

Workcamps jako forma programowa spotkań polsko-niemieckich

Michael Kimmig

Charakterystyczny dla międzynarodowych workcampów jest ich specyficzny aspekt pedagogiczny, którego istotą jest połączenie pracy z częścią studialną i spędzaniem wolnego czasu. Workcamps znacznie różnią się od innych form międzynarodowych spotkań młodzieży. Dodatkowe ich elementy to: samoorganizacja i edukacja międzykulturowa zorientowana na powszednie życie workcampu. Praca w ramach projektu uzgadniana jest z partnerem projektu: prace leśne – z lokalną organizacją ochrony przyrody, renowacja pomieszczeń ośrodka spotkaniowo-konferencyjnego – z zarządem tej placówki, organizacja wypoczynku wakacyjnego – z miejskim klubem młodzieżowym, warsztaty z upośledzonymi dziećmi – z instytucją opieki przedszkolnej itp. W takich przypadkach partner projektu przejmuje część odpowiedzialności za wyżywienie i zakwaterowanie wolontariuszy oraz za organizację pracy, części studyjnej i czasu wolnego. Organizacja ekologiczna, zarząd ośrodka konferencyjnego, klub młodzieżowy, czy też instytucja opieki przedszkolnej może jednak występować jako samodzielny organizator workcampu. Wtedy odpowiedzialność za pracę projektową i całokształt organizacji workcampu spoczywa w rękach jednego podmiotu. Duże znaczenie dla odpowiedniego przygotowania workcampu mają, między innymi, następujące informacje na temat partnera projektowego:

- Jaki był motyw i jakie było tło społeczne powstania projektu?
- Jakie cele realizuje projekt? Czy znajdują one swój wyraz w konkretnej pracy?
- Kto jest stałym partnerem kontaktowym projektu w czasie trwania workcampu?
- Kto zajmuje się instruktażem dotyczącym pracy?
- Jakie publikacje związane z projektem mają do dyspozycji uczestnicy?

Uczestnicy workcampu i jego kadra kierownicza

Może się tak zdarzyć, że uczestnicy workcampu będą członkami jakiejś zwartej, już istniejącej grupy (np. młodzi ludzie z centrów młodzieżowych, stowarzyszeń czy

organizacji). Może być też i tak, że np. polscy uczestnicy stanowią taką właśnie zwartą grupę, ale niemieccy wolontariusze – uczestnicy tego samego workcampu – początkowo się nie znają. Nie wolno zbyt lekko podchodzić do problemu łączenia tak niejednorodnych grup. Workcamps bazują na idei wolontariatu. Jeżeli naruszona zostanie dobrowolność uczestnictwa, albo dojdzie do wywołania skojarzeń z pracą przymusową, to diabli wezmą życzliwy stosunek do projektu. Tak samo, jak w przypadku innych spotkań międzykulturowych, również i w workcampach dużą rolę odgrywa fachowa opieka pedagogiczna. A oto wymagania, jakie, między innymi, stawia się kadrze kierowniczej międzynarodowych workcampów:

- uwzględnia rozmaite zainteresowania, potrzeby kulturalne i obyczaje uczestników,
- ułatwia spotkania różnych kultur, oferuje pomoc w pokonywaniu barier językowych,
- motywuje do pracy, umie zachęcić uczestników do konfrontowania się z projektem,
- wspomaga i nadzoruje procesy samoorganizacyjne,
- odpowiednio organizuje program (nie zapominając przy tym o niezbędnym marginesie wolności),
- pośredniczy pomiędzy partnerami projektu a wolontariuszami,
- tematyzuje napięcia i konflikty.

W organizacji dwustronnych i trójstronnych workcampów szczególną rolę odgrywają bariery językowe. Kadra kierownicza musi wziąć pod uwagę fakt, iż przy porozumiewaniu się w codziennym życiu, uczestnicy używają jakiegoś wspólnego języka (który czasami nie jest językiem ojczystym żadnej z grup), albo też korzystają z pomocy tłumaczy. Praca i część studialna to szczególne wyzwania pod tym względem.

Praca, część studialna i spędzanie wolnego czasu

Czas pracy nie powinien być dłuższy niż 4 – 6 godzin dziennie. Praca nie powinna być, z reguły, związana z jakimiś fachowymi kwalifikacjami, natomiast ma być nadzorowana przez fachowców. Przy wyborze i przygotowaniu pracy należy wziąć pod uwagę cały szereg aspektów:

- Co konkretnie ma zostać zrobione? Czy ilość pracy do wykonania odpowiada długości trwania workcampu i ilości wolontariuszy? Czy praca ta może zostać wykonana przez uczestników, którzy nie posiadają żadnych specjalnych

kwalifikacji? Czy praca jest akceptowalna? Czy praca ma sens? Czy odpowiednio widoczny jest związek pomiędzy pracą a projektem?

- Czy istnieje realistyczny plan pracy? Jak długo i w jakie dni trzeba będzie pracować? Kto nadzoruje wykonywanie pracy? Czy przewidziano prace zastępcze (np. przy złej pogodzie)? Jak zorganizowano transport uczestników z miejsca zakwaterowania do miejsca pracy?
- Czy zapewniono wystarczającą ilość narzędzi i materiałów? Jaka odzież robocza będzie potrzebna (buty, rękawice itp.)? Jakie środki bezpieczeństwa trzeba wziąć pod uwagę?
- Czy przewidywany efekt pracy będzie mógł zostać odebrany przez wolontariuszy jako widoczny sukces?

Często dzieje się tak, że nie doceniamy wydajności uczestników i po kilku dniach nie ma już nic do roboty. Niektórzy partnerzy projektowi wyszukują wtedy jakieś pseudo-zajęcia i wystawiają na szwank motywację wolontariuszy. W innych workcampach może zdarzyć się odwrotna sytuacja: nie widać końca pracy i nie można sobie z nią poradzić w przewidzianym czasie. Uczestnicy nie mają poczucia sukcesu i są sfrustrowani. Znalezienie złotego środka nie jest takie proste i właśnie dlatego praca w ramach projektu musi być precyzyjnie określona i starannie przygotowana.

Równie ważne dla końcowego sukcesu workcampu jest pytanie uczestników, czy ożywiście są dla nich sens i potrzeba wykonywanej pracy. W tym aspekcie istnieje wyraźny związek pomiędzy pracą i częścią studialną: tematyka workcampu zawsze odnosi się do projektu i łączy się z pracą. Istnieją możliwości dyskusowania na temat tła projektu, jego celów i pytań, które rodzą się w czasie realizacji; wysyła się również impulsy pobudzające taką dyskusję. Wymiana myśli zawsze powinna nawiązywać do doświadczeń uczestników. Najbardziej fascynujące dyskusje toczą się wtedy, gdy tematyka workcampu wiąże się z sytuacjami życiowymi uczestników z różnych krajów i można porównywać rzeczywistość dnia codziennego w zamieszkiwanych przez nich regionach. W czasie przygotowywania części studialnej należy wyjaśnić następujące zagadnienia:

- Jakie propozycje ma partner projektu w kwestii merytorycznego studiowania tematyki workcampu? Jakie media stawia do dyspozycji? Czy są mu znani referenci, którzy specjalizują się w takiej tematyce?
- Jakie ciekawe (w kontekście tematyki workcampu) miejsca można zwiedzić w pobliżu lub w regionie (spacer z przewodnikiem po mieście, muzeum, fabryka, biotop itp.)?

- Jakimi interesującymi kontaktami dysponuje partner projektu (z instytucjami miejskimi, Kościołami, partiami i ugrupowaniami politycznymi, stowarzyszeniami, fascynującymi ludźmi itp.)?
- Kto przedstawia projekt? Kiedy projekt zostanie przedstawiony?

Życzenia i potrzeby uczestników można włączyć do planowania części studialnej już w czasie spotkania przygotowawczego w kraju. Trzeba jednak pozostawić wystarczająco duże pole do popisu dla inicjatyw własnych, gdyż wiele pomysłów rodzi się dopiero w czasie trwania workcampu. Dyskusje i wykorzystywane media muszą być dostosowane do kompetencji językowych uczestników. Ważne jest, aby ciągle zwracać uwagę na jakość tłumaczenia, ale także podejmować wiele działań, które nie bazują na komunikacji werbalnej.

Granica pomiędzy częścią studialną i sferą czasu wolnego jest dość płynna. Dla przyjezdnych, którzy nie znają kraju i nie mówią jego językiem, działania podejmowane w czasie wolnym są niejednokrotnie elementem programu studialnego. Zwiedzanie, spacer po mieście, czy też zakupy są częścią edukacji, jeżeli tylko budzą – jako doświadczenia kulturowe – pytania i refleksje. Kadra kierownicza workcampu musi wspomagać ten proces. W czasie przygotowywania programu trzeba wziąć pod rozwagę następujące kwestie związane ze spędzaniem czasu wolnego:

- Jakie możliwości spotkań są do dyspozycji (np. młodzieżowe centrum kultury)?
- Czy w pobliżu są jakieś miejsca do kąpielii? A kącik do grillowania? Albo tereny sportowe?
- Czy w okolicy istnieją interesujące cele wycieczkowe? Jakie są możliwości zorganizowania pieszych wędrówek?
- Czy jest kino i dyskoteka? A może są jakieś sympatyczne, typowe knajpki?
- Jakie rozrywki może zorganizować partner projektu?
- Czy na terenie workcampu dostępne są gry, piłki itp.?
- Czy do dyspozycji są gazety/czasopisma z lokalnym/regionalnym programem imprez?

Samozaopatrzenie i samoorganizacja

Wolontariusze wspomagają swą pracą pewien projekt, który nie narzuca im jednak organizacji codziennego życia, więc sami tworzą własne struktury współistnienia. Przykładem może być samozaopatrzenie i samoorganizacja. Samozaopatrzenie obejmuje zakupy, przygotowanie posiłków i zmywanie naczyń. Ważną rolę odgrywają

odpowiednie kwatery. W fazie przygotowawczej workcampu wyjaśnić należy następujące kwestie organizacyjne:

- Gdzie będą spać wolontariusze? Czy do dyspozycji jest odpowiednia ilość łóżek? Czy urządzenia sanitarne są wystarczające? Czy istnieją osobne sypialnie i umywalnie/prysznice dla kobiet i mężczyzn?
- Czy do dyspozycji jest jakaś przytulna świetlica? Czy wystarczająca jest ilość stołów/krzesel?
- Czy do dyspozycji jest wystarczająco duża kuchnia? Czy wystarczająca jest ilość naczyń i sprzętów kuchennych?
- Czy są środki czystości, myjki, ścierki do naczyń itp.?
- Czy istnieje możliwość bezpiecznego schowania pieniędzy i przedmiotów wartościowych?
- Gdzie znajduje się apteczka pierwszej pomocy? Czy do dyspozycji jest odpowiednia ilość plastrów, bandaży, medykamentów itp.?
- Jakie są możliwości dokonywania zakupów w najbliższej okolicy (plac targowy, supermarket, gospodarstwa chłopskie, sklepy ze zdrową żywnością itp.)?
- Jakie środki przemieszczania się i transportu są do dyspozycji (samochód, rowery)? Jaki jest dostęp do rozkładów jazdy pociągów/autobusów/tramwajów?
- Gdzie znajduje się najbliższy aparat telefoniczny?
- Gdzie jest najbliższy lekarz? A najbliższa apteka? Czy sporządzono listę służb ratunkowych wraz z numerami telefonów?

Oprócz samozaopatrzenia, na odpowiedzialne kształtowanie życia w workcampie składa się samoorganizacja: wspólne planowanie i decydowanie o programie, o tematach części studialnej, o organizacji codziennego życia workcampu, o spędzaniu czasu wolnego itd. Wszystko to wymaga dużego zaangażowania i inicjatywy ze strony uczestników.

Potrzebne są odpowiednie pomieszczenia, gdzie uczestnicy mogą swobodnie się spotykać, wspólnie planować i podejmować decyzje, gdzie np. po wspólnej kolacji można informować o ważnych punktach programu i uzgadniać przedsięwzięcia. Od czasu do czasu powinno się przeprowadzać ocenę etapową realizacji projektu, aby określić bieżące potrzeby, podchwycić nowe pomysły, dokonać uzgodnień itp. Kadra kierownicza workcampu wspiera samoorganizację i samoodpowiedzialność grupy: instruuje, wdraża procedury samoorganizacyjne, popiera inicjatywy własne wolontariuszy, gromadzi informacje potrzebne w procesie decyzyjnym i pomaga w podejmowaniu decyzji.

Powszednie życie w workcampie niesie ze sobą wiele okazji i szans edukacji międzykulturowej, która jest tu rozumiana jako proces równoprawnego i wspólnego uczenia się o sobie nawzajem. Głównymi punktami odniesienia w edukacji tego rodzaju są przyjemne i nieprzyjemne doświadczenia i przeżycia, które są udziałem wolontariuszy w trakcie wspólnego życia i wspólnej pracy w workcampie. Zadajmy sobie pytanie: jak można zainicjować i wspierać edukację międzykulturową w workcampie?

Stwarzanie impulsów

Pod pojęciem impulsów rozumiemy w tym przypadku metody edukacji międzykulturowej, które nakierowane są na aspekty oraz zagadnienia spotkań międzykulturowych i stymulują sytuacje kontaktów międzykulturowych. W takich właśnie sytuacjach, uczestnicy workcampu mogą zdobyć doświadczenia, które pomogą im w lepszym zrozumieniu i kształtowaniu wspólnej pracy i wspólnego życia. Do tych impulsów możemy zaliczyć:

- demonstrację zjawisk percepcyjnych,
- ćwiczenia dotyczące granic i ich naruszania,
- ćwiczenia dotyczące trudności w komunikacji i problemów ze współpracą,
- odgrywanie ról – ćwiczenia dramatyczne poświęcone współpracy międzykulturowej i konfliktom w codziennym życiu workcampu,
- symulacje spotkań międzykulturowych (np. „Albatros”, „Alpha Beta” – dokładne opisy metod znajdują się w rozdziale 4).

Planowanie „oczywistości”

Wymiana myśli na temat różnic i podobieństw kulturowych dokonuje się w trakcie spotkania młodzieży w zupełnie naturalny i oczywisty sposób. Fakt ten wynika bezpośrednio z zainteresowań i motywacji uczestników workcampu, którzy chcą przecież bliżej poznać kraj i ludzi, podzielić się kulturowymi osobliwościami i nawiązać kontakty. Taka dyskusja i konfrontacja powinna jednak wykraczać poza czyste poznanie elementów folklorystycznych. Chodzi bowiem o to, by oddać sprawiedliwość wielowarstwowości kulturowej, która objawia się wyraźnymi zróżnicowaniami również w obrębie danego systemu orientacji kulturowej. Z punktu widzenia metodyki, oznacza to, że zaplanować należy następujące elementy programowe:

- potrawy i specjały narodowe,
- zabawy, pieśni i tańce narodowe,
- własny język,
- nauka języka (języków), animacja językowa, tworzenie wspólnego języka „workcampowego”,
- prezentacja swojej ojczyzny oraz regionu/miasta,
- oglądanie zdjęć i pocztówek „z domu”,
- poznawanie Niemiec/Polski (np. dzięki wyprawom, wycieczkom, spacerom, knajpkom, festynom strzeleckim, wizytom w browarach itp.),
- zabawy i ćwiczenia dotyczące edukacji międzykulturowej (np. narodowe sposoby pozdrawiania, międzynarodowe sposoby komunikacji itp.).

Kierowanie odkryciami

Dokonywanie odkryć kulturowych bazuje na ciekawości dotyczącej kraju goszczącego workcamp oraz ojczyzn jego uczestników. Impulsy stwarzane przez kadrę kierowniczą mają na celu wyostrenie percepcji młodych ludzi oraz metodyczne przetworzenie zdobytych doświadczeń. Najróżniejsze spostrzeżenia kulturowe mogą kontrastować ze sobą, może też dojść do konfrontacji własnych i cudzych spostrzeżeń. Przetwarzanie doświadczeń może się odbywać poprzez:

- formułowanie pytań dotyczących własnych obserwacji poczynionych w trakcie zwiedzania miasta lub wycieczki,
- tematyczne poszukiwanie śladów w mieście i okolicy,
- asocjacje własnego kraju z innymi krajami,
- zbieranie przysłów i dociekanie ich tła kulturowego,
- teatr figur lub przedstawienia teatralne nawiązujące do typowych sytuacji,
- wszelkiego rodzaju metody kreatywne (malowanie, rysowanie, kolaże, rzeźba w glinie, kamieniu i innych materiałach, pisanie, performans itp.).

Pobudzanie wymiany myśli i refleksji

Punktem wyjściowym są – samodzielne lub sterowane – odkrycia poczynione przez uczestników. Pytania porównawcze rodzą się najczęściej same z siebie: „A jak to jest u was?”. Poza tym chodzi o uchwycenie i omówienie konkretnych przeżyć z codziennej rzeczywistości. Zebrane w sposób nieformalny doświadczenia kluczowe powinny zostać uporządkowane przez kadrę kierowniczą i wspólnie omówione z uczestnikami

workcampu. Kierownictwo pełni tu rolę opiekunów i zarazem pośredników kulturowych. Z metodycznego punktu widzenia, kadra kierownicza ma następujące możliwości działania:

- ocena rekonesansów i wycieczek – służy wymianie doświadczeń i refleksji na ich temat;
- odkrywanie obrazu Niemiec/Polski: Co charakterystycznego odkryliście w Niemczech/w Polsce? Co waszym zdaniem jest typowe dla Niemiec/Polski?;
- omawianie i ewentualnie korygowanie reguł i znaczeń kulturowych;
- kontrastowanie spostrzeżeń, pokazywanie własnego kraju i własnej kultury nie tylko z najlepszej strony;
- wykorzystywanie części studialnej programu raczej do wymiany myśli i do dyskusji, niż do przekazywania materiału: Jakie inicjatywy ekologiczne podejmuje się w waszych krajach? W jakich krajach gorącym tematem jest rasizm? Jakie problemy ekologiczne ma wasz region?

Interweniowanie

Chodzi tutaj o bezpośrednie, doraźne interwencje dotyczące zdarzeń z powszedniego życia. Kadra kierownicza workcampu powinna wyrobić sobie wyczucie procesów grupowych oraz nauczyć się dostrzegania napięć pomiędzy uczestnikami, zmian nastroju i konfliktów w grupie. Ta ostrość spojrzenia i to wyczucie – w stosunku do jednostki, grupy i całego procesu – rozwijają się wraz z nabieraniem doświadczenia w pracy z grupami. Kadra kierownicza może ciągle wyostrzać swoją percepcję w tym względzie poprzez prowadzenie dziennika, czy też regularną wymianę spostrzeżeń w zespole kierowniczym. W praktyce interweniowanie polega na:

- mediacjach w przypadku konfliktów,
- udzielaniu wsparcia emocjonalnego,
- tworzeniu miłej, pełnej zaufania atmosfery,
- zapewnianiu czasu i przestrzeni dla ocen etapowych i wspólnego planowania programu,
- stwarzaniu okazji do uzewnętrzniania uczuć i dzielenia się doświadczeniami.

Edukacja międzykulturowa nie dokonuje się sama z siebie – musi być aktywnie inicjowana i kształtowana. Wystarczającymi przesłankami tego kształtowania są zasoby energii, którą kierownictwo angażuje w obserwacje dynamiki grupowej i w dyspozycyjność względem wszystkich uczestników. Oznacza to również, iż kadra

kierowniczka ogranicza swój interwencjonizm, natomiast wykorzystuje i popiera samoorganizację oraz własną inicjatywę uczestników workcampu.

Literatura:

Service Civil International 2000 – „Lead and let lead. Camp Leader Manual”, SCI-Germany, Bonn 1999 (tytuł niemiecki: „Kopfstütze und Handlanger. Handbuch für Campleiter/innen”, SCI-Germany)

Council of Europe and European Commission 2002 – „International Voluntary Service (t-kit). Training-Youth-Net”, do ściągnięcia na stronie: www.training-youth.net/

Źródło: PNWM (Wydawca): A co robimy dzisiaj? Aspekty polsko-niemieckiego spotkania młodzieży (Warsztaty Polsko-Niemiecki II); Poligrafia Poznań, 2007, S.110-118 (dostępna przez PNWM <http://www.pnwm.org/>)