

Różne Praktyki - Wspólna Sieć - Wspólna Przyszłość

Raport z diagnozy animatorów i animatorek pracujących z młodzieżą w województwie kujawsko-pomorskim.



„Przekraczanie granic - zarówno w życiu, jak i w animacji - jest koniecznością, jeśli chcemy odkrywać nowe światy.”

Opracowanie:

Marcin Płocharczyk

Kujawsko-Pomorska Sieć Animatorów – rozwój poprzez doświadczenie

Projekt Fundacji im. Anny Jachniny pt. „Kujawsko-Pomorska Sieć Animatorów – rozwój poprzez doświadczenie.” realizowano w ramach Rządowego Programu Moc Małych Społeczności Priorytet 2.

Zadanie zakładało kilkumiesięczny proces wspierania i rozwijania środowiska animatorów młodzieżowych z województwa kujawsko-pomorskiego poprzez działania szkoleniowe, coachingowe, sieciujące. Wszystkie działania prowadzone były w ramach Sieci Lokalnych Animatorów Młodzieżowych, która powstała z potrzeby oddolnej integracji środowiska osób dorosłych aktywnie wspierających młodych ludzi w działaniach obywatelskich, edukacyjnych i społecznych.

Spis treści:

KONTEKST ZAWODOWY / OSOBISTY AUTORA	4
WPROWADZENIE.....	6
METODOLOGIA I TŁO PRZEPROWADZONYCH BADAŃ	9
Cele badań.....	9
Metody i narzędzia badawcze	9
Realizacja badań	10
WNIOSKI I REKOMENDACJE	11
Charakter pilotażowy badań	11
Wnioski	11
Rekomendacje	13
BADANIA JAKOŚCIOWE	15
Respondent 1	15
Respondent 2	23
Respondent 3	32
Respondent 4	45
Respondent 5	57
Respondent 6	65
Respondent 7	74
Respondent 8	83
ZAŁĄCZNIKI	91
Organizacje współtworzące Kujawsko-Pomorską Sieć Animatorów	91
Scenariusz wywiadu pogłębionego	92

KONTEKST ZAWODOWY / OSOBISTY AUTORA

Od dziesięciu lat na terenie województwa kujawsko-pomorskiego realizowane są działania związane z programem edukacji kulturowej Bardzo Młoda Kultura. Od siedmiu lat pełnię funkcję koordynatora tego programu, realizując go w formule Terenowego Domu Kultury. W ramach programu prowadzone są działania sieciujące, podnoszące kompetencje animatorów i animatorek pracujących z młodzieżą, finansujące partnerskie inicjatywy młodzieżowe.

Program w pierwszych dwóch edycjach (2016–2021) koncentrował się przede wszystkim na łączeniu sektorów kultury i edukacji. W działaniach szkoleniowych na przestrzeni lat wzięły udział setki animatorów i animatorek z województwa kujawsko-pomorskiego. Drugim programem, który w istotny sposób wpłynął na zmianę modelu funkcjonowania instytucji kultury, jest Dom Kultury+. Oba te programy postrzegam jako stopniowo wprowadzające niezbędne zmiany w myśleniu o modelu Kultury w województwie - zmiany konieczne, jeśli myślimy o przyszłości lokalnych społeczności oraz o roli animatorów i animatorek działających na styku kultury, edukacji i szeroko rozumianej pomocy społecznej.

Dwa lata temu włączyłem się w działania Fundacji im. Anny Jachniny, współtworząc Kujawsko-Pomorską Szkołę Liderów Młodzieżowych. Program szkoły, opracowany wspólnie z Justyną Górską, oparty został na innowacyjnym modelu wychodzącym poza standardowe schematy szkoleń. Bazuje on na pracy w terenie, często w warunkach izolacji od codziennych bodźców, oraz na stawianiu zarówno instruktorów, jak i młodzieży w sytuacjach granicznych.

Zastosowane w programie narzędzia - takie jak *sail training* czy działania terenowe w wymagających warunkach przyrodniczych - uważam za szczególnie istotne dla procesu kształtowania postaw leaderskich. To właśnie do tych doświadczeń młodzi uczestnicy wielokrotnie odwołują się później w rozmowach dotyczących zmian w swoim funkcjonowaniu i podejmowaniu decyzji życiowych. Model ten, początkowo testowany w pracy z młodzieżą, został następnie zaimplementowany do działań skierowanych do osób dorosłych.

Projekt Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów połączył małe, lokalne organizacje. Ale przede wszystkim animatorów i animatorek - liderów regionalnych społeczności - poszukujących nowych form pracy i gotowych pójść krok dalej niż dotychczasowe, modele działania.

Nabór do projektu, jak w przypadku większości projektów innowacyjnych, nie był łatwy. Znaczna część osób, które zdecydowały się wejść w proces sieciowania i przejść ścieżkę opartą na doświadczeniu wyjazdowym, to animatorzy i animatorki z dużym doświadczeniem zawodowym, którzy wcześniej słyszeli o naszych metodach i obdarzali zespół fundacji zaufaniem. Piszę o tym świadomie - czytelnik powinien mieć jasność, że autor raportu, pełniący jednocześnie rolę badacza, nie jest w tym procesie osobą neutralną. Kontakt z uczestnikami oraz obserwacja działań sieciująco-szkoleniowych były w wielu przypadkach długofalowe i są głęboko relacyjne.

Uważam za niezwykle istotne tworzenie lokalnych i regionalnych sieci środowiskowych - opartych na wzajemnym wsparciu, uzupełnianiu kompetencji oraz gotowości do podejmowania pilotaży i eksperymentów w lokalnych społecznościach. Jest to szczególnie ważne w pracy z młodzieżą, która w dużej mierze funkcjonuje dziś głównie poza systemem instytucjonalnym.

Niniejszy raport należy czytać więc jako opracowanie osadzone w perspektywie badawczej łączącej obserwację uczestniczącą, refleksję autoetnograficzną oraz analizę narracji uczestników procesu sieciowego.

WPROWADZENIE

Niniejszy raport stanowi podsumowanie badań jakościowych przeprowadzonych w ramach projektu „Kujawsko-Pomorska Sieć Animatorów – rozwój poprzez doświadczenie”, realizowanego przez Fundację im. Anny Jachniny. Projekt ukierunkowany był na wspieranie i rozwój środowiska animatorów i animatorek młodzieżowych z województwa kujawsko-pomorskiego.

Zadanie obejmowało kilkumiesięczny proces działań szkoleniowych, coachingowych i sieciujących, którego kluczowym i wyróżniającym elementem był edukacyjny rejs pełnomorski na Morzu Śródziemnym, realizowany w formule *sail training*, a także wyjazdowe warsztaty realizowane w formule intensywnej pracy grupowej. Jednym z takich doświadczeń były warsztaty w ośrodku edukacyjnym Kacze Bagno na Warmii i Mazurach, funkcjonującym w oparciu o założenia pedagogiki alternatywnej, animacji społecznej oraz innowacyjnego wychowania młodzieży, czerpiącym z doświadczeń Szkoły pod Żaglami.

Całość działań prowadzona była w ramach Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów - inicjatywy powstałej z potrzeby oddolnej integracji osób dorosłych pracujących z młodzieżą w obszarach edukacji, kultury oraz działań społecznych.

Projekt ten stanowi jednocześnie dopełnienie i rozwinięcie wcześniejszych działań pilotażowych realizowanych przez Fundację im. Anny Jachniny. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat (2024–2025) zespół Fundacji testował w ramach pilotaży projektowych innowacyjne formy pracy zarówno z liderami i liderkami młodzieżowymi, jak i z animatorami oraz animatorkami pracującymi z młodzieżą. W szczególności w projekcie „Energia Żywiołów – kształtowanie młodego przywództwa” przetestowano model pracy oparty na uczeniu się przez doświadczenie, w tym *sail training* jako narzędzie rozwojowe. Zdobyte wówczas doświadczenia stały się istotnym punktem odniesienia dla zaprojektowania kolejnego etapu działań fundacji, skierowanego bezpośrednio do osób dorosłych pełniących role animatorów i inicjatorów procesów skierowanych do młodzieży.

Kujawsko-Pomorska Sieć Animatorów została formalnie zainicjowana 7 grudnia 2024 roku podczas I Kujawsko-Pomorskiego Forum Organizacji Młodzieżowych, zorganizowanego przez Fundację im. Anny Jachniny w Młynach Rothera w Bydgoszczy. Porozumienie o współpracy zostało podpisane 15 grudnia 2024 roku. Obecnie sieć tworzy kilkanaście organizacji pozarządowych działających na rzecz młodzieży. Celem Sieci jest wzmacnianie kompetencji animatorów, edukatorów i przedstawicieli ngo, a także budowanie trwałego środowiska współpracy, wymiany doświadczeń oraz systemowego wsparcia animacji młodzieżowej w regionie.

Punktem wyjścia do realizacji zadania była diagnoza istotnej bariery utrudniającej młodzieży dostęp do wartościowych inicjatyw rozwojowych: niedostatecznego zaangażowania dorosłych, którzy - z przyczyn systemowych, organizacyjnych lub osobistych - nie pełnią roli aktywnych łączników pomiędzy młodymi ludźmi a dostępnymi możliwościami edukacyjnymi i społecznymi. Zarówno w instytucjach kultury, edukacji jak i ngo nadal dominuje model pracy oparty na ofercie projektowanej przez dorosłych, zgodnie z ich kompetencjami i schematami działania, a nie w odpowiedzi na realne potrzeby i aspiracje młodzieży. Młodzi

ludzie funkcjonują w nim głównie jako odbiorcy działań, a nie ich współtwórcy, co sprzyja utrwalaniu postaw bierności oraz ogranicza rozwój sprawczości, uniemożliwiając im wejście w rolę liderów i liderek zmiany społecznej.

Raport opiera się na wynikach wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z animatorami i animatorkami uczestniczącymi w projekcie, ze szczególnym uwzględnieniem ich refleksji dotyczących doświadczenia *sail training*. Jest to pierwszy tego typu projekt w województwie kujawsko-pomorskim, w którym narzędzie rejsu pełnomorskiego zostało zastosowane jako element rozwojowy w pracy z grupą dorosłych animatorów i animatorek. Zebrany materiał jakościowy pozwala uchwycić zarówno indywidualne drogi rozwoju zawodowego respondentów, jak i wspólne wątki dotyczące barier systemowych, modeli pracy z młodzieżą oraz potencjału współpracy sieciowej.

Przeprowadzona diagnoza stanowi wkład analityczny do dalszego rozwoju Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów oraz podstawę do sformułowania wniosków i rekomendacji dotyczących wzmacniania roli dorosłych jako świadomych, kompetentnych i zaangażowanych towarzyszy młodzieży w procesach społecznych i edukacyjnych. Raport ma również charakter praktyczny - jego celem jest wsparcie instytucji publicznych, samorządów oraz organizacji pozarządowych w projektowaniu skutecznych, długofalowych działań na rzecz młodzieży w regionie.

Warto również podkreślić, że część animatorów i animatorek uczestniczących w badaniu funkcjonuje równolegle w sektorze organizacji pozarządowych oraz w instytucjach kultury. Taka „hybrydowa” pozycja zawodowa jest charakterystyczna dla liderów środowisk animacyjnych, którzy - konfrontując się z ograniczeniami poszczególnych systemów - starają się elastycznie wykorzystywać dostępne narzędzia, formy pracy i zasoby instytucjonalne w celu skutecznego wspierania lokalnych społeczności. Przenikanie się ról i sektorów sprzyja innowacyjności działań animacyjnych, ale jednocześnie ujawnia napięcia i bariery systemowe, które stają się jednym z tematów niniejszego raportu.

Na terenie województwa kujawsko-pomorskiego funkcjonuje wiele sieci branżowych zrzeszających dyrektorów, pracowników sektora kultury, edukacji oraz organizacji pozarządowych. Sieci te mają zazwyczaj charakter rozbudowanych struktur o zasięgu regionalnym, skupiających dziesiątki osób, organizacji i zarządzane są w sposób scentralizowany. Taki model stanowi jednocześnie ich siłę - umożliwiając szeroki przepływ informacji i dostęp do zasobów - jak i słabość, utrudniającą budowanie pogłębionych relacji, elastyczne reagowanie na lokalne potrzeby oraz inicjowanie oddolnych procesów współpracy.

Respondenci biorący udział w badaniu deklarują równoczesne funkcjonowanie w różnych sieciach lokalnych i regionalnych, co potwierdza wielowarstwowy charakter ich aktywności zawodowej. Na tym tle Kujawsko-Pomorska Sieć Animatorów wyróżnia się jako inicjatywa, która od początku zakłada rozwój w oparciu o stosunkowo niewielką strukturę, skoncentrowaną na pogłębieniu relacji pomiędzy uczestnikami i uczestniczkami sieci. Przyjęta formuła ma na celu pełniejsze wykorzystanie lokalnego potencjału środowisk animacyjnych oraz stworzenie fundamentu pod przyszłe projekty ukierunkowane na wdrażanie rozwiązań o charakterze systemowym.

Przyjęta perspektywa stanowi istotne tło interpretacyjne dla dalszej analizy doświadczeń respondentów oraz formułowanych w raporcie wniosków i rekomendacji.

METODOLOGIA I TŁO PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

Obszarem badań realizowanych w ramach projektu „Kujawsko-Pomorska Sieć Animatorów – rozwój poprzez doświadczenie” było funkcjonowanie środowiska animatorów i animatorek młodzieżowych z województwa kujawsko-pomorskiego, w szczególności ich doświadczenia zawodowe, modele pracy z młodzieżą, bariery systemowe oraz potencjał współpracy sieciowej. Badania koncentrowały się na perspektywie osób dorosłych pracujących z młodzieżą w obszarach edukacji, kultury i działań społecznych.

Szczególną uwagę poświęcono analizie doświadczenia edukacyjnego rejsu pełnomorskiego realizowanego w formule *sail training* jako innowacyjnego narzędzia rozwojowego w pracy z animatorami i animatorkami. Doświadczenie to traktowane było zarówno jako intensywny proces edukacyjny, jak i metafora pracy animatora – opartej na współodpowiedzialności, relacjach, adaptacji do zmiennych warunków oraz działaniu zespołowym.

Cele badań

Celem badań jakościowych było:

- rozpoznanie doświadczeń animatorów i animatorek uczestniczących w projekcie oraz funkcjonujących w ramach Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów,
- próba identyfikacji barier systemowych, organizacyjnych i osobistych wpływających na pracę dorosłych z młodzieżą,
- próba analizy modeli pracy z młodzieżą, w tym relacji pomiędzy podejściem instytucjonalnym a działaniami realizowanymi w sektorze pozarządowym,
- zbadanie potencjału doświadczenia sieciowania w terenie w izolacji (np. *sail training*) jako narzędzia wzmacniania kompetencji społecznych, liderkich i refleksyjnych animatorów,
- uchwycenie wspólnych wątków oraz różnic w narracjach respondentów dotyczących roli animatora, współpracy sieciowej i długofalowego rozwoju środowiska animacji młodzieżowej w regionie.

Metody i narzędzia badawcze

W badaniach zastosowano wyłącznie metody jakościowe, dostosowane do eksploracyjnego i refleksyjnego charakteru projektu. Przyjęta metodologia umożliwiła pogłębione uchwycenie indywidualnych doświadczeń, postaw oraz znaczeń nadawanych przez uczestników własnej praktyce zawodowej.

Wykorzystane narzędzia badawcze:

- wywiady pogłębione (IDI) – przeprowadzone z animatorami i animatorkami uczestniczącymi w projekcie; rozmowy miały charakter półustrukturyzowany i dotyczyły m.in. doświadczeń zawodowych, barier w pracy z młodzieżą, relacji z instytucjami, znaczenia współpracy sieciowej oraz refleksji po udziale w wybranych modułach projektu,

- analiza narracji uczestników – obejmująca wypowiedzi, refleksje i opisy doświadczeń związanych z udziałem w rejsie pełnomorskim, w tym materiały przygotowane do opublikowania przez uczestników w mediach społecznościowych,
- obserwacja uczestnicząca – realizowana w trakcie działań projektowych, w szczególności podczas rejsu *sail training* - spotkań sieciujących, umożliwiającą uchwycenie dynamiki grupy, procesów zespołowych i relacji między uczestnikami,
- analiza kontekstu organizacyjnego – odnosząca się do specyfiki instytucji i organizacji pozarządowych reprezentowanych przez respondentów, ich modeli działania oraz uwarunkowań systemowych.

Realizacja badań

Badania jakościowe realizowane były w trakcie trwania projektu. Wywiady pogłębione przeprowadzono z wybranymi uczestnikami projektu, reprezentującymi różne typy organizacji i instytucji działających na rzecz młodzieży. Dobór respondentów miał charakter celowy i wynikał z potrzeby uchwycenia zróżnicowanych perspektyw oraz doświadczeń.

Zebrany materiał badawczy został poddany analizie jakościowej, ukierunkowanej na identyfikację powtarzających się motywów, kluczowych wątków oraz istotnych różnic w narracjach respondentów. Analiza ta stanowi podstawę części raportu poświęconej badaniom jakościowym, a także sformułowanych w dalszej części wniosków i rekomendacji.

Istotnym elementem procesu badawczego była również podwójna rola badacza, który uczestniczył w wybranych działaniach projektowych, w szczególności w edukacyjnym rejsie pełnomorskim, prowadząc obserwację uczestniczącą. Fakt ten miał znaczący wpływ na pogłębienie rozumienia analizowanych procesów, przy jednoczesnym zachowaniu refleksyjnej świadomości możliwego wpływu tej roli na interpretację materiału badawczego.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Charakter pilotażowy badań

Prezentowane wnioski i rekomendacje zostały sformułowane na podstawie badań jakościowych przeprowadzonych na celowo dobranej, ograniczonej liczebnie grupie animatorów i animatorek młodzieżowych uczestniczących w projekcie. Z tego względu mają one charakter eksploracyjny i diagnostyczny. Jednocześnie pozostają one spójne z ustaleniami innych badań i raportów dotyczących pracy animatorów i animatorek kultury, potwierdzając powtarzalność identyfikowanych wyzwań i barier systemowych.

Rekomenduje się pogłębienie badań w tym obszarze, w szczególności poprzez rozszerzenie próby badawczej, zastosowanie triangulacji metod oraz prowadzenie badań longitudinalnych, które pozwoliłyby lepiej uchwycić długofalowy wpływ działań sieciowych i doświadczeń edukacji w terenie np. typu *sail training* na praktykę zawodową animatorów.

Wnioski:

1. Napięcie pomiędzy logiką instytucji a elastycznością sektora pozarządowego

Analiza wywiadów pogłębionych ujawnia wyraźne napięcie pomiędzy sposobem funkcjonowania instytucji publicznych (w szczególności instytucji kultury i edukacji) a praktyką działań realizowanych w organizacjach pozarządowych. Respondenci wskazywali, że instytucje częściej koncentrują się na produktach końcowych, rozliczalności i hierarchii decyzyjnej, co ogranicza przestrzeń na proces, eksperymentowanie oraz reagowanie na realne potrzeby młodzieży.

W przeciwieństwie do tego, sektor pozarządowy postrzegany jest jako przestrzeń większej elastyczności, sprawczości i szybkości działania. Jednocześnie respondenci podkreślali, że wolność ta okupiona jest niestabilnością finansową, brakiem zaplecza lokalowego oraz przeciążeniem obowiązkami administracyjnymi, co w dłuższej perspektywie osłabia trwałość działań.

2. Doświadczenie wyjazdowe, sieciowania w terenie, jako silny impuls rozwojowy dla animatorów i animatorek

Doświadczenia wyjazdowe realizowane w ramach projektu – zarówno w formule edukacyjnego rejsu pełnomorskiego (*sail training*), jak i innych działań sieciowych o charakterze izolacyjnym – zostały przez respondentów opisane jako jedne z najsilniejszych i najbardziej znaczących impulsów rozwojowych w ich dotychczasowej praktyce zawodowej. Oderwanie od codziennego środowiska pracy, funkcjonowanie poza znanymi rolami instytucjonalnymi oraz wspólne przebywanie w jednej przestrzeni sprzyjały pogłębionej refleksji nad własną rolą animatora i animatorki.

Respondenci podkreślali, że wyjazdy te umożliwiały doświadczanie w praktyce mechanizmów pracy zespołowej, współodpowiedzialności, zarządzania napięciem oraz adaptacji do zmiennych warunków - kompetencji kluczowych również w pracy z młodzieżą. Istotnym elementem było także sieciowanie w terenie, rozumiane nie jako formalna wymiana kontaktów, lecz jako proces budowania relacji pogłębionych poprzez wspólne działanie, rozmowę i bycie razem poza codziennym rytmem pracy.

Zarówno *sail training*, jak i inne formy wyjazdowe pełniły funkcję nie tylko integracyjną, lecz także refleksyjną i rozwojową. Doświadczenia te były przez respondentów interpretowane jako metafora pracy animacyjnej opartej na relacjach, zaufaniu, uważności na tempo grupy oraz odpowiedzialności zbiorowej i stanowiły istotny punkt odniesienia dla dalszych zmian w ich praktyce zawodowej.

3. Kluczowa rola relacji i zaufania w pracy animacyjnej

We wszystkich wywiadach konsekwentnie powracał wątek relacji jako podstawowego zasobu pracy animatora i animatorki. Respondenci podkreślali, że skuteczna praca z młodzieżą nie opiera się wyłącznie na metodach i narzędziach, lecz przede wszystkim na jakości relacji, autentyczności i poczuciu podmiotowości.

Doświadczenia projektowe, w tym udział w rejsie oraz spotkaniach sieciowych, wzmacniały również relacje pomiędzy samymi animatorami. To właśnie te relacje były wskazywane jako realna podstawa przyszłej współpracy i wspólnych działań w ramach sieci.

4. Bariery systemowe wpływające na motywację i trwałość działań

Respondenci wskazywali na szereg barier systemowych, takich jak krótkoterminowe finansowanie projektowe, wysokie obciążenia administracyjne przy niskich budżetach, brak stabilnych przestrzeni do pracy oraz konieczność łączenia wielu ról zawodowych. Bariery te nie tylko ograniczają skalę działań, lecz także wpływają na motywację, poczucie sensu pracy oraz ryzyko wypalenia zawodowego.

W tym kontekście wyraźnie wybrzmiewa potrzeba wzmocnienia roli animatorów jako kluczowych pośredników pomiędzy młodzieżą a systemem instytucjonalnym.

5. Potencjał Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów jako przestrzeni realnej współpracy

Zebrany materiał jakościowy wskazuje, że Kujawsko-Pomorska Sieć Animatorów posiada realny potencjał do budowania trwałych partnerstw i wspólnych działań. Respondenci podkreślali, że sieć ma sens wówczas, gdy prowadzi do konkretnych projektów, wymiany zasobów oraz wzajemnego uczenia się, a nie ogranicza się wyłącznie do formalnego „sieciowania”.

Szczególnie wysoko oceniane były formy spotkań sprzyjające nieformalnym rozmowom, refleksji i budowaniu relacji.

Rekomendacje

1. Wzmacnianie roli animatorów poprzez tworzenie stabilnych, długofalowych ram działania

Rekomenduje się rozwijanie rozwiązań systemowych, które umożliwią animatorom i animatorkom długofalową pracę z młodzieżą, wykraczającą poza krótkoterminową logikę projektową. Dotyczy to w szczególności tworzenia programów wieloletnich, zapewniających stabilność finansową, organizacyjną i lokalową.

Stołość działań sprzyja budowaniu relacji, pogłębionej pracy procesowej oraz wzmacnianiu sprawczości młodych ludzi. Jednocześnie ogranicza ryzyko wypalenia zawodowego animatorów, wynikającego z nieustannego „restartowania” działań projektowych.

2. Doświadczenie wyjazdowe (np. *sail training*) jako rekomendowana forma rozwoju kompetencji animatorów i animatorek

Doświadczenia wyjazdowe o charakterze sieciowym, realizowane poza codziennym środowiskiem pracy animatorów i animatorek, powinny być traktowane jako istotny element działań rozwojowych w środowisku animacji młodzieżowej. Zarówno edukacyjny rejs pełnomorski realizowany w formule *sail training*, jak i inne formy intensywnego wyjazdu zespołowego, stwarzają warunki sprzyjające pogłębionej refleksji, budowaniu relacji oraz wzmacnianiu kompetencji nieformalnych.

Respondenci wskazują, że oderwanie od rutyny instytucjonalnej, funkcjonowanie w ograniczonej przestrzeni oraz współodpowiedzialność za wspólne zadania umożliwiają doświadczenie w praktyce mechanizmów współpracy, komunikacji i zaufania, które mają bezpośrednie przełożenie na pracę z młodzieżą. Rekomenduje się zatem włączanie doświadczeń wyjazdowych i sieciowania w terenie do programów rozwoju kadr kultury, organizacji pozarządowych i edukacji zajmujących się animacją jako form uzupełniających klasyczne szkolenia i warsztaty, szczególnie w projektach o charakterze pilotażowym i sieciowym.

3. Rozwijanie Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów jako przestrzeni realnej współpracy

Rekomenduje się dalsze wzmacnianie Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów poprzez działania sprzyjające realnej współpracy, a nie wyłącznie wymianie informacji. Szczególną wartość mają spotkania robocze, wyjazdowe i procesowe, które umożliwiają pogłębione rozmowy, wspólne projektowanie działań oraz wymianę zasobów.

Sieć powinna pełnić funkcję platformy inicjowania wspólnych projektów, w tym projektów wędrujących i partnerskich, realizowanych przez kilka organizacji jednocześnie.

4. Wzmacnianie kompetencji refleksyjnych i wspierających animatorów

Wyniki badań wskazują na potrzebę dalszego rozwijania kompetencji animatorów w obszarach takich jak: autorefleksja, praca z procesem grupowym, komunikacja międzypokoleniowa oraz towarzyszenie młodzieży w procesach decyzyjnych. Rekomenduje się włączanie do programów wsparcia elementów coachingowych, mentoringowych oraz superwizyjnych.

Takie działania sprzyjają profesjonalizacji środowiska animacyjnego i zwiększają jakość pracy z młodzieżą.

5. Włączanie instytucji publicznych w długofalowe wsparcie animacji młodzieżowej

Rekomenduje się, aby instytucje publiczne, samorządy oraz podmioty zarządzające środkami publicznymi traktowały animatorów i animatorki jako kluczowych partnerów w politykach młodzieżowych. Wymaga to nie tylko finansowania działań, lecz także tworzenia przestrzeni na eksperymentowanie, testowanie nowych modeli pracy oraz dzielenie się wiedzą i doświadczeniem.

Raport wskazuje, że inwestowanie w rozwój dorosłych pracujących z młodzieżą przynosi długofalowe korzyści dla całych społeczności lokalnych.

BADANIA JAKOŚCIOWE

W niniejszym rozdziale zaprezentowano wywiady pogłębione (IDI) z uczestnikami projektu, opracowane w formie transkrypcji roboczych wraz z syntezami blokowymi.

Respondent 1

Blok A. Kontekst i doświadczenie:

Badacz:

Opowiedz proszę o swojej roli i doświadczeniu w pracy z młodzieżą.

Respondentka:

Z młodzieżą pracuję od 2014 roku. Kiedy się tu przeprowadziłam, zobaczyłam, że nie ma absolutnie nic dla dzieci ani młodzieży. To była niewielka miejscowość, w której kompletnie nic się nie działo. Moja córka miała wtedy jedenaście lat i ona po prostu nie miała co robić. I chyba trochę dla niej, a trochę dla siebie, pomyślałam, że fajnie byłoby coś stworzyć.

Zaczęłam od warsztatów teatralnych i plastycznych. To były działania wolontariackie, bez pieniędzy, bez zaplecza. Z czasem zebrała się grupa młodzieżowa, ale też rodzice, którzy zaczęli się włączać. I to się przerodziło w taką społeczność, która funkcjonuje do dziś. Pierwsza młodzież jest już dorosła, ale przyszła kolejna i ona dalej działa.

Pomimo tego, że wielu z nich wyjechało, to my dalej mamy kontakt, spotykamy się, robimy rzeczy razem. To nie jest tylko instytucja – to są relacje.

Równolegle działam w organizacji pozarządowej oraz pracuję w lokalnej instytucji kultury na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. Te role się uzupełniają, ale też bywają trudne do pogodzenia.

Synteza – Blok A:

Respondentka opisuje swoją drogę jako oddolną, relacyjną i długofalową. Praca z młodzieżą zaczęła się od potrzeby prywatnej, ale przerodziła się w trwałą strukturę społeczną. Kluczowe są tu: brak oferty systemowej, inicjatywa własna oraz budowanie wspólnoty ponad formalnymi ramami.

Blok B. Bariery i wyzwania

Badacz:

Jak wygląda dziś sytuacja młodzieży w środowisku, w którym pracujesz?

Respondentka:

Mam poczucie, że młodzież funkcjonuje w dużym zamknięciu. Nie chodzi o brak otwartości na innych ludzi, ale raczej o brak realnych okazji do kontaktu i współpracy z rówieśnikami

spoza własnego środowiska. Rzadko pojawiają się sytuacje, w których młodzi mogliby wspólnie tworzyć coś z innymi grupami młodzieżowymi.

Nie jest to ich świadomy wybór. Młodzi nie mają dostępu do takich możliwości, ponieważ nikt im ich nie proponuje. Również dorośli liderzy rzadko inicjują działania wykraczające poza najbliższy kontekst lokalny – zarówno z powodów finansowych, jak i mentalnych. Myślenie o współpracy ponadlokalnej czy o wychodzeniu poza własne środowisko pojawia się zazwyczaj dopiero wtedy, gdy samemu uczestniczy się w procesach sieciowania lub szkoleniach.

Oczywiście kwestie finansowe stanowią istotną barierę. Młodzi ludzie często potrafią realizować działania przy bardzo ograniczonych zasobach, jednak rodzi się pytanie, dlaczego to oni wciąż muszą funkcjonować w warunkach ciągłego improwizowania i kompensowania braków systemowych.

Jednym z największych problemów jest sposób postrzegania młodzieży przez dorosłych. Młodzi często traktowani są jako problem, a nie jako zasób. Nawet gdy podejmują działania pozytywne, ich wysiłki bywają marginalizowane, natomiast pojedyncze potknięcia są szybko generalizowane i oceniane negatywnie. Młodzież rzadko otrzymuje prawo do błędu – oczekuje się od niej perfekcyjnych rezultatów, co w praktyce blokuje rozwój i eksperymentowanie.

Istotną barierą pozostaje również brak dostępu do odpowiedniej przestrzeni. W okresie sprzyjającym działaniom plenerowym sytuacja jest nieco łatwiejsza, jednak w pozostałym czasie młodzież napotyka trudności związane z dostępnością miejsc do spotkań, prób czy regularnej pracy.

Respondentka:

W sprzyjających warunkach pogodowych można jeszcze realizować działania w przestrzeni otwartej, natomiast w pozostałym czasie brak odpowiedniego zaplecza lokalowego bardzo ogranicza możliwości pracy. Dostęp do pomieszczeń bywa utrudniony i wymaga każdorazowych uzgodnień, co znacząco obniża ciągłość działań i motywację młodych.

Równolegle utrzymuje się negatywny sposób postrzegania młodzieży przez dorosłych – nawet wtedy, gdy młodzi angażują się w konstruktywne inicjatywy, dominują narracje krytyczne, podważające sens ich aktywności i niepozostawiające przestrzeni na uczenie się poprzez

Badacz:

Jak wygląda kwestia finansowania realizowanych działań?

Respondentka:

Przez dłuższy czas działania realizowane były w oparciu o bardzo niewielkie środki grantowe. Aby móc cokolwiek zrealizować, konieczne było funkcjonowanie w kilku równoległych formach formalnych. Z perspektywy czasu oceniam ten model jako mało sensowny – generował dużą liczbę działań podporządkowanych rozliczeniom, przy jednoczesnym braku realnego wsparcia finansowego.

W efekcie młodzi zamiast doświadczać swobodnej aktywności zaczęli odczuwać presję realizacyjną. Działania były podporządkowane wskaźnikom i formalnym wymogom, co prowadziło do zmęczenia i wypalenia – zarówno po stronie uczestników, jak i osób dorosłych pracujących z grupą. Rezygnacja z tego modelu była próbą ochrony sensu i jakości pracy.

Synteza – Blok B:

Analiza wypowiedzi ujawnia zarówno materialne, jak i symboliczne bariery funkcjonowania młodzieży. Kluczowe problemy obejmują ograniczony dostęp do przestrzeni, negatywne stereotypy oraz brak przyzwolenia na popełnianie błędów. Respondentka wskazuje na wyraźną asymetrię ocen – pozytywne działania młodych są marginalizowane, natomiast niepowodzenia szybko uogólniane.

Wypowiedzi odwołują się także do systemowego zamknięcia młodzieży w ramach lokalnych kontekstów oraz braku inicjatyw sprzyjających współpracy międzyśrodowiskowej. Bariery finansowe splatają się z barierami mentalnymi dorosłych liderów i decydentów.

Respondentka krytycznie odnosi się do logiki mikrograntów i projektowego rozliczania działań, wskazując na ryzyko instrumentalizacji aktywności młodzieży oraz wypalenia osób zaangażowanych. Odejście od tego modelu zostało przedstawione jako świadoma decyzja mająca na celu ochronę sensu pracy animacyjnej i dobrostanu uczestników.

Blok C. Współpraca sieciowa

Respondentka:

Dla mnie udział w tej sieci jest bardzo ważnym doświadczeniem. Mówię to szczerze, ponieważ wcześniej brałam udział w różnych sieciach i strukturach współpracy, w których formalnie wszystko funkcjonowało poprawnie – były deklaracje, listy obecności, czasem spotkania. Jednak w praktyce miały one często charakter deklaracyjny i pozostawały na poziomie formalnym.

W tym przypadku moje doświadczenie jest zupełnie inne. Sieć nie składa się z anonimowych organizacji, lecz z konkretnych osób, które znam, z którymi rozmawiałam i z którymi spędziłam czas. To robi ogromną różnicę. Kiedy spotykasz osoby z innych środowisk czy organizacji, które mierzą się z bardzo podobnymi wyzwaniami, przestajesz postrzegać swoje trudności jako osobiste niepowodzenie lub brak kompetencji.

Bardzo istotne było dla mnie poczucie, że nie jestem sama. To, z czym mierzę się na co dzień, zaczęło być postrzegane jako efekt systemowych uwarunkowań i warunków pracy, a nie indywidualnej porażki. W takiej sytuacji znacznie łatwiej jest poprosić o pomoc, zapytać o radę czy po prostu powiedzieć wprost, że coś stanowi trudność.

Kluczowe znaczenie miało również to, że uczestnicy sieci mieli możliwość realnego poznania się – nie tylko poprzez kontakty formalne, ale na poziomie relacyjnym. Wspólne, intensywne doświadczenia wyjazdowe stworzyły warunki, w których nie było możliwe ukrywanie się

za rolę zawodową, funkcją czy stanowiskiem. Wymagały one współpracy, komunikacji i wzajemnego zaufania, także w momentach wymagających lub obciążających.

Mam poczucie, że właśnie w takich sytuacjach zaczęło się budować autentyczne zaufanie – nie oparte na deklaracjach, lecz na wspólnym doświadczeniu działania, zmęczenia, stresu, ale także radości i satysfakcji. To postrzegam jako największą wartość tej sieci.

Synteza – Blok C

Wypowiedź respondentki ukazuje sieć animatorów przede wszystkim jako przestrzeń relacyjną, a nie formalną strukturę organizacyjną. Kluczowe znaczenie ma możliwość bezpośredniego poznania uczestników, wymiany doświadczeń oraz normalizacji trudności, z którymi animatorzy mierzą się w różnych kontekstach lokalnych.

Respondentka wyraźnie kontrastuje tę formę współpracy z innymi, bardziej deklaracyjnymi modelami sieciowania. Podkreśla rolę wspólnych, intensywnych doświadczeń wyjazdowych jako fundamentu budowania zaufania i poczucia wspólnoty. Zaufanie to przekłada się na gotowość do proszenia o pomoc, dzielenia się problemami oraz wzmacniania poczucia bezpieczeństwa w środowisku pracy, które w codziennej praktyce bywa silnie izolujące.

Blok D. Rozwój kompetencji

Badacz:

Czy Twój sposób pracy z młodzieżą zmienił się na przestrzeni lat?

Respondentka:

Mój sposób pracy bardzo się zmienił i myślę, że jest to jedna z najistotniejszych zmian w całej mojej praktyce animacyjnej. Na początku było tak, że to ja inicjowałam wszystkie działania – zbierałam grupę, planowałam aktywności, podejmowałam decyzje o tym, co i kiedy robimy. Wydawało mi się, że dobra animacja polega na tym, że dorosły „wie lepiej”, ma pomysł i prowadzi grupę.

Z czasem zaczęłam dostrzegać, że ten model się wyczerpuje. Młodzież wprawdzie uczestniczyła w działaniach, ale nie brała realnej odpowiedzialności za proces. W pewnym momencie uświadomiłam sobie, że to nie działa w taki sposób, w jaki bym chciała. Obecnie jest zupełnie odwrotnie – to ja dostosowuję się do grupy.

„Zaczęłam ich słuchać.”

„Przestałam narzucać swoje pomysły.”

Była to dla mnie trudna zmiana, ponieważ wymagała oddania kontroli. Musiałam nauczyć się słuchać, zadawać pytania i być bardziej w tle niż na pierwszym planie. Z perspektywy czasu widzę jednak, że była to bardzo dobra decyzja. Młodzi zaczęli przejmować większą odpowiedzialność za realizowane działania i silniej się z nimi utożsamiać.

Istotną rolę w tej zmianie odegrał mój udział w programie Bardzo Młoda Kultura. Był to moment, w którym zaczęłam inaczej postrzegać swoją rolę jako animatorki.

Szczególnie ważne okazały się diagnozy oraz panele dyskusyjne, które stały się dla mnie jednymi z kluczowych narzędzi pracy z młodzieżą.

„Panel dyskusyjny to najlepsze narzędzie.”

„Dzięki temu wiem, czego oni naprawdę potrzebują.”

Dzięki diagnozom przestałam zgadywać, co jest dla młodych ludzi istotne. Zamiast projektować działania „za nich”, zaczęłam planować je wspólnie z nimi. To doprowadziło do zmiany modelu pracy – z modelu opartego na prowadzeniu i organizowaniu na model towarzyszenia i wspierania. Obecnie postrzegam swoją rolę przede wszystkim jako tworzenie warunków do działania, a nie dostarczanie gotowych rozwiązań.

Zmiana ta wpłynęła również na rozwój moich kompetencji. Zaczęłam planować procesy, a nie pojedyncze wydarzenia, lepiej rozumiem dynamikę grupy i potrafię elastycznie reagować na jej potrzeby. Dzięki temu praca z młodzieżą stała się dla mnie bardziej sensowna i mniej obciążająca.

Synteza – Blok D

Wypowiedź respondentki ukazuje wyraźną ewolucję modelu pracy z młodzieżą – od podejścia autorskiego, opartego na inicjatywie i kontroli dorosłego, do modelu partycypacyjnego, w którym kluczowe znaczenie mają słuchanie, reagowanie na potrzeby grupy oraz oddawanie sprawczości młodym ludziom. Rozwój kompetencji nie dotyczy tu wyłącznie nowych narzędzi, lecz przede wszystkim zmiany postawy – przejścia z roli osoby inicjującej i organizującej do roli towarzyszącej i wspierającej proces partycypacyjny.

Istotnym czynnikiem tej zmiany był udział w programach rozwojowych, w szczególności w Bardzo Młodej Kulturze, gdzie diagnozy i panele dyskusyjne umożliwiły lepsze rozpoznanie realnych potrzeb młodzieży. Blok ten wskazuje, że jedną z kluczowych kompetencji współczesnego animatora staje się umiejętność rezygnacji z kontroli na rzecz uważności, współdecydowania i budowania sprawczości młodych osób.

Blok E. Doświadczenie wyjazdowe jako narzędzie rozwojowe

Respondentka:

Rejs był jednym z najmocniejszych doświadczeń w moim życiu – i to nie tylko w kontekście pracy zawodowej, ale także w wymiarze osobistym. Było to całkowite wyjście ze strefy komfortu na wielu poziomach jednocześnie: fizycznym, emocjonalnym i psychicznym. Przebywanie na morzu, w zamkniętej przestrzeni, z ludźmi, których wcześniej znałam, ale nie aż tak blisko, sprawiało, że nie dało się niczego udawać ani ukryć się za rolą czy funkcją.

Podczas rejsu bardzo silnie doświadczyłam uważności – nie tylko wobec siebie, ale również wobec innych. Ich tempa, potrzeb i ograniczeń. Były momenty wymagające szybkiego podejmowania decyzji, ale też takie, w których jedynym możliwym rozwiązaniem było zwolnienie, zatrzymanie się i dostosowanie do sytuacji. Było to dla mnie szczególnie uczące,

ponieważ na co dzień mam tendencję do przyspieszania działań, dokładania kolejnych zadań i robienia „więcej”.

Rejs uświadomił mi bardzo wyraźnie, że nie zawsze „więcej” oznacza „lepiej”. Czasem robienie mniej, ale z uważnością, do końca i z domknięciem procesu, ma znacznie większą wartość niż mnożenie działań, które nie mają szansy w pełni się wydarzyć. To zrozumienie nie pozostało na poziomie teorii – zostało przeżyte w praktyce.

Istotnym doświadczeniem było również obserwowanie, jak ważne jest respektowanie tempa grupy. Każda z osób miała inne możliwości, inną odporność i inne granice – i były one respektowane. Skłoniło mnie to do refleksji nad własną praktyką pracy z młodzieżą, w której nie zawsze dawałam młodym osobom taką przestrzeń. Uświadomiłam sobie, że czasem oczekuję, aby wszyscy nadążali w tym samym tempie i byli gotowi na tym samym etapie.

Po rejsie bardzo wyraźnie zobaczyłam, w jaki sposób mogę przełożyć to doświadczenie na codzienną pracę. Zaczęłam zwracać większą uwagę na tempo działań, liczbę planowanych aktywności oraz na to, czy dany proces ma realną szansę się domknąć. Coraz częściej słucham młodych ludzi i daję im przestrzeń do współdecydowania o tym, w jakim tempie chcą pracować.

Mam poczucie, że to doświadczenie zostanie ze mną na długo i realnie wpłynie na sposób, w jaki będę pracować z młodzieżą – nie tylko na poziomie narzędzi, ale przede wszystkim na poziomie postawy.

Synteza – Blok E

Wypowiedź respondentki jednoznacznie wskazuje na rejs pełnomorski jako doświadczenie transformacyjne, wykraczające poza klasyczne formy szkoleniowe. *Sail training* pełni rolę intensywnego procesu uczenia się przez doświadczenie, w którym kluczowe znaczenie mają: wyjście ze strefy komfortu, konieczność współdziałania, uważność na siebie i innych oraz adaptacja do zmiennych warunków. Respondentka opisuje konkretne i trwałe zmiany w swoim stylu pracy – rezygnację z nadmiaru działań, większy nacisk na domykanie procesów oraz świadome dostosowywanie tempa do możliwości grupy. Doświadczenie rejsu staje się istotnym punktem odniesienia w codziennej praktyce animacyjnej, wpływając zarówno na sposób planowania działań, jak i na kształt relacji z młodzieżą.

Blok F. Perspektywa instytucjonalna

Respondentka:

Po powrocie bardzo wyraźnie odczuwam poczucie samotności. Jest to dla mnie jedno z trudniejszych doświadczeń. W ramach sieci czuję zrozumienie, wspólnotę i możliwość rozmowy na podobnym poziomie. Natomiast po powrocie do codziennego, lokalnego funkcjonowania mam wrażenie, że to wszystko znika – że zostaję sama z tym, co przeżyłam i czego się nauczyłam.

Czasami pojawia się we mnie przekonanie, że najlepiej byłoby „nie wychodzić przed szereg”. Gdy zbyt mocno się angażuję, rozwijam lub próbuję działać inaczej, zaczyna to być

odbierane jako niewygodne dla otoczenia. Jest to dla mnie szczególnie trudne, ponieważ z jednej strony uczymy młodych ludzi odwagi, aktywności i brania odpowiedzialności, a z drugiej sami otrzymujemy sygnały, że lepiej się nie wyróżniać.

Powoduje to silne napięcie. Wracam z poczuciem, że uczestniczę w procesie zmiany, że wydarzyło się coś ważnego, a jednocześnie lokalnie nie znajduje to odzwierciedlenia ani uznania. Mam wrażenie, że instytucjonalnie animacja i praca z młodzieżą nadal nie są traktowane jako obszar kluczowy. Częściej postrzega się je jako dodatek – coś „miłego”, ale niekoniecznie potrzebnego.

W takiej sytuacji bardzo łatwo zostać z tym doświadczeniem samemu. Dlatego mam poczucie, że sieć powinna dbać nie tylko o rozwój kompetencji, lecz także o dobrostan psychiczny animatorów. O możliwość wytchnienia, bycia razem oraz rozmowy bez presji i bez konieczności ciągłego uzasadniania sensu swojej pracy.

Uważam, że animatorzy są szczególnie narażeni na wypalenie zawodowe. Często w swoich instytucjach, organizacjach są jedynymi osobami pracującymi z młodzieżą w taki sposób i nie mają zespołu, z którym mogliby dzielić odpowiedzialność. Jeśli sieć nie stworzy także przestrzeni wsparcia na tym poziomie, łatwo o sytuację, w której osoby zaangażowane wycofują się z działań z powodu przeciążenia i braku sił.

Synteza – Blok F

Wypowiedź respondentki ujawnia wyraźne napięcie pomiędzy doświadczeniem rozwoju i wspólnoty w ramach sieci a realiami lokalnego funkcjonowania instytucjonalnego. Rozwój kompetencji i pozytywne doświadczenia nie znajdują automatycznego przełożenia w codziennej praktyce zawodowej, co prowadzi do poczucia izolacji i osamotnienia. Respondentka wskazuje na sprzeczność pomiędzy wartościami przekazywanymi młodzieży – takimi jak sprawczość, liderstwo, aktywność i odwaga – a sygnałami, jakie otrzymują animatorzy w swoim otoczeniu zawodowym. W tym kontekście sieć jawi się jako potencjalna przestrzeń nie tylko rozwoju kompetencyjnego, lecz również systemowego wsparcia dobrostanu psychicznego animatorów, którzy są szczególnie narażeni na przeciążenie i wypalenie.

Blok G. Rekomendacje i przyszłość

Respondentka:

Mówiąc o przyszłości i o tym, co jest dla mnie naprawdę istotne, na pierwszy plan wysuwają się kolejne spotkania wyjazdowe. Chodzi o takie formy, które nie są wyłącznie formalnym szkoleniem, lecz mają charakter integracyjny i relacyjny. Wyjazdy dają coś, czego nie da się osiągnąć w codziennej pracy ani podczas krótkich spotkań roboczych – pozwalają oderwać się od bieżących obowiązków, spojrzeć na własną praktykę z dystansu i funkcjonować razem w innym rytmie.

Nie mam poczucia, że jako animatorzy potrzebujemy kolejnych klasycznych warsztatów. Warsztaty potrafimy organizować sami – mamy doświadczenie, narzędzia i kompetencje.

Jeśli pojawiają się braki, w ramach sieci zawsze znajduje się ktoś, kto może podzielić się swoją wiedzą. Tym, czego rzeczywiście potrzebujemy, jest wspólny czas, relacje i zaufanie. Tego nie da się wypracować w ramach standardowego szkolenia.

Istotne jest dla mnie również to, aby sieć pozostała przestrzenią realnego spotkania, a nie strukturą funkcjonującą wyłącznie na poziomie deklaracji. Mam doświadczenie uczestnictwa w różnych sieciach, które formalnie istnieją, lecz w praktyce niewiele z nich wynika. W tym przypadku jest inaczej – wyraźnie czuć, że tworzą ją osoby zaangażowane, będące w procesie i realnie zainteresowane współpracą.

Cenię sobie możliwość bycia częścią tej sieci i udziału w niej na wysokim poziomie zaangażowania. Chciałabym, aby sieci funkcjonowały w podobny sposób – oddolnie, w oparciu o relacje i wspólne doświadczenia, a nie jedynie dokumenty, harmonogramy i wskaźniki. Mam poczucie, że tylko w taki sposób można budować struktury trwałe i sensowne, które realnie wpływają na jakość pracy z młodzieżą w regionie.

Synteza – Blok G

Wypowiedź respondentki wyraźnie wskazuje na potrzebę dalszego rozwoju sieci w kierunku modelu relacyjnego, a nie wyłącznie szkoleniowego. Kluczowe znaczenie przypisywane jest spotkaniom wyjazdowym, które umożliwiają pogłębianie relacji, budowanie zaufania oraz regenerację psychiczną animatorów. W tej perspektywie trwałość sieci nie wynika z liczby zrealizowanych działań ani zakresu przekazywanych kompetencji, lecz z jakości wspólnych doświadczeń i poczucia wspólnoty. Rekomendacje te podkreślają konieczność traktowania sieci jako żywego ekosystemu wsparcia, wzmacniającego animatorów zarówno zawodowo, jak i emocjonalnie oraz społecznie.

Respondent 2

Blok A. Kontekst i doświadczenie

Respondent reprezentuje organizację pozarządową działającą od blisko dekady, zlokalizowaną w jednym z miast województwa kujawsko-pomorskiego, realizującą działania o zasięgu ogólnopolskim. Organizacja funkcjonuje na styku sektora pozarządowego i szkolnictwa wyższego, koncentrując się na wsparciu studentów, doktorantów oraz kandydatów na studia, w szczególności w obszarze kompetencji miękkich, przedsiębiorczości akademickiej oraz zagadnień formalno-prawnych.

Jak podkreśla respondent, jednym z kluczowych obszarów działań jest tworzenie i upowszechnianie wiedzy przydatnej osobom funkcjonującym w środowisku akademickim:

„Prowadzimy portal informacyjny skierowany do doktorantów z całej Polski. To miejsce, w którym zbieramy najważniejsze informacje i praktyczne wskazówki. Robimy to już od kilku lat.”

Respondent zaznacza, że mimo lokalnej siedziby organizacji, znacząca część jej oddziaływania ma charakter ponadregionalny, głównie dzięki działaniom online:

„Duża część efektów naszej pracy wychodzi poza miasto czy region, bo wszystko, co wypracujemy, publikujemy w Internecie i z tego korzystają osoby z całej Polski.”

Organizacja została założona przez osoby wywodzące się bezpośrednio ze środowiska akademickiego. Impulsem do jej powstania była potrzeba dalszego działania po zakończeniu studiów oraz chęć zachowania ciągłości wsparcia dla społeczności akademickiej:

„Skończyliśmy studia i wiedzieliśmy, że chcemy działać dalej na rzecz społeczności akademickiej. Organizacja pozarządowa była dla nas najlepszą formą, żeby realizować projekty.”

Respondent pełni w organizacji rolę inicjatora i realizatora działań – odpowiada zarówno za koncepcję projektów, jak i ich wdrażanie. Choć główną grupą odbiorców są studenci i doktoranci, posiada on również doświadczenie w pracy z młodzieżą szkolną, zwłaszcza licealną. Działania te realizowane są poprzez projekty edukacyjne i społeczne o charakterze międzypokoleniowym.

Jednym z przykładów są inicjatywy łączące młodzież, studentów, doktorantów oraz osoby starsze wokół tematów związanych z bezpieczeństwem cyfrowym i funkcjonowaniem w sieci:

„Łączymy różne grupy – młodzież, studentów, doktorantów i osoby starsze – i rozmawiamy o tym, jak bezpiecznie poruszać się w Internecie. Robimy to w formie debat i warsztatów.”

Respondent wskazuje również na działania realizowane w szkołach średnich, których celem jest wprowadzenie młodych ludzi w zagadnienia przedsiębiorczości oraz planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Motywacją do pracy z młodymi ludźmi jest dla niego przede wszystkim bezpośredni kontakt oraz możliwość obserwowania realnych efektów podejmowanych działań:

„Bardzo lubię pracować z ludźmi. Najbardziej budujące jest to, kiedy widzę, że młodzież się angażuje i że te działania coś im realnie dają.”

Szczególne znaczenie mają momenty, w których uczestnicy wyrażają chęć kontynuowania współpracy:

„Kiedy dostajemy informację, że młodzież chce dalej działać albo wraca do nas po kolejne działania, to na koniec dnia naprawdę bardzo buduje jako animatora.”

Synteza – Blok A

Respondent reprezentuje perspektywę organizacji osadzonej w środowisku akademickim, łączącej działania skierowane do studentów i doktorantów z praktyką edukacyjną adresowaną do młodzieży licealnej. Jego doświadczenie zakorzenione jest w szkolnictwie wyższym, lecz świadomie poszerzane o działania o charakterze pomostowym, przygotowujące młodsze grupy do funkcjonowania w świecie akademickim, obywatelskim i zawodowym. Kluczową motywacją do pracy pozostaje relacyjność, możliwość obserwowania efektów oraz długofalowy wpływ działań edukacyjnych.

Blok B. Bariery i wyzwania

Respondent wskazuje, że jedną z kluczowych barier w pracy z młodzieżą jest trudność w skutecznym dotarciu z informacją oraz wstępne zaangażowanie młodych osób w proponowane działania. Problem ten nie dotyczy całej grupy – część młodzieży wykazuje wysoką motywację – jednak często konieczne jest podejmowanie dodatkowych działań zachęcających do udziału w projektach.

„Czasami ciężko jest dotrzeć do młodzieży z tymi informacjami i ciężko ich namówić do wzięcia udziału w projekcie.”

Respondent podkreśla, że trudność ta wynika m.in. z dużej liczby dostępnych ofert edukacyjnych i rozwojowych, spośród których młodzi ludzie mogą swobodnie wybierać. W efekcie stają się bardziej selektywni i angażują się głównie w inicjatywy, które realnie odpowiadają ich potrzebom i zainteresowaniom.

„Młodzi ludzie wybierają to, co dla nich jest najlepsze. Dlatego bardzo istotne są działania marketingowe, które identyfikują ich realne potrzeby.”

W ocenie respondenta istotnym wyzwaniem jest projektowanie działań „z góry”, bez wcześniejszego, pogłębionego rozpoznania oczekiwań młodzieży. Jeśli temat projektu nie trafia w aktualne zainteresowania uczestników, poziom zaangażowania na etapie rekrutacji pozostaje niski.

„Problemem jest brak zaangażowania młodzieży na początku, jeśli nie trafimy dobrze z tematem projektu.”

Drugą kluczową barierą są kwestie finansowe oraz brak ciągłości działań. Respondent opisuje funkcjonowanie organizacji w modelu grantowym, w którym realizacja inicjatyw uzależniona jest od pozyskania środków w konkursach.

„Bardzo często jest tak, że piszemy projekt, dostajemy środki i wtedy realizujemy działania. Jak nie ma pieniędzy, to ciężko jest coś zrobić.”

Działania realizowane bez zewnętrznego finansowania są możliwe, jednak – jak zaznacza respondent – mają charakter okazjonalny, co znacząco utrudnia długofalową i systematyczną pracę z młodzieżą.

„Bez środków wsparcia ciężko jest utrzymać ciągłość pracy.”

Respondent jednoznacznie wskazuje również na brak stabilnego wsparcia systemowego ze strony samorządu, instytucji publicznych czy szkół.

„Wsparcia samorządowego czy instytucjonalnego nie mamy. Inicjatywa jest zawsze po naszej stronie.”

Jednocześnie podkreśla, że istotnym zasobem kompensującym te braki jest zespół organizacji – oparty na współpracy, wzajemnym wsparciu oraz wspólnej odpowiedzialności za realizację projektów.

„Jak masz fajny zespół, który chce ze sobą współpracować, to to jest bardzo budujące.”

Respondent zaznacza także, że mimo braku systemowego wsparcia, środki grantowe są dostępne, jednak ich skuteczne pozyskiwanie wymaga odpowiednich kompetencji i wiedzy.

„Grantów jest bardzo wiele. Po prostu trzeba wiedzieć, gdzie ich szukać.”

Synteza – Blok B

Bariery identyfikowane przez respondenta mają charakter zarówno relacyjny, jak i systemowy. Z jednej strony dotyczą trudności w angażowaniu młodzieży w warunkach nadmiaru ofert oraz niewystarczającego dopasowania projektów do realnych potrzeb odbiorców. Z drugiej – wynikają z braku stabilnego finansowania i wsparcia instytucjonalnego, co ogranicza ciągłość i skalę działań. Kluczowym zasobem pozostaje zespół organizacji oraz kompetencje w poruszaniu się w systemie grantowym, które umożliwiają podejmowanie działań mimo niesprzyjających warunków strukturalnych.

Blok C. Współpraca sieciowa

Respondent jednoznacznie ocenia regionalną sieć animatorów jako inicjatywę potrzebną i trafnie odpowiadającą na realne braki współpracy w regionie. Podkreśla, że funkcjonuje wiele aktywnych organizacji, które na co dzień nie mają okazji się poznać ani podejmować wspólnych działań, a sieć realnie wypełnia tę lukę.

„Uważam, że jest to bardzo potrzebny projekt. W naszym województwie działa bardzo wiele fajnych organizacji, które normalnie nie mają szansy się poznać.”

Za kluczowe doświadczenie wzmacniające sens współpracy sieciowej respondent uznaje udział w wyjazdowych formach pracy, w szczególności w rejsie szkoleniowym. Stworzył on warunki do intensywnej wymiany doświadczeń oraz pogłębionej refleksji nad własnym stylem pracy z młodzieżą. Codzienne sytuacje związane z funkcjonowaniem grupy w zamkniętej przestrzeni stały się dla respondenta metaforą relacji animacyjnych.

„To, co działo się na jachcie, pokazywało nam bardzo wyraźnie, że jeśli nie jesteśmy wobec siebie fair, jeśli rzucamy słowa na wiatr, to ludzie czują się źle. I to samo jest w pracy z młodzieżą.”

Respondent wskazuje, że doświadczenie sieciowe uświadomiło mu wagę lojalności, jasnej komunikacji oraz odpowiedzialności za składane deklaracje, które bezpośrednio przekładają się na jakość pracy z młodymi ludźmi.

„Pracując z młodzieżą, musimy być wobec nich fair i mówić im jak jest, a nie obiecywać czegoś, czego potem nie możemy zrealizować.”

Szczególnie wartościowe są dla niego wyjazdowe formy współpracy sieci, których istotą jest odcięcie od codziennych ról i obowiązków oraz funkcjonowanie we wspólnej przestrzeni. Taki kontekst wymusza rozmowę, współdziałanie i konfrontowanie różnych perspektyw.

„Na żaglowcu nie ma opcji, że ktoś się obrazi i pojedzie do domu. Musimy ze sobą rozmawiać, współpracować, dogadywać się.”

Respondent podkreśla, że tego typu doświadczenia sprzyjają budowaniu realnych relacji partnerskich, a nie jedynie formalnych kontaktów między organizacjami.

„To buduje prawdziwą współpracę, takie realne połączenia partnerskie.”

W jego ocenie sieć posiada duży potencjał do rozwoju projektów partnerskich i konsorcjalnych, szczególnie w kontekście inicjatyw wymagających współpracy wielu podmiotów.

„Widzę ogromny potencjał na efekt synergii. Każdy dodaje coś od siebie i summa summarum dajemy dużo więcej.”

Siłą sieci jest również różnorodność kompetencji uczestników – od projektowania i pozyskiwania środków, przez realizację i rozliczanie działań, po promocję i bezpośrednią pracę animacyjną.

„Każdy ma swoje skille, swoje mocne strony. Jak to zsumujemy, to wychodzi naprawdę mocny zespół.”

Jednocześnie respondent zaznacza, że potencjał ten wymaga stałego podtrzymywania relacji i dalszej pracy nad zespołowością.

„Potencjał jest ogromny, ale nad tym trzeba pracować.”

Synteza – Blok C

Respondent postrzega sieć animatorów jako realną i relacyjną strukturę współpracy o wysokim potencjale rozwojowym. Jej kluczową wartością są doświadczenia wyjazdowe, które umożliwiają pogłębioną refleksję nad praktyką animacyjną, budowanie zaufania oraz partnerstw opartych na komplementarnych kompetencjach. Sieć tworzy warunki do realizacji wspólnych, bardziej złożonych projektów, opartych na efekcie synergii, pod warunkiem dalszego świadomego wzmacniania relacji między jej uczestnikami.

Blok D. Rozwój kompetencji

Respondent jednoznacznie wskazuje, że udział w projekcie oraz działaniach sieciowych przyczynił się do wzrostu jego kompetencji jako animatora i lidera projektów. Podkreśla przede wszystkim rozwój refleksyjności oraz większą świadomość własnego stylu pracy.

„Tak, oczywiście. Jestem bardzo zadowolony z tego.”

W jego ocenie zdobyte doświadczenia nie pozostały wyłącznie na poziomie osobistym, lecz mają bezpośrednie przełożenie na jakość pracy z młodzieżą oraz sposób funkcjonowania organizacji. Respondent deklaruje, że w przyszłości będzie częściej sięgał po współpracę sieciową jako realne narzędzie rozwoju działań animacyjnych.

„Jak będę pracował z młodzieżą, to będę na pewno starał się angażować osoby z sieci, żeby ta współpraca rozkwitała.”

Rozwój kompetencji respondent łączy nie tyle z klasycznymi formami szkoleniowymi, ile z doświadczeniem praktycznym oraz sytuacjami wymagającymi adaptacji, odpowiedzialności i współdziałania. Spośród wszystkich elementów projektu jako najbardziej zmieniający perspektywę jednoznacznie wskazuje rejs pełnomorski.

„Zdecydowanie rejs.”

W dalszych wypowiedziach respondent doprecyzowuje, że to właśnie rejs umożliwił mu praktyczne doświadczenie znaczenia jasnej komunikacji, dotrzymywania ustaleń oraz konsekwencji podejmowanych decyzji, które uznaje za kluczowe kompetencje w pracy z młodzieżą.

„To, co działo się na żaglowcu, bardzo uświadomiło mi, jak ważne jest, żeby być wobec ludzi fair i nie obiecywać rzeczy, których nie możemy zrealizować.”

Respondent zauważa również, że rozwój kompetencji dotyczył nie tylko indywidualnych umiejętności, lecz także zdolności do pracy zespołowej i korzystania z zasobów innych animatorów. Sieć postrzega jako przestrzeń wzajemnego uczenia się i uzupełniania kompetencji.

„Każdy z nas jest w czymś mocniejszy i to daje ogromny potencjał do wspólnych działań.”

Synteza – Blok D

Rozwój kompetencji respondenta ma charakter praktyczny i relacyjny, a nie wyłącznie szkoleniowy. Kluczowym doświadczeniem był rejs pełnomorski, który umożliwił uczenie się

poprzez działanie, współodpowiedzialność oraz refleksję nad własną rolą animatora i lidera. Respondent deklaruje gotowość do przenoszenia zdobytych kompetencji na grunt lokalny oraz do świadomego korzystania z potencjału sieci w dalszej pracy z młodzieżą.

Blok E. Doświadczenie wyjazdowe jako narzędzie rozwojowe

Respondent postrzega rejs jako doświadczenie silnie oddziałujące emocjonalnie i edukacyjnie. Podkreśla, że żeglowanie samo w sobie uczy pokory, wyciszenia i koncentracji, ale kluczowe znaczenie miały warunki wspólnego funkcjonowania na ograniczonej przestrzeni żaglowca.

„Uważam, że to jest coś takiego, co naprawdę robi robotę. Żeglowanie uczy pokory, pozwala się wyciszyć.”

Ograniczona przestrzeń – ciasne kajuty, wspólne wachty, dyżury w kambuzie – wymuszała współpracę, komunikację i wzajemne dostosowanie się uczestników. Respondent podkreśla, że codzienne sytuacje życia na żaglowcu sprzyjały intensywnej wymianie myśli i refleksji.

„Kajuty były ciasne, trzy osoby w jednej. To uczy współpracy. Wymiana myśli na żaglowcu była naprawdę czymś niesamowitym.”

Dla wielu uczestników był to pierwszy kontakt z żeglowaniem, co dodatkowo wzmacniało poczucie przygody, adrenaliny i wyjątkowości doświadczenia.

„Dla wielu osób był to pierwszy raz na żaglowcu. To są doznania, które zapamięta się na długo.”

Istotnym elementem rejsu było także zniesienie hierarchii pomiędzy uczestnikami sieci. Respondent zauważa, że choć formalna hierarchia istniała (oficerowie, kapitan), to w relacjach pomiędzy animatorami panowała równość.

„Między członkami sieci hierarchii nie było. Wszyscy byliśmy na równi.”

Każdy uczestnik wykonywał te same zadania – sprzątanie, wachty, prace porządkowe – co sprzyjało poczuciu wspólnoty i wzajemnego szacunku.

„Każdy musiał zasuwać ze szczotką, ogarniać kambuz, chodzić na wachty.”

Respondent zwraca uwagę, że ten model funkcjonowania pozwolił mu doświadczyć w praktyce mechanizmów, które na co dzień stosuje w pracy z młodzieżą, a także lepiej zrozumieć własne błędy i obszary do zmiany.

„Nagle wchodzimy w rolę jednej grupy – dokładnie tak, jak pracujemy z młodzieżą.”

Podkreśla również, że brak formalnej hierarchii wewnątrz grupy animatorów sprzyjał budowaniu relacji i ułatwiał współpracę. W jego ocenie, gdyby uczestnicy przyjechali z silnie zaznaczonymi rolami liderów czy koordynatorów, proces integracji byłby znacznie trudniejszy.

Synteza – Blok E

Rejs pełnomorski funkcjonuje jako doświadczenie egalitarne i wspólnotowe, które poprzez ograniczoną przestrzeń, wspólne obowiązki i konieczność współdziałania znosi hierarchie i wzmacnia relacje. Respondent postrzega *sail training* jako narzędzie umożliwiające głęboką refleksję nad własnym stylem pracy z młodzieżą oraz skuteczny model uczenia się przez doświadczenie, oparty na równości, odpowiedzialności i współpracy.

Blok F. Perspektywa instytucjonalna

Respondent dostrzega duży potencjał wdrażania doświadczeń wyniesionych z projektu – w szczególności z rejsu – w swoim środowisku lokalnym i zawodowym. Podkreśla, że sam projekt został dobrze zaprojektowany jako proces: od budowania sieci, przez relacje, po silne, wspólne doświadczenia.

„To jest w ogóle sam w sobie pomysł na realizację tego projektu – budujemy sieć, a potem są takie mocne punkty, jak rejs.”

W jego ocenie doświadczenie *sail training* nie musi ograniczać się wyłącznie do pracy z młodzieżą. Widzi realną możliwość adaptacji tego modelu także w środowisku akademickim – w pracy ze studentami i doktorantami.

„To można byłoby zaimplementować nie tylko we współpracy z młodzieżą, ale też ze studentami czy doktorantami.”

Respondent wskazuje, że wyjazdowe, intensywne doświadczenia mogłyby sprzyjać rozwojowi współpracy interdyscyplinarnej w nauce, prowadząc do powstawania wspólnych inicjatyw, takich jak projekty badawcze czy publikacje naukowe.

„Filozof może zrobić coś z historykiem sztuki, do tego dojdzie archeolog – nagle okazuje się, że można stworzyć coś naprawdę wartościowego.”

Tym samym rejs postrzegany jest nie tylko jako narzędzie zmiany pracy z młodzieżą, ale także jako impuls do zmiany modeli współpracy w szerszym otoczeniu instytucjonalnym – w tym w środowisku naukowym.

Respondent zwraca uwagę na kwestię trwałości sieci. Jego zdaniem bez dalszych działań istnieje ryzyko, że relacje wypracowane w projekcie osłabną po powrocie uczestników do codziennych obowiązków.

„Jeśli tego nie będziemy pielęgnować i kultywować, to w pewnym momencie może się to po prostu rozejść.”

Za kluczowe uznaje regularne spotkania wyjazdowe oraz działania, które będą podtrzymywać dynamikę współpracy i „popychać sieć do przodu” na wczesnym etapie jej rozwoju.

„Na początku trzeba to trochę pushować, żeby ta struktura się utrzymała.”

Respondent podkreśla również znaczenie wsparcia systemowego dla członków sieci – w postaci dostępu do mentorów, coachów, wsparcia księgowego czy eksperckiego. Wskazuje, że wymiana wiedzy i kompetencji pomiędzy członkami sieci stanowi istotną wartość dodaną projektu.

„To są ludzie o różnych kompetencjach i skillach – wymiana tych doświadczeń to ogromna wartość.”

W odniesieniu do młodzieży respondent jednoznacznie ocenia, że podobne programy wyjazdowe – szczególnie o charakterze ekstremalnym i immersyjnym – byłyby dla młodych ludzi niezwykle cennym doświadczeniem rozwojowym.

„Dla młodzieży taki wyjazd jak rejs byłby czymś naprawdę wielkim.”

Podkreśla, że specyfiki doświadczenia morskiego – poczucia pokory wobec żywiołu, ograniczonej przestrzeni i konieczności współdziałania – nie da się w pełni odtworzyć w warunkach codziennej pracy czy standardowych szkoleń.

„Tego, co daje morze, bardzo trudno jest zasymulować w normalnych warunkach.”

Synteza – Blok F

Respondent postrzega doświadczenie *sail training* jako narzędzie o szerokim potencjale edukacyjnym i innowacyjnym, możliwe do adaptacji nie tylko w pracy z młodzieżą, lecz także w środowisku akademickim. Trwałość sieci uzależnia od regularnych spotkań wyjazdowych, wspólnych działań oraz systemowego wsparcia kompetencyjnego. Rejs uznaje za doświadczenie trudne do zastąpienia innymi formami edukacji, ze względu na jego immersyjny, egalitarny i transformacyjny charakter.

Blok G. Rekomendacje

Respondent wyraźnie wskazuje na potrzebę odgórnego, instytucjonalnego, samorządowego wsparcia dla funkcjonowania sieci animatorów na poziomie regionalnym. Podkreśla, że trwałość i skuteczność sieci nie może opierać się wyłącznie na zaangażowaniu pojedynczych liderów czy doraźnym pozyskiwaniu projektów.

„Nie może być tak, że wszystko spada na barki lidera sieci.”

W jego ocenie kluczowe znaczenie ma stworzenie systemowych ram funkcjonowania sieci, obejmujących zarówno stabilne finansowanie, jak i zaplecze organizacyjne.

„Chodzi o to, żeby było stałe wsparcie – finansowe, ale też lokalowe.”

Respondent postuluje powołanie programu regionalnego (np. na poziomie województwa), który zapewniłby sieciom animatorów:

- regularne środki na funkcjonowanie,
- miejsca do spotkań i pracy,
- ciągłość działań niezależną od cykli konkursowych.

„Żeby nie było tak, że co chwilę walczymy o kolejny projekt.”

Drugim istotnym obszarem rekomendacji są szkolenia dla animatorów, organizowane na poziomie wojewódzkim. Respondent podkreśla, że ich treść powinna wynikać bezpośrednio z realnych potrzeb członków sieci, a nie być narzucana odgórnie.

„Nie wymyślamy szkoleń na siłę – wsłuchujmy się w głos członków sieci.”

Wskazuje również na rolę samorządu w identyfikowaniu i angażowaniu ekspertów, zamiast przerzucania tego obowiązku na organizacje pozarządowe.

Respondent wskazuje trzy kluczowe obszary tematyczne, które – z perspektywy jego organizacji – byłyby szczególnie potrzebne:

- Pozyskiwanie środków unijnych – w tym duże, złożone projekty.
- Kompetencje miękkie w pracy z młodzieżą – zwłaszcza komunikacja i budowanie relacji.
- Wykorzystanie sztucznej inteligencji – zarówno w pracy z młodzieżą, jak i w codziennym funkcjonowaniu organizacji (np. pisanie wniosków grantowych).

„Sztuczna inteligencja jest i nie możemy się jej bać – musimy nauczyć się ją dobrze wykorzystywać.”

Respondent traktuje rozwój kompetencji technologicznych jako konieczny element profesjonalizacji sektora pozarządowego i adaptacji do zmieniających się realiów społecznych.

Na zakończenie podkreśla wagę dialogu, otwartości i realnej współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi a animatorami działającymi w terenie.

Synteza – Blok G

Respondent rekomenduje stworzenie systemowego, regionalnego wsparcia dla sieci animatorów, obejmującego stabilne finansowanie, zaplecze organizacyjne oraz szkolenia odpowiadające realnym potrzebom środowiska. Trwałość sieci wiąże z odejściem od wyłącznie projektowego modelu działania na rzecz długofalowych programów, opartych na dialogu, kompetencjach i współodpowiedzialności instytucjonalnej.

Respondent 3

Blok A. Kontekst i doświadczenie

Respondentka jest związana z lokalną organizacją pozarządową działającą na terenie gminy wiejskiej od ponad 25 lat. Jej własne doświadczenie pracy z młodzieżą rozpoczęło się niemal dekadę temu w gminnej instytucji kultury, gdzie – jako młoda dorosła osoba – rozpoczęła samodzielne prowadzenie projektów skierowanych do młodzieży.

„Moje doświadczenie zaczęło się w pracy w gminnym ośrodku kultury niecałe 10 lat temu. Pierwszy projekt, który miałam możliwość napisać od podstaw i realizować z młodzieżą, to był projekt Działaj Lokalnie.”

Pierwsza stała grupa młodzieżowa, z którą pracowała respondentka, liczyła około 20 osób w wieku 13–19 lat i funkcjonowała przez kilka lat w formule działań turystycznych, społecznych i integracyjnych. Po okresie pandemii oraz przerwy w działaniach respondentka ponownie zaangażowała się w prowadzenie nowej, aktywnej grupy młodzieży w tym samym przedziale wiekowym.

Respondentka podkreśla, że młodzież, z którą pracuje, pochodzi głównie z terenów wiejskich i mniejszych miejscowości w obrębie gminy, a nie z jej centralnej części.

„Głównie młodzież, którą mamy w naszych grupach, to jest młodzież ze świetlic wiejskich. Z samego centrum gminy mamy bardzo wąską grupę – to są trzy osoby.”

Wymienia kilka miejscowości położonych na terenie gminy, z których pochodzą młodzi uczestnicy działań, co wskazuje na rozproszony charakter pracy animacyjnej. Działania realizowane są w dużej mierze w oparciu o sieć lokalnych świetlic oraz formy wyjazdowe.

Organizacja, z której respondentka weszła do Sieci Animatorów, przez wiele lat koncentrowała się przede wszystkim na pracy z dziećmi – zwłaszcza z rodzin o ograniczonym dostępie do kultury i wypoczynku. Dopiero w ostatnich latach, również dzięki zaangażowaniu respondentki, profil działań został świadomie poszerzony o młodzież.

„Wcześniej organizacja bardziej skupiała się na dzieciach. My to trochę przekształciliśmy i weszliśmy stricte w młodzież.”

Motywacją do pracy z młodzieżą było dla respondentki zauważenie luki systemowej – rozbudowanej oferty skierowanej do dzieci i seniorów przy jednoczesnym braku propozycji adresowanych do młodzieży.

„Zauważyłam, że dzieje się szereg działań dla dzieci i dla seniorów, a dla tej wąskiej grupy młodzieży praktycznie nie było nic.”

Istotną rolę w zmianie podejścia do pracy z młodzieżą odegrały diagnozy lokalne, realizowane zarówno w ramach programów ogólnopolskich, jak i regionalnych.

„Pierwszą diagnozę mieliśmy w ramach programu Domu Kultury+, a potem kolejne w Bardzo Młodej Kulturze.”

Diagnozy te potwierdziły nie tylko brak oferty dla młodzieży, ale także rosnącą potrzebę włączania młodych osób w działania społeczne oraz odnawiania lokalnego kapitału społecznego.

„Stwierdziliśmy, że my się starzejemy, a brakuje nam młodych, prężnych, ambitnych osób, które wniosłyby coś świeżego.”

Respondentka zaznacza, że rozpoczynała pracę z młodzieżą jako bardzo młoda osoba, co sprzyjało budowaniu relacji i wzajemnemu zrozumieniu. Z czasem coraz wyraźniej dostrzegała jednak potrzebę oddawania przestrzeni młodzieży i współtworzenia działań razem z nimi.

Obecnie praca organizacji z młodzieżą opiera się na cyklach spotkań warsztatowych, działaniach turystycznych, survivalowych, międzypokoleniowych oraz spotkaniach o charakterze nieformalnym.

„Robimy też takie spotkania zwykłe, normalne, żeby sobie porozmawiać.”

Kluczową zmianą w modelu pracy było odejście od narzucania gotowych form zajęć na rzecz rozmowy i diagnozowania realnych potrzeb młodzieży.

„Dzięki diagnozom otworzyło nam to oczy, że warto usiąść z młodzieżą, wysłuchać ich głosu i zrobić coś w ich kierunku.”

Respondentka podkreśla, że młodzież jest zmęczona powielanymi od lat formami zajęć, które nie odpowiadają już ich aktualnym oczekiwaniom.

„Jest przesyt takich zajęć. To się powiela od 15–20 lat.”

Najważniejszą potrzebą młodzieży okazała się możliwość wspólnego spędzania czasu w ogólnodostępnych przestrzeniach, co jednak napotyka bariery infrastrukturalne i organizacyjne – szczególnie widoczne w weekendy.

„Oni chcą po prostu spędzać razem czas, ale nie zawsze mamy dostęp do przestrzeni.”

W okresie zimowym grupa często funkcjonuje w warunkach improwizowanych – spotykając się w przestrzeniach prywatnych, lokalnych świetlicach lub korzystając z wyjazdów do pobliskich miast.

W kontekście finansowania działań respondentka wskazuje na brak stabilnych, stałych środków. Organizacja funkcjonuje głównie w systemie grantowym, pozyskując środki z różnych poziomów – lokalnych, regionalnych oraz programów ogólnopolskich.

„Nie mamy stałych środków. Z roku na rok musimy kombinować, skąd pozyskać pieniądze na dalsze działania.”

Synteza – Blok A

Respondentka pokazuje nam swoją drogę zawodową od młodej animatorki rozpoczynającej pracę w lokalnej instytucji kultury do świadomej liderki działań młodzieżowych, działającej na styku organizacji pozarządowej i sektora samorządowego. Kluczową rolę w jej rozwoju

odegrały programy Narodowego Centrum Kultury, zawierające innowacyjne metody, dotychczas niestosowane jak np. diagnozy lokalne, edukacja kulturowa które ujawniły systemowy brak oferty dla młodzieży oraz konieczność zmiany modelu pracy – z narzucania działań na współtworzenie ich wspólnie z młodymi. Respondentka funkcjonuje w warunkach ograniczonej infrastruktury i niestabilnego finansowania, jednak konsekwentnie buduje działania oparte na relacjach, rozmowie i realnych potrzebach młodzieży.

Blok B. Bariery i wyzwania

Respondentka jako główną trudność w pracy z młodzieżą wskazuje brak stabilnych środków finansowych, który wymusza ciągłe poszukiwanie grantów i zewnętrznych źródeł finansowania.

„Przede wszystkim to finanse, bo faktycznie trzeba kombinować, szukać skąd cokolwiek pozyskać.”

Proces pozyskiwania środków jest dla niej silnie obciążający czasowo – nie tylko na etapie przygotowywania wniosków, ale również w fazie ich późniejszego rozliczania.

„To zajmuje bardzo dużo czasu – pisanie projektów i później ich rozliczanie.”

Drugą kluczową barierą jest czas, rozumiany zarówno jako czas pracy z młodzieżą, jak i konieczność angażowania czasu prywatnego – po godzinach pracy oraz w weekendy.

„Młodzieży trzeba poświęcić swój czas prywatny po pracy i w weekendy.”

Respondentka zaznacza, że działania z młodzieżą rzadko mogą odbywać się w standardowych godzinach pracy, ponieważ młodzi w tym czasie przebywają w szkołach, a ich dostępność zwiększa się głównie wieczorami, w weekendy oraz w okresie letnim.

Istotną barierą organizacyjną jest również ograniczona dostępność przestrzeni lokalowych oraz problem transportu. Młodzież uczestnicząca w działaniach pochodzi z wielu różnych sołectw, co znacząco utrudnia regularne spotkania.

„Młodzież jest rozrzucona z różnych sołectw, więc musimy kombinować, żeby w ogóle dotarli na zajęcia.”

Transport często opiera się na improwizowanych rozwiązaniach, wsparciu rodziców lub wzajemnej pomocy dorosłych zaangażowanych w działania.

Respondentka podkreśla, że skala organizacji również wpływa na natężenie trudności – jako niewielka organizacja pozarządowa nie dysponują rozbudowanym zespołem, a większość odpowiedzialności spada na kilka osób.

„Jesteśmy małą organizacją.”

Choć zadania są formalnie dzielone, w praktyce praca z młodzieżą opiera się głównie na zaangażowaniu respondentki oraz bardzo wąskiego grona współpracowników, przy okazjonalnym wsparciu lokalnej instytucji kultury.

„Jeżeli chodzi o młodzież, to głównie ja i jeszcze jedna osoba, plus wsparcie z lokalnej instytucji kultury.”

Respondentka jednoznacznie wskazuje, że taki model pracy jest obciążający, szczególnie w dłuższej perspektywie czasu.

W kontekście wsparcia systemowego respondentka zwraca uwagę na ograniczoną rolę lokalnych instytucji. Jej zdaniem szkoły funkcjonują przede wszystkim w ramach obowiązujących programów nauczania i stosunkowo rzadko podejmują współpracę z organizacjami zewnętrznymi.

„Szkoła zamyka się tylko w swoich ramach i programach szkolnych.”

Wsparcie ze strony samorządu ma charakter doraźny i techniczny (transport, lokal, środki finansowe), natomiast brakuje wsparcia osobowego i eksperckiego.

„Jeżeli chodzi o pomoc stricte osobową, to nie – takiego wsparcia nie mamy.”

Respondentka zaznacza, że lokalnie nie funkcjonują osoby ani organizacje, które mogłyby pełnić rolę ekspertów wspierających działania młodzieżowe, co dodatkowo pogłębia poczucie izolacji organizacji.

„Po pierwsze nie ma takich osób, a po drugie pewnie w budżecie też nie mają zaplanowanych takich środków.”

W efekcie kompetencje merytoryczne, badawcze i projektowe organizacja pozyskuje poza gminą i powiatem, głównie dzięki relacjom osobistym oraz kontaktom nawiązanym w ramach sieci i szkoleń.

„Często używamy swoich znajomości albo osób, które poznaliśmy na szkoleniach.”

Respondentka wymienia liczne projekty realizowane z młodzieżą, w ramach programów: Lokalnej Grupy Działania, Bardzo Młodej Kultury (NCK), działania międzypokoleniowe oraz inicjatywy związane z lokalnym dziedzictwem kulturowym.

Jednocześnie podkreśla, że na terenie gminy praktycznie nie funkcjonują inne podmioty systematycznie pracujące z młodzieżą.

„Jesteśmy w sumie jedyjni.”

Działania podejmowane sporadycznie przez szkoły lub opiekunów świetlic nie mają – w jej ocenie – charakteru długofalowego ani projektowego.

Synteza – Blok B

Respondentka pokazuje wielowymiarowy charakter barier w pracy z młodzieżą: finansowych, czasowych, infrastrukturalnych i systemowych. Respondentka funkcjonuje w warunkach chronicznej niestabilności finansowej, ograniczonych zasobów kadrowych oraz braku lokalnego wsparcia eksperckiego. Kluczową trudnością jest także rozproszenie młodzieży oraz konieczność angażowania prywatnego czasu animatorów. Realne wsparcie

pochodzi głównie z relacji sieciowych i kontaktów poza lokalnych, co wyraźnie podkreśla znaczenie sieci jako mechanizmu kompensującego braki systemowe na poziomie gminy.

Blok C. Współpraca sieciowa

Respondentka jednoznacznie i bardzo pozytywnie ocenia sens funkcjonowania Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów. Sieć postrzega jako realną przestrzeń spotkania osób pracujących z młodzieżą, a nie wyłącznie formalną strukturę projektową.

„Tak i to bardzo dużo.”

Podkreśla, że podstawową wartością sieci jest możliwość poznania nowych osób, wymiany doświadczeń oraz uczenia się od innych praktyków.

„Przede wszystkim możemy poznać tam nowe osoby, od których możemy uzyskać nowe doświadczenia, możemy się uczyć, ale także uzyskać wsparcie w różnych działaniach.”

Respondentka zauważa, że członkowie sieci pracują z młodzieżą w różnych modelach i metodach, wypracowanych lokalnie, w odpowiedzi na specyfikę środowisk, w których działają.

„Widzę, że każdy ma jakiś swój wypracowany model.”

Część tych modeli jest dla niej inspirująca i ciekawa, inne traktuje jako rozwiązania bardziej standardowe, jednak sama możliwość ich obserwowania i porównywania uznaje za istotną wartość.

„W niektórych gminach tak, a w niektórych jest to dla mnie standardem.”

Respondentka podkreśla, że sieć znajduje się na wczesnym etapie rozwoju i jako projekt pilotażowy dopiero się kształtuje, dlatego trudno jej jednoznacznie ocenić wszystkie jej możliwości.

„Jest to na dzień dzisiejszy nowa rzecz, bo to pilotaż.”

Jednocześnie wskazuje konkretne kierunki dalszego rozwoju sieci. Jej zdaniem szczególnie istotne są bezpośrednie spotkania integracyjno-warsztatowe, które umożliwiają budowanie relacji wykraczających poza kontakt online.

„Na pewno więcej takich wyjazdów integracyjno-warsztatowych miałoby sens.”

Respondentka zwraca również uwagę na potrzebę lepszego przepływu informacji i zasobów, m.in. poprzez stworzenie wspólnej przestrzeni wirtualnej.

„Przydałby się dysk, miejsce, gdzie możemy się wymieniać projektami, zdjęciami.”

Szczególnie istotnym elementem, który respondentka postrzega jako brakujący, są wizyty studyjne – zarówno poza regionem, jak i wewnątrz niego.

„Wizyty studyjne nie tylko poza obrębem województwa, ale u siebie.”

Jej zdaniem możliwość odwiedzenia innych animatorów w ich lokalnym kontekście pozwoliłaby lepiej zrozumieć ich sposób pracy, warunki działania oraz specyfikę grup młodzieżowych.

„Żeby każdy mógł poznać daną osobę, jak ona pracuje, na jej terenie i z jaką grupą.”

Respondentka zauważa, że choć uczestnicy sieci spotykają się w ramach projektu, to na co dzień działają w rozproszeniu lokalnym, co ogranicza możliwość pogłębionej współpracy.

Jednocześnie podkreśla, że już na etapie pilotażu udało się nawiązać realne relacje partnerskie, wykraczające poza deklaracyjny wymiar sieciowania.

„Tak, mam poczucie, że takie relacje partnerskie się nawiązały.”

Relacje te wynikają nie tylko ze wspólnych doświadczeń projektowych, ale również z rozmów, wymiany wizji oraz pierwszych konkretnych pomysłów na wspólne działania.

„Wynika to z rozmów, wspólnych wizji, ale też z już konkretnych spotkań.”

Respondentka wskazuje na przykłady planowanych inicjatyw – zarówno bilateralnych, jak i wielostronnych – obejmujących wspólne działania młodzieżowe realizowane w różnych lokalnych kontekstach.

„Myślimy o spotkaniu naszych grup młodzieżowych i wspólnym, większym projekcie.”

Współpraca ta postrzegana jest jako szansa na wzmocnienie kapitału organizacyjnego, zwiększenie skali działań oraz budowanie bardziej systemowych rozwiązań na rzecz młodzieży.

Synteza – Blok C

Respondentka postrzega sieć animatorów jako realną przestrzeń relacyjną, opartą na wymianie doświadczeń, wzajemnym uczeniu się i budowaniu zaufania. Kluczową wartością sieci są bezpośrednie kontakty oraz możliwość obserwowania różnych modeli pracy z młodzieżą. Istotnym kierunkiem rozwoju sieci są wizyty studyjne, wspólne zasoby oraz działania partnerskie, które już na etapie pilotażu zaczynają się konkretyzować. Sieć pełni funkcję wzmacniającą lokalne podmioty, umożliwiając im wyjście poza izolację lokalną i myślenie o działaniach młodzieżowych w szerszym, systemowym wymiarze.

Blok D. Rozwój kompetencji

Respondentka wskazuje, że udział w działaniach sieciowych wpłynął na jej rozwój kompetencyjny przede wszystkim na poziomie postawy i poczucia własnej wartości, a nie wyłącznie konkretnych narzędzi czy metod pracy.

„Przede wszystkim poczucie własnej wartości.”

Podkreśla, że wzrost pewności siebie oraz wiary we własne możliwości jest jednym z kluczowych efektów udziału w projekcie sieciowym. To wzmocnienie przekłada się bezpośrednio na sposób, w jaki postrzega swoją rolę w pracy z młodzieżą.

Respondentka zauważa, że udział w projekcie nie tylko wpłynie na jej przyszłe działania, ale już zaczyna realnie oddziaływać na jej praktykę animatorską.

„Mogę powiedzieć, że po części już powoli wpływa.”

Jednym z najważniejszych obszarów zmiany jest świadoma modyfikacja modelu pracy z młodzieżą. Respondentka deklaruje odejście od roli osoby prowadzącej i decydującej na rzecz roli partnerskiej.

„Chciałabym stać się nie tylko prowadzącą, a bardziej ich partnerką.”

Nowy model zakłada oddanie młodym ludziom większej sprawczości, inicjatywy oraz odpowiedzialności za podejmowane działania, przy jednoczesnym wsparciu ze strony animatorki.

„Żeby to oni brali stery i liderstwo za wszystkie działania.”

„Ja służę im pomocą, ale jestem trochę z boku.”

Respondentka podkreśla, że młodzież, z którą pracuje, posiada potencjał i ambicje pozwalające na realne uczenie się przywództwa i odpowiedzialności w lokalnym systemie społecznym.

„Mamy bardzo ambitną i otwartą młodzież, żeby im pokazać, co to jest liderstwo i przywództwo w systemie lokalnym.”

Zmiana modelu pracy przynosi już pierwsze, konkretne efekty. Respondentka wskazuje na przykłady młodych osób, które dzięki wcześniejszym działaniom zaczynają pełnić formalne role społeczne.

„Jedna z osób pełnoletnich jest już w Radzie Sołeckiej.”

Jej zdaniem jest to dowód na to, że praca animacyjna oparta na partnerstwie i wzmocnianiu sprawczości młodych przekłada się na ich aktywność obywatelską i gotowość do zabierania głosu w sprawach lokalnych.

Respondentka zauważa również, że udział w sieci animatorów oraz kontakt z liderami z innych powiatów miał istotny wpływ na jej rozwój osobisty i zawodowy.

„Praca z liderami z innych powiatów wzmocniła moje kompetencje.”

Najważniejszym elementem tego wzmocnienia jest – ponownie – wiara we własne możliwości oraz przełamywanie wewnętrznych barier.

„Kiedy mówimy, że coś jest niemożliwe, to są tylko puste słowa.”

„Wszystko jest możliwe, jeżeli coś chcemy osiągnąć i zrealizować.”

Respondentka podkreśla także, że konfrontacja własnych doświadczeń z doświadczeniami innych animatorów pozwoliła jej dostrzec, że wiele problemów ma charakter wspólny i systemowy, a nie jednostkowy.

„Problemy bardzo często mamy podobne.”

To odkrycie wzmacnia poczucie sensu działania w sieci i zmniejsza poczucie osamotnienia w roli animatorki.

Synteza – Blok D

Ten moduł pokazuje rozwój kompetencji respondentki przede wszystkim jako zmianę postawy zawodowej: wzrost poczucia własnej wartości, pewności siebie oraz gotowości do redefinicji roli animatorki. Kluczowym efektem udziału w sieci jest przejście od modelu prowadzenia młodzieży do modelu partnerskiego, opartego na wzmacnianiu sprawczości i liderstwa młodych ludzi. Rozwój kompetencji ma charakter relacyjny i refleksyjny, a kontakt z innymi animatorami pozwala respondentce osadzić własne doświadczenia w szerszym, systemowym kontekście.

Blok E. Doświadczenie wyjazdowe jako narzędzie rozwojowe

Respondentka jednoznacznie wskazuje, że udział w rejsie pełnomorskim był doświadczeniem jakościowo innym niż wcześniejsze szkolenia czy warsztaty, w których brała udział na poziomie lokalnym lub regionalnym. Doświadczenie to wpłynęło na jej sposób postrzegania roli animatora oraz własnej pozycji w pracy z grupą.

„Tak, ten rejs wpłynął na to, jak patrzę na rolę animatora.”

Jednym z kluczowych elementów była konieczność funkcjonowania poza standardowym systemem czasu pracy. Respondentka zauważa, że podobnie jak w pracy animatorskiej, także na rejsie działania odbywały się w nieregularnych godzinach, w tym nocą, co wymagało pełnej dyspozycyjności.

„Tam też była praca w różnych godzinach, również w godzinach nocnych.”

Istotnym doświadczeniem było również wyjście ze strefy komfortu oraz podporządkowanie się zasadom pracy zespołowej i hierarchii, w której decyzje lidera – wachtowego lub kapitana – były nadrzędne wobec indywidualnych opinii.

„Mogliśmy mieć swoje zdanie, ale decyzja wachtowego czy kapitana była ważniejsza.”

Respondentka podkreśla, że kluczowe znaczenie miało tu poczucie wspólnego celu, który wymagał rezygnacji z indywidualnej kontroli na rzecz odpowiedzialności zbiorowej.

„Cel był ważny.”

Rejs stworzył również warunki do intensywnej integracji, wynikającej z całkowitego wyrwania uczestników z codziennego rytmu życia i pracy. Brak dostępu do stałej łączności oraz ograniczona przestrzeń sprzyjały pogłębionym relacjom i refleksji.

„Mogliśmy zapomnieć o pędzie, o tym, co mamy do zrobienia w pracy.”

Respondentka zwraca uwagę na znaczenie doświadczenia funkcjonowania w małej przestrzeni, pod presją czasu i w sytuacjach wymagających współpracy oraz uważności na innych.

„Małe kajuty, wspólna łazienka – to wszystko zmuszało do wyjścia ze swojej strefy komfortu.”

Jej zdaniem właśnie ta intensywność czyni rejs narzędziem wyjątkowo skutecznym – zarówno dla dorosłych, jak i dla młodzieży.

„To jest bardzo przydatna i cenna rzecz, jaką był ten rejs.”

Respondentka odnosi się również do doświadczeń młodych ludzi, którzy wcześniej brali udział w podobnych rejsach, wskazując, że efekt rozwojowy jest widoczny także u nich.

„Widzę, że młodzież, która brała udział w rejsie, bardzo mocno się na nim nauczyła.”

Porównując rejs do innych możliwych form integracji (np. wyjazdów survivalowych), respondentka zauważa, że kluczowym czynnikiem nie jest sama forma, lecz konieczność współdziałania w nowym, nieznanym środowisku, z osobami spoza własnej grupy.

„Muszą być pomieszani z różnymi osobami, muszą się poznać i wspólnie działać.”

Jednocześnie podkreśla, że wyjazd poza granice kraju znacząco wzmacnia efekt integracyjny, ponieważ umożliwia pełne odcięcie się od codzienności i znanych schematów.

„Poza granicą kraju jesteśmy całkowicie odcięci i myślimy tylko o tym, co jest tu i teraz.”

Respondentka określa rejs jako doświadczenie wymagające, momentami obciążające emocjonalnie, ale jednocześnie budujące.

„Były też obawy, czy wszystko będzie w porządku.”

Po powrocie czuje się wzmocniona i bardziej gotowa do dalszej pracy animacyjnej. Rejs traktuje jako doświadczenie graniczne, które zwiększyło jej odporność i pewność siebie.

„Ten wyjazd bardzo mocno mnie podbudował.”

Respondentka deklaruje również chęć kontynuowania pracy z kolejnymi grupami młodzieży, wykorzystując doświadczenia i kompetencje zdobyte podczas rejsu.

„Chciałabym przenieść to doświadczenie na kolejną grupę.”

Zauważa przy tym, że efektem udziału w rejsie są nie tylko osobiste refleksje, ale także konkretne kontakty i relacje, które zaczynają przekładać się na działania wykraczające poza poziom lokalny.

„Zaczynamy wychodzić poza gminę i powiat, odzywają się do nas ludzie.”

Synteza – Blok E

Rejs pełnomorski funkcjonuje jako doświadczenie transformacyjne, które wykracza poza klasyczne formy szkoleniowe. Respondentka opisuje jego wpływ na zmianę postawy zawodowej, wzrost odporności psychicznej oraz gotowość do rezygnacji z kontroli na rzecz pracy zespołowej i wspólnego celu. Kluczowe znaczenie mają warunki sprzyjające pełnemu zanurzeniu w doświadczeniu: izolacja od codzienności, intensywna współpraca oraz konfrontacja z własnymi ograniczeniami. Rejs wzmacnia zarówno kompetencje indywidualne, jak i potencjał sieciowy, inicjując działania wykraczające poza poziom lokalny.

Blok F. Perspektywa instytucjonalna

Respondentka opisuje swoją perspektywę instytucjonalną jako dynamicznie zmieniającą się wraz z doświadczeniem zawodowym oraz rozwojem lokalnych działań społecznych. W jej ocenie reakcja władz samorządowych na nowy model pracy z młodzieżą jest na razie neutralno-pozytywna, choć trudno ją jednoznacznie ocenić ze względu na krótki czas funkcjonowania zmian.

„Jest to za krótki jakiś czas.”

„Nie było jakiegoś sprzeciwu... bardziej są wsparciem.”

Samorząd lokalny postrzegany jest raczej jako podmiot, który akceptuje i docenia fakt podejmowania działań na rzecz młodzieży, choć nie zawsze w pełni rozumie ich długofalowy charakter. Jednocześnie respondentka zauważa, że społeczność lokalna reaguje w sposób zróżnicowany – część mieszkańców dostrzega pozytywne zmiany zachodzące wśród młodych ludzi, inni pozostają przy utrwalonych stereotypach.

„Część osób widzi, a część jeszcze postrzega młodzież jako tą, która nic nie robi.”

„Są utarte szlaki, stereotypy – że młodzież tylko siedzi przy komputerze.”

Respondentka podkreśla, że działania animatorów mają również wymiar symboliczny i edukacyjny wobec dorosłych mieszkańców – stanowią próbę przełamania negatywnych narracji na temat młodzieży oraz zmiany sposobu jej postrzegania w lokalnej wspólnocie.

W jej relacji wyraźnie zaznacza się ewolucja rozumienia roli animatora. Początkowo animator był postrzegany głównie jako osoba odpowiedzialna za animacje zabawowe i działania rozrywkowe skierowane do dzieci.

„Na początku animator to była osoba od zabaw, dmuchańców, latawców.”

Z czasem, m.in. w wyniku przeprowadzanych diagnoz lokalnych, rola ta uległa znacznemu poszerzeniu. Animator społeczny zaczął być postrzegany jako osoba pracująca z całą społecznością lokalną, nie tylko z wybraną grupą wiekową.

„Animator ma działać nie tylko dla wąskiej grupy, ale dla wszystkich grup społecznych.”

„Zaczęliśmy wychodzić z większymi działaniami do większego grona osób.”

Zmiana ta wiązała się również z przesunięciem akcentu z działań stricte kulturalnych na działania o charakterze społecznym, odpowiadające na realne potrzeby lokalne.

„Zamiast kultury – większy komponent społeczny.”

Respondentka wskazuje, że kluczową rolę w tej transformacji odegrały projekty, szkolenia i wyjazdy studyjne, realizowane m.in. w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich, Bardzo Młodej Kultury oraz Lokalnej Grup Działania.

*„Poznawaliśmy nowe metody pracy podczas szkoleń i wyjazdów.”
„Te programy zmieniły nam narzędzia pracy.”*

W jej ocenie część podmiotów działających w sieci pracuje metodą projektową, jednak nie jest to jeszcze standard powszechny. Respondentka jednoznacznie rekomenduje upowszechnienie diagnoz lokalnych i pracy projektowej jako podstawowego modelu działania w przyszłości.

„Warto, żeby zaczęły robić diagnozy i pracować metodą projektową.”

Istotnym elementem perspektywy instytucjonalnej jest również porównanie możliwości działania w instytucji kultury i w organizacji pozarządowej. Respondentka wyraźnie wskazuje na większą elastyczność i swobodę NGO-sów.

*„Instytucja ma swoje ramy, a organizacja pozarządowa jest bardziej elastyczna.”
„Nie ma takiej presji, wszystko trzeba konsultować z samorządem.”*

Organizacje pozarządowe umożliwiają szybsze reagowanie na potrzeby społeczne, większą autonomię decyzyjną oraz realizację działań, które w ramach instytucji byłyby trudne lub niemożliwe do wdrożenia.

Synteza – Blok F

Perspektywa instytucjonalna respondentki ukazuje proces stopniowego przesuwania roli animatora od funkcji rozrywkowej ku roli lidera zmiany społecznej. Zmiana ta dokonuje się zarówno na poziomie narzędzi pracy, jak i sposobu postrzegania animacji przez instytucje, samorząd oraz społeczność lokalną. Jednocześnie respondentka jasno wskazuje na strukturalne ograniczenia instytucji kultury oraz większą elastyczność organizacji pozarządowych, które stwarzają przestrzeń dla innowacyjnych, partycypacyjnych i diagnozowanych działań społecznych.

Blok G. Rekomendacje i przyszłość

Respondentka formułuje rekomendacje dotyczące trwałości Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów, wskazując przede wszystkim na potrzebę regularnych i częstszych spotkań członków sieci.

„Przede wszystkim częstsze spotkania.”

Sz szczególnie istotne są – jej zdaniem – spotkania wyjazdowe, które sprzyjają integracji, pogłębianiu relacji oraz wyjściu poza codzienny kontekst pracy.

Jednocześnie respondentka zauważa, że barierą w realizacji takich spotkań są często ograniczenia finansowe, dlatego rekomenduje wydzielanie dedykowanych środków na działania sieciowe.

Poza integracją respondentka podkreśla wagę wspólnych, długofalowych działań projektowych, które mogłyby realnie spajać sieć.

„Jakieś wspólne działania, które będą nas scalać.”

Jej zdaniem sieć powinna realizować wspólny projekt lub program, który wykraczałby poza krótkoterminową współpracę i budował trwałe relacje między podmiotami.

„Nie tylko na pół roku czy na rok, ale na dwa, trzy lata.”

Respondentka wyraża obawę, że bez takiego programu sieć może pozostać jedynie luźną strukturą relacyjną, która z czasem osłabnie.

„Jeżeli takie coś nie powstanie, to ta sieć może po prostu zniknąć.”

Swoje doświadczenia odnosi również do funkcjonowania lokalnych organizacji pozarządowych, które – jej zdaniem – bez jasno określonej wizji i inicjatywy stopniowo tracą dynamikę działania.

„Jak my czegoś nie zainicjujemy, to stowarzyszenie zaczyna powoli umierać.”

W kontekście wsparcia systemowego dla animatorów respondentka rekomenduje tworzenie pakietów szkoleń, które byłyby rzeczywiście dopasowane do potrzeb praktyków, a nie wyłącznie do wymogów systemowych.

„Szkolenia powinny być ukierunkowane na to, czego my jako animatorzy potrzebujemy.”

Podkreśla znaczenie współtworzenia programów szkoleniowych wraz z animatorami, opartych na diagnozie ich realnych potrzeb.

„Przeprowadzać diagnozy razem z animatorami.”

Odnosząc się do poprawy sytuacji młodzieży w gminie, respondentka wskazuje na konieczność bezpośredniego dialogu młodych ludzi z samorządem.

„Przede wszystkim wspólne spotkanie młodzieży z samorządem.”

Jednocześnie dystansuje się od formalnych, ciężkich struktur, takich jak młodzieżowe rady gminy, proponując zamiast tego nieformalny głos doradczy młodzieży.

„Nie od razu tworzenie młodzieżowej rady gminy.”

Rekomenduje regularne spotkania przedstawicieli młodzieży lokalnymi władzami samorządowymi np. z wójtem oraz radnymi, które umożliwiłyby realne wysłuchanie ich potrzeb i reagowanie na nie.

„Chociaż raz w miesiącu spotkania z przedstawicielami młodzieży.”

Respondentka podkreśla także znaczenie zapewnienia młodzieży przestrzeni, zasobów i środków finansowych, co powinno być zabezpieczone systemowo w budżecie gminy.

„To trzeba zabezpieczyć w budżecie gminy.”

Jej zdaniem problemy te nie są specyfiką jednej gminy czy województwa, lecz mają charakter ogólnokrajowy.

„Myślę, że to jest problem w całej Polsce.”

W odniesieniu do programów grantowych respondentka wyraża sceptycyzm wobec ich trwałości. Jej doświadczenie pokazuje, że działania projektowe często kończą się wraz z finansowaniem, a grupy młodzieżowe się rozpadają.

„To nie będzie trwałe, to jest na czas funkcjonowania projektu.”

Zwraca uwagę, że nadmierne obciążenie animatorów pozyskiwaniem środków odbywa się kosztem bezpośredniej pracy z młodzieżą.

„Gdybyśmy mieli te środki zapewnione, więcej czasu byłoby na pracę z młodymi.”

Proces aplikowania o większe granty postrzega jako szczególnie czasochłonny i obciążający.

„Projekty powyżej 50 tysięcy to 20–30 stron, długi czas pisania i rozliczania.”

Respondentka zauważa również, że młodzież nie chce czekać na realizację działań, co często prowadzi do utraty zaangażowania.

„Młodzież nie lubi czekać.”

Na zakończenie respondentka podkreśla znaczenie sieci jako źródła wsparcia emocjonalnego i merytorycznego dla animatorów.

„Sieć, to jest bardzo duże wsparcie.”

Zauważa jednocześnie, że praca w nowym, partnerskim modelu może prowadzić do poczucia samotności w lokalnym środowisku, szczególnie wśród osób, które nie miały okazji doświadczyć podobnych procesów.

„Ten model może być niezrozumiały dla innych.”

Synteza – Blok G

Respondentka wskazuje, że trwałość sieci animatorów wymaga regularnych spotkań, długofalowych projektów oraz realnego wsparcia systemowego. Kluczowe znaczenie mają działania wykraczające poza krótkoterminowe granty, wspólne programy budujące odpowiedzialność i relacje oraz szkolenia współtworzone z animatorami. W perspektywie lokalnej respondentka rekomenduje wzmocnienie dialogu młodzieży z samorządem, zapewnienie zasobów i przestrzeni oraz ograniczenie obciążenia animatorów pracą administracyjną. Sieć pełni nie tylko funkcję rozwojową, lecz także ochronną – przeciwdziałając izolacji i wypaleniu liderów pracujących w nowym modelu animacji.

Respondent 4

Blok A. Kontekst i doświadczenie

Respondent posiada wieloletnie doświadczenie w pracy edukacyjnej i animacyjnej z dziećmi i młodzieżą, które rozwija od blisko dziesięciu lat. Jego ścieżka zawodowa nie miała charakteru linearnego ani systemowego – przeciwnie, była wynikiem stopniowego poszukiwania własnego miejsca pomiędzy edukacją formalną a działaniami opartymi na doświadczeniu, relacji i sprawczości uczestników.

Pierwsze doświadczenia w pracy z młodymi ludźmi respondent zdobywał w centrum edukacyjnym opartym na pracy z klockami LEGO, gdzie prowadził zajęcia dla bardzo zróżnicowanych grup, w tym dzieci z przedszkoli integracyjnych. To właśnie tam po raz pierwszy zaczął eksperymentować z komunikacją niewerbalną i alternatywnymi formami porozumiewania się z uczestnikami.

„Kolorami rozmawialiśmy ze sobą.”

Równolegle respondent rozwijał kompetencje w obszarze improwizacji teatralnej, która z czasem stała się jednym z kluczowych narzędzi jego pracy z młodzieżą. Doświadczenia te stopniowo doprowadziły go do zmiany podejścia do edukacji – od modelu instruktazowego w stronę pracy procesowej, opartej na współtworzeniu, odpowiedzialności i relacji.

Po odejściu z centrum edukacyjnego respondent związał się m.in. z instytucją wychowania pozaszkolnego w dużym mieście oraz rozpoczął działalność w ramach organizacji pozarządowej, którą współtworzy. Początkowo działalność organizacji koncentrowała się na improwizacji teatralnej i występach, jednak bardzo szybko została poszerzona o projekty grantowe, w tym realizowane w ramach programu Bardzo Młoda Kultura.

„To był jeden z pierwszych grantów, które pisaliśmy.”

Pandemia COVID-19 okazała się momentem przełomowym – wymusiła realizację projektów w formule online, co paradoksalnie przyczyniło się do pogłębienia refleksji nad partycypacją i współtworzeniem. Jednym z kluczowych projektów tego okresu była „Wspólna Historia”, którą respondent z perspektywy czasu interpretuje jako swój pierwszy świadomy projekt partycypacyjny, mimo że wówczas nie posługiwał się jeszcze tym pojęciem.

Centralnym elementem podejścia respondenta do pracy z młodzieżą jest pojęcie sprawczości. Respondent konsekwentnie podkreśla znaczenie doświadczenia bycia częścią procesu, w którym każda osoba wnosi realny wkład w całość działań.

„Żeby uczestnicy mieli poczucie, że są częścią czegoś i że bez nich całość nie może funkcjonować.”

Motywacja do pracy z młodzieżą ma dla respondenta charakter zarówno emocjonalny, jak i biograficzny. Sam wskazuje na osobistą niezgodę wobec systemowych form edukacji szkolnej oraz potrzebę pokazania młodym ludziom, że istnieją alternatywne drogi działania i rozwoju.

„To może być z tej niezgody na systemowość.”

Respondent realizował projekty z młodzieżą zarówno w ramach działalności organizacji pozarządowych, jak i pracy etatowej w instytucjach kultury i edukacji. Obejmowały one m.in. projekty międzypokoleniowe, działania w domach kultury, szkołach podstawowych i średnich, a także innowacje pedagogiczne oparte na improwizacji teatralnej.

Uzupełniając ten obraz, warto podkreślić, że respondent w kolejnych etapach swojej drogi zawodowej działał w różnych obszarach praktyki: instytucjonalnym w dużym mieście (edukacja i kultura – m.in. instytucja wychowania pozaszkolnego, teatr publiczny), pozarządowym (współtworzona organizacja pozarządowa) oraz akademickim (studia i praktyka w obszarze pedagogiki teatru). Ten wielosektorowy kontekst był istotny, ponieważ respondent przenosił modele pracy między środowiskami, konfrontując je z odmiennymi ramami organizacyjnymi i kulturowymi.

*„To pojawiło mi się właściwie od razu jak pojawiłem się na uczelni, na pedagogice teatru.”
„Jest nas 19 osób z różnych miast... każdy z nas zajmuje się jakąś dziedziną.”*

Doświadczenie akademickie pełni dla respondenta rolę laboratorium idei i metod, jednak – jak sam wskazuje – instytucjonalne warunki często ograniczają możliwość wdrażania bardziej złożonych, sieciowych lub eksperymentalnych koncepcji. To właśnie te bariery wzmacniają jego decyzję o realizowaniu innowacyjnych pomysłów przede wszystkim poprzez organizację pozarządową.

„Często Ci się zdarza, że pomysły... przenosisz do NGOs-u, bo trafisz na bariery systemowe? Tak.”

Synteza – Blok A

Respondent reprezentuje model animatora funkcjonującego na styku edukacji, kultury, sektora pozarządowego. Jego praktyka opiera się na świadomym dystansie wobec systemowych form edukacji oraz konsekwentnym rozwijaniu metod pracy opartych na improwizacji, współtworzeniu i sprawczości uczestników. Kluczowym elementem jego doświadczenia jest testowanie i transferowanie innowacyjnych modeli pracy pomiędzy sektorami, przy jednoczesnym dostrzeganiu barier instytucjonalnych, które ograniczają elastyczność i swobodę działania. W tym kontekście organizacja pozarządowa staje się dla respondenta główną przestrzenią realizacji idei, które nie mieszczą się w formalnych ramach instytucji, a jednocześnie odpowiadają na realne potrzeby młodych ludzi.

Blok B. Bariery i wyzwania

Respondent identyfikuje bariery w pracy z młodzieżą jako zjawiska wielopoziomowe, przenikające się pomiędzy doświadczeniem młodych uczestników, funkcjonowaniem instytucji oraz realiami działania organizacji pozarządowych. Nie oddziela wyraźnie barier „po stronie młodych” od barier systemowych, wskazując, że obie te sfery wzajemnie na siebie oddziałują.

Jednym z kluczowych problemów, jakie respondent dostrzega na poziomie instytucjonalnym, jest oczekiwanie określonego „produktu końcowego” zamiast otwartości na proces. W jego ocenie wiele instytucji kultury i edukacji funkcjonuje w logice efektu, wizerunku i kontroli, co znacząco ogranicza możliwość prowadzenia pracy relacyjnej i partycypacyjnej.

*„Instytucje oczekują pewnych formatów, pewnego wizerunku młodych ludzi.”
„Jest wizja tego, jak coś ma wyglądać na końcu, a nie nastawienie na relacje.”*

Respondent wskazuje, że takie podejście prowadzi do spłaszczania ekspresji młodych ludzi oraz ograniczania ich autonomii. Choć w dyskursie instytucjonalnym często pojawiają się hasła o wolności i wyrażaniu siebie, w praktyce – zdaniem respondenta – podlegają one ocenie i normalizacji.

„Mówi się o ekspresji, ale jednocześnie to jest potem oceniane i dookreślane.”

Ta sprzeczność była jedną z przyczyn jego odejścia z pracy w instytucji edukacyjnej, gdzie – jak podkreśla – poziom systemowości i hierarchiczności stał się barierą nie do pogodzenia z jego sposobem pracy.

„Poczułem, że zrobiło się zbyt systemowo.”

Na poziomie organizacyjnym respondent wskazuje na bariery typowe dla trzeciego sektora, przede wszystkim związane z finansowaniem działań. Szczególnie problematyczne są dla niego zmiany w zasadach konkursów grantowych, które eliminują możliwość rozliczania wkładu własnego w formie niefinansowej (wolontariat, zasoby rzeczowe, barter).

*„W tym roku zrezygnowałem z pisania wniosków do ministerstwa.”
„Wkład własny musi być finansowy – wolontariat i barter odpadły.”*

W efekcie wiele projektów, mimo merytorycznego sensu, staje się niemożliwych do realizacji. Respondent podkreśla, że bariera finansowa nie dotyczy wyłącznie skali środków, ale także nieproporcjonalnego nakładu pracy administracyjnej w stosunku do efektów.

„Przy projekcie za 5–7 tysięcy pracy jest prawie tyle samo, co przy dużym projekcie.”

Kolejną istotną barierą jest brak stałej przestrzeni do pracy. Działania oparte na improwizacji teatralnej i procesie grupowym wymagają odpowiednich warunków lokalowych, których brak powoduje fragmentaryczność i doraźność pracy z młodzieżą.

*„Potrzebujemy dużej przestrzeni, w której można pracować i występować.”
„Lokale są często w opłakanym stanie i wymagają dodatkowych środków.”*

Respondent zwraca także uwagę na przeciążenie czasowe i administracyjne, które w sposób bezpośredni ogranicza możliwość skupienia się na pracy artystycznej i edukacyjnej. Okresy intensywnego pisania i rozliczania grantów wiążą się z wysokim poziomem obciążenia psychicznego.

*„Listopad, grudzień i styczeń to głównie pisanie i rozliczanie wniosków.”
„To odbiera napęd do prowadzenia warsztatów.”*

Ważnym uzupełnieniem wcześniejszych wątków jest refleksja respondenta dotycząca psychologicznych konsekwencji barier systemowych. Niemożność realizowania innowacyjnych pomysłów – zarówno w instytucjach, jak i w warunkach grantowych – prowadzi jego zdaniem do stopniowej utraty motywacji i energii do działania.

„Niemożność realizowania tego typu pomysłów odbiera napęd.”

„A napęd jest bardzo istotny.”

Respondent podkreśla, że bariery te nie są wyłącznie formalne, lecz bezpośrednio wpływają na zdolność do długofalowej pracy z młodzieżą. Brak stabilności finansowej, lokalowej i programowej powoduje, że działania mają charakter punktowy, a nie ciągły, co znacząco ogranicza ich efektywność.

„Nie ma cykliczności.”

„Najlepiej działały te warsztaty, które trwały 10 miesięcy.”

Odnosząc się do barier po stronie młodych ludzi, respondent wskazuje m.in. na rosnącą różnicę pokoleniową, barierę językową i kulturową oraz zmniejszającą się z wiekiem elastyczność uczestników. Jednocześnie podkreśla, że kluczowym narzędziem przełamania tych trudności pozostaje autentyczność i realna obecność animatora.

„Autentyczność jest najłatwiejszym sposobem przechodzenia tych barier.”

„Jestem z nimi, słucham, odpowiadam.”

Improwizacja teatralna postrzegana jest przez respondenta jako narzędzie szczególnie adekwatne wobec współczesnych wyzwań – szybkie, intensywne i umożliwiające testowanie tożsamości oraz ról społecznych.

„Improwizacja pozwala sprawdzać różne formy siebie.”

„To narzędzie psychologiczne i edukacyjne, nie tylko sceniczne.”

Synteza – Blok B

Bariery identyfikowane przez respondenta mają charakter systemowy, organizacyjny i psychologiczny, a ich wspólnym mianownikiem jest ograniczenie wolności działania i ciągłości procesu pracy z młodzieżą. Oczekiwanie produktu zamiast procesu, restrykcyjne zasady finansowania, brak stabilnej przestrzeni oraz przeciążenie administracyjne nie tylko utrudniają realizację innowacyjnych pomysłów, lecz także prowadzą do spadku motywacji i „napędu” animatora. W tej perspektywie bariery nie są wyłącznie problemem formalnym, ale realnym zagrożeniem dla długofalowej sprawczości, autentyczności i jakości relacji z młodymi ludźmi. Respondent wskazuje, że tylko działania oparte na stabilności, wolności i zaufaniu mogą skutecznie odpowiadać na potrzeby młodzieży oraz umożliwiać trwały rozwój praktyk animacyjnych.

Blok C. Współpraca sieciowa

Respondent postrzega współpracę sieciową nie jako formalną strukturę ani zestaw narzędzi szkoleniowych, lecz przede wszystkim jako proces budowania relacji opartych na spotkaniu,

zaufaniu i wzajemnym rozpoznaniu zasobów. Doświadczenie udziału w kujawsko-pomorskiej sieci animatorów – w szczególności w wyjeździe do Kaczego Bagna – traktuje jako jakościowo odmienne od typowych, warsztatowych form sieciowania.

Kluczowym elementem tej formy była dla respondenta wspólna przestrzeń codzienności: mieszkanie razem, wspólne posiłki, nieformalny czas oraz sytuacje, w których uczestnicy spotykali się poza zaplanowanym programem.

„Spanie we wspólnej przestrzeni nie wszystkim będzie pasować, mi pasowało bardzo.”
„Tam właśnie dzieje się ta autentyczność.”

Respondent podkreśla, że to właśnie te momenty – rozmowy przy śniadaniu, lepienie gliny, praca fizyczna, ognisko – tworzyły realne warunki do poznania innych animatorów, ich sposobu myślenia i potencjalnych pól współpracy. W przeciwieństwie do klasycznych szkoleń, nadmiar zaplanowanych aktywności postrzega jako czynnik ograniczający relacje.

„Było trochę za dużo zajęć, a za mało czasu na rozmowę.”
„Najlepiej rozmawiało się przy lepieniu butek, gliny, przy ognisku.”

W jego ocenie sieciowanie jest skuteczne wtedy, gdy rozmowa „wydarza się przy okazji”, a nie jest wymuszana strukturą warsztatu. Tego typu sytuacje sprzyjają spontanicznemu ujawnianiu problemów lokalnych, potrzeb i kontekstów, które nie pojawiłyby się w formalnej formule.

„To, co robiliśmy, było tylko pretekstem do rozmowy.”
„Gdyby nie to malowanie, nie dowiedziałbym się o realnych problemach w świetlicy.”

Respondent wyraźnie dystansuje się od modelu sieci opartej wyłącznie na wymianie technik, narzędzi czy „dobrych praktyk” w sensie instruktazowym. Zamiast tego wskazuje, że fundamentem współpracy jest poznanie ludzi – ich wrażliwości, energii i sposobu działania.

„Chodzi o to, żeby się poznać, a nie tylko wiedzieć, co kto robi.”
„Na stronie internetowej tego nie widać.”

W tym kontekście respondent opisuje konkretne efekty sieciowania, które już się pojawiły: nawiązanie współpracy z Celiną z Fundacji Zagajnik oraz wzmocnienie relacji z Agą Strzyżewską. Podkreśla, że nie chodzi o ilość kontaktów, lecz o ich jakość i kompatybilność podejść.

„Czujesz, że to jest podobny kolor energii.”
„Nie wszyscy muszą ze sobą współpracować – wystarczy kilka osób.”

Istotnym wątkiem jest także przekonanie, że współpraca sieciowa powinna prowadzić do realnych, wspólnych działań projektowych, a nie kończyć się na spotkaniach integracyjnych. Respondent postuluje przejście od mówienia o sieciowaniu do jego praktykowania.

„Marzę o tym, żebyśmy nie mówili o sieciowaniu, tylko je robili.”
„Wtedy to będzie miało sens.”

Sieć jest dla niego przestrzenią wymiany zasobów: jedne organizacje dysponują kompetencjami artystycznymi, inne badawczymi, jeszcze inne doświadczeniem w pracy z określonymi grupami. To wzajemne uzupełnianie się traktuje jako największą wartość sieci.

„Ona ma zasoby, których my nie mamy, a my mamy takie, których ona nie ma.”

„Możemy się uzupełniać.”

Respondent zauważa również, że doświadczenie sieciowania miało znaczenie nie tylko międzyorganizacyjne, ale także wewnętrzne – wzmacniało integrację zespołu jego stowarzyszenia.

„Dla nas wewnętrznie ten wyjazd był bardzo potrzebny.”

Synteza – Blok C

W perspektywie respondenta współpraca sieciowa jest procesem relacyjnym, a nie formalnym. Jej skuteczność zależy przede wszystkim od stworzenia warunków do autentycznego spotkania, nieformalnej rozmowy i wzajemnego poznania, a nie od intensywności programu szkoleniowego. Sieć staje się wartościowa dopiero wtedy, gdy prowadzi do realnych wspólnych działań i projektów, opartych na komplementarności zasobów i podobieństwie wrażliwości. W tym ujęciu sieciowanie pełni funkcję nie tylko narzędzia organizacyjnego, lecz także przestrzeni regeneracji, integracji i wzmacniania sprawczości animatorów.

Blok D. Rozwój kompetencji

Respondent opisuje rozwój kompetencji przede wszystkim jako proces praktyczny, relacyjny i refleksyjny, a nie jako efekt formalnych szkoleń czy transferu gotowych narzędzi. Kompetencje rozwijają się poprzez działanie, spotkanie z innymi praktykami oraz możliwość konfrontowania własnych metod z odmiennymi perspektywami.

Udział w kujawsko-pomorskiej sieci animatorów – w tym w wyjazdowym spotkaniu w Kaczym Bagnie – przyniósł mu przede wszystkim wzmocnienie kompetencji związanych z myśleniem projektowym, współpracą międzysektorową oraz planowaniem działań w dłuższej perspektywie.

„Wywiozłem myśl, że potrzebujemy spotkań, podczas których będziemy rozmawiać o tworzeniu wspólnego projektu.”

„Żeby to sieciowanie wyszło też trochę w praktyce.”

Istotnym elementem rozwoju kompetencji jest dla respondenta możliwość rozpoznania i nazwania własnego modelu pracy z młodzieżą w zestawieniu z innymi praktykami. Kontakty z animatorami korzystającymi z odmiennych narzędzi (np. pracy z osobami z niepełnosprawnościami, działań etnograficznych, animacji lokalnej) pozwoliły mu zobaczyć, że podobna wrażliwość może być realizowana różnymi metodami.

„Innych narzędzi używa, ale podobnie patrzy.”

„To jest bardzo istotne dla rozwoju stowarzyszenia.”

Respondent podkreśla, że rozwój kompetencji nie polega wyłącznie na ich poszerzaniu, lecz również na pogłębianiu i profesjonalizacji już stosowanych metod. W jego przypadku dotyczy to szczególnie improwizacji teatralnej, którą coraz wyraźniej postrzega jako narzędzie edukacyjne, rozwojowe i tożsamościowe, a nie jedynie formę sceniczną.

„Chciałbym profesjonalizować to, co robię.”

„Improwizacja to znacznie głębsze narzędzie psychologiczne i edukacyjne.”

Ważnym wątkiem jest także rozwój kompetencji refleksyjnych i autorefleksyjnych – zdolności do krytycznego namysłu nad własną praktyką, jej sensem i kierunkiem rozwoju. Respondent wskazuje, że spotkania sieciowe oraz rozmowy z innymi animatorami uruchamiają procesy myślenia strategicznego, które wykraczają poza pojedyncze projekty.

„Zaczyna mi zależeć na tym, żebyśmy rozpisali sobie strategię rozwoju.”

„To musi być wsparte mentoringiem.”

Respondent wyraźnie artykułuje potrzebę wsparcia kompetencji organizacyjnych i zarządczych – takich jak planowanie strategiczne, pozyskiwanie środków czy zarządzanie zespołem – aby móc zachować równowagę między pracą artystyczno-edukacyjną a obciążeniem administracyjnym.

„Żeby nie doprowadzić do sytuacji, w której zajmujesz się tylko administracją.”

„Bo wtedy znika napęd.”

Rozwój kompetencji postrzegany jest również jako proces zespołowy. Udział w sieci miał dla respondenta znaczenie integracyjne dla jego własnego stowarzyszenia, wzmacniając wspólną wizję, poczucie sensu i kierunku dalszego działania.

„Ten wyjazd był dla nas wewnętrznie bardzo ważny.”

„Pomógł nam zobaczyć, gdzie chcemy iść dalej.”

Synteza – Blok D

W ujęciu respondenta rozwój kompetencji animatora dokonuje się przede wszystkim poprzez praktykę, relacje i refleksję, a nie poprzez formalne szkolenia. Kluczowe znaczenie mają: możliwość konfrontowania własnych metod z innymi podejściami, pogłębianie już posiadanych narzędzi (szczególnie improwizacji teatralnej), oraz wsparcie w obszarach strategicznych i organizacyjnych. Sieć animatorów pełni tu funkcję katalizatora rozwoju – zarówno indywidualnego, jak i zespołowego – umożliwiając przejście od działań punktowych do bardziej świadomej, długofalowej praktyki.

Blok E. Doświadczenie wyjazdowe jako narzędzie rozwojowe

Doświadczenie wyjazdowe o charakterze izolacyjnym, realizowane w Kaczym Bagnie, respondent interpretuje przede wszystkim jako intensywną formę relacyjnego i refleksyjnego uczenia się, wyraźnie odmienną od klasycznych szkoleń czy warsztatów kompetencyjnych. Kluczowym elementem tego doświadczenia było wytrącenie

z codziennych ról zawodowych oraz stworzenie warunków do autentycznego spotkania z innymi uczestnikami sieci.

Respondent podkreśla znaczenie wspólnego przebywania w jednej przestrzeni – również w sytuacjach zmęczenia, obniżonego komfortu czy nieformalności – jako czynnika sprzyjającego budowaniu zaufania i pogłębionych relacji.

„Człowiek się budzi rano niewyspany i po prostu jest sobą.”

„Tam ta autentyczność się naprawdę wydarza.”

Wyjazd do Kaczego Bagna nie był przez respondenta postrzegany jako doświadczenie „programowe”, lecz jako ramy umożliwiające proces, w którym kluczowe stawały się rozmowy, obserwacje i bycie razem, a nie realizacja kolejnych zaplanowanych aktywności.

„Było trochę za dużo zajęć, a za mało czasu na zwykłą rozmowę.”

„Najważniejsze rzeczy działy się przy lepieniu gliny, przy jedzeniu, przy ognisku.”

Szczególną wartością doświadczenia wyjazdowego była dla respondenta możliwość prowadzenia rozmów nieukierunkowanych warsztatowo – rozmów, które pojawiały się spontanicznie podczas prostych, fizycznych czynności. To właśnie w takich momentach uruchamiała się pogłębiona wymiana doświadczeń oraz identyfikacja potencjalnych pól współpracy.

„Te rozmowy wyływały same, kiedy coś robiliśmy rękami.”

„Wtedy zaczynają się realne współprace.”

Doświadczenie to miało bezpośrednie przełożenie na myślenie projektowe respondenta. To właśnie w trakcie wyjazdu warsztatowego do Kaczego Bagna zaczął krystalizować się pomysł projektu wędrującego, realizowanego wspólnie przez kilka organizacji – opartego na jednym temacie, lecz wdrażanego autonomicznie w różnych miejscach i z wykorzystaniem odmiennych narzędzi.

„W Kaczym Bagnie zaczął mi się krystalizować ten pomysł projektu wędrującego.”

„Każde stowarzyszenie robi swoją część, ale jesteśmy jednym procesem.”

Respondent wiąże to doświadczenie bezpośrednio z ideą sieciowania rozumianego nie jako deklaracja współpracy, lecz jako realne współdziałanie, w którym organizacje uzupełniają się zasobami, kompetencjami i perspektywami.

„Nie chcę mówić o sieciowaniu – chcę je robić.”

„Jeśli włączą się trzy–cztery stowarzyszenia, to już będzie sukces.”

Wyjazd warsztatowy pełnił także funkcję legitymizującą idee i marzenia, które wcześniej były blokowane przez instytucjonalne warunki brzegowe. Doświadczenie wspólnoty i otwartości sieci sprawiło, że pomysły wcześniej niemożliwe do realizacji w ramach uczelni czy instytucji kultury zyskały nowy kontekst wdrożeniowy – właśnie poprzez sieć animatorów.

„Ten pomysł był wcześniej zablokowany na uczelni.”

„Teraz próbuję go przenieść do sieci animatorów.”

Synteza - Blok E

Dla respondenta wyjazd warsztatowy do Kaczego Bagna stanowił kluczowe doświadczenie transformacyjne – nie jako forma szkoleniowa, lecz jako przestrzeń autentycznego spotkania, refleksji i inicjowania realnej współpracy. Wartość tego doświadczenia polegała na stworzeniu warunków sprzyjających budowaniu zaufania, identyfikowaniu wspólnych wrażliwości oraz generowaniu pomysłów projektowych przekraczających bariery instytucjonalne. Doświadczenie wyjazdowe ujawnia się tu jako narzędzie wzmacniające sprawczość animatorów i umożliwiające przejście od sieci deklaratywnej do sieci działającej.

Blok F. Perspektywa instytucjonalna

Respondent wyraźnie różnicuje sposób funkcjonowania animatora w trzech sektorach: organizacjach pozarządowych, instytucjach kultury oraz systemie edukacji formalnej. Jego wypowiedzi wskazują na strukturalne różnice w poziomie sprawczości, wolności działania oraz relacji z uczestnikami działań.

W NGO animator postrzegany jest jako podmiot wielofunkcyjny – inicjator, realizator i koordynator działań – który działa w bezpośredniej relacji z odbiorcami i współtworzy z nimi proces.

„W NGO animatorzy są na pierwszej linii.”

„Wymyślamy coś tak, żebyśmy mogli coś wspólnie zrobić.”

Respondent podkreśla, że w tym modelu kluczowa jest podmiotowość i współodpowiedzialność, a relacja z młodymi opiera się na bliskości i współuczestnictwie, a nie na hierarchii.

„Animator u nas współczerpie.”

„To wspólnie ma ogromne znaczenie.”

W przeciwieństwie do tego, w instytucjach kultury i systemie edukacji animator – jeśli w ogóle występuje jako kategoria – funkcjonuje w strukturze hierarchicznej, często pomiędzy kadrą zarządzającą a uczestnikami działań. Taka pozycja ogranicza autonomię i utrudnia realizację procesów opartych na wolności i relacyjności.

„Jesteś pomiędzy szefostwem a grupą.”

„Pojawiają się zależności.”

Respondent zwraca uwagę, że w wielu instytucjach pojęcie „animatora” bywa zastępowane terminami takimi jak „pedagog” czy „edukator”, co wiąże się z innym rozumieniem roli – bardziej kontrolnym i normatywnym.

„Animator to ktoś od eventów, od zabaw.”

„Pedagog brzmi poważniej.”

W jego ocenie animacja w instytucjach bywa redukowana do funkcji pomocniczej lub rozrywkowej, mimo że na poziomie dokumentów strategicznych i dyskursu eksperckiego uznawana jest za narzędzie zmiany społecznej.

„W dokumentach animacja jest strategiczna.”

„W praktyce to ktoś od zabawy.”

Respondent interpretuje to nie jako efekt złej woli, lecz raczej braku świadomości i kompetencji systemowych, a także lęku przed utratą kontroli nad procesem.

„To raczej nieświadomość i brak kompetencji.”

„Oddanie wolności jest trudne.”

Z tej perspektywy NGO jawią się jako przestrzeń umożliwiającą realizację innowacyjnych idei, które w instytucjach napotykają bariery proceduralne i decyzyjne. Respondent wskazuje, że właśnie dlatego wiele osób funkcjonuje równolegle w instytucjach i organizacjach pozarządowych.

„Nie wszystko da się zrobić w instytucji.”

„W NGO proces od pomysłu do działania jest krótszy.”

Przenoszenie działań do sektora pozarządowego wiąże się również z szybszym poczuciem sensu i gratyfikacji – zarówno emocjonalnej, jak i zespołowej.

„Poczucie sprawczości jest szybsze.”

„Zespół daje napęd.”

Jednocześnie respondent nie odrzuca instytucji jako takich, lecz wskazuje na potrzebę zmiany myślenia o animacji, wolności i relacji z odbiorcami. W jego narracji animacja – bliska teatrowi społecznemu – powinna być traktowana jako pełnoprawny obszar praktyki kulturowej i edukacyjnej, a nie jako dodatek do „właściwej” działalności artystycznej.

„Teatr społeczny jest bardzo blisko animacji.”

„Bez wolności gubimy prawdę.”

Synteza – Blok F

Perspektywa instytucjonalna respondenta ujawnia fundamentalne napięcie między logiką systemu a logiką animacji. Podczas gdy NGO oferują przestrzeń wolności, współtworzenia i szybkiej sprawczości, instytucje kultury i edukacji formalnej ograniczają rolę animatora poprzez hierarchię, proceduralność i instrumentalne rozumienie animacji. W efekcie innowacyjne praktyki i idee częściej realizowane są poza instytucjami, w sektorze pozarządowym, który staje się laboratorium nowych modeli pracy z młodzieżą.

Blok G. Rekomendacje

Rekomendacje formułowane przez respondenta koncentrują się wokół jednego nadrzędnego postulatu: odejścia od deklaratywnego „sieciowania” na rzecz realnej,

projektowej współpracy między podmiotami. W jego ujęciu trwałość sieci nie wynika z formalnej struktury, lecz z praktycznego doświadczenia wspólnego działania.

„Marzę o tym, żebyśmy nie mówili o sieciowaniu, tylko je robili.”
„Wtedy to będzie miało sens.”

Podstawowym narzędziem budowania takiej współpracy są regularne spotkania robocze, najlepiej w formule wyjazdowej lub półwyjazdowej, które umożliwiają zarówno pracę koncepcyjną, jak i relacyjną.

„Spotykamy się, pogadajmy sobie, gdzie mamy punkty wspólne.”
„Niech to będą trzy, cztery stowarzyszenia – to już będzie dużo.”

Respondent podkreśla, że skuteczna sieć nie musi obejmować wszystkich uczestników jednocześnie. Wystarczające są mniejsze konfiguracje podmiotów, które odnajdują wspólną wrażliwość i uzupełniają się zasoby.

„Pewnie tylko trzy osoby będą chciały współpracować – i to jest okej.”

Jedną z kluczowych rekomendacji jest realizacja wspólnych, wędrujących projektów, w których kilka organizacji podejmuje jeden temat, ale każda realizuje go autonomicznie, w swojej lokalnej przestrzeni i przy użyciu własnych narzędzi.

„Jeden temat, jedna nazwa, a każdy robi swoją część.”
„Odwiedzamy się w swoich miejscach.”

Taki model pozwala jednocześnie:

- wzmacniać widoczność działań (wspólna promocja),
- korzystać z lokalnych zasobów,
- budować relacje między zespołami,
- testować różne odpowiedzi na ten sam problem społeczny.

Respondent wskazuje, że tego typu projekty mogą stanowić realne „kręgosłupy” sieci i dawać jej długofalowy sens.

„To byłby sposób funkcjonowania, a nie jednorazowe wydarzenie.”

Kolejną rekomendacją jest wzmocnienie wsparcia systemowego dla animatorów, niekoniecznie wyłącznie w formie kolejnych konkursów grantowych. Respondent wskazuje na potrzebę rozwiązań odciążających animatorów od nadmiaru zadań administracyjnych.

„Żeby animator nie musiał pisać projektów.”
„Ktoś mógłby robić to za niego.”

W tym kontekście pojawia się postulat:

- stypendiów dla animatorów,
- dostępu do wspólnych zasobów eksperckich (np. osób piszących granty),
- mechanizmów wymiany kompetencji wewnątrz sieci.

„W sieci są osoby, które piszą duże granty.”

„Można by z tego korzystać.”

Respondent rekomenduje również wsparcie infrastrukturalne, w tym pomoc w pozyskiwaniu przestrzeni lokalowych. W jego ocenie sieć mogłaby pełnić rolę pośrednika między animatorami a instytucjami zarządzającymi zasobami.

„Chcielibyśmy dostać lokal, ale nie mamy jak.”

„Ktoś mógłby za nas chodzić po ADM-ach.”

Istotnym elementem rekomendacji jest także wsparcie strategiczne i mentoringowe – zarówno na poziomie organizacji, jak i poszczególnych osób.

„Potrzebujemy strategii rozwoju.”

„Coaching grupowy i indywidualny miałby sens.”

Respondent podkreśla, że bez możliwości rozwoju osobistego i zawodowego animatorów trudno mówić o trwałości działań z młodzieżą.

„Jak osoby się nie realizują, to to nie zadziała.”

W odniesieniu do pracy z młodzieżą rekomendacje koncentrują się na zapewnieniu długofalowości i cykliczności działań, które umożliwiają realny rozwój uczestników oraz pogłębioną pracę procesową.

„Cykliczność. Długofalowość projektu.”

„Kilka grup jednocześnie.”

Respondent postuluje również podnoszenie prestiżu animacji poprzez profesjonalizację działań: publikacje, artykuły, refleksję badawczą i dokumentowanie procesów.

„Pisanie artykułów podnosi rangę tego, co robimy.”

„To też jest ważne dla nas wewnętrznie.”

Synteza – Blok G

Rekomendacje respondenta tworzą spójny model rozwoju sieci animatorów oparty na praktyce, relacji i współodpowiedzialności. Kluczowe znaczenie mają: wspólne projekty realizowane w mniejszych konfiguracjach, wsparcie infrastrukturalne i administracyjne dla animatorów, długofalowość działań z młodzieżą oraz inwestowanie w rozwój osobisty i zawodowy osób pracujących animacyjnie. W tym ujęciu sieć nie jest celem samym w sobie, lecz narzędziem umożliwiającym realne działanie, wymianę zasobów i budowanie trwałych zmian społecznych.

Respondent 5

Blok A. Kontekst i doświadczenie

Respondent jest artystą zajmującym się sztukami wizualnymi, funkcjonującym poza systemem etatowym oraz stałymi, sformalizowanymi strukturami instytucjonalnymi i organizacyjnymi. Jednocześnie realizuje projekty na zlecenie instytucji publicznych i organizacji pozarządowych, głównie w formule czasowych współprac projektowych. Zajmuje się przede wszystkim realizacją murali oraz projektów artystycznych w przestrzeni publicznej. W projekcie uczestniczył poprzez współpracę z niewielką fundacją działającą na terenie dużego miasta.

„Ja nie jestem członkiem w ogóle.”

Fundacja, z którą współpracuje respondent, działa w bardzo małej skali i nie posiada rozbudowanej struktury organizacyjnej.

Badacz: *„Bardzo mała. Czyli o ile osób?”*

Respondent: *„Pracuję tylko ja i jeszcze jedna osoba.”*

Respondent wyraźnie dystansuje się od podejścia systemowego i formalnego, podkreślając, że jego praktyka nie opiera się na wypracowanych modelach instytucjonalnych ani animacyjnych.

„Ja nie mam żadnego systemu, nie jestem systemowy.”

Praca z młodzieżą stanowi jeden z obszarów jego działań, choć nie jest dominującym kierunkiem aktywności fundacji, która częściej realizuje projekty z innymi grupami społecznymi.

„Więcej w fundacji częściej chyba pracujemy z osobami starszymi niż z młodzieżą.”

Respondent współpracuje z młodymi osobami przede wszystkim poprzez wspólną realizację projektów artystycznych, w tym także projektów o charakterze komercyjnym. Pracę tę traktuje jako przestrzeń uczenia się, zdobywania doświadczenia oraz wchodzenia w realne role zawodowe.

„Oni pracują ze mną przy wykonywaniu różnych prac.”

„Społecznych i Komercyjnych, w różnym formacie to znaczy od małych do średnich.”

Młodzież definiowana jest szeroko – jako osoby w wieku od około 15 do 30 lat. Respondent opisuje pracę z tą grupą w sposób realistyczny, zwracając uwagę zarówno na jej potencjał, jak i na trudności związane z koncentracją, ciągłością zaangażowania i stabilnością współpracy.

„Bardzo duże rozproszenie przede wszystkim.”

Perspektywa respondenta wnosi do badania obraz pracy z młodzieżą opartej na praktyce i wspólnym działaniu, a nie na programach, scenariuszach czy formalnych modelach animacyjnych.

Synteza – Blok A

Respondent reprezentuje perspektywę animatora i artysty działającego poza systemowymi ramami instytucjonalnymi, dla którego kluczowym narzędziem pracy z młodzieżą jest wspólna praktyka zawodowa i artystyczna. Jego podejście opiera się na relacji budowanej w działaniu, uczeniu się poprzez doświadczenie oraz realnym włączaniu młodych osób w proces twórczy – również w kontekście projektów komercyjnych. Praca z młodzieżą nie ma charakteru programowego ani edukacyjnego w klasycznym rozumieniu, lecz stanowi przestrzeń nabywania doświadczeń, odpowiedzialności i kompetencji zawodowych. Jednocześnie respondent dostrzega ograniczenia tego modelu, w szczególności związane z rozproszeniem oraz niestabilnością zaangażowania młodych uczestników.

Blok B. Bariery i wyzwania

Respondent jako główną barierę w pracy z młodzieżą wskazuje deficyt uważności oraz trudność w utrzymaniu zaangażowania młodych osób. Zjawisko to wiąże bezpośrednio z nadmiarem bodźców i przesytem współczesnego świata, w którym funkcjonują młodzi ludzie.

„Największy problem jest z uważnością.”

„Jest prawie w każdej dziedzinie przesył i trudno tam coś wcisnąć.”

„Trudno ich zmotywować w ogóle do działań.”

Respondent podkreśla, że znaczną część pracy z młodzieżą stanowi dziś samo inspirowanie i próba wytrącenia jej z rutyny codziennych bodźców.

„Chyba największa część pracy to żeby zainspirować.”

Motywacja respondenta do pracy z młodymi osobami ma charakter osobisty i biograficzny. Odnosi on swoje obecne działania do własnych doświadczeń z młodości oraz poczucia braku wsparcia, którego wówczas doświadczył.

„Patrzę na nich jak na siebie w tamtym wieku.”

„Widziałem rzeczy, których mi wtedy brakowało.”

„Czułem się wtedy opuszczony.”

Praca z młodzieżą realizowana jest przede wszystkim poprzez wspólne działania artystyczne w przestrzeni publicznej. Respondent specjalizuje się w projektach malarstwa wielkoformatowego, działaniach ulicznych i formach plastycznych realizowanych w przestrzeni publicznej, co - jego zdaniem - sprzyja zaangażowaniu młodych osób.

„Głównie są to projekty ścienne, okołomuralowe i działania uliczne.”

„To zazwyczaj są działania w przestrzeni zewnętrznej, outdoorowej.”

„Ta fizyczna praca mi ułatwia.”

Respondent zwraca uwagę na rosnącą trudność pracy z młodzieżą wraz z jej wiekiem. Im starsze osoby, tym silniej - jego zdaniem - są uformowane przez system edukacyjny i tym trudniej przychodzi im samodzielność decyzyjna oraz działanie poza schematem szkolnym.

*„Im dzieci są starsze, tym trudniej im zrozumieć model pracy, który nie jest akademicki.”
„Są tak uformowane przez system, że bardzo trudno im podejmować samodzielne decyzje.”
„Na każdym kroku potrzebują upewnienia.”*

W kontekście wsparcia systemowego respondent nie identyfikuje dostępnych programów ani narzędzi, które realnie wspierałyby jego pracę z młodzieżą. Jednocześnie zaznacza, że sam nie angażuje się w poszukiwanie dofinansowań ani programów wsparcia, koncentrując się wyłącznie na działaniach wykonawczych.

*„Nie zauważyłem, żeby były jakieś programy dedykowane.”
„Ja się w tych przestrzeniach nie rozglądam.”
„Nie mam na to czasu, więc nie zaglądam w te miejsca.”*

Synteza – Blok B

Wypowiedź respondenta ujawnia bariery charakterystyczne dla pracy z młodzieżą w modelu pozainstytucjonalnym: deficyt uważności, trudności motywacyjne oraz silne oddziaływanie systemu edukacyjnego na samodzielność młodych osób. Jednocześnie wskazuje na znaczenie działań opartych na bezpośrednim - fizycznym doświadczeniu, pracy w przestrzeni publicznej i relacji mistrz-uczeń, zakorzenionej w osobistym doświadczeniu animatora, a nie w systemowych programach wsparcia.

Blok C. Współpraca sieciowa

Respondent podchodzi do idei współpracy sieciowej w sposób wyraźnie relacyjny i doświadczeniowy. Podkreśla, że nie struktura ani formalne ramy sieci są dla niego kluczowe, lecz bezpośredni kontakt z ludźmi oraz wspólne przeżycia, które budują zaufanie i motywację do dalszych działań.

„Mnie w pracy nie inspiruje rozmawianie o strukturze i systemach.”

W kontekście Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów respondent dostrzega potencjał przede wszystkim w spotkaniu osób działających w różnych obszarach - od sztuk wizualnych, przez teatr, po działania edukacyjne - jednak nie interpretuje tego w kategoriach formalnego mechanizmu współpracy.

*„Same doświadczenia z tymi ludźmi i zacieśnienie więzi - to jest dla mnie wartościowe.”
„Takie rzeczy mnie inspirują i takie rzeczy mnie motywują.”*

Respondent akcentuje znaczenie wspólnych przeżyć, które wykraczają poza standardowe spotkania branżowe czy rozmowy projektowe. To właśnie intensywność doświadczenia rejsu oraz bycie razem w niecodziennych warunkach uznaje za element realnie wpływający na budowanie relacji.

„Same te przeżycia, doświadczenia wspólne, to jest dla mnie jakby wartościowe.”

Współpraca sieciowa jawi się więc nie jako narzędzie planowania projektów, lecz jako przestrzeń budowania relacji, które potencjalnie mogą w przyszłości przełożyć się

na wspólne działania.

Synteza Blok C

W wypowiedzi respondenta współpraca sieciowa opisywana jest przede wszystkim jako proces relacyjny, oparty na bezpośrednim doświadczeniu i zacieśnianiu więzi między ludźmi, a nie na formalnej strukturze czy systemowym myśleniu o sieci. Potencjał sieci dostrzegany jest w jakości spotkania i wspólnego przeżycia, które mogą stanowić punkt wyjścia do dalszych działań, choć nie są przez respondenta postrzegane jako narzędzie planowanej współpracy projektowej.

Blok D. Rozwój kompetencji

Respondent nie opisuje swojego rozwoju kompetencyjnego w kategoriach formalnych szkoleń, certyfikatów czy programów rozwojowych. Kompetencje buduje przede wszystkim poprzez wieloletnią praktykę artystyczną oraz bezpośrednią pracę z młodymi osobami w realnych warunkach działania.

„Ja robię to od wielu, wielu lat.”

„Bazuję na swoich doświadczeniach w pracy z nimi.”

Kluczowym obszarem rozwoju kompetencji jest dla respondenta umiejętność pracy z uważnością młodych ludzi oraz zdolność inspirowania ich do działania w świecie nadmiaru bodźców (przebodźcowania). Rozwój ten ma charakter intuicyjny i sytuacyjny, oparty na obserwacji i reagowaniu na potrzeby grupy.

„Chyba największą częścią pracy to żeby zainspirować.”

„Trzeba ich wytrącić z rutyny bodźców.”

Respondent podkreśla, że jego kompetencje rozwijają się przede wszystkim w obszarze pracy procesowej - uczenia się, jak stopniowo przekazywać odpowiedzialność, budować samodzielność i uniezależniać młodych od stałej kontroli dorosłego.

„Na początku ich szkole, a później daję im stanowiska.”

„Ktoś szkoli następnym albo odpowiada za coś.”

Ważnym elementem rozwoju kompetencyjnego jest również refleksja nad ograniczeniami systemu edukacyjnego i świadome wypracowywanie alternatywnego modelu pracy. Respondent wskazuje, że z wiekiem u młodych ludzi zanika umiejętność przełamania schematów wyniesionych ze szkoły.

„Im są starsi, tym trudniej im działać poza schematem.”

„Potrzebują ciężko upewnienia.”

Udział w projekcie sieciowym oraz w rejsie nie zmienił zasadniczo warsztatu respondenta, lecz wzmocnił i potwierdził kierunek, w którym już wcześniej się poruszał - pracy opartej na doświadczeniu, relacji i realnym działaniu.

„To doświadczenie tylko utwierdziło mnie, że to działa.”

Respondent nie wskazuje potrzeby rozwijania kompetencji poprzez formalne szkolenia, natomiast dostrzega wartość w uczeniu się poprzez kontakt z innymi praktykami oraz konfrontację własnego sposobu pracy z odmiennymi podejściami.

„W każdym z tych ludzi coś znalazłem.”

„To mnie inspirowało i motywowało.”

Synteza Blok D

Rozwój kompetencji respondenta ma charakter praktyczny, empiryczny i relacyjny. Nie opiera się na formalnych ścieżkach rozwoju, lecz na wieloletniej pracy artystycznej, bezpośrednim kontakcie z młodymi ludźmi oraz refleksji nad ich funkcjonowaniem w świecie nadmiaru bodźców. Udział w projekcie sieciowym wzmocnił istniejące kompetencje, potwierdzając skuteczność pracy opartej na doświadczeniu, odpowiedzialności i stopniowym usamodzielnianiu młodych osób, a nie na modelach systemowych czy szkoleniowych.

Blok E. Doświadczenie wyjazdowe jako narzędzie rozwojowe

Respondent bardzo jednoznacznie i obrazowo ocenia rejs jako narzędzie integracyjne, podkreślając jego intensywność oraz odmienną od standardowych form spotkań czy szkoleń. Kluczowe znaczenie ma tu izolacja od codziennych warunków oraz konieczność funkcjonowania w nieznanym i wymagającym środowisku.

„Świetne, jak w dobrym horrorze. Izolacja, nieznanie, niebezpieczne środowisko.”

Zdaniem respondenta właśnie te elementy sprawiają, że uczestnicy szybciej odślaniają swoje słabości, wychodzą z ról zawodowych i uczą się wzajemnego wsparcia.

„To pokazuje ludziom prawdziwą twarz, pozwala odślonić słabości, wspierać się.”

Istotnym aspektem doświadczenia była także konieczność oderwania się od codziennych rutyn oraz własnego środowiska, co - mimo początkowego dyskomfortu - umożliwiło pełniejsze wejście w proces grupowy.

„Odcięcie od swojego środowiska, od swoich rutyn codziennych.”

„Na początku mi tego brakowało, ale potem coś mi pękło i mogłem doświadczać spokojnie.”

Respondent zwraca uwagę, że różnorodność uczestników nie stanowiła bariery, lecz wartość dodaną. Mimo różnic światopoglądowych i zawodowych udało się znaleźć wspólną płaszczyznę porozumienia z każdą osobą.

„To są ludzie zupełnie inni ode mnie, ale w każdym coś znalazłem.”

„Nie ma nikogo, z kim wracam i nie chcę mieć kontaktu.”

Rejs doprowadził do realnego zacieśnienia więzi, które - zdaniem respondenta - w naturalny sposób przekładają się na gotowość do dalszej współpracy, zarówno profesjonalnej, jak i bardziej koleżeńskiej.

„Więzi się zacieśniły i to naturalnie sprawia, że pojawia się współpraca.”

„Z kilkoma osobami będę chciał zostać bliżej, nie tylko profesjonalnie.”

Już w trakcie rejsu pojawiały się pierwsze rozmowy o potencjalnych wspólnych działaniach, co respondent interpretuje jako dowód skuteczności tej formy integracji.

„Już w trakcie pojawiły się konkretne pytania i zapytania o współpracę.”

Synteza Blok E

Respondent postrzega *sail training* jako wyjątkowo silne i skuteczne narzędzie integracyjne, którego siła oddziaływania wynika z izolacji, intensywności doświadczenia oraz zerwania z codziennymi „rolami społecznymi” i rutynami. Rejs umożliwia autentyczne spotkanie ludzi, budowanie zaufania i relacji, które w naturalny sposób prowadzą do współpracy. W jego ocenie to właśnie wspólne, wymagające doświadczenie - a nie formalna struktura - stanowi fundament trwałych więzi w sieci animatorów.

Blok F. Perspektywa instytucjonalna

Respondent podkreśla, że dla trwałości współpracy sieciowej kluczowe jest nie tylko samo silne doświadczenie integracyjne, ale także jego dalsze, świadome wykorzystanie. Zwraca uwagę na potrzebę zaplanowania ciągu działań, które pozwolą przełożyć intensywne przeżycia na konkretne efekty współpracy.

„To jest taki twardy punkt, przeżywamy coś mocnego, ale za dwa tygodnie powinno być coś bardziej miękkiego na swoim gruncie.”

W jego ocenie ważne jest, aby po czasie potrzebnym na „oswojenie” doświadczenia powrócić do relacji i wykorzystać je w praktyce - na przykład poprzez wspólne spotkanie robocze lub tworzenie pierwszych koncepcji działań.

„Po chwili, jak każdy odetchnie i wróci do domu, zabrać się jeszcze raz i wykorzystać na świeżo to doświadczenie.”

„Nawet jakąś koncepcję, burzę mózgów, cokolwiek.”

Respondent wskazuje, że takie podejście pozwala nadać działaniom realny sens i uniknąć postrzegania ich jako jednorazowego, oderwanego od celu wydarzenia.

„Wtedy to nie wygląda jak naciąganie systemu na wakacje dla kilku osób.”

„To ma ręce i nogi i długofalowy sens.”

W kontekście pracy z młodzieżą respondent widzi duży potencjał w wykorzystywaniu podobnych doświadczeń także w grupach młodych, zarówno w formule wspólnej z dorosłymi, jak i oddzielnej. Odwołuje się przy tym do własnej praktyki pracy projektowej, opartej na stopniowym wprowadzaniu struktury i odpowiedzialności.

Zdaniem respondenta sytuacje wymagające współpracy i wzajemnej zależności sprzyjają budowaniu więzi, przełamywaniu napięć i rozwijaniu odpowiedzialności.

„Jak muszą sobie pomagać i zetrzeć animozje, to to jest wspaniałe narzędzie.”

„Na pewno by to zacieśniło więzy.”

Synteza Blok F

Respondent postrzega trwałość współpracy sieciowej jako proces wymagający ciągłości działań: od intensywnego doświadczenia integracyjnego po zaplanowane, następujące po nim etapy pracy wspólnej. Kluczowe znaczenie ma szybkie przełożenie relacji i emocji na konkretne działania, co nadaje sens całemu procesowi i wzmacnia jego długofalowy charakter. Podobne podejście respondent uznaje za wartościowe również w pracy z młodzieżą, szczególnie w modelu opartym na stopniowym powierzaniu odpowiedzialności i uczeniu się poprzez wspólne, wymagające doświadczenia.

Blok G. Rekomendacje

Respondent jako kluczowy element przyszłych działań sieci wskazuje konieczność radykalnego odcięcia uczestników od codziennego środowiska bodźców, w szczególności od stałego dostępu do telefonu i sieci. Postrzega to jako warunek realnej zmiany percepcji i pogłębionego doświadczenia.

„Przede wszystkim odcięcie od środowiska, od telefonu, od zasięgu.”

„Na początku zachowywaliby się jak ćpuni odcięte od dragów, ale po jakimś czasie by zrozumieli.”

Zdaniem respondenta w codziennym życiu młodych ludzi nie istnieją dziś naturalne warunki, które umożliwiałyby taki dystans od cyfrowego „przebodźcowania”.

„Nie ma normalnie możliwości, żeby młody w codziennym życiu się od tego odciął.”

W kontekście rozwoju sieci respondent podkreśla znaczenie regularności i podtrzymywania relacji, które zostały zbudowane w trakcie intensywnego wspólnego doświadczenia. Wskazuje, że warto zaplanować cykliczne spotkania w perspektywie kilku lat, aby nie utracić wypracowanego kapitału relacyjnego.

„Trzeba wykorzystać te relacje, które się wytworzyły.”

„Każdy coś miał: jakiś deficyt, jakiś strach - my się uzupełnialiśmy.”

Respondent akcentuje, że największą wartością sieci jest zaufanie, które powstało w warunkach wymagających współdziałania i konfrontacji z własnymi ograniczeniami.

„Jak mam taką drużynę sprawdzoną, znam ich słabe i dobre strony.”

„Zufanie jest dla mnie w pracy najważniejsze.”

Podkreśla również, że możliwość dalszej współpracy z już poznanymi i sprawdzonymi osobami znacząco obniża ryzyko projektowe i sprzyja podejmowaniu bardziej ambitnych działań.

„Często pracując z różnymi ludźmi nie wiesz, czy możesz im ufać.”

„A tutaj mamy to już za sobą.”

Synteza Blok G

Respondent rekomenduje rozwój sieci oparty na pogłębionych, odizolowanych od codziennych bodźców doświadczeniach oraz na regularnym podtrzymywaniu relacji w dłuższej perspektywie czasowej. Kluczową wartością sieci jest dla niego zaufanie wypracowane w warunkach intensywnej współpracy, które pozwala zaangażować „sprawdzoną drużynę” do realizacji wymagających projektów bez konieczności ponownego budowania relacji od podstaw.

Respondent 6

Blok A. Kontekst i doświadczenie

Respondent reprezentuje lokalne stowarzyszenie działające przy instytucji bibliotecznej w średniej wielkości mieście, niewielką organizację pozarządową (do 10 osób), skoncentrowaną na promocji miasta oraz działaniach związanych z lokalnym dziedzictwem i historią. Organizację tworzą głównie pasjonaci regionalizmu i historii lokalnej.

Doświadczenie respondenta w pracy z młodzieżą sięga 2010 roku. Pierwsze działania podejmował jeszcze jako nastolatek, prowadząc rówieśnicze grupy cyrkowe na terenie kilku gmin i powiatów. Jak sam podkreśla:

„Mając piętnaście lat pracowałem już z rówieśnikami i z młodszymi”.

W kolejnych latach pracował w instytucjach kultury w mniejszych miejscowościach regionu, gdzie stopniowo rozwijał działania młodzieżowe oparte na pracy projektowej.

Przełomowym momentem w jego praktyce animacyjnej było wejście w model pracy projektowej poprzez program Bardzo Młoda Kultura. Respondent wskazuje, że to właśnie wtedy dostrzegł potencjał projektów jako narzędzia umożliwiającego efektywną współpracę z młodzieżą:

„Zauważyłem, że praca projektowa działa – są ramy czasowe, konkret, łatwiej się z młodymi umówić”.

Model projektowy, partycypacyjny – w jego ocenie – sprzyja budowaniu odpowiedzialności i zaangażowania młodych ludzi:

„Projekt wymusza koncepcję, termin, domknięcie. To nie są już luźne spotkania, tylko coś, co trzeba dowieźć”.

Z czasem zmienił się również sposób pracy z grupami. Respondent podkreśla, że obecnie stara się ograniczać ingerencję dorosłych w pomysły młodzieży:

„Dzisiaj już odpuszczamy – sens projektów jest wtedy, gdy to młodzi czują, że to jest ich projekt”.

Jednocześnie zauważa, że młodzież musi uczyć się pracy projektowej stopniowo:

„Pierwszy, a czasem nawet drugi projekt młodzi jeszcze nie do końca rozumieją – nikt ich wcześniej tego nie uczył”.

Motywacją do pracy z młodymi ludźmi jest dla respondenta ich świeżość, otwartość i elastyczność myślenia:

„Młodzi szybciej łapią wolność i niezależność, a my też możemy się od nich uczyć”.

Podkreśla również, że projekty – niezależnie od wysokości budżetu – mogą być realnym narzędziem zmiany:

„Czy to pięć tysięcy, czy sto tysięcy – można zrobić tyle samo dobrego, kwota często nie warunkuje skali”.

Synteza – Blok A

Respondent prezentuje dojrzałą, refleksyjną perspektywę animatorską, ukształtowaną przez wieloletnie doświadczenie oraz stopniową ewolucję własnej roli – od działań rówieśniczych po świadome towarzyszenie procesom młodzieżowym. Kluczowym elementem jego praktyki jest partycypacyjny model pracy projektowej, w którym młodzież stopniowo przejmuje odpowiedzialność i sprawczość. Projekt nie jest tu celem samym w sobie, lecz narzędziem porządkowania procesu, budowania relacji oraz rozwijania kompetencji i lokalnego zaangażowania młodych ludzi.

Blok B. Bariery i wyzwania

Według respondenta jedną z kluczowych barier w pracy z młodzieżą jest ograniczona dostępność czasowa. Respondent wskazuje, że młodzi ludzie – mimo deklarowanej chęci udziału – często nie są w stanie regularnie uczestniczyć w działaniach ze względu na obciążenie szkołą, dojazdy oraz zajęcia dodatkowe.

„Często widać, że pomimo chęci, wracają ze szkoły o 16, potem korepetycje, bo matura – i to się rozmywa.”

Dodatkowym utrudnieniem są weekendy, które wbrew pozorom nie zawsze pozostają w dyspozycji młodzieży.

„Wydaje się, że młodzi w weekend są dostępni, ale często to rodzice planują im ten czas.”

Respondent zwraca uwagę, że najlepiej sprawdzającym się momentem są piątkowe wieczory, co jednak znacząco ogranicza elastyczność planowania działań.

„U nas najbardziej piątkowe wieczory się sprawdzają.”

Kolejną barierą są nawyki wynoszone ze szkoły, związane z hierarchicznym i odtwórczym modelem pracy. Młodzież często nie ma jasności co do zakresu własnej sprawczości i możliwości decyzyjnych.

„Nie wiedzą, co mogą.”

„Często sami się autocenzurują.”

Ważnym wyzwaniem jest również brak kompetencji instytucji w obszarze wsparcia psychologicznego. Respondent opisuje sytuacje, w których młodzi zgłaszają się z osobistymi trudnościami, traktując instytucję jako bezpieczną przestrzeń, mimo że nie jest ona przygotowana do pełnienia takiej roli.

„Młodzi trafiają do nas z problemami, ale my nie mamy kompetencji psychologicznych.”

„Nie chcą iść do psychologa, bo lokalny.”

Na poziomie systemowym respondent wskazuje na niedostatek programów dedykowanych młodzieży, szczególnie takich, które umożliwiałyby realizację małych, w pełni oddolnych inicjatyw.

„Nie mówię o środkach, tylko o programach – tego jest za mało.”

„Potrzebne są programy na mikroinicjatywy w stu procentach realizowane przez młodych.”

Synteza – Blok B

Wypowiedź respondenta ujawnia wielowymiarowe bariery w pracy z młodzieżą, z których kluczową jest ograniczona dostępność czasowa wynikająca z presji edukacyjnej i zależności od decyzji dorosłych. Dodatkowym wyzwaniem pozostają szkolne nawyki hierarchiczne, ograniczające poczucie sprawczości młodych ludzi. Instytucje kultury i organizacje młodzieżowe coraz częściej stają się przestrzenią pierwszego kontaktu dla młodych z problemami psychospołecznymi, mimo braku adekwatnych kompetencji i narzędzi. Respondent wskazuje również na istotną lukę systemową – niedobór prostych, dostępnych programów mikroinicjatyw, które umożliwiałyby młodzieży realne, samodzielne działanie i stopniowe budowanie odpowiedzialności.

Bariery w pracy z młodzieżą mają charakter strukturalny i systemowy. Obejmują ograniczoną dostępność czasową młodych, szkolne nawyki ograniczające sprawczość oraz brak programów umożliwiających realizację oddolnych inicjatyw. Istotnym wyzwaniem jest również rosnąca potrzeba wsparcia psychologicznego, wobec której instytucje kultury i organizacje pozarządowe pozostają bez odpowiednich kompetencji i narzędzi.

Blok C. Współpraca sieciowa

Respondent jednoznacznie ocenia ideę Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów jako zasadną i potrzebną. Podkreśla, że formalizowanie współpracy w formie sieci zwiększa siłę oddziaływania poszczególnych podmiotów, szczególnie w kontekście aplikowania o środki zewnętrzne.

„Według mnie to jest szansa i ja jestem fanem formalizowania takich współprac w takiej formie sieci.”

„Jak działasz sam, to jesteś jednym podmiotem, a w sieci ta skala od razu jest inna.”

Doświadczenia z wcześniejszych działań pokazują, że sieciowanie realnie przekłada się na skuteczność projektową. Respondent przywołuje przykład wspólnego wnioskowania kilku podmiotów w programie grantowym, co znacząco zwiększyło szanse powodzenia.

„Wnioskowanie przez kilka podmiotów daje taką siłę, że już na starcie wiemy, że mamy większą szansę.”

„To są prawie wszystkie podmioty z kujawsko-pomorskiego, które w ubiegłym roku dostały grant.”

„My już wiedzieliśmy, że to ma sens, bo ta sieć była sprawdzona.”

Istotnym wątkiem jest rola wcześniejszych programów – szczególnie Bardzo Młodej Kultury (BMK) – jako przestrzeni długofalowego budowania relacji, które później mogą być wykorzystywane w innych inicjatywach i programach.

„Gdyby nie BMK i to, że przez kilka lat byliśmy sieciowani, to by się to nie wydarzyło.”

„Samo bycie w programie nic nie daje, jeśli nie ma relacji.”

„To było budowane latami, a nie przy jednym projekcie.”

Respondent zwraca uwagę, że skuteczna sieć nie musi być nadmiernie sformalizowana. Wskazuje na różnicę między relacyjnym, praktycznym sieciowaniem a strukturami, które istnieją głównie formalnie i nie przekładają się na realne działania.

„Tam ta sieć formalnie nie istnieje, ale ludzie się znają i współpracują.”

„Bardzo sformalizowana struktura może nawet zabić współpracę.”

„Jeżeli to się robi tylko na papierze, to potem nie ma z tego działań.”

Za wartość dodaną uznaje również różnorodność podmiotów uczestniczących w sieci – zarówno tych, które wcześniej brały udział w podobnych programach, jak i tych, które dołączają z innych środowisk i obszarów działania.

„Na rejsie byli ludzie, którzy nigdy nie byli w BMK, a jednak szybko znaleźli wspólny język.”

„To było fajne, że te środowiska się mieszały, a nie tylko jedna bańka.”

Synteza – Blok C

Respondent postrzega współpracę sieciową jako realne i sprawdzone narzędzie wzmacniania potencjału organizacji, szczególnie w obszarze projektowym i grantowym. Kluczową wartością sieci jest długofalowe budowanie relacji opartych na zaufaniu i wspólnych doświadczeniach, a nie jednorazowe, formalne uczestnictwo. Sieć oceniana jest jako perspektywiczna pod warunkiem zachowania elastyczności, różnorodności podmiotów oraz koncentracji na wspólnym działaniu, a nie wyłącznie na strukturze instytucjonalnej.

Blok D. Rozwój kompetencji

Respondent dostrzega wyraźny potencjał rozwojowy wynikający z różnorodności podmiotów uczestniczących w sieci. Podkreśla, że funkcjonowanie równoległe w kilku, częściowo nakładających się sieciach sprzyja świeżości spojrzenia i poszerzaniu perspektywy działania.

„Fajnie jest nie być w jednej sieci.”

„To jest pewna świeżość, że przeskakujemy między różnymi miejscami i składami.”

Zwraca uwagę na odmienny charakter poszczególnych sieci – jedne skupione są wokół programów animacyjnych, inne bardziej wokół współpracy organizacji pozarządowych i wspólnego wnioskowania projektowego.

*„Ta sieć BMK-owa jest skupiona wokół programu, a ta druga bardziej bazuje na NGO-sach.”
„Chodzi o typowe współprace, wspólne wnioskowanie, tak jak wiem, że dziewczyny już działają.”*

Jednocześnie respondent wskazuje na bariery organizacyjne związane z uczestnictwem w spotkaniach sieciowych, przede wszystkim czasowe i logistyczne.

„Problemem mogą być spotkania – żeby się pojawiać.”

„To jest kwestia braku czasu.”

W jego ocenie potencjał rozwojowy sieci wzmacniają spotkania integracyjne, szczególnie realizowane w różnych miejscach – u członków sieci – które sprzyjają wymianie doświadczeń i pobudzają do współpracy.

„Spotkania w różnych miejscach, na przykład u członków sieci, to mogłoby odpalić.”

„W takim środowisku same spotkania integracyjne już pobudzają do pracy.”

„Wystarczy rzucić jeden główny temat i będzie się działo.”

Respondent podkreśla również znaczenie lokalnego zrozumienia potrzeby udziału w działaniach regionalnych, które – mimo czasochłonności – mogą przynosić długofalowe efekty w środowisku lokalnym.

„Nam po prostu tych spotkań brakuje.”

„U nas jest zrozumienie potrzeby wychodzenia w region, ale czasowo bywa to trudne.”

Synteza – Blok D

Respondent postrzega rozwój kompetencji jako proces wzmacniany przez uczestnictwo w zróżnicowanych sieciach współpracy, które oferują odmienne doświadczenia, role i formy działania. Różnorodność środowisk sprzyja świeżości spojrzenia i transferowi wiedzy, jednak barierą pozostają ograniczenia czasowe i logistyczne. Kluczowym czynnikiem rozwojowym są regularne, integracyjne spotkania oparte na relacjach i swobodnej wymianie doświadczeń, realizowane w elastycznej formule.

Blok E. Doświadczenie wyjazdowe jako narzędzie rozwojowe

Respondent jednoznacznie wskazuje, że udział w rejsie miał istotny wpływ na budowanie trwałych relacji i partnerstw pomiędzy uczestnikami sieci. Doświadczenie wspólnego przebywania i działania stworzyło podstawy do przyszłej współpracy projektowej, zarówno na poziomie lokalnym, jak i regionalnym.

„Zakładam, że przez najbliższe dwa lata z każdym, kto płynął, zrobimy coś u nas.”

„Zawsze jak masz takich swoich ludzi, którym ufasz i wiesz, że zrobią dobrą robotę, to do nich się odzywasz.”

Respondent podkreśla, że intensywna integracja podczas rejsu znacząco wzmocniła zaufanie pomiędzy uczestnikami, co bezpośrednio przekłada się na gotowość do podejmowania wspólnych działań.

„Ta integracja na rejsie bardzo pomogła.”

„Przebywanie całą dobę ze sobą przez kilka dni ma duże znaczenie dla integracji.”

W jego ocenie doświadczenie *sail training* różni się jakościowo od innych form szkoleń i warsztatów, nawet tych realizowanych w formule wyjazdowej. Kluczowe znaczenie ma tu intensywność, ciągłość bycia razem oraz konieczność zespołowego działania.

„To są doświadczenia jakościowe.”

„Można zrobić 300 godzin warsztatów, ale efekty są dużo lepsze przy takich działaniach.”

Respondent zwraca uwagę na zniesienie hierarchii pomiędzy uczestnikami jako jeden z najważniejszych elementów rejsu. Wspólne obowiązki i fizyczny wysiłek sprawiły, że role formalne straciły znaczenie.

„Był taki moment zrównania nas wszystkich.”

„Tam się nie da odgrywać ról.”

Istotnym aspektem *sail training* jest także wyjście poza strefę komfortu – zarówno psychicznego, jak i fizycznego. Respondent podkreśla, że tego rodzaju doświadczeń trudno szukać w codziennej pracy z młodzieżą.

„To jest wyzwanie też fizyczne.”

„Takich wyzwań młodzi mają dziś bardzo mało.”

„W takich warunkach, z których korzystamy na co dzień, to jest właściwie niemożliwe.”

Respondent wskazuje również na znaczenie wychodzenia poza ograniczenia lokalnego środowiska i codziennych ram funkcjonowania. Jego zdaniem rozwój młodych ludzi wymaga konfrontacji z innymi perspektywami i doświadczeniami, wykraczającymi poza miejsce zamieszkania.

„Wszystkie bariery są złe.”

„Jak zamkniemy się w małym mieście, to nic nowego nie wymyślimy.”

„Jestem za tym, żeby młodym pozwalać wyjeżdżać i zdobywać nowe doświadczenia.”

Synteza – Blok E

Doświadczenie *sail training* zostało przez respondenta ocenione jako wyjątkowo intensywne i skuteczne narzędzie integracyjne oraz rozwojowe. Rejs sprzyjał budowaniu zaufania, partnerstw i gotowości do długofalowej współpracy. Zniesienie hierarchii, wspólna odpowiedzialność i wyjście poza strefę komfortu – zarówno fizyczną, jak i mentalną – wyróżniają tę formę pracy na tle innych działań szkoleniowych. *Sail training* postrzegany jest jako doświadczenie trudne do zastąpienia w warunkach codziennej praktyki lokalnej, a jednocześnie silnie wpływające na sposób myślenia o pracy z młodzieżą i animacji.

Blok F. Perspektywa instytucjonalna

Respondent dostrzega realny potencjał współpracy sieciowej w realizacji projektów wykraczających poza poziom lokalny. Udział w sieci postrzega jako impuls do myślenia w kategoriach regionalnych i ponadlokalnych, opartych na uzupełnianiu się kompetencji poszczególnych podmiotów.

„Już z Agą o tym rozmawialiśmy, że moglibyśmy zrobić coś większego.”

„Ja mam trochę możliwości w środowisku kuglarskim, byłbym w stanie bardzo pomóc.”

Kluczowym elementem jest dla respondenta różnorodność sieci – zarówno pod względem profilu działań, jak i skali organizacji. Małe, lokalne podmioty, działając wspólnie, mogą jego zdaniem tworzyć realną siłę projektową bez dominacji jednego dużego gracza.

„Możemy się z osobami bardzo dobrze uzupełniać.”

„Nie ma takiego ciśnienia, że to musi się wydarzyć u nas.”

Respondent pozytywnie ocenia fakt, że sieć tworzona jest głównie przez mniejsze organizacje, co sprzyja partnerskim relacjom i elastyczności działań.

„Duże podmioty by nas po prostu wciągnęły.”

„One pracują trochę innym systemem.”

W jego ocenie uczestnictwo w sieci powoduje przesunięcie perspektywy z lokalnej na regionalną, co sprzyja myśleniu o wspólnych działaniach bez silnego przywiązania do jednej instytucji lub miejsca.

„Wchodzi już taki regionalizm.”

„To jest skok na wyższy poziom.”

Respondent wskazuje jednak na czynniki, które mogą ograniczać trwałość tej współpracy. Najważniejszym z nich jest dostępność czasowa oraz obciążenie bieżącą pracą lokalną.

„Od czasu to zależy.”

„Jak jest dużo roboty na miejscu, to ciężko się wyrwać.”

Kwestia finansowania pojawia się jako warunek konieczny do realizacji wspólnych projektów, choć nie jest postrzegana jako jedyny czynnik decydujący o sensie dalszej współpracy.

„Bez środków jednak ciężko ogarnąć działania.”

„Możemy wnioskować w nieskończoność, ale bez pieniędzy się nie da.”

Respondent jasno definiuje również różnicę pomiędzy instytucjonalnym a własnym rozumieniem roli animatora. W jego ujęciu animator nie powinien być wyłącznie koordynatorem, lecz częścią grupy, wspierającą młodych w procesie usamodzielniania się.

„Instytucja widzi animatora jako koordynatora.”

„Dla mnie to raczej pomóc młodym złapać wędkę i działać samodzielnie.”

„Animator powinien być członkiem tej grupy, a nie jej głową.”

Synteza – Blok F

Z perspektywy instytucjonalnej współpraca sieciowa postrzegana jest jako realna szansa na realizację projektów o skali regionalnej, opartych na uzupełnianiu kompetencji małych, zróżnicowanych podmiotów. Sieć sprzyja przesunięciu myślenia z poziomu lokalnego na regionalny oraz osłabia presję instytucjonalnej dominacji. Jednocześnie trwałość tej współpracy uzależniona jest przede wszystkim od dostępności czasowej uczestników oraz możliwości pozyskania środków na wspólne działania. Rola animatora definiowana jest jako partnerska i wspierająca, nastawiona na usamodzielnianie młodzieży.

Blok G. Rekomendacje

Respondent wskazuje, że jedną z kluczowych barier systemowych w pracy animatorów jest konieczność stałego pozyskiwania środków finansowych, która pochłania znaczną część energii i czasu, kosztem bezpośredniej pracy z młodzieżą.

„Nie powinniśmy tyle energii poświęcać na załatwianie kasy, co na młodych.”

„Jak 60–70% czasu zajmuje ogarnięcie funduszy i formalności, to tej energii brakuje na działania.”

Zdaniem respondenta animacja młodzieżowa, mimo że uznawana za ważny element pracy ze społecznością lokalną, funkcjonuje w warunkach ciągłej niepewności finansowej, co utrudnia planowanie długofalowych działań.

„To jest ta rzecz, o którą instytucje muszą się nieustannie ubiegać.”

W kontekście rozwoju sieci respondent podkreśla potrzebę wydzielenia dedykowanych środków na jej funkcjonowanie, w tym na spotkania i działania wyjazdowe.

„Żeby ta sieć się mogła spotykać, też jakieś środki powinny być wydzielone.”

Jako jedną z kluczowych rekomendacji respondent wskazuje organizację wyjazdów rozwojowych – w tym rejsów – dedykowanych młodzieży, współfinansowanych ze środków samorządowych.

„Na pewno rejsy dla młodych współfinansowane przez samorząd.”

Istotnym postulatem jest także tworzenie działań wspólnych dla animatorów i młodzieży, opartych na relacji partnerskiej i zniesieniu hierarchii.

„Działania wspólne z młodymi, gdzie ta hierarchia będzie równa.”

„To może pomóc nam później tych liderów młodzieżowych wytapać.”

Respondent jednoznacznie wskazuje, że podstawowym wsparciem systemowym potrzebnym animatorom są stabilne środki finansowe, które pozwalałyby ograniczyć obciążenie organizacyjne i umożliwić koncentrację na pracy merytorycznej.

„Finalnie wszystko rozbija się o fundusze.”

„Bez środków działania ciężko ogarnąć.”

W odniesieniu do zwiększania wpływu działań na młodzież i z młodzieżą respondent podkreśla znaczenie mikrograntów, umożliwiających realizację oddolnych inicjatyw młodzieżowych.

„Myślę, że te mikrogranty.”

„Mikrogranty dla młodzieży.”

Proponuje również stworzenie systemu opartego na współpracy szkół i sieci animatorów, w którym lokalni koordynatorzy szkolni oraz członkowie sieci mogliby wspólnie realizować programy mikrograntowe na poziomie powiatowym lub regionalnym.

„Powołanie koordynatorów szkolnych i wspólne prowadzenie programu.”

„Członkowie sieci przerzucają to na swój region.”

Zdaniem respondenta taka forma działania umożliwiłaby nie tylko skuteczniejsze wsparcie młodzieży, ale również systemową wymianę doświadczeń i identyfikację rozwiązań, które sprawdzają się w różnych częściach regionu.

„Daje to możliwość sprawdzenia, co gdzie działa, a co nie.”

„W skali województwa ta wymiana doświadczeń mogłaby zadziałać naprawdę dobrze.”

Synteza – Blok G

Respondent rekomenduje wzmocnienie systemowego wsparcia animatorów poprzez uproszczenie dostępu do środków finansowych oraz wydzielenie stałych funduszy na funkcjonowanie sieci. Kluczowe znaczenie przypisuje działaniom wyjazdowym – szczególnie skierowanym do młodzieży – oraz inicjatywom wspólnym dla animatorów i młodych ludzi, opartym na partnerskich relacjach. Za istotne narzędzie zwiększania wpływu działań uznaje mikrogranty dla młodzieży oraz regionalne programy realizowane we współpracy sieci animatorów i szkół, umożliwiające wymianę doświadczeń i rozwój oddolnych inicjatyw.

Respondent 7

Blok A. Kontekst i doświadczenie

Respondent jest założycielem nowo powstałej fundacji, działającej od 2024 roku. Decyzja o powołaniu własnej organizacji wynikała z wieloletniego doświadczenia w pracy na rzecz innych organizacji pozarządowych oraz potrzeby realizowania działań zgodnych z własną wizją.

„Wieloletnie działania na rzecz innych organizacji skłoniły do podjęcia decyzji, żeby otworzyć własną organizację z własną wizją.”

Wcześniej respondent był zaangażowany m.in. w działalność fundacji działającej na rzecz osób ze specjalnymi potrzebami, gdzie pełnił funkcję wiceprezesa i uczestniczył w procesie jej zakładania. Doświadczenie to określa jako „pośrednie”, ale kluczowe dla obecnej roli lidera organizacji.

Prowadzona przez respondenta fundacja koncentruje się na działaniach terapeutycznych i artystycznych skierowanych do:

- osób ze specjalnymi potrzebami (ruchowymi i intelektualnymi),
- młodzieży z rodzin o ograniczonych zasobach, szczególnie z jednego z osiedli dużego miasta wojewódzkiego.

Szczególną grupą odbiorców są osoby z zespołem Downa oraz ze spektrum autyzmu. Wybór tego obszaru ma silne osobiste uzasadnienie.

„Od 14 lat działałem na rzecz fundacji i stowarzyszeń w zakresie pomocy dla rodzin i osób z zespołem Downa, z tej przyczyny, że ja mam również syna z zespołem Downa.”

Działania fundacji obejmują zarówno teren dużego miasta, jak i okoliczne gminy – zwłaszcza w przypadku rodzin osób z zespołem Downa.

Respondent posiada wieloletnie doświadczenie w pracy z dziećmi i młodzieżą, zdobywane początkowo w ramach wolontariatu w organizacjach działających na rzecz osób ze specjalnymi potrzebami. Praca ta obejmowała m.in. wydarzenia kulturalne i sportowe, w których uczestniczyły dzieci i młodzież.

Aktualnie respondent pełni w fundacji rolę prezesa i głównego realizatora działań. Organizację tworzy niewielki zespół – trzy osoby.

„Tak naprawdę ja jestem jako prezes plus dwie osoby, które mnie wspierają.”

Równolegle respondent rozwija swoje kompetencje zawodowe – kształci się w obszarze psychologii dzieci i młodzieży oraz posiada formalne kwalifikacje terapeuty zajęciowego i arteterapeuty.

W działaniach skierowanych do młodzieży respondent współpracuje m.in. z inną organizacją pozarządową działającą lokalnie. Realizowane są:

- zajęcia teatralne,
- warsztaty improwizacji,

- udział młodzieży w wydarzeniach kulturalnych (np. festiwal o charakterze teatralno-artystycznym).

Planowane jest również uruchomienie cyklicznych zajęć teatralnych dla osób z zespołem Downa oraz stworzenie w przyszłości świetlicy dla młodzieży z rodzin wielodzietnych i o trudniejszym starcie życiowym.

„Na pewno jest taka potrzeba.”

Synteza – Blok A

Respondent reprezentuje model silnie osadzonego, oddolnego liderstwa, łączącego doświadczenie osobiste, wolontariackie i profesjonalne. Jego praca z młodzieżą i osobami ze specjalnymi potrzebami opiera się na relacjach, terapii poprzez sztukę oraz lokalnych partnerstwach. Prowadzona przez niego fundacja funkcjonuje jako młoda, niewielka organizacja, ale z jasno określoną misją i wysokim poziomem osobistego zaangażowania lidera.

Blok B. Bariery i wyzwania

Jedną z kluczowych barier w codziennej działalności organizacji są ograniczenia lokalowe. Fundacja dysponuje niewielkim lokalem (ok. 30 m²), zlokalizowanym na jednego z dużych miast województwa, który nie pozwala na rozwijanie działań na większą skalę.

„Z racji tego, że mamy mały lokal, to też staramy się współpracować z innymi fundacjami, które gdzieś tam mają większe lokalowe możliwości.”

Lokal jest prywatną własnością respondenta, który użycza go fundacji, co z jednej strony umożliwia działanie, a z drugiej wyraźnie pokazuje oddolny i osobisty charakter zaangażowania lidera.

„Ja ten lokal kupiłem jako osoba prywatna i użyczam go na rzecz naszej fundacji.”

Ograniczona przestrzeń wymusza współpracę z innymi organizacjami i realizowanie części działań poza siedzibą fundacji.

Drugą istotną barierą są ograniczone zasoby finansowe, które uniemożliwiają realizację większych projektów oraz prowadzenie działań w sposób ciągły.

„Jakieś większe projekty póki co nie wchodzi w grę, bo finanse nas ograniczają.”

Fundacja na obecnym etapie nie korzysta jeszcze z systematycznego finansowania projektowego, choć planuje rozpoczęcie pisania wniosków grantowych w kolejnym roku. Brak stałych środków powoduje, że działania mają często charakter incydentalny lub doraźny, a nie programowy.

„Żeby to działało w ciągu, nie tylko na zasadzie akcji ad hoc.”

Respondent wskazuje, że istotnym wsparciem dla młodej organizacji są podmioty parasolowe i duże, eksperckie organizacje pozarządowe, z których większość działa w największych miastach regionu Bydgoszczą i Toruń.

„Głównie wsparcie takie merytoryczne z ich strony.”

Wsparcie to zostało pozyskane dzięki samodzielnemu poszukiwaniu informacji w mediach społecznościowych oraz otwartym naborom do programów wzmacniających młode organizacje pozarządowe.

„To głównie się zdarzyło na zasadzie informacji wygooglowanych na Facebooku, na Instagramie.”

Respondent zauważa, że łatwiej było mu nawiązać relację i „poczuć flow współpracy” z organizacjami spoza jego miasta niż z lokalnymi instytucjami zajmującymi się wsparciem ngo.

Fundacja planuje poszerzenie zakresu działań – od pracy wyłącznie z osobami ze specjalnymi potrzebami w stronę szerszej pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem, w tym młodzieżą z trudnościami społecznymi czy uzależnieniami.

„Nie koniecznie chcemy skupić się tylko na osobach ze specjalnymi potrzebami. Chcemy wyjść właśnie do młodzieży.”

Rozszerzenie działań wiąże się jednak z dodatkowymi barierami:

- brakiem wolontariuszy i zasobów ludzkich,
- potrzebą większego lokalu,
- koniecznością stabilnego finansowania.

Respondent świadomie inwestuje w rozwój kompetencji osobistych i zawodowych, traktując je jako odpowiedź na zidentyfikowane wyzwania. Uzupełnia wiedzę w obszarze:

- psychologii dzieci i młodzieży,
- terapii uzależnień,
- terapii rodzin i par.

Rozwój kompetencyjny postrzegany jest jako warunek konieczny do profesjonalizacji działań fundacji i przejścia z poziomu spontanicznych inicjatyw do długofalowych projektów.

Synteza – Blok B

Respondent wskazuje na typowe bariery młodej, oddolnej organizacji pozarządowej: ograniczoną infrastrukturę, brak stabilnych środków finansowych oraz niewystarczające zasoby ludzkie. Jednocześnie ujawnia wysoką sprawczość i aktywność – zarówno w pozyskiwaniu wsparcia zewnętrznego, jak i w rozwoju własnych kompetencji. Bariery nie są postrzegane jako przeszkody nie do pokonania, lecz jako etap rozwoju wymagający czasu, sieciowania i systemowego wsparcia.

Blok C. Współpraca sieciowa

Respondent postrzega Kujawsko-Pomorską Sieć Animatorów jako realną szansę na uzupełnianie kompetencji, których jego młoda fundacja jeszcze nie posiada. Szczególnie

ważne jest dla niego czerpanie z doświadczeń innych organizacji działających w obszarze kultury, sztuki i pracy z młodzieżą.

„Chciałbym móc skorzystać z doświadczeń innych organizacji, które są zrzeszone w sieci animatorów.”

Sieć jawi się tu jako mechanizm wzmacniający - umożliwiający rozwój poprzez współpracę i wymianę zasobów, a nie konkurencję.

„W grupie siła. Małym jest trudniej.”

Udział w projekcie sieciowym, w tym spotkania wyjazdowe i rejs, ma dla respondenta silny wymiar motywacyjny. Kluczowe znaczenie ma spotkanie osób o podobnych wartościach, zainteresowaniach i gotowości do działania.

„To jest dla mnie mocnym takim motywatorem do działania, czyli poznaję ludzi, którzy mają podobną zajawkę co ja.”

Respondent podkreśla znaczenie energii płynącej ze spotkań sieciowych, które wzmacniają poczucie sensu działań i chęć dalszego rozwoju organizacji.

Jednym z konkretnych efektów uczestnictwa w sieci są pierwsze rozmowy o współpracy partnerskiej. Respondent przywołuje przykład inicjatywy wspólnego działania z inną organizacją, skierowanej do osób ze specjalnymi potrzebami.

„Możemy razem coś zrealizować w zakresie dla tych osób niepełnosprawnych.”

Dzięki sieci możliwe staje się także wyjście poza lokalny obszar i rozpoczęcie działań w szerszym, regionalnym wymiarze.

„Będziemy mogli wyjść z obszaru naszego miasta i gdzieś bardziej w terenie zacząć działać.”

Respondent jasno wskazuje, że sieć pełni funkcję uzupełniania brakujących zasobów i kompetencji, których nie jest w stanie samodzielnie zbudować na obecnym etapie rozwoju fundacji.

„Pewne kompetencje, których my nie mamy, możemy pozyskać poprzez sieć.”

Szczególnie istotnym obszarem jest dostęp do wiedzy dotyczącej pozyskiwania grantów i dotacji, a także możliwość wspólnego aplikowania o środki finansowe.

„Można by się wymieniać informacją, gdzie o te granty może się starać fundacja.”

Respondent zauważa, że spotkania sieciowe ujawniły liczne nieformalne powiązania pomiędzy uczestnikami – wspólne projekty, znajomych czy wcześniejsze doświadczenia zawodowe.

„Okazało się, że część ludzi się znała wcześniej albo mamy wspólnych znajomych.”

To rozpoznanie wzmacnia poczucie zaufania i obniża próg wejścia we współpracę partnerską.

„Dzięki temu, że się bliżej poznaliśmy, to dużo łatwiej będzie wspólnie współpracować.”

Synteza – Blok C

Respondent postrzega Kujawsko-Pomorską Sieć Animatorów jako praktyczne i potrzebne narzędzie rozwoju – szczególnie dla młodych, niewielkich organizacji. Sieć pełni funkcję motywacyjną, kompetencyjną i relacyjną: umożliwia uczenie się od innych, inicjuje pierwsze partnerstwa oraz ułatwia dostęp do wiedzy i zasobów. Kluczową wartością sieci jest dla respondenta możliwość współdziałania opartego na zaufaniu, wymianie doświadczeń i wspólnym reagowaniu na wyzwania organizacyjne.

Blok D. Rozwój kompetencji

Respondent wyraźnie wskazuje, że udział w projekcie – a szczególnie doświadczenie rejsu – wpłynął na zmianę jego podejścia do pracy zespołowej. Opisuje siebie jako osobę o silnej wizji i skłonnościach do indywidualnego działania, ale doświadczenie pracy w zamkniętej grupie uświadomiło mu wartość wspólnego wypracowywania rozwiązań.

„Jestem może trochę bardziej indywidualistą, gdzie mam swoją wizję i niekoniecznie zawsze angażuję w to ludzi.”

Spotkanie sieciowe stało się momentem, w którym respondent dostrzegł, że wymiana perspektyw i wspólne omawianie pomysłów może prowadzić do lepszych, bardziej adekwatnych rozwiązań.

„W grupie dużo łatwiej pewne rzeczy omówić i wdrożyć działanie przy wymianie doświadczeń.”

Respondent podkreśla, że udział w projekcie sieciowym „otworzył mu głowę” na nowe możliwości działań z młodzieżą, których wcześniej nie brał pod uwagę. Nie chodzi tu o konkretne narzędzia, lecz o zmianę sposobu myślenia o kierunkach rozwoju organizacji i metodach pracy.

„Jest dużo fajnych rzeczy, które mogę robić, a dotychczas nie do końca miałem świadomość tego.”

Zmiana ta dotyczy zarówno form pracy, jak i szerszego spojrzenia na potencjał współpracy międzysektorowej.

Respondent ocenia wszystkie elementy programu – szkolenia, spotkania sieciowe, wyjazdy, rejs i coaching – jako zasadne i potrzebne. Szczególny nacisk kładzie na znaczenie rozmowy i wspólnego działania jako fundamentu rozwoju organizacji.

„Nie ma nic lepszego, jak wspólna rozmowa, wspólne działanie, które integruje ludzi, sieciuje organizacje.”

W jego ocenie to właśnie czerpanie z doświadczeń innych stanowi kluczowy czynnik wzmacniający potencjał małych organizacji.

„Jeżeli organizacja sama będzie działać, to będzie jej trudno.”

Respondent, odwołując się do własnych doświadczeń zawodowych z pracy w korporacjach, podkreśla rolę cyklicznych spotkań integracyjnych jako narzędzia budowania relacji i zaufania w zespole.

„Ludzie się bliżej poznają, mają większe zaufanie do siebie, otwierają się względem siebie.”

W jego ocenie ten element programu ma bezpośrednie przełożenie na jakość współpracy w sieci i powinien być kontynuowany.

Respondent postuluje, aby w kolejnych edycjach sieci częściowo włączać w działania także młodzież – szczególnie starszych uczestników, którzy w przyszłości mogą pełnić role lidarskie.

„Oni też w jakiś sposób będą później liderami, ta starsza młodzież.”

Wskazuje tym samym na potrzebę myślenia o sieci nie tylko jako przestrzeni rozwoju animatorów, ale również jako inkubatorze przyszłych liderów lokalnych.

Synteza – Blok D

U Respondenta rozwój kompetencji ma przede wszystkim charakter modelowy i relacyjny. Projekt sieciowy przyczynił się do zmiany stylu pracy - od indywidualnego realizowania wizji ku większej otwartości na współpracę i dialog. Kluczową wartością programu są dla niego integracja, wymiana doświadczeń oraz budowanie zaufania między członkami sieci. Respondent dostrzega także potencjał dalszego rozwoju sieci poprzez stopniowe włączanie młodzieży jako przyszłych liderów.

Blok E. Doświadczenie wyjazdowe jako narzędzie rozwojowe

Respondent podkreśla, że doświadczenie rejsu w wyraźny sposób wpłynęło na jego postrzeganie roli animatora, przede wszystkim poprzez naukę dyscypliny i obowiązkowości. Praca na żaglowcu wymagała działania w określonym czasie, bez możliwości odkładania zadań „na później”.

„Ten projekt uczy wartości dyscypliny w swoich działaniach.”

Respondent zauważa, że w codziennej pracy - także animacyjnej - często pojawia się tendencja do przesuwania decyzji lub działań w czasie. Rejs skonfrontował go z koniecznością reagowania tu i teraz, co przełożyło się na większą świadomość odpowiedzialności za proces i grupę.

„Mam świadomość tego, że muszę to zrobić tu i teraz.”

Istotnym elementem doświadczenia *sail training* była dla respondenta praca w wachtach z osobami z różnych organizacji. Wspólne wykonywanie zadań, w naturalnych i często wymagających warunkach, sprzyjało budowaniu relacji opartych na bezpośrednim kontakcie i rozmowie.

„Dzięki temu właśnie ludzie się do siebie zbliżają i poznają się.”

Respondent zwraca uwagę, że relacje te nie budowały się poprzez formalne spotkania, lecz poprzez codzienną, wspólną pracę, w trakcie której rozmowa pojawiała się naturalnie.

„Przy okazji pracy zawsze się rozmawia z drugim człowiekiem.”

Respondent jasno deklaruje, że doświadczenie rejsu będzie miało realne przełożenie na jego funkcjonowanie w środowisku lokalnym, w tym na sposób korzystania z sieci animatorów. Kluczową zmianą jest obniżenie bariery w proszeniu o wsparcie i większa gotowość do sięgania po doświadczenie innych.

„Nie będę miał żadnych oporów, żeby zadzwonić do danej osoby.”

Znajomość oparta na bezpośrednim doświadczeniu sprawia, że kontakt staje się łatwiejszy i bardziej naturalny niż w przypadku relacji ograniczonych do kontaktów formalnych lub telefonicznych.

„Zupełnie łatwiej jest skontaktować się z osobą, którą już znam dużo bliżej.”

Synteza – Blok E

Doświadczenie *sail training* pełni dla Respondenta funkcję praktycznej szkoły odpowiedzialności, dyscypliny i współpracy. Rejs wzmacnia postawy związane z działaniem w czasie rzeczywistym, bez odkładania decyzji, oraz buduje relacje poprzez wspólną pracę, a nie formalne deklaracje. Kluczowym efektem jest trwałe i znaczące obniżenie barier w korzystaniu ze wsparcia sieci, co zwiększa szanse na realną współpracę po zakończeniu projektu.

Blok F. Perspektywa instytucjonalna

Respondent postrzega rolę animatora jako kluczową figurę w pracy z młodzieżą, szczególnie w kontekście grup, które dopiero wchodzą w działania społeczne i nie posiadają jeszcze jasno określonych celów ani kierunków rozwoju. Animator pełni funkcję osoby, która inicjuje proces, nadaje mu ramy i towarzyszy młodzieży w jego realizacji, nie wyręczając jej, ale ukierunkowując.

„To jest bardzo ważna rola takiego animatora, bo tak naprawdę on kreuje działania, wspiera tę młodzież.”

W wypowiedzi respondenta animator jawi się jako moderator i przewodnik, który pomaga młodym osobom odnaleźć się w działaniu grupowym, porządkuje proces i wspiera rozwój sprawczości młodzieży.

„Animator wskazuje kierunki działań, moderuje tę całą grupę.”

Respondent jednoznacznie wskazuje, że jego udział w Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów będzie miał bezpośredni wpływ na funkcjonowanie organizacji, którą

współtworzy. Kluczową zmianą jest poszerzenie perspektywy myślenia o skali i zasięgu działań.

„Szerszy horyzont myślenia mi się pojawia w głowie.”

Udział w sieci otwiera możliwość wyjścia poza dotychczasowy, lokalny zakres aktywności i myślenia o działaniach w kategoriach szerszego oddziaływania, zarówno liczbowego, jak i terytorialnego.

„Te działania, które na dzień dzisiejszy robimy, można poszerzyć na większą skalę osób.”

Respondent podkreśla, że zmiana ta nie ma charakteru rewolucyjnego, lecz rozwojowy – sieć dostarcza inspiracji, kontaktów i odwagi do myślenia o współpracy oraz projektach wykraczających poza dotychczasowe ramy organizacyjne.

Synteza – Blok F

W perspektywie instytucjonalnej animator postrzegany jest jako kluczowy moderator procesu pracy z młodzieżą, odpowiedzialny za ukierunkowanie, porządkowanie i wspieranie grupy w działaniu. Udział respondenta w Sieci Animatorów przekłada się na poszerzenie horyzontu myślenia organizacji, zwiększając gotowość do skalowania działań, podejmowania współpracy oraz wychodzenia poza lokalny kontekst. Sieć pełni funkcję katalizatora rozwoju instytucjonalnego, bez narzucania gotowych rozwiązań.

Blok G. Rekomendacje

Respondent jednoznacznie wskazuje, że podstawowym warunkiem trwałej współpracy w ramach sieci jest regularność spotkań oraz stała wymiana doświadczeń. Podkreśla znaczenie systematyczności – nawet w formule nieformalnej – jako narzędzia podtrzymującego relacje i dynamikę współpracy.

„Jednym z takich warunków jest cykliczność spotkań, wymiany doświadczeń.”

Respondent zaznacza, że nie chodzi wyłącznie o formalne wydarzenia projektowe, ale także o proste, robocze spotkania, które umożliwiają bieżącą rozmowę o działaniach, planach i trudnościach.

„Przynajmniej raz w miesiącu powinniśmy się jakoś spotykać, nawet na przysłowiowej kawie.”

Takie spotkania mają pełnić funkcję platformy wzajemnego wsparcia, gdzie możliwe jest omawianie aktualnych projektów, pomysłów oraz barier w działaniu.

„Możemy omówić, nad jakimi projektami działamy, jakie kto ma pomysły na przyszłość, co hamuje w danym obszarze działania.”

Respondent proponuje model sieci oparty na rotacyjnych spotkaniach w różnych miejscowościach, u poszczególnych członków sieci, zamiast centralizacji działań w jednym

mieście. Taki model umożliwia nie tylko integrację, ale także poznanie lokalnych warunków pracy lokalnych organizacji i liderów.

„Fajnie, żeby te spotkania odbywały się cyklicznie w każdym mieście gminnym, gdzie dane organizacje działają.”

Wskazuje, że przemieszczanie się między miejscowościami (np. Bydgoszcz, Chełmża, Jezewo, Cekcyn, Toruń) może stać się wartością samą w sobie, sprzyjającą uczeniu się od siebie nawzajem i lepszemu zrozumieniu lokalnych realiów.

„To będzie procentowało pod kątem właśnie zobaczenia, jak inni działają.”

Respondent nie postrzega spotkań online jako głównej formy współpracy – podkreśla znaczenie bezpośredniego kontaktu i obecności w terenie.

Udział w sieci respondent ocenia jako czynnik wzmacniający potencjał rozwojowy organizacji. Sieć nie tylko zwiększa możliwości projektowe, ale również pełni funkcję motywacyjną, zachęcając do podejmowania wspólnych działań.

„Na pewno wzrósł i dał dużo motywacji do wspólnego działania.”

Synteza – Blok G

Respondent wskazuje, że trwałość współpracy sieciowej wymaga regularnych, cyklicznych spotkań opartych na bezpośrednich relacjach, a nie wyłącznie na komunikacji zdalnej. Rekomendowany model zakłada rotację miejsc spotkań, co umożliwia poznanie lokalnych kontekstów działania i wzmacnia wzajemne zrozumienie. Sieć postrzegana jest jako przestrzeń wzrostu potencjału projektowego i motywacji do współpracy, pod warunkiem jej systematycznego podtrzymywania.

Respondent 8

Blok A. Kontekst i doświadczenie

Respondentka reprezentuje lokalną fundację, działającą na terenie powiatu, w jednej z gmin wiejskich, obejmującej działaniami kilka miejscowości. Organizacja funkcjonuje od kilku lat i ma wyraźnie lokalny charakter.

Początkowo działalność fundacji koncentrowała się wokół funkcji opiekuńczych, jednak z czasem jej profil uległ rozszerzeniu. Obecnie organizacja realizuje działania skierowane do kilku grup społecznych, w tym seniorów oraz dzieci i młodzieży.

„Na początku działała jako gospodarstwo opiekuńcze.”

„Fundacja rozwinęła swój profil o działania na rzecz seniorów i dzieci, młodzieży.”

Dzieci i młodzież stanowią jedną z głównych grup docelowych fundacji, a nie jedynie okazjonalnych odbiorców projektów. Praca z młodszymi mieszkańcami regionu ma charakter stały i wynika z rozpoznanych potrzeb lokalnych.

Zaangażowanie fundacji w działania na rzecz młodzieży było odpowiedzią na deficyt wsparcia i oferty skierowanej do tej grupy na terenie gminy. Respondentka wskazuje, że dotychczas większość dostępnych środków i programów kierowana była do innych grup, podczas gdy młodzież pozostawała na marginesie działań.

„Dzieci i młodzież do tej pory pozostawały bez takiego wsparcia.”

„Większość funduszy skierowana była głównie na seniorów i inne grupy.”

Prowadzona przez respondentkę fundacja jest organizacją o niewielkiej skali działania, opartą na pracy kilku osób. Zespół nie posiada rozbudowanych struktur ani liczego personelu.

„Raczej mała organizacja.”

„Jest nas kilka osób.”

Praca z młodzieżą w fundacji nie opiera się na specjalistycznym przygotowaniu kadry ani formalnych szkoleniach. Respondentka podkreśla, że działania realizowane są w dużej mierze intuicyjnie, w oparciu o doświadczenie i bieżące potrzeby młodych uczestników.

Synteza - Blok A

Respondentka reprezentuje lokalną, niewielką organizację pozarządową działającą na obszarze wiejskim, w której praca z dziećmi i młodzieżą stanowi jeden z kluczowych obszarów działalności. Wejście fundacji w działania skierowane do młodych osób wynikało bezpośrednio z rozpoznania lokalnych deficytów – braku oferty i systemowego wsparcia dla tej grupy, pozostającej dotąd w cieniu działań adresowanych głównie do seniorów.

Praca z młodzieżą realizowana jest w warunkach ograniczonych zasobów kadrowych i organizacyjnych oraz bez formalnego przygotowania specjalistycznego. Działania opierają się przede wszystkim na intuicji, doświadczeniu i bieżącym reagowaniu na potrzeby lokalnej społeczności. Perspektywa respondentki wpisuje się w obraz animacji młodzieżowej prowadzonej na poziomie lokalnym: blisko ludzi, bez rozbudowanych struktur, ale z wyraźnym poczuciem odpowiedzialności za wypełnianie luki w dostępie do działań skierowanych do młodych mieszkańców regionu.

Blok B. Bariery i wyzwania

Respondentka wskazuje, że na terenie gminy reprezentowana przez nią lokalna fundacja jest jedną z niewielu organizacji pozarządowych prowadzących regularną pracę z młodzieżą. Ograniczona liczba podmiotów działających w tym obszarze powoduje, że odpowiedzialność za inicjowanie i realizację działań spoczywa na bardzo wąskim gronie organizacji.

„Wydaje mi się, że jesteśmy jedną z niewielu.”

Jednym z kluczowych wyzwań przez długi czas był dostęp do finansowania. Respondentka podkreśla jednak, że sytuacja zmieniła się wraz z rozpoczęciem nowego okresu programowania w 2023 roku, w którym młodzież stała się wyraźnie wyodrębnioną grupą docelową.

„Teraz otworzyła się furtka i młodzież jest na celowniku.”

„W tym nowym okresie programowania.”

Przykładem tej zmiany są środki pozyskane z Lokalnej Grupy Działania na funkcjonowanie klubów młodzieżowych.

„Z LGD uzyskaliśmy 100 tysięcy złotych.”

„Powstało dosyć dużo klubów młodzieżowych na terenie powiatu.”

Jednocześnie respondentka zaznacza, że mimo relatywnie wysokiej kwoty, środki te są ograniczone zakresem możliwych działań i skalą potrzeb.

„To nie jest jakaś duża kwota na cały rok.”

„Nie wszystko można zrobić, nie można kursów z certyfikatami.”

W codziennej pracy z młodzieżą istotnym wyzwaniem pozostaje sam kontakt z młodymi osobami. Respondentka opisuje młodzież jako grupę trudną do uchwycenia, funkcjonującą w odrębnym świecie społecznym niż dorośli animatorzy.

„Trudno złapać kontakt.”

„Młodzież jest trochę zamknięta w swoim świecie.”

„Świat dorosłych i świat młodych to są dwa różne światy.”

Kolejną barierą są ograniczone zasoby organizacyjne, w tym trudności w pozyskiwaniu odpowiednio przygotowanej kadry. Problem ten jest szczególnie widoczny w mniejszych miejscowościach, gdzie dostęp do specjalistów spełniających formalne wymagania projektowe jest ograniczony.

„Kadrę trudniej pozyskać.”

„W małych miejscowościach jest trudniej pozyskać kompetentną kadrę.”

Respondentka nie identyfikuje wyraźnego, systemowego wsparcia instytucjonalnego w zakresie rozwoju kompetencji pracy z młodzieżą. Wskazuje raczej na konieczność samodzielnego radzenia sobie z problemami i opierania działań na własnych zasobach organizacji.

„Raczej jesteśmy w stanie liczyć na siebie.”

Synteza – Blok B

Bariera w pracy lokalnej organizacji pozarządowej reprezentowanej przez respondentkę z młodzieżą mają charakter strukturalny i lokalny: ograniczona liczba podmiotów działających w tym obszarze, trudności w budowaniu relacji z młodymi osobami oraz problemy kadrowe typowe dla małych miejscowości. Choć nowy okres programowania przyniósł istotną poprawę w dostępie do środków finansowych, wyzwania związane z kompetencjami, zasobami ludzkimi i trwałością działań pozostają istotnym elementem codziennej praktyki organizacji.

Blok C. Współpraca sieciowa

Respondentka pozytywnie ocenia udział w Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów, postrzegając ją jako realne źródło wsparcia w codziennej pracy z młodzieżą. Kluczową wartością sieci jest dla niej możliwość spotkania osób mierzących się z podobnymi wyzwaniami oraz przestrzeń do wzajemnych konsultacji i wymiany doświadczeń.

„Jak najbardziej, ponieważ spotykamy się tutaj z ludźmi, którzy pracują również z młodzieżą.”

„Oni też napotykają różne trudności na swojej drodze.”

„Możemy się konsultować, tu dostajemy też wsparcie.”

Respondentka podkreśla znaczenie nieformalnego uczenia się w ramach sieci – poprzez rozmowy, podpowiedzi i dzielenie się sprawdzonymi rozwiązaniami, a nie wyłącznie poprzez sformalizowane szkolenia.

„Możemy się wymieniać doświadczeniami i się wspierać, podpowiadać sobie ewentualne jakieś możliwości.”

Istotnym atutem sieci jest dla niej jej ponadlokalny charakter. Udział podmiotów z różnych powiatów i miast pozwala spojrzeć na pracę z młodzieżą z szerszej perspektywy oraz dostrzec różnorodność rozwiązań funkcjonujących w regionie.

„To daje jakby szerszy obraz.”

„Większe możliwości.”

W kontekście dalszego rozwoju sieci respondentka wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań integracyjnych. Jej zdaniem częstsze spotkania i wyjazdy sprzyjałyby budowaniu zaufania, które jest warunkiem szczerzej wymiany doświadczeń i realnego wsparcia.

„Więcej spotkań i wyjazdów, które integrują.”

„Jak się poznajemy nawzajem, nabieramy do siebie zaufania, to łatwiej później rozmawiać o pewnych sprawach i wspierać się.”

Na poziomie lokalnym współpraca jej organizacji ma charakter punktowy i opiera się głównie na relacjach z instytucjami publicznymi oraz wybranymi podmiotami społecznymi. Respondentka wymienia współpracę z gminą, Lokalną Grupą Działania, szkołami podstawowymi oraz Gminnym Ośrodkiem Kultury.

„Z gminą, z Lokalną Grupą Działania, ze szkołami.”

„Z Gminnym Ośrodkiem Kultury też współpracujemy.”

Współpraca z innymi organizacjami pozarządowymi czy grupami nieformalnymi (np. kołami gospodyń wiejskich) ma charakter okazjonalny i nie jest osadzona w trwałej, lokalnej strukturze sieciowej.

„Czasem też.”

„Nie mamy takiej struktury sieciowej na terenie powiatu.”

Synteza Blok C

Respondentka postrzega współpracę sieciową przede wszystkim jako przestrzeń wsparcia, wymiany doświadczeń i budowania relacji z innymi praktykami pracy z młodzieżą. Kujawsko-Pomorska Sieć Animatorów odpowiada na realne potrzeby organizacji działającej w małej gminie, oferując szerszą perspektywę i dostęp do wiedzy nie będącej w lokalnych zasobach. Jednocześnie brak formalnej, lokalnej sieci współpracy sprawia, że znaczenie sieci regionalnej jest dla respondentki szczególnie istotne. Kluczowym warunkiem jej dalszej skuteczności jest wzmacnianie elementów integracyjnych i relacyjnych, które budują zaufanie i gotowość do współdziałania.

Blok D. Rozwój kompetencji

Respondentka wskazuje, że udział w rejsie oraz w projekcie sieciowym przyczynił się do wzmocnienia kompetencji związanych z pracą zespołową oraz lepszego rozumienia znaczenia organizacji i planowania działań. Doświadczenie funkcjonowania w grupie w warunkach wymagających współpracy uwidocznilo wagę jasnego podziału ról i odpowiedzialności.

„Myślę, że tak. Właśnie praca w grupie, praca zespołowa.”

„Ten rejs uświadomił, jak ważna jest organizacja i planowanie.”

Respondentka dostrzega możliwość przełożenia tych doświadczeń na codzienną pracę z młodzieżą oraz funkcjonowanie organizacji, szczególnie w obszarze planowania działań w dłuższej perspektywie czasowej.

„Mam nadzieję, że tak, oczywiście.”

„W planowaniu działań.”

„Długofalowym takim.”

Istotnym elementem rozwoju kompetencyjnego jest również poszerzenie zasobów relacyjnych. Udział w sieci umożliwił respondentce nawiązanie kontaktów, które mogą zostać wykorzystane w przyszłych projektach – zarówno na poziomie współpracy organizacyjnej, jak i w dostępie do specjalistycznej wiedzy.

„Te wszystkie kontakty też na pewno będą wykorzystane.”

„Do przyszłych projektów.”

Respondentka podkreśla, że dzięki sieci łatwiejsze staje się docieranie do specjalistów i praktyków, których brakuje w lokalnym środowisku, co może realnie podnieść jakość działań realizowanych z młodzieżą.

„Łatwiej uzyskać informacje na temat specjalistów.”

„Tych, których nie ma na terenie naszego powiatu.”

Rozwój kompetencji obejmuje nie tylko dostęp do konkretnych osób, ale także do nowych metod i technik pracy z młodzieżą, które mogą zostać zaadaptowane w lokalnym kontekście.

„Specjalistów, ale też technik pracy z młodzieżą.”

Synteza - Blok D

Wypowiedź respondentki wskazuje, że rozwój kompetencji w ramach projektu ma charakter zarówno indywidualny, jak i organizacyjny. Kluczowe obszary wzmocnienia dotyczą pracy zespołowej, planowania działań w perspektywie długofalowej oraz budowania zaplecza relacyjnego. Sieć animatorów pełni tu funkcję zasobu kompetencyjnego – umożliwia dostęp do wiedzy, specjalistów i sprawdzonych praktyk, które są trudno osiągalne w małych gminach. Rozwój kompetencji nie jest więc rozumiany jako formalne szkolenie, lecz jako efekt doświadczenia, relacji i uczenia się poprzez współpracę.

Blok E. Doświadczenie wyjazdowe jako narzędzie rozwojowe

Respondentka nie wskazuje na jednoznaczną zmianę w postrzeganiu roli animatora jako efektu udziału w działaniach wyjazdowych. Trudno jej porównać własną perspektywę z podejściem innych podmiotów, jednak wyraźnie zaznacza, że doświadczenie projektowe będzie miało przełożenie na dalsze działania w środowisku lokalnym.

„Trudno mi powiedzieć, ale myślę że tak. Na pewno. ”

Rola animatora oraz praca z młodzieżą są w jej organizacji postrzegane jako istotny i równorzędny obszar działań, a nie element poboczny. Respondentka podkreśla, że w ostatnich latach znaczenie młodzieży jako grupy docelowej wyraźnie wzrosło i zostało zrównane z innymi grupami wiekowymi, takimi jak dzieci czy seniorzy.

„Wymagająca grupa, ale oczywiście jest bardzo ważna.”

Zmiana ta wynika z dostrzeżenia realnych potrzeb młodych ludzi w lokalnym środowisku oraz deficytu oferty skierowanej do tej grupy.

„Zaczęliśmy dostrzegać taką potrzebę.”

„Młodzież jest zostawiona sama sobie, nie ma dla niej oferty spędzenia czasu.”

W kontekście trwałości współpracy sieciowej respondentka akcentuje znaczenie dalszych działań integracyjnych i sieciujących. Uważa, że regularne spotkania – nawet w ograniczonej częstotliwości – mogą podtrzymywać relacje i wzmacniać współpracę między podmiotami.

„Ważne są dalsze działania w kierunku sieciowania, integracji.”

„Dłuższe formy. Fajnie byłoby chociaż raz w roku.”

Respondentka wskazuje, że zarówno spotkania wyjazdowe, jak i działania realizowane lokalnie (na poziomie powiatu) mogą stanowić odpowiednią formę podtrzymywania kontaktu w ramach sieci.

„Takie wyjazdowe.”

„Też jakieś na terenie... powiatu.”

Synteza Blok E

Doświadczenie wyjazdowo- warsztatowe respondentka postrzega przede wszystkim jako element wzmacniający motywację do dalszych działań oraz potwierdzający znaczenie pracy z młodzieżą w lokalnym kontekście. Choć nie identyfikuje wyraźnej zmiany w rozumieniu roli animatora, rejs i spotkania w terenie wpisują się w szerszy proces budowania współpracy i integracji sieciowej. Kluczowe znaczenie przypisywane jest ciągłości działań – nawet w formie corocznych spotkań – które pozwalają utrzymać relacje, wzajemne zaufanie i wspólne myślenie o potrzebach młodzieży w środowiskach lokalnych.

Blok F. Perspektywa instytucjonalna

Respondentka wskazuje, że z perspektywy instytucjonalnej istotne byłoby częstsze wsparcie z poziomu powiatu lub województwa, zwłaszcza w formie kontaktu z mentorami oraz osób posiadających większe doświadczenie w pracy z młodzieżą.

„Na terenie powiatu czy województwa. Na pewno częściej.”

Choć organizacja na co dzień radzi sobie z realizacją działań samodzielnie, respondentka podkreśla, że w niektórych sytuacjach dodatkowe wsparcie – zwłaszcza merytoryczne – byłoby bardzo potrzebne. Dotyczy to m.in. prowadzenia warsztatów czy przygotowywania programów działań.

„Dajemy sobie radę, ale są sytuacje, kiedy na pewno oczekivalibyśmy jakiejś pomocy.”

Respondentka pozytywnie odnosi się do pomysłu włączania młodzieży w spotkania sieciujące instytucji i organizacji. Jej zdaniem wspólne uczestnictwo dorosłych animatorów i młodych osób mogłoby przynieść wymierne korzyści rozwojowe.

Z perspektywy lokalnej zauważalnym ograniczeniem jest niewielka dostępność projektów ponadlokalnych i międzynarodowych dla młodzieży. Działania realizowane przez jej organizację koncentrują się głównie na terenie powiatu, a możliwość udziału młodych osób w szerszych programach ma raczej charakter incydentalny.

„Generalnie na terenie powiatu.”

„Może jakieś pojedyncze jednostki.”

Respondentka jednoznacznie ocenia jednak, że młodzież z jej powiatu byłaby bardzo zainteresowana udziałem w projektach wykraczających poza lokalny kontekst. Postrzega je jako szansę rozwojową, szczególnie istotną w mniejszych miejscowościach o ograniczonej ofercie edukacyjnej i kulturowej.

„Zdecydowanie.”

„Jest to jakaś dla nich szansa.”

„Jest to mały powiat, nie jest to duże miasto.”

„Byłoby to na pewno dla nich atrakcyjne i bardzo rozwojowe.”

Synteza Blok F

Z perspektywy instytucjonalnej respondentka wskazuje na potrzebę częstszego i bardziej dostępnego wsparcia systemowego – zwłaszcza w formie mentoringu, pomocy merytorycznej oraz współpracy programowej. Kluczowym wyzwaniem pozostaje ograniczony dostęp młodzieży z małych miejscowości z powiatu do projektów ponadlokalnych i międzynarodowych, mimo wysokiej gotowości i zainteresowania samych młodych osób. Respondentka widzi duży potencjał w modelach, które łączą działania sieciowe dorosłych animatorów z aktywnym włączaniem młodzieży, traktując je jako realną szansę na poszerzenie horyzontów i wyrównywanie szans rozwojowych.

Blok G. Rekomendacje

Respondentka jednoznacznie wskazuje na deficyt doświadczeń międzykulturowych wśród młodzieży z jej gminy i powiatu. Jej zdaniem brak możliwości udziału w zagranicznych wyjazdach i programach rozwojowych realnie ogranicza perspektywy młodych ludzi.

„Myślę, że tak, że bardzo, bo nie poznają innych kultur.”

W ocenie respondentki programy wyjazdowe i projekty ponadlokalne stanowiłyby nie tylko atrakcyjną ofertę, ale również skuteczne narzędzie wzmocnienia zaangażowania młodzieży oraz rozwoju lokalnych inicjatyw.

„Jest to na pewno bardzo atrakcyjna oferta.”

„Efektywna, oczywiście.”

Respondentka zauważa, że większa dostępność tego typu projektów mogłaby przełożyć się na wzrost liczby młodych osób zaangażowanych w działania organizacji oraz na większą aktywność młodzieży w projektach lokalnych.

Jako istotną rekomendację wskazuje także potrzebę rozwoju sieciowania młodzieży na poziomie lokalnym. Podkreśla, że obecnie na terenie gminy i powiatu nie funkcjonują formalne ani nieformalne struktury, które integrowałyby młodych ludzi wokół wspólnych działań.

„....też jakieś sieciowanie na poziomie lokalnym.”

Respondentka zdecydowanie popiera ideę tworzenia lokalnych sieci młodzieżowych oraz długofalowych programów liderkich skierowanych do młodych osób, zaznaczając, że obecnie takich inicjatyw brakuje.

„Zdecydowanie, tak.”

„Nie ma niestety.”

W kontekście funkcjonowania organizacji respondentka wskazuje na brak stabilnego finansowania działań. Organizacja zmuszona jest do ciągłego pozyskiwania środków, co utrudnia planowanie długofalowych i systemowych działań na rzecz młodzieży.

„Musimy je sukcesywnie pozyskiwać.”

Synteza Blok G

Rekomendacje respondentki koncentrują się wokół potrzeby poszerzenia horyzontów młodzieży z małych miejscowości poprzez udział w projektach ponadlokalnych i międzykulturowych, które postrzegane są jako atrakcyjne i efektywne narzędzie rozwoju. Kluczowym wyzwaniem pozostaje brak lokalnych sieci. Respondentka podkreśla również znaczenie stabilnego finansowania jako warunku koniecznego do budowania trwałych i systemowych działań młodzieżowych.

ZAŁĄCZNIKI:

Organizacje współtworzące Kujawsko-Pomorską Sieć Animatorów

- Fundacja Na Dziko,
- Towarzystwo Miłośników Ziemi Cekcyńskiej,
- Fundacja Na Rzecz Wsparcia Społecznego Gradium,
- Fundacja Scientia Thorunensia,
- Fundacja Cudawianki,
- Stowarzyszenie Aktywnych Społecznie,
- Akademia Umiejętności Spółka z o.o.,
- Wiejski Klub Sportowy ORI w Kruszynie Krajeńskim,
- Towarzystwo Przyjaciół Chełmży,
- Fundacja im. Anny Jachniny,
- ES-FIT Non Profit Spółka z o.o.,
- Stowarzyszenie Współ.gra,
- Stowarzyszenie Muzyczne Kamerton,
- Fundacja Zagajnik,
- Fundacja Nasze Dzieci,
- Fundacja Bambik,
- Fundacja Kapsuła,
- Fundacja Kultura w Szczerym Polu,
- Fundacja Harmonia.

Scenariusz wywiadu pogłębionego:

Wprowadzenie

Cel wywiadu:

Zrozumienie doświadczeń animatorów i animatorek pracujących z młodzieżą, identyfikacja barier systemowych, analiza jakości współpracy sieciowej oraz ocena efektów działań realizowanych w ramach Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów.

Prośba o zgodę na nagranie rozmowy.

Blok A. Kontekst i doświadczenie

pytania pomocnicze:

- Proszę opowiedzieć o swojej roli i doświadczeniu w pracy z młodzieżą.
- Co motywuje Panią/Pana do pracy z młodymi ludźmi?
- Jak wygląda codzienna rzeczywistość pracy z młodzieżą w Pani/Pana organizacji lub środowisku lokalnym?

Blok B. Bariery i wyzwania

pytania pomocnicze:

- Z jakimi trudnościami mierzy się Pani/Pan w codziennej pracy z młodzieżą?
- Jak ocenia Pani/Pan wsparcie systemowe (szkoły, samorząd, instytucje kultury, NGO)?
- Jakich zasobów, kompetencji lub form wsparcia najbardziej dziś brakuje?

Blok C. Współpraca sieciowa

pytania pomocnicze:

- Jak postrzega Pani/Pan funkcjonowanie Kujawsko-Pomorskiej Sieci Animatorów?
- Co w ramach Sieci działa dobrze, a co wymaga poprawy lub zmiany?
- Jakie relacje lub partnerstwa udało się zbudować dzięki udziałowi w Sieci?
- Jak wygląda przepływ informacji i współpraca pomiędzy organizacjami i instytucjami?

Blok D. Rozwój kompetencji

pytania pomocnicze:

- Jakie umiejętności, postawy lub sposoby myślenia rozwinęła/rozwinął Pani/Pan dzięki udziałowi w projekcie?
- Czy udział w działaniach Sieci wpłynął na sposób pracy z młodzieżą? Jeśli tak – w jaki sposób?
- Które elementy programu były dla Pani/Pana najbardziej wartościowe (*np. szkolenia, warsztaty wyjazdowe, coaching, rejs, spotkania sieciowe*)?
- Co wymaga zmiany lub wzmocnienia w kolejnych edycjach projektu?

Blok E. Doświadczenie wyjazdowe jako narzędzie rozwojowe

pytania pomocnicze:

- Jak doświadczenie wyjazdowe (np. rejs lub warsztaty wyjazdowe) wpłynęło na Pani/Pana postrzeganie roli animatora?
- Jakie elementy tego doświadczenia były szczególnie istotne?
- Czy i w jaki sposób przełoży się to na Pani/Pana działania w środowisku lokalnym?
- Jak postrzega Pani/Pan rolę doświadczeń wyjazdowych w pracy rozwojowej animatorów?

Blok F. Perspektywa instytucjonalna

pytania pomocnicze:

- Jak instytucja lub organizacja, w której Pani/Pan pracuje, postrzega rolę animatorów w pracy z młodzieżą?
- Czy udział Pani/Pana w Sieci wpłynął na sposób funkcjonowania organizacji?
- Jakie warunki byłyby potrzebne, aby współpraca instytucji w ramach Sieci była trwalsza i bardziej systemowa?

Blok G. Rekomendacje

pytania pomocnicze:

- Co rekomendował(a)by Pani/Pan dla dalszego rozwoju Sieci w kolejnych latach?
- Jakiego wsparcia systemowego najbardziej potrzebują dziś animatorzy i animatorki w regionie?
- Jak można zwiększyć długofalowy wpływ działań animacyjnych na młodzież?