



EVROPSKÁ UNIE
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
PŘEKRAČUJEME HRANICE



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ ROZWOJU REGIONALNEGO
PRZEKACZAMY GRANICE

Transgraniczne Centrum Wolontariatu

Cieszyn, 22.11.12

Ul. Zamkowa 3 abc

43 – 400 Cieszyn

Autorski Podręcznik Metodyczny

Dydaktyka Adekwatna - edukacja nieformalna TCW

Wersja 1.0

Dokument zawiera założenia, podstawy terminologiczne, metodyczne oraz cele wynikające z pracy zespołu realizującego projekt Transgranicznego Centrum Wolontariatu i Wsparcia Imprez. Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego - Programu Operacyjnego Współpracy Transgranicznej Republika Czeska – Rzeczpospolita Polska 2007-2013 i budżetu państwa.

Dokument podlega prawom autorskim firmy Open2be Michał Paluch, współdzielonych z Gminą Cieszyn na podstawie umowy z dnia 24 października 2012 roku.





Spis Treści:

Tematyka:	Strony:
To, co najciekawsze w podręczniku...	4
Podziękowania	5
Dedykacja	7
List do Wolontariuszy „Od układu limfatycznego słonia, do prezentera.”	8
List do Nauczycieli i Opiekunów „Nielegal, w legalnym obiegu.”	10
List do Urzędników „Damy radę... Slalom między przepisami.”	12
List do Przedsiębiorców „Talent kosztuje... i zarabia.”	13
List do mieszkańców polskiego i Czeskiego Cieszyna „Granice zniknęły, szlaban pozostał...”	14
Jak pracować z podręcznikiem dydaktyki adekwatnej?	15
Wprowadzenie do dydaktyki adekwatnej	18
Objaśnianie nowych terminów	20
Czym jest adekwatność w dydaktyce?	22
Procedura przygotowawcza: „press the button”	24
Przykład: Practical Case Studies # 1 – „Antyimpuls”	26
Podstawy terminologiczne: „Model CCL”	28
„Press the button” – Potrzeba stworzenia warunków dydaktycznych	30
Dynamiczna stylistyka sali	32
Statyczna stylistyka sali	35
Przykład: Practical Case Studies # 2 – „Design Thinking”	37
Struktura wiedzy w dydaktyce adekwatnej	40
Przykład: Practical Case Studies # 3 – „Cross Border Academy i Handbook”	41
Podstawy terminologiczne nr 2. Dydaktyka, Metodyka, techniki i narzędzia	43
Techniki tandemowe CCL	46
Przykład: Practical Case Studies # 4 – Tutoring, Consulting, Twinning	47
Techniki grupowe CCL	51
Hard i Soft Leadership	53
Techniki rotacyjne	54
Przykład: Practical Case Studies # 5 – Freestylowa mównica	56





Tematyka:	Strony:
Techniki indywidualne CCL	58
Ja sceptyczne – Ja racjonalne	58
Poziomy wiedzy	59
Taksonomia treści kształcenia	63
Poziom 1 – Researcher (badacz)	63
Poziom 2 – Designer (projektant)	65
Poziom 3 – Lecturer (wykładowca)	67
Poziom 4 – Presenter (prezenter)	70
Poziom 5 – Leader (lider)	74
Poziom 6 – Coach (trener)	83
Koncepcja Triangli Komunikacyjnych	86
Poziom 1 – Międzysektorowy	86
Poziom 2 – Międzypokoleniowy	92
Poziom 3 – Międzyosobowy	104
Przykład: Practical Case Studies # 6 – Transgraniczny Parlament Młodzieży	113
Zakończenie	116
Specjalne podziękowania	116
Galeria zdjęć	117

To, co najciekawsze w podręczniku...

Oddajemy w ręce Czytelników wiedzę, która ma nie tylko innowacyjny charakter. Jej największym atutem jest to, że zanim trafiła na papier przetestowaliśmy ją w praktyce. Dlatego najciekawsze w podręczniku są, jak to zawsze bywa, zdjęcia. Znajdują się na końcu dokumentu, a każde z nich odnosi się do opisanych w rozdziałach konkretów. Najwięcej tego typu wiedzy znajdziecie w rozdziałach nazwanych „Practical Case Studies”.

Ze względu na nietypową strukturę zastosowanej narracji, zdecydowanie polecamy rozdział zatytułowany: Jak pracować z podręcznikiem dydaktyki adekwatnej?

Bardzo ciekawe są listy, które poprzedzają treści merytoryczne dokumentu. Są skierowane do poszczególnych grup społecznych co, jak się sami przekonacie, ma swoje odzwierciedlenie w słowie pisanym.

Jeśli ktoś chciałby zaraz przejść do istoty dydaktyki adekwatnej to niech poszukuje wszystkich rozdziałów, gdzie pojawi się skrót CCL od Community Centered Learning.

W bardzo atrakcyjny sposób zostały opisane poszczególne etapy podnoszenia swoich społecznych kwalifikacji. Jeśli Czytelnik chciałby poczuć się jak początkujący wolontariusz, proponujemy zacząć od rozdziału zatytułowanego: taksonomia treści kształcenia.

Ostatnia część podręcznika, szeroko opisująca kompetencje trenera dydaktyki (coach'a) to język z pogranicza nauki i... ulicy. Poznając umiejętności trenera społecznego odwiedzimy kilka znanych w Cieszynie miejsc i przywitamy się z kilkoma liderami życia publicznego. Jednocześnie, zwolennicy akademickiego stylu, będą mogli zapoznać się z autorską koncepcją triangli komunikacyjnych, zaproponowaną przez autora.

W kilku miejscach jest transgranicznie, ale w jednym wyjątkowo. Ostatnie strony pracy, poświęcono na opis wspólnych inicjatyw, których rozmach pobudzi wyobraźnię każdego Czytelnika.

(redakcja)

Podziękowania

Przewodnik metodyczny powstał w ramach realizacji projektu Transgranicznego Centrum Wolontariatu i Wsparcia Imprez, który dzięki współpracy z Gminą Cieszyn i Czeski Cieszyn, stanowi o efektywnym tworzeniu partnerstw lokalnych dla edukacji.

Strona | 5

W pierwszej kolejności słowa podziękowania kieruję do młodzieży, która stawiając czoła utartym stereotypom wykazała się bardzo dużym zaangażowaniem, aktywnością społeczną, świetną organizacją i mądrością swojego pokolenia. Nastolatki i studenci z Cieszyna, Czeskiego Cieszyna oraz okolic wpisują się we współautorstwo podręcznika, który z założenia miał być właśnie pracą zbiorową. Podziękowanie dla całego zespołu Wolontariuszy składam na ręce Wojciecha Szczurka, szefa biura TCW, oraz Petra Kantora, szefa szkolenia po czeskiej stronie. Oto młodzi ludzie, którzy ucieleśniają niemal wszystkie wymienione cechy godnej współpracy. Jestem dumny z tego, co wspólnie zrobiliśmy.

Szczególne podziękowanie kieruję do Piotra Gruchela i Łukasza Kazimierowicza, pracowników Wydziału Kultury i Turystyki Urzędu Miejskiego w Cieszynie. Bez ich wsparcia zarówno organizacyjnego, jak i merytorycznego, podręcznik ten, jak i wiele innych atrybutów projektu nie zostałyby osiągniętych.

Wyrazy wdzięczności za wsparcie moralne, jak i osobiste, kieruję do Ewy Gołębiowskiej, Dyrektora Zamku Cieszyn, na terenie którego realizowano większość zadań i celów projektu. Rozwój inicjatyw, a szczególnie tych związanych z przestrzenią publiczną wymaga sprzyjających warunków. Zamek Cieszyn stał się dla nas swoistym inkubatorem zmiany społecznej, której jesteśmy aktywnymi uczestnikami.

W gronie imiennie wyróżnionych partnerów projektu godne miejsce przypisuję Lucynie Legierskiej, Dyrektora Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Cieszynie. Jej zespół wykazał się dużą cierpliwością i fachowością w dziedzinie powierzonych zadań metodycznych. Przykład cieszyńskiej Poradni jednoznacznie pokazuje jaki wpływ na efektywną zmianę ma nowoczesne zarządzanie.

Wśród osób, które przyczyniły się do tworzenia opisanego na kolejnych stronach modelu dydaktycznego, znajduje się Maria Pindur, Naczelnik Wydziału Edukacji Starostwa Powiatowego w Cieszynie. Dobra wola i zaufanie tej osoby, legły u podstaw poszerzenia celów projektu i dotarcia z jego misją do niemal wszystkich uczniów szkół średnich, nauczycieli i dyrektorów placówek ponadgimnazjalnych w Cieszynie.

Ostatecznie dynamiczny rozwój projektu doprowadził nas do spotkania z przedstawicielami środowisk akademickich. Poparcie dla naszych działań wyraziło grono specjalistów „Projektu Społecznego” Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie merytorycznego wsparcia udzieliły: Maria Rogaczewska i Maria Szymborska. W gronie akademików żywo zainteresowanych projektem znaleźli się również pracownicy Uniwersytetu Śląskiego w Cieszynie, Instytutu Nauk o Edukacji, w osobach: Prof. Urszuli Szuścik, dr Beaty Oelszlaeger-Kosturek i Barbary Wrony.

Trudno byłoby nie wspomnieć o roli radnych i władz miasta Cieszyna i Czeskiego Cieszyna. O zaufanie i zaangażowanie w budowanie dialogu międzypokoleniowego szczególnie ubiegał się Bolesław Zemła, Przewodniczący Rady Miejskiej w Cieszynie,

który w otoczeniu radnych Haliny Bocheńskiej, Krzysztofa Heroka, Czesława Banota i Janiny Cichomskiej, Adama Wójtowicza oraz wielu innych odpowiedział na zaproszenie młodych do współpracy przy redagowaniu Strategii Polityki Młodzieżowej i Spójności Społecznej w Cieszynie. W tym gronie znaczne miejsce przypada naszym czeskim Partnerom na czele z Dyrektorem Euroregionu Václavem Laštůvka i Petřą Rypienová, którzy poza obowiązkami administracyjnymi poświęcili również czas na rozmowy na niebanalne tematy. Wspominamy również Miroslava Stařičný, który z ramienia Urzędu Miejskiego Český Těšín stawiał nam pytania wymagające przemyślanych i odważnych odpowiedzi. Dziękujemy przy tym liderce KaSS Střelnice Sabinie Gajdicová za udostępnienie sali konferencyjnej, początkiem projektu. Listę sąsiadów dopełnia Veronika Kristkova, która w niezwykle kompetentny sposób, uczyła nas języka czeskiego.

W pamięci zachowujemy również osoby, które pośrednio przyczyniły się do stworzenia ruchu społecznego, jaki wyrósł na gruncie Festiwalu Freestyle City a następnie Transgranicznego Centrum Wolontariatu. Z różnych powodów nie mogły stać w samym centrum wydarzeń, ale wiemy, że ich zawodowe zaangażowanie miało na nie wpływ. Jan Matuszek, wiceburmistrz Cieszyna, opiekun pierwszych roczników wolontariatu oraz Bogdan Kasperek, Sekretarz Euroregionu Śląsk Cieszyński Stowarzyszenia Rozwoju i Współpracy Regionalnej "Olza", to promotorzy wielu inicjatyw transgranicznych na Śląsku. Wieloletnie starania Panów o nawiązywanie transgranicznych relacji są dla nas przykładem.

W naszym środowisku działa wiele organizacji pozarządowych, które również wykazały otwartość względem naszych inicjatyw i gotowość do współpracy. W pierwszej kolejności dziękuję za edukacyjną i społeczną misję Fundacji Być Razem, na czele z Mariuszem i Laurą Andrukiewicz, następnie Stowarzyszeniu Gramolajf Wojciecha Piszczka, z którym przyszło nam owocnie współpracować przy realizacji ważnych społecznie przedsięwzięć, Cieszyńskiemu Klubowi Krytyki Politycznej, prowadzonemu przez zespół Joanny Wórzeczki, z którym zwarliśmy szereg w rozwoju lokalnej sceny kulturowej i obywatelskiej.

Osobiste podziękowanie kieruję w stronę pierwszych dwóch wolontariuszy, którzy rozpoczęli nie tylko swoją przygodę z aktywnością na rzecz lokalnego środowiska, ale przekonali do tego wielu innych. Młodzi pedagodzy Andrzej Sitek i Konrad Góralczyk, w 2009 roku stanęli na czele wolontariatu studenckiego, mierząc się z wyzwaniami wymagającymi niesamowitej wręcz cierpliwości, zaufania i determinacji, zasilając prezydium pierwszego zarządu wolontariatu Freestyle City Festival. Warto zaznaczyć, że Andrzej Sitek współtworzył ze mną koncepcje Transgranicznego Centrum Wolontariatu. Nie mógł kontynuować wspólnie rozpoczętej pracy, dlatego poświadczam jego wkład niniejszym podziękowaniem.

Wyrazy wdzięczności należą się tym wszystkim, którzy czują się związani z projektem. W trakcie jego dwunastomiesięcznej realizacji, od stycznia 2012 roku poznaliśmy kilkaset osób, po obydwu stronach Olzy, którzy dali nam do zrozumienia, że działania TCW są bardzo potrzebne dla lokalnej społeczności, posiadając przy tym potencjał warty naśladowania w innych gminach na terenie całego kraju i Euroregionów Unii Europejskiej.

Michał Paluch



Dedykacja

Niniejsze, publiczne wydanie podręcznika dedykujemy pamięci tych wszystkich Wolontariuszy, Polaków i Czechów, z którymi mieliśmy przyjemność współpracować przed i w trakcie projektu. Jako, że Transgraniczne Centrum Wolontariatu stało się formalną kontynuacją wolontariatu Freestyle City Festival, na ręce zarządu TCW składamy podziękowanie. Wam i Waszym poprzednikom za współpracę, poświęcenie i koleżeńską postawę. W gronie kilkuset osób, jakie na przestrzeni ostatnich lat tworzyły ten niezwykle ruch społeczny są osoby, którym nie było okazji godnie podziękować. Liczymy na to, że przyjmiecie tą dedykację otwarcie, ze świadomością, że nie zapomnieliśmy o cichych bohaterach tamtych i aktualnych wydarzeń. Z sentymentem odsyłamy Was do galerii (*strona 124*) zamieszczonej na końcu podręcznika, którą otwiera wspomnienie tego czym jest Cieszyn – Miasto młode w każdym wieku. Znajdziecie tam też relacje z tegorocznych zmagani podczas obsługi ponad 20 imprez w przestrzeni publicznej miasta.

Michał Paluch & Wojtek Małysz

„Od układu limfatycznego słonia do prezentera”

Drodzy Wolontariusze.

Ten list nie ma wprowadzenia, rozwinięcia ani zakończenia. Nie spodziewajcie się patosu, złotych myśli ani „*głaskania się po lulokach*”¹. Czytając go myślcie o zespole, o koleżankach i kolegach, którzy są wokół Was. Początek tego podręcznika właśnie się zaczyna i zawiera w powyższym zdaniu, które wprowadza do klimatu naszej metodyki, gdzie każdy ma swoje miejsce... pracy.

Wyszliście z „ławki szkolnej” po to, aby stać się aktywnymi obywatelami swojego miasta. Rozejrzyjcie się raz jeszcze i zobaczcie, że wśród nas są osoby w różnym wieku, z różnym wykształceniem, osoby pracujące i poszukujące pracy, uczniowie wybitni, dla których szkoła jest drugim domem i dźwignią do kariery jak i tacy, dla których stanowi barierę w rozwoju własnych pasji i talentów.

Są osoby wrażliwe i wrażliwe jeszcze bardziej, są osoby asertywne i otwarte jak i te, które przyszły do nas aby takimi się stać. Z czasem mówią więcej a ci, którzy byli nad wyraz gadatliwi, nieco mniej. Uczymy się od siebie, bo mamy do siebie szacunek. Szacunek, który nie jest nam narzucony, autorytet, którego nie musimy respektować, godność, o której nikt nie wspomina, praca do której nas nikt nie zmusza. Dlaczego więc te wartości wypełniły nasze relacje? Czas odpowiedzieć na to pytanie, szczególnie teraz, kiedy opinia publiczna szczerze zainteresowała się naszą dydaktyką.

Zaczynaliśmy od stworzenia wielkiego Festiwalu Freestyle City. Pod hasłem „Cieszyn – Miasto młode w każdym wieku” wprowadziliśmy w przestrzeń publiczną miasta nową jakość organizacji imprez, gdzie nie tylko zamieniliśmy miasto w ekstremalny i freestyleowy fun park, ale przekonaliśmy obywateli w każdym wieku, że warto przełamywać schematy, bariery i utarte stereotypy. Jeden z nich dotyczył młodzieży, która rzekomo nie jest aktywna, nie ma pomysłów, karmi się przemocą i musi się jeszcze wielu rzeczy nauczyć. Kilkanaście tysięcy ludzi dwukrotnie przekonało się, że takie oblicze młodego pokolenia w odpowiednich warunkach może się radykalnie zmienić.

Zmiana dotyczyła podejścia do współpracy międzypokoleniowej i wyłonienia z kapitału każdego z nas tego, co adekwatne rozwojowo. Z jednej strony młodość z jej twórczym idealizmem, przebojowością i „zajawką”, a z drugiej strony dojrzałość nie tylko tęskniąca za beztrąską, ale oferująca całkiem ciekawe i nie tylko tradycyjne rozwiązania. Wychodzi na to, że wolny styl jest dla wszystkich.

W tak sprzyjających warunkach pojawiło się właśnie to ważne zjawisko, na które wiele pokoleń wcześniej zwyczajnie się nie doczekało. Wolny styl w myśleniu i działaniu, kultura freestyleowa wzbudzona na gruncie nowej rzeczywistości – demokracji.

Przestrzeń publiczna staje się nasza – obywatelska, czego dowodem jest realizacja projektu Transgranicznego Centrum Wolontariatu i Wsparcia Imprez. Przez kolejny rok wsparliśmy naszym kapitałem i doświadczeniem ponad dwadzieścia imprez różnego rodzaju. Raz przemokliśmy schlapani błotem wydobywającym się spod kół motorów na Mistrzostwach Polski w Motocrossie, potem w białych koszulkach, z gracją domykaliśmy drzwi teatru Adama Mickiewicza podczas Festiwalu Kręgi Sztuki i Wakacyjne Kadry. Były

¹ Hasło: jedno z licznych sloganów wolontariuszy TCW.

też maski przeciwgazowe użyte podczas szlifowania Wielkiej Głowy z żywicy poliestrowej oraz żółte kaski na głowach podczas zajęć z języka czeskiego w kopalni żelaza, u sąsiadów, w Karvinie. Warto pamiętać o ciężkich łopatach użytych podczas budowania trasy dla rowerowych dirtów, jak i megafonie obwieszczającemu Bitwę Taneczną w starej, cieszyńskiej drukarni. Wyliczać można dalej... po prostu „staliśmy się układem limfatycznym wielkiego Słonia.” – jak zobrazowaliśmy multikulturowy rozmiar naszego miasta. Byliśmy niemal wszędzie, w niemal każdym jego zakamarku, od tych mniej popularnych miejsc i miejscówek, po te zacniejsze jak Sala Sesyjna cieszyńskiego Ratusza. To tam przeszliśmy do historii, płomiennie przemawiając z naszej własnej freestylej mównicy. To tam pokazaliśmy, jak w sposób „niekulturalnie kulturalny” zaznaczyć swoją obywatelską partycypację. Władze miasta, radni i mieszkańcy zobaczyli jak z „ludzi ulicy”, „podwórkowych kocurów” i „układu limfatycznego słonia” awansowaliśmy do prawdziwych prezenterów. I właśnie w otoczeniu obywateli miasta zaczęła się wspólna międzypokoleniowa praca nad Strategią Polityki Młodzieżowej i Spójności Społecznej w Cieszynie.

Przez intensywną praktykę w terenie i równie wyczerpujące szkolenia studyjne z zakresu komunikacji społecznej i zarządzania, doszliśmy do rangi współorganizatorów pierwszego Kongresu Kultury i Komunikacji, ostatniej imprezy obsługiwanej w ramach projektu.

To oczywiście nie koniec. Teraz, przed nami wydarzenie, które przejdzie już nie tylko do lokalnej historii. Jestem przekonany, że z tak wspaniałym zespołem, jaki tworzymy, zrealizujemy „niewypowiedziane myśli” wielu pokoleń - powołania pierwszego w Europie Transgranicznego Parlamentu Młodzieży. To on zjednoczy podzielone historią miasto w jeden wspólny Cieszyn, we wszystkich tych miejscach stycznych, które dyktuje zdrowy rozsądek i logika rządząca społeczeństwem obywatelskim.

Macie prawo do działania. Nie macie obowiązku nudzenia się ani w szkole, ani poza nią. Do zobaczenia na kolejnej stronie. Damy Radę.

Michał, Wojtek, Petr.

„Nielegal” w legalnym obiegu. Przeklinanie i inne tabu.

List do nauczycieli i opiekunów

Szanowni Państwo

Po raz pierwszy spotykamy się na stronach przewodnika metodycznego redagowanego również przy udziale Waszych podopiecznych i wychowanków. Wcześniej spotykaliśmy się w przestrzeni publicznej szkół - ich korytarzy, klas, gabinetów dyrektorskich i pokoi nauczycielskich. Wspominając pierwsze próby połączenia codziennej rzeczywistości szkolnej z pojawiającą się kulturą edukacji nieformalnej, którą reprezentujemy, odnosimy wrażenie, że budowanie wspólnoty dydaktycznej jest długim procesem. Zapoczątkowaliśmy go kilka lat temu, nie zdając sobie wówczas sprawy, że doczekamy się projektu, który pozwoli nam włączyć stereotypowo traktowany „nielegal” do legalnego obiegu, jak niegdyś przewrotnie sformułowano nasze działania.


Zapraszamy Państwa do zapoznania się z podstawami tworzącej się dydaktyki i dowolnego czerpania z jej dorobku. Mamy ciekawe doświadczenia, często zakończone sukcesami dydaktycznymi, które okazały się ciekawym wzbogaceniem tradycyjnie rozumianego nauczania i wychowania. Celem projektu jest dzielenie się dobrymi praktykami, które zdobywają coraz większą popularność w działaniach edukacyjnych, w wielu środowiskach krajowych i zagranicznych.

Dzięki nawiązaniu współpracy z młodzieżą szkolną i akademicką jak i instytucjami nadzorującymi ich edukację, stworzyliśmy modele działania trafnie odpowiadające na wyzwania czasu, z jakimi zmagają się nie tylko tradycyjnie rozumiana szkoła, ale i przestrzeń publiczna. Małe zaangażowanie młodzieży, nihilizm, niski poziom kompetencji społecznych i kulturowych, radykalizowanie się środowisk subkulturowych, migracje do dużych miast, to tylko niektóre zjawiska charakteryzujące obecne pokolenia. Na tę rzeczywistość odpowiedzieliśmy wspólną pracą u podstaw, która nie tylko wyzwoliła ducha pozytywnego działania, ale również wpłynęła na budowanie relacji międzypokoleniowych na niespotykaną dotąd w naszym środowisku lokalnym skalę.

W podręczniku znajdą Państwo kilka pomysłów na budowanie relacji w klasie szkolnej jak i poza nią. Omawiamy metody aktywizowania potencjału jak i drzemie w grupie młodych ludzi, jak i tych, którzy czują się młodo w każdym wieku.

Nasze doświadczenia czerpiemy z dorobku kultury anglosaskiej, skandynawskiej oraz wielu dydaktyk, które nie tylko znalazły zastosowanie w edukacji, ale również w biznesie, stanowiąc ceniony wkład w efektywne zarządzanie i komunikację międzyludzką. I właśnie na wartości komunikacji społecznej oparliśmy naszą misję, która po intensywnych pracach kilkunastoosobowego zespołu uzyskała następujący kształt: „Freestyle (wolny styl) w myśleniu i działaniu”. Pojawiająca się na pierwszym planie „wolność” nie jest kategorią ideologiczną ani subkulturową. Nie jest ani anarchizmem, ani wolnością w rozumieniu skrajnego liberalizmu, czy też ruchów o zabarwieniu społeczno-politycznym. Freestyle, jako wolny styl, jest metodą dydaktyczną, która pozwala na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia i nauczyciela.

W gronie wolontariuszy znajdują się osoby należące do harcerstwa, religijnych grup formacyjnych, wolni strzelcy, młodzi politycy, członkowie innych organizacji



obywatelskich, uczniowie bardzo dobrzy jak i nie zawsze radzący sobie z obowiązkami szkolnymi. Nasze treści i zadania metodyczne są skierowane na konkretne prace wynikające z kalendarza lokalnych imprez kulturowych, sportowych i naukowych, jak i własnych, autorskich pomysłów wyzwalających w młodzieży chęć działania społecznego. Aby było ono skuteczne wszyscy musimy się sprawnie komunikować i być bardzo dobrze zorganizowani.

Uczymy się prac porządkowych, biurowych i terenowych, przemawiania publicznego i rozmawiania w atmosferze dialogu. Czasami przeklinamy i zachowujemy się niepokornie, robimy błędy i ponosimy ich konsekwencje, mamy sukcesy i dzielimy się pasją działania. Innymi słowy reagujemy po ludzku na ludzkie sprawy, a z tematami tabu... konfrontujemy się odważnie.

Z poważaniem

Michał Paluch

Damy radę... Slalom między przepisami.

List do urzędników

Szanowni Państwo

Strona | 12

Niniejszy dokument zawiera informacje o dobrych praktykach współpracy młodzieży z administracją publiczną. Nowością w tym temacie jest opisanie „krok po kroku” modelu aktywizowania młodego pokolenia w przestrzeni publicznej. „Cieszyński model”, który wykazał dużą efektywność w zakresie zawierania partnerstw międzysektorowych sprawdził się podczas realizacji wielu imprez miejskich. Jego podstawą jest edukacja młodzieży w zakresie funkcjonowania urzędów, zarówno na szczeblu krajowym jak i lokalnym. Wynika z tego, że poszerzenie świadomości młodzieży w tym zakresie wpływa bezpośrednio na postawę i nastawienie do wspólnego działania. W retoryce młodych ludzi często pojawia się slogan „damy radę”, który oznacza w najlepszym wypadku konieczność „jazdy” slalomem między przepisami, na co skazani są urzędnicy.

Taka rzeczywistość „odrywa od ziemi” i tak już oderwanych aktywistów, co nie sprzyja pracy u podstaw. A o taką właściwie chodzi w proponowanych działaniach. Dydaktyka adekwatna czerpie wzorce z procedur zarządzania jakością produkcji, jak i myślenia projektowego, co wyróżnia ją na tle innych alternatyw edukacyjnych.

Z drugiej strony model ten oferuje wiele konkretnych procedur, które mogą być wykorzystane w warunkach pracy w pierwszym sektorze, o ile już nie są tam obecne.

Celem proponowanych działań ma być zwiększenie aktywności obywatelskiej, zmiana nastawienia do urzędników i do formalnych uwarunkowań ich pracy.

Metodyka projektu zostanie wykorzystana przy tworzeniu Młodzieżowej Rady Miasta jak i jej transgranicznego odpowiednika. Pojawiają się również propozycje wykorzystania naszych doświadczeń pracy zespołowej w funkcjonowaniu urzędów.

Dotychczas nasze działania docenione zostały przez takie cieszyńskie Instytucje jak Starostwo Powiatowe, Urząd Miejski, Poradnie Psychologiczno – Pedagogiczną, Zamek Cieszyn.

Model ten nadaje się do replikacji w wielu gminach, nie tylko na terenie naszego kraju, na co zwrócono uwagę podczas jego prezentacji na międzynarodowej konferencji w Pradze i innych prezentacjach publicznych na terenie Polski.

Zacznijmy „u siebie”, w Cieszynie.

Z poważaniem,

Michał Paluch

Talent kosztuje... i zarabia.

List do Przedsiębiorców

Szanowni Państwo

Strona | 13

Największe marki na świecie zawdzięczają swój rozwój inwestycjom w najlepszych ludzi. Co to znaczy najlepszy? Chodzi o osoby o nieprzeciętnie utalentowane „w czymkolwiek”, co może pomóc w rozwoju firmy. Co możecie zrobić w Cieszynie i okolicy?

Idąc za przykładem najlepszych światowych uniwersytetów i firm, które tworzą na bieżąco platformy współfinansujące utalentowaną młodzież, możecie Państwo postawić na swojego „konia” w dziedzinie, która jest Wam najbliższa. Tuż przed napisaniem tego listu rozmawiałem z wolontariuszem Adamem, który kończy technikum samochodowe. Niepozorny osiemnastolatek dwukrotnie został mechanikiem roku i obecnie odbywa praktyki zawodowe w jednej z trzech najważniejszych korporacji branżowych w kraju. Z powodów finansowych nie stać go na realizację swojego powołania bycia inżynierem. Nie ma „kasy” na studia, a ma „łeb” na profesora. Wygra ten, kto zainwestuje w tego człowieka pozyskując formalnie i nieformalnie jego lojalność, motywację i zaangażowanie.

W ramach tworzącej się dydaktyki, rozpoczęły się poszukiwania młodych ludzi o ponadprzeciętnych uzdolnieniach społecznych i inteligencji emocjonalnej. To przyszli menadżerowie, liderzy, politycy. W gronie kilku tysięcy przebadanych nastolatków na pewno znajdą się osoby, w które warto zainwestować czasami niewielkie pieniądze. Jak to wygląda w praktyce?

Podczas mojej nauki w Szkole Liderów Społeczeństwa Obywatelskiego, prowadzonej przez Profesora Zbigniewa Pełczyńskiego, wykładowcę Oxford University otrzymałem identyfikator z nazwą firmy, która współfinansowała bardzo drogie i niedostępne dla wszystkich szkolenia. To, co właśnie robię kilka lat później, podając nazwę tej firmy: Gibson Charitable Trust oraz wspomnianej szkoły, jest tym, co w biznesie nazywa się zwróconą inwestycją.

16 - letni wybitny matematyk z Cieszyńskiego „Osucha” przy niewielkim wsparciu kilkuset złotych miesięcznie, może po kilku latach rozwoju swojej kariery wpłynąć na kariery kilku swoich kolegów i sympatyzujących firm. Tak to działa i sprawdza się w innych krajach. Dlaczego nie mielibyśmy z tego korzystać mając tylu wyróżniających się ścisłowców, aktywistów, sportowców i artystów? Co stoi na przeszkodzie aby w porozumieniu z Urzędem Miejskim stworzyć fundusz, który pozwoli co kilka lat wysłać wybitnego Cieszyniaka na studia za ocean?

Dlatego bardzo namawiamy do przeczytania tego przewodnika, wiedząc, że Państwa kariery mają z nim wiele wspólnego.

Pozdrawiamy

Michał, Wojtek, Krzysiu, Adam, Martyna, Kasia i inni.

Zniknęły granice, szlaban pozostał...

Do mieszkańców polskiego i Czeskiego Cieszyna.

Szanowni sąsiedzi

Czesko polskie transgraniczne doświadczenia, mające już swoją kilkunastoletnią tradycję, pozwalają myśleć bardziej otwarcie o idei połączenia dwóch miast w jeden Cieszyn, tam, gdzie jest to racjonalne. Dla jednych propozycja ta jest logiczna, dla drugich kontrowersyjna. Kto zatem mógłby skorzystać na pełniejszej integracji miast? Według autorów podręcznika, w którym na pierwszym planie mowa jest o budowaniu zespołu i nauce opartej na modelu wspólnotowego działania, na integracji korzystają wszyscy.

Zwalnia „zegar” naszej skomplikowanej historii. Spóźnia się i nie warto już na nim polegać. Za błędy poprzednich pokoleń Europa zapłaciła najwyższą cenę. My nie musimy. Konsekwencje dwóch wojen światowych i nacjonalistycznych zapędów wielu krajów, w tym sąsiadów po obydwu stronach Olzy, miały swój metaforyczny finał na naszej cieszyńskiej ziemi. Podzielono nas dokładnie w miejscach zwanych do dziś mostami Przyjaźni i Wolności. 21 grudnia 2007 roku wszedł w życie Układ z Schengen. Zlikwidowano granice. Czy jednak szlaban nie pozostał?

W ramach projektu Transgranicznego Centrum Wolontariatu i Wsparcia Imprez młodzież miała między innymi zajęcia z języka czeskiego.²Projekt nie przewidywał nauki polskiego, ponieważ większość wolontariuszy z Czech mówi „po naszymu”. Liderzy TCW, autorzy podręcznika, zwracają uwagę na tę dysproporcję, wskazując przy tym konieczność wprowadzenia języka czeskiego, do cieszyńskich szkół, po polskiej stronie Olzy. Wtedy integracja będzie miała pełniejszy sens i większe znaczenie. Metodyka zajęć, oparta o dydaktykę adekwatną, opisana w podręczniku zdała egzamin i może być replikowana w tradycyjnych szkołach.

Dlaczego powinniśmy się uczyć czeskiego? Jest kilka powodów. Pierwszy to **przyzwoitość**. Jesteśmy najbliższymi sąsiadami i patrząc na inne euroregiony, wzajemna znajomość kultury sąsiada jest czymś oczywistym. Po drugie **przedsiębiorczość**. Znajomość dodatkowego języka, już na poziomie komunikatywnym otwiera możliwości zawodowe dla wielu młodych ludzi. Po trzecie **wspólnotowość**. Zdolność komunikacji i dialogu zwiększa sieć kontaktów również na stopie koleżeńskiej. To łączy kapitał społeczny miast, zwiększa jego siłę, wynikająca z ludzkiej kreatywności i chęci działania.

Patrząc prawdzie w oczy zobaczymy historię. Patrząc w oczy historii nie zobaczymy prawdy. Po prostu popatrzmy sobie w oczy... i zabierzmy się do działania.

Doświadczenie projektu TWC wskazuje przy tym, że w procesie integracji język „idei” nie wystarcza. Dlatego w naszych działaniach pojawia się też język ekspercki, konkretny i rzeczowy. To on uczy mechanizmów działania, rozumowania przyczynowo skutkowego i analizy sytuacji. Edukacja nieformalna, na gruncie której powstał niniejszy podręcznik jest tym neutralnym polem uwagi, na którym mogą skupić się obydwie strony, Czesi i Polacy. Uczenie się i nauczanie wspólnotowego działania wymaga zastosowania konkretnej dydaktyki. W niej zaś adekwatnie do potrzeb lokalnego otoczenia mieści się konkretna metodyka zmiany społecznej.

Z poważaniem Michał Paluch, Petr Kantor

² Patrz galeria, strona 128.

Jak pracować z podręcznikiem dydaktyki adekwatnej?

Niniejszy podręcznik metodyczny ma na celu wprowadzić Czytelnika w założenia i cele dydaktyki adekwatnej, rozumianej jako pomysł, „sposób” na wzbogacenie tradycyjnej edukacji o elementy wiedzy praktycznej, atrakcyjnej, wynikającej z aktualnej potrzeby i aktywności młodego człowieka. Najbardziej ogólne brzmienie tych kompetencji mieści się w szeroko rozumianej **komunikacji międzyludzkiej** i **zarządzaniu własnym kapitałem**. Dlatego jego zastosowanie wykracza również poza ogólne ramy kształcenia i nadaje się do zastosowania w administracji publicznej, organizacjach pozarządowych i biznesie. Szczegółowy opis celów dydaktycznych jak i proponowanych treści kształcenia znajdzie Czytelnik w dalszej części podręcznika.

Dokument nie jest kompletnym i jedynym kompendium wiedzy z tego zakresu. Na tym etapie praktyczne zastosowanie opisanej metodyki w praktyce szkolnej jak i innej przestrzeni publicznej wymaga obecności **trenera dydaktycznego**.

Twórcy przewodnika w pierwszej kolejności proponują zapoznanie się z teoretycznymi założeniami modelu dydaktyki adekwatnej, które zostały wsparte realnymi lub symulowanymi przykładami praktycznymi, które nazwano „**practical case studies**”.

Autorzy bardzo często stosują **zwroty pochodzenia angielskiego** zaczerpnięte z literatury przedmiotu lub autorskie, które powstały w wyniku kreatywnej pracy młodzieży Transgranicznego Centrum Wolontariatu i ich liderów. Tendencja ta wynika przede wszystkim z docelowego tłumaczenia przewodnika na języki czeski i angielski, jak i atrakcyjności tego typu zwrotów. Znacznie łatwiej przy tym komunikować się w grupie o międzynarodowym składzie, co często miało miejsce w praktyce szkoleń TCW. Po każdym takim zwrocie znajduje się odnośnik informujący Czytelnika o pochodzeniu wyrażenia.


CIEKAWOSTKA nr 1.

*Pierwszym zwrotem angielskim było nazwanie ośrodka metodycznego TCW mianem **Cross Border Academy**. W ramach jego działania powstał program szkoleniowy zawierający 4 moduły tematyczne opisane w dalszej części podręcznika.*

Wszelkie trudniejsze elementy opisujące procesy, mechanizmy, zależności czy też struktury, wsparto ich graficznym przedstawieniem: schematem, tabelą, diagramem lub wizualizacją, czyli opisem pobudzającym wyobraźnię Czytelnika w sposób obrazkowy. Wówczas pojawi się słowo wizualizacja z przypisaną kolejnością numeryczną i żółtym wypełnieniem. Przykład: **Wizualizacja # 1** Ważne, aby w ślad za opisem nie dyskutować z jego poziomem abstrakcji, ale raczej otworzyć się na daleko posuniętą wizualną metaforę. Szczególnym rodzajem wizualizacji jest jej odmiana zwana **wizualizacją „NA REALU”**, co oznacza, że opisywana scenka oparta jest na autentycznych wydarzeniach.

Momenty szczególnie innowacyjne lub nietypowe zostały dodatkowo wzmocnione hasłem „**Ciekawostka**” z przypisaną jej kolejnością numeryczną.

Kluczowym elementem podsumowującym opisywane w przewodniku zjawiska są wnioski dydaktyczne oznaczone czerwonym wypełnieniem. Przykład: **Wniosek dydaktyczny # 1**



Dodatkowym uzupełnieniem wniosków dydaktycznych są też **Obserwacje własne**, wypełnione kolorem szarym i oznaczone numerycznie. Są to spostrzeżenia autorów i szkoleniowców TCW, dotyczące przede wszystkim specyficznych zachowań młodzieży realizującej program projektu. Nierzadko Czytelnik spotka się też z samokrytyką dydaktyków, najczęściej związaną z opisem rozwiązań, które nie zawsze przynosiły oczekiwane rezultaty.

Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia są najczęściej wymieniane w podrozdziałach poświęconych studiom przypadku „practical case studies”. Wyróżnione są zielonym wypełnieniem z dodanym numerem.

Na końcu przewodnika znajduje się **galeria fotografii** upamiętniająca przebieg szkoleń zarówno studyjnych jak i terenowych, która stanowi niezbędne dla treści przewodnika załączniki.

Ze względu na dynamiczny rozwój projektu jak i jego metodyki, autorzy zdecydowali o nazwaniu jego obecnej wersji jako: Autorski Podręcznik Metodyczny. Dydaktyka Adekwatna – edukacja nieformalna TCW. **Wersja 1.0**, co może uprzedzać jego uzupełnienia i wznowienia. Mimo stosowania licznych zapożyczeń z akademickiej literatury przedmiotu, autorzy unikają definicji teoretycznych na korzyść języka **potocznego**.

Zapraszamy Czytelników do uwag i sugestii, które mogą wpłynąć na aktualizacje podręcznika i poszerzyć grono jego współautorów. Wszelkie bieżące uwagi prosimy kierować na adres: kultura@um.cieszyn.pl

Wprowadzenie

Dydaktyka Adekwatna – o co w niej chodzi?

Edukacja nieformalna, na gruncie której powstaje zarys dydaktyki adekwatnej, otwiera przestrzeń do uczenia się i nauczania racjonalnego myślenia o otaczającej nas rzeczywistości, pozostając poza bezpośrednim oddziaływaniem tradycyjnej dydaktyki modelu klasowo - lekcyjnego. Dzięki edukacji nieformalnej przywracamy funkcjonalność naszego umysłu do stanu takiego, jakim był na początku – skupionego na drugim człowieku, na wspólnocie osób, na komunikacji i współpracy w grupie, na dostrzeganiu najprostszej a zarazem najtrudniejszej wartości – **relacji międzyludzkiej**. Tymczasem przewidywania analityków na najbliższe lata wskazują na wzrost aktywności do 15 miliardów urządzeń podłączonych do sieci, czyli dwukrotnie większą liczbę niż ogół wszystkich ludzi na świecie. Pociąga to za sobą wzrost ruchu internetowego i generowanych w nim informacji do progu niemal jednego zettabajta (czyli 1 sekstyliona bajtów lub 1 biliona gigabajtów). Nieproporcjonalny przyrost wiedzy do czasu już dawno przekroczył rozmiary spotykane dotąd w historii ludzkości, a to dopiero początek intelektualnego wyzwania przed jakim staje współczesne pokolenie digitalne, dla którego wiedza przyjmuje strukturę nieograniczonej galaktyki.

Patrzemy i uczymy się dzięki naszym zmysłom i temu, co wypracowała myśl ludzka na przestrzeni wieków. Chodzi o całą cywilizację technologiczną, dzięki której powstały narzędzia gwarantujące również wgląd w to, co mieści się w naszej głowie – „[...] liczbę synaps w mózgu ludzkim szacuje się na co najmniej 10^{14} . Wartość ta przekracza liczbę wszystkich gwiazd w naszej galaktyce(!).”³ Zbliżamy się do momentu, w którym dochodzi do przesilenia wiedzy i zmiany paradygmatów. Z tradycyjnego, opartego na normie kartezjańskiej „Cogito ergo sum”, do normy personalistycznej, nawiązującej do samoświadomości własnego „ja”, jak i poznawania podmiotowości innych ludzi⁴.

Ta historia przypomina trochę przewrót kopernikański, którym Mikołaj Kopernik „wstrzymał słońce i ruszył ziemię”. Ruszył tak naprawdę coś więcej niż tylko ciała niebieskie. Przede wszystkim zmusił do myślenia. W tamtych czasach dominowała wyobraźnia, która pozwalała snuć wyobrażenia, z których część okazała się prawdą, zweryfikowaną naukowo, a część tylko domysłem. Nastąpiła zmiana światopoglądowa, która miała wpływ nie tylko na życie polityczne i obyczajowe, ale przede wszystkim edukacyjne. I tak przez ostatnie wieki umacniał się model oparty na paradygmacie wiedzy, która uprawomocniała do myślenia. Tymczasem w dobie digitalizacji i przewrotu personalistycznego, początkiem XXI wieku pojawia się model, w którym najpierw musimy pomyśleć, żeby wiedzieć czego i jak się nauczyć.

Dydaktyka adekwatna to uczenie się i nauczanie w sposób istotowo ludzki, czyli ograniczony. Nie jesteśmy w stanie nauczyć się wszystkiego. Jesteśmy za to w stanie uczyć się takiego sposobu myślenia, który pozwoli nam odkrywać złożoność świata i nas samych, niezależnie od przyrostu wiedzy. Jeśli wspomniany XVI wieczny astronom był w stanie poruszyć wszechświat, to dlaczego nie możemy tego powtórzyć w „galaktyce” relacji międzyosobowych, spojrzeć przez duży teleskop na przestrzeń komunikacji

³ T.Górska, A. Grabowska, J. Zagrodzka. Mózg a zachowanie. PWN, Warszawa 2005. Str. 68

⁴ A. Szudra, K. Uznar. Personalistyczny wymiar filozofii wychowania. Tom 1. KUL. Lublin 2009. Str. 59

i relacji pomiędzy jednostkami jak i przestrzeń międzypokoleniową? Co w niej zobaczymy? Całą sieć niewidocznych „gołym okiem” międzyludzkich powiązań, struktur, zależności, po których przebiegają impulsy wiedzy i wielopokoleniowego dorobku kultury. Skoro człowieka tak zafascynował świat materialny, od kosmosu po nanotechnologię, to dlaczego nie miałyby go fascynować podmiotowość samego siebie i drugiego człowieka?

Początkiem XXI wieku wielu ludzi tkwi w średniowiecznym przekonaniu, że uczenie się jest jednostronnym przekazywaniem wiedzy: że nauczają starsi a uczą się młodszy, że im więcej wiemy, tym jesteśmy bardziej wykształceni i mądrzejsi. Według dydaktyków adekwatnych takie podejście to jedno z największych błędów dydaktycznych poprzedniego wieku. Analizując biografie najwybitniejszych naukowców od Kopernika po Einsteina, nie wykluczając starożytnych filozofów z jednej, a współczesnych twórców kultury digitalnej z drugiej strony, żaden z nich nie realizował swojego powołania wedle obowiązującej od pokoleń tradycyjnej dydaktyki wiedzy pamięciowej (!). Im więcej uczymy się wytworów naszej kultury, tym bardziej odchodzimy od rozumienia naszej ludzkiej natury.

Obecna dydaktyka szkolna, której tradycje sięgają wieków średnich, przynajmniej w Polsce, nie jest w stanie sprostać wyzwaniu racjonalizowania wiedzy. Napędzana nadmiernym encyklopedyzmem, wywołujący konformizm i faworyzowanie jedynie poznawczych zdolności ucznia prowadzi do inflacji wiedzy. Idee hamujące to zjawisko zawierają się w odkryciach Daniela Golemana z zakresu inteligencji emocjonalnej, a także w teorii inteligencji wielorakiej opisanej przez Howarda Gardnera. Autorzy ogniskują punkt widzenia na potencjale emocjonalno – motywacyjnym naszego umysłu, a nie tylko na aspektach poznawczych. Dydaktyka adekwatna czerpie z doświadczeń i tradycji „Nowego Wychowania” i progresywizmu Johna Deweya, samorządności w dydaktyce Janusza Korczaka, systemu małych grup w scoutingu Roberta Baden Powella. Sięga równocześnie do najbardziej współczesnych trendów widocznych w metodyce Accelerated Learning⁵ Colina Rosa, czy też podejść szkoły amerykańskiej Avenues the World School⁶ lub też Global Educational Reform Movement⁷ Pasi Sahlberga z Finlandii. W tym paradygmacie edukacyjnym mieści się również Szkoła Liderów Społeczeństwa Obywatelskiego Zbigniewa Pełczyńskiego⁸, jak i metodyka Junior Chamber International Academy Henry’ego Giessenbier’a⁹. Bliska tym koncepcjom jest również idea RePro - Real-Life Business Projects in Multicultural Student Centred Learning, zaczerpnięta z programów kształcenia ustawicznego. Na kształt niniejszego opracowania miał również wpływ dokument Public Spaces for Young People – tłumaczony jako strategia polityki młodzieżowej w przestrzeni publicznej w Australii. To, co łączy te różne innowacyjne nurty i szkoły, to stosowanie szeregu metod heurystycznych, symulacji jak i coraz bardziej popularnego myślenia projektowego - design thinking. W niemal każdym nowoczesnym podejściu skupionym na relacji, można również dostrzec tendencje znane jako Reflective Learning, opierające się na zespołowej refleksji jak i autorefleksji związanej z jakością prowadzonych zajęć.


⁵ Więcej na stronach: <http://www.alcenter.com/>

⁶ Więcej na stronach: <http://www.avenues.org/world-school>

⁷ Więcej na stronach: <http://pasisahlberg.com/>

⁸ Więcej na stronach: <http://www.szkoła-liderow.pl/>

⁹ Więcej na stronach: <http://www.jci.cc>



Dydaktyka adekwatna z jednej strony syntetyzuje wybrane elementy powyższych podejść współczesnej edukacji, ale z drugiej strony składa się z wielu autorskich technik i metod kształcenia, które są wynikiem pracy młodzieży zintegrowanej w Cross Border Academy, czyli ośrodka metodycznego Transgranicznego Centrum Wolontariatu. Dydaktyka ta docelowo ma jednak inne zadanie niż wspomniane wyżej nurty, w większości związane z zachodnią myślą pedagogiczną i jej poza formalnym nauczaniem. Według autorów założeń dydaktyki adekwatnej wprowadza ona swoiste novum w kształceniu młodego pokolenia, jakim jest aktywizowanie go w przestrzeni publicznej, co oznacza metaforyczne „**wyjście z ławki szkolnej na ulice**”. Wywodząc się z edukacji poza formalnej, metodyka ta ma stać się suplementem edukacji powszechnej, stosowana na masową skalę, wypełniająca szkolną lukę w zakresie kształcenia demokratycznego i wolnościowego, jaka powstała w kraju o przeszłości silnie związanej z dydaktyką tradycyjną XVIII wieku, znaną jako herbartyzm, jak i jej socjalistycznego oblicza, jakiego nabrała po II wojnie światowej. System klasowo-lekcyjny, mimo zmian cywilizacyjnych, trwa do dnia dzisiejszego.

Dlatego szczególnym zadaniem dydaktyków adekwatnych, już na poziomie redakcji niniejszego podręcznika, jest nie tylko opisanie zasad i metod nowatorskiego kształcenia, ale stworzenie modelu, który jest możliwy do replikacji w różnych środowiskach, między innymi w tradycyjnych placówkach zajmujących się kształceniem młodzieży – od gimnazjów, poprzez licea, technika, szkoły zawodowe, na uczelniach wyższych kończąc.

Objaśnianie nowych terminów

Czym jest dydaktyka?

Literatura przedmiotu, licznie definiująca słowo dydaktyka otacza go terminami typu: system kształcenia, działanie edukacyjne, wychowanie, nauczanie, kształcenie. Pośrednią rolę w definiowaniu dydaktyki mają takie terminy jak: teorie i cykle uczenia się, metodyka nauczania, techniki uczenia się a na końcu narzędzia i pomoce dydaktyczne. Na potrzeby niniejszego przewodnika podejmiemy próbę stworzenia takiej definicji, która jak najbliżej opisze istotę dydaktyki adekwatnej.

Wizualizacja # 1

Wyobraź sobie słoneczną, zapelnioną ludźmi plażę. Stoisz na wydmie widząc z góry błękit wody i złocistą barwę piasku. Z prawej strony plaży znajduje się wielki banner z napisem „aspekt emocjonalno – motywacyjny”, a po drugiej stronie (lewej) banner z napisem „aspekt poznawczy”. Przy tym pierwszym, z prawej strony, ludzie zbierają się w luźnych kręgach i wyraźnie o czymś rozmawiają. Niektórzy grają w piłkę plażową, a jeszcze inni debatuja, stojąc po kolana w wodzie. Po drugiej stronie, lewej, ludzie siadają w równomiernych rzędach. Widzą ewentualnie plecy kolegi. Ich ciała i wzrok skierowane są na wielką tablicę. Siedzą bokiem do morza.

Szczególne znaczenie dla zrozumienia istoty dydaktyki jest zobrazowanie jej na rozpiętości między **aspektem motywacyjno – emocjonalnym a aspektem poznawczym**. Te dwie klamry spinają w jedną całość rzeczywistość dydaktyczną, w której mieści się niezliczona ilość **sytuacji wychowawczych**¹⁰, czyli takich, w których dochodzi do relacji przynajmniej dwóch osób. Najczęściej jest to tandem ucznia i nauczyciela, ale nie zawsze. Sytuacja wychowawcza może mieć miejsce między rówieśnikami w różnym wieku, niezależnie od wykształcenia i statusu społecznego. Może trwać wiele godzin, jak również kilka sekund. Jej główną istotą jest fakt, że między parterami interakcji „zadzieje się” coś na tyle istotnego, że przynajmniej dla jednego z nich będzie to miało bardzo ważne znaczenie. Wróćmy na plażę...

Wizualizacja # 2

Z prawej strony, gdzie znajduje się aspekt motywacyjno – emocjonalny, ludzie rozmawiają o tym jak pokonać stres związany z zimną wodą. Czy zanurzyć się od razu, czy stopniowo. Czy warto wcześniej wziąć zimny prysznic czy lepiej „na sucho”. W jednym z kręgów, gdzie większość osób siedzi po turecku, trwa wspólna dyskusja o tym, czy jest możliwość wybudowania tratwy i przepłynięcia, na oddaloną kilka kilometrów od plaży, bezludną wyspę. Każdy pomysł rozrysowywany jest na piasku. Okazuje się, że dwie osoby stojące w wodzie po kolana przeprowadzają eksperyment dotyczący relacji między długością czasu spędzonego w zimnej wodzie a wysokością tętna.

Między tymi ludźmi odbywa się ciągła relacja dydaktyczna. Są otwarci na zmianę i działania wspólnotowe. Kierują się intuicją, ciekawością i praktycznym wymiarem zdobywanej przez doświadczenie wiedzy. Wróćmy ponownie na plażę...

¹⁰ Bolesław Niemierko. Diagnostyka Edukacyjna. Podręcznik akademicki. WN PWN. Warszawa 2009. Str. 25

Wizualizacja # 3

Tym razem lewa strona skupia naszą uwagę. Zgromadzeni tam „plażowicze” patrzą przed siebie nie mając za bardzo innego wyjścia. Nad zieloną wielką tablicą znajduje się jeszcze większy banner ze wspomnianym napisem aspekt poznawczy. Słuchają wykładowcy, który opowiada o składzie chemicznym wody, z czasem o strukturze rafy koralowej i wpływie zanieczyszczeń na jej faunę. Na pytanie o możliwość przedostania się na wyspę oddaloną od plaży o kilka kilometrów pada odpowiedź, że jest to praktycznie niemożliwe. Chyba, że... I tu rozpoczyna się wykład o budowie dróg i mostów. Matematyczne wyliczenia kątów padania i sił działających na strukturę mostu niekoniecznie pogłębiają ciekawość wszystkich zebranych. Dużo podanej wiedzy nie przekłada się na działanie grupy.

W powyższym przypadku obecność na plaży nie ma większego znaczenia. Podobnie jak przekazana wiedza, która mimo swej wartości merytorycznej pozostaje w oderwaniu od otaczającej rzeczywistości. Zebrany kapitał ludzki również okazuje się bezużyteczny. Ostatnia wizyta na plaży wprowadzi do istoty adekwatności w dydaktyce.

Wizualizacja # 4

Jeden z plażowiczów z grupy motywacyjno – emocjonalnej podbiega do Ciebie, pewnie pokonując piaszczyste zbocze wydmy. Wręcza kopertę z instrukcją działania oraz gwizdek pożyczony od ratownika. Prosi o zapoznanie się z listem i działanie wedle uznania. Treść jasno określa dalsze losy plażowiczów. Grupa motywacyjno – emocjonalna prosi o danie sygnału do rozpoczęcia rywalizacji z grupą poznawczą, o to, kto pierwszy dostanie się na wyspę. Twoje zadania to:

- 1. Przekazanie grupie poznawczej zaproszenia do rywalizacji z sąsiadami.*
- 2. Danie sygnału do wspólnego startu.*

Pomocne w podjęciu dalszej decyzji okazać się może przeczytanie kolejnego podrozdziału poświęconego szczegółowej analizie sytuacji dydaktycznej.

Czym jest adekwatność w dydaktyce?

Słowo adekwatny oznacza dosłownie „ściśle dopasowanie”, „zgodność z czymś”¹¹. Nazwanie w ten sposób dydaktyki określa jej przeznaczenie. Ma być ona bezpośrednio dopasowana do natury ludzkiej i otaczającej ją rzeczywistości, którą określać mogą następujące desygnaty.

Strona | 22

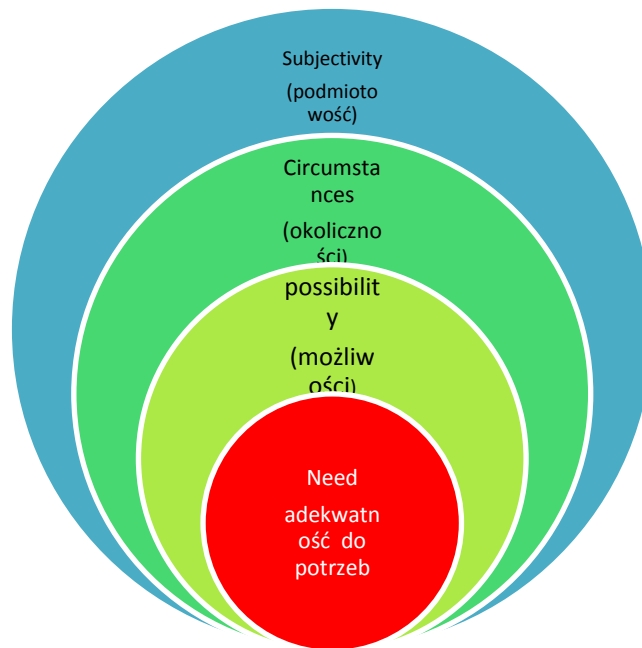
Dydaktyka, która jest **adekwatna, jest dostosowana do potrzeb (need)** ucznia lub grupy. Cel nauczania, kryteria oceny i poziom uzyskanej wiedzy zależą od ucznia. Nauczyciel pracuje nad wzbudzeniem potrzeby posiadania wiedzy u wychowanka. Takie podejście zgodne jest z naturalną tendencją do poszukiwania, odkrywania, kategoryzowania i nazywania poznawanej rzeczywistości u każdego zdrowego człowieka, od najmłodszych lat po starość.

Dydaktyka, która jest **adekwatna, jest dostosowana do możliwości (possibility)** ucznia lub grupy. Zakres treści poznawanej wiedzy zależy od aktualnego i przewidywanego poziomu intelektualnego ucznia, jego zmęczenia, motywacji, jak i okoliczności zewnętrznych. Uczeń nie musi zapamiętywać słów lub przedmiotów, których nie rozumie lub tych, które nie mieszczą się w zakresie jego zainteresowania. Jeśli okoliczności zewnętrzne (miejsce nauki, pomoce dydaktyczne, zachowanie osób trzecich) stanowią barierę w nauce - nie należy jej oczekiwać. Takie podejście zgodne jest z naturalnym u każdego człowieka indywidualnym stylem poznawczym, dominującym obszarem inteligencji wielorakiej oraz osobniczą reakcją organizmu na specyfikę otoczenia i dłuższy wysiłek intelektualny.

Dydaktyka, która jest **adekwatna, jest dostosowana do okoliczności (circumstances)**, w jakich rozwija się uczeń lub grupa. W sytuacji ciągłych i postępujących przemian cywilizacyjnych, związanych z coraz większym dostępem do wiedzy, kształcenie powinno przebiegać w warunkach respektujących najbardziej aktualne zjawiska społeczne. Jest adekwatne do „wyzwań czasu” dyktowanych scenariuszem życia w dobie digitalizacji i globalizacji. Takie podejście zgodne jest z naturalnym dążeniem i zdolnością człowieka do adaptacji do nowych warunków.

Dydaktyka, która jest **adekwatna, jest dostosowana do podmiotowości (subjectivity)** człowieka. Podmiotowość rozumiana jest jako równowaga pomiędzy podkreślaniami przez ucznia własnej niepowtarzalności i indywidualności a okazywaniem respektu wobec grupy. Nauczanie przebiega w warunkach gwarantujących uczniowi zachowanie jego **odrębności** przy jednoczesnym poszerzaniu perspektyw na nawiązywanie intensywnych relacji z otoczeniem. Takie podejście zgodne jest ze społeczną naturą zdrowego psychicznie człowieka, w każdym wieku.

¹¹ Za: <http://portalwiedzy.onet.pl/51789,,,adekwatnosc,haslo.html>



4 Kręgi Adekwatności - czteroczynnikowy model uwarunkowań kształcenia w dydaktyce adekwatnej.

W tak widzianym modelu osiągnięcie celu nauczania **nie jest** najważniejsze. Ma on stać się skutkiem ubocznym, wynikającym z nawiązanych relacji międzyosobowych. Od ich jakości zależy powodzenie dydaktyczne.

Wizualizacja # 5

*Jeśli jeszcze jesteś na wydmie i zamierzasz podjąć decyzję, skorzystaj z poniższej procedury: użyj czerwonego przycisku, tego na powyższym wykresie – „**press the button**”.*

Procedura przygotowawcza „press the button”

I tym sposobem z rozpalonej słońcem plaży przenosimy się do rzeczywistości klasowo – lekcyjnej. Na **drabinie symulacji dydaktycznej**¹², na której szczycie byliśmy w poprzednim rozdziale, schodzimy mniej więcej do połowy, w rzeczywistość dobrze znaną z jak najbardziej realnej praktyki szkolnej. Decyzja „press the button” oznacza skupienie się na aktualnych potrzebach (**need**), tu i teraz. Zobaczmy jednak najpierw, w jakich znajdujemy się warunkach (**circumstances**).

Strona | 24

Wizualizacja # 6

To, co widzialne gołym okiem to względny porządek podyktowany rozmieszczeniem krzeseł i stolików, równo powieszona tablica, ewentualnie rzadziej używany rzutnik multimedialny. Jako wychowawca klasy spoglądasz na znane Ci twarze, te same co zawsze, ewentualnie w nowych odsłonach. Jedni bardziej bladzi niż poprzednio, inni bardziej kolorowi. Młodzi ludzie, z których większość ogranicza swoją kreatywność jedynie do własnego wyglądu. Czas otworzyć czerwony lub niebiski dziennik z napisem klasa 1 „a” i sprawdzić obecność.

Oto widzialna rzeczywistość w przeciętnej klasie. Do nielicznych przypadków należą miejsca, w których ustawienie ławek jest inne niż trzy rzędy równomiernie ustawionych szeregów. Okładka dziennika, mogąca służyć jako klasowy „totem” i przybrać nietypowe barwy i grafiki, to w tych warunkach abstrakcja nie do przyjęcia. Wróćmy do klasy...

Wizualizacja # 7


To, co niewidzialne dla oczu, to gumy do żucia pozostawione pod ławką jako pamiątka poprzednich pokoleń. Fajki pochowane tu i ówdzie w kieszeniach nastolatków i od czasu do czasu pojawiające się niewielkie karteczki przesuwane dyskretnie po krawędzi ławki. To one skrywają niewypowiedzane pragnienia o następującym zabarwieniu:

- pornograficznych (z kim, gdzie i jak)
- kontestacyjnym (gdzie, kiedy, komu)
- charakterologicznym (kto, co, z kim)

Niewidzialne są też chronicznie pojawiające się „melancholie” wyrażane w formie pytań nie tylko przez uczniów ale i czasami nauczycieli. – Kiedy będzie dzwonek? Kiedy będzie piątek? Ciekawe ile lat temu powieszono tą gablotę z informacją o zdrowym odżywianiu się?

W praktyce edukacji nieformalnej spotkałem się wielokrotnie z relacjami uczniów o znacznie bardziej niepokojącym charakterze. Przykłady: nienawiść do nauczyciela, uzależnienie od ściągania, fobia szkolna, bezradność intelektualna, chroniczna nuda, poczucie straty czasu, apatia społeczna, rozczarowanie, defaworyzacja i wiele innych. W celu analizy jednej z przyczyn takich zjawisk musimy zejść na najniższy szczebel

¹² Bolesław Niemirko. Kształcenie szkolne. Podręcznik skutecznej dydaktyki. WAIp. Warszawa 2007. Str. 122



dydaktycznej drabiny symulacyjnej, osiągając poziom zwany **autentyzmem dydaktycznym**¹³.

Autentyzm ten, w opisanym powyżej kontekście, w wielu w całym kraju, to po prostu stan swoistej **bezradności**, zarówno nauczycieli jak i uczniów. Bezradność jako „uczucie” dotyczy przede wszystkim rodzącej się od czasu do czasu naturalnej u ludzi potrzeby zmiany. Jeśli zdecydowałeś się na użycie tego, co nazywamy „**press the button**” oznacza to gest wyzwolenia w sobie potrzeby działania (**need**) i walki z bezradnością. Zobacz jak uruchomiliśmy ten proces w Cross Border Academy.

Strona | 25

¹³ Tamże. Str. 119

Przykład: Practical Case Studies # 1 – „Antyimpuls”

Zobacz załącznik nr 1, znajdujący się na końcu przewodnika, str. 117
To „nasza klasa” w akcji.

Wizualizacja „NA REALU” 1

Strona | 26

Przenieśmy się do biura TCW, swoistej klasy szkolnej, ale bez ławek, bez podręczników i dziennika. Nasz pierwszy „press the button” dotyczył miejsca, którym się znajdowaliśmy. Po kilku tygodniach intensywnych prac „nasza klasa” potrzebowała zmiany. Potrzeba (need) dotyczyła najbardziej prozaicznej sprawy, która jak się później okazało legła u podstaw zmian w przestrzeni miasta.

Potrzeba nr 1. Zauważyłem, że przez kilka kolejnych spotkań nikt z nas nie zwrócił uwagi na:

- leżące pod biurkiem pudełko po pizzy
- przyklejoną do wykładziny gumę
- pusty, szary kawałek ściany, na którym niczego nie było

Poczułem potrzebę zmiany. Szybko się okazało, że nie byłem odosobniony w tym spostrzeżeniu i odczuciu. Oznaczało to, że w zwyczajności pracy z ludźmi miało miejsce „niezwyczajne” zjawisko. Zapytałem sam siebie i zrobił to każdy z osobna, czyli jakby wspólnie: **Czy jest tu coś, co nam nie pasuje?** „Niezwyczajność” polegała nam tym, że każdy miał konkretną odpowiedź, która z niewyjaśnionych wówczas przyczyny nie była do tej pory wypowiedziana.

Następnie, posługując się naszymi metodami pracy w grupie, którym poświęcam osobny fragment podręcznika, zastanawialiśmy się jak nazwać to zwyczajnie „niezwyczajne” zjawisko - nie reagowania na oczywisty problem społeczny, jakim w tej sytuacji było niereagowanie na zespołową „bylejakość”. Po bardzo merytorycznej i poważnej dyskusji w grupach, z pośród kilkunastu propozycji nazwania zjawiska ogólnie znanego w psychologii jako „próżniactwo społeczne”, w drodze głosowania wygrał termin znany dziś jako „**anty-impuls**”.


Ciekawostka nr 2.

Autorstwo i uzasadnienie terminu „anty – impuls” przypada 17 letniej wolontariuszce¹⁴. Losy anty-impulsów można było śledzić w doniesieniach lokalnej prasy, która opisywała antyimpulsy w skali całego miasta, o jakich młodzież poinformowała lokalne władze podczas wystąpień na obradach sesji miejskiej.

To zespołowe doświadczenie uruchomiło fale nazywania różnych zjawisk społecznych „po naszemu”, co towarzyszy nam do dziś. Ten proces nazwaliśmy „**make it yourself.**”

Wniosek dydaktyczny # 1: Impulsem do działania okazało się zdefiniowanie anty-impulsów, które poprzez brak wspólnotowej odpowiedzialności zniechęcają jednostki do działania. Własny pomysł na nazwanie zjawisk powoduje wzrost motywacji wewnętrznej

¹⁴ Chodzi o wolontariuszkę TCW, Karolinę Mulawkę.



ucznia, identyfikacji z problemem i odpowiedzialności za jego zmianę. Ostatecznie wzrasta potrzeba indywidualnego reagowania na te sytuacje, w których współodpowiedzialność ulega rozproszeniu.

Wizualizacja „NA REALU” nr 2

Patrz załącznik nr 2 – Antyimpulsy w Sali Sesyjnej. Str. 117

Strona | 27

Do XVI wiecznej Sali Sesyjnej miejskiego Ratusza, po wcześniejszych ustaleniach z przewodniczącym cieszyńskiej rady, wchodzi dwudziestu młodych ludzi, ubranych w jednakowe koszulki TCW. Na środku stawiają własną mównicę, z której przemawiają do zebranych zwracając uwagę między innymi na anty - impulsy, jakie spotkały ich w przestrzeni obywatelskiej własnego miasta. Spotkanie kończy się zaproszeniem radnych do współpracy nad współtworzeniem Strategii Polityki Młodzieżowej i Spójności Społecznej w Cieszynie na kolejne pięć lat. Młodzież przygotowywała się do tego spotkania przez kilka dni, czego efektem było zebranie wysokich ocen za swoją postawę i kompetencje.

Przykład tworzenia własnej terminologii nazywającej „rzeczy po imieniu” jest dowodem na istnienie związku między dopuszczeniem młodego człowieka do głosu, a jego zaangażowaniem w zmianę. Siłę tak rozumianej korelacji pozostawiamy do zbadania psychologom społecznym.

Powróćmy do rzeczywistości klasowo – lekcyjnej, w tradycyjnym ujęciu. Raz jeszcze zobaczymy to miejsce „zastanej kultury dydaktycznej”, na którą nikt nie ma wpływu – ani uczeń, ani nauczyciel. Może warto zapytać samych siebie o występujące w tej przestrzeni anty-impulsy? Zróbmy raz jeszcze „press the button” – **poczujmy potrzebę zmian.**

Wizualizacja nr 8

Ponownie spotykamy się z klasą 1 „a”, w tradycyjnym szkolnym pomieszczeniu. Zadanie pytania „Czy jest tu coś, co nam nie pasuje?”- jest z góry skazane na porażkę. Niewidzialne myśli krążą nad głowami zebranych. Padają niewypowiedziane odpowiedzi.

- Ty mi nie pasujesz.
- Nic mi tu nie pasuje.
- Ten nauczyciel coś kręci... to musi być podstęp. Wszystko mi pasuje!
- Nie mam pojęcia.

To niestety najbardziej prawdopodobny scenariusz reakcji klasy na tak zadane pytanie w takim miejscu. Do przekonania uczniów i samego siebie do myślenia konstruktywnie krytycznego, w celu poprawy jakości kształcenia, wzajemnych relacji czy motywacji do nauki potrzeba znacznie więcej niż dobrej woli i zaufania. Odstawmy drabinę symulacji dydaktycznej na bok. Do bardziej optymistycznych wizualizacji wrócimy po analizie terminologicznych podstaw dydaktyki adekwatnej i koniecznych do spełnienia warunków nauczania.

Podstawy terminologiczne:

Edukacja nieformalna - odnosi się do każdej świadomie zorganizowanej działalności oświatowej, która odbywa się poza ustalonym systemem kształcenia formalnego, podejmowana czysto samodzielnie czy też w ramach zorganizowanej akcji, umożliwiająca określonej grupie uczestników osiągnięcie założonych celów.¹⁵

Czym jest nauczanie skoncentrowane na wspólnocie osób?

(ang. **Community – Centred Learning, CCL**)¹⁶

Nauczanie skoncentrowane na wspólnocie osób, to budowanie takiej relacji między osobami, która wyzwala naturalne procesy dydaktyczne – komunikację interpersonalną, analizy danych, przewidywanie zjawisk, rozumowanie przyczynowo skutkowe, twórcze myślenie, kombinacje logiczne, zapamiętywanie. Tak widziana „wspólnota dydaktyczna” znosi różnice wiekowe, a także te związane ze statusem społecznym i zawodowym. Każda osoba znajdująca się w interakcji z grupą, w pierwszej kolejności jest „ekspertem własnego życia” (**Expert of own life**¹⁷). Dlatego pierwsza rozwijana kompetencja to znajomość samego siebie, testowana przed publicznością. Metoda ta wykorzystuje naturalne potrzeby zwrócenia na siebie uwagi, wynikające ze zjawiska znanego jako **social attention holding potential (SAHP)**¹⁸. Zdolność skupiania na sobie pozytywnej uwagi jest naturalnym procesem wykorzystywanym przez organizm w sytuacjach doboru partnera, poszukiwania pracy czy innych okoliczności, w których motywacja i wizerunek odgrywa bardzo ważną rolę. Czy wykorzystywanie tego mechanizmu w budowaniu relacji i procesie kształcenia jest adekwatne do potrzeb i możliwości ucznia w każdym wieku? Odpowiadając na tak zadane pytanie konieczne jest odwołanie się do definicji zdrowia psychicznego. Pomoże to również w zdefiniowaniu pojęcia uczenia się i nauczania w omawianym modelu. Według definicji **WHO, zdrowie psychiczne to:** „[...] nie tylko brak zaburzeń psychicznych. Jest to stan dobrego samopoczucia, w którym każda jednostka realizuje swój własny potencjał, może radzić sobie ze stresem w codziennym życiu, może pracować wydajnie i owocnie, oraz jest w stanie przyczynić się do rozwoju swojej społeczności”.¹⁹ Mowa jest między innymi o realizowaniu własnego potencjału (**own potential**) i oddziaływaniu na otoczenie (**community contribution**). Idąc tym tropem dydaktycy adekwatni opracowali definicję uczenia się i nauczania, wykorzystującą powyższe elementy. Uczenie się w modelu CCL to zdobywanie wiedzy na temat natury ludzkiej, poprzez nawiązywanie relacji rówieśniczych i międzypokoleniowych. Jest to wiedza odpowiadająca na pytania kim jestem, jaki mam potencjał i co mogę zrobić dla otoczenia. W tym samym modelu nauczanie to: stwarzanie warunków uczniowi do poznawania samego siebie - **self-discovery**²⁰ i kierowania jego potencjału na działania publiczne (**public activity**). W tak rozumianej relacji człowiek podkreśla swoją podmiotowość poprzez akt (czyn) publiczny.

¹⁵ Za Dr Moniką Staszewicz, Instytut Pedagogiki, Wydział Humanistyczny Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, na stronach: <http://m.bankier.pl/art/1621928/>


¹⁶ Określenie autorskie

¹⁷ Określenie autorskie

¹⁸ David M. Buss, Psychologia ewolucyjna. Wyd 1. GWP. Gdańsk 2003. S. 381 – 382

¹⁹ Źródło: <http://www.who.int/features/qa/62/en/index.html>

²⁰ Określenie autorskie



Poprzez czyny i wyzwania (**challenge**) następuje proces aktualizacji podmiotowości człowieka **human subjectivity updates**²¹.

Ciekawostka 3

Spektakularny i ekstremalny przykład tak rozumianej relacji dydaktycznej stworzył zespół specjalistów, który wspólnie z Felixem Baumgartnerem²² doprowadził do wielkiego skoku ze stratosfery w 2012 roku. Proces przygotowań i nauki przed tym wyczynem przebiegał w wyjątkowo wspólnotowych i międzypokoleniowych warunkach²³.

Strona | 29

Reasumując, model CCL spełnia następujące warunki:

- Jest **zespołem ludzi** uczących się i nauczających.
- Opiera się na **aktualizowaniu podmiotowości** każdego członka zespołu, poprzez akty/ **czyny publiczne**.
- Stwarza warunki dla każdego członka zespołu na **uzewnętrznienie swojego indywiduum**.
- Jest **procesem**.
- Stwarza **kapitał ludzki** rozumiejący i akceptujący zasady **organizacji uczącej się**.

²¹ Określenie autorskie

²² Więcej na: http://pl.wikipedia.org/wiki/Felix_Baumgartner

²³ Więcej na: <http://www.redbullstratos.com/>

„Press the button” – Potrzeba stworzenia warunków dydaktycznych.

W celu spełnienia założeń modelu CCL pojawić się musi potrzeba stworzenia odpowiednich warunków dydaktycznych (**circumstances**). Na ten aspekt dydaktycy adekwatni kładą bardzo duży nacisk. Generalna zasada nazywająca wpływ zagospodarowania przestrzeni na jakość komunikacji i efektywność nauczania nazwana została **proksemiką dydaktyczną**²⁴. Różni się tym od tradycyjnego znaczenia proksemiki, że uzupełniona jest o zasady regulujące relacje między osobami i tym podyktowany klimat komunikacji. Metodocy wyróżnili 4 główne obszary konieczne do spełnienia tych warunków:

1. Equal term²⁵ - Kształcenie w modelu CCL wymaga od wszystkich stron przyjęcia równego statusu oraz partnerskich relacji niezależnie od wieku, relacji rodzinnej, pełnionego zawodu czy prestiżu instytucji.

Obserwacja własna # 1: W tym miejscu myślę, że należy mieć na uwadze wciąż obecny wpływ rodzimej, raczej autorytarnej tradycji pedagogicznej silnie wpływającej na sytuacje wychowawcze, mimo trendów liberalizujących obyczajowość międzypokoleniową. Najbezpieczniejszą formą spełnienia warunku „equal term” jest odnoszenie go do punktów stykowych, nie naruszających poczucia godności starszego pokolenia i vice versa. Zalecałbym unikanie form przechodzenia na „Ty”, jeśli starsza osoba nie zaproponuje takiego układu. Równocześnie przestrzegam osoby starsze o nienadużywanie form pouczająco moralizatorskich. Częstym błędem osób starszych debiutujących w relacji partnerskiej z młodszym pokoleniem jest stosowanie odniesień typu „sentymentalizmu historycznego” jak: „...a za naszych czasów to było lepiej bo...”

2. Common rules - Od zespołu wymaga się ustalenia wspólnych zasad współpracy, łącznie z określeniem zasięgu nieformalnej relacji, tak aby nie nadużyć otwartości i wysiłku, z jakim wiąże się zrównanie statusów. Ustaleniom podlegają również inne zmienne, wpływające na efektywność pracy i jej komfort, jak: przewidywana długość spotkania, możliwość spożywania posiłków, korzystania z telefonu, czasu przerwy czy warunki moderowania spotkania.

Obserwacje własne # 2: Doświadczenie podpowiada, że zezwolenie na dowolne korzystanie z telefonów, dowolne poruszanie się po klasie i generalne przyzwolenie na szeroko rozumianą swobodę zachowania wcale nie spowodowało ogólnego stanu rozprężenia. W naszym przypadku owo przyzwolenie raczej sprzyjało spokojnej i miłej atmosferze, motywując do koncentracji. Zdaję sobie jednak sprawę, że prowadzenie zajęć w tak zarysowanych warunkach może wydawać się nierealne. Mimo wszystko warto spróbować.

3. Self engagement - W kształceniu na zasadach CCL ważnym warunkiem jest samodzielne tworzenie wiedzy przez ucznia i jego zespół. Uczeń kieruje się motywacją wewnętrzną, co wyzwala pełne zaangażowanie i samodzielność w poszukiwaniu problemu. Jego rozwiązywanie to już jednak działanie zespołowe.

²⁴ Określenie autorskie, w oparciu o pierwotne znaczenie proksemiki, jako dziedziny psychologii komunikacji i antropologii.

²⁵ Wszystkie 4 zasady spełnienia warunków dydaktycznych są terminami autorskimi.

Obserwacje własne # 3: W klasycznej czteroczynnikowej teorii rozwoju²⁶, obok uwarunkowań genetycznych, środowiskowych i wychowawczych kluczową rolę odgrywa aktywność własna wychowanka (ucznia). Dla nas ten ostatni czynnik odegrał rolę najważniejszą. Doświadczenie pracy w TCW uświadomiło mi występowanie silnej zależności między oddaniem możliwie pełnej inicjatywy uczniowi a efektywności w tworzeniu i przetwarzaniu nowej wiedzy.

4. Room Set Up - Model CCL przewiduje respektowanie zasad **proksemiki dydaktycznej**, rozumianej jako zarządzanie przestrzenią klasy, studia, sali warsztatowej tak aby zminimalizować bariery komunikacyjne i stworzyć przestrzeń dla kontaktu wzrokowego, równego dostępu do materiałów dydaktycznych i swobodnego poruszania się. Z drugiej strony poprzez odpowiednie zarządzanie stylistyką sali możemy również wpływać na zwiększenie koncentracji uwagi na prowadzącym, zmniejszaniem lub zwiększaniem interpersonalnego poczucia dystansu.

Obserwacje własne # 4: Stosowanie się do tej zasady wielokrotnie uświadomiło nam jak bezcenne jest przygotowanie pomieszczenia odpowiednio wcześniej. Okoliczności wynikające ze sposobu ustawienia krzeseł, biurek, mównicy, tablic czy flipchartów, jak i odpowiednie zarządzanie dostępem światła do pomieszczenia, bezpośrednio warunkują poziom aktywności uczniów. Dlatego odniosę się do powszechnie opisanego w literaturze przedmiotu²⁷ stylistyki ustawień sali (room set-up styles), dodając przy tym trzy nasze autorskie kombinacje (*snake, interview, debating*).

Wizualizacja # 9

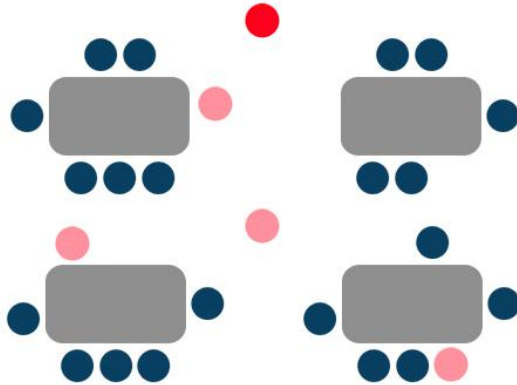
Znajdujemy się na korytarzu tuż przed lekko uchylonymi drzwiami, zza których dochodzi chłodny powiew kompletnie pustego pomieszczenia. Naszym zadaniem będzie zagospodarowanie sali w taki sposób, aby spełnić mogła następujące zadanie dydaktyczne: przeprowadzenie zajęć z matematyki i z historii. W celu dostosowania określonej stylistyki sięgamy najpierw do zaleceń dydaktyki adekwatnej.

²⁶ Zofia Paśniewska – Kuć. Humanistyczna Terapia Rozwojowa. Dispicio. Józefów 2010. Str. 27

²⁷ Filipe Carrera. Communicate 2.0. The Art. Of Communicating in the 21 Century. Silabo. Lisboa. 2012. Str. 76 – 85. Mariola Łaguna. Szkolenia. Jak je prowadzić. GWP. Gdańsk 2008. Str.227

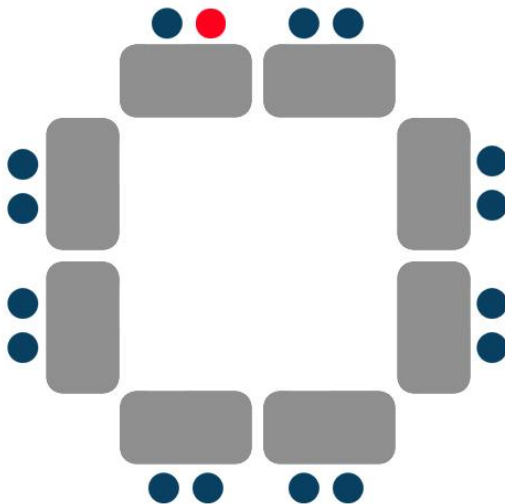
Room Set Up Styles Stylistyka dynamiczna

Banquet/ stoliki



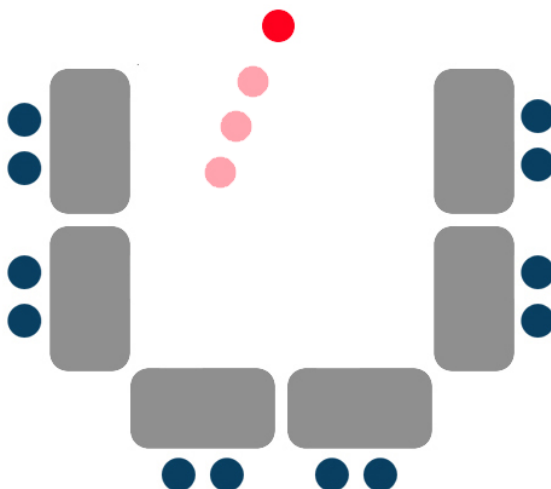
Coraz bardziej popularna forma spotykana najczęściej na szkoleniach biznesowych i w szkołach z mniejszą ilością uczniów. Usytuowanie słuchaczy wokół stolików wywala interakcje, poprzez nawiązywany kontakt wzorkowy i zespołowy charakter pracy. W zależności od rozstawienia stolików możliwy staje się podział społeczności klasowej na grupy zadaniowe, pracujące niezależnie nad różnymi tematami. Pozycja prowadzącego pozostaje niezależna i otwarta. Pozwala mu to na swobodne poruszanie się i bieżące konsultowanie zadań. Stylistyka ta wymaga stosowania metod aktywizujących.

Meeting/ Square

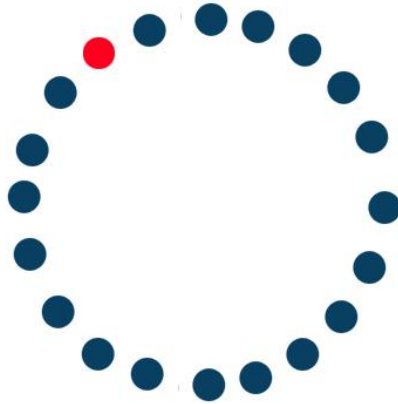


Model łączący w sobie zarówno elementy statyczne jak i dynamiczne. Jego głównym atrybutem jest stworzenie okoliczności sprzyjających formalnemu podejściu do tematu z zachowaniem przestrzeni dla spontanicznej interakcji z słuchaczem. Zadanie prowadzącego ograniczone jest do przedstawienia tematu i pozostawienia go do dyspozycji grupy. Sprawdza się w tematyce wymagającej od uczniów znajomości tematu, motywując ich do poważnego nastawienia.

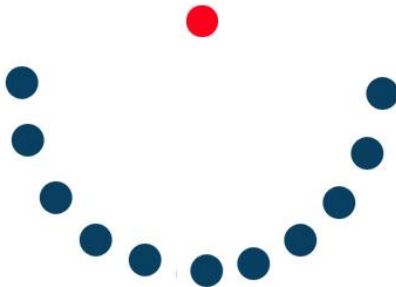
U – Shape



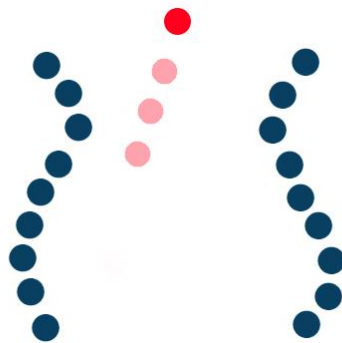
Forma, która skutecznie zastępuje model klasowo lekcyjny (classroom). Przy niedużej ingerencji, w zmianie ustawienia stolików i krzeseł, uzyskujemy mniej formalny i bardziej interaktywny charakter spotkania. Jednocześnie pozycja prowadzącego pozostaje w centrum, co pozwala mu na zmniejszenie dystansu do uczniów, którzy nawiązują przy tym wzajemny kontakt wzorkowy.

Circle

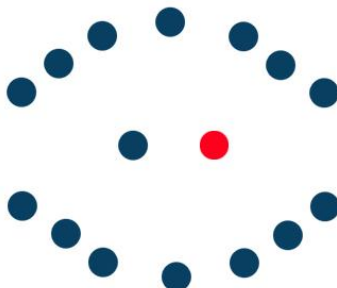
Model niezwykle skuteczny przy rozwiązywaniu problemów natury interpersonalnej lub światopoglądowej, które mimo dużej wartości dydaktycznej często nie są poruszane. Pozycja prowadzącego sprowadza się do zrównanego statusu z uczniami, wyzwalając większe zaufanie i otwartość grupy. Skuteczność tej stylistyki zależna jest od warsztatu dydaktycznego nauczyciela i umiejętności interpersonalnych.

Semi Circle

Bardzo dobre rozwiązanie w sytuacji, w której konieczne jest połączenie nauczania pamięciowego z formą zespołowej pogadanki z prowadzącym. Centralna rola nauczyciela mimo wszystko inspiruje do interakcji. Podobnie jak w modelu wyżej, w tych warunkach liczy się stosowne przygotowanie dydaktyczne nauczyciela.

Snake

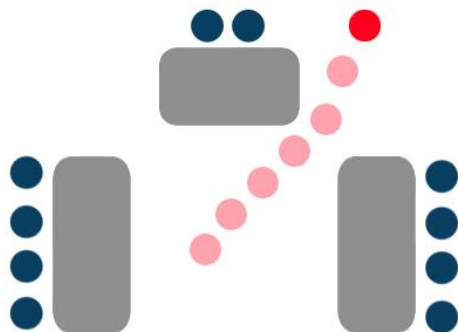
Innowacyjny model stosowany przy użyciu metody wykładu łączonego z pogadanką. Falista struktura lateralnie ustawionych krzeseł powoduje otwartą przestrzeń dla prowadzącego. Jednocześnie pozwalając mu na nawiązywanie dialogu ze wszystkimi uczniami, niezależnie od zajętego przez nich miejsca. Wymaganiem mogącym ograniczać zastosowanie tej stylistyki jest wielkość sali wykładowej.

Interview

Model inspirowany debatami telewizyjnymi, dopuszczającymi aktywność zgromadzonej wokół rozmówców publiczności. Bardzo dobry pomysł na zaktywizowanie uczniów pozostających w stałym napięciu dydaktycznym, uzyskanym poprzez dynamikę rozmowy z nauczycielem, przyjmującym rolę dziennikarza.



Debating



Standing



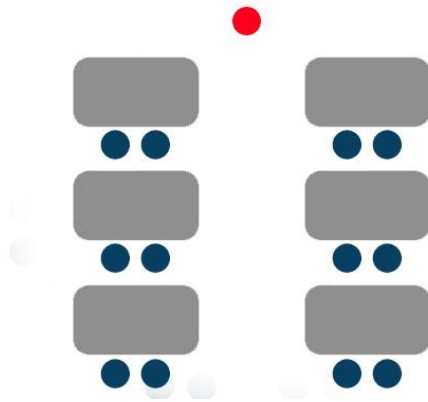
Styl zaczerpnięty z tradycji debat oksfordzkich wymaga zastosowania technik retorycznych, przygotowanych wcześniej przez uczniów. Forma bardzo skuteczna przy wprowadzaniu wiedzy pozwalającej na wyprowadzanie różnych wniosków, nie zawsze zgodnych ze sobą.

Strona | 34

Przeniesienie form szkolenia z tradycji treningów sportowych do rzeczywistości szkolnej może wydawać się trudne. Warto jednak zastosować taki układ wszędzie tam, gdzie liczy się czas i szybkość zastosowania nowej wiedzy w praktyce. Od prowadzącego wymaga to jednak dużych kompetencji społecznych i liderskich.

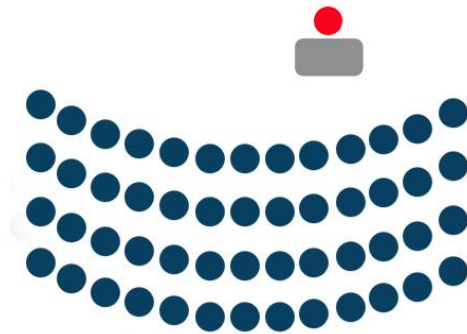
Room Set Up Styles Stylistyka statyczna

Classroom



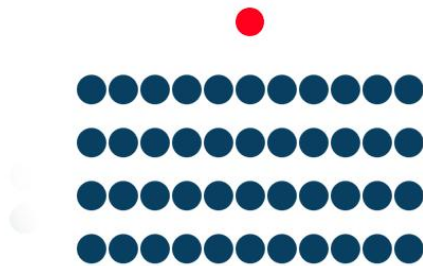
To najbardziej popularne ustawienie sali, zdecydowanie dominujące w kulturze dydaktycznej w Polsce. Stawia prowadzącego w centrum uwagi oraz dystansuje go od słuchaczy na formalną odległość. Ta stylistyka skutecznie blokuje zespołowość pracy czyli aspekt integrujący społeczność uczących się. Sprawdza się w warunkach presji czasowej i braku konieczności stosowania metod aktywizujących. Minimalizuje przy tym zjawisko kontaktu wzrokowego i komunikacji interpersonalnej, pozostawiając słuchaczy w zachowawczej bierności.

Auditorium



Stałe ustawienie krzeseł jak i pozycja prowadzącego mogą skutkować wrażeniem niedostępności, blokując tym samym chęć interakcji z nim. Aktywność nauczyciela jest przy tym ograniczona do rozmiarów podium. Warunki te gwarantują jednak dotarcie do masowego odbiorcy i mają swe uzasadnienie w kształceniu akademickim. Podobnie jak w modelu classroom, redukcja aktywności słuchaczy poprzez brak interakcji skutkuje dużym poziomem bierności grupy.

Theater



Kolejna odmiana statycznej stylistyki sali, redukującej tym samym rolę uczniów do biernych słuchaczy. Przydatne w zajęciach opierających się na toku podającym, apelach, szkolnych uroczystościach okolicznościowych. Organizacja wykładu szkoleniowego w tak pomyślanym ustawieni ma swoje uzasadnienie. Z drugiej strony utrudnia prowadzącemu utrzymanie koncentracji z osobami znajdującymi się w tylnej części sali.

Powyższe schematy stylistyki sali podzielone zostały na **układy statyczne i dynamiczne**²⁸. Te pierwsze zawdzięczają swą nazwę bierności, jaką przyjmują słuchacze (uczniowie) względem prowadzącego oraz podawanego gotowego materiału. Nie jest to bierność całkowita, gdyż przez jakiś czas uczeń ma szansę koncentrować się na temacie spotkania. Niemniej jednak w stylistyce statycznej uczeń nie ma warunków do aktywności werbalnej i jej dzielenia z grupą, co niemal zawsze ma miejsce w strukturach dynamicznych. Poprzez kontakt wzrokowy i swobodę ruchów, jak i swoistą autonomię małych grup, wyzwala się **motywacja wewnętrzna** do zwrócenia uwagi na własne zdanie i punkt widzenia. Dydaktycy adekwatni wskazują tym samym na adekwatność

²⁸ Określenie autorskie

tych okoliczności do okresu rozwojowego nastolatków i ich nieco starszych znajomych z uczelni wyższych. Wspólne działanie – to jest klucz do nauki. Wróćmy do sali, gdzie rozpoczynają się zajęcia z matematyki.

Wizualizacja# 10 „Życiowa Matma”

Zdecydowałaś się na stylistykę typu „meeting”, która w drugiej części zajęć przejdzie w ustawienie typu „Banquet”. Początkowy, bardziej formalny i korporacyjny charakter spotkania, tworzy warunki do przekazania klasie informacji o bardzo poważnym zadaniu. Chodzi o wyprowadzenie wzoru nazwanego literą alfabetu “x...” opisującego wpływ liczby nieobecności uczniów w danym miesiącu na średnią ocen przez nich uzyskiwanych. Klasa w skupieniu nad własnym losem, wysłuchuje instrukcji nauczyciela. Motywacją dla uczniów podzielonych na podzespoły i usytuowanych jest fakt, że mogą stworzyć swój własny wzór opisujący określoną zależność, a wnioski wyciągnięte z lekcji będą dla nich odkrywcze. Czyli obliczą wpływ średniej nieobecności na ich średnią ocen. Podobnym zabiegom można poddać zależność między uwagami a uzyskiwanymi stopniami.

W tego typu zadaniach nie chodzi oczywiście tylko o wynik, ale raczej o to, co dzieje się w toku jego wspólnego opracowywania. Jednocześnie nauczyciel, powierzając zadanie, które może przekraczać kompetencje niektórych uczniów, stwarza im warunki do równego zaangażowania się w proces tworzenia czegoś nowego. Taki „życiowy” kontakt z matematyką nawet jeśli nie przyniesie natychmiastowej zmiany wzbudza pozytywne nastawienie do przedmiotu. A to jest fundament jakiegokolwiek dalszej skutecznej nauki. Przykładów „życiowego” podejścia do tego przedmiotu może być znacznie więcej i warto poświęcić na ich wyszukanie osobną lekcję.

Wizualizacja # 11 „Moja skomplikowana historia”

Rozpoczynają się zajęcia z historii. Zaczynasz od układu „standing”. Sam fakt zgromadzenia wszystkich wokół siebie i trenerski, dynamiczny ton narracji wprowadza uczniów w oczekiwanie... Chodzi o skomplikowaną historię wojennych losów Polski. Jest mało czasu, a scenariusz lekcji dyktują najważniejsze fakty historyczne tego okresu.
– Gdyby nie zmiana granic Polski w 1945 roku, nie było by nas dzisiaj w tej klasie. Wybrzmiewa kontrowersyjna teza, którą nauczyciel proponuje rozstrzygnąć na kolejnej lekcji, która odbędzie się w stylistyce „debating”- uczniowie będą podważać lub bronić tezy podczas debaty. Tymczasem wracają do ławek w układzie class room, aby zdobyć niezbędne dane to przeprowadzenia rywalizacji w debacie.

Lekcje z gotowymi scenariuszami, które „napisało życie”, jak historia czy język polski, to wdzięczny temat dla pracy grupowej. Rozważanie różnych alternatywnych scenariuszy, kierowanych wyobraźnią młodych ludzi i ich nauczyciela, wzbudza ciekawość prawdy i poszerza świadomość ile faktów należy brać pod uwagę, aby móc ją ostatecznie i obiektywnie poznać.

Wracając do prac zespołu tworzącego Transgraniczne Centrum Wolontariatu i Wsparcia Imprez warto prześledzić jak przy wykorzystaniu układu „U-Shape” stworzono model zarządzania własnymi pomysłami.

Practical Case Studies # 2 – Design thinking

Patrz załącznik nr 3 – Myśli poukładane, str. 118

Przy wykorzystaniu modelu Community Centered Learning CCL, mogliśmy rozpocząć wspólne prace nad metodyką dalszych działań. W pierwszej kolejności chodziło o stworzenie metody „sposobu” pracy, który gwarantowałby „niekolizyjne” porozumiewanie się w grupie. Oparliśmy nasze wnioskowanie na znanych metodach heurystycznych²⁹, których flagową techniką jest „burza mózgów.” Pierwsze szkolenia dotyczyły zastanowienia się nad własnym „zastanawianiem się”. Ze względu na sprawdzoną metodę autorskiego nazewnictwa wspomnianego wcześniej jako „make it yourself”, w toku kilkugodzinnych sesji, powstał model opisujący procesy myślowe w następującej, autorskiej konfiguracji:

Strona | 37



myśli pogniecione

Wolne, niczym nieskrepowane wyrażenia, spontanicznie lokowane w gronie innych propozycji, z zachowaniem zasady "no killing".

Forma zapisu myśli dowolna w treści i formie, z wykorzystaniem flipchartu lub tablicy.



myśli doprasowane

Kategoryzacja myśli poprzez próbę dopasowania pomysłu, z zachowaniem zasady "no mercy" do następujących kryteriów

1. Efektowności
2. Trafności
3. Czytelności



myśli poukładane

Ułożenie myśli w sposób krótki, jasny, dający się "zapakować" w jedną spójną, atrakcyjną całość, z zachowaniem zasady "no comments"

Tak rozumiana kontrola nad własnym pomysłem, propozycją, refleksją daje podstawy do zarządzania potencjałem intelektualnym całej grupy. Staje się on uchwytany na każdym etapie rozwoju. Nazwaliśmy to również przechodzeniem z myślenia spontanicznego, przez analityczne do projektowego, czego ogólnym wyrażeniem, spotykanym również w literaturze jest „**design thinking**”³⁰.

Ciekawostka 4 Procedury projektowania przedmiotów (wzornictwo i design) są coraz częściej wykorzystywane w prowadzeniu zespołu i budowaniu strategii (leadership)³¹ oraz we wdrażaniu innowacji w przestrzeni publicznej³². Zastosowanie tych metod debiutuje również w edukacji.³³

Kluczowe dla „bezkolizyjności” wspólnych prac okazało się respektowanie następujących zasad odnoszących się do kolejnych etapów myślenia:

²⁹ Opisane w literaturze również jako metody poszukujące i problemowe. Za: Bolesław Niemirko.

Kształcenie szkolne. Podręcznik skutecznej dydaktyki. WAIIP. Warszawa 2007. Str. 206

³⁰ Termin zapożyczony i zaadaptowany na potrzeby własne. Definicja na podstawie artykułu Tima Brown’a: “Design thinking can be described as a discipline that uses the designer’s sensibility and methods to match people’s needs with what is technologically feasible and what a viable business strategy can convert into customer value and market opportunity”. W: <http://designthinking.ideo.com/?p=49>

³¹ Thomas Lockwood, Thomas Walton. Building Design Strategy. Allworth Press. New York 2008. Str. 119

³² Emily Thomas. Innovation by design in public services. The Guardian. London 2008.

³³ Warto zobaczyć na stronach: <http://www.designthinkingforeducators.com/>

1. No killing – to zasada nie „zabijania” pomysłów i propozycji padających z sali. Chodzi nie tylko o respektowanie czyjegoś zdania, ale również formy jego wyrażania. Zasada ta stosuje się tylko i wyłącznie do etapu pierwszego, czyli – **Myśli Pogniecionych**. **Pomoce dydaktyczne # 1** przydatne na tym etapie to:

a. **Flipchart**

b. **System stick & go**³⁴ – czyli zapisywanie pomysłów na małych karteczkach samoprzylepnych i zawieszanie ich w dowolnie wybranym przez grupę miejscu.

2. No mercy – to zasada bezwarunkowego dostosowania pomysłu do trzech obranych kryteriów: *efektywności, trafności i czytelności pomysłu*. Na tym etapie – **myśli doprasowanych** - odpadają wszystkie propozycje, które nie spełniają w/w kryteriów. Oczywiście ocena należy do subiektywnych interpretacji poszczególnych osób składających się na grupę. Dlatego warto na tym poziomie korzystać z następujących narzędzi i pomocy dydaktycznych:

a. **Kworum** - Wybór drogą głosowania - większością głosów

b. **Sniper Shot** – Zastosowanie oceny pomysłu na skali numerycznej, rozciągniętej na wzorze przypominających celownik snajperski lub znaczek „mercedesa”. Wówczas na jego krawędziach rozchodzących się promieniście od wspólnego środka zaznaczamy ocenę dla trzech wspomnianych kryteriów. Odpadają najłabsze pomysły.

3. No comments – to zasada obowiązująca w ostatnim etapie – myśli poukładanych - legitymująca wybrany pomysł, zabezpieczając go przed zmianami i zjawiskiem „przemęczenia materiału”. Uszanowanie wyboru grupy to bardzo ważna zasada z punktu widzenia biegnącego czasu.

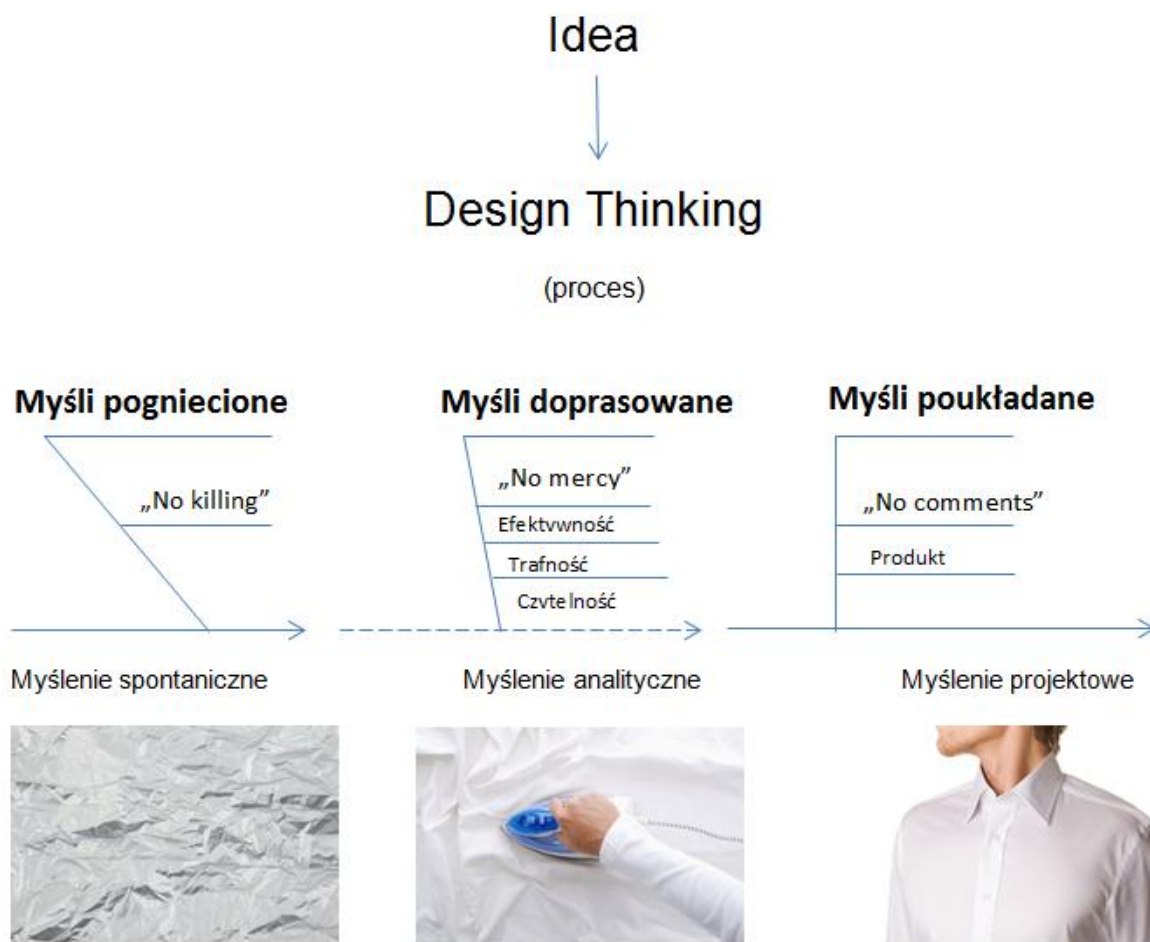
Obserwacje własne: Z czasem zwróciłem uwagę, że niektórzy wolontariusze samodzielnie zaczęli „przepuszczać” własne pomysły przez system myśli pogniecionych – doprasowanych, dochodząc do poukładanych. Stało się to swoistym *modus operandi* wszelkich działań, niekoniecznie związanych tylko z poszukiwaniem kreatywnych rozwiązań. Polecając Czytelnikom ten schemat sugerowałbym jednak wymyślenie łatwiejszych do zapamiętania i wypowiedzenia nazw dla poszczególnych etapów konstruowania myśli. Zdarzały się przypadki zamiennego stosowania nazewnictwa lub jego „przekręcania”.

Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia # 2 (Patrz galeria strona ...) Ciekawym rozwiązaniem pozwalającym w prosty i atrakcyjny sposób wyobrazić sobie strukturę własnej myśli lub przestrzeni po której myśl przebiega, okazało się zwyczajne pogniecenie kartki. Po jej rozprostowaniu krawędzie powodujące różnokształtne zagłębienia i nieregularne perforacje stworzyły doskonałą topografię przed nałożeniem na nią dalszej kreacji. Ćwiczenie to stanowi bardzo dobrą formę „rozgrzewki umysłowej”, którą można zastosować na początku zajęć. **Przykład:**

- *Zaznaczcie na pogniezionej kartce drogę, jaką przeszły wasze myśli, w ostatnich 30 minutach, zanim weszliście do sali. Stwórzcie legendę, w której zaznaczycie przystanki, strome zakręty i inne oznaczenie wskazujące na dynamikę myślenia.*

³⁴ Termin autorski

Graficzne przedstawienie procesu zarządzania pomysłem „Design Thinking”.



Źródła zdjęć: ogólnodostępne zasoby internetowe.

Wniosek dydaktyczny # 2: Wspólne stworzenie procesu zarządzania własnymi pomysłami, jak i nadanie mu określonych standardów komunikacyjnych, okazało się bardzo pomocnym zabiegiem nie tylko dla sprawnego działania intelektualnego, ale i integracji zespołu. Okazało się również, że uczniowie mają potrzebę klarownego i usystematyzowanego myślenia jak i dojrzałość do jego respektowania. Zastosowanie tak pomyślanej metody zarządzania jakością myślenia można przy tym zastosować do wielu innych dziedzin nauki, w tym nauczania tradycyjnych przedmiotów szkolnych.

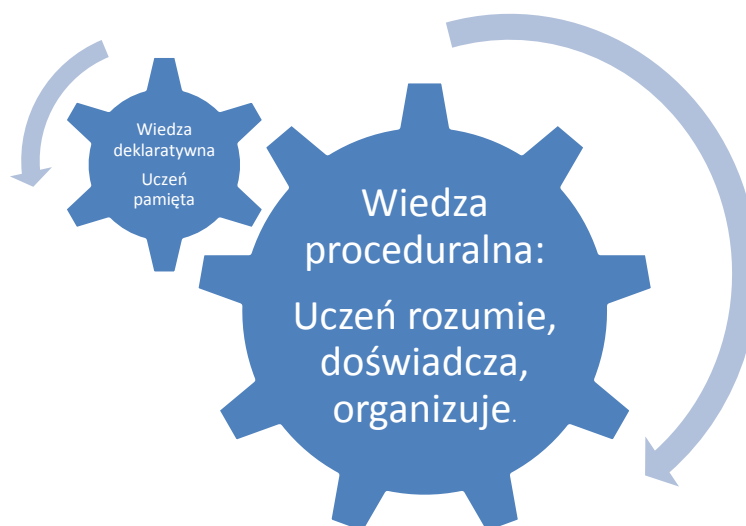
Obserwacje własne # 5: Zwróciłem uwagę, że w początkowej fazie tworzenia modelu uczniowie i ich liderzy mieli poważne problemy w płynnym przejściu z myślenia i komunikacji pozbawionej standardów do ich usystematyzowanego odpowiednika. Wydaje mi się, że zjawisko to związane jest z dominacją toku podającego i koncentracji na nauczycielu, co ma miejsce w tradycyjnej dydaktyce szkolnej. Młodzież jest „zalewana” gotowymi porcjami wiedzy, w sposób i w formie, na którą nie ma żadnego wpływu. Dla zdecydowanej większości wolontariuszy wprowadzenie jakości i procedur we własnym myśleniu okazało się absolutną nowością, mimo, że jest to naturalny i funkcjonalny mechanizm umysłowy każdego zdrowego człowieka.

Struktura wiedzy w dydaktyce adekwatnej

Jaka jest struktura wiedzy w modelu dydaktyki adekwatnej? Na przykładzie Transgranicznego Centrum Wolontariatu i Wsparcia Imprez widać jak wiedza teoretyczna kształtuje się poprzez praktyczne działanie „**learning by doing**”³⁵. Podłożem dla tak rozumianej zależności teorii z praktyką jest poszukiwanie nowych dziedzin działania i poznania. Znaczenie łatwiej jest pracować nad budowaniem wiedzy w warunkach „odkrywczych” niż narzucanych. Stąd, opisany wcześniej, konieczny czynnik zaistnienia potrzeby działania, nazwany „press the button”.

Strona | 40

Zaangażowanie każdego członka zespołu CCL dotyczy nabycia zarówno **wiedzy deklaratywnej**³⁶, odpowiadającej na pytanie „co?”, jak i **wiedzy proceduralnej** związanej z pytaniami „jak?”, „dlaczego?”. Między tymi dwoma potencjałami wiedzy w omawianym modelu występuje znaczna dysproporcja na korzyść wiedzy proceduralnej.



Graficzne przedstawienie relacji wiedzy teoretycznej do jej praktycznego odpowiednika.

Dzieląc tak opisaną wiedzę na dalsze kategorie, natrafimy w dydaktyce adekwatnej na cztery wymiary opanowywania nowych umiejętności. Uczeń pamięta (wiedza deklaratywna), uczeń rozumie, doświadcza, organizuje (wiedza proceduralna). Adekwatnie do tego podziału przypisana jest struktura i funkcje treści kształcenia, występujące w TCW. Warto podkreślić, że cztery wyżej opisane moduły, jak i treści kształcenia, są wynikiem prac grupowych młodzieży i ich liderów. Każda opisana kompetencja wynika ze zgłoszonej potrzeby poznawczej (**need**), realizując zasadę opisanego wcześniej czteroczynnikowego modelu adekwatności kształcenia do: potrzeb – możliwości – okoliczności – podmiotowości. Spełniając przy tym zasady „desing thinking”, organizacji warunków pracy „room set up” i innych cech modelu CCL wpływających na efektywność uczenia, powstał program nauczania Cross Border Academy.

³⁵ Termin zapożyczony z nauk ekonomicznych, więcej na: [http://en.wikipedia.org/wiki/Learning-by-doing_\(economics\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Learning-by-doing_(economics))

³⁶ W oparciu o: Bolesław Niemirko. Kształcenie szkolne. Podręcznik skutecznej dydaktyki. WAiP. Warszawa 2007. Str. 31

Przykład: Practical Case Studies # 3 – „Cross Border Academy i Handbook”

Patrz załącznik nr 4 – Cross Border Academy. Str. 118

Model CCL pozwolił nam z czasem stworzyć szczegółowy **program nauczania**, niezbędny do dalszych efektywnych działań w terenie. Praktyka aktywności w przestrzeni publicznej wpłynęła na duży wzrost potrzeby (**need**) pozyskania umiejętności praktycznych i podstaw teoretycznych z zakresu organizacji imprez i z nimi związanych wystąpień publicznych. Treści kształcenia opracowywaliśmy wspólnie na podstawie procesu „design thinking”, opierając się przy tym na zasadzie dominacji wiedzy proceduralnej (praktycznej) nad deklaratywną (teoretyczną). Co więcej, z racji ilości powstającej na bieżąco wiedzy, zaistniała kolejna potrzeba nadania pewnej nieformalnej struktury „instytucjonalizującej” nasze dalsze działania. Tak powstała transgraniczna akademia znana jako **Cross Border Academy**. Poniżej znajduje się tabelaryczne zestawienie treści kształcenia w programie akademii.

Strona | 41

Uczeń pamięta:	Uczeń rozumie:	Uczeń doświadczył:	Uczeń zorganizował:
1. Jakie rodzaje imprez występują w przestrzeni publicznej.	1. Znaczenie relacji formalnych i nieformalnych w organizacji imprez w przestrzeni publicznej.	1. Wystąpienia publicznego w przestrzeni miasta (szkoły, uniwersytetu, sali sesyjnej).	1. Akcje „musi być piona” w swojej szkole.
2. Jakie służby publiczne trzeba poinformować o organizacji imprezy.	2. Znaczenie współpracy ze szkołą, rówieśnikami, rodzicami i mediami.	2. Przeprowadzenia 10 minutowego wykładu.	2. Autorski event w dowolnej formie.
3. Jakie są etapy tworzenia regulaminu imprezy.	3. Znaczenie relacji koleżeńskich i zaufania społecznego.	3. Przeprowadzenia 45 minutowego warsztatu.	3. Miejsce pracy w dużej imprezie rangi masowej.
4. Jakie niezbędne umowy i dokumenty należy sporządzić przed i po imprezie.	4. Znaczenie szkolenia się w zarządzaniu i wystąpieniach publicznych.	4. Uczestnictwa w debacie oxfordzkiej w przestrzeni publicznej.	4. Pomoc w <u>event</u> ie innego ucznia.
5. Jakie są etapy prezentacji i wykładu szkoleniowego.	5. Znaczenie sukcesów i porażek.	5. Przełamania swoich barier.	
6. Jakie są główne zasady komunikacji interpersonalnej.	6. Znaczenie wprowadzania pozytywnych zmian w swoim otoczeniu.	6. Radzenia sobie ze stresem.	
7. Jakie są bariery w komunikacji interpersonalnej.		7. Wystąpienia publicznego.	
8. Jakie są główne terminy komunikacji społecznej.		8. Poznania nowych ludzi – nowych sytuacji.	
		9. Sukcesu i porażki.	
		10. Odpowiedzialności za zespół.	
		11. Konfrontacji z problemem.	
		12. Odkrycia nowych kompetencji.	
		13. Sprawdzenia się.	

Tabelaryczne zestawienie programu nauczania w Cross Border Academy.

Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia # 3 (Patrz galeria, strona 119) Jednym z narzędzi, które zdecydowanie usprawniło działania terenowe wolontariuszy było stworzenie **handbooków**³⁷, czyli identyfikatora średniego formatu, który zawierał w sobie oprócz fotografii dane metryczkowe: typu imię i nazwisko, szkołę, funkcje, strukturę zarządu i komunikacji oraz niezbędne numery telefonów. Handbook swoją nazwę zawdzięczał

³⁷ Termin zapożyczony z języka angielskiego i zaadaptowany do potrzeb autorskich.

jednak szczegółowemu schematowi zadań przypisanych wolontariuszowi z detalicznym rozpisaniem godzin, dat i miejsca przeznaczenia. Ten kieszonkowy schemat działania zyskał również swoją biurową odmianę, nazwaną **megaboard**. Jest to duży format kalendarza naniesiony na jedną ze ścian biura (Patrz galeria strona ...), w którym za pomocą systemu „**stick & go**”³⁸ nanoszono na bieżąco powstające informacje i zadania.

Tworzenie schematów, konspektów i kalendarzy działania nie jest niczym nowym w praktyce nauczania zarówno formalnego jak i nieformalnego. Czym innym jednak jest tworzenie go przez samych uczniów zgodnie z zasadą „**make it your self**”. Praktyka Cross Border Academy pokazała, że przy zastosowaniu modelu CCL i jego standardów nastolatki osiągają imponującą zdolność szczegółowego myślenia i dochodzenia do istoty rzeczy.

Ciekawostka # 5

Tworzenie wiedzy i uczenie się w oparciu o aktywność własną uczniów znane jest w teorii pedagogicznej jako **konstruktywistyczna teoria poznania**³⁹. Zakłada ona, że uczeń samodzielnie tworzy nową konstrukcję wiedzy, najczęściej dobudowując ją do już istniejącego doświadczenia. W Polsce to podejście nie jest popularyzowane mimo, iż jednym z jego promotorów był Janusz Korczak. Obecnie znajduje ona szerokie zastosowanie w zarządzaniu jakością i szeroko rozumianym biznesie. Zobaczmy czy na gruncie klasowo-lekcyjnym konstruktywizm nauczania jest możliwy do zastosowania.

Wizualizacja # 12

*Tym razem stoisz przed zadaniem przeprowadzenia zajęć z biologii. Zaczynasz od zapisania na tablicy nowej maksy: „Wszystko co wiemy, stworzymy sami”. Uczniowie przyzwyczajeni do zapisywania w zeszytach wszystkiego co zobaczą i usłyszą, niepewnie dopytują czy aby na pewno taki jest temat lekcji... Dzieliąc klasę na podgrupy, w dynamicznej stylistyce typu „banquet, podajesz instrukcję zadania: „...opisz proces, nazwij fakty i wytłumacz mechanizm przyczynowo – skutkowy klonowania człowieka”. Zadanie nie jest łatwe, tym bardziej, że to dopiero pierwsza lekcja wprowadzająca do działu genetyki. Tymczasem uzupełniając instrukcję, prosisz uczniów o stworzenie modeli **absolutnie autorskich**. Po prezentacji wyników przez poszczególne grupy, kontynuujesz zajęcia w formie wykładu pogadanki, nazywając wymyślone przez uczniów terminy ich naukowymi odpowiednikami. Wartością dodaną, która może pojawić się w refleksji uczniów wzbogacając ich wiedzę, jest etyczna wątpliwość jaka rodzi się z faktu klonowania. Kolejny temat do dyskusji.*

Podobnie jak w poprzednich wizualizacjach, w tej również liczy się przede wszystkim zwrócenie uwagi na proces rozumowania ucznia, a nie tylko egzekwowania nabywanej wiedzy. Nanosząc poprawki na stworzone uczniowskie modele wiedzy, nauczyciel uzyskuje **efekt podwójnego kodowania**⁴⁰ informacji poprzez wykorzystanie naturalnej funkcji umysłu, jaką jest porównywanie i kojarzenie. Taki proces nauczania, kiedy nauczyciel redefiniuje autorskie modele uczniów nazwany jest w modelu dydaktyki adekwatnej **odwróconym konstruktywizmem (reversed constructivism)**⁴¹.

³⁸ Termin autorski.

³⁹ Geoff Petty. Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki i techniki. GWP. Sopot 2010. Str. 14

⁴⁰ Jeden z etapów w procesie zapamiętywania. Za: Philip G. Zimbardo. Psychologia i Życie. PWN Str. 357

⁴¹ Termin autorski

Podstawy terminologiczne nr 2. Dydaktyka, metodyka, techniki i narzędzia modelu CCL

Na tym etapie niniejszego przewodnika warto ponownie przeanalizować definicje poszczególnych terminów. Wynika to z zasady narastającej trudności i zaawansowania z jakimi w tej części zmierzy się Czytelnik.

Strona | 43

Dotychczasowa narracja przewodnika, oparta w wielu miejscach o język potoczny z wykorzystaniem realnych i symulowanych przypadków, zostanie zachowana. Z drugiej strony nie może pozostać w oderwaniu od klasycznego i uznanego języka dydaktyki, którą przypisuje się dziedzinom **pedagogiki** (kształcenie dzieci i młodzieży) oraz **andragogiki** (kształcenie dorosłych).

Nauka opisująca nauczanie i uczenie się, jak i zarządzanie procesem kształcenia, to **dydaktyka ogólna**, która w wersji zredukowanej do konkretnego przedmiotu lub grupy przedmiotów nosi nazwę dydaktyki szczegółowej lub **metodyki nauczania**. W tą ostatnią wpisuje się dydaktyka adekwatna, która aktualnie pozostaje **koncepcją**⁴² do zastosowania w edukacji nieformalnej. W jej ramach odbywa się **kształcenie nieformalne** wynikające z interakcji nauczyciela i jego ucznia w procesie: uczenia się i nauczania.

Ta relacja wpływa na dwie składowe: **aspekt emocjonalno – motywacyjny** (afektywny) ucznia, mający związek z procesem jego wychowywania, rozumianego jako zdolność do wpływania na emocje, przekonania, nastawienie i motywację, jak i **aspekt poznawczo – instrumentalny** (kognitywny), dotyczący procesów myślowych i pamięciowych (np.: procedur organizacji imprezy masowej). W dydaktyce adekwatnej, w której wiedza proceduralna dominuje nad deklaratywną, to właśnie aspekt emocjonalno - motywacyjny ma przewagę nad aspektem poznawczym.

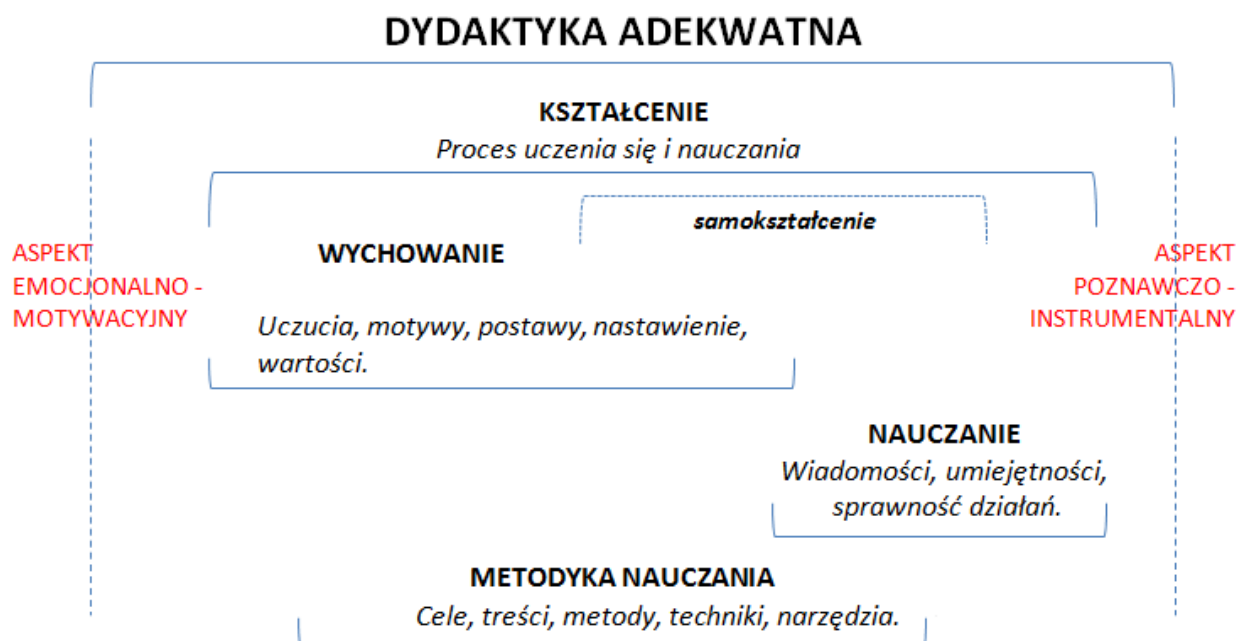
Kształcenie pozbawione relacji interpersonalnej, ale wynikające z **aktywności własnej ucznia**, zwane jest **samokształceniem** i zajmuje ważną rolę w świadomie zarządzanej edukacji nieformalnej. Bez owego elementu świadomościowego takie działanie jest jedynie **samouctwem**, czyli czynnością pozostającą poza teorią i praktyką kształcenia.

Na tym poziomie szczegółowości warto również odróżniać znaczeniowo takie terminy jak wspomniana już metodyka, metoda, technika i narzędzie.

Metodyka nauczania jest zbiorem celów, treści, metod, technik i narzędzi, pozostając kategorią nadrzędną wobec kolejno wymienionych (zamiennie nazywaną dydaktyką szczegółową). **Metoda** to ogół czynności i ich cech, jakie bezpośrednio wpływają na charakter działania edukacyjnego. Podrzędną dla metody jest **technika**, rozumiana jako sposób wykonania czynności edukacyjnej. Ostatnią kategorią jest **narzędzie**, przypadające określonej technice, które jest materialnym lub znaczeniowym instrumentem, za pomocą którego zrealizujemy określone zadanie. Cele i treści

⁴² Podręcznik przedstawia główne założenia dydaktyczne, poparte praktyką. Na tym etapie wdrażania autorskiej koncepcji dydaktyki adekwatnej nie spełnia ona podstaw metodologicznych, aby uznać ją za samodzielną, obowiązującą w kanonie metodykę.

kształcenia jakie zawierają się w kompetencjach metodyki, zostaną przedstawione osobno pod pojęciem **taksonomii** celów i treści kształcenia.



Graficzny schemat zależności terminologicznej i znaczeniowej występujący w koncepcji dydaktyki adekwatnej.

Na powyższym schemacie ogólnym pokazano szerokie zastosowanie dydaktyki adekwatnej, z dominacją jej funkcji wychowawczej. Ważne jest, aby edukacja nieformalna, do której przynależy opisywana metodyka, pozostawała jedynie **wsparciem** procesu nauczania nie deprecjonując jego klasowo – lekcyjnej tradycji.

Na osobne opisanie zasługuje obecna na schemacie kategoria **samokształcenia**. Nazwa wskazuje na silne działanie motywacji wewnętrznej ucznia. Nauczyciel może jednak stworzyć warunki i wzbudzić potrzebę samodzielnego działania. Praktyka TCW pokazuje, że mechanizm taki działa w wielu kierunkach.

Wizualizacja NA REALU # 3

Biuro TCW zapelnily sterty 2 400 sztuk kwestionariuszy badawczych. Grupa wolontariuszy wyszkolona w podstawach metodologicznych zabiera się do analizy wyników. Lider zespołu wskazuje na konieczność stworzenia algorytmu ułatwiającego kodyfikację uzyskanych odpowiedzi. Do akcji wkracza laureat konkursów przedmiotowych z matematyki, ponadprzeciętny ścisłowiec i analityk. Nazywa się Krzysiek i ma 16 lat. Po kilkunastu minutach wzór jest gotowy. To jednak nie wszystko. Po samodzielnych analizach wolontariusz podaje starszym kompanom dalsze wytyczne, pogłębiając wnikliwość problematyki badawczej. Przejmuje zarządzanie tematem, a jego przygoda ze statystyką rozpoczyna się o jakieś 5 lat wcześniej niż jego rówieśników, którzy ze statystyką zetkną się dopiero na studiach. Aktualnie samodzielnie pogłębia wiedzę w tej dziedzinie, opierając ją na praktycznym działaniu w zespole i indywidualnie.

Obserwacje własne # 6: Realizacja postulatu „możliwie samodzielnie” rzeczywiście sprawdziła się w wielu momentach. Z drugiej strony, nie każdy uczeń (wolontariusz)

dostrzegł taką możliwość. Mam wrażenie, że młodzież, z którą pracowałem jest na swój sposób jakby samodzielności oduczona. Działanie na zasadzie prób i błędów nie jest ich mocną stroną mimo, iż w praktyce i teorii nauczania takie podejście do „bycia w świecie” jest jednym z najstarszych i najbardziej naturalnych zachowań. Zwróciłem również uwagę na zaniżanie poczucia własnej wartości tam, gdzie pojawiały się przestrzenie dla własnej inwencji – „nie wiem jak”, „nie mam pojęcia”, „nie potrafię”, „ale jak to się robi”, „zawsze byłem w tym słaby”, to często pojawiające się komentarze, zwłaszcza u początkujących wolontariuszy TCW.

Dalszy opis dotyczy **technik i narzędzi** pracy w modelu Community Centered Learning – CCL, które można podzielić na następujące kategorie:

1. **Techniki grupowe**
2. **Techniki tandemowe**
3. **Techniki indywidualne**

Każda technika odnosi się osobno do aspektu motywacyjno – emocjonalnego, jak i poznawczego. W modelu CCL kluczowym terminem jest **wspólnota dydaktyczna**, a głównym sposobem – **techniką** jej tworzenia jest **ROZMOWA**. Zapisanie jej drukowanymi literami ma na celu podkreślenie jej rangi w całokształcie dydaktyki adekwatnej. Przytoczona poniżej wizualizacja jednoznacznie wskazuje na deficyt w dziedzinie relacji interpersonalnych, na jaki cierpi tradycyjna dydaktyka. Dlatego kontynuując wprowadzanie do technik kształcenia CCL warto posłużyć się poniższym przykładem. Osoby wrażliwe na wulgaryzmy proszone są o nieczytanie poniższego tekstu.

Wizualizacja NA REALU # 4

Grupa wolontariuszy poświęciła się rozmowie, w oczekiwaniu na otwarcie biura. Dyskusja okazała się na tyle żywa, że nikt nie zauważył przechodzącego z kluczami koordynatora projektu. – „Ta jeb...na piz... wreszcie dała mi spokój.”, „Gruba świnia niech się pierd... .”, „Pierd... to! Już są wakacje”, „Suka...”. Autorami tych słów nie była młodzież ze środowisk, w których taki język jest potocznym środkiem komunikacji. To wolontariusze z liceów o dobrej renomie, uczniowie szkoły muzycznej, członkowie harcerstwa i wielu typowych młodzieżowych środowisk. Dalsza część „pogadanki”, już w towarzystwie opiekuna, obnażyła „błąhą” istotę problemu. Chodziło o zwyczajne podsumowanie roku szkolnego, kiedy uczniowie wręczają kwiaty nauczycielom. Wolontariusze tłumaczyli swoje wulgaryzmy koniecznością „ściemniania” przed nauczycielami, że są im wdzięczni, że uwrażliwili ich na poznawanie świata, za to, że są mili, mądrzy i w ogóle. Na pytanie koordynatora – Czy nie możecie po prostu porozmawiać z nauczycielem o tym, co was irytuje w klasie? Pada krótka odpowiedź. – Chyba cię pojebało...

Przypadki tak wyrazistej polaryzacji w codziennej komunikacji szkolnej nie są zjawiskiem marginalnym - abstrahując od podobnych zwyczajów w życiu zawodowym dorosłych. Dydaktycy i specjaliści od komunikacji identyfikują to zjawisko z szerszą grupą barier i patologii komunikacyjnych, zwanych **pułapką relacji**⁴³. Bardzo łatwo popaść w nią wszędzie tam, gdzie chronicznie brakuje kultury rozmowy lub szczerą rozmowa traktowana jest jako temat tabu. Wszelkie metody autorytarne podejścia do nauczania

⁴³ Hein Retter. Komunikacja codzienna w pedagogice. GWP. Gdańsk 2005. Str. 148

sprzyjają takim zjawiskom. Metody i techniki mogące zmienić oblicze relacji interpersonalnej zwane są, w zależności od autorów i szkół komunikacji: **metodą ułatwiania komunikacji**⁴⁴, i **metakomunikacją**⁴⁵ czyli „komunikacją o komunikacji”. Techniki sprzyjające budowaniu relacji opartej na podobnej trosce o dialog znane są pod nazwą **hermeneutycznych**⁴⁶. Literatura przedmiotu szeroko i wyczerpująco opisuje metodykę skutecznego porozumiewania się, dlatego nie jest to przedmiotem dalszych analiz podręcznika. Dydaktycy adekwatni oferują w to miejsce innowacyjne rozwiązania, których skuteczność zweryfikowała codzienna praktyka TCW, jak i coraz bardziej popularyzowana w biznesie metodyka **coachingu**⁴⁷, **mentoringu**, **consultingu** oraz **tutoring** i **twinning**.

Techniki tandemowe

Coaching dotyczy diagnozowania nowych potrzeb edukacyjnych i rozwojowych ucznia, bazując na jego doświadczeniu. Taka relacja z nauczycielem (trenerem) ma raczej skłaniać ucznia do zastanowienia się nad własnym działaniem, zmianę nastawienia i wolę udoskonalania działania, niż nabywanie zupełnie nowych umiejętności. Teoretycy tego podejścia proponują stosowanie w tym celu efektywnych „Planów Rozwoju Osobistego”, które w określonym czasie mają przynieść konkretne zmiany.

Coaching wymaga stosowania takich umiejętności jak: aktywne słuchanie, empatię, wnikliwe dokonywanie obserwacji, udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej (**feedback**), asertywną komunikację, radzenie sobie z oporem, ustalanie celów, wzrost pewności siebie i redukcja stresu. Korzystając z kolejnej partnerskiej relacji zwanej **mentoringiem** przydatne mogą być umiejętności z zakresu odkrywania i rozwijania potencjału ucznia (nie tylko potencjału psychomotorycznego, ale i intelektualnego i emocjonalnego), co wymaga jednak wyższych kompetencji komunikacyjnych i autorytetu opartego na **autentycznej relacji mistrz - uczeń**. Często w takich sytuacjach uczniowie otwierają się przed nauczycielem (mentorem), licząc nawet na porady z zakresu życia osobistego czy zawodowego. Doświadczony i kompetentny dydaktyk może w takich momentach oprzeć relacje z uczniem na mentoringu.

Łącząc wyżej opisane innowacje w podejściu do kształcenia z proponowanym przez dydaktyków adekwatnym modelem CCL uzyskujemy strukturę, która nie tylko zwiększa kompetencje społeczne na poziomie rodziny i szkoły, ale wkracza znacznie szerzej – **w przestrzeń publiczną**, która stała się głównym polem działania wolontariuszy TCW i Freestyle City. Kolejne trzy techniki tandemowe **tutoring**, **consulting** i **twinning** zostaną opisane za pomocą przykładów praktycznych.

⁴⁴ Bolesław Niemierko. Kształcenie Szkolne. Podręcznik skutecznej dydaktyki. WAIp. Warszawa 2007. Str. 336

⁴⁵ Hein Retter. Komunikacja codzienna w pedagogice. GWP. Gdańsk 2005. Str. 150

⁴⁶ Marcin Jełowicki, Witold Kiezuń, Zbigniew Leoński, Bronisław Ostapczuk, "Teoria organizacji i zarządzania", Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1979, s. 223

⁴⁷ Szerokie opracowanie tych zagadnień znajdzie czytelnik m.in. w takich pracach jak: Maciej Bennewicz. Coaching i Mentoring w praktyce. G+J Grunner + Jahr Polska Sp. z o.o. Warszawa 2011. Sara Thorpe, Jackie Clifford. Podręcznik coachingu. Rebis. Poznań 2006.

Przykład: Practical Case Studies # 4 – Tutoring, Twinning, Consulting

Tutoring

Strona | 47

Patrz załącznik nr 4 – Tutoring. Str. 119

Techniki oparte na dialogu w zespołach tandemowych należały, poza technikami grupowymi, do głównych aktywności interpersonalnych w czasie naszych działań terenowych i studyjnych. To w tych warunkach najbardziej doświadczaliśmy integracji międzypokoleniowej, a w jej konsekwencji prób przełamania stereotypów dotyczących wzajemnej komunikacji. Rozmowa, w jej najzwyczajniejszym obliczu, okazała się kluczem do wspólnego, kreatywnego działania na rzecz promocji miasta i priorytetów projektu.

Wizualizacja NA REALU # 4

*Tutoring, taki napis pojawił się na białej tablicy (whiteboard), dominującej na głównej ścianie biura TCW. Pod napisem tutoring, rozrysowano tabelę, w której każdemu wolontariuszowi biorącemu udział w projekcie przypisano osobę, która przyjęła zaproszenie do stworzenia **partnerskich** relacji jeden na jeden, jakie miały zawiązać się między młodszym a starszym pokoleniem. – A co jak nie będą chcieli z nami rozmawiać? - pada pierwsza wątpliwość z ust 17- letniego wolontariusza⁴⁸. Po chwili, pytań i wątpliwości jest więcej... Młodzież nie ma przekonania czy zostanie wysłuchana i czy ich partnerskie intencje będą respektowane. – To wy będziecie tutorami, to wy zapraszacie do rozmów i będziecie odpowiedzialni za zmiany nastawienia. - Pada wskazanie lidera grupy. Tutoring zaistnieje wtedy, kiedy obydwie strony będą chciały poznać drugą osobę i jej kompetencje. Nie odmawiajcie radnym ciekawości świata, nie znając ich. – Dodaje.*

Obserwacje własne # 6: W żadnym wcześniejszym przedsięwzięciu, w którym wolontariusze byli narażeni na stres związany z wystąpieniami publicznymi lub działaniem pod presją czasu, nie zauważyłem u nich takiego poziomu przejmowania się jak przed pierwszym kontaktem w roli tutora. W czasie wystąpień w sali sesyjnej, kiedy wolontariusze zapraszali radnych do tutoring, ich otwartość i asertywność została przez niektórych odebrana jako zachowanie kontrowersyjne. Wystarczyły pierwsze spotkania tutoringowe, aby obydwie strony przekonały się, że spotkanie międzypokoleniowe jest zupełnie naturalną zdolnością człowieka. Na efekty nie trzeba było długo czekać.

Wizualizacja NA REALU # 5

Szef biura TCW wstrzymał się od jego sprzątnięcia na czas wizyty radnych. – Powinni zobaczyć jak pracujemy tu i teraz, tak jak jest. – argumentował. Przez kilka tygodni młodzi tutorzy i ich partnerzy⁴⁹ przemierzają ulice miasta, wymieniając się opiniami na jego temat. Stały punkt programu to siedziba wolontariatu. Siadają na pufach i przeglądają program szkolenia Cross Border Academy. Tutorzy opowiadają o licznych

⁴⁸ Chodzi o wolontariusza Przemysława Lose.

⁴⁹ Łącznie do tutoring, przystąpiło 16 tandemów.

impresach, jakie wspomagali swoim kapitałem. Biuro jest w pełni wyposażone – sprzęt komputerowy, rzutnik, ekran, flipcharty, pomoce dydaktyczne, megaboard i inne atrybuty dobrze prosperującej organizacji „uczącej się.” Tutoring pokazuje, że uczącej również innych. – Myślimy o powierzeniu wam organizacji Młodzieżowej Rady Miasta, od podstaw, zgodnie z waszą metodyką. – Zaskoczył propozycją przewodniczący Rady Miejskiej w Cieszynie. Kilka tygodni później, w kularach rozmawia się już o transferze metodyki TCW do prac komisji rady miejskiej, a nawet o metodach usprawniających współpracę z burmistrzem.

Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia # 4 (Patrz galeria strona ...). Każdy tutor otrzymał **teczkę zadaniową** z wydrukiem pięciu obowiązkowych do wypełnienia materiałów. Dotyczyły one stworzenia formularzy osobowych partnera, informacji o zainteresowaniach, doświadczeniach, czasami planów na przyszłość. Miały też za zadanie archiwizację wspólnych pomysłów i propozycji zmian. Część dokumentów dotyczyła proponowanych przez młodzież imprez kulturalnych, skierowanych do masowego odbiorcy, które powinny znaleźć się w proponowanej przez wolontariuszy Strategii Polityki Młodzieżowej i Spójności Społecznej w Cieszynie.

Wnioski dydaktyczne # 4: Młodzież ma potrzebę wysłuchania. I jak się okazało – dorośli również. Ale nie chodzi o całą populację młodych ludzi ani ich rzeczników. Młodzież, która zgłosiła się do tutoringów to osoby o ponadprzeciętnych potrzebach społecznych i liderkich. To osoby, które mimo braku doświadczenia kierują się beczenną intuicją i wrażliwością. Mają zmysł pozwalający na postrzeganie przestrzeni publicznej jako miejsca spotkań i aktywności wszystkich pokoleń. Ten młody kapitał społeczny to przyszli liderzy zmian, radni, burmistrzowie, przedsiębiorcy. Od wielu pokoleń spotykają się z jedną i tą samą barierą społeczną – brakiem doceniania i zaufania⁵⁰. Tutoring pokazał jak wartościowe jest czerpanie z ich talentów.

Consulting

Patrz załącznik nr 5 – Consulting. Str. 120

Consulting, czyli doradztwo kojarzy się z biznesem. Tymczasem okazało się, że może mieć bardzo pożyteczną rolę w edukacji. Konsultacja eksperta może wypełnić lukę, jaka często pojawia się między wiedzą „oczywistą” a sposobem jej wykorzystania. W TCW taką „luką” okazała się wiedza na własny temat. Przykład wolontariuszy obnaża poważny problem dydaktyczny, z którym żaden z nich wcześniej świadomie się nie mierzył. Chodzi o odkrycie własnego powołania.

Wizualizacja # 13

Wiesz, że przed tobą jedna z najważniejszych dla tej klasy lekcji wychowawczych. Uczniom nie wiele pozostało do pełnoletności. Mimo wszystko od jakiegoś czasu pojawiają się pytania o to gdzie pójdą na studia i kim będą w przyszłości. Patrzą niecierpliwie na kolumnę dokumentów na której kładziesz dłoń. – Za chwile rozdęm wam wasze IPD, Indywidualne Plany Działania. – Wasze predyspozycje zawodowe nie są nam obojętne. To od wrodzonych talentów, obserwowanych przez nas przez ostatni rok

⁵⁰ Obserwacja na podstawie wieloletnich doświadczeń autora.

i badawczo ujętych w tym dokumencie, zależy wasza przyszłość i uzasadnienie obecnego i dalszego sensu nauki. Część uczniów wczytuje się w wyniki wywiadów, testów, ankiet, przeprowadzonych obserwacji i socjometrii; potwierdzają swoje mocne i słabsze strony. Inni zaczynają od końca. Sprawdzają od razu listę zawodów dedykowanych dla ich predyspozycji. Ważnym rozdziałem IPD jest lista firm i przedsiębiorstw w zasięgu lokalnym, regionalnym i krajowym, które poszukują wskazanych talentów.

Obserwacje własne # 7: W licznych rozmowach z wolontariuszami najstarszych maturalnych klas często pytałem o wybór studiów i marzenia zawodowe. Większość młodych rozmówców odpowiadało krótko i treściwie: – „... no właśnie nie wiem.” Na podobne obserwacje natknęli się również rodzice i nauczyciele uczniów z poza wolontariatu, z którymi w toku praktyki zawodowej miałem okazję rozmawiać. Jest to zatem problem społeczny, który nie tylko uderza w sens wieloletniej nauki szkolnej, ale przede wszystkim wpływa na poziom bezrobocia generowany brakiem polityki zarządzania kompetencjami zawodowymi pokoleń. Podjęte przez nas działania skupiły się na nawiązaniu ścisłej współpracy z Poradnią Psychologiczno – Pedagogiczną w Cieszynie, w celu stworzenia **narzędzia**, które mogło by pomóc maturzystom w „dojrzałym” podejściu do egzaminu dojrzałości.

Wizualizacja NA REALU # 5

*Zasada „**make it your self**” towarzyszyła nam przez cały czas. Tym razem „ogarnialiśmy” nazwę projektu dla maturzystów, który miał na celu stworzenie indywidualnych ścieżek kariery zawodowej i rozwoju efektywnego uczenia. Tak powstał „**Butterfly Project**”, zawdzięczający swą nazwę metaforze motyla, który zanim odleci w świat, przechodzi różne procesy przeobrażenia. Maturzyści otrzymali klucze do biura i rozpoczęli indywidualne sesje konsultacyjne z doradcą zawodowym i psychologiem. Dodatkowym wzmocnieniem kompetencji wolontariuszy okazały się szkolenie grupowe z zakresu **radzenia sobie ze stresem** oraz sposoby efektywnego zapamiętywania, znane jako **mnemotechniki**. Oto fragment relacji konsultanta po zakończeniu kilkutygodniowych prac z młodzieżą TCW:*

- Po wstępnej diagnozie „butterfly’ajowcy” analizowali i opisywali swój potencjał, zainteresowania, umiejętności, wiedzę, zdolności, sukcesy, wartości - na podstawie własnych doświadczeń, rozmowy z doradcą oraz wyników testów, po czym skupili się na określaniu szans w otoczeniu. Po analizie atutów analizowane były trudności, braki, słabe strony, bariery zarówno o charakterze wewnętrznym jak i zewnętrznym. Kolejną część Indywidualnego Programu Działania polegała na określeniu obrazu idealnego zawodu, poprzez określenie zadań, czynności, rodzaju i charakteru pracy. Następnym etapem w opracowaniu IPD jest szukanie informacji dotyczących konkretnych zawodów zgodnie z wyznaczonym modelem - zadania i czynności, warunki pracy, wymagane cechy charakteru, specyficzne wymagania, charakter pracy, jak również szanse na zatrudnienie i ścieżki kariery. Przedostatni etap dotyczył porównania potencjału uczestnika z informacjami o konkretnych zawodach, określenie punktów stycznych oraz punktów rozłącznych. IPD kończy planowanie zadań poprzez doprecyzowanie głównego celu i celów cząstkowych oraz określenie strategii jego realizacji – określenie działań w czasie. IPD było głównie opracowywane przez uczestnika. Doradca miał za zadanie towarzyszenie uczestnikowi w jego „podróży” w przeszłość i przyszłość. **(Izabela Baszczyńska, doradca zawodowy „Butterfly Project”).**

feedback'u. Butterfly Project wskazał na potrzebę wiedzy formalnej, metodologicznie spójnej i uzasadnionej, na temat swoich predyspozycji i cech osobowościowych. Pokazał przy tym, że uzyskanie cennych wiadomości na swój temat wcale nie musi być skomplikowanym procesem.

Twinning

Patrz załącznik nr 6 – Twinning. Str. 120

Ostatnia z proponowanych technik tandemowych tym razem dotyczy sposobu na pozyskiwanie wiedzy poprzez „miksowanie” międzykulturowe. Początkowo praktyka twinningu (ang. twin – bliźniak) była strategią zapoczątkowaną przez kraje Unii Europejskiej, która służyła integracji strukturalnej i mentalnej, z krajami aplikującymi do wspólnoty. Szybko i skutecznie wprowadzono ją do szkół inicjując wymiany młodzieżowe (klasowe), najczęściej z krajami sąsiadującymi. W praktyce w TCW zredukowano wymiar twinningu do techniki pracy jeden na jeden, która poza tym zachowuje pierwotny sens integracji międzykulturowej.

Wizualizacja NA REALU # 6

Praga, czerwiec 2011 rok. Cichną telefony i szepty zgromadzonych na sali konferencyjnej słuchaczy. Wśród nich przedstawiciele kilkunastu krajów unijnych. Liderzy TCW rozpoczynają prezentację założeń transgranicznego projektu i planu jego przebiegu. Zakończenie okazało się zaskakujące. Komisarz unijny do spraw edukacji zabrał nieoczekiwanie głos. – This is it. This is Europe! W kularach pada propozycja szybkiego skontaktowania się z odpowiednikiem koordynatora naszych działań po czeskiej stronie. Planowanie budowania bliźniaczej struktury zostało rozpoczęte zanim oficjalnie ruszył projekt⁵¹. Do zarządu TCW wchodzi doświadczeni liderzy społeczni mieszkający po drugiej stronie Olzy, dzielącej jedno miasto na dwie odrębne kulturowe części.

Obserwacje własne # 8: Kiedy poznałem Petra Kantora, którego polecono mi w Pradze podczas międzynarodowej konferencji dotyczącej wolontariatu, byłem przekonany, że szybko rozpoczniemy integrację kulturową na dużą skalę, zmieniając oblicze miasta podzielonego skomplikowaną historią. Po wielu miesiącach wspólnych prac nauczyłem się od swojego „bliźniaczego” partnera Petra, że wprowadzając zmiany społeczne musimy utrzymać dystans do samych siebie, nie możemy działać impulsywnie i emocjonalnie. Takie „know-how” można zdobyć tylko w relacjach międzyludzkich, dyskretnie poszukując takich momentów stycznych, które są po prostu racjonalne. Integracja wolontariuszy polskich z ich czeskimi partnerami nie przebiegała zgodnie z planowanym czasem i intensywnością. Wymaga czasu. Myślę jednak, że Petr i jego wolontariusze nauczyli się od nas działania z większym rozmachem i asertywnością. Dziś wspólnie pracujemy nad stworzeniem pierwszego w Europie Transgranicznego Parlamentu Młodzieży.

⁵¹ Wcześniej tj. przed styczniem 2012 roku nazwy TCW używano nieformalnie.

Techniki grupowe CCL

Mówiąc o grupie dydaktycy adekwatni mają na myśli liczbę osób zaczynającą się od 3 i nie przekraczającą 10. Wynika to ze stosowania się do tzw. „**liczby Dunbara**”⁵², która wskazuje na zależność efektywności pracy grupy od jej liczebności. Antropolog zauważył, że w relacji jeden na jeden (w technikach tandemowych), podział koncentracji uwagi „na sobie samym” **wynosi 50 %**, co jest optymalnym poziomem zwracania uwagi na własne „ego” jak i zdolności do skupienia się na partnerze interakcji. W tym miejscu warto przypomnieć zjawisko nazwane przez badaczy **social attention holding potential (SAHP)**⁵³ i dokonać jego transferu do wyliczeń Dunbara. SAHP rozumiane jest jako potrzeba skupiania na sobie pozytywnej uwagi, co jest naturalnym procesem wykorzystywanym przez organizm w sytuacjach, w których motywacja i wizerunek odgrywa ważną rolę. W przypadku relacji 3 osób tworzy się grupa, która jest w stanie dzielić się uwagą na poziomie **33 %**. Cztery, pięć, sześć osób to już kolejno malejący potencjał czynnej aktywności w grupie na poziomach: – **25%, 20%, 16%**. Po przekroczeniu liczby 7, co odpowiada 14% „umownie” przyjętego SAHP, zdecydowanie wzrasta prawdopodobieństwo pojawienia się barier komunikacyjnych i dekoncentracji. Kolejny wzrost może spowodować pojawienie się nieformalnego lidera, który może mieć decydujący wpływ na grupę. To oczywiście umowne wyliczenia, obciążone błędem metodologicznym⁵⁴, ale z drugiej strony praktycy TCW zaobserwowali omówione tendencje w pracach grupowych. Dlatego, podobnie jak z przygotowaniem warunków pracy poprzez odpowiednią stylistykę sali „room set up”, tak przygotowanie ilościowe grupy wynika z podobnej troski o jakość jej działania.

Uczenie się w grupie doczekało się wielu opracowań metodycznych, dlatego powielanie wiedzy z tej dziedziny nie stanowi bezpośredniego celu podręcznika. Większość metod opiera się na **technikach heurystycznych**⁵⁵, których głównym celem jest:

1. Zmotywowanie uczestników do nauki.
2. Stworzenie dobrej atmosfery.
3. Realizacja celu dydaktycznego.⁵⁶

Korzystając z dorobku psychologii społecznej⁵⁷ i własnych obserwacji procesów grupowych, dydaktycy adekwatni zestawili ze sobą pozytywne aspekty wynikające z pracy w grupie, jak i ich aspekty negatywne. Ich wyróżnienie wynika z często nie uświadomionych zjawisk, które tworzą codzienność młodych ludzi.

⁵² Robin Dunbar. The Human Story. A New History of Mankind's Evolution. Faber & Faber. London 2005.

⁵³ David M. Buss, Psychologia ewolucyjna. Wyd 1. GWP. Gdańsk 2003. S. 381 – 382

⁵⁴ Chodzi o oparcie się na trudnej do weryfikacji spekulacji metodologicznej.

⁵⁵ Chodzi o twórcze rozwiązywanie problemów i sposoby dochodzenia do najbardziej skutecznych rozwiązań adekwatnie do warunków. Za W. Okoniem w: Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej. WA ŻAK. Warszawa. 2003. Str. 247. Metody heurystyczne zwane są również metodami poszukującymi i problemowymi.

⁵⁶ Za: Mariolą Łaguną w: Szkolenia. Jak je prowadzić. GWP. Gdańsk 2008.

⁵⁷ Za: Rupertem Brownem w: Procesy grupowe. Dynamika wewnątrzgrupowa i międzygrupowa. GWP. Sopot 2006.

Aspekty pozytywne	Aspekty negatywne
Duch zespołowy	Deindywiduacja ⁵⁸
Współpraca międzygrupowa	Uprzedzenia
Efektywność grupowa	Pasożytnictwo społeczne
Wspólnotowe rozwiązywanie problemów	Próżniactwo społeczne
Lojalność grupowa	Myślenie grupowe „gromadomyślenie” ⁵⁹
Tożsamość JA -MY	Tożsamość JA - ONI
Aktywność	Bierność

Stosowanie się do zasad modelu CCL nie oznacza od razu, że grupa doświadczy jedynie pozytywnych aspektów współdziałania. Po prostu zwiększenie zainteresowania potrzebami grupy i jednostek (needs), stwarzanie odpowiednich warunków (circumstances), diagnozowanie możliwości (possibilities) i dbanie o podmiotowość (subjectivity) minimalizuje aspekty negatywne lub pozwala na ich kontrolę.

Procesy grupowe i ich dynamika charakteryzują się kilkoma fazami rozwoju, gdzie jedną z nich jest **faza konfliktu i buntu**.

Obserwacje własne # 9: Zauważyłem, że długotrwały brak konfliktów czy obniżonego morale grupy nie jest dobrym sygnałem. Taka sytuacja miała miejsce w naszym zespole, czego skutkiem były odroczone w czasie, niekontrolowane wybuchy niepożądanych nastrojów, wynikające z braku „oczyszczania” naturalnych międzyludzkich nieporozumień na bieżąco. Działo się tak mimo warunków pozwalających na nieskrępowane wypowiedanie własnych „ale...”. Narzędzie, które skutecznie zabezpieczyło nas przed kolejnymi konfliktami z opóźnionym zapłonem nazwaliśmy „**hot-chair**”. Polegało to na możliwie regularnych sesjach na „gorącym krześle”, którym dla przykładu poddałem się jako pierwszy. Rola „siedzącego” polegała na wysłuchaniu uwag grupy bez możliwości bieżącego komentowania. Każdy komentator zaznaczał na specjalnej skali numerycznej rangę, jaką przypisywał emocjom związanym ze zwróceniem uwagi swojemu liderowi. To dawało mi wgląd nie tylko na uzyskaną informację zwrotną, ale przede wszystkim na stopień jej przeżywania przez innych. Tak zarysowana relacja wyzwalała we mnie empatię i wyrozumiałość, blokując opór związany z usłyszanym, nie zawsze pochlebny komentarzem do mojego zachowania.

Charakterystycznym zjawiskiem wynikającym z dynamiki zespołu jest również **opór pracy z grupą**.⁶⁰ Opis warto zobrazować wizualizacją.

Wizualizacja NA REALU # 7 18 letni Andrzej właśnie zakończył swój trening na mównicy, z której przemawiał do siedzących na pufach współziomków. Oklaski potwierdzają sukces. Jego miejsce niepewnie zajęła starsza kilka lat Kasia. Doświadczenie wieku powinno sprzyjać otwarciu się i bieglej przemowie. Stało się na odwrót i nie po raz pierwszy. Już kilka osób wcześniej załamywało głos i całego siebie stojąc na podium. – Nie wiem co mam robić... - bezradnie westchnęła wolontariuszka. – To jest bez sensu. – Dodała i gdyby nie reakcja trenera zapewne zesłaby z mównicy, nigdy na nią wracając.

⁵⁸ Ten stan ograniczonej samoświadomości pojawia się w warunkach bycia anonimowym w dużej grupie ludzi. Za: <http://www.charaktery.eu/slownik-psychologiczny/D/68/Deindywiduacja/>

⁵⁹ Stan ulegania grupy.

⁶⁰ Mariola Laguna. Szkolenia – jak je prowadzić. GWP. Gdańsk 2003. Str. 203

Opór pracy z grupą jest zjawiskiem naturalnym występującym zarówno w grupach terapeutycznych jak i szkoleniowych. Pomimo podkreślania faktu, iż TCW **nie jest** powołane do działań socjoterapeutycznych zjawiska oporu miały miejsce wielokrotnie, również w przypadku osób pewnych siebie i postrzeganych za odważnych. To reakcje obronne organizmu o często nieuświadomionym podłożu, blokujące osobę przed zmianą zachowania, postrzegania przez innych, czy zmianą wizerunku własnej osoby.

Obserwacje własne # 10: Staralem się reagować w prawie w każdej podobnej sytuacji. Świadomy, że TCW jako organizacja powołana została również do nietypowych działań w przestrzeni publicznej przyjmowałem czasami kontrowersyjne podejście zwane potocznie „**celem, który uświęca środki.**” To wymagało od wolontariuszy dużej odporności na stres związany z przekraczaniem swoich własnych kompetencji i możliwości. Technika, która pomogła mi realizować tego typu podejście bez narażania podmiotowości młodych ludzi na szwank nazwałem podejściem **hard** lub **soft leadership**. Zwracam przy tym uwagę, że zdecydowana większość zgłaszających się do nas wolontariuszy, niezależnie od szkoły, wieku, pochodzenia, wykształcenia i płci nie posiada doświadczenia w zakresie efektywnej pracy w grupie i komunikacji interpersonalnej.

Technika: hard leadership, zwana zamiennie „na twardo”⁶¹

Praca z młodzieżą, pozostającą poza bezpośrednim oddziaływaniem socjoterapeutycznym, respektująca przy tym zasady modelu CCL, wymaga czasem komunikacji na **częstotliwości krytycznej**⁶². Oznacza to stosowanie języka zredukowanego do wyrażen bliskoznacznych, z tymi, które z racji brzmienia i znaczenia nie mieszczą się w normach języka pisanego. Nie chodzi tylko o przekleństwa ale również wyrażenia i zwroty dyrektywne, jednoznaczne, bezkompromisowe, których ostrze trafia w najbardziej wrażliwy punkt młodego odbiorcy: niepewność i wątpliwość. Stosowanie techniki hard leadership, przypominających czasami wojskowy dryl wymaga jednak dużego doświadczenia i wycucia. Warunkiem bezwzględny jest również wcześniejsze ustalenie z grupą kryteriów dopuszczających tego typu środki wyrazu. Bez akceptacji przez zespół ostrzejszej retoryki lider naraża siebie i innych na niepotrzebny stres.

Technika: soft leadership, zwana zamiennie „na miękko”

W repertuarze kompetencji komunikacyjnych technika „na miękko” powinna zajmować dominującą pozycję. Wspomniana wcześniej zdolność metakomunikacji jest według ekspertów „bazą wszystkich udanych kompromisów.”⁶³ Jest to wykorzystanie mechanizmu „**fundamentalnego abstrahowania**”⁶⁴, czyli ludzkiej, funkcjonalnej umiejętności nabierania dystansu do rzeczywistości i samego siebie. Przydaje się wszędzie tam, gdzie stworzenie pozytywnej relacji i atmosfery dialogu jest pożądane. Dopytywanie ucznia, czy na pewno komunikat jest dla niego zrozumiały, prośenie o parafrazy, łagodny ton i gestykulacja uzupełniają kunszt sprawnego dydaktyka.

⁶¹ Zapożyczenia potoczne.

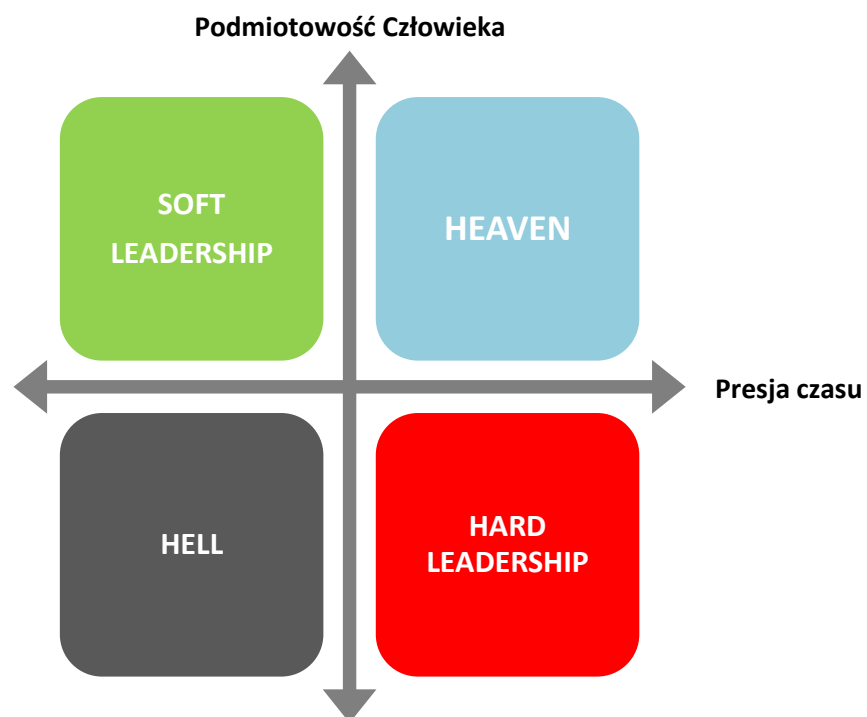
⁶² Określenie autorskie.

⁶³ Hein Retter. Komunikacja codzienna w pedagogice. GWP. Gdańsk 2005. Str. 150

⁶⁴ Tamże.

Technika rotacyjna:

Bardzo ważnym elementem omawianej dydaktyki jest zdolność grupy i jej lidera do zamiany ról. Technika ta spełnia przede wszystkim funkcję treningową, co nie oznacza, że nie może być stosowana w praktyce. Uczucie się przez modelowanie i odtwarzanie nowej roli jest bardzo efektywnym mechanizmem przyspieszającym proces uczenia się. Dydaktycy adekwatni polecają tę technikę szczególnie w sytuacjach, kiedy uczeń może lub powinien przyjąć strategię działania opisaną w ramach hard lub soft leadership. Umiejętność komunikacji rozciągającej się od sformułowań dyrektywnych i twardych do miękkich i serdecznych jest cenioną w TCW kompetencją. Dlatego w toku analiz sytuacji zaistniałych w praktyce wolontariusze i ich liderzy opracowali model zastosowań rodzajów komunikacji grupowej nazwany przez nich **macierzą piekło – niebo (hell & heaven matrix)**⁶⁵.



Graficzne przedstawienie zależności jaka występuje między sposobem komunikacji i zarządzania a presją czasu, nazwane przez wolontariuszy TCW macierzą hell & heaven.

Do wcześniejszego opisu technik soft i hard leadership, dołączyć należy dwie skrajne kategorie, które wypełniają style komunikacji i zarządzania w grupie – niebo i piekło. Macierz odnosi się do dwóch zmiennych widocznych na osiach współrzędnych:

- **podmiotowości człowieka,**
- **presji czasu,**

które w dydaktyce adekwatnej grają bardzo ważne role. Ich ranga wynika właśnie z adekwatności oceny sytuacji, jakiej trzeba dokonać w każdej sytuacji, w której przyjdzie grupie dzielić zadania. Symbol piekła „hell” mówi sam za siebie. Stosowanie dyrektywnej

⁶⁵ Określenie autorskie.

retoryki tam, gdzie nie ma takiej konieczności, nie ma presji czasu ani powodów agresji jest formą sadyzmu. Ze względu na to, że młodzież doświadczała takich sytuacji zarówno w strukturach TCW jak i poza nim, konieczne wydało się stworzenie narzędzia możliwie skutecznie neutralizującego wrażenie, jakie może wyrzeć na jednostce nieuzasadniona przemoc słowna. Narzędzie nazwane zostało „**tarczą anty – zjeb**”⁶⁶ i przypomina swoim zastosowaniem membranę chroniącą statki kosmiczne przed atakami laserowych pocisków. Mimo swojego abstrakcyjnego nazewnictwa, zdolność stosowania tego typu przeniesienia psychicznego również należy do bardzo zaawansowanych form metakomunikacji, która w części swojej definicji dotyczy umiejętności nabierania dystansu do samego siebie i innych. Warto przy tym podkreślić, że „tarcza anty-zjeb” nie może być stosowana w żadnych z innych trzech wymienionych na matrycy piekło – niebo uwarunkowań.

Symbolika nieba „**heaven**” opisująca zdolność do łagodnej i otwartej komunikacji w warunkach presji czasu pozostaje stanem modelowym, którego pełne osiągnięcie wydaje się niemożliwe. To jednak nie oznacza rezygnacji z takich starań.

Podsumowując zagadnienia z metodyki pracy w grupie raz jeszcze warto prześledzić istotę modelu Community Centered Learning CCL. Chodzi przede wszystkim o budowanie wspólnoty dydaktycznej, czyli ZESPOŁU ludzi skoncentrowanych na wspólnych celach i wzajemnych więziach, po strukturze których przebiega komunikacja.

Wizualizacja # 14

Niedawno wprowadziłeś model Community Centered Learning do swojej klasy. Od tego czasu wiele się zmieniło. Uczniowie klasy „1 a” zmienili jej nazwę na „Do not cry if your balloon flew away”. Niekoniecznie zgadzałeś się z klasą na tak rozbudowaną nazwę, uzasadniając, że nie spełnia ona warunku czytelności. Sąsiednia klasa, niegdyś „1b”, również przełamała schematyzm i nazwała się „Air Force One”. Może rzeczywiście trochę lepiej niż twoja. Trudno, „no comments”. Poza kilkoma nauczycielami reszta szkoły zaakceptowała zmiany. Ale to nie wszystko. Nie nosisz już zwykłego czerwonego dziennika. Na prośbę uczniów introligator obłożył go tkaniną z wyszytą kolorowymi nićmi dziewczynką. W jednej ręce trzyma siekierę, a druga rączka właśnie wypuściła balon. To słynny motyw z najnowszego filmu ekstrawaganckiego reżysera, który przypadł do gustu kilku pasjonatom filmów w klasie. Tym razem twoja propozycja spotkała się sympatią klasy i przekonałeś sceptyków do swojego pomysłu. Na tylnej okładce introligator wyszył twoje credo: „Jestem członkiem zespołu. I don't cry if my balloon flew away. Nauczyciel. A to przecież nie wszystkie zmiany, które wprowadziłeś.

Praca grupowa to nie tylko doskonały czynnik integracyjny, ale pole treningowe dla trudnej sztuki komunikacji interpersonalnej. W kolejnych rozdziałach dydaktycy adekwatni opisują **techniki indywidualne**, w których kluczową rolę odegra tym razem trening komunikacji **intra-personalnej** tj. wewnętrznej - między „sobą i sobą”.

Wprowadzeniem do technik indywidualnych będzie omówienie przypadku **freestylowej mównicy** - kluczowego narzędzia dydaktyków adekwatnych.

⁶⁶ Pomysł podsunął wolontariusz TCW, Andrzej Rozmus.

Przykład: Practical Case Studies # 5 – Freestylowa mównica

Patrz załącznik nr 7 – Freestylowa mównica. Str. 121

Jeśli mielibyśmy wybrać pomoc dydaktyczną, która najbardziej wpłynęła na rozwój indywidualnych predyspozycji ucznia, to bez wątplenia wskazujemy na mównicę. Stary popeerowski mebel, którego kariera zakończyła się wraz zamknięciem cieszyńskiej drukarni, swój żywot miał zakończyć na śmietniku. Stało się inaczej. Po liftingu zafundowanym przez wolontariuszy, mównica zajęła godne miejsce w strukturach TCW.

Strona | 56

Wizualizacja na REALU # 8

Dziesiątki nakładających się na siebie plakatów z różnych miejskich imprez zdobi drewniane pudło, z wysuwaniem na szynach stopniem. Od jakiegoś czasu papierowe trofea, obrazujące działania wolontariuszy w przestrzeni miasta, naklejane są spontanicznie i właściwie to już byle gdzie. Mównica wygląda jak kolaż z pierwszych stron kolorowych tabloidów. Tego dnia gościmy zagranicznych studentów z programu Erasmus, którzy odbywają u nas wizyty studyjne. Uprzedzeni przez poprzedników wiedzą, że każdy „nowy”, który przychodzi do biura TCW, zaczyna od tej stresującej, ciężkiej i wydłużającej się drogi prowadzącej pod górę - na stopień mównicy. Tym razem głos zabiera Markus, Polak, który w dzieciństwie wyemigrował do Niemiec. – Ciekawe jak sobie poradzi? – taki napis pojawia się w komiksowych chmurkach nad głowami doświadczonych wolontariuszy. Zaczerwienienie na jego twarzy jest nie do ukrycia, ale drżenie rąk neutralizuje stanowczym położeniem ich na blacie. – Chyba wie co robi... - zamyślił się w oczekiwaniu koordynator projektu. Przemówienie Markusa przechodzi do historii TCW i jest szeroko komentowane w szeregach jego rówieśników. Płomienne słowa o nauce demokracji i gonieniu tego, co zabrała skomplikowana historia jego pierwszej ojczyźnie wybrzmiewa we właściwym miejscu i właściwym czasie. – To z waszej mównicy wypowiadam te słowa... - Zakończył Markus.

W zgodnej opinii uczestników projektu mównica sprawia wrażenie miejsca, które straszy. Z drugiej strony mobilizuje do działania i pomaga poczuć się słuchanym. Kolejną zaletą bycia w centrum uwagi jest możliwość zetknięcia się z formą przemówienia publicznego, w możliwie komfortowych warunkach. Dla zdecydowanej większości wolontariuszy i ich gości to pierwsza w życiu szansa na takie doznania i kolejna szansa na transfer wiedzy teoretycznej do praktyki.

Nauka **autoprezentacji** i **przemówień publicznych** to fundamentalna umiejętność adeptów TCW, która na stronach przewodnika ujęta zostanie jedynie w formie zredukowanej do tego, co można uzyskać słowem pisanim. Dlatego dydaktycy zwracają uwagę, że skuteczne stosowanie się do proponowanych technik wymaga obecności trenera.

Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia # 5 Przed każdym planowanym wystąpieniem publicznym warto przeprowadzić **umysłową rozgrzewkę**. Proponowany zestaw ćwiczeń wymaga doboru dowolnego przedmiotu, którego zastosowanie przydatne jest w codziennych aktywnościach człowieka. Puszka, butelka, dziurka od klucza, spinacz, czy wskazówka od zegarka. Chodzi o przedmioty, do których można wejść, wyjść

i opisać jak jest w środku. Tą **technikę** wolontariusze nazwali **zaginanie czasoprzestrzeni (spece-time bending)**⁶⁷. Oto jej przykładowe opisy:

Puszka

Siadacie w okręgu (circle style). Na środku stawiamy puszkę po napoju. Wyobraź sobie, że jesteś w środku, w puszcze, gdzie zaczyna się twoja historia, tu i teraz. Opowiedz jak jest w środku. Czy słycać echo... czy słycać echo... słycać echo...? Czy jest zimno, czy gorąco, a może zwyczajnie? Opisz technikę wychodzenia z puszki. Co widzisz, kiedy wychyliłeś głowę zza jej wieczka? Jak z tej perspektywy wyglądają nasze nogi?

Wskazówka zegara

Siadacie w okręgu (circle style). Tym razem na środku znajduje się pierwszy ochotnik, zabierający nas w swoją czasoprzestrzeń. Siedzący wokół wolontariusze zadają pytania. Czy wskazówka, na której siedzisz rusza się pod twoim ciężarem, czy napędza ją mechanizm? Czy to prawda, że w środku zegarka jest bardzo głośno i słycać to, czego nie słycajemy z oddali? Czy próbujesz zatrzymać wskazówkę?

Obserwacje własne # 11: Zauważyłem, że technika zaginania czasoprzestrzeni, oprócz pobudzenia wyobraźni, spełnia bardzo funkcjonalną rolę w komunikacji. Wzbudza opisy opowiadające o ruchu, o mechanizmach i ich dynamice, o relacjach w przestrzeni. To kluczowa umiejętność w przemówieniach publicznych, w których słowo musi często zastąpić obraz.

Wniosek dydaktyczny # 5 Okazuje się, że treningi na mównicy i w innych okolicznościach, w których młodzież przełamywała barierę wyjścia przed grupę i poniekąd poza grupę, istotnie zmieniły jej nastawienie do granicy między rzeczywistością i fantazją. W warunkach publicznych jedno i drugie wymaga wysiłku. Symulacje, również wzmacniane próbami kamerowymi bardzo dobrze wpłynęły na samopoczucie i finalne wersje przemówień. Wśród uczestników objawiły się prawdziwe talenty aktorsko retoryczne, których wolontariusze nie byli wcześniej świadomi.

Przemówienia publiczne (public speaking)

W toku prac TCW wolontariusze przemawiali w wielu miejscach i w różnych formach. Freestyłowa mównica zawitała do sali sesyjnej, do szkół, na miejski rynek, do sal konferencyjnych różnych instytucji. Doczekała się też serwisu u stolarza, który wprowadził w ruch jej nadwozie. Młodzież przemawiała również z megafonu i zestawu głośno mówiącego, które były stałym wyposażeniem grup wolontariuszy w przestrzeni publicznej. Przeprowadzono sondaże uliczne i dystrybuowano tysiące ulotek informujących o różnych wydarzeniach kulturalnych i sportowych odbywających się w Cieszynie. Udzielano wywiadów dla mediów i prowadzono rozmowy z urzędnikami. Wszystkie te działania wymagały przełamania w sobie „bariery dźwięku”, jaki wydobywa się z własnych ust w czasie komunikowania publicznego. Dlatego wolontariusze przechodzili specjalistyczne szkolenia w warunkach studyjnych, w których wspomniana mównica odgrywała kluczową rolę. *(Szczegóły szkoleniowe omówione zostały w rozdziale poświęconym taksonomii treści kształcenia).*

⁶⁷ Określenie autorskie.

Techniki indywidualne CCL

Techniki indywidualnego kształcenia dotyczą przede wszystkim rozwijania umiejętności dialogu z samym sobą. Tego typu komunikacja zwana jest **intra-personalną**⁶⁸. Nie należy jej mylić z wewnętrznym monologiem. Dialogiczny charakter komunikacji intra – personalnej wynika z umiejętności maksymalnego pogłębienia auto-refleksji. Przenosimy się do poziomu, w którym jesteśmy w stanie wydobyć i usłyszeć najbardziej racjonalny głos z możliwych. Innymi słowy jest to zdolność wynikająca ze zjawiska opisywanego wcześniej jako metakomunikacja, pozwalającego utrzymać dystans do samego siebie. To pomaga nam w wyobrażeniu samego siebie jako „podwójnego” – rozmawiającego ze sobą podmiotu. Na skutek wnikliwych analiz, jakim poddano to zjawisko uzyskano zastanawiający wynik. Wolontariusze i ich liderzy doszli do wniosku, że racjonalnego myślenia odmawia się najczęściej osobom optymistycznie nastawionym do świata, których kreatywność lub mniemanie o sobie czasami unosi ponad ziemią. Badacze TCW, na bazie praktycznych doświadczeń postanowili odwrócić to zjawisko, przypisując brak racjonalnego myślenia sceptykom i pesymistom. Tak widziany eksperyment przyniósł nieoczekiwane wyniki. Zobaczmy rozmowę „**ja – sceptyczne**”⁶⁹ z „**ja – racjonalnym**” jak nazwano podwójną podmiotowość w procesie dialogu intra-personalnego TCW.

Sytuacja dotyczyła częstego zachowania jednego z trenerów TCW, który w niespodziewanych momentach rozmowy przechodził na język angielski, oczekując od rozmówcy interakcji w tym języku. Oto relacja z trudnej rozmowy „z samą sobą”, jaką wówczas przeprowadziła wolontariuszka Natalia.

Wizualizacja NA REALU # 8

Ja sceptyczne:

Nienawidzę jak ktoś tak robi... Znowu zaczął. Nie ma opcji. – NIE! - automatycznie odpowiedziałam. Jak jeszcze raz zapyta „Why? Don't be so shy... to chyba sobie pójdę do domu. Znowu mam tą pieprzoną blokadę. Za krótko znam kolesia, to pewnie przez to. Nie mogę na niego patrzeć. Idę w stronę okna. – Where are you going Natalia? Słyszę za plecami... i zaraz mi odjebie. – Only one word... - miauczy pewny siebie. Teraz znam tylko jedno słowo: fuck you – odpowiadam w myślach. Będę się teraz przed gówniarzami kompromitować. Może gdybym go lepiej znała. Ale chyba nie poznam, bo właśnie się zbłądziłam.

Ja racjonalne:

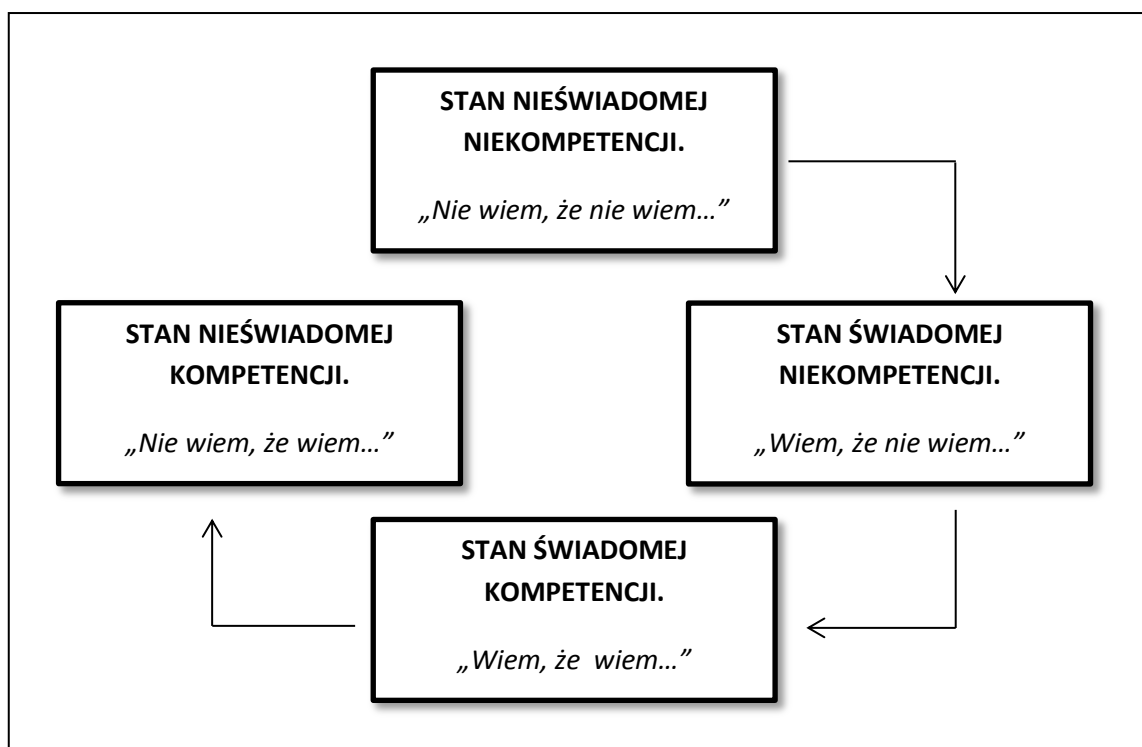
W sumie to znam angielski lepiej niż on - ruski akcent i pewność siebie. Mam wiedzę przecież. Absurdalne to trochę w sumie. Mam tylko chyba szizę. Tylko albo aż. Sama nie wiem. A co tam. Moja blokada jest absurdalna. Przecież nie mam nic do stracenia. Nie mam powodu, żeby stać tu jak głupia, przejmując się, że ktoś, może mnie wyśmiać. On... przecież tego nie zrobi. Well...?

⁶⁸ John Stewart. Mosty zamiast murów. Podręcznik komunikacji interpersonalnej. PWN. Warszawa. Str. 71

⁶⁹ Terminy autorskie.

Grupa technik indywidualnych, opracowana w TCW sięga do tego uwewnętrznionego źródła, ale nie jest skupiona na jego funkcji terapeutycznej, transcendentnej lub jakiegokolwiek innej, która może mieć związek z badaniami samo-świadomości, co w psychologii nosi miano introspekcji⁷⁰. Chodzi raczej o bardziej instrumentalne wykorzystanie tego procesu w celach motywacyjnych.

Orientacja na świadomość i samoświadomość ucznia, szczególnie w technikach indywidualnych jest najważniejszym kierunkiem działania edukacyjnego w dydaktyce adekwatnej. Dlatego właśnie uświadomienie sobie „procesu uczenia się” jest podstawą do jakichkolwiek rozważań na temat indywidualnego rozwoju. Wolontariusze Cross Border Academy zaczynali swoje szkolenia od zapoznania się z poniższym schematem, graficznie przedstawiającym „proces uczenia się”⁷¹, zwany również **poziomami kompetencji „stages of competency”**⁷².



Etap 1. Nie wiem, że nie wiem. W polskim systemie edukacji uczniowie poznają wiele zagadnień, terminów, faktów, wzorów i mechanizmów dzielonych na kilkanaście przedmiotów szkolnych. Z obserwacji autorów podręcznika wynika jednak, że z zakresu wiedzy na temat relacji interpersonalnych i z tym związanej komunikacji jak i wielu ważnych informacji na swój własny temat właściwie nie posiadają. Co więcej nie rozpoznają w ogóle takiego sektora wiedzy. Nie wiedzą, że coś takiego istnieje. Nie wiedzą, że nie wiedzą.

Etap 2. Wiem, że nie wiem. Z racji intensywnych oddziaływań pedagogicznych adepci TCW bardzo szybko orientują się w zakresie „nowej wiedzy”. Obserwacja rówieśników

⁷⁰ Philip G. Zimbardo. Psychologia i Życie. PWN SA. Warszawa 1999. Str. 396

⁷¹ Eric Parsloe, Monika Wray. Trener i Mentor. Udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się. Oficyna Ekonomiczna. Kraków 2003. Str. 39

⁷² Tamże.

i starszych stażem wolontariuszy motywuje do szybkiej nauki w praktyce i chęci wspólnotowego działania. Wówczas pojawiają się pierwsze bariery utrudniające współpracę, a zarazem otwiera się przestrzeń do szkolenia. Dzięki temu, że uczeń jest świadomy, na jakim etapie znajduje się jego kompetencja i jaki czeka go proces, stosunek do zmiany jest pozytywny.

Etap 3. Wiem, że wiem. Ten zaawansowany stan osiągają wolontariusze z dłuższym stażem. Posiadają informacje i umiejętności, których nie da się ściągnąć, przeczytać czy też znaleźć w internecie. Świadomość nabytej w praktyce wiedzy, podwyższa jej rangę i szacunek z jakim się ją traktuje. Uczeń wie tym samym, że nowe kompetencje to przede wszystkim wyniki zespołowej pracy, wzmocnionej przez niepowtarzalność i indywidualność własnej osoby.

Etap 4. Nie wiem, że nie wiem. Jest to stan pełnego zautomatyzowania umiejętności. Ich modelowe wykonanie nie jest poddawane szerszej autorefleksji ucznia a wysoka jakość gwarantowana niemal w każdych warunkach. U doświadczonych wolontariuszy przejawy stanu „mistrzostwa” dostrzegalne były w zachowaniach wymagających kreatywnego i samodzielnego myślenia, kontynuowanego analitycznym podejściem do problemu.

Obserwacje własne # 12: U większości uczniów poznanie „poziomów kompetencji”, wzbudziło wyraźną ciekawość. Jedną z refleksji brzmiała: „To jakby oczywistość, która jednak nie jest taka oczywista”. Wydaje mi się, że taki model z powodzeniem można zastosować do programowania kształcenia tradycyjnych przedmiotów, gdzie występuje dużo wiedzy pamięciowej.

Wnioski dydaktyczne # 6 Okazuje się, że jest zasadnicza różnica między stanem posiadanej wiedzy ucznia weryfikowanej i określonej metodami zewnętrznymi (testy, sprawdziany itp.) a jego własnym rozpoznaniem aktualnego poziomu, na jakim się znajduje lub zaległości. Brak świadomości ucznia w zakresie tych zmiennych może znacznie pogorszyć jego zdolność świadomej nauki, co ma niebagatelny wpływ na motywację i dalsze wyniki. Sprawdzenie z tego, czego uczeń nie umie może się okazać ciekawym eksperymentem.

Wizualizacja # 15

Właśnie skończyłeś zajęcia z języka polskiego z klasą „Do not cry if your balloon flew away.” Część uczniów przywraca układ ławek i krzesel w stylistykę „classroom set up”. Nie każdemu nauczycielowi przypada do gustu ustawienie typu „snake”, a niebawem do pomieszczenia wchodzi Air Force One. Przy wyjściu z sali uczniowie ustawiają się w szybko postępującą kolejkę. Na ścianie zawiesiłeś swój ostatni wynalazek - dużą kartkę z flipczartu, przeciętą mazakiem na cztery części. Każda odpowiada za jeden poziom kompetencji. Uczniowie mogą oznaczyć swoje postępy lub ich brak wpisując inicjały w wybrane miejsce. – Czy mamy wpisać skrót od imienia i nazwiska, numer z dziennika czy pseudonim? – Pada pytanie ucznia. Zanim zdążyłeś się zastanowić reszta klasy gromadnie podpowiada: pseudonimy! „Wilk, który nigdy nie śpi” wskoczył dzisiaj na poziom drugi – wie, czego nie wie. Podobnie „Yedy, który powrócił”. Kilku pozycjonuje się na poziomie trzecim. „Ten, który siedzi obok” prawie na czwartym. Spoglądasz na zabazgraną kartkę, która jeszcze przed chwilą była pusta. Pseudonimy uczniowie nadali sobie wzajemnie na twojej lekcji wychowawczej. Ledwo się pomieścili

na formacie flipchartu. Można jednak dostrzec, że klasa robi postępy. Na wykresie jest wyraźny progres, ale numer 12 wpisał się na poziomie pierwszym. Jest problem, więc szuka się zespołowe podejście do indywidualnego przypadku.

Jeśli mowa o wiedzy wymagającej pamięciowego podejścia, warto posłużyć się sprawdzonymi **technikami dotyczącymi aspektu poznawczego**. W niniejszym przewodniku znajdzie się jedynie ich ogólny opis. Szczegóły opracowane są w licznych fachowych publikacjach. Chodzi o mnemotechniki, mind mapping i design thinking.

Mnemotechniki – jest to uruchamianie takich procesów myślowych, które poprzez stosowanie transferu pojęć, kategoryzacji, grupowania, podobieństw znaczeniowych jak i skojarzeń logicznych lub komicznych znacznie ułatwiają zapamiętywanie poznawanego materiału.

Design thinking - jest to sposób rozumowania opierający się na poszukiwaniu rozwiązań wykorzystywanych w projektowaniu produktów. Przeniesienie takich zasad jak ergonomia, ekologia i opakowywanie na kreatywne rozwiązania w dziedzinie nauczania i innowacji, przynosi bardzo efektywne rozwiązania. Przykładem takiego działania jest opisany wcześniej model myśli pogniecionych, doprasowanych i poukładanych. Idąc za tym przykładem, podobne skojarzenia można stosować do bardziej konwencjonalnych informacji pamięciowych, układając w całość treści opanowywane na tradycyjnych przedmiotach.

Mind mapping – jest to graficzne odwzorowanie myśli, na wzór ich przestrzennej lokacji w strukturze neurologicznej mózgu. Przenoszenie poznawanej wiedzy, faktów, znaczeń jak i ich wzajemnych relacji i powiązań znacznie poprawia retrospekcje i przypomnianie sobie nauczonych treści. „Mapa myślenia może być postrzegana jako fizyczne przedstawienie informacji pozostających w pamięci (...).”⁷³

Obserwacje własne:

Efektywne stosowanie opisanych w powyższych rozdziałach metod i technik wymaga od ucznia i nauczyciela osiągnięcia odpowiedniego stanu świadomości. To jednak nie jedyna bariera, jaka hamuje rozwój innowacyjnej metodyki w tradycyjnym szkolnictwie. Nadmiar treści i ograniczony czas, jakim dysponuje nauczyciel na lekcji, nie sprzyjają działaniom wymagającym dodatkowego zaangażowania. Z drugiej strony, ten stan rzeczy tym bardziej uzasadnia wdrażanie modelu CCL na terenie szkół lub ośrodków wspierających. Czy jednak tworzenie klas sprofilowanych na bardziej alternatywne działania edukacyjne rzeczywiście pozostaje jedynie pieśnią przyszłości? Nie. Jest coraz większa grupa nauczycieli, którzy wiedzą, że podporządkowanie się tradycyjnej i przestarzałej metodyce oznacza wyhamowanie ich kariery i zmarnowanie wielu talentów, jakie staną na ich drodze. Dlatego dla osób, które chciałyby rozpocząć wprowadzanie dydaktyki adekwatnej do praktyki szkolnej i nie tylko, autorzy przewodnika przygotowali kolejny rozdział poświęcony taksonomii treści kształcenia.

⁷³ Dominic O'brien. Sztuka zapamiętywania. MUZA SA, Warszawa 2000. Str. 112

Taksonomia treści kształcenia

„Dwie idee pedagogiczne są nie do pogodzenia: jednolitość kształcenia i jego wysoka skuteczność.”⁷⁴ To jedno z kluczowych zdań w jednym z najnowszych podręczników skutecznej dydaktyki. Innymi słowy oczekiwanie od wszystkich, że powinni realizować podobny przebieg uczenia się, przy zachowaniu jednakowych wymagań programowych, jest jednym z największych grzechów utrzymywanej przez dekady tradycyjnej dydaktyki. Ilość zmarnowanych, często unikatowych talentów, rozbiło się o to ujednociające „wszystko i wszystkich” podejście. W modelu edukacji nieformalnej takie stawianie sprawy jest nie do pomyślenia. Dlatego autorzy podręcznika proponują hierarchię treści kształcenia wraz z autorskim nazewnictwem. Używając słowa „hierarchia” autorzy nie kierują się jej ustopniowaniem według ważności i rangi. Chodzi jedynie o zaznaczenie narastającego stopnia zaawansowania adekwatnie do pozyskiwania nowych treści kształcenia. Osiągnięcie pierwszego poziomu jest tak samo ważne, jak ostatniego i każdy kto osiąga jakiś etap, osiąga cel. Działanie edukacyjne, które spełnia te założenia, literatura przedmiotu opisuje jako **kształcenie wielostopniowe**⁷⁵. Jego graficzne opracowanie wskazuje na ściśle wzajemne powiązania każdego stopnia kształcenia.

Strona | 62

Taksonomia treści kształcenia w dydaktyce adekwatnej										
1	2	3	4	5	6 <i>Coach</i> TRENER	5	4	3	2	1
	1	2	3	4	5 <i>Leader</i> LIDER	4	3	2	1	
		1	2	3	4 <i>Presenter</i> PREZENTER	3	2	1		
			1	2	3 <i>Lecturer</i> WYKŁADOWCA	2	1			
				1	2 <i>Designer</i> PROJEKTANT	1				
Przestrzeń publiczna do zagospodarowania					1 <i>Researcher</i> BADACZ	Przestrzeń publiczna do zagospodarowania				

Tabelaryczne uszeregowanie poszczególnych stopni nabywania kompetencji społecznych w dydaktyce adekwatnej. Kolor niebieski symbolizuje stopniowo poszerzanie działania w przestrzeni publicznej.

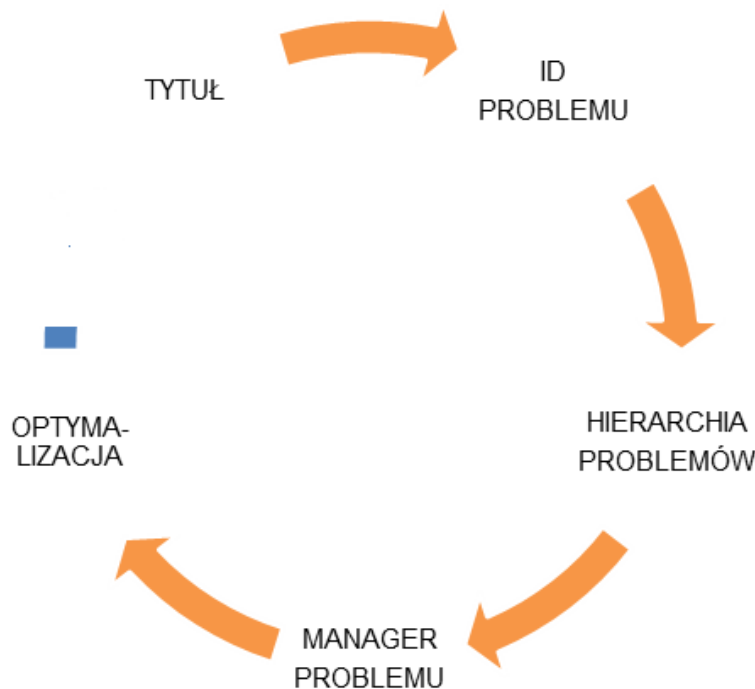
⁷⁴ Bolesław Niemierko. Kształcenie szkolne. Podręcznik skutecznej dydaktyki. WAIp Warszawa 2008. Str. 74

⁷⁵ Ibidem. Str. 75

Poziom 1. Researcher (badacz, poszukiwacz).

Pierwszy kontakt z uczniem opiera się na uwrażliwieniu go, że to, co się dzieje w nas samych i wokół nas jest dynamicznym procesem ciągłych zmian i rozwoju. Umiejętności z zakresu poszukiwania problemów do rozwiązania, a tym samym pobudzenia potrzeby zmiany (need) jest fundamentem kompetencji w dydaktyce adekwatnej i towarzyszy jej adeptowi na każdym etapie rozwoju.


Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia # 6: Najważniejszym i najczęściej stosowanym narzędziem w praktyce TCW jest **Koło Jakości**⁷⁶. Schemat zaczerpnięty jest z procedur zarządzania jakością produkcji i sprawdził się zarówno w technikach prac grupowych jak i indywidualnych. Jego atutem jest prosta obsługa i natychmiastowe wyniki. A graficzne opracowanie wskazuje na etapowość myślenia i dochodzenia do wyników.



Badacz postępuje etapowo:

- 1. Zdefiniowanie tematu/ tytułu** – Ważne jest, aby konsekwentnie trzymać się wybranego tytułu. Prosta redakcja i czytelność musi gwarantować wspólne rozumienie i zespołową interpretację tematu.
- 2. Identyfikacja problemów** – Wykorzystując technikę „burzy mózgów” wpisuje się w kolejności zgłoszeń podawane przez członków zespołu wskazania. Ważne jest, aby prowadzący moderator był pewny, że zespół wyczerpał na tym etapie potencjał problemów.
- 3. Hierarchia problemów** – Na tym etapie odbywa się drogą głosowania przypisanie 3 – 5 głównych, najważniejszych i najpilniejszych problemów do rozwiązania, które wpisywane są w zamierzonej kolejności.

⁷⁶ Szerszy opis dostępny jest na stronach: http://mfiles.pl/pl/index.php/Koła_Jakości



4. Manager Problemu - Dobór odpowiedzialnych – Spośród grupy zebranych, na podstawie ich kompetencji wybierana jest osoba odpowiedzialna za określony w hierarchii problem.

5. Optymalizacja – W tym punkcie nacisk kładziony jest na sprofilowanie działań tak, aby służyły i sprzyjały wykonawcom. Innymi słowy wskazuje się na możliwe uproszczenia, udogodnienia czy wyposażenie stanowiska tak, aby optymalizować działania.

Wizualizacja NA REALU # 9 (patrz galeria na stronie 121)

Podkrążone oczy, brudne paznokcie i rozczochrane włosy. To grupa techniczna po całodziennych działaniach terenowych przy obsłudze imprezy sportowej „Gramolajf – Uliczne Granie, uliczne działanie”. Ziewnięcie jednej osoby udziela się reszcie wolontariuszy. To jednak nie przeszkadza w rozpoczęciu procedury Koła Jakości. Flipczart czeka w gotowości. Zaczęli od identyfikacji problemów „ID” i zgodnie z zasadą „no killing” każdy podaje swoje spostrzeżenia: – Dezorganizacja przy losowaniu grup; - Niedokładne przekazywanie informacji uczestnikom; - Niezgodność obowiązków z handbookami (zwalanie roboty na innych); - Brak oznaczeń stanowisk pracy; - Problemy z toaletą; - Zaginięcie bloczków obiadowych; - Nieodpowiednie teksty wygłaszane przez mikrofon. Przed rozpoczęciem dyskusji trzeba jeszcze wybrać 3 najważniejsze problemy zgodnie z drugim etapem koła, jakim jest „hierarchia problemów”. W drodze głosowania wychodzi na to, że niezgodność z handbookami najbardziej doskwiera wolontariuszom. Po krótkiej dyskusji czas wyznaczyć osobę odpowiedzialną za zmianę sytuacji. Wszystko wskazuje na to, że za jutrzejszą aktualizację handbooków będzie odpowiedzialny lider zmiany. Zgadza się bez komentarza. Przed nimi ostatni etap – „optymalizacja”, czyli wprowadzenie niezbędnych zmian, które w danej sytuacji usprawnią działania. Rozwiązaniem okazuje się wprowadzenie superwizora, czyli osoby monitorującej realizację założeń handbooków.

Wnioski dydaktyczne # 7: Okazuje się, że młodzież bardzo trafnie i z zaangażowaniem analizuje projekty, w których bierze udział. Ich samokrytyka i współodpowiedzialność to dwie zmienne, które zależne są od zastosowanych narzędzi ewaluacyjnych. Zmysł wykrywania szczegółów i wnikliwość z jaką młodzież podchodzi do jakości wynika prawdopodobnie z normy rozwojowej, jaka w tym wieku pozwala na nieco idealistyczne refleksje. Taka precyzyjna wnikliwość kompensuje brak doświadczenia i pozwala na angażowanie młodych ludzi do analizowania dużych projektów. Trzeba tylko dać im szansę.

Obserwacje własne # 12: Nowi wolontariusze po specyficznym okresie pewnego zagubienia w nowym towarzystwie z czasem otwierali się na rozmowy o problemach w szkole, sympatiach i antypatiach, a niektórzy chcieli rozmawiać o konfliktach z rodzicami. W momencie kiedy poznawali narzędzia ewaluacyjne pomagające w „research’u” i rozwiązywaniu problemów, wyczuwałem chęć wykorzystania tych technik poza wolontariatem. Dlatego częstą praktyką w działaniach indywidualnych było stosowanie tych narzędzi do diagnozowania problemów z nauczaniem, akceptacją

w szkole, wyzwaniami edukacyjnymi. Podobny transfer można zastosować do narzędzi typu „Blue Ocean Strategy” i „Five W”, które polecam opcjonalnie⁷⁷.

Poziom 2. Designer (projektant).

Drugi etap kompetencji osiąganych przez wolontariusza to umiejętność graficznego zobrazowania wyszukanego problemu, a dosłownie jego mechanizmów przyczynowo - skutkowych, relacji z otoczeniem, sposobu rozwiązania i innych zależności wynikających z intelektualnej analizy zagadnienia. Pierwszą techniką, która została wcześniej opisana

Strona | 65

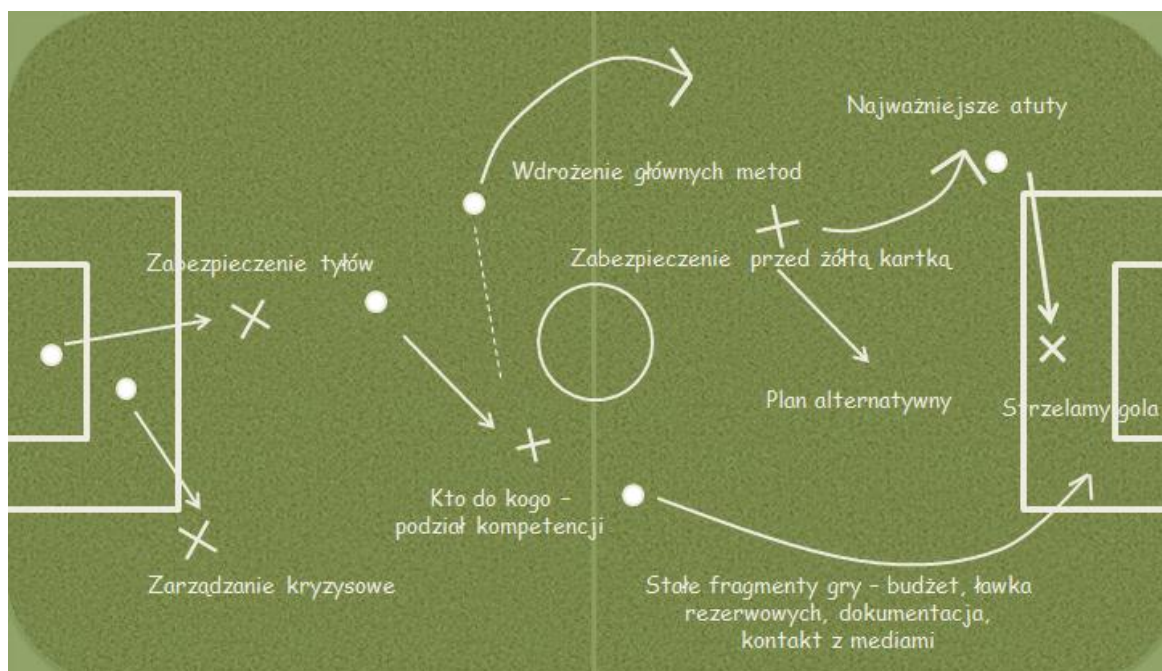
jako osobne studium przypadku (str. 33) jest design – thinking, który stanowi taktyczne podłoże do planowanego zobrazowania tematu. Bardzo skutecznym sposobem graficznego odwzorowania strategii działania są techniki Buzana⁷⁸, znane powszechnie jako **Mind Mapping** (mindmap.com). Korzystając z darmowych aplikacji w Internecie można bez trudu powierzyć uczniowi ich opanowanie (wordle.net). Poniżej znajdują się przykłady oparte na ręcznym wykonaniu mapy umysłowej i grafice komputerowej.



⁷⁷ Opis narzędzi jest szeroko dostępny w zasobach internetowych.

⁷⁸ Tony Buzan. Światowej sławy specjalista w dziedzinie technik szybkiego uczenia się i zapamiętywania. Twórca metod Mind Maps i Radian Thinking.

Jedną z autorskich form graficznego przedstawiania pomysłów i ich realizacji okazała się metoda analiz stosowana w piłce nożnej. Jej adaptacja na potrzeby TCW zyskała miano „**Gmoch Strategy**”⁷⁹, od nazwiska znanego polskiego trenera Jacka Gmocha. Jej wizualizacja mówi sama za siebie.



Wolontariusz wprowadzany w etap designer, początkowo pracuje na projektach symulowanych. Warto zaczynać od tematyki umieszczonej na wysokim poziomie symulacji dydaktycznej (patrz: technika zaginania czaso-przestrzeni) lub tematów, które wpisują się w dotychczasowe doświadczenie ucznia. W praktyce Cross Border Academy poświęcono osobny moduł szkoleniowy w zakresie konstruowania prezentacji w oparciu o specjalistyczne narzędzie do ich tworzenia znane jako prezzi. (prezzi.com)

Wizualizacja NA REALU # 10

*Witam was na EPM'ie (extreme presentation maker). Na jednym z ważniejszych szkoleń w Akademii. Sposób przekazywania swoich myśli, świadczy o tym, czy ktoś was w ogóle wysłucha. Zapomnijcie o Power Poincie i szablonach. Wszystkie są takie same, nudne i na sam widok można się porzygać. To już prehistoria. Nauka, którą dzisiaj przyswoicie, to **slajdologia**. Skupcie swoją uwagę na prostocie i estetyce. Koniec kolorowych literek i animacji. Wykorzystajcie alternatywę. Jedną z nich jest program prezzi.com. Wystarczy krótki research i można znaleźć dziesiątki programów, w których online możecie tworzyć przygodę, do której zapraszacie widza. Twórzcie prezentacje, które sami chcielibyście oglądać. Zaczynamy...*

Wnioski dydaktyczne # 8: Uczniowie, szczególnie w obrazie pisanym - projektowym, mają tendencje do przerostu formy nad treścią. To dobry i naturalny objaw związany z rozwojem kreatywności. Małe doświadczenie odgrywa tu również cenną rolę. Blokuję myślenie rutynowe oraz pozwala na traktowanie każdej części problemu osobno, bez

⁷⁹ Termin autorski, opcjonalnie „Na Gmocha”

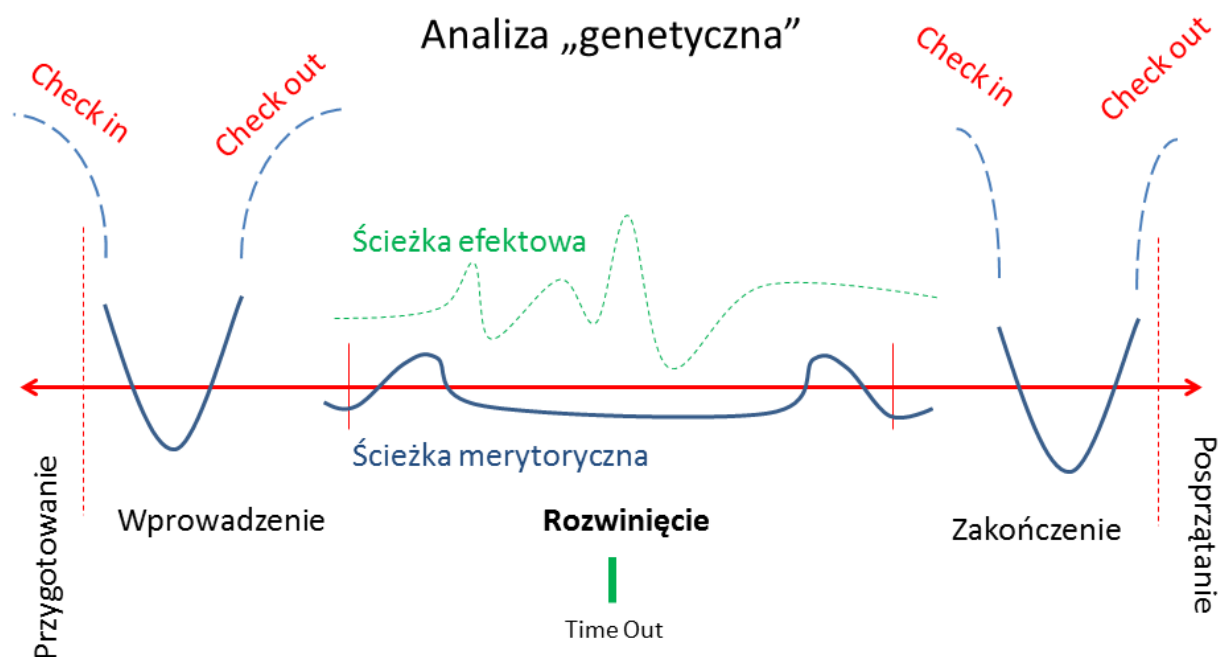
łączenia ich w całość *a priori*. Innymi słowy działa tu zasada: „im więcej chcę odkryć, tym mniej powinienem znać na początku.”

Poziom 3. Lecturer (wykładowca).

Połączenie zdolności poszukiwania problemów z umiejętnością ich prezentacji, to fundamenty na których uczeń buduje kolejne piętro swoich kompetencji. Jako, że jest gotowy na przedstawienie „czegoś” swojego w sposób ciekawy i merytoryczny, w taksonomii kształcenia TCW osiąga poziom wykładowcy. Wśród nowych, koniecznych do opanowania treści, pojawiają się zasady komunikacji interpersonalnej na poziomie podstawowym, czyli na takim, jaki przewiduje relacja z odbiorcą w formie wykładu lub pogadanki. Teoretyczne zaplecze szkoleń „na wykładowcę” stanowiły spotkania w ramach Cross Border Academy o znamienym tytule „Hał Tok – Talk How”⁸⁰.

Strona | 67

Wykłady i warsztaty dotyczyły nie tylko technik przemawiania, ale również ich organizacji. Poniższy schemat jest jednym z kluczowych slajdów pochodzących z jednej z prezentacji szkoleniowej dotyczącej nabywania umiejętności prowadzenia wykładu, pogadanki lub dyskusji. Ze względu na wysoki poziom szczegółowości schemat ten został nazwany „analizą genetyczną”.



Graficzne przedstawienie analizy przemówienia publicznego, realizowane podczas szkoleń Cross Border Academy.

Opis terminów:

Przygotowanie. Pierwszy etap w organizacji szkolenia. Uczeń ma wtedy szansę zapoznania się z terenem swoich przyszłych działań. Faza przygotowania nie jest związana tylko z „ogarnięciem” miejsca, ale mentalnym nastawieniem do spotkania

⁸⁰ Termin autorski, powstały podczas prac warsztatowych

z ludźmi. Dobór odpowiedniej stylistyki sali (room set up) określi charakter spotkania i rodzaj nawiązanej relacji. Przećwiczenie sposobu poruszania się w pomieszczeniu, ustawienia flipchartów, rzutnika i innych pomocy dydaktycznych będzie rzutowało na efektywność spotkania.

Wprowadzenie. Teoretycy komunikacji podkreślają rangę pierwszego wrażenia, jakie mówca powinien wywrzeć na widzach podczas pierwszych sekund integracji. Dydaktycy adekwatni odchodzą od jednoznaczności takiego podejścia, zwracając przy tym uwagę, że ostatecznie znacznie ważniejsze jest wrażenie, jakie pozostanie na koniec przemówienia. Pierwsze zetknięcie się z widzem jest przede wszystkim ważne dla prowadzącego, a nie dla jego odbiorców, którzy poza siedzeniem i krytycznym spojrzeniem nie wykonują początkowo żadnych konkretnych czynności. W to miejsce szkoleniowcy TCW proponują wprowadzenie dynamicznego układu zwanego przez nich „**check in**” i „**check out**”⁸¹. Nie ma on określonej czasowo perspektywy, poza granicami jakie wytycza intuicja prowadzącego.

Dynamiczny układ rozpoczęcia przemówienia	
CHECK IN	CHECK OUT
<p>Chodzi o wykorzystanie możliwie naturalnego, niekoniecznie oficjalnego i formalnego repertuaru zachowań, jakimi dysponuje prowadzący w codziennym swoim zachowaniu. Uśmiech to za mało. A może wyraz smutku? Dlaczego nie wnikliwe spojrzenie? Zapytanie o samopoczucie, zwrócenie uwagi na poranne wiadomości zasłyszane w radiu, podanie ręki osobom siedzącym w pierwszym rzędzie, czy spokojne nalanie sobie szklanki wody. To zachowania nie obciążone stresem, który udziela się każdemu, kto stanąć ma przed publicznością. Spokojne ściągnięcie okularów i schowanie je do futerału lub ewidentne wyciszenie telefonu to bardzo dobre sposoby na check in, co w dosłownym tłumaczeniu oznacza zameldowanie się.</p>	<p>Wymeldowanie się. To moment, który następuje bezpośrednio po pierwszych słowach wprowadzenia do merytoryki spotkania. Bardzo dobry moment żeby się przedstawić i poinformować widzów dlaczego właśnie doszło do spotkania w takim gronie. Podobnie jak wcześniej, w formule check in, kluczowe znaczenie będą tu miały zachowania naturalne, normalne i adekwatne do tego, co dyktuje istota dialogu – poczucie zaufania. Odmeldowanie się jest zarazem płynnym przejściem do głównej części wykładu, co można zaakcentować sformułowaniem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>zróbmy pierwszy wspólny krok,</i> - <i>to, co najciekawsze właśnie przed nami,</i> - <i>po przekazacie czas na danie główne.</i> <p>Check out w formie kliknięcia długopisem, poprawienia krawatu, czy przykłaśnięcia - to dodatkowe atrakcje wprowadzenia.</p>

Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia # 7 Etap wprowadzenia do przemówienia jest bardzo wdzięcznym tematem do ćwiczeń z wykorzystaniem wielu przydatnych gadżetów.

Gadżet

Przygotuj szklankę, butelkę wody, okulary, wskaźnik teleskopowy, yoyo lub inną poręczną „zajawkę”. Przećwicz przed zespołem różne warianty check in i check out z

⁸¹ Terminy zapożyczone ze słownika montażu telewizyjnego w programie Final Cut.

wykorzystaniem rekwizytów. Zwróć uwagę, że sam sposób wejścia do soli może już wpłynąć na powodzenie akcji.

Rozwinięcie. W celu podtrzymania rozbudzonej ciekawości i pozytywnego nastawienia widzów, w tej bardziej formalnej części wykładu zwanej rozwinięciem, warto myśleć jak montażysta filmowy. Co to oznacza? Osoba sklejjająca poszczególne sceny filmowe, opowiadające określoną historię musi dbać nie tylko o obraz i kolejność fabuły, ale i odpowiedni dźwięk. Zapożyczając kolejny termin z techniki telewizyjnej, na potrzeby skutecznej przemowy, mówimy o przygotowaniu dwóch **ścieżek: merytorycznej i efektowej** (inaczej line up przemówienia)

Line up przemówienia	
Ścieżka efektowa	Ścieżka merytoryczna
Przygotowując przemówienie można równocześnie zastanowić się nad wykorzystaniem różnych werbalnych i niewerbalnych środków wyrazu, które mogą w sposób nietypowy, ale dyskretny dodatkowo „podbić” wrażenie i skupić uwagę widza. Wszelkie onomatopeje, powtórzenia, gra słów, neologizm czy pstryknięcie, zmrużenie oczu i nadstawienie ucha to bardzo wdzięczne i przede wszystkim naturalne gesty człowieka. Po zakodowaniu określonych efektów, wstawiamy ich symbole na ścieżce merytorycznej. Na schemacie zaznaczono również miejsce dla momentu zwanego time out, który może bardzo ciekawie wybrzmieć podczas wykładu, w formie zaproszenia na przerwę.	Jest to zapis w formie liniowej lub przestrzennej (map minding) merytorycznych treści wykładu. Główne fakty, historia ich zaistnienia, mechanizmy działania, relacje przyczynowo-skutkowe, analizy przypadków, efekty i konsekwencje i inne zmienna wynikające z przedstawianej tematyki. Ważne, aby w konstrukcji ścieżki merytorycznej umieścić miejsca o szczególnym znaczeniu lub dedykowane do zapamiętania przez słuchaczy. Elementem merytorycznym jest również odznaczenie miejsc, w których prowadzący decyduje się na zadawanie pytań widzom, lub ich przyjmowanie.

Zakończenie. Podobnie jak we wprowadzeniu kluczową rolę odgrywa tu zastosowanie dynamicznej formy zakończenia poprzez zastosowanie układu check in i check out. Dydaktycy adekwatni zwracają uwagę, że zakończenie nie jest jedynie zamknięciem wykładu, ale poniekąd kontynuacją jego części merytorycznej. Chodzi o uzyskanie efektu płynnego schodzenia na poziom potoczności, pozwalającej ostatecznie na nawiązanie luźnej i pogodnej formy kończącej spotkanie. Pomocne mogą okazać się dynamiczne zwroty typu: - *Widzę światła pasa startowego, wiedz zbliżamy się do lądowania. - I tak dochodzimy do miejsca, od którego można zacząć końcowe odliczanie. – Wspólna droga pomału dobiega końca.*

W praktyce TCW wolontariusze ćwiczyli również formy zakończenia przemówień, które podkreślają relacyjność z otoczeniem. Przed definitywnym pożegnaniem widzów, warto poinformować o możliwości utrzymania kontaktu poprzez mail, facebook lub telefon, jeśli ktoś jest szczególnie zainteresowany tematyką przemówienia.

Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia # 8 Jednym z najczęściej wykorzystywanych ćwiczeniem w przemówieniach publicznych było stosowanie się do tematów, osadzonych na wyższych stopniach drabiny symulacji dydaktycznej. Praktyka pracy z młodzieżą i osobami starszymi wskazuje, że wysoki poziom abstrakcji pomaga początkującym w przełamaniu barier komunikacyjnych i ułatwia nawiązanie relacji z otoczeniem.

Przykłady:

Gwóźdź.

„Co myśli gwóźdź wbity w ścianę...? – oto tytuł twojego przemówienia. Korzystając z wytycznych przedstawionych w analizie genetycznej przemówienia zadbaj o jego efektywną formę i treść, nie przekraczając 10 minut. Dydaktycy adekwatni proponują przy tym alternatywne tematy, bardzo chętnie przyjmowane przez młodzież w czasie ćwiczeń:

„Przeżycia kropli wyciskanej z cytryny”.

„Refleksje i aforyzmy czubka nosa, który był za długi”.

Obserwacje własne # 13: Największe zmiany jakie zauważyłem w zachowaniach wolontariuszy na przestrzeni spędzonego razem czasu dotyczą ich kompetencji społecznych, rozumianych jako zdolności interpersonalne oraz retoryczne. Ćwiczenia na mównicy, bardzo często okupione dużym wysiłkiem trenerskim i stresem uczestników za każdym razem przynosiły bardzo satysfakcjonujące rezultaty. Co więcej, osoby, które początkowo sygnalizowały wybitną awersję do przemówień publicznych z czasem stały się głównymi mówcami w wolontariacie, nie szczędząc przy tym podziękowań za zmotywowanie ich do zmiany. Mam wrażenie, że poprzez przełamanie barier związanych z umiejętnością wyrażania siebie samego w każdych warunkach po prostu wzrasta jakość życia. Mam również refleksję, że lata spędzane w tradycyjnym modelu klasowo-lekcyjnym skutecznie **od-uczają** młodych ludzi tej pięknej funkcji języka, jaką jest przemawianie.

Wnioski dydaktyczne # 9 Młodzież ma potrzebę wypowiedzania się, która jest wtórna do potrzeby zwracania na siebie uwagi. Obydwie te cechy są adekwatne do norm rozwojowych, które dodatkowo mogą być wzmacniane lub wyhamowywane cechami osobowości. Dlatego stwarzanie młodym ludziom warunków do ekspresji słownej w różnych formach może przynieść niezwykle wyniki. Osoby lękliwe, nie wierzące w swoje siły, sceptycznie oceniające swój wizerunek z czasem awansują w hierarchii „własnej wartości” do roli mówców a czasem nawet spikerów.

Poziom 4. Prezenter (prezenter)

Prezenter potrafi na bieżąco wynajdywać sytuacje problemowe, potrafi je zwizualizować nie tylko w głowie, ale i przekazać obraz słowem. Kompetencja, którą dokłada do tego repertuaru to zdolność przemawiania w określonym **rytmie** i **tempie**. Umiejętność ta przydaje się wszędzie tam, gdzie wolontariusz będzie miał okazję relacjonować obserwowane wydarzenie, przeprowadzać wywiady, lub zarządzać zespołem wymagającym stałego dopływu informacji i instrukcji działania.

Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia # 9: Nagrania kamerą to jedno z najbardziej atrakcyjnych narzędzi biura TCW. **Próby kamerowe** są z reguły poprzedzane próbami przed lustrem. W ćwiczeniach chodzi również o redukcję komunikacji niewerbalnej, która w obrazie nagrany często sprawia wrażenie zbędnych „przyruchów.” Wolontariusze nagrywali tzw. **Videonewsy**, które dystrybuowano w mediach społecznościowych (facebook), w języku polskim i czeskim.

TCW NEWS

Forma oficjalnego newsa, w którym prezenter w skupieniu informuje słuchaczy o wydarzeniach. Ograniczona komunikacja niewerbalna i redukcja „przyruchów” współgra z dynamicznym i rytmicznym tempem wypowiedzi. Ważne, aby w toku szkolenia uczeń pamiętał o zwrotach płynnie łączących poszczególne wiadomości jak:

- *Tymczasem po drugiej stronie oceanu trwają...*

- *Święta u sąsiadów z południa to już zupełnie coś innego...*

- *Przenieśmy się do Cieszyna, gdzie ma miejsce...*

TCW EVENTS

Luźna i pogodna forma cechuje informacje ze świata rozrywki i kultury. Zaproszenie na event, w którym „będzie się działo”, dobrze sprzedaje się, gdy komunikat przekazuje zespół. Efektywna komunikacja opiera się na przygotowanym scenariuszu wypowiedzi i płynnej rotacji nadawców. To, co powinno wybrzmieć w komunikacie, to najważniejsze fakty przedstawione w lekkim i pogodnym stylu.

- *Cała zgraja czeka na was...*

TCW REPORTAŻ

Zmiany planu i dynamiczne ruchy kamery to cechy reportażu prowadzonego przez głównego bohatera, który oprócz funkcji informacyjnej buduje nastrój i prowadzi widza przez zakamarki fabuły. Rolą ucznia jest maksymalne wczuwanie się w rolę, zdradzając stany emocji i zaangażowania. Komunikacja werbalna jak najbardziej w użyciu.

- *Zobaczmy co kryje się za szafą...*

- *Oj, tu to nie jest za wesoło...*

- *Nie wiem jak wy, ale ja skaczę...*

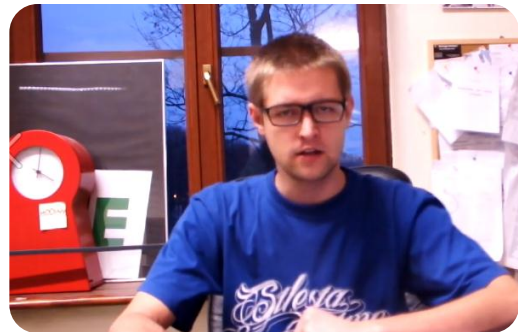
TCW ROZMOWY

W tym formacie liczy się dialog. Zaproszony do „studia” gość musi się wygadać. Ale nie do końca. Rolą wolontariusza, który pozostaje w roli prowadzącego rozmowę, jest stosowne przerywanie, dopytywanie, parafrazowanie, powtarzanie, podsumowywanie i chwytywanie za słówka. Dyskusja przed kamerami może być burzliwa:

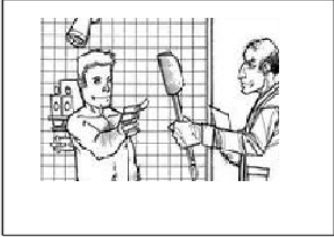
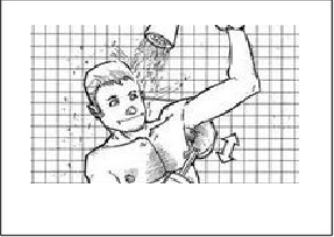
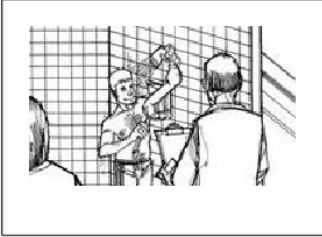
- *Powiedziałas, że ...*

- *Nie, to ty powiedziałaś...*

- *Wkładasz mi w usta słowa, których widzowie nie usłyszeli ode mnie...*



Treści kształcenia dotyczące poziomu prezentera mogą zawierać przy tym wiedzę z zakresu **podstaw operatorskich**⁸² i budowania scenariuszy w formie **story boardów**, co jest bardzo wdzięcznie praktykowane przez młodzież.

Title		Page
		
Action		
Dialogue		
Translation		
Timing		

Przykład schematu⁸³ typu storyboard, czyli scenopis, ukazujący klatka po klatce wyobrażenie autora na temat własnego pomysłu na nagranie. Narzędzie można z powodzeniem transferować na działania edukacyjne. Wymaga ono zastosowania w jednym czasie obrazu i słowa, co dodatkowo zwiększa jego walory dydaktyczne.

Obserwacje własne # 14: Wydaje mi się, że współcześnie młodsze pokolenia należąc do kultury digitalnej znacznie łatwiej adoptują jej techniczne możliwości. Poprzez masowe używanie mediów społecznościowych i telefonów komórkowych przywykli do własnego wizerunku „łapanego” okiem kamery lub aparatu. Trening umiejętności werbalnych jak i zastosowanie multimediów do tradycyjnych treści kształcenia zdają egzamin. Uczą przy tym samodzielności, kreatywności i czegoś, co wymusza widz – **jakości**.

Ciekawostka # 6 Specjaliści od komunikacji i szkoleń⁸⁴ opracowali system zwany Knowledge Pills Methodology, czyli „Pigułki wiedzy”. Polega on na nagrywaniu krótkich, prostych, atrakcyjnych form filmowych (pigulek), obrazujących konkretne wykonanie określonej czynności, która wymaga nauki. System jest popularyzowany w wielu firmach i organizacjach w całej Europie, wliczając się w coraz liczniejsze metody nauczania

⁸² Wolontariusze poznawali rodzaje planów filmowych (totalny, ogólny, pełny, bliski oraz sylwetkowy amerykański, średni, zbliżenie, detal) i perspektyw ustawień kamery: żabia, naturalna, ptasia)

⁸³ Zaczerpnięty z wolnych zasobów Wikipedii: <http://pl.wikipedia.org/wiki/Scenorys>

⁸⁴ Twórcą KPM jest Filipe Carrera, światowej sławy specjalista w dziedzinie dydaktyki i komunikacji społecznej, członek Junior Chamber International, wykładowca wielu uznanych uniwersytetów.

zwane **social learning**⁸⁵. To kolejny przykład potwierdzający zasadę, że najlepsze rozwiązanie to najprostsze rozwiązanie.

Bardzo praktyczną kompetencją ucznia na poziomie prezentera jest znajomość podstaw teoretycznych i praktycznych w zakresie redagowania komunikatów prasowych (press release). Poniższy wzór spełnia cztery główne warunki efektywnego komunikatu:

Struktura:

Dynamiczny, bezkompromisowy

1. TYTUŁ

Nietypowy, zaskakujący

2. LEAD

Wyskoczył przez okno

- Biegłem bardzo szybko. Liczyłem, że lot będzie długi, że będzie wysoko. Kawałki rozbitej szyby tkwiły w starej framudze. Wybiłem się w przód, z lewej nogi. Ręce złożyłem przed sobą - Wspomina Karol Makowski. Cieszyńskiak jest jednym z kilku sportowców, debiutujących w dyscyplinie freerun, których koledy z Freestyle City nazywają kocurami.

Najlepsza z możliwych

3. FOTA



Karol Makowski podczas wykonywania triku znanego jako aerial. Foto Michał Flelekbok.pl

Krótkie zdania, z cytatem,

z pazurem...

4. BODY⁸⁶

Konkretny, krótki

5. BACKSTAGE⁸⁷

Potoczny, historyczny

6. BACKGROUND⁸⁸

- Tam, gdzie każdy zamknąłby oczy, ja otwieram szeroko. W locie muszę widzieć wszystko, tym bardziej kiedy świat odwraca się do góry nogami. - Kontynuuje Makowski. Wraz z kolegami założyli pierwszą w Cieszynie grupę zajmującą się wolnym biegiem, czyli freerunningiem. Chodzi o takie wykorzystanie funkcjonalności ludzkich mięśni i stawów, aby w sposób możliwie efektywny i spektakularny poruszać się w przestrzeni miejskiej. - Mięśnie nóg tłumią uderzenie. Lądowanie trwa. Siła bezwładności wymusza przewrót w przód. Wszystko trwa ułamki sekund. Każdy ruch musi być płynny. - Podkreśla Makowski. Zadebiutowali podczas piątkowej bitwy tanecznej King of The Freestyle, która również powstała z inicjatywy cieszyńskiej młodzieży. - Odwiedzili nas w biurze członkowie grupy 3EpicRun, którzy zrobili nad moim biurkiem salto. To wystarczy. Zaproponowałem uczestnictwo w naszym Festiwalu i choć nie odbył się w tym roku, to stworzyliśmy przestrzeń dla freerunu podczas bitwy tanecznej. - Mówi Michał Paluch, koordynator Transgranicznego Centrum Wolontariatu, współtwórca Freestyle City Festiwal.

Adrian Opałka, Karol Makowski i Łukasz Majer pokazali na podwórku cieszyńskiej drukarni, że murki, rampy, kontenery, ławki i odskocznie to ich żywioł. Lot przez wspomniane okno to tylko jeden w wielu przypadkach, w których młodzi odnajdują się w przestrzeni własnego miasta. - To może się zmienić. Warto pomyśleć o jakimś starym magazynie lub miejsou, w którym młodzi akrobaci mieli by warunki do treningu. - Dodaje Wojtek Szozurek, szef biura Transgranicznego Centrum Wolontariatu.

Freerun wywodzi się z ekstremalnej dyscypliny Le Parkour, który powstał w latach 90. we Francji. Od pierwowzoru różni się tym, że biegnąc na określonym dystansie zawodnik ma się skupić nie tylko na prędkości ale przede wszystkim efektywności biegu. Elementy freerunningu wykorzystano w takich filmach jak Yamakasi i 13 Dzielnica. Od niedawna rozwija się w Cieszynie dzięki grupie 3EpicRun, której kontakt udostępniamy pod adresem: <http://www.facebook.com/3EpicRun>

⁸⁵ Za: http://en.wikipedia.org/wiki/Social_learning

⁸⁶ Body – główna część tekstu, najważniejsze informacje konkretyzujące przebieg wydarzenia, opis rzeczy i atmosferę.

⁸⁷ Backstage – zakulisowe zaplecze tekstu, gdzie zdradzamy okoliczności wydarzenia i ich szerszy kontekst. Można też postawić pytanie bez odpowiedzi.

Umiejętność pisania krótkich, treściwych i atrakcyjnych form dziennikarskich jest pochodną komunikacji społecznej. Dlatego „know how” adepta TCW dotyczy również sztuki pisania, a właściwie relacjonowania rzeczywistości w sposób możliwie skuteczny i szybki.

Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia # 10: Do tego zadania potrzebny będzie aparat i komputer. Napisz krótkie komunikaty prasowe na proponowane tematy, stosując się do zaproponowanej struktury i określonego z góry czasu: 10 minut na tekst.

- Opisz ostatnie 30 minut z twojego dzisiejszego życia. Pamiętaj o tytule i zachęcającym początku.
- Opisz rzeczywistość na twoim biurku, taką jaka aktualnie jest. Jeśli mało się dzieje, spróbuj „ożywić” świat przedmiotów. („[...] *gdy stukał na klawiaturze ja przeturlałem się pod zeszyt. – Wspomina ołówkę.*”) Tu też foto musi być dobra.
- Obydwa zadania zrealizuj również w formie filmowej.

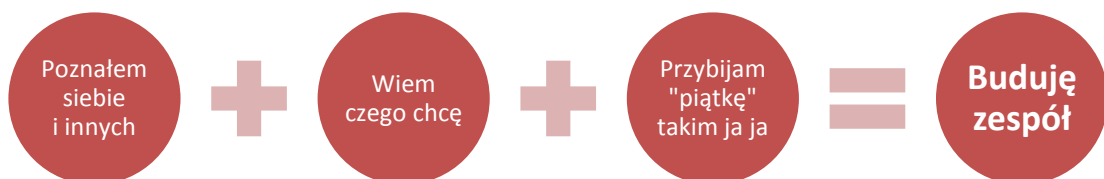
Obserwacje własne # 15: Młodzież znacznie lepiej radzi sobie z twórczymi i praktycznymi formami pisanyymi niż tradycyjnie rozumianą relacją literacką, z którą styka się przez lata w szkole. Jedno oczywiście nie wyklucza drugiego. Z drugiej strony potrzeba odkrywania, poszukiwania i samodzielności bardzo trafnie koresponduje z wyzwaniem napisania dłuższego, dynamicznego reportażu lub krótkiego komunikatu. Nastoletni wiek wolontariuszy to dobry czas na rozpoczęcie przygody z praktycznym pisaniem. Ta umiejętność przydać się może w późniejszym życiu w wielu sytuacjach.

Poziom 5. Leader (lider).

Lider skupia w sobie wszystkie wyżej omówione kompetencje. To, co go wyróżnia to przede wszystkim potrzeba (need) **samodzielności** wynikająca z kompetencji do poprowadzenia własnego zespołu. Lider to człowiek, który czuje się w pełni przygotowany do przewodzenia. Ze względu na stereotypy wokół znaczenia słowa „leader” dydaktycy adekwatni przypominają o jego pierwotnym znaczeniu.

TO LEAD = Prowadzić (A NIE Rządzić!)

Prowadzić, oznacza przemieszczać się z punktu „A” do punktu „B”. Skrupulatne wytłumaczenie znaczenia tej funkcji wynika z częstego nadużywania źle rozumianej „władzy”. Dlatego wolontariusz, który osiąga ten zaawansowany poziom świadomości i możliwości kieruje się wyłącznie następującym wzorem:



⁸⁸ Background – tło historyczne, w którym podajemy najważniejsze fakty i dane dotyczące tematu. Warto pokusić się przy tym o jakąś historyczną ciekawostkę.

Uczeń na tym poziomie potrafi wskazać na podstawowe różnice między „zarządzaniem” a „przewodzeniem”⁸⁹.

Przewodzenie

Działanie: zawsze w zespole
Decydowanie: wspólne
Kompetencje: społeczne
Zależne od informacji zwrotnej
Inspirowanie do pracy i zaufania

Zarządzanie

Działanie: często w pojedynkę
Decydowanie: samodzielne
Kompetencje: operacyjne
Niezależne od informacji zwrotnej
Wydawanie poleceń i kontrola

Mimo wszystko liderstwo w przestrzeni publicznej nie jest kompetencją zupełnie niezależną. Zarządzanie, w uzasadnionych przypadkach może być kategorią nadrzędną a zachowanie równowagi między tymi dwoma rodzajami działania może okazać się kluczowe **w sytuacjach kryzysowych**. Na takie naraża się lider, biorący na siebie odpowiedzialność za organizację imprez w przestrzeni publicznej.

Ma wiedzę, która pozwala mu skupić na sobie uwagę, wie jak budować zespół i jak się skutecznie komunikować. Zna zasady soft i hard leadership i podstawy dydaktyki adekwatnej. Potrafi biegle posługiwać się słowem mówionym i pisanym jak i stosować narzędzia zarządzania jakością. Ale to nie wszystko. Lidera Transgranicznego Centrum Wolontariatu i Wsparcia Imprez czekają zupełnie nowe treści wymagające wiedzy pamięciowej i skrupulatnego podejścia do **dokumentów** i ich **archiwizacji**. Lider musi biegle poruszać się po przepisach organizacji imprez, znać stanowiska i funkcję urzędników, rozpoznawać kompetencje poszczególnych instytucji. To wiedza, której nie da się przelać na papier i wymaga doświadczenia. Zakres wiedzy, którą można przedstawić teoretycznie znajduje się w poniższej tabeli. **Pełny opis treści kształcenia jest opublikowany w osobnym, drugim przewodniku TCW, który stanowi jego niezależne uzupełnienie.**

Zasady zapewnienia bezpieczeństwa podczas:

I.	Imprez masowy
II.	Zgromadzeń Publicznych
III.	Zbiórek
1.	Wymagane dokumenty, załączniki i opinie
2.	Miejsce złożenia dokumentów
3.	Opłaty
4.	Terminy i sposoby załatwiania

⁸⁹ Określenia i opracowanie graficzne autorskie.

5. Podstawy prawne
6. Tryb odwoławczy
7. Niezbędne definicje i terminy prawne
8. Podmioty mogące wystąpić z wnioskiem
9. Dane teleadresowe służb do których musi zgłosić się organizator
10. Kontrola bezpieczeństwa imprezy
11. Odpowiedzialność za szkody
12. Przepisy karne
13. Komentarze do ustaw i zmiany w przepisach

Świadomość narastającej wiedzy „twardej” i stopnia trudności, wzbudza kolejne potrzeby („press the buton”). Lider, który posiada już swój zespół musi zmierzyć się ze sprawnym **delegowaniem zadań i tworzeniem struktur organizacyjnych**. Mimo, że składają się na nie treści poprzednich stopni kompetencji, tutaj dochodzą kolejne.

Wizualizacja # 15

„Don't cry if your balloon flew away” to już bardzo zgrany i wyszkolony zespół. Rok po wprowadzeniu metodyki CCL, młodzież wzięła sprawy w swoje ręce. Są dojrzałsi o kilka przeprowadzonych szkolnych eventów. Polepszyły się osiągnięcia naukowe całej klasy po tym jak wytapetowaliście wasze pomieszczenie w mapy umysłowe, (łącznie z sufitem). Egzamin zdali również mnemotechniki i design thinking, narzucające nowe standardy w pamięciowym nauczaniu. Kolejne wyzwanie to już jednak mega profeska. Twoja klasa została zaproszona do współorganizacji imprezy masowej na ulicach Cieszyna i Czeskiego Cieszyna, znanej jako Freestyle City Festiwal. Miasto po raz kolejny zamieni się w jeden wielki fun park, a „twoi ludzie” dołączą do grona wolontariuszy ogarniających tą imprezę. Kilkanaście tysięcy ludzi to już nie przelewki, tym bardziej jeśli nad ich głowami latają rowery i motory crossowe. Twoje zadanie to wskazanie lidera, który poprowadzi „Don't cry if your balloon flew away” do boju. „Wilk, który nigdy nie śpi”, jest ekstrawertykiem i ma mocne zaplecze wśród rówieśników. „Ten, który siedzi obok” nie jest aż tak przebojowy, ale analizuje świat z różnych punktów widzenia. Wybieraj...

Im sprawniejszy lider, tym więcej otacza go osób. To jednak oznacza więcej problemów i mniej czasu dla siebie. Dlatego w czasie działania pod presją najważniejszą kompetencją lidera będzie zdolność do utrzymania **szeroko kontekstowego myślenia**⁹⁰, (którego odwrotnością jest myślenie wąsko kontekstowe). Poniższa tabela określa typowe zachowania, jakie dydaktycy określili dla obydwu uzupełniających się procesów. Szczera i osobista analiza własnego potencjału określi zdolność do wspomnianego wyżej delegowania zadań i tworzenia struktur organizacyjnych.

Umysł lidera pod presją	
Myślenie szeroko kontekstowe	Myślenie wąsko kontekstowe
- analizuję horyzontalnie ⁹¹	- analizuję wertykalnie ⁹²
- ogarniam na bieżąco całość zdarzeń	- skupiam się aktualnie na jednym zadaniu
- pamiętam co robiłem rano	- nie pamiętam co było, wiem co jest teraz
- zmianę planów przyjmuje spokojnie	- zmiana planów wywołuje moją agresję

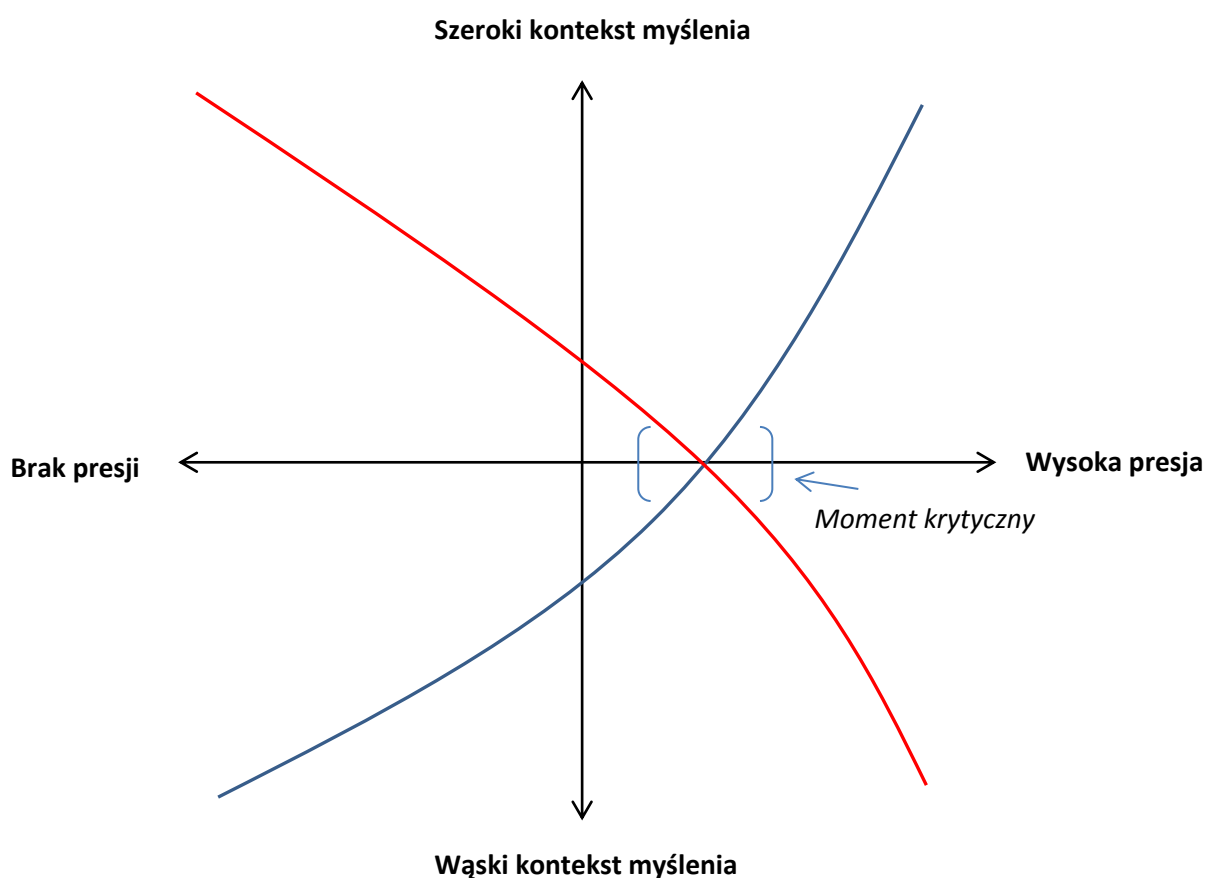
⁹⁰ Określenia i opracowanie tabelaryczne autorskie.

⁹¹ Widzenie poziome, potoczne, globalne, bez zagłębiania się w szczegóły.

⁹² Widzenie pionowe, analityczne, zagłębianie się w istotę rzeczy.

- zastanawiam się co jest teraz ważniejsze	- wszystko jest teraz tak samo ważne
- zmieniam strukturę zarządzania	- nie ma mowy o zmianach
- mam plan na cały dzień	- mam plan na najbliższą godzinę

Obydwie strategie, często podyktowane typem osobowości jak i zwyczajnie samopoczuciem w danym dniu, mają swoje uzasadnienie. U jednych liderów, pod wpływem presji czasu i sytuacji zawęża się kontekst myślenia, a u drugich wręcz przeciwnie. Samoświadomość w tym zakresie odgrywa rolę prognozy pogody. Jaki będę jeśli wzrośnie presja? Według obserwacji i doświadczeń autorów tej koncepcji, działa tu **paradoks presji**⁹³, który umownie obrazuje poniższy schemat.



Lider terenowy – to uczeń, który osiągając poziom liderstwa jest przekonany o tym, że skoro w normalnych warunkach charakteryzuje się szeroko kontekstowym myśleniem, to w warunkach presji tym bardziej się ono poszerzy. Prawdopodobnie będzie odwrotnie. Do tej grupy należą analitycy, liderzy lubujący się w tworzeniu strategii, w warunkach biurowych. Gadatliwi i sprawiający wrażenie „ogarniających wszystko, wszystkich i wszędzie.” Ten typ lidera rzeczywiście potrafi przewidzieć wiele trudnych sytuacji, stwarzać standardy, które mogą im zapobiec, świetnie zarządzać i delegować zadania. W rzeczywistości kryzysowych warunkach zdolności te znacznie maleją, a zdolność do racjonalnego delegowania poleceń bywa znacznie ograniczona.

⁹³ Terminologia i opracowanie graficzne autorskie.

Lider studyjny – jako przeciwieństwo poprzednika charakteryzuje się dystansem do wszelkich prób standaryzacji i budowania struktur szczególnie jeśli nie odczuwa stresu. Jest nieprzewidywalny, bo wyrazistego charakteru nabiera dopiero w warunkach presji. W okolicznościach studyjnych może sprawiać wrażenie „nie ogarniającego całości”, nie zainteresowany horyzontalnym myśleniem i podejmowaniem decyzji. Sytuacja może się jednak paradoksalnie zmienić jeśli lider poczuje „moc” presji.

Moment krytyczny – opisuje sytuację, w której dochodzi do konfrontacji strategii dalszego postępowania w warunkach kryzysowych. Lider terenowy zaczyna „ogarniać” całość, jest skory do bieżących analiz sytuacji, które wzbudzają w nim dodatkowe pokłady energii do działania. Lider studyjny, w tych warunkach „widzi coraz mniej”. oddając pole działania lub... bezkrytycznie bronić swojego stanowiska prowokując konflikt.

Obserwacje własne # 16: W oparciu o własne doświadczenia i obserwacje innych liderów w akcji wiem, że trudno pogodzić się z koniecznością „odpuszczenia sobie”. Liderzy nie są skłonni oddawać pola, tym bardziej, że interpretują to najczęściej jako swoją porażkę. To niestety cena za takie atrybuty jak charyzma, pewność siebie i poczucie własnej wartości. Te cechy mają jedną przypadłość – niską tolerancję na niepowodzenia. Raz sprawdzałem się jako lider terenowy innym razem w studyjny. W jednym i drugim przypadku zdarzyło mi się doświadczyć, tego co dziś nazywam **paradoksem presji**. To nauczyło mnie aby zawsze działać w tandemie lub w grupie. To najlepsze zabezpieczenie przed samym sobą.

Przedstawienie tej umownej koncepcji ma przede wszystkim nauczyć młodego lidera, że wchodząc w etap „przewodzenia” ludzi, bierze na siebie nie tylko dużą odpowiedzialność. Ciężarem może okazać się również własna psychika (jej nieuświadomiane procesy) i zmienność jej dyspozycji w zależności od presji czasu i sytuacji. Obroną przed tym zjawiskiem jest samoświadomość zagrożenia i wcześniej podjęte działania prewencyjne.

Odwrócony Shadowing

Jednym z nich jest **shadowing**⁹⁴ zwany inaczej metodą cienia. Polega na stałym obserwowaniu swojego partnera, który przyjmuje rolę przewodnika. W tym kontekście, dydaktycy adekwatni wykorzystują jego zastosowanie dla usprawnienia koordynacji i zarządzania, w trudnych warunkach terenowych. Definiując jego sens odwrócili jego pierwotne znaczenie tworząc – **odwrócony shadowing**⁹⁵.

Sytuacja przedstawia lidera, który poprosił wolontariusza o towarzyszenie mu podczas działań w terenie. Ich zadaniem jest skoordynowanie prac grup technicznych i zabezpieczenia podczas skoków freestyle motocroosowych.

Wizualizacja # 16

Skoordynujmy zegarki. Twój niech śpieszy o 5 minut. Musimy być wszędzie przed czasem. – To może o 10? – sugeruje wolontariusz. Potwierdzam. Zaraz będę na głos odczytywał kolejne punkty z dziennego harmonogramu zadań. Zapisuj je w swoim notatniku po swoim. Nie musi być dokładnie. Postępujemy zgodnie z odwróconą

⁹⁴ Za <http://www.hrnews.pl/HRsupportArticle.aspx?id=60>

⁹⁵ Zapóżylenie z odwróconym znaczeniem. Adaptacja autorska.

metodą cienia. Twoje zadanie to kontrolowanie wszystkim moich działań i zwracanie mi uwagi na każdą pierdołę, która wyda ci się podejrzana. Jak będę prowadził samochód odbierasz moje telefony. Jak będę wbiegał do urzędu to biegniesz za mną. Jak ktoś nas zaczepi na ulicy to kontroluj mnie, żebym się nie zagadał. I najważniejsze... Jak będę zbyt długo milczał to znaczy, że coś ważnego analizuję. Wtedy powiedz mi, że muszę myśleć na głos. Zadawaj mi pytania, mniej wątpliwości, oczekuj odpowiedzi. Ok. Teraz lecimy na parking. – Czekaj! Miałeś najpierw przeczytać harmonogram. – wrzuca wolontariusz. A fakt. No widzisz... Notuj.

Sprawność lidera wynika z umiejętności reagowania na swoje słabe strony. Zaufania do otoczenia i przyznawania się do błędów nauczył się już na etapie reaserchera. Wtedy poznawał techniki znajdowania problemów, nie tylko w otoczeniu, ale również w sobie samym. Liczne feedbacki, koła jakości i kilka posiedzeń na gorącym krześle, dawno przekonały go do możliwie częstego stosowania auto-refleksji.

Geometria pola

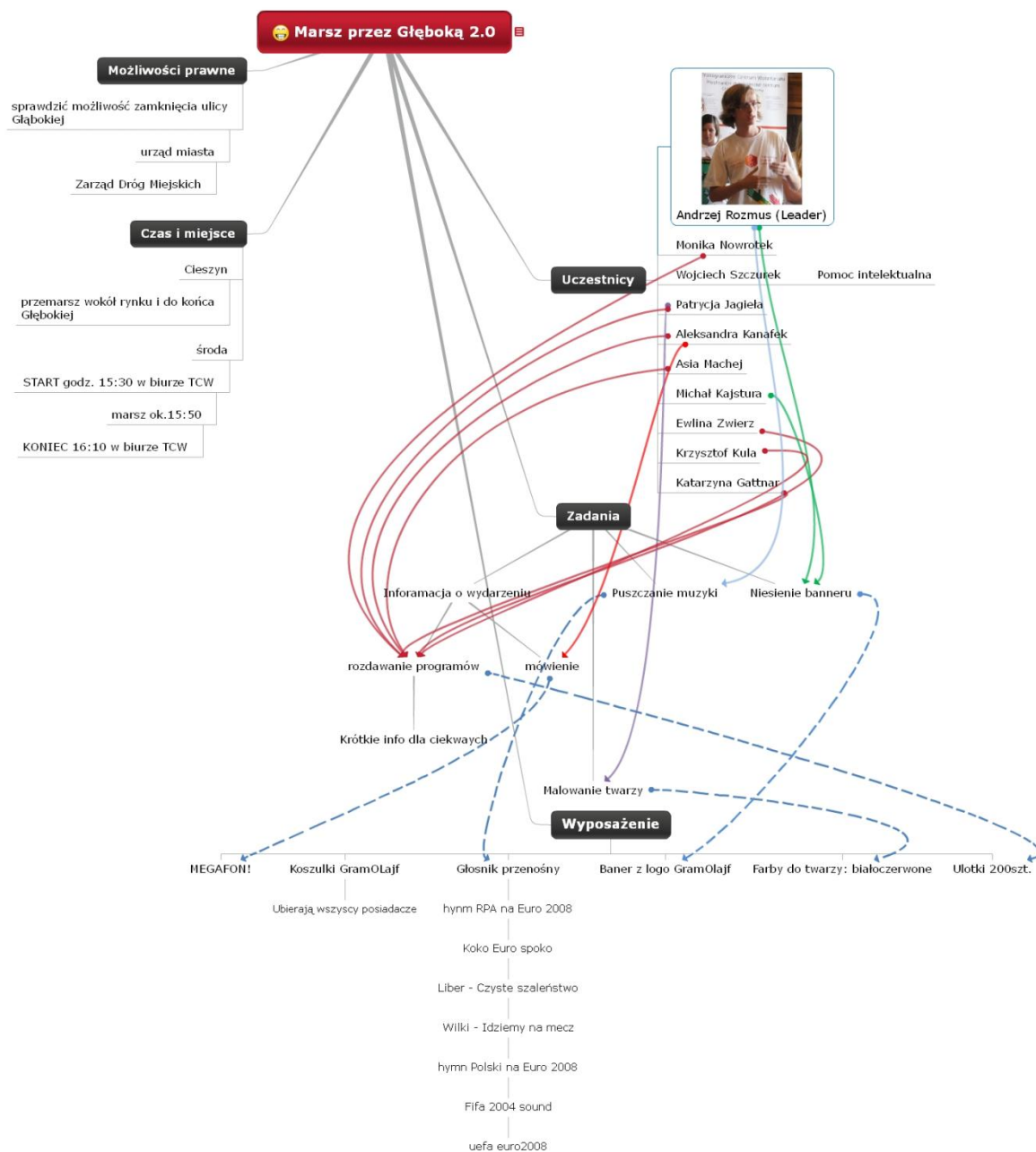
Na poziomie designera i wykładowcy uczeń przekonał się o sile obrazu w skutecznym przekazywaniu własnych myśli. Posiadał również wiedzę adekwatną do stopnia prezentera. Żeby puzzle były kompletne trzeba dostawić jeszcze jeden element. Umiejętne tworzenie **struktur organizacyjnych**. Lider przestrzeni publicznej TCW widzi w wyobraźni sieć powiązań, zależności i relacji między poszczególnymi stanowiskami osób decyzyjnych i ich podopiecznych oraz zadaniami do wykonania. Nazwano to widzeniem i tworzeniem **geometrii pola (field geometry)**⁹⁶. Poniższych schemat przedstawia wersję podstawową, która powinna na stałe zagościć w pamięci młodego lidera przestrzeni publicznej.



Młodym ludziom nie brakuje pomysłów. Większość nie wie tylko jak zabrać się za ich organizację i realizację. Większość chętnych wycofa się na starcie. Osoby, które poznają dydaktykę organizacji imprez i nowoczesnego uczenia się będą w stanie połączyć obowiązki szkolne z pasją tworzenia działań społecznych. Kolejny schemat przedstawia

⁹⁶ Termin i opracowania graficzne autorskie.

młodego lidera i jego zaawansowaną, **autorską geometrię pola**, sprawdzoną podczas jednego z eventów obsługiwanych przez TCW.



Graficzne opracowanie „geometrii pola” na potrzeby jednej z imprez w przestrzeni Cieszyna. Wolontariusz, w swojej kreacji użył darmowego programu mindomo.com.

Tak widziana struktura organizacyjna spełnia jeszcze jedną ważną funkcję, wzbogacając warsztat lidera. W wersji wydrukowanej i eksponowanej w biurze lub innym dostępnym miejscu pozwala na bieżący monitoring i wprowadzanie zmian, które są nieodłącznym elementem dynamiki eventów. To nie wszystko. Wiedza, która w normalnych warunkach pozostawałaby jedynie w głowie lidera, tu jest dostępna dla reszty zespołu. W końcu lider nie działa sam. Kolejnym elementem wyposażenia lidera, którym również może się dzielić jest **check lista**.

Narzędzie zwane **check-lista** to niezbędny lidera. Jej „odfajkowanie” to sama przyjemność. Gorzej z inwentaryzacją rzeczy i ich skategoryzowaniem. Lider nie powinien zabierać się za konstruowanie check-listy samodzielnie. Przy takich działaniach warto skorzystać z potencjału zespołu i opisanego wcześniej „Koła Jakości” modyfikując go do takich celów. Członkowie zespołu mają czasem większą wiedzę z zakresu „gdzie co jest” i powinno być niż ich przełożony. Weryfikacja listy odbywa się przed i po ewencie.

Check - lista, dzień:, lider:.....						
Lp.	Sklep	Produkt	Ilość	Przygotowane	Kto	Uwagi
1	Branding / reklama	Flagi				
2		Namiot				
3		Barierki				
4		Bannery				
5		Bannery Fa				
6		Ulotki				
7		Plakaty				
8		Naklejki imienne				
9		Naklejki na samochody				
10		Ekspozytor				
11	Wyposażenie techniczne	Stolik				
12		Krzesła				
13		Ławka do szatni				
14		Wieszaki do szatni				
15		Drukarka				
16		Agregat				
17		Przedłużacze				
18		Przejęciówka z transformatorem				
19		Mikrofon bezprzewodowy				
20		Nagłośnienie				
21		Europalety				
22		Kosze na śmieci + worki				
23		Podkładki gumowe				
24	Funkcjonowanie strefy	Apteczka				
25		Dj sety				
26		Odzież				
27		Nagrody				
28		Drukarka do zdjęć				
29	Napoje					
30	Zabezpieczenie	Klucze do kontenera zapas				
31		Nożyki				
32		Nożyczki				
33		Klucze do konstrukcji				
34		Pudełka na narzędzia				
35		Paliwo				
36		Markery niezmywalne				
37		Gąbka do markerów				
38		Tusze				
39		Papier				
40		Taśma dwustronna				
41		Halogeny				
42		Bezpieczniki				
43		Kaski + liny				
44		Drabiny				
45		siekierka				
46		Metr				
47		Wiadro, mop, szmata				
48	Szybkozłączki					
49	Niezbędne dokumenty	Formularze zgłoszeniowe				
50		Regulamin				
51		Dokumenty samochodu				
52		Listy przewozowe				
53		Umowy z pracownikami				
54		Prawa jazdy kierowców				
55		Ubezpieczenie imprezy				


Pomoce dydaktyczne i ćwiczenia # 11: Do tych zadań przyda się flipchart i markery. Instrukcje są następujące:






- Na środku flipchartu narysuj czarną skrzynkę „**black box**”. Może być otwarta. Używając techniki mind mapping dopisz lub dorysuj najgorsze z możliwych sytuacji, jakie mogą przytrafić ci się podczas:

- a. Organizacji eventu
- b. Zajęć z grupą

Wykorzystaj tą pracę przy kolejnych warsztatach dzieląc się nią ze swoim zespołem. Poprowadź dyskusje i pogadankę na trudne tematy.

- Jako sprawny lider otrzymujesz kolejne nietypowe zadanie. Zorganizować mecz piłkarski na księżycu. Korzystając z doświadczenia, zobrazuj pełną wersję **geometrii pola**, jaką widzisz przy tak zaawansowanym evencie. I jeszcze jedno. Poniżej znajduje się najważniejszy dokument w twoim liderekwipunku – **HARMONOGRAM**. Wypełnij go dokładnie. To event globalnego formatu, więc musisz zaplanować działania promocyjne w kilku największych miastach świata. Nigdy nie zabieraj się za żaden event bez planowania harmonogramu – tym bardziej na księżyc.

	Kwiecień														Maj											
	od 10	do 13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	po 7
	Warszawa				Nowy York				Tokyo				Moskwa													
 Światowa zapowiedź meczu																										
Światowa komunikacja FB																										
Dedykowana strona www																										
Teaser																										
Komunikacja krajowa																										
Mailing do Nasa																										
Komunikacja na uczelniach																										
Konkurs dla astrofizyków																										
Konkurs dla kibiców																										
Komunikacja z piłkarzami																										
Rozpoczęcie eliminacji																										

 Działania światowe
    Działania regionalne

Wnioski dydaktyczne # 10 Młodzież potrafi być bardzo dobrze zorganizowana. Ze względu na rozwojową potrzebę bycia w grupie zna wiele sposobów na samoorganizowanie się i wypracowywanie własnej „metodyki” zaistnienia w przestrzeni publicznej. Czasami jest to „nielegal”, w którym jednak działają struktury komunikacji, transferu wiedzy, organizacji akcji. Młodzi liderzy są wszędzie i pozostawianie ich bez możliwości profesjonalnego wsparcia jest zwyczajnym marnowaniem bardzo cennych społecznie talentów.

Poziom 6. Coach (trener).

Coach najlepiej odnajduje się pomiędzy światem dorosłych i dorastających. Zna potrzeby jednych i drugich. Nie jest optymistą tylko specjalistą. Odnajduje momenty styczne, inicjując proces międzypokoleniowego dialogu. Przechodzi **długą metodyczną drogę**⁹⁷, osiągając wysoki poziom świadomości nie tylko swoich potrzeb, ale także potrzeb społecznych. Do jego kompetencji dochodzą kolejne. Znajomość funkcjonowania **trzech sektorów** – administracji publicznej, biznesu i organizacji pozarządowych daje mu podstawy do budowania **partnerstw lokalnych**. Model Community Centred Learning (CCL) inicjuje w różnych, czasami odległych od siebie obszarach, gdzie inwestuje się w **organizacje uczące się**. Jest dydaktykiem adekwatnie stosującym konkretne metody, techniki i narzędzia uczenia się i nauczania, służące integracji społecznej i aktywizacji ludzi w przestrzeni publicznej. Adekwatnie oznacza zgodnie z potrzebami, jakie wynikają z oceny jakości przestrzeni publicznej. Dziś jest to potrzeba promowania lokalnych talentów, wstrzymywanie emigracji mieszkańców, zwiększenie partycypacji społecznej czy przekonywanie obywateli do udziału w wyborach.

Efektywny trener społeczny najpierw „**uczy się społeczeństwa**”. Swoje kompetencje i doświadczenie zdobywa poprzez uczestniczenie i współorganizację wydarzeń publicznych: sportowych, kulturalnych, naukowych i politycznych. Jest wszędzie tam, gdzie można zbudować i uruchomić potencjał, jaki drzemie w **kapitale ludzkim**. Następnie skupia się na przekazywaniu wiedzy i umiejętności z zakresu budowania wspólnot obywatelskich działających na rzecz rozwoju lokalnej społeczności.

OKREŚLA POTRZEBY- znajdując odpowiedzi na pytania

- Co jest problemem?
- Kto widzi problem?
- Komu można pomóc?
- Jak można pomóc?
- Dlaczego warto to zrobić?
- Czy damy radę?
- Kto jeszcze może pomóc?
- Kto może doradzić?

EDUKUJE - budując wspólnoty dydaktyczne

- Czego nie wiemy?
- Czego nie umiemy zrobić?
- Z czym sobie nie radzimy?
- Gdzie mamy braki?
- Jak się szybko uczyć zmiany?
- Co jest nam potrzebne?
- Co musimy zmienić?
- Jak razem się uczyć?

KOORDYNUJE ZMIANY

- Od czego zacząć ?
- Z kim zacząć ?
- Jak zacząć?
- Jakże cele określić?
- Jak wdrażać pomysły?
- Jak czerpać z tego zyski?
- Co jeszcze można zrobić?
- Jak przekonać do zmiany?

Schemat kompetencji diagnostycznych trenera społecznego.

Wniosek dydaktyczny # 11 **Potrzeba ożywienia demokracji połączona jest ze zbiorowym poczuciem podmiotowości. Zbiorowa podmiotowość składa się**

⁹⁷ Zgodnie z sześciostopniową taksonomią treści kształcenia: researcher, designer, lecturer, presenter, leader, coach.

z niepowtarzalności i unikatowości mieszkańców oraz ich zdolności i woli do nawiązywania relacji z otoczeniem.

Kraje byłego bloku wschodniego, w tym Polska i Czechy są obciążone skutkami totalitaryzmu. Nadal żyjemy w zbiorowej nieufności i podejrzliwości, z jaką trener społeczny spotyka się niemal na każdym kroku, zarówno w relacji z młodym jak i starszym pokoleniem. Dlatego jedną z jego najmocniejszych kompetencji jest umiejętność adekwatnego reagowania na społeczny sceptycyzm. Profesjonalizm w tej dziedzinie wyznacza zasadniczą zmianę retoryki:

Coach: - *Nie jestem optymistą tylko specjalistą*

- *Zawiść innych dostarcza mi wskazówek do skuteczniejszego działania*
- *Zapamiętam każdego rozmówcę i również zostanę zapamiętany*
- *Dokonuję zmian społecznych bo wiem jak, z kim i kiedy można to zrobić*
- *Dostosuje swoją retorykę i zachowanie adekwatnie do każdej sytuacji*
- *Znam słabe punkty swojego społeczeństwa i wykorzystam to dla jego dobra*
- *Zawsze gram w zespole i reprezentuję jego siłę*

Tak pomyślana osobista „dezyderata” trenera nie ma nikogo straszyć. Nowy punkt widzenia wynika z zastosowania wiedzy z zakresu metakomunikacji, jaka w dydaktyce adekwatnej znalazła swoje pewne miejsce. Chodzi o umiejętność zdystansowania się do siebie i otoczenia na tyle skutecznie, aby złe nawyki społeczne, nie stanowiły dalszych barier w osobistym rozwoju. Jeśli coach naucza komunikacji, buduje więzi społeczne, aktywizuje młodzież i starszych do dialogu to znaczy, że już dawno wystąpił przeciwko kulturze, która temu zaprzecza. Nauczył się też stawiać warunki i określać kryteria kształcenia. Dlatego doświadczony w zmianie trener wie, że prędzej czy później milczący głos poparcia, zamieni się „w szepł”.

Obserwacje własne # 17: Patrząc wstecz przyznaję, że wdrażanie metod dydaktyki adekwatnej w przestrzeni publicznej spotykało się z incydentalnym oporem. Najtrudniej jednak było odpowiedzieć na znacznie liczniej pojawiającą się wątpliwość, wyrażaną pytaniami: - Po co? Czemu to niby służy? Na co to komu? Czy młodzież ma jeszcze czas na bzdury? W takich okolicznościach bardzo trudno na krótką i wiarygodną odpowiedź, szczególnie jeśli pada ze strony rodziców lub nauczycieli. Świadomość nakładu pracy, wiedzy i całego unikatowego know-how, z jakim trener rusza w taki świat nie pomaga w trafnej ripostie. W końcu pytania ucichły.

Wizualizacja NA REALU # 11 (Patrz załącznik strona 122)

Na sali konferencyjnej cieszyńskiego Zamku spotkali się uczniowie, wolontariusze, rodzice, dyrektorzy szkół, przedstawiciele mediów, uczelni wyższych i lokalnych władz. Organizowane przez TCW spotkanie związane było z przygotowaniem do redagowania pierwszej w historii miasta Strategii Polityki Młodzieżowej i Spójności Społecznej. Inicjatywa młodzieży została bardzo dobrze przyjęta a wspólne prace warsztatowe poprzedzone wykładem trenerów TCW pokazały, że współpraca międzypokoleniowa

może wygenerować poważne w skutkach zmiany społeczne. Pamiętnego piątkowego wieczoru wszyscy byliśmy świadkami jak praktyka tworzy teorię. Strategia Polityki Młodzieżowej redaguje się sama w myśl zasady „learning by doing”, poprzez wspólne działanie w terenie.

Zadania trenera polegają na kontaktowaniu ze sobą zainteresowanych zmianą osób i organizacji. Działa pomiędzy podzielonymi instytucjonalnie i formalnie podmiotami, które przekonuje do wspólnego celu. Mimo wszystko, każda ze stron oczekuje konkretnej, wymiernej korzyści a rolą trenera jest jej zdiagnozowanie. Pomocnym gestem, otwierającym przestrzeń ewentualnych interesów jest zabieg nazwany przez dydaktyków **metodą przeniesienia kontekstu**⁹⁸. Zaczynając od najbardziej elementarnej struktury współpracy jaką tworzy mikrosystem: uczeń – nauczyciel – rodzic można się przekonać, że generuje ona znacznie większy **potencjał społecznej satysfakcji**⁹⁹, niż to się wydaje. Co by było gdyby uczniowie zastąpili nauczycieli, nauczyciele rodziców, a rodzice wrócili do ławki szkolnej?. Przeniesienie kontekstu działa na tradycyjny układ jak przekręcenie kostki Rubika, co właśnie zrobiliśmy na żywej materii realnych osób. Wystarczy jeden taki krótki eksperyment, żeby przekonać się jak wiele do powiedzenia mają aktorzy w nowych - starych rolach społecznych.



Trener wie co dalej robić z takim potencjałem. Inne warunki, nowy punkt spojrzenia, i odmienne okoliczności stanowią doskonały grunt pod rozpoczęcie nauczania zmiany, zgodnie z założeniami modelu Community Centered Learning. Wyszukanie kilku uczniów do przeprowadzenia profesjonalnych zajęć z wybranych przedmiotów nie stanowi dla liderów TCW większego problemu. Rodzic piszący sprawdzian to niezapomniana atrakcja dla wszystkich. Nauczyciel w roli rodzica? Czyli wywiadówka do góry nogami... Mówiąc całkiem poważnie, już samo wyobrażenie tego wydarzenia nasuwa ciekawe wnioski. A co dopiero jak liderzy TCW wniosą na eksperymentalną wywiadówkę flipchart z Kołem Jakości? **Czego o sobie nie wiemy? Czego nie umiemy robić? Jakiej wiedzy nam brakuje? Co musimy zmienić? Jakie są wasze problemy?** Oto zwyczajne ludzkie pytania o jakość bycia w mikroświecie, jakiemu na imię szkoła.

Rolą trenera jest **przenoszenie kontekstu** również na inne obszary. Szczególnie wdzięcznym tematem dla dydaktyki adekwatnej okazał się tutoring wolontariuszy z radnymi, który zaowocował badaniami ponad dwóch tysięcy uczniów cieszyńskich szkół ponadgimnazjalnych w ramach poszukiwań utalentowanej społecznie młodzieży. Dzięki temu doświadczeniu ustalono, że zebranie młodego kapitału posłużyć może do zbudowania pierwszego w Europie Transgranicznego Parlamentu Młodzieży. Przenoszenie kontekstu jest w gruncie rzeczy zwyczajnym sprowokowaniem normalnej partnerskiej rozmowy, która w wielu przypadkach przyniosła zupełnie nieoczekiwane efekty. Impreza masowa Freestyle City, organizowana przez młodzież, która stała się kluczowym wydarzeniem dla wszystkich mieszkańców, gromadząc kilkanaście tysięcy ludzi jest również wynikiem przełamania schematu. Metaforycznym przekręceniem kostki Rubika.

⁹⁸ Termin autorski

⁹⁹ Termin autorski

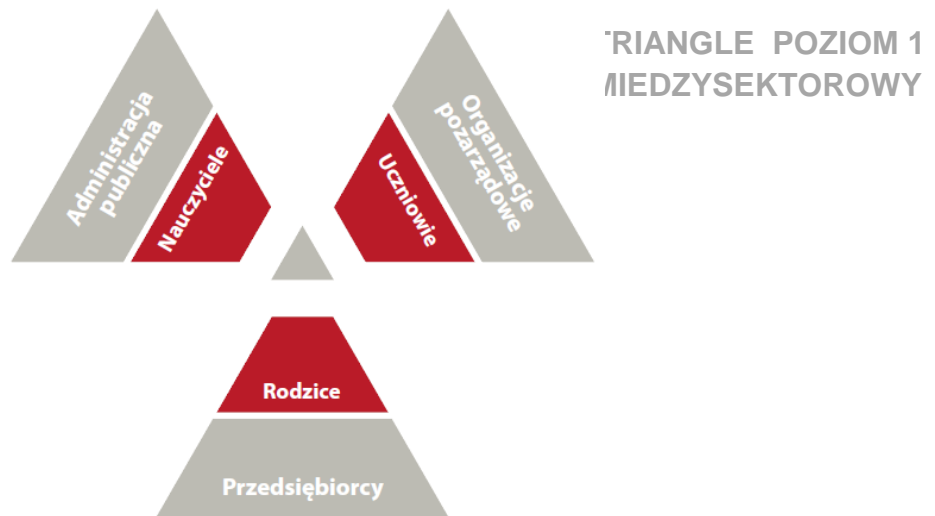
Ciekawostka # 7

Po przeprowadzeniu tutoringu i zapoznaniu radnych miejskich z metodyką wolontariuszy, jedna z radnych¹⁰⁰ zwróciła się do trenera TCW z propozycją zdiagnozowania metod ich pracy i ewentualnego wprowadzenia nowych technik usprawniających prace komisji. Taki transfer wiedzy, przekazywany dorosłym przez młodzież jest klasycznym przykładem zastosowaniem metody przeniesienia kontekstu.

Osiągnięcie kompetencji trenerskich pozwala na efektywne komunikowanie się w różnych warunkach. Specjalizowanie się w tym zakresie podyktowane jest koniecznością nawiązywania relacji na 3 poziomach:

1. **Międzysektorowym** - kontakt z urzędnikami, przedsiębiorcami i społecznikami.
2. **Międzypokoleniowym** – kontakt z młodzieżą, dorosłymi i seniorami.
3. **Międzyludzkim** – kontakt z dziennikarzem, z mieszkańcem, z rodzicem.

Co więcej, dydaktycy adekwatni dostrzegli pewne analogie i podobieństwa w sposobie komunikacji i wskazywania potrzeb, jakie są odczuwalne między mikrostrukturą – uczeń, nauczyciel i rodzic a relacją społecznik, urzędnik i przedsiębiorca. Nakładanie na siebie tych pozornie odrębnych podmiotów przyniosło zaskakujące wyniki. Poniższe schematy opisują ten zabieg na trzech wspomnianych wyżej poziomach, obrazując tym samym koncepcję **triangli komunikacyjnych**¹⁰¹:



Triangły komunikacyjne na poziomie międzysektorowym

ANALOGIE		
Uczeń – Społecznik	Rodzic - Przedsiębiorca	Nauczyciel - Urzędnik
Potrzeba niezależności, swobody, autonomii, wspólnoty, misji.	Potrzeba inwestycji, wizji kontroli wyników, rozwoju.	Potrzeba ładu, nadzoru, bezpieczeństwa.
Język: nieformalny	Język: rzeczowy	Język: formalny

¹⁰⁰ Radna Janina Cichomska, w rozmowie z autorem.

¹⁰¹ Termin, koncepcja i opracowanie graficzne autorskie.

Na poziomie pierwszym trener dydaktyki adekwatnej, rozpoznając kody językowe poszczególnych kultur i subkultur społecznych ma podstawy do tworzenia produktów spełniających zapotrzebowanie poszczególnych interesantów. Jeśli działanie w przestrzeni publicznej ma angażować młodzież to musi spełniać oczekiwania rodzica, dla którego każda forma aktywności dziecka jest postrzegana w kategoriach inwestycji. Rodzic, podobnie jak przedsiębiorca ma pewną wizję swojego „dziecka”. Inicjatywy społeczne mogą się w nie wpisywać lub im zaprzeczać. Zarzucając młodzieży brak aktywności społecznej możemy zwyczajnie nie zdawać sobie sprawy, że część osób nie działa z racji przekonań i postaw, jakie obowiązują w rodzinie. To, co może wydawać się oczywiste początkującemu trenerowi społecznemu nie koniecznie też może odpowiadać nauczycielom. Poniższe przykłady bardzo jaskrawo obrazują ten problem. Ostatni dotyczy zaproszenia jednego z urzędników do Kongresu Kultury, obsługiwanego przez TCW.

Wizualizacja NA REALU # 12

Rozmowa (monolog) telefoniczna z rodzicem. – *Śłuchaj pan, kim pan w ogóle jest! Pedagożyna jeden. Moja córka to nie są sfery dla pana i pańskiej zgrai. Ona ma klasę, o jakiej pan może tylko pomarzyć. Co pan w ogóle w życiu zrobił, oprócz tego, że jeździ jakąś ciężarówką...? Proszę nie angażować mojej córki w te zabawy. Do widzenia.*

Rozmowa (prawie monolog) z rodzicem w biurze. – *Szanowny Panie. To zderzenie cywilizacji się panu nie uda. Byłem przerażony, kiedy usłyszałem, że moje dziecko (17 lat) zwraca się do pana po imieniu. Obowiązkiem mojego dziecka jest nauka i zdanie na studia. Ta cała wasza działalność to dla niej, pan wybaczy, ale strata czasu. Widzę, że jest zupełnie pochłonięta wolontariatem, dlatego przyszedłem ją wypisać.*

Rozmowa z nauczycielem. – *Wie pan, młodzież w naszej szkole raczej nie jest zainteresowana dodatkowymi zajęciami. Korepetycje, olimpiady... rozumie pan. Ten freestyle, bieganie tu i tam to wszystko bardzo fajne jest... ale może dla mniej ambitnej młodzieży?*

Próba zaproszenia urzędnika na imprezę kulturalną. – *He he he... no co tam? Co tam kurwa się znowu dzieje? Ktoś kolejny raz bierze się za ulepszanie świata. Poka no tą ulotkę... Tak myślałem. Ja tu się kurwa zmagam, żeby to wszystko się trzymało kupy, a wy sobie w najlepsze pierdolicie, za przeproszeniem o społeczeństwie obywatelskim. Zejdź na ziemię kolego.*

W tym przypadku trener społeczny ma dużo szczęścia. Rozmówcy byli szczerzy i uczciwy w swoich poglądach. Każdy z nich miał swój styl i sposób komunikacji. Jednak na przeżywanie podobnych sytuacji nie warto czekać. W zdecydowanej większości tego typu przypadków **winę ponosi sam trener** jeśli „w butach” wchodzi na nie swój teren, bez uprzedzenia. Wszystko mogłoby potoczyć się inaczej, gdyby zorganizował wcześniej spotkanie i przedstawił założenia modelu Community Centered Learning w szkołach i urzędach, w sposób adekwatny do charakteru i potrzeb odbiorców. Dlatego podstawowym zadaniem efektywnego coach'a jest przygotowanie produktu, który wszystkim stronom przynosi wyraźną korzyść - wartość. W tym kontekście w niezbędniku

słownym każdego trenera dydaktyki adekwatnej jest hasło: „Co dajemy, a czego oczekujemy w zamian”.

Co dajemy wolontariuszowi, a co społeczeństwo otrzymuje w zamian?

Wolontariuszem może być każdy, niezależnie od wieku i pełnionego zawodu. Może nim być uczeń szkoły średniej, student, urzędnik, przedsiębiorca, bezrobotny. Wchodząc w struktury wolontariatu **otrzymuje pakiet wiedzy** składający się z trzech standardowych i jednego opcjonalnego modułu szkoleniowego. Są to:

1. Poszerzenie kompetencji liderских czyli:

- a. Znajomość podstaw zarządzania (własnym pomysłem, zespołem, projektem)
- b. Umiejętność stosowania metod, technik i narzędzi pracy indywidualnej i grupowej.
- c. Znajomość podstawowych zasad budowania struktur społecznych.
- d. Umiejętność wywierania pozytywnego wpływu i motywacji do zmiany.
- e. Umiejętność pobudzania motywacji wewnętrznej.
- f. Umiejętność dostrzegania cech liderских w sobie i u innych.
- g. Umiejętność wystąpień publicznych i debatowania
- h. Umiejętność tworzenia prezentacji multimedialnych

2. Poszerzenie kompetencji meta-komunikacyjnych czyli:

- a. Umiejętności komunikacji interpersonalnej.
- b. Umiejętności komunikacji intra - personalnej.
- c. Umiejętności formułowania i wypowiedzania własnych emocji i myśli.
- d. Umiejętność argumentowania własnych poglądów.
- e. Umiejętność stosowania metod heurystycznych (twórczego rozwiązywania problemów)
- f. Umiejętność udzielania i przyjmowania konstruktywnej krytyki.
- g. Umiejętności mediacyjne.

3. Rozwijanie potrzeb aktywności społecznej czyli:

- a. Organizowanie czynnego uczestnictwa w wydarzeniach i imprezach miejskich.
- b. Umiejętność analizowania lokalnych zjawisk społecznych.
- c. Umiejętność wpływania na aktywność własnego otoczenia
- d. Umiejętność wzbudzania potrzeb aktywności społecznej
- e. Umiejętność posługiwania się narzędziami partycypacji obywatelskiej
- f. Wpływanie na rozwój lokalnej przestrzeni publicznej
- g. Możliwość nawiązywania licznych znajomości i kontaktów

4. Nabycie wiedzy z zakresu budowania partnerstw lokalnych

- a. Znajomość podstaw funkcjonowania administracji publicznej na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym.
- b. Znajomość podstaw funkcjonowania organizacji pozarządowych
- c. Znajomość podstaw ekonomii społecznej
- d. Poznanie narzędzi tworzenia partnerstw międzysektorowych

W zamian za kształcenie wolontariusz angażuje się w lokalne wydarzenia publiczne jak:

- imprezy sportowe
- wydarzenia kulturowe

- Kongresy, zjazdy, sympozja

Przez okres minimum 12 miesięcy.

Co dajemy rodzicom, a czego oczekujemy w zamian?

Wolontariusz podpisuje umowę wolontariacką¹⁰², w której deklaruje bezpłatne świadczenia w zakresie wsparcia imprez w przestrzeni publicznej, w miejscach określonych w umowie oraz odbycie obowiązkowych szkoleń kompetencyjnych (opisanych powyżej). W zakres obowiązków, w zależności od specyfiki imprezy wchodzi:

Działania terenowe (zgodnie z kalendarium imprez miejskich)	Działania studyjne (zgodnie z rocznym kalendarium szkoleń)
- prace biurowe	- aktywność na zajęciach szkoleniowych
- prace porządkowe	- zaliczanie kolejnych etapów szkoleń
- prace techniczne	- czynnie włączanie się w prace biura
- działania promocyjne	- nawiązywanie nowych kontaktów
- aktywność sceniczna	- pomaganie słabszym w nauce

Rodzice otrzymują gwarancję zapewnienia podstawowych potrzeb opiekuńczo – wychowawczych na czas trwania wolontariatu oraz wysokiej jakości, unikatowe szkolenia kompetencyjne. Wiedza podopiecznych może mieć kluczowe znaczenie w czasie poszukiwania pracy i zdobywania kolejnych szczebli edukacji i kariery.

W zamian za nasze świadczenia oczekujemy od rodziców i opiekunów:

- Obecności na szkoleniach dedykowanych dla rodziców i opiekunów
- Wzajemnego dbania o dobre imię i wizerunek
- Udzielania wszelkich uwag i sugestii wpływających na udoskonalanie dydaktyki

Co dajemy nauczycielom, a czego oczekujemy w zamian?

Wolontariusz przede wszystkim pozostaje uczniem, realizując codzienne obowiązki wynikające z programu nauczania edukacji formalnej. W czasie spędzonym w wolontariacie reprezentuje swoją szkołę, co jest podkreślane na następujących okolicznościach:

Wystąpieniach publicznych wolontariusza
Wystąpieniach w mediach prasowych (druk, internet)
Przyjmowanych wyróżnieniach

Wartość dodana dla szkoły i nauczycieli, jaką generuje wolontariusz to:

Nabyte kompetencje ucznia służące aktywności naukowej i społecznej na terenie szkoły
Reprezentowanie szkoły w przestrzeni publicznej
Dostęp do nowoczesnych technik dydaktycznych, do wykorzystania na użytek własny nauczycieli

¹⁰² Za: <http://prawo.lego.pl/prawo/ustawa-z-dnia-24-kwietnia-2003-r-o-dzialalnosci-pozytku-publicznego-i-o-wolontariacie/>

W zamian za nasze świadczenia oczekujemy od nauczycieli:

- Obecności na szkoleniach dedykowanych dla nauczycieli i pedagogów
- Wzajemnego dbania o dobre imię i wizerunek
- Udzielania wszelkich uwag i sugestii wpływających na udoskonalanie dydaktyki
- Włączania nas w wydarzenia branży pedagogicznej (seminaria, spotkania, debaty)
- Przekazywania informacji o utalentowanej społecznie młodzieży

Co dajemy urzędnikom, a czego oczekujemy w zamian?

Transgraniczne Centrum Wolontariatu i Wsparcia Imprez jest projektem silnie związanym współpracą przy realizacji wielu projektów miejskich dotyczących wydarzeń publicznych. Doświadczenia pokazały, że wartość, jaką stanowi wolontariat dla administracji publicznej można skategoryzować do dwóch wymiarów:

Obywatelskiego	Praktycznego
Wizerunek urzędu staje się bardziej społeczny.	Wolontariat stanowi zaplecze kapitału ludzkiego, wykwalifikowanego do działań publicznych takich jak:
Młodzież nabiera zaufania do urzędników i gotowości do współpracy przy rozwoju i promocji miasta.	- pomoc techniczno – porządkowa - pomoc promocyjna i wizerunkowa - obsługę biur i ich zabezpieczenie
Uczniowie zwiększają swoją wiedzę na temat mechanizmów i procedur zarządzania swoim miastem	Wolontariusze i ich liderzy gwarantują transfer know – how z dziedziny organizacji imprez i pracy zespołowej na użytek urzędów.
Zwiększa się poziom partycypacji społecznej w przestrzeni publicznej	

W zamian za nasze świadczenia oczekujemy od urzędników:

- Wsparcia w zakresie techniczno – logistycznym (okazjonalne doposażanie biura)
- Przekazywania wiedzy z zakresu pozyskiwania środków
- Zapraszania nas do grup dyskusyjnych i konsultacji w zakresie rozwoju miasta
- Wdrażania metod i technik dydaktyki adekwatnej w struktury urzędu
- Obecności na szkoleniach dedykowanych dla urzędników
- Wzajemnego dbania o dobre imię i wizerunek
- Promowania oferty dydaktyki adekwatnej na terenie innych gmin i regionów

Co dajemy innym organizacjom pozarządowym, a czego oczekujemy w zamian?

Wolontariat jest dedykowany do działań publicznych, wsparcia imprez i działań metodycznych. Organizacja kształcąca te kompetencje nie jest podmiotem pomocowym, ani nie zajmuje się rozwojem jakiegokolwiek formalnie ujętej ideologii czy subkultury. Dlatego jej kompetencje można wykorzystać wszędzie tam, gdzie liczy się dobro publiczne bez względu na konotacje kulturowo-polityczne Partnera. Oferujemy:

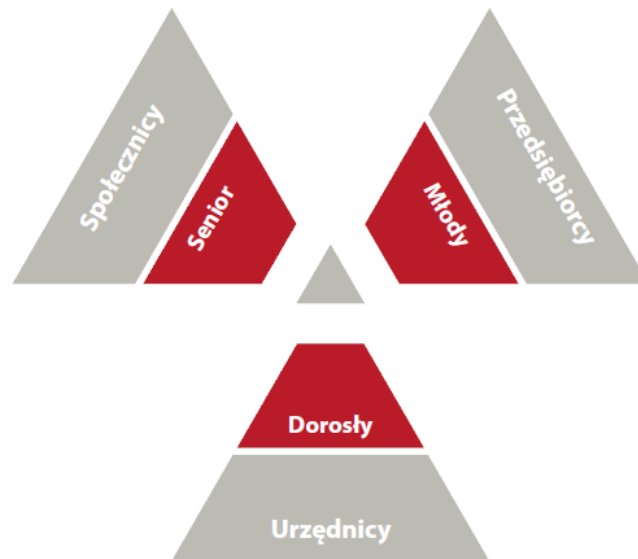
Kompetentne wsparcie metodyczne i organizacyjne
Kapitał ludzki do zastosowania przy działaniach publicznych i organizacyjnych
Transfer know-how na użytek partnera
Własne platformy komunikacyjne i promocyjne na użytek partnera

W zamian za nasze świadczenia oczekujemy od liderów organizacji pozarządowych:

- Wzajemnego dbania o dobre imię i wizerunek
- Wymiany wiedzy w zakresie wsparcia finansowego organizacji pozarządowych
- Zapraszania nas do grup dyskusyjnych i konsultacji w zakresie rozwoju miasta
- Informowania o bieżących wydarzeniach w zakresie realizowanych zadań społecznych

Wszystkie powyższe wzajemne świadczenia mogą podlegać każdorazowo indywidualnym negocjacom i ustaleniom, tak aby obydwie strony czuły się transparentnie traktowane.

Na drugim poziomie komunikacji, zwanym **międzypokoleniowym** następuje zmiana analogi. Tym razem zestawiono relacje senior – dorosły – młody, względem układu 3 sektorów, nazwanych tu skrótowo: przedsiębiorcy, społecznicy, urzędnicy. Ponownie wyniki okazały się zastanawiające. Koncepcja triangli na poziomie drugim wskazuje na podobieństwa w parach: senior – społecznik, młody – przedsiębiorca, dorosły – urzędnik.



RIANGLE POZIOM 2
IIEDZYPOKOLENIOWY

Triangle komunikacyjne na poziomie międzypokoleniowym

ANALOGIE		
Senior – Społecznik	Młody - Przedsiębiorca	Dorosły - Urzędnik
Potrzeba niezależności, swobody, autonomii, aktywizacji, wspólnoty, misji.	Potrzeba inwestycji, wizji wyników, działania, aktywności, rozwoju, profesjonalizmu.	Potrzeba ładu, nadzoru, bezpieczeństwa, stabilizacji, partycypacji.
Język: nieformalny	Język: rzeczowy	Język: formalny

Na tym poziomie, trener społeczny staje przed zadaniem identyfikacji potrzeb rozwojowych, zależnych od wieku. Tu jednak liczy się wiedza nie tylko z zakresu psychologii rozwojowej, ale przede wszystkim z dziedzin¹⁰³ analizujących bieżące uwarunkowania kulturowe i środowiskowe. Okazuje się bowiem, że społeczeństwo u progu XXI wieku ma niewiele wspólnego z odpowiednikami w poprzednich dekadach. Zmienia się struktura więzi rodzinnych i społecznych¹⁰⁴, kształcenie przyjmuje charakter ustawiczny (Lifelong Learning Programme)¹⁰⁵, pogłębiają się zmiany demograficzne¹⁰⁶,

¹⁰³ Pedagogika społeczna, andragogika, psychologia społeczna.

¹⁰⁴ Za: Mirosława Marody, Anna Giza Poleszczuk. Przemiany więzi społecznych. Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2004. Str. 19.

¹⁰⁵ Uczenie się przez całe życie. Globalny program Komisji Europejskiej wdrażany od 2007 roku.

wydłuża się okres życia i a najmłodsze pokolenia zyskują coraz większą samodzielność w zakresie zdobywania i tworzenia wiedzy. Nie bez przyczyny Komisja Europejska wprowadziła w 2013 roku Europejski Rok Aktywności Osób starszych i Solidarności Międzypokoleniowej.

„Od kilku lat, jak grzyby po deszczu, powstają w polskich miastach i miasteczkach place zabaw dla dorosłych. Seniorzy ćwiczą, dbają o swoje zdrowie. Skończyły się czasy postrzegania babci i dziadka jedynie jako opiekunów wnuków. Często działają także wolontariusze. W cenie są ich wiedza i doświadczenie. Seniorzy czerpią z życia garściami [...]”¹⁰⁷

Dlatego kompetentny coach społeczny poszukuje miejsc i ludzi, którzy pozytywnie reagują na stymulowanie ich do aktywnego życia w społeczeństwie:

- *Studenci uniwersytetów III wieku i ich liderzy.*
- *Radni seniorzy.*
- *Aktywni przedstawiciele różnych profesji pozostający w statusie „55+”*
- *Młodzież wrażliwa na dialog międzypokoleniowy (wolontariusze przestrzeni publicznej, zespoły rekonstrukcji historycznych, instruktorzy „wymarłych” zawodów).*
- *Liderzy podmiotów zajmujących się promocją idei aktywizacji życiowej (organizacje pozarządowe i jednostki specjalistyczne).*

Przedmiotem zainteresowania trenera społecznego, w drugiej kolejności są osoby nieświadome pojawiających się możliwości aktywizacji swojego życia oraz działania w przestrzeni publicznej. Do tej grupy należą zarówno starsi jak i młodszy mieszkańcy miasta. Dzięki kontaktom z osobami „z branży” dotarcie do nich jest znacznie prostsze.

Wizualizacja NA REALU 13

Trener TCW, pozostający w stałym kontakcie z Zamkiem Cieszyn, jednym z kluczowych, krajowych podmiotów, zajmujących się promocją aktywizacji kapitału ludzkiego w przestrzeni publicznej, zainicjował zdiagnozowanie potrzeb i opinii seniorów, zintegrowanych w lokalnym uniwersytecie III wieku¹⁰⁸. Chodziło o przeprowadzenie wśród seniorów ankiety, którą przygotowała młodzież z wolontariatu. – Gdzie czują się Państwo najmniej i najbardziej komfortowo w Cieszynie? Czy mają Państwo jakieś prośby do burmistrza? To tylko dwa przykłady pytań z ankiety, która została bardzo ochoczo uzupełniona przez studentów. Wyniki sondażu przedstawiono podczas konferencji¹⁰⁹

z udziałem burmistrza i liderów jednostek odpowiedzialnych za infrastrukturę miejską,

¹⁰⁶ Za: Demography Report 2010 dostępny na stronie:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KE-ET-10-001

¹⁰⁷ Katarzyna Pełka, Agnieszka Rumińska, Anna Cymer. Lata Lecą. As the years go by. Dizajn w przestrzeni publicznej. Zamek Cieszyn. Cieszyn 2013. Str. 5

¹⁰⁸ Mowa o Stowarzyszeniu: Cieszyński Uniwersytet Trzeciego Wieku, prowadzony przez Danutę Sikorę.

¹⁰⁹ Chodzi o spotkanie „Cieszyn przyjazny seniorom”, które odbyło się w Zamku Cieszyn 7 grudnia 2012 roku.

włączając się tym samym w szerszy dyskurs na temat poprawy jakości życia starszych obywateli miasta.

Dlatego w koncepcji triangli komunikacyjnych na poziomie międzypokoleniowym status seniora występuje w parze ze społecznikiem, czynnie wpisując się w aktywne oblicze własnej przestrzeni publicznej. Dla zobrazowania tak rozumianej relacji warto przeanalizować poniższą fotografię¹¹⁰, wykonaną podczas konsultacji społecznych i warsztatów partycypacyjnych dotyczących rewitalizacji¹¹¹ Parku Kasztanowego w Cieszynie:



Na spotkaniu roboczym „w Parku” obecni byli mieszkańcy miasta, reprezentujący wszystkie pokolenia, radni seniorzy, szefowie organów Urzędu Miejskiego, liderzy lokalnych organizacji pozarządowych i jednostek samorządowych, przedsiębiorcy. Efektem spotkania była publikacja koncepcji architektonicznej¹¹² zagospodarowania wspólnego parku.

W proponowanej koncepcji triangli na poziomie międzypokoleniowym seniorzy, poza szerzej opisaną potrzebą aktywizacji wykazują przy tym potrzeby niezależności swobody i autonomii. Dokładnie te same, które wcześniej, na poziomie międzysektorowym, wskazała młodzież. Jednak już na poziomie drugim, w relacji międzypokoleniowej młodość generuje nową potrzebę: **przedsiębiorczości**.

¹¹⁰ Na zdjęciu widoczni od prawej: Radny senior Eugeniusz Rabbe, Dyrektorka Zamku Cieszyn Ewa Gołębiowska, Naczelnik Wydziału Ochrony Środowiska UM Cieszyn Aleksander Dorda, Lokalna aktywistka Zofia Sobczyńska, Liderka stowarzyszenia ekologicznego Serfenta Anna Falkiewicz i inni.

¹¹¹ Przywracanie sił witalnych, odnawianie,

¹¹² Dokument znany jako Projekt Koncepcyjny Parku Kasztanowego w Cieszynie. Wyd. Pracownia k. opracowanie: mgr inż. Anna Komorowska, arch. Kraj oraz mgr inż. arch. Michał Rokita.

Trener społeczny zna jej wartość z autopsji. Rozpoznaje powiązanie między kategoriami młody – przedsiębiorca. Wie również, że często jedyną zauważalną przez społeczeństwo formą zaistnienia młodzieży w świecie dorosłych jest nieszablonowość, czasami ekstrawagancja a w skrajniejszych przypadkach „nielegal”. To jednak nie wszystko co młodzież może mieć do powiedzenia. Słowem klucz, który otwiera ciężkie wrota samoświadomości jest: **profesjonalizm**. Wraz z upowszechnieniem tradycyjnych metod kształcenia, które doprowadziły do ugruntowania się systemu szkoły autorytarnej¹¹³ profesjonalizm działania został całkowicie wyparty z kompetencji młodych ludzi jak i ich słownika. Dzieje się tak do dnia dzisiejszego. Świadomość trenera społecznego obejmuje przyczynowość takiego zjawiska, u podstaw którego leży założenie, że dziecko i człowiek dorastający to kategoria podrzędna względem sprawczości ludzi dorosłych. Nie wnikając w głębszą analizę tej sytuacji¹¹⁴ wystarczy po prostu porozmawiać z nastoletnią młodzieżą o ich kompetencjach aby przekonać się, że:

- „*Ja nic nie umiem.*”
- „*Nie mam pojęcia.*”
- „*Dopiero pisze maturę, więc w sumie nic nie umiem.*”
- „*Nie mam doświadczenia.*”
- „*Wiesz jak to jest... ja jestem z zawodówki, więc w sumie co się będę odbywał.*”
- „*Ja jestem dopiero na studiach. Daj spokój.*”

Przedłużający się okres wkraczania w dorosłość¹¹⁵, podyktowany przede wszystkim popularyzowaniem studiów wyższych i deprecjacją szkolnictwa zawodowego pogorszył tylko tą sytuację. To oznacza, że kapitał ludzki, składający się z młodzieży w przedziale 16 – 25 lat nie jest obecnie traktowany przez otoczenie, ani przez samych siebie jako aktywny podmiot mający realny wpływ na społeczność lokalną.

Obserwacje własne # 18: Kilkakrotnie przekazano na moje ręce podziękowanie za współpracę z TWC zaznaczając, cytując: „[...] że po raz pierwszy pracowaliśmy z tak profesjonalnym zespołem.” W innym przypadku, w specjalnej ankiecie radni miejscy ocenili kompetencje społeczne wolontariuszy TCW na poziomie 9 punktów na 10. Przyznają jednak, że czasami bez stosowania języka perswazji i technik hard leadership, osiągnięcie profesjonalizmu w działaniach publicznych nie byłoby możliwe. Główną przyczyną barier nie był wcale opór środowiska, ale właśnie niewiara w swoje siły

¹¹³ System dominacyjny, dyrektywny. Oparty na władzy nauczyciela – wychowawcy, czyli na możliwości podejmowania przez niego decyzji wiążących dla uczniów. W: Bolesław Niemierko. Diagnostyka Edukacyjna. Podręcznik akademicki. PWN. Warszawa 2009. Str. 25

¹¹⁴ Problem na tyle złożony, że wymaga osobnego opracowania i nie mieści się w przewidzianych rozmiarach przewodnika. Zainteresowanych odsyłam do literatury specjalistycznej: R. Dolata, K. Koseła, A. Wiłkomirska, A. Zielińska. Młodzi obywatele. Wyniki międzynarodowych badań młodzieży. WUW. Warszawa 2004. K. Jasicki, B. Post. Młodzi Liderzy Zmian? WN Scholar. Warszawa 1999. K. Slany, A. Małek, I. Szczepaniak Wiecha. Systemy wartości a procesy demograficzne. Nomos. Kraków 2003. E. Martynowicz. Motywy, cele, wartości. Przyczynek do zrozumienia stanu ducha i stanu umysłu współczesnych Polaków. OW Impuls. Kraków 2004. M. Śnieżyński. Dialog edukacyjny. WN PAT. Kraków 2001.

¹¹⁵ Za . A.I. Brzezińska, T. Czub, S. Hejmanowski, M. Rekosiewicz, R.Kaczan, K. Piotrowski. Uwarunkowania procesu kształcenia się tożsamości w okresie przejścia z adolescencji do dorosłości. Kultura i Edukacja 2012, nr 3 (89) w: <http://www.staff.amu.edu.pl/~malgrek/uwarunkowania.pdf>

i możliwości u młodzieży oraz strach wyrażany obawą: „co powiedzą inni.” Przypadek odgórnego zakładania, że „ja tego nie ogarniam”, udzielał się niemal każdemu początkującemu wolontariuszowi niezależnie od trudności podejmowania działań publicznych. Zachowanie takie uznaję na tyle powszechnym, że podnoszę je nawet do rangi typowego zjawiska w TCW, z jakim zmierzy się zapewne każdy społeczny coach.

Niedoceniając kapitału ludzkiego w tym przedziale wiekowym nie jest adekwatne do potrzeb młodych ludzi jak i zapotrzebowania społecznego na ich usługi. Skłonność do inwestowania w siebie, tworzenia wizji, oczekiwania wyników, podejmowania samodzielnego i zespołowego działania, aktywności publicznej, rozwoju osobistego oraz profesjonalizmu nie są niczym obcym w systemie motywacyjno emocjonalnym młodych ludzi. Trener społeczny, znający ten zakres potrzeb dostosowuje język i formę komunikacji adekwatną do oczekiwań młodszych współpracowników.

Na tym poziomie efektywna komunikacja coach'a z młodym człowiekiem opiera się na:

- Nazywaniu rzeczy „po imieniu”, niezależnie od obowiązującego *tabu* czy kontrowersji.
- Wnioskowaniu przyczynowo skutkowym.
- Analizowaniu korzyści i strat.
- Planowaniu strategicznym i taktycznym.
- Określaniu celów głównych i operacyjnych.
- Parafrazowaniu

Stereotyp przypisujący i zawłaszczający ten styl retoryki jedynie do kultury biznesowo - korporacyjnej dokonał dużego spustoszenia w rozumieniu istoty i tożsamości osób zorientowanych społecznie. Dydaktyka adekwatna przywraca myślenie i retorykę progresywną do przestrzeni publicznej i edukacyjnej, zgodnie z jej pierwotnym pochodzeniem. Zdecydowana większość technik i narzędzi zarządzania jakością i zespołem, wykorzystywanych dziś w biznesie ma bowiem swoje źródła w dydaktyce. Wiodącym przykładem w tym zakresie jest twórczość Roberta Baden-Powella, założyciela jednego z największych ruchów społecznych i młodzieżowych na świecie znanych jako scouting¹¹⁶.

Ciekawostka # 8

Opis metodyki skautingu dla młodzieży opiera się na książce Roberta Baden Powella, pierwotnie dedykowanej dorosłym oficerom, o tytule „Aids to Scouting for N.C.O.s and Men”, co w dosłownym tłumaczeniu oznacza „Wskazówki dla wywiadowców – podoficerów i ich załogi”. Warto wiedzieć, że Janusz Korczak, pionier resocjalizacji, diagnostyki i samorządności wychowanków również należał do skautingu. Sukcesy obu wybitnych pedagogów – dydaktyków łączyło stosowanie standardów i metod zakładających powierzanie młodzieży bardzo odpowiedzialnych zadań, pod warunkiem traktowania jej poważnie - jak dorosłych.

W niezbędniku trenera zorientowanego społecznie ważną funkcję pełnią odpowiednie narzędzia diagnostyczne, pozwalające na przeprowadzanie weryfikacji

¹¹⁶ W Polsce harcerstwo.

ponadprzeciętnych cech liderkich i kompetencji społecznych u młodzieży. Jego celem jest dotarcie do młodzieży wrażliwej na działania społeczne i publiczne.

Wizualizacja NA REALU 14

Dobiegła końca kadencja Młodzieżowej Rady Miasta. Rady, która podobnie jak poprzednie nie spełniła pokładanych w niej planów. Niska frekwencja, brak aktywności i pomysłów oraz „zerowy” oddźwięk społeczny. To relacje radnych, którzy liczyli ze strony młodzieży na coś więcej. – Czy jest jakiś sposób na zorganizowanie rady z prawdziwego zdarzenia? Czy możecie wykorzystać wasze metody, aby zaktywizować szkolnych działaczy? – To pytania skierowane do trenerów TCW ze strony przewodniczącego Rady Miejskiej w Cieszynie¹¹⁷. Sytuacja jest trudna. Przekonanie młodych do działania społeczno politycznego to już prawdziwe wyzwanie. Biorąc pod uwagę dystans i stereotypy, z jakimi młodzież wiąże temat decydentów politycznych i urzędników miejskich. Podejmujemy się tego zadania, bo to przecież coś w sam raz dla nas. Jest szansa na zmianę społeczną. Najpierw diagnoza, następnie zespołowe planowanie, określenie strategii, wybranie metody i stworzenie narzędzi. Po pierwszym etapie – diagnozy – wiem jedno. Do młodzieżowej rady trafiają osoby niewłaściwe i o niewłaściwym czasie.

Opisany wyżej przypadek dotyczy częstej praktyki wskazywania tak zwanych odpowiednich reprezentantów szkoły. Najlepiej niech to jest osoba o dobrej opinii, wysokiej średniej, łagodnym usposobieniu i na wszelki wypadek niezbyt gadatliwa. Trenerzy społeczni nazywają ten zbiór cech po imieniu. Jest to konformizm i bierność, czyli cnoty, które w dydaktyce tradycyjnej od pokoleń robią wielką karierę. Organizator życia publicznego jest wrażliwy na taką „ściemę”. Metodologiczne przygotowanie coach’a do sprawnej i szybkiej weryfikacji cech liderkich u młodzieży to jedna z jego głównych kompetencji. Dydaktycy adekwatni stworzyli w tym celu specjalne narzędzie zwane, od imion jego twórców¹¹⁸ **KAMAMI 1.0**.

Narzędzie opiera się między innymi na **socjometrii**¹¹⁹, która pozwala wszystkim uczniom w klasie wskazywać kolegów i koleżanki spełniające określone w kwestionariuszu cechy zachowania. To znacznie zwiększa wiarygodność potencjalnego lidera, którego wskazanie nie pozostaje jedynie na łasce nauczyciela. Drugą część kwestionariusza ma szanse wypełnić uczeń, który sam w sobie dostrzega omawiane cechy. Zetknie się tam z grupą odpowiednich pytań i krótkim testem projekcyjnym. Zgodność wskazań uczniów i trafność odpowiedzi subiektywnych pierwszej i drugiej części to jednak nie wszystko. Wskazane osoby czeka rozmowa kwalifikacyjna. Narzędzie zostało poddane konsultacji w gronie specjalistów¹²⁰ oraz przeszło badanie pilotażowe pod względem trafności i rzetelności, stając się podstawowym instrumentem diagnostycznym trenera TCW. Ze względów

¹¹⁷ Wrzesień 2012 roku. Relacje wolontariuszy z tutoringu przeprowadzonego z Przewodniczącym Rady Miejskiej Bolesławem Zemłą i wiceprzewodniczącą Haliną Bocheńską.

¹¹⁸ Studentki psychologii i pedagogiki Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, wolontariuszki TCW: **Kasia Korbut**, **Martyna Daszkiewicz** i pedagog **Michał Paluch**.

¹¹⁹ Ilościowe badanie stosunków międzyludzkich. Za: Haiz Herman Kruger. Metody Badań w Pedagogice. GWP. Gdańsk 2007. Str. 246

¹²⁰ Chodzi o pracowników naukowych Uniwersytetu Warszawskiego, prowadzących „Projekt Społeczny” : **Maria Rogaczewska**, **Maria Szymborska**, **Aleksandra Goźdzys**.

metodologicznych i bezpieczeństwa danych¹²¹ w niniejszym przewodniku podany zostaje jedynie wgląd w strukturę i treść narzędzia. Klucz odpowiedzi i algorytm wyników jest dostępny jedynie za zgodą autorów.

Kwestionariusz KAMAMI

Pierwsza część kwestionariusza jest anonimowa. Poniżej znajdują się zdania, które możesz uzupełnić wstawiając DRUKOWANYMI LITERAMI imię i nazwisko koleżanki lub kolegi z Twojej klasy. Osoby te możesz wskazać wielokrotnie. Drugą część dokumentu (znajdującą się na drugiej stronie) możesz również wypełnić pod warunkiem jednak, że pozostawisz na niej swoje imię i nazwisko. Wówczas weźmiesz udział w rekrutacji do projektu, który na razie pozostaje tajemnicą.

CZĘŚĆ I

1. To jest ktoś, kto łatwo nawiązuje nowe kontakty:
2. To jest ktoś, kto potrafi dyskutować z nauczycielem:
3. To jest ktoś, kto nie boi się wyrazić odmiennego zdania na forum klasy:
4. To jest ktoś, kto potrafi zainteresować klasę tym, co mówi:
5. To jest ktoś, kto uczy się na swoich błędach:
6. To jest ktoś, kto patrzy na problem z wielu punktów widzenia:
7. To jest ktoś, kto potrafi wyrażać swoje myśli i opinie:
8. Z kim chciałbyś/chciałabyś podyskutować po obejrzeniu ciekawego filmu?
9. Z kim chciałbyś/chciałabyś odwiedzić nieznanne plemiona odległego kontynentu?
10. Z kim mógłbyś/mogłabyś przejść nocą przez las?
11. Z kim chciałbyś/chciałabyś zagrać w filmie o walce ze złem?
12. Waszyngton. Sala amerykańskiego kongresu jest wypełniona po brzegi. Siedzisz wpatrzony/na w stojącą na środku mównicę. Zebrani wyciszają telefony, milkną szeptami. Nadchodzi mówca. Kto z Twojej klasy mógłby pojawić się na mównicy?
13. Skończyła się duża przerwa. Biegniesz po schodach kilka minut po dzwonku, z grupą znajomych z klasy. Drzwi do sali już dawno zamknięte. Kto bez oporów wchodzi pierwszy?
14. Na wywiadówce rodzice zaproponowali wyjazd klasowy do Paryża. Nauczyciele poparli inicjatywę wbrew woli uczniów. Nie doszło jednak do żadnych konsultacji. Oburzenie młodych jest wyczuwalne w powietrzu. Kto w imieniu klasy konfrontuje się z dorosłymi?
15. Uczniowie idą do kina. Z niewyjaśnionej przyczyny jeden z członków klasy jest zasmucony i pozostaje znacznie w tyle. Kto do niego podejdzie?

¹²¹ Narzędzie KAMAMI 1.0 Jest chronione prawem autorskim a jego stosowanie poza wiedzą autorów jest zabronione.

Kwestionariusz KAMAMI

CZĘŚĆ II

Poniższy formularz wypełniają tylko te osoby, **które lubią ryzyko** i chcą pozostawić swoje imię i nazwisko. Wezmą udział w kwalifikacjach do dużego, cieszyńskiego projektu.

IMIĘ NAZWISKO

SZKOŁA KLASA

16. Która sentencja jest Ci najbliższa? Zaznacz „X” tylko przy **JEDNYM** zdaniu.

Gdzie wszyscy myślą tak samo, nikt nie myśli zbyt wiele.

Czarne myśli mogą też być złote.

Oprócz tego co jest możliwe jest jeszcze to co jest konieczne.

17. Wyobraź sobie, że znajdujesz się w dużej grupie ludzi. Który z opisów jest najbliższych Twojemu wyobrażeniu? Wstaw „X” tylko przy **JEDNEJ** z opcji.

Widzę tłum zgromadzony wokół mnie.

Widzę tłum, który podąża przede mną, przed siebie.

Nie widzę nikogo, bo tłum jest za moimi plecami.

Widzę jak prowadzę tłum.

Widzę przed sobą ludzi, którzy na mnie patrzą. Widzę ich twarze.

Widzę masę ludzi, ale zlewają się w jedną całość

Inne:

18. Wyobraź sobie, że jesteś radnym miasta. **Zastanów się co najbardziej przyczyniłoby się do rozwoju Cieszyna?** Za czym zagłosujesz? Możesz oddać tylko **JEDEN** głos. Wstaw „X” tylko w jedno odpowiednie miejsce.

	GŁOS „ZA”	GŁOS „PRZECIW”
Zorganizowanie telewizyjnej kampanii reklamowej o Cieszynie
Połączenie polskiego i czeskiego Cieszyna w jedno wspólne miasto
Wybudowanie nowoczesnego dworca autobusowego

19. Gdybyś mógł wpłynąć na decyzję Burmistrza Cieszyna, co byś mu zaproponował?

.....

20. Dorysuj kształt wedle uznania:



W parze **dorośli – urzędnik** pojawiają się potrzeby ładu, nadzoru, bezpieczeństwa, stabilizacji i partycypacji. Ta ostatnia wartość jest kontrowersyjna. Chodzi o to, że **partycypacja**, rozumiana jako uczestnictwo w projektach społecznych czy instytucjach administracji publicznej i polityce nie jest często praktykowana przez osoby pozostające w okresie dorosłości. Dydaktycy adekwatni definiując dorosłość mają na myśli osoby w wieku powyżej 25 roku życia, które zakończyły etap edukacji i rozpoczęły życie w umownie przyjętej samodzielności. U osób w tym wieku, które posiadają wrażliwość społeczną i motywacje do uczestnictwa w życiu publicznym często jednak występuje syndrom „awersji” do wszystkiego co formalne i instytucjonalne. Innymi słowy, z jednej strony „chciałbym działać” a drugiej „nie mam zaufania” do jakichkolwiek służb. Ten paradoks ma swoje przyczyny.

„Z badań Czapińskiego wynika, że transformacja lat dziewięćdziesiątych przyniosła najgłębszy i najrozleglejszy kryzys adaptacyjny, jaki odnotowano w świecie po drugiej wojnie światowej. Największe straty poniosło pokolenie wchodzące w dorosłe życie w latach dziewięćdziesiątych (obecnie 30-35 latkowie). Wchodziło ono w dorosłość w czasach, gdy zanikał dwubiegunowy podział świata, a transformacja systemowa wymagała przyjęcia paradygmatów świata nowoczesnego: wolności i konkurencji. Nie było to łatwe, gdyż z dnia na dzień nie można było dokonać zmian ani w infrastrukturze technicznej, ani świadomości społecznej, w której głęboko zakorzenione były wypaczone pojęcia ekonomiczne i moralne.”¹²²

W takich warunkach dojrzało pokolenie, które obecnie wchodzi w okres pełnej dorosłości „30 +”. Dla trenera społecznego angażowanie tej populacji w jakiegokolwiek działania publiczne, szczególnie „na prowincji” stanowi poważne wyzwanie. Swoistym obrazem uwarunkowanych historycznie i kulturowo barier jest średnia wieku osób kandydujących na stanowiska radnych i burmistrzów.¹²³ W ostatnich wyborach wyniosła średnio 45 i 48 lat. Oznacza to, że jeśli otrzymali mandaty, to ich realne działanie i nabranie doświadczenia wypadnie w okresie po osiągnięciu 50 roku życia.

Dydaktycy adekwatni mierzą się przy tym z jeszcze jednym zjawiskiem, które ma swoje źródło w okresie transformacji ustrojowej i nazwane jest przez socjologów „[...] imperatywem ośmieszenia służby publicznej.”¹²⁴ Przewodnik dydaktyki adekwatnej nie przewiduje szerszej analizy tego zjawiska, aczkolwiek przybliżenie jego konsekwencji dla efektywnych działań społecznego coacha jest uzasadnione.

Chodzi przede wszystkim o zmianę optyki patrzenia na status i autorytet działacza społecznego. Jego wizerunek, oparty wcześniej na ethosie inteligenckim, któremu przypisywano rolę kulturotwórczą i swoisty publicznie charytatywny mecenat, w drugiej połowie XX wieku został załamany. To wiąże się ze zmianami retoryki i komunikowania ideałów społecznych, które obecnie przeżywają stan, nazwany przez autorów przewodnika **odmitologizowania**. Miejsce „idei” opisywanej językiem wartości zastępuje „ekspertyza”, której słownik opiera się na mowie w stylu „technokraty – intelektualisty”¹²⁵.

¹²² Człowiek u progu trzeciego tysiąclecia. Zagrożenia i Wyzwania. Pod red. Mieczysław Płopa. Artykuł - Hanna Jaklewicz. Młodzież wobec zagrożeń świata współczesnego. WEUHE, Elbląg 2005. Str. 369

¹²³ <http://pkw.gov.pl/wydruck/type,artykul,id,18505.html?pdf>

¹²⁴ Za: A. Podgóreckim w: Jerzy Baradziej, Janusz Goćkowski. Cywilizacja, Tradycja, Ethos. Rozważania o tradycji i ethosie. Wyd. Baran i Suszczuński. Kraków 1998. Str. 327

¹²⁵ Za: J. Kurczewska, w: Cywilizacja.Tradycja. Ethos...

Dla trenera dydaktyki adekwatnej takie podejście nie stanowi problemu. A wręcz przeciwnie. Jego miejsce działania to pogranicze trzech sektorów – pozarządowego, administracji publicznej i biznesu. W tych warunkach liczy się język możliwie obiektywny, a czasami, adekwatnie do sytuacji formalny. To przybliży „dorosłego i dojrzałego” lidera społecznego do wizerunku urzędnika, nie kolidując wcale z ethosowym tłem zaangażowania publicznego. Trener, chcąc działać skutecznie poszukuje konsensusu, nie tylko z racji przekonania do zmiany, ale również szacunku do odbiorcy.

Obserwacje własne: Mam wrażenie, że poruszam jeden z najbardziej kontrowersyjnych dla działaczy społecznych aspekt. Wielokrotnie w swojej praktyce TCW spotkałem się z sytuacją, którą kolokwialnie można nazwać stanem między młotem i kowadłem. Z jednej strony reprezentowałem idee i wartości „miętko” opisujące pożyteczność inicjatyw społecznych, a z drugiej spotykałem się z „twardym” podejściem do ich realnego zastosowania i przeprowadzenia, jakie reprezentują przedstawiciele urzędów. Jedni i drudzy mają racje, pozostając w cichym konflikcie.

Wizualizacja NA REALU 15

Dzień przed ważnym wystąpieniem przed gremium lokalnych urzędników i decydentów, doszło do krótkiej wymiany myśli między liderami TCW a liderkami jednej z zaprzyjaźnionych organizacji pozarządowych¹²⁶. Łączące dwie organizacje „interesy” stanowiły wspólny mianownik przed oficjalnym wystąpieniem. Różnica dotyczyła jednak formy zachowania się w czasie prezentacji i zastosowanego słownika. – Tylko pamiętajcie nie używajcie słów typu projekt, strategia, management... – przekonywała działaczka społeczna. Użyliśmy... i to z pełnym przekonaniem. Parę miesięcy później spotkaliśmy się ponownie, współorganizując Kongres Kultury. I ponownie skrzyżowaliśmy style bycia. Dzień przed konferencją otwierającą imprezę poszło o ubiór. – Nie zakładajcie garniturów i pamiętajcie, że mówiąc do mikrofonu nie wstajemy. Nie stwarzajmy wrażenia dominacji nad publicznością. – Zaznaczały współorganizatorki. Jedno i drugie ponownie było trudne do zaakceptowania, choć wrażliwość koleżanek zrozumiała i na swój sposób uzasadniona.

W opisanych powyżej przypadku nie chodzi o to kto ma racje, ale o zwrócenie uwagi na funkcję trenera społecznego. Jego powołaniem jest bycie „tu i tu”, gdzie akcent pada na owe „i”. Jest łącznikiem środowisk, poszukuje wspólnych rozwiązań, najczęściej **lawirując między stereotypami**. Jeden z najgorszych uprzedzeń, z jakim można się nie rzadko spotkać w przestrzeni publicznej to właśnie awersja do świata formalnego – komercji, biurokracji, urzędów, polityki. Kierowana jest najczęściej ze strony „społeczników”, którzy redukują swoją funkcję w społeczeństwie do roli kontestatorów, napędzając czasami nieuzasadniony w warunkach demokracji opór wobec instytucji. Zadaniem coach’a nie jest zmienianie świata, ale nastawienia do niego. Znacznie gorszym przypadkiem, choć spotykanym coraz rzadziej jest mimo wszystko urzędnik o charakterystycznym stylu bycia zwanym potocznie „stary komuch”. Jeśli takowi ostali się na stanowiskach, lub nawet awansowali w czasach, w których bliskie im standardy odeszły w niepamięć, trener społeczny nie ma się co łudzić. Przyzwyczajenia do komunikacji autorytarnej opartej na posłuszeństwie, dyktaturze wieku i stanowiska nie są wrażliwe na zmiany. W takiej relacji trener może jedynie budować bardzo rzeczową i

¹²⁶ Chodzi o rozmowę z Joanną Wowrzeczko i Anną Cieplak, z Koła Krytyki Politycznej w Cieszynie.

„zerojedynkową” relację. Wszelkie próby zastosowania języka demokracji i dialogu są w takim przypadku skazane są na demontaż, ze strony rozmówcy.

Obserwacje własne # 18: Zmaganie się ze starym światem przeżywałem w wielu społecznie spowinowaconych sytuacjach. Uprzedzam liderów młodego pokolenia, że wychodzenie naprzeciw zdemoralizowanych poprzednim ustrojem obyczajów jest niezwykle ryzykowne i nie powinno stanowić zainteresowania coach’a zorientowanego demokratycznie. Unikanie zmiany to też trudna umiejętność.

Po przeciwległej stronie przestrzeni publicznej znajdują się praktycy, którzy przeszli przez różne stadia zaawansowania społecznego, osiągając poziom przedsiębiorców społecznych. To z reguły osoby, którym udało się rozkręcić interes, w oparciu najczęściej o mechanizmy **ekonomii społecznej**¹²⁷, prowadząc organizację pozarządową z działalnością gospodarczą. Ze względu na innowacyjny charakter tych przedsięwzięć i szczególne zapotrzebowanie na tego typu usługi znajomość tej materii jest dla trenera społecznego wręcz obowiązkowa. Jeśli model triangli komunikacyjnych, pomagający w umiejętnym rozpoznawaniu potrzeb i możliwości społecznych ma gdzieś swoje najmocniejsze uzasadnienie to właśnie na przykładzie sprawnie działających podmiotów ekonomii społecznej.

Wizualizacja NA REALU 16

Na terenie jednej z czołowych cieszyńskich fundacji¹²⁸ trwa odśnieżanie. Zgrabny, niewielki spychacz lawiruje między wewnętrznymi uliczkami dzielącymi budynki kampusu. Największy to ślusarnia. To w niej powstają meble, drewniane pudełka na wina, nogi do taboretów. Nieopodal niewysoki, prostokątny budynek pralni chemicznej i szwalni. Co jakiś czas „dostawczak” podjeżdża pod drzwi by zapakować kolejne stopy wykrochmalonej pościeli. Za lekko zaparowanymi oknami sali konferencyjnej można dostrzec słuchaczy zebranych na szkoleniu z ekonomii społecznej. Przybyli autokarem z centralnej Polski. Tuż obok, z komina wydobywa się para. To znad stołówek, która powstała w ramach programu rozwijania lokalnych spółdzielni socjalnych. – Nie mamy nic wspólnego z potocznie rozumianą pomocą społeczną. Jesteśmy firmą o charakterze społecznym, która zajmuje się między innymi sprzedażą swoich usług i produktów a wygenerowany zysk przeznaczają na realizację celów społecznych – wkłady do kolejnych projektów, wspieranie spółdzielni socjalnych, szkolenia i tworzenie miejsc pracy. Często miejsca pracy, w różnej formie tworzone są dla osób, których biografie inspirują do współpracy. – Informuje prezes Fundacji.

Owe inspirujące biografie to nic innego jak losy tej części społeczeństwa, której z różnych powodów, życie postawiło za wysoką poprzeczkę. Osoby bezdomne, samotne, trwale bezrobotne, wracające do społeczeństwa po odsiadkach, po nałogach. Ale nie tylko. Kampus fundacji to również inkubator dla startujących firm komercyjnych. Równocześnie miejsce szkoleń dedykowanych przedsiębiorcom, urzędnikom, społecznikom, wolontariuszom i innym osobom, które poszukują pracy, inspiracji, wiedzy, kontaktów, biznesu. Aby stworzyć tego typu przedsiębiorstwo trzeba mieć w sobie charyzmę lidera i zdolności organizacyjne przedsiębiorcy. Ale żeby utrzymać tak rozbudowaną strukturę, trzeba mieć również zdolności administracyjne i instytucjonalne. Dojrzałego lidera społecznego znacznie więcej łączy z urzędnikiem i przedsiębiorcą niż czasami może się

¹²⁷ Polecam stronę poświęconą tej tematyce: <http://www.ekonomiaspoleczna.pl>

¹²⁸ Chodzi o Fundację Być Razem i rozmowę z jej prezesem Mariuszem Andrukiewiczem.

wydawać. Chcąc pozostać wiernym pierwotnemu językowi „idei”, a zarazem nauczać efektywnego wprowadzania je w życie staje przed naturalną koniecznością stosowania ekspertyz, standardów i języka projektowania.

Dlatego coach zorientowany społecznie, dynamizujący zmiany w zakresie wspólnotowego myślenia widzi znacznie szerszy horyzont koniecznych do wprowadzenia działań niż tylko ich tło ideowe. Podobnie jest z **planowym działaniem politycznym**¹²⁹, które społeczeństwo niechętnie identyfikuje z formą zaangażowania obywatelskiego. A szkoda. Ten stereotyp, polegający na podchodzeniu z dystansem do wszystkiego, co nosi w sobie słowo „polityka”, wstrzymał na lata nie tylko rozwój miast i regionów. Przede wszystkim załamał wolę i motywację wielu utalentowanych liderów społecznych do zaangażowania się w lokalną politykę, chociażby młodzieżową, a tym samym wzięcie odpowiedzialności za „idee”, które mogli realnie wprowadzić w życie.

Wizualizacja NA REALU 17

Młoda graficzka zakończyła prace nad identyfikacją wizualną nowego projektu, roboczo nazwanego „Kreatywne Miasto.”¹³⁰ Było już logo, papier firmowy i projekt kubka dla mieszkańców. Autorem idei był 25 latek, lider społeczny, który miał wizję zebrania wszystkich ponadprzeciętnych matematyków, muzyków, informatyków, sportowców, aktywistów społecznych i przedstawicieli innych profesji, których łączyły trzy sprawy. Wybitne osiągnięcia, powinowactwo z Cieszynem oraz wiek między 18 a 31 rokiem życia. Po trzech miesiącach „research’u” odnaleziono blisko 40 osób, spełniających te kryteria. Wśród zaproszonych do współpracy talentów byli studenci prestiżowych kierunków studiów w Polsce i za granicą, pracownicy uznanych firm, medaliści sportowi i muzycy. Idea polegała na stworzeniu nieformalnego ciała doradczego, inaczej grupy konsultacyjnej o nazwie „Kreatywne Miasto”, która mogłaby wolontaryjnie opiniować projekty miejskie i proponować własne rozwiązania z dziedziny promocji i rozwoju swojej „małej ojczyzny.” Lista była gotowa, z dokładnymi danymi kontaktowymi do z trudem zebranych kompanów. Ich reakcja na pomysł była bardzo obiecująca. Stworzenie strony internetowej i powszechnie dostępnych komunikatorów nie stanowiło problemu. Problem pojawił się za to w gabinecie burmistrza¹³¹. – To działanie nie przejdzie. Opinia publiczna was zje. Za to chociażby, że bez uzasadnienia wspieracie działania władz miasta. Mieszkańcy są podejrzliwi i nieufni. Zaraz będą głosy, że tworzę sobie młodzieżówkę partyjną. Dziękuję za ciekawą propozycję, ale musicie działać samodzielnie. – Zakończył ówczesny burmistrz Cieszyna.

W takim przypadku zabrakło kompetencji trenera społecznego. Asekuracyjna postawa burmistrza, biorąc pod uwagę „takie a nie inne” uwarunkowania społeczne sama się usprawiedliwia. Brak doświadczeń w zakresie budowania pasterstw międzypokoleniowych, zarówno ze strony władz jak i impulsywnego, młodego lidera oraz brak rozpoznania terenu działań, nie rokowały powodzenia akcji. Nieświadome niczego społeczeństwo wydało werdykt ustami swojego szefa. „Sami nie chcemy działać, więc inni też nie będą.” – takimi słowami można zacytować anonimowy głos „ludu” pochodzący z cieszyńskiej ulicy. Trener społeczny potrafi w takiej sytuacji dokonać zwrotu akcji i stanąć naprzeciwko społeczeństwa. Dlatego w całokształcie niniejszego

¹²⁹ R. Dolata, K. Koseła, A. Wiłkomirska, A. Zielińska. Młodzi obywatele. Wyniki międzynarodowych badań młodzieży. WUW. Warszawa 2004. Str. 229

¹³⁰ Mowa o Natalii Riess, która razem z autorem rozpoczynała prace nad projektem „Kreatywne Miasto”.

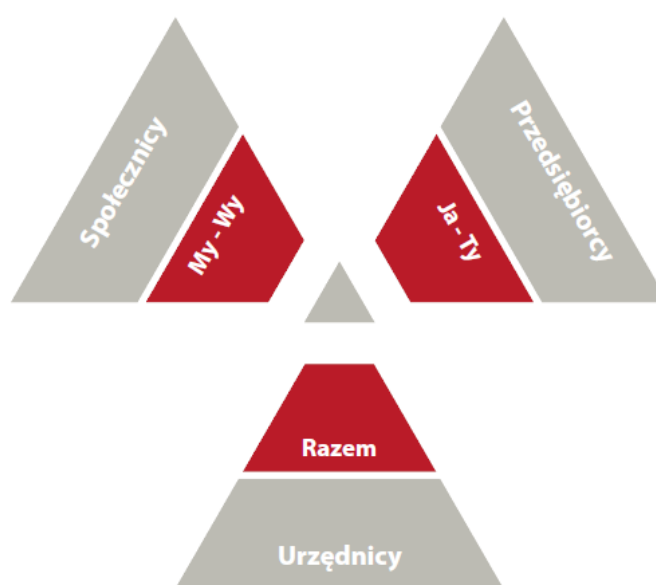
¹³¹ Rozmowa autora z Bogdanem Fickiem, Burmistrzem Cieszyna, w latach 1999 – 2011.

przewodnika opis umiejętności trenera społecznego jest osadzony w dydaktyce a nie w teoriach zarządzania. I to z tego poziomu – edukacyjnego – trener, dydaktyk odpowie społeczeństwu na tak wyrażony opór przed zmianą.

Lęk opinii publicznej przed zmianami, to lęk wynikający z niewiary we własne siły.

Głębsza analiza tej tezy kontynuowana jest na ostatnim, trzecim etapie omawianej koncepcji triangli komunikacyjnych - **poziomie międzyosobowy**. Podobnie jak w poprzednich dwóch modelach triangli zmienną niezależną pozostaje podział na społecznika, przedsiębiorcę i urzędnika. Tym razem zmiana analogii dotyczy tożsamości w relacjach międzyosobowych, opisanych kategoriami: „ja – ty”, „my – wy” oraz kategorią tożsamości zbiorowej „razem”. Nałożenie na siebie tych zmiennych ponownie odkrywa przed trenerem społecznym wartościowe rozwiązania.

Strona |
104



TRIANGLE POZIOM 3
MIEDZYOSOBOWY

Triangle komunikacyjne na poziomie międzyosobowym

ANALOGIE		
My i Wy – Społecznik	Ja i Ty - Przedsiębiorca	Razem - Urzędnik
Potrzeba niezależności, swobody, autonomii, aktywizacji, wspólnoty, misji.	Potrzeba inwestycji, wizji wyników, działania, aktywności, rozwoju, profesjonalizmu.	Potrzeba ładu, nadzoru, bezpieczeństwa, stabilizacji, partycypacji.
Język: nieformalny	Język: rzeczowy	Język: formalny

Na tym poziomie zaawansowania coach staje przed trudnym zadaniem nawiązania komunikacji opartej na dialogu. Skoro jednak społeczeństwo nosi w sobie brzemień totalitaryzmu, trener społeczny, niezależnie od repertuaru swoich zdolności językowych i przekonań, skazany jest na funkcjonowanie w kulturze monologu i nieufności. Chodzi o monolog w wymiarze zarządzania. Jest ono najczęściej pionowe – przebiegające jednokierunkowo po strukturze: „góra mówi – dół słucha i milczy”. Brak zaufania to z kolei

silnie **skryształizowana norma kulturowa**¹³², która niezależnie od zmian ustrojowych została przekazana kolejnemu pokoleniu w procesach socjalizacji i wychowania. Młode pokolenie Polaków, a Cieszyniaków w szczególności nie jest wolne od tego kulturowego obciążenia¹³³. Ponownie więc trener – dydaktyk, dokonuje oceny adekwatnej do sytuacji, rozpoznając co w ogóle można zrobić.

Tożsamość: „ja – ty” czyli przedsiębiorcy.

Można zacząć od oceny własnej tożsamości. Kim jestem? Sam dla siebie i jako jednostka dla drugiej osoby. Chodzi tu nie o tożsamość rodową lub terytorialną ale sprawczą. Czyli taką, która odpowiada za wyobrażenie siebie samego w kontekście motywów działania.

Tu Czytelnik odpowiada sobie na dwie grupy pytań:

- Czy „odtwaram” rzeczywistość jaka mnie otacza?
- Czy „stwarzam” rzeczywistość, która mnie otacza?

Oraz:

- Czy w rozmowie z drugą osobą „odtwaram” rzeczywistość?
- Czy w rozmowie z drugą osobą „stwarzam” rzeczywistość?

Triangle komunikacyjne na tym poziomie porównują tożsamość „ja-ty” do przedsiębiorcy. Zgodnie z tak widzianym zestawieniem pojawiają się potrzeby inwestycji, wizji wyników, działania, aktywności, rozwoju, profesjonalizmu. Co więcej, pojawia się potrzeba nawiązania relacji z potencjalnym „klientem” a nie tylko zwyczajnym rozmówcą. Rozpoznanie tożsamości drugiego jest kluczowym zadaniem trenera. Chodzi o osobę, która zwyczajnie jest godna przekazywanych jej informacji.

Obserwacje własne # 19: To kontrowersyjna, ale bardzo skuteczna wskazówka. Dobór odpowiednich parterów interakcji społecznej na poziomie indywidualnym jest formą unikania problemów. To kryterium jest często lekceważone przez społeczników, którzy działając pod wpływem emocjonalnego uniesienia własną misją społeczną, chcą docierać do wszystkich, wszystkimi metodami. Ilość czy jakość? To pytanie, które stawia trener społeczny w pierwszej kolejności.

Specyfika relacji jeden na jeden opiera się na tym, że mamy znacznie większą szansę zostania wysłuchanym i przyjęcia informacji zwrotnej. Mamy znacznie większe możliwości skupienia na sobie uwagi. Mechanizm działa następująco: zaistniej w głowie jednej osoby, a zaistniejesz niebawem u kilku. Zaistniej u kilku, a zaistniejesz w społeczeństwie. Wszystko oczywiście zależy od treści, jaką przekazują sobie rozmówcy. Jeśli jest to treść związana z „odtworzeniem” rzeczywistości, to jej losy w najlepszym przypadku zwieńczy slogan: „*nowa bieda, starą goni*”, co zresztą jest często spotykanym zwrotem, na jaki natknie się trener w codziennych kontaktach z mieszkańcami.

¹³² Patrz: Philip G. Zimbardo. Psychologia i Życie. WN PWN. Warszawa 1999. Str. 586

¹³³ Liczne badania potwierdzają zjawisko. Polecana literatura: R. Dolata, K. Koseła, A. Wiłkomirska, A. Zielińska. Młodzi obywatele. Wyniki międzynarodowych badań młodzieży. WUW. Warszawa 2004.

Ciekawostka # 9

W wersji cieszyńskiej można spotkać się również z jej bardziej dialektyczną wersją: „*nowa bida, staróm pocisko*”. ☺

Obserwacje własne # 20: Kontrowersji ciąg dalszy. Rozmówca „sceptyk” nie jest klientem przedsiębiorcy społecznego zorientowanego na zmianę. To bardzo częsty i kolejny błąd aktywistów. Terapeutyzowanie jednostki nie jest kluczem, ani kompetencją trenera. Próba zmiany takiego stanowiska nie jest w ogóle konieczna. W tym miejscu ponownie sięgamy do zasad dydaktyki adekwatnej, przywołując konieczność zwracania uwagi na możliwości ucznia (possibilities), zarówno te intelektualne jak i mentalne. Strona | 106

Dlatego, kiedy rozmówca (trener) „stwarza” rzeczywistość, opierając się na wizji i jej możliwie profesjonalnym przedstawieniu, rozpoczyna jej zwyczajne sprzedawanie. Sprzedaje temu, kogo na to stać. Coach nie sprzedaje tylko „idei”, ale dobrze opakowany i wyprodukowany produkt. Idea jest „bezinteresowna” i na niej się nie zarabia. To jest właśnie altruistyczne tło działania społecznego. Natomiast jej wykonanie to już zupełnie co innego. I w miarę możliwości trzeba je traktować „biznesowo.” Jeśli owa „idea” spełnia kryteria przydatności społecznej, tożsamość społecznika przechodzi w status społecznego przedsiębiorcy.

Tożsamość My – wy czyli społecznicy.

Każda grupa ludzi zorganizowana zawodowo, społecznie lub politycznie ma bardzo podobne potrzeby: niezależności, swobody, autonomii, aktywizacji, wspólnoty, misji. W koncepcji triangli komunikacyjnych cechy te pierwotnie przypisane są reprezentantom organizacji pozarządowych czyli społecznikom. Mimo to charakterystycznym zjawiskiem, jest traktowanie tych ostatnich jak „męczenników.” Poniższe studium przypadków przedstawia żywe komentarze wszystkich grup społecznych, które bardzo ochoczo wzajemnie komentują się... „za plecami”. Oto jak opiniuje się „męczenników”:

- *Dobrze, że jest ktoś taki, kto się tym w ogóle zajmuje...*
- *No nie wiem... ja tam tego nie rozumiem, ale dobrze, że się coś dzieje...*
- *Ja bym tak nie potrafił... ale zawsze popieram...*

Trener społeczny dobrze wie, że z drugiej strony „prawdziwi” społecznicy nie pozostają dłużni:

- *Typowy urzędnik, nawet z nim nie gadaj...*
- *Cały prywaciarz. Najpierw obiecał a potem nie dał...*
- *Polityk jakich mało. Przylazł tu tylko pod publiczność...*

Za to „prawdziwy” politycy mają w zwyczaju wyrażać swoiste pobleżanie:

- *Wiem pan, nie zawracajmy sobie głowy oszołomami...*
- *Pan Kowalski ma prawdopodobnie w tym wszystkim jakiś własny interes wiec. Z racji posady stronil będę od jego towarzystwa...*



- Do prawdy? Nie miałem o tym pojęcia...

- To wszystko fajnie brzmi. Ale proszę zejść na ziemię...

Trener przestrzeni publicznej dostrzega w każdym z omawianych przypadków charakterystyczny dla zjawisk grupowych **błąd atrybucji**,¹³⁴ czyli ogólnie mówiąc tendencję do nieracjonalnego postrzegania rzeczywistości. W tym układzie mamy do czynienia z **efektem mikro etno-centryzmu**¹³⁵, czyli tendencją do odgórnego zakładania, że „moja grupa” jest uczciwa, prawowita, zaangażowana, twórcza, konkretna i właściwie postępująca, a wszyscy inni dookoła to najczęściej osoby/ grupy niemoralne, podstępne, złośliwe, zakamuflowane, niekompetentne i wrogo nastawione.

W takich okolicznościach, które w rzeczywistości cieszyńskiej¹³⁶ osiągają czasami spektakularne rozmiary trener nadal funkcjonuje. Co może zrobić?

Można ponownie zacząć od oceny własnej tożsamości. Kim jesteśmy jako grupa? Jak chcemy być przez was odbierani? I ponownie, nie chodzi o tożsamość grupy jako zbioru cech i wartości dla określonej jej subkultury, ale tożsamość sprawczą. Czyli taką, która odpowiada za wyobrażenie siebie samej w kontekście motywów działania z innymi.

Tu Czytelnicy odpowiadają sobie na dwie grupy pytań:

- Czy „odtworzamy” rzeczywistość w jakiej funkcjonujemy?

- Czy „stwarzamy” rzeczywistość, w jakiej funkcjonujemy?

Oraz:

- Czy w rozmowie z inną grupą (my – wy) „odtworzamy” naszą rzeczywistość?

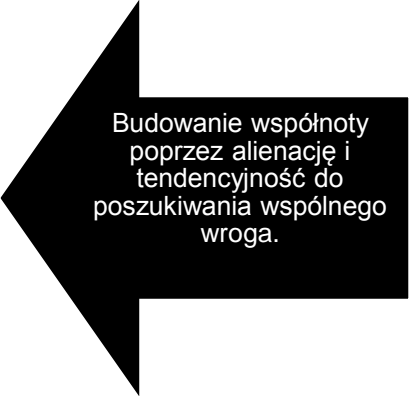
- Czy w rozmowie z inną grupą (my – wy) „stwarzamy” wspólną rzeczywistość?

Triangle komunikacyjne na tym poziomie porównują tożsamość „my - wy” do społecznika. Jego cechy wskazują również na potrzebę wspólnoty. W zależności od odpowiedzi na powyższe pytania, grupa (my) musi się określić czy spełnia potrzebę wspólnotową poprzez **alienację** samej siebie i wzmacnianie więzi wewnętrznych, czy poprzez **uczestnictwo** w szerszej zbiorowości (wy), decydując się na wzmacnianie więzi zewnętrznych. Tak opisaną dynamikę wewnątrzgrupową i międzygrupową można zobrazować poniższym schematem:

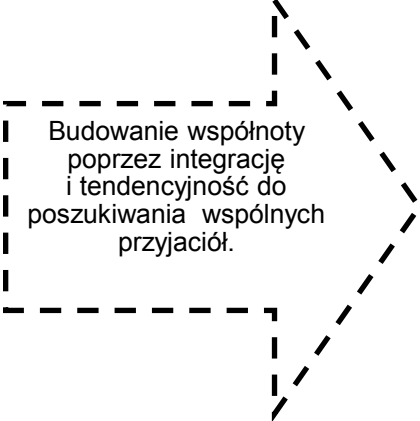
¹³⁴ Więcej w fachowej literaturze przedmiotu: Walter G. Stephan, Cookie W. Stephan. Wywieranie wpływu przez grupy. Psychologia relacji. GWP. Gdańsk 1999. Str. 131. Rupert Brown. Procesy Grupowe. Dynamika wewnątrz grupowa i międzygrupowa. GWP. Gdańsk 2006. Str. 201

¹³⁵ Porównanie własne autora.

¹³⁶ Doświadczenia własne autora.



Budowanie wspólnoty
poprzez alienację i
tendencyjność do
poszukiwania wspólnego
wroga.



Budowanie wspólnoty
poprzez integrację
i tendencyjność do
poszukiwania wspólnych
przyjaciół.

Obydwie strategie, nazwane przez dydaktyków adekwatnych „na wroga” albo „na przyjaciela” są w praktyce skuteczniejsze, w bardziej lub mniej uświadomiony sposób. Natomiast z punktu widzenia trenera społecznego tylko jedna ma wówczas legitymację do zabierania głosu w sprawach społecznych i innych dotyczących dobra wspólnego. To jest ta, która po prostu zbierze większą ilość zwolenników i będzie w stanie realizować wspólne dla wszystkich cele społeczne, kulturowe, prozdrowotne, edukacyjne i inne. Dla przełożenia relacji wspólnotowych, zorientowanych „na przyjaciół” na język praktyki, z pomocą mogą przyjść narzędzia stosowane w przedsiębiorczości społecznej.

Wizualizacja NA REALU # 18

Rewitalizacja starej cieszyńskiej strażnicy celnej, przy Moście Przyjaźni, łączącym polską i czeską część miasta przebiegła pomyślnie. W pomieszczeniu, gdzie jeszcze w 2007 roku stacjonowali uzbrojeni funkcjonariusze służby celnej, od niedawna znajduje się otwarta czytelnia, a właściwie klubokawiarnia. To pomysł liderki jednej z lokalnych organizacji¹³⁷, które zaprosiły do nowego pomieszczenia czołowych przedstawicieli różnych grup społecznych¹³⁸. Intencją dziewczyn – integracja środowiska. Spotkanie było podsumowaniem Kongresu Kultury i Komunikacji, który choć zakończył się sukcesem, miał w sobie epizody dzielące gości światopoglądowo na tyle istotnie, że wiszący nad głowami niektórych konflikt mógł się urzeczywistnić. Chodziło między innymi o „różnicowany” stosunek do lokalnych władz i biznesu. Jednak ideą spotkania było utrzymanie współpracy i wspólne kontynuowanie podjętych na Kongresie prac. W tych okolicznościach głos rozsądku wybrzmiał na tyle głośno, że zaczęto zastanawiać się nad realną i bardziej formalną strukturą wspólnoty interesów i idei. Pomysły były różne, a nawet brano pod uwagę założenie partii politycznej. Te może zbyt daleko idące plany zostały w końcu ujęte w bardziej adekwatną do potrzeb i profesjonalną formę. Ostatecznie, głos zabrał zawodowy przedsiębiorca społeczny¹³⁹, rysując konkretną strukturę i funkcje federacji, czyli związku stowarzyszeń. To nie wszystko. Przy okazji poznano takie podmioty jak konfederacje, klastry społeczne i międzysektorowe oraz inne mniej formalne porozumienia, „rewitalizując” nieco podejście do wspólnotowego działania.

¹³⁷ Chodzi o Joannę Wovrzeczkę, Annę Cieplak, Agnieszkę Muras i Cieszyński Klub Krytyki Politycznej.

¹³⁸ Spotkanie w dwóch częściach, w gronie: Mariusz Andrukiewicz, Michał Paluch, Wojciech Sczurek, Bogusław Słupczyński, Joanna Rzepka-Dziedzic, Grzegorz Studnicki.

¹³⁹ Chodzi o prezesa Fundacji Być Razem w Cieszynie, Mariusza Andrukiewicza.

Powyższa retrospekcja zachowana w możliwie delikatnej narracji, zdradza wrażliwość społeczników na zmiany. To nie są proste mechanizmy, a poprzeczkę dla porozumień często podwyższa silne „ego” niemal każdego aktywisty.

Obserwacje własne # 21: Wszelkie próby łączenia grup, o zróżnicowanej tożsamości wymagają wyższych kompetencji trenerskich. Wydaje mi się, że kluczową rolę w efektywnym i niekolizyjnym łączeniu różnych grup społecznych (biznesowych, politycznych) odgrywają osoby o możliwie neutralnych, wygładzonych poglądach i metodach działania. W takim zespole każdy czuje się i liderem i trenerem. Zadaniem dydaktyka może być jedynie podawanie narzędzi i technik łączących strony.

Trener, który w myśl triangli komunikacyjnych dąży do stworzenia warunków dla budowania poczucia zbiorowej, społecznej tożsamości grup bierze pod uwagę jeszcze jedną okoliczność. Dobre praktyki i teorie naukowe nie opisują wszystkiego. Specyfika mniejszych środowisk lokalnych, gdzie często „wszyscy się znają” pozwala zweryfikować prawdziwe intencje niektórych animatorów życia publicznego. Jest grupa manipulatorów i prowokatorów, której nie uchroni teoria atrybucji ani żadne inne usprawiedliwienia. Tej grupie, która nie ma swojego odpowiednika „w trójkącie” przyjrzymy się w kolejnym podrozdziale.

Tożsamość zbiorowa – razem czyli urzędnicy.

W literaturze przedmiotu są z reguły pomijani. W analizach ekspertów, ustępują miejsca charyzmatycznym liderom społecznym, ekscentrycznym grupom nacisku, wpływowym politykom. W koncepcji triangli na poziomie tożsamości zajmują jednak kluczowe miejsce. Są reprezentantami potrzeb: ładu, nadzoru, bezpieczeństwa, stabilizacji, i również partycypacji. Ta ostatnia nie jest tylko działaniem jednokierunkowym – dedykowanym społeczeństwu ze strony aktywistów. Jest też działaniem oczekiwanym – i przyjmowanym ze strony urzędników, jako element ich pracy. W tak zestawionym układzie potrzeb odnajduje się każdy z nas. Działacze i odbiorcy działań. Przedsiębiorcy społeczni ich klienci i konsumenci. Tożsamość zbiorowa jest przy tym tak samo młodzieżowa jak i seniorska. Tyle... z ładnie i sentymentalnie brzmiącej definicji. Po drugiej stronie jej „brzydki” i niesentymentalny odpowiednik:

- *Wszyscy kradną...*
- *Robią to tylko, żeby się nachapać...*
- *My swoje, a góra i tak swoje...*
- *Kto tam wie, co u góry się dzieje...*
- *Jak zwykle nie mają pojęcia, jakie są realia...*
- *Niech coś robią, chociaż i tak to nic nie zmieni...*

Trener przestrzeni publicznej dostrzega w każdym z omawianych przypadków **efekt labiryntu luster**.¹⁴⁰ Chodzi o to, że tezy stawiane przeciwko stereotypowo ujętej kategorii urzędników, po pierwsze zniekształcają realny obraz a po drugie można śmiało „odbić” go w drugą stronę. Ten zabieg nic jednak nie wnosi poza uświadomieniem sobie, że

¹⁴⁰ Termin autorski

tożsamość zbiorowa jest tak przepelniona „nieporozumieniami”, że to, co zarzucane jest urzędnikom, można z powodzeniem odnieść do każdej innej grupy społecznej. W tym kontekście łączy nas coś jeszcze: **bezsilność**. Urzędnicza bezsilność względem litery prawa i biurokracji oraz taka sama względem stereotypów opinii publicznej.

Adekwatnie do tej sytuacji trener ponownie sugeruje ocenienie własnej tożsamości realnie. Kim jesteśmy jako lokalne społeczeństwo? Jak chcemy być odbierani przez innych? Nie chodzi o tożsamość historyczną, która nie zależy do końca od nas, ale tożsamość sprawczą „tu i teraz”.

Odpowiadamy sobie na dwa poznane wcześniej pytania:

- Czy „odtworzymy” rzeczywistość w jakiej znajduje się Cieszyn?
- Czy „stwarzamy” rzeczywistość, w jakiej znajduje się Cieszyn?

Teraz Czytelnik może być nieco zaskoczony. Dla dydaktyków adekwatnych postawienie pytań w ten sposób i na tym poziomie tożsamości jest absolutnie niewystarczające. To pułapka – niespodzianka (!). Tym bardziej, że przy tak rozproszonym poczuciu odpowiedzialności, jaki następuje naturalnie na poziomie tożsamości zbiorowej, odpowiedź na obydwa pytania jest naiwna i zbędna. Pytanie, które warto zadać, idąc za wskazaniem dydaktycznym to:

- „Kto” jest społeczeństwem Cieszyna?
- „Jakich umiejętności potrzebuje społeczeństwo Cieszyna?

Korzystając zaś z tożsamości i kompetencji „urzędnika”, wyznaczającego kryteria, zasady, przepisy, a przede wszystkim egzekutywy, warto zapytać:

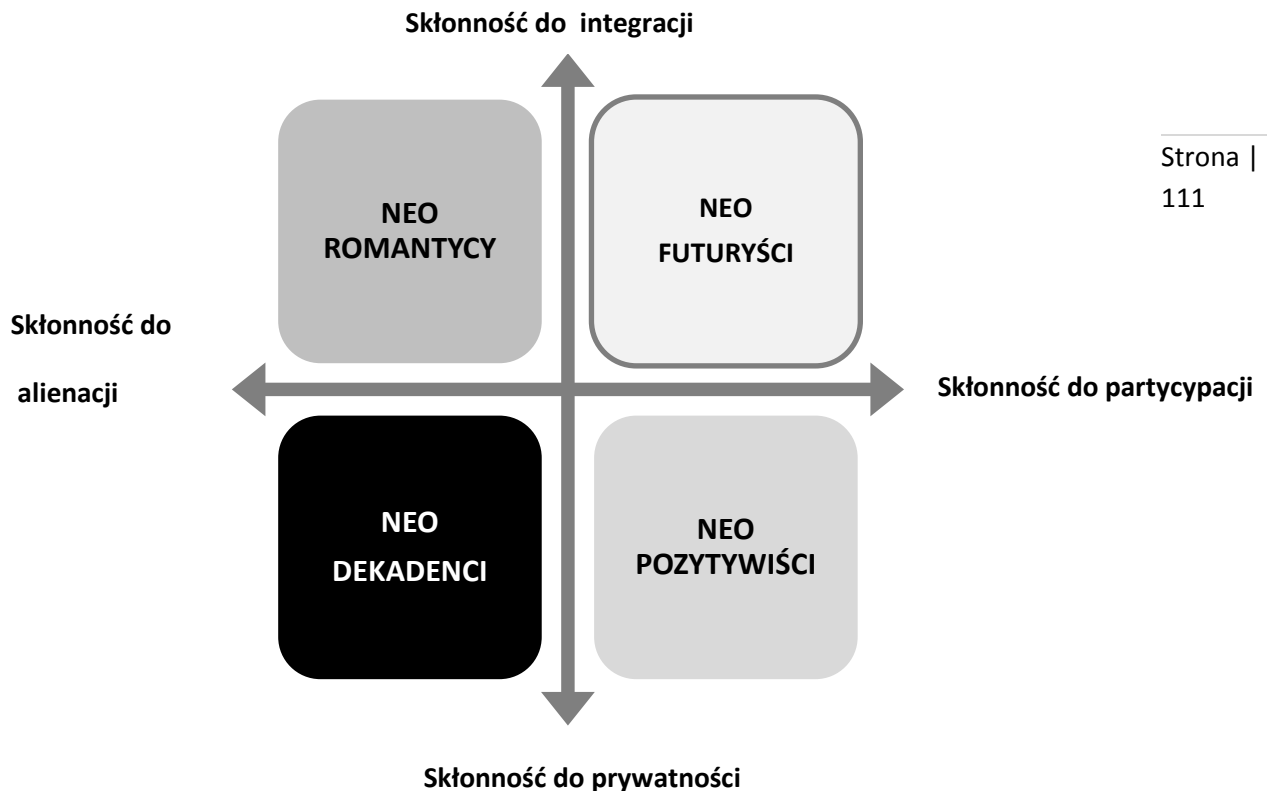
- *Kto ma legitymację, kto jest prawomocny, kto spełnia warunki, do stanowienia społeczeństwa?*
- *Kto zasługuje na społeczny mandat zaufania, a kto na mandat karny?*

Obserwacje własne # 22: Myślę, że retoryka uprzedzeń i stereotypów, najbardziej dotycząca osoby twórcze, kreatywne i utalentowane społecznie zasługuje na adekwatną odpowiedź. Wykorzystanie mediów lokalnych w tym zakresie może okazać się zasadne. Jako, że jesteśmy wychowywani w tabu przyzwolenia na „cynizm” wszędzie tam, gdzie interwencja społeczna i medialna byłaby uzasadniona, taka kontreakcja może wydawać się zbyt kontrowersyjna. Moje doświadczenia wskazują jednak, że czasami to co się na wydaje, wcale takie nie musi być. W zakresie napędzania uprzedzeń i dyskredytowania ludzi najczęściej prym wiedzie skrajnie zorientowana mniejszość. Sprawny trener lokalny powinien z czasem rozpoznawać takie osoby personalnie. Jak ich szukać?

W celu transparentnego rozpoznania wrażliwej tkanki społecznej, pomocne dla coacha może okazać się zdefiniowanie opinii publicznej pod kątem realizowanych przez nią wartości. Dydaktycy adekwatni opisali tę zależność na matrycy zwanej „**socjo-sonda**.”¹⁴¹

¹⁴¹ Termin i opracowanie graficzne autorskie.

Socjo - Sonda



NEO DEKADENCI

- anonimowość
- skrajny cynizm
- demontaż inicjatyw
- zawiść

Synonimy: „Heiter”, „Stary komuch”, „Merytokrata.”

Nie wierzą w nic. Dyskredytują każdy najmniejszy nawet objaw optymizmu społecznego. Demontują wszelkie przejawy społecznego zaangażowania. Wszędzie widzą podstęp i ludzką skłonność do egoizmu. Są rzecznikami nihilizmu i apatii społecznej. Odczuwają swoistą, sadystyczną przyjemność z czyjegoś niepowodzenia. Stoją na stanowisku, że wszyscy ludzie się wzajemnie wykorzystują, co uzasadnia ich instrumentalne traktowanie otoczenia. Czekaają na okazje do kompromitowania innych. Są kibicami klęski.

NEO ROMANTYCY

- subiektywizm
- irracjonalizm
- integracja pod warunkiem
- tolerancja

Synonimy:
- „Hipster”, „Emo”, „Brudas”, „Goth”

Wierzą w siebie i swój świat. Kontestują otaczającą rzeczywistość. Kierują się subiektywnym zdaniem. Podkreślają indywidualizm. Zdradzają skłonności irracjonalnego tłumaczenia zjawisk społecznych. Integrują się ze społeczeństwem w celu pokazania swojej odmienności. Są skłonni akceptować innych i uczestniczyć w życiu społecznym na swoich zasadach. Czekają na okazje aby się pokazać.

NEO POZYTYWIŚCI

- opanowanie
- samodzielność
- rzetelność
- przyzwoitość

Synonimy: - *brak*

Wierzą w zmianę u podstaw. W logiczne, ewolucyjne rozwiązania. Kierują się wnioskowaniem przyczynowo-skutkowym. Sami określają zasięg własnego oddziaływania społecznego. Są zaangażowani w idee, nie oczekując poklasku. Tworzą wspólnoty lojalistów. Bliskie są im idee demokracji konserwatywnej. Samowystarczalni.

NEO FUTURYŚCI

- wizjonerstwo
- rewolucjonizm
- partnerstwo
- zaufanie
- progres

Synonimy: *Liderzy, Kosmici, Wariaci, Aferzyści.*

Wierzą we własne wizje i przyszłość. Konstruują mechanizmy zmiany społecznej. Nie znoszą apatii. Opracowują strategie i narzędzia zmiany. Nie liczą się z przeszłością. Odcinają się od wszelkich stereotypów i uprzedzeń. Realizują „rzeczy niemożliwe do zrobienia. Mają potrzebę poklasku i pełnego zaangażowania społecznego. Nie boją się kontrowersji i konfrontacji społecznej. Są otwarci na wszelkie inicjatywy. Ufni w społeczeństwo.

Trener społeczny, idąc tropem „urzędnika” analizuje socjo - sondę , porównuje, wyciąga wnioski, szykuje dokumenty, wysyła pisma, angażuje media, bada skrupulatnie każdy przypadek, interweniuje i nazywa po imieniu. W jego rękach tożsamość zbiorowa traci swoją największą słabość: anonimowość. Triangle komunikacyjne na tym poziomie to nadanie tożsamości zbiorowej określonego znaczenia, nazwanie jej kompetencji, i oddanie społeczeństwu jego prawa do aktywności i partycypacji.

Cieszyn, podobnie jak większość miast i regionów uległ bezsilności własnego społeczeństwa. Dlatego raz jeszcze w tym miejscu warto zastanowić się nad tezą:

Lęk opinii publicznej przed zmianami, to niewiara we własne siły.

Wizualizacja NA REALU 19

- „Służby Zakładu Drogowych Przejść Granicznych demontują infrastrukturę przejścia. O północy Polska wchodzi do Schengen. Na Moście Przyjaźni w Cieszynie znikają szlabany”. - To fragment komunikatu Polskiej Agencji Prasowej z dnia 20 grudnia 2007 roku. O północy, późniejszy szef Parlamentu Europejskiego wraz z burmistrzami obydwu miast przecina piłą szlaban. Lecą iskry. Moment, na który czekały całe pokolenia Polaków i Czechów. Trwa relacja LIVE w najważniejszych kanałach telewizji krajowych. Ta noc, nad cieszyńskim niebem przechodzi do historii. I tylko do historii. Nikt nie buduje na tym przyszłości. Po kilku tygodniach znika ostatecznie cała infrastruktura graniczna. Most przestał być mostem granicznym, ale „szlaban” pozostał. Przez następne kilka lat nikt nie wykorzystał ogromnej szansy zbudowania nowego wizerunku na symbolu najważniejszego w we współczesnych losach obydwu krajów momentu zmiany. Nie zaangażowano młodzieży do żadnych akcji upamiętniających to wydarzenie. Nie zbudowano żadnego produktu turystycznego ani kulturalnego wokół tego fenomenu.

Obserwacje własne # 23 Wydaje mi się, że brakuje liderów i wizjonerów a ostatni pozytywiści pochowani przed popularyzującą się kulturą neo-dekadentów nie zatrzymują ginącej tożsamości miasta. Powstający przed laty Zamek Sztuki i Przedsiębiorczości¹⁴², stał się chwilowym przeblaskiem nowoczesności i szansą zmiany interpretowania innowacyjnej przedsiębiorczości. Tu lokalni dekadenci uderzyli z całą mocą. Bez żadnych konsekwencji za swoje postępowanie szerzą w mieszkańcach awersję do nowoczesności i zmiany. To wtedy rozpoczyna się w Cieszynie kultura wzajemnego „gnojenia”, a termin ten na stałe wpisał się w słownik obywateli. Dalsze losy zbiorowej tożsamości mieszkańców pisze współczesność i jej realia, tak samo jak scenariusz tego przewodnika.

Dlatego to jeszcze nie jest ostatni rozdział. Ten napisze młodzież polsko czeska, która samodzielnie upomniała się o swoją część tej historii, tworząc nie tylko podstawy nowej dydaktyki, ale wprowadzając realne zmiany w przestrzeń publiczną. Powołanie pierwszego w Europie Transgranicznego Parlamentu Młodzieży to również wizualizacja NA REALU.

¹⁴² Późniejszy Zamek Cieszyn.

Przykład: Practical Case Studies # 6 – Transgraniczny Parlament Młodzieży

Szesnastoosobowy zespół badawczy¹⁴³ podzielony na osiem tandemów przeanalizował dwa tysiące czterysta kwestionariuszy. Stosy teczek można było zidentyfikować po etykietach. Szybin, Katol, Lote, Koper, Osuch, Budowlanka, Ekonom, Zawodówka, Elektryk. Uczniowie wszystkich cieszyńskich szkół spotkali się tu – na papierze, na biurkach wolontariuszy TCW. Na white boardzie zawieszonym w biurze matematycy rozrysowali trudny do odszyfrowania algorytm opisujący wyniki. To na jego podstawie wyłoniono grupę kilkudziesięciu ponadprzeciętnie uzdolnionych liderów społecznych, którzy spotkali się z rówieśnikami z Czeskiego Cieszyna. To najlepsi z najlepszych – mówcy, debatanci, liderzy zmian. To już nie tylko wolontariusze, ale młodzi parlamentarzyści. Przed nimi szkolenia z **Community Centerd Learning i narzędzi dydaktyki adekwatnej**. Ich misja: - inspiracja.

Wizualizacja # 17

Gdy zawiesił głos słuchacze zawiesili wzrok. Na nim. To nie krawat wzbudza respekt, ani nie mównica. On. – Przed nami kolejne zadanie... Sięga ręką po dokumenty, podane pośpiesznie przez sekretarza. Gdy wyciąga je z teczki, spogląda nadal na zebranych. W końcu szesnastolatek rozkłada tajemnicze materiały na blacie mównicy. Wyciąga coś z wewnętrznej kieszeni marynarki. Po chwili delikatny „pstryk” pilota słyszą jedynie siedzący najbliżej. Sale rozświetla ekran, wzbudzony promieniami rzutnika. – Za moimi plecami widzicie wyzwania, jakie powierzono nam do ogarnięcia. – Wskazuje kciukiem za siebie. A przede mną...- dodaje. – Wytyczne, które opracowała komisja dydaktyczna. Dziękuję wam koleżanki i koledzy, za precyzyjnie opracowany materiał. – Uśmiechnął się w stronę siedzących z lewej strony kompanów. W tym czasie reszta kilkudziesięcioosobowej grupy młodych parlamentarzystów wczytuje się w zadania. Cieszyn i Czeski Cieszyn cierpi na coraz większe bezrobocie. Miasta nie mają wspólnego wizerunku ani promocji. Zmniejszył się odsetek odwiedzających nas turystów. Misja: opracować produkt i strategię jego wdrożenia, zapewniający szybki i efektywny przyrost ruchy turystycznego w najbliższych latach.

Nastoletnia i dorosła młodzież, której procesy poznawcze są oparte na zdolnościach liderek i futurystycznych jest w stanie, w grupie, opracować dokumenty na poziomie sprawnie funkcjonujących firm consultingowych i urzędów. Dokładnie tak powstała strategia znana jako Cieszyn – Miasto młode w każdym wieku, która doprowadziła do organizacji jednego z największych przedsięwzięć w historii miasta i regionu - Freestyle City Festival'u. Wówczas pracowało nad nią dwóch młodych ludzi. Teraz, nowe rzeczy może współtworzyć liczba zdolnej młodzieży w liczbie 50 razy przekraczającej pierwotny stan.

¹⁴³ W składzie wolontariusze i sympatycy TCW: Wojciech Grajewski, Jan Matusiak, Ewelina Zwierz, Martyna Muławka, Krzysztof Kula, Monika Nowrotek, Grzegorz Latoń, Wojciech Szczurek, Anna Kula, Katarzyna Korbut, Martyna Daszkiewicz, Samuel Hławiczka, Sara Jakubowicz, Katarzyna Jurys, Przemysław Losse, Joanna Machej.

Wizualizacja # 18

Proszę o zabranie głosu przewodniczącą do spraw strategicznego myślenia. – słycać głos sekretarza, zbyt blisko trzymającego mikrofon. Lekki pogłos zagłuszył nieco klimat spotkania. Miejsce marszałka parlamentu zajmuje w tym czasie jego koleżanka z czeskiej strony. - Ahoj, budu mluvit trochu v českém a polském. Myslím, že všichni jistě pochopí... První skupina je vyvinout koncept výtvary. – Przedstawia planowanie, podążając wzrokiem po ekranie. Teraz po waszemu... – Uśmiecha się w stronę polskiej młodzieży. - Chcę mieć pełny raport z design thinking. Najlepiej na poziomie końcowym, czyli myśli poukładanych. Prosím tě o przygotowanie wcześniej modelu Community Centered Learnign dla młodego pokolenia a seniori. Chciałabym, żeby w takim zespole znalazł się również urzędnik w wydziału kultury. I najważniejsze... - zaznacza. – Pomysł ma respektować triangle na poziomie międzypokoleniowym. A dokumenty jsou ve vašich teczках. Mnoho štěstí – Zakończyła, życząc powodzenia.

Dokument w teczce to typowy **brief**, zmodyfikowany nieco przez dydaktyków adekwatnych. To niezbędnik transgranicznego parlamentarzysty. Z jego kopii korzystają również dorośli radni.

The image shows a template for a briefing document (brief) with a grid structure. The template is tilted and features a red header bar on the left side with white text labels. The main content area is a grid of cells defined by dashed red lines. The labels on the left side are:

- IDEA GŁÓWNA
- IDEA ORGANIZACYJNA
- GRUPY DOCELOWE
- CELE SKIEROWANE NA POSZCZEGÓLNE GRUPY
- KOMUNIKACJA
- JAK DANA GRUPA MA SIĘ ZMIENIĆ PO PROJEKCIE

To w procesie briefingu młodzież zbiera dane środowiskowe i wzbogaca je swoją kreatywnością i nieszablonowym podejściem. Po kilku tygodniach prac z radnymi, seniorami i ekspertami, produkt jest gotowy do szerszej prezentacji.

Wizualizacja # 19

Proszę usiąść. Rozpoczynamy sesję. O zabranie głosu proszę naszych gości. – Tym razem sekretarz podaje mikrofony burmistrzom Cieszyna i Czeskiego Cieszyna. – Drodzy parlamentarzyści. – Zaczyna polski gospodarz miasta. - Vážení poslanci, wtóruje jego czeski kompan. – Dziękuję za przygotowaną koncepcję produktu, ufając, że jest nie tylko kreatywna ale również realistyczna. – spogląda na partnera. - ... że to bude realne. – tamten dopowiada, kładąc mikrofon na stole. Słysząc włączenie rzutnika. Zespół prezenterów rozpoczyna. – Po konsultacji z ekspertami z obydwu krajów, oraz analizie efektywności proponowanych zmian, wnioskujemy o rozpatrzenie przez władze, a następnie mieszkańców, w drodze referendum opcji przywrócenia Cieszynowi wizerunku małego Wiednia. Czasy austrowęgierskie to świetność naszego miasta, którym zawdzięczamy nie tylko dominującą część jego architektury, łagodnie łączącą się ze stylistyką średniowiecza. To czasu wielokulturowości i najlepszego prosperity regionu. Spójrzmy na pierwszy slajd.



Źródło: Cieszyn w starej fotografii www.cieszyn.pl

Przywróćmy tramwaj i dorożki konne. Te dwa atrybuty poprzedniej epoki ściągną do Cieszyna wielu turystów. Zatrudnijmy aktora, doskonale wpisującego się w rolę przechadzającego się uliczkami miasta Franza Józefa. Dostojność, dystyngowany ubiór, wąs... To wizerunek idealny na pamiątkową fotografię. Niech opowiada turystom ciekawostki, dzieciom bajki i mówi po polsku, czesku i niemiecku. Gdańsk ma takiego pirata, Kopenhaga Syrenkę. Dlaczego nie mieć starego, pocziwego Franka? Dostosujmy uliczki, latarnie i inne archetypy tamtej epoki do obecnej architektury i „pościemniajmy” trochę turystów, że u nas jak za starych czasów. Inaczej. To się sprzeda... będzie fajnie. To tyle na poziomie briefingu. Teraz szczegóły¹⁴⁴.

Każdy dobry, kreatywny pomysł, już w wersji koncepcyjnej zawiera w sobie swoisty zadek prawdy i realności. Tak tworzy się też ta historia... w oparciu o niezwykłą historię.

¹⁴⁴ Inspiracją to przedstawienia zarysu takiej koncepcji była rozmowa ze Zbigniewem Palą, jednym z mieszkańców miasta, który dysponuje szczegółami koncepcji.

Zakończenie

W podręczniku dydaktyki adekwatnej starano się możliwie wiernie oddać to, co miało miejsce w toku realizacji projektu Transgranicznego Centrum Wolontariatu i Wsparcia Imprez. Jednak „dynamika” zdarzeń i doświadczanie przestrzeni publicznej, otwartej na dialog międzykulturowy, znaczenie bardziej poszerzyła horyzont międzyludzkich relacji. To bezcenna wartość dodana projektu, wobec której autorzy podręcznika nie mogli pozostać obojętni. Dzięki temu stał się on kompendium wiedzy nie tylko dydaktycznej ale przede wszystkim społecznej, o wyraźnym lokalnym charakterze. Ten krótki reportersko etnograficzny opis cieszyńskiej transgraniczności, pisanej i widzianej oczami młodego pokolenia, wzbogacił jej sens o wymiar międzyludzki, którego granice, podobnie jak te terytorialne warto przekraczać. Doświadczenia wolontariuszy pozostawiają przy tym precyzyjnie opisane i zebrane narzędzia dydaktyczne, które tworzą unikatowy „know-how”, dla zmiany, integracji i dalszego rozwoju.

Obserwacje własne # 24 Redagowanie tego podręcznika było dla mnie przyjemnością.

Specjalne Podziękowania

W przygotowaniu niniejszego podręcznika wzięło udział wielu ludzi dobrej woli, również z poza wolontariatu TCW, których zaangażowanie i celne uwagi pozwoliły na jego dokończenie. Za trud redaktorski, korekty i dobre słowo należą się specjalne podziękowania dla:

Wolontariuszy:

Katarzyny Korbut, Martyny Daszkiewicz, Krzysztofa Kuli, Moniki Nowrotek, Andrzeja Rozmusa

Szefa biura TCW:

Wojciecha Szczurka

Sympatyków TCW:

Magdaleny „BAGI” Bagińskiej, Macieja Wasilewskiego, Barbary Wrony, Natalii Ogrockiej

(Autor: Michał Paluch)

Załącznik 1: Wizualizacja „NA REALU” 7 – Nasza klasa w akcji (str. 26)



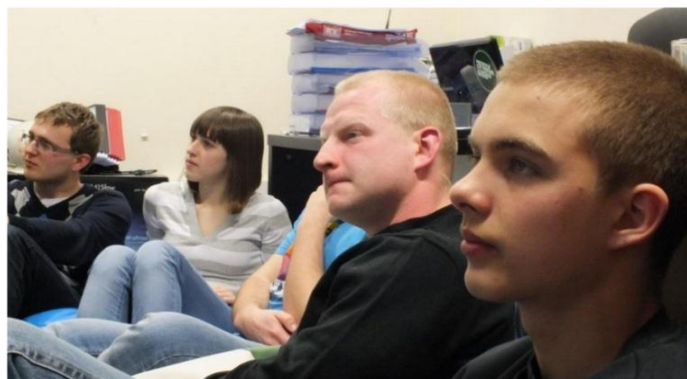
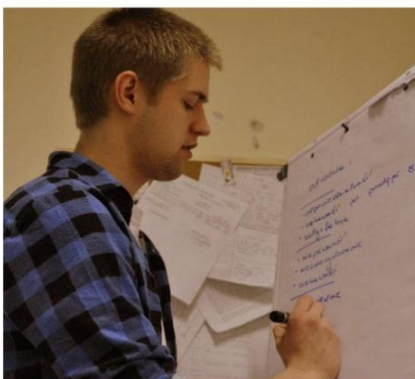
1. Szkolenie Wojciecha Małyśza „Impreza z za biurka” (21.12.2012) 2. Wolontariusze TCW w czasie kursu języka czeskiego (14.09.2012) 3. Wolontariuszka Kasia Korbut w trakcie tworzenia mapy myśli do ścieżki efektowej w przemówieniu. 4. Warsztat „Myśli doprasowane” (31.03.2012).

Załącznik 2: Wizualizacja „NA REALU” nr 8 Anty-impulsy w Sali sesyjnej (str. 27)



1. Koordynator TCW Michał Paluch podczas przemówienia w Sali Sesyjnej (28.06.2012) 2. Wolontariusze TCW rozdają radnym ankiety ewaluacyjne po wystąpieniu TCW. 3. Ania Płaczkiewicz (16 lat) w czasie przemówienia do radnych. 4. Krzysztof Kula (15 lat) w czasie przemówienia.

Załącznik 3: Myśli poukładane (str. 37)



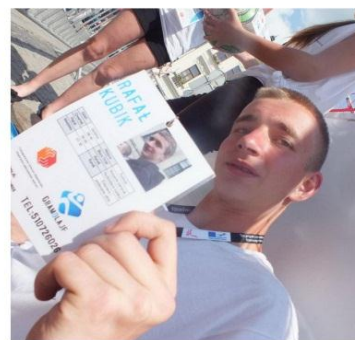
1. Karolina Mulawka podczas warsztatu „Myśli pogniecione” (15.03.2012)
2. Mateusz Byrtus i Kacper Plisz podczas tworzenia mapy myśli (15.03.2012)
3. Szef biura Wojciech Szczurek podczas warsztatu Projekty pogniecione (23.03.2012).
4. Warsztat „Myśli doprasowane”. W środku Andrzej Sitek (31.03.2012).

Załącznik 4: Cross Border Academy (str. 41)



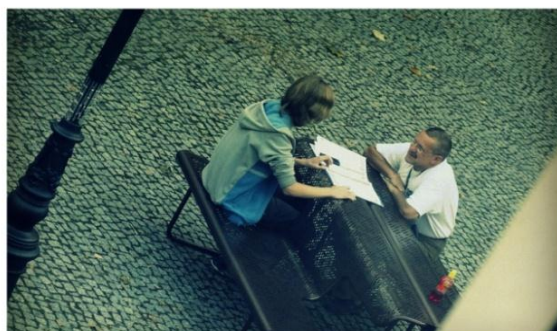
1. Pierwsze spotkanie Cross Border Academy (11.05.2012)
2. Bojan Masevski na mównicy w czasie Cross Border Academy (12.10.2012)
3. Wolontariusze podczas tworzenia modułów autorskiej dydaktyki CBA
4. Aleksandra Kanafek podczas prezentacji w CBA (11.05.2012)

Załącznik 5: Handbook, Megaboard. Pomoce dydaktyczne (str. 41)



1. Megaboard w biurze TCW. 2 Rafał Kubik z handbookiem w czasie festiwalu „Uliczne Granie, Uliczne Działanie” (25.05.2012).
3. Joanna Machej z handbookiem (26.05.2012).

Załącznik 6: Tutoring (str. 47)



1. Spotkanie projektu Tutoring2012 – Radny Władysław Macura i wolontariuszka Patrycja Jagieła
2. Spotkanie projektu Tutoring2012 – Prezes Stowarzyszenia Klub Kobiet Kreatywnych Roma Rojowska i wolontariuszka Ela Kożuchowska
3. Radny Czesław Banot i wolontariusz Andrzej Rozmus na Wzgórzu Zamkowym
4. Wolontariuszka Ewelina Zwierz i radna Halina Bocheńska w biurze TCW.

Załącznik 7: Consulting (str.48)



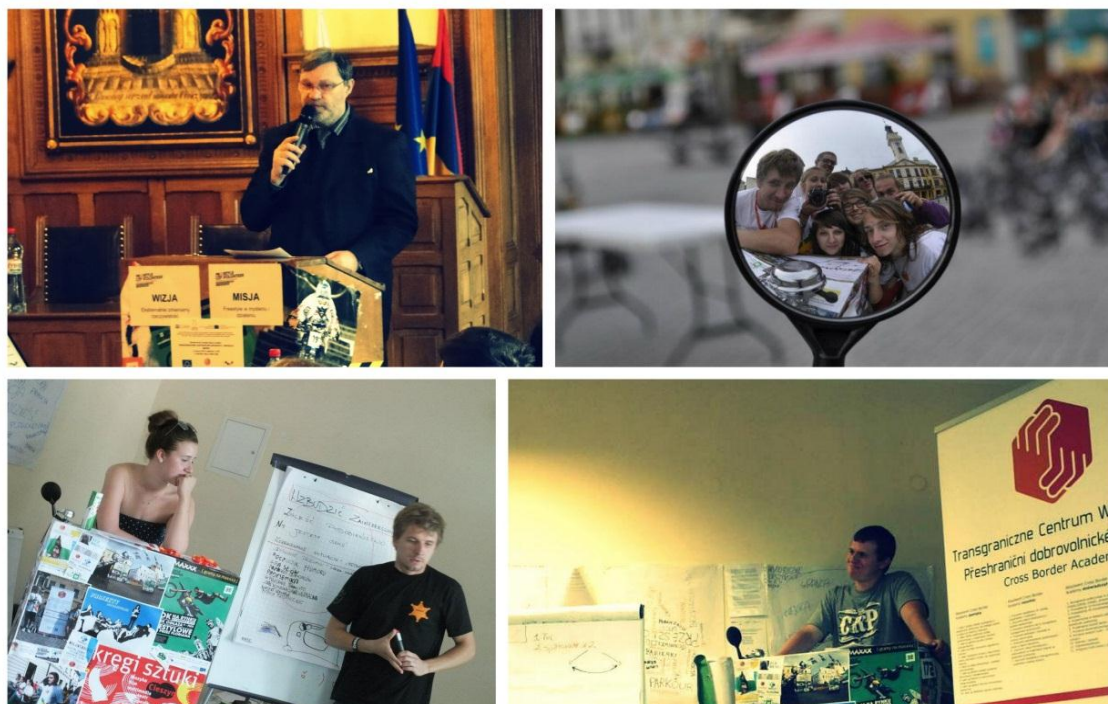
1. Ada Mytnik i Marta Jonderko podczas indywidualnego spotkania Butterfly Project
2. Asia Machej i Michał Paluch w czasie warsztatu Butterfly (14.10.2012)
3. Maturzyści w czasie warsztatów z mnemotechnik (21.10.2012)
4. Andrzej Rozmus i Marta Jonderko w czasie konsultacji Butterfly Project

Załącznik 8: Twinning (str. 50)



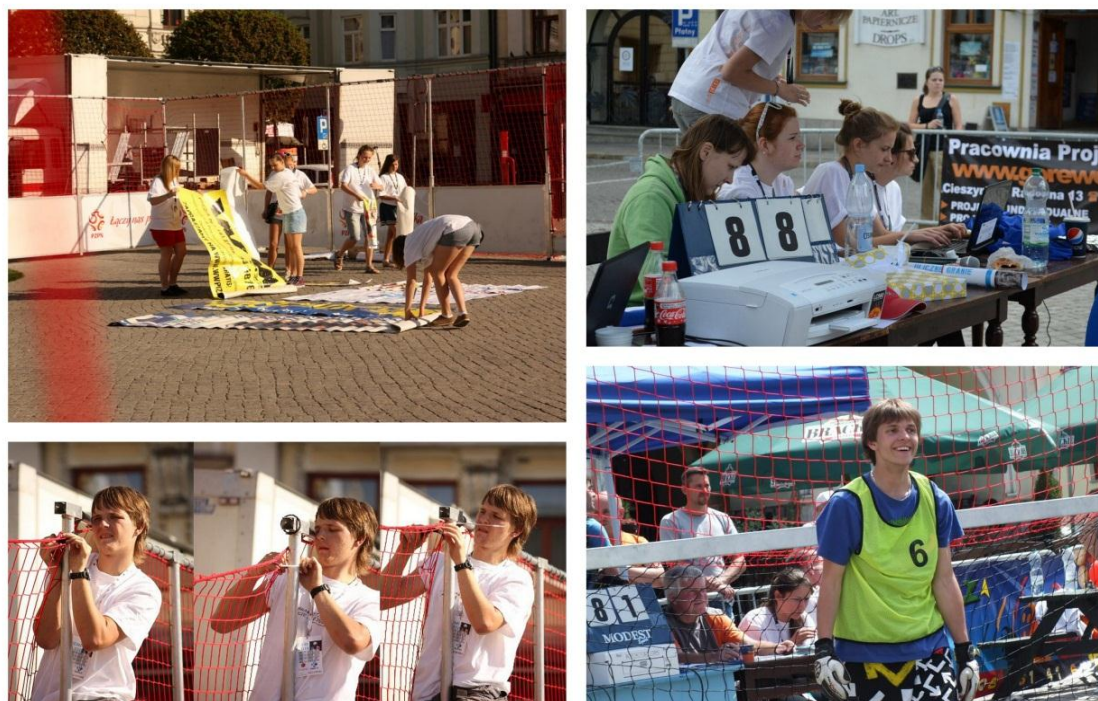
1. Warsztaty podczas konferencji w Pradze
2. Petr Kantor i Michał Paluch w czasie warsztatów w Gymnázium, Český Těšín, příspěvková organizace (23.11.2012) .

Załącznik 9: Freestylowa Mównica (str. 56)



1. Naczelnik Wydziału Kultury Piotr Gruchel, w czasie konferencji rozpoczynającej projekt (02.03.2012)
2. Ekipa TCW w czasie promo-akcji na rynku w Cieszynie (21.07.2012)
3. Ola Kanafek na w czasie warsztatu z omijania barier w komunikacji (28.06.2012)
4. Martin Wycisk w czasie szkolenia TCW (23.07.2012)

Załącznik 10: Uliczne granie, uliczne działanie (str. 64)



1. Grupa techniczna- wieszanie banerów (25.05.2012)
2. Stolik sędziowski i biuro zawodów obsługiwane przez wolontariuszy (26.05.2012)
3. Michał Kajstura wieszający baner (25.05.2012)
4. Daniel Koźdoń jako bramkarz w drużynie Wolontariuszy (27.05.2012).

Załącznik 11 Wizualizacja NA REALU # 11: Strategia (str. 84)



1. Michał Paluch i Wojciech Szczurek w czasie otwarcia spotkania „Jak wykorzystać więzi społeczne w Cieszynie?”(05.10.2012)
2. Grupa radnych, rodziców i wolontariuszy w czasie spotkania
3. Iza Baszczyńska w czasie spotkania
4. Grupa wolontariuszy, radnych i liderów społecznych. Na pierwszym planie Ela Kożuchowska, wolontariuszka TCW.

Cieszyn – Miasto młode w każdym wieku.
I Freestyle City Festival 2010 (05-08.08.2010)

Strona |
123



Na głównym zdjęciu Bartek Ogłaza podczas pokazu Freestyle Motocrossu na Cieszyńskim rynku. Kilkanaście tysięcy widzów podziwiała łącznie 12 dyscyplin freestyle'owych i ekstremalnych, w tym 4 w randze mistrzostw krajowych.

Cieszyn – Miasto młode w każdym wieku.
II Freestyle City Festival 2011 (10-12.08.2010)



Na głównym zdjęciu debiut dyscypliny Mountainboard na Cieszyńskim rynku. Stałe elementy festiwalu to bitwa taneczna, zjazd rowerowy Downhill oraz Skimboarding i wiele innych dyscyplin.

Cieszyn – Miasto młode w każdym wieku.
III King Of The Freestyle 2012 (27.07.12)



Strona |
125

1. Kacper Kudyniuk, Szymon Morawiec (niewidoczna na zdjęciu Paulina Surma), współorganizatorzy bitwy (27.07.12). 2. Pokaz dyscypliny Free Run, w wykonaniu cieszyńskiej grupy 3EpicRun.

Szczytno/ Cieszyn – Zajawka rodzi się w naturze.
Freestyle City Piknik 2012 (10/11.08.2012)



1. Widoczni na zdjęciu współorganizator Fabian Habbeger i wolontariusze Patryk Szymański, Kuba Cąkała.

Fotorelacja I. Imprezy obsługiwane przez Wolontariuszy TCW w 2012 roku



Strona |
126

Działania wolontariatu TCW w przestrzeni publicznej, podczas wielu imprez miejskich. Główne kompetencje Wolontariuszy to: obsługa biur, logistyka, zarządzanie tłumem, prezenterka, akcje promocyjne (ambieny), prace terenowe, działania reporterskie.

Fotorelacja II. Imprezy obsługiwane przez Wolontariuszy TCW w 2012



Działania wolontariatu TCW w przestrzeni publicznej, podczas wielu imprez miejskich. Główne kompetencje Wolontariuszy to: obsługa biur, logistyka, zarządzanie tłumem, prezensterka, akcje promocyjne (ambieny), prace terenowe, działania reporterskie.

Kurs TCW z języka czeskiego. 2012.



Cotygodniowe zajęcia w języku czeskim. Widoczna na zdjęciu, na dole, prowadząca Veronika Kristkova.



Wyjazd wolontariuszy TCW, w ramach zajęć z języka czeskiego do Ostrawy, gdzie zwiedzano między innymi Hutę Żelaza Ostrava – Vítkovice (CZE).