencji kluczowych wraz z przeciętnym ich rozwojem, gdzie
0% oznacza, że dana kompetencja nie została rozwinięta, a 100% oznacza,
że ta kompetencja została rozwinięta maksymalnie (w ocenie młodzieży).

W tabeli pogrubione zostały te kompetencje, które młodzież zaznaczyła
w preteście wypełnianym na początku projektu jako te, których rozwojem
jest zainteresowana. Jak widać korzyści z projektu dla młodzieży były
znacznie szersze.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sondażu diagnostycznego³
przeprowadzonego na grupie 40 uczestniczek i uczestników projektu.

Tabela: Wzrost kompetencji kluczowych u młodzieży (N=40)

Lp.	Kompetencje kluczowe	Wzrost
1.	Odpowiedzialność za zadania, do których się zobowią- załam/zobowiązałem	87%
2.	Słuchanie innych ze zrozumieniem i otwarto- ścią	83%
3.	Otwartość na podejmowanie ryzyka	82%
4.	Przestrzeganie norm obowiązujących w zespole	81%
5.	Zauważanie i docenianie potencjału innych z zespołu	79%
6.	Znajomość nowych sposobów działania spo- łecznego (np. teatr, fotografia, teledysk, ani- macja poklatkowa, film)	79%
7.	Dbłość o relacje w zespole	78%
8.	Kreatywność	78%
9.	Dostrzeganie i rozumienie różnych punktów widzenia	77%
10.	Zaangażowanie w działania na rzecz innych i otoczenia, chęć konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecz- nym	77%

² *Youthpass na skróty* [dostęp z 25.03.2016].

³ Metoda sondażu diagnostycznego jest często stosowana w badaniach pedagogicz-
nych, psychologicznych i społecznych. Służy zbierania opinii badanych nt. wybranego
zagadnienia. W ramach projektu *Zaloguj się do działania* zbierane były m.in. opinie
uczestniczek i uczestników o ich rozwoju w obszarze kompetencji kluczowych.

Tabela: Wzrost kompetencji kluczowych... *kont.*

Lp.	Kompetencje kluczowe	Wzrost
11.	Poczucie sprawstwa (mogę zrobić to, co zaplanuję, mam wpływ) i motywacja do działania na rzecz otoczenia	77%
12.	Komunikowanie się z instytucjami i osobami dorosłymi	76%
13.	Wyrażanie własnych poglądów, potrzeb, emocji w sposób otwarty, jednocześnie zachowując szacunek wobec innych	75%
14.	Wykorzystanie narzędzi komunikacji, tj. zadawanie pytań, dawanie informacji zwrotnych, dopytywanie, kiedy nie ma się pewności, czy dobrze rozumie się wypowiedź nadawcy	75%
15.	Odwaga występowania na forum grupy, np. mówienia o własnych pomysłach	75%
16.	Zainteresowanie problemami szkoły i otoczenia	75%
17.	Efektywne zarządzanie swoimi zadaniami w czasie (np. określanie priorytetów)	75%
18.	Wymyślanie nowych pomysłów i wprowadzanie ich w życie (innowacyjność)	75%
19.	Wyrażanie się w sposób precyzyjny, zwięzły i zrozumiały dla innych	74%
20.	Znajomość metody projektowej i umiejętność zastosowania jej w praktyce	74%
21.	Promowanie inicjatyw i/lub projektów	74%
22.	Poznanie i wykorzystywanie nowych rzeczy (np. nowych technologii, mediów społecznościowych)	73%
23.	Wiedza, jak wyznaczać cel pracy zespołu nad inicjatywą	72%
24.	Znajomość swojego stylu uczenia się	72%
25.	Planowanie, organizowanie i zarządzanie celami swoimi i zespołu	71%
26.	Ujawnianie swojego potencjału w pracy w grupie	70%
27.	Wychodzenie z inicjatywą działań	70%
28.	Sprawne organizowanie procesu uczenia dla zwiększenia jego efektywności	68%
29.	Znajomość sposobów pozyskiwania środków na działania w środowisku lokalnym (np. darowizny, sponsoring, granty, dotacje)	63%

JAKIE ZMIANY PRZYNIÓSŁ PROJEKT

Szkołę i jej otoczenie tworzą ludzie. To od kapitału ludzkiego i społecznego tej instytucji zależy stan przyszłego kapitału społecznego naszego kraju. Kapitał społeczny, zdaniem P. Bullena i J. Onyx, posiada sześć składników: działanie w ramach sieci, wzajemność, zaufanie, normy społeczne, wspólnota, postawa aktywna.⁴ Jego świadome rozwijanie zapewnić może trwały rozwój regionu poczynając od najmniejszych miejscowości. W ramach projektu skupiono się przede wszystkim na rozwijaniu postawy aktywnej wśród młodzieży uczącej się w siedmiu gimnazjach gminy Strzyżów. Młodzież, chcąc zrealizować swoje inicjatywy, budowała własną sieć kontaktów, także poza szkołą, rozwijała wzajemne zaufanie, a także doświadczała siły działania we wspólnocie oraz na jej rzecz.



Wartością dodaną każdej z inicjatyw był fakt zaangażowania się w ich realizację młodzieży, która nie brała udziału w całym projekcie oraz osób dorosłych. Jak zauważyła jedna z nauczycielek: *Jak dzieci nasze zobaczyły, że coś się dzieje (w tej miejscowości od zera powstała świetlica szkolna), to coraz więcej osób było zainteresowanych i chętnych do działań. Nie tylko Ci, którzy byli zaangażowani w projekcie, ale też wiele innych dzieci dopytywało, co się dzieje, kiedy będą malować, co mogą pomóc, bez przerwy cały czas coś robili. Czyli dodatkowym efektem było zaangażowanie się całej społeczności szkolnej. Dzieci przekazywały informacje rodzicom, niektórzy rodzice zostawali i dopytywali, co jest robione i kiedy będzie robione, czy*

⁴Wiktoria A. A., *Kapitał społeczny szkoły*, [w] *Badania międzynarodowe i wzory zagraniczne w diagnostyce edukacyjnej*, Materiały XV Konferencji Diagnostyki Edukacyjnej, Kielce 2009, s. 257.

można zobaczyć, a widząc zaczęli wierzyć w ten realny cel, że rzeczywiście tak będzie, że to nie są takie mrzonki.

Podobnie było w innych szkołach. Do realizacji inicjatyw zgłaszało się wiele młodych osób, w tym takie, które nie były wcześniej aktywne w szkole, co pozytywnie zaskakiwało grono pedagogiczne. Młodzież wciągała też do realizacji rodziców, nauczycielki i nauczycieli oraz lokalne organizacje pozarządowe, koła gospodyń wiejskich, czy, jak w przypadku grupy z Grodziska, seniorów z lokalnego domu dziennego pobytu.



Wśród uczestniczek i uczestników projektu nauczyciele dostrzegli ważną zmianę: *Stali się teraz bardziej odważni, otwarci, nawet przychodzą z projektami, które jeszcze pół roku temu wydawały się niemożliwe do realizacji w szkole. Plan pracy samorządu jest całkiem inny niż był przez poprzednie lata, jest bardzo wiele inicjatyw wpływających nie od rady pedagogicznej, tylko bezpośrednio od uczniów. A to wszystko, zdaniem opiekunów młodzieży, nastąpiło dzięki temu, że uczestnicy i uczestniczki musieli zmierzyć się ze swoimi słabościami i wziąć odpowiedzialność za realizację zaplanowanych działań. Jedna z nauczycielek opisała to następująco: Młodzi w ogóle nie mieli z czymś takim styczności, to było dla nich coś nowego. Wydawało im się, że to będzie czasem tak luźno, jak na lekcji – zrobię to zrobię, nie zrobię to nie będzie zrobione, a tu się okazało, że jednak jestem odpowiedzialny i musi być zrobione. Dla nich to była taka szkoła życia i myślę, że sobie poradzili. Było to konstruktywne zagospodarowanie ich czasu wolnego.*

Nauczyciele opiekujący się młodzieżą zauważyli także, że pozytywna zmiana zachowania młodzieży jest trwała i wykracza poza działania realizowane w ramach projektu. *Te dzieci przełamały się na lekcji – one się częściej zgłaszają. Nawet, gdybym nie wiedział o tym projekcie i nie brał*

w nim udziału, to pewnie bym to zauważył. Wielu nauczycieli też to mówiło, zauważają, że jest zdecydowany postęp, nawet w pokoju nauczycielskim rozmawialiśmy o tym wspólnie. Podobny efekt dostrzegł jeden z dyrektorów szkoły uczestniczącej w projekcie, wskazał on na zmianę jakości pracy Samorządu Uczniowskiego: Zauważa się, że ta młodzież zaczyna działać już nie pod dyktando dyrektora, nauczycieli. Ma swoje własne pomysły, wie, jak te pomysły zrealizować, wie, co trzeba zrobić, w jaki sposób trzeba zrobić. Po prostu uczennice i uczniowie stają się samodzielni, przygotowani do tego, żeby działać, pociągać za sobą innych.

Warto więc podkreślić, że edukacja nieformalna wspierająca inicjatywność młodzieży, wpływa nie tylko na ich aktywność poza szkołą, podnosi także jakość kształcenia formalnego, kształtując gotowość i chęć młodych do nauki. Działania podejmowane przez młodzież i zdobywane w ich ramach umiejętności, takie jak, m.in. planowanie, stawianie sobie realnych celów, zarządzanie swoim czasem, a także znajomość zasad konstruktywnego komunikowania się, sprawia, że uczestniczki i uczestnicy projektu lepiej radzą sobie z obowiązkami szkolnymi, a widząc efekty swoich działań, chętniej angażują się w kolejne inicjatywy. Dla przykładu młodzież z Grodziska planuje wolontariat w Dziennym Domu „Senior-WIGOR” w Zawadce, a młodzież z Żarnowej chce zorganizować koncert charytatywny.

Znaczący wpływ na stosunek młodzieży do działania już po zakończeniu projektu ma doświadczenie sukcesu osiągniętego dzięki wspólnemu działaniu. Wskazują na to wypowiedzi uczestniczek i uczestników projektu na temat pracy w zespole:

Jestem bardzo zadowolona, że mieliśmy taką zgraną grupę, mimo trudności zawsze się wspieraliśmy i pomagaliśmy sobie wzajemnie.

My, jako grupa, spisaliśmy się idealnie. Były jakieś drobne przeszkody, ale poradziliśmy sobie z tym wszyscy razem, z czego jestem bardzo zadowolona. Każdy miał przydzielone zadania i wywiązywał się z nich. Nasza tutorka była dla nas bardzo wyrozumiała, miła i kochana.

Nie żałuję, że wzięłam udział w tym projekcie, bo teraz wiem, że to świetna sprawa móc coś zmienić.

Podobała mi się bardzo praca w zespole, ponieważ była dobra współpraca z tutorką i ekspertami. Również bardzo dobry był podział zadań, każdy mógł się wykazać i zrobić coś dla naszej inicjatywy.

WNIOSKI

Jak pokazują badania przeprowadzone wśród młodzieży zaangażowanej w projekt, rozwojowi uległy obszary niezmiernie przydatne na wspólnym rynku pracy, którego cechą charakterystyczną jest ciągła zmiana. Młodzi doświadczyli tego, że nawet w swoich małych miejscowościach mogą robić rzeczy wartościowe, które zostały docenione przez mieszkańców, nauczycieli, a nawet lokalne władze. Pani Burmistrz Dagmara Preisner, jako przedstawicielka Gminy Strzyżów, partnera projektu, wyraziła swój podziw i zadowolenie z działań młodzieży, zaznaczając jednocześnie, że warto podejmować tego typu inicjatywy: *Jestem mile zaskoczona tym, że tyle z siebie dają. Dlatego, że wcześniej na terenie gminy takie projekty nie były realizowane, dużo osób obawiało się – jak to będzie, czy dadzą sobie radę, czy w ogóle warto. Nie było wycucia tego tematu. Osobiście sędzę, że aktywność zawsze się opłaca. Cokolwiek się nie robi, to zawsze musi być warto. I teraz okazuje się, że patrząc na te finały zamykające realizację projektu w każdej szkole, młodzi mają inne problemy, inne pomysły i w świetny sposób pokazują, że potrafią działać, potrafią się zmobilizować i są tego efekty. Także podziwiam i gratuluję.*

Z wywiadów z dyrekcją placówek oraz z gronem pedagogicznym wynika, że dzięki projektowi w szkołach jeszcze bardziej doceniono wartość inicjatyw młodzieżowych, natomiast młodzi zachęteni sukcesem swoich przedsięwzięć myślą już o kolejnych działaniach. Ważne jest, że już wiedzą, jak inicjować działania i mają poczucie sensu własnej aktywności.

O AUTORKACH I AUTORZE

Aleksandra Chodasz – pedagog, superwizorka dramy, trenerka certyfikowana przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne i Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych, facylitatorka debat, fundatorka, prezeska i działaczka Fundacji Rozwoju „Dobre Życie”. Jest ekspertką od metodologii szkoleń i projektów społecznych i biznesowych specjalizującą się w metodzie dramy. Studiowała dramę na Uniwersytecie w Exeter. Realizowała projekty dramowe w Wielkiej Brytanii, m.in. z Johnem Somersem, Sandy Ackermanem, Mezzi Franklin i Fioną Macbeth, a następnie w Polsce, będąc jedną z założycielek i liderek Stowarzyszenia Praktyków Dramy STOP-KLATKA i współpracując z firmami szkoleniowymi. Przeprowadziła ponad 4500 godzin szkoleń dla młodzieży i dorosłych, m.in. z zakresu budowania zespołów, komunikacji, rozwiązywania konfliktów, profilaktyki uzależnień, obsługi klienta, zarządzania przez wartości i przywództwa. Od 13 lat uczy dramy i teatru forum.

Monika Curyło – coach, pedagog, trenerka. Zaangażowana w realizację projektu z zakresu edukacji obywatelskiej w gminie Strzyżów, gdzie zgodnie ze swoim głównym obszarem zainteresowania prowadziła coaching z młodzieżą. Do pracy tą metodą przygotowały ją ukończone studia podyplomowe z Life coachingu oraz 5-letnia praktyka w tej profesji. Ukończyła kursy i szkolenia podnoszące umiejętności pracy z grupami, m.in. kurs trener-ski i *Techniki dramowo-teatralne w pracy z grupą*. Posiada doświadczenie prowadzenia warsztatów dla młodzieży i dorosłych. W swojej praktyce zawodowej pełniła także rolę tutorki jednej z grup młodzieżowych realizujących inicjatywę w środowisku lokalnym.

Sigurborg Kr. Hannesdottir – mieszka na Islandii, zajmuje się opowiadaniem historii, jest konsultantką i nauczycielką. Przez ostatnie 15 lat wyspecjalizowała się w strategiach i metodach promujących partycypację publiczną pracując na Islandii i na świecie z władzami samorządowymi,

instytucjami rządowymi, firmami i organizacjami pozarządowymi. Posiada licencjat z socjologii i opieki społecznej oraz tytuł magistra z planowania i rozwoju turystyki. Fascynuje ją opowiadanie historii oraz siła z jaką opowieści łączą ludzi między sobą, człowieka z naturą oraz z teraźniejszością, przeszłością i przyszłością. Opowiada historie oraz prowadzi warsztaty opowiadania historii. Często element ten wplata do swojej pracy konsultantki.

Katarzyna Malec – pedagog, absolwentka Uniwersytetu Jagiellońskiego, Studium Animatorów Kultury na specjalności fotografia i film oraz kursu trenerskiego i wielu szkoleń z pracy z grupami, m.in. z dramy, teatru forum i metody projektowej. Pracowała jako pedagog i socjoterapeuta w świetlicach profilaktyczno-wychowawczych. Jest działaczką podkarpackich organizacji pozarządowych, w tym Fundacji Rozwoju „Dobre Życie”. Pełniła funkcję tutorki młodzieży gimnazjalnej w projekcie edukacji obywatelskiej *Zaloguj się do działania*, podczas którego młodzi ludzie prowadzili diagnozę społeczności i przygotowywali własną inicjatywę.

Anna Wójcik – pedagog, nauczyciel akademicki, instruktor tańca współczesnego, pasjonatka teatru. Obecnie kształci się w ramach studiów podyplomowych z Arteterapii. Absolwentka *Dramowej Akademii Wolontariackiej*. Z Fundacją Rozwoju „Dobre Życie” współpracowała, m.in. przy realizacji projektu edukacji obywatelskiej dla młodzieży z gminy Strzyżów: *Obywatel PRO* oraz ewaluacji projektów *Aktywny Strzyżów* i *Zaloguj się do działania*.

Sebastian Wójcik – kierownik Działu Statystyki Matematycznej w Urzędzie Statystycznym w Rzeszowie. Jego doświadczenie obejmuje projektowanie badań statystycznych, począwszy od tworzenia narzędzia badawczego, w szczególności ankiet, przez budowę bazy danych, ich przetwarzanie i analizę, aż po estymację wyników i ich interpretację. Obecnie kształci się na studiach doktoranckich na kierunku matematyka na Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie. Swoją wiedzę i doświadczenia wykorzystuje do ewaluacji działań Fundacji Rozwoju „Dobre Życie”.

NASZA FUNDACJA

Od 2011 roku Fundacja Rozwoju „Dobre Życie” wspiera aktywność społeczną i kulturalną, współpracę, kreatywność, komunikację i powiązaną z nimi przedsiębiorczość oraz inne kompetencje osobiste, społeczne i obywatelskie mieszkańców Podkarpacia, a w szczególności seniorów i młodzieży. Mamy za sobą sukcesy w kilkunastu projektach społeczno-kulturalnych, obywatelskich i profilaktycznych realizowanych w Krośnie, Jarosławiu, a także gminach Niebylec i Strzyżów oraz w województwie lubelskim. Budujemy partnerstwa międzysektorowe, realizujemy debaty dla mieszkańców, inicjatywy społeczne, kulturalne i edukacyjne finansowane z polskich i zagranicznych źródeł. Prowadzimy szkolenia i wydajemy publikacje dzieląc się naszą wiedzą i doświadczeniami.

Każda z osób zaangażowanych w działania Fundacji Rozwoju „Dobre Życie” od wielu lat pracuje z grupami i społecznościami w Polsce i za granicą. Nasz zespół tworzą trenerzy, tutorzy, coachowie, animatorzy, pedagodzy, filmowcy, reżyserzy i wolontariusze, których łączą wysokie kompetencje i pasja do pracy z ludźmi.

Wierzymy, że zgrany zespół profesjonalistów i więcej partnerstw to skuteczniej realizowane działania i lepsze życie dla większej liczby ludzi. Dlatego jesteśmy otwarci na współpracę ze specjalistami i pasjonatami, którzy chcą być częścią naszego zespołu. Zapraszamy także do kontaktu firmy, samorządy, organizacje pozarządowe i instytucje, które chcą wesprzeć działania naszej Fundacji lub skorzystać z wiedzy i umiejętności naszej kadry w pracy z grupami i społecznościami.

Fundacja Rozwoju „Dobre Życie”

+48 609 081 313

fundacja@dobrezycie.org

www.dobrezycie.org

www.facebook.com/FundacjaDobreZycie