

Luty 2026



**Raport z badań ankietowych
przeprowadzonych wśród
edukatorów dorosłych oraz
trenerów edukacji pokojowej**



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Badanie potrzeb: Raport z badań ankietowych przeprowadzonych wśród edukatorów dorosłych oraz trenerów edukacji pokojowej.

Teach Peace to projekt współpracy w ramach Erasmus+, którego celem jest rozwijanie edukacji na rzecz pokoju dla dorosłych.



Czas realizacji projektu: 01.09.2025–31.12.2026

Więcej informacji można znaleźć na stronie:

<https://youth-space.net/teachpeace>

Obserwuj nas w mediach społecznościowych:

<https://www.facebook.com/profile.php?id=61582306591153>

<https://www.instagram.com/teachpeaceproject.eu>

Partnerzy projektu:



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Współfinansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są wyłącznie poglądami i opiniami autora/autorów i niekoniecznie odzwierciedlają stanowisko Unii Europejskiej. Unia Europejska nie ponosi za nie odpowiedzialności.

Spis treści

1	Wprowadzenie	4
2	Profil respondentów	5
2.1	Edukatorzy dorosłych	5
2.2	Trenerzy edukacji pokojowej	7
3	Praktyki w obszarze szkoleń pokojowych	10
4	Tematy omawiane podczas szkolenia	12
5	Rola edukatorów dorosłych w kształceniu na rzecz pokoju	13
6	Najważniejsze kompetencje	16
7	Metodologie oraz podejścia	19
8	Poprzednie kursy	22
9	Rozwój umiejętności edukatorów dorosłych	24
10	Potrzeby trenerów edukacji pokojowej	26
11	Preferowane metody uczenia się nowych umiejętności	29
12	Preferowane narzędzia oraz platformy	30
13	Wnioski	32
14	Zalecenia dotyczące programu szkoleniowego	33

1 Wprowadzenie

Niniejszy raport prezentuje wyniki fazy badawczej projektu **Teach Peace**, realizowanego w ramach programu Erasmus+, którego celem jest rozwijanie edukacji pokojowej dla dorosłych. Projekt Teach Peace ma na celu opracowanie programu szkoleniowego w dziedzinie edukacji pokojowej dla dorosłych. Dodatkowo, projekt koncentruje się na rozwijaniu kompetencji edukatorów dorosłych w zakresie wspierania osób uczących się w rozwiązywaniu konfliktów oraz promowaniu kultury pokoju i aktywnego uczestnictwa wśród dorosłych Europejczyków.

Definiujemy edukację pokojową, podobnie jak UNESCO, w sposób szeroki: jako proces dzielenia się informacjami oraz nauczania umiejętności, które mogą być zastosowane do rozwiązywania konfliktów, budowania dialogu i promowania kultury pokoju. Zgodnie z tą definicją, edukacja pokojowa obejmuje różnorodne tematy i praktyki, takie jak rozwiązywanie konfliktów, autorefleksja, dialog, pokojowe działania bezpośrednie, edukacja o prawach człowieka i inne (UNESCO 2024, 7).

Zobacz: UNESCO (2024): Edukacja dla pokoju w XXI wieku. Dostępne pod adresem:
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388385>.

W fazie badawczej naszym celem było zgromadzenie danych dotyczących bieżących potrzeb i praktyk w zakresie szeroko pojętej edukacji pokojowej. Osiągnęliśmy to poprzez przeprowadzenie ankiet wśród dwóch odrębnych grup docelowych:

1. edukatorów dorosłych, trenerów oraz innych osób zaangażowanych w edukację dorosłych; oraz
2. trenerów już działających w dziedzinie edukacji pokojowej, dialogu, rozwiązywania konfliktów itp.

To podejście umożliwiło nam głębsze zrozumienie potrzeb zarówno edukatorów dorosłych, którzy nie są specjalistami w dziedzinie edukacji pokojowej, a stanowią kluczową grupę docelową projektu, jak również doświadczonych trenerów działających w tym obszarze. Edukatorzy dorosłych nie musieli dysponować wcześniejszym doświadczeniem ani szkoleniem w zakresie edukacji pokojowej. Z kolei trenerzy pokoju nie musieli identyfikować się jako trenerzy pokoju lub edukatorzy w ścisłym tego słowa znaczeniu. Naszym celem było zebranie jak najszerzej gamy danych od trenerów pracujących w obszarach objętych szeroką definicją UNESCO.

Ankiety zostały opracowane i wdrożone przez organizacje partnerskie Teach Peace: Työväen Akatemia (Finlandia), Fundacja Wspierania Dialogu „Rozmawiajmy” (Polska), Estońska Akademia Dialogu (Estonia), Fremde werden Freunde (Austria) oraz Youth Space (Ukraina)

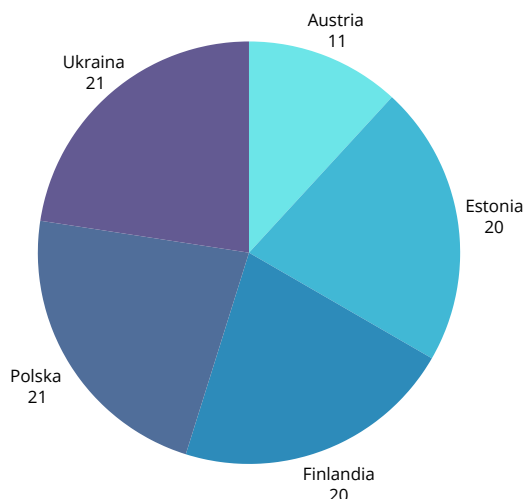
Większość odpowiedzi pochodziła od edukatorów i trenerów zamieszkałych w krajach partnerskich organizacji Teach Peace. Rozpoczęliśmy zbieranie odpowiedzi 21 października 2025 roku, a ostateczne odpowiedzi otrzymaliśmy 14 stycznia 2026 roku. W sumie odpowiedzi udzieliło 93 edukatorów dorosłych oraz 53 trenerów edukacji pokojowej. Większość odpowiedzi została zebrana w języku angielskim. Niektóre odpowiedzi z Austrii i Ukrainy zostały zebrane w innych językach i przetłumaczone na język angielski.

2 Profil respondentów

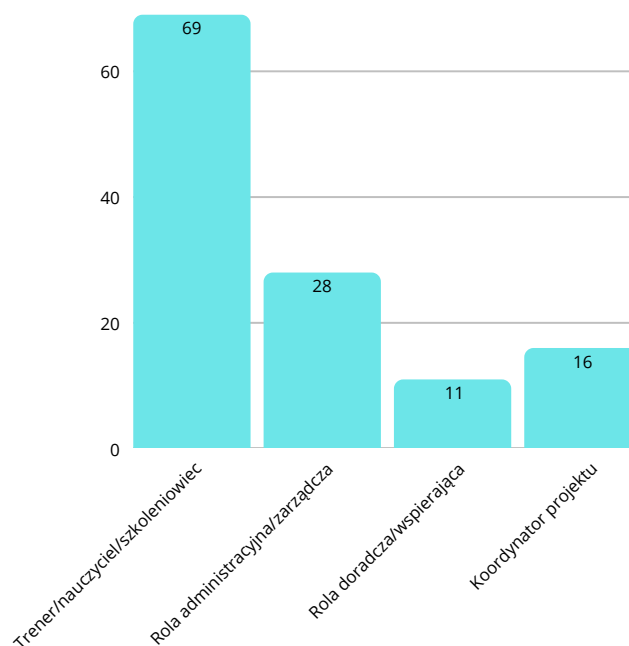
2.1 Edukatorzy dorosłych

Otrzymaliśmy odpowiedzi od łącznie 93 edukatorów osób dorosłych. Wszyscy respondenci pochodzili z Austrii, Estonii, Finlandii, Polski lub Ukrainy. Większość (69 edukatorów) pełniła funkcje edukatorów/nauczycieli lub trenerów, natomiast 28 respondentów zajmowało stanowiska administracyjne lub kierownicze. Wiele osób pracowało na różnych (kilku) stanowiskach.

Kraj zamieszkania (liczba edukatorów dorosłych)

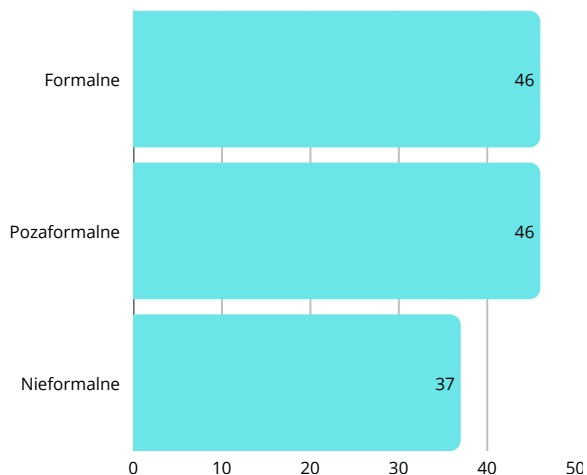


Rola w edukacji dorosłych (liczba edukatorów)

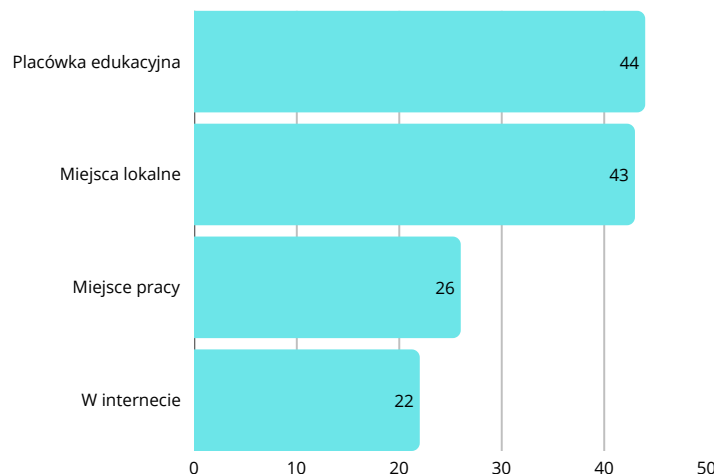


Edukatorzy działają w kontekstach formalnych, pozaformalnych (np. w organizacjach pozarządowych, oddolnych grupach społecznych) oraz w kontekstach nieformalnych (np. w miejscach pracy, nieformalnych środowiskach społecznościowych). Wiele z tych osób zdobyło doświadczenie w różnorodnych środowiskach i kontekstach. Najczęściej edukatorzy byli zaangażowani w instytucjach edukacyjnych lub w środowiskach społecznościowych, takich jak centra społecznościowe oraz różne organizacje pozarządowe.

Kontekst (liczba edukatorów dorosłych)



Umiejscowienie (liczba edukatorów dorosłych)



Środowisko oraz lokalizacja

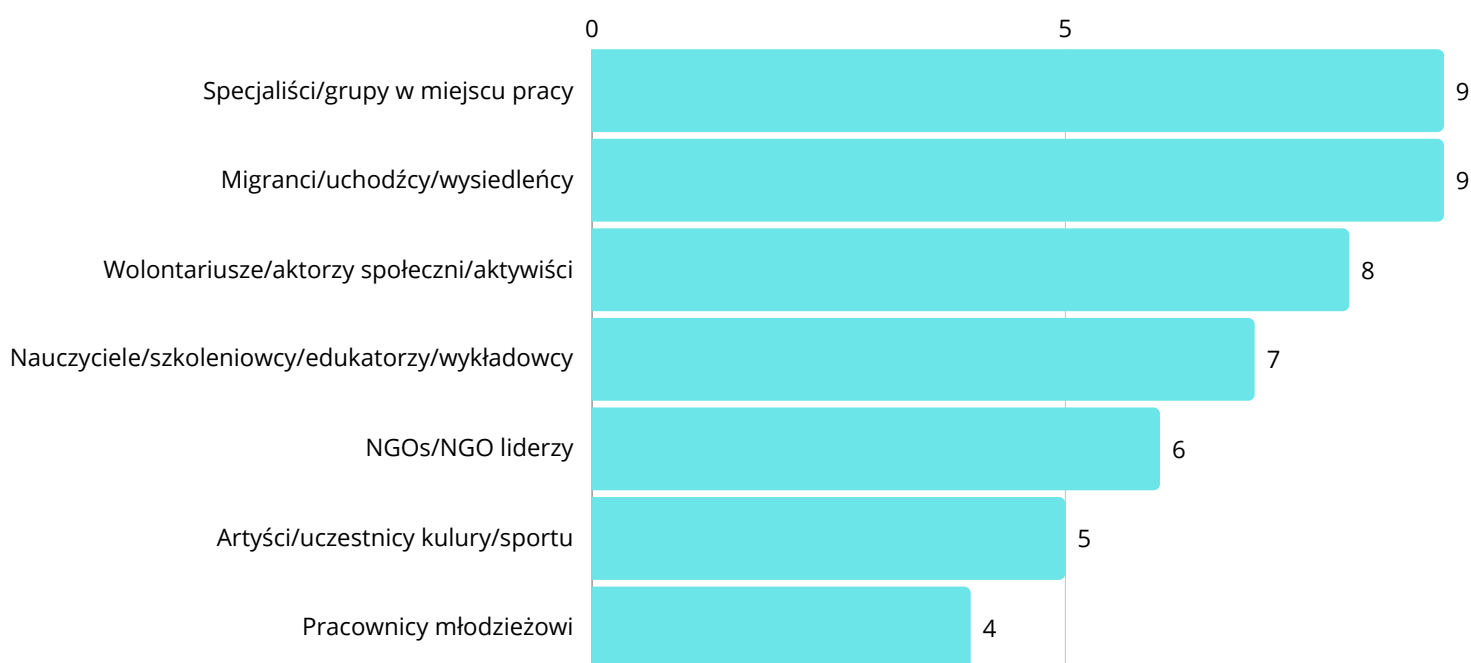
Poproszeni o opisanie środowiska oraz miejsca, w którym prowadzą zajęcia, około połowa nauczycieli dorosłych wskazała na pracę w organizacjach edukacyjnych, na kampusach lub w klasach. Około jeden na czterech prowadził szkolenia w centrach młodzieżowych, domach kultury, klubach kulturalnych lub bibliotekach. Ponad jeden na pięciu prowadził szkolenia w miejscach zewnętrznych, takich jak konferencje i warsztaty. Chociaż większość nie wspomniała o nauczaniu online, 12 z 93 respondentów zadeklarowało pracę w środowisku online, a dwóch nauczycieli zaznaczyło, że pracuje z domu.

Opisując środowisko oraz miejsce, w którym prowadzili nauczanie, pedagodzy zazwyczaj nie odnosili się do miejsca pracy jako takiego. Niektórzy twierdzili, że byli zatrudnieni w różnych, bliżej nieokreślonych organizacjach i biurach.

Grupy docelowe

Typowymi grupami docelowymi edukatorów dorosłych byli dorośli w różnym wieku. Wiele osób wskazało na pracę z młodymi dorosłymi. W niektórych przypadkach byli to studenci. Około jeden na dziesięciu pracował z osobami w wieku 65+. Nieliczni edukatorzy zajmowali się dziećmi, a także dorosłymi. Oprócz tych ogólnych kategorii, niektórzy edukatorzy wymienili konkretne grupy docelowe. Poniższy wykres ilustruje najczęstsze z nich:

Opisz grupy uczestników, z którymi głównie pracujesz
Liczba edukatorów dorosłych

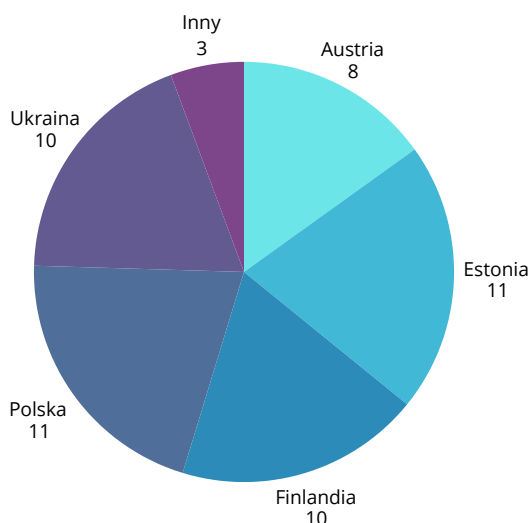


Pracuję głównie z młodymi dorosłymi oraz członkami społeczności, w tym z osobami wewnątrznie przesiedlonymi i pracownikami młodzieżowymi. Większość z nich angażuje się w edukację nieformalną, aktywność obywatelską oraz działania na rzecz rozwoju lokalnej społeczności.

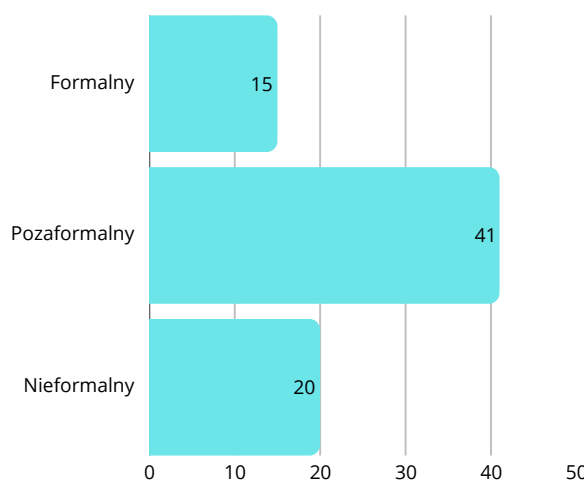
2.2 Trenerzy edukacji pokojowej

Otrzymaliśmy 53 odpowiedzi od trenerów na rzecz pokoju. Prawie wszyscy respondenci zamieszkiwali Austrię, Estonię, Finlandię, Polskę lub Ukrainę. Dodatkowo otrzymaliśmy odpowiedzi z Stanów Zjednoczonych, Turcji i Wielkiej Brytanii.

Kraj zamieszkania (liczba trenerów)



Kontekst nauczania (liczba trenerów)



Trenerzy zazwyczaj działali w kontekstach nieformalnych, takich jak organizacje pozarządowe i grupy społeczne. Gdy poproszono ich o szczegółowy opis środowisk, w których pracowali, najczęściej wskazywali na konteksty społeczne, młodzieżowe (w tym młodzi dorośli) oraz swoje zaangażowanie w szkołach lub organizacjach edukacyjnych. Oto kilka przykładów trenerów pracujących w nieformalnych kontekstach:



„Organizuję wydarzenia dla instytucji, sieci oraz społeczności. Ponadto, szkole liderów społeczności i aktywistów w zakresie angażowania i rozwijania ich społeczności.”



„Specjalizuję się w edukacji nieformalnej, organizując szkolenia dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego, ośrodków młodzieżowych oraz przedstawicieli władz lokalnych.”



„Różnorodne zajęcia dla dorosłych i młodzieży są połączone z warsztatami dotyczącymi rozwiązywania konfliktów oraz efektywnej komunikacji.”

Respondenci organizowali nieformalne szkolenia w różnych lokalizacjach: w miejscach pracy, podczas webinarów, w kontekście samorządu lokalnego lub po prostu w gronie znajomych.



„W miejscu pracy, podczas spotkań z przyjaciółmi oraz w trakcie comiesięcznego kursu, który prowadzę razem z kolegami.”



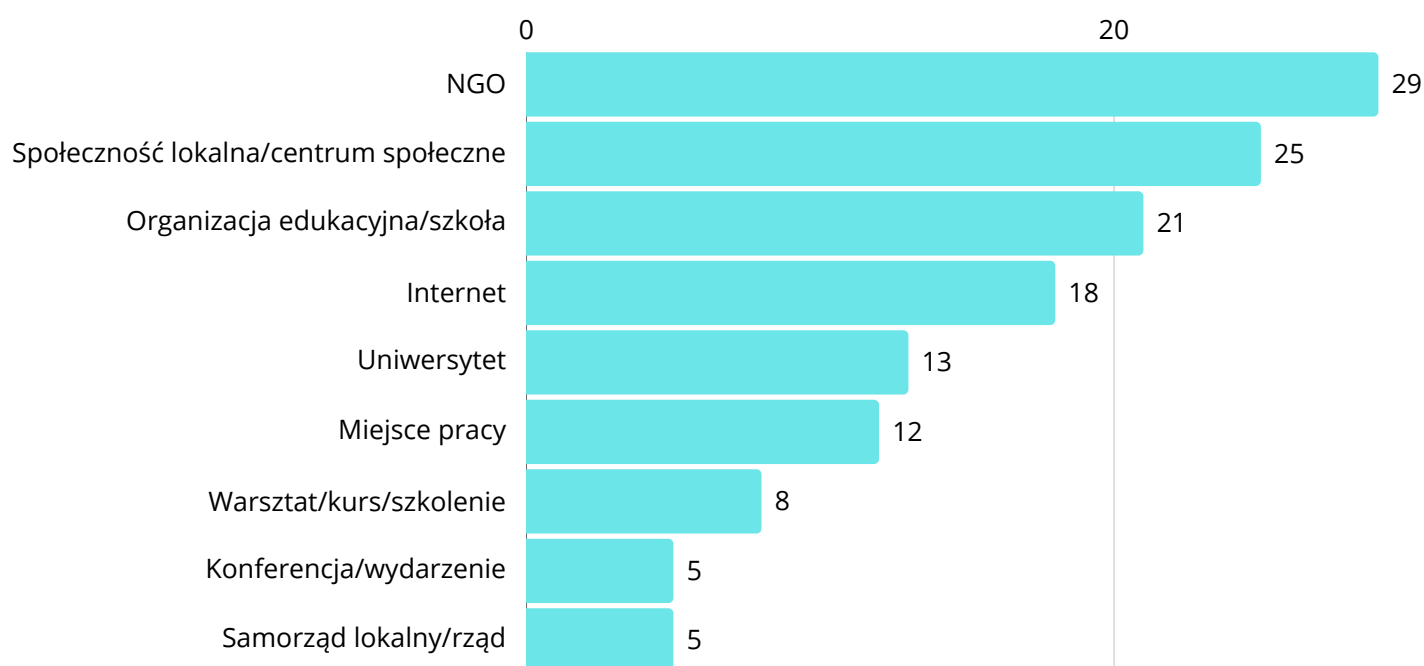
„Miejsce zatrudnienia, szkolenia publiczne, webinaria”

Lokalizacja oraz otoczenie

Oprócz szerszego kontekstu, w jakim pracowali, poprosiliśmy trenerów pokoju o określenie, gdzie i w jakich warunkach zazwyczaj przeprowadzali szkolenia. Większość trenerów pokoju prowadziła szkolenia w różnych organizacjach pozarządowych. Wiele osób prowadziło również szkolenia w swoich lokalnych społecznościach, na przykład w centrach społecznościowych, a w dwóch przypadkach w muzeach lub bibliotekach. Wiele osób pracowało w organizacjach edukacyjnych, szkołach i na uniwersytetach. 18 z 53 trenerów (34%) zadeklarowało, że prowadzi szkolenia online.

Gdzie zazwyczaj prowadzisz szkolenia? Prosimy opisać miejsce i kontekst (np. instytucja edukacyjna, centrum społecznościowe, organizacja pozarządowa, miejsce pracy, online itp.)

Liczba respondentów na kategorię



Większość respondentów nie określiła miejsca ani otoczenia, w którym odbywały się szkolenia. Niektórzy wspomnieli o pracy w pomieszczeniach lub biurach organizacji pozarządowych oraz ośrodków społecznych. Kilku z nich opisało swoje preferencje dotyczące przestrzeni roboczej:



„Zazwyczaj pracuję w centrach społecznościowych lub wynajmowanych salach szkoleniowych, które zapewniają odpowiednią przestrzeń, oświetlenie i wentylację, a także umożliwiają elastyczną aranżację wnętrza. Powinna istnieć również możliwość wykorzystania powierzchni ścian.”

Należy zauważyć, że wielu respondentów przeprowadzało szkolenia w różnych lokalizacjach. Jeden z nich, na przykład, przedstawił obszerną listę różnych miejsc:



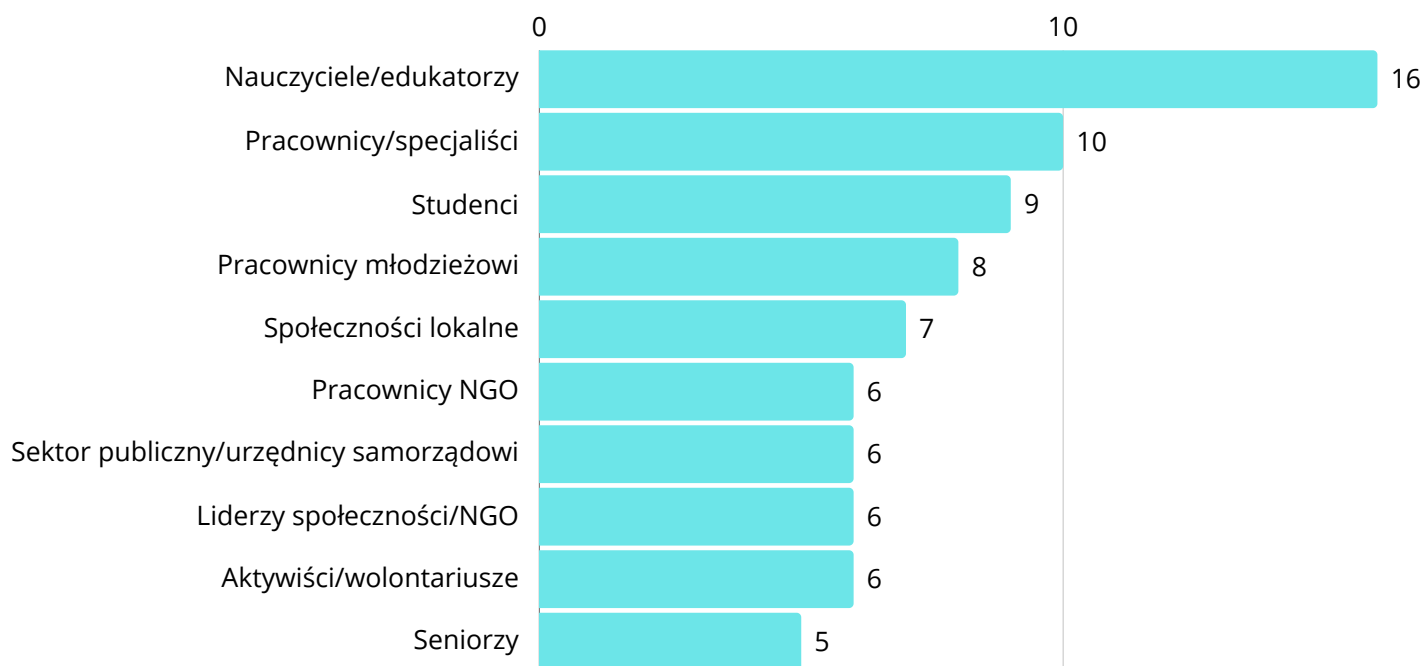
„Zatem miejsca te obejmowały: szkołę, ośrodek młodzieżowy, ośrodek społecznościowy, tereny zewnętrzne w parkach, na ulicach i terenach festiwalowych, w bibliotece, w lokalizacjach wydarzeń, w obiektach konferencyjnych poza miastem itp.”

Grupy docelowe

Najczęstszymi grupami docelowymi trenerów byli dorośli oraz młodzi dorośli i młodzież. Ogólnie rzecz biorąc, grupy docelowe trenerów charakteryzowały się większą różnorodnością niż grupy docelowe edukatorów dorosłych. Poniższy wykres ilustruje najczęstsze odniesienia do konkretnych grup w obrębie ogólnej kategorii dorosłych, młodych dorosłych i młodzieży:

Opisz grupy docelowe, z którymi głównie pracujesz

Liczba respondentów na kategorię



Jeśli chodzi o te konkretne grupy, najczęstszą grupą docelową trenerów pokoju stanowili nauczyciele i edukatorzy (wymienieni przez 16 z 53 trenerów). Ponadto, około jeden na pięciu prowadził szkolenia dla pracowników i specjalistów działających w różnych kontekstach, od pracowników sektora publicznego po prezesów firm. Podczas gdy niektórzy trenerzy współpracowali jedynie z jedną lub dwiema grupami docelowymi, inni angażowali się w pracę z wieloma różnorodnymi grupami. Aby przybliżyć charakter pracy tych trenerów, warto zacytować kilka odpowiedzi w całości:

“

„Moimi grupami docelowymi są pracownicy młodzieżowi, liderzy społeczności, przedstawiciele organizacji pozarządowych, urzędnicy samorządowi oraz aktywiści społeczni. Współpracuję także z młodymi ludźmi na początku ich kariery zawodowej lub obywatelskiej, wspierając ich w rozwijaniu umiejętności przywódczych oraz pracy zespołowej na rzecz pozytywnych zmian społecznych.”

“

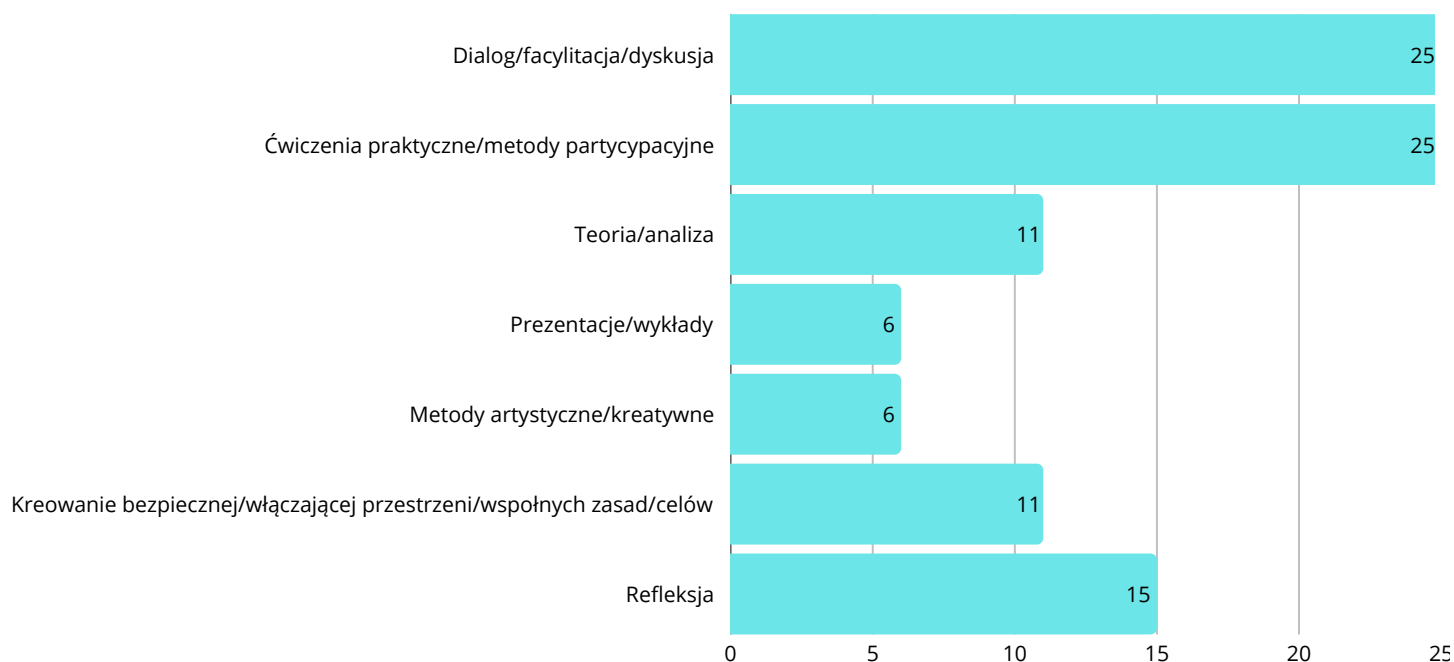
„Szerokie grono osób. Pracuję szczególnie z dorosłymi, którzy pracują lub angażują się w działania z dziećmi, a także z dziećmi i młodzieżą. Nasza grupa docelowa jest niezwykle zróżnicowana i obejmuje osoby w różnym wieku. Mogą pełnić role nauczycieli, instruktorów lub zajmować stanowiska kierownicze bądź administracyjne.”

3 Praktyki w obszarze szkoleń pokojowych

Trenerzy zostali poproszeni o przedstawienie swojej pracy jako trenerzy/edukatorzy pokoju oraz o opisanie, czym zazwyczaj zajmują się podczas prowadzenia szkoleń. W odpowiedziach niektórzy trenerzy skoncentrowali się na opisie stosowanych przez siebie metod, podczas gdy inni bardziej akcentowali tematykę i cele edukacyjne swoich szkoleń. Poniższy wykres podsumowuje metody omawiane przez trenerów:

Prosimy opisać swoją pracę jako trenera/trenerki lub edukatora/edukatorki pokojowej. Jakie działania zazwyczaj podejmujesz podczas prowadzenia szkoleń?

Liczba respondentów na kategorię



Trenerzy zazwyczaj wykorzystywali metody oparte na dialogu, facilitacji oraz dyskusji. Na przykład, organizowali sesje dialogowe z uczestnikami lub moderowali dyskusje na wybrane tematy:

“

„Gdybym miała scharakteryzować kilka kluczowych aspektów moich szkoleń, wyróżniłabym umiejętności słuchania i prowadzenia dialogu oraz zdolność do bycia obecnym. Istotne jest, jak konfrontować osoby z różnych środowisk i prowadzić konstruktywny oraz równy dialog, nawet w obliczu braku jedności. Równie ważne jest, jak wspierać dialog w roli facilitatora. Zazwyczaj rozpoczynamy szkolenia od dialogu. Tematem jest zazwyczaj kultura konwersacji, aczkolwiek może ona przybierać różne formy [...]”

“

„Podczas szkoleń zazwyczaj łączę związane informacje z metodami interaktywnymi, takimi jak dyskusje w małych grupach, odgrywanie ról, analizy przypadków oraz ćwiczenia refleksyjne. Skupiam się na wspieraniu uczestników w identyfikowaniu różnych form konfliktów, zrozumieniu ich przyczyn oraz praktykowaniu konkretnych narzędzi komunikacji bez przemocy, mediacji i dialogu.”

Ponadto trenerzy zazwyczaj wykorzystywali ćwiczenia praktyczne oraz metody partycypacyjne, takie jak studia przypadków i symulacje. Często towarzyszył im dialog:

“

„Moja praca jest silnie ukształtowana przez metody partycypacyjne, dialog oraz refleksję. Przed każdą sesją wyjaśniam intencje, ustalam wspólne cele z grupą i tworzę atmosferę zaufania. Podczas szkoleń prowadzę uczestników przez ćwiczenia, które rozwijają samoświadomość, wzmacniają krytyczne myślenie oraz wspierają konstruktywne rozwiązywanie konfliktów. Często korzystam z narracji, grupowej refleksji oraz ćwiczeń kreatywnych, aby pomóc młodym ludziom zgłębiać tożsamość, uprzedzenia i empatię.”

Wykorzystanie refleksji jako metody szkoleniowej było również stosunkowo powszechne wśród uczestników badania. Obejmowało to na przykład ćwiczenia z autorefleksji oraz grupową refleksję nad konkretnymi tematami:

“

„Refleksja nad koncepcjami pokoju i przemocy, skłaniająca uczestników do badania własnych założeń i doświadczeń.”

Ponadto wielu trenerów podkreślało istotność tworzenia bezpiecznych i inkluzywnych przestrzeni, a także ustalania wspólnych zasad i celów, aby ułatwić proces nauki:

“

„Tworzę bezpieczną przestrzeń, w której każdy może wyrazić swoją opinię, a uczestników zachęcam do uważnego słuchania innych bez osądzania i krytykowania. Dzielę się wiedzą na temat tożsamości oraz mechanizmów poznawczych, które wpływają na nasze postrzeganie innych i ocenę odmienności (np. etnocentryzm).”

Należy zauważyć, że niektórzy respondenci pracowali w kontekście wojny lub konfliktu zbrojnego w swoim kraju zamieszkania. Jeden z uczestników, który podkreślił pracę w takim kontekście, przedstawił szczególnie pouczający i wartościowy opis swojej działalności, koncentrując się na wpływie na lokalną społeczność.

“

„Zazwyczaj łączę związane informacje z metodami interaktywnymi, takimi jak dyskusje w małych grupach, odgrywanie ról, studia przypadków oraz ćwiczenia refleksyjne. Skupiam się na wspieraniu uczestników w identyfikowaniu różnych form konfliktów, zrozumieniu ich przyczyn oraz praktykowaniu konkretnych narzędzi komunikacji bez przemocy, mediacji i dialogu. [...] Przywiązuję również szczególną wagę do tworzenia bezpiecznej przestrzeni, w której uczestnicy mogą wyrażać emocje, dzielić się doświadczeniami i czuć się szanowani. Intensywnie pracuję z wartościami, działaniami budującymi empatię oraz ćwiczeniami, które podważają stereotypy i „wizerunki wroga”. Wspólnie badamy, jak deeskalować napięcia w codziennych sytuacjach (w rodzinach, szkołach, społecznościach) oraz jak angażować się w konstruktywny dialog, nawet gdy opinie są skrajnie różne. Pod koniec każdego szkolenia zapraszam uczestników do opracowania drobnych działań następczych dla swoich społeczności, aby edukacja na rzecz pokoju nie pozostała jedynie na poziomie teorii, lecz została przełożona na praktyczne działania w ich lokalnym kontekście.”

4 Tematy omawiane podczas szkolenia

Opisując swoje szkolenia (warsztaty), niektórzy respondenci skoncentrowali się na przedstawieniu poruszanych tematów oraz celów edukacyjnych sesji. Poniżej zaprezentowano niektóre z najczęściej występujących tematów i celów wśród respondentów, którzy je zdefiniowali:

Dialog, komunikacja, komunikacja bez przemocy



„Uczę, jak prowadzić efektywny dialog”



„Uczę umiejętności dialogu, takie jak aktywne słuchanie, autentyczne wyrażanie myśli [...]”



„Podzielam perspektywę NVC, według której wszyscy posiadamy uniwersalne potrzeby, mogące nas zjednoczyć.”

Współpraca, interakcje społeczne, praktyki społeczne



„Skupiam się na tworzeniu relacji oraz bezpiecznej przestrzeni do współpracy i nauki.”



„Prowadzę dyskusje, tworzę możliwości do wspólnej nauki oraz wspieram procesy współpracy i rozwoju.”

Różnorodność, równość, świadomość międzykulturowa



„Zajmuję się problematyką rasizmu i uprzedzeń, tworzę możliwości do autorefleksji oraz zachęcam do krytycznego spojrzenia na społeczeństwo i edukację.”

Rozwiązywanie konfliktów, mediacja.



„Edukacja w zakresie rozwiązywania konfliktów, mediacji, efektywnej komunikacji oraz zarządzania emocjami.”

Inne zagadnienia omawiane podczas szkolenia

Pokój, tworzenie pokoju

Zrównoważony rozwój

Aktywizm

Umiejętności emocjonalne i empatia

Samoświadomość/świadomość psychologiczna

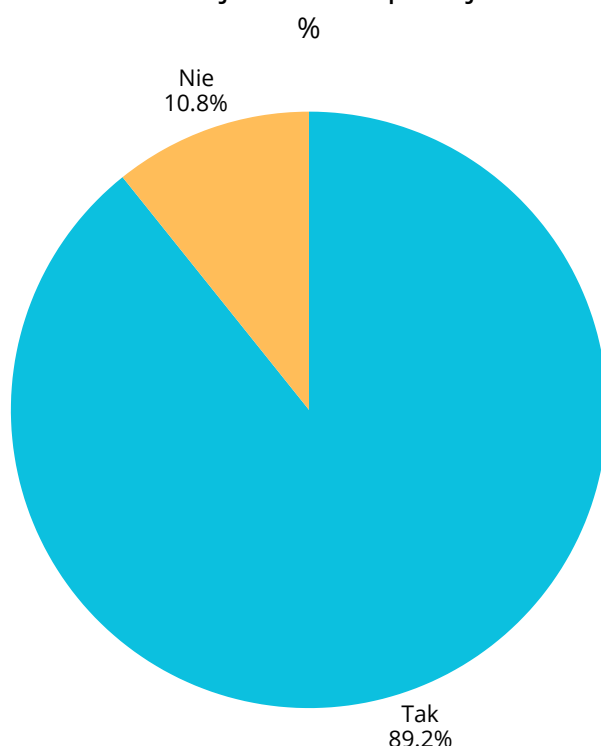
Myślenie krytyczne

5 Rola edukatorów dorosłych w edukacji pokojowej

Oprócz trenerów pokoju, zdecydowana większość (89%) edukatorów dorosłych (tj. osób niebędących ekspertami w dziedzinie edukacji pokojowej) uznała, że odgrywa już rolę w edukacji pokojowej, gdy zaprezentowano im naszą adaptację definicji UNESCO. Zgodnie z tą definicją edukacja pokojowa jest rozumiana szeroko jako dzielenie się informacjami oraz nauczanie umiejętności, które mogą być wykorzystywane do rozwiązywania konfliktów, nawiązywania dialogu i budowania kultury pokoju.

Edukatorzy dorosłych

Biorąc pod uwagę powyższą definicję, czy postrzegasz siebie jako osobę pełniącą rolę w edukacji na rzecz pokoju?

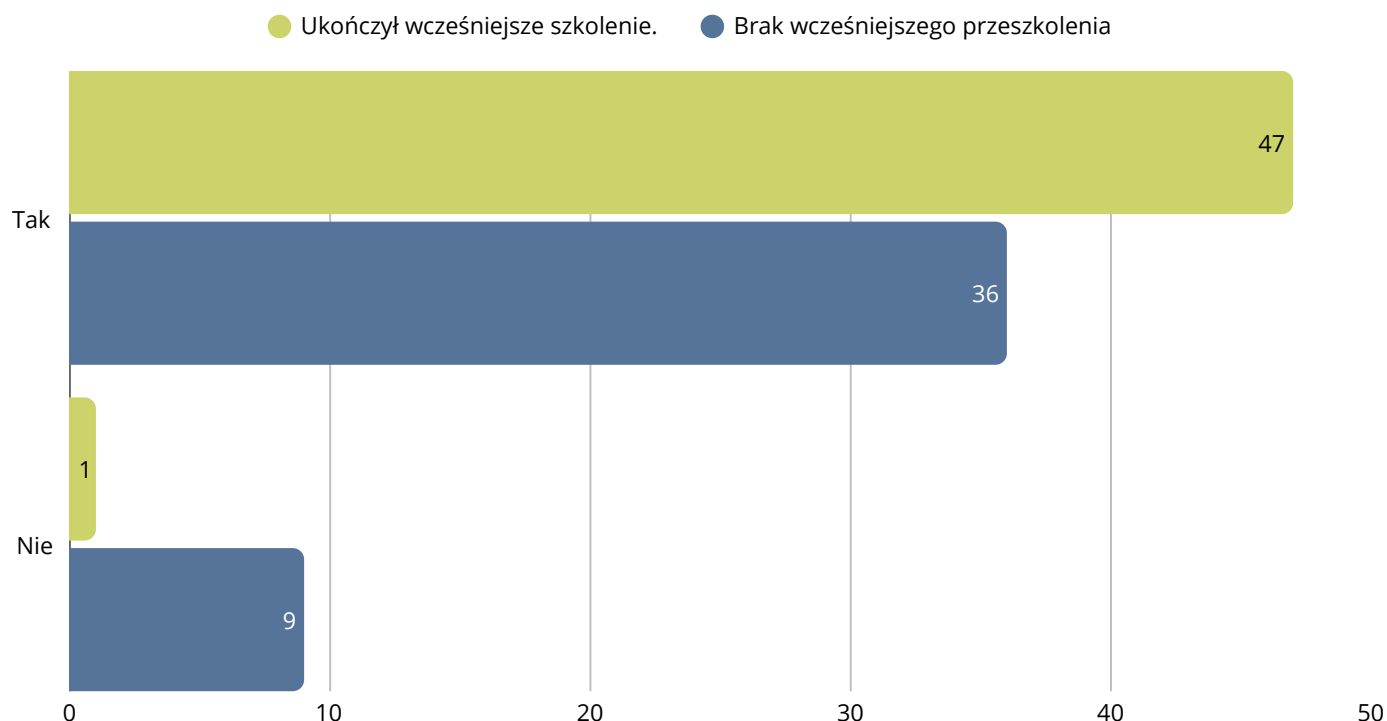


Wynik był znaczący, ponieważ kontrastował z niektórymi z naszych wcześniejszych rozmów z edukatorami i trenerami dorosłych. Konfrontowani z terminem „edukacja pokojowa”, edukatorzy i trenerzy często wyrażali wątpliwości co do jego znaczenia, a niektórzy byli nawet sceptyczni wobec jego użyteczności. Po wynikach ankiety stało się jednak jasne, że dzięki naszej adaptacji definicji UNESCO edukatorzy mogli łatwo identyfikować aspekty swojej pracy, niezależnie od tego, czy były one bezpośrednio związane z tematyką edukacji pokojowej, czy nie, z konkretnymi elementami edukacji pokojowej. Sugerowało to, że z perspektywy projektowania dostępnego programu edukacji pokojowej dla dorosłych, korzystne byłoby zdefiniowanie edukacji pokojowej w sposób, który odnosiłby się do pracy, którą edukatorzy dorosłych już wykonują ze swoimi grupami docelowymi.

Warto podkreślić, że aż 80% edukatorów dorosłych, którzy nie posiadali wcześniejszego przeszkolenia w tej dziedzinie, zadeklarowało, że mogą odegrać istotną rolę w edukacji pokojowej:

Biorąc pod uwagę powyższą definicję, czy widzisz swoją rolę w edukacji na rzecz pokoju?

Liczba respondentów



Zapytani o to, jaką rolę postrzegają w swojej pracy, edukatorzy osób dorosłych najczęściej wskazywali na swoją rolę w nauczaniu uczniów umiejętności dialogu i konwersacji.

“

„Moim zadaniem jest pełnienie roli moderatora, który wspiera uczestników w procesie refleksji, dyskusji oraz wspólnego uczenia się.”

“

„Postrzegam siebie jako osobę, która ułatwia i koordynuje projekty, wspierając naukę, dialog oraz współpracę pomiędzy dorosłymi a młodzieżą.”

“

„Jestem specjalistą w zakresie dialogu i mediacji, co włączam w swoją pracę z ludźmi. Uspokajam również osoby skłonne do konfliktów, wykorzystując swoją empatię.”

Powyższe odpowiedzi w pewnym stopniu wyjaśniają, dlaczego wielu edukatorów dorosłych uważa, że już odgrywa rolę w edukacji pokojowej. Nawet jeśli nie stosowali specjalistycznych metod związanych z dialogiem lub facylitacją, wielu z nich postrzegało siebie jako promotorów kultury dialogu poprzez swoje podejście pedagogiczne.

Wielu edukatorów poruszało również zagadnienie swojej roli w rozwiązywaniu, omawianiu i radzeniu sobie z konfliktami. Niektórzy respondenci wdrażali praktyki rozwiązywania konfliktów w swojej pracy. Inni postrzegali siebie jako osoby radzące sobie z konfliktami w bardziej ogólnym, codziennym kontekście:



Dzielę się informacjami oraz przekazuję umiejętności, które można zastosować w celu zapobiegania konfliktom zbrojnym i minimalizowania szkód wyrządzanych przez te konflikty.



„Pracuję w branży HR od ponad 20 lat, co oznacza, że nieprzerwanie angażuję się w sytuacje interpersonalne wymagające rozwiązania.”

Wielu edukatorów dorosłych postrzegało swoją rolę w edukacji pokojowej jako promowanie współpracy, pracy zespołowej oraz budowania społeczności. Podobnie, niektórzy z nich traktowali swoje działania na rzecz tworzenia bezpiecznej przestrzeni, czyli przyjaznej i bezpiecznej atmosfery dla uczniów, jako integralną część swojej roli w edukacji pokojowej.

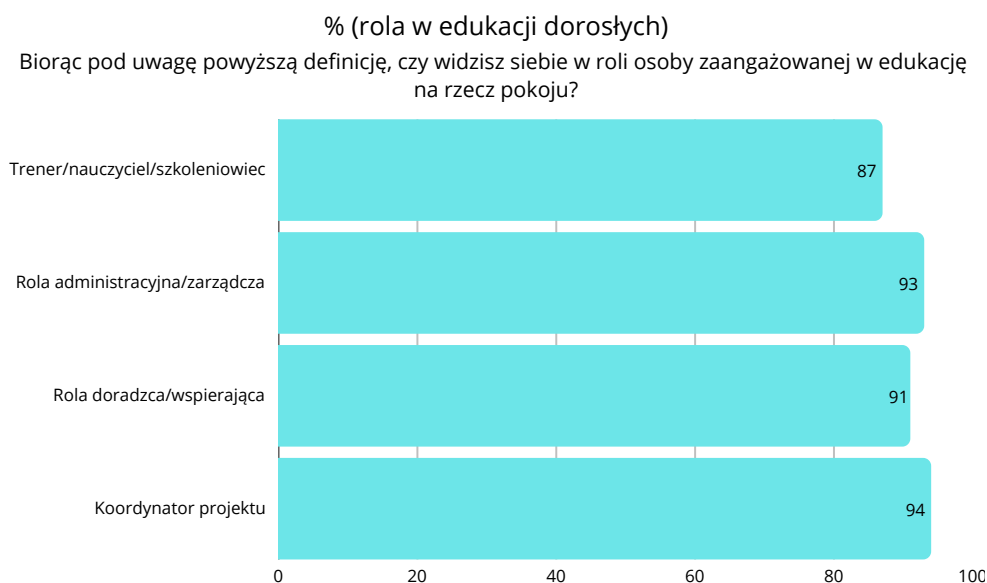


„Motywowanie młodzieży do angażowania się i aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym”



„Moją rolę postrzegam jako facylitatora i organizatora, który pośrednio wdraża umiejętności pokojowe poprzez pracę zespołową oraz interakcję w projektach. Moja praca polega na tworzeniu bezpiecznego środowiska do szkolenia młodzieży i pracowników [...]”

Choć niektórzy edukatorzy dorosłych byli wyraźnie zaznajomieni z edukacją pokojową oraz jej praktykami i metodami, inni, którzy mogli nie mieć z nią styczności, nadal łączyli swoją codzienną pracę w nauczaniu i kierowaniu uczniami z edukacją pokojową. Jak pokazano poniżej, dotyczyło to stosunkowo równomiernie wszystkich respondentów, niezależnie od ich roli w edukacji dorosłych:



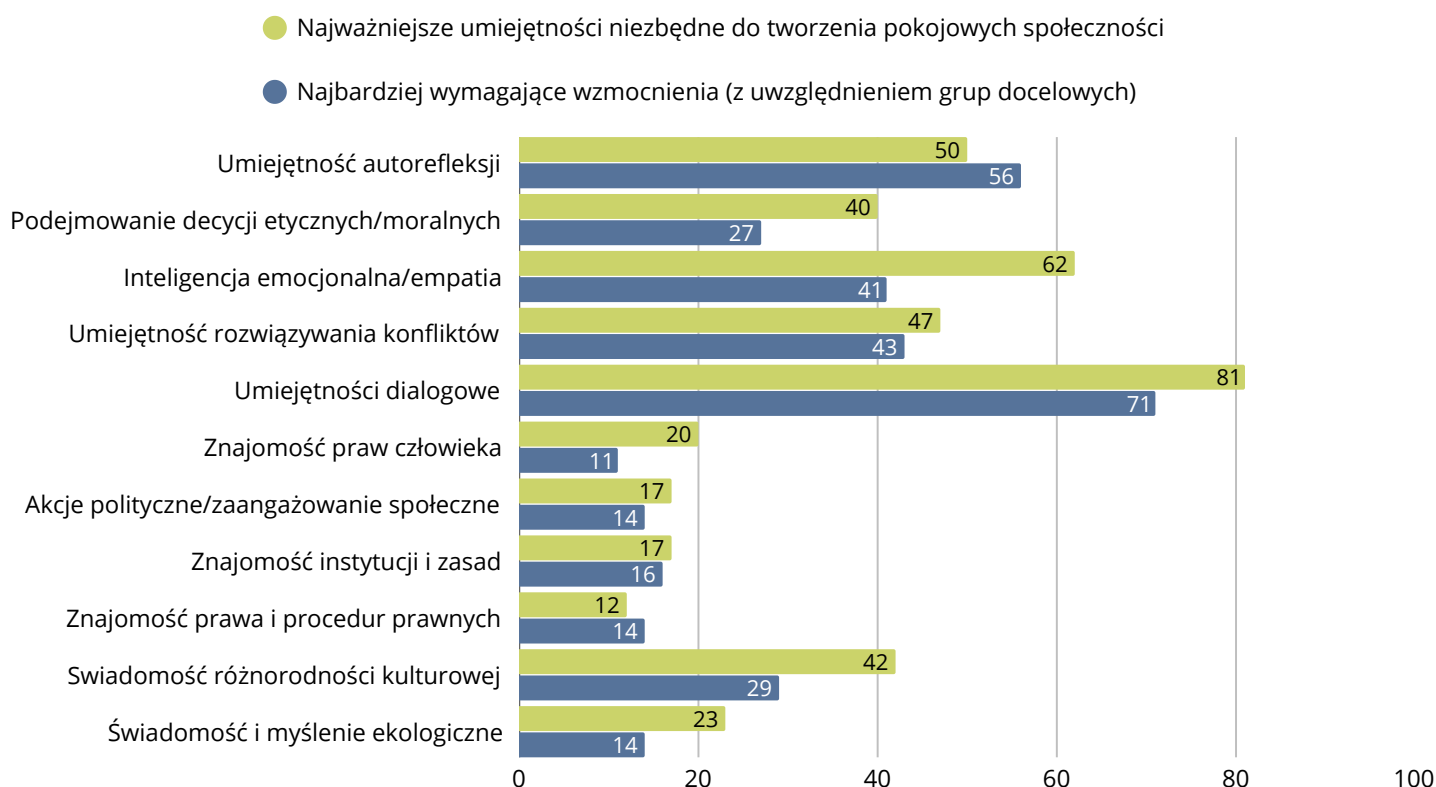
6 Najważniejsze kompetencje

W obu ankietach uczestnikom zadano dwa pytania dotyczące umiejętności związanych z edukacją pokojową: (1) które umiejętności uważają za kluczowe dla budowania pokojowych społeczności oraz (2) które z nich wymagają największego wzmocnienia, biorąc pod uwagę ich własne grupy docelowe. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie trzech umiejętności, które uznali za najistotniejsze. Lista umiejętności została dostosowana na podstawie raportu UNESCO 2024.

W kontekście budowania pokojowych społeczności, edukatorzy osób dorosłych wskazali na umiejętność dialogu (81% edukatorów), inteligencję emocjonalną/empatię (62% edukatorów) oraz umiejętność autorefleksji (50% edukatorów) jako najważniejsze kompetencje.

Odpowiedzi te były dość zbieżne z poglądami edukatorów na temat umiejętności, które wymagają największego wzmocnienia, biorąc pod uwagę ich własne grupy docelowe. Najbardziej wyraźną różnicą było to, że jedynie 41% edukatorów dorosłych uznało inteligencję emocjonalną/empatię za jedną z umiejętności, które najbardziej potrzebują wzmocnienia w kontekście ich grup docelowych. W rezultacie umiejętności rozwiązywania konfliktów zajmowały trzecie miejsce wśród najczęściej wskazywanych umiejętności wymagających wzmocnienia.

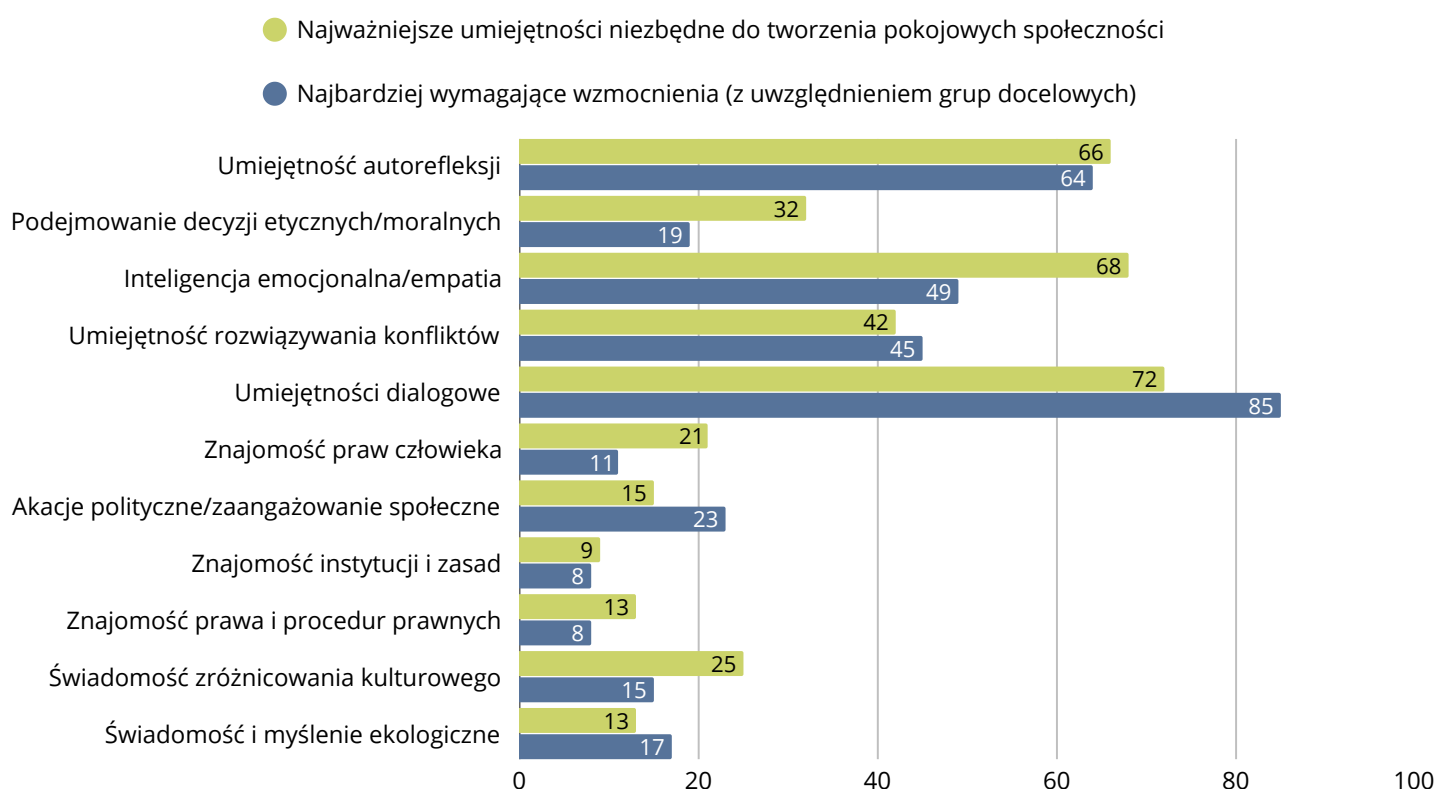
% edukatorów dorosłych (nie ekspertów)



Interesujące jest to, że gdy zapytano o najważniejsze umiejętności w budowaniu pokojowych społeczności, trenerzy pokoju wskazali te same umiejętności, co niebędący ekspertami edukatorzy dorosłych, i w tej samej kolejności: umiejętność dialogu (72% trenerów), inteligencja emocjonalna/empatia (68% trenerów) oraz umiejętność autorefleksji (66% trenerów).

Podobnie jak w przypadku edukatorów dorosłych, odpowiedzi trenerów pokoju były ściśle związane z ich przekonaniami na temat umiejętności, które najbardziej wymagają wzmocnienia w ich grupach docelowych. Najbardziej zauważalną różnicą między odpowiedziami na te dwa pytania była tendencja, że w kontekście umiejętności wymagających wzmocnienia w ich grupach docelowych, trenerzy rzadziej wskazywali na inteligencję emocjonalną i empatię.

% trenerów pokoju



Dalsze spostrzeżenia

Umiejętności dialogowe zostały uznane za jedną z najważniejszych kompetencji przez jeszcze większą liczbę trenerów pokoju (85%), biorąc pod uwagę ich własne grupy docelowe. Z kolei edukatorzy dorosłych (81%) częściej postrzegali je jako kluczowe umiejętności w budowaniu pokojowych społeczności.

Podejmowanie decyzji etycznych i moralnych było powszechnie postrzegane przez obie grupy (40% edukatorów dorosłych i 32% trenerów pokoju) jako jedna z kluczowych umiejętności w budowaniu pokojowych społeczności. Obie grupy rzadziej uznawały ją za jedną z tych, które najbardziej wymagają wzmocnienia, biorąc pod uwagę ich własne grupy docelowe.

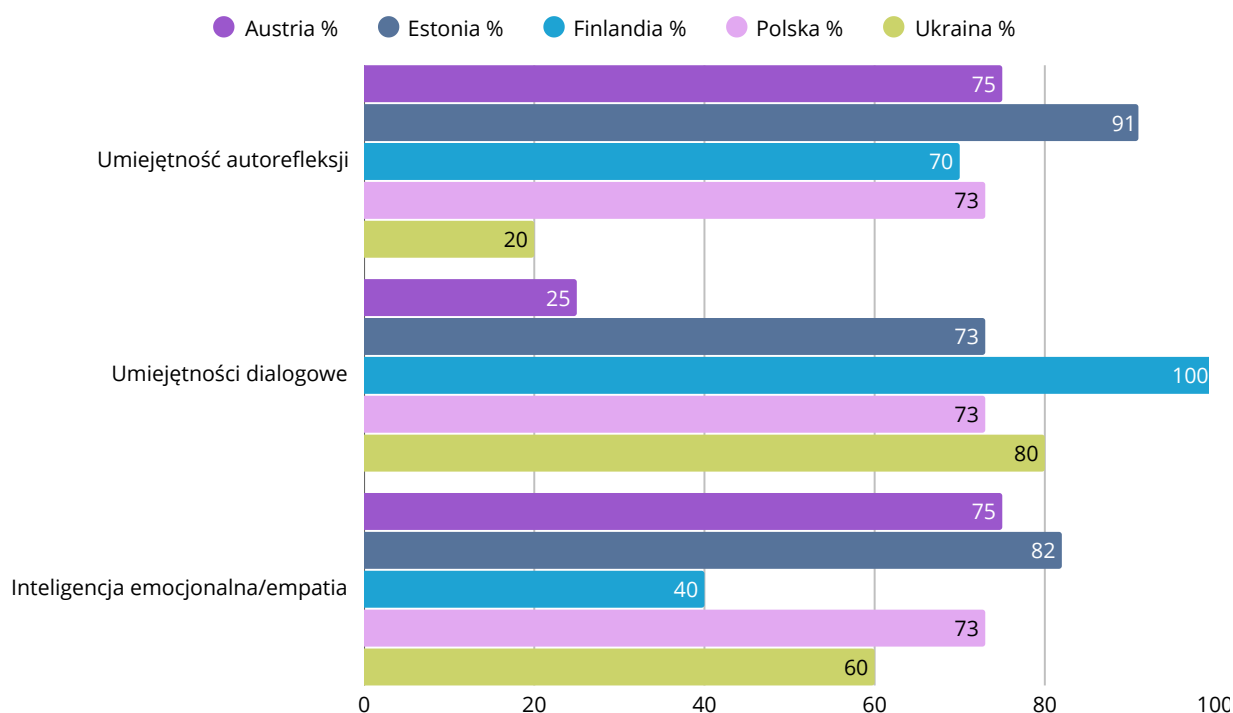
Trenerzy pokoju częściej wskazywali, że wśród kluczowych umiejętności dotyczących ich własnych grup docelowych znajdują się działalność polityczna i zaangażowanie obywatelskie (23%), a także myślenie i świadomość ekologiczna (17%).

Edukatorzy osób dorosłych (42%) częściej niż trenerzy pokoju (25%) postrzegali świadomość różnic kulturowych jako jedną z kluczowych umiejętności. Obie grupy częściej niż w przypadku swoich własnych grup docelowych uznawały ją za istotną dla budowania pokojowych społeczności.

Warto zauważyć, że opinie trenerów pokojowych różniły się znacząco w zależności od kraju zamieszkania. Choć większość respondentów uznała umiejętność autorefleksji za jedną z kluczowych kompetencji w budowaniu pokojowych społeczności, pogląd ten podzielało jedynie dwóch trenerów z Ukrainy. Z kolei w kwestii umiejętności dialogu, wszyscy trenerzy z Finlandii uznali je za jedno z najważniejszych, podczas gdy w Austrii tylko dwóch trenerów podzielało to zdanie.

Jednocześnie jedynie czterech trenerów zamieszkujących Finlandię uznało inteligencję emocjonalną oraz empatię za jedno z kluczowych umiejętności w tworzeniu pokojowych społeczności.

Trenerzy pokojowi: najważniejsze umiejętności w budowaniu pokojowych społeczności (% według kraju)



Biorąc pod uwagę stosunkowo niewielką liczebność grup docelowych (około 10 trenerów z każdego kraju), różnice te mogą jedynie odzwierciedlać indywidualne poglądy respondentów. Niemniej jednak wyniki sugerują, że kluczowe jest uwzględnienie potencjalnych różnic w postrzeganiu przez respondentów z różnych środowisk takich pojęć jak dialog i autorefleksja, a także ich znaczenia dla budowania pokojowych społeczności w specyficznych kontekstach, w których pracują.

Dalsze spostrzeżenia

85% trenerów, którzy przeprowadzili szkolenia w kontekstach nieformalnych, uznało inteligencję emocjonalną oraz empatię za jedno z kluczowych umiejętności. Wśród trenerów, którzy nie prowadzili szkoleń w kontekstach nieformalnych, odsetek ten wyniósł 58%.

67% trenerów prowadzących szkolenia w kontekście formalnym uznało umiejętności rozwiązywania konfliktów za jedno z najistotniejszych. Wśród trenerów, którzy nie prowadzili szkoleń w kontekście formalnym, odsetek ten wyniósł 37%.

7 Metodologie i podejścia

Trenerzy pokojowi zostali zapytani o kluczowe metodologie i podejścia wykorzystywane w swojej pracy. W odpowiedzi otrzymali wiele zróżnicowanych i szczegółowych informacji. Najczęściej stosowanymi metodologiami i podejściami były te oparte na dialogu oraz dyskusji. Oto kilka przykładów, jak trenerzy postrzegali dialog, w tym popularną metodologię Porozumienia Bez Przemocy, jako podejście szkoleniowe:

“

„Kolejnym istotnym dla mnie podejściem jest dialog oraz metody oparte na kręgach. Tworzę bezpieczną przestrzeń, w której każdy może podzielić się swoją historią, wysłuchać innych i praktykować pełną szacunku komunikację pomimo różnic. Wykorzystujemy takie narzędzia jak kręgi dialogowe, dyskusje w formacie „world cafe” oraz rundy storytellingu, aby w uporządkowany i wspierający sposób zgłębiać trudne tematy, emocje i wartości.”

“

„Porozumienie Bez Przemocy (NVC) umożliwia uczestnikom rozwijanie umiejętności słuchania bez osądzania, wyrażania swoich uczuć i potrzeb oraz dostrzegania, że za słowami drugiej osoby może kryć się ból lub niezaspokojone potrzeby, a nie agresja. Wykorzystuję ćwiczenia takie jak komunikaty „ja”, praktyki aktywnego słuchania oraz krótkie scenki z życia codziennego.”

Dla trenerów dialog często współistniał z innymi metodami, takimi jak studia przypadków, storytelling i refleksja. Ponadto wielu trenerów podkreślało, że prowadząc szkolenia, skupiali się na tworzeniu bezpiecznej przestrzeni dla uczestników, na przykład poprzez ustalenie wspólnych zasad oraz zapewnienie, że wszyscy uczestnicy będą mieli możliwość wypowiedzenia się.

Do popularnych podejść zaliczały się również metody doświadczalne oraz partycypacyjne:

“

Głównym podejściem w mojej pracy jest uczenie się poprzez doświadczenie – ludzie nabywają wiedzę poprzez działanie, dyskusję i refleksję. Stosuję metody, które umożliwiają uczniom zrozumienie swoich doświadczeń oraz natychmiastowe wypróbowanie nowych umiejętności. Przykłady: • Dyskusje i praca w grupach, które wspierają wspólne uczenie się. • Praktyczne ćwiczenia i symulacje, które umożliwiają bezpieczne eksperymentowanie. • Ćwiczenia refleksyjne, które łączą naukę z rzeczywistością.

“

Stosuję metody uczenia się partycypacyjnego oraz doświadczalnego, oparte na zasadach edukacji pozaformalnej. Przykłady: • Moderowany dialog i refleksja: rozwijanie empatii oraz krytycznego myślenia. • Ćwiczenia symulacyjne i odgrywanie ról: doskonalenie umiejętności rozwiązywania konfliktów oraz negocjacji. • Warsztaty planowania działań: przekształcanie rezultatów uczenia się w konkretne inicjatywy społeczne.

Podejścia oraz metodologie

Aby oddać różnorodność odpowiedzi trenerów pokoju, poniżej przedstawiono listę podejść i metodologii zaczerpniętych z ich wypowiedzi, wraz z krótkimi opisami oraz linkami do odpowiednich stron internetowych umożliwiającą dalszą lekturę:

Dialog

Porozumienie bez Przemocy (<https://www.cnvc.org/>): „Codziennie na całym świecie Centrum Porozumienia bez Przemocy wspiera transformację sposobu, w jaki komunikujemy się ze sobą i z innymi; jedna empatyczna rozmowa na raz”.

Podejście Centrum Nansena na rzecz Pokoju i Dialogu (<https://peace.no/en/>): „Wizją Centrum Nansena na rzecz Pokoju i Dialogu jest społeczeństwo, w którym ludzie spotykają się ponad liniami konfliktu, aby budować zaufanie i wzmacniać działania na rzecz trwałego pokoju. Opiera się to na głębokim przekonaniu o zdolności ludzi do zmiany własnej sytuacji oraz na uznaniu, że konflikt jest naturalnym elementem każdego społeczeństwa.”

Metoda Timeout (<https://www.timeoutdialogue.fi/>): „Timeout to metoda dialogu przeznaczona dla osób z różnych środowisk. Najlepiej sprawdza się w grupach liczących od sześciu do dwudziestu pięciu uczestników. Timeout zawsze odbywa się w formie moderowanej dyskusji. Facylitator zapewnia jej konstruktywność. Doskonałe wsparcie dla facylitatora oraz uczestników stanowi kluczową zasadę konstruktywnego dialogu, opracowaną przez Timeout.”

World Café (<https://theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>): „Bazując na siedmiu zintegrowanych zasadach projektowania, metodologia World Café stanowi prosty, skuteczny i elastyczny format do prowadzenia dialogów w dużych grupach”.

Sztuka Hostingu (<https://artofhosting.org/>): „Sztuka Hostingu to podejście do przywództwa, które przechodzi od wymiaru osobistego do systemowego, wykorzystując praktyki osobiste, dialog, facylitację oraz współtworzenie innowacji w celu stawienia czoła złożonym wyzwaniom, opierając się na strukturze, klarowności i przemyślanej metodologii”.

Kręgi Naprawcze (<https://www.restorativecircles.org/>): Kręgi Restorative Circles wspierają społeczności, organizacje, rodziny oraz instytucje rządowe w tworzeniu własnych procesów wspierających osoby w sytuacjach konfliktowych. Zazwyczaj angażują trzy strony konfliktu – sprawców, osoby bezpośrednio dotknięte oraz szerszą społeczność – w ramach przemyślanego, systemowego kontekstu, aby prowadzić dialog na równych zasadach. [...] Procesy dialogowe są zazwyczaj otwarcie udostępniane wszystkim uczestnikom i moderowane przez członka społeczności. Zwykle kończą się działaniami przynoszącymi obopólne korzyści.

Edukacja dla pokoju

Centrum Zasobów Edukacji Pokojowej (<https://rauhankasvatusneuvola.fi/rkn/>): Fińskie materiały dotyczące edukacji pokojowej.

Demokracja, wspólnoty

Democracy Fitness (<https://demokratifitness.dk/en/>): „Democracy Fitness to innowacyjna koncepcja treningowa, która kwestionuje tradycyjne rozumienie demokracji”. „Democracy Fitness skupia naszą uwagę na umiejętnościach i zdolnościach istotnych dla naszego uczestnictwa w demokracji. Democracy Fitness umożliwia nam wspólne praktykowanie aktywnego uczestnictwa”.

Budowanie społeczności (<https://communitybuilding.com/method/>): „Budowanie społeczności to proces rozwoju grupy lub zespołu, który przyspiesza czas. Tworzy pokój, zaufanie, więź, bezpieczeństwo i szacunek w niezwykle krótkim czasie, nawet wśród osób z różnych środowisk”.

Uczenie się społeczno-emocjonalne (SEL) to proces nabywania umiejętności rozpoznawania i zarządzania emocjami, rozwijania empatii oraz troski o innych, budowania pozytywnych relacji, podejmowania odpowiedzialnych decyzji i skutecznego radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Innymi słowy, jest to holistyczny proces uczenia się oparty na etyce troski. Integruje on aspekty poznawcze, społeczne, emocjonalne i relacyjne, aby poprawić dobrostan uczniów, ich osiągnięcia akademickie oraz aktywne obywatelstwo globalne, promując pozytywne zmiany społeczne.

Zrównoważony rozwój

Cele Zrównoważonego Rozwoju (ONZ) (<https://sdgs.un.org/goals>): „Agenda na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, przyjęta przez wszystkie państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych w 2015 roku, stanowi wspólny plan działania na rzecz pokoju i dobrobytu dla ludzi oraz planety, zarówno teraz, jak i w przyszłości. Jej istotą jest 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG), które stanowią pilne wezwanie do działania dla wszystkich krajów – zarówno rozwiniętych, jak i rozwijających się – w ramach globalnego partnerstwa.”

Mediacja

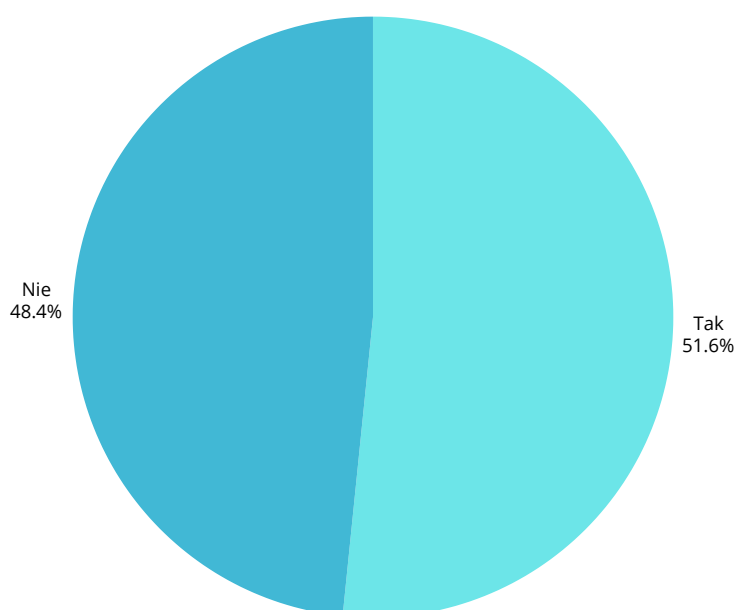
Mediacja transformacyjna (https://www.beyondintractability.org/essay/transformative_mediation): „Transformacyjne podejście do mediacji nie koncentruje się na doraźnym rozwiązaniu problemu, lecz na wzmocnieniu pozycji oraz wzajemnym uznaniu stron uczestniczących w mediacji”.

8 Poprzednie kursy

Edukatorzy dorosłych

Okolo połowa edukatorów dorosłych zadeklarowała, że wcześniej uczestniczyła w szkoleniu związanym z edukacją pokojową, uwzględniając szeroką definicję UNESCO:

Czy brałeś/brałaś wcześniej udział w szkoleniach związanych z edukacją na rzecz pokoju, rozumianą szeroko (np. w zakresie rozwiązywania konfliktów, dialogu, mediacji itp.)?



50% edukatorów dorosłych, którzy ukończyli wcześniejsze szkolenia, uczestniczyło w programach dotyczących dialogu, facylitacji lub komunikacji. Respondenci ci brali udział w szkoleniach dotyczących umiejętności dialogowych, nauczania opartego na dialogu lub efektywnej komunikacji. Około jedna trzecia z nich ukończyła kursy z zakresu rozwiązywania konfliktów, mediacji lub negocjacji. Poniżej przedstawiono kilka przykładów szkoleń, w których uczestniczyli respondenci. Z odpowiedzi wynika, że niektórzy edukatorzy dorosłych odbyli szkolenia specjalistyczne, podczas gdy inni uznawali swoje własne szkolenia pedagogiczne lub zawodowe za związane z edukacją na rzecz pokoju.

“

Tak, odbyłem/am już szkolenia związane z szeroko pojętą edukacją pokojową. Uczestniczyłem/am w kursach oraz warsztatach dotyczących komunikacji, dialogu społecznego i rozwiązywania konfliktów. Jako facylitator/ka oraz koordynator/ka projektów dla seniorów, nieustannie rozwijam swoje umiejętności w zakresie mediacji, empatycznego słuchania oraz budowania relacji opartych na zaufaniu.

“

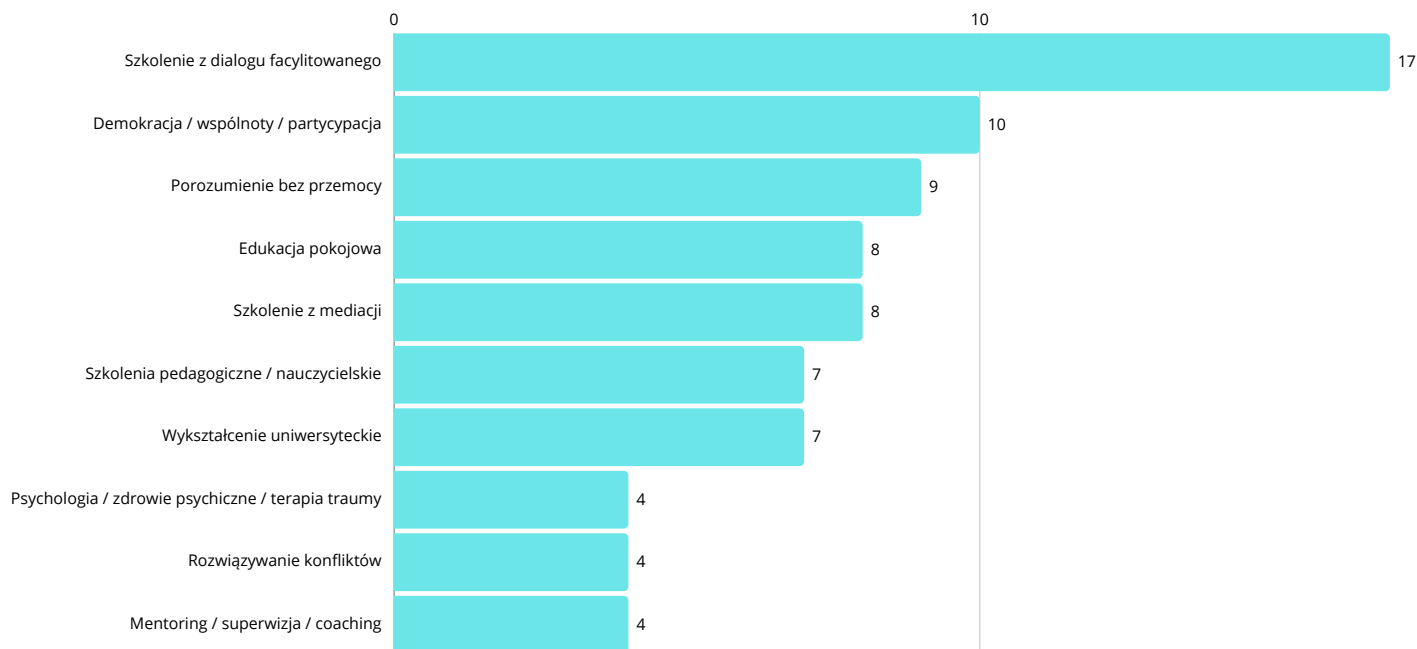
„Uczestniczyłem/am w programach rozwoju zawodowego dla nauczycieli akademickich, warsztatach dotyczących innowacyjnych metod nauczania oraz szkoleniach na temat edukacji inkluzyjnej i skoncentrowanej na studencie.”

Trenerzy pokoju

Trenerzy pokoju najczęściej brali udział w szkoleniu z zakresu dialogu i facylitacji (17 trenerów). Ponadto, 9 trenerów zadeklarowało, że uczestniczyło w szkoleniu z zakresu Porozumienia Bez Przemocy.

Jakiego rodzaju szkolenia ukończyłeś/ukończyłaś w związku z pracą, którą wykonujesz (w obszarze edukacji na rzecz pokoju lub pokrewnych dziedzinach)?

Liczba respondentów



Oprócz szeregu nieokreślonych szkoleń, kursy z zakresu dialogu i facylitacji obejmowały na przykład:

Sztuka organizacji wydarzeń, Metoda ograniczenia czasowego, Szkolenia dotyczące dialogu międzykulturowego oraz dialogu międzyreligijnego

10 respondentów stwierdziło, że uczestniczyło w szkoleniach dotyczących takich tematów jak budowanie społeczności oraz promowanie demokracji i partycypacji. Należały do nich:

Demokracja Fitness, Głęboka demokracja, Szkolenia dotyczące uczestnictwa w demokracji, międzynarodowej współpracy z młodzieżą itp.

Ośmioro respondentów zadeklarowało, że uczestniczyło w szkoleniu skoncentrowanym na edukacji pokojowej lub budowaniu pokoju:

Szkolenie realizowane przez Fiński Instytut Edukacji dla Pokoju (RKI), Szkolenie Ambasadorów Pokoju organizowane przez Fińską Akademię Ambasadorów Pokoju, Zasady oraz praktyki edukacji na rzecz pokoju

9 Rozwój umiejętności edukatorów dorosłych

Zadaliśmy edukatorom osób dorosłych szereg pytań dotyczących ich potrzeb oraz oczekiwań związanych z tym, czego pragnęliby się dowiedzieć na temat edukacji na rzecz pokoju.

Najczęściej edukatorzy dorosłych wykazywali zainteresowanie nabywaniem konkretnych umiejętności oraz zagadnień związanych z edukacją pokojową, a także sposobami ich zastosowania w swojej pracy. Edukatorzy poruszyli następujące tematy i umiejętności:

Jakie aspekty edukacji na rzecz pokoju najbardziej Cię ciekawią?
(konkretne umiejętności, tematy i metody – według liczby respondentów)



Ponadto wielu edukatorów dorosłych było zainteresowanych tym, w jaki sposób mogliby wykorzystać edukację pokojową do ogólnej poprawy istniejących społeczności: wzmocnienia pozycji swoich uczniów, tworzenia bezpiecznych przestrzeni oraz budowania lepszych relacji społecznych między swoimi uczniami a innymi osobami.

Poza tym wielu respondentów pragnęło dowiedzieć się, jak mogą rozpocząć zaangażowanie w edukację pokojową oraz jak promować ją w swoich społecznościach. Niektórzy edukatorzy wyrazili wątpliwości co do znaczenia edukacji pokojowej oraz jej zastosowań. W związku z tym wyniki wskazały na istotną potrzebę programu szkoleniowego, który mógłby wprowadzić edukatorów dorosłych w tematykę edukacji pokojowej i ukazać im, jak mogą rozpocząć swoje zaangażowanie.



„Pragnę zapoznać się z praktycznymi metodami oraz narzędziami do rozwiązywania konfliktów, ułatwiania dialogu i budowania zaufania w różnych społecznościach.”



„Uważam, że warto uwzględnić więcej drobnych szczegółów dotyczących edukacji pokojowej, a także bardziej szczegółowe informacje na temat dotarcia do młodych ludzi i zachęcania ich do refleksji nad tymi tematami.”

Zapytaliśmy edukatorów dorosłych, czego pragną się najbardziej nauczyć, oraz zbadaliśmy ich opinie na temat umiejętności, które chcieliby rozwijać w celu wspierania edukacji na rzecz pokoju. Wyniki w znacznym stopniu potwierdziły wcześniejsze odpowiedzi edukatorów:



Najczęściej wymieniane umiejętności to ponownie dialog, facylitacja oraz komunikacja. Również rozwiązywanie konfliktów i mediacja pozostały w czołówce najczęściej wskazywanych umiejętności.



„Praktyczne umiejętności prowadzenia dialogu i rozwiązywania konfliktów w zróżnicowanych środowiskach edukacyjnych”



„Pragnę rozwijać umiejętności w obszarze mediacji, komunikacji bez przemocy, dialogu międzykulturowego oraz inteligencji emocjonalnej, aby skuteczniej wspierać pokojowe i inkluzywne środowiska edukacyjne.”

Warto podkreślić, że wyniki nie w pełni odzwierciedlały poglądy pedagogów na temat tego, czego pragnęliby się dowiedzieć w kontekście edukacji na rzecz pokoju. Zapytani o umiejętności, które chcieliby rozwijać, znacznie częściej wskazywali na umiejętności związane z samoświadomością, refleksją oraz umiejętnościami emocjonalnymi, niż w przypadku pytania o ciekawość.

Dodatkowo, wielu respondentów wyraziło zainteresowanie zdobywaniem wiedzy na temat metod angażowania się w działania polityczne, podnoszenia świadomości problemów społecznych oraz rozwijania krytycznego myślenia – co nie zostało podkreślone, gdy pytano ich jedynie o ciekawość dotyczącą edukacji na temat pokoju.

10 Potrzeby trenerów pokojowych

Trenerów na rzecz pokoju zapytano, w jaki sposób chcieliby rozwijać swoje umiejętności zawodowe, aby wspierać nauczanie pokoju. Większość z nich pragnęła nabyć nowe umiejętności lub poszerzyć swoją wiedzę teoretyczną, na przykład w obszarze dialogu czy rozwiązywania konfliktów. Co istotne, te poglądy były zbieżne z opiniami edukatorów dorosłych. Niektórzy trenerzy pokoju poruszyli kwestie, które uznali za szczególnie ważne w dzisiejszych czasach, takie jak digitalizacja, polaryzacja, a nawet neuronauka.

“

„Zachować aktualną wiedzę oraz techniki odzwierciedlające trendy w komunikacji cyfrowej, a także specyficzne wyzwania roku 2025, w tym nasilenie niepokoju i stresu.”

“

„Jednym z pojawiających się tematów jest praca z polaryzacją oraz różnicami, a także z oporem i przeciwstawnymi poglądami.”

“

„Pragnę poszerzyć swoją wiedzę w dziedzinie neuropedagogiki — zrozumieć reakcje mózgu na konflikt i pokój, aby móc opracować skuteczniejsze narzędzia do regulacji emocji.”

Komunikacja międzykulturowa oraz wrażliwość kulturowa to zagadnienia, które wystąpiły w licznych odpowiedziach:

“

„[...] Pragnę uzyskać szkolenie w obszarach takich jak komunikacja z osobami z różnych kultur, zrozumienie wrażliwości kulturowej oraz nauka, jak uczynić sesje bardziej angażującymi dla uczestników.”

“

„Pragnę rozwijać swoje umiejętności w obszarze facylitacji grupowej, komunikacji kryzysowej, mediacji oraz budowania pokoju. Szczególnie interesuje mnie dialog międzykulturowy, interwizja z innymi trenerami oraz szkolenia oparte na międzynarodowych standardach edukacji pokojowej.”

Oprócz wymienionych celów, kilku trenerów zauważyło, że pragnęliby zwiększyć współpracę z innymi trenerami oraz organizacjami:

“

„Odnalezienie grupy wsparcia, która umożliwi wymianę doświadczeń.”

“

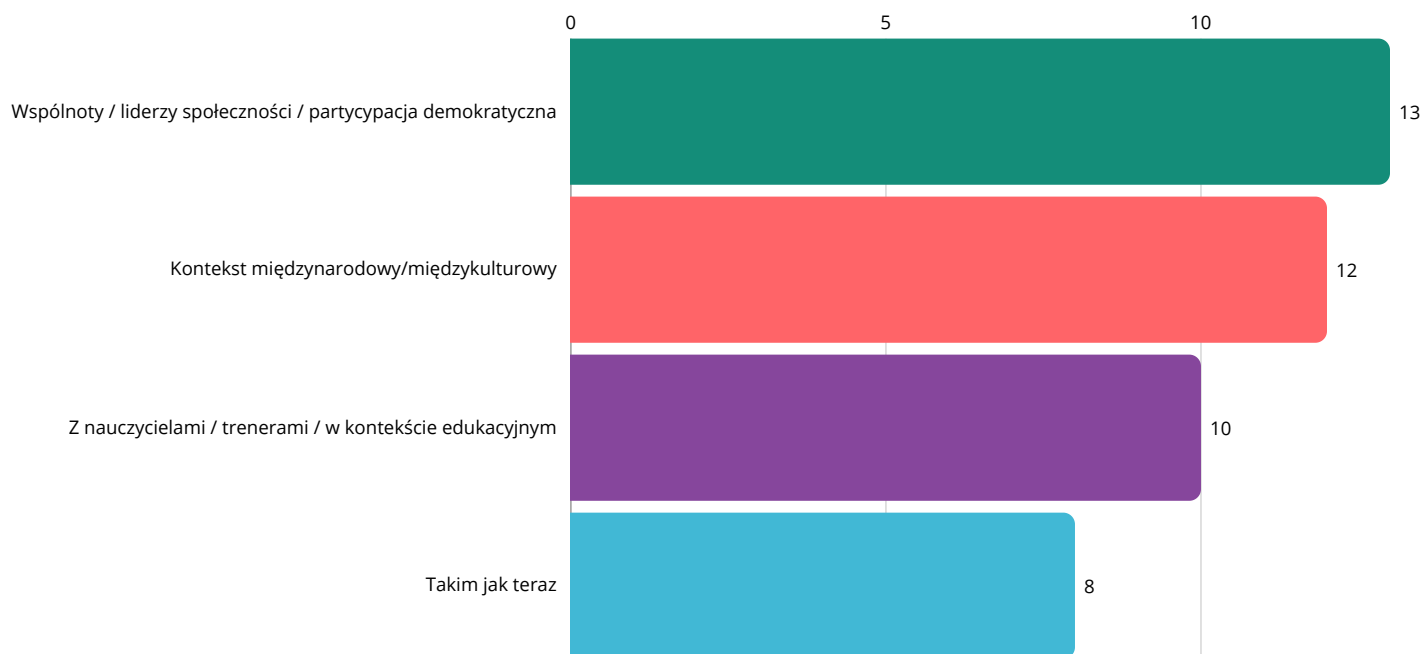
„Praca w międzynarodowej grupie trenerów byłaby niezwykle korzystna.”

Niektórzy trenerzy zauważyli, że pragną dotrzeć do nowych lub szerszych grup docelowych oraz bardziej zróżnicowanej publiczności w ramach swoich szkoleń lub praktyk. Wiele z nich chciało współpracować szczególnie z międzynarodowymi grupami docelowymi i w bardziej globalnym kontekście.

Oprócz tego, jak pragną się rozwijać zawodowo, zapytaliśmy trenerów pokoju, w jakich miejscach i kontekstach chcieliby pracować w przyszłości. To pytanie wywołało prawdopodobnie najbardziej zróżnicowane odpowiedzi wśród trenerów. Niemniej jednak wśród respondentów dostrzegono pewne wyraźne trendy, które można zobaczyć na poniższym wykresie:

Jako trener/trenerka pokoju (lub inny podobny ekspert/ekspertka), gdzie i w jakich kontekstach chciał(a)byś pracować w przyszłości?

Liczba respondentów



Przede wszystkim trenerzy pokoju pragnęli intensyfikować współpracę ze społecznościami oraz ich liderami, a także promować demokratyczne uczestnictwo i aktywne obywatelstwo wśród swoich grup docelowych. Sugerowało to, że zamiast koncentrować się na jednostkach, trenerzy dostrzegali potrzebę zastosowania swojego szkolenia w konkretnych kontekstach, dążąc do osiągnięcia silniejszego wpływu w istniejących społecznościach.



„Pragnę pracować jako promotor współpracy między społecznościami a samorządem lokalnym lub jako promotor myślenia dialogowego na poziomie krajowym.”



„Bardziej z ukierunkowanymi i już istniejącymi społecznościami niż z jednostkami pochodzącymi z różnych środowisk.”



„Najbardziej cenię szkolenia z liderami społeczności, podczas których nieustannie się od nich uczę. Poznaję ich problemy, radości oraz zmiany. Dlatego widzę siebie przede wszystkim w pracy ze społecznościami oddolnymi.”

Jak pokazują powyższe przykłady, rozumienie „społeczności” dotyczyło od samorządu lokalnego po społeczności lokalne. Niemniej jednak w obu przypadkach respondenci wykazywali podobną chęć zaangażowania się oraz wywierania wpływu na grupy, a nie tylko na jednostki.

Co więcej, w odniesieniu do przyszłych kontekstów, wielu trenerów pragnie pracować w bardziej międzynarodowych i międzykulturowych środowiskach, często współpracując z lokalnymi społecznościami. Aby przedstawić dokładny obraz poglądów trenerów, oto dwa szczególnie pouczające przykłady odpowiedzi, które ilustrują połączenie tych kontekstów:

“

„Jesteśmy szczególnie zainteresowani wielojęzycznymi i wielokulturowymi środowiskami edukacyjnymi, w których edukatorzy wymagają większego wsparcia. Chętnie skorzystamy również z możliwości szerszej współpracy z partnerami międzynarodowymi i lokalnymi (np. poprzez utworzenie okrągłego stołu ds. edukacji globalnej, obejmującego edukację na rzecz pokoju) oraz z możliwości zaangażowania się w działania międzysektorowe między edukacją formalną, pracą z młodzieżą, środowiskiem akademickim i społeczeństwem obywatelskim”.

“

„Widzę siebie w obszarach, w których dialog, empatia i uczestnictwo są kluczowe – na przykład w programach wspierających młodzież, inicjatywach transgranicznych oraz projektach społecznościowych, które łączą osoby o zróżnicowanym pochodzeniu i narracjach. Szczególnie interesuje mnie współpraca z organizacjami skupiającymi się na partycypacji demokratycznej, transformacji konfliktów oraz integracji społecznej, zarówno na poziomie europejskim, jak i globalnym.”

Odpowiedzi sugerowały, że wielu trenerów pokojowych poszukiwało potencjalnych partnerów do przyszłej współpracy. Przykłady te ilustrują, że trenerzy pragnęli nie tylko zgromadzić ekspertów z różnych organizacji i krajów, ale także uczestników z odmiennych środowisk.

Jak wskazują powyższe odpowiedzi, wielu trenerów wykazuje zainteresowanie pracą na styku różnych dziedzin i kontekstów. Poniższa odpowiedź stanowi doskonały przykład:

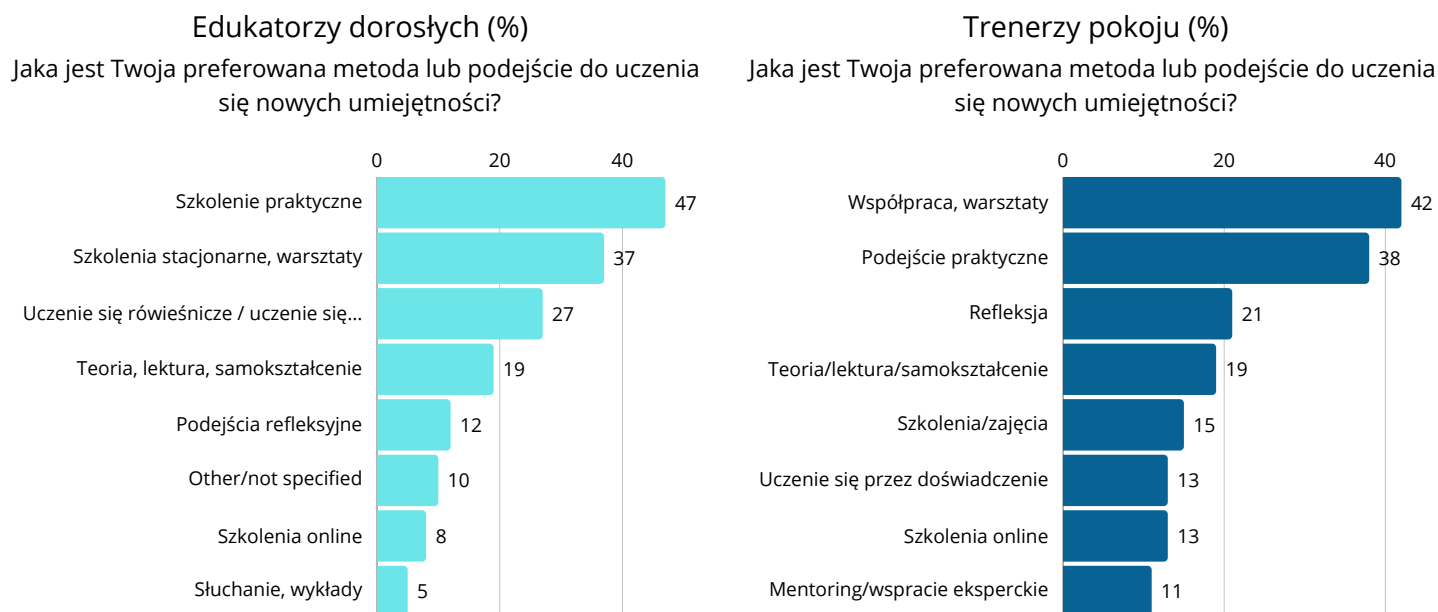
“

„Pragnę rozwijać się na styku edukacji, psychologii społecznej oraz zaangażowania obywatelskiego. Szczególnie interesują mnie konteksty powojennej odbudowy społeczności, praca z weteranami, edukatorami, nastolatkami oraz młodymi liderami. Fascynują mnie również wymiany międzynarodowe, programy szkoleniowe dla trenerów oraz współpraca z instytucjami edukacyjnymi, jak również organizacjami rządowymi i pozarządowymi działającymi w obszarze dialogu, równości płci oraz spójności społecznej.”

Trzecim trendem wśród respondentów była chęć współpracy z nauczycielami, trenerami oraz organizacjami edukacyjnymi. Z jednej strony wielu trenerów pokoju już współpracowało z nauczycielami i organizacjami edukacyjnymi (16 trenerów wspomniało o tych grupach, pytając o grupy docelowe we wcześniejszej części badania), jednak większość najwyraźniej tego nie czyniła. Co obiecujące w kontekście programu szkoleniowego dla edukatorów dorosłych, wielu trenerów pokoju wydawało się zainteresowanych zwiększeniem zaangażowania we współpracę z nauczycielami i edukatorami.

11 Preferowane metody uczenia się nowych umiejętności

Na późniejszym etapie badania edukatorów dorosłych oraz trenerów pokoju zapytano o preferowane przez nich metody i podejścia do nauki nowych umiejętności.



Obie grupy docelowe wykazywały zbliżone poglądy na temat preferowanych metod. Zarówno edukatorzy dorosłych, jak i trenerzy pokoju najczęściej skłaniali się ku podejściom praktycznym, uczeniu się przez działanie, warsztatom oraz metodom współpracy. W szczególności w przypadku trenerów pokoju, istotnym elementem były dyskusje i dialog z trenerami rówieśniczymi. Wyraźnie podkreślano znaczenie szkoleń stacjonarnych, a jedynie około jedna na dziesięć osób z obu grup wskazała naukę online jako jedną z preferowanych metod.

Trenerzy pokoju częściej niż edukatorzy dorosłych preferowali metody oparte na refleksji. Również, trenerzy pokoju częściej wybierali mentoring i coaching prowadzony przez ekspertów w porównaniu do edukatorów dorosłych. Wyniki te prawdopodobnie odzwierciedlają fakt, że po przeszkoleniu w zakresie praktyk edukacji pokojowej, trenerzy pokoju czuli się bardziej komfortowo w nauczaniu w sposób bardziej zindywidualizowany.



„Intensywne szkolenie stacjonarne połączone z nauką opartą na społeczności rówieśniczej / społeczności praktyków”



„Najskuteczniej przyswajam wiedzę poprzez podejście eksperymentalne oraz współpracę. Warsztaty praktyczne, nauka od rówieśników i uczenie się poprzez działanie umożliwiają mi integrowanie nowych metod w mojej własnej praktyce.”

12 Preferowane narzędzia oraz platformy

Zapytaliśmy zarówno edukatorów dorosłych, jak i trenerów pokoju o to, jakie narzędzia, ich zdaniem, mogłyby wspierać ich w nauczaniu pokoju. Poniższe wykresy ilustrują odpowiedzi obu grup docelowych. Warto zaznaczyć, że sformułowanie pytań nie było identyczne, a lista przykładów różniła się nieznacznie. Choć mogło to wpłynąć na odpowiedzi, wyniki dostarczają cennych wskazówek dotyczących narzędzi, które edukatorzy i trenerzy uznaliby za najbardziej pomocne:

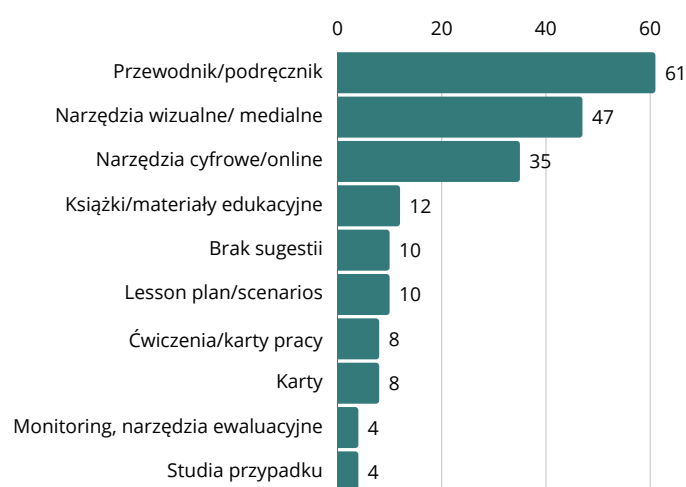
Edukatorzy dorosłych (%)

Jakiego rodzaju narzędzia lub kursy pomogłyby Ci zaangażować się w edukację na rzecz pokoju (np. podręczniki, scenariusze zajęć, kursy online itp.)?



Trenerzy pokoju (%)

Jakiego rodzaju narzędzia (np. przewodniki, podręczniki, narzędzia cyfrowe, materiały medialne i wizualne itp.) byłyby pomocne w Twojej pracy?



Obie grupy docelowe uznały przewodniki oraz podręczniki za najbardziej użyteczne. Dotyczyło to szczególnie trenerów pokoju, z których ponad połowa stwierdziła, że przewodniki i podręczniki byłyby dla nich pomocne.

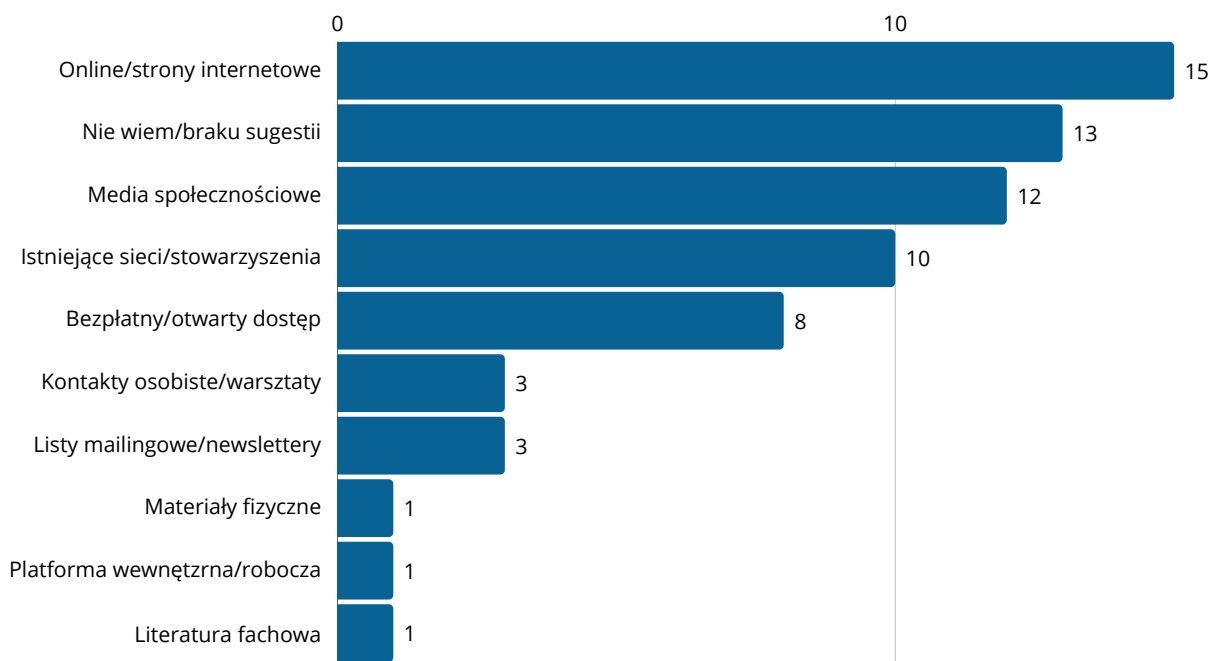
Podobnie, narzędzia online i cyfrowe zostały ocenione jako pomocne przez ponad jedną trzecią respondentów w obu grupach docelowych. Ponieważ stosunkowo niewielu uczestników z obu grup preferowało naukę online jako metodę lub podejście do zdobywania nowych umiejętności, wynik ten prawdopodobnie sugeruje, że edukatorzy i trenerzy uznali narzędzia online i cyfrowe za użyteczne, szczególnie w połączeniu z praktycznymi szkoleniami na żywo lub zespołowymi metodami uczenia się. Jak można było przewidzieć, wielu edukatorów dorosłych, którzy nie byli specjalistami w dziedzinie edukacji pokojowej, uznało za najbardziej pomocne narzędzia szkolenia, warsztaty oraz kursy prowadzone przez doświadczonych trenerów i ekspertów. Podobnie, wielu edukatorów zauważyło, że przykłady z życia oraz studia przypadków pomogą im zaangażować się w edukację pokojową.

Z kolei narzędzia wizualne i multimedialne, takie jak materiały wideo oraz audio, odgrywały w odpowiedziach trenerów znacznie istotniejszą rolę.

Oprócz preferowanych narzędzi, zapytaliśmy trenerów pokojowych o ich ulubione platformy dostępu do tych narzędzi oraz o sieci, za pośrednictwem których chcieliby je udostępniać. Co istotne, wielu trenerów przyznało, że nie wie lub nie ma żadnych sugestii dotyczących najodpowiedniejszych platform lub sieci. Niemniej jednak odpowiedzi wskazały, że trenerzy generalnie preferowali platformy cyfrowe, takie jak strony internetowe i kanały mediów społecznościowych.

Trenerzy na rzecz edukacji pokojowej

Na jakich platformach powinny być dostępne te narzędzia? Za pośrednictwem jakich sieci powinny być udostępniane? (Liczba trenerów)



Niektórzy respondenci szczegółowo omówili potencjalne platformy i sieci. Należy przytoczyć w całości najbardziej pouczające odpowiedzi, ponieważ zawierały liczne cenne sugestie:



„Powinny być one dostępne za pośrednictwem otwartych bibliotek cyfrowych, platform e-learningowych (np. Moodle, Canva for Education, Google Classroom) oraz udostępniane za pośrednictwem sieci zawodowych, takich jak SALTO, Sieci Młodzieży Rady Europy i platformy społecznościowe OBWE.”



„Najwygodniejsze dla mnie są platformy łączące treści edukacyjne ze społecznościami praktyków: Google Classroom, Moodle, Canva for Education, LinkedIn Learning, Coursera, YouTube oraz społeczności edukatorów i trenerów na Telegramie i Facebooku. Skuteczna jest również wymiana w ramach sieci ukraińskich i międzynarodowych – takich jak Teach Peace Network, EdCamp Ukraine, Erasmus+ Trainers Community, UNDP oraz UNDP Learning Hub.”

Część respondentów zaznaczyła, że wszystkie platformy umożliwiające dostęp do narzędzi powinny być dostępne i bezpłatne.

13 Wnioski

Ogólnie rzecz biorąc, wyniki zdecydowanie wskazywały, że praktyka edukacji pokojowej jest kluczowa dla większości edukatorów dorosłych, stanowiących główną grupę docelową projektu Teach Peace. Zdecydowana większość edukatorów dorosłych, którzy nie byli ekspertami w dziedzinie edukacji pokojowej, uznała, że już odgrywają pewną rolę w tej dziedzinie, gdy zaprezentowano im naszą adaptację definicji UNESCO tego terminu. Nawet większość edukatorów dorosłych, którzy nie ukończyli wcześniejszego szkolenia w zakresie edukacji pokojowej ani w pokrewnych dziedzinach, postrzegała siebie jako osoby odgrywające pewną rolę w edukacji pokojowej, biorąc pod uwagę ich dotychczasową pracę na rzecz promowania dialogu i dyskusji, rozwiązywania konfliktów oraz zachęcania do współpracy.

W odpowiedziach na ankiety, dialog oraz praktyki oparte na dialogu były najczęściej wskazywanymi aspektami edukacji pokojowej w obu grupach docelowych. Dotyczyło to zarówno postrzegania przez edukatorów własnej roli w edukacji pokojowej, metodologii i podejść trenerów, jak i tematów interesujących edukatorów oraz trenerów. W pewnym stopniu mogło to odzwierciedlać sieci organizacji partnerskich Teach Peace. Niemniej jednak nawet edukatorzy dorosłych, którzy nie byli ekspertami w dziedzinie edukacji pokojowej, uznawali umiejętności dialogu za kluczowe w budowaniu pokojowych społeczności oraz za umiejętności wymagające największego wzmocnienia, biorąc pod uwagę ich własnych uczniów.

Edukatorzy dorosłych wykazywali szczególne zainteresowanie praktycznymi metodami edukacji pokojowej oraz ich zastosowaniem w swojej pracy. Ponadto, pragnęli nabyć umiejętności dialogu i rozwiązywania konfliktów, co stanowiło obszar, w którym doświadczeni trenerzy chcieli rozwijać swoje kompetencje. Dodatkowo, edukatorzy dorosłych byli zainteresowani strategiami wzmocnienia swoich uczniów oraz budowaniem silniejszych społeczności.

Oprócz dalszego rozwijania swoich kompetencji, trenerzy pokoju pragnęli zacieśnić współpracę z innymi organizacjami oraz trenerami, zarówno na poziomie lokalnym, jak i międzynarodowym, a także dotrzeć do szerszej grupy docelowej swoich szkoleń. Trenerzy pokoju szczególnie interesowali się wzmocnieniem wpływu swoich praktyk na istniejące społeczności, często w kontekście międzynarodowym i międzykulturowym. Wielu trenerów dążyło również do zacieśnienia współpracy z nauczycielami i edukatorami.

Zarówno edukatorzy dorosłych, jak i trenerzy pokoju preferowali praktyczne oraz oparte na współpracy metody nauczania. Edukatorzy dorosłych zdecydowanie woleli szkolenia stacjonarne oraz pracę w grupach w porównaniu do innych metod. Podobnie, większość trenerów pokoju preferowała warsztaty oraz dyskusje z rówieśnikami nad innymi formami nauki.

Edukatorzy dorosłych oraz trenerzy pokoju zdecydowanie preferowali materiały cyfrowe w porównaniu do tradycyjnych materiałów szkoleniowych. Obie grupy docelowe uznały podręczniki i przewodniki za najcenniejsze narzędzia w kontekście edukacji pokojowej. Ponadto wielu edukatorów dorosłych podkreślało znaczenie profesjonalnego doradztwa oraz szkoleń stacjonarnych dla zaangażowania w edukację pokojową. W zakresie preferowanych platform dostępu do narzędzi edukacji pokojowej, trenerzy pokoju skłaniali się ku stronom internetowym oraz mediom społecznościowym.

14 Zalecenia dotyczące programu szkoleniowego

Celem projektu **Teach Peace** jest opracowanie nowego programu szkoleniowego dotyczącego edukacji pokojowej dla dorosłych. Projekt przewiduje stworzenie trzech rezultatów: (1) kompleksowego programu szkoleniowego z zakresu edukacji pokojowej w kontekście kształcenia dorosłych; (2) przewodnika dla edukatorów/trenerów dorosłych w obszarze edukacji pokojowej; oraz (3) dodatkowego przewodnika dla edukatorów dorosłych, który umożliwi im stosowanie podstawowych praktyk edukacji pokojowej bez potrzeby dodatkowego szkolenia.

Poniżej przedstawiamy zestaw ogólnych rekomendacji, opracowanych na podstawie analizy wyników badań, dotyczących priorytetów programu szkoleniowego, aby maksymalnie zwiększyć jego użyteczność w kontekście edukacji dorosłych. Na następnej stronie znajduje się wstępny zarys struktury oraz materiałów proponowanego programu.

Znaczenie dla bieżącej pracy edukatorów dorosłych: program szkoleniowy powinien przedstawiać edukację pokojową w sposób odzwierciedlający działalność, jaką edukatorzy dorosłych już prowadzą ze swoimi grupami docelowymi. Jak sugerują wyniki ankiety, większość edukatorów identyfikuje się z szeroką definicją UNESCO; biorąc pod uwagę tę definicję, edukatorzy dorosłych postrzegają siebie jako zaangażowanych w edukację pokojową, na przykład promując dialog i efektywną komunikację, rozwiązując konflikty oraz zachęcając do współpracy między swoimi uczniami. Aby program szkoleniowy był jak najbardziej skuteczny, powinien przede wszystkim dążyć do rozwijania zrozumienia edukacji pokojowej wśród edukatorów.

Dialog, inteligencja emocjonalna, autorefleksja oraz rozwiązywanie konfliktów: według naszych wyników, edukatorzy dorosłych i trenerzy pokoju mają zbieżne poglądy na temat umiejętności kluczowych dla budowania pokojowych społeczności oraz tych, które wymagają wzmocnienia w ich grupach docelowych. Obie grupy wykazały szczególne zainteresowanie pogłębianiem wiedzy na temat dialogu i rozwiązywania konfliktów. Z drugiej strony, w kontekście swoich grup docelowych, trenerzy pokoju często uznawali umiejętności takie jak aktywność polityczną i zaangażowanie obywatelskie za jedno z najważniejszych. Istotne jest zatem rozważenie, czy program powinien również zawierać materiały, które mogłyby zakwestionować aktualne przekonania edukatorów dorosłych na temat umiejętności kluczowych dla budowania pokojowych społeczności.

Współpraca i praktyczne nauczanie: biorąc pod uwagę wyniki ankiety, program szkoleniowy powinien priorytetowo traktować metody uczenia się oparte na współpracy oraz podejścia praktyczne. Dodatkowo, przy opracowywaniu programu, warto rozważyć, czy mógłby on umożliwić zainteresowanym stronom nawiązywanie kontaktów z podobnie myślącymi trenerami, edukatorami i organizacjami, co sprzyjałoby dalszej współpracy oraz wymianie doświadczeń. Zapytani o preferencje dotyczące rozwoju zawodowego, wielu trenerów podkreśliło chęć szerszej współpracy z rówieśnikami, co obejmowało również zainteresowanie współpracą międzynarodową.

Wpływ na społeczność: biorąc pod uwagę wyniki ankiety, program szkoleniowy powinien, o ile to możliwe, uwzględniać metody wdrażania praktyk edukacji pokojowej w lokalnych społecznościach oraz sugerować sposoby, w jakie dorośli mogą wywierać rzeczywisty wpływ na grupy lokalne. Zainteresowanie wzmacnianiem społeczności było widoczne zarówno w odpowiedziach edukatorów dorosłych, jak i trenerów. Program szkoleniowy mógłby potencjalnie stanowić narzędzie do osiągnięcia tego celu.

Format cyfrowy: program szkoleniowy powinien być opracowany w formacie cyfrowym i dystrybuowany elektronicznie za pośrednictwem stron internetowych, mediów społecznościowych oraz istniejących sieci (np. poprzez listy mailingowe). Niemniej jednak program powinien również zawierać przewodniki lub podręczniki, które można wykorzystać podczas praktycznych, bezpośrednich spotkań. W swoich odpowiedziach edukatorzy osób dorosłych podkreślali znaczenie uczenia się w praktycznych, stacjonarnych sesjach szkoleniowych oraz uczestnictwa w szkoleniach prowadzonych przez ekspertów.

Proponowane materiały edukacyjne

Poniżej przedstawiono szkic struktury programu szkoleniowego, obejmujący różnorodne narzędzia z nim związane. W naszej aktualnej koncepcji program szkoleniowy będzie składał się z kilku modułów, które dotyczą różnych aspektów edukacji na rzecz pokoju. Programowi towarzyszyć będzie przewodnik dla trenerów, który instruuje edukatorów dorosłych oraz nauczycieli, jak optymalnie wykorzystać program, a także oferuje narzędzia do refleksji i samooceny. Dodatkowo, programowi będą towarzyszyć plany zajęć, z których edukatorzy i trenerzy będą mogli korzystać w swojej pracy bez potrzeby dodatkowego szkolenia.

