

N I E

**NIEODKRYTY
KRAJ**



**PRZYSZŁOŚĆ,
ROZWÓJ
OSOBISTY ORAZ
ZARZĄDZANIE
ZMIANĄ
W KONTEKŚCIE
SZKOLEŃ EVS**



**PROGRAM
„MŁODZIEŻ
W DZIAŁANIU”
FRSE**





**NIEODKRYTY
KRAJ**

**PRZYSZŁOŚĆ,
ROZWÓJ
OSOBISTY ORAZ
ZARZĄDZANIE
ZMIANĄ
W KONTEKŚCIE
SZKOLEŃ EVS**

s. 4

Kilka słów wprowadzenia...

1.0

Wstęp

s. 6

Nieodkryty kraj. Uczenie się przez doświadczenie podczas EVS
Dagna Gmitrowicz & Michael Kimmig

Spis treści

2.0

Przyszłość

s. 14

2.1

Przyszłość w kontekście szkoleń EVS
Tomek Lubotzki

s. 17

2.2

Metody pracy nad tematem przyszłości podczas szkolenia EVS
Tomek Lubotzki

3.0

**Rozwój
osobisty**

s. 26

3.1

Rozwój - magia życia i pozaformalnej nauki
Dagna Gmitrowicz

s. 31

3.2

Jak tworzyć środowisko sprzyjające rozwojowi?
Dagna Gmitrowicz

4.0

**Zarządzanie
zmianą**

s. 38

4.1

Rozmowa o zarządzaniu zmianą
Michael Kimmig & Eliza Zadłużna

s. 45

4.2

Praca z metaforami i opowieściami
Michael Kimmig & Eliza Zadłużna

5.0

**Wzmacnianie
efektu wolontariatu**

s. 52

Efekt wolontariatu
Dagna Gmitrowicz & Anna Wohlesser

6.0

**Czytaj
więcej**

s. 57

6.1

Literatura i linki

s. 58

6.2

O autorach

*Jeśli nasze nadzieje na
budowanie lepszego
i bezpieczniejszego świata
mają być czymś więcej niż tylko
myśleniem życzeniowym,
będziemy potrzebować bardziej
niż kiedykolwiek wcześniej
zaangażowania wolontariuszy*

KOFI ANNAN

Wolontariat jest niewątpliwie bardzo cenny dla społeczeństwa. Poza tym aspektem, w ramach unijnego programu Wolontariatu Europejskiego coraz ważniejszy staje się indywidualny proces uczenia się osób biorących w nim udział.

W czasie naszych spotkań szukamy sposobów, by wspierać wolontariuszy zarówno w kwestiach wolontariatu, jak i uczenia się. Przez ostatnich kilka lat nasze dyskusje często obracały się wokół trzech tematów: przyszłości, rozwoju osobistego i zarządzania zmianą. W tej broszurze z dumą dzielimy się niektórymi z naszych pomysłów, podejść i narzędzi do pracy z wolontariuszami.

„Nieodkryty kraj” dotyczy uczenia się przez doświadczenie podczas Wolontariatu Europejskiego i przedstawia nasze trzy tematy. Są one zgłębiane w rozdziałach „Przyszłość”, „Rozwój osobisty” i „Zarządzanie zmianą”, zarówno z naciskiem na teorię, jak i praktykę. Myśli, pomysły, zarys metod i narzędzi mogą służyć jako inspiracja, jak można pracować z danym tematem podczas szkoleń i spotkań EVS. „Efekt wolontariatu” zamyka broszurę przykładem pokazującym, jak zorganizować ogólnokrajową akcję wzmacniającą pracę wolontariacką i indywidualne uczenie się.

Ten zbiór artykułów nie mógłby powstać bez kreatywności i inspiracji płynących od osób, które zaangażowały się w polski zespół trenerów EVS, takich jak: Marta Brzezińska-Hubert, Ula Buchowicz, Radek Ciszewski, Aneta Cruz-Kąciak, Ania Humiak, Magda Jakubowska, Dagna Gmitrowicz, Gosia Kopka, Tomek Lubotzki, Melania Miksiewicz, Bartosz Mielecki, Marta Piegat-Kaczmarek, Karolina Suchecka, Wojtek Spychała, Wojtek Szczepanik, Anna Wohlessler i Eliza Zadużna.

Agnieszka Bielska

koordynatorka Akcji 2. Wolontariat Europejski

Michael Kimmig

trener EVS

Warszawa, grudzień 2012



**Kilka słów
w prowadz
eniu...**

Wstęp

Choć przyszłość jest nieprzewidywalna i niepewna, czy też inaczej: „Przyszłość nie jest tym, czym była!” (taki tytuł miała wystawa odbywająca się w 2010 r. w Muzeum Sztuki Współczesnej w Toruniu), nasze systemy edukacyjne mają za zadanie przygotować na nią młodych ludzi. Jak to ujął Ken Robinson, „Pomyślcie przez chwilę, dzieci rozpoczynające szkołę w tym roku będą odchodzić na emeryturę w 2065. Nikt nie ma pojęcia, jak będzie wyglądał świat za pięć lat, a jednak mamy je kształcić pod jego kątem” (Sir Ken Robinson, Konferencja TED 2006). Wszyscy zaangażowani w edukację mogą przeformułować ten dylemat w pytanie: Jak można przygotować młodzież na przyszłość, której jeszcze nie można sobie nawet wyobrazić?

Nieodkryty kraj. Uczenie się przez doświadczenie podczas Wolontariatu Europejskiego

Dagna Gmitrowicz i Michael Kimmig

Nieznana przyszłość – jak się na nią najlepiej przygotować?

Na polu edukacji nieformalnej można natknąć się na dwie odpowiedzi na to pytanie: poprzez rozwój kompetencji (wiedzy, umiejętności i postaw) oraz rozwój osobisty. Oba te podejścia odzwierciedlają dwie strony tego samego medalu, a jednak wytyczają dwa różne kierunki pracy z młodzieżą.

Nawoływanie do rozwijania kompetencji bierze się z analizy wyzwań, przed jakimi stoi Europa, takich jak: niemożliwy do zaakceptowania wysoki poziom bezrobocia wśród młodzieży, niewystarczająca liczba absolwentów studiów wyższych, rozprzestrzeniający się brak umiejętności czytania i pisanie, rosnąca liczba młodych osób nieobjętych zatrudnieniem, edukacją czy szkoleniami (zobacz najnowszy raport dotyczący młodzieży w Unii Europejskiej, *EU Youth Report*, 19.09.2012). Wydaje się, że tezy, iż edukacja szkolna w połączeniu ze studiami/kształceniem do zawodu gwarantuje

zatrudnienie, nie da się już obronić. Z drugiej strony, nowa obietnica, że uczenie się przez całe życie połączone z mobilnością edukacyjną dostarcza kluczowych kompetencji zwiększających szanse na zatrudnienie młodych osób, jeszcze się nie sprawdziła.

Rozwijanie kompetencji – o ile nie zredukowane do wiedzy i umiejętności – jest ważnym elementem rozwoju osobistego. Jednakże pozyskiwanie i poszerzanie kompetencji nie oddaje w pełni, czym jest ów rozwój. Rozwój osobisty jest raczej jak odkrywcza podróż. Taka, jaką można by porównać do przygód Alicji w Krainie Czarów. Ze wszystkich jej spotkań to zetknięcie z panem Gąsienicą nakierowuje Alicję na dążenie do samorozwoju. „Kim jesteś?” – spytał Alicję, na co ona odpowiedziała: „To skomplikowane”.

Rozwój osobisty jest czymś o wiele więcej niż rozwijaniem zestawu kompetencji – polega na poszukiwaniu siebie, swojego miejsca w świecie, kierunku, celu, misji itp. Do pytania pana Gąsienicy możemy dodać te, jakie zadał swoim rozmówcom w „Gadających głowach” Krzysztof Kieślowski (1980, <http://www.youtube.com/watch?v=66CbSfuyxTU>): „Kim jesteś?”, „Czego byś chciał w przyszłości?”, „Co jest dla ciebie najważniejsze?”.

Wolontariat Europejski – uczenie się z nieznanego...

Jeśli przyszłość jest niewiadomą, jakich kompetencji potrzeba, żeby poradzić sobie z nowym i nieznanym? Zadaliśmy to pytanie wolontariuszom ze szkolenia wprowadzającego (listopad 2010, Polska) i stworzyli oni taką oto listę umiejętności i podejścia do życia:

- ▶ bycie realistą
- ▶ bycie pewnym siebie
- ▶ bycie otwartym/otwarty umysł
- ▶ wykorzystywanie nowych sytuacji i łączenie ich ze swoimi ideami
- ▶ bycie przygotowanym na stawianie czoła nowym sytuacjom
- ▶ dbanie o swoje wartości („trzymanie się swojej drogi”)
- ▶ doświadczanie czegoś => uczenie się i wyciąganie wniosków z tego => zdobywanie wiedzy i mądrości
- ▶ pozytywne myślenie
- ▶ relaksowanie się i akceptowanie rzeczy takimi, jakie są
- ▶ adaptowanie się
- ▶ bycie aktywnym/proaktywnym/angażowanie się (a nie czekanie)
- ▶ podejmowanie ryzyka
- ▶ szukanie/odkrywanie nowych opcji/możliwości/szans
- ▶ tworzenie nowych możliwości
- ▶ bycie elastycznym

Bycie europejskim wolontariuszem oznacza duże prawdopodobieństwo zetknięcia się z wieloma z ww. punktów, dlatego też wierzymy, że:

**Wolontariat Europejski daje młodym ludziom
możliwość
skonfrontowania się z nieznanym
i zyskania cennych doświadczeń uczenia się.**

„Nieznanym” są przeróżne spotkania z innością w kontekście międzykulturowym. Nowi wolontariusze znajdują się nagle w nieznannej kulturze, nieznannej organizacji goszczącej i mają współtworzyć ambitny projekt. W takim środowisku są nowicjuszami, którzy muszą znaleźć dla siebie miejsc i zadania, poradzić z trudnościami językowymi, współpracować w zespole międzykulturowym, zarządzać codziennym życiem itd.

Wyzwania te są częścią normalnego i naturalnego procesu akulturacji. Proces ten zaczyna się od bardzo pozytywnego i entuzjastycznego etapu („miesiąca miodowego”), po którym następuje faza dezorientacji („szoku kulturowego”). Stopniowo odkrywa się coraz więcej na temat drugiej kultury, ale również i swojej, uczy się i adaptuje do środowiska („adaptacja”), zanim zdobędzie się wystarczające kompetencje, żeby maksymalnie wykorzystać obie kultury i szczęśliwie żyć i pracować za granicą („stabilizacja”).

To przejście jest podobne do procesu adaptacji w nowym środowisku i do nowych okoliczności. W szerszym ujęciu proces akulturacji można zrozumieć jako proces zmiany, przejścia czy transformacji, którym młodzi ludzie muszą zarządzać.

Co jest takiego wyjątkowego w tym procesie? Większość wolontariuszy znajduje się w różnych procesach zmiany równocześnie: akulturacji, szukania i definiowania dla siebie własnego rozumienia roli wolontariusza, wynajdywania i przeprowadzania znaczącego zadania, orientowania się w kierunku edukacji i przyszłej kariery, przejścia w dorosłość itp. Wszystkie te zmiany (i wiele innych) stanowią nie lada wyzwanie dla młodych ludzi w czasie ich pobytu za granicą i często wiążą się z silnymi emocjami: niepokojem, lękiem, poczuciem szczęścia, zagrożenia, winy czy złością. Żeby pójść dalej, wolontariusz musi uporać się z tymi emocjami, zaakceptować zmiany i zidentyfikować powiązane z nimi problemy. Chcąc je rozwiązać, wolontariusze mogą skorzystać z własnych zasobów, ale często potrzebują też pomocy od osób z zewnątrz: wolontariuszy, facylitatorów/trenerów, mentorów itp., jako że ze względu na odległość nie zawsze mogą zaangażować rodzinę czy znajomych.

Wolontariat Europejski – szanse na pozaformalne uczenie się

Pomimo wszystkich tych zmian i niestabilności – czy też często właśnie z ich powodu – młodzi ludzie mogą zdobyć cenne doświadczenia uczenia się podczas swojego wolontariatu za granicą. Owe doświadczenia uczenia się zbiera się w ramach ustrukturyzowanych ram pedagogicznych edukacji nieformalnej i pozaformalnej. Europejski Wolontariat zorganizowany jest tak, że nie tylko wolontariusz musi się dostosować do nowego środowiska, ale i organizacja goszcząca dostosowuje się do potrzeb wolontariusza. Wolontariat Europejski, jako program nieformalny, proponuje program nauczania, który jest niestandardowy, lecz jest (czy też może być) dostosowywany do konkretnej osoby.

W tym sensie młodzi ludzie mogą (ponownie) odkryć wartość uczenia się.

Uczą się skutecznie....

... ponieważ opuszczają swoją strefę komfortu środowiska, do jakiego się przyzwyczaili. To zachęca ich do wysiłku: do wypróbowania nowych rzeczy, odkrywania nowych możliwości, realizowania własnych pomysłów, podejmowania ryzyka, poszukiwania nowych sposobów rozwiązywania problemów itd. Zyskują w ten sposób wartościowe doświadczenia i poszerzają zakres uczenia się („Model stref uczenia się” opisany w publikacji T-Kit Nr 6 *Zasadnicze Elementy Szkolenia*, str. 67-68).

... ponieważ uczą się z doświadczenia, co ma ogromny wpływ na ich przyszłość. Refleksja na temat swoich przeżyć jest niezbędna. Aby wykorzystywać swoje doświadczenie, potrzebna jest konceptualizacja spostrzeżeń z refleksji („cykl uczenia się” czy „model uczenia się przez doświadczenie”, David Kolb, 1984).

... ponieważ ich nauka jest samostwierdzająca i samostwierdzająca. Uczenie się w ramach Wolontariatu Europejskiego jest zgodne z filozofią samokształcenia (*self-directed learning*), gdzie osoba przejmuje kontrolę nad swoim uczeniem się: młodzież wchodzi w ten proces dobrowolnie. Wolontariusze oceniają swoje potrzeby uczenia się, formułują cele edukacyjne, określają zasoby, wybierają i wdrażają metody i narzędzia edukacyjne, oceniają i podsumowują wyniki uczenia się (Malcolm S. Knowles, 1975).

Konfrontacja z „nieznanym” – jak wspierać wolontariuszy?

Konfrontowanie się z nieznanym to czasem trudne i ciężkie doświadczenie. Wolontariat Europejski (jak i inne międzynarodowe wolontariaty) oferuje bezpieczne środowisko dla uczenia się ze względu na swój system wsparcia:

- ▶ *Samostwierdzające uczenie się*: Kiedy uczenie się i zmiana są w czyichś własnych rękach, zdarzenia nie przytłaczają. Mogą wyniknąć trudności i silne emocje, z którymi trzeba sobie poradzić, ale wolontariusze mają kontrolę nad tym procesem.
- ▶ *Wzajemne wsparcie*: Wolontariusze pracują i mieszkają z innymi wolontariuszami czy budują własne sieci wsparcia z innymi wolontariuszami podczas szkoleń Wolontariatu Europejskiego.
- ▶ *Mentoring*: Wolontariusze są wspierani przez członków organizacji goszczącej.
- ▶ *Cykl szkoleń*: Wspólnie z innymi wolontariuszami mogą przemyśleć swoje doświadczenia, lepiej zrozumieć siebie, swoją rolę w projekcie, życie i pracę w nieznannej kulturze. Mogą się wzajemnie wspierać, zbierać nową energię, tworzyć nowe pomysły na swój projekt i planować kolejne kroki. Analizują

swój proces uczenia i zmiany i przygotowują się na powrót do kraju, planując przyszłe posunięcia.

- ▶ *Standardy jakości dla organizacji i projektów*: W procesie akredytacji organizacje dowiadują się, jak stworzyć projekt pracy zapewniający wolontariuszowi warunki sprzyjające uczeniu się i zmianie.
- ▶ *Proces i certyfikat Youthpass*: Proces Youthpass oferuje narzędzia do analizy, refleksji nad procesem i oceny rezultatów uczenia się. Certyfikat Youthpass poświadcza rozwój kompetencji i przedstawia je w formie dokumentu łatwiej rozpoznawalnego dla ludzi spoza obszaru międzynarodowej pracy z młodzieżą.

Efekty doświadczenia mobilności edukacyjnej w ramach Wolontariatu Europejskiego

Wolontariat Europejski, poprzez pracę wykonywaną przez wolontariuszy, ma wpływ przede wszystkim na lokalne środowisko i organizacje. Daje też wolontariuszom możliwość zdobywania i pogłębiania kompetencji, a także ich samorozwoju. Bez tego motoru wpływ wolontariatu na młodych ludzi jest ograniczony.

Jaki jest wpływ wolontariatu, uczenia się i zmiany na młodych ludzi? „Wolontariusze zdobywają kompetencje potrzebne do mobilności (edukacyjnej lub też do celów zawodowych) i wracają do domu bardziej dojrzały, pewniejsi siebie i potencjalnie jako bardziej aktywni obywatele” (Unia Europejska, *Mobilność młodych wolontariuszy w Europie*, str. XIII).

Większość badań obejmuje tylko krótkoterminowe efekty wolontariatu. Skupiają się one bardziej na kompetencjach i nie zgłębiają kwestii rozwoju osobistego. Prof. dr Alexander Thomas opublikował w 2006 r. wyniki swoich badań nt. długoterminowych efektów wolontariatu. Przy użyciu kwestionariuszy jego zespół przeprowadził wywiady z osobami, które 10 lat wcześniej uczestniczyły w międzynarodowych projektach młodzieżowych. Mimo że badania dotyczyły wymian krótkoterminowych, ich wyniki są interesujące, jako że obejmują zarówno rozwój kompetencji, jak i wpływ na dalszą biografię tych osób.

Wśród efektów mających wpływ na osobowość czy kompetencje rozwiniętych w wyniku tych międzynarodowych doświadczeń znalazły się (porównaj: Thomas, A. et. al. 2006, str. 4):

- ▶ cechy i kompetencje egocentryczne (63%)
- ▶ uczenie się międzykulturowe (62%)
- ▶ języki obce (53%) (wzmacnianie umiejętności językowych i ogólnego zainteresowania uczeniem się obcych języków)
- ▶ kompetencje społeczne (52%)
- ▶ otwartość, elastyczność, opanowanie (51%)
- ▶ wiedza o sobie/wyobrażenie o własnej osobie (40%)

Szczególnie pierwszy i ostatni punkt odnoszą się do rozwoju osobistego. Cechy i kompetencje egocentryczne obejmują samoocenę, niezależność, pewność siebie, wiarę w siebie, poczucie własnej skuteczności. Z kolei wiedza o sobie/wyobrażenie o własnej osobie odnosi się do samorefleksji i analizy wyobrażenia o sobie, co ma związek z umiejętnością bardziej precyzyjnej oceny własnej osoby.

Kategoria „Otwartość, elastyczność, opanowanie” odnosi się do większej otwartości wobec nowych i nieznanymi sytuacji i osób, a także umiejętności reagowania wówczas z większym opanowaniem i elastycznością.

Patrząc na dalszy rozwój uczestników wymian i ich ścieżek życia, grupa badawcza określiła cztery typy różnych efektów:

- ▶ *Mozaika* (51%): Doświadczenie wymiany wpasowało się w ogólną biografię jak fragment mozaiki. Wraz z innymi ważnymi wydarzeniami w życiu miało ono wkład w rozwój osobowości.
- ▶ *Domino* (31%): Młodzi ludzie doświadczyli wymiany jako czegoś, co pociągnęło za sobą łańcuszek konstruktywnych wydarzeń i działań w ich życiu. Doświadczenie wymiany traktuje się „jako iskrę czy impuls dla dalszego rozwoju jednostki” (Thomas, A. et. al. 2006, str. 4).
- ▶ *Miło było* (12%): Wymiana nie miała znaczącego wpływu na dalszy rozwój. Nawet jeśli było to przyjemne, cenne i wzbogacające doświadczenie, nie prowadziło ono do żadnych impulsów do zmiany.
- ▶ *Punkt zwrotny* (7%): Doświadczenie wymiany zaznaczyło się jako punkt zwrotny w indywidualnej biografii. Postrzega się je jako większą życiową zmianę czy jako punkt wyjścia, naprowadzający życie danej osoby na inne tory (Thomas, A. et. al. 2006, str. 4).

Co ciekawe, tylko w przypadku 12% byłych uczestników wymian doświadczenie to nie miało dużego znaczenia dla ich dalszej biografii. Wszyscy pozostali stwierdzili, że miało ono cenny i pamiętny wpływ na ich rozwój osobisty. Takie efekty pociągnęły za sobą wydarzenia trwające od 2 do 4 tygodni. Jakich efektów można by się spodziewać, jeśli przeprowadziłoby się wywiady z uczestnikami Wolontariatu Europejskiego po 10 latach?

Wolontariat - poszukiwanie nieznanego...

Wiadomo, że doświadczenie uczenia się podczas Wolontariatu Europejskiego będzie różne dla każdego uczestnika. W konsekwencji możliwość zaplanowania wpływu wolontariatu jest dość ograniczona. To, co można zrobić, to stworzyć elastyczne i wspierające warunki dla każdego wolontariusza, pozwalając tej osobie, aby sama odkryła i podążała za własnymi potrzebami uczenia się i rozwoju.

„Każdy, kto podróżuje w poszukiwaniu nieznanego, nie mając tak naprawdę takich oczekiwań, nigdy się nie rozczaruje. Nie chodzi mi o wielkie wydarzenia, wręcz przeciwnie – jakieś spojrzenie, wyrażenie, obraz, idea, które sprawiają, że przestawia się coś w twoich wewnętrznych trybikach, coś, co później, może o wiele później, kiedy się coś wydarzy albo stanie jasnym, kształtuje twoje życie na zawsze”
Cees Nooteboom (*Der rote Regen*, str. 189, tłumaczenie – M. Kimmig)

e
ur
fut
Przyszłość

Pewien wolontariusz powiedział, że Wolontariat Europejski daje mu dwie szanse: doświadczenie życia i pracy za granicą, w nowej kulturze i drugą - możliwość rozpoczęcia nowego życia po powrocie do domu.

Pod koniec wolontariatu biorący w nim udział często stają przed wieloma pytaniami. Co udało mi się osiągnąć, czego nauczyć? Co zabieram do domu? Jak to doświadczenie pomoże mi w przyszłości? Jak mogę wykorzystać to doświadczenie? Czy stracę wszystko, co udało mi się zyskać, kiedy wrócę do domu? Co będę robić potem? Jak będzie wyglądała moja przyszłość? W jaki sposób projekt zmienił mnie jako osobę? Jaki ma to wpływ na przyszłość? Po tym, jak Polska Agencja Narodowa zorganizowała szkolenie dla trenerów EVS „Next step - New Life?!”, nasz zespół trenerski EVS coraz bardziej skupiał się na podejściach i metodach pracy z takimi zagadnieniami. Chcieliśmy móc lepiej odpowiedzieć na rosnącą potrzebę wolontariuszy dzielenia się pomysłami, wizjami i planami na przyszłość, a także wzmocnić ich w określaniu dalszych kroków. Szybko stało się to jednym z najbardziej pożądanym i najważniejszym zagadnień podczas spotkań ewaluacji pośredniej (*mid-term meetings*).

„Przyszłość zaczyna się dzisiaj, nie jutro”

Jan Paweł II

2.1

Przyszłość w kontekście szkoleń EVS

Tomek Lubotzki

s. 14

Nieodkryty kraj

Temat przyszłości odgrywa szczególną rolę w kontekście doświadczenia EVS. Jest niczym czerwona nitka, która przenika wszystkie etapy realizacji projektu przez wolontariusza: od przygotowania, przez rozpoczęcie, realizację, aż po zakończenie i powrót z projektu. Dla wielu wolontariuszy jest też główną motywacją do zdecydowania się na wyjazd za granicę w ramach Wolontariatu Europejskiego. Młodzi ludzie albo szukają przestrzeni do zdobywania doświadczeń i rozwoju kompetencji społecznych, międzykulturowych i zawodowych, żeby z nowymi umiejętnościami stawiać po powrocie czoła wyzwaniom przyszłości, albo szukają bezpiecznego schronienia przed wyzwaniami i niepewnością, z którą kojarzy im się przyszłość. Jeszcze inni chcą lepiej poznać siebie i zrozumieć, jaka jest najodpowiedniejsza dla nich ścieżka życiowa, jaki kierunek rozwoju zawodowego i osobistego mają wybrać. Wyzwaniem pracy trenerskiej jest żonglowanie tymi potrzebami uczestników podczas szkoleń, żeby umożliwić każdemu przygotowanie się do radzenia sobie jak najlepiej z tematem przyszłości i zbudowanie postaw proaktywnych w kontekście tworzenia swojej rzeczywistości, zgodnie z przekonaniem, że wyruszając w rejs po morzu nieskończonych możliwości, najważniejsze jest zbudowanie dobrego statku, zdobycie umiejętności bezpiecznego sterowania oraz świadomość, dokąd pragnę płynąć. Odpowiedź znajduje się nie na mapach lub w podpowiedziach ludzi z zewnątrz, lecz głęboko w nas. Paradoksalnie praca nad przyszłością jest pracą nad tu i teraz, nad tym, co jest żywe we mnie i nad tym, czego pragnę od życia w tej chwili, pokonanie stanu czekania poprzez docenienie potencjału terażniejszości:

„Niektórzy ludzie przez całe życie czekają, kiedy wreszcie zaczną żyć. Czekanie to stan umysłu, polegający na tym, że pragniesz przyszłości, odrzucając terażniejszość!!! Odrzucasz to, co masz, pragniesz zaś tego, czego nie masz. Jesteś wtedy jak architekt, który nie zwraca uwagi na fundamenty budowli, poświęca natomiast mnóstwo czasu górnym kondygnacjom”
Ekhardt Tolle.

s. 15

Przyszłość

Praca trenerska w kontekście tematu przyszłości powinna bazować na założeniu, że każdy młody człowiek głęboko w sobie ma odpowiedź, jakiej przyszłości dla siebie pragnie i już posiada potencjał, żeby ją w pełni móc zrealizować. Do tego musi zrozumieć swoje wewnętrzne potrzeby, usłyszeć i zaufać swojemu wewnętrznemu głosowi oraz poznać i docenić swój potencjał, który w nim drzemie. Oczywiście młodzi ludzie są przyzwyczajeni, że to ludzie z zewnątrz odpowiedzą im, jaki najlepszy kierunek mają wybrać, że to kwestia wiedzy, która im umożliwi bycie w pełni sobą, a którą muszą jeszcze zdobyć. Tego nauczyły ich doświadczenia edukacji formalnej oraz głosy ich rodziców lub przekonania panujące w społeczeństwie: żeby być w przyszłości szczęśliwym, musisz się dobrze uczyć, ukończyć studia, znaleźć pracę itd. Wolontariat Europejski jest natomiast szansą doświadczenia życia i świadomości samego siebie jako klucza do samorealizacji, trener pełni w tym procesie ważną rolę wspierającą. Szkolenie może być przestrzenią dialogu, w której młody człowiek przez odpowiednie metody może nawiązać głębszy kontakt z samym sobą. Na podstawie refleksji, zdobytych doświadczeń oraz obecnej sytuacji ma dojść do głębszego zrozumienia, kim jest i czego od życia pragnie, żeby być szczęśliwym i spełnionym. Ten dialog będzie dużo bardziej intensywny i efektywny, kiedy zadzieje się w grupie innych poszukujących swojej drogi młodych ludzi. Wymiana refleksji, wspólne szukanie odpowiedzi na te same pytania oraz dzielenie się doświadczeniami będzie często dużo bardziej owocne niż podpowiedzi doświadczonych trenerów. Rolą trenera nie jest odpowiadanie, lecz zadawanie pytań, nie podawanie gotowych rozwiązań, lecz kierowanie uwagi na szukanie wewnątrz siebie, nie pokazywanie najlepszych kierunków, lecz wzmacnianie umiejętności samosterowności i potencjału, który jest wewnątrz każdego młodego człowieka. Jest to na tyle trudne, że sytuacja szkoleniowa tworzy dla uczestników często iluzję przypominającą edukację formalną, gdzie to przedstawiana wiedza i informacje są kluczem do podjęcia odpowiedniej decyzji: młodzi ludzie oczekują niczym na sali wykładowej gotowych rozwiązań i skutecznych recept, jak poradzić sobie z wyzwaniami przyszłości. Dlatego tak ważne jest stworzenie od początku trwania szkolenia odpowiednich warunków i ram, żeby uczestnik mógł – zamiast czekać na odpowiedzi – w pełni zaangażować się we własny proces odkrywania siebie, swojego potencjału i własnej świadomości, czego potrzebuje, żeby móc dążyć do samorealizacji. Trener, grupa, proponowane metody i podana wiedza mają go aktywizować, wspierać, wzmacniać i inspirować, lecz to on musi wykonywać główną pracę.

**CAN'T FIND
THE ANSWER**

**ENJOY
THE QUESTION**

Loesje

loesje.pl
loesje@loesje.pl

2.2

Metody pracy nad tematem przyszłości podczas szkolenia EVS

Tomek Lubotzki

s. 17

Metody wspierające pracę nad tematem przyszłości podczas szkolenia EVS można podzielić na różne kategorie w zależności od założonego celu i potrzeb w grupie:

1. Refleksja i praca nad wewnętrznym potencjałem uczestnika
2. Praca z pogłębionym dialogiem pod kątem swojego potencjału
3. Wizualizacja swojego potencjału
4. Praca nad planowaniem zmiany i afirmacją pozytywnego obrazu przyszłości
5. Wizualizacja przyszłości

1. Refleksja i praca nad wewnętrznym potencjałem uczestnika

Metoda: Hierarchia wartości według Rokeacha

Uczestnicy otrzymują zestaw wartości wypracowanych przez psychologa Mil-
tona Rokeacha:

Życie pełne wrażeń, Zbawienie, Wolność, Uznanie społeczne, Świat piękna, Szczęście, Równość, Równowaga wewnętrzna, Przyjemność, Prawdziwa przy-
jaźń, Pokój na świecie, Poczucie własnej godności, Poczucie dokonania, Mądrość,
Dobrobyt, Dojrzała miłość, Bezpieczeństwo rodziny, Bezpieczeństwo narodowe.

Najpierw uczestnicy są zaproszeni do ułożenia tych wartości w odpowiedniej dla nich kolejności, przedstawiającej ich hierarchie od najważniejszej do naj-
mniej ważnej wartości w ich życiu. Ważne jest zaznaczenie, że każda wartość
jest ważna oraz że owe ustawienia są zmienne i zależne od sytuacji życiowej.
Proces ułożenia jest indywidualny i wspierany poprzez stworzenie spokojnych
warunków pracy (odpowiednia muzyka, praca w przez siebie wybranej prze-
strzeni). Uczestnicy nakleją paski, na których wydrukowane są nazwy warto-
ści, na papier A3. Następnie są proszeni, żeby patrząc na pierwsze trzy przez
nich wybrane wartości, opisali, co już w swoim życiu robią, żeby je wdrożyć
(konkretne działania, aktywności, czynności). Potem mają zapisać (może to

Przyszłość

być we własnym języku) wszystko, co im przychodzi do głowy, na kartce z naklejonymi wartościami. Kolejnym krokiem jest poproszenie uczestników, żeby się zastanowili, co jeszcze by chcieli w bliższej przyszłości robić w swoim życiu, żeby owe trzy najważniejsze wartości jeszcze bardziej realizować (aktywności, działania itd.). I znów zapisują rezultaty na kartce. Ostatnim krokiem może być podzielenie się w parach z zaufaną osobą w grupie rezultatami swojej pracy oraz wybranie jednego pomysłu lub dwóch i zaplanowanie jego/ich realizacji (co chcę osiągać, jakie kroki muszę podjąć, jakiego wsparcia potrzebuję, kto, co mnie może wesprzeć). Druga osoba poprzez stawianie odpowiednich pytań pogłębiających może wspierać uczestnika, żeby wypracowany plan był realny i jak najbardziej konkretny. Cały przebieg sesji, która trwa około 2-3 godzin, zamyka wspólna dyskusja podsumowująca.

Więcej informacji dot. pracy nad wartościami znajduje się w książce *Understanding Human Values – Individual and social* autorstwa Milтона Rokeacha.

2. Praca z pogłębionym dialogiem pod kątem swojego potencjału

Metoda: Spacer w dialogu

Uczestnicy w parach zostają zaproszeni na spacer po parku, otrzymują zestaw pytań zachęcających do refleksji nad swoim wolontariatem pod kątem przyszłości:

- ▶ Jak dalej żyć w duchu EVS w przyszłości?
- ▶ Za czym z Polski będziesz tęsknić po powrocie do domu?
- ▶ Jak chciał(a)byś podtrzymać kontakt z osobami poznanymi w Polsce?
- ▶ Jak chciał(a)byś pożegnać się i świętować pożegnanie z Polską i Polakami?
- ▶ Po twoim pobycie w Polsce jakie są najważniejsze wartości, które chciał(a)-byś, żeby poprowadziły cię przez życie?
- ▶ Czy sądzisz, że przeżyjesz szok kulturowy, kiedy wrócisz do kraju? Co mogłoby ci pomóc w poradzeniu sobie z tym?
- ▶ Na co się cieszysz, gdy myślisz, że wracasz do domu?
- ▶ Jakie pamiątki i prezenty przywieziesz ze sobą do domu z Polski?
- ▶ Jak wyjaśnisz to, czego doświadczyłeś/ęś w Polsce, innym, w kraju?
- ▶ Jakie są twoje plany co do podróżowania czy też pobytu przez jakiś czas za granicą?
- ▶ Jakie masz plany na pierwsze dni po powrocie do domu?
- ▶ Jakie masz pasje? Jak je będziesz realizować po powrocie z wolontariatu?
- ▶ Jakie pięć rzeczy zrobisz po powrocie do domu?
- ▶ Co byś zrobił(a), gdybyś się nie bał(a)?
- ▶ Czy jest coś, co chciał(a)byś pozostawić za sobą w projekcie („coś, co zostaje”)?
- ▶ Czy jest coś, czego wolał(a)byś nie zabierać do domu (negatywne uczucie, złe wspomnienie itp.)?
- ▶ Do czego wrócisz, a co zaczniesz od nowa po powrocie?
- ▶ „Dlaczego Polska?” – W jakim sensie twoja odpowiedź różni się teraz od tej sprzed przyjazdu do Polski?
- ▶ Jak widzisz siebie adaptującą/cego się i reintegrującą/cego się w „starym” środowisku w domu? Jak sobie z tym poradzisz?
- ▶ Jakie masz pomysły, marzenia i wizje swojej przyszłości?
- ▶ Gdzie widzisz siebie za 5 czy 10 lat?

WHEN YOU ARE 18 THE WORLD IS

- A CAREER OPPORTUNITY
- A PLAYGROUND
- BLACK & WHITE
- SOMETHING TO CHANGE

loesje@loesje.org
www.loesje.org

P.O. box 1045
6801 BA Arnhem
The Netherlands

Loesje

Po powrocie ze spaceru uczestnicy dzielą się na forum wnioskami z przeprowadzonych rozmów. Można zebrać najbardziej poruszające zagadnienia – wtedy metoda może służyć jako wstęp do dalszej pracy nad przyszłością. Ważne, żeby podkreślić wartość dialogu i wymianę z innymi wolontariuszami jako sposób uzyskania wsparcia i inspiracji.

Zadawanie dobrych pytań, które inspirują młodego człowieka do refleksji i szukania wewnątrz siebie, jest ważnym elementem pracy trenerskiej. Tutaj znajduje się trochę wskazówek, jak formułować dobre pytania: <http://www.youthlearn.org/learning/teaching/techniques/asking-questions/asking-questions>

3. Wizualizacja swojego potencjału

Ważnym elementem pracy nad przyszłością jest uświadomienie uczestnikowi własnego potencjału jako punktu wyjścia do samorealizacji. Dobrze jest wykorzystać przy tym elementy wizualne, jak obrazki z gazet, żeby nie opierać się wyłącznie na opisach, tekstach. Proponowana metoda przedstawia dwa wymiary mojego potencjału: ten, który ja widzę w sobie, i to, co inni dostrzegają we mnie.

Metoda: Kwiat potencjału

W czasie krótkiego spaceru po okolicy wolontariusze szukają jednego symbolu przedstawiającego:

▶ Co mój wolontariat/pobyt za granicą mi dał?

Po powrocie ze spaceru każdy kładzie swój przedmiot na środku dużego kwiatu położonego w środku kręgu i w krótkiej rundzie wolontariusze dzielą się tym, co wybrany symbol dla nich znaczy.

Następnie każdy indywidualnie tworzy własny kwiat z użyciem kreatywnych, wizualnych form wyrazu (do dyspozycji są różne materiały, wycinki z gazet, farby).

Kwiat – małe liście:

- ▶ Moje pasje/fascynacje
- ▶ Co najbardziej lubię robić w życiu, co sprawia mi radość?
- ▶ Co umiem robić? (moje umiejętności)
- ▶ Moje sposoby na trudne sytuacje

Kwiat – duże liście

- ▶ Co daję innym ludziom?
- ▶ Co inni we mnie cenią?
- ▶ Dzięki pobytowi w innej kulturze jestem/rozumiem/wiem...
- ▶ Ja w zespole umiem...

Na koniec uczestnicy dzielą się spostrzeżeniami w parach albo w grupach 3-4-osobowych, po czym odbywa się dyskusja na forum.

4. Praca nad planowaniem zmiany i afirmacją pozytywnego obrazu przyszłości

Metoda: Drzwi do przyszłości

(Ta metoda jest opisana z perspektywy po ukończeniu Wolontariatu Europejskiego i była stosowana podczas spotkań ewaluacyjnych po wolontariacie, lecz może być też adaptowana na szkolenie Mid-term).

Sesja trwa ok. 3 godz. i uczestnicy przechodzą przez wszystkie etapy w stałych grupach 6-osobowych. Na zewnątrz (w ogrodzie, parku) zostaje wcześniej przygotowanych ok. 10 przestrzeni, gdzie mogą swobodnie usiąść na ławkach i pracować w podgrupach. Podział na grupy odbywa się losowo. Po każdym etapie grupa zmienia swoją przestrzeń pracy i dostaje od trenera opis nowego etapu, przy czym przed jego otrzymaniem trener zadaje czasami pytania podsumowujące etap poprzedni i w razie potrzeby moderuje krótką dyskusję.

Na koniec całego procesu w podgrupach następuje refleksja w dużej grupie: Jak się pracowało? Co było łatwe? Gdzie były trudności? Co wolontariusze wynieśli z procesu?

Poniżej zamieszczono opis poszczególnych etapów, który jest jednocześnie instrukcją otrzymywaną przez uczestników w poszczególnych etapach sesji.

Etap „Zmiana”

Porozmawiajcie w waszej grupie na temat zmian po powrocie z projektu do domu:

- ▶ Co się zmieniło w twoim otoczeniu?
- ▶ Jakie zmiany zauważyłeś/aś w Polsce?
- ▶ Co ludzie dostrzegli, że zmieniło się w tobie?
- ▶ Co ci pomogło poradzić sobie z tymi zmianami?

Etap „Mój potencjał”

- ▶ Zastanów się: Jakie silne strony dostrzegasz w sobie i za co chwalą cię inni?
- ▶ Podziel się tym krótko z jedną osobą z waszej grupy i powiedz partnerowi, jakie jeszcze silne strony dostrzegasz u niego
- ▶ W całej grupie porozmawiajcie chwilę o tym, co chcielibyście rozwinąć w sobie w przyszłości

Etap „2020”

- ▶ Mamy rok 2020, jesteście na spotkaniu „bardzo byłych wolontariuszy”, przedstawcie się w kręgu, kim jesteście, gdzie pracujecie, gdzie mieszkacie, jaka jest wasza sytuacja rodzinna...

(Zastanówcie się najpierw przez 5 minut indywidualnie, zanim przedstawicie się w kręgu).

Uwaga: pamiętajcie, żebyście używali czasu teraźniejszego: jestem, mieszkam, pracuję itd.

Etap „Mój sukces”

(Znajdźcie sobie miejsce na indywidualne przemyślenie, po czym wróćcie tu do swojej grupy).

- ▶ (Zadanie do indywidualnego przemyślenia): Nadal mamy rok 2020, wybierz jeden sukces życiowy, z którego jesteś dumny: przyjrzyj się mu dokładnie, poczuj smak swojego sukcesu, opisz go sobie w myślach, zatrzymaj sobie ten obraz w pamięci

Etap „Kroki do sukcesu”

(Po powrocie do grupy dołączcie się w pary z osobą, która jest gotowa):

- ▶ Krótko podzielcie się obrazem swojego sukcesu i wspólnie zastanówcie się, jakie trzy konkretne kroki możecie podjąć, żeby osiągnąć wymarzony sukces

Etap „Podsumowanie” (w grupie sześciuosobowej)

- ▶ Zróbcie rundkę, żeby każdy się wypowiedział i podsumował cały przebieg warsztatu:
- ▶ Jak się czułem? Co było dla mnie cenne? Co było trudne? Z czym kończę to doświadczenie?

Metoda jest zainspirowana podejściem Appreciative Inquiry, które bazuje na idei wykorzystania tego, co dobre, pozytywne, działające przy planowaniu zmiany i rozwoju. Więcej nt. Appreciative Inquiry tutaj: <http://appreciative-inquiry.case.edu/>

5. Wizualizacja przyszłości

Jednym z ciekawszych podejść do pracy nad przyszłością podczas szkoleń EVS jest tworzenie przestrzeni dla uczestników do wizualizacji tego, co może nastąpić. Uczestnicy otrzymują szansę, żeby dzięki swojej wyobraźni zobaczyć i emocjonalnie poczuć różne opcje stworzonej przez nich przyszłości. Pozytywna afirmacja wybranego kierunku może, niczym ustawienie kompasu, dać im siłę i motywację do realizacji wybranej ścieżki. Z drugiej strony, usłyszenie różnorodnych pomysłów innych uczestników może być inspiracją, żeby pomyśleć o alternatywach i dostrzec, ile możliwości faktycznie jest wokół nich.

Metoda: Morze możliwości

Wracamy do naszego kraju, czyli przekraczamy próg przyszłości (otwieramy drzwi do sali z napisem „Future”). Znajdujemy się na rozdrożu (na podłodze papierową taśmą utworzone są cztery drogi w formie skrzyżowania), na którym mamy do wyboru cztery opcje: studia, pracę, podróże i inne możliwości. Od każdej odnogi odchodzą na szczycie kolejne trzy rozgałęzienia, nazwane opcją nr 1, 2, 3. Uczestnicy są proszeni, żeby nadać im własne znaczenie w zależności od tego, jakie możliwości w danym temacie ich interesują, np. przy temacie studia opcją nr 1 mogą być studia w macierzystym mieście, opcją nr 2 – studia w innym mieście w moim kraju, opcją nr 3 – studia za granicą lub w innym przypadku trzy różne kierunki studiów, wszystko zależy od osobistego wyobrażenia. Ważne, żeby uczestnicy przy dokonywaniu wyboru wyobrażali sobie jak najbardziej konkretne możliwości, nadając im znaczenie i szczegółowe wyobrażenia.

Następnie każdy uczestnik jest proszony o to, żeby w milczeniu pochodził po różnych ścieżkach możliwych wyborów, spróbował postać chwilę na tych nazywających różne opcje i poczuł, jak się na nich czuje, jak wyglądają konsekwencje wyboru, jakie widzi dalsze horyzonty.

Później uczestnicy mogą w mniejszych grupach stworzonych wokół czterech głównych możliwości podzielić się swoimi pomysłami i pytaniami dotyczącymi

ich wyborów. Jako podsumowanie uczestnicy w kręgu robią jeden symboliczny krok do przodu i mówią, jaką widzą dla siebie przyszłość po zakończeniu EVS. Jako wsparcie merytoryczne uczestnicy mogą otrzymać materiał dydaktyczny pokazujący różne możliwości wspierające ich wybory.

Wskazówki

Możliwości metodycznych do pracy nad przyszłością podczas szkolenia EVS jest dużo, jednak ważniejsze niż zastosowanie odpowiedniej metody wydaje się stworzenie odpowiedniego nastawienia w uczestnikach szkolenia wobec tematu przyszłości. Żadna metoda nie osiągnie planowanego sukcesu, jeśli proces pracy uczestnika na rzecz planowania i uświadamiania sobie własnej ścieżki rozwoju oraz celów życiowych zakończy się wraz z wyjazdem ze szkolenia. Proces szkoleniowy powinien być częścią szerszego wsparcia wolontariusza, w którą jest włączona organizacja wysyłająca, goszcząca, mentor i inni uczestnicy projektu. Tylko przy szeroko zakrojonej strukturze wolontariusz w pełni wykorzysta cały potencjał edukacyjny, który oferuje program EVS. Szkolenie jest ważnym ogniwem w tym procesie, ponieważ wolontariusz przyjeżdża w pełni gotowy na pracę poświęconą własnemu rozwojowi. Ważne natomiast jest, żeby z zakończonego szkolenia wyjeżdżał zmotywowany i wyposażony w narzędzia oraz wiedzę, które umożliwią mu kontynuację procesu świadomego zarządzania zmianą i aktywnego kreowania swojej przyszłości w kontekście swojego potencjału, potrzeb oraz marzeń.

Praca na temacie przyszłości jest też powiązana z refleksją nad rzeczywistością. Istotne wydaje się stworzenie przestrzeni, żeby młodzi ludzie mogli dyskutować nt. społeczeństwa i roli, jaką widzą w nim dla siebie. Czasy dynamicznie się zmieniają i wiele przetartych ścieżek do dorosłości, które funkcjonowały jeszcze kilka lat temu, już nie ma racji bytu. Szkoła i studia tylko w małym stopniu przygotowują do stawiania czoła dzisiejszym wyzwaniom. Jak radzić sobie w dobie kryzysu gospodarczego z lękiem przed bezrobociem? Jak radzić sobie z życiem w kraju pełnym społecznych napięć? Jak znaleźć przestrzeń i formę, aby wyrazić swój sprzeciw? Gdzie szukać spełnienia, kiedy propagowany styl życia oparty na konsumpcji i materializmie go nie daje? Dużo pytań i wątpliwości młodych ludzi pod kątem własnej roli w społeczeństwie jest na tak dużą skalę czymś nowym w kontekście szkoleń EVS i nie ma na nie łatwych odpowiedzi. Szkolenie i spotkanie innych wolontariuszy musi zatem być przestrzenią, gdzie nieprzewidywalność i niepewność przyszłości powinny być poruszane w dialogu nie tylko pod kątem indywidualnym, ale też szerzej pod kątem dzisiejszej roli młodych ludzi w społeczeństwie. To oni powinni tworzyć przyszłość naszego społeczeństwa, a nie odwrotnie. Do tego potrzebują jednak wsparcia, żeby być świadomymi własnego potencjału, ale i odpowiedzialności społecznej, jaka na nich ciąży.

ment

velop

ndle

perso

Roz

wój

osobisty

Chociaż wszyscy wyruszamy ku nieprzewidywalnej przyszłości, nie wybieramy się tam z pustymi rękami. Zabieramy ze sobą nasze doświadczenie, wiedzę i umiejętności, nasze wartości, wizje i marzenia, naszą zdolność uczenia się z doświadczenia i adaptowania do nowych okoliczności.

Praca nad własną przyszłością oznacza też skupienie się na własnej osobowości. Praca nad rozwojem osobistym pomaga uświadomić sobie swoje zasoby i to, jak je uruchomić. A taka świadomość/uważność wzmacnia wolontariuszy w ich drodze ku przyszłości.

Rozwój – magia życia i pozaformalnej nauki

Dagna Gmitrowicz

Magia życia. **Czy poznając świat, poznajemy siebie, a poznając siebie, poznajemy świat?** Rozwijamy się poprzez doświadczenie, działanie i poznanie. Porównujemy różne rzeczy – np. kolor oczu z kolorem wody, przysłuchujemy się różnym dźwiękom, np. nagraniu własnego głosu, dotykamy i smakujemy najróżniejszych rzeczy – co jest ostre, co gorzkie, a co gładkie i delikatne, zapach spalonego ciasta stawia nas na równe nogi, a pierwszy raz w jakimś działaniu, np. w jeździe na rowerze, często stanowi niezapomniane przeżycie. Żyjemy w określonym kontekście społeczno-kulturowym i sami stanowimy kontekst dla innych. Jest on stymulatorem naszego rozwoju, my sami jesteśmy stymulatorami rozwoju innych.

W danym kontekście poznajemy pierwsze wartości, normy społeczne, zasady – te negocjowane i nienegocjowane. Wykształcamy umiejętność porozumiewania się z innymi, umiemy nazywać emocje, opisywać zjawiska i wyrażać własne myśli, potrafimy się poruszać, na początku na własnych nogach, potem różnymi środkami lokomocji. Być może coraz lepiej nawiązujemy kontakt z innymi, uczymy się utrzymywać dłuższe relacje. Czujemy, jak z roku na rok zmieniamy się, dojrzewamy. Nieco zwalniamy w momencie ustabilizowania własnej roli w układance tego świata. Im mniejsza ciekawość, im mniej bodźców stymulujących, tym wolniejszy staje się nasz rozwój.

A gdyby tak przewrócić wszystko do góry nogami, mieć kolejną szansę poznania siebie poprzez odkrywanie świata na nowo? Gdyby tak wkroczyć w krainę, gdzie nie potrafimy się komunikować, gdzie normy są inne, sposób poruszania nowy, gdzie nie ma sprawdzonych wieloletnich relacji – w taki świat przewrócony na lewą stronę? A gdyby tak wyjechać na dłużej do innego kraju?

I właśnie w takim świecie „na lewą stronę” poruszamy się, pracując z osobami przebywającymi dłużej w obcym dla siebie kraju, z wolontariuszami europejskimi. Ilu ludzi, tyle strategii, by radzić sobie z tym nowym. Niektórzy mają opór przed uznaniem, że coś jest inne, udają, że nic się nie zmieniło, inni są tym przerażeni i zde gustowani, uznając własne normy i zwyczaje za znacznie lepsze (lub czasem znacznie gorsze), jeszcze inni są innością zaciekawieni, by w rezultacie nauczyć się jej i zintegrować z własną tożsamością, poszerzyć swoje umiejętności, wiedzę i wyrobić nowe postawy względem różnych aspektów życia.

Nie ma lepszej lub gorszej strategii, są jedynie te bardziej i te mniej stymulujące rozwój. Pracując jako trener z tak różnorodną grupą, warto o tym pamiętać i uszanować każdą strategię. Często dzięki różnym zachowaniom uczestnicy chronią się przed zbyt bolesnym szokiem (kulturowym), każdy bowiem osiąga gotowość, otwartość na to „nowe” w swoim właściwym czasie. Najgorszą rzeczą, jaką trener może zrobić, to ocenić postawy i zamrozić je w uczestniku (nadać etykietę, np. ten jest rasistą, ta jest mało empatyczna itp.). Zachowania, strategie radzenia sobie z trudnościami są dynamiczne, zmienne, stąd coś, co dziś jest aktualne, jutro już może zostać zmienione na skutek różnych bodźców, również dzięki doświadczeniom podczas szkolenia.

Samo środowisko grupy szkoleniowej również stanowi odrębną krainę (kulturę), w której utworzą się kolejne normy, będą przestrzegane lub obalane zasady, w której szczególnie ważne będzie zrozumienie siebie nawzajem i zbudowanie relacji. Szkolenie jest mikroświatem relacji, marzeń i mikrostymulatorem rozwoju zarówno uczestnika, jak i trenera.

Tak zintensyfikowany kontekst międzykulturowy prowadzi do odczuwania przez uczestników przeróżnych emocji, dobrze, jak te emocje są akceptowane i zauważane przez trenera. Emocja niejednokrotnie może być drogowskazem do potrzeb uczestnika. Jedną z emocji dość częstych w środowisku międzykulturowym jest niepewność, niepokój, lęk. Jedną z dobrych praktyk trenera względem czyjegoś lęku jest jego usłyszenie, a nie przestraszenie się go. Oswojenie przez uczestnika własnego lęku przyczyni się do kolejnego, znaczącego kroku w jego rozwoju, w dorastaniu. Riemann wyróżnia dwie osie lęku. Pierwsza oś opisuje stosunek w relacji z innymi – w jednym ekstremum osi jest lęk zlania się z grupą, lęk przed brakiem odrębności, a w przeciwległym jej krańcu lęk przed izolacją, brakiem akceptacji. Druga oś opisuje stanowisko względem zjawisk zewnętrznych – lęk przed zmianą, brakiem stabilności, bezpieczeństwa lub lęk przed stagnacją, zamrożeniem, brakiem wpływu. Czasem można wyczuć w rozmowach z uczestnikami, przy czym jest ich uwaga. Wiedząc to, można zaproponować adekwatne metody, doświadczenia, w których uczestnik będzie mógł np. nieco oswoić przestrzeń odczuwanego niepokoju lub w sposób bardziej świadomy przyjrzeć się własnym reakcjom.

Jak stworzyć środowisko efektywnej nauki, na tyle bezpieczne, by uczestnicy mogli zaistnieć w grupie, a jednocześnie by każdy z osobna miał przestrzeń tylko dla siebie?

W naszym wieloletnim doświadczeniu pracy z takimi grupami doszliśmy do momentu, gdy zonglujemy naprzemiennie metodami zapraszającymi do pracy indywidualnej i do pracy grupowej. Podczas szkolenia działania są dobrowolne, możliwość wyboru przez uczestnika jest niezaprzeczalnym wskaźnikiem wysokiej jakości pracy. Metody lawirują pomiędzy interpersonalną zabawą a intrapersonalną refleksją.

Już rzadko pytamy o oczekiwania, coraz częściej kluczowe są potrzeby uczestników w danej chwili (pytanie o oczekiwania nakłada perspektywę rezultatu i zawęża możliwość eksplorowania tu i teraz, pytanie o potrzebę zaprasza

loesje@loesje.ee
www.loesje.ee

THE JOURNEY TO YOURSELF I TOLD MY PARENTS I'LL BE BACK IN A YEAR

Loesje

s. 29

Rozwój osobisty

uczestnika do kontaktu z samym sobą w danej chwili i w danym kontekście). Metody proponowane grupie zakładają różnorodność stylów uczenia, zapraszając do myślenia linearnego i mozaikowego, nastawione są na doświadczenie i na zdobywanie konkretnej wiedzy, śledzą dobre praktyki i odwołują się do zasobów twórczych każdej pojedynczej osoby.

Każdy rezultat działania i samo działanie niosą ze sobą wartość. Praca oparta na zasobach, a nie na brakach, wzmacnia uczestników i delikatnie osadza w poczuciu własnej odrębności i wartości.

Środowisko pracy tworzymy wspólnie z grupą, omawiamy rodzaj porozumienia, które każdego dnia może być modyfikowane i uzupełniane. Każdy ma wpływ na to, co się dzieje. Niejednokrotnie program szkolenia powstaje w trakcie pracy z grupą, dojrzewa wraz z dojrzewaniem grupy.

Takie podejście szkoleniowe jest bardzo bliskie założeniom uczenia się samostereowanego (Self Directed Learning), zakładającego, że sterem i żeglarzem w procesie nauki jest sam uczący się, podążając w zgodzie z własnym stylem uczenia, korzystając z wybranych zasobów, dokumentując ten proces i dokonując samooceny postępów. Na szkoleniu można stworzyć takie środowisko, by uczestnik mógł podążać za swoim wewnętrznym głosem, by miał chwile refleksji, samooceny i podsumowań, by mógł przyjrzeć się, kim jest w tej chwili i bazując na tym potencjale, kierować swój rozwój w przyszłość. Niejednokrotnie zapraszamy uczestników do tworzenia biografii, do zarysowania własnych potrzeb edukacyjnych na bazie już osiągniętych kompetencji. Stosujemy narzędzia ułatwiające samoocenę, jak również zapraszamy do udzielania sobie nawzajem informacji zwrotnych osadzonych w kontekście zrealizowanego ćwiczenia lub symulacji. Dbamy o zróżnicowanie narzędzi: książki, filmy, pogadanki, interaktywne quizy, wycieczki, spotkania z różnymi osobistościami. Często dopasowujemy środowisko nauki do potrzeb uczestników i możliwości miejsca: pracujemy w sali konferencyjnej i wykorzystujemy przestrzeń całego ośrodka, prowadzimy sesje w salach muzealnych, na łódkach, podczas wielogodzinnych spacerów i w kawiarniach.

Czym byłby rozwój człowieka bez jego twórczości? Żyjąc w świecie, gdzie istnieje przekonanie, że już prawie wszystko zostało wymyślone, często skupiamy się na rozwijaniu kompetencji potrzebnych do odtwarzania, a nie do tworzenia. Oto kolejne wyzwanie w środowisku uczenia pozaformalnego: jak moderować proces nauki, by stymulować kreatywność? By motywować uczestnika do sięgania do własnych, często nieodkrytych obszarów twórczości? Można zastosować się do kilku wskazówek, które mogą mieć wpływ na charakter całego spotkania:

- ▶ Dbaj o to, by uczestnik mógł dokonywać wyboru (pamiętaj jednak, że wybór w każdej sferze działania może być bardzo męczący dla uczestnika, pochłaniający znaczną część jego operacyjnej energii, możesz zbilansować to działaniami relaksującymi, spacerem lub przerwą).
- ▶ Nie twórz zadań opartych na rywalizacji (wyścigi, na czas itp.), rywalizacja wymusza na uczestniku skupienie na rezultacie i pozbawia go etapu swobodnego poszukiwania alternatyw.

- ▶ Każdy w przestrzeni pracy twórczej jest zaangażowany w jakieś działanie. Obserwujący trener, przechodzący, niezaangażowani ludzie itp. mogą znacząco wpłynąć negatywnie na klimat twórczy.
- ▶ Jako trener nie odgrywaj roli gwiazdora, a metody wprowadzane do procesu niech będą skromne, im więcej ascetyzmu po stronie trenera i w wyposażeniu sali, tym więcej kreatywności w grupie.
- ▶ Pamiętaj jednak o wyposażeniu „skarbcza” z różnymi materiałami dostępnego w dowolnym czasie dla uczestnika – niech uczestnik ma bogaty wybór, co i jak może wykonać (od materiałów piśmienniczych, po książki, filmy, gry itp.).
- ▶ Każdy rezultat pracy uczestnika, ćwiczenia powinien znaleźć swoje miejsce (w sali, na korytarzu, w parku, w folderze itp.), co oznacza, że w trakcie szkolenia nie wyrzucamy zamazanych kartek, one kiedyś mogą mieć znaczenie.
- ▶ Dbaj o mikrointerakcje między uczestnikami i spotkania z innymi osobistościami, „mistrzami”, bardzo mało rzeczy zostało stworzonych w samotniach.
- ▶ Niech panuje klimat zadawania pytań, ciekawości i poszukiwania wielu rozwiązań, jeżeli trener proponuje np. tylko jedno właściwe rozwiązanie – uczestnik nie ma już nic do dodania, jego motywacja do poszukiwań w danym temacie będzie znacznie niższa.
- ▶ Niech środowisko sali (miejsca pracy) będzie kształtowane przez wszystkich w nim przebywających (dotyczy to również ustawienia np. krzeseł w sali).

Powyższe wskazówki są jedynie propozycjami, bardzo możliwe, że istnieje wiele niewymienionych czynników wspierających kreatywność uczestnika.

Na przestrzeni dziesiątek szkoleń niektóre metody odnoszące się do rozwoju i nauki uczestnika pojawiały się częściej niż inne, pojawiały się jednak niejednokrotnie w nowych (wzbogaconych lub okrojonych) wersjach, dopasowanych do tej jedynej grupy. Dodatkowo na podstawie mojego doświadczenia widzę, jak praca na świeżym powietrzu, w kontakcie z naturą znacząco stymuluje doświadczenie uczestników. Dlatego zachęcam do pracy z wykorzystaniem liści, drzew, kamieni, na plaży, nad wodą czy przy ogniu.

I jeszcze jedna refleksja – najlepsze środowisko sprzyjające rozwojowi uczestnika tworzy trener, który sam się rozwija.

3.2

Jak stworzyć środowisko sprzyjające rozwojowi?

Dagna Gmitrowicz

Skoro uczeń jest mistrzem, po co stwarzać mu dodatkową przestrzeń do rozwoju? A jednak uczeń wybiera mistrza, by ten go wysłuchał. Słuchać i pytać można w przeróżny sposób.

1. Labirynt Matki Ziemi

Jedną z popularniejszych metod realizowanych przeze mnie na otwartym powietrzu jest Labirynt Matki Ziemi (gdzieniegdzie zwany Tańczącą Królową). Jego wzór towarzyszy rozwojowi człowieka od pradziejów, można go zobaczyć w wielu kaplicach, na dziedzińcach pałaców, w parkach. Gdy wiele lat temu poznałam sposób tworzenia tego labiryntu, natychmiast zaadaptowałam go do różnych metod wspierających rozwój osobisty człowieka i proces grupowy, zarówno w kontekście szkoleniowym, jak i terapeutycznym. Do tej pory tworzenie labiryntu z grupą jest dla mnie i dla uczestników niebywałym doświadczeniem, a efekty tej pracy są nadal dla mnie zaskakujące.

Labirynt ten nie służy zagubieniu drogi, służy podążaniu ścieżką, by swobodnie oddać się doświadczeniu i kontemplacji. Labirynt sam w sobie jest wspaniałym rozwojowym doświadczeniem, od budowy, przez przejście labiryntu, aż po jego dekonstrukcję. Można go układać samotnie, z grupą uczestników lub z całą społecznością lokalną. Największy, jaki udało mi się skonstruować, był w Armenii, w miejscowości Tatev. Miał wielkość boiska do piłki nożnej, został zbudowany rękami uczestników, trenerów oraz wielopokoleniowej społeczności lokalnej z rzeczy znalezionych w okolicy: ubrań, gałęzi, kamieni, śmieci, narzędzi rolniczych. Jeden z mniejszych labiryntów powstał na werandzie starożytnego drewnianego domu w niewielkiej polskiej górskiej wiosce, usypyany przez wolontariuszy europejskich z ryżu i płatków kwiatów.

Stosując tę metodę, należy być w stu procentach do niej przekonanym. Należy wcześniej samemu doświadczyć labiryntu kilkakrotnie, by zrozumieć jego niespotykaną dynamikę. **Odradzam stosowanie metod, do których nie jesteśmy przekonani. Intencja trenera jest bowiem również ważnym czynnikiem**

kształtującym środowisko nauki, ma duży wpływ na przebieg proponowanego doświadczenia.

Proponuję zachować opisany przebieg, gdyż gwarantuje on pełne i bezpieczne doświadczenie: najpierw wprowadzenie do tematyki labiryntu, następnie wspólne ułożenie labiryntu w wybranym miejscu z wybranych przez uczestników materiałów, potem ceremonia otwarcia labiryntu (po której już nie można przekraczać linii), przejście labiryntu, ceremonia zamknięcia labiryntu i następnie jego dekonstrukcja lub pozostawienie (to zależy od decyzji grupy).

Labirynt Matki Ziemi - opis metody

Cel: można dopasować do potrzeb grupy i charakteru szkolenia, np. poznanie siebie w kontekście danej grupy, zwrócenie uwagi na wzajemne relacje lub autorefleksja dotycząca wybranego zagadnienia (np. czego teraz potrzebuję, do czego zmierzam). Etap budowy labiryntu jest przy okazji bardzo dobrym ćwiczeniem na zbudowanie grupy (zespołu).

Przebieg: wytłumaczenie uczestnikom zasad budowy labiryntu oraz jego historii, podkreślenie, że ten labirynt służy bezpiecznemu podążaniu wyznaczoną ścieżką w celu swobodnej kontemplacji, medytacji, w żadnym razie nie służy zgubieniu drogi. Uczestnicy sami decydują o wielkości labiryntu, jego położeniu oraz z jakiego materiału ma zostać zbudowany (szerokość ścieżki powinna być wystarczająca, by mogły minąć się na niej dwie osoby, a materiał do budowy labiryntu powinien być na tyle ciężki, by nie odleciał przy ewentualnym podmuchu wiatru). Uczestnicy wspólnie wykonują labirynt. Gdy grupa stwierdzi, że labirynt jest gotowy, następuje otwarcie labiryntu Matki Ziemi, od tego momentu nie można przekraczać jego linii. Uczestnicy przed wejściem do labiryntu mogą zadać sobie nurtujące pytanie lub nastawić się na czyste doświadczenie, które być może przyniesie niespodziewaną refleksję, pomysł. Można również przed wejściem wrzucić do labiryntu jakiś obiekt – symbol reprezentujący zagadnienie, pytanie czy marzenie. Uczestnicy kolejno wchodzi do labiryntu, ważne, aby w pewnym momencie cała grupa była w labiryncie. Każdy uczestnik dochodzi do centrum labiryntu, a następnie zawraca i wychodzi tą samą drogą, mijając przy okazji innych uczestników. Dobrze, jak osoba prowadząca (trener) stoi przy wejściu do/wyjściu z labiryntu i symbolicznie wita każdego wychodzącego z niego. Osoby, które ukończyły labirynt, w milczeniu czekają na pozostałych. Gdy ostatni uczestnik wyjdzie z labiryntu, następuje jego zamknięcie. Grupa decyduje, czy labirynt ma pozostać w danym miejscu, czy należy go zniszczyć. Po całym wydarzeniu ważny jest czas na refleksję indywidualną, w mniejszych grupach oraz ogólne podsumowanie na forum całej grupy.

Niektóre labirynty są bardziej zadaniowe, inne bardziej mistyczne, wszystko zależy od tematu i energii grupy. Niektóre labirynty były budowane przy dźwiękach instrumentów perkusyjnych, inne w ciszy, jeszcze inne podczas rozmów. Labirynty powstawały z samego rana, w południowym słońcu i nocą przy świetle pochodni.

2. Ścieżka autorefleksji

Jedną z metod opartych na filozofii uczenia samosterowanego (Self Directed Learning) jest ścieżka autorefleksji oferująca uczestnikom różnorodność form pracy i dopasowanie do ich indywidualnych potrzeb i tempa. **Trener jedynie współtworzy środowisko nauki, natomiast uczestnik wypełnia je własną mądrością.**

Cel: podsumowanie minionego doświadczenia oraz poznanie siebie samego w nowym kontekście.

Przebieg: na przestrzeni całego ośrodka (ogrodu) rozwieszane są stacje z opisanymi zadaniami i przygotowanymi materiałami. Uczestnicy odwiedzają stacje we własnym rytmie i w zgodzie z własnymi zainteresowaniami, mogą czas przeznaczony na sesję wykorzystać na zrealizowanie tylko jednej stacji, kilku lub wszystkich. Uczestnicy mogą wykonywać ćwiczenia indywidualnie, w parze z innym uczestnikiem lub w małych grupach. Pod koniec całej sesji ma miejsce krótkie podsumowanie doświadczenia w podgrupach, a następnie na forum całej grupy. Uczestnik może się podzielić rezultatami refleksji w takim zakresie, w jakim uzna, że jest to właściwe.

Przykładowe stacje:

Ocena różnych aspektów projektu

- ▶ *Materiały:* rozrysowane na papierze duże skale od 0 do 10 z podpisanymi tematami (aspektami projektu)
- ▶ *Zadanie:* Proszę, oceń poszczególne elementy twojego projektu na skalach, przy zaznaczeniu dopisz swoje imię.
0 - już gorzej być nie może, 10 - super

Historia twojego doświadczenia

- ▶ *Materiały:* kolorowe pisaki, kredki, kolorowe czasopisma, klej, nożyczki, długie paski czystego papieru
- ▶ *Zadanie:* Odtwórz przebieg twojego projektu, od przyjazdu na projekt do chwili obecnej. Zaznacz na linii czasu kluczowe momenty twojego doświadczenia. Opisz je, narysuj lub zrób collage.

Waga dawania i dostawiania

- ▶ *Materiały:* naklejone na ścianie dwie duże szale wagi (wycięte z papieru), po jednej stronie szala z napisem „dałem”, po drugiej stronie szala z napisem „dostałem”, długopisy, post-ity
- ▶ *Zadanie:* Zastanów się nad tym, co podczas pobytu w danym kraju już dałeś, a co otrzymałeś. Zapisz kolejne aspekty na pojedynczych karteczkach i naklej na odpowiedniej szali.

Z innej perspektywy

- ▶ *Materiały:* kolorowy papier, przykładowe wycięte okulary z papieru lub prawdziwe kolorowe okulary, długopisy, kartki
- ▶ *Zadanie:* Spójrz na swój projekt oczami innych. Wyobraź sobie, że przyjeżdża do ciebie na projekt jakaś sławna osoba, bohater fikcyjny, ktoś z twoich znajomych lub z rodziny. Spójrz jego/jej oczami. Na co zwróciliby oni uwagę, przyglądając się twojemu projektowi? Zapisz, narysuj swoje refleksje.

Autoportret zmiany

- ▶ *Materiały:* kredki, kolorowe markery, kolorowe sztywne kartki
- ▶ *Zadanie:* Życie jest jedną wielką zmianą. Spójrz na siebie. Co się zmieniło w tobie od czasu przyjazdu? Co nowego spostrzeżliby twoi dobrzy znajomi? Niech symboliczne ciało będzie metaforą twojego rozwoju, twojej zmiany. Może masz wielkie stopy, bo odwiedzasz tyle nowych miejsc, a może wielkie serce z miłości do..., a może zmienione oczy na skutek obserwacji... Narysuj symboliczny autoportret zmiany.

Magia projektu

- ▶ *Materiały:* pastele, farby, pędzle, kubek na wodę, duży papier
- ▶ *Zadanie:* Oto wspólny obraz przedstawiający magię projektu. Narysuj coś spontanicznie, pierwszą myśl, skojarzenie. Opcjonalnie, jak chcesz, możesz wykonać rysunek, używając niedominującej ręki, dzięki temu rysunek będzie swobodniejszy, chociaż może nie tak dokładny.

Wiersz z projektu

- ▶ *Materiały:* kartka i długopis, ewentualnie książki w wielu językach
- ▶ *Zadanie:* To opowieść o twoich spostrzeżeniach, zadziwieniach, emocjach, o różnych momentach, jakich doświadczyłeś i doświadczasz podczas projektu. Napisz, co ci serce dyktuje, możesz wylosować z książki kilka przypadkowych słów, które posłużą jako inspiracja.

Dokończ zdanie

- ▶ *Materiały:* napisane na dużym papierze początki zdań, czyste kartki i długopisy lub wydrukowane na małych kartkach kopie poniższych początków zdań
- ▶ *Zadanie:* Dokończ zdanie:
 - Nie przypuszczałam/łem, że ...
 - Teraz już wiem, potrafię ...
 - Mogę sobie podziękować za ...
 - Śniło mi się ...
 - Największa niespodzianka ...
 - Nadal się śmieję, gdy wspominam ...
 - Nadal nie rozumiem ...
 - Teraz gdy o tym wszystkim sobie myślę, to ...

Mapa projektu – działania, kompetencje

- ▶ *Materiały:* kartki papieru, długopisy, mazaki
- ▶ *Zadanie:* Narysuj diagram, schemat twoich aktywności podczas projektu (zarówno tych dotyczących pracy, jak i tych wykonywanych w czasie wolnym). Zanotuj wszystko, co przychodzi ci do głowy, nie selekcjonuj, nie wybieraj, każda czynność może być znacząca. Następnie przy każdym zajęciu dopisz swoje umiejętności, postawy, wiedzę, które umożliwiają tobie wykonywanie tego zadania.

Chwila próby

- ▶ *Materiały:* rozrzucone kamienie
- ▶ *Zadanie:* Przywołaj moment z przeszłości projektu, który był dla ciebie sporym wyzwaniem. Przypomnij sobie, co pomogło ci go przetrwać. Jaka była twoja postawa? Twoje umiejętności? Jaką rolę odegrały inne osoby? Zwróć uwagę na pozostałe czynniki. Pomyśl o tym wszystkim i na pamiątkę weź jeden z kamieni, niech mądrość tej chwili pozostanie na dłużej.

Kosmos ludzi

- ▶ *Materiały:* kartki, długopisy
- ▶ *Zadanie:* Zaznacz siebie na środku kartki. Następnie narysuj symbole osób, z którymi masz kontakt podczas realizacji tego projektu. Im ktoś jest bliżej ciebie, tym bliższa relacja łączy ciebie z tą osobą. Możesz wprowadzić dodatkowe oznaczenia, np. trójkąt to osoba związana z tobą zawodowo, koło to osoba związana z tobą tylko koleżeńsko, gwiazda to osoba, na której szczególnie ci zależy, podkreślenie to osoba, z którą chcesz wkrótce porozmawiać itp.

Stacji może być tak wiele, jak wiele jest potrzeb uczestników i pomysłów trenerów.

Metoda ta wymaga sporo przygotowań przed jej realizacją (przygotowanie opisu stacji, symboli graficznych i potrzebnych materiałów, następnie ustawienie stacji po całym wyznaczonym obszarze). Warto sporządzić orientacyjną mapkę z oznaczonymi stacjami. Dobrze, by stacje dopasowane były do potrzeb i charakteru uczestników. W trakcie pracy uczestników najlepiej jak najmniej przeszkadzać im własną obserwacją, można stworzyć np. dodatkową stację pt. indywidualne rozmowy z trenerem.

Chang

ging

Man

Zarządzanie zmianą

***Dialog jest spotkaniem
[dwojga ludzi],
zapośredniczonym
przez świat, w celu
nazwania świata***

PAOLO FREIRE

Nasze rosnące zainteresowanie zarządzaniem zmianą łączy się z faktem próby umiejscowienia doświadczenia Wolontariatu Europejskiego w szerszym kontekście osobistej biografii. Prawda jest taka, że osoba nie jest wolontariuszem EVS - przynajmniej nie przez większość swojego życia! A znaczenie Wolontariatu Europejskiego można różnie interpretować w różnych momentach życia. Pierwszy rozdział jest zaaranżowany wokół czterech głównych pytań: „Czym jest zmiana?”, „Czym jest zmiana w EVS?”, „Jakie są strategie wolontariuszy radzenia sobie ze zmianą?” oraz „Jak możemy ich (jako trenerzy) wspierać?”. Drugi rozdział pokazuje przykład, jak pracować nad zmianą przy użyciu opowieści i metafor.

Rozmowa o zarządzaniu zmianą

Michael Kimmig i Eliza Zadłużna

s . 3 8

Nieodkryty kraj

Zmiana a stabilizacja

MICHAEL KIMMIG: Czym jest zmiana?

ELIZA ZADŁUŻNA: Zmiana jest dla mnie procesem, mostem między dwoma innymi, bardziej stałymi stanami. Choć coraz częściej się mówi, że stałość już nie istnieje, jest wyłącznie zmiana.

MICHAEL: Zmiana dzieje się szybko i bez przerwy. Wszystko ciągle się zmienia. „Zmiana jest życiem” – jak to ujął jeden z wolontariuszy. A życie to niekończąca się opowieść o zmianie, tylko z krótkimi, przejściowymi okresami stabilizacji.

ELIZA: W jednej z moich ulubionych książek o zmianie: *Finding our way. Leadership for an uncertain time* Margaret Wheatley pisze, że stabilizacja jest iluzją, którą nasz umysł tworzy, bo potrzebuje poczucia bezpieczeństwa. Zmiana jest jej zdaniem jedyną rzeczywistością, biorąc pod uwagę cykl natury i fakt, że nasze ciało wymienia swoje komórki w określonym czasie.

MICHAEL: Czy stabilizacja nie daje szansy, aby odpocząć oraz zgromadzić nową energię?

ELIZA: Wydaje mi się, że potrzeba stabilizacji związana jest bardziej z potrzebą nazwania i zrozumienia tego, co się dzieje, oswojenia procesu zmiany niż z potrzebami odpoczynku jako takiego. Przecież stabilizacja sama w sobie też może zabierać sporo energii, jeśli jest to stan stabilizacji, której nie chcę.

MICHAEL: To prawda.

ELIZA: Wtedy tkwię w stanie „stabilnego zablokowania”, który wysysa energię. W tej sytuacji zmiana dla odmiany może być świeża i bardzo energetyzująca. Im więcej myślę o zmianie, tym bardziej mam wrażenie, że bardzo wiele zależy od nastawienia i początkowych założeń, z jakimi wchodzę w daną zmianę.

MICHAEL: Z drugiej strony, jeżeli wszystko się zmienia i ciągle jesteśmy w procesie zmiany, to brzmi stresująco. Kiedyś inny trener mnie zapytał, czy musimy się zmieniać. Dla niego ważne było pytanie, czy możemy zostać tymi osobami, którymi jesteśmy.

ELIZA: Jeśli to jest zmiana, której chcę, którą zapraszam do swojego życia – to wtedy jest w tym energia. Jeśli zaś jest to zmiana, która sama puka do moich drzwi, a wcale jej nie zapraszałam, to często na początku może pojawiać się poczucie lęku i ona może zabierać energię.

s . 3 9

Zarządzanie zmianą

„Zdałam sobie sprawę, że przystosowywanie się do innej kultury, bez względu na to, na ile jest ona różna czy podobna, jest trudniejsze niż można by się tego spodziewać... Największe różnice, jakie zauważyłam w sobie po wolontariacie, to chyba te dotyczące sposobu, w jaki odnoszę się do ludzi czy w ogóle sytuacji, albo to, jak postanawiam poradzić sobie z sytuacjami, które są poza moją strefą komfortu”
Wolontariuszka w Polsce

MICHAEL: Niektórych zmian nie zapraszam, reaguję na zmiany.

ELIZA: Taka zmiana może powodować strach...

MICHAEL: ...albo opór.

ELIZA: Wtedy trzeba sobie jakoś z taką zmianą radzić: można z nią walczyć albo próbować ją zignorować.

MICHAEL: Albo uciekać i schować się...

ELIZA: Tak, „schować się pod łóżko i udawać, że nas nie ma”. Zmiana nas jednak znajdzie. Nawet pod łóżkiem.

Zmiana osobista

MICHAEL: Jeżeli mówimy o zmianie, często mówimy o zmianie osobistej. „Zmiana osobista dzieje się na drodze odkrywania”. A ta droga prowadzi nas często do odkrywania siebie, swojej osobowości: uświadamiam sobie to, jak robię różne rzeczy, co mnie blokuje i jak znaleźć lub stworzyć kontekst, w którym mogę wzrastać i rozwijać się.

ELIZA: I z tym dla mnie wiąże się też przekraczanie własnych granic, co jest podejściem mocno nastawionym na samoświadomość i zrozumienie siebie. Nad tym mocno pracuje się w coachingu.

MICHAEL: Zmiana skłania cię do wzięcia własnego rozwoju osobistego w swoje ręce po to, żeby lepiej rozumieć siebie, innych, swoje środowisko i cały świat...

„Wiele spośród zmian, które odczuwałem, dotyczyły mojej wizji świata, mojego kraju, mojej kultury i mojej osoby. Można lepiej zrozumieć, gdzie twoim zdaniem masz swoje granice i przekroczyć je, nawet o tym nie wiedząc. Wolontariat Europejski otworzył w moim umyśle drzwi, z których istnienia nawet nie zdawałem sobie sprawy”
Były wolontariusz EVS

Zmiana a Wolontariat Europejski

ELIZA: Można też zmienić kontekst i wtedy rzeczy „dzieją się inaczej”. O wiele łatwiej jest znaleźć nowe wzorce w środowisku, które nie zna twoich starych

wzorców, stąd mówi się, że „zmianę można zaprosić do życia” i chyba takim właśnie „zaproszeniem zmiany do życia” może być EVS.

MICHAEL: To brzmi fajnie. Czasem zapraszamy i planujemy zmianę, czasem zmiana jest nieoczekiwana i nie do przewidzenia... To, co robimy, to wchodzimy w sytuacje, gdzie pojawienie się zmiany jest prawdopodobne.

**„Otworzyłam się na wszystko, co mogło mnie zmienić.
Chciałam dodać do swojego życia rozdział, który
dopiero trzeba napisać”
Była wolontariuszka z Niemiec**

ELIZA: Jak patrzę na strukturę tego programu, to widzę, że jest ona „otwieraniem drzwi dla zmiany”. Jest nowe środowisko, nowi ludzie, możliwość tworzenia i próbowania nowych wzorców zachowań i działania. A dodatkowo jest masa niespodzianek – miłych i tych, których nie chcemy. W EVS jest ich cały pakiet – niespodzianek planowanych i tych, które „się zdarzają”. Pytanie tylko, jak witamy te niespodzianki.

Ze zmianą można sobie poradzić, pod warunkiem że człowiek postrzega ją jako wyzwanie, coś, z czym jego zdaniem da sobie radę. Inaczej zbyt wiele wyzwań, które są subiektywnie postrzegane jako zbyt duże i przytłaczające, może skutkować poczuciem „utknięcia”. Zmiana bowiem nie jest obiektywna – ma zawsze bardzo subiektywny wymiar.

MICHAEL: Co dla jednej osoby jest wyzwaniem, to dla drugiej jest zagrożeniem, a dla jeszcze innej niczym szczególnym.

ELIZA: Dokładnie. Dlatego nie da się opisać zmiany jako takiej – zawsze jest to zmiana z perspektywy danej osoby. Ciekawe jest to, że da się dane zdarzenie przededefiniować po latach, nadać mu inne znaczenie i widzieć jako proces rozwojowy, dostrzec jego wartość w szerszym kontekście.

MICHAEL: Zmiana nie jest tylko definiowana z osobistej perspektywy danej osoby, ale też z perspektywy konkretnego momentu w jej biografii. Czyli jesteśmy świadomi i określamy zmianę inaczej w trakcie jej trwania, tuż po tym, jak się wydarzyła, kilka czy kilkanaście lat później czy też pod sam koniec życia.

Zmiana podczas EVS

MICHAEL: Nasze drugie pytanie: Czym jest zmiana w EVS? Jakie zmiany widzimy w EVS?

ELIZA: Dla mnie ciekawy jest aspekt, na ile EVS jest zaproszeniem do zmiany i na ile faktycznie wolontariusze z tego zaproszenia korzystają.

MICHAEL: Ogólnie można wymienić kilka elementów, które mogą zaprosić zmianę czy też zapoczątkować pewne zmiany w osobie – nowe otoczenie (miasto, projekt, ludzie itd.), różnice międzykulturowe (język, komunikacja, współpraca itd.), moja nowa rola jako wolontariusza, zmiany w trakcie (nowe osoby w projekcie, moja rola/zadania się zmieniają itd.), szersza perspektywa (EVS jako faza orientacyjna, jako faza „wypróbowywania” (wolontariat po-

między edukacją i karierą itd.), EVS w procesie dorastania (samodzielność, odpowiedzialność, zależność – niezależność – współzależność)...

**„Zmiana jest słowem kluczowym podczas projektu
EVS. Od przygotowań aż po powrót do domu trzeba
się nastawić na miliony zmian w swoim stylu życia,
codziennej rutynie, swoich przyzwyczajeniach i, miejmy
nadzieję, w sobie”
Były wolontariusz z Portugalii**

ELIZA: Zmiana w EVS jest wielopoziomowa i to wszystko dzieje się jednocześnie. Ja to widzę jako system – zmiana na jednym poziomie będzie miała wpływ na pozostałe. Jeśli coś zmieni się we mnie, najczęściej wpływa to na relacje z innymi i moją pracę.

**„Poprzez kontakt z różnymi ludźmi z całego świata
zmienił się mój charakter. Jako osoba stałem się
międzynarodowy i bardziej otwarty na świat,
odkrywając jego kawałek”
Wolontariusz z Niemiec**

**„Przed wszystkim bycie poza swoją strefą komfortu
zmusza do zastanowienia się, czy naprawdę potrzebuje
się wszystkich tych rzeczy, o których myślało się, że
nie można bez nich żyć, i to było dla mnie największą
zmianą”
Wolontariusz z Portugalii**

**„Zaakceptowałam różnorodną naturę ludzi i siebie.
Zmieniłam spojrzenie na własną przyszłość
i zrozumiałam, że życie jest drogą. Zmieniłam swoje
opinie na temat stereotypów ludzi”
Wolontariuszka z Niemiec**

Zarządzanie zmianą

MICHAEL: Jakie są strategie wolontariuszy radzenia sobie ze zmianą?

ELIZA: Umiejętność analizy i dostrzeżenia tego, co jest, aby móc zauważyć, że to „coś” się zmienia. To „coś” dotyczy mnie, mojego życia, relacji. Potrzebna jest zdolność tworzenia stop-klatki, „wyjścia na moment z procesu”, bo jeśli cały czas jestem jego częścią, to trudno mi zauważyć proces zmiany.

EVS jest tylko rozdziałem z życia, więc to będzie także umiejętność zobaczenia, na ile ten rozdział pasuje do pozostałych.

Są strategie aktywne – gdy wolontariusze czują, że mają na coś wpływ lub chcą go mieć, albo strategie „ucieczkowo-obronne” – udawanie, że nic się nie dzieje.

Wspieranie wolontariuszy w ich procesie zmiany

MICHAEL: Kiedy szukałem informacji na temat zarządzania zmianą, znalazłem kubek z napisem „Nie da się zarządzać zmianą. Można tylko być przed nią”. Jeśli zarządzanie zmianą ma swoje ograniczenia, to jak możemy jako trenerzy wspierać wolontariuszy?

ELIZA: Dla mnie ciekawe jest w EVS połączenie zmian, których chcę, które planuję, które zapraszam do swojego życia, oraz zmian, których nie jestem świadoma, a które pojawiają się w trakcie, np. utraty niektórych bliskich relacji, które nie przetrwały próby rozłąki. To również radzenie sobie z tym, że wiele rzeczy nie spełnia moich oczekiwań, i pojawiające się w związku z tym emocje. Zarządzanie zmianą to w dużej mierze zarządzanie emocjami.

MICHAEL: W literaturze można znaleźć mnóstwo modeli opisujących zmianę osobistą. Mnie podoba się „Krzywa przejścia” Johna Fishera, ponieważ opisuje emocje powiązane z przejściem (niepokój, szczęście, strach, zagrożenie, poczucie winy, złość), a także reakcje na zmianę (depresja, wyparcie, rozczarowanie, wrogość, stopniowa akceptacja, pójscie do przodu). Z pomocą tego modelu można zidentyfikować i lepiej odczytywać emocje, jakie osoba przeżywa w procesie zmiany. (Zobacz diagram „Proces przejścia” na stronie: <http://www.businessballs.com/freepdfmaterials/processoftransitionJF2012.pdf>).

ELIZA: Zmiana, którą zapraszam na początku, będzie wiązała się z pozytywnymi emocjami, podczas gdy taka, której nie oczekiwałam, raczej od razu wzbudzi lęk i niepokój.

MICHAEL: W czasie Wolontariatu Europejskiego wolontariusze przechodzą przez wiele zmian równocześnie, niektóre łączą się z pozytywnymi, inne z negatywnymi emocjami. Zmiana oznacza destabilizację, a niektóre zmiany wręcz wymagają destabilizacji...

ELIZA: I wtedy może pojawić się lęk przed chaosem i destabilizacją w zależności od tego, jak dużo poczucia bezpieczeństwa dana osoba potrzebuje albo jakie jest źródło tego poczucia bezpieczeństwa, z zewnątrz czy z wewnątrz.

MICHAEL: Osoba, którą wspieramy, żeby z powodzeniem przeszła przez proces zmiany, musi rozumieć swoją przeszłość, teraźniejszość i przyszłość: Jakie są jej przeszłe doświadczenia zmiany? Jaki mają wpływ? Z czego ta osoba musiała zrezygnować? Co zyska poprzez zmianę? Jakie zasoby musi uruchomić? Itd.

ELIZA: Myślę, że wracamy do początku – kluczowa w procesie zmiany jest świadomość.

MICHAEL: Świadomość własnych emocji. Świadomość, gdzie się jest w procesie zmiany. Można pracować w kierunku zaakceptowania zmiany i pozytywnego nastawienia do zmiany. I tworzenia możliwych kolejnych kroków.

„Myślę, że radziłam sobie ze zmianą przez bycie absolutnie szczerą ze sobą, ustalanie priorytetów, mówienie o emocjach, pozwoliłam odejść uczuciom, które nie były w żaden sposób przydatne i poprzez podejmowanie ryzyka. Po tym wszystkim całe

EVERYTHING

- MUST
 - CAN
 - WANTS
- ## TO CHANGE

Loesje

BOX 3071
580 03 LINKÖPING
SWEDEN

loesje@loesje.org
<http://www.loesje.org>

to odkrywanie różnic stało się rzeczą radosną i fascynującą"

Wolontariuszka w Polsce

ELIZA: Praca nad zaakceptowaniem zmiany to praca nad sprawdzeniem, jaki jest mój obszar wpływu w tej sytuacji, czyli wzmacnianie samosterowności. Często mój jedyny obszar wpływu to praca nad własnymi emocjami i postawą wobec tego, co się dzieje.

MICHAEL: Co wiąże naszą rozmowę z samosterownym uczeniem się...

ELIZA: Co jeszcze?

MICHAEL: Zarządzanie zmianą oznacza też zarządzanie stresem związanym ze zmianą, szukanie wsparcia (emocjonalnego) i określanie głównych problemów/tematów/zadań, jakie trzeba podjąć. I w tym możemy wesprzeć wolontariuszy.

ELIZA: Dokładnie. Biorąc jednak pod uwagę, że szkolenia mają charakter „punktowy”, nie możemy dać długotrwałego wsparcia, a raczej wesprzeć wolontariuszy w identyfikowaniu zasobów w sobie i otoczeniu, jak takie wsparcie mogą uzyskać.

MICHAEL: Wolontariusze są w różnych fazach w swoim procesie zmian. Czego potrzebują w konkretnej fazie procesu zmian? Czego potrzebują od innych? Od nas? Od projektu? Od osób wspierających? Od Narodowej Agencji? Kiedy trafiają na nasze szkolenie, mogą się uczyć od innych.

ELIZA: Myślę, że wolontariusze najpierw często potrzebują bezpiecznego miejsca na wyrażenie swoich emocji, wysłuchania, możliwości ponazywania i uporządkowania tego, co się w ich życiu dzieje, po to, aby móc podjąć decyzję, jak mogą sobie z daną zmianą poradzić.

Dodatkowo w czasie szkolenia „generalizują swoje doświadczenie” – doświadczają tego, że nie jest ono wyłącznie jednostkowe, bo inni też przechodzą przez podobny proces, a to już daje większe poczucie bezpieczeństwa, bo nie jestem sam/sama w tym, czego doświadczam.

Myślę, że nasza rola to też trochę nazywanie i porządkowanie tego doświadczenia.

MICHAEL: Nazywanie to też fajny pomost do pracy z metaforą...

Praca z metaforami i opowieściami

Michael Kimmig i Eliza Zadłużna

**„Dużą częścią naszego samorozumienia się jest poszukiwanie odpowiednich osobistych metafor, które nadają sens naszemu życiu”
Lakoff and Johnson**

Snucie opowieści zawsze było podstawą w przekazywaniu informacji, wiedzy i mądrości z pokolenia na pokolenie. Jest to „sztuka użycia słów i działań w celu odkrycia elementów i obrazów opowiadania przy równoczesnym pobudzaniu wyobraźni słuchacza” (National Storytelling Network <http://www.storynet.org>). Opowieści używa się, żeby edukować, żeby umożliwić osobisty wgląd i stymulować kreatywne rozwiązywanie problemów. Chociaż każda osoba i każda kultura wykształciła własny sposób opowiadania historii, można je postrzegać jako uniwersalną cechę ludzką.

Metafory i opowieści

„Życie jest sceną” – to znany cytat z Szekspira. Metafora jest wyrażeniem wiążącym dwa czasem zupełnie niepowiązane tematy w celu wyeksponowania ich podobnych cech. Sama ta różnica może zmienić perspektywę, pobudzić nowe obrazy i idee, wywołać napięcie czy dysonans w naszych głowach. Obraz zamknięty w metaforze pomaga nam zapamiętać informacje i rozwinąć nasz potencjał uczenia się. Dobrze użyte metafory są wydajnym sposobem przekazania myśli i umożliwienia większego wglądu w siebie i zrozumienia siebie i innych. Metafory użyte źle pozostawiają za sobą mętlik.

Opowieści można traktować jak rozwinięte metafory. Jakakolwiek historia, czy jest to krótka anegdota, czy długa bajka lub mit, ma praktycznie podobny format i strukturę: główny bohater napotyka problem, konflikt czy wyzwanie, z którym musi się zmierzyć. Doświadcza serii przygód, ale udaje mu się poradzić sobie z wyzwaniem i kończy podróż często bogatszy.

Nigel Watts (1996, w: Margaret Parkin, 2001, str. 15-16) opisuje główne elementy takiej podróży:

- ▶ Status quo – gdzie poznajemy bohatera/bohaterkę
- ▶ Zwrot – dzieje się coś, co zakłóca status quo
- ▶ Wyprawa – odpowiedź na wyzwanie
- ▶ Zaskoczenie – co jest prawdziwym policzkiem

- ▶ Krytyczny wybór – dylemat
- ▶ Punkt kulminacyjny – wybór, jakiego dokonujemy
- ▶ Odwrócenie – zmiana, jaka wynika z dokonanego wyboru
- ▶ Rozwiązanie – jeśli odwrócenie jest podtrzymane (Margaret Parkin, 2001, str. 15-16)

Wzmocnienie nauki i pamięci

Jeśli informacja wpleciona w opowieść wywołuje żywe obrazy w umyśle słuchacza, przekaz łatwiej do niego trafia, jest lepiej zrozumiany i zapamiętany. Wizualizacja zamknięta w opowieściach wzmacnia uczenie się i zapamiętywanie. Najlepiej to działa, kiedy:

- ▶ informacja jest przedstawiona w swoim kontekście. Opowieści zawierają wzory i szablony, które pomagają nam zobaczyć poszczególne wydarzenia jako część większej całości. W ten sposób prędzej odkryjemy w naszym życiu znaczenie i będziemy w stanie zastosować tę naukę w przyszłości.
- ▶ informacja budzi ciekawość i zainteresowanie. Metafory i opowieści przerywają nasz zwykły strumień myśli, jeśli informacja nie pasuje do ustalonych wzorów i szablonów. „Daje nam przeżycie typu „Że niby co?” i wybija z torów zwykłego, logicznego myślenia. Może też ominąć nasz naturalny opór przed zmianą” (Margaret Parkin, 2001, str. 14).
- ▶ informacja zawiera emocje. Opowieści mogą nam pomóc stać się bardziej świadomymi naszych emocji i zarządzać nimi. Opowieść pociąga za sobą pozytywne uczucia ciekawości, zaskoczenia czy podniecenia, tak samo jak i negatywne: uczucia smutku, depresji czy złości.

Przykład: Zarządzanie zmianą. Praca z metaforami i opowieściami w czasie szkoleń EVS

Poruszenie tematu zmiany w czasie szkolenia EVS wymaga uwzględnienia faktu, że zagadnienie to wymaga głębszej refleksji, z jednej strony nad samą istotą zjawiska zmiany – czym ona jest i czym się charakteryzuje, z drugiej zaś pogłębionej autoanalizy własnych strategii radzenia sobie z konkretną zmianą, jaka wiąże się z uczestnictwem w projekcie Wolontariatu Europejskiego.

Zaproponowana poniżej metoda uwzględni oba te wymiary – wymiar ogólnej refleksji nad zmianą jako taką oraz wymiar osobisty, dotyczący doświadczenia zmiany podczas EVS. Daje ona również dużą wolność w wyborze „głębokości refleksji”, pozwalając uczestnikom szkolenia na zdecydowanie, do jakiego stopnia chcą się dzielić swoimi osobistymi doświadczeniami, co stwarza poczucie bezpieczeństwa w czasie pracy nad tym tematem.

Cele: zapoczątkowanie dyskusji nt. zmiany i jej cech charakterystycznych, zaproszenie uczestników do zastanowienia się, z jakimi zmianami mieli do czynienia podczas EVS i jak sobie z nimi poradzili.

Czas trwania: ok. 2,5 godz.

Liczba uczestników: 16-25 osób

Materiały: wydrukowane na kolorowych kartkach i powieszony na ścianie cytaty na temat zmiany, wybrane historie (z poezji, książek dla dzieci, baśni, fragmenty filmów itp.), 2 laptopy, flipchart, markery, papier flipchartowy

Opis metody: w sali szkoleniowej na ścianie wiszą wydrukowane na kolorowych kartkach cytaty nt. zmiany. Uczestnicy chodzą po sali, czytają cytaty i wybierają dla siebie ten, który z różnych względów najbardziej do nich przemawia. Następnie krótko rozmawiają na temat swojego wyboru z innymi osobami, które wybrały ten sam cytat. Cytaty nt. zmiany:

„Żyj terazniejszością. Rób, co masz do zrobienia. Rób codziennie tyle dobrego, ile możesz. Przyszłość odstąpi się” – Pielgrzym Pokoju (1908-1981, amerykański działacz na rzecz pokoju)

„Musisz mieć odwagę, bez względu na to, co to za test, bez względu na to, ile razy upadniesz, wstań jeszcze ten jeden raz” – autor nieznan

„Im większe wyzwanie, tym większe możliwości” – autor nieznan

„Kiedy nie ma wiatru, wiosłuj” – przysłowie łacińskie

„Szczytem osiągniętego sukcesu jest luksus dawania sobie czasu na robienie tego, co chce się robić” – Leontyne Price (śpiewaczka operowa)

„Jak tylko zaakceptujemy nasze ograniczenia, przekraczamy je” – Brendan Francis

„Doświadczenie nie jest skutkiem tego, co dzieje się z człowiekiem; ale jego reakcją na to, co się z nim dzieje” – Aldous Huxley (1825-1895, brytyjski biolog, uczone)

Cały proces się powtarza – uczestnicy wybierają drugi z kolei cytat, który ich zainspirował i przez chwilę rozmawiają o nim z osobami, które dokonały tego samego wyboru.

W kolejnym etapie uczestnicy tworzą cztery grupy 4-, 5-osobowe. Każda z grup otrzymuje inspirujący materiał na temat zmiany:

- ▶ *Autobiografia w 5 odsłonach* (Sogyal Rinpoche: *Tibetan Book of Living & Dying*: <http://kibrahacha.com/poetry/collection/11.htm>)
- ▶ Książki *Przygody Alicji w Krainie Czarów*, recenzje oraz fragment filmu animowanego *Alicja w Krainie Czarów – Gąsienica*
- ▶ Książka *Kto zabrał mój ser?* (Spencer Johnson, 1998)
- ▶ Fragment programu *Britain's got talent* przedstawiający występ Susan Boyle (Wszystkie filmy dostępne na www.youtube.com).

Zadaniem grupy jest zapoznać się z określonym fragmentem poezji, recenzji, filmu lub programu telewizyjnego, a następnie rozpocząć dyskusję nt. zmiany, korzystając z następujących pytań pomocniczych:

LET LIFE BE A JOURNEY

P.O. box 1045 6801 BA Arnhem The Netherlands

INSTEAD OF A GUIDED TOUR

loesje@loesje.org

<http://www.loesje.org/>



s . 4 9

Zarządzanie zmianą

- ▶ Czym jest zmiana? Jak byś ją opisał/a?
- ▶ Jakie różne aspekty procesu zmiany odkryliście na podstawie przeanalizowanego materiału literackiego/filmowego?
- ▶ Jakie etapy/fazy można wyróżnić w procesie zmiany?

Na forum każda z grup podsumowuje rezultaty dyskusji, skupiając się na własnym rozumieniu procesu zmian i jego cech charakterystycznych.

W kolejnej fazie grupy zmieniają swój skład (formują się nowe grupy 4-, 5-osobowe) i uczestnicy są zaproszeni do dyskusji nt. zmiany, której doświadczyli w czasie swojego projektu wolontariatu. Opiera się ona na następujących pytaniach:

- ▶ Jakie aspekty procesu zmiany dostrzegasz w swoim życiu w czasie projektu EVS?
- ▶ W jaki sposób poradziłeś sobie ze zmianą związaną z twoim projektem EVS (przyjazd do Polski, udział w projekcie, nowe relacje itp.)?
- ▶ Jak zarządzałeś tymi zmianami i co ci w tym pomogło?
- ▶ W jaki sposób mógłbyś wykorzystać to doświadczenie do zarządzania zmianami, które czekają cię w przyszłości?

W podsumowaniu małe grupy dzielą się rezultatami swojej pracy, które stają się podstawą do dyskusji nt. zmian w czasie Wolontariatu Europejskiego oraz różnych strategii radzenia sobie z nimi i zarządzania nimi.

Stosowanie metafor i opowieści

Poprzez metafory i opowieści można zająć się różnymi kwestiami związanymi z tematyką zmiany, przejścia i transformacji. Choć jest to bardziej typowe dla coachingu, przydatne w pracy z wolontariuszami są następujące zagadnienia:

- ▶ Wyobrażenie sobie i ustalanie celów (Co chcesz osiągnąć?): wizualizowanie obrazu przyszłego kierunku, tworzenie wizji dla pracy i/lub życia, ustalanie konkretnych celów, wypracowywanie kroków w kierunku osiągnięcia tych celów
- ▶ Rozwiązywanie problemów (Jak masz zamiar to rozwiązać?): uznanie istnienia problemu, analizowanie problemów, tworzenie kreatywnych i praktycznych rozwiązań, rozpoznawanie przeszkód, rozważanie przydatności opcji i określanie potrzeb edukacyjnych do rozwiązania problemu
- ▶ „Przeramowanie” i kreatywność (Spójrzmy na to z innej strony!): generowanie pomysłów, zachęcanie do kreatywnego myślenia, postrzeganie problemów w innym, bardziej pozytywnym świetle, znajdowanie sposobów zastosowania pomysłów
- ▶ Wzmocnienie (Potrafisz!): określenie, co można, a czego nie można kontrolować, zachęcanie do samodzielności, branie odpowiedzialności za swoje działania i określanie wzmacniających lub ograniczających przekonań
- ▶ Sukces i poczucie własnej wartości (Udało mi się!): rozpoznanie i nagradzanie sukcesu, budowanie zdrowego poziomu poczucia własnej wartości i pewności siebie, szczególnie w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami.

Strengthening
the effect
of volunteering
feeling

Wzmacnianie efektu wolontariatu

**Wiedziałaś, że tak łatwo
zmienić świat?**

**Że wszystko zaczyna się
od pierwszego kroku?**

Jednej prostej czynności?

Wolontariat czy służba wolontariacka - jak sama nazwa wskazuje - jest działaniem podejmowanym, aby służyć, pomagać i wspierać innych ludzi. Największy jego wpływ odczuwają jego odbiorcy i ich lokalne środowiska. Równocześnie wolontariat odbywany przez wolontariuszy daje im możliwość zdobycia i pogłębienia kompetencji, a także rozwoju osobistego.

Czas, jaki wolontariusz spędza na szkoleniach podczas swojego wolontariatu, jest niewielki w porównaniu z długością pobytu w tym kraju. Dlatego chcemy podać przykład ogólnokrajowej kampanii pokazującej, jak wzmocnić efekt wolontariatu, tym samym dając wolontariuszom szansę zdobycia cennych doświadczeń edukacyjnych.

Efekt wolontariatu

Dagna Gmitrowicz i Anna Wohlesser

Jak zorganizować ogólnokrajową kampanię?

Czasem masz ochotę coś zmienić, ale nie jesteś pewien, gdzie zacząć i czy to w ogóle przyniesie jakiś efekt – dla ludzi, środowiska, świata. I nagle ta zmiana wydaje się zbyt wielka dla Ciebie do opanowania...

To jest nasza historia. Mogłaby też być twoja. To historia tego, jak proste działania zmieniają świat. I jak tego dokonać. Nasza historia miała miejsce w 2011 r. w Polsce. Mogła się wydarzyć gdziekolwiek indziej.

My, to jest Dagna i Anna, facylitatorki/trenerki zespołu trenerów Polskiej Narodowej Agencji. To Polska Narodowa Agencja Programu „Młódzież w działaniu”. To 21 byłych wolontariuszy. To 15 organizacji pozarządowych z całej Polski z udziałem wolontariuszy EVS. To osoby biorące udział w warsztatach, działaniach czy też po prostu przypadkowi ludzie na ulicy.

Zebrałiśmy się wszyscy na dwa dni we wrześniu 2011. Aby zmienić świat przez proste działania. Zaprosiliśmy byłych wolontariuszy EVS do Warszawy do pracy w czterech projektach. Zgłosiło się 21 młodych ludzi z 13 krajów: wymyślali działania, żeby reaktywować Plac Hallera (we współpracy z Domem Kultury Praga), przeprowadzili happening z latawcami i lampionami (we współpracy z Domem Kultury Dorożkarnia), stworzyli EkoSofę w Magazynie Sztuk i bawili się z dziećmi z Domu Dziecka im. J. Korczaka.

Początkowy plan zakładał, że działania obejmą tylko Warszawę. Kiedy wieści o naszym projekcie się rozeszły, dostaliśmy mnóstwo pozytywnych i entuzjastycznych reakcji od organizacji z całej Polski. Zaprosiliśmy je. Mimo że nie mogliśmy im udzielić wsparcia finansowego, odzew był ogromny. W sumie 11 organizacji z całej Polski włączyło się do projektu.

W bardzo krótkim czasie projekt ten stał się akcją ogólnokrajową.

Klucz do naszego sukcesu

Szybko zdaliśmy sobie sprawę, że aby osiągnąć efekt, nasze działania muszą opierać się na podzielanych przez wszystkich wartościach i intencjach. Ostatecznie ustaliliśmy trzy intencje i zaprosiliśmy wszystkich do zaplanowania działań zgodnie z nimi:

- ▶ żeby zrobić coś potrzebnego,
- ▶ żeby zrobić coś trwałego,
- ▶ żeby zrobić coś, co służy tobie i innym.

Mając w głowie te trzy kryteria, mogliśmy wymyślać, tworzyć i oceniać każde działanie podczas naszego projektu i decydować, jakie kroki podjąć dalej. Działało to świetnie. Było takie proste. I rzeczy się przez to zadziały.

Upraszczenie spraw

Tak więc jak uprościć sprawy? Prostota oznacza bycie związanym w *naturalny sposób* z ludźmi i ich lokalnym środowiskiem. *Bycie szczerym wobec siebie i innych*. Posiadanie *jasnej motywacji i celu*, dla którego robisz to, co robisz. Posiadanie precyzyjnego celu i wyraźnie zdefiniowane wartości. *Działanie z radością i lekkością*.

Kiedy pojawia się wyzwanie, powitaj je i spróbuj zrozumieć jego ukryty komunikat, użyj jego siły, żeby działać, a nie uciekać czy chronić się. Nie mówimy, że wiemy, jak to zrobić, mówimy tylko, że próbowaliśmy.

Ocenialiśmy każde działanie w tym projekcie (od samego początku – promowania projektu aż po ewaluację końcową), stosując owe trzy kryteria: Czy (naprawdę) jest to potrzebne? Czy jest to trwałe? Czy służy tobie i innym?

- ▶ *Co znaczy „potrzebne”?* – Wszystko, co pochodzi z głębi serca, wszystko, co służy tobie i jest prawdziwą odpowiedzią na potrzeby innych i społeczności. Wymaga to bycia szczerym wobec siebie, bycia wrażliwym na potrzeby innych, bycia świadomym procesu, kwestionowania i sprawdzania regularnie, czy jesteś na właściwej drodze, a także odwagi, żeby to w razie potrzeby zmienić.
- ▶ *Co znaczy „trwałe”?* – Może być twarde jak żelazo czy kruche jak ciasteczka zbożowe, może trwać latami, a może pojawić się tylko na chwilę. To waga, znaczenie, coś, co łatwo kontynuować, coś, co rośnie jak ziarno, coś, co ma efekt domina.
- ▶ *Co znaczy „służy”?* – W tym świecie jesteśmy powiązani. Z innymi istotami, społecznościami, naturą. Twoje działania mogą wnieść wkład w sprawianie, że życie jest łatwiejsze, szczęśliwsze i lżejsze. Twoja służba, twój wkład jest więc powiązany tak z tobą, jak z innymi. Bycie dobrym wobec siebie jest pierwszym krokiem do tego, aby służyć innym.

Jeśli zastosujesz te kryteria i ocenisz działania pod ich kątem, może się zdarzyć, że...

- ▶ ...rzeczy najbardziej potrzebne to te najprostsze
- ▶ ...rzeczy najbardziej potrzebne i najprostsze to te, które trwają wiecznie
- ▶ ...to, co służy tobie i innym, to to, co jest bardzo proste, autentycznie potrzebne i długotrwałe

Nawiązywanie i facylitowanie komunikacji w ogólnokrajowym projekcie

Przygotowanie głównego wydarzenia zabrało ponad dziewięć miesięcy. Pozostawanie w kontakcie ze wszystkimi zaangażowanymi osobami, komunikowanie się i podejmowanie decyzji było wielkim wyzwaniem, a równocześnie ogromnym źródłem uczenia się.

Praktycznymi środkami komunikacji były komunikacja w zespole, użycie mediów społecznych i wideokonferencji.

Komunikacja w zespole

Ważnym aspektem naszej komunikacji była przede wszystkim komunikacja w zespole organizatorów. Jednym z kluczowych zagadnień jest zapewnienie prze-

strzeni i czasu na **regularne spotkania**, na omówienie wszystkich kwestii, jakie mogą wypłynąć w trakcie planowania i przeprowadzania takiego projektu. Innym jest wiara, że to, co się dzieje, jest ważne dla całego projektu: aspekty projektu, emocje, indywidualna motywacja i inne czynniki. Wiele spacerów. Wiele rozmów przez Skype'a. Wiele rozmów telefonicznych i setki maili. Bardzo pomogła nam aplikacja Dropbox (www.dropbox.com) w dzieleniu się dokumentami i plikami.

Media społeczne

Postanowiliśmy wykorzystać internetową platformę NING (www.ning.com), żeby porozumiewać się ze wszystkimi zaangażowanymi osobami i organizacjami. Zapewniła nam wspólną przestrzeń, gdzie mogliśmy dzielić się informacjami, by być „na bieżąco”; pomogła nam nie tylko mieć stały kontakt, ale także dała poczucie przynależności do dużego projektu. Dzięki tej platformie mieliśmy świadomość różnych procesów zachodzących w całym kraju. Stała się ona częścią naszej codziennej pracy przygotowywania projektu, jako że wymagała świadomości, energii i najświeższych wiadomości z zespołu. Każdy o dowolnej porze miał dostęp do wszystkich informacji, gdyż były przechowywane na platformie. Cała platforma była w języku angielskim i polskim. Podobało nam się korzystanie z niej, kiedy już została stworzona, jest dość łatwa do zorganizowania, choć sam proces ustawiania i klarowania, co jest potrzebne, był bardziej zawiły niż się spodziewaliśmy i przez to zajął więcej czasu. Mimo że platformę łatwo jest stworzyć, wyzwanie polega na zorganizowaniu informacji w taki sposób, żeby były łatwo dostępne dla wszystkich. Musieliśmy uświadomić sobie, że to, co nam wydawało się przejrzyste i logiczne, nie zawsze było zrozumiałe dla innych. Tak więc wygląd i platforma zmieniały się przez cały czas projektu.

Na bazie naszego doświadczenia mamy takie oto rekomendacje:

- ▶ Sprawdźcie, czy rzeczywiście potrzebujecie platformy. Komu ona służy? Wam? Projektowi? Osobom zaangażowanym?
- ▶ Stwórzcie strukturę platformy razem z uczestnikami, żeby zapewnić jej maksymalną przejrzystość. Poproście o informacje zwrotne przed opublikowaniem jej.
- ▶ Uczestnicy włączą się do platformy w ostatniej chwili, bądźcie przygotowani na powitanie ich.
- ▶ Mogą się przydać wcześniejsze wspólne spotkania na czacie czy przez Skype'a. Wyznaczcie grafik takich spotkań na samym początku albo możecie wszyscy razem uzgodnić, kiedy możecie się spotkać. Tu może przydać się Doodle (www.doodle.com).
- ▶ Zaakceptujcie różnorodność i zwolnijcie tempo.

Wideokonferencje

- ▶ Żeby połączyć zaangażowane osoby, organizowaliśmy wideokonferencje. Z technicznego punktu widzenia istnieje kilka możliwości: najbardziej znanymi są Google Hangouts (via Gmail lub Google+) i Skype. W naszym przypadku eksperymentowaliśmy ze Skype'em. Wiele się nauczyliśmy i poznaliśmy, co działa, a co można by ulepszyć.
- ▶ Żeby odbyć wideokonferencję z dużą liczbą uczestników, jedna osoba musi mieć SkypePRO (www.skype.com/intl/de/skypepro/). Jeśli chcecie tylko

rozmawiać, a niekoniecznie wszystkich widzieć, można to zrobić za pomocą zwykłego Skype'a.

- ▶ Najpierw przeprowadźcie próbę, żeby zobaczyć, jak wszystko działa i na co trzeba uważać.
- ▶ Przygotujcie krótką i prostą instrukcję obsługi (ze zdjęciami ekranu) i wyślijcie wszystkim uczestnikom.
- ▶ Uzgodnijcie, kto będzie moderował spotkanie. Taka osoba wniesie przejrzystość i zadba, żeby wszyscy mogli się wypowiedzieć.
- ▶ Pamiętajcie o wyłączeniu mikrofonów, kiedy łączy się w sieci z tyłoma osobami. Inaczej będzie słycać szumy i inne zakłócenia, co utrudnia komunikację.
- ▶ Kiedy w pewnym momencie projektu zawiodło wideo, wymyśliśmy nowy system. Jedna osoba mówiła, wszystkie pozostałe wyłączały mikrofony. Ta jedna osoba mówiła o swoim projekcie, a inni mogli komentować lub zadawać pytania, pisząc w interfejsie Skype'a. Był to więc chat z jednym mówcą. System funkcjonował naprawdę dobrze.

Jedną z największych rekomendacji po tym projekcie jest: **Używaj swojego telefonu!** To wtedy rzeczy nabierały tempa, energii i okazywały się łatwiejsze.

Uznanie dla zaangażowania ludzi

Od samego początku projektu, nawet kiedy nie było jeszcze pewne, co dokładnie będziemy robić, dała się odczuć duża potrzeba zaangażowanych osób, żeby ich docenić za wkład i poświęcony czas. Staraliśmy się robić to na różne sposoby:

- ▶ *Ogólnopolskie wideokonferencje*: Żeby nie tylko połączyć różne działania, ale też, by docenić organizacje i podziękować im za ich projekty, czas i wysiłek.
- ▶ *Certyfikaty „Dzięki Tobie świat się zmienia”*: Wszystkie zaangażowane osoby i organizacje otrzymały certyfikat.
- ▶ *Wydarzenie końcowe*: Na koniec projektów w Warszawie wszystkie zaangażowane organizacje i wszyscy wolontariusze zostali zaproszeni na wspólną wielką imprezę.
- ▶ *Bycie wdzięcznym*: Mówienie „dziękuję”. W czasie projektu staraliśmy się pokazać wszystkim zaangażowanym stronom, jak wdzięczni jesteśmy za ich zaangażowanie i wyrazić to poprzez maile, SMS-y, telefony, podczas spotkań.
- ▶ *Dokumentacja*: Zaprośmy ekipę filmowców, żeby stworzyła z nami film dokumentalny o projekcie. Dzięki temu mamy coś do pokazania z projektu i możliwość podziękowania wszystkim organizacjom (www.youtube.com/watch?v=u4xb9fx8PBg).

Słowa i uznanie to tylko jeden sposób wyrażenia tego. Wy możecie mieć inne sposoby na zakomunikowanie szczerzej wdzięczności.

To wszystko zaczyna się od pierwszego kroku...

Nasza historia wydarzyła się w 2011 r. w Polsce. Mogła gdziekolwiek indziej. I zdarzy się wszędzie indziej. Prostota tego projektu jest jego siłą. Można udać się do instytucji czy grupy ludzi w waszej społeczności. Można spytać ich, czego potrzebują i zaproponować coś trwałego, co służy tobie i innym. Może to być budowa domku na drzewie, zorganizowanie spotkania towarzyskiego z sąsiadami czy cokolwiek innego. Wybierzcie coś, co was ekscytuje i zróbcie pierwszy krok. Tak po prostu.

Czy taj więcej cej e mor ad Re

Literatura i linki

- ▶ **Alkin, Marvin C.** (2011): Evaluation Essentials; The Guilford Press
- ▶ **Bang, Jan Martin** (2005): Ecovillages, a practical guide to sustainable communities; Floris Books
- ▶ **Businessball.com** (last visited 08-2012): Fisher's process of personal change - revised 2012. John Fisher's personal transition curve - the stages of personal change - and introduction to personal construct psychology; <http://www.businessballs.com/personalchangeprocess.htm>
- ▶ **European Commission** (2012): EU Youth Report. Status of the situation of young people in the European Union; SWD(2012) 257 final, Brussels 19.09.2012
- ▶ **Heath, Chip and Heath, Dan** (2010): Switch: How to Change Things When Change Is Hard; Crown Business
- ▶ **Illeris, Knud** (2007): How we learn, Learning and non-learning in schools and beyond; Routledge Taylor & Francis Group
- ▶ **Infed** - the encyclopaedia of informal education. exploring informal education, lifelong learning, social pedagogy and social action; <http://www.infed.org/>
- ▶ **Johnson, Spencer** (1998): Who Moved My Cheese? An Amazing Way to Deal With Change In Your Work and In Your Life; Random House UK
- ▶ **Ken Robinson**: Ken Robinson says schools kill creativity (TED 2006) and Bring on the learning revolution! (TED 2010) on www.ted.com
- ▶ **Kotter, John and Rathgeber, Holger** (2006): Our Iceberg Is Melting: Changing and Succeeding Under Any Conditions; St. Martin's Press
- ▶ **Kuroyanagi, Tetsuko** (1982): Totto-Chan. The Little Girl at the Window; Tokyo
- ▶ **Njoki N.Wane, Energy L. Manyimo, Eric J. Ritskes** (2011): Spirituality, Education and Society; Sense Publishers
- ▶ **Parkin, Margaret** (2001): Tales for Coaching. Using stories and metaphors with individuals and small groups; Kogan Page Limited, London
- ▶ **Rokeach, Milton** (2000): Understanding Human Values - Individual and social; Free Press
- ▶ **Thomas, A., Chang, C. & Abt, H.** (2006): Ergebnisse, die verändern. Langzeitwirkungen der Teilnahme an internationalen Jugendbegegnungen [Outcomes, which make a difference. Long-term effects of participating in international youth encounters]. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- ▶ **Thomas, A.** et. al.: Which are the long-term personality effects of participating in international youth exchange? Summary, 2006, p. 4
- ▶ **Whitney, Diana and Trosten-Bloom, Amanda** (2010): The Power of Appreciative Inquiry. A practical Guide to Positive Change; Berrett-Koehler Publishers
- ▶ **Wheatley, Margaret J.** (2005): Finding Our Way: Leadership for an Uncertain Time; Berrett-Koehler Publishers

o aut orach



Dagna Gmitrowicz – trenerka w ramach edukacji pozaformalnej na płaszczyźnie międzynarodowej, artpsychoterapeutka, artystka plastyk. Od lat związana z ruchem społeczności alternatywnych i ekologicznych w Europie. Twórczyni wielu programów szkoleniowych. Specjalizacja: Praca na rzecz rozwoju społeczności, zespołów i jednostek. Komunikacja. Zarządzanie konfliktem. Mediacje. Konsensus. Moderacje. Tworzenie środowiska sprzyjającego twórczości. E-learning. Metody tradycyjne i niekonwencjonalne.
Kontakt: d.gmitrowicz@gmail.com



Michael Kimmig – psycholog, międzykulturowy trener i coach. Poznań. Od 1997 r. trener w ramach Wolontariatu Europejskiego oraz w programie „Młodzież w działaniu” w Polsce oraz w Niemczech. Specjalizacja: Wolontariat międzykulturowy. Trening kompetencji międzykulturowych. Coaching skoncentrowany na rozwiązaniach. Wspieranie rozwoju jednostki i zespołu. Zarządzanie zmianą. Moderacja. E-learning. Podejście, koncepcje pedagogiczne i metody edukacji międzykulturowej oraz edukacji pozaformalnej. Trening dla trenerów.
Kontakt: m.kimmig@lexicon-team.eu



Tomasz Lubotzki – trener z obszaru edukacji pozaformalnej, pracujący zarówno na szczeblu lokalnym, krajowym, jak i europejskim. Pracownik młodzieżowy, animator grup i moderator spotkań. Od 2004 r. blisko współpracuje jako trener z programem „Młodzież w działaniu”, w Łodzi współtworzy

PKA – Przestrzeń Kultur Alternatywnych. Miłośnik kultury reggae – Soundsystem. Specjalizacja: Wspieranie procesu uczenia się. Praca nad własnym potencjałem. Uczenie się międzykulturowe. Kompetencje kluczowe. Wolontariat Europejski. Superwizja koleżeńska. Zarządzanie projektem. Budowanie zespołu. Outdoor-education. Pedagogika cyrkowa. Edukacja dot. wartości. Uczestnictwo i empowerment.
Kontakt: tlubotzki@gmail.com



Anna Wohlesser – wspiera/moderuje proces uczenia innych i sama uczy się w ramach edukacji pozaformalnej i edukacji dla dorosłych. Pracuje w ramach Wolontariatu Europejskiego od 2007 roku. Specjalizacja: Przewodnim zagadnieniem jest praca nad poczuciem odpowiedzialności poprzez m.in. Council, Porozumienie bez przemocy (NVC) i Uczenie samosterujące (SDL). Uzdolniona i zawsze zaangażowana, by znajdować, odkrywać i definiować nowe struktury w organizacjach i projektach.
Kontakt: annawohlesser@gmail.com



Eliza Zadłużna – trenerka edukacji pozaformalnej oraz edukacji międzykulturowej na arenie krajowej i międzynarodowej, coach. Od 2004 r. trenerka w ramach Wolontariatu Europejskiego oraz w programie „Młodzież w działaniu”. Specjalizacja: Edukacja międzykulturowa. Coaching. Wspieranie rozwoju jednostek i zespołów. Projekty edukacyjne w krajach rozwijających się. Edukacja pozaformalna. Zarządzanie zmianą.
Kontakt: e.zadluzna@post.pl

ors
auth
About

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE)

jest fundacją Skarbu Państwa. Głównym celem Fundacji jest szeroko pojmowane wspieranie działań na rzecz rozwoju edukacji w Polsce. FRSE realizuje swój cel poprzez koordynację programów edukacyjnych Unii Europejskiej i nie tylko.

Kluczowe znaczenie mają dwa główne programy prowadzone przez FRSE: „Uczenie się przez całe życie” i „Młodzież w działaniu”. Stanowią one bogatą ofertę, z której mogą skorzystać zarówno osoby młode, uczące się, jak również absolwenci, pracownicy naukowcy czy osoby dorosłe.

Dzięki możliwościom programów edukacyjnych Unii Europejskiej tak szkoły i uczelnie, jak osoby indywidualne mogą znaleźć odpowiedni dla siebie sposób na

Program „Młodzież w działaniu”, Akcja 2. Wolontariat Europejski

„Młodzież w działaniu” to program Unii Europejskiej, dzięki któremu młodzi ludzie w wieku 13-30 lat mogą realizować swoje pasje, rozwijać umiejętności i zdobywać nowe doświadczenia w czasie wolnym od nauki. „Młodzież w działaniu” zachęca do podejmowania przeróżnych wyzwań, począwszy od międzynarodowej wymiany młodzieży, wyjazdu na wolontariat europejski, poprzez organizację inicjatyw na rzecz lokalnej społeczności, szkoleń, seminariów, aż po spotkania i debaty z osobami odpowiedzialnymi za politykę młodzieżową.

podnoszenie kompetencji, kontynuowanie nauki, wymianę międzynarodową, uczenie się języków obcych, poznanie rówieśników z innych krajów, wymianę doświadczeń i osobisty rozwój.


Fundacja prowadzi także Krajowe Punkty Kontaktowe ds. programów UE: ERA-SMUS MUNDUS i TEMPUS, Krajowe Biuro Programu Eurodesk oraz Centrum Współpracy z Europą Wschodnią i krajami Kaukazu SALTO EECA. Fundacja realizuje w Polsce inicjatywę wspólnotową European Language Label oraz program Etwinning. Przy Fundacji działa także Polskie Biuro Eurydice – sieć informacji o edukacji w państwach europejskich. Od 2007 r. Fundacja realizuje również Polsko-Litewski Fundusz Wymiany Młodzieży, od 2008 r. prowadzi Fundusz Stypendialny i Szkoleniowy, a od 2009 r. także Polsko-Szwajcarski Fundusz Stypendialny Sciex-NMSCH.

Wolontariat Europejski (European Voluntary Service - EVS) to Akcja 2. programu „Młodzież w działaniu”, umożliwiająca młodym ludziom w wieku od 18 do 30 lat podjęcie pracy społecznej za granicą. Uczestnicy wolontariatu prowadzą działania na rzecz różnych organizacji pozarządowych w Unii Europejskiej, w krajach Europy Wschodniej i Kaukazu oraz innych państwach, nie ponosząc przy tym żadnych kosztów udziału w projekcie. Wolontariat Europejski to dla młodych ludzi źródło satysfakcji i szansa na zrobienie czegoś pozytywnego na rzecz innych, jak również możliwość zdobycia specjalistycznej wiedzy i kompetencji, które trudno zdobyć w warunkach lokalnych.

ul. Mokotowska 43, 00-551 Warszawa
tel.: 22 46 31 000, faks: 22 46 31025/026
www.mlodziez.org.pl, mlodziez@mlodziez.org.pl

Wydawca:
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
Narodowa Agencja Programu „Młodzież w działaniu”

ul. Mokotowska 43, 00-551 Warszawa
tel.: 22 46 31 000
faks: 22 46 31 025/026
www.frse.org.pl, mlodziez@mlodziez.org.pl

Redakcja: Agnieszka Bielska, Michael Kimmig,
Melania Mickiewicz
Autorzy: Dagna Gmitrowicz, Michael Kimmig,
Tomek Lubotzki, Anna Wohlesser, Eliza Załużna
Korekta: Katarzyna Izdebska
Projekt graficzny:  RZECZYOBRAZKOWE.PL
Nakład: 500 egzemplarzy
Druk: Wydawnictwo Diecezjalne i Drukarnia
w Sandomierzu

ISBN: 978-83-62634-89-7

Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za zamieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Publikacja bezpłatna
Warszawa 2012

Chekov: „Course heading, Captain?”
Kirk: „Second star to the right..... And straight
on till morning.”
Star Trek VI – The undiscovered country

