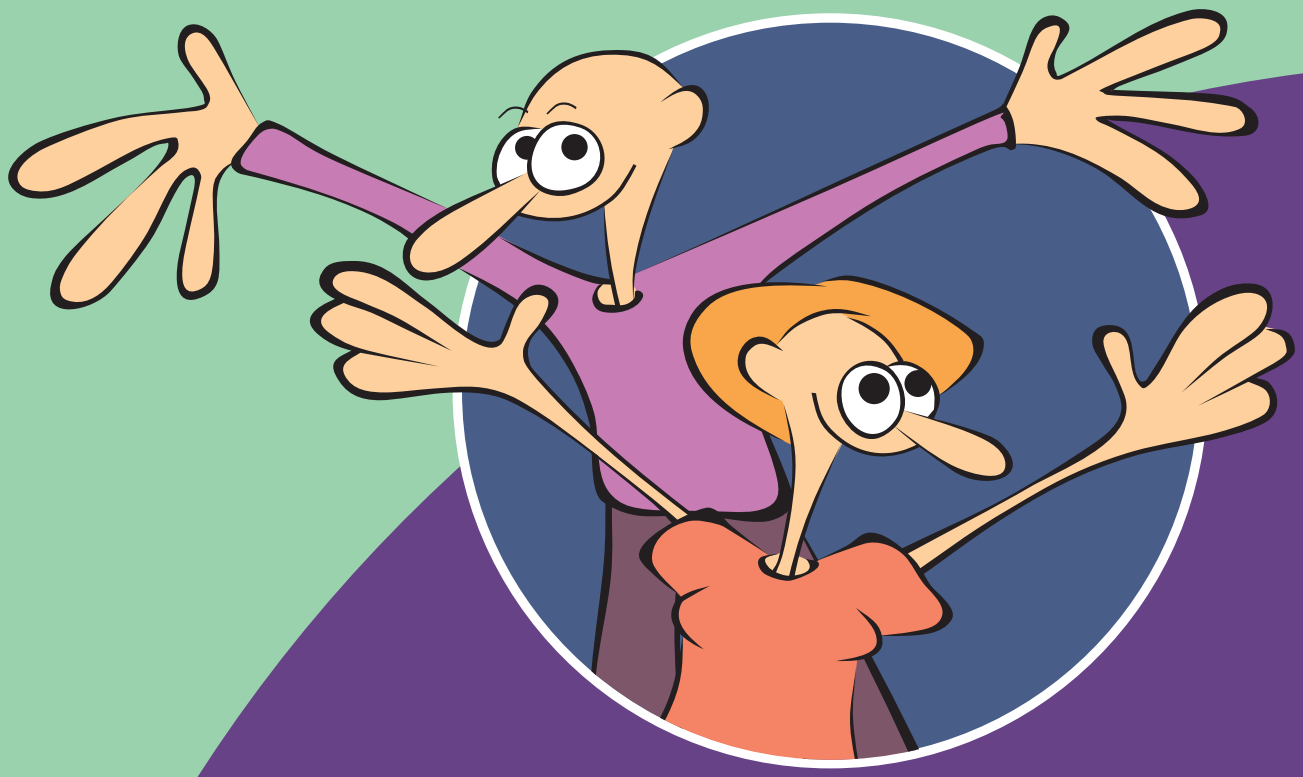


Przewodnik dla animatorów w zakresie podejmowania działań ze społecznością lokalną.

Opracowanie:
Magdalena Popłońska - Kowalska

Opracowanie graficzne:
Monika Buchardt

Poznań 2020

Projekt dofinansowany z budżetu
Miasta Poznania w ramach zadania
Centrum Inicjatyw Lokalnych – Regrantingowe

Spis treści

Wprowadzenie 2
Animator społeczny, animatorka społeczna - czyli moja rola na co dzień 3
Animator jako edukator, czyli tworzenie sytuacji edukacyjnych ...10
Rola mentoringu w rozwoju animatorów / animatorek ...16
Rola edukatora i narzędzia wspierania edukacji na rzecz zmiany społecznej ...22
Edukacja środowiskowa i jej funkcje ...23
Narzędzia wspierające prowadzenie skutecznej edukacji środowiskowej ...25
Negocjacje ...33
Lista lektur poszerzających wiedzę nt. animacji, edukacj, mentoringu oraz rozwijających w roi animatora / animatorki, mentora / mentorki ...38

„Słyszałem i zapomniałem. Widziałem i zapamiętałem. Zrobiłem i zrozumiałem"
Konfucjusz

Niniejszy Przewodnik dla animatorów i animatorek w zakresie podejmowania działań ze społecznością lokalną został opracowany w ramach inicjatywy „Ja Animator - Zrobiłem i zrozumiałem". Celem działania było podniesienie aktywności mieszkańców oraz inspirowanie i wspieranie inicjatyw społecznych, rozwój kapitału społecznego i budowanie spójności społecznej oraz przeciwdziałanie zjawiskom wykluczenia społecznego.

Inicjatywa została realizowana w ramach Konkursu **„Centrum Inicjatyw Lokalnych – Regrantingowe 2020"**, który jest finansowany z budżetu Miasta Poznania.

Centrum Inicjatyw Lokalnych – Regrantingowe 2020 ma za zadanie wspieranie działań organizacji pozarządowych oraz grup nieformalnych na terenie Miasta Poznania, które pragną podjąć wspólne działania wzmacniające i pobudzające aktywność społeczną w tym działania na rzecz wspólnej przestrzeni mieszkańców (ulicy, osiedla, dzielnicy czy miasta). Dzięki temu wsparciu jest możliwe osiągnięcie celów o charakterze dobra wspólnego. Wspierane są działania wynikające z potrzeby danej społeczności i realizowana Z nią a nie tylko DLA niej oraz mieszczące się w sferze pożytku publicznego.

Centrum Inicjatyw Lokalnych – Regrantingowe 2020 realizuje Wielkopolska Sieć Organizacji Pozarządowych „Działamy Razem".

Życzymy ciekawej lektury!

Karolina Krawiec - Prezes Zarządu

Wiesława Czerpińska - Wiceprezes Zarządu

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

WPROWADZENIE

Sytuacja w jakiej znalazły się społeczności lokalne od 10.03.2020 roku niewątpliwie jest pierwszą taką od czasów głębokich kryzysów społecznych w latach powojennych. Mieszkańcy tworzący społeczności lokalne zarówno terytorialne jak i kategorialne żyją w nowej rzeczywistości, mierzą się z czymś, czego tak naprawdę nie widać. Codziennie wystawiana jest na próbę cierpliwość, spokój i poczucie bezpieczeństwa, codziennie uczą się nowych umiejętności i dowiadują się czegoś o sobie i bliskich.

Społeczności lokalne zmuszone zostały do tego aby zatrzymać się, pobyć z drugim człowiekiem, samym z sobą, rozmawiać, słuchać. Niewątpliwie od dłuższego też czasu są poddawani oddziaływaniom silnych bodźców stresowych, które mogą powodować sytuacje kryzysowe zarówno w małych jak i dużych społecznościach lokalnych.

''Sytuacja kryzysowa to zespół okoliczności zewnętrznych i wewnętrznych, wpływających na dany układ (system) w ten sposób, iż zaczyna się w nim i jest kontynuowany proces zmienny, w rezultacie czego dochodzi do zachowania równowagi, a następnie jej przywrócenia, dzięki podjętym środkom regulacji, (nadzwyczajne działania).”

Biorąc literalnie zapisy powyższego artykułu ustawy można przyjąć, że każda sytuacja kryzysowa jest pewnym działaniem, skutkiem, który w mniejszy czy większy sposób oddziałuje na pewien układ, system. Kontynuując te rozważania można przytoczyć „Sytuacja kryzysowa - sytuacja będąca efektem zagrożenia, gdzie w konsekwencji prowadzi do naruszenia więzów społecznych, przy czym następuje poważne zakłócenie w funkcjonowaniu instytucji publicznych, jednak w takim stopniu, że kiedy środki, które zapewniają bądź tez przywracają bezpieczeństwo nie prowadzą do uzasadnienia żadnego stanu nadzwyczajnego. (Otwinowski W. 2010, s. 88)

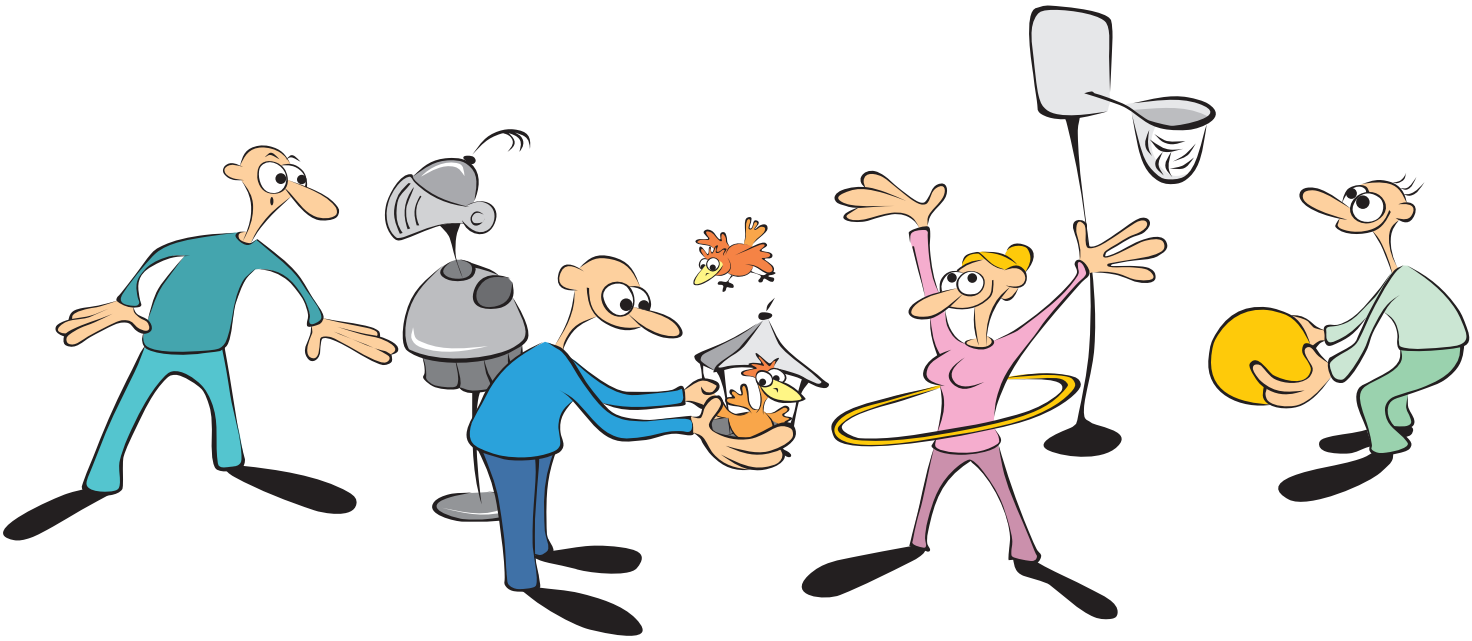
Podejmując działania ze społecznością lokalną znajdująca się w sytuacji kryzysowej należy zdawać sobie sprawę, że każdy kryzys w tym także konflikt może być siłą napędzającą rozwój społeczności lokalnych, dlatego każda osoba podejmująca rolę animatora w społeczności lokalnej powinna posiadać wiedzę z szerokiego obszaru animacji, edukacji, mentoringu i negocjacji.

Ustawa z dnia 26 kwietnia 207 o zarządzaniu kryzysowym

Otwinowski W. (2010). Kryzys i sytuacja kryzysowa, Przegląd Naukowo-Metodyczny Edukacja dla Bezpieczeństwa nr 2

Animator społeczny – kto to jest? Stykając się z tym określeniem ludzie często zadają sobie pytania „czy mogę być animatorem?", „czy się nadaję na animatora?", „czego potrzebuję, by nim się stać?". By być animatorem, trzeba mieć określoną wiedzę, umiejętności i predyspozycje, ale jest to tak otwarta rola (różnorodność funkcji, jakie pełni animator jest tego najlepszym przykładem), że można szukać w sobie potencjałów i podejmować wyzwania. Dla Was jako doświadczonych animatorów i animatorek ten rozdział ma być **uporządkowaniem wiedzy, inspiracją** do szukania nowych dróg w organizowaniu społeczności lokalnej i **autorozwoju** w tej roli.

Animowanie to **ożywianie**, wprawianie w ruch, pobudzanie do aktywności, więc mówiąc o animowaniu środowiska lokalnego mamy na myśli **ożywianie jego mieszkańców**. Na tym polega rola animatora społecznego – aktywizowanie mieszkańców, wprawienie w ruch ich marzeń, możliwości tworzenia własnego życia i otoczenia. Animacja to obszar praktyki polegający na **wybudzaniu** oraz **wspieraniu** sił społecznych tkwiących w jednostkach, grupach, instytucjach, by mogły jak najpełniej uczestniczyć w tworzeniu i kreowaniu swojej społeczności. W zależności od stopnia zintegrowania i zaangażowania społeczności (czyli jej gotowości) w swój rozwój, animator ma różną rolę – może być zarówno inicjatorem zmiany, jak również jej katalizatorem lub „utrwalaczem".



T. Kazimierczak, Koncepcja animacji lokalnej w projekcie liskowskim., [w:] Animacja lokalna i przedsiębiorczość społeczna na rzecz rozwoju obszarów wiejskich., [red.] I. Rybka, Broszura pokonferencyjna, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008

Gotowość społeczności do zmiany możemy podzielić na trzy poziomy:

Etapy aktywności	Społeczność, Która **ŚPI**	Społeczność, Która **MARZY**	Społeczność, Która **DZIAŁA**
Rola animatora	Obudzić ją. Jak?	Pomóc się zorganizować. Po co? Wokół czego?	Wzmacniać, ale uważać z ingerencją. W jaki sposób?

W inicjowaniu zmiany w społeczności lokalnej rolą animatora jest pomóc mieszkańcom uwierzyć w swoją siłę i w to, że mają wpływ na swoją rzeczywistość. Animator społeczny pomaga w łączeniu potencjału poszczególnych liderów, grup i instytucji, które mogą wspólnie rozpocząć zmianę. Wspiera w dostrzeganiu potencjału własnych możliwości i pokazuje, jak można je wykorzystać. Dzięki temu, że animator nie reprezentuje żadnej siły politycznej czy grupy interesów jest postrzegany jako neutralny sojusznik, co ułatwia mieszkańcom uzewnętrznienie ich potrzeb i pragnień oraz egzekwowanie swoich praw.

Trzeba jednak wiedzieć, że dla animatora społecznego **nie zmiana sama w sobie jest najważniejsza**, lecz również ważne jest to **jak** ona zachodzi. Proces ożywiania społeczności lokalnej dla animatora jest czasem, w którym należy podejmować działania pomagające utrwalić nową wiedzę, umiejętności i postawy uzyskane dzięki wdrażanej zmianie. Dlatego jego działania oscylują wokół **funkcji** jakie spełnia w środowisku:

Angażowanie

Animator nigdy nie działa w pojedynkę i nie wyręcza mieszkańców podejmując działania „za nich". Zawsze swoją aktywność najpierw kieruje na budowanie zespołu, grupy mieszkańców.

Dba też, by do działań włączani byli inni – chociażby poprzez informowanie o tym co się dzieje, na jakim etapie są działania i jakie są plany. Dzięki szerokiemu angażowaniu mieszkańców do działań na rzecz swojej społeczności sprawia, że mogą się czuć kreatorami i realizatorami zmiany w ich życiu społecznym.

Z materiałów edukacyjnych Stowarzyszenia CAL
P. Jordan, B. Skrzypczak., Szkoła animatorów lokalnych. Kim jest animator społeczny?., 2003, s. 3

Ułatwianie

Często animator już przez samą swoją obecność sprawia, że mieszkańcy nabierają odwagi do różnych działań. Oczywiście samo „bycie" animatora nie wystarcza do zawiązania współpracy czy nawet spotkania się z innymi. Dla wielu mieszkańców spotkanie z innymi mieszkańcami, przedstawicielami instytucji czy „władzy" lokalnej jest niezwykle trudne, wymaga pokonania różnych uprzedzeń, nawyków itd. Animator poprzez inicjowanie różnych działań, włączanie do nich jak największej liczby podmiotów ze społeczności, ułatwia mieszkańcom zawiązanie relacji, podjęcie współpracy, zdefiniowanie swoich potrzeb. Oczywiście, ułatwianie nie równa się „robienie za kogoś", wręcz przeciwnie, funkcja ułatwiania polega na wspólnym szukaniu jak najlepszych rozwiązań i wdrażaniu ich w życie.

Edukowanie

Ta funkcja to „utrwalacz" zmiany. Poprzez wspólne planowanie i realizowanie projektów ludzie uczą się, jak radzić sobie w różnych sytuacjach, jak można/należy postępować. Edukowanie to zaplanowane przez animatora działania, jak szkolenia dla liderów, warsztaty dla partnerów i wolontariuszy, które może zorganizować lub sam poprowadzić, ale nie tylko: podczas różnych działań często zachodzą różne sytuacje, które są nowe dla uczestników i w których uzyskują oni nową wiedzę czy umiejętności, a nawet zmieniają poglądy! I tu zadaniem animatora jest „złapać" ten moment i „zatrzymać" ludzi na chwilę, pokazać tę sytuację, wydobyć z nich refleksje i wnioski – stworzyć sytuację edukacyjną. Dzięki takiemu podejściu, mieszkańcy uczą się jak działać i jak pracować, by zachodząca zmiana była trwałą wartością, którą będą potrafili utrzymać. Edukacja pomaga także w usamodzielnianiu się osób i grup, samoorganizacji.

Zachęcanie

Animator pobudzając do działania motywuje i mobilizuje mieszkańców do aktywności. Zachęca mieszkańców pokazując im ich zasoby, jakimi są wiedza, umiejętności jakie posiadają i co mogą dzięki nim osiągnąć, jak je spożytkować. Zachęca też poprzez pokazywanie osiągnięć, jakie udało się im dokonać, małych sukcesów w trakcie zmiany. Animator rozumie, że ludzie oczekują spektakularnych osiągnięć, które często ciężko uzyskać np. na początku wdrażanej zmiany czy długofalowych działań. Dlatego animator dostrzega i docenia każde zaangażowanie mieszkańców i zachęca do dalszego i większego angażowania się w zmianę.

Wzmacnianie

Pracując z mieszkańcami animator stopniowo deleguje zadania oddając jednocześnie odpowiedzialność za rezultat samym zainteresowanym. Takie działanie uprawomocnia mieszkańców w ich rolach, przez co są silniejsi i czują rzeczywisty wpływ na swoje otoczenie.

Wyrównywanie szans

Środowisko lokalne ma swoją strukturę, w której funkcjonują pewne mniej lub bardziej utarte układy i relacje. W takiej sytuacji są grupy, jednostki które są silniejsze bądź słabsze, mają większy wpływ na kształtowanie otoczenia bądź nie mają go wcale. Dlatego animator powinien stwarzać przestrzeń do równoważenia sił, wspierać i wzmacniać „słabszych" – być ich „głosem" – i zachęcać silniejszych do dzielenia się wpływem.

Refleksja nad zmianą, ewaluacja

Najtrudniej jest zachować dystans w ocenie własnych działań. Często w społeczności nie podejmuje się różnych aktywności, gdyż mieszkańcy są przekonani, że jest dobrze albo nie ma nikogo, kto by mógł głośno powiedzieć, jak naprawdę wygląda rzeczywistość. Animator poprzez diagnozę środowiska oraz swoją rolę może być tą osobą, która powie: „jest tak, a może być tak...". Z punktu widzenia możliwości wprowadzania zmiany, refleksja nad stanem społeczności jest podstawą wszelkich działań.

Rola animatora lokalnego w kształtowaniu inicjatyw lokalnych obejmuje:

- rozwój partnerskich relacji w środowisku lokalnym poprzez budowanie porozumień,
- komunikację pomiędzy potencjalnymi partnerami społecznymi poprzez wypracowywanie sieci kontaktów i relacji,
- nakreślenie profilu społeczności – poznawanie mieszkańców, lokalnych zwyczajów, historii, problemów,
- procesy podejmowania wspólnych decyzji poprzez dochodzenie do consensusu i określanie wspólnego celu,
- pracowanie w oparciu o dynamikę grup, podtrzymywanie zaangażowania i motywowanie innych,
- tworzenie sieci – praca ponad granicami, pielęgnowanie kontaktów, relacji, zarządzanie informacją i zasobami.

P. Jordan, B. Skrzypczak., Szkoła animatorów lokalnych. Kim jest animator społeczny?., 2003, s. 9

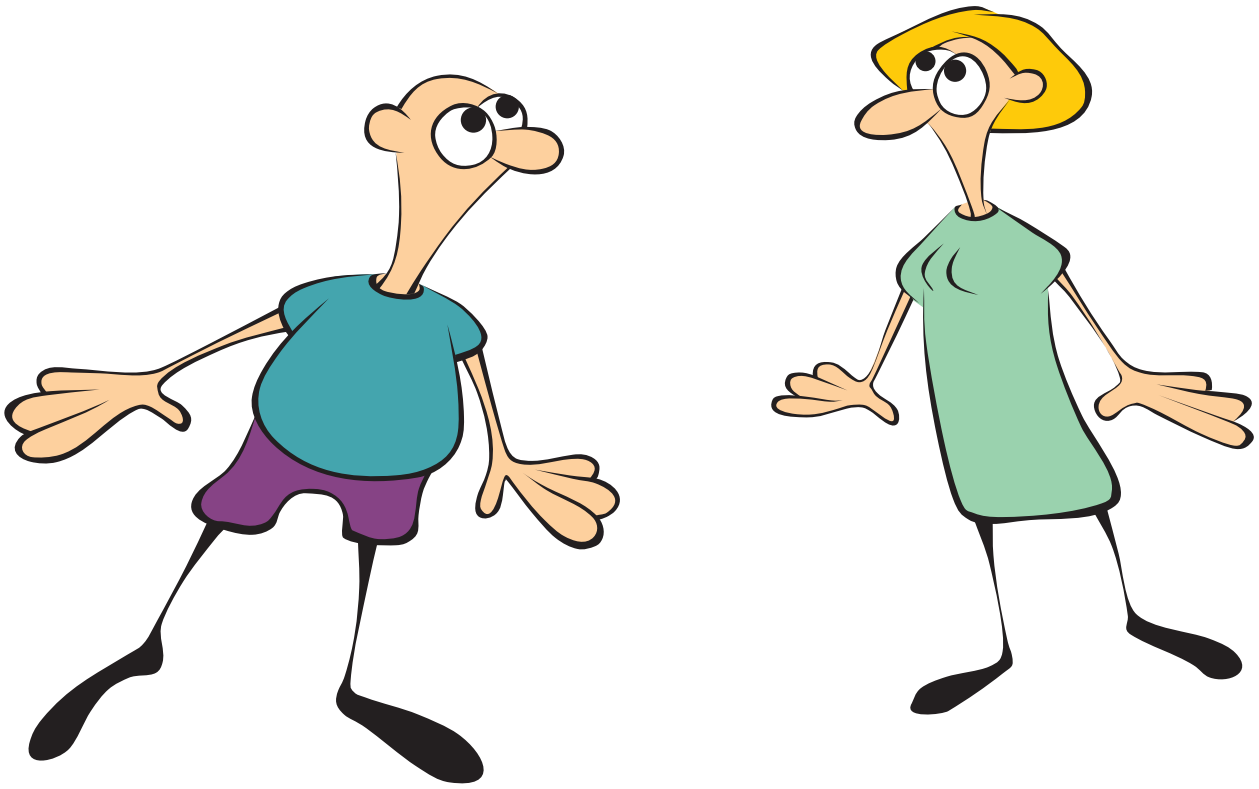
Oczywiście, poprzez pełnienie tak wielu funkcji w społeczności, praca animatora nie jest prosta i łatwa. Animator społeczny w ciągu pracy natrafia na **trudności**, z których najczęściej wymienia się:

- długi okres pomiędzy działaniem a pojawieniem się efektu tego działania,
- trudno mierzalne bądź też niemierzalne efekty pracy,
- potrzeba przygotowania społeczności i siebie na „odejście" po zakończeniu projektu animacyjnego,
- konieczność pozostawania w grupie i nie wychodzenie na pozycję lidera, mimo nacisków społeczności lokalnej – by dać jej szansę na pobudzenie własnej, wewnętrznej aktywności i chęci do działania,
- zaakceptowanie stanu rzeczy, że o wartości pracy animatora decydują nie jego osiągnięcia a dokonania społeczności w której działa,
- potrzeba ciągłego radzenia sobie z lokalnymi konfliktami, uprzedzeniami i stereotypami,
- problemy rozgraniczenia dwóch sfer – prywatnej i zawodowej,
- trudności z pokonaniem obaw i oporów członków społeczności przed zmianą,
- konieczność poradzenia sobie ze sprzecznością poglądów i celów własnych a ludzi w animowanej społeczności.

M. Dudkiewicz, T. Kazimierczak, I. Rybka, M. Rymsza, Animacja lokalna. Jak aktywizować społeczności wiejskie,, s. 7

Patrząc na funkcje i role jakie stoją przed animatorem społecznym nasuwa się refleksja – **jakie kompetencje powinien mieć animator społeczny?** Co powinien wiedzieć, umieć i jaką postawę reprezentować?
By dawać przestrzeń, wspierać, motywować, przede wszystkim animator społeczny powinien:

- mieć świadomość własnych możliwości i ograniczeń, zarówno fizycznych, jak i, psychologicznych,
- mieć umiejętność akceptacji siebie i innych,
- mieć kompetencje społeczne, zdolność do życia i funkcjonowania w zbiorowości,
- umiejętność dostosowania się do uwarunkowań otoczenia,
- być dojrzały emocjonalnie, mieć postawę twórczą, inwencję.



Jeżeli porównamy podejście modelu animacji z modelem pracy środowiskowej (realizowanej np. przez pracowników MOPR Poznań-organizatorów społeczności lokalnych), zauważymy wiele zbieżności, a co najważniejsze uzupełnianie się modelów w pracy w środowisku lokalnym.

P. Jordan, B. Skrzypczak., Szkoła animatorów lokalnych. Kim jest animator społeczny, 2003

Model środowiskowy

to całościowe pojmowanie środowiska lokalnego, analizowanie jego problemów, zaplanowanie kompleksowego, całościowego, a także długoterminowego lub stałego systemu działania, oraz dążenie do pozytywnych zmian w środowisku

- wspomaganie rozwoju jednostki, a także jej otoczenia przy wykorzystaniu zasobów tego otoczenia; dzięki wzmocnieniu otoczenia zwiększa się siła oddziaływania na jednostkę;
- opiekuńcze; wyrównywanie braków, kompensacja - metoda środowiskowa opiera się na podejściu empowerment - uprawomocnienie osób i grup marginalizowanych w funkcjonowaniu w społeczności czerpiąc z ich możliwości i potencjału;
- rozbudzanie sił społecznych - w podejściu środowiskowym wydobywanie potencjału jednostki i środowiska ma doprowadzić do stanu gdzie społeczność będzie mogła sama przez siebie zaspakajać swoje potrzeby i radzić sobie z problemami;
- tworzenie wspólnoty, zapobieganie izolacji, osamotnienia, rozwój więzi emocjonalnych. Zmniejszanie anonimowości życia społecznego.

Model animacji społecznej

zadaniem modelu animacji społecznej jest inicjowanie procesów wewnętrznego rozwoju lokalnego

- animacja wspiera rozwój przedsiębiorczości społecznej, w szczególności poprzez tworzenie lokalnych przedsiębiorstw społecznych zakorzenionych w danej społeczności lokalnej;
- animacja adresowana jest do zaniedbanych politycznie i społecznie społeczności lokalnych i stanowi dla nich szansę na ograniczenie negatywnych skutków tego stanu rzeczy lub nawet pokonanie tejże sytuacji;
- animacja jest "mostem", który łączy dwa światy - społeczność lokalną o świat zewnętrzny, a rolą animatora jest dawanie nadziei;
- animacja jest procesem długotrwałym, a animator musi być ciągle doszkalany i wspierany przez podmioty zewnętrzne w swoim działaniu;

Pilch Tadeusz, "Metoda organizowania środowiska". (w:) Pilch Tadeusz, Lepalczyk Irena (red) "Pedagogika społeczna", wyd. Żak, Warszawa 1995.
M. Dudkiewicz, T. Kazimierczak, I. Rybka, M. Rymsza, Animacja lokalna. Jak..., s. 10-11

Celem animatora społecznego jest wybudzenie społeczności do aktywności i działania. Jednak pozostanie tylko na tym poziomie działań i refleksji nad animacją jest mylące i może spowodować zahamowanie bądź zupełne utracenie zmiany w społeczności lokalnej. Dlatego zachęcamy do myślenia o animacji i podejmowania takich działań przez animatora, które będą nośnikiem treści edukacyjnych, wychowawczych i kulturowych, bo treści i ramy animacji stanowi edukacja.

Animator-edukator ma za zadanie pomagać ludziom lepiej zrozumieć świat, przyswoić podstawowe zasady (wartości) oraz pozyskać kompetencje do działania. Animator-edukator swoje działania kieruje do liderów, wolontariuszy oraz wszystkich chętnych chcących wprowadzać zmianę, więc jego działania muszą przede wszystkim „uzbroić" tych ludzi w wiedzę i umiejętności które im w tym pomogą.

Edukator to osoba, która wykorzystując różne formy kształcenia (edukację formalną, nieformalną, akcydentalną i pozaformalną) wzmacnia innych (np. aktywnych mieszkańców) w umiejętności rozwiązywania problemów, kompetencji do porozumiewania się oraz wypracowywania kompromisu i konsensusu w znajdowaniu wspólnych, zbiorowych celów.

Działania edukatora można ująć w podejściu konstrukcjonizmu oraz rekonstrukcjonizmu, które cechuje przekonanie, że zmiana społeczna jest nieunikniona. Oczywiście edukator wie, że zmiana nie powinna być nieukierunkowanym dryfem, ale musi być przeprowadzana w sposób mniej lub bardziej celowy przez jakąś grupę lub współpracujące grupy społeczne, dlatego tak ogromne znaczenie mają animatorzy, którzy są edukacyjnymi „architektami" nowego ładu społecznego. Animator-edukator zmierza do „otwarcia podmiotowości na takie rodzaje doświadczenia, które mogą zaowocować zwiększeniem jej możliwości rozwojowych, pojmowanych w kontekście społecznym: możliwości wyzwolenia się z narzuconych ograniczeń i możliwości wchodzenia w tego rodzaju interakcje, które (...) mogą przyczynić się do poszerzania zakresu indywidualnej i społecznej wolności".

Projekty działań edukatora powinny w ostatecznym celu prowadzić do lokalnej emancypacji, gdzie „Punktem wyjścia ich konstruowania byłyby aspiracje i przekonania właściwe danej społeczności. Animator/pedagog zdawałby sobie sprawę, że świat i jego prawdy są konstruowane społecznie i w związku z tym przyjmowałby postawę świadomego uczestnika walki o kształt aktualnej wersji rzeczywistości". Tak ujęta rola edukatora pokazuje, że celem edukacji staje się nie jej efektywność, ale tworzenie otwartości i gotowości do zmiany.

Edukacja jest działaniem intencjonalnym, świadomym oddziaływaniem na innych. W trakcie całego życia uczymy się przypadkowo – pracując, rozmawiając albo bierzemy udział w specjalnie zaprogramowanych i przygotowanych lekcjach, warsztatach, kursach, które mają nas czegoś nauczyć i niezależnie od formy, są sytuacjami edukacyjnymi.

Sytuacja edukacyjna to tworzenie przestrzeni do aktywności poznawczej swojej lub innych. Wiedza, wartości czy obraz świata w niej podawany jest propozycją, wobec której uczeń–podmiot może się dookreślić, opowiedzieć, po swojemu ją przyswoić. Warunkami koniecznymi dla powstania sytuacji edukacyjnej są:

- Poczucie bezpieczeństwa
- Poczucie sensu
- Aktywność
- Wspólnota

Poczucie bezpieczeństwa

W sytuacji edukacyjnej uczestnicy mogą wykorzystywać cały swój potencjał poznawczy w momencie, kiedy się nie boją – czują się bezpiecznie. A takie poczucie edukator może dać wtedy gdy uczestnicy czują, że ich godności i podstawowego prawa do szacunku nikt nie narusza. Pozwala to rozwinąć w nich poczucie własnej wartości, podnosi energię i motywację do działania. Nawiązując kontakt, komunikując akceptację, pracując nad własną zdolnością do bycia w prawdziwej relacji, edukator może stworzyć przestrzeń bezpieczną dla uczestników. W pracy z grupą czy indywidualnie nie może dopuszczać do występowania różnych form nacisku, braku szacunku, obrażania, ośmieszania – wynikających najczęściej z bezradności i zagubienia nauczycieli czy innych osób w grupie– budzących lęk i stymulujących mechanizmy obronne. Człowiek bez poczucia bezpieczeństwa nastawiony jest na „przetrwanie" i stosuje lepsze lub gorsze strategie walki o swoją godność.

Poczucie sensu

To czego się uczę musi do czegoś prowadzić – tzn. sytuacja edukacyjna musi mieć sens (z czegoś wynikać, do czegoś prowadzić, czemuś służyć). Uczestnicy danej sytuacji muszą ten sens widzieć, rozumieć i akceptować go. Dla wszystkich grup wiekowych najbardziej namacalny sens ma zabawa, wiadomo też, że w zabawie uczymy się najszybciej. Inny rodzaj sensu wynika z zaufania do autorytetu. Do (cytując Fromma) autorytetu racjonalnego, zakorzenionego w dokonaniach i głębokiej wiedzy, a nie wynikającego z formalnego stanowiska. Dla uczestników sytuacji edukacyjnej takim autorytetem również jest/powinien być edukator, który jest ekspertem od pracy w środowisku, zna modele pracy jak również wie jak ich nauczyć. Jak najlepiej dowiedzieć się czy uczestnicy mają poczucie sensu? Należy sprawdzić np. czy rozumie (i akceptuje) cele, metody, sposób i organizację pracy. Najlepiej, kiedy uczestnicy biorą udział we wspólnym procesie tworzenia programu pracy lub mają możliwość wpływu na jego ostateczny kształt. **Warto jeszcze raz podkreślić, że to uczestnicy tej sytuacji muszą przeżywać jej sens. Przekonanie nauczycieli, władzy, czy specjalistów o głębokim sensie jakiegoś działania nic nie da, jeżeli ci, którzy mają je wykonywać nie będą go akceptować.** I chodzi tu o akceptację aktywną, a nie bierne podporządkowanie się.

Aktywność

W sytuacji edukacyjnej istotne jest by umożliwić aktywność uczestnikom i chodzi tu o aktywność, jako przytomne, świadome i intencjonalne działanie. Nie oznacza to, że zajęcia muszą być (choć mogą) wartkim, energicznym, pełnym gwaru i hałasu działaniem. Wsłuchanie się w ciekawy wykład, pełna rozwagi i spokoju rozmowa, zdyscyplinowana dyskusja, „oddanie się" procesowi tworzenia – są to wszystko różne odmiany aktywności człowieka. Form aktywności człowieka jest wiele, również jest w nią relaks, odpoczynek. Znalezienie właściwego rytmu pracy, inspirowanie i odkrywanie źródeł energii, dobre strukturalizowanie wydaje się być podstawową rolą edukatora. W sytuacji edukacyjnej nie można pozwolić na unieruchomienie fizyczne, karanie za samodzielne myślenie, blokowanie poczucia humoru, suche przedstawianie informacji, wymuszanie podporządkowania, gdyż takie działanie powoduje irracjonalny bunt albo buduje syndrom „wyuczonej bezradności".

Wspólnota

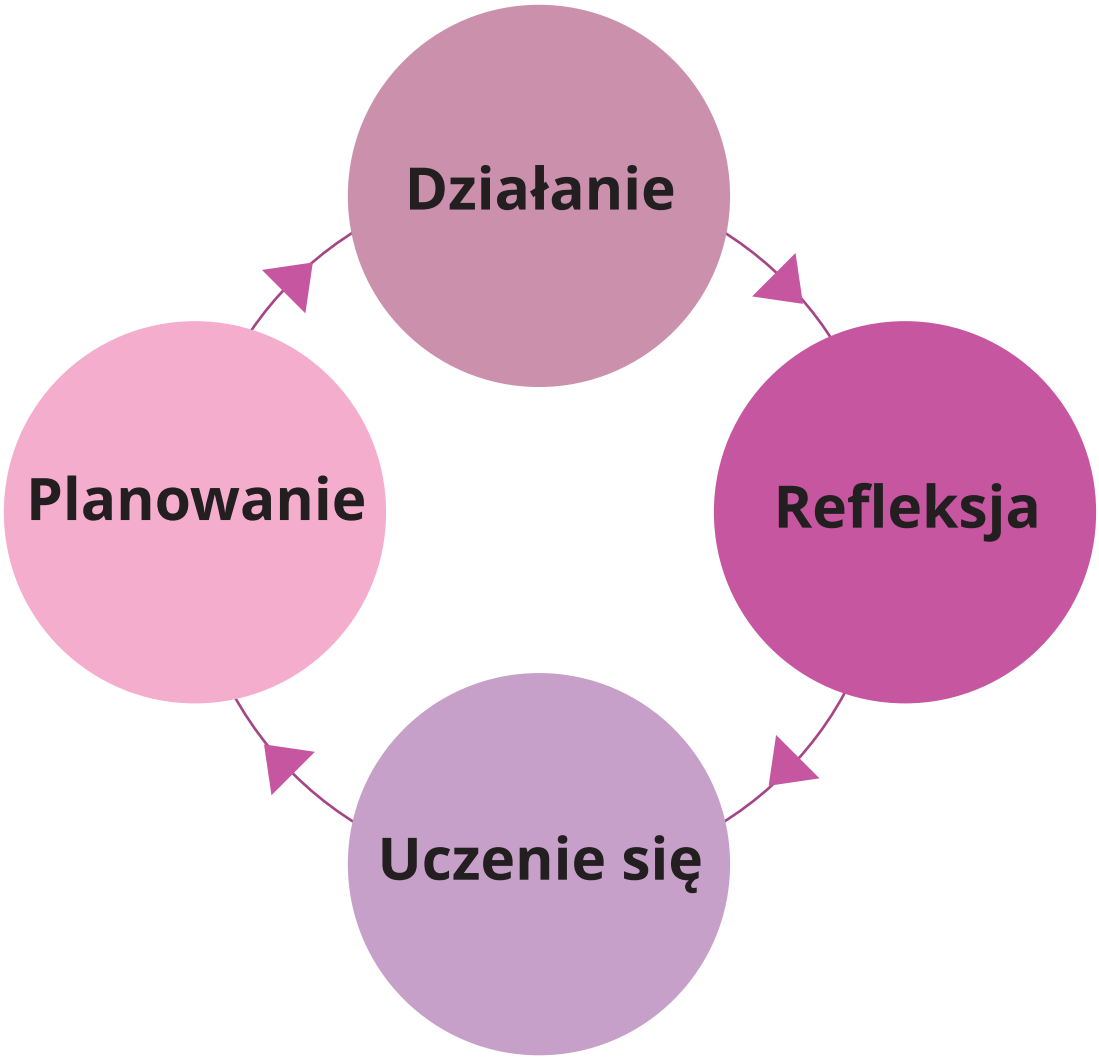
Sytuacja edukacyjna jako świadome działanie jest jedną z relacji międzyludzkich, która powinna opierać się na rzeczywistym kontakcie, spotkaniu i budowaniu więzi. Gdy uczestnicy mogą czuć, że „są razem" pozwala to na otwarcie się i głębsze zrozumienie rzeczywistości jak również uruchamiać motywację do wysiłku. Chodzi tu zarówno o relację edukator - uczestnik (nauczyciel – uczeń) jak i edukator grupa, gdyż większość sytuacji edukacyjnych dotyczy grupy. W grupie zainteresowanej wspólną edukacją, wspólnie pracującej, dobrze zorganizowanej jednostka czuje się jej częścią tworzącą, jak i korzystającą ze wspólnej pracy co wpływa na szybszą naukę i zdobywanie nowych kompetencji. Dzięki pracy swojej i innych, dzięki przepływowi informacji, synergii, także dzięki konfliktom i walce, uczy się nie tylko wiedzy i umiejętności, ale także kształtuje swoje postawy. Oczywiście jeżeli pozostałe warunki są zachowane w tych sytuacjach jak poczucie sensu i bezpieczeństwa.

Oczywiście struktura wiedzy, jaką edukator/ka zaproponuje, powinna mieć zaplanowane, na ile uczestnik może wykorzystywać posiadane przez siebie umiejętności, nawyki, postawy, gdyż to właśnie wpływa na to jak ludzie dorośli uczą się najlepiej. Jeżeli w określonej sytuacji ludzie mają możliwość sięgania do własnego doświadczenia w rozwiązywaniu pojawiających się trudności lub w osiąganiu celów mogą zrozumieć bardziej znaczenie i wartość tego, czego się uczą. Ważne też, by uczestnicy czuli, że mają wpływ na przebieg szkolenia – że współtworzą nową jakość swojej wiedzy i umiejętności i że biorą udział w tych działaniach dobrowolnie. To pozwala na współdzielenie się odpowiedzialnością za edukację dzięki czemu uczestnicy również odpowiadają za swój rozwój, co z kolei sprawia, że bardziej angażują się w sytuacje edukacyjną. Uczestnicy w procesie uczenia czując, że ich doświadczenia są uznane za cenne i przydatne w trakcie szkolenia, będą wyrażać siebie i swoje potrzeby bez obawy, że będą oceniani przez osobę prowadzącą, że popełnianie błędów czy zadawanie pytań nie jest oznaką słabości, a więc będą aktywni w procesie uczenia.

Edukator pracuje z działaczami lokalnymi oraz innymi animatorami (lub osobami, które się tej roli uczą), a więc osobami, które mają ogromną praktykę i potencjał, dlatego ważne jest, by dobrze określić, jaką wiedzę i umiejętności powinien/powinna posiadać edukator/ka.

Jak już wcześniej zostało wspomniane, praktyka jest istotnym elementem tworzenia sytuacji edukacyjnych, dlatego edukator/ka powinna posiadać wiedzę w zakresie edukacji w działaniu (action learning) – to uczenie się na podstawie konkretnego doświadczenia, poprzez dyskusję w grupie, drogą prób i błędów, odkrywanie i uczenie się od i z innymi. To proces, poprzez który grupy liderów, animatorów i innych uczących się pracują nad rzeczywistymi sprawami lub problemami, ponosząc przy tym rzeczywistą odpowiedzialność za podejmowane decyzje i działania w rzeczywistych warunkach.

Schemat cyklu uczenia się przez działanie



Proces 1: **DZIAŁANIE** – działamy, doświadczamy i przywołujemy doświadczenie.

Proces 2: **REFLEKSJA** – ponowne zastanawianie się nad działaniem, myślenie o nim powoduje, iż jesteśmy bardziej świadomi tego, co się stało. Refleksja musi być codzienną praktyką, proaktywną, a nie wymuszaną przez sytuacje kryzysowe.

Proces 3: **UCZENIE SIĘ** – refleksja nie gwarantuje jeszcze nauki, niektórzy z nas – mimo refleksji – powtarzają te same błędy; nauka ma miejsce, kiedy udaje nam się zidentyfikować najważniejsze wnioski i uogólnić je jako lekcję na przyszłość.

Proces 4: **PLANOWANIE** – to, czego nauczyliśmy się poprzez przeszłe doświadczenie musi stać się punktem wyjścia do zaplanowania przyszłych, udoskonalonych działań.

Ale sama wiedza o edukacji w działaniu nie wystarcza, edukator/ka musi umieć **nie tylko zastosować cykl w swojej pracy, ale też „zarazić" takim działaniem** osoby, które uczy, pokazując im zastosowanie.

W pracy indywidualnej

- Planowanie własnego życia
- Planowanie i ocena własnych projektów
- Superwizja, mentoring
- Pisanie raportów – jako rama, wytyczna, co do struktury i sposobu opracowywania danych

W pracy grup i organizacji

- Praca nad studium przypadku
- Planowanie strategiczne, ocena i planowanie projektów
- Badanie typu actionresearch
- Kursy i ustrukturyzowane procesy uczenia się

W pracy lokalnych społeczności

- Planowanie strategiczne dla większych grup/społeczności
- Społeczna debata nad ważnymi kwestiami
- Planowanie programu spotkania służącego podsumowaniu przedsięwzięć.

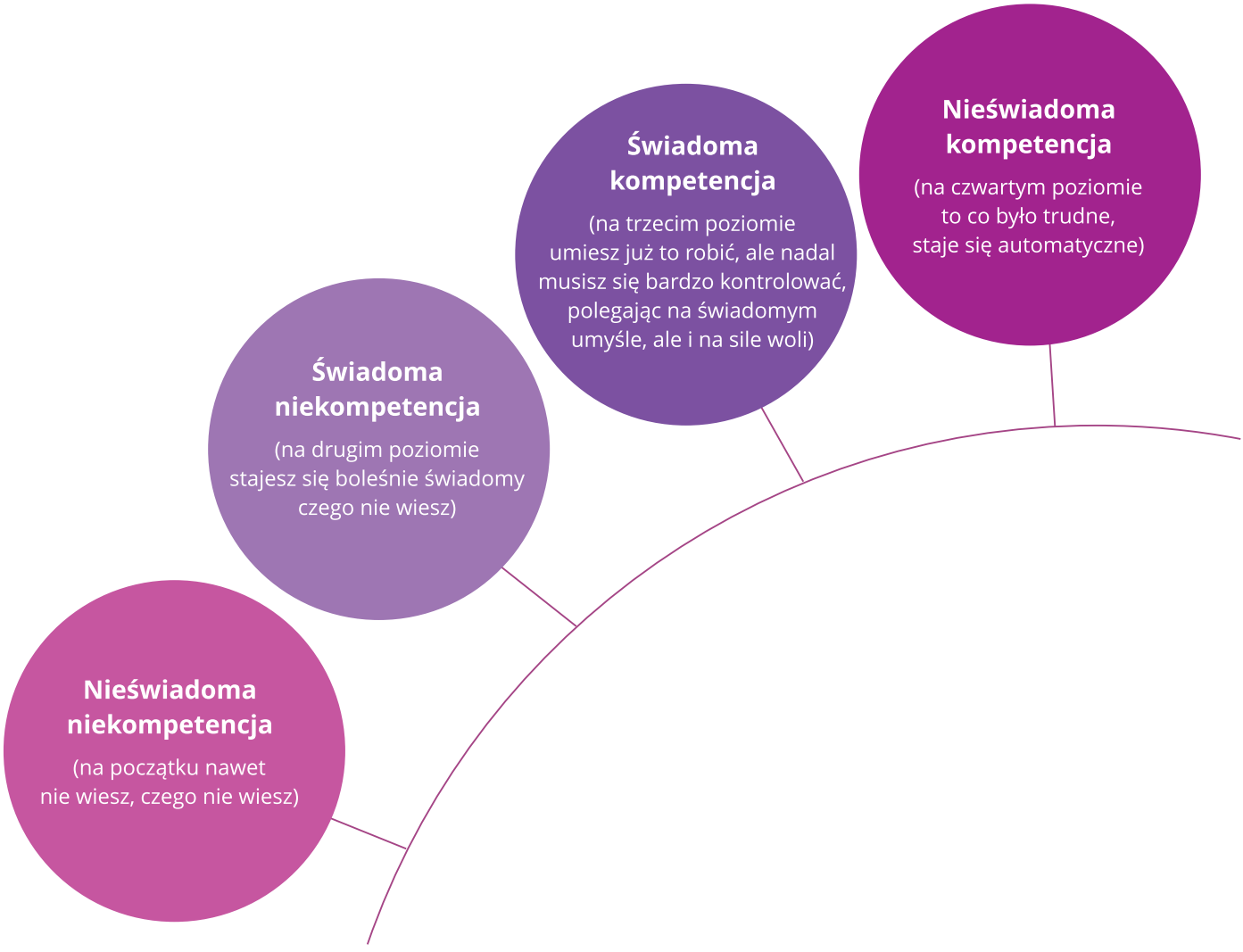
Edukator/ka musi posiadać **wiedzę również z zakresu dynamiki i pracy z grupą oraz z jednostką** oraz na temat tego, że ludzie się uczą w następujący sposób:

- wielopłaszczyznowo
- społecznie
- fizjologicznie
- sensorycznie

- modelowo
- emocjonalnie
- analitycznie i syntetycznie
- świadomie i nieświadomie
- przez całe życie
- poprzez wyzwania, a nie zagrożenia
- poprzez doświadczanie i praktykę
- indywidualnie

Edukator/ka pracując z grupą powinien/na mieć **kompetencje komunikacyjne**, niezbędne do prowadzenia procesu edukacyjnego takie jaki: aktywne słuchanie, zadawanie pytań, informacja zwrotna, komunikat „Ja", facylitowanie dyskusji.

Wiedząc, że aby ludzie chcieli się uczyć edukator/ka musi potrafić **stworzyć odpowiednią przestrzeń do edukacji**. Każdy z nas w różnych momentach swojego życia oraz w zależności od potrzeby ma różną gotowość do podejmowania wyzwań edukacyjnych, dlatego przyjmuje się, że każdy z nas w procesie edukacji pokonuje cztery poziomy uczenia się:



Na podstawie materiałów Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP
http://stowarzyszeniestop.pl

Planowanie sytuacji edukacyjnej, w której wyżej wymienione obszary będą możliwe do włączenia w proces edukacji, otwiera kolejną kompetencję jaką edukator/ka powinien posiadać – **planowanie sytuacji edukacyjnej**, od badania potrzeb edukacyjnych danej grupy, poprzez stawianie celów, wybór treści, dobór metod z uwzględnieniem dynamiki, potrzeb edukacyjnych, po ewaluację.
Edukator/ka swoimi działaniami wspiera i wzmacnia zmianę w społeczności, wzmacniając kompetencje (wiedzę i umiejętności) liderów tejże społeczności. To, na ile mieszkańcy będą potrafili działać sami i sami rozwiązywać swoje problemy przy wykorzystaniu własnych zasobów, będzie dla edukatora/ki wyznacznikiem jego/ jej pracy.
Doświadczony animator-edukator może tworzyć sytuacje edukacyjne, prowadzić warsztaty, debaty, dyskusje, projekty edukacyjne dla innych animatorów – tych, którzy chcą się uczyć, doskonalić, a potrzebna im wiedza i doświadczenie kogoś, kto „już to robi" i ma kompetencje, by tego nauczyć, dać ramy uczenia się.

ROLA MENTORINGU W ROZWOJU ANIMATORÓW / ANIMATOREK

Mentoring to forma edukacji, polega na partnerskiej pracy „mistrza" i „ucznia", jej celem jest odkrywanie i rozwijanie potencjału „ucznia", jego efektem jest **rosnąca samoświadomość i odwaga w wyborze drogi samorealizacji** przez „ucznia". Jego podstawą jest inspirowanie, stymulowanie. Obejmuje on także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesów „ucznia".
Mentoring jest **wsparciem**, opieką nad pracownikiem/ animatorem na różnych etapach jego/ jej rozwoju zawodowego w danej instytucji czy organizacji, w nowych zadaniach, rozwoju, zmianach (także awansach).

Zadania mentoringu:

- Odkrywanie i rozwijanie potencjału „ucznia"
- Rozwijanie wewnętrznej motywacji „ucznia"
- Ciągłe i nieustające udzielanie informacji zwrotnej budujące samoświadomość
- Wspólna identyfikacja oraz analiza mocnych i słabych stron „ucznia"
- Wsparcie „ucznia" w podejmowanych przez niego wyzwaniach
- Stymulowanie kreatywności i przedsiębiorczości „ucznia"
- Otwarcie „ucznia" na świat i zachęcanie go do poszukiwania prawdy
- Analiza możliwych ścieżek kariery, analiza zagrożeń i szans

- Rozwijanie kompetencji osobistych i społecznych, w tym m.in. samoświadomości
- Wyznaczanie i weryfikacja celów oraz ewaluacja stopnia ich osiągnięcia (cele dotyczą m.in. przebiegu nauki, rozwoju osobistego oraz kariery)
- Uwrażliwianie „ucznia" na otaczający świat, odkrywanie ciekawości, różnorodności
- Poszerzanie wiedzy „ucznia" – zwłaszcza w obszarze organizowania społeczności lokalnej!
- Zachęcanie do wizualizacji rozwiązań i sukcesów

Wszystkie te zadania, które podejmiecie, mają wspierać „uczniów", czyli innych animatorów i animatorki w pracy środowiskowej (budowaniu grup, mobilizowaniu mieszkańców do działania, łączenia instytucji itd.) – jako mentorzy/ki pomagamy im zobaczyć „siebie" w tych procesach, wyznaczać cele, doskonalić się, popełniać błędy w bezpiecznych warunkach, odnosić sukcesy...

Kształt i jakość relacji mentoringowej

Co wpływa na kształt relacji, budowanie relacji mentoringowej, efekty mentoringu?

- Środowisko społeczne, w którym powstaje relacja – w przypadku pomocy społecznej klimat edukacji i wsparcia wydaje się być naturalny do rozwijania mentoringu
- Stopień sformalizowania programu – ramy tego projektu pozwalają na bezpieczne eksperymentowanie, uczenie się mentoringu, przy dawaniu wsparcia „uczniom"
- „Wielkość" różnicy między mentorem i uczniem – wieku, doświadczenia – ważne, żeby to uwzględnić na etapie doboru „mentora" i „ucznia" – opiekun/ka, trener/ka wiodący będą tu wsparciem
- Długość relacji mentoringowej
- Porozumienie między uczestnikami mentoringu – warto je budować, nie zawsze od razu powstaje „nić porozumienia", warto na ten element poświęcić więcej czasu (podstawa zaufania i uczenia się)
- Rodzaj wsparcia udzielanego przez mentora a oczekiwania „ucznia"
- Motywacje mentora i „ucznia" – musi być przestrzeń, by Wasi „uczniowie"-animatorzy mogli wyrazić swoje oczekiwania, ale ponieważ jesteście w procesie edukacyjnym, wykorzystajcie ten czas, by w grupie, pod okiem opiekunki i trenerki albo indywidualnie określić swoje możliwości i cele w mentoringu.

Na jakość relacji mentoringowej, dynamikę mają wpływ:

- **Świadomość celu** – przez obie strony; najważniejsze, by mentoring się udał, by odpowiadał na potrzeby „ucznia"; tworzeniu relacji mentoringowej, planowaniu działań stale powinno towarzyszyć pytanie „po co?"; w prowadzeniu przez animatorów/ki pracy środowiskowej jest dużo wyzwań związanych ze zmianą w instytucji, pracą z mieszkańcami czy partnerami środowiskowymi – ważne, żeby to „uczeń" opisywał swoje dokonania i problemy, stawiał sobie wyzwania, a rolą mentora jest takie wspieranie i kierowanie procesem edukacji, by zmiana działania i budowanie świadomości były możliwe

- **Umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktu, relacji** – mentor i „uczeń" nie mogą być ani zbyt podobni (choć zgodność wartości jest pomocna), ponieważ wtedy nie wydarzy się edukacja („uczeń" nie będzie miał z czego czerpać, mentor nie będzie zauważał potrzeb, braków „ucznia"), ani zbyt różni (może to rodzić konflikty, nie będzie dialogu, co też zahamuje proces uczenia się)

- **Rozumienie roli i jej granic** – kontrakt na początku mentoringu jest podstawą edukacyjnej relacji; przekraczanie granic przez jedną ze stron (np. podejmowanie przez mentora wątków terapeutycznych, choć mentoring nie jest terapią i nie było tego w umowie z „uczniem", podejmowanie się zadań, wątków poza kompetencjami mentora) uniemożliwia uczenie się, może być nieetyczne

- **Dobrowolność, decyzyjność** – w przypadku, gdy mentoring jest narzucony w ramach pracy „uczniom" warto zadbać o dobre określenie, czego mogą oczekiwać, jakie będą mieć korzyści, jak chcą pracować itd.; im więcej decyzyjności i możliwości zaangażowania się, tym większe szanse na otwarcie się i uczenie

- **Zaufanie** – jest podstawą działania mentoringu, „uczeń" ma mieć poczucie bezpieczeństwa, wiarę w kompetencje mentora, przekonanie do tej formy pracy

- **Dialog edukacyjny** – dotyczy rozwoju sytuacji osób i grup, ale w kontekście animacyjno-środowiskowym, jego założeniem jest podmiotowe, partnerskie podejście, a centrum dialogu jest uczeń-animator i jego widzenie grupy, instytucji, partnerstwa, środowiska oraz siebie w ich kontekście

- **Analiza** – uczeń i mentor czerpią nie tylko z merytoryki, których dotyczą spotkania (np. jak prowadzić diagnozę środowiskową, stosować narzędzia aktywnej integracji), ale także z ich relacji – może być ona pomocna w przyglądaniu się wchodzeniu w relacje przez „ucznia" w ogóle, nie tylko w tę.

Model mentoringu

Literatura fachowa oraz Internet pełne są różnych typologii (np. menotring jako opieka ogólna, profesjonalna, zawodowa) i modeli mentoringu (np. menadżerski i ekspercki). Ten, do którego będziemy Was zachęcać, to mentoring rozwojowy, który przez autorów książki „Mentoring w działaniu. Przewodnik praktyczny" zestawiany jest z mentoringiem patronackim. Mentoring rozwojowy niesie ze sobą wartości, które w organizacji społeczności lokalnej, pracy socjalnej są podstawowe – podmiotowa relacja, szacunek, dowartościowanie, wzmocnienie.

Mentoring patronacki	Mentoring rozwojowy
Mentor jest bardziej wpływowy, zajmuje wyższe miejsce w hierarchii	Mentor ma **większe doświadczenie** w zakresie, który chce zgłębić "uczeń"
Mentor daje, protegowany bierze, zyskuje na tym instytucja / organizacja	Wspólny rozwój
Mentor aktywnie opowiada się za sprawą "ucznia", promuje ją	Mentor pomaga "uczniowi" działać **samodzielnie**
Mentor dzieli się z "uczniem" (tu: bardziej "protegowanym") wiedzą	Mentor pomaga "uczniowi" **wzbogacić wiedzę**
Mentor kieruje protegowanym w nabywaniu doświadczenia i gromadzeniu zasobów	Mentor pomaga uczniowi w **dokonywaniu odkryć**, dzięki którym uczeń może **sam kierować własnym rozwojem**
Głównym rezultatem bądź celem jest sukces zawodowy	Głównym rezultatem bądź celem jest **rozwój osobisty**, który może prowadzić do sukcesu zawodowego
Kluczem do sukcesu relacji jest dobra porada	Kluczem do sukcesu relacji są **dobre pytania** zadawane przez mentora
Wymiana społeczna kładzie nacisk na lojalność	Wymiana społeczna kładzie nacisk na **uczenie się**

Przebieg mentoringu

Podobnie jak modeli i typologii, tak rodzajów przebiegu mentoringu jest wiele. Poniżej przedstawiam uniwersalne elementy, na które trzeba zwrócić uwagę oraz metody, które można wykorzystać **w tworzeniu relacji mentoringowej i budowaniu sytuacji edukacyjnej** dla „ucznia":

- **Kontakt** – bez nawiązania kontaktu, zebrania oczekiwań, pierwszego „przełamania lodów" do mentoringu w ogóle nie dojdzi
- **Kontrakt** – warunki organizacyjne i komunikacyjne; dają poczucie bezpieczeństwa, „trzymają" w roli
- **Rozmowa edukacyjna** – wspomniany już dialog edukacyjny, w którym kluczowe są doprecyzowanie tematu, zagadnień do pracy (diagnoza), oczekiwania od mentora i mentoringu, opis problemu/ zagadnienia i jego analiza – nowe rozumienie problemu, nowe spojrzenia na problem, szukanie rozwiązań, refleksja, decyzje, plany działania
- **Konkretne działania** – „uczeń" razem z mentorem szuka, bada możliwości rozwiązania problemu/ zajęcia się tematem, podejmuje decyzje, jak chce zająć się problemem/ tematem, planuje - kolejne sesje mentoringu pomagają oglądać realizację tych decyzji, reflektować, otrzymywać informacje zwrotne konkretne, rozwojowe.

Samo **spotkanie mentoringowe** będzie miało różny przebieg, w zależności od momentu pracy mentora i „ucznia", inaczej jest na początku relacji, inaczej np. po roku, od poziomu świadomości „ucznia", głębokości i rodzaju problemu/ tematu, nad którym pracujecie itd. Za każdym razem jednak powinno zawierać: przestrzeń dla „ucznia" na analizę, mówienie o oczekiwaniach, autorefleksję („ja w zmianie"), refleksję nad podjętymi działaniami i tym, co z nich wynika, podejmowanie kolejnych decyzji, motywowanie „ucznia", ewentualną weryfikacja planów, informacje zwrotne, rozwijanie kompetencji społecznych.
Wśród metod, które może stosować są to m.in.:

- Zadawanie pytań (otwartych!)
- Słuchanie (!)
- Udzielanie informacji zwrotnych
- Towarzyszenie
- Pomoc w ustaleniu priorytetów
- Podsumowywanie
- Parafraza
- Dzielenie się swoim doświadczeniem
- Porządkowanie
- Demonstrowanie umiejętności
- Wsparcie, docenienie
- ...

Ważne – wraz z doświadczeniem każdy mentor wypracowuje swój sposób prowadzenia mentoringu, zgodny z jego/ jej predyspozycjami, stylem pracy z ludźmi, temperamentem. Wykorzystaj czas bycia w tym cyklu edukacyjnym, by przyglądać się swojemu stylowi pracy.

Mentor / Mentorka

Nazwa pochodzi od mieszkańca Itaki, przyjaciela Odyseusza, który miał opiekować się jego żoną Penelopą i synem Telemachem, gdy Odyseusz wyruszył pod Troję. Rola ta niesie więc w sobie opiekę, wsparcie. Mentor powinien być osobą motywującą, spostrzegawczą, posiadającą umiejętności wsparcia. Rolą mentora jest inspiracja uczącego się do samodzielnego zdobywania doświadczenia i doskonalenia kwalifikacji.
W pracy mentora konieczne są kompetencje społeczne, takie jak:

- Umiejętność słuchania i zadawania pytań
- Doświadczenie – w przypadku mentoringu organizowania społeczności – doświadczenie jako animatora/ki
- Doświadczenie w przekazywaniu konstruktywnej informacji zwrotnej
- Umiejętności motywowania, porządkowania, analizy problemu, wspierania w podejmowaniu decyzji
- Znajomość sposobów na osiągnięcie wyznaczonego celu
- Uważność na innych i na siebie
- Dojrzałość emocjonalna
- Towarzyszenie
- Dawanie wsparcia
- Dzielenie swoim doświadczeniem i wiedzą

“10 przykazań” mentora / mentorki:

1. Pokazuj możliwości.
2. Ufaj.
3. Rozpoznawaj zasoby, potencjały, wzmacniaj je.
4. Pytaj i słuchaj.
5. Pamiętaj, że swoją postawą, zachowaniem modelujesz zachowania „ucznia”.
6. Pisz – refleksje, modele, opisuj swoje doświadczenia.
7. Pamiętaj o swoich mentorach, mistrzach, osobach, które dały i dają Ci wsparcie.
8. Pomagaj stawiać wyzwania.
9. Towarzysz, pomagaj zauważać zmianę, rozwój, dawaj wsparcie, dziel się.
10. Szanuj decyzje.

ROLA EDUKATORA I NARZĘDZIA WSPIERANIA EDUKACJI NA RZECZ ZMIANY SPOŁECZNEJ

1. Rola edukacji

Podstawowym elementem organizowania społeczności lokalnej, czyli takiej pracy ze społecznością, która będzie wzmacniająca, prowadząca do samoorganizacji i wspólnego rozwiązywania problemów, jest edukacja. Edukacja jest działaniem świadomym, intencjonalnym, na rzecz zmiany w ludziach – ich wiedzy, umiejętności, postaw. Ludzie uczą się przez całe życie, często przypadkowo, przy okazji – pracując, rozmawiając lub też poddając się edukacji świadomie – poprzez udział w specjalnie zaprogramowanych i przygotowanych zajęciach, warsztatach, kursach itd.

W procesie uczenia się możemy wyróżnić cztery wymiary edukacji:

- **Edukację formalną**, która ma miejsce na etapie edukacji szkolnej, w trakcie studiów oraz w ramach różnego typu szkoleń. Zazwyczaj jest to proces prowadzący do uzyskania dyplomów i certyfikatów, oparty na określonej strukturze i organizacji nauki;
- Edukację nieoficjalną, która często ma miejsce obok oficjalnego procesu nauczania bądź szkolenia, ale zazwyczaj nie prowadzi do uzyskania w sposób sformalizowany certyfikatów i dyplomów. Tego typu uczenie się obecne jest w miejscu pracy albo w ramach aktywności organizacji społeczeństwa obywatelskiego (np. organizacji pozarządowych, młodzieżowych, instytucji lokalnych, związków zawodowych, klubów sportowych). Tego typu aktywności edukacyjne mogą kreować same osoby uczące.

- **Edukację nieformalną**, którą można ogólnie opisać jako trwający przez całe życie proces kształtowania się postaw, wartości, umiejętności i wiedzy na podstawie doświadczeń życia codziennego oraz wpływu edukacyjnego otoczenia (rodziny, znajomych, środowiska pracy, zabaw, rynku) oraz mediów.

- **Edukację akcydentalną** (ad hoc), płynącą z codziennych sytuacji, które wydarzyły się niespodziewanie i nie były zaplanowane.

Bez względu na formę, sytuacje edukacyjne polegające na doświadczaniu i intelektualnej (indywidualnie i grupowo) obróbce tych doświadczeń, mają dawać przestrzeń do rozbudzania aktywności poznawczej, kreatywności, budowania kompetencji społecznych w pojedynczych osobach i grupach, mają prowadzić do zmiany – zmiany na poziomie indywidualnym, grupowym, w całej społeczności. By można było mówić o zmianie, warunkami koniecznymi dla powstania sytuacji edukacyjnej i zmian, jakie za sobą pociąga są, przywoływane już: poczucie bezpieczeństwa, poczucie sensu, aktywność, wspólnota.

EDUKACJA ŚRODOWISKOWA I JEJ FUNKCJE

Edukacja środowiskowa to koncepcja edukacyjna skoncentrowana na pracy ze społecznością lokalną wokół spraw i celów społecznych, nakierowana na rozwój kompetencji osobistych osób uczestniczących w niej, przede wszystkim poprzez wymianę doświadczeń, łączenie wiedzy, uczenie się od siebie nawzajem w grupach, budowanie relacji w społeczności. Jest to proces realizowany w środowisku, ze środowiskiem, przez środowisko i dla środowiska, niekiedy przy zewnętrznym, profesjonalnym wsparciu. Celem tak rozumianej edukacji środowiskowej jest odnajdywanie oraz rozwijanie miejscowych zasobów kulturowo-społecznych, a tą drogą – kształtowanie tożsamości. Zadania, obszary, formy i środki edukacji środowiskowej skupiają się na jednym: na tym, co wspólne, co ludzi łączy, zbliża, umożliwia wzajemne zrozumienie i współpracę. Są to lokalne, a jednocześnie uniwersalne standardy etyki, kultury, cywilizacji, związane z takimi fundamentalnymi wartościami, jak m.in.: prawa człowieka, państwo prawa, demokracja, społeczeństwo obywatelskie, sprawiedliwość społeczna, zrównoważony rozwój.

Edukacja środowiskowa rozpatrywana jest zwykle w kontekście lokalnym – jej funkcje i zadania, obszar zainteresowania nakierowane bywają na rozwój społeczności lokalnej, budowania jej tożsamości, „małej ojczyzny", potencjału i zasobów nastawionych na rozwój wspólnoty, gminy czy regionu. Natomiast w kontekście świata globalnej wioski oraz glokalnej przestrzeni, zderzania się kultur, obyczajów i indywidualności z masowością, edukacja środowiskowa zaczyna pełnić inne funkcje i zadania, głównie z powodu oddziaływania na inny rodzaj przestrzeni (glokalną i globalną), w której powstają nowe wspólnoty i społeczności.

Traktowanie edukacji środowiskowej jako głównego elementu planowanej zmiany sprawia, że może ona pełnić funkcję **równoważenia sił** pomiędzy lokalnością a globalnością. Chodzi tu przede wszystkim o wpływ, jaki na globalne zmiany mają małe społeczności lokalne, który jest istotny, o czym świadczy już sama dyskusja o przestrzeni glokalnej. Globalizacja, której efektem jest zanik granic i barier komunikacyjnych, dzięki której – jak opisuje Piotr Sztompka – „Kiedyś chłopi polscy emigrujący do Ameryki doznawali szoku kulturowego, który tak wnikliwie opisywali W. Thomas i F. Znaniecki. Dzisiaj czuliby się jak w domu. A poza tym w ogóle nie muszą emigrować, bo „Ameryka" wkroczyła do ich wiosek" (Sztompka, 2005, s 184). Tak właśnie odbierany jest proces globalnego świata, w którym nowe technologie w komunikacji umożliwiły „bycie wszędzie nie wychodząc z domu", zrobienie zakupów jednym kliknięciem, obserwowania wydarzeń z całego świata bez wychodzenia z domu, itd.. Nowe technologie (takie jak Internet) stworzyły przestrzeń do aktywności „dwustronnej". Już nie tylko możemy oglądać to, co nam pokazują i co zostało wybrane przez właścicieli czy opłacających usługi, ale możemy uczestniczyć w tym, co się dzieje po drugiej stronie kuli ziemskiej, wybieramy to, co nas interesuje, włączamy się w kształtowanie opinii publicznej i wywieramy nacisk, podpisując elektroniczne listy poparcia czy protesty.

Kolejną z funkcji edukacji środowiskowej jest **funkcja spajania**. Edukacja środowiskowa w tym kontekście nie pełni funkcji „pomostu" łączącego dwie odrębne rzeczywistości, pomiędzy którymi można się swobodnie poruszać, ale każda z nich jest odrębnym, samostanowiącym bytem, spajanie to łączenie rożnych oraz różnorodnych kontekstów, rzeczywistości tak, by stanowiły jedną całość.

Spajanie, dzięki któremu możliwe jest połączenie się nowoczesności z tradycją, płynności ze stałością, globalności z lokalnością. Spajanie pomaga w utrzymaniu równowagi, chroni przed zbyt mocnym oddziaływaniem w jednej tylko wybranej sferze życia, która wyrwana z kontekstu całościowego funkcjonowania jednostki wydaje się być dla niej niejasna, niezrozumiała i niepotrzebna. Spajanie – jest to proces, który pozwala na przygotowanie do wprowadzenia społeczności w zagadnienie zmiany, gdyż bez tego procesu w głowach mieszkańców kreśli się obraz szybkiej i uzdrawiającej przemiany, która „się dokona" poprzez wciśnięcie guzika, uczestniczenie w szkoleniach, czy nawet nauczenia się innego języka. Proces spajania pomaga połączyć innowację ze zwyczajami i kulturą społeczności dzięki edukacji, która umożliwi adaptację oraz internalizację nowych elementów, bez których nie jest w stanie rozpocząć się żaden proces zmiany – a zwłaszcza zmiany długofalowej. Edukacja środowiskowa pomaga przyswoić mieszkańcom nowości, inne zachowania oraz wiedzę i umiejętności, jakie muszą posiąść by zrozumieć te działania, ich cel i przebieg. Spajanie dzięki edukacji środowiskowej pozwala na to, by nowe elementy stały się częścią kultury i tradycji, bez zatracania własnej indywidualności i tożsamości oraz uniknięcia masowości i uniformizacji.

Kolejną funkcją edukacji środowiskowej jest **językotwórstwo**. To funkcja, która pozwala na inne, nowe opisywanie rzeczywistości wynikłej ze zmiany. Jedną z głównych cech wszystkich społeczności jest właśnie wspólny język – sposób komunikowania się, dzięki któremu możliwa jest współpraca, budowanie więzi i wspólnej rzeczywistości. Nowe rzeczy i myśli, dzięki nazwaniu ich na nowo przez mieszkańców, mogą zaistnieć w rzeczywistości społecznej tak, by zostały przyjęte przez tę społeczność. Na ogół są to zapożyczenia, gdyż nowości pojawiające się w świecie globalnym muszą być nazwane w języku dla większości dostępnym, czyli najczęściej w języku angielskim. Ale poprzez kontakt ze społecznością zyskuje swoją nową, inną nazwę, w której zawiera się rozumienie oraz przeznaczenie danego narzędzia czy pomysłu przez tę społeczność jak np. ciucholand połączenie polskiego – ciuch i angielskiego – land. Funkcja ta również pomaga w tłumaczeniu i przetłumaczeniu na język zrozumiały i jasny dla odbiorców, gdyż język opisuje rzeczywistość, kulturę danej społeczności w taki sposób, iż „zdanie pokazuje logiczną formę rzeczywistości" (Wittgenstein, 2006, s.28) po to, by umożliwić im właśnie znalezienia określenia najbardziej oddającego to, w jaki sposób społeczność rozumie i stosuje innowację. Oczywiście, nie dotyczy to tylko nowych rzeczy i zjawisk, które naturalnie muszą zostać nazwane, dotyczy to również narzędzi i pomysłów, które już funkcjonują bądź funkcjonowały wcześniej w społeczności, ale pod wpływem nowego zastosowania zaczynają nabierać innego sensu i znaczenia, przez co zostają inaczej nazwane i dookreślone. Aby móc zmierzyć się z czymś nowym i innym od dotychczasowego schematu czy nawyku, trzeba spojrzeć na to jak na rzecz nową, z którą mamy do czynienia pierwszy raz – nadanie nowej, innej nazwy umożliwia to. Można powiedzieć, że „nazwanie swoich problemów samo w sobie jest nie lada problemem, a przecież bez nazwania uczucia niepokoju, lub nieszczęścia nie można liczyć na „ozdrowienie" (Bauman, 2006, s 106), czyli jest to pewien wyznacznik stopnia zinternalizowania „nowego" w społeczności lokalnej. Wchłonięcie przez społeczność lokalną innych, nowych elementów jest procesem o zmiennej dynamice, na którą ma wpływ uwarunkowanie społeczno-ekonomiczne, wymaga rozumienia i zauważania „małych sukcesów", dzięki którym można dostrzegać postęp.

Oczywiście, wiąże się to z dłuższym czasem realizowania działań i być może finał działań nie będzie zaskoczeniem dla mieszkańców (którzy uczestniczyli w procesie wdrażania innowacyjnych pomysłów i byli przygotowywani na efekt jaki mają osiągnąć), natomiast dzięki temu zmiana, jaka zachodzi w trakcie tego procesu (w mieszkańcach i otoczeniu) jest z pewnością zmianą długofalową i trwałą. Mieszkańcy uczestnicząc w procesie zmian potrafią nazwać to, co się dzieje i dlaczego takie zmiany zachodzą. Edukacja środowiskowa dzięki funkcji językotwórczej umożliwia dostrzegać społeczności te „małe sukcesy", poprzez pomoc w nazwaniu i określeniu ich, przez co stają się zrozumiałe dla całej społeczności i łatwiej asymilują się w niej.

NARZĘDZIA WSPIERAJĄCE PROWADZENIE SKUTECZNEJ EDUKACJI ŚRODOWISKOWEJ

Formy prowadzenie edukacji w społeczności lokalnej mogą być różnorodne. Od wspomnianych wcześniej spotkań obywatelskich, poprzez organizowanie seminariów, warsztatów, grup edukacyjnych, kursów on-line, aż po wizyty studyjne. Szczególnie znaczące są formy, wykorzystujące metody aktywne, które angażują uczestników w proces uczenia się i przekładania prezentowanych treści na własną sytuację życiową. Kluczową rolę w tym zakresie odgrywa osoba prowadząca zajęcia, która niekoniecznie musi posiadać formalne wykształcenie czy kwalifikacje, chociaż oczywiście i tacy specjaliści również mogą być zapraszani do prowadzenia zajęć. Ważne w przypadku prowadzącego jest również jego osobowość, umiejętności oraz doświadczenie życiowe.

Zakres działań edukacyjnych może dotyczyć zarówno kształtowania kompetencji związanych z komunikacją, asertywnością, zwiększaniem poczucia własnej wartości, radzenia sobie ze stresem, jak i z rozwijaniem zainteresowań, rozwiązywaniem problemów, związanych np.: z wychowaniem dzieci, radzeniem sobie z prowadzeniem gospodarstwa domowego, czy też nabywania kompetencji zawodowych oraz poruszania się po rynku pracy (Jordan, Skrzypczak, 2002, s. 83-87).

Grupy edukacyjne

Celem powstawania grup edukacyjnych w społecznościach lokalnych jest zwiększenie wiedzy i/lub umiejętności grupy mieszkańców, których motywują jakieś zainteresowania, chęć spędzenia czasu w pożyteczny sposób lub potrzeba przygotowania się do jakiejś aktywności (np. zawodowej, ale też związanej z rolą życiową - rodzica itp.). Grupa edukacyjna może równocześnie realizować dodatkowe cele integracji, aktywizacji, wspierania, wzmacniania i inne, w zależności od tego, jak będzie wyglądał jej program, skład i motywacja uczestników.

Grupa edukacyjna nie jest pojęciem z formalnego systemu szkolnictwa (chociaż pewne cechy ją do tego zbliżają), a najczęściej wykorzystywana jest jako określenie aktywności edukacyjnej osób, które uznały lub dowiedziały się podczas swoich aktywności (np. udział w projekcie integracyjnym pokazał im słabe własne kompetencje komunikacyjne), że mają deficyty, które chcą ograniczyć.

Grupa edukacyjna to grupa, która chce się uczyć (celem jej istnienia jest nauka, podnoszenie kwalifikacji) i to jest jej motorem działania. Jeśli grupa edukacyjna oprócz nauki chce jeszcze podejmować jakieś aktywności w środowisku, to oczywiście ma do tego prawo, jednak wówczas przekształca się np. w grupę obywatelską. Czym mogą zajmować się grupy edukacyjne? Zależy tylko i wyłącznie od pomysłu osób w nich uczestniczących lub inicjatorów. Cechą grupy edukacyjnej jest jej względna trwałość i ciągłość w czasie (do momentu realizacji celów edukacyjnych).

Warsztat edukacyjny

Pojęcie **warsztatu** jest obecnie bardzo często stosowane i używane do określania niezwykle szerokiego wachlarza działań. Warsztat, będąc „buntem" przeciw szkolnemu stereotypowi nauczania, łamie konwenanse, podważa stereotypy, poddaje pod wątpliwość sztucznie wyznaczone i narzucone „normy" zdobywania wiedzy. Warsztat, wykorzystując nietypowe działania, rozwija wyobraźnię, poszerza horyzonty poznawcze, a co najważniejsze – angażuje w proces uczenia się samego uczestnika. Warsztat edukacyjny uczy twórczego docierania i wykorzystania wiedzy, którą już mamy. Dzięki warsztatowej pracy uczestnicy uaktywniają swoją kreatywność, spontaniczność reakcji oraz autentyczne zaangażowanie, co pobudza do kształtowania poglądów oraz ich śmiałego, nieskrępowanego wyrażania. Planując warsztaty edukacyjne, stwarzamy oczywiście sytuację laboratoryjną, jednak dobrze zaplanowane warsztaty wywołują naturalne procesy współpracy w grupie, uruchamiają emocje, budzą refleksje. Warsztat łączy zdobywanie wiedzy z przyjemnością kreatywnego działania.

Przed warsztatem edukacyjnym

Planując warsztat, edukator/ka musi przede wszystkim wiedzieć, z jaką grupą będzie pracował/a: znać wiek, płeć, doświadczenie w danym temacie – dzięki temu będzie można lepiej zaspokoić potrzeby edukacyjne uczestników (np. nie będą się uczyć czegoś, co już wiedzą albo potrafią zrobić). Kolejnym krokiem jest określenie celów warsztatu, czego uczestnicy mają się dowiedzieć, jakie nabyć umiejętności oraz jak ma ten warsztat wpłynąć na ich postawy. Następnie dobrać należy metody i sposoby prowadzenia warsztatu – na tej podstawie tworzy się scenariusz warsztatu. Scenariusz, obok określonych celów, powinien mieć opisane metody aktywizujące uczestników do wspólnego uczenia się, jak również określony czas trwania i potrzebne materiały do ich przeprowadzenia. Ważne jest również miejsce, w którym warsztaty są przeprowadzone, gdyż aktywne metody wymagają przestrzeni dogodnej dla ruchu.

Przebieg warsztatu edukacyjnego

Przebieg warsztatu powinien być tak skonstruowany, by uczestnicy mieli okazję przejść przez 4 fazy uczenia się (D. Kolb):

-**doświadczenie** – np. grę, zabawę, budowanie jakiś wspólnych przedsięwzięć itp., aby uczestnicy mogli sami spróbować, dotknąć, wziąć udział, przeżyć emocje w kontekście tematu itp.;

-**refleksję własną** – dyskusję, tak by mogli podzielić się swoją opinią, doznaniem, odczuciem i skonfrontować ją z refleksją innych osób;

-**teorię** – prezentację, wizualizację, czytanie źródeł, by były uzupełnieniem, skorygowaniem, sprawdzeniem, jak dane zagadnienie/aspekt wygląda w definicji;

-**zastosowanie** – np. poprzez skonstruowanie scenariusza krok po kroku, w jaki sposób mogę to, czego się nauczyłam/łem, zastosować w swoim życiu, pracy;

-**doświadczenie** – czyli już realizowanie zaimplementowanych rozwiązań w działaniu.

Po warsztacie edukacyjnym

Zawsze warto dowiedzieć się, czego się ludzie nauczyli i co wynoszą z udziału w warsztacie, a najprostszą metodą, by zdobyć te informacje, to po prostu zapytać. Uczestnicy zazwyczaj w mniej lub bardziej otwarty sposób przekażą informację zwrotną, dzięki czemu będziemy wiedzieli, czy udało nam się osiągnąć cel.

Kawiarenka obywatelska

Kawiarenka Obywatelska (ConversationCafe) jest metodą nastawioną przede wszystkim na dialog – on sam w sobie jest celem. Poprzez dyskusje i dzielenie się swoimi opiniami często udaje się uchwycić zarówno różne potrzeby i problemy mieszkańców, jak i ich rozwiązanie. Jest to nieformalne spotkanie, gdzie ok. 8–10 uczestników dyskutuje między sobą na ważny dla nich temat. Nie jest to metoda, która służy do osiągania porozumienia czy podjęcia decyzji, ale pomaga w poznawaniu innych osób i grup i budowania z nimi relacji.

Przed spotkaniem

Aby przeprowadzić kawiarenkę obywatelską należy przygotować odpowiednie miejsce (spory stół w kawiarni, bibliotece lub innym dostępnym miejscu), plakietki z imionami uczestników, żeby mogli się do siebie zwracać po imieniu, oraz ewentualnie napoje i przekąski. Trzeba określić ważny dla uczestników temat, wokół którego będą rozmawiać.

Przebieg spotkania

W czasie dyskusji obowiązuje 6 podstawowych zasad, których powinni przestrzegać uczestnicy:

- **otwartość** – słuchaj i szanuj inne punkty widzenia;
- **akceptacja** – powstrzymuj się od oceny;
- **ciekawość** – próbuj zrozumieć racje innych, a nie przekonywać ich do swoich racji;
- **odkrycia** – kwestionuj przyjętą wiedzę i szukaj nowych informacji;
- **szczerość** – mów o tym, co jest dla ciebie osobiście ważne;
- **zwięzłość** – mów szczerze i z głębi serca, ale nie przedłużaj bez potrzeby.

Na początku spotkania prowadzący/a wita uczestników i przedstawia im sześć zasad dyskusji, ustala temat spotkania i godzinę zakończenia. W pierwszej rundzie każda osoba po kolei się przedstawia krótko siebie oraz to, co myśli o temacie spotkania. Na tym etapie nie ma możliwości na odpowiedzi i komentarze pozostałych uczestników.
W następnej rundzie, gdy wszyscy się już poznali, każdy może odnieść się do tego, co zostało powiedziane wcześniej. Po zakończeniu tej rundy, rozpoczyna się właściwa dyskusja, w której osoby mogą mówić bez ustalonego porządku. W razie problemów ze zdyscyplinowaniem grupy, gdy osoby mówią jednocześnie, można użyć niewielkiego przedmiotu, który przydziela głos – ten i tylko ten, kto go trzyma, może w danym momencie mówić. Jest to zazwyczaj najdłuższa i najbardziej żywiołowa część dyskusji. Na zakończenie prowadzący prosi jeszcze raz wszystkich uczestników, aby po kolei powiedzieli, co wyniosą z tej dyskusji i co było dla nich najciekawsze.

Po spotkaniu

Ważne, by zapisać wątki i tematy, które najczęściej się pojawiały – na przyszłość, na kolejne spotkania.

Open Space

W 1983 roku Amerykanin Harrison Owen organizował międzynarodową konferencję, na którą miało przybyć 250 uczestników. Cały rok ciężko pracował, aby jak najlepiej tę konferencję przygotować. Kiedy wszystko się skończyło, postanowił, że już nigdy więcej nie będzie robił czegoś podobnego. Wszyscy uczestnicy konferencji mówili na zakończenie, że najlepszą i najbardziej przydatną częścią spotkania były przerwy na kawę. To zmobilizowało go do nowych poszukiwań. Postawił sobie pytania: Jak można wykorzystać energię i zachwyt, panujący podczas dobrych przerw na kawę, aby w czasie spotkania uczestnicy aktywnie angażowali się w pracę i osiągali wyniki? Jak można coś takiego zorganizować w czasie krótszym niż 1 rok?

Dla kogo i po co Open Space?

Dla samorządów - do:

- konsultacji strategii rozwoju z mieszkańcami i partnerami instytucjonalnymi ;
- znajdywania rozwiązania problemu wraz z mieszkańcami;
- poprawy funkcjonowania i komunikacji w ramach zespołu pracowników;
- planowania projektów europejskich wraz z partnerami;
- komunikacji i opracowywania projektów z jednostkami organizacyjnymi.

Dla wspólnot - do:

- spotkań różnych wspólnot, np. religijnych, do budowania dialogu i porozumienia;
- spotkań wspólnot z ich otoczeniem, jeśli potrzebne jest rozwiązanie wspólnego problemu lub zaplanowanie zmiany / rozwoju.

Dla organizacji pozarządowych, lokalnych instytucji pracujących z mieszkańcami - do:

- planowania projektów społecznych wraz z zespołami, grupą docelową i szerszym otoczeniem;
- realizacji projektów europejskich, gdzie potrzebna jest płaszczyzna spotkania i dialogu;
- usprawnienia wewnętrznej pracy organizacji / instytucji, np. komunikacji lub strategii;
- rozwiązywania konkretnych problemów społecznych (diagnoza, wypracowanie rozwiązań, konsultacje);
- organizacji spotkań międzysektorowych, np. z samorządem, organizacjami lub biznesem;
- spotkań kilku organizacji czy instytucji w celu wspólnym dla wszystkich.

Przed spotkaniem

Organizatorzy formułują główny temat konferencji oraz dobierają przestrzeń – musi to być sala, gdzie uczestnicy mogą usiąść w okręgu lub kilku okręgach koncentrycznych. Określić też należy profil uczestników, treść zaproszenia, ramowy program spotkania itp.

W trakcie spotkania

Organizator krótko wita uczestników i przedstawia główny powód spotkania. Następnie prowadząca/y Open Space przedstawia metodę i zaprasza uczestników, by zgłaszali te kwestie do dyskusji, które są dla nich ważne i mogą przybliżyć grupę do osiągnięcia celu.

Inicjatorzy poszczególnych dyskusji wybierają miejsce i czas spotkania. Dyskusje trwają zwykle od 50 min. do 1,5 godz. Liczba równocześnie toczących się dyskusji oraz rund zależna jest od wielkości grupy, warunków przestrzennych i organizacyjnych oraz od złożoności problemu i zaangażowania uczestników. Zadaniem organizatorów i zespołu asystentów OS jest takie zabezpieczenie konferencji, aby uczestnicy mogli skupić się tylko na temacie i problemach merytorycznych (zapewnione są napoje, posiłki, materiały, czytelna informacja, sprawna organizacja).

Udział w dyskusjach jest dobrowolny do tego stopnia, że można dyskusje w każdej chwili opuścić i dołączyć do innej. Można też nie uczestniczyć w żadnej i prowadzić mniej formalne rozmowy z przygodnie napotkanymi uczestnikami. Dzięki temu rezultaty konferencji są autentyczne, a uczestnicy sami biorą odpowiedzialność za swój czas i za interesujący ich problem. Z każdej dyskusji sporządzany jest raport, który następnie udostępniany jest wszystkim uczestnikom. Po chwili indywidualnej refleksji następuje planowanie postanowień i działań po konferencji. Są one również notowane i kopiowane dla wszystkich, wraz z listą kontaktów.

Po spotkaniu

Po spotkaniu Open Space uczestnicy realizują podjęte zamierzenia, które sami wypracowali i zaplanowali. Jednakże monitoring i wsparcie ze strony organizatorów, a nawet jeszcze jedno spotkanie najbardziej zaangażowanych osób, wzmacniają te rezultaty.

Debata Obywatelska

Debata obywatelska to narzędzie, dzięki któremu mieszkańcy mogą poznać bliżej określony problem, przyjrzeć się możliwościom jego rozwiązania, zapoznać się z opiniami lokalnych liderów lub specjalistów, ale i samemu wziąć udział, w sposób czynny lub bierny, w dyskusji.

Jednym z pierwszych skojarzeń z „debatą" jest debata wyborcza, czyli spotkanie przedstawicieli kilku partii, którzy pod okiem moderatora debaty ustosunkowują się do wnoszonych tematów, odpowiadają na pytania, mają też czasem możliwość zadawania sobie pytań nawzajem lub odnoszenia się do wypowiedzi innych uczestników. W debacie może brać też udział publiczność, spełniająca albo rolę niemych widzów, albo też – aktywnych słuchaczy, którzy oklaskami lub buczeniem odnoszą się do tego, co usłyszeli.

Debaty lokalne też mogą oczywiście dotyczyć spraw politycznych, ale myśląc o nich jako o narzędziu nie tylko dialogu społecznego, ale i pracy organizatora społeczności lokalnej, który ma łączyć, a nie dzielić, mobilizować do działania wszystkich, a nie organizować jedne grupy przeciwko drugim, warto oderwać się od myślenia o debatach politycznych. Warto brać aspekt „polityczności" debat pod uwagę, gdyż wiele ważnych dla lokalnych społeczności tematów ma lub może mieć zabarwienie polityczne – niekoniecznie z założenia, ale w trakcie publicznej debaty może być kojarzone z takimi czy innymi poglądami.

Ale jest to na sposób – debaty, które skupiają się na merytoryce i są prowadzone za pomocą argumentów merytorycznych, a nie demagogii, mogą stać się cennym narzędziem i informacyjnym, i promocyjnym, i angażującym mieszkańców.
Nie ma jednego wzorca, według którego powinna przebiegać debata lokalna. Jeżeli ma mieć sens i wpływ na społeczność lokalną, powinna:

- dotyczyć ważnego problemu, który obejmuje lub będzie obejmował znaczną grupę mieszkańców,
- zajmować się tematem / problemem, który może być na szczeblu lokalnym rozwiązany lub - jeśli nie - są realne szanse na rozwiązanie go na wyższym szczeblu dzięki zaangażowaniu mieszkańców lub lokalnej władzy,
- dotyczyć problemu, który jest niejednoznaczny, który budzi różne opinie, wątpliwości, wywołuje różnicę zdań - jeśli wszyscy się zgadzają, t nie ma nad czym debatować,
- mieć ustalone reguły i osobę, która będzie pilnowała ich przestrzegania,
- odbyć się w miejscu, które zapewni dostęp i odpowiednie warunki wszystkim uczestnkom debaty.

Przebieg debaty

Debata może mieć różne scenariusze, dopasowane do warunków (liczebność uczestników), tematu, głównych aktorów, ale niezależnie od tego, konieczne jest przestrzeganie kilku zasad, które zapewnią, że debata będzie miała walory edukacyjno - promocyjne, a nie zamieni się w jeszcze jedną gorącą, niekończącą się dyskusję.
Dużą rolę odgrywa organizator debaty, który nie musi być specjalistą w dziedzinie, której debata dotyczy (chociaż jednak pewną wiedzę na ten temat powinien posiadać), ale musi wiedzieć, co jest ważne dla ludzi, aby mogli razem pracować / dyskutować.

Debata Oksfordzka

Ta wywodząca się z XVIII - wiecznej Anglii formuła publicznej dyskusji jest metodą angażującą zarówno pierwszoplanowych uczestników, jak i publiczność. Szczegółowo opracowane ramy czasowe i role zapewniają jej dynamikę, a często ostro i kontrowersyjnie formułowany temat (np. “Nie warto głosować w wyborach parlamentarnych”) przyciąga uwagę. Z drugiej strony - jest to narzędzie, przynajmniej na pierwszy raz skomplikowane. Dlatego też zostało wybrane jako narzędzie do przećwiczenia podczas sesji szkoleniowej.
Więcej informacji na temat debaty oksfordzkiej można znaleźć m. in. w dokumencie opracowanym w Młodzieżowym Domu Kultury z Elbląga:
www.mdk.elblag.pl/files/628_Debata%Oksfordzka-MDK.doc oraz na filmie instruktażowym prezentującym najważniejsze elementy debaty, opracowanym w gimnazjum nr 11 w Tarnowie: http://www.youtube.com/watch?v=WEUftiocyKl

Uczestnicy to grupa ludzi, która spotkała się – być może po raz pierwszy – żeby porozmawiać lub poznać opinie innych na określony temat. Trzeba zadbać, by grupa mogła ze sobą być i konstruktywnie dyskutować. Warto zwrócić uwagę na kilka zasad specyficznych dla debat i publicznych dyskusji.

- Nie rób debaty, jeśli Twoja społeczność jest skonfliktowana, a zwłaszcza wówczas, gdy temat debaty jest powodem konfliktu - zamiast dyskusji będziesz mieć awanturę na sali! Debata jako forma pracy grupowej polega na ujawnianiu różnic, sprzecznych opinii, może więc dodatkowo "podgrzewać" emocje.
- Zadbaj, aby swoje zdanie mogły przedstawić wszystkie strony - zarówno ci, którzy są "za", jak i "przeciw". Może są też osoby, które nie mają zdeklarowanych poglądów, ale chciałyby podzielić się swoimi wątpliwościami i przypuszczeniami?
- Debata jest narzędziem dialogu społecznego, procesu włączającego mieszkańców w proces decyzyjny (chociażby na poziomie informacji) - zadbaj o to, żeby została stworzona i rozpowszechniona dokumentacja tego zdarzenia!
- Stwórz scenariusz debaty - podaj go do wiadomości wszystkich uczestników (w tym publiczności)i przestrzegaj go: to Twoje narzędzie, dzięki któremu będziesz mieć wpływ na jej przebieg, kontrakt, do którego będzie można się odwoływać! Podczas prowadzenia debaty - koniecznie przestrzegaj reguł komunikacyjnych, by osoby uczestniczące mogły ujawnić swoje opinie.

Przestrzeń fizyczna = przestrzeń psychiczna

Edukator/ka OSL wykorzystuje spotkania, jako narzędzie do pobudzania mieszkańców w sprawach dla nich ważnych, dlatego przestrzeń, w której znajdujesz się wspólnie z uczestnikami może sprawić, że będą oni zdystansowani bądź zaangażowani w spotkanie, poczują, że mają wpływ na dane zagadnienia czy są tylko „proforma" na spotkaniu. To, jaką atmosferę stworzysz na sali w dużej mierze wpływa jej układ i umiejscowienie siebie oraz uczestników. Możesz nad tym zapanować poprzez zidentyfikowanie przeszkód i barier, jakie ustawisz pomiędzy sobą a uczestnikami.
Pierwszą z przeszkód jest ustawienie siebie na „podium", czyli prezentujesz się z pozycji ja na górze i wiem, a wy na dole i macie mnie słuchać – jeżeli zależy ci na tym by uczestnicy zadawali pytania, dzielili się swoimi refleksjami, taka przeszkoda będzie dla nich nie do przebicia.
Układ sali, który dostosowuje prowadzący w zależności od celu, jaki sobie stawia można usadzić uczestników w układzie audytorialnym, szeregowym, seminaryjnym i warsztatowym. Poniższa tabelka przedstawia wady i zalety poszczególnych układów (Żurek, 2010). Oczywiście samo ustawienie nie sprawi, że spotkanie będzie sukcesem, ale na pewno przyczyni się w znacznym stopniu w jego osiąganiu. Warto pamiętać, że przygotowanie sali nie polega tylko na ustawieniu krzeseł, ale również warto wziąć pod uwagę zastosowania stołów, oświetlenie, możliwość przepływu świeżego powietrza, jeżeli będziemy mieli prezentację, to na ile będzie ona widoczna dla uczestników – by np. ci z ostatnich rzędów mogli dostrzec, o czym jest prezentacja, ewentualny poczęstunek (na sali czy na zewnątrz) itp. To, co prowadzący może, a nawet powinien zrobić, to przed spotkaniem obejrzeć salę i spróbować jak najefektywniej wykorzystać tą przestrzeń by uczestnicy mieli jak najwięcej komfortu fizycznego, co pozwoli im na większą koncentrację na temacie.

Układ	Zalety	Wady
Audytorialny		
Duże sale wykładowe, krzesła ustawione w półokręgu na różnych poziomach, mówcy znajdują się na najniższym poziomie - na środku.	Dobra widoczność mówcy, możemy poruszać się w trakcie prezentacji, najlepsze warunki do wystąpienia przed licznym gronem, dobra akustyka	Duży dystans pomiędzy mówcą a słuchaczami, układ nie angażujący słuchaczy do dyskusji, niekorzystne dla małego grona słuchaczy, niekorzystne dla kameralnych spotkań
Szeregowy		
Krzesła ustawione są w szeregach (jeden za drugim), często pomiędzy nimi są wolne przestrzenie pełniące funkcje komunikacyjne.	Ekonomiczne wykorzystanie przestrzeni - mała przestrzeń - wiele miejsc, dobre warunki do prowadzenia spotkania za średnimi grupami (powyżej 20 osób).	Ograniczony kontakt z uczestnikami, często kojarzy się ze szkołą i lekcjami, nie zachęca do dyskusji uczestników.
Seminaryjny		
Układ, gdzie miejsca siedzące ustawione są w literę "U".	Układ, w którym prowadzący ma kontakt ze wszystkimi słuchaczami, słuchacze mają kontakt ze sobą, bardzo dobry dla małych grup, kilkunastoosobowych.	Nieekonomiczne wykorzystanie przestrzeni, nie sprawdza się przy grupach ponad trzydziestoosobowych.
Warsztatowy		
Siedzenia dla słuchaczy ustawione są w okręgu.	Układ doskonały do pracy z małymi grupami, spotkań roboczych, treningów, dyskusji, burzy mózgów.	Prowadzący ma mało przestrzeni do poruszania się, układ nieodpowiedni na oficjalne spotkania.

NEGOCJACJE

Negocjacje to podstawowy sposób komunikowania się, którego celem jest osiągnięcie porozumienia, czyli podjęcie wspólnej decyzji w sytuacji, gdy strony mają pewne interesy wspólne, a pewne nie.

Miękki	Twardy	Oparty na zasadach
Uczestnicy są przyjaciółmi. Celem jest porozumienie.	Uczestnicy są przeciwnikami. Celem jest zwycięstwo.	Uczestnicy rozwiązują problem. Celem jest mądry wynik osiągnięty efektywnie i polubownie.
Ustępuj, aby pielęgnować wzajemne stosunki.	Żądaj ustępstw jako warunku stosunków wzajemnych.	**Oddzielaj ludzi od problemu.**
Bądź miękki w stosunku do ludzi i problemu.	Bądź twardy w stosunku do ludzi i problemu.	Bądź miękki w stosunku do ludzi, twardy zaś wobec problemu.
Ufaj innym.	Nie ufaj innym.	Działaj niezależnie od zaufania.
Łatwo zmieniaj stanowisko.	Okop się na swoim stanowisku.	**Skoncentruj się na interesach, a nie na stanowiskach.**
Składaj ofertę.	Stosuj groźby.	Badaj i odkrywaj interesy.
Odkryj dolną granicę porozumienia (minimum tego co możesz zaakceptować).	Wprowadzaj w błąd co do dolnej granicy porozumienia.	Unikaj posiadania dolnej granicy porozumienia.
Akceptuj jednostronne straty w imię osiągnięcia porozumienia.	Żądaj jednostronnych korzyści jako warunku zawarcia porozumienia.	**Opracuj możliwości korzystne dla obu stron.**
Poszukaj jednego rozwiązania - takiego, które zaakceptuje druga strona.	Poszukaj jednego rozwiązania, które ty akceptujesz.	Opracuj wiele możliwości, z których wybierzesz później.
Upieraj się przy porozumieniu.	Upieraj się przy swoim stanowisku.	**Upieraj się przy stosowaniu obiektywnych kryteriów.**
Staraj się unikać walki woli.	Staraj się wygrać walkę woli.	Staraj się osiągnąć rezultat oparty na obiektywnych kryteriach.
Poddawaj się presji.	Wywieraj presję.	Poddawaj się regułom, nie presji.

Wyróżnione powyżej cztery elementy negocjacji opartych na zasadach warto stosować od momentu, gdy zaczynamy myśleć o negocjacjach, aż do momentu osiągnięcia porozumienia. Okres ten dzielimy na trzy fazy:

- **ANALIZY** – podczas tego etapu ma miejsce diagnoza sytuacji, czyli zebranie informacji, pogrupowanie ich i poddanie analizie.
- **PLANOWANIA** – na tym etapie następuje przygotowanie do rozmów, podczas którego należy opracować różne możliwości dotyczące tego co i jak można zrobić.
- **DYSKUSJI** – kiedy ma miejsce spotkanie stron, które wspólnie zaczynają poszukiwać możliwości

Podstawowe reguły negocjacyjne

Oddzielaj ludzi od problemów (atakuj problem - nie ludzi)

Podstawowa zasada obowiązująca w negocjacjach, której nieprzestrzeganie zamiast porozumienia doprowadza eskalacji konfliktu. Oznacza ona, że należy być miękkim dla ludzi (odnosić się do nich z szacunkiem) a twardym wobec problemu (stanowczym i konsekwentnym). Stosowanie tej reguły w praktyce wymaga jasnego sformułowania problemu oraz poznania i nazwania najważniejszych interesów stron negocjacji. Ludzie w przypadku gdy nie rozumieją wzajemnych potrzeb i interesów bronią swojego zdania, atakują i deprecjonują stanowisko partnera.
Zasadę tą można przedstawić w formie przekazu - nie jesteś moim wrogiem, więc nie będę cię atakował i upokarzał. Zaatakujmy wspólnie problem, przed którym stoimy.

Koncentruj się na interesach, a nie na stanowiskach

Zasadę tą można sformułować przy pomocy przekazu - chcę wiedzieć, dlaczego to jest dla ciebie ważne; ja też powiem ci wprost, na czym najbardziej mi zależy i dlaczego.

Formułuj pytania przed odpowiedziami

Należy pamiętać, że nic nie jest oczywiste i zawsze lepiej jest to zweryfikować. Zamiast przyjmować, że tak jest, lepiej zawsze zadać pytanie, dzięki czemu łatwiej można sprawdzić rzeczywiste intencje i interesy. Pomocny przy tej zasadzie może być komunikat – chcę wiedzieć, dlaczego to jest dla ciebie ważne, będę zatem pytał o wszystko, co niejasne, a nawet o to co wydaje się oczywiste.

Doceniaj pozytywy, nazywaj osiągnięcia podczas negocjacji

W trakcie każdej negocjacji pojawiają się pewne osiągnięcia i należy to wykorzystać – doceniać wszelkie pozytywy i chwalić osiągnięcia. To zjednuje bowiem ludzi i zachęca ich do podejmowania dalszego wysiłku i współpracy. Można tu stosować np.: taki przekaz – teraz zrozumiałam w czym się nie zgadzamy i cieszę się, że udały nam się rzeczy, które budują nasze relacje; chcę dostrzegać i nazywać pozytywy naszej współpracy.

Etapy w negocjacjach

- **Ustalanie reguł postępowania** – wspólnie wypracowane zasady wspólnej pracy pozytywnie wpływają na klimat rozmów, ułatwiają prowadzenie rozmów i chronią przed niepotrzebnymi napięciami, niedomówieniami i podejrzeniami.

- **Nazywanie interesów swoich i partnera** – interes w tym ujęciu oznacza: motyw postępowania i konieczne jest dokładne ich poznanie i nazwanie. Jeśli te sprawy nie zostaną wyjaśnione rozmowy i osiągnięcie porozumienia będzie raczej niemożliwe.

- **Sformułowanie problemów** – ważne jest, żeby problem określać precyzyjnie, starać się unikać sformułowań ogólnych, stosować formy pobożnych życzeń. Ważne przy tym jest także to, żeby nie trzymać się sztywno raz nazwanego problemu, w trakcie wspólnej pracy może on być przeformułowany.

- **Poszukiwanie rozwiązań** – to etap kończący negocjacje, w którym mają miejsce takie etapy jak: generowanie pomysłów, analiza i weryfikacja oraz podejmowanie decyzji.

Podstawowe błędy w negocjowaniu

- Traktowanie negocjacji jako walki na punkty – postrzeganie ich w kategoriach **WYGRANY – PRZEGRANY.**

- Lekceważenie klimatu negocjacji.

- Brak świadomości własnego stylu negocjacji i własnych zachowań,

- Traktowanie impasu w negocjacjach jako fiaska, tymczasem impas wcale nie musi oznaczać ich zakończenia. Dopóki nie dojdzie do całkowitego zerwania negocjacji nie należy rezygnować.

- Nie rozpoznawanie własnych i cudzych manipulacji.

- Postrzeganie rozejmu i kompromisu jako objawu słabości.

- Opieranie się na schematach – nie poszukiwanie nowych, wspólnych rozwiązań.

Lista lektur poszerzających wiedzę na temat animacji, edukacji, mentoringu oraz rozwijających w roli animatora / animatorki, edukatora / edukatorki, mentora / mentorki

Aronson E., Wilson T.D., Alert R.M. (1997), Psychologia społeczna. Serce i umysł, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań

Bauman Z. (2006), Płynna ponowoczesność, Wydawnictwo Literackie, Kraków

Belbin M. (2003), Twoja rola w zespole, GWP, Gdańsk

Białopiotrowicz G., (2009), Kreowanie wizerunku w biznesie i polityce, Poltext

Budzyński W., (2008), Public Relations. Strategie i nowe techniki budowania wizerunku, Poltext

Chybicka A. (2006), Psychologia twórczości grupowej. Jak moderować zespoły twórcze i zadaniowe, Oficyna Wydawnicza IMPULS

Henzler P., (2011) Dobra praktyka jako narzędzie pracy ze społecznością lokalną, w: W poszukiwaniu dobrych praktyk – Atlas Inicjatyw Lokalnych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Centrum Projektów Europejskich - Krajowy Ośrodek EFS, Warszawa

Henzler P., Skrzypczak B. (red.) (2006), Kim jest animator społeczny, Stowarzyszenie CAL, Warszawa

Jakubowski J., Tworzenie sytuacji edukacyjnych, http://szkolenia.ngo.pl/x/8399

Jordan P. (2004), Zespół. Grupa, proces, zadania, Stowarzyszenie CAL, Warszawa

Jordan P., Skrzypczak B. (2002), Centrum aktywności lokalnej jako metoda rozwoju społeczności lokalnej, Warszawa

Kotler P., (1994), Marketing. Analiza, planowanie, wdrażanie i kontrola, Gebethner i S-ka, Warszawa

Kowalski R., (2006), Co gryzie pracownika socjalnego?, Ngo.pl z dn. , 30.10.2006, http://wiadomosci.ngo.pl/x/236685

Olech A. (red.), (2011), Partycypacja publiczna. O uczestnictwie obywateli w życiu wspólnoty lokalnej, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa

Pawełczyk P., Piontek D., (1999), Socjotechnika w komunikowaniu politycznym, Wydawnictwo Naukowe INPiD UAM, Poznań

Rae, L., Efektywne szkolenie. Techniki doskonalenia umiejętności trenerskich, Wolters Kluwer Polska – OFICYNA, Warszawa: 2006

Rae, L., Planowanie i projektowanie szkoleń, Wolters Kluwer Polska - ABC, Warszawa: 2002

Ramowy Model Organizowania społeczności lokalnej (2010), CAL/ISP, Warszawa

Reeves B., Nass C., (2000), Media i ludzie, PIW, Warszawa

Russell C. P. (1921), How to Write a Sales-Making Letter, Printers' Ink, June 2

Scott D.M. (2012), Marketing i PR w czasie rzeczywistym, Wolters Kluver Polska, Warszawa

Streeck W., Kenworthy L. (2005), Theories and Practices of Neocorporatism, (w:) T. Janoski, R. R. Alford, A. M. Hicks, M. A. Schwartz (red), The Hanbook of Political Socjology: States, Ovil Societies, and Globalization, Cambridge University Press New York.

Sztompka P. (2005), Socjologia zmian społecznych, Wydawnictwo Znak, Kraków

Vopel, K. (2007), Poradnik dla prowadzących grupy. Teoria i praktyka zabaw interakcyjnych, Wyd. Jedność, Warszawa

Wittgenstein L. (2006), Traktat logiczno-filozoficzny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa

Wójcik K. (1997), Public Relations od A do Z, Placet, Warszawa

ŻurekE. (2010), Wystąpienia perswazyjne, wyd. Poltekst, Warszawa