

# BIBLIOTEKA AKADEMII PROGRAMU RÓWNAĆ SZANSE

Stowarzyszenie  
Regionalne Towarzystwo Oświatowo-Kulturalne  
„Wspólnota Wiejska” w Kijewie

## FABRYKA LOKALNYCH OSOBOWOŚCI

Czyli o wyrównywaniu szans metodą wywiadu z podmiotowym włączaniem młodzieży w działania.

Mieczysław Michniewicz  
Grażyna Dzienisiewicz  
Teresa Michniewicz  
Ksenia Wilczewska

Kijewo 2010

Koordynator projektu: Mieczysław Michniewicz

Konsultacja merytoryczna: Danuta Daszkiewicz  
Sławomir Jaskulski

Redakcja tekstu: Mieczysław Michniewicz  
Grażyna Dzienisiewicz  
Ksenia Wilczewska

Realizatorzy projektu: Mieczysław Michniewicz  
Grażyna Dzienisiewicz  
Teresa Michniewicz  
Ksenia Wilczewska

Zdjęcia: Mieczysław Michniewicz, Ksenia Wilczewska

Projekt okładki: Marcin Chomicki

Skład: Zbigniew Terepko Vi-Art

Korekta tekstu: Justyna Waszkiewicz

Wydawca: Regionalne Towarzystwo Oświatowo-Kulturalne „Wspólnota Wiejska” w Kijewie, Kijewo 36  
19-404 Wieliczki, e-mail: rtok@poczta.onet.pl

Druk: Drukarnia „Chroma” 68-200 Żary, ul. Przemysłowa 5  
Wydanie pierwsze Kijewo 2010

Książka wydana dzięki Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności oraz Polskiej Fundacji Dzieci i Młodzieży w ramach  
Programu „Równać Szanse”

POLSKO-AMERYKAŃSKA  
FUNDACJA WOLNOŚCI



POLISH-AMERICAN  
FREEDOM FOUNDATION



POLSKA FUNDACJA  
DZIECI I MŁODZIEŻY



Równać  
szanse  
2009  
ogólnopolski  
konkurs  
grantowy



# Spis treści

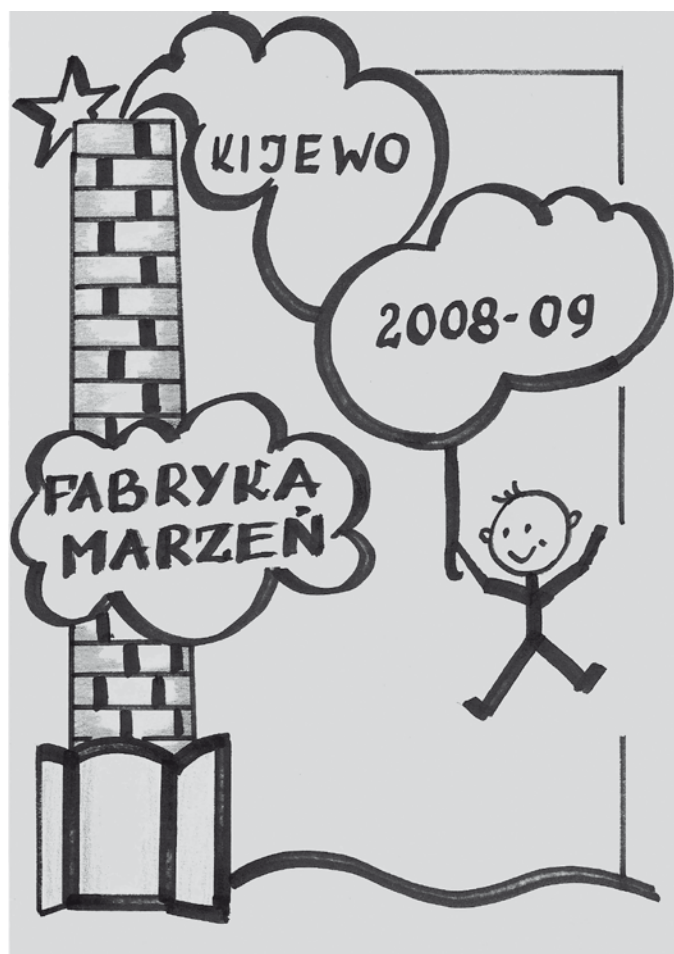
Wstęp	5
Fabryka Lokalnych Osobowości	6
<b>I. Podmiotowe włączanie młodzieży w działania</b>	<b>7</b>
1. Na czym polega podmiotowe włączanie młodzieży w działania?	9
2. Na czym polega rola moderatora w FLO?	10
<b>II. Jak utworzyć grupę?</b>	<b>13</b>
1. Zawiązanie się grupy FLO	15
2. Formy spotkań	17
3. Integracja grupy FLO	19
4. Planowanie pracy grupy FLO	23
5. Konflikty w grupie i ich rozwiązywanie	25
6. Młodzieżowa Rada FLO (cele, kompetencje, sposoby wyboru)	28
7. Kontrakt grupowy	32
<b>III. Podróż w krainę wywiadu</b>	<b>35</b>
1. Przystanek wywiad – definicja, cechy i cele	37
2. Jak dobierać rozmówców, formułować pytania i diagnozować środowisko?	41
3. Etyka i prawo dziennikarskie	44
<b>IV. Poligon – wprawki dziennikarskie</b>	<b>47</b>
1. Opracowujemy pytania i przygotowujemy się do wywiadu	49
2. Organizujemy obsługę techniczną i obserwatorów	52
3. Przeprowadzamy wywiady próbne	54
<b>V. Na start</b>	<b>57</b>
1. Umawiamy się na wywiad	59
2. Przed wyjściem	61
3. Jak radzić sobie w trudnych sytuacjach?	63
4. Przeprowadzamy wywiad	66
5. Obserwatorzy mają głos	67
6. Prace redakcyjne	69
<b>VI. Formy upowszechniania</b>	<b>73</b>
1. Dlaczego upowszechnienie zebranego i opracowanego materiału jest ważne z punktu widzenia efektywności metody?	75
2. Sposoby i formy publikacji zebranego i opracowanego materiału	77
3. Przykłady publikacji wywiadów zrealizowanych w projekcie „Fabryka Marzeń” przez grupę młodzieżową pracującą metodą FLO	79
<b>VII. Ewaluacja czyli sprawdzenie czy metoda zadziałała</b>	<b>81</b>
<b>VIII. Załączniki</b>	<b>93</b>
<b>IX. Bibliografia</b>	<b>101</b>

„W projekcie zdobyłem dużo pożytecznych umiejętności, bardzo potrzebnych w życiu, takich jak: współpraca z kolegami i koleżankami, praca w grupie, planowanie i realizacja różnych działań, pisanie projektów i wielu innych rzeczy. Nauczyłem się również odpowiedzialności za swoje działania. Tego nie umiałem do tej pory”.

Damian

„W grupie zawiążę nowe przyjaźnie. Uczę się życia. Nie tylko rówieśnicy, ale także opiekunowie inaczej do nas podchodzą. Wiele się uczę wśród przyjaciół w zabawie. Więcej niż w szkole, gdzie mamy napięty grafik i musimy chodzić na dodatkowe zajęcia sobotnie, bo chcą nas przygotować do egzaminów (jestem w 3 klasie gimnazjum). Wolę jechać na spotkanie „Fabryki Marzeń”, bo tam nauczę się więcej potrzebnych w życiu rzeczy. Jestem zadowolona, że uczestniczę w tym projekcie, ponieważ nauczyłam się pokonywać strach, rozmawiać z ludźmi, których nie znam. Wiele osób mówi, że to nie jest ciekawe, nudne, ale nie wiedzą jak jest naprawdę, bo są typami samotników, którzy tylko siedzą w domu. Ja chcę coś osiągnąć w życiu i wiele zobaczyć. Projekt otwiera mi do tego drogę, wyciąga mnie z szarej rzeczywistości. Uczę się w zabawie i to jest wspaniałe”.

Edzia



## Wstęp

Od dłuższego już czasu toczy się dyskusja o wyrównywaniu szans rozwojowych oraz poprawie wyników kształcenia młodzieży zamieszkującej obszary wiejskie. Na ogół różne środowiska inaczej postrzegają ten problem. Regionalne Towarzystwo Oświatowo-Kulturalne „Wspólnota Wiejska” w Kijewie od roku 2001 zajmuje się tym problemem. Zrealizowaliśmy wiele projektów, których głównym celem było równanie szans młodych ludzi. Na początku były to projekty edukacyjne ukierunkowane na podniesienie wyników edukacyjnych młodzieży gimnazjalnej. Szybko okazało się jednak, że nie zawsze wysoki poziom wiedzy gwarantuje młodym ludziom dobry start w dorosłe życie. Z przeprowadzonych obserwacji i rozmów doszliśmy do wniosku, że warto rozwijać w nich tzw. kompetencje społeczne tj. umiejętność pracy w grupie, komunikację międzypokoleniową, wiarę we własne możliwości, a także umiejętność planowania własnej przyszłości.

Konieczne stało się więc poszukiwanie nowych metod i form pracy, takich których realizacja byłaby oparta na aktywizowaniu młodych ludzi, włączaniu ich w działania i samodzielnym realizowaniu zaplanowanych przedsięwzięć. Jednym z pierwszych działań o takim charakterze był projekt „Uwierzyć w siebie”. Analiza jego efektów zainspirowała do poszukiwania efektywniejszych rozwiązań w kształtowaniu kompetencji społecznych u młodych ludzi. Tak powstał projekt „Fabryka Marzeń” zrealizowany w ramach Programu „Równać Szanse” Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności, którego operatorem jest Polska Fundacja Dzieci i Młodzieży – edycja 2008. Realizacja projektu oparta była na zastosowaniu metod polegających na podmiotowym traktowaniu młodych przez realizatorów i koordynatora projektu podczas prowadzenia działań dziennikarskich w społeczności lokalnej. Na podstawie tych doświadczeń powstała metoda wyrównywania szans edukacyjnych młodzieży, którą prezentujemy w niniejszej publikacji. Metoda Fabryka Lokalnych Osobowości oparta jest na aktywnej i samodzielnej pracy grupy młodzieży polegająca na zdiagnozowaniu lokalnych zasobów społecznych oraz przygotowaniu, opracowaniu i przeprowadzeniu wywiadów z różnymi ciekawymi osobami ze społeczności lokalnej.

Metoda ta pozwala na wzmocnienie wiary we własne możliwości, uczy dobrych relacji ze społecznością dorosłych, wdraża do samodzielności, wyposaża w wiedzę o zasobach lokalnych oraz uczy odpowiedzialności za własną przyszłość i działania. Posiada ona również duże walory edukacyjne. Dodatkowo kształci sprawność językową, uczy poprawnego redagowania tekstów, umożliwia poznawanie lokalnej historii. Mogą ją stosować nauczyciele, członkowie organizacji pozarządowych, pracownicy kultury, bibliotekarze, a także opiekunowie nieformalnych grup młodzieżowych oraz inne osoby, które posiadają doświadczenie w pracy na rzecz wyrównywania szans rozwojowych młodzieży oraz rozumieją młodych ludzi i potrafią z nimi nawiązać pozytywne relacje.

W publikacji pokazujemy jak krok po kroku można wykorzystać metodę do rozwoju umiejętności społecznych młodych ludzi. Opisujemy dokładnie wszystkie działania jakie podjąć powinni uczestnicy i moderator, aby metoda przyniosła oczekiwane efekty. Ze względu na to, że dla powodzenia całego przedsięwzięcia bardzo ważna jest rola moderatora, zasady jego działania opisujemy w osobnym rozdziale „Rola i zadania moderatora”.

Z drugiej strony publikacja może służyć jako poradnik metodyczny dla osób realizujących podobne pomysły lub być inspiracją dla poszukujących nowych i skutecznych sposobów ułatwiania młodym ludziom z małych środowisk lepszego startu w dorosłe życie.

Być może ta książka i zawarte w niej działania oraz formy pracy wydadzą się Wam, Drodzy Czytelnicy, użyteczne. Jeżeli gdziekolwiek tak się stanie, to będziemy bardzo usatysfakcjonowani.

**FABRYKA LOKALNYCH OSOBOWOŚCI (FLO) TO METODA ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH MŁODZIEŻY PRZEZ PRZYGOTOWYWANIE, PRZEPROWADZANIE I OPUBLIKOWANIE SERII WYWIADÓW Z CIEKAWYMI OSOBAMI Z REGIONU WRAZ Z PODMIOTOWYM I AUTONOMICZNYM WŁĄCZANIEM MŁODZIEŻY W DZIAŁANIA.**

**FABRYKA LOKALNYCH OSOBOWOŚCI TO RÓWNIEŻ SPOSÓB NA ZDOBYCIE UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI UŁATWIAJĄCYCH MŁODYM LUDZIOM DOBRY START W DOROSŁE ŻYCIE.**

## FABRYKA LOKALNYCH OSOBOWOŚCI

### PODMIOTOWE ZARZĄDZANIE ←



- ▶ Praca „z” młodzieżą, a nie na jej „rzecz”.
- ▶ Traktowanie każdego członka grupy w sposób autonomiczny.
- ▶ Postrzeganie grupy jako autonomicznej jednostki społecznej.

### → WYWIAD

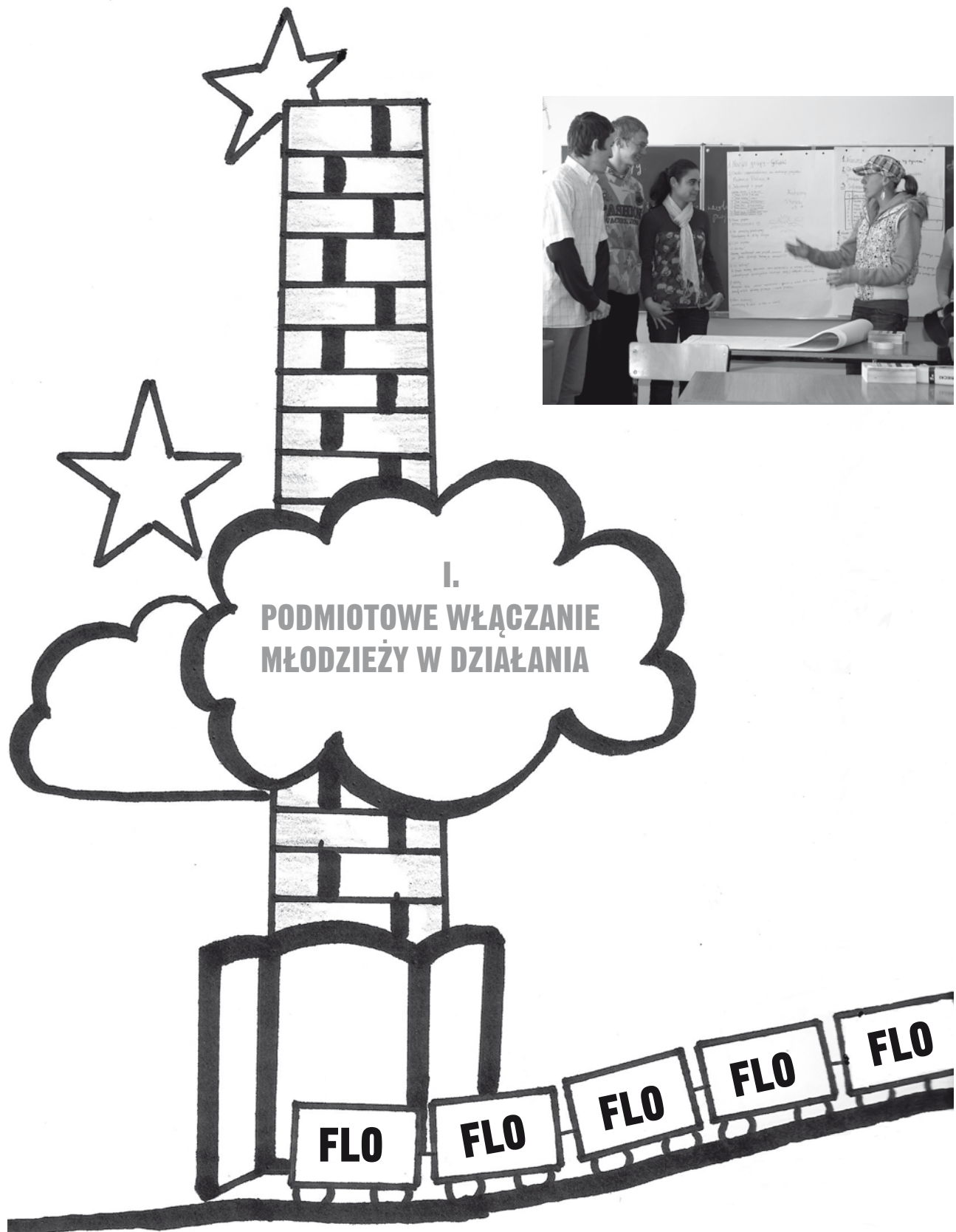


- ▶ Tworzymy grupę reporterów.
- ▶ Podróż do krainy wywiadu.
- ▶ Wprawki reporterskie (poligon doświadczalny).
- ▶ Dziennikarze na start – ruszamy w lokalne środowisko.
- ▶ Raporty.
- ▶ Opracowywanie wywiadów.
- ▶ Upowszechnianie.

## E F E K T Y



- ▶ Wzmocnienie wiary we własne możliwości.
- ▶ Bycie pełnoprawnymi partnerami, a nie biernymi uczestnikami działań.
- ▶ Projektowanie zadań, prawidłowe ich realizowanie i ocenianie efektów.
- ▶ Lepsze planowanie własnego rozwoju, własnej kariery życiowej i zawodowej.
- ▶ Nawiązywanie dobrych relacji ze społecznością lokalną.
- ▶ Ponoszenie odpowiedzialności za realizację wspólnych działań.
- ▶ Skuteczne rozwiązywanie konfliktów w grupie.
- ▶ Dobra komunikacja interpersonalna w różnych środowiskach, umiejętności negocjacyjne.
- ▶ Tworzenie więzi emocjonalnych wśród członków grupy-postawa „ja” zastąpiona postawą „my”.
- ▶ Wzrost sprawności w samodzielnym poszukiwaniu źródeł oraz ich wykorzystanie dla własnego rozwoju.
- ▶ Lepsza sprawność językowa, umiejętność posługiwania się różnym sprzętem, umiejętność zbierania i opracowywania danych.
  - ▶ Prezentowanie efektów swoich działań w środowisku i w szerszych kręgach społecznych.
  - ▶ Umiejętność wspólnego świętowania sukcesu.



I.  
**PODMIOTOWE WŁĄCZANIE  
MŁODZIEŻY W DZIAŁANIA**

**FLO**

**FLO**

**FLO**

**FLO**

**FLO**





# I. Podmiotowe włączanie młodzieży w działania w Fabryce Lokalnych Osobowości

## 1. Na czym polega podmiotowe włączanie młodzieży w działania?

W wyrównywaniu szans edukacyjnych i rozwojowych bardzo ważne jest podmiotowe traktowanie młodzieży. Przedstawiamy tutaj podstawowe zasady, jakie należy stosować, by ten cel osiągnąć:

### ▶ Pracuj „z” młodzieżą, a nie na „rzecz” młodzieży

Fabryka Lokalnych Osobowości proponuje radykalną zmianę podejścia do młodzieży. Spróbujmy tak zaprojektować nasze działania byśmy pracowali „z” młodzieżą. Wówczas młodzi ludzie przestaną być przedmiotem naszej działalności i zostaną wciągnięci do pracy od jej początku aż do zakończenia, jako jeden z podmiotów. Mają swój udział w projektowaniu działań, organizują i realizują kolejne ich etapy. Wszystko robią wspólnie i dla siebie. Dzielą między sobą obowiązki i odpowiedzialność. Panuje wówczas pełna równowaga. Pozwala ona zrozumieć młodym ludziom, że są współtwórcami efektu końcowego i są za niego odpowiedzialni. Jest to postawa przeciwna pracy na „rzecz” młodzieży, w której to dorośli są autorami, organizatorami i realizatorami wszystkich działań, a młodzi są jedynie biernymi ich uczestnikami (wszystkiego, co im przygotowano).

### ▶ Każdego członka grupy traktuj autonomicznie

Każdy członek grupy bez względu na różne wpływy i uwarunkowania zewnętrzne ma prawo do wewnętrznej niezależności i odpowiedzialności za własne postępowania. Ma także prawo do samodzielnego kształtowania swego losu oraz planowania przyszłej kariery życiowej i zawodowej.

### ▶ Grupę postrzegaj jako autonomiczną jednostkę społeczną

Grupa samodzielnie określa zasady i formy swojej pracy oraz wytycza drogi do osiągnięcia nakreślonego celu. Sama planuje i realizuje zadania, dokonuje oceny ich efektywności, formułuje wnioski i prezentuje rezultaty.

## 2. Na czym polega rola moderatora w FLO?

Kto to jest moderator? Jaka jest jego rola? Co znaczy coś moderować, jak włączać podmiotowo młodzież w działania? Takie i podobne pytania stają przed nami kiedy uczestniczymy w procesie równania szans i podjęliśmy już decyzję o wykorzystaniu Fabryki Lokalnych Osobowości w swojej pracy. Próbuje dociec o co chodzi w „tej moderacji”. Może jest to kolejne modne słowo, które brzmi tajemniczo? Gdy przyjrzymy mu się bliżej okaże się, że opisuje coś, co już znamy i często robimy w różnych etapach naszej pracy.

### Otóż moderator FLO

**to osoba, która zna mechanizmy i dynamikę pracy grupowej, rozumie i czuje jej przejawy, widzi zagrożenia, zna techniki pracy grupowej i potrafi je trafnie wykorzystać do osiągnięcia założonego przez grupę celu.**



## Co robi moderator?

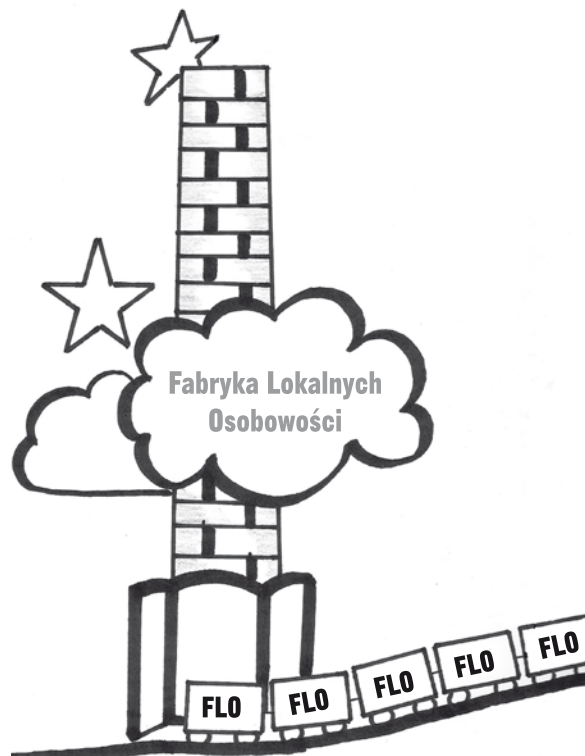
- ▶ Uruchamia dyskusje.
- ▶ Stawia konstruktywne pytania.
- ▶ Dbą o dobry przepływ informacji.
- ▶ Dbą o respektowanie wypracowanych przez grupę zasad.
- ▶ Zapewnia współdziałanie poprzez ciągłe integrowanie grupy i stosowanie obrzędowości, przez co wzmacnia jej kreatywność.
- ▶ Wspiera proces rozwoju grupy.
- ▶ Tworzy przestrzeń do wzajemnej inspiracji, poczucia wspólnoty i wzajemnego uczenia się od siebie.
- ▶ Okazuje każdemu członkowi grupy poszanowanie, serdeczność z uwzględnieniem najbardziej podstawowych potrzeb.
- ▶ Udziela niezbędnej pomocy w samodzielnej realizacji celów osobistych i grupowych.
- ▶ Udziela pomocy grupie poprzez wizualizację problemu.

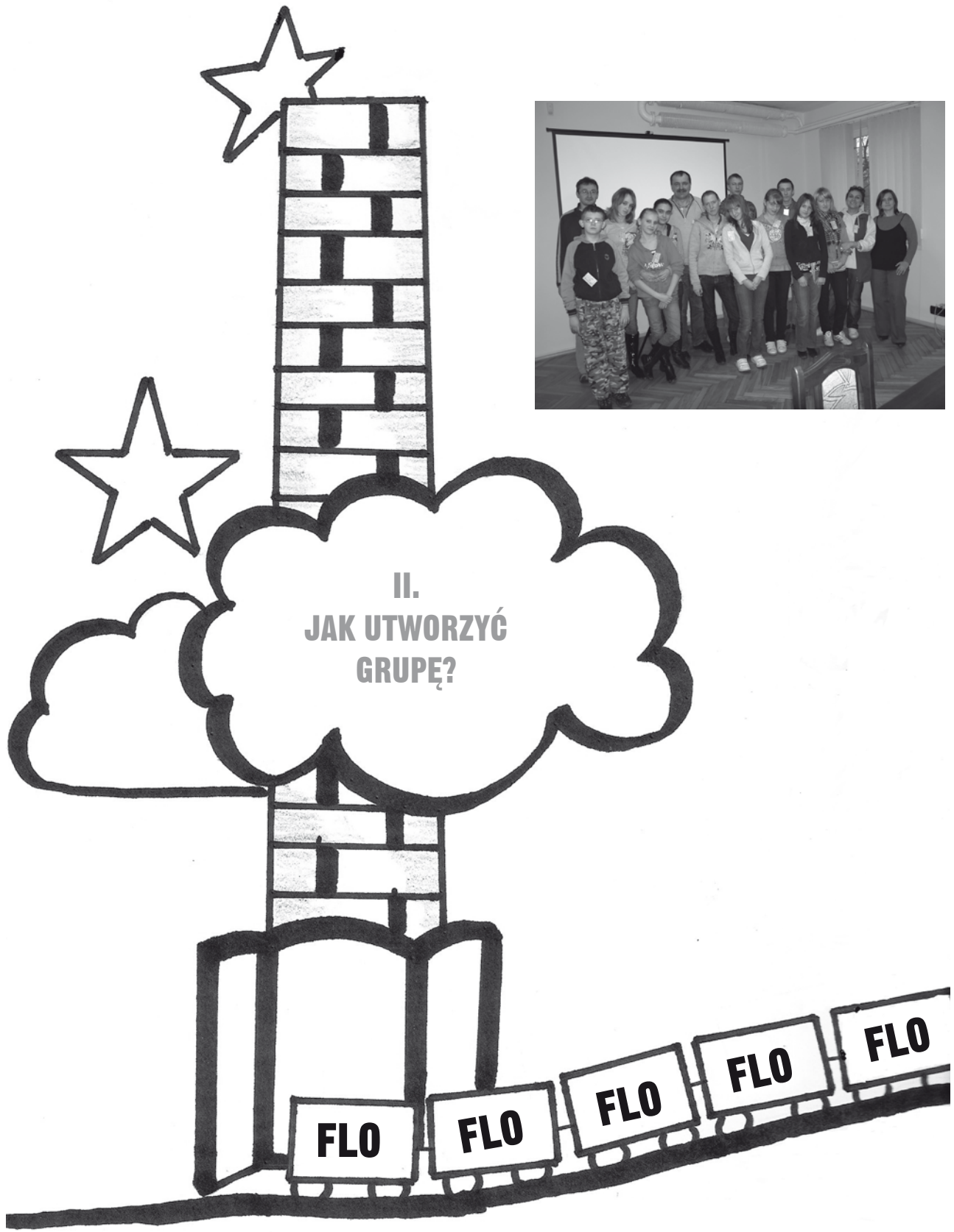


## Czego nie robi moderator?

- ▶ Nie zarządza grupą!
- ▶ Nie jest jej liderem!
- ▶ Nie jest szefem!
- ▶ Nie proponuje gotowych rozwiązań!
- ▶ Nie wykonuje żadnych czynności bezpośrednio związanych z osiągnięciem celu grupowego!

Zatem w naszej metodzie moderacja grupy nie jest kierowaniem grupą, a bardziej wspieraniem procesu jej rozwoju. Moderator nie zarządza grupą, a kieruje procesem jej działań.





**II.  
JAK UTWORZYĆ  
GRUPĘ?**

**FLO**

**FLO**

**FLO**

**FLO**

**FLO**



## II. Jak utworzyć grupę?

### 1. Zawiązanie się grupy FLO

Panuje powszechne przekonanie, że grupa jest bardziej efektywna niż jednostka. Zapewne jest w tym dużo racji, jednak by grupa ostatecznie unormowała swoją pozycję i wypracowała zasady swojej bytności potrzeba czasu. Cały ten proces układa się w pewną logiczną całość i określany jest mianem procesu grupowego. Do stworzenia grupy przede wszystkim potrzebni są młodzi ludzie. Powinni oni posiadać jakiś cel. Uczestnicy grupy FLO powinni czuć, że mogą otwarcie wyrażać swoje myśli i poglądy, planować i realizować zadania oraz czynnie uczestniczyć w zarządzaniu.

#### Zawiązuje się grupa FLO.



##### Młodzi samodzielnie:

- ▶ Zawiązują grupę inicjatywną.
- ▶ Planują kampanię informacyjną o celach organizowanej grupy FLO.
- ▶ Projektują i wykonują materiały informacyjne (plakaty, ulotki, foldery).
- ▶ Prowadzą szerokie działania informacyjne w środowisku rówieśniczym za pomocą spotkań, ulotek i plakatów.
- ▶ Organizują spotkanie założycielskie grupy i przedstawiają projekt ramowego programu działalności grupy.
- ▶ Formalnie zakładają grupę i zatwierdzają ramowy program działalności grupy.

#### Co robi i o co pyta moderator?



- ▶ Organizuje przepływ informacji związanych z tworzeniem grupy FLO.
- ▶ Wspomaga grupę inicjatywną w kampanii informacyjnej.
- ▶ Uczestniczy w zebraniu założycielskim grupy na równych prawach.

##### Przykładowe pytania:

- ▶ Co trzeba zrobić aby zainteresować młodych ludzi (kolegów, koleżanki) założeniem grupy FLO?
- ▶ W jaki sposób przekazać informacje o tworzeniu się grupy FLO?
- ▶ W jaki sposób zorganizować spotkanie organizacyjne?

# Ś C I A G A



Grupy są nieuniknioną i pożyteczną cechą życia społecznego. Związują się dla zrealizowania ważnego celu społecznego lub grupowego. Warunkiem niezbędnym do dobrego funkcjonowania grupy, jest przede wszystkim komunikowanie się ze sobą członków grupy (każdy z każdym). Taka sytuacja możliwa jest tylko w grupach małych. Warunkiem niezbędnym do zawiązania się grupy FLO jest wspólne wypracowanie przez młodych ludzi atrakcyjnej i zrozumiałej informacji o planowanych zasadach jej funkcjonowania, ustalenia praw i obowiązków jej członków.

## Jak tworzy się grupa FLO?

Grupa FLO może powstać, gdy młodzi ludzie różniący się pod względem osobowości i doświadczeń zawiązują grupę inicjatywną i postanawiają założyć grupę dla zrealizowania konkretnego działania np.:

- ▶ poznania ciekawych ludzi,
- ▶ zapisania ciekawej historii,
- ▶ wydania publikacji,
- ▶ uzyskania różnych opinii itp.

Na ogół członkowie takiej grupy dość dobrze się znają oraz są przekonani, że ich wzajemna współpraca będzie pozbawiona konfliktów i będzie przebiegała w sposób harmonijny. Dla zagwarantowania skuteczności działań jej liderzy poszukują osoby, która sprawowałaby tzw. opiekę i udzieliłaby fachowej pomocy w realizacji określonych przez grupę celów. Osoba, która podejmuje się tej roli staje się moderatorem pracy grupy. Moderator w tym przypadku nie ma wpływu na skład osobowy grupy i musi działać zgodnie z założeniami metody FLO. Niemniej jednak musi poświęcić sporo uwagi na poznanie osobowości każdego z członków, a także panujących w grupie stosunków międzyludzkich. Członkowie grupy często spotykają się po raz pierwszy w takiej roli. Zadają sobie wiele pytań. „O co tu chodzi? Jaka jest moja rola? Kto tu rządzi?”. Rola moderatora w tym momencie polegała będzie na takim pokierowaniu procesem grupowym, w którym wszyscy członkowie są równoprawni, wspólnie podejmują decyzje i ponoszą wspólną odpowiedzialność za uzyskane efekty. Taka wiedza jest konieczna dla skutecznego stosowania metody FLO i rozwoju grupy.

**Moderator inspiruje młodych ludzi do zawiązania grupy inicjatywnej i utworzenia grupy, w której zamierza moderować działania wyrównujące szanse rozwojowe metodą FLO. (Nie jest korzystne tworzenie grup jednorodnych). W samodzielnie utworzonej przez młodych ludzi grupie, moderator ma większe możliwości na uwypuklenie podmiotowości jej członków i kształtowania kompetencji społecznych.**



## 2. Formy spotkań

Grupy są wszechobecną częścią życia młodzieży i stanowią podstawę do wszelkiej działalności zespołowej młodych ludzi. Aby mogli być uznawani za grupę, muszą utrzymywać ze sobą regularne kontakty. Wspólne spotkania stanowią przestrzeń do wymiany doświadczeń, dzielenia się częściowymi efektami swojej pracy, wspólnego podejmowania decyzji, rozwiązywania trudnych sytuacji grupowych, wyzwiania kreatywności i kształtowania wzajemnego szacunku do siebie.

**Młodzi projektują formy charakter i częstotliwość spotkań.**



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ **Dyskutują o tym, jak często będą organizować spotkania i w jakiej formie.**
- ▶ **W drodze konsensusu ustalają częstotliwość spotkań ich porządek oraz formy i charakter.**
- ▶ **Planują dłuższe formy spotkań wyjazdowych.**
- ▶ **Opracowują wstępny plan wyjazdów związanych z przygotowaniem i realizacją wywiadów.**
- ▶ **Opracowują zasady organizowania spotkań nadzwyczajnych (np. w sytuacjach kryzysowych)**
- ▶ **Ustalają sposób przekazywania informacji o spotkaniach i innych ważnych wydarzeniach z życia grupy.**

**Co robi i o co pyta moderator?**



**Przykładowe pytania:**

- ▶ **Jakie formy spotkań będziemy realizować?**
- ▶ **Jak często będziemy organizować spotkania?**
- ▶ **Jak długo powinno trwać spotkanie?**
- ▶ **Jakie, waszym zdaniem, spotkania lepiej zintegrują naszą grupę?**
- ▶ **Co sądzicie o spotkaniach weekendowych z noclegiem i dyskoteką (sobotnio-niedzielnymi)?**
- ▶ **Jakie jeszcze formy spotkań znacie?**
- ▶ **Jakie jeszcze macie propozycje, pomysły?**
- ▶ **Jakie macie doświadczenia?**
- ▶ **Jakie znacie formy przekazywania informacji?**
- ▶ **Jakie są dla was najlepsze formy przekazywania informacji?**
- ▶ **Jak często, waszym zdaniem, powinniśmy organizować spotkania?**
- ▶ **W jaki sposób będziemy przekazywali informacje o spotkaniach?**

# Ś C I A G A

Dla dobrego funkcjonowania grupy istotną rolę odgrywa komunikacja interpersonalna wewnątrz grupy oraz sprawny system przekazywania informacji, w tym informacji zwrotnych. Ma to znaczący wpływ na dobre organizowanie spotkań.

**Do zorganizowania sprawnego systemu przepływu informacji można wykorzystać:**

- ▶ Telefony komórkowe (na ogół wszyscy je posiadają).
- ▶ Elektroniczne skrzynki pocztowe e-mail ( jeżeli jest dostęp do Internetu i większość posiada komputery).
- ▶ Stronę **www** jeżeli grupa taką stronę zbuduje (strona powinna posiadać możliwość zakodowanego wysyłania wiadomości do wszystkich członków grupy).
- ▶ Zwykłą pocztę „pantoflową” – tworzy się łańcuszek powiadomień. Przekazywana informacja wraca do osoby, która ją przekazała (ustala się stałą sekwencje, kto kogo powiadamia). Wówczas jest pewność, że nie została ona zniekształcona po drodze.

**W grupie, w której brak spójności, brak również wewnętrznej koordynacji, a jej członkowie zwykle nie udzielają sobie pełnego wsparcia; taka grupa może mieć trudności z osiągnięciem wytyczonych celów. Dobrym sposobem na zwiększenie i utrzymanie spójności grupy jest organizowanie spotkań weekendowych z noclegiem i dyskoteką oraz dłuższych spotkań wyjazdowych np.: w formie biwaku.**

Ważną cechą grupy jest jej spójność. Spójność to zakres, w jakim członkowie grupy są lojalni i zaangażowani w sprawę grupy. Grupy spójne nie ulegają tak łatwo rozpadowi. Aby utrzymać jej spójność warto pamiętać, że spotkania powinny:

- ▶ mieć swój porządek i obrzędowość,
- ▶ odbywać się cyklicznie,
- ▶ mieć zróżnicowaną formę,
- ▶ zapewnić uczestnikom pełne zaangażowanie podczas spotkania.

### 3. Integracja grupy FLO

#### Obrzędowość FLO

Obrzędowość grupy FLO to ogół obrzędów (a więc również zwyczajów, znaków i tajemnic) charakterystycznych dla danej grupy. Każda grupa powinna mieć swoją obrzędowość. To zwyczaje i obrzędy określają charakter grupy, jej oryginalny styl, czyli wszystko to, co sprawia, że jej członkowie czują przynależność do danej grupy, chcą w niej funkcjonować, czują się w niej „swojsko”.

Grupa tworzy swoje obrzędy, zwyczaje i znaki rozpoznawcze.



Co robi i o co pyta moderator?



#### Młodzi samodzielnie:

- ▶ Metodą skojarzeń określają znaczenie słów „obrzędy i zwyczaje” oraz dyskutują o znanych sobie zwyczajach i obrzędach grupowych.
- ▶ Ustalają kiedy i w jakiej ilości stosować będą ćwiczenia integracyjne na spotkaniach.
- ▶ Ustalają sposób zgłaszania nowych obrzędów na forum grupy.
- ▶ Wybierają pomysły na zwyczaje i obrzędy grupy.

- ▶ Inicjuje metodę skojarzeń dotyczącą znaczenia słów „obrzędy i zwyczaje”.
- ▶ Moderuje dyskusję o tym, jakie znaczenie dla grupy mają zwyczaje i obrzędy.
- ▶ Uruchamia burzę mózgów na temat obrzędowości grupy.
- ▶ Uruchamia proces podejmowania decyzji odnośnie wyboru obrzędowości i znaku graficznego grupy.

# Ś C I A G A

Bazą realizacji głównych zadań w grupie FLO jest jej integracja. Jakość integracji grupy determinuje jej stopień gotowości do podejmowania wspólnego wysiłku. Zarówno nadmierna jak i zbyt słaba integracja grupy może stać się przeszkodą w procesie realizowania celu.

**Grupa jest spójna i staje się źródłem zadań wtedy, gdy:**

- ▶ jest zdolna tworzyć więzi, czyli wytwarzać poczucie przynależności do grupy,
- ▶ wpływać na zachowanie swoich członków,
- ▶ zachęcać do podejmowania wysiłku na rzecz pełnego zaangażowania się w działalność grupy,
- ▶ podejmować i rozwiązywać problemy o znaczeniu zarówno istotnym dla grupy jako całości, jak i dla poszczególnych osób w grupie,
- ▶ udzielać wsparcia członkom grupy,
- ▶ udzielać informacji o istotnych efektach funkcjonowania osób i grupy jako całości.

**Aby grupa FLO mogła wypełniać powyższe zadania musi wypracować własny ceremoniał obrzędowy, który będzie ją integrował i pozwoli na lepsze funkcjonowanie.**



Grupa z projektu „Fabryka Marzeń” podczas zabawy integracyjnej

## Gry i zabawy integracyjne

**Pamiętajmy o tym, że każda zabawa jest ćwiczeniem integracyjnym i na każdym spotkaniu grupy należy przeprowadzić dwa lub trzy ćwiczenia. Wszelkie aktywności na spotkaniach dobierać tak, by na samym początku były raczej te wymagające najmniejszego zaangażowania, a dopiero później bardziej angażujące.**

### Przykłady ćwiczeń i zabaw:

#### ▶ Węzeł gordyjski

Wszyscy uczestnicy stoją w kole, na dany znak zamykają oczy, wyciągają przed siebie ręce i idą powoli do przodu, aż poczują, że mogą dosięgnąć osoby z naprzeciwka. Kiedy wszyscy są już w środku, starają się poszukać jakiejś wolnej dłoni. Kiedy uczestnik ma już obie dłonie zajęte może otworzyć oczy. W ten sposób powstaje kłębowisko ciasno połączonych rąk i ciał. Teraz trzeba się z tego wyplątać, nie rozłączając dłoni. Jeśli się to uda, znowu powstaje koło, (czasem dwa lub więcej). Jest to świetna zabawa dla wszystkich, jednak liczba uczestników nie może być zbyt duża. Sprzyja integracji, gdyż trzeba się z innymi komunikować i pomagać im w „trudnych sytuacjach”.

#### ▶ Kurtyna

Materiały: duża materiałowa płachta, może być zasłonka lub rozłożony śpiwór. Dzielimy graczy na dwie równe grupy. Pomiedzy nimi dwie osoby rozpościerają materiał tak, by członkowie przeciwnych grup się nie widzieli. Wszyscy kucają i każda grupa wybiera spośród siebie jedną osobę, która staje tuż przed płachtą (pozostali nieco się cofają). Jej zadaniem jest jak najszybciej powiedzieć imię osoby z przeciwnej drużyny, którą zobaczy po opuszczeniu materiału (w razie potrzeby pozostali członkowie grupy mogą jej podpowiadać). Wygrywa ten gracz, który zrobi to szybciej. Osoba przegrana przechodzi do przeciwnej drużyny. Jest to bardzo sympatyczna zabawa, ćwicząca refleks.

#### ▶ Okrzyk i gest

Uczestnicy dzielą się na cztery grupy. Każda z nich ustawia się w jednym rogu sali. Zadanie polega na przygotowaniu okrzyku i towarzyszącego im gestu. Okrzyk powinien być, np. „Hej!”, „Cześć” itp. Grupy prezentują swoje okrzyki i gesty. Następnie każda z grup wybiera spośród pokazanych ten zestaw, który spodobał jej się najbardziej (może oczywiście pozostać przy swoim). Następuje ponowna prezentacja i jeżeli wszystkie grupy wybrały ten sam zestaw to integracja została osiągnięta – grę należy zakończyć. Jeżeli nie, ponawiamy próby, licząc, że osiągniemy porozumienie, nie należy jednak sztucznie przedłużać zabawy.

#### ▶ Kłębowisko

Uczestnicy leżą płasko na brzuchu z zamkniętymi oczami. Wszyscy jednocześnie na dany znak czołgają się do środka, gdzie się spotykają. Czołgają się dalej po sobie, aż utworzą skłębioną piramidę. Wtedy wszyscy otwierają oczy.

#### ▶ Podaj swój ruch

Uczestnicy siadają w kręgu. Pierwsza osoba wstaje i wykonuje jakiś prosty ruch, np. kręci palcem. Kolejny uczestnik gry powtarza po niej ten ruch i dodaje następny, np. tupanie nogą. Każda osoba dodaje następny element. Gra odbywa się bez słów, jeśli ktoś opuści jakiś ruch lub coś powie – wypada z gry.

#### ▶ Zaczarowany staw

Osoba z zasłoniętymi oczyma stoi w środku. Wszyscy pozostali poruszają się dookoła niej do momentu, kiedy osoba w środku powie: zaczarowany staw. Wtedy ona sama zaczyna się poruszać wśród nieruchomych postaci i dotyka twarzy pierwszej napotkanej osoby, zgadując, kto to jest. Jeśli odgadnie, zdejmuje opaskę z oczu. Jeśli nie, próbuje od nowa.

# Ś C I A G A



Zabawa jest jednym z podstawowych czynników integrujących każdą grupę. Bardziej niż cokolwiek innego wpływa na otwartą, sprzyjającą akceptacji atmosferę. Jest sposobem na wzmacnianie spójności grupy. Zabawa sprzyja rozwojowi umysłu i wyobraźni. Służy także jako ujście dla nadmiaru energii i jako rozładowanie napięć oraz lęków, które powodują większą nerwowość. Zabawa zaspokaja również potrzebę aktywności i daje wiele radości.

## Jak organizować ćwiczenia i zabawy integracyjne?

- ▶ Dużo ruchu. Zajęcia ruchowe (np. gra w piłkę, bieganie, zabawy ruchowe) pozwalają na świetną zabawę, a przy tym zgranie grupy. Podobnie jak jedzenie ruch powoduje wydzielanie przez mózg endorfin odpowiedzialnych za dobre samopoczucie.
- ▶ Zajęcia, w których ważnym elementem jest współdziałanie. Wszyscy wiedzą, że nic tak nie integruje jak wspólny cel, a współdziałanie inne od tego codziennego, często stresującego może być bardzo motywujące i spajające grupę.
- ▶ Bardzo dobre efekty przynoszą również zabawy z wykorzystaniem wzajemnego dotykania. Może to być np. budowa piramidy z swoich ciał. Taka bliskość fizyczna pozwala „młodym” na nabieranie do siebie zaufania.



Zabawa integracyjna przed zajęciami

## 4. Planowanie pracy FLO

Planowanie działań grupy FLO jest potrzebne, by w sposób prosty i skuteczny osiągnąć zamierzony cel. W planowaniu pracy powinni brać udział wszyscy uczestnicy grupy, gdyż ułożony plan staje się wspólnym planem, a przecież łatwiej i chętniej realizuje się coś, co się samemu wymyśliło.

Grupa planuje działania konieczne do osiągnięcia celu grupowego.



Co robi i o co pyta moderator?



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ Dyskutują o tym co będzie celem grupy i co trzeba zrobić, by go osiągnąć.
- ▶ Opracowują zadania i dzielą je na czynności.
- ▶ Opracowują harmonogram działań.
- ▶ Ustalają kto i w jakim terminie wykonuje poszczególne zadania.
- ▶ Tworzą budżet potrzebny do realizacji zaplanowanych działań.
- ▶ Zatwierdzają do realizacji plan działań i harmonogram wraz z budżetem.

**Przykładowe pytania:**

- ▶ Co chcemy wspólnie osiągnąć?
- ▶ Jakie działania musimy wykonać, aby osiągnąć zamierzony cel?
- ▶ Czego potrzebujemy do zrealizowania naszego zadania?
- ▶ Kto skorzysta z naszych działań?
- ▶ W jakim czasie chcemy zrealizować nasze działania?
- ▶ Jakie rezultaty chcemy osiągnąć?
- ▶ Kto i w jakim terminie wykona poszczególne działania?
- ▶ Jakie zagrożenia możemy napotkać w trakcie realizacji zadań?
- ▶ Kto w naszym otoczeniu sprzyja realizacji naszych działań?

# Ś C I A G A

**Planowanie działań jest podstawą rozwoju grupy FLO. Potrzebne jest po to, aby w sposób najbardziej racjonalny, oszczędny i skuteczny osiągnąć to, co wcześniej grupa ustaliła.**

Planowanie powinno być proste i nie należy oszczędzać na nie czasu. Po to się planuje, aby osiągnąć wspólny cel. Zatem:

- ▶ Planowanie zaczyna się wtedy, gdy wszyscy członkowie grupy zgłaszają różne pomysły na działania i wspólnie zastanawiają się, które pomysły warto realizować.
- ▶ Młodzi samodzielnie decydują, które zadania chcą wykonywać.
- ▶ Dobre planowanie kończy się zrealizowanymi działaniami i wspólnym sukcesem.
- ▶ Aby plan był skuteczny – musi być znany wszystkim członkom grupy.
- ▶ Po zakończeniu realizacji zaplanowanych działań konieczna jest dyskusja w grupie o tym, co udało się dobrze zrealizować, a co w przyszłości należałoby udoskonalić.

## **Aby opracować dobry plan konieczne jest uwzględnienie:**

- ▶ Głównego celu grupy FLO (*Po co grupa powstała i co zamierza osiągnąć?*)
- ▶ Do kogo adresowane są efekty działalności grupy?
- ▶ Jakie działania są konieczne, aby osiągnąć cel grupowy?
- ▶ Kto z członków grupy i w jakim zakresie będzie realizował działania? (*Każde działanie jest wybierane przez konkretną osobę*)
- ▶ W jakim czasie będą realizowane zadania? (*Do każdego działania musi być określony konkretny czas jego realizacji*)
- ▶ Jakie będą rezultaty działań?
- ▶ Kto w środowisku może być partnerem grupy? (*Kogo możemy poprosić o pomoc w realizacji zaplanowanych działań?*)
- ▶ Jakie materiały i sprzęt będą potrzebne do realizacji planowanych działań?
- ▶ Jakie środki trzeba zgromadzić na zrealizowanie zaplanowanych działań?
- ▶ W jaki sposób będą gromadzone środki?
- ▶ Jakie zagrożenia mogą wystąpić podczas realizacji planu?
- ▶ Jak można zminimalizować zagrożenia?

**Dobrym rozwiązaniem jest sporządzenie planu w formie tabeli i umieszczenie go w widocznym miejscu w sali spotkań tak, aby wszyscy członkowie grupy mogli z niego korzystać w sposób nieograniczony.**



## 5. Konflikty w grupie i ich rozwiązywanie

Przez konflikt w grupie FLO najczęściej rozumieć będziemy sytuacje niezgodności członków grupy, które dotyczą ich interesów, pragnień, przekonań czy też celów indywidualnych. Oznacza to na ogół spór dwóch lub więcej członków, powstający na tle planowanych działań, jak również zakresu odpowiedzialności za efekty, czy też animozje i urazy na tle osobistym.

**Grupa opracowuje sposoby przeciwdziałania i rozwiązywania konfliktów.**



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ **Nazywają konflikty.**
- ▶ **Mówią o trudnych sytuacjach na forum grupy.**
- ▶ **Wzajemnie szanują pojawiające się trudne emocje.**
- ▶ **W razie potrzeby proszą moderatora o podjęcie mediacji.**

**Co robi i o co pyta moderator?**



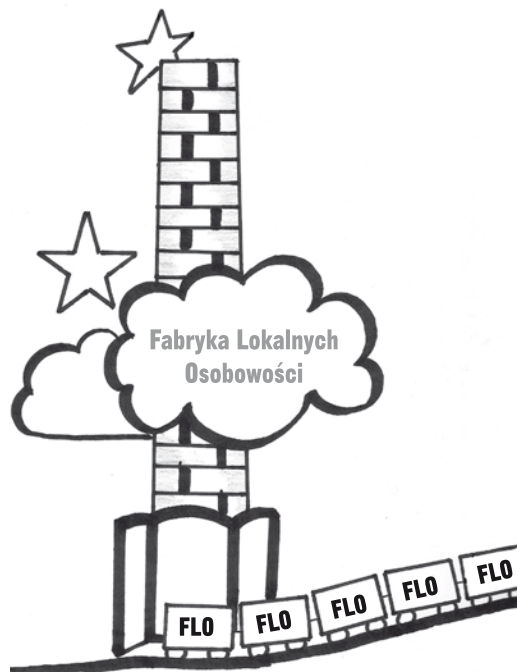
- ▶ **Tworzy przestrzeń do wyrażania emocji i nazywania trudnych sytuacji.**
- ▶ **Aktywnie słucha, parafrazuje i odzwierciedla emocje.**
- ▶ **Dbą o przestrzeganie zasad kontraktu i umożliwia każdemu członkowi grupy wypowiedzenie się w każdej sprawie.**
- ▶ **W przypadku braku porozumienia podejmuje się mediacji między osobami będącymi w konflikcie.**

# Ś C I A Ą G A

Konflikty są zjawiskiem złożonym i dynamicznym. Przebiegają zwykle w określonym czasie i dotyczą mniejszej lub większej grupy osób. W grupie FLO konflikty mogą mieć podłoże w sferze emocjonalnej i społecznej. Mogą także wynikać z różnych ocen działalności członków grupy i stopnia ich zaangażowania w realizację zadań. Nie bez znaczenia są tu również wzajemne relacje osobiste.

## Konflikty wynikają z:

- ▶ Walki o nieformalne przewodzenie – ma ona zawsze miejsce. Czasem jest to mniej lub bardziej widoczne w zależności od tego, czy osoba, która wykazuje aktywność w tym kierunku posiada skłonności do dominacji i jednocześnie posiada wysoki poziom energii i zaangażowania. Lider, który jest wspierany i akceptowany przez grupę może mieć dużo władzy. Sposób, w jaki moderator będzie współpracował z takim nieformalnym szefem ma duży wpływ na układ władzy i harmonię w grupie.
- ▶ Konflikty interesów – każdy chce zyskać coś dla siebie, chce być ważniejszy, bardziej doceniany i nagradzany.
- ▶ Konflikty między dziewczętami i chłopcami – często na tle działań priorytetowych. Chłopcy na ogół za ważne uznają zupełnie coś innego niż dziewczęta.
- ▶ Konflikty relacji wynikające z silnych emocji, złej komunikacji interpersonalnej, negatywnych stereotypów i negatywnych zachowań.
- ▶ Źle zrozumianej informacji i różnych sposobów interpretacji zdarzeń lub relacji.



## Rozwiązywanie konfliktów

**Konflikty społeczne to konflikty pomiędzy ludźmi, dlatego rozpatrując je należy skupić się na problematyce związanej z psychiką człowieka. Uczucia, przekonania, postawy i zachowania ludzkie są ważne we wszystkich sytuacjach konfliktowych.**

Konflikt należy traktować jako problem do rozwiązania. Jest to najbardziej skuteczna metoda radzenia sobie wówczas, gdy konflikt zaistnieje. Takie spojrzenie na konflikt daje możliwość użycia różnych sposobów jego rozwiązania. Oto główne:

- ▶ Negocjacje czyli bezpośrednia rozmowa. Jest to proces dwustronnej komunikacji, której celem jest osiągnięcie porozumienia. Do negocjacji trzeba się dobrze przygotować pamiętając o oddzieleniu osób od problemu, koncentrowaniu się na interesach, a nie na stanowiskach, ustaleniu jasnych celów na początku negocjacji oraz na wypracowaniu rozwiązania satysfakcjonującego obie strony.
- ▶ Mediacje wewnętrzne prowadzone przez moderatora.
- ▶ Mediacje zewnętrzne prowadzone przez osobę z zewnątrz grupy cieszącą się zaufaniem obu stron. Aby mediacja odniosła pozytywny skutek mediator musi również koncentrować się na wymienionych wcześniej zasadach.

**Konflikt nie zawsze należy postrzegać negatywnie. Konieczność rozwiązywania konfliktów może zmienić myślenie członków grupy. Ujawnia różne sprzeczności, racje i interesy. Może zatem prowadzić do wywołania i wykorzystania nowych rozwiązań i propozycji. Pobudza do działania. Często dzięki konfliktowi możliwa jest zmiana starej nie sprawdzającej się struktury zarządzania, sposobu realizacji zadań itp.**



Pozytywny efekt negocjacji i zakończenie konfliktu

## 6. Młodzieżowa Rada FLO (cele, kompetencje, sposoby wyboru)

Aby podmiotowe zarządzanie mogło być w pełni realizowane, niezbędne jest powołanie Młodzieżowej Rady FLO. Jej zadaniem będzie koordynowanie pracy grupy.

Grupa wybiera swoje władze.



Młodzi samodzielnie:

- ▶ Ustalają kompetencje Młodzieżowej Rady FLO.
- ▶ Ustalają ilościowy skład Młodzieżowej Rady FLO.
- ▶ Opracowują zasady wyborów do rady.
- ▶ Dokonują wyboru Młodzieżowej Rady FLO.

Co robi i o co pyta moderator?



- ▶ Inicjuje dyskusję na temat kompetencji Młodzieżowej Rady FLO.
- ▶ Uruchamia proces podejmowania decyzji odnośnie wyboru Młodzieżowej Rady FLO.
- ▶ Dbą o demokratyczny sposób wyboru rady.
- ▶ Porządkuje dyskusję i dba o równe prawa wszystkich członków.



Moderator uruchamia dyskusję – spotkanie biwakowe lipiec 2008

# Ś C I A Ą A

Do momentu utworzenia Młodzieżowej Rady FLO jej funkcje pełni grupa inicjatywna. Młodzieżowa Rada FLO wybierana jest po to, aby koordynowała samodzielną pracę członków grupy oraz reprezentowała grupę na zewnątrz.

- ▶ W każdej grupie niezbędne są osoby, które koordynować będą pracę grupy oraz zarządzać jej działalnością.
- ▶ Kompetencje Młodzieżowej Rady FLO ustalają wszyscy członkowie grupy, to oni decydują za co i w jaki sposób Rada FLO będzie odpowiadała.
- ▶ Proponują skład rady i sposób jej wyboru.

**Wyboru kandydatów do rady można dokonać, np. poprzez:**

- ▶ zgłaszanie kandydatów przez członków grupy,
- ▶ zgłaszanie swojej kandydatury.

**Nie wolno zapomnieć o tym, że osoba zgłoszona do kandydowania musi wyrazić na nie zgodę.**



Grupa z projektu „Fabryka Marzeń” na kolejnym spotkaniu

## Przykładowe kompetencje Młodzieżowej Rady FLO

**Młodzieżowa Rada FLO jest organem zarządzającym funkcjonowaniem i pracą grupy.**

Skład rady i liczbę jej członków ustala grupa. Ważne jest, aby były tam osoby, które będą organizować poszczególne segmenty pracy grupy. Skład rady może być następujący:

- ▶ Przewodniczący rady.
- ▶ Zastępca przewodniczącego.
- ▶ Sekretarz rady.
- ▶ Skarbnik.
- ▶ Asystent moderatora.
- ▶ Rzecznik prasowy.

### **Kompetencje Młodzieżowej Rady FLO:**

- ▶ Przygotowywanie i organizowanie dyskusji w grupie.
- ▶ Przygotowywanie projektów planów pracy.
- ▶ Przygotowywanie projektów harmonogramów spotkań.
- ▶ Organizowanie spotkań.
- ▶ Organizowanie systemu przepływu informacji.
- ▶ Przygotowywanie projektów harmonogramów realizacji działań zaplanowanych przez grupę.
- ▶ Przedstawianie planów, harmonogramów na forum grupy.
- ▶ Organizowanie spotkań z osobami z zewnątrz.
- ▶ Reprezentowanie grupy na zewnątrz.
- ▶ Kontakty z lokalnymi mediami.
- ▶ Współpraca z moderatorem.

## Kompetencje poszczególnych członków rady:

- ▶ Przewodniczący: koordynuje pracę całej rady, organizuje spotkania rady, reprezentuje radę na zewnątrz, załatwia wszystkie sprawy związane z działalnością grupy, zabiega o środki niezbędne do realizacji celu grupowego.
- ▶ Zastępca przewodniczącego: zastępuje przewodniczącego podczas jego nieobecności wykonując czynności niezbędne do bieżącego funkcjonowania grupy.
- ▶ Sekretarz rady: przygotowuje projekty planów działań, projekty harmonogramów i innych dokumentów niezbędnych do realizacji celu grupowego i przedstawia je radzie do akceptacji, a następnie prezentuje grupie do zatwierdzenia.
- ▶ Skarbnik: Opracowuje projekty budżetów niezbędnych do realizacji zaplanowanych działań, przedstawia je radzie oraz grupie do zatwierdzenia. Rozlicza uzyskane środki.
- ▶ Asystent moderatora: współpracuje z moderatorem w zakresie przekazywania informacji o pracy rady, organizacji spotkań, problemów do rozwiązania itp.
- ▶ Rzecznik prasowy: udziela informacji mediom lokalnym na temat grupy i jej pracy oraz organizuje promocję grupy za pośrednictwem prasy lokalnej.



Zespół zadaniowy przygotowuje projekt kompetencji Młodzieżowej Rady FLO

## 7. Kontrakt grupowy

Kontrakt grupowy to rodzaj umowy, w której wszyscy członkowie oraz moderator umawiają się, jakie normy i zasady będą obowiązywać w grupie FLO. Ze względu na podmiotowe włączanie młodych, kontrakt grupowy jest bardzo ważny.

**Grupa zawiera kontrakt.**



**Co robi i o co pyta moderator?**



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ Dyskutują o tym, co to jest kontrakt grupowy i na czym polega jego wdrażanie.
- ▶ Każdy z członków grupy informuje, co jest dla niego ważne w pracy grupowej.
- ▶ Zgłaszają propozycje zapisów do kontraktu.
- ▶ Opracowują projekt kontraktu.
- ▶ Wszyscy członkowie grupy uroczą się podpisują kontrakt.

- ▶ Inicjuje rozmowę dotyczącą integracji grupowej.
- ▶ Dbą, aby każdy mógł się wypowiedzieć.
- ▶ Podpisuje opracowany przez grupę kontrakt.



# Ś C I A Ą G A

**Grupa FLO opracowuje kontrakt zaraz po zawiązaniu się. Jest to kluczowy moment w nowo powstałej grupie. Od dobrze sformułowanego i podpisanego kontraktu zależy rozwój grupy oraz pozytywny finał momentów krytycznych.**

## **Zasady prawidłowego kontraktu:**

- ▶ Prawidłowo zawiązany kontrakt stanowi gwarancję bezpieczeństwa zarówno dla członków grupy jak i moderatora.
- ▶ Nie zabezpiecza przed pojawieniem się konfliktów i innych sytuacji kryzysowych. Powoduje jednak, że w takich sytuacjach jest się do czego odwołać.
- ▶ W procesie tworzenia kontraktu uczestniczą wszyscy członkowie grupy wraz z moderatorem jako równoprawnym członkiem grupy. Grupa staje się wówczas odpowiedzialna za przestrzeganie norm i zasad, które sama ustaliła.
- ▶ Nie powinien być zbyt obszerny.
- ▶ Tak opracowany i podpisany przez wszystkich członków grupy i moderatora kontrakt powinien być zawieszony w widocznym miejscu spotkań grupy, tak aby w każdej chwili można byłoby na niego wskazać.

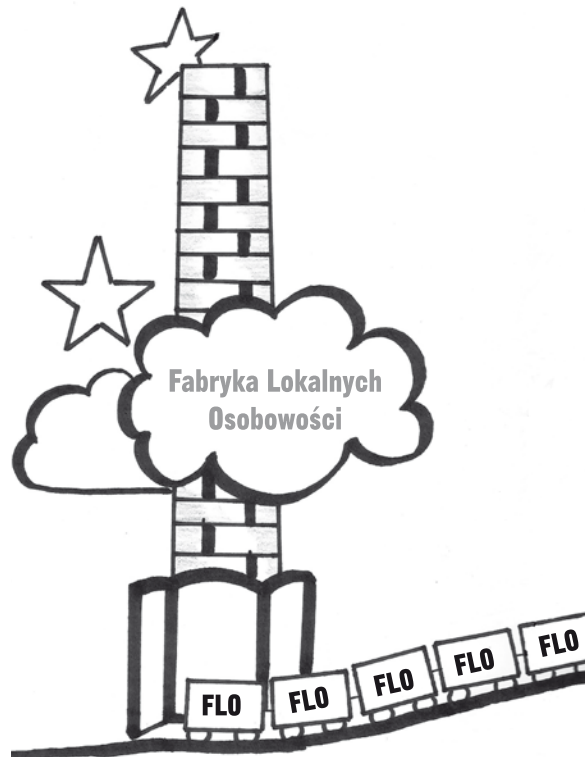
## **Po co kontrakt?**

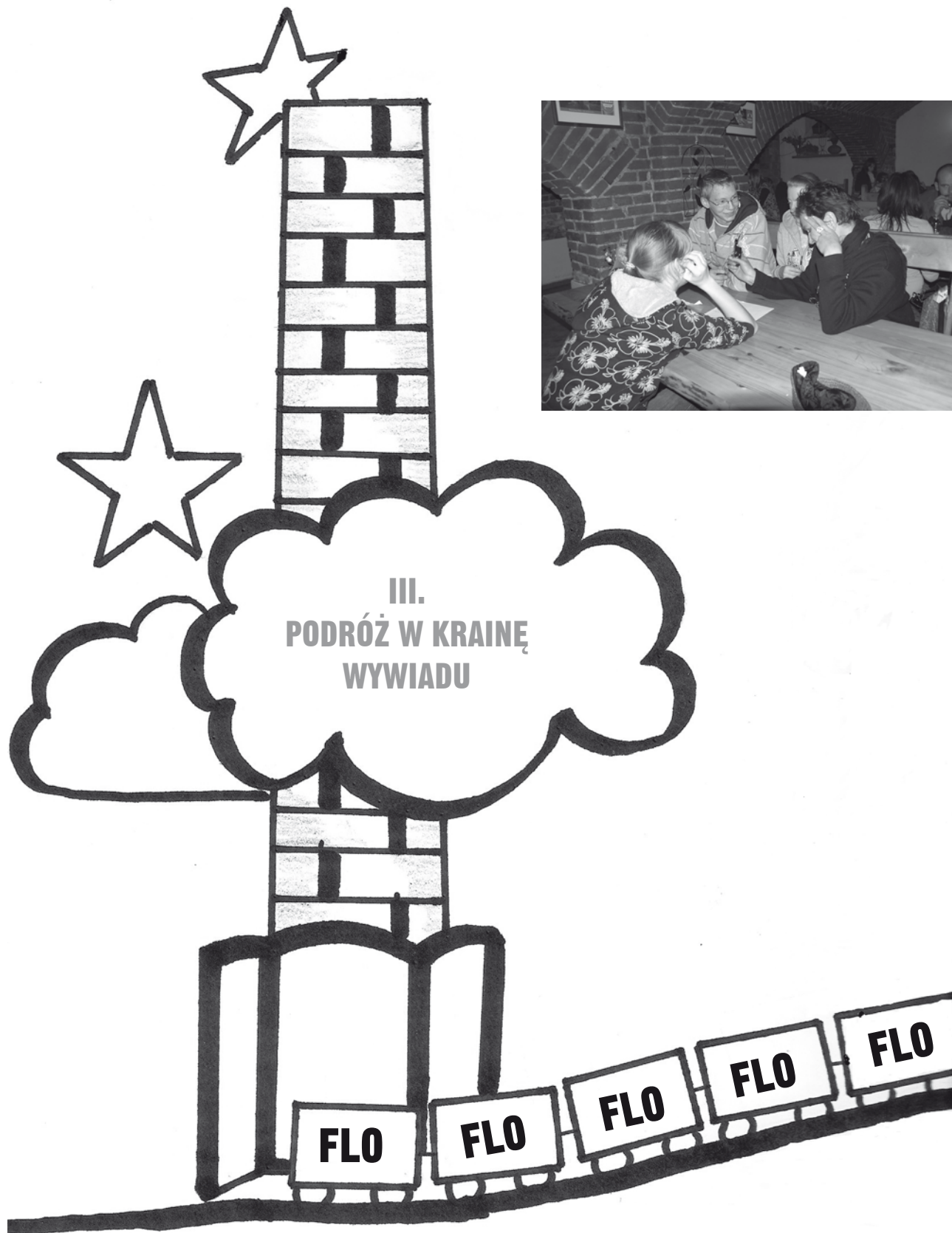
**Zaletą kontraktu jest to, że młodzi sami tworzą zasady, których będą przestrzegali. Stwarza również okazję do otwartej komunikacji dotyczącej wzajemnych oczekiwań oraz uczy zachowań asertywnych i negocjacji.**

### Przykładowy kontrakt grupy FLO:

- ▶ Zawsze mówi tylko jedna osoba, pozostali słuchają.
- ▶ Nie krytykujemy i nie oceniamy się wzajemnie.
- ▶ Mówimy wyłącznie w swoim imieniu i o sobie.
- ▶ Mówimy do innych, nie o innych.
- ▶ Każdy ma prawo do własnego zdania (Możemy się nie zgadzać, ale szanujemy opinię innych).
- ▶ Każdy sam decyduje o swojej aktywności.
- ▶ Robimy to, co dla nas korzystne i bezpieczne.
- ▶ Pilnujemy własnej prywatności.
- ▶ Zachowujemy dyskrecję.
- ▶ Moderator jest pełnoprawnym członkiem grupy.
- ▶ Moderator nie podejmuje żadnych decyzji w imieniu grupy, ani nie wykonuje żadnych prac związanych z realizacją celu grupowego (można ten cel wymienić).
- ▶ Na spotkania приходzimy punktualnie.
- ▶ Wszyscy uczestniczą w spotkaniach weekendowych i biwakach.
- ▶ Mamy prawo do błędów.

**W kontrakcie grupa może umieścić jeszcze inne zapisy, które uzna za ważne.**







# III. Podróż w krainę wywiadu

## 1. Przystanek wywiad – definicja, cechy i cele

„Wywiad jest rozmową kierowaną, w której biorą udział, co najmniej dwie osoby, prowadzący wywiad i respondent. Nie jest to konwersacja, lecz taka rozmowa, poprzez którą badający chce uzyskać od respondenta dane określone celem badań. Dlatego socjologowie słusznie wskazują na ten fakt, że jest to swoista metoda badań, w której zakłada się ścisłe współdziałanie ze sobą badającego i respondenta. Wywiad jest pewnym procesem, w którym badający stara się oddziaływać na badanego stawianymi pytaniami i skłonić go do udzielenia wypowiedzi na temat będący przedmiotem badań.”

<http://pl.shvoong.com/humanities/112346-wywiad/>

### Przystanek wywiad.



#### Młodzi samodzielnie:

▶ Poszukują materiałów w różnych źródłach na temat wywiadu i dyskutują o jego definicji.

▶ Formułują definicję wywiadu.

▶ Odkrywają, jakie cechy powinien mieć dobry wywiad.

▶ Odkrywają, jakie mogą być cele wywiadów.

### Co robi i o co pyta moderator?



▶ Inicjuje i moderuje dyskusję.

#### Przykładowe pytania:

▶ Co wiecie na temat wywiadu?

▶ Gdzie można zdobyć materiały na temat wywiadu?

▶ Jakie cechy powinien mieć dobry wywiad?

▶ Kto może nam pomóc w zdobyciu informacji o wywiadzie?

▶ Jakie mogą być cele wywiadu?

▶ Czy w kolorowych pismach młodzieżowych można znaleźć dobre wywiady?

▶ **Formułują cele planowanych wywiadów.**

▶ **Poznają zagrożenia, które mogą utrudnić przeprowadzenie dobrego wywiadu.**

▶ Na co zwrócilibyście uwagę podczas przygotowywania się do wywiadu?

▶ Czy dla dobrego przeprowadzenia wywiadu ważne jest miejsce, w którym planujemy rozmowę?

▶ Czy można przeprowadzić dobry wywiad telefonicznie lub korespondencyjnie?

▶ Co może utrudnić przeprowadzenie dobrego wywiadu?

▶ Z jakimi, waszym zdaniem, zagrożeniami możemy mieć do czynienia?



Grupa szuka materiałów na temat wywiadu

# Ś C I A G A

W metodzie FLO wszystkie działania młodych ludzi skupiają się wokół przygotowania, przeprowadzenia i opublikowania cyklu wywiadów w środowisku lokalnym. Wywiad to coś więcej niż pytanie i odpowiedź. Poza uzyskaniem odpowiedzi na pytania lub uzyskaniem opinii, wywiad powinien kreślić również portret rozmówcy i w miarę możliwości odkrywać jego osobowość. Dobry wywiad postrzegany jest przez większość ludzi jako nic szczególnego. Uważa się, że wystarczy zapytać o cokolwiek, a reszty dokona sam rozmówca. Stworzy odpowiednią atmosferę, zadba o ciekawy dialog oraz o to, aby nie zabrakło różnych ciekawostek. Jest to opinia ze wszech miar fałszywa.

Najlepszym wywiadem z punktu widzenia metody FLO jest wywiad definiowany jako rozmowa ukierunkowana, a nawet naprowadzana. Wymaga więc wcześniejszego uzgodnienia lub gotowego scenariusza pytań, które pozwalają rozmawiającym trzymać się pewnego porządku.

Wywiady różnią się między sobą nie tylko celem, ale również sposobem zadawania pytań i prowadzenia rozmowy. Można wywiad zaimprovizować zaskakując rozmówcę postawionymi pytaniami. Można zaskoczyć błyskotliwością, refleksem i przytomnością umysłu.

Każdy wywiad powinien mieć nadrzędny cel. Dotyczy to kwestii: czy robimy wywiad po to, aby wyjaśnić jakiś problem, wówczas na rozmówcę wybieramy eksperta. Natomiast, jeżeli interesuje nas osobowość rozmówcy, wówczas staje się on kimś, o kim chcemy dowiedzieć się jak najwięcej, by na podstawie rozmowy można było sporządzić jego portret i za jego zgodą opowiedzieć o nim szerszym kręgom społecznym.



Wiola diagnozuje środowisko lokalne

**W wywiadzie, który ma przybliżyć postać, odkryć jej tajemnice, wyjaśnić kwestie związane z osobą, pole manewru jest znacznie większe. Trzeba jednak pamiętać, by skupić się na kilku sprawach, ponieważ wszystkich nie będziemy w stanie ogarnąć.**

**W wywiadzie tematycznym czyli takim, którego nadrzędnym celem jest wyjaśnienie jakiegoś problemu, wątki osobiste są o tyle ważne, o ile wiążą się bezpośrednio z omawianą kwestią.**

**Do wywiadu należy się dobrze przygotować (zapoznać z życiorysem, twórczością rozmówcy jego poglądami, zainteresowaniami itp). W przypadku złego scenariusza lub znacznego odejścia od niego istnieje niebezpieczeństwo wykonania tzw. niby-wywiadu. Kilka nieprzemyślanych pytań, kilkanaście luźnych odpowiedzi może sprawić, że taki „niby-wywiad” jest zaprzeczeniem naturalności i cel, któremu miał służyć nie zostanie osiągnięty.**

**Najważniejszy jest bohater wywiadu, a nie osoba go przeprowadzająca, nie powinniśmy popisywać się erudycją przed rozmówcą, zachowajmy kulturę rozmowy, podziękujmy za wywiad.**



Mateusz i Natalka rozmawiają z Panią Ireną Kowalewską emerytowaną pracownicą Gimnazjum z Oddziałami Integracyjnymi w Kijewie



## 2. Jak dobierać rozmówców, formułować pytania i diagnozować środowisko?

W metodzie FLO strategicznym elementem jest dobór rozmówców. Zastanówmy się więc kogo wybierzemy na rozmówcę. Jeżeli pomylimy się i źle wybierzemy, to nie pomoże nam, ani nasz talent w prowadzeniu rozmów, ani nasza lotność, czy erudycja. Nie osiągniemy zamierzonego celu.

**Grupa wybiera rozmówców i uczy się formułować pytania.**



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ **Dyskutują o zasobach społecznych swojego środowiska.**
- ▶ **Dyskutują o sposobach zdiagnozowania zasobów społecznych w swoim środowisku.**
- ▶ **Opracowują narzędzia do diagnozy.**
- ▶ **Przydzielają zadania poszczególnym członkom grupy (na zasadzie dobrowolności).**
- ▶ **Przeprowadzają diagnozę środowiska.**
- ▶ **Tworzą wstępną listę rozmówców.**
- ▶ **Dokonują weryfikacji listy pod kątem celu grupowego.**
- ▶ **Dyskutują o tym jak formułować pytania i jakich pytań nie zadawać.**

**Co robi i o co pyta moderator?**



- ▶ Inicjuje i moderuje dyskusję.

**Przykładowe pytania :**

- ▶ Jak rozumiecie zasoby społeczne naszego środowiska?
- ▶ W jaki sposób możemy je zdiagnozować?
- ▶ Jakie znacie narzędzia do diagnozowania?
- ▶ Co musimy zrobić, aby dokonać diagnozy?
- ▶ Gdzie i od kogo moglibyśmy dowiedzieć się jacy ciekawi ludzie mieszkają w naszej okolicy?
- ▶ Kto jakich zadań się podejmuje?
- ▶ W jaki sposób zweryfikujemy listę rozmówców?
- ▶ Jak formułować pytania?

# Ś C I A G A



**Sporządźmy w miarę rzetelną diagnozę zasobów społecznych swojego środowiska. Będzie nam łatwiej wybrać osoby, z którymi zaplanujemy przeprowadzenie wywiadu. Łatwiej będzie również przygotować scenariusz wywiadu.**

## **Lokalne Osobowości to ludzie:**

- ▶ z ciekawym życiorysem,
- ▶ pełniący ważną funkcję społeczną lub zawodową,
- ▶ utalentowani artystycznie,
- ▶ z dużym doświadczeniem życiowym,
- ▶ z szczególnymi osiągnięciami zawodowymi lub sportowymi,
- ▶ różnego rodzaju hobbyści,
- ▶ artyści ludowi,
- ▶ wróżbici,
- ▶ ludzie uprawiający dawne rzemiosła,
- ▶ inne osoby wyróżniające się czymś szczególnym.

**W oparciu o wyżej wymienione kryteria diagnozujemy zasoby społeczne środowiska. Można to zrobić poprzez:**

- ▶ rozmowy z mieszkańcami,
- ▶ informacje uzyskane z organizacji pozarządowych,
- ▶ informacje z urzędów i samorządu,
- ▶ informacje prasowe,
- ▶ ankietowanie grupy mieszkańców,
- ▶ informacje w internecie.

**Przygotujmy w miarę dokładny kwestionariusz wywiadu pamiętając, że elastyczność, elastyczność i jeszcze raz elastyczność jest najważniejsza w zadawaniu pytań podczas wywiadu.**

**Oto kilka zasad, których uwzględnienie ułatwi sporządzenie kwestionariusza i przeprowadzenie wywiadu.**

- ▶ Poszukajmy informacji prasowych (jeżeli istnieją) na temat przyszłych rozmówców.
- ▶ Porozmawiajmy najpierw z osobami, które znają rozmówcę. Dopiero później przygotujmy scenariusz.
- ▶ Na podstawie zebranych informacji wybierzmy osobę, z którą przeprowadzimy wywiad.
- ▶ Przygotujmy scenariusz wywiadu (*zaplenujmy pytania awaryjne, naprowadzające i uzupełniające*).
- ▶ Unikajmy pytań, na które możemy otrzymać odpowiedzi sztampowe. Wówczas nie wytwarza się tak ważna dla wywiadu więź emocjonalna między rozmawiającymi i przez to nie uzyskujemy informacji, na których nam zależało.
- ▶ Wyjdźmy od pytań łatwiejszych, trudne zachowajmy na koniec.
- ▶ Najpierw zadajmy pytanie, na które znamy odpowiedź. W ten sposób sprawdzimy czy rozmówca mówi prawdę (*możecie zadać kilka takich pytań*).
- ▶ Formułujemy pytania, na które rozmówca nie będzie mógł odpowiedzieć „tak” lub „nie”.
- ▶ Gdy rozmówca niezbyt wyczerpująco odpowiedział na nasze pytanie lub unika odpowiedzi, należy je przeredagować i po pewnym czasie zapytać raz jeszcze.
- ▶ Jeżeli sytuacja na to pozwala zaczynamy pytania od „dlaczego”, „jak”, „co pan czuł w danej chwili”. Odpowiedzi na tak sformułowane pytania pozwolą nam więcej dowiedzieć się o rozmówcy i ciekawie przedstawić go przyszłym czytelnikom.

### 3. Etyka i prawo dziennikarskie

Metoda FLO wymaga publikowania zebranego i opracowanego materiału. Jest to w pewnym sensie praca dziennikarska, zatem należy przestrzegać prawa i etyki dziennikarskiej.

Grupa poznaje podstawy prawne i etyczne pracy dziennikarskiej.



Co robi i o co pyta moderator?



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ Dyskutują o tym, jakim przepisom prawnym i etycznym podlega praca dziennikarza.
- ▶ Wyszukują publikacje zawierające odpowiednie przepisy prawne i zapoznają się z ich treścią.
- ▶ Dyskutują o konsekwencjach, jakie mogą wynikać z nieprzestrzegania prawa i etyki dziennikarskiej.
- ▶ Ustalają, jakie przepisy prawne i normy etyczne będą miały zastosowanie w ich pracy.

- ▶ Inspiruje dyskusję o prawie dziennikarskim.

**Przykładowe pytania:**

- ▶ Jakie znacie przepisy prawne regulujące pracę dziennikarską?
- ▶ Jakie mogą być konsekwencje nieprzestrzegania prawa dziennikarskiego?
- ▶ Czy oprócz przepisów prawnych istnieją jakieś inne zasady i normy według których powinien postępować dziennikarz?
- ▶ Gdzie moglibyśmy znaleźć te przepisy?

# Ś C I A Ą G A



Wypracowane w praktyce dziennikarskiej zasady nakazują w imię staranności zbierania i wykorzystywania materiałów prasowych zweryfikowania ich treści u osób, których dotyczą oraz w co najmniej jeszcze jednym dodatkowym źródle.

Zgodnie z ustawą o prawie prasowym, osoba przeprowadzająca wywiad powinna:

- ▶ starannie wykonać swoją pracę,
- ▶ przestrzegać obowiązku zachowania obiektywizmu w publikacjach,
- ▶ z własnej inicjatywy niezwłocznie sprostować artykuł lub wywiad, jeżeli okaże się, że informacja przez niego zamieszczona jest nieścisła, zawiera pomyłki lub jest nieprawdziwa,
- ▶ nie powinna prowadzić ukrytej działalności reklamowej,
- ▶ błędy i pomyłki powinny być jak najszybciej sprostowane przez autora, nawet jeśli nie były zawinione.

Dobra osobiste każdego człowieka chroni Konstytucja, która stanowi, że:

**„Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu osobistym.”**

Skoro mowa o dobrach osobistych, należy sięgnąć także do kodeksu cywilnego, gdzie napisane jest, że:

**„Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.”**

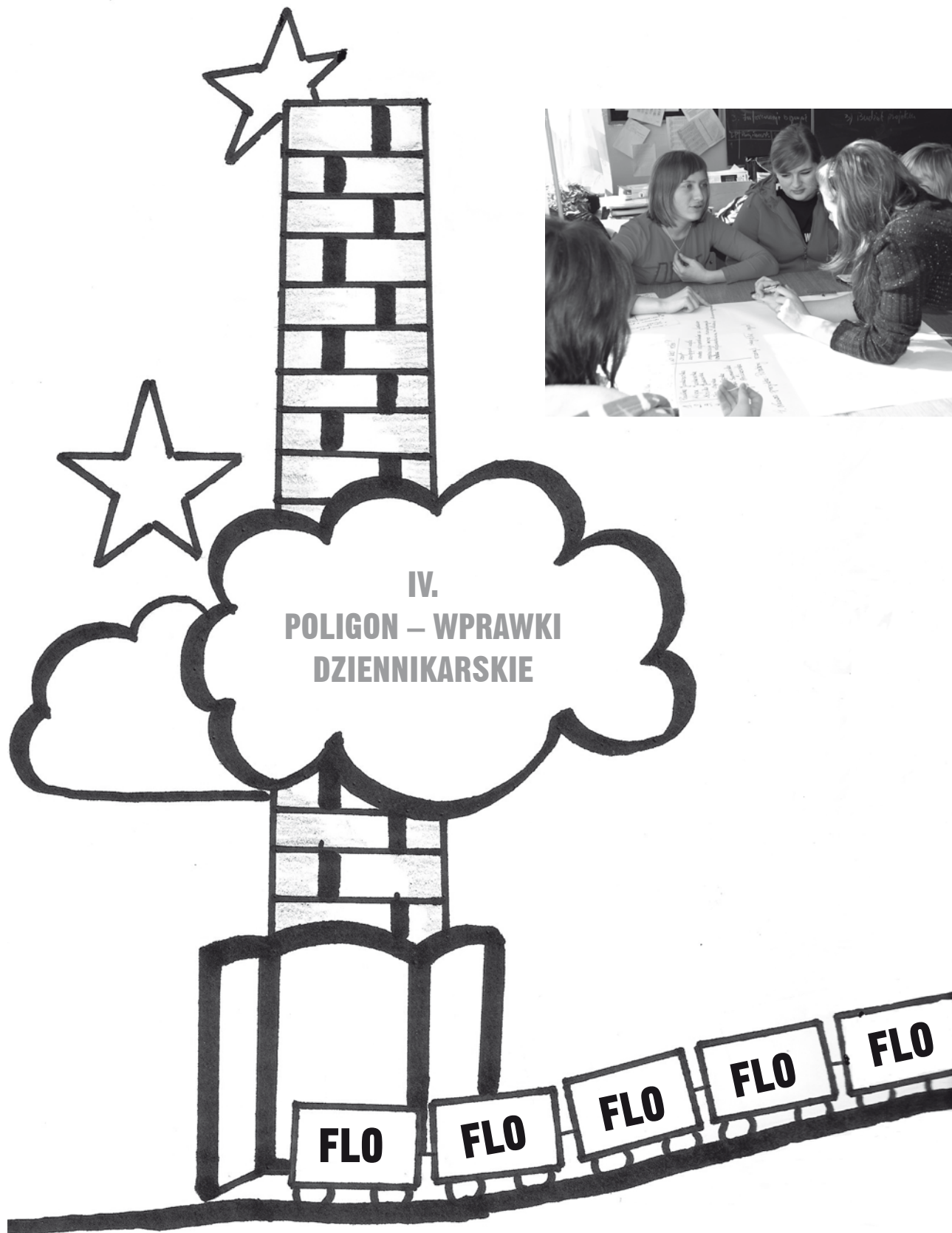
„Ten czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, a w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny”.

**Prawo prasowe nakłada na wszystkich dziennikarzy obowiązek „dbałości o poprawność języka i unikanie używania wulgaryzmów.”**

Obowiązek ten kształtuje ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim. Nie powinno się używać częstych powtórzeń i wtrąceń, popełniać błędów stylistycznych i gramatycznych, gdyż obniża to poziom i standard języka polskiego i jest wyrazem prymitywizmu. Zadaniem prasy i dziennikarzy jest przestrzeganie czystości języka.



Julia i Damian rozmawiają z Panem Andrzejem Malinowskim – nauczycielem i podróżnikiem







# IV. Poligon – wprawki dziennikarskie

## 1. Opracowujemy pytania i przygotowujemy się do wywiadu

Zanim przystąpimy do opracowywania pytań do wywiadu, należy przypomnieć i usystematyzować całą wiedzę, jaką posiadamy dotyczącą wywiadu. Tak więc jeszcze raz odpowiadamy na pytanie, co to jest wywiad, jakie są cele i cechy dobrego wywiadu, jak dobrać rozmówców i formułować pytania (Istotne informacje na ten temat znajdziemy w rozdz. III – *Podróż w Krainę Wywiadu*).

Grupa przygotowuje się do realizacji zaplanowanych wywiadów.



Co robi i o co pyta moderator?



Młodzi samodzielnie:

- ▶ Porządkują odkrytą wiedzę o wywiadzie.
- ▶ Zbierają informacje o rozmówcach.
- ▶ Ustalają cele i obszary tematyczne rozmów.
- ▶ Opracowują scenariusze wywiadów wraz z pytaniami.

▶ Uruchamia dyskusję w celu usystematyzowania i przypomnienia zdobytej wiedzy o wywiadzie.

▶ Uruchamia proces przygotowywania scenariuszy wywiadów przez młodych.

**Przykładowe pytania:**

- ▶ Czego chcecie dowiedzieć się o naszych rozmówcach?
- ▶ Gdzie można znaleźć informacje o naszych rozmówcach?
- ▶ Co powinniśmy zrobić i jak przygotować pytania, aby nasz wywiad miał w przyszłości wielu czytelników?

# Ś C I A G A

Zbierzmy jak najwięcej informacji na temat rozmówcy np.: wiek, stan cywilny, ukończone szkoły, praca zawodowa, działalność społeczna, charytatywna, zainteresowania, hobby, sposób spędzania wolnego czasu, zalety, wady, itp. (wszystko się może przydać).

## Wiedzę tę możemy czerpać:

- ▶ z Internetu (sprawdźmy jej rzetelność),
- ▶ publikacji prasowych,
- ▶ drogą nieoficjalną – rozmowy z ludźmi, najlepiej takimi, którzy dobrze znają naszego rozmówcę.

Na podstawie posiadanych informacji nakreślmy sylwetkę osobową naszego rozmówcy. Będzie nam się lepiej rozmawiało z osobą, którą w jakiś sposób już „znamy”. Dostosujmy pytania odpowiednio do zainteresowań, przeżyć, czy wykształcenia rozmówcy.

## Ustalmy cel naszej rozmowy, czyli odpowiedzmy sobie na pytania:

- ▶ Czego ciekawego możemy dowiedzieć się od naszego rozmówcy?
- ▶ Co nowego wniesie ta rozmowa do naszego życia i życia społeczności lokalnej?
- ▶ Czym nas może zainteresować, zaintrygować, czym zaskoczyć?
- ▶ Czy pomoże w rozwiązaniu jakiś problemów indywidualnych lub lokalnych?
- ▶ Czy zmieni nasze i czytelników poglądy na życie i świat, a może wręcz odwrotnie?
- ▶ Może nas rozweseli, a może wzruszy, itp.

Chodzi o to, że musimy sobie odpowiedzieć na pytanie, czy rozmówca nasz jest na tyle interesujący, iż rozmowę z nim zechce przeczytać wielu czytelników.

Teraz nakreślmy obszary tematyczne naszej rozmowy, czyli zastanówmy się, jakie konkretnie tematy z życia rozmówcy zainteresują naszych czytelników (i nas samych) lub jakiego rodzaju sądy i opinie wyrażane przez rozmówcę chcemy poznać i opublikować.

### **Przystępujemy do formułowania i zapisywania pytań, pamiętając o tym, aby:**

- ▶ zachować logiczną kolejność pytań,
- ▶ formułować pytania proste, otwarte, różnorodne,
- ▶ nie zadawać pytań zbyt intymnych, osobistych, obraźliwych,
- ▶ podając w rozmowie informacje o rozmówcy, powoływać się na źródło wiedzy o nim,
- ▶ starać się, by wywiad nie był zbyt długi i nużący.

**Po napisaniu pytań należy kilkakrotnie przeczytać je z uwagą, by uniknąć błędów – np. powtórzeń czy chaosu. Bardzo dobrze takie „robocze” pytania dać do przeczytania koledze, koleżance – często sami nie dostrzegamy swoich błędów.**

### **Kilka uwag dotyczących przygotowań do wywiadu:**

- ▶ pytania do rozmówcy należy spisać na estetycznej kartce, a najlepiej w czystym notesie,
- ▶ pytania powinny być zapisane najlepiej drukiem lub wyraźnym, czytelnym pismem (bez skreśleń),
- ▶ pytań należy nauczyć się biegle czytać, prawie nie zerkając do „ściąg”,
- ▶ pytania należy czytać (zadawać) wolno, wyraźnie, ze zrozumieniem, głośno, z odpowiednią intonacją,
- ▶ przygotować schludny, niewyzywający ubiór,
- ▶ mieć ze sobą sprawny długopis do robienia notatek lub zapisania dodatkowych pytań (nawet wtedy, gdy mamy ze sobą dyktafon i rozmowa ma być nagrywana),
- ▶ koniecznie mieć przy sobie chusteczki higieniczne (wszystko może się zdarzyć) – rozmowa z „pociągającym” reporterem nie należy do przyjemnych,
- ▶ mieć identyfikator.



Karolina, Monika i Kinga przygotowują pytania do planowanego wywiadu

## 2. Organizujemy obsługę techniczną i obserwatorów

Osoby, które nie mają doświadczenia w udzielaniu wywiadów może peszyć dyktafon, reporterski notes lub aparat fotograficzny. Trzeba rozmówcę uspokoić informując, że chodzi o pewność zapisu uzyskanych informacji. Dyktafon może czasem zawieść, więc konieczne może być jednoczesne robienie notatek.

Grupa przygotowuje się do realizacji zaplanowanych wywiadów.



Co robi i o co pyta moderator?



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ Dyskutują o wyborze sprzętu do obsługi technicznej i o możliwościach jego zdobycia.
- ▶ Organizują rotacyjne zespoły techniczne do obsługi wywiadów (obsługa dyktafonu, fotograf).
- ▶ Tworzą zespoły realizacyjne do przeprowadzenia konkretnych wywiadów z wybranymi rozmówcami (redaktor jako kierownik zespołu, obsługa techniczna, obserwatorzy).
- ▶ Przydzielają obserwatorów dla poszczególnych zespołów realizacyjnych.

▶ Czuwa, aby każdy znalazł swoje miejsce w grupie przeprowadzającej wywiady.

**Przykładowe pytania:**

- ▶ Jaką obsługę techniczną chcecie zorganizować do przeprowadzania wywiadów?
- ▶ Jak chcecie się podzielić, aby przeprowadzić wywiad?
- ▶ W jaki sposób możemy zapisywać przebieg rozmowy?
- ▶ Co powinniśmy mieć w rezerwie na wypadek awarii sprzętu?
- ▶ Jaki sposób rejestrowania wywiadu najbardziej wam odpowiada?
- ▶ Jak myślicie, czy fotografia uatrakcyjni wywiad?
- ▶ Jak nam mogą pomóc obserwatorzy i czy każdy członek grupy powinien być obserwatorem?

# Ś C I A Ć G A

**Istotną sprawą podczas przeprowadzania wywiadów jest obsługa techniczna, należy bowiem zadbać o zarejestrowanie rozmowy. W metodzie FLO do zapisu wywiadu wykorzystujemy dyktafon. Jednak na wypadek awarii trzeba zawsze mieć pod ręką notes reporterski i długopis.**

- ▶ Osoba prowadząca wywiad - „redaktor” dba tylko o przebieg rozmowy.
- ▶ Rejestracją rozmowy zajmuje się osoba obsługująca dyktafon – „dźwiękowiec”.
- ▶ Dokumentację fotograficzną wywiadu wykonuje osoba obsługująca aparat fotograficzny – „fotograf”.

Osoby te pełnią w metodzie FLO rolę zespołu technicznego. Do zespołu zgłaszają się osoby chętne, posiadające odpowiednie predyspozycje. Skład zespołu technicznego powinien mieć charakter rotacyjny i w miarę możliwości jak największa liczba członków grupy w takim zespole powinna uczestniczyć.

Oprócz obsługi technicznej w wywiadzie uczestniczą tak zwani „obserwatorzy”, których zadaniem jest:

- ▶ przysłuchiwanie się toczącej się rozmowie,
- ▶ bieżące notowanie wszystkich swoich spostrzeżeń i uwag (zgodnie z kwestionariuszem obserwacji),
- ▶ zdanie relacji ze swoich spostrzeżeń na forum grupy.

Wskazówki obserwatorów czy też ich uwagi będą pomocne grupie podczas przygotowywania kolejnych wywiadów.

**W metodzie FLO wszyscy członkowie grupy przynajmniej raz pełnią rolę obserwatora. W ten sposób będą mieli możliwość obserwowania rozmowy oraz uczenia się na błędach.**

### 3. Przeprowadzamy wywiady próbne

„Praktyka czyni mistrza”, dlatego dobrze jest przeprowadzić serię wywiadów próbnych ze znajomymi osobami, które zechcą w tym ćwiczeniu uczestniczyć.

Grupa ćwiczy umiejętności związane z organizacją i przeprowadzeniem wywiadu.



Co robi i o co pyta moderator?



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ Dyskutują na forum grupy o organizacji wywiadów próbnych i formułują wnioski.
- ▶ Zespoły redakcyjne uwzględniają te wnioski w planowaniu swojej pracy.
- ▶ Wyszukują wśród swoich znajomych osoby, z którymi mogliby przeprowadzić wywiady próbne i uzyskują ich zgodę.
- ▶ Każdy zespół przeprowadza przynajmniej po jednym wywiadzie próbnym.
- ▶ Opracowują i przeprowadzają przynajmniej kilka wywiadów z osobami fikcyjnymi lub z „samym sobą”.
- ▶ Wymieniają się doświadczeniami z przeprowadzonych ćwiczeń na forum grupy.

▶ Obserwuje pracę grupy i inicjuje rozmowę o obawach i trudnościach podczas przeprowadzania wywiadów.

**Przykładowe pytania:**

- ▶ W jaki sposób wykorzystamy wnioski z dyskusji?
- ▶ W jaki sposób moglibyśmy przećwiczyć swoje umiejętności?
- ▶ Z kim najlepiej byłoby przeprowadzić wywiady próbne?
- ▶ Jak poprowadzilibyśmy wywiad z osobą fikcyjną lub wywiad fikcyjny z „samym sobą” na różne tematy?
- ▶ Jakie korzyści mielibyśmy z przeprowadzenia takich wywiadów?
- ▶ Co zrobimy po przeprowadzeniu wywiadów próbnych?

# Ś C I A Ą G A



**Jako rozgrzewkę przed wywiadem próbnym przeprowadzamy wywiad z osobą fikcyjną lub wywiad fikcyjny z „samym sobą” na dowolny temat.**

Przez wywiad z osobą fikcyjną będziemy rozumieli wywiad ćwiczeniowy przeprowadzony z osobą, która gra rolę jakiegoś rozmówcy np.: podróżnika, pisarza, rolnika itp.

Wywiady fikcyjne, czyli wywiady z „samym sobą” polegają na tym, że osoba prowadząca wywiad gra rolę rozmówcy i odpowiada na swoje pytania, wczuwając się w jego rolę. Wywiad fikcyjny można również przeprowadzić z osobą, która już nie żyje lub z taką, która jest jakimś bohaterem literackim.

**Wywiady fikcyjne lub wywiady prowadzone z osobami fikcyjnymi są dobrym ćwiczeniem dla doskonalenia sprawności dziennikarskiej członków grupy FLO. Po przeprowadzeniu takiego wywiadu dyskutujemy o nim z pozostałymi członkami grupy i dzielimy się spostrzeżeniami.**

## **Zalety wywiadu fikcyjnego lub wywiadu z osobą fikcyjną:**

- ▶ Możliwość doskonalenia umiejętności opracowywania scenariuszy wywiadu.
- ▶ Możliwość zdobycia większej sprawności w formułowaniu i zadawaniu pytań.
- ▶ Możliwość wycwiczenia umiejętności dopytywania i uściślenia odpowiedzi (*W imieniu rozmówcy sami udzielamy odpowiedzi na swoje pytania, przez co możemy tak skonstruować wywiad, aby wystąpiła konieczność zadania dodatkowych pytań*).

## „Fabryka Marzeń” – migawki z projektu



Grupa na spotkaniu biwakowym –  
lipiec 2008

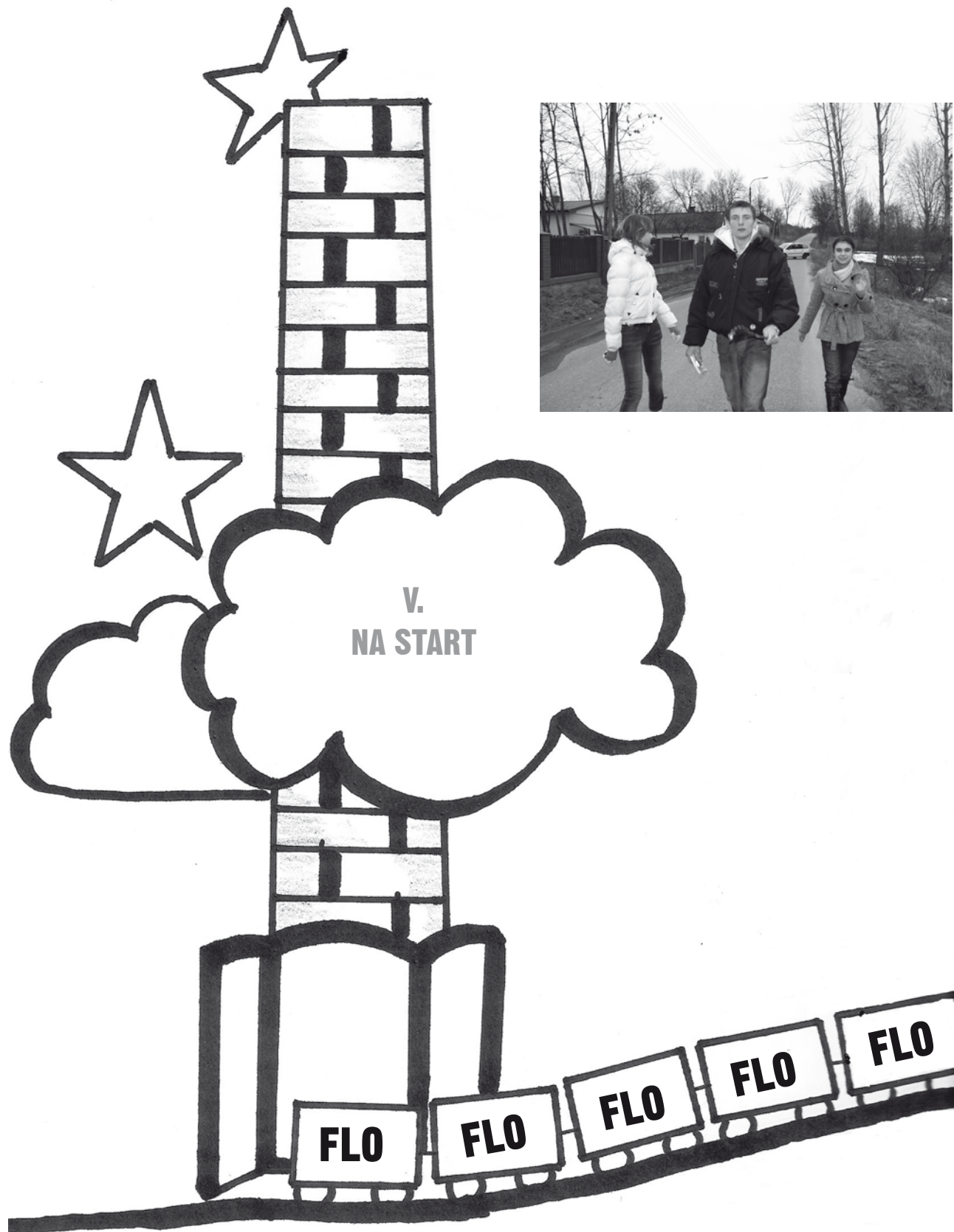


Damian prezentuje plakat Programu  
„Równać Szanse”



Na biwaku o poranku







# V. NA START

## 1. Umawiamy się na wywiad

Wstępna rozmowa o tematyce wywiadu i ustalenie terminu spotkania z rozmówcą daje gwarancję, że wywiad będzie realizowany w przyjaznej atmosferze.

Grupa przygotowuje się do zrealizowania wywiadów i umawia się na spotkania.



Co robi i o co pyta moderator?



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ Ustalają harmonogram wywiadów (Kto, kiedy i z kim przeprowadza wywiad?).
- ▶ Wybierają formę umówienia się z rozmówcą.
- ▶ Umawiają się na wywiad.

**Przykładowe pytania:**

- ▶ W jaki sposób możemy umówić się na wywiad?
- ▶ Która forma będzie dla nas najbardziej odpowiednia?
- ▶ Co należy ustalić podczas umawiania się na wywiad?

# Ś C I A G A



**Kolejnym etapem w pracy metodą FLO jest ustalenie przez zespoły redakcyjne wstępnego harmonogramu spotkań z rozmówcami. Ma to bardzo istotne znaczenie, gdyż grupa musi ustalić wstępne daty wywiadów z uwzględnieniem dostępności sprzętu i dyspozycyjności zespołów.**

Ostateczny termin potwierdzą rozmówcy i to od nich zależeć będzie, kiedy odbędzie się spotkanie. Nie bez znaczenia jest forma umawiania się na rozmowę. W metodzie FLO zalecany jest kontakt osobisty. W przypadkach kiedy rozmówca przebywa poza miejscem zamieszkania, można na spotkanie umówić się telefonicznie.



Karolina i Monika rozmawiają z Panem Adamem Andryszczykiem artystą i pedagogiem

## 2. Przed wyjściem

Przed wyjściem na każdy wywiad konieczne jest sprawdzenie czy jesteśmy dobrze do niego przygotowani.

Zespoły reporterskie przygotowują się do wyjścia na wywiad.



Co robi i o co pyta moderator?



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ Sprawdzają scenariusze wywiadów.
- ▶ Przygotowują potrzebny sprzęt do rejestracji i dokumentowania wywiadu.
- ▶ Kilkakrotnie czytają opracowane pytania, aby później płynnie je zadawać.
- ▶ Przygotowują się na sytuacje awaryjne.

- ▶ Obserwuje przygotowania młodych do wywiadu.

**Przykładowe pytania:**

- ▶ Co przygotować i co warto sprawdzić przed wyjściem?

# Ś C I A G A

**Sprawdzamy, czy podczas przygotowań czegoś nie przeoczyliśmy. Nie zaszkodzi zrobić to przynajmniej dwa razy.**

## **Co zrobić, co przygotować i co sprawdzić?**

- ▶ Upewnijmy się, czy rozmówca pamięta o spotkaniu.
- ▶ Około godziny przed wyjściem na umówione spotkanie (wywiad) zorganizujemy spotkanie zespołu redakcyjnego i sprawdzimy, czy wszystko mamy należycie przygotowane i uzupełnimy ewentualne braki (*Sprawdźmy czy mamy potrzebny sprzęt i czy jest on sprawny – dyktafon, aparat fotograficzny lub kamera*).
- ▶ Pamiętajmy o zabraniu ze sobą na wywiad notesu i kompletu długopisów na wypadek, gdyby sprzęt zawiódł lub gdyby rozmówca nie wyraził zgody na nagrywanie.
- ▶ Przed wyjściem porozmawiajmy o odpowiednim zachowaniu podczas wywiadu, o sposobie bycia – swobodnym, ale niezbyt „luzackim”.
- ▶ Pomyślmy jak się ubierzemy, aby nie zrazić rozmówcy.
- ▶ Przeczytajmy kilka razy scenariusz wywiadu, aby płynnie zadawać pytania i nie zapomnijmy zabrać go ze sobą (*Najlepiej włóżmy go do torby ze sprzętem*).
- ▶ Przygotujmy kilka żartobliwych wypowiedzi na wypadek tzw. „drętwiej atmosfery”.
- ▶ Zastanówmy się, jak rozpoczniemy rozmowę.
- ▶ Przygotujmy wypowiedź na zakończenie wywiadu.

**Nawet wtedy, gdy do spotkania przygotowujemy się szczególnie drobiazgowo, niezwykle dokładnie i starannie zawsze może zaistnieć taka sytuacja, która nas zupełnie zaskoczy.**

## **W czasie spotkania obowiązuje bezwzględny zakaz:**

- ▶ żucia gumy lub podjadania innych smakołyków,
- ▶ głośnego zachowywania się, jak śmiechy, szepty, itp.

### 3. Jak radzić sobie w trudnych sytuacjach?

Każdy reporter powinien być przygotowany na różnego rodzaju trudności, np. zły dzień rozmówcy, jego stan emocjonalny itp. Zaczynanie wywiadu mniej serio może tu znacząco pomóc.

Grupa przygotowuje strategię na wypadek sytuacji trudnych.



Co robi i o co pyta moderator?



Młodzi samodzielnie:

- ▶ Dyskutują o sytuacjach trudnych.
- ▶ Sporządzają listę takich zdarzeń.
- ▶ Opisują sposoby zapobiegania sytuacjom trudnym i sposoby minimalizowania skutków takich sytuacji.
- ▶ Dyskutują o tym co zrobić, gdy wystąpi sytuacja, której nie przewidzieli.
- ▶ Ćwiczą swoje zachowania w sytuacjach trudnych.

- ▶ Inicjuje dyskusję o sytuacjach trudnych.
- ▶ Aranżuje różne sytuacje trudne.
- ▶ Wspiera uczestników w ćwiczeniach wychodzenia z sytuacji trudnych.

**Przykładowe pytania:**

- ▶ Jakie sytuacje mogą utrudnić prowadzenie rozmowy?
- ▶ Co możemy zrobić w takich sytuacjach? Jakie macie pomysły?
- ▶ Jakie sytuacje są dla was szczególnie trudne i co chcecie przećwiczyć?

# Ś C I A G A

**Nie wszystko da się przewidzieć! Dobrze jest mieć pod ręką kilka rozwiązań awaryjnych.**

## Co może się zdarzyć?

- ▶ Rozmówca może odwołać wywiad.
- ▶ Niepoprawnie wymówimy lub przekręcimy nazwisko rozmówcy (*może to mieć dla wywiadu fatalne skutki*).
- ▶ Rozmówca jest małomówny i niechętnie odpowiada na zadawane pytania.
- ▶ Atmosfera rozmowy jest napięta. Widać, że rozmówca jest zestresowany.
- ▶ Rozmówca ucieka od tematu i nie chce wypowiadać się na dany temat.
- ▶ Dyktafon nie nagrywa, aparat fotograficzny nie „pstryka”.
- ▶ Długopis przestaje pisać, a nie posiadamy zapasowego.
- ▶ Nie nadążamy z robieniem notatek (*najlepiej wywiady nagrywać, choć może się zdarzyć, że rozmówca nie wyrazi zgody na tak prowadzoną rozmowę lub sprzęt zawiedzie*).
- ▶ Nie rozumiemy, o czym mówi rozmówca (*mówi zbyt cicho, niewyraźnie, niezrozumiale*).
- ▶ Jakość nagrania nie pozwala na odtworzenie wywiadu.
- ▶ Nagrywanie rozmowy peszy rozmówcę.

## Jak się zachować?

- ▶ Gdy rozmówca odwołuje wywiad, ustalmy czy jest on możliwy w innym terminie. Jeżeli tak, to nie robiąc mu żadnych wyrzutów i wymówek, grzecznie ustalamy inny termin. Jeżeli rozmówca w ogóle rezygnuje z wywiadu, a bardzo nam na tej rozmowie zależy możemy poszukać wśród dorosłych mediatora, który podejmie próbę przekonania rozmówcy.
- ▶ Dokładnie sprawdzimy jak pisze się i wymawia nazwisko rozmówcy. Przecwiczymy jego wymowę.
- ▶ Gdy rozmówca jest małomówny, zadawajmy więcej szczegółowych pytań, by poszerzyć jego wypowiedzi.
- ▶ Najlepiej zacząć rozmowę od tzw. luźnych pytań, by wytworzyć dobry nastrój.
- ▶ Gdy podczas rozmowy zorientujemy się, że dyktafon nie nagrywa, nie starajmy się naprawiać sprzętu przy rozmówcy. Przepraszamy naszego gościa za niedogodności – wywiad kontynuujemy robiąc notatki.
- ▶ Gdy nie nadążamy z robieniem notatek, możemy poprosić rozmówcę o wolniejsze wypowiedzi, prosimy również obserwatorów o pomoc w robieniu notatek.
- ▶ Gdy zawiedzie aparat fotograficzny, na sesję fotograficzną umawiamy się w innym terminie, np. podczas autoryzacji wywiadu.
- ▶ Po wyjściu od rozmówcy zawsze sprawdzamy, czy nagranie da się odtworzyć. Jeżeli nie, zróbmy szybkie notatki dopóki jeszcze dużo pamiętamy.
- ▶ Gdy zorientujemy się, że nagrywanie rozmowy stresuje rozmówcę możemy wyłączyć dyktafon i robić notatki.



- ▶ Gdy długopis przestaje pisać (coż, to bardzo nieprofesjonalne, ale nie posiadamy drugiego, zapasowego) bardzo przepraszamy rozmówcę – wyjaśniamy sytuację i grzecznie prosimy o ratunek – pożyczamy od niego długopis lub ołówek.
- ▶ Gdy nie rozumiemy co mówi rozmówca, uprzejmie, odważnie i grzecznie prosimy o powtórzenie odpowiedzi i jeszcze raz zadajemy pytanie.

Niestety, kłopotliwych sytuacji jest wiele i nie ma nikogo tak mądrego, który by je wszystkie przewidział i im zaradził. Wpadki są nieuniknione. Ważne, by każda wpadka była dla nas nauką, z której wyciągniemy właściwe wnioski na przyszłość. Pamiętajmy też, że kultura osobista, grzeczność, uprzejmość, poczucie humoru i pomysłowość są najlepszym rozwiązaniem na każdą trudną i niezręczną sytuację.

**Pamiętajmy, że stanowimy zespół, wspólnie odpowiadamy za wykonanie zadania, dlatego też musimy w każdej sytuacji, a szczególnie w trudnej, wzajemnie się wspierać i uzupełniać.**



Mobilny Internet ułatwia pracę na biwaku – lipiec 2009

## 4. Przeprowadzamy wywiad

### **BARDZO WAŻNE!**

#### **– Podczas przeprowadzania wywiadu:**

- ▶ Przedstawiamy zespół redaktorski.
- ▶ Zaczynamy od luźnej rozmowy.
- ▶ Wszyscy jesteśmy skupieni na zadaniu, które mamy do wykonania – każdy ma swoje obowiązki.
- ▶ Wszyscy uważnie i z zainteresowaniem słuchamy co mówi rozmówca.
- ▶ Nie powtarzamy pytań, na które padła już odpowiedź w trakcie innego pytania.
- ▶ Jeśli coś nas szczególnie interesuje, zadawajmy pytania tzw. „z głowy”.
- ▶ Każdy członek zespołu może zadać pytanie dodatkowe – nie tylko redaktor.
- ▶ Cały zespół powinien okazywać rozmówcy szacunek i zainteresowanie.



Wywiad zbiorowy z zaprzyjaźnioną grupą z Węgorzewa – lipiec 2009

## 5. Obserwatorzy mają głos

W metodzie FLO ważną rolę edukacyjną i społeczną pełnią obserwatorzy. Są oni swego rodzaju „pasmem transmisyjnym”, za pomocą którego grupa ma wgląd w przebieg prowadzonych przez zespoły realizatorskie wywiadów.

Obserwatorzy przekazują grupie swoje spostrzeżenia i uwagi o wywiadach, w których uczestniczyli.



Co robi i o co pyta moderator?



Młodzi samodzielnie:

- ▶ Dyskutują o przebiegu przeprowadzonych wywiadów uwzględniając spostrzeżenia i uwagi obserwatorów.
- ▶ Porównują niezależne relacje obserwatorów i wybierają informacje ważne.
- ▶ Formułują wnioski, które pozwolą uniknąć błędów podczas realizacji kolejnych wywiadów.

- ▶ Inicjuje dyskusję o przebiegu wywiadu.
- ▶ Uaktywnia obserwatorów.

**Przykładowe pytania do zespołu, który przeprowadził wywiad:**

- ▶ Co ciekawego wydarzyło się podczas prowadzonego wywiadu?
- ▶ Jakie było zachowanie rozmówcy?
- ▶ Jaka była atmosfera wywiadu?
- ▶ Co „poszło nie tak”?
- ▶ Czy wystąpiły nieprzewidziane sytuacje trudne i jak sobie z nimi poradziliście?
- ▶ Co zrobilibyście inaczej?
- ▶ Co poradzilibyście innym zespołom?

# Ś C I A G A

**Łatwiej jest dostrzec własne błędy, gdy porozmawiamy o tym z osobami nie zaangażowanymi bezpośrednio w prowadzenie rozmowy. W metodzie FLO taką rolę pełnią obserwatorzy.**

Praca grupy FLO polega na odkrywaniu potrzebnej wiedzy oraz samodzielnym nabywaniu umiejętności poruszania się w skomplikowanym świecie ludzi dorosłych i w środowisku lokalnym. Dla osiągnięcia lepszych efektów konieczne jest prowadzenie dyskusji o realizowanych działaniach, ich efektach i popełnianych błędach. Obserwatorzy, którzy obserwują przebieg wywiadu mogą wnieść do dyskusji wiele konstruktywnych propozycji i pomóc wprowadzić zmiany, które w przyszłości usprawnią organizację i przebieg wywiadu. Omawiane są wszystkie informacje zgodnie z kwestionariuszem obserwacji wywiadu.

**Co powinien zawierać kwestionariusz obserwacji wywiadu?** *(Forma kwestionariusza może być dowolna.)*

- ▶ Jak zespół redakcyjny jest przygotowany do wywiadu?
- ▶ Czy zabrano potrzebny sprzęt?
- ▶ Czy sprzęt działał prawidłowo?
- ▶ Czy wystąpiły sytuacje kryzysowe i trudne?
- ▶ Czy prowadzący zadawał dodatkowe pytania?
- ▶ Jaka była atmosfera rozmowy?
- ▶ W jaki sposób prowadzący pokonał sytuacje trudne?
- ▶ Czy praca fotografa i rejestratora nie zakłócała rozmowy?
- ▶ Czy prowadzący sporządzał notatki?
- ▶ Czy prowadzący sprawdził nagranie rozmowy zaraz po wyjściu ze spotkania?
- ▶ Czy w wypadku braku nagrania robił na „gorąco” notatki?
- ▶ Czy ubiór członków zespołu nie peszył rozmówcy?
- ▶ Czy zachodziła konieczność wyłączenia dyktafonu?
- ▶ W jaki sposób prowadzący zagał rozmowę?
- ▶ Jakie było zakończenie wywiadu?
- ▶ Inne spostrzeżenia i uwagi obserwatora.

**Każdy z obserwatorów samodzielnie i na bieżąco wypełnia kwestionariusz i na jego podstawie sporządza informację dla grupy.**

## 6. Prace redakcyjne

Wywiad jest swego rodzaju opowieścią i po jego przeprowadzeniu ze względu na autoryzację i opublikowanie, konieczne jest opracowanie zebranego materiału.

Zespoły redakcyjne przystępują do opracowania zebranego materiału.



Co robi i o co pyta moderator?



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ Zbierają informacje na temat redagowania tekstów.
- ▶ Odkrywają zasady, jakimi trzeba się kierować redagując teksty.
- ▶ Znajdują nauczycieli lub zawodowych dziennikarzy, którzy doradzą jak je zredagować.
- ▶ Opracowują w zespole zebrany materiał i dają go do przeczytania innym członkom grupy z prośbą o wydanie opinii.
- ▶ Poproszą wybrane osoby o korektę zredagowanych tekstów.
- ▶ Sprawdzają teksty i wprowadzają poprawki po korekcie.
- ▶ Oddają teksty do autoryzacji rozmówcom.

▶ Inicjuje dyskusję na temat zasad redagowania tekstów.

**Przykładowe pytania:**

- ▶ Kto mógłby nam pomóc w redagowaniu naszych tekstów?
- ▶ W jaki sposób sprawdzimy czy nasze teksty są ciekawe?
- ▶ Kto mógłby dokonać korekty naszych tekstów?

# Ś C I A G A

Wywiad powstaje z doboru faktów, opinii i spostrzeżeń rozmówcy, które umiejętnie opisane staną się ciekawe dla przyszłych czytelników. Redagowanie tekstu to w zasadzie wielokrotne przerabianie pierwszego napisanego szkicu, aż do stworzenia autoryzowanej wersji ostatecznej.

Jednym z ostatnich etapów w pracy metodą FLO są prace redakcyjne nad tekstem. Należy dokonać ostatnich poprawek i koniecznie pamiętać o autoryzacji wywiadów. Bez spełnienia tego warunku nie będzie możliwe opublikowanie naszych rozmów.

## Etapy redagowania tekstu:

- ▶ Dokonajmy analizy zebranego materiału pod kątem ich istotności dla celu wywiadu.
- ▶ Odrzućmy fakty i informacje nie wnoszące nic istotnego.
- ▶ Ustalmy porządek, w jakim będziemy opisywać zdarzenia i prezentować informacje o rozmówcy (*które fakty i informacje umieścicie na planie pierwszym, a które w dalszej części tekstu*).
- ▶ Napiszmy pierwszy szkic tekstu.
- ▶ Przerwijmy na dzień lub dwa dalszą pracę nad tekstem, aby nabrać do niego dystansu.
- ▶ Po przerwie przeczytajmy napisany szkic i oceńmy, czy jest on zrozumiały?
- ▶ Dajmy go do przeczytania kolegom z grupy i zapytajmy, czy rozumieją o czym piszemy i czy jest on dla nich ciekawy?
- ▶ Jeżeli nasza i ich ocena będzie negatywna zacznijmy wszystko od początku.
- ▶ Brudnopisów nie wyrzucajmy. Zawsze zawarte tam informacje można przedstawić inaczej, w bardziej ciekawy i interesujący sposób.
- ▶ Jeżeli okaże się, że tekst jest ciekawy dajmy go do oceny nauczycielowi polonistce lub zawodowemu dziennikarzowi (*jeżeli są takie możliwości*).
- ▶ Poprawiajmy swój tekst, aż do chwili gdy, zdobędzie on pozytywną ocenę korektora i można go będzie oddać do druku.

Niewtajemniczeni twierdzą, że prace redakcyjne nad tekstem dotyczą głównie składni, błędów gramatycznych czy też stylistycznych. To jednak nie wszystko. Należy bacznie zwrócić uwagę, czy nasze teksty tworzą spójną całość, czy jakieś wypowiedzi, czy też odpowiedzi naszych rozmówców nie są „wyrwane” z kontekstu. Zdarza się bowiem niekiedy, że podczas rozmów – wywiadów padają słowa zupełnie nie związane z zadanymi pytaniami, czy też takie, które wcale nie dotyczą poruszanego tematu. Temu właśnie służą prace redakcyjne.

„Wychytujmy” te rzeczy i redagujmy teksty w taki sposób, aby nie odbiegały one od założonych celów rozmów, jednocześnie odzwierciedlały faktyczne dane z przeprowadzonych wywiadów, a zarazem były ciekawe dla potencjalnych czytelników. Po ostatecznym zredagowaniu i korekcie należy zawsze oddać tekst do autoryzacji. Bez wykonania tej czynności nie możemy opublikować przeprowadzonych wywiadów. Musimy pamiętać bowiem o obowiązującym nas prawie prasowym, o którym wspominaliśmy we wcześniejszym rozdziale.



Omawianie zebranego materiału



Redagowanie tekstów przez uczestników projektu „Fabryka Marzeń”

## Lista kontrolna pomocna przy redagowaniu tekstów

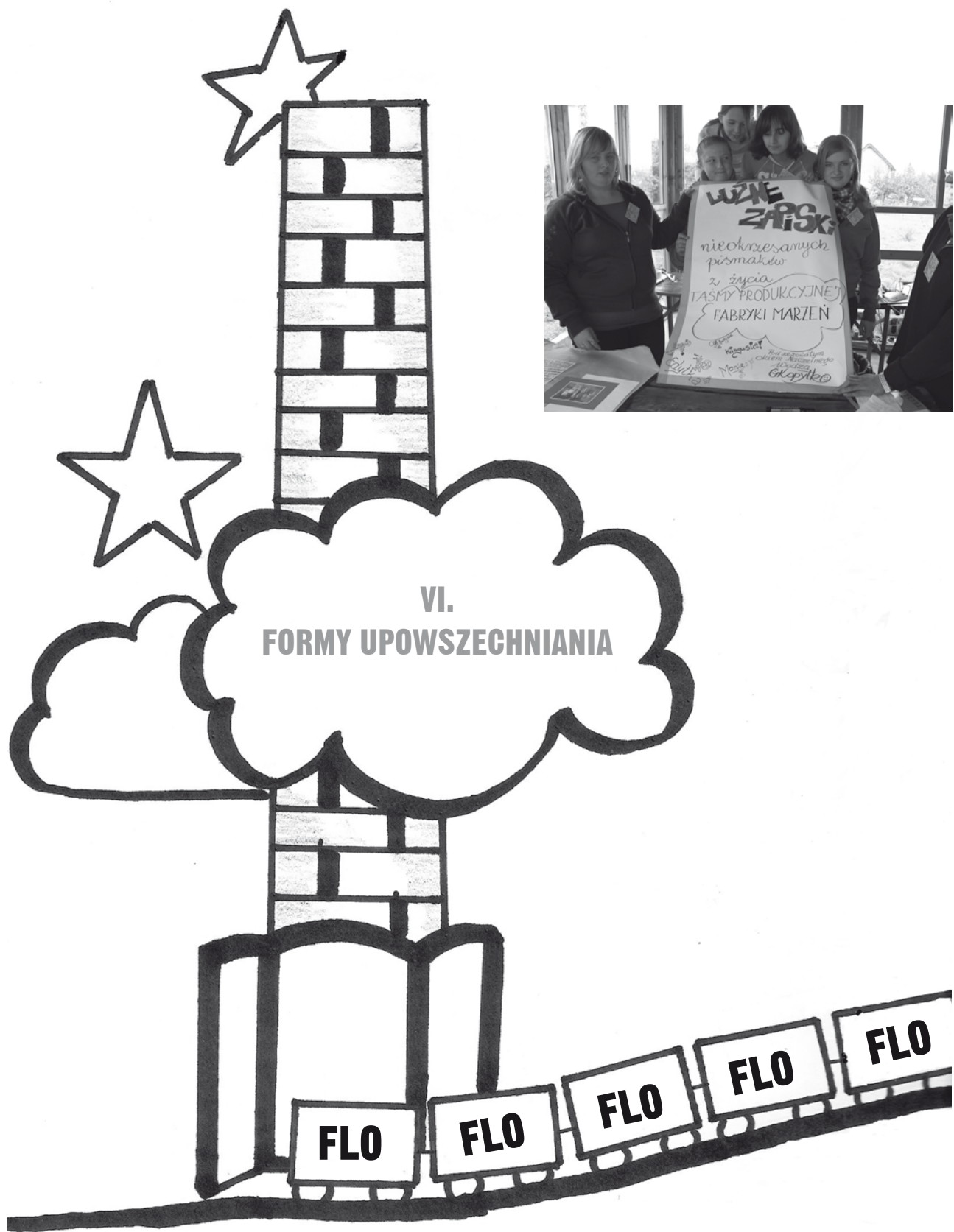
Źródło:  
ZASADY I TAJNIKI DZIENNIKARSTWA.  
Podręcznik dla dziennikarzy Europy Środkowej  
i Wschodniej pod redakcją  
Malcolma F. Malette.)

- ▶ Używajmy strony czynnej. Ma więcej wigoru od biernej.
- ▶ Polegajmy na rzeczownikach i czasownikach, przymiotników i przysłówków używajmy oszczędnie. Mocne czasowniki tworzą obraz w umyśle czytelnika.
- ▶ Piszmy prostymi zdaniami oznajmującymi (*podmiot, orzeczenie, dopełnienie*).
- ▶ Używajmy wyrazów prostych i krótkich.
- ▶ Unikajmy słów dziwacznych i tego co pobrzmiewa kalką językową lub żargonem biurokratycznym, prawniczym czy jakimkolwiek innym.
- ▶ Dbajmy o krótkość zdań, różnicując jednocześnie ich długość. Jedna myśl i nie więcej niż osiemnaście słów w jednym zdaniu.
- ▶ Zachowajmy zgodność czasu.
- ▶ Unikajmy bałaganu zwłaszcza na początku tekstu. Elementy bałaganu przesuńmy do dalszych akapitów.
- ▶ Wykorzystajmy specyficzne szczegóły, przydające narracji plastyczności bądź przenoszące czytelnika na scenę wydarzeń.
- ▶ Przedstawmy niezbędne tło tematu wywiadu. Może ono być zawieszona w próżni.
- ▶ Wyjaśnijmy każdy termin, który może być niezrozumiały dla czytelnika.
- ▶ Wyjaśniając myśli skomplikowane posługujmy się analogiami.
- ▶ Nie stwarzajmy nadziei, których nie spełnimy. Jeżeli np.: piszemy o czyimś poczuciu humoru, podajmy przykład.
- ▶ Historie wielkich dramatów przedstawiajmy powściągliwie.
- ▶ Najważniejsze słowa umieszczajmy na początku i końcu zdania.
- ▶ Cytatów używajmy oszczędnie. Tylko wtedy gdy coś powiedziano w sposób szczególny.
- ▶ Cytując koniecznie wskażmy źródło.
- ▶ Usuńmy wszystko co nieistotne. Róbmy odstęp między wierszami, by zasygnalizować czytelnikowi zmianę wątku.
- ▶ Przeczytajcie tekst na głos. Ucho wyłowi potknięcia.

**„(...) nie da się raz na zawsze nauczyć pisać, człowiek wciąż się uczy, zawsze jest narażony na oblanie egzaminu i odesłanie do kąta”.**

Don Murraj  
Z biuletynu Amerykańskiego Towarzystwa Wydawców Gazet







## VI. FORMY UPOWSZECHNIANIA

### 1. Dlaczego upowszechnienie zebranego i opracowanego materiału jest ważne z punktu widzenia efektywności metody?

Publikacja jakiegokolwiek wywiadu zawsze jest powodem zainteresowania pewnej grupy czytelników. Tylko od sposobu i formy zależy jak wielka będzie ta grupa.

Grupa dyskutuje o korzyściach jakie może dać sobie i poszczególnym członkom opublikowanie opracowanych wywiadów.



Co robi i o co pyta moderator?



Młodzi samodzielnie:

▶ Organizują dyskusję o tym jak upowszechnić opracowane wywiady.

▶ Wykorzystują technikę „burzy mózgów” do ustalenia, w jaki sposób wykorzystać efekty dotychczasowej pracy.

▶ Opracowują listę korzyści, jakie może odnieść grupa i środowisko lokalne poprzez opublikowanie wywiadów.

▶ Inspiruje młodych do poszukiwania różnych form upowszechniania wywiadów.

**Przykładowe pytania:**

▶ jak możemy upowszechnić nasze wywiady?

▶ Jakie korzyści może odnieść grupa i każdy jej członek z opublikowania wywiadów?

▶ Jakie korzyści może odnieść społeczność lokalna z opublikowania naszych wywiadów?

# Ś C I A G A



**Z pracy grupy FLO i opublikowania jej efektów skorzysta pośrednio lub bezpośrednio cała społeczność lokalna.**

Proces rozwoju grupy FLO oraz jej cele są ściśle powiązane ze środowiskiem lokalnym, zatem zarówno promocja grupy, jak i efekty jej pracy są bardzo ważne z punktu widzenia wyrównywania szans i powinny być znane w społeczności lokalnej. Poza tym dobra praca grupy FLO i jej efekty z pewnością będą miały wpływ na rozwój lokalny.

**Poprzez opublikowanie wywiadów:**

**Grupa może:**

- ▶ Zostać zauważona w środowisku lokalnym.
- ▶ Promować metodę FLO w środowisku.
- ▶ Stać się potencjalnym partnerem dla społeczności dorosłych w rozwiązywaniu niektórych problemów dotyczących młodych ludzi.
- ▶ Stać się partnerem dla samorządu terytorialnego w kreowaniu polityki społecznej dotyczącej środowiska młodzieżowego.
- ▶ Stać się partnerem dla dyrektorów szkół i rad pedagogicznych w planowaniu i realizacji programów wychowawczych.

**Poszczególni członkowie grupy:**

- ▶ Nabiorą pewności siebie i odwagi w kontaktach ze społecznością dorosłych.
- ▶ Zostaną dowartościowani w środowisku poprzez szeroki odbiór społeczny efektów ich pracy.
- ▶ Środowisko rówieśnicze pozna efekty pracy grupy FLO przez co jej członkowie zostaną dowartościowani.
- ▶ Pozytywny odbiór efektów pracy grupy przez czytelników wzmocni ich wiarę we własne możliwości.
- ▶ Poznają ciekawych ludzi, którzy mogą stać się partnerami ich działań.

**Społeczność lokalna:**

- ▶ Poznaje ciekawych ludzi, którzy żyją w środowisku często niezauważeni.
- ▶ Ma możliwość dokładniejszego poznania problemów nurtujących niektóre grupy społeczne, pojedyncze osoby, bądź środowisko lokalne.
- ▶ Poznaje dorobek artystów mieszkających na terenie gminy lub miasta.
- ▶ Poznaje zasoby społeczne i kulturalne środowiska młodzieżowego.
- ▶ Odkrywa możliwość budowania partnerstwa międzypokoleniowego.

## 2. Sposoby i formy publikacji zebranego i opracowanego materiału

W celu opublikowania opracowanych wywiadów konieczne jest zwrócenie się o pomoc do osób dorosłych.

Grupa dyskutuje o tym w jaki sposób i w jakiej formie opublikować zrealizowane i opracowane wywiady.



**Młodzi samodzielnie:**

- ▶ Dyskutują o tym w jaki sposób opublikować wywiad, aby przyniósł on najwięcej korzyści i jakie są możliwości jego opublikowania.
- ▶ Dyskutują o tym kto mógłby opublikować zebrany materiał.
- ▶ Dyskutują o tym, jakie środki są potrzebne na opublikowanie materiału i jak je pozyskać.
- ▶ Zdobywają potrzebne środki lub znajdują sponsora.
- ▶ Tworzą listę firm, które mogłyby opublikować wywiady.
- ▶ Wybierają formy publikacji i media lokalne, z którymi podejmą rozmowy w sprawie publikacji.
- ▶ Publikują wywiady

Co robi i o co pyta moderator?



- ▶ Inicjuje dyskusję o sposobach i formach publikowania opracowanych wywiadów.
- ▶ Inicjuje dyskusję o sposobach pozyskania środków na opublikowanie wywiadów.

**Przykładowe pytania:**

- ▶ Kto mógłby opublikować nasz materiał?
- ▶ W jakiej formie opublikujemy nasze wywiady?
- ▶ W jaki sposób zdobędziemy środki niezbędne do pokrycia kosztów opublikowania wywiadów?
- ▶ Kto będzie rozmawiał z lokalną prasą w sprawie publikacji?

# Ś C I A Ą G A



**Sposób i formę publikacji wybieramy w zależności od tego do jakiej grupy społecznej chcemy adresować nasze wywiady.**

Możemy zatem publikować :

- ▶ W formie cyklu artykułów prasowych w prasie lokalnej, jeżeli chcemy dotrzeć do jak największej liczby czytelników. Czas życia takiej publikacji nie będzie jednak zbyt długi (pamięć ludzka jest zawodna).
- ▶ W formie wydawnictwa książkowego, jeżeli chcemy aby publikacja przetrwała dłuższy czas i miała dużą liczbę czytelników (poprzez biblioteki publiczne wywiady są dostępne dla dużej liczby czytelników i przez długi czas).
- ▶ W formie cyklu artykułów w gazetce szkolnej, jeżeli problematyka wywiadów dotyczy młodzieżowego środowiska szkolnego i nie mamy innej możliwości (publikacja żyje krótko i ma stosunkowo niewielką liczbę odbiorców).

Najbardziej optymalną z punktu widzenia metody FLO, byłaby publikacja we wszystkich możliwych formach oraz w różnych mediach.

**Jeżeli materiał będzie bardzo interesujący to media same będą zabiegać o możliwość opublikowania.**

**Kto może pomóc w opublikowaniu naszych materiałów:**

- ▶ Prasa lokalna zainteresowana tematyką wywiadów.
- ▶ Samorząd gminny w ramach wspierania inicjatyw młodzieżowych.
- ▶ Organizacje pozarządowe pracujące z młodzieżą.
- ▶ Dyrektorzy szkół, w których wydaje się gazetki szkolne.



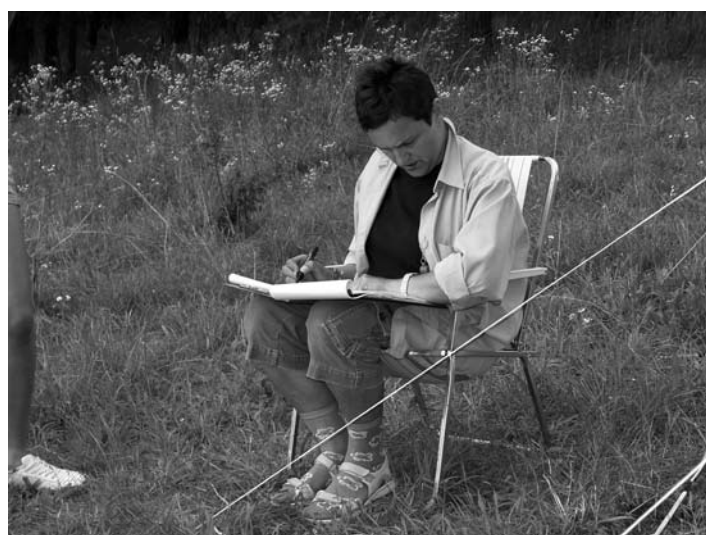
## „Fabryka Marzeń” – migawki z projektu



Wiola i Natalia przygotowują śniadanie dla grupy

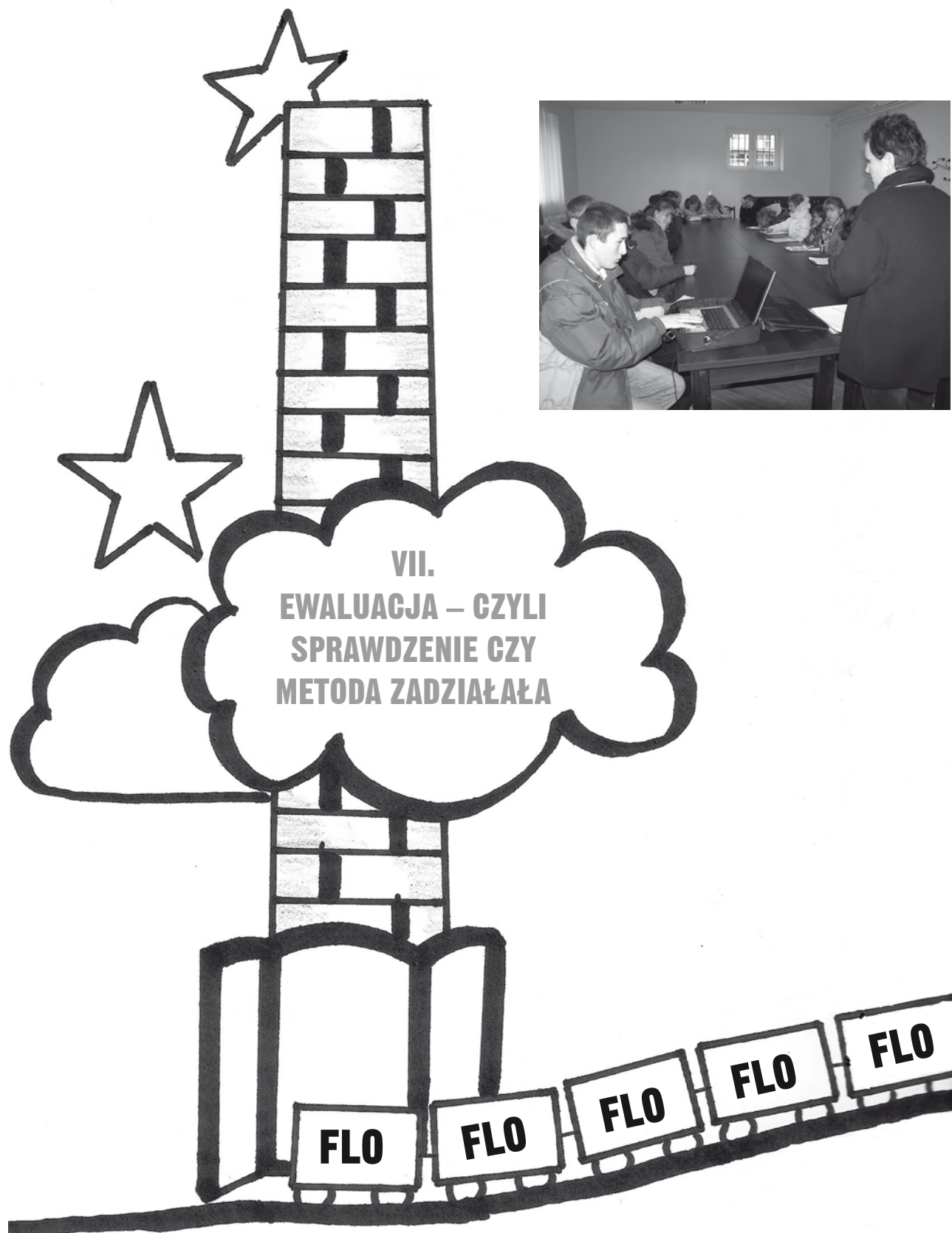


Do wykonania zadania trzeba się dobrze przygotować



Przed kolejnym zadaniem moderator przygotowuje pytania







## VII. EWALUACJA – CZYLI SPRAWDZENIE CZY METODA ZADZIAŁAŁA

„EWALUACJA TO SZTUKA A JEDNOCZESNIE RZEMIOSŁO. SZTUKĄ JEST STAWIANIE WŁAŚCIWYCH PYTAŃ – KONKRETNYCH, LOGICZNYCH A JEDNOCZESNIE PRZYDATNYCH TYM, KTÓRZY BĘDĄ CZYTALI RAPORT. SZTUKĄ JEST TEŻ UMIEJĘTNOŚĆ DIALOGU, RZEMIOSŁEM JEST NATOMIAST ZBIERANIE DANYCH, PROWADZENIE ANALIZ”.

Dr Karol Olejniczak  
Kierownik Akademii Ewaluacji  
Uniwersytetu Warszawskiego

**Ewaluację metody FLO prowadzimy w dwóch obszarach. Z jednej strony badamy, w jakim stopniu uczestnicy byli włączani w działania (*podmiotowe zarządzanie*), z drugiej zaś strony badamy, jakie efekty osiągnęła grupa i poszczególni jej członkowie.**

### Po co ewaluacja?

- ▶ Ewaluacja może pomóc w ulepszeniu metody.
- ▶ Sprawdzić, czy młodzi byli włączani w działania?
- ▶ Sprawdzić, czy zostały osiągnięte założone efekty?
- ▶ Pomóc w lepszym planowaniu działań w przyszłości.
- ▶ Pozwoli rozpoznać i wartościować osiągnięcia członków grupy.
- ▶ Wyniki ewaluacji mogą być interesujące dla innych grup młodzieżowych.
- ▶ Pozwoli na ocenę, czy moderator „nie wypadł ze swojej roli”.
- ▶ Umożliwi sprawdzenie, czy został osiągnięty cel grupowy.

## **Plan ewaluacji.**

### **Tworzymy plan ewaluacji uwzględniając:**

- ▶ Cele ewaluacji.
- ▶ Włączanie młodych w działania.
- ▶ Efekty jakie ma osiągnąć grupa i poszczególni jej członkowie.
- ▶ Wskaźniki, które przyjmujemy jako miary badanych obszarów ( dane, które pozwolą na określenie stopnia osiągnięcia w/w celów i efektów metody).
- ▶ Narzędzia ewaluacji jakie zastosujemy.
- ▶ Terminy przeprowadzenia poszczególnych etapów ewaluacji.
- ▶ Sposób skonstruowania i opublikowania raportu.

### **Włączanie młodych w działania – przykłady:**

- ▶ Członkowie grupy postrzegają grupę jako jednostkę autonomiczną.
- ▶ Członkowie grupy samodzielnie planują działania i je realizują.
- ▶ Członkowie grupy samodzielnie prezentują efekty swoich działań.
- ▶ Grupa wybrała Młodzieżowy Zarząd FLO.
- ▶ Grupa ustaliła kompetencje dla poszczególnych członków zarządu.
- ▶ Młodzieżowy zarząd planuje i organizuje spotkania.
- ▶ Grupa potrafi skutecznie rozwiązywać konflikty.
- ▶ Grupa umie świętować swój sukces.
- ▶ Moderator nie zarządza grupą.
- ▶ Moderator nie proponuje gotowych rozwiązań.

### **Przykładowe efekty:**

- ▶ Wzmocniła się wiara we własne możliwości u poszczególnych członków grupy.

### **Członkowie grupy:**

- ▶ Posiadają większe umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej.
- ▶ Nauczyli się planować działania i je realizować.
- ▶ Potrafią ocenić efekty swoich działań.
- ▶ Nauczyli się korzystać z różnych źródeł informacji.
- ▶ Znają zasoby społeczne swojego środowiska.
- ▶ Potrafią określić czym chcieliby zajmować się w dorosłym życiu.
- ▶ Posiadają umiejętności negocjacyjne.
- ▶ Zdobyli umiejętności w zakresie:
  - sprawnego posługiwania się różnym sprzętem,
  - umiejętności zbierania i opracowywania danych,
  - lepszej sprawności językowej,
  - umiejętności poprawnego redagowania tekstów.
- ▶ Wzrosła świadomość odpowiedzialności za wspólne działania.
- ▶ Nauczyli się prezentować efekty swoich działań.
- ▶ Potrafią dzielić się doświadczeniami między sobą i z innymi osobami.

### **Interpretacja informacji – co one oznaczają?**

Interpretacja oznacza nadawanie znaczenia temu, co zostało poddane ewaluacji pod kątem wyznaczonych celów i osiągniętych efektów przy wcześniej ustalonych wskaźnikach.

Wskaźniki pozwalają na porównanie rzeczywistości z celami bądź oczekiwanymi rezultatami. Są głównym składnikiem każdej ewaluacji. Należy przy tym pamiętać, iż nie wszystko jest możliwe do przewidzenia i pomyśleć o obiektywizmie i subiektywizmie. **Interpretacja zawsze jest subiektywna** i na każdym kroku należy o tym pamiętać.

## **Wyciąganie wniosków.**

Aby wyciąganie wniosków było oparte na rzeczywistych obserwacjach konieczne jest:

- ▶ Przypomnienie celu ewaluacji.
- ▶ Oddzielenie faktów od opinii.
- ▶ Ustalenie co oznaczają te wyniki?
- ▶ Ustalenie ,czego możemy nauczyć się wykorzystując wyniki ewaluacji?

## **Raport ewaluacyjny.**

**Produktem finalnym ewaluacji jest raport. To główne narzędzie przedstawiania wyników ewaluacji. Powinien w sposób prosty i zrozumiały przedstawiać wyniki interpretowane z różnych perspektyw i odpowiedniego dystansu.**

Wnioski sformułowane na podstawie interpretacji wyników powinny być użytecznym narzędziem uczenia się zarówno dla moderatora jak członków przyszłych grup FLO. Raport powinien być udostępniony jak najszerszej grupie zainteresowanych odbiorców, ze szczególnym uwzględnieniem członków grupy i pośrednich beneficjentów metody.

### **Przykładowy układ treści raportu z ewaluacji**

- ▶ Wstęp (*tytuł raportu, data napisania, imię i nazwisko autora*).
- ▶ Opis – na czym polega podmiotowe włączanie młodych w działania.
- ▶ Opis efektów jakie grupa zaplanowała do uzyskania.
- ▶ Pytania ewaluacyjne dotyczące podmiotowego włączania i osiągniętych efektów.
- ▶ Opis ewaluacji (*jakie informacje chcemy uzyskać? Jakimi metodami będziemy się posługiwać?, Jakie narzędzia zastosowaliśmy?*).
- ▶ Opis danych i sposobów ich zbierania. (*Jakie dane uzyskaliśmy? Jakich danych nie udało się uzyskać? W jaki sposób zbieraliśmy dane?*)
- ▶ Podsumowanie. (*Opisujemy na jednej stronie najistotniejsze spostrzeżenia i uwagi odkryte w wyniku ewaluacji*).
- ▶ Wyniki (*odpowiedzi na postawione pytania*).
- ▶ Wnioski (*opis stopnia osiągnięcia efektów oraz stopień zaangażowania młodych w działania i rola moderatora w metodzie*).
- ▶ Co poprawić w przyszłości?
- ▶ Wzory narzędzi badawczych wraz z ich opisem

## Narzędzia jakie możemy wykorzystać prowadząc ewaluację?

**Każda metoda zbierania informacji posiada zarówno zalety jak i wady. Dobrze jest użyć kilku metod i różnych narzędzi, wówczas mamy szansę zebrać bardziej obiektywne informacje.**

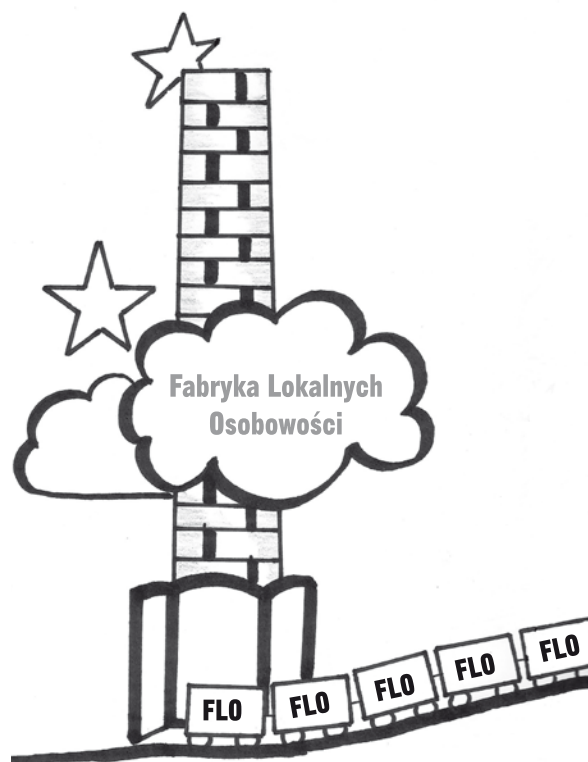
### Narzędzia jakie możemy wykorzystać:

- ▶ Ankieta.
- ▶ Metaplan.
- ▶ Wywiady z członkami grupy i z pośrednimi uczestnikami działań.
- ▶ Własne obserwacje – monitoring.
- ▶ List moderatora do siebie (*Jest to rzadko stosowane narzędzie, jednak ze względu na rolę moderatora w metodzie warto pokusić się na jego zastosowanie*).

### Przykładowe pytania, które można wykorzystać w badaniach ankietowych

- ▶ Czy udział w działaniach FLO wzmocnił Twoje poczucie wartości (tak, nie). Uzasadnij.
- ▶ Jak ocenisz swoją aktywność w działaniach grupy? (bardzo aktywny, aktywny, bierny) Uzasadnij.
- ▶ Czy przeprowadzone przez Ciebie działania wpłynęły na lepsze nawiązywanie kontaktów z osobami dorosłymi? (tak, nie). Uzasadnij.
- ▶ Opisz w jaki sposób były rozwiązane konflikty w grupie?
- ▶ Jakie role pełniłeś w działaniach FLO?
- ▶ Ile wywiadów przeprowadziłeś?
- ▶ Opisz jak czułeś się podczas prowadzenia wywiadu?
- ▶ Jak przebiegała Twoja praca nad opracowaniem scenariusza.
- ▶ W kilku zdaniach opisz jak przebiegała twoja praca nad redagowaniem tekstu wywiadu?
- ▶ Z jakich źródeł informacji korzystałeś podczas realizacji zadań?
- ▶ W jaki sposób Twoje doświadczenia zdobyte w grupie FLO pomogą Ci w przyszłości zrealizować swoje plany i marzenia?
- ▶ Co zrobiłbyś, aby w imieniu grupy załatwić jakąś sprawę w urzędzie gminy?
- ▶ Opisz w kilku zdaniach, co wiesz o ciekawych ludziach mieszkających w twoim środowisku?
- ▶ Oceń efekty swoich działań w grupie FLO.

- ▶ Opisz czego nauczyłeś się pracując w grupie FLO?
- ▶ Opisz jak byś się zachował gdyby poproszono Cię o zaprezentowanie efektów Twoich działań na spotkaniu z dorosłymi?
- ▶ Co możesz powiedzieć o swoich sukcesach osobistych wynikających z pracy w grupie FLO?
- ▶ Co możesz powiedzieć o swojej odpowiedzialności za efekty pracy grupowej? W kilku zdaniach opisz na czym ta odpowiedzialność polegała
- ▶ Jak przebiegał proces opracowania organizowania się i pracy grupy?
- ▶ Czy grupa brała pod uwagę Twoje zdanie?
- ▶ Jak rozwiązywaliście w grupie pojawiające się trudności i problemy?
- ▶ Czy uczestniczyłeś w wyborach do Młodzieżowej Rady FLO?
- ▶ W jaki sposób przebiegało określenie kompetencji poszczególnych członków rady?
- ▶ W jaki sposób podejmowane były decyzje związane z przydziałem zadań dla poszczególnych członków grupy.
- ▶ W kilku zdaniach opisz co robił moderator podczas planowania działań i ich realizacji?





## „Fabryka Marzeń” – migawki z projektu



Natalia i Mateusz podczas wywiadu z Panią Leokadia Jańczuk – najstarszą mieszkanką Kijewa



Dyrektor Programowy Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności Pan Radosław Jasiński podpisuje certyfikat uczestnicze projektu „Fabryka Marzeń” Patrycji Topór na spotkaniu w październiku 2009 roku



Zespół reporterski „Fabryki Marzeń” podczas przygotowań do wyjścia na wywiad

## Metaplan – czyli wywiad zbiorowy

**Metaplan to pewien urozmaicony sposób prowadzenia dyskusji, której efekty przedstawiane są w formie plakatu.**

Taką dyskusję można prowadzić z całą grupą. Jednak lepsze efekty można osiągnąć przy podziale grupy na kilka zespołów.

Co trzeba przygotować:

- ▶ Tablicę, do której łatwo można przypinać kartki.
- ▶ Duże arkusze papieru (może być szary).
- ▶ Kolorowe kartki o różnych kształtach (trzy kolory, kształty: np.: owale, koła, prostokąty itp.)

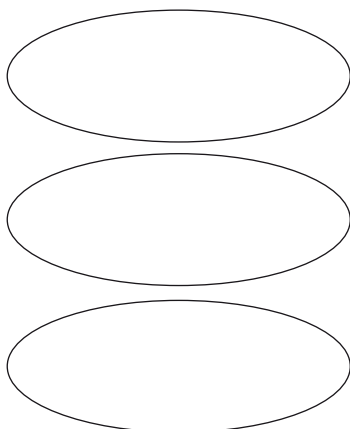
Moderator przedstawia problem lub problemy do dyskusji i przygotowuje niezbędne materiały oraz wyznacza czas poszczególnym zespołom na dyskusję i wykonanie plakatu.

Plakat powstaje poprzez przyklejanie przez uczestników dyskusji odpowiednich kartek na właściwym polu.

W podsumowaniu zbiera się wszystkie zgłoszone wnioski i porządkuje je. Można na koniec dyskusji wykonać jeden wspólny plakat.

### Przykładowy plakat metaplanu FLO

#### JAK BYŁO



Zarządzanie

Wywiad

Moderator

WNIOSKI



#### JAK POWINNO BYĆ



## List moderatora

### Po co list do siebie?

**Moderator pisze do siebie list, aby po dłuższej przerwie po zakończeniu pracy z grupą bez emocji i z dystansu ocenić swoją pracę oraz osiągnięte efekty.**

Pozwoli to moderatorowi z jednej strony porównać swoje początkowe odczucia i punkt widzenia z tymi, które ma po dłuższym okresie czasu. Z drugiej strony umożliwi bardziej rzetelną, pozbawioną emocji ocenę swojej działalności oraz dostarczy bardzo dogłębnych i wyczerpujących informacji zwrotnych dotyczących tego, jakie efekty osiągnął pracując metodą FLO i czy właściwie realizował przypisane sobie zadania.

**Aby ta forma autoewaluacji była skuteczna, konieczne jest aby moderator swój list w zaadresowanej kopercie przekazał liderowi grupy z prośbą o jego wysłanie po upływie miesiąca od zakończenia pracy grupy.**

### Co powinno się znaleźć w treści listu moderatora do siebie?

**Moderator po zakończeniu pracy z grupą pisze do siebie list, w którym zawiera swoje uwagi i spostrzeżenia, a także dokonuje oceny efektywności metody oraz na „gorąco” ocenia własną działalność w grupie.**

### Przykładowy układ treści listu.

- ▶ Krótka charakterystyka grupy (ilość dziewcząt, ilość chłopców, przekrój wiekowy, osobowości, czy zawarto kontrakt grupowy i czy był on przestrzegany, czy wybrano władze grupy i ustalono ich kompetencje, początkowy stopień integracji, końcowy stopień integracji, czy wystąpiły konflikty, sposób ich rozwiązania, czy potrzebna była mediacja, jak przebiegał proces rozwoju grupy i inne istotne informacje o grupie).
- ▶ Opis włączania młodych w działania (z punktu widzenia moderatora).
- ▶ Opis planowania działań i ich realizacja?
- ▶ Opis inicjowania i przebieg dyskusji.
- ▶ Opis efektów jakie przyniosły stawiane pytania.
- ▶ Opis pracy moderatora w kontekście jego roli w grupie FLO?
- ▶ Inne ważne wydarzenia z życia grupy.
- ▶ Ewentualne błędy popełniane przez młodych.
- ▶ Ewentualne błędy popełniane przez moderatora.
- ▶ Ocena podmiotowego zarządzania i osiągniętych efektów.
- ▶ Refleksje osobiste na temat pracy grupy.

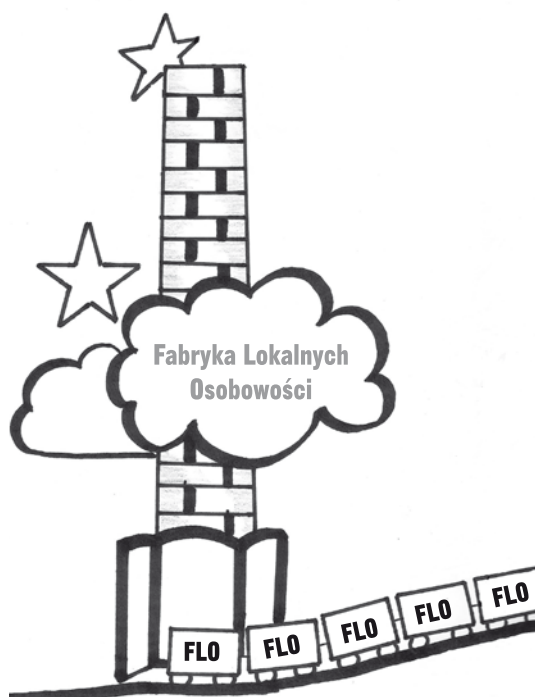
Po upływie co najmniej miesiąca otrzymuje pocztą wysłany przez lidera grupy swój list i dokonuje z dystansu i bez emocji ostatecznej weryfikacji swoich ocen i spostrzeżeń.

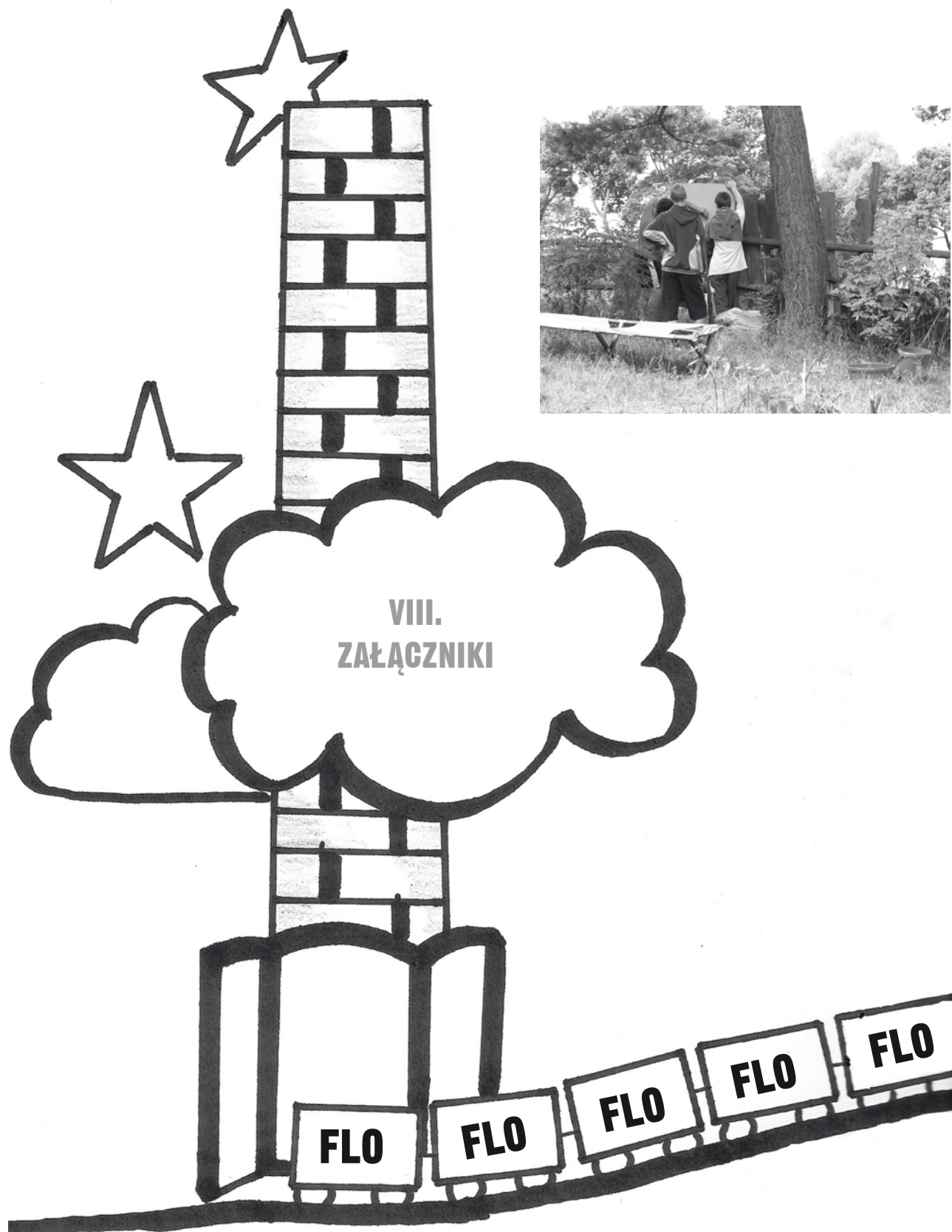
**Kto i dla kogo? Czyli osoby zaangażowane w ewaluację.**

**W ewaluacji powinni brać udział wszyscy członkowie grupy FLO wraz z moderatorem oraz pośrednio przedstawiciele środowiska lokalnego, w którym działała grupa.**

**Ewaluacja powinna być demokratyczna, przejrzysta i dostępna dla wszystkich. Ewaluację przeprowadza moderator grupy przy współudziale wszystkich członków grupy.**

Ewaluacja nie powinna być usprawiedliwieniem niedociągnięć. W jej wyniku wszyscy uczestnicy powinni zrozumieć, dlaczego te niedociągnięcia miały miejsce. Uczestnicy nie powinni podchodzić do ewaluacji z niechęcią. Powinni mieć świadomość, że służy ona do udoskonalenia działań w trakcie pracy i w przyszłości.

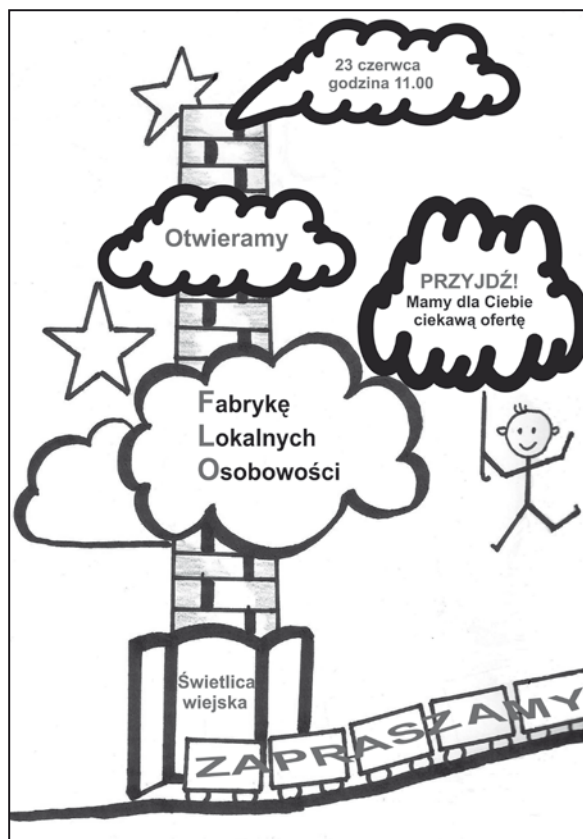




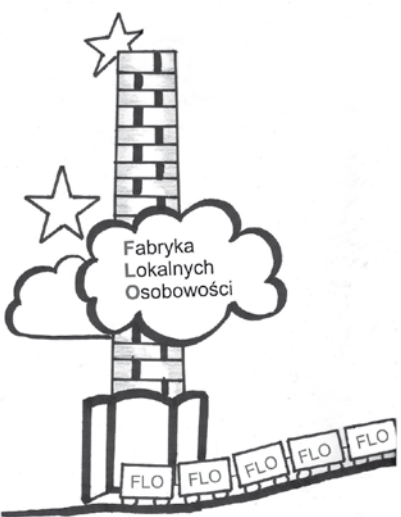


## VIII. ZAŁĄCZNIKI

### Przykładowy plakat



### Przykładowa ulotka informacyjna o FLO



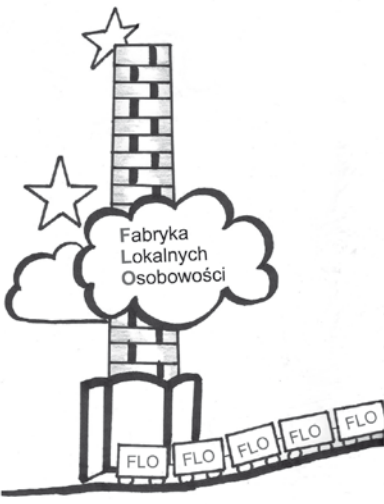
### Jeśli:

- » brak Ci wiary we własne możliwości,
- » nie umiesz zaplanować własnego rozwoju,
- » pragniesz działać, a nie przyglądać się działaniom,
- » chcesz być zauważany w swoim środowisku,
- » chcesz sprawdzić się w konkretnym działaniu,
- » chcesz samodzielnie planować i realizować działania,
- » chcesz publikować efekty swojej pracy.

***wstąp do grupy FLO***

**Grupa inicjatywna FLO**

## Przykładowe zaproszenie na spotkanie organizacyjne



**ZAPROSZENIE**

Grupa inicjatywna Fabryki Lokalnych Osobowości  
**zaprasza na spotkanie organizacyjne grupy.**

W **FLO** nauczysz się:

- » pracy w grupie,
- » działania w środowisku,
- » poznasz nowych ludzi,
- » zrealizujesz swoje pomysły,
- » nauczysz się pracy samodzielnej,
- » nauczysz się planowania swoich działań,
- » i wielu innych rzeczy.

**Przyjdź !**

Świetlica, Piątek godz. 17.00

**Grupa inicjatywna FLO**

## Przykładowy wywiad przeprowadzony przez uczestników projektu „Fabryka Marzeń”.

**Cel wywiadu: Przedstawienie społeczności lokalnej osoby pedagoga i artysty, który bardzo wcześnie wszedł w dorosłe życie.**

Nazywam się Monika Jankowska, a to jest moja koleżanka Karolina Szymańska .

Adam Andryszczyk – bardzo mi miło

**FM.** Uczestniczymy w projekcie „Fabryka Marzeń”, w którym jednym z zadań jest prowadzenie wywiadów z ciekawymi ludźmi. Wiele osób, a zwłaszcza nauczyciele poleciło nam pana jako osobę godną uwagi o bogatej przeszłości utalentowaną i ciekawą. Czy zgadza się Pan z nami porozmawiać i czy zgadza się Pan na opublikowanie tej rozmowy?

**A.A.** Zgadzam się. Oczywiście, że tak.

FM. Dowiedzieliśmy się, że jest Pan artystą – pisarzem i muzykiem Jak Pan zaprezentowałby siebie? Adam Andryszczyk jest:

**A.A.** Adam Andryszczyk jest Adamem Andryszczykiem. Tak jak każdy z nas jest osobą niepowtarzalną, jedyną. Warto o tym pamiętać mając na uwadze nie tylko wiek, nie tylko zawód, nie tylko pozycję, nie tylko stan majątkowy. Każdy na swój sposób jest wyjątkowy i niepowtarzalny niezależnie od tego czy jest młody, czy stary. Dotyczy to wszystkich ludzi.



**FM.** Jak Pan sądzi na ile inaczej potoczyłoby się Pana życie gdyby np. urodził się Pan w Warszawie i na ile byłby Pan innym człowiekiem?

**A.A.** Jest dosyć trudno dać odpowiedź na takie pytanie. No co by było gdyby? Pewnie gdybym miał urodzić się w Warszawie, to pewnie bym wśród Warszawiaków dorastał, a to na pewno miałyby duży wpływ na moją osobowość. Myślę że na pewno nie byłbym tym kim jestem dzisiaj. Nauki psychologiczne mówią, że w połowie dziedziczymy jakieś predyspozycje po rodzicach, a w połowie kształtuje nas środowisko. Gdyby było to warszawskie środowisko, to kto wie co z tego mogłoby wówczas wyniknąć, nie mam pojęcia.

**FM.** Czy mógłby nam Pan opowiedzieć o swoim życiu nastolatka. Co najchętniej lubił Pan robić, o czym myślał i jakie miał Pan marzenia?

**A.A.** Oj marzeń to było mnóstwo. Począwszy od tego, że gdy byłem dzieckiem to chciałem być traktorzystą i marzyłem żeby jeździć dużym traktorem po głębokim błocie. Później były zagłowce i pływanie po morzach i oceanach. Bycie strażakiem; to jest chyba marzenie każdego chłopca. Może nie powinienem tego mówić ale tak jak mi mówiły panie nauczycielki, byłem zdolnym uczniem ale bardzo leniwym i podejrzewam, że u wielu młodych ludzi można usłyszeć podobne słowa. Nauka przychodziła mi troszeczkę łatwiej niż innym, to wiele rzeczy sobie odpuszczałem. Z jednej strony żałuję tych lat które straciłem, z drugiej zaś cieszę się, że udało mi się te moje wszechstronne zainteresowania obrócić na lektury nieobowiązkowe. Jako młody człowiek dużo czytałem. Miało to duży wpływ na moją wyobraźnię, na moje marzenia. Tak się moje życie potoczyło, że moje marzenia zacząłem realizować dopiero w życiu dorosłym. Zacząłem grać, śpiewać, pisać, a nawet ostatnio jeździć motocyklem, o czym zawsze marzyłem. Ale niestety przyszło mi na to czekać prawie czterdzieści cztery lata.

**FM.** Będąc nastolatkiem przeciwko czemu Pan się buntował ?

**A.A.** Będąc nastolatkiem buntowałem się przeciwko wszystkiemu. Dzisiaj, to nie jest żaden wyczyn, ale na przełomie lat siedemdziesiątych noszenie kolczyka w uchu przez chłopaka, to było naprawdę nie lada wyzwanie. Dziura w uchu pozostała mi do dziś, a kolczyk wyjąłem w wieku 33 lat, kiedy poszedłem do jakiejś bardzo poważnej pracy. Buntowałem się przeciw: począwszy od rodziców poprzez szkołę, buntowałem się przeciwko ogólnie przyjętemu porządkowi społecznemu. Bunt ten przejawiał się w noszeniu długich włosów, które jak jeszcze mogłem, to nosiłem. Teraz już nie mam co nosić, bo prawie wszystkie powypadały i brzuch mi urósł. Bunt ten też przejawiał się w ubiorze, ekstrawaganckim zachowaniu, no i w tym, że grałem muzykę rockową i jeździłem na koncerty. Byłem czynnym uczestnikiem pierwszych festiwali w Jarocinie. Mam chyba to szczęście, bo ten bunt w moim przypadku, dał mi wiele dobrego. Chyba dlatego że na swojej drodze spotykałem innych buntowników. Dawało mi to jakąś siłę i szerszą perspektywę dzięki czemu na bieg rzeczy mogłem spojrzeć trochę inaczej. Miałem wtedy dosyć trudne sprawy.

**FM.** Czy dorośli wtedy Pana rozumieli?

**A.A.** Nie tylko dorośli mnie nie rozumieli. Wielu rówieśników również mnie wtedy nie rozumiało. Ale tak jak wcześniej wspominałem, tak jak marzenia, które zacząłem realizować po wielu latach, tak dzisiaj wsłuchując się w głosy tych, którzy mnie wtedy nie rozumieli, przyznaję im rację. Myślę jednak, że jest to normalna kolej rzeczy, młodzi są po to aby się buntować, aby łamać kanony i aby im się wydawało, że ich nikt nie rozumie. Jakaś niezgoda na to co jest dziś, jest zawsze początkiem zmian starych rzeczy, wytyczania nowych dróg i przecierania szlaków. Dzięki temu wszystko idzie do przodu.

**FM.** Zaczął Pan interesować się muzyką w szkole średniej. Czy był taki ktoś kto Pana zainspirował, czy zaczął Pan samodzielnie swoją przygodę z muzyką?

**A.A.** Zainspirowali mnie koledzy. Generalnie kolegowałem się ze starszymi, którzy zajmowali się muzyką, a miałem w podwórku dwóch takich, którzy byli starsi ode mnie o jakieś trzy lata. Kiedy ma się lat „naście” to wydaje się, że jest to duża różnica wieku. Oni na szczęście potrafili mnie zarazić tą swoją pasją. Dochodziło do tego, że nawet budowaliśmy sami instrumenty. Pierwszych akordów nauczyłem się właśnie od nich. Więc jeśli chodzi o muzykę, to tak naprawdę wzięła się ona u mnie z mojego rodzinnego podwórka.

**FM.** My młodzi często nie wiemy co z sobą zrobić. Niektórzy mówią, że inne pokolenia młodzieży były lepsze. Co Pan o tym sądzi?

**A.A.** Młodzież się nie zmienia, to wiem na pewno. To nieprawda, że kiedyś młodzież była lepsza.

**FM.** W jaki sposób rodzą się u Pana pomysły artystyczne?

**A.A.** Rodzą się w sposób najprostszy z możliwych. Wszystkie pomysły biorą się z mojego życia. Tak naprawdę to niczego nie wymyślam. Opisuję rzeczy, które sam przeżyłem i które w moim życiu miały miejsce.

**FM.** Jakie wydarzenie uważa Pan za przełomowy moment w swoim życiu zawodowym i w działaniu?

**A.A.** W prywatnym, to dosyć smutne wydarzenie, bo gdy miałem 7 lat zmarł mój tato więc wychowywałem się tylko z mamą. Być może do końca nie zdawałem sobie z tego sprawy, ale niewątpliwie rzutowało to na mój światopogląd i na moje dalsze życie. Jeśli chodzi o zawodowe sprawy to przypadek. Ponieważ po zdaniu matury zdałem egzamin do Teatru Muzycznego w Gdyni ale z braku miejsc mnie nie przyjęto. Powiedziano abym za rok przyjechał, będę miał wówczas pierwszeństwo. Wsiadłem więc w pociąg i wracałem do domu z myślą, że pójdę do wojska. Z Gdyni jechałem do Elku. W przerwie dosiadły się do mojego przedziału dwie dziewczyny i powiedziały, że jadą do Olsztyna złożyć dokumenty na studia i namówiły abym ja też z nimi wysiadł. Więc wysiadłem, złożyłem dokumenty i dostałem się na studia. Dziewczyny niestety się nie dostały. Tak to się przypadkowo wszystko ułożyło, że w Olsztynie potem studio- wałem i jestem dzisiaj wykształconym pedagogiem, a cała moja twórczość tak naprawdę nabrała rozpędu dopiero w Olsztynie w czasach studenckich.

**FM.** Jak to jest obracać się w towarzystwie samych artystów?

**A.A.** Trudno określić jak to jest. Jest chyba normalnie. Dlatego, że ja nie rozróżniam ludzi, na ludzi zwykłych, niecodziennych, wielkich, artystów i ponadprzeciętnych. Ponieważ wśród zwykłych ludzi są ludzie wspaniali i są również kanalie. Tak samo wśród artystów są ludzie wspaniali i tacy, którym można niejedno zarzucić. Jest zatem tak jak wszędzie i dla mnie przebywanie w towarzystwie artystów jest czymś normalnym.

**FM.** Jakich wskazówek udzieliłby Pan młodym ludziom, którzy mają ochotę coś zrobić?

**A.A.** Staram się nie udzielać wskazówek. Może jedną taką uniwersalną wskazówkę i radę, którą mógłbym udzielić, to jest to, aby wszystko co robią, robili z własnym przekonaniem, z duszą i oddaniem, pamiętając że za wszystko co robią będą musieli wziąć odpowiedzialność.

**FM.** Czy to prawda, że artyści, to gdzieś w głębi duszy samotni ludzie?

**A.A.** Nie mogę mówić za innych, ale jeśli chodzi o mnie to najczęściej tworzyłem wtedy kiedy było mi źle, kiedy nie wiodło mi się najlepiej i kiedy byłem sam.

**FM.** Kto był autorytetem w Pana życiu?

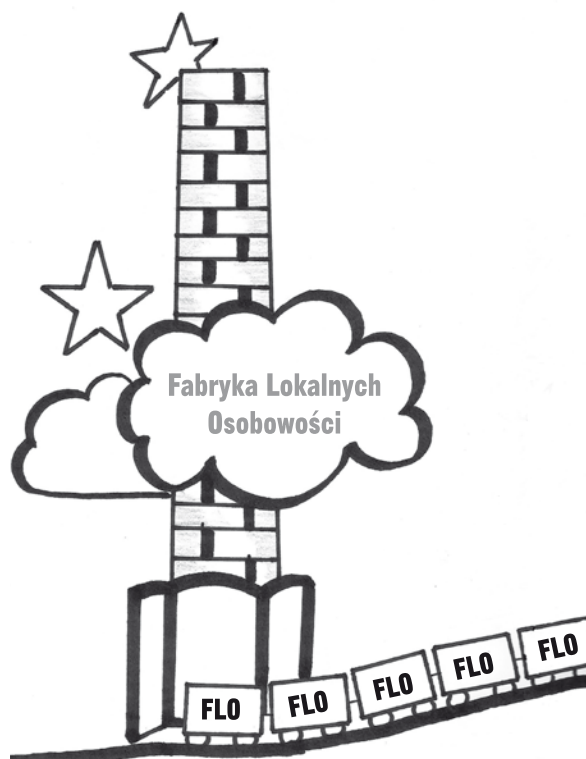
**A.A.** W moim życiu – autorytetem? To się zmieniało. Kiedy byłem dzieckiem, to autorytetem w moim domu był Janek z „Czterech Pancernych”, później kto inny. Dzisiaj trudno mi powiedzieć. Czasami myślę, że jednak moja mama, która co prawda już nie żyje od wielu lat, ale z perspektywy upływu czasu dostrzegam, że podświadomie często wzoruję się na niej.

**FM.** My młodzi często pragniemy być jak najszybciej dorosłymi. Kiedy poczuł się Pan dorosłym i co takiego szczególnego wtedy w Pana życiu się wydarzyło.

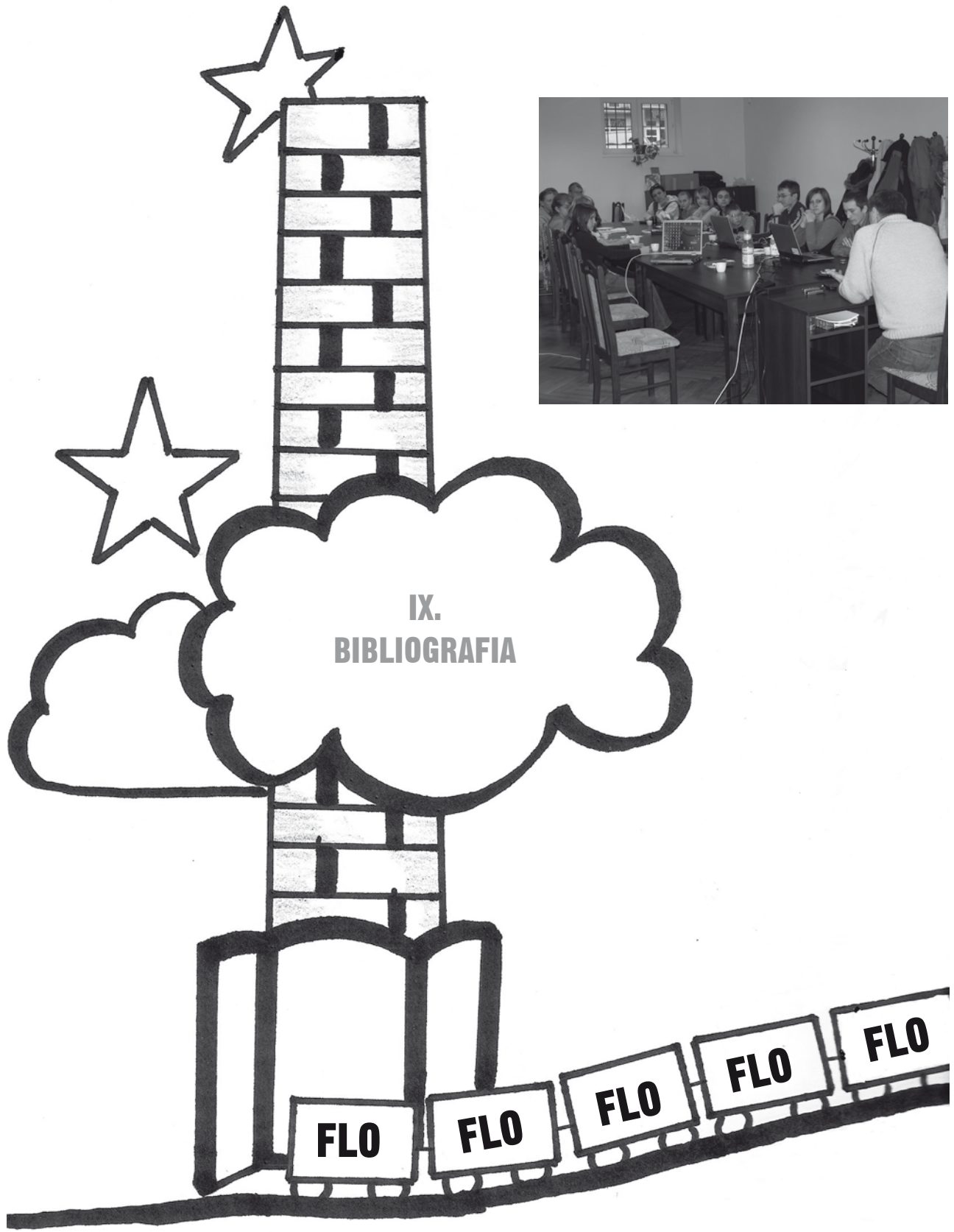
**A.A.** U mnie to akurat jest dosyć łatwe do określenia, bo kiedy w wieku 15 lat skończyłem szkołę podstawową i rozpocząłem naukę w szkole średniej, musiałem wyemigrować ze swojej małej miejscowości, którą są Kowale Oleckie. Zamieszkałem na stacji i do domu przyjeżdżałem coraz rzadziej. Początkowo co tydzień, co dwa, później co miesiąc i rzadziej. Dosyć szybko musiałem nauczyć się prac gotować, cerować i guziki wszywać. Więc myślę, że od 15 roku życia wkroczyłem w życie dorosłego człowieka nie będąc jeszcze formalnie dorosłym.

**FM.** Dziękujemy za poświęcony nam czas i bardzo ciekawą rozmowę i życzymy dalszych sukcesów w życiu osobistym, zawodowym i artystycznym.

**A.A.** Ja również życzę Wam powodzenia i sukcesów. I nie zapominajcie o tym, że pisać można nie tylko wypracowania, ale również wspaniałe projekty i je realizować a przy okazji realizować samego siebie.









## IX. BIBLIOGRAFIA

- ▶ Stanisław Bortnowski: „Warsztaty Dziennikarskie”. Wydawnictwo STENTOR. Warszawa 1999.
- ▶ „Ewaluacja w Edukacji”. Pod red. nauk. L. Korporowicza. Wydawnictwo Oficyna Naukowa. Warszawa 1997.
- ▶ Uwe R. Müller: „Szczipłe Organizacje”. Agencja Wydawniczo-Poligraficzna „Placet”. Warszawa 1997.
- ▶ „Zasady i Tajniki Dziennikarstwa”. Pod redakcją Malkolma F. Mallette. Biblioteka Nowoczesności. Warszawa 1996.

# NOTATKI