



Co-funded by
the European Union



Część 1 Wytyczne

Twórcza integracja
poprzez dialog i
współtworzenie



Projekt „Empowering Voices: Ukraińscy uchodźcy i społeczne współtworzenie”

Projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej.
Numer projektu: 2024-2-PL01-KA210-ADU-000279674



Autorzy podręcznika:

Ivan Petkanych — trener, coach, analityk transsystemowy, założyciel Instytutu TSA;

Iryna Zubets — psychoterapeutka, magister nauk społecznych;

Liubov Ivanoshchuk — psycholożka, magister psychologii oraz zarządzania międzynarodowym biznesem;

Tetiana Moiseieva — psycholożka, doktor nauk w zakresie komunikacji społecznej (PhD)

Metodologię podręcznika opracował Ivan Petkanych. Łączy ona dialog, współtworzenie oraz praktyczne narzędzia do pracy w obszarze integracji i komunikacji międzykulturowej.



Przy współudziale:

Liudmyla Huliaieva — dr nauk ekonomicznych

Yuliia Lux — dziennikarka, trenerka i prelegentka prowadząca szkolenia, warsztaty, seminaria oraz wykłady z zakresu edukacji, migracji, integracji i rozwoju demokracji; doktor nauk politycznych (PhD);

Viktorii von Rosen — doktor nauk w zakresie finansów i bankowości;

Yana Klyzhenko — specjalistka w dziedzinie psychologii;

Maksym Aristov — magister psychologii (M.Sc.);

Yelyzaveta Werner — graficzka.

Projekt graficzny i skład: **Daria Shestak**

Spis treści

Wstęp: kontekst i znaczenie	1
Cele, zadania i grupy docelowe	2
Założenia metodologiczne	3
Struktura kursu (moduły szkoleniowe)	6
Narzędzia i metody facylitacji	10
Ewaluacja i refleksja	13
Rekomendacje dla facylitatorów i NGO	16
Podsumowanie i wnioski	19
Załącznik 1. Najlepsze i żywe praktyki	21
Załącznik 2. Ramy ewaluacji — monitorowanie wpływu społecznego i edukacyjnego	23

Wstęp: kontekst i znaczenie

Europa doświadcza dziś głębokich zmian społecznych związanych z migracją i mobilnością ludzi. Osoby, które zostały zmuszone do opuszczenia swoich domów z powodu wojny lub kryzysu, zaczynają nowe życie w krajach o innym języku, kulturze i systemie wartości. Dla wielu z nich integracja nie oznacza jedynie odnalezienia się w nowym miejscu czy znalezienia pracy — to znacznie głębszy proces odzyskiwania poczucia bezpieczeństwa, przynależności i sensu.

Jednocześnie zmieniają się także społeczności przyjmujące. Uczą się funkcjonować w nowej, wielokulturowej rzeczywistości, w której zrozumienie i empatia stają się niezbędnymi warunkami spójności społecznej. Dlatego integracja nie jest jednostronnym procesem adaptacji, lecz wspólną drogą, w której zarówno nowoprzybyli, jak i społeczności lokalne zmieniają się, uczą i rozwijają razem.

Tradycyjne modele integracji koncentrują się często na wymiarze prawnym, językowym lub ekonomicznym. Choć są one ważne, zazwyczaj nie obejmują poziomu emocjonalnego, społecznego i twórczego. To właśnie te obszary w dużej mierze decydują o tym, czy między ludźmi powstaje prawdziwa więź, czy możliwe jest odbudowanie zaufania, tworzenie relacji i poczucie bycia częścią żywej wspólnoty.

Ten podręcznik opiera się na prostej, głęboko ludzkiej idei: prawdziwa integracja zaczyna się tam, gdzie pojawiają się dialog, kreatywność i współtworzenie. Te trzy elementy tworzą fundament wspólnot otwartych, odpornych i zdolnych do wzajemnego rozwoju.



Podręcznik jest przeznaczony dla:

facylitatorów i trenerów pracujących z migrantami i uchodźcami;
pracowników organizacji pozarządowych oraz pracowników socjalnych zaangażowanych w programy wspólnotowe;

edukatorów wdrażających działania inkluzywne i międzykulturowe;

a także samych uczestników — osób doświadczających zmian i poszukujących nowych sposobów adaptacji, wyrażania siebie oraz budowania relacji.

Nie jest to dokument teoretyczny, lecz praktyczne wsparcie. Oferuje metody tworzenia bezpiecznych przestrzeni, rozwijania kreatywnego myślenia oraz wzmacniania odporności emocjonalnej i społecznej. Przede wszystkim ma pomagać ludziom spotykać się nie poprzez kategorie czy role, lecz jako osoby, które tworzą, komunikują się i współpracują.

Cele, zadania i grupy docelowe

Ten podręcznik został napisany z myślą o osobach, które pracują bezpośrednio z ludźmi rozpoczynającymi nowe życie w innym kraju. Oferuje proste, skoncentrowane na człowieku narzędzia wspierające integrację poprzez dialog, kreatywność i współpracę.

Nie chodzi tu o wielkie systemy ani formalne procedury. Chodzi o ludzki kontakt — taki, który buduje zaufanie, zrozumienie i gotowość do pozostawania w relacji. Integracja zaczyna się nie od dokumentów, lecz od momentu, w którym dwoje ludzi siada obok siebie i zaczyna rozmawiać, słuchać się nawzajem i dzielić się swoim doświadczeniem.

Cel



Celem tej metodologii jest uczynienie procesu integracji nie tylko łatwiejszym, lecz także głębszym — takim, który pomaga ludziom zachować własną tożsamość, a jednocześnie otwierać się na nowe otoczenie.

Główne cele



- Rozwijać komunikację w różnorodności — uczyć słuchania, rozumienia i szukania tego, co wspólne, nawet wtedy, gdy perspektywy się różnią.
- Wzmacniać kreatywność jako narzędzie adaptacji — pomagać dostrzegać nowe możliwości w sytuacjach niepewnych lub trudnych.
- Wspierać współtworzenie — projektować wspólne działania, które pomagają ludziom poczuć się częścią wspólnoty.
- Ograniczać izolację społeczną — poprzez włączanie migrantów i społeczności lokalnych we wspólne inicjatywy grupowe, kulturalne i wolontariackie.
- Wzmacniać odporność emocjonalną — poprzez twórcze wyrażanie siebie, refleksję i świadomość ciała.

Grupy docelowe



- Migranci i uchodźcy, zwłaszcza kobiety, osoby starsze oraz ci, którzy utracili swoje sieci zawodowe lub społeczne.
- Pracownicy organizacji pozarządowych, wolontariusze i facylitatorzy, którzy szukają praktycznych sposobów wspierania integracji i uczenia się międzykulturowego.
- Edukatorzy, psychologowie i menedżerowie kultury, wdrażający nieformalne lub twórcze programy edukacyjne.
- Społeczności lokalne i obywatele, którzy chcą żyć razem z nowoprzybyłymi — nie tylko w jednej przestrzeni, ale także we wspólnym rozumieniu.

Metodologia ta została zaprojektowana jako dostępna i praktyczna. Nie wymaga specjalistycznego przygotowania akademickiego ani wcześniejszego doświadczenia facylitacyjnego. Najważniejsze są gotowość do słuchania, otwartość na próbowanie i chęć zaangażowania się.

2 Gdy w grupie pojawia się zaufanie, a ludzie zaczynają razem rozmawiać i tworzyć, integracja

Założenia metodologiczne

Ta metodologia opiera się na założeniu, że ludzie uczą się i zmieniają poprzez doświadczenie, a nie poprzez instrukcję. Fundamentem tego podejścia są udział, dialog i wspólne działanie. Uczenie się staje się możliwe wtedy, gdy uczestnicy wnoszą do procesu własne głosy, historie i emocje. Rolą facylitatora jest tworzenie warunków, w których ludzie mogą nawiązywać kontakt, odkrywać i poznawać. Podejście to jest zgodne z zasadami uczenia się partycypacyjnego i facylitacyjnego, w którym każda osoba wnosi osobisty wkład we wspólne doświadczenie. Dzięki temu powstaje żywe środowisko, w którym każdy może czuć się zauważony, szanowany i włączony.

Bezpieczna przestrzeń

Prawdziwe uczenie się jest możliwe tylko w atmosferze zaufania. Bezpieczna przestrzeń to taka atmosfera w grupie, w której każdy czuje się swobodnie, ma możliwość bycia wysłuchanym, może otwarcie wyrażać swoje zdanie, dzielić się własną historią i być przyjętym.

Facylitator tworzy to środowisko między innymi poprzez:

- ustalenie jasnych, ale życzliwych zasad grupowych (szacunek, brak przerywania, brak oceniania),
- zachęcanie do równości i otwartej komunikacji,
- pozwolenie na pauzy i ciszę — czasem to właśnie chwile ciszy wykonują najgłębszą pracę.

2. Dialog jako działanie

Dialog to coś więcej niż rozmowa; to zdolność do prawdziwego słuchania i dostrzegania drugiego człowieka. W pracy z migrantami dialog staje się mostem między różnymi doświadczeniami — osobistymi, kulturowymi i emocjonalnymi.

Przydatne praktyki:

- Krąg dialogu (Dialogue Circle) — każdy mówi po kolei, a inni słuchają bez komentowania;
- Lustro refleksji (Reflection Mirror) — powtarzanie własnymi słowami tego, co się usłyszało, aby pokazać zrozumienie;
- Pytania zamiast rad (Questions Instead of Advice) — wspieranie ludzi w znajdowaniu własnych odpowiedzi zamiast podsuwania gotowych rozwiązań.



3. Kreatywność jako adaptacja

Kreatywność to zdolność dostrzegania nowych dróg, tworzenia nowych sposobów rozwiązywania problemów i korzystania z niestandardowych podejść. Gdy ludzie tworzą — rysują, poruszają się, tworzą dźwięki albo budują coś razem — uczą się działać w otwartej przestrzeni bez lęku przed tym, że zrobią coś „złe”.

Dla migrantów żyjących w niepewności twórcza ekspresja pomaga zmniejszyć napięcie i odzyskać poczucie sprawczości.

Przykłady:

- kolaż „Moje nowe miejsce w świecie”;
- stworzenie grupowego symbolu lub plakatu;
- krótkie ćwiczenia ruchowe albo dźwiękowe służące rozładowaniu napięcia.

4. Współtworzenie jako więź

Współtworzenie to wspólne nadawanie sensu. Kiedy grupa pisze historię, tworzy instalację albo organizuje mały projekt, pojawia się poczucie „my”. To właśnie to wspólne doświadczenie buduje przynależność.

We współtworzeniu nie ma liderów i naśladowców — jest wymiana, udział i wzajemna odpowiedzialność.





Refleksja

Bez refleksji proces pozostaje niedokończony. To moment, w którym zatrzymujemy się, by uświadomić sobie, co się w nas zmieniło. Refleksja może być wyrażana słowami, rysunkami, gestami albo krótkimi zdaniami. Facylitator może zapytać:

Co zabieram z tej sesji?



Co się we mnie poruszyło?



Kogo dziś zobaczyłem /
zobaczyłam inaczej?



Refleksja jest przedłużeniem procesu. Przekształca doświadczenie w wgląd i działanie. Te pięć zasad stanowi podstawę metodologii. Są uniwersalne i mogą być stosowane w każdej grupie, niezależnie od wieku, kultury czy doświadczenia. Gdy facylitatorzy pracują zgodnie z nimi, grupa naturalnie przechodzi od zwykłej interakcji do prawdziwego dialogu, zaufania i współtworzenia — czyli do samej istoty integracji.

Rozwój kluczowych kompetencji (Development of Key Competences)

Metodologia wspiera rozwój kluczowych kompetencji przekrojowych, istotnych dla uczenia się przez całe życie i zaangażowania obywatelskiego:

- komunikacja i aktywne słuchanie,
- inteligencja emocjonalna i empatia,
- współpraca i praca zespołowa,
- świadomość międzykulturowa i otwartość na różnorodność.

Kompetencje te stanowią fundament aktywnego obywatelstwa i inkluzji w zmieniającym się społeczeństwie europejskim.

4. Struktura kursu (moduły szkoleniowe)

Nota dla facylitatora



Moduły zostały pomyślane jako elastyczne. Można je stosować oddzielnie lub łączyć w pełną ścieżkę szkoleniową. Każda sesja zaprasza do refleksji, dialogu i twórczej ekspresji. Rolą facylitatora jest podtrzymywanie atmosfery bezpiecznej przestrzeni, wspieranie udziału oraz dostosowywanie czasu do energii grupy.

Kiedy to stosować



Wykorzystuj te moduły podczas rozpoczynania projektów społecznych, wymian międzykulturowych lub warsztatów integracyjnych. Są one szczególnie skuteczne w pracy z grupami nowoprzybyłych, wolontariuszy lub zespołów mieszanych, które eksplorują zaufanie, tożsamość i współpracę.

Moduł 1. Dialog.
Komunikacja
międzykulturowa i
kompetencje liderkie
wspierające integrację

Moduł 2. Kreatywność.
Wykorzystanie twórczego
podejścia do
rozwiązywania problemów
oraz do skutecznej
integracji społecznej i
zawodowej

Moduł 3.
Współtwórczość —
droga do
usłyszenia każdego

Moduł 4.
Współdziałanie.
Współpraca i praca
zespołowa w małych
grupach na rzecz
rozwoju wspólnych
inicjatyw i aktywności
obywatelskiej

O kursie



Kurs został zaprojektowany jako sekwencja czterech modułów, odzwierciedlająca naturalną dynamikę integracji - od uświadomienia sobie własnej historii do tworzenia wspólnych działań. Każdy moduł może być realizowany jako osobna sesja trwająca 2–3 godziny lub jako część pełnego cyklu szkoleniowego. Głównym celem nie jest przekazanie informacji, lecz stworzenie przeżytego doświadczenia komunikacji, zaufania i twórczej współpracy.

Moduł 1. Dialog. Komunikacja międzykulturowa i kompetencje liderskie wspierające integrację

Cel modułu



Rozwijać skuteczną komunikację międzykulturową, empatyczny dialog i przywództwo oparte na odpowiedzialności za wspólną przestrzeń.

Obszary pracy

- granice osobiste i kulturowe,
- komunikaty „ja”,
- empatia,
- komunikacja niewerbalna,
- przywództwo inkluzywne.

Przykłady aktywności



- rozgrzewka: inicjatywa w nowym środowisku,
- analiza sytuacji komunikacji międzykulturowej,
- scenki i case studies dotyczące konfliktu lub nieporozumienia,
- grupowe rozmowy o granicach i tolerancji.

Oczekiwane rezultaty



- większa pewność w komunikacji międzykulturowej,
- lepsze rozumienie granic i różnorodności,
- zdolność inicjowania dialogu,
- rozwój postawy liderskiej w społeczności.

Cel modułu



Pomóc uczestnikom dostrzec kreatywność jako codzienną kompetencję wspierającą adaptację i integrację.

Obszary pracy

- twórcze myślenie,
- elastyczność poznawcza,
- poszukiwanie alternatywnych rozwiązań,
- integracja osobista i zawodowa.

Przykłady aktywności



- „Mapa możliwości: moje nowe życie”,
- ćwiczenia generowania pomysłów,
- refleksja nad wyzwaniem życiowymi,
- grupowa wymiana kreatywnych rozwiązań.

Oczekiwane rezultaty



- rozwój twórczego podejścia do adaptacji,
- większa pewność w rozwiązywaniu problemów,
- pomysły na integrację w społeczności i życiu zawodowym.

Moduł 2. Kreatywność. Wykorzystanie twórczego podejścia do rozwiązywania problemów oraz do skutecznej integracji społecznej i zawodowej

Moduł 3. Współtwórczość — droga do usłyszenia każdego

Cel modułu



Nauczyć uczestników wspólnej pracy, tworzenia wspólnych rozwiązań i budowania zaufania.

Obszary pracy

- wspólne tworzenie,
- międzykulturowe rozumienie,
- facylitacja pracy grupowej,
- przełamywanie stereotypów.



Przykłady aktywności



- wspólne rozmowy o doświadczeniach kulturowych,
- tworzenie plakatów wspólnych wartości,
- grupowe planowanie inicjatyw,
- kręgi dialogowe.

Oczekiwane rezultaty



- zdolność do współpracy,
- międzykulturowe wzajemne zrozumienie,
- budowanie zaufania i wspólnoty.

Cel modułu



Rozwijać współpracę zespołową i zdolność realizowania mikroinicjatyw w społeczności.

Obszary pracy

- role w zespole,
- inkluzja i różnorodność,
- uczestnictwo obywatelskie,
- planowanie mikroprojektów.

Moduł 4. Współdziałanie. Współpraca i praca zespołowa w małych grupach na rzecz rozwoju wspólnych inicjatyw i aktywności obywatelskiej

Przykłady aktywności



- określanie ról w zespole,
- case studies inkluzywnego dialogu,
- planowanie mikroprojektu,
- „mapa mojego uczestnictwa”.

Oczekiwane rezultaty



- skuteczna praca zespołowa,
- praktyczne umiejętności inicjowania zmian,
- aktywna integracja społeczna.



Struktura każdej sesji

Każdy moduł obejmuje trzy kluczowe etapy:

- Otwarcie (10–15 min) — krótkie wprowadzenie i omówienie oczekiwań;
- Główna aktywność (60–90 min) — zasadnicza część sesji, w której rozwija się przeżywane doświadczenie;
- Refleksja (20–30 min) — końcowy krąg, w którym uczestnicy dzielą się tym, co czują i czego się nauczyli.

Facylitatorzy mogą dostosowywać czas trwania i format do potrzeb grupy. Procesu nie należy przyspieszać — nie jest to formalne nauczanie, lecz podróż oparta na doświadczeniu, która pomaga ludziom nawiązywać relacje i wzrastać razem.



5. Narzędzia i metody facylitacji

Nota dla facylitatora



Narzędzia te można dostosowywać do różnych grup i kontekstów. Ich celem jest uczynić proces żywym, ludzkim i interaktywnym, a nie formalnym. Korzystaj z nich, aby podnieść energię, pogłębić refleksję albo przywrócić kontakt podczas sesji..

Коли це використовувати (When to Use This)



Stosuj te metody podczas warsztatów integracyjnych, edukacji międzykulturowej, budowania społeczności lub rozwoju zespołu. Są one szczególnie przydatne w pracy z grupami, w których są nowo przybyłe osoby, młodzież lub osoby znajdujące się w stanie stresu. Ta część przedstawia praktyczne narzędzia, które sprawiają, że proces uczenia się staje się bardziej angażujący, bezpieczny i wartościowy. Nie wymagają one specjalistycznego wykształcenia ani skomplikowanego sprzętu — potrzebne są jedynie uważność, szacunek i autentyczność ze strony facylitatora. Głównym zadaniem facylitatora jest utrzymanie przestrzeni, w której uczestnicy mogą się otwierać i czuć bezpiecznie.

1. Krąg dialogu

2. Obrazy metaforyczne

3. Praktyki pracy z ciałem i oddechem

4. Narzędzia wizualne

5. Rola facylitatora



1. Krąg dialogu

To podstawowy format komunikacji, który buduje równość w grupie. Uczestnicy siedzą w kręgu — nie ma pierwszego ani ostatniego. Facylitator proponuje temat lub pytanie, a każda osoba, która chce zabrać głos, robi to po kolei.

Kluczowe zasady:

- bez przerywania,
- bez komentowania wypowiedzi innych,
- dozwolone są krótkie sygnały potwierdzające (np. skinienie głową albo „dziękuję”),
- cisza jest mile widziana — stanowi część dialogu.

Krąg pomaga budować zaufanie i rozwija zdolność słuchania bez oceniania, uznając różnorodność doświadczeń obecnych w grupie.

Co to jest?

2. Metaforyczne obrazy

Gdy brakuje słów, pomocne mogą być obrazy. Facylitator może korzystać z kart obrazkowych, przedmiotów albo kolorów i zaprosić uczestników do wyboru tego, co coś dla nich znaczy.

Przykładowe pytania:

- Który obraz najlepiej pokazuje, jak się dziś czuję?
- Jaki kolor albo symbol opisuje moją obecną drogę?
- Co chcę zabrać z tej sesji?

Obrazy ułatwiają wyrażanie emocji i myśli bez lęku przed „pomyłką”. Są szczególnie pomocne dla uczestników, którzy nie posługują się jeszcze lokalnym językiem na wystarczającym poziomie.

Co to jest?



3. Praktyki ciała i oddechu

Poczucie bezpieczeństwa emocjonalnego zaczyna się od fizycznej stabilności. Krótkie ćwiczenia oddechowe albo ruchowe pomagają uczestnikom wrócić do siebie, rozluźnić napięcie i odzyskać koncentrację.

Przykłady:

- trzy powolne oddechy na początku albo na końcu sesji,
- łagodne rozciąganie, które pomaga uwolnić napięcie z barków i szyi,
- „Poczuj oparcie” — stojąc, poczuć stopy na podłodze, oddychać głęboko i odnajdywać równowagę.

Praktyki te są szczególnie przydatne dla osób, które doświadczyły stresu, traumy albo straty.



4. Narzędzia wizualne

Biała tablica, flipchart albo duży arkusz papieru mogą stać się centralnym punktem pracy grupy.

Można je wykorzystywać do:

- zapisywania kluczowych słów lub pomysłów pojawiających się podczas rozmów,
- rysowania grupowych map lub diagramów,
- zbierania kolorowych notatek lub karteczek, dając każdej osobie „wizualny głos”.

Elementy wizualne sprawiają, że proces staje się bardziej namacalny i pomagają uczestnikom zobaczyć swój wkład we wspólne działanie.



5. Rola facylitatora

Facylitator to osoba, która organizuje i ukierunkowuje pracę grupową tak, aby uczestnicy mogli skutecznie się komunikować, wspólnie myśleć i osiągać rezultaty. Nie narzuca własnych rozwiązań, lecz tworzy warunki, w których grupa sama znajduje najlepsze odpowiedzi. Utrzymuje przestrzeń. Jego lub jej rola polega na obserwowaniu, wspieraniu i dostrajaniu się do rytmu grupy, przy jednoczesnym zachowaniu zarówno struktury, jak i płynności procesu.

Dobry facylitator:

- zadaje pytania zamiast udzielać rad,
- pomaga uczestnikom znajdować sens zamiast proponować gotowe rozwiązania,
- pozostaje obecny i ugruntowany, pozwalając innym „zabłysnąć”.

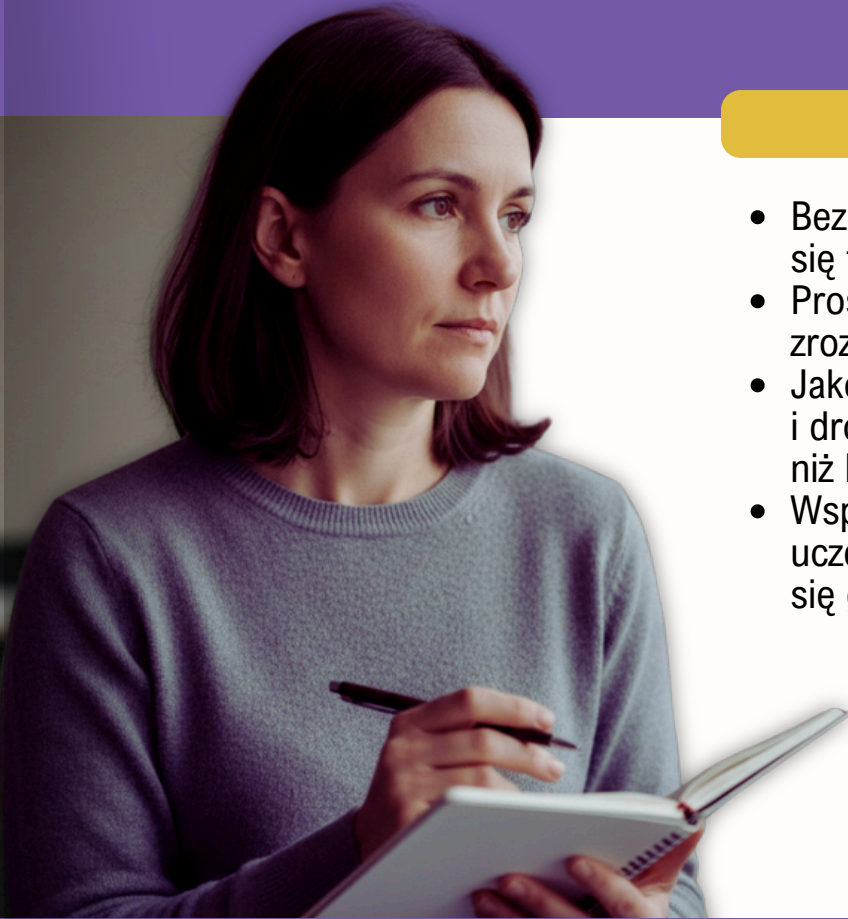
Facylitacja to sztuka obecności: bycia naprawdę tutaj — nie po to, by prowadzić, ale po to, by towarzyszyć.

6. Ewaluacja i refleksja

Ewaluacja w tym kursie jest narzędziem, które pomaga dostrzec zmiany zachodzące wewnątrz ludzi i w grupie: w postawach, sposobie postrzegania i poczuciu przynależności. Wspiera także facylitatorów, pomagając zrozumieć, co działa najlepiej i jak można ulepszać proces.

Główne zasady

- Bezpieczeństwo i zaufanie. Uczestnicy dzielą się tylko tym, czym chcą i mogą.
- Prostota i otwartość. Pytania są krótkie, zrozumiałe i pozbawione oceny.
- Jakość ważniejsza niż ilość. Historie, emocje i drobne zmiany w zachowaniu są ważniejsze niż liczby.
- Wspólna odpowiedzialność. Facylitatorzy i uczestnicy wspólnie obserwują, jak rozwija się grupa i jak rosną relacje.



6.1 Metody ewaluacji

Indywidualna refleksja



Na początku i na końcu kursu uczestnicy mogą odpowiedzieć na kilka prostych pytań:

- Jak teraz czuję się wobec swojego życia tutaj?
- Na ile czuję się związany / związana ze wspólnotą? (skala 1–5)
- Co pomaga mi bardziej ufać ludziom wokół?

Pytania te nie służą sprawozdawczości, lecz samoświadomości — pomagają zobaczyć osobisty rozwój i emocjonalne przesunięcia.

Refleksja grupowa



Po każdym module przeprowadź krótkie końcowe koło z pytaniami:

- Co było dziś dla mnie najcenniejsze?
- Co odkryłem / odkryłam o sobie albo o innych?
- Jakie jedno słowo opisuje mój stan teraz?

Taka wspólna refleksja tworzy moment jedności i pomaga uczestnikom zobaczyć, że wszyscy są częścią jednego procesu — nawet jeśli każdy porusza się we własnym tempie.

Twórcza informacja zwrotna



- Niektórym uczestnikom łatwiej wyrażać siebie przez sztukę niż przez słowa. Zachęcaj ich, by:
- narysowali symbol pokazujący, jak czuli się „przed” i „po”,
- wybrali kolor odzwierciedlający ich nastrój,
- stworzyli grupowy plakat pod tytułem „Co zabieramy ze sobą”.
- Takie niewerbalne formy dają głos osobom, które mogą czuć się mniej pewnie w mówieniu, ale potrafią głęboko wyrażać się przez obrazy.



6.2 Rola facylitatora

Facylitator nie ocenia — on lub ona obserwuje. Zauważa drobne, ale znaczące zmiany: kiedy ktoś mówi swobodniej, kiedy pojawia się śmiech, kiedy uczestnicy zaczynają wspierać się nawzajem. To są prawdziwe wskaźniki integracji.

Facylitatorzy mogą także robić krótkie notatki po każdej sesji:

- które aktywności zadziałały najlepiej,
- jakie pojawiły się wyzwania,
- co być może warto skorygować następnym razem.

6.3 Ewaluacja końcowa

- Na końcu kursu końcowy krąg daje każdemu uczestnikowi możliwość podzielenia się:
- czego się nauczył / nauczyła,
- co zabiera z tego doświadczenia,
- co chce zrobić dalej.
- Ten moment często ma emocjonalny wymiar — jako uznanie, że integracja nie jest jednorazowym wydarzeniem, lecz długą drogą.

6.4 Wyniki do raportowania

Na potrzeby sprawozdawczości i badań facylitatorzy mogą zebrać:

- liczbę sesji i uczestników,
- dane z krótkiej ankiety (np. poziom zaufania do wspólnoty),
- dwie lub trzy krótkie, rzeczywiste historie przemiany,
- przykłady mikroinicjatyw rozpoczętych po kursie.

Takie podejście pozwala zachować ludzki wymiar w centrum ewaluacji, a jednocześnie odpowiada potrzebom organizacyjnej rozliczalności.



7. Rekomendacje dla facylitatorów i NGO



Praca z grupami migrantów, osób przemieszczonych lub uczestników o różnym zapleczu kulturowym oznacza pracę z prawdziwymi historiami i emocjami. Te rekomendacje mają pomóc facylitatorom i organizacjom zachować zdrową równowagę między empatią, profesjonalizmem a skutecznością procesu.

Dbaj o bezpieczeństwo emocjonalne

- Zawsze zaczynaj od krótkiego check-inu — daj uczestnikom możliwość powiedzenia, jak się czują.
- Jeśli ktoś nie chce mówić, to jest w porządku. Nigdy nie wywieraj presji na udział.
- Zaczynaj od tematów neutralnych, zanim przejdziesz do głębszych doświadczeń.
- Nie próbuj „naprawiać” emocji; po prostu bądź obecny / obecna i słuchaj.

Twórz przestrzeń, a nie nauczaj

- Rolą facylitatora nie jest przekazywanie wiedzy, lecz tworzenie środowiska, w którym ludzie mogą uczyć się od siebie nawzajem.
- Jeśli spontanicznie pojawia się dyskusja, pozwól jej wybrzmieć. Prawdziwe uczenie się często rodzi się właśnie z takich wymian.
- Pamiętaj: czasem najważniejsze rozmowy odbywają się podczas przerw, a nie podczas ćwiczeń.

Szanuj różnice kulturowe

- Unikaj uogólnień w rodzaju „wszyscy Ukraińcy / Syryjczycy / mężczyźni / kobiety”. Każda osoba jest indywidualną historią.
- Jeśli czegoś nie jesteś pewien / pewna, zapytaj. Przyznanie się do niepewności często buduje więcej zaufania niż udawanie, że wszystko się wie.
- Używaj prostego, inkluzywnego języka i unikaj humoru, który może zostać źle zrozumiany.

4. Dbaj o siebie

- Praca z ludzkimi historiami może być emocjonalnie wyczerpująca.
- Po intensywnych sesjach zrób pauzę: przejdź się, poodychaj albo zapisz, co czujesz.
- Jeśli zauważasz u siebie zmęczenie albo rozdrażnienie, uznaj to. Świadomość pomaga zapobiegać wypaleniu.
- Praktykuj refleksję koleżeńską — dziel się doświadczeniem z innym facylitatorem lub współpracownikiem.
-

5. Pozostań elastyczny / elastyczna

- Plan jest drogowskazem, a nie sztywną regułą. Jeśli grupa chce dłużej pozostać przy danym temacie, pozwól na to.
- Obserwuj energię grupy: jeśli ludzie są zmęczeni, wprowadź krótką aktywizację ruchową albo przerwę relaksacyjną.
- Unikaj przeciążenia. Mniej aktywności, ale z głębszą refleksją, często daje lepszy rezultat.

6. Dla NGO i organizatorów

- Zapewnij facylitatorom wystarczająco dużo czasu na przygotowanie i odpoczynek między sesjami.
- Zachęcaj do wymiany między zespołami — krótkie debriefingi albo spotkania online po modułach są bardzo pomocne.
- Dokumentuj proces nie tylko za pomocą liczb, ale także historii i głosów uczestników.
- Twórz atmosferę, w której uczestnicy są nie tylko „beneficjentami”, lecz aktywnymi współtwórcami życia wspólnoty.



Najważniejsze: facylitacja jest przede wszystkim obecnością. Kiedy pozostajesz szczery / szczerą, uważny / uważną i otwarty / otwarta, grupa to czuje — i właśnie wtedy zaczyna się prawdziwa integracja.



8. Podsumowanie i wnioski

Integracja to żywy proces, w którym ludzie uczą się być razem, pozostając wierni sobie. Zaczyna się nie w biurach ani dokumentach, lecz w szczerym ludzkim kontakcie — w chwili, gdy ktoś słucha bez osądzania, gdy pojawia się śmiech albo gdy człowiek uświadamia sobie: nie jestem sam / sama. Metodologia przedstawiona w tym podręczniku proponuje drogę do integracji poprzez trzy wzajemnie powiązane wymiary:

- dialog — odbudowę zaufania i możliwość bycia usłyszanym;
- kreatywność — pomoc w przepracowaniu zmiany i odnalezieniu nowego sensu;
- współtworzenie — budowanie wspólnoty zamiast izolowanych grup.
- Razem te wymiary tworzą środowisko, w którym ludzie mogą nie tylko się adaptować, ale także odkrywać nowe sposoby życia i bycia w relacji z innymi.

Kluczowe rezultaty podejścia



- silniejsze poczucie przynależności wśród uczestników,
- wzrost zaufania i otwartości w grupie,
- pojawienie się lokalnych inicjatyw, które kontynuują proces integracji,
- zmniejszenie napięć społecznych między różnymi grupami w społeczności,
- osobiste historie przemiany — najcenniejszy dowód wpływu.

Dla kogo jest ten podręcznik



- facylitatorów i trenerów, którzy chcą pracować nie tylko „o ludziach”, ale „razem z ludźmi”;
- NGO i organizacji społecznych, które chcą tworzyć trwałe, skoncentrowane na człowieku programy integracyjne;
- społeczności lokalnych gotowych przyjmować nowoprzybyłych w sposób prawdziwie znaczący;
- samych uczestników — jako przypomnienie, że nawet mały krok w stronę dialogu zmienia wspólną przestrzeń.

Oczekiwany wpływ na trzech poziomach



Poziom indywidualny: uczestnicy zyskują większą pewność siebie, odporność emocjonalną i motywację do zaangażowania.

Poziom grupowy: rosną zaufanie i współpraca dzięki wspólnym doświadczeniom twórczym.

Poziom społeczności: pojawiają się lokalne mikroinicjatywy, które wzmacniają spójność i międzykulturowe zrozumienie.

Te efekty wzajemnie się wzmacniają, tworząc trwały cykl integracji, w którym ludzie nie tylko się dostosowują, ale aktywnie współtworzą życie wspólnoty.

Kończowa myśl

Ten kurs jest sposobem patrzenia na integrację jako na wspólny rozwój, w którym każde spotkanie staje się szansą na zmianę. Gdy zostaje stworzona bezpieczna przestrzeń — oparta na szacunku, lekkości i szczerości — ludzie naturalnie odnajdują drogę do siebie. Właśnie tam zaczyna się prawdziwa wspólnota.

Podręcznik może być wykorzystywany jako modułowe narzędzie do edukacji dorosłych, facylitacji w społecznościach i programów aktywności obywatelskiej.



Załącznik 1. Najlepsze i żywe praktyki

Ten rozdział gromadzi zestaw sprawdzonych metod i inspirujących formatów wspierających integrację poprzez dialog i kreatywność. Są to żywe podejścia, które można dostosowywać do różnych grup, kontekstów i środowisk.

1. Przykłady najlepszych praktyk



Twórcze działanie

Grupa tworzy razem coś symbolicznego — kolaż, plakat albo prosty obiekt. Każdy wnosi część siebie: kolor, zdanie, gest. Celem nie jest sztuka sama w sobie, lecz współtworzenie jako doświadczenie przynależności.

Mapowanie zasobów

Uczestnicy rysują osobistą albo wspólną mapę zasobów: ludzi, miejsc i rzeczy, które dają wsparcie. Pomaga to zobaczyć sieci relacji i dostrzec, że wsparcie często jest bliżej, niż się wydaje — w przyjaźni, codziennych nawykach i zwykłych relacjach.

Krąg wspólnoty

Prosty format grupowy, w którym każdy ma równy głos. Facylitator proponuje otwarty temat, na przykład: „Co pomaga mi czuć się jak u siebie?” albo „Co chcę dziś dać światu?”. Każdy mówi po kolei, a inni słuchają bez komentarzy. Taki krąg buduje zaufanie, uczy słuchania i pokazuje, jak różne historie życia mogą mieć wspólne jądro znaczeniowe.

Krąg metaforyczny

Uczestnicy wybierają obraz, kolor albo przedmiot, który odzwierciedla ich aktualny stan lub doświadczenie. Następnie krótko wyjaśniają swój wybór, co pozwala wyrażać się poprzez metaforę, a nie analizę. Praktyka ta daje głos emocjom i wspiera udział nawet wtedy, gdy poziom kompetencji językowych w grupie jest różny.

Mój następny krok

Na końcu kursu każdy uczestnik określa jedno konkretne działanie na najbliższą przyszłość: nauczyć się czegoś nowego, spotkać się z kimś, wziąć udział w wydarzeniu społecznym. Małe, realistyczne kroki przekształcają integrację w trwały proces, a nie w „końcowy etap”.

Przydatne szablony

Krótką formą autorefleksji



- Co pomaga mi czuć się częścią wspólnoty?
- Czego nauczyłem się / nauczyłam się albo co zrozumiałem / zrozumiałam podczas tego kursu?
- Który moment był dla mnie najbardziej znaczący?
- Co chcę robić dalej?

Plan modułu — przykład



Faza	Czas trwania	Cel	Przykład aktywności	Rezultat
Otwarcie	15 min	nawiązanie kontaktu i poczucia bezpieczeństwa	krótkie koło	zaufanie
Część główna	60–90 min	doświadczenie / praktyka	ćwiczenie twórcze	zaangażowanie
Refleksja	20–30 min	uświadomienie i domknięcie	końcowy krąg	integracja doświadczenia

Krąg zamykający



Na końcu każdej sesji zaproponuj uczestnikom trzy pytania:

- Co dziś ze sobą zabieram?
- Co mnie poruszyło albo zainspiowało?
- Co chciałbym / chciałybym kontynuować?

Podejście „żywego załącznika”



Te przykłady i szablony nie są sztywnymi zasadami, lecz żywym zestawem narzędzi, który działa tam, gdzie obecne są uwaga, empatia i obecność. Zachęca się facylitatorów do ich dostosowywania, łączenia i przekształcania zgodnie z kontekstem. Prawdziwa integracja zaczyna się nie od ćwiczenia, lecz od chwili, gdy ktoś czuje, że naprawdę został zobaczony i usłyszany.

Kontynuowanie pracy



- Zaplanuj spotkanie kontynuacyjne kilka miesięcy po zakończeniu kursu — nieformalne, przy kawie, bez sztywnej agendy. Ludzie naturalnie przyniosą ze sobą swoje historie.
- Zachęcaj do tworzenia grup wzajemnego wsparcia — krótkie comiesięczne spotkania pomagają podtrzymywać relację i motywację.
- Zapraszaj uczestników do dzielenia się nowymi inicjatywami: akcją kulturalną, pomysłem wolontariackim albo prostą pomocą sąsiedzka — to wszystko jest częścią żywego procesu integracji.

Załącznik 2. Ramy ewaluacji — monitorowanie wpływu społecznego i edukacyjnego

Ta rama zapewnia jasną strukturę oceny efektów metodologii na różnych poziomach. Łączy obserwację jakościową z prostymi wskaźnikami ilościowymi, aby uchwycić zarówno ludzkie doświadczenie, jak i mierzalne rezultaty.

Poziom / kryteria / wskaźniki / metody zbierania danych

Poziom	Kryteria	Wskaźniki	Metody zbierania danych
Poziom indywidualny	Samoświadomość, stabilność emocjonalna, poczucie przynależności	<ul style="list-style-type: none"> • zmiana w samoocenie: „Czuję się częścią wspólnoty”, • większa pewność siebie i większa ekspresja podczas pracy grupowej, • pozytywny ton emocjonalny w refleksjach. 	<ul style="list-style-type: none"> • formularze samooceny przed i po, • dzienniki uczestników, • notatki facylitatora.
Poziom grupowy	komunikacja, wzajemny szacunek, współtworzenie	<ul style="list-style-type: none"> • większe uczestnictwo w kręgach dialogowych, • wspierające zachowania i wzajemny feedback, • wspólne twórcze rezultaty. 	<ul style="list-style-type: none"> • obserwacja facylitatora, • grupowe sesje refleksyjne, • dokumentacja foto lub wideo aktywności.
Poziom społeczności	uczestnictwo społeczne, otwartość międzykulturowa	<ul style="list-style-type: none"> • nowe kontakty i wspólne inicjatywy, • udział uczestników w wydarzeniach społecznych, • wzmianki lub historie pojawiające się w lokalnych kanałach komunikacji. 	<ul style="list-style-type: none"> • wywiady follow-up po 1–2 miesiącach, • śledzenie lokalnych inicjatyw, • opinie i case studies.

Interpretacja wyników

Przed kursem - wstępna samoocena i oczekiwania - odpowiedzialni: facylitator + uczes
Jakościowe wglądy - historie, refleksje i obserwacje - są równie ważne jak dane ilościowe.
Rolą facylitatora jest dostrzeganie wzorców i momentów zmiany, a nie mierzenie „sukcesu”
w uproszczony sposób. Rama pomaga identyfikować obszary rozwoju i wspiera ciągłe
doskonalenie programu.

Zalecana częstotliwość

Etap	Rodzaj ewaluacji	Odpowiedzialni
Przed kursem	wstępna samoocena i oczekiwania	facylitator + uczestnicy
Po każdym module	krag refleksyjny i notatki obserwacyjne	facylitator
Na końcu kursu	refleksja grupowa + krótki pisemny feedback	facylitator + uczestnicy
Po 1–2 miesiącach	follow-up / nieformalne spotkanie	zespół projektu

Wykorzystanie wyników

Zebrane dane można wykorzystać do:

- ulepszania praktyk facylitacyjnych,
- raportowania wobec partnerów projektu i donorów,
- dokumentowania historii sukcesu na potrzeby upowszechniania i rzecznictwa.

Ta rama pomaga zadbać o to, aby ewaluacja pozostała skoncentrowana na człowieku, partycypacyjna i refleksyjna — zgodnie z duchem całej metodologii





Co-funded by
the European Union



Sfinansowano ze środków Unii Europejskiej. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autora(-ów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej ani Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.