



# RE.S.T.O.R.E. Projekt

Training manual and methodology



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Projekt "Re.Sto.Re."- 2019-1-IT02-KA204-063248 REZULTAT A/9

# PODRĘCZNIK

*Edycja Oltre le Parole (Włochy)*





Przedmowa .....	4
ROZDZIAŁ 1 .....	5
ROZDZIAŁ 2 .....	8
ROZDZIAŁ 3 .....	12
ROZDZIAŁ 4 .....	19
ROZDZIAŁ 5 .....	20
ROZDZIAŁ 6 .....	25
Podsumowanie .....	28

## Przedmowa

Zawartość kursu, metodologia, działania oraz zakładane rezultaty uczenia się zostały określone dzięki współpracy między partnerami, przetestowane w 3 krajach uczestniczących w projekcie Restore (Włochy, Polska i Portugalia) i w rezultacie prezentujemy je w swoistym "podręczniku" zawierającym wszystkie istotne informacje umożliwiające skuteczne powtarzanie opracowanych szkoleń w przyszłości w oparciu o doświadczenia naszego projektu. Nasz podręcznik kierujemy do trenerów, pedagogów oraz edukatorów zaangażowanych w edukację nieformalną, opartą głównie na teatrze oraz pracę socjalną poprzez sztukę. Jednocześnie materiały, opracowane zarówno podczas części szkoleniowej, jak i te stanowiące rezultaty "kursów pilotażowych" (praktyczne wykorzystanie przez absolwentów tych szkoleń nabytej wiedzy i umiejętności w przedsięwzięciach z udziałem określonych grup docelowych), okazały się tak obfite, że trudno byłoby je pomieścić w jednej publikacji. Materiały te, nie tylko całościowo prezentują dokonania projektu, ale stanowią też bogaty zasób warty przestudiowania i wykorzystania w kolejnych projektach; są dostępne na oficjalnej stronie projektu [www.restore-project.com](http://www.restore-project.com), w specjalnej sekcji dedykowanej materiałom, których nie mogliśmy zamieścić w niniejszej publikacji, podobnie jak linki do dokonanych na różnych etapach projektu zapisów audio i video; dopełniają one obrazu projektu ilustrując sprawdzone metody wdrożenia oraz możliwości wielokrotnego wykorzystania jego dorobku.

Rozległa bibliografia sporządzona w pierwszej fazie projektu<sup>1</sup> jest cennym dopełnieniem niniejszej publikacji. Skrót S.T.O (od skrótu ang. nazwy Social Theatre Operator, oznaczającej instruktora teatru społecznego) lub O.T.S. (Operatore di Teatro nel Sociale) jest w niniejszej publikacji traktowany jako synteza, obejmująca również pozostałe nazwy tej funkcji/tego zawodu już wcześniej zdefiniowane w innych obszarach projektu oraz używane w innych krajach (np. "theatre facilitator", "instruktor teatru społecznego").

# ROZDZIAŁ 1

## Wytyczne podręcznika

- Szczegółowe treści nauczania, podzielone na moduły i tematy, odpowiadające oczekiwanym efektom uczenia się;
- Metodologie szkoleniowe, których należy przestrzegać;
- Specjalistyczne materiały szkoleniowe zebrane w trakcie projektu. w wyniku działań badawczych i międzynarodowych warsztatów partnerskich;
- Zalecana metodologia oceny szkolenia teoretycznego i praktycznego;
- Wytyczne i materiały referencyjne do dalszego rozwoju zawodowego i przyszłego zastosowania kursu

## Wprowadzenie

Podręcznik został skonstruowany na podstawie doświadczeń zdobytych przez partnerów projektu w planowych szkoleniach odbytych w okresie od jesieni 2021 do wiosny 2022, wraz z kursami pilotażowymi realizowanymi przez samych uczestników po szkoleniu; uwzględniono w nim także oraz informacje zwrotne od uczestników, opiekunów i trenerów.

Należy zauważyć, że oczywiście nie dało się przewidzieć pandemii COVID podczas tworzenia tego projektu; nie zakładano też żadnych, nawet minimalnych działań online, ponieważ jest to kurs artystyczny oparty na uczestnictwie i praktycznym doświadczeniu. Partnerzy dołożyli wszelkich starań, aby zrealizować wszystko, co zaplanowano - pomimo oczywistych trudności i różnic w kontekście globalnym, przyniosło to doskonałe wyniki. Jednak w Polsce szkolenie odbyło się w całości online; we Włoszech przeważał tryb osobistego udziału w zajęciach, z kilkoma lekcjami online (jak w modelu podstawowym); w Portugalii kurs w całości miał formułę bezpośredniego uczestnictwa.

**Na marginesie projektu**, w poprzedniej fazie, przeprowadzono ważne badania na temat profesji S.T.O. w Europie: badanie nie było początkowo planowane w ramach samego projektu, ale czas i zasoby dostępne podczas pierwszej poważnej europejskiej blokady sanitarnej wykorzystano do przeprowadzenia ankiety wśród profesjonalistów i organizacji, których działalność teatralna/artystyczna została zawieszona.

W rezultacie uzyskano istotne wyniki - z pewnością warto dalszych badań - które w pewnym sensie uzupełniają pracę tego projektu. Pełne wyniki tego badania są dostępne na stronie internetowej projektu.

## **Dobór uczestników**

Kurs pilotażowy został nagłośniony za pomocą różnych środków: strona internetowa projektu Re.sto.re., biuletyny projektowe oraz strony internetowe i media społecznościowe struktur krajów partnerskich. Udział w kurs mógł wziąć każdy obywatel Unii Europejskiej, pod warunkiem, że jest pełnoletni, zdobył co najmniej dyplom ukończenia szkoły średniej oraz posiada zainteresowania, umiejętności i/lub wykształcenie w dziedzinie pedagogiki, sztuki, teatru, edukacji formalnej i/lub edukacji nieformalnej.

Ponadto formularz zgłoszeniowy został wysłany do wielu dotychczasowych kontaktów partnerstwa oraz do profesjonalistów, szkół teatralnych i artystycznych, uniwersytetów oraz innych instytucji publicznych i prywatnych potencjalnie zainteresowanych uczestnictwem w kursie i/lub goszczeniem następujących po nim staży.

Kandydaci musieli wypełnić formularz zgłoszeniowy, w którym opisywali swoje adekwatne doświadczenie zawodowe, dotychczasową praktykę i powody, dla których ten kurs byłby dla nich przydatny, a także przesłać pełne CV. Każdy z partnerów otrzymał liczne zgłoszenia - trzech krajach zebrano ponad 250 zgłoszeń. Tak wielkie zainteresowanie tą ofertą świadczy o dużym potencjale oddziaływania teatru społecznego oraz o zasadności i innowacyjności proponowanego kursu. Trudnego wyboru uczestników dokonano na podstawie oceny nadesłanych życiorysów, listów motywacyjnych oraz, w niektórych przypadkach, osobistych wywiadów; szczególnymi kryteriami wyboru kandydata były jego/jej konkretne powody ubiegania się o udział, akceptacja celów i zasad projektu Erasmus Plus, gotowość do zaangażowania się w realizację wszystkich działań szkoleniowych, możliwość natychmiastowego zastosowania doświadczeń zdobytych podczas szkolenia poprzez realizację zajęć z innymi osobami, zgodnie z założeniami projektu. Celem tak starannej selekcji uczestników kursu było stworzenie grup heterogenicznych pod względem wieku, umiejętności, doświadczenia, pochodzenia geograficznego, zdolności.

Grupom roboczym przedstawiono jasny program nauczania przedmiotów, celów oraz sposobów zastosowania nabytych umiejętności do samodzielnego prowadzenia podobnych kursów w przyszłości. Materiały te są również dostępne na stronie internetowej.

## **Kluczowe metodologie pracy**

Wspólna podstawa treści realizowanych podczas szkolenia została wywiedziona z definicji Produktu 1 projektu Restore, w którym zidentyfikowano kluczowe działania wykonywane przez operatora/instruktora teatru społecznego, a także specyficzne umiejętności z zakresu tej profesji oraz różnice między podobnymi, ale odrębnymi zawodami (arteterapeuci, animatorzy społeczni, instruktorzy artystyczni itp.) uwzględnionymi na listach zawodów i specjalności w różnych krajach europejskich.

Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej [www.restore-project.com](http://www.restore-project.com), gdzie w szczególności zaprezentowano wyniki projektów oraz inne materiały, których nie mogła objąć niniejsza publikacja o ograniczonej objętości. W każdym razie, po określeniu zakresu, w którym S.t.o./instruktor teatru społecznego musi/może wykonywać swoją pracę, w każdym kraju zrealizowano szkolenie w oparciu o własne doświadczenia i konkretny dorobek szkoleniowy (nawet ponad dwudziestoletni) partnera lokalnego, pozostając w przyjętych ramach prac realizowanych przez wszystkich partnerów i szczególnie powiązanych do rezultatu 1 projektu.

W szczególności wspólne dla wszystkich kursów były:

- Liczba godzin szkoleniowych, zarówno teoretycznych, jak i praktycznych
- Podstawowa liczba uczestników przyjętych na kurs
- Zakres makroobszarów szkoleń obowiązkowych
- Praktyczne zastosowanie nabytych umiejętności poprzez realizację ścieżek podyplomowych przez kursantów
- Gromadzenie dokumentacji dotyczącej ewaluacji przeprowadzonego kursu i związanej z tym informacji zwrotnej.
- Zbiór materiałów wideo-fotograficznych i innych dokumentów rejestrujących czynności prowadzone zarówno podczas szkoleń, jak i staży, które były jednym z zakładanych rezultatów projektu.



## ROZDZIAŁ 2

### I. Podstawy szkolenia

#### a) Struktura procesu szkoleniowego

Podstawowy proces szkoleniowy został zdefiniowany jako 300 godzin aktywności dla uczestniczących w nim kursantów. Struktura kursu, zaplanowanego w Produkcie 1 (przed pandemią) przedstawiała się następująco:

- **Część pierwsza** - łącznie 180 godzin

Szkolenie teoretyczne/praktyczne dla kursantów uczestniczących w kursie pilotażowym: łącznie 134 godziny podzielone między 8 weekendów osobistego uczestnictwa (120 godzin) + 2 dni online (14 godzin)

40 godzin: Materiały do samodzielnego przeglądania/przestudiowania przez każdego uczestnika (praca w domu)

6 godzin: superwizji na każdego uczestnika (2 godziny miesięcznie po wcześniejszym umówieniu)

- **Część druga** - łącznie 120 godzin

Warsztat sprawdzający umiejętności praktyczne

łącznie 120 godzin podzielonych na:

10 godzin planowania (realizacja programu pracy, spotkanie z przełożonymi, nadzór nad przestrzeniami, określenie celów itp.).

10 godzin na wspólne oglądanie pokazów/wystaw/muzeów...

Około 40 godzin (rzeczywistych warsztatów praktycznych) spotkań grupowych po 4/6 godzin tygodniowo przez 8 tygodni.

40 godzin na przygotowanie produktu końcowego (spektakle, próby otwarte, odczyty, filmy krótkometrażowe, książki itp.).

10 godzin spotkań (2 godziny miesięcznie na S.T.O.) z personelem i nadzór nad projektem

10 godzin na informację zwrotną po pracy z uczestnikami, liderami projektów i instytucjami goszczącymi oraz na przygotowanie końcowego dokumentu ewaluacyjnego.

Pierwszy kurs spośród tej trójki wystartował w Polsce 13 września 2021 r. Biorąc pod uwagę trudności wynikające z ograniczeń związanych ze skutkami pandemii oraz po ocenie praktycznych możliwości, zdecydowano się na prowadzenie zajęć online, aby zapewnić odpowiednie szkolenie uczestnikom, którzy zostali wcześniej wybrani. Liczba osób wybranych i przyjętych na kurs wyniosła 25. Pozytywnym elementem pro-

wadzenia kursu w pełni online było ułatwienie udziału w nim kursantów z różnych miast w Polsce.

Druga ścieżka edukacyjna rozpoczęła się we Włoszech 2 października 2021 r. Przebieg szkolenia zdefiniowany w ramach Rezultatu 1 pozostał mniej więcej taki sam. Między lipcem a wrześniem przeprowadzono selekcję uczestników z całych Włoch, a zajęcia w klasie zakończyły się w grudniu 2021 r. Przyjęto 25 uczestników kursu. W styczniu 2022 r. przeprowadzono rodzaj testu/egzaminu online w celu sprawdzenia umiejętności uczenia się i poziom opanowania materiału oraz sprawności, które zostały rozwinięte podczas kursu przedmiotów teoretycznych. Test nie był początkowo przewidziany w tej ścieżce, ale kierownictwo nauczania uznało, że warto sprawdzić przyswojenie przez uczestników treści materiałów dostarczanych w ramach godzin nauki w domu. Warsztaty realizowane bezpośrednio przez kursantów z wykorzystaniem metodyki proponowanej przez ścieżkę Restore rozpoczęły się w grudniu 2021 i zakończyły w czerwcu 2022.

Trzecia ścieżka edukacyjna to ta, która rozpoczęła się w Portugalii 14 stycznia 2022 r., a zakończyła w lipcu. Zakwalifikowano 24 uczestników, w tym osoby z różnych środowisk, głównie społecznych i artystycznych. Pierwszą część kursu rozłożoną na 12 weekendów prowadziło (twarzą w twarz) 17 różnych trenerów i ekspertów; odbywały się także spotkania online (sesje mentoringowe i zbiorowe) jako uzupełnienie procesu uczenia się. W drugiej części kursu, od kwietnia do lipca, stażyści pracowali z grupami z 11 instytucji partnerskich, stosując metodologie udostępnione i poznane podczas pierwszej części kursu.

Tym samym w szkoleniu w trzech krajach wzięło udział łącznie 74 stażystów. Kurs w Portugalii był prowadzony w całości na miejscu, ze względu na poprawę sytuacji zdrowotnej w kraju.

Zanim przejdziemy do szczegółów modułów szkoleniowych, należy określić, jakie makroobszary szkoleniowe zostały zdefiniowane w ramach pierwotnego projektu. W rzeczywistości, jak wspomniano, partnerzy przeprowadzili szkolenie z uwzględnieniem własnego doświadczenia i wiedzy, jednak wspólnym punktem odniesienia były dla wszystkich makroobszary szkoleniowe (5), które uznano za fundamentalne dla skonstruowania kursu i zapewnienia ewentualnych przyszłych działań edukacyjnych służących zdefiniowaniu profilu zawodowego instruktora teatru społecznego.

## **II. Podział na makroobszary szkoleniowe**

Na podstawie działań zdefiniowanych i opracowanych w pierwszej części projektu Restore przez wszystkich partnerów projektu (IO1) uznano, że ścieżkę kompetencji można podzielić na 5 ważnych makroobszarów, w ramach których należy zrealizować godziny szkoleniowe.

- a) Pedagogiki teatralne
- b) Szkolenia grupowe i zarządzanie grupą
- c) Strefa artystyczna
- d) Strefa naukowo-kulturalna
- e) Obszar Zarządzania

Wymienione obszary szkoleń dotyczą zajęć, w których wzięli udział uczestnicy projektów pilotażowych. Ponieważ, jak wspomniano powyżej, każdy kraj partnerski miał (i ma) specyficzne doświadczenie i wiedzę szkoleniową, zdecydowano, że minimalna liczba 20 godzin powinna być równa dla każdego makroobszaru (a więc 100 godzin szkolenia jednakowego dla wszystkich partnerów) ; pozostała część mogła być modyfikowana zgodnie z konkretnymi doświadczeniami partnerów, cyklicznymi możliwościami prowadzenia kursów (online lub stacjonarnie), potrzebą lub brakiem pogłębiania pewnych tematów w zależności od specyficznego składu grupy edukacyjnej.

Szczegółowo zidentyfikowane i zdefiniowane makroobszary można lepiej określić w następujący sposób:

**a) Pedagogiki teatralne:**

Oznacza to wszystkie techniki (aktorskie, reżyserskie, związane z teatrem aktorskim lub lalkowym itp.) przydatne w szkoleniu uczestników z czysto teatralnego punktu widzenia. Obejmuje to również umiejętności podejścia metodologicznego. Ponieważ kurs niekoniecznie jest skierowany do aktorów i aktorek czy reżyserów, zdecydowaliśmy się na włączenie części szkolenia teatralnego, która leży u podstaw naszej profesji i która odróżnia ją od innych podobnych kursów (np. arteterapia, muzykoterapia, animacja...)

**b) Tworzenie grupy i zarządzanie nią:**

W tym obszarze zamierzamy dostarczyć spostrzeżeń i technik ukierunkowanych właśnie na tworzenie grupy i zarządzanie nią. Jest to podstawowa cecha instruktora teatru społecznego (STO): jego/jej celem nie jest (tylko) wystawienie spektaklu (jak zrobiłby to „każdy” reżyser), ale stworzenie grupy roboczej, poszanowanie różnic między uczestnikami (w rzeczywistości, jeśli to możliwe, wzmocnienie ich), ułatwianie nawiązywania relacji między uczestnikami, poprawianie zdolności ekspresyjnych każdego z nich i tak dalej.

**c) Obszar artystyczny:**

W tym makroobszarze proponowane są pomysły, które nie pochodzą wprost i bezpośrednio z treningu teatralnego. Celem nie jest uzyskanie konkretnych umiejętności, jak mogłoby się zdarzyć np. w zakresie tzw. „arteterapii”, ale dostarczanie bodźców, poszerzanie horyzontów kulturowych i artystycznych, łączenie wiedzy i doświadczeń własnych i innych, w celu stworzenia artystycznej transwersalności, która staje się kluczową cechą treningu instruktora teatru społecznego (STO).

**d) Obszar kulturalno-naukowy:**

Określając profil zawodowy STO, uznano za konieczne zapewnienie uczestnikom wiedzy, choćby podstawowej, antropologicznej, socjologicznej, psychologicznej i wszystkiego co jest właściwe dla sfery naukowej i dotyczy naszego obszaru szkoleniowego. Jednocześnie celem makroobszaru było przedstawienie elementów historycznych odnoszących się do teatru i sztuki w ogóle: historii teatru, historii sztuki itp.

**e) Obszar zarządzania:**

Ponieważ zawód STO wywodzi się jednoznacznie i głównie z dziedziny artystycznej, uznano za konieczne przekazanie uczestnikom pewnej wiedzy dotyczącej części projektowej zajęć: nie tylko jak pisać i prezentować projekty i warsztaty, ale także przegląd możliwości udziału w naborach, tworzenia przedsięwzięć kulturalnych i zarządzania nimi, elementarne specyfikacje dotyczące części administracyjnej oraz podstawowe elementy aktów prawnych.

## ROZDZIAŁ 3

### a) Podstawowe kompetencje i metodologie specyficzne dla każdego z krajowych organizatorów kursu: porównanie trzech metodologii

#### **POLSKA -TEATR GRODZKI**

Lalkarstwo to samodzielna dziedzina teatru i sztuk wizualnych, bardzo bogata w formy i tradycje. Jego istotą jest ożywienie przedmiotu, materii nieożywionej i zbudowanie wyjątkowej relacji między animatorem a jego lalkowym towarzyszem na scenie. Pojęcie lalki ma wiele znaczeń i istnieje wiele różnych teorii wyjaśniających pochodzenie lalek. Według World Encyclopedia of Puppetry Arts, wydaje się niezaprzeczalne, że pomimo swojej bardzo dużej różnorodności, uniemożliwiającej sformułowanie ogólnej definicji, teatr lalek rzeczywiście narodził się „na stopniach ołtarza” w większości krajów. Innymi słowy, lalki wywodzą się od starożytnych bożków i dlatego pojawiały się w kontekście obrzędów i zwyczajów religijnych (<https://wepa.unima.org/en/origins-of-the-puppet/>).

Teatr lalek został również uznany na całym świecie za narzędzie terapeutyczne i edukacyjne. Dotyczy to jednak przede wszystkim pracy z dziećmi, ewentualnie z młodzieżą, podczas gdy w kształceniu dorosłych jest to raczej wyjątek.

Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grodzki z powodzeniem wykorzystuje sztukę lalkarską jako skuteczną metodę edukacji dorosłych oraz w projektach ukierunkowanych na integrację społeczną. Stowarzyszenie cieszy się uznaniem jako promotor lalkarstwa jako atrakcyjnej alternatywy dla teatru dramatycznego i aktorskiego, promując praktyki inkluzywne nie tylko w Polsce, ale także w innych krajach Europy dzięki współpracy z licznymi międzynarodowymi partnerami. Dlatego ta właśnie technika została zaproponowana przez Teatr Grodzki jako kluczowa metodologia pilotażowego szkolenia RESTORE. Można ją opisać jako zestawienie czterech głównych jednostek – zadań prowadzących do określonych efektów uczenia się. Na początku uczestnicy szkolenia uczą się budować proste lalki teatralne z brązowego papieru i sznurka. Postępują zgodnie z dokładnymi wskazówkami trenera, który jednocześnie tworzy figurę ludzką, pokazując krok po kroku proces jej budowania (moduł I). Następnie każdy ma szansę spersonalizować swoją lalkę. Zadanie polega na tym, aby każda lalka stała się prawdziwą postacią, posiadającą jakieś charakterystyczne cechy (zwykle reprezentujące także twórcę i jego wrażliwość, świat wewnętrzny i postrzeganie życia). Uczestnicy mają czas na wyposażenie własnej lalki w dodatkowe elementy jej wyglądu (np. śmieszny

fryzurę czy sukienkę); wykorzystują do tego zarówno papier i sznurek, jak i inne materiały (tkanina, skrawki sukna, wstążka). Powinien to być proces swobodnej eksploracji mającej na celu narodziny prawdziwej postaci (moduł 2). Gdy lalki są gotowe, uczestnicy są zachęceni do eksperymentowania z technikami animacji, po uzyskaniu wyjaśnień i sugestii trenera na temat podstawowych zasad animacji (moduł 3). Ostatnim krokiem wdrażania tej metodologii jest umożliwienie uczestnikom wymyślania i wystawiania krótkich etiud kukielkowych, które mogą być sposobem na wyrażanie siebie lub po prostu podzielenie się wizualną opowieścią na dowolny temat (moduł 4).

Główne zalety przemawiające za stosowaniem tej praktyki, wskazywane również przez uczestników szkoleń, to między innymi: wysoka dostępność (możliwość włączenia osób z różnymi niepełnosprawnościami i problemami z niemal wszystkich grup wiekowych), głębokie zaangażowanie emocjonalne, przydatność do integracji i budowania zespołu, przełamywania lodów oraz rozwiązywania problemów osobistych i społecznych, zaangażowanie ciała, a nie tylko mózgu, natychmiastowe efekty ręcznej pracy i niski koszt potrzebnych materiałów.

Sztuka lalkarska okazała się techniką najczęściej stosowaną przez uczestników szkoleń RESTORE w ich własnych projektach artystycznych dla grup społecznie wrażliwych.

## **WŁOCHY - OLTRE LE PAROLE**

Stowarzyszenie jest liderem projektu i celowo poszukiwało i angażowało europejskich partnerów w celu porównania i wykorzystania swojego doświadczenia szkoleniowego w dziedzinie edukacji pozaformalnej, zdobytego podczas ponad 17 lat pracy we Włoszech. W rzeczywistości, w ciągu tych lat, dzięki metodologii „OTS®” (znak towarowy zarejestrowany w Ministerstwie Rozwoju Gospodarczego i metodologia wpisana na listę dobrych praktyk regionu Lacjum) przeprowadzono ponad 40 kursów i przeszkolono ponad 600 instruktorów w całych Włoszech.

Metodologia wywodzi się głównie z dziedziny teatralnej, ale wzbogacanie jej innymi doświadczeniami i kompetencjami ma fundamentalne znaczenie dla działalności Oltre le Parole, która stosuje swoją metodologię w różnych kontekstach: celem szkolenia nie jest doradzanie uczestnikom rozwiązań, ale dostarczenie narzędzi, dzięki którym sami będą w stanie znaleźć najlepsze rozwiązania, zgodne z uwarunkowaniami własnych grup roboczych oraz własnymi celami, umiejętnościami i doświadczeniami.

Ponieważ działania szkoleniowe zasadniczo opierają się na bezpośrednim doświadczeniu uczestników angażowanych w proponowane przez wykładowców działania oraz na późniejszej analizie i wyjaśnieniu zakładanych i osiągniętych celów; zaleca się także uczestnikom, aby pogłębiali wiedzę z zajęć teoretycznych sięgając do obszernej bibliografii referencyjnej z zakresu teatru społecznego i wspólnotowego, którą w ostatnich

latach tworzyło i selekcjonowało Stowarzyszenie Oltre le Parole. W ten sposób studenci mogą nie tylko pogłębiać własne umiejętności korzystając z konkretnych wskazówek, ale także dostrzegać i łączyć powiązane i przekrojowe nauki, w które zostali wprowadzeni dzięki propozycjom wykładowców. Szkolenia są ostatecznie realizowane w oparciu o stały zespół wykładowców, ale przyjętą praktyką jest dobieranie konkretnych wykładowców i specyficznych programów nauczania dopiero po zweryfikowaniu składu konkretnej grupy szkoleniowej: zainteresowań i potrzeb jej członków. Ta dość nietypowa w szkoleniu ścieżka (zwykle we wszystkich przedsięwzięciach szkoleniowych program wykładowców i zajęć jest przedstawiany w całości przed szkoleniem) sprawia, że szkolenie jest zawsze unikalne. Czas pokazał, że takie podejście jest bardzo skuteczne i przynosi satysfakcjonujące efekty. Ponadto pozwala na zaangażowanie ponad 40 wykładowców, którzy na zmianę tworzą poszczególne zajęcia. Jak zwykle w przypadku rozwoju zmysłu krytycznego i artystycznego, uczestnicy zostali poproszeni o przełożenie niektórych nauk/lekcji na własną twórczość artystyczną: w ten sposób narodziły się filmy krótkometrażowe, opracowania pisemne, działania plastyczne, przeglądy wideo itp., z których część można obejrzeć na stronie internetowej oraz kanale youtube. Na każdy weekend pracy wybrano kilku praktykantów, którzy zamiast tego mogli sporządzić „dziennik” zajęć w obiektywnej formie: zarówno po to, by mieć dla siebie pisemny zapis, w rodzaju „podręcznika dla studenta”, który każdy powinien złożyć, a na koniec kursu otrzymać komplet podobnych zapisów sporządzonych przez innych uczestników. Część kursantów praktycznie zaangażowała się w działania komunikacyjne i upowszechnianie rezultatów, m.in. przeprowadzali wywiady z wykładowcami, które następnie zostały opublikowane na stronach internetowych Partnerstwa Restore.

Ścieżka teatralna stanowiąca główną podstawę tej metodologii została zapożyczona z „Mimesis” autorstwa wielkiego Mistrza teatru włoskiego: Orazio Costy Giovangigliego. XX-wieczny włoski reżyser teatralny i pedagog Orazio Costa Giovangigli pozostawał w kontakcie z francuskim mistrzem Jacquesem Copeau, wspólnie z którym tworzył i rozwijał własną poetykę oraz warsztat teatralny. Podobnie jak w przypadku innych mistrzów XX wieku (Grotowski, Stanislawski...), jego metoda opiera się przede wszystkim na użyciu ciała i ponownym zawłaszczeniu tego, co Giovangigli nazywa ludzkim „instynktem mimetycznym”, tj. potrzebą i zdolnością upodobniania się do innych. Bardzo ważna technika dla aktorek i aktorów, ale pozwalająca także zwykłym ludziom, osobom z trudnościami, nawet dzieciom, na uzyskanie lepszej i głębszej samowiedzy oraz sprawności w posługiwaniu się ciałem i głosem; jest istotna i skuteczna.

Równoległe ze swoją długą karierą reżysera, pedagoga i poety, a także wieloletniego nauczyciela w Narodowej Akademii Sztuki Dramatycznej, Costa stworzył w latach 70. ważny „warsztat teatralny”, otwarty dla całej populacji. Uważamy, że warto stosować tę technikę teatralną, bardzo daleką od Teatru Uciśnionych, który zawładnął Europą w ostatnich dziesięcioleciach, ale niestety często przyćmił też dokonania wielkich mistrzów teatru XX-wiecznej Europy, których doświadczenie wielokrotnie zaczęło się lub było przedmiotem eksperymentów nie tylko z profesjonalnymi aktorami i w tradycyjnych teatrach, ale również ze zwykłymi ludźmi i w niekonwencjonalnych przestrzeniach, na-



dając teatrowi funkcję „z natury społeczną”. Z jednej strony metodologia Orazio Costy pozwala każdemu zrozumieć i zinterpretować słowa, czy to prozę, czy poezję, to jednocześnie umożliwia bardzo głęboką i szczegółową pracę aktorską z profesjonalistami, gdzie ciało staje się środkiem do życia, zrozumienia i wyjaśnienia słowa.

Co więcej, praca Orazio Costy opiera się w dużej mierze na choralności: ta metodologia jest niezwykle skuteczna w przypadku aktorów, ale okazała się równie cenna w pracy grupowej, którą OTS (instruktor teatru społecznego) stosuje w swojej dziedzinie pracy, gdzie uczestnicy kursów warsztatowych nie są profesjonalnymi aktorami, ale osobami, dla których teatr jest „środkiem”, a nie „celem”.

W szkoleniu w ramach projektu Restore starano się dać uczestnikom jak najszerszy przegląd możliwości, pozostając w ramach szkolenia makroobszarowego i korzystając z wcześniejszych doświadczeń w szkoleniach prowadzonych według tej samej struktury. Aż 17 wykładowców odbywało na zmianę zajęcia dydaktyczne w trakcie szkolenia.

## **PORTUGAL - PELE**

Kurs pilotażowy zorganizowany w Porto był kontynuacją 15 lat doświadczeń PELE w tej dziedzinie i proponował eksplorację form sztuki i jej roli katalizatora niezbędnego do uruchomienia procesów transformacyjnych na poziomie indywidualnym i zbiorowym.

Pierwsza część kursu obejmowała sekwencję modułów szkoleniowych, skoncentrowanych na narzędziach aktywizacji obywatelsko-politycznej, poprzez wykorzystanie wielu języków i metod artystycznych (m.in. teatr, ruch, muzyka, sztuki wizualne).

Druga część kursu obejmowała doświadczenie w kontekście społeczności, w którym stażyści mogli zastosować różne poznane przez siebie metodologie w praktyce, ułatwiając przebieg procesów twórczych w określonych grupach z partnerskich organizacji społecznych. Podczas szkolenia uczestnicy byli motywowani do refleksji, eksperymentowania i ułatwiania procesów zbiorowej twórczości poprzez eksplorację i przekraczanie różnych języków artystycznych. Stażystów zachęcano aby robiąc to przeanalizowali swoją misję jako facylitatorów, zdobywając jednocześnie narzędzia do projektowania, zarządzania i oceny społecznych projektów artystycznych.

Metodologie stosowane przez 17 trenerów, którzy uczestniczyli w kursie pilotażowym w Porto, były głęboko zakorzenione w zasadach, którymi kieruje się PELE w swojej pracy w obszarze wspólnotowych praktyk artystycznych:

### **1. Kreacja zbiorowa przekraczająca granice dyscyplin artystycznych:**

- Metodyki partycypacyjne – wprowadzenie, zasady i dobre praktyki
- Rola facylitatora: mediacja, facylitacja, przywództwo
- Podstawowe narzędzia procesów zbiorowej twórczości (wykorzystywanie różnych form sztuki i przekraczanie ich gatunkowych granic)



- Podejścia różnych nurtów/nurtów metodologii partycypacyjnych w teatrze, sztukach wizualnych, muzyce, ruchu, ...
- Różne ćwiczenia/eksperymenty przygotowujące do nieformalnych występów/występów grupowych
- Horyzontalne podejmowanie decyzji (w tym w niektórych aspektach organizacyjnych kursu, a mianowicie treści i formatu sesji finałowej "Mostra")

## **2. Praca z grupami mieszanymi:**

- Dobre praktyki i pierwsze podejścia – możliwe dostosowywanie ćwiczeń do grup o mieszanych zdolnościach
- Heterogeniczność: skrzyżowania międzypokoleniowe i społeczne, w przeciwieństwie do utrzymywania dobrze zdefiniowanych kategorii społecznych (tj. dzieci w szkołach, osoby starsze w domach opieki).
- Wypróbowane strategie: jak ludzie należący do tej samej społeczności mogą spotkać się we wspólnej przestrzeni twórczej
- Promowanie dostępności fizycznej, intelektualnej i społecznej – dostępność zapewnia się przenosząc procesy twórczości artystycznej do peryferyjnych społeczności/terytoriów i wykorzystując odpowiednie przestrzenie dla społeczności (zamiast formalnych, konwencjonalnych przestrzeni teatralnych)

## **3. Współtworzenie zależne od kontekstu:**

- Miejsce – tożsamość – pamięć: jak badać kontekst jako twórczy wkład, a także historię terytoriów i tożsamość miejsca
- Eksploracja mikronarracji poprzez eksplorację indywidualnych i zbiorowych wspomnień, osobistych świadectw i elementów przodków
- Metodologie kreacji specyficzne dla kontekstu/ miejsca
- Antropologia przestrzeni, obiekty znalezione, poetyka nie-miejsc, Spacery sensoryczne i Punkty widzenia – jak tworzyć narracje i kompozycje z elementów istniejących w danym miejscu

## **4. Zaangażowanie obywatelsko-polityczne**

- Twórczość artystyczna jako przestrzeń działań obywatelsko-politycznych, refleksji i partycypacji
- Etyka-estetyka i upodmiotowienie
- Demokratyzacja, dostępność i uczestnictwo
- Aktywizm – wprowadzenie i podejścia
- Artystyczna interwencja w przestrzeń publiczną
- Rola artysty/instruktora jako aktywnego zaangażowanego obywatela, który może promować zbiorową transformację i wzmacniać społeczność
- Eksploracja nowych formatów interakcji ze społecznością poprzez angażowanie się w sytuacje kryzysowe i pilne sytuacje na terytoriach
- Tworzenie powiązań między lokalnymi mikronarracjami a globalnymi makroproblemami

**Uwaga:** ta kwestia dostępności została również wzięta pod uwagę podczas przygotowywania procesu aplikacyjnego na kurs pilotażowy, aby dotrzeć do potencjalnych kandydatów bez kierunkowego wykształcenia (tj.: byłych uczestników społecznych projektów artystycznych)

### **5. Sieć współpracy międzysektorowej**

- Tworzenie relacji i partnerstw między lokalnymi instytucjami z różnych obszarów w celu wzmocnienia sieci wspólnych zasobów;
- Instytucje akademickie – tj. ESMAE, Uniwersytet Teatralny i Muzyczny, który otworzył swoje obiekty na sesje szkoleniowe kursu pilotażowego; jeden z uniwersyteckich koordynatorów wziął udział w grupie orzeczniczej RESTORE i wspierał proces certyfikacji kursu;
- Instytucje kultury – takie jak Teatr Narodowy São João, który był partnerem podczas kursu i oferował wycieczki z przewodnikiem dla wszystkich zaangażowanych grup (w drugiej części kursu)
- Kolektywy artystyczne miasta (które prowadziły część szkoleń)
- Instytucje społeczne – w których praktykanci odbywali praktyki (druga część kursu)

### **6. Działanie - Refleksja - Badania - Dokumentacja**

- Każda jednostka dydaktyczna zawierała elementy teoretyczne, praktyczne i refleksyjne;
- Zachęcano do autorefleksji i robienia notatek, aby wzbogacić doświadczenie edukacyjne i podsumować wydarzenia z sesji szkoleniowych;
- Ściana pytań była stale dostępna na wszystkich sesjach szkoleniowych, jako sposób rejestrowania i dokumentowania pojawiających się pomysłów, przemyśleń i pytań, wskazywała, czego kursanci chcieliby się uczyć;
- W trakcie kursu uczestników zachęcano do prowadzenia własnego dziennika refleksyjnego, do tworzenia powiązań między różnymi propozycjami i treściami przekazywanymi przez każdego trenera;
- Mentoring, wzajemne uczenie się i grupy fokusowe były stosowane jako narzędzia refleksji podczas całego szkolenia;
- Pomysły na refleksję i narzędzia/urządzenia do zbierania informacji zwrotnych zostały zebrane w celu zastosowania ich w grupach roboczych
- Końcowy Dokument Przemyśleń – na koniec kursu każdy uczestnik musiał przygotować pisemny dokument, który mógł odzwierciedlać jego własny proces uczenia się w trakcie kursu. Dokument ten może zawierać notatki/przemyślenia zebrane podczas sesji, teksty, rysunki i inne elementy twórcze.

#### **b) Moduły dydaktyczne**

Pozostając w ramach pięciu ustalonych makroobszarów szkoleniowych, każdy z trzech krajów opracował program nauczania dostosowany do własnej grupy uczestników, specyficznych zasobów struktury organizacyjnej oraz kluczowych celów projektu. To zróżnico-

wanie, pozornie osobliwe w porównaniu z bardziej tradycyjną lub akademicką formą nauczania, jest natomiast w pełni uzasadnione i przydatne dla projektu i niniejszego podręcznika. W rzeczywistości ta część szkolenia, wywodząca się z obszaru edukacji pozaformalnej i nieformalnej, nie może pomijać rzeczywistych umiejętności trenerów ani ich wieloletniego doświadczenia w specyficznej dziedzinie Teatru Społecznego i Wspólnotowego, tj. w zaangażowaniu obywatelskim i społecznym. Zarazem gotowość wchodzenia w każdy z pięciu makroobszarów szkoleniowych daje pełny obraz tego, co można zaoferować uczestnikom, przy jednoczesnym poszanowaniu i ulepszeniu konkretnej struktury szkolenia.

### **c) Superwizja (mentoring)**

Sesje mentoringu/superwizji były prowadzone na dwa różne sposoby: prowadzone przez osobę zewnętrzną (nie trenera kursu), aby pozostawić uczestnikom przestrzeń do bardziej szczerego dzielenia się swoimi doświadczeniami podczas kursu. Lub z jednym z trenerów kursu w celu wyeliminowania problemów osobistych lub pewnych trudności w zrozumieniu metodologii.

W niektórych przypadkach sesje miały charakter indywidualny, w innych proponowane były w małych podgrupach, w ramach godzin dostępnych dla każdego z uczestników i z uwzględnieniem ich specyficznych potrzeb.

Jeśli chodzi o pierwszą fazę (szkolenia), omawiane tematy można ogólnie podsumować w następujących kluczowych punktach:

- Co „rezonuje” po każdym treningu – pomysły, refleksje, niewygodne sytuacje, wątpliwości, dynamika grupy, problemy osobiste
- Jak połączyć to, co jest proponowane podczas sesji z rzeczywistością i potrzebami każdego z uczestników
- Jak przejść od pomysłów do praktyki, jak zintegrować umiejętności nabyte na kursie z osobistymi; dzielenie się wcześniejszymi doświadczeniami i analizowanie ich, projekty i inne pomysły/linki, które mogą być przydatne dla innych.
- Plany na przyszłość - wsparcie w poszukiwaniu projektów/możliwości dofinansowania, dzielenie się pomysłami na projekty i staże, wspólne planowanie warsztatów, projektów, dzielenie się pomysłami na działalność po kursie.

W trakcie kursu zachęcano uczestników do wyszukiwania informacji przed i po sesjach na tematy poruszane przez trenerów. Informacje były również udostępniane trenerom, którzy przesyłali pogłębione materiały dotyczące sesji, przed lub po spotkaniach.

Jeśli chodzi o fazę drugą (warsztaty praktyczne), spotkania superwizyjne dotyczyły głównie proponowanych działań, reakcji grup, relacji z innymi osobami referencyjnymi dla grup (nauczyciele, wychowawcy, psychologowie, pracownicy socjalni itp.). Na potrzeby każdego studenta udostępniono jednak otwartą przestrzeń, która okazała się bardzo przydatna zwłaszcza w najtrudniejszych dla studentów przypadkach wynikających z sytuacji organizacyjnej podmiotu przyjmującego praktykantów i/lub struktury grupy, w której prowadzili zajęcia.

## ROZDZIAŁ 4

### **Szczegółowy opis modułów szkoleniowych - porównanie godzin, tematów i doświadczeń**

Jak wspomniano wcześniej, w ramach projektu Re.sto.re zidentyfikowano pięć makroobszarów szkoleniowych w ramach Rezultatu 1 projektu i wprowadzono je w życie w ramach Rezultatu 2 (przeprowadzenie kursów pilotażowych).

Moduły szkoleniowe są tutaj wyszczególnione dla każdego z oferowanych kursów, z ich konkretnymi przedmiotami i tematami, wykładowcami i godzinami zajęć, które mieszczą się w pięciu wspomnianych powyżej makroobszarach. Jak już wspomniano, wiele materiałów powstałych podczas kursu można znaleźć na stronie internetowej projektu, w tym wywiady z wykładowcami, filmy i zdjęcia ze szkolenia, a także wkład wniesiony bezpośrednio przez uczestniczących w nim studentów. Uznano również za celowe utworzenie kanału YouTube, na który można zamieszczać niektóre materiały powstałe w ramach szkolenia, chociaż początkowo nie planowano tego w projekcie.

Ponieważ kurs w Polsce odbył się w całości online, niestety nie ma dostępnych do publikacji zapisów działań przeprowadzonych przez kursantów podczas kursu. Jednocześnie pragniemy zaznaczyć, że kurs realizowany w Polsce odbywał się w formie spotkań na platformie internetowej; każde trwało dwie godziny zegarowe, a zalogowani uczestnicy mogli powracać do materiałów edukacyjnych i odbytych dyskusji do końca etapu szkoleniowego; korzystali z tej możliwości często i bardzo ją sobie cenili. W przeciwieństwie do pozostałych dwóch szkoleń (Włochy i Portugalia) proponowane działania zostały ujęte inaczej, choć mieściły się w planowanych makroobszarach szkoleniowych.

Na stronie projektu znajdują się szczegóły dotyczące sesji i wykładowców poszczególnych szkoleń.

Do każdego z wykładów studenci otrzymywali krótkie CV lub noty biograficzne wykładowców.

Każdy trener opracował arkusz podsumowujący każdą przeprowadzoną sesję, zgodnie z poniższym schematem. Choć byłoby to interesujące, nie jest możliwe wymienienie tutaj każdej „jednostki szkoleniowej” wszystkich spotkań, ponieważ łącznie jest ich ponad pięćdziesiąt (ponad 100 stron), ale materiał jest już dostępny do wglądu w przestrzeni internetowej Re.STO.re. Poza tym, że jest to kluczowy element dla powtarzalności kursu (i możliwości adaptacji przez kolejnych wykładowców, o zróżnicowanych predyspozycjach i kwalifikacjach, ale odnajdujących się w nauczaniu referencyjnym), stanowi także swego rodzaju podręcznik dla uczących się, do którego można sięgnąć nawet po jakimś czasie. Ponadto staje się również cennym przewodnikiem dla tych, którzy mogli być nieobecni na wykładzie, a także okazją do głębszego przestudiowania określonych tematów i pojęć dzięki wskazanym podręcznikom (i/lub materiałów w sieci).

## ROZDZIAŁ 5

### EWALUACJA KURSU

Od początku kursu zachęcano studentów do zapisywania swoich przemyśleń, pomysłów i refleksji w „dzienniku” i/lub w raportach wymaganych w niektórych przypadkach jako subiektywne podsumowanie odbytych sesji szkoleniowych.

W niektórych przypadkach ewaluację wzbogacały także inne metody oceniania przez uczestników: testy ewaluacyjne on-line, ustna i pisemna informacja zwrotna wysyłana do organizacji itp., które – nawet jeśli nie opierały się na ściśle „naukowych” podstawach, jak ta formalnie reprezentowana przez kwestionariusz ewaluacyjny – stanowią bogactwo informacji i materiałów (w tym artystycznych, a także dydaktycznych), które świadczą o znaczeniu ścieżki edukacyjnej proponowanej w projekcie „Re.Sto.Re” i szerokim zainteresowaniu nią. Wymienione aspekty prawdopodobnie zasługują na dalsze dogłębne zbadanie.

Jeśli chodzi o szczegółową ocenę opartą na bardziej „naukowych” kryteriach, wykorzystano doświadczenia hiszpańskiego partnera Magenta Consultoria.

#### Tryb oceny

Celem niniejszego dokumentu jest przedstawienie strategii ewaluacji, która została zastosowana w ramach projektu do oceny przebiegu i wyników fazy pilotażowej, która obejmuje kursy pilotażowe przeprowadzone dla instruktorów teatru społecznego (STO) oraz warsztaty, które zostały przeprowadzone przez tych STO, którzy uczestniczyli w kursach pilotażowych.

##### 1. Kursy pilotażowe

Ocena jest kluczową częścią projektu i odpowiada za nią Magenta Consultoria Projects. Oczekuje się, że wszyscy pozostali partnerzy będą postępować zgodnie z instrukcjami i współpracować w działaniach zaproponowanych przez tego partnera w celu wykonania zadania ewaluacyjnego. Celem szczegółowym jest właściwa ocena projektu pilotażowego aby zidentyfikować możliwe problemy i ulepszyć produkty projektu oraz pracę zespołową.

W ewaluacji kursów pilotażowych konieczne jest rozróżnienie trenerów i uczestników, ponieważ perspektywa analizowania i przekazywania informacji zwrotnej na temat kursu pilotażowego nie będzie taka sama w obu grupach. Ocena zostanie przeprowa-

dzona na koniec każdej sesji, a podczas całego procesu ewaluacyjnego zostaną przeanalizowane następujące wskaźniki:

- Trafność i kompletność materiałów do nauki (jeśli dotyczy)
- Spójność z celami jednostki szkoleniowej
- Skuteczność działań edukacyjnych
- Jakość interakcji w grupie
- Odpowiednie podejście grupy docelowej

Do opracowania ewaluacji wybrano metodologię grup fokusowych, stosowana już wcześniej podczas projektu, ponieważ pozwala organizacjom zebrać informacje o sesjach pilotażowych z różnych perspektyw. Osoba odpowiedzialna za ewaluację kursu pilotażowy zada różne pytania otwarte (zob. Załącznik 1), które uturują drogę do debaty. W ten sposób jakość i efektywność zajęć będzie oceniana bezpośrednio przez uczestników kursu, co pozwoli im na otwarte wyrażanie swoich opinii. Ewaluator zbierze wszystkie odpowiedzi udzielone podczas debaty w formie szablonu (patrz Załącznik 2) w celu ułatwienia identyfikacji komentarzy i sugestii, które pomogą partnerstwu udoskonalić treści i materiały kursów pilotażowych.

Aby zebrać również opinie i perspektywy trenerów, każda/y z prowadzących zajęcia wypełni ankietę (patrz Załącznik 3), w której przedstawi swoją wizję zawartości i przebiegu własnej części kursu pilotażowego. Wszystkie te informacje zostaną następnie zebrane przez lidera ewaluacji, w tym przypadku Magenta Consultoria Projects SLU, w celu napisania raportu na temat wszystkich ustaleń po kursach pilotażowych we wszystkich krajach partnerskich.

## 2. Laboratoria

Drugim etapem fazy pilotażowej są laboratoria. W tym przypadku uczestnikami kursów pilotażowych będą trenerzy, więc ich perspektywa i informacje zwrotne, które przekażą, najprawdopodobniej ulegną zmianie. Uczestnicy – z głównej grupy docelowej – będą musieli wypełnić szablon (patrz Załącznik 4) po zakończeniu laboratoriów skupionych na ocenie ich procesu. Osoba odpowiedzialna za realizację działań będzie musiała wypełnić formularz z kwestionariuszem (zob. załącznik 5). Dzięki temu procesowi oceny, Magenta Consultoria Projects SLU, jako lider ewaluacji, będzie w stanie ocenić koncepcję warsztatów w kategoriach jakościowych oraz przeanalizować pozytywne lub negatywne komentarze. Podobnie jak w przypadku kursów pilotażowych, powstanie raport podsumowujący wszystkie zebrane informacje.

### ZAŁĄCZNIK 1 (dla uczestników)

#### Przykłady wiodących pytań dla grupy fokusowej

- Jak się czułeś/łaś podczas pilotażu? Jak przebiegała komunikacja między uczestnikami oraz między nimi a trenerem?
- Czy różne zajęcia edukacyjne były zrozumiałe? I przydatne? Które były dla Ciebie najbardziej interesujące? Dlaczego?
- Czy treść jest zgodna z Twoją wcześniejszą wiedzą? Czy miałeś wystarczające umiejętności, aby prawidłowo uczestniczyć w sesjach?
- Czy przyswoiłeś sobie jakąś nową metodologię? Którą? Myślisz, że będziesz w stanie przenieść wiedzę zdobytą podczas kursu do swojej codziennej pracy? Czy podzielisz się tym szkoleniem ze swoimi współpracownikami?
- Czy chcesz dodać jakiś inny komentarz lub sugestię?

### ZAŁĄCZNIK 2 (dla uczestników)

#### Szablon do zbierania wniosków od uczestników

<b>Liczba sesji</b>	
<b>Data sesji</b>	
<b>Kraj/Partner</b>	
<b>Ogólne uwagi dotyczące treści i przebiegu sesji</b>	
<b>Problemy lub trudności napotymane przez uczestników, o ile występują</b>	
<b>Propozycje zmian i/lub ulepszeń</b>	
<b>Możliwość przekazywania zdobytej wiedzy</b>	
<b>Wszelkie inne uwagi zgłaszane przez uczestników</b>	



### ZAŁĄCZNIK 3 (dla trenerów)

1. Kraj szkolenia pilotażowego:
2. Nazwa organizacji szkoleniowej:
3. Czy treść sesji była zgodna z Twoją wcześniejszą wiedzą? Czy byłeś w stanie odpowiednio poprowadzić sesję?
4. Czy czułeś, że podczas kursu pilotażowego brakowało jakiegoś konkretnego tematu? Czy jest coś, co usunąłbyś z aktualnej zawartości kursu?
5. Czy uważasz, że ten kurs pilotażowy był przydatny dla uczestników? Czy sądzisz, że wiedzę i metodologie wyniesione z kursu pilotażowego można przenieść do codziennej pracy STO?
6. Czy masz jakieś sugestie dotyczące ulepszeń, które warto wprowadzić? Jakież pogłębione opinie, które mogą pomóc partnerom projektu w dopracowaniu materiałów?

### ZAŁĄCZNIK 4 (uczestnicy warsztatów)

Prosimy o wypełnienie poniższego kwestionariusza swoimi opiniami, biorąc pod uwagę, że 1 oznacza całkowicie się nie zgadzam, a 4 całkowicie się zgadzam.

<b>Podsumowanie</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Moje oczekiwania co do wyznaczonych celów zostały spełnione				
Czas trwania sesji był odpowiedni				
Treść jest wyjaśniona w przejrzysty i uporządkowany sposób				
Z mojego osobistego doświadczenia wynika, że treść jest zrozumiała				

1. Czy uważasz, że treść jest przydatna w twoim osobistym kontekście? Czy widzisz poprawę swoich umiejętności w jakimś obszarze? Jeśli tak, w którym?
2. Czy ten proces edukacyjny pomógł ci w jakikolwiek sposób?
3. Czy jest coś jeszcze, co chciałbyś znaleźć w materiałach? Coś byś poprawił/a?



## ZAŁĄCZNIK 5 (dla trenera)

Osoba prowadząca zajęcia praktyczne powinna wybrać spośród tych celów, które odpowiadają tematowi prowadzonych przez nią sesji. Nie wszystkie pytania można odnieść do różnych makroobszarów, dlatego instruktor powinien wybierać spośród makroobszarów, z którymi pracuje.

Kraj				
Makroobszar				
Moduł szkoleniowy				
	Niedostateczny	Wystarczający	Dobry	Doskonały
Przejrzystość celów sesji				
Jakość narzędzi, technik i środków zastosowanych podczas szkolenia				
Jakość treści szkoleniowych				
Satysfakcja z realizacji celów sesji				
Czy metodologia, poznana podczas szkolenia jest przydatna na twoim poziomie kompetencji?				
Czy treści szkoleniowe były dostosowane do makroobszaru szkoleniowego				
Sugerowane ulepszenia				

Ewaluacja przeprowadzona przez Teatr Grodzki, stanowiąca przykład indywidualnej oceny procesu formacyjnego jest dostępna online, wśród innych dokumentów projektu.

## ROZDZIAŁ 6

### **Realizacja 'praktyk': kursanci stają się instruktorami**

W drugiej części projektu pilotażowego sami stażyści prowadzili bezpośrednie działania polegające na prowadzeniu warsztatów teatralnych/zajęć artystycznych z bardzo różnymi grupami, głównie tymi znajdującymi się w sytuacjach wykluczenia społecznego lub trudnej sytuacji, w celu praktycznego wykorzystania umiejętności i wiedzy nauczycieli na szkoleniu. Niełatwo było znaleźć sytuacje, w których można by zastosować proponowane działania, ponieważ kolejna fala pandemii przyniosła kolejną serię zamknięć i ograniczeń we wszystkich działaniach, przy czym zajęcia grupowe i zajęcia polegające na osobistym uczestnictwie były szczególnie zagrożone karami administracyjnymi.

Jednak pomimo trudności, uczestnicy kursu pilotażowego i prowadzone przez nich później grupy docelowe odbyli liczne i różnorodne zajęcia. Zgodnie z założeniami projektu, zaangażowano wielu różnorodnych uczestników; niektórzy z nich znajdowali się w sytuacjach wykluczenia społecznego, kulturowego i ekonomicznego lub doświadczali niekorzystnej sytuacji życiowej. W tej drugiej części kursu stażyści pracowali z licznymi grupami z różnych instytucji partnerskich, aby zastosować metodologie udostępnione i poznane podczas pierwszej części kursu. Zaangażowane grupy docelowe były liczne, od dzieci po osoby starsze, kobiety mieszkające w schroniskach, młodzież w rodzinach zastępczych, cudzoziemców, obywateli z różnymi (nie)pełnosprawnościami, uczniów z trudnościami w integracji itp. Pełna lista listę zaangażowanych instytucji można znaleźć poniżej.

Każdy pracował zgodnie ze swoimi umiejętnościami i wiedzą, zaczynając od swoich poprzednich, ale przede wszystkim stosując nowe zdobyte na kursie pilotażowym Restore. Jak wspomniano na wstępie, wyboru kandydatów na stażystów dokonano również celowo na podstawie pochodzenia geograficznego uczestników, optując za większym rozłożeniem działań na wszystkie terytoria poszczególnych krajów i nie tylko tam, gdzie odbywały się zajęcia. Wiązało się to z większym poświęceniem ze strony uczestników spoza ośrodka pod względem inwestycji czasu i zasobów ekonomicznych, ale przyniosło mnożnikowe rezultaty, na które liczył sam projekt: większe rozpowszechnienie działań nawet na odległych terytoriach, wymianę i relacji między uczestnikami, wzorowy i pożądaný „efekt mnożnikowy” w kolejnych sytuacjach.

Uczestnicy stosowali zdobytą wiedzę i umiejętności, uwzględniając oczekiwania, ograniczenia i talenty swoich zespołów, współpracując z osobami kontaktowymi poszczególnych instytucji, dostosowując się do zmiennych wynikających z dostępnej prze-

strzeni i czasu. Dodawali nowe elementy i twórczo rozwijali podane przykłady i wyciągnięte wnioski, zarówno podczas wykładów, jak i przy pomocy przekazywanych im pogłębionych materiałów. Zadbali również o informację zwrotną od uczestników poszczególnych kursów oraz o ocenę całego procesu.

Co więcej, jednym z najciekawszych i najbardziej użytecznych efektów pośrednich było zaangażowanie nowych realiów, w których oferowane były staże: z jednej strony umożliwiło to wprowadzenie pracy OTS w konteksty, w których nigdy nie była stosowana, a z drugiej strony umożliwiło to samym studentom ujawnienie się i tworzenie sieci nowych możliwości zatrudnienia.

W sumie 16 szkoleń przeprowadzono we Włoszech, 11 w Portugalii i 10 w Polsce, w sumie 37 faktycznych pochodnych „projektów pilotażowych” zrealizowanych w okresie od stycznia do lipca 2022 r. Najmniejsze grupy składały się z 6 uczestników, największe z więcej niż 35 uczestników, ze średnią 15 uczestników. Liczba pochodnych szkoleń mniejsza od liczby kursantów biorących udział w szkoleniu pierwotnym wynika z faktu, że w niektórych przypadkach warsztaty były prowadzone wspólnie przez dwóch kursantów. Dodatkowo, gdy z przyczyn losowych niemożliwe lub utrudnione było przeprowadzenie warsztatów praktycznych (kursy odwołane z powodu pandemii), kursanci realizowali inne podobne zajęcia związane z kursem (filmy krótkometrażowe, video, wywiady, przedstawienia teatralne itp.).

Istnieją setki stron zebranych doświadczeń i znowu niestety nie sposób zawrzeć ich w tej publikacji.

W sumie około 550 uczestników było bezpośrednio zaangażowanych w trzech krajach, w których odbyły się szkolenia w zakresie stosowania metodyki „Restore”. Szacunkowa liczba osób zaangażowanych pośrednio (członkowie rodziny, nauczyciele, osoby kontaktowe, eksperci...) może być domyślnie wskazana jako około 1000 osób więcej, co daje w sumie co najmniej 1500 osób zaangażowanych w projekt Restore.

Bezpośrednio zaangażowały się też liczne organizacje goszczące, w których stażyści Restore przeprowadzili warsztaty zastosowania ścieżki edukacyjnej, opanowanej podczas pilotażowych szkoleń; nawiązano również nową współpracę poprzez specjalne protokoły ustaleń/konwencje, które pozostają dziedzictwem tego projektu w zakresie dzielenia się interesariuszami i przyszłych projektów.

Szczegółowo poniżej podajemy miejsca, w których odbędą się warsztaty:

### **Polska**

Gminny Ośrodek Kultury w Goraju

Akademickie Centrum Kultury i Mediów przy Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Centrum Aktywności Lokalnej w Goleniowie

Zespół Projektów Kulturalnych w Dąbrowie Górniczej

Klub Seniora w Żywcu (2 różne grupy)

Laboratorium Projektów Kreatywnych w Poznaniu  
Warsztat Terapii Zajęciowej w Bielsku-Białej  
Centrum Kultury w Baniach  
Uniwersytet Medyczny w Lublinie

### **Portugalia**

AE de Corga do Lobão  
Município Santa Maria Feira Arrifana  
Santa Casa da Misericórdia Porto – Amial  
Associação O Meu Lugar no Mundo Rua Anselmo Braancamp – Bonfim  
AMARE - Associação de música, artes e espetáculos. Vermoim – Maia  
Casa da Abóbora Aldeia – Cinfães  
Projeto Na Praça! / Centro Social Soutelo Praça da Corujeira – Campanhã  
Centro Social da Sé Porto – Batalha  
Benéfica e Previdente Casa Glicínias – Contumil  
Asas de Ramalde Ramalde – Viso  
Espaço T Porto - Rua do Vilar

### **Włochy**

Szkoła wyższa E. Fermi, Catanzaro  
Międzynarodowy Dom Kobiet, Rzym  
IPS Giulio Verne, Ostia (RM)  
Action Aid- Mediateca Santa Sofia, Neapol  
Młodzież z gminy Albano Laziale (RM)  
Istituto Comprensivo Ugo Betti, Camerino (PG)  
Caritas- Villa Glori Dom Rodzinny, Rzym  
Ass. I Diversabili onlus, Lucera (FG)  
Arcobaleno' ośrodek społeczno-zawodowy Mirandola (MO)  
Biblioteka G. Mameli, Rzym  
Spazio Donna San Basilio, Rzym  
Incanto Studio Musicale, Colleferro (RM)  
Coop. Castellinsieme, Castel Gandolfo (RM)  
Centrum Kultury Casale Garibaldi, Rzym  
Wielospecjalistyczne Centrum 'Creativamente', Cosenza

Dane te nie uwzględniają efektu mnożnikowego wynikającego z końcowych występów zrealizowanych przez wiele kursów praktycznych (nawet w przestrzeni publicznej innej niż miejsca prowadzenia szkoleń), ani rozpowszechniania w mediach społecznościowych zdjęć, filmów, materiałów publikowanych w związku z wyżej wymienionymi czynnościami.

Specjalne pogłębione studium zostanie poświęcone znaczeniu części komunikacyjnej w określaniu końcowego efektu projektu pod względem medialności i ogólnego oddziaływania.

## Podsumowanie

W tej publikacji chcieliśmy opisać, w jak realizowano działania Rezultatu 2 projektu Restore oraz w jaki sposób kolejne kursy mogą być prowadzone przez odpowiednie organizacje/stowarzyszenia/struktury, zainspirowane naszymi doświadczeniami.

W skrócie staraliśmy się zdefiniować:

- Kontekst i motywacje leżące u podstaw tego projektu
- Cele szkolenia
- Sposób wybierania uczestników i umiejętności, jakimi powinni się wykazać
- Tematyka szkolenia i zaangażowanie odpowiednich instruktorów/trenerów
- Obszary zastosowania zdobytej wiedzy, różnice i punkty styku z innymi obszarami edukacji pozaformalnej.
- Zaangażowanie interesariuszy i metody komunikacji
- Wiedza i umiejętności zdobyte przez uczestników kursu
- Sposób oceny poszczególnych etapów ścieżki edukacyjnej
- Kilka uwag na temat komunikacji i rozpowszechniania wyników
- Podstawowe elementy powtarzalności testowanych działań.

Pisząc te słowa, zdaliśmy sobie sprawę, że nie jesteśmy w stanie opowiedzieć wszystkiego, co wydarzyło się podczas kursu: zarówno pod względem przeżyć, emocji, jak i pomysłów, które zrodziły się wśród uczestników w trakcie kursu; nie sposób zapomnieć o niezliczonych wskazówkach, działaniach, kontaktach, przemyśleniach i naukach, które pojawiały się podczas kolejnych „staży”, realizowanych w grupach, w których zastosowano „eksperymentowanie z kursu pilotażowego”.

Mamy nadzieję, że czytający te słowa będą mogli pogłębić i rozwinąć to, co zostało tutaj zasiane, przeglądając materiały, które zostały opublikowane w Internecie. Wreszcie - mając na względzie uzyskane wyniki i otwarcie nowych horyzontów zarówno w dziedzinie szkoleń, jak i kontaktów oraz upowszechnianie dokonań projektu i wynikających z nich korzyści dla beneficjentów (studenci i odbiorcy staży), liczymy na to, że ten projekt stanie się początkiem nowej drogi, a nie tylko zakończeniem wartościowego przedsięwzięcia.