



## SZKOŁA ANIMATORÓW SPOŁECZNYCH. INSPIRATORZY „200 LAT”

**I sesja:** Ja jako animator/inspirator. Wprowadzenie do innowacji „200 lat”. Diagnoza środowiska lokalnego w kontekście osób starszych.

### CELE EDUKACYJNE:

#### *Wiedza:*

- Zwiększenie wiedzy nt. animacji społecznej, ról jakie pełnią osoby pracujące w społeczności (lider/animator), etapów pracy w społeczności
- Wzrost wiedzy na temat innowacji 200 lat, idei i możliwości realizacji.
- Wzrost wiedzy na temat istoty diagnozy środowiska, w tym środowiska osób starszych, poznanie narzędzi diagnozy

#### *Umiejętności:*

- Wzrost umiejętności rozpoznawania własnych predyspozycji jako animatora/ animatorki- inspiratora/ki wydarzeń lokalnych
- Wzrost umiejętności stosowania narzędzi diagnozy

#### *Postawy:*

- Wzrost świadomości własnych kompetencji w rolach animatora/inspiratora/lidera
- Zwiększenie integracji i poziomu zaufania w grupie

**Uczestnicy:** 12-14 osób **Czas trwania :** 14 godzin – 2 dni

**Materiały:** flipcharty, markery, postyty, kolorowe kartki A4, kredki, taśma malarska, plansza i kostka do gry

### W programie:

- Inicjatywa 200 lat – Dla kogo? Po co? W jaki sposób? Idea i rzeczywistość.
- Animacja społeczna w definicjach i w praktyce. Rola i zadania animatora/ ki w środowisku. Ścieżka pracy animacyjnej- etapy pracy ze społecznością.
- Ja jako animator/animatorka. Analiza własnych kompetencji – osobista szafa zasobów. Podstawowe narzędzie animatora/ki – diagnoza. Jakie elementy powinna zawierać dobra diagnoza? Aktywne metody diagnostyczne..
- Metody autobiograficzne w pracy osoby działającej w środowisku osób starszych
- Projektujemy w odpowiedzi na potrzeby. Desing thinking a inicjatywa 200lat

#### Przebieg i opis zajęć

- Przedstawienie się trenera/ki, krótko o całym cyklu szkoleniowym, przedstawienie się grupy: kto, skąd i co ich przywiodło na te szkolenia? (motywacja do udziału w szkoleniach).
- Prezentacja inicjatywy „200lat” (idea, realizacja, oczekiwania względem grupy)
- Prezentacja programu szkolenia.
- Zebranie i omówienie oczekiwań osób uczestniczących w stosunku do szkolenia/szkoleń –kartka flipczartowa podzielona na 4 części jak kwadrat (1. Czego oczekuję od siebie 2.czego oczekuję od grupy 3. Czego oczekuję od szkoleń/szkolenia. 4. Czego oczekuję od trenerów/ek. Uczestnicy w 3 -osobowych grupach rozmawiają o tym między sobą i piszą na kartkach (do każdego obszaru/ części możemy użyć innego koloru kartek). Omawiamy, odnosimy się, dopytujemy.
- Integracja, wzajemne poznanie się: np. Ćwiczenie Portrety Picasso (albo inne ćwiczenie zapoznawczo-integracyjne)- dwie osoby siadają naprzeciw siebie i jednocześnie nawzajem rysują swoje portrety – warunek jest taki, aby podczas rysowania nie patrzeć na kartkę, tylko na osobę portretowaną. Po skończeniu podpisują portret osoby jej imieniem. Będą sobie nawzajem prezentować: „ narysowałam Anię, Ania opiekuje się zwierzętami, działa aktywnie we wsi....itp., dlatego przed prezentacją mają 6 minut na rozmowę o sobie. Wymieniają się takimi informacjami, jakimi chcieliby podzielić się z grupą (z poziomu osobistego i zawodowego/społecznego). Po zakończeniu rundki prezentacyjnej podarowują sobie te portrety.  
**Uwaga: warto mieć wydrukowany jakiś przykładowy portret Picassa, aby uczestnicy zdjęli z siebie lęk przed rysowaniem (że nie musi być ładnie w tradycyjnym rozumieniu). Wydrukujcie np. „Siedzącą kobietę w niebieskiej sukni” obraz, który został sprzedany za 45 milionów dolarów.**
- Wypracowanie zasad pracy grupy/kontraktu (także do użycia na kolejnych sesjach) ze zwróceniem uwagi na kontrakt, jako narzędzie do wykorzystania w pracy z grupami/społecznościami.
- Ćwiczenie integracyjne wprowadzające w temat animacji: plakat grupy- cel: dalsze poznawanie się osób, wstępne rozpoznanie doświadczeń w pracy ze społecznościami. Uczestnicy dzielą się na 4 osobowe grupy i w tych grupach muszą znaleźć 5 wspólnych rzeczy, które ich łączą (poza pracą zawodową), np. lubią czekoladę lub wszyscy w grupie mają prawo jazdy. Symbolicznie to malują na plakacie. Dodatkowo na post-itach każdy pisze jedną wybraną metodę pracy z udziałem osób starszych jaką stosuje lub doświadczył (metodę lub inicjatywę). Prezentacja plakatów, szukanie rzeczy, które są wspólne dla nich wszystkich. Po prezentacji każdej grupy kartki post-it trafiają na osobny flipchart tworząc zbiór doświadczeń, inicjatyw w



Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój

POLSKO-AMERYKAŃSKA  
FUNDACJA WOLNOŚCI



POLISH-AMERICAN  
FREEDOM FOUNDATION

towarzystwo  
inicjatyw  
twórczych



GENERATOR  
INNOWACJI  
SIECI  
WSPARCIA

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



pracy z seniorami- potencjał ich grupy do wykorzystania (ale też do wykorzystania dla trenera, żeby się móc odnosić w trakcie szkolenia do tych doświadczeń).

- **Animacja społeczna w praktyce.** Pokazanie na przykładzie działań animacyjnych (np. filmu dostępnego na YouTube „Historia pięciu podwórek na Oruni) procesu pracy animacyjnej, osobisty przykład– prezentacja multimedialna (lub każdy inny przykład działań animacyjnych zaprezentowany jako proces). Zebranie refleksji po prezentacji: Co było dla nich ważne w prezentowanym obrazie, co zwróciło ich szczególną uwagę, jakie momenty zwrotne dostrzegli. Dyskusja czym według nich jest animacja, kogo animujemy, jaką rolę spełnia w środowisku animator/ka (zapisujemy role w formie mapy myśli), jakie są jego/jej główne **cele** (po co podejmuje te działania?) Zapisujemy cele na flipcharcie. Odwołujemy się do ich wcześniej zapisanych doświadczeń w pracy z osobami starszymi i w nawiązaniu do zapisanych celów, pytamy, które z nich oni realizują
  - **Etapy/fazy pracy ze społecznością** i w społeczności. Praca z tekstem „ścieżka pracy animacyjnej (materiał dostępny na stronie Forum Animatorów Społecznych) i w nawiązaniu do wcześniejszej prezentacji: w grupach zapoznają się z poszczególnymi etapami, każda grupa losuje 2 fazy (razem jest ich 6). Po zapoznaniu się z nimi przygotowują scenki/kalambury prezentujące każdy z etapów. Reszta zgaduje. Spisujemy je na jednym flipcharcie w prawidłowej kolejności.
  - Wspólnie omawiamy każdy etap i stosowane w nich narzędzia z odniesieniem, co u nich w środowisku jest wyzwaniem, a co działa. Dyskusja.
- 
- **Etapy/fazy pracy ze społecznością** i w społeczności cd. Omówienia etapów, potem praca indywidualna: zaznaczają na swoich materiałach, które etapy w swoich działaniach muszą wzmocnić.
  - **Role, jakie podejmujemy w środowisku- skupiamy się na rolach animator/ki, lider/ki.** Na flipchartach odrysowujemy 2 postacie ludzkie, (może ktoś z grupy da się odrysować). Jedną postać na jednym flipcharcie (dwóch kartkach sklejonych pionowo, żeby był dłuższy i cała postać się zmieściła). Grupę dzielimy na dwie podgrupy, jednej dajemy odrysowanego animator/kę, drugiej lidera/kę. Prosimy, aby na tych postaciach, w miejscu, w którym znajduje się głowa napisali, co taki animator i lider powinni wiedzieć (w kontekście pracy ze społecznościami, zwłaszcza z grupami seniorskimi), czyli „wie, zna”. Tam, gdzie ręce, co powinien umieć: „umie, potrafi”, a tam gdzie serce: jakimi wartościami powinien kierować się w pracy, co powinno być dla niego ważne. Omawiamy, szukając podobieństw i różnic w pracy animatora i lidera. Pytanie: jakie inne role widzą w swoich społecznościach/grupach (część z nich pojawiła się już na wcześniejszym flipcharcie), które z nich blokują rozwój społeczności/grup, a dzięki którym społeczność/grupa się rozwija. Na zakończenie ćwiczenia stają tam, do której roli im najbliższej: lidera czy animatora. Jeśli komuś bliżej do innej roli- pisze ją na kartce A4, staje przy niej i uzasadnia swój wybór.
  - **Osobista szafa zasobów:** osoby uczestniczące tworzą szafę własnych zasobów, gdzie korzystając z modelowego animatora/lidera i autorefleksji wypisują własną wiedzę, umiejętności, wartości, swoje doświadczenia i kontakty. Mogą to robić w parach, jeśli będzie im łatwiej. Dzieli się z grupą na forum jedną wybraną przez siebie rzeczą (wiedza, umiejętność lub wartość).
- 
- **Podsumowanie dnia: zebranie treści z pomocą grupy i rundka „sms” (jedno zdanie – sms do bliskiej osoby na temat dzisiejszego dnia).**



Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój

POLSKO-AMERYKAŃSKA  
FUNDACJA WOLNOŚCI



POLISH-AMERICAN  
FREEDOM FOUNDATION

towarzystwo  
inicjatyw  
twórczych



GENERATOR  
INNOWACJI  
SIECI  
WSPARCIA

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



**Rundka rozpoczynająca szkolenie:** z jakimi oczekiwaniami przyszli dzisiaj do sali szkoleniowej? **Pytanie do grupy:** czy widzą, co się właśnie zadziało? (zostali zdiagnozowani pod kątem ich oczekiwań, narzędzie: rozmowa- pytanie). Zwrócenie uwagi na role pytań otwierających.

**Pytanie do grupy:** w którym momencie pytają swoje społeczności/grupy o potrzeby/ oczekiwania i czy w ogóle pytają? – dyskusja.

W formie **open space** praca nad czterema pytaniami:

1. Po co diagnozować/badać społeczność/grupy
2. Skąd czerpać informacje?
3. W jaki sposób, czyli narzędzia/metody diagnozowania
- 4 Etapy diagnozy/badania

Podsumowanie każdego stolika, jeśli się coś ważnego nie pojawiło trener/ka dopisuje, objaśnia. Z meta poziomu pokazanie open space jako metody angażującej uczestników badania. (opis metody w materiałach). Pytanie do grupy: w jakich sytuacjach widzą zastosowanie takiej metody w swoich grupach/społecznościach? W którym momencie, do czego można mieć ona zastosowanie przy projektowaniu inicjatywy 200 lat.

**Inne metody badawcze:** wybranie z flipcharta 4 metod i przeanalizowanie ich pod kątem przydatności: określenie mocnych i słabych strony metody. W czterech grupach, jedna grupa- jedną metodę. Prezentują, trener/ka dzieli się swoją wiedzą ekspercką.

Pytanie do grupy: która z tych metod mogliby „wziąć” do siebie i zastosować. Co stoi za tym wyborem?

**Metody autobiograficzne w pracy osób działających w środowisku osób starszych.** Uczestnicy grają w grę planszową (można ją przygotować samemu, na dużej kartce flipchartowej wytyczyć ścieżkę z pól od 1 do x i na każdym napisać jakieś słowo, które ma uruchamiać skojarzenia; np. oczekiwanie, zwierzęta, pudełko, szarlotka, podróż itp. Uczestnicy rzucają kostką i na którym polu się znajdują- opowiadają historię związaną z tym, co jest na nim napisane. Jeśli nic im nie przychodzi do głowy, rzucają jeszcze raz. Każdy następny uczestnik rozpoczyna w miejscu, gdzie skończył poprzednik, liczy od jego pola. Wystarczy jedna runda, bo więcej może być nużące. W grze nie chodzi kto wygra i kto będzie pierwszy, a o uruchomienie skojarzeń, wspomnień, opowieści. Pytanie: do grupy? Jak się czuli w tej grze, co było dla nich wyzwaniem, co przyjemnością? Jakie znają inne metody narracyjne.



W 3-4 osobowych grupach wymyślają zabawy/ metody pracy z osobami starszymi, które uruchamiają wyobraźnię, poprawiają pamięć itp. Dzielią się nimi na forum, potem łączą z innymi grupami i ćwiczą na nich, uzyskując informację zwrotną, jak to działa na użytkowników.

tujemy w odpowiedzi na potrzeby. Design thinking, czyli włączanie w projektowanie usługi nie – projektantów.

- Osoby uczestniczące dzielimy na 4 grupy. Każda grupa pracuje na zadaniem: Dostaliście kredyt na korzystnych warunkach i lokal z miasta na utworzenie miejsca – kawiarni, która będzie służyć lokalnej społeczności. Zaprojektujcie ją od początku do końca: jej wygląd, nazwę, to, co się będzie w niej działo, godziny otwarcia, a nawet menu. Zadbajcie, aby jak najbardziej odpowiadała ona na potrzeby mieszkańców. Jak to sprawdzicie?
- Grupa prezentuje wyniki swojej pracy. Trener/ka a każdym razem dopytuje skąd wiedzą, że tak będzie najlepiej, jak to sprawdzili. Skąd wiedzą, że wiedzą?
- Mini wykład na temat włączania w projektowanie usługi jej odbiorców, użytkowników, korzyści i słabe strony takich działań + dyskusja na ten temat, jak widzi to grupa.
- W formule word cafe: zbieramy pomysły, jak włączać odbiorców bezpośrednich, pośrednich i użytkowników w projektowanie usługi 200 lat. Na jednym stoliku jedna grupa odbiorców usługi- osoby uczestniczące zmieniają stoliku. Dyskusja, co u nich w środowisku najbardziej zadziało.

**Zakończenie szkolenia.** Spacer wśród flipchartów, przypomnienie sobie tematyki z dwóch dni. Rundka, które z poruszanych tematów były ważne, inspirujące, do zastosowania.

Praca domowa na następne szkolenie: zidentyfikować w swoim środowisku osoby starsze, samotne, którym moglibyśmy zorganizować jubileusz 200 lat. Zidentyfikować potencjalnych partnerów do współpracy.

#### **Po ukończeniu zajęć osoba uczestnicząca będzie:**

Znała i rozumiała ideę i cele animacji społecznej oraz etapy pracy w środowisku

Znała narzędzia diagnozy środowiska i umiała je zastosować.

Potrafiła rozpoznać u siebie predyspozycję jako animatora/ animatorki- inspiratora/ki wydarzeń lokalnych

Miała wiedzę na temat innowacji 200 lat, idei i możliwości realizacji.

**Trenerzy/ki:** osoby doświadczone w pracy animacyjnej i edukacyjnej, rekomendowana ukończona szkoła trenerów.

#### **Lista lektur i inspiracji:**

„Współtworzę Zatorze, czyli animacja na olsztyńskim Zatorzu”, pod red. Jolanta Prokopowicz, Monika Hausman-Pniewska, Forum Animatorów Społecznych, Olsztyn 2016

Alan Twelvetrees, „Pracując ze społecznością”, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2014



Seniorzy w Akcji. Świat zmieniają ludzie z pasją, red. Urszula Engelmayer, , Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e”, Warszawa 2017  
„Aktywni mieszkańcy. Inicjatyw sąsiedzkich w praktyce”, red. Piotr Henzler, Stowarzyszenie CAL. Instytut Radlińskiej  
„Historia pięciu podwórek na Oruni”, <https://www.youtube.com/watch?v=U117aOVW4sU>