



**Między w parku?
TAK!**

Wprowadzenie

Zabytki są naszym wspólnym dziedzictwem kulturowym i znaczącym elementem naszego krajobrazu kulturowego. Jako historyczni świadkowie kulturowego rozwoju ludzkości, powinny być one odpowiednio chronione, pielęgnowane i dzięki temu zachowane dla następnych pokoleń. Za prawidłową ochronę i opiekę nad zabytkami są odpowiedzialne nie tylko państwowe instytucje, ale również organizacje pozarządowe. W tym obszarze niezwykle istotne jest odpowiednie kształtowanie świadomości i wrażliwości młodych pokoleń, aby przekazać im, jaką historyczną, artystyczną i architektoniczną wartość posiadają zabytki, tradycyjne techniki rzemieślnicze i tradycyjne materiały. Właśnie taki cel postawiła sobie niemiecka fundacja „Deutsche Stiftung Denkmalschutz” przy współpracy z organizacją „Internationalen Jugendgemeinschaftsdiensten” (ijgd), rozwijając projekt „Jugendbauhütten” (pol.: „Młodzieżowe Strzechy Budowlane”).

Sukces tego projektu, który w Niemczech obejmuje już 13 takich Strzech Budowlanych, spotkał się z dużym uznaniem, które utwierdziło inicjatorów w przekonaniu, iż inicjatywa ta jest niezwykle wartościowa i dodało motywacji wszystkim, którzy są aktywnie zaangażowani w rozwój projektu. Jak funkcjonuje w Niemczech projekt „Młodzieżowych Strzech Budowlanych”? Na czym opiera się sukces tego projektu? Z jakimi trudnościami muszą zmagać się koordynatorzy i uczestnicy tego przedsięwzięcia? Odpowiedź na te pytania znajdą Państwo na łamach tej broszury!

2

Jak projekt „Młodzieżowe Strzechy Budowlane” funkcjonuje w Niemczech?

Fundacja „Deutsche Stiftung Denkmalschutz” zajmuje się głównie ratowaniem zabytków i finansowym wsparciem prac restauratorskich i budowlanych, ale także kształtowaniem świadomości społecznej w zakresie opieki nad zabytkami i edukacją mającą na celu popularyzację tematu dbania o materialne dziedzictwo kulturowe wśród różnych grup wiekowych. Chodzi tu przede wszystkim o zachęcanie do aktywnego działania na rzecz ochrony zabytków i wyjaśnianie na różne sposoby, dlaczego ta kwestia jest tak istotna. Aby dotrzeć do jak największej grupy odbiorców, fundacja „Deutsche Stiftung Denkmalschutz” finansuje i inicjuje liczne akcje w zakresie public relations, edukacji i szkoleń. Projekt „Młodzieżowe Strzechy Budowlane” jest jednym z najważniejszych tego typu przedsięwzięć. Jego głównym celem jest zainteresowanie młodych ludzi tematem ochrony zabytków w ramach rocznego wolontariatu („Roczny wolontariat w ochronie zabytków” =

„Freiwilligen Jahr in der Denkmalpflege“, w skrócie FJD). W ramach wykonywania codziennych obowiązków służbowych młodzi ludzie poznają tajniki opieki na zabytkami i w ten sposób zostają uwrażliwieni w zakresie odpowiedzialnej dbałości o nie.

Poprzez tę ideę fundacja „Deutsche Stiftung Denkmalschutz“ nawiązuje do tradycyjnych strzech budowlanych występujących w średniowieczu, w których wspólne obcowanie ze sobą, sztuka i rzemiosło stanowiły jedną całość. Mistrz budowlany pracował wówczas jednocześnie jako architekt, rzeźbiarz i rzemieślnik budowlany, a także opiekun młodych uczniów-rzemieślników. Wykonywanie szkiców i praktycznych prac, sztuka i rzemiosło współdziałały ze sobą. Oprócz wspólnej pracy, członkowie strzechy budowlanej mogli liczyć także na odpowiednie warunki utrzymania (pożywienie, miejsce do spania) i wsparcie ze strony innych, bardziej doświadczonych współtowarzyszy. Dzisiejsze „Młodzieżowe Strzechy Budowlane” nie mają za zadanie ożywić tych średniowiecznych form, lecz nawiązać do jednej z ich ważnych cech, a mianowicie ich funkcji edukacyjnej. Również sposób ich funkcjonowania jest bardziej nowoczesny. Dla wielu uczestników wolontariatu w danej placówce jest pierwszym kontaktem z innymi ludźmi w środowisku pracy – wcześniej nie mieli oni takich kontaktów, jest to ich pierwsze doświadczenie w pracy zawodowej. Zarówno te kontakty jak i praca w większej grupie niezwykle przyczyniają się do rozwoju osobowości młodych ludzi.

Roczny wolontariat w ochronie zabytków w Niemczech

Młodzieżowe Strzechy Budowlane nie są jednostkami stacjonarnymi. W nich tworzone są ramy, według których odbywa się „Roczny wolontariat w ochronie zabytków”. Wolontariat ten jest jedną z form dobrowolnego rocznego wolontariatu społecznego popularnego w Niemczech. Poprzez praktyczną pracę w placówkach, które zajmują się ochroną zabytków, oraz poprzez uczestnictwo w seminariach tematycznych młodzi ludzie uzyskują praktyczną i teoretyczną wiedzę na temat ważnego obszaru, jakim jest opieka nad zabytkami.

„Roczny wolontariat w ochronie zabytków” odpowiada swoim kształtem innym tego typu form dobrowolnego zaangażowania, które są rozwijane i wspierane w Unii Europejskiej.

Głównymi cechami charakterystycznymi dla takiego wolontariatu są:

- temat ważny dla społeczeństwa;
- stosowne, dobrze wyposażone placówki;
- sensowna, praktyczna praca;
- rozwój osobowości i współdziałania w społeczeństwie;
- pierwszy kontakt ze środowiskiem zawodowym;
- orientacja zawodowa i próby znalezienia drogi w życiu prywatnym;
- szansa na spotkania międzynarodowe;

- dobrowolność.

„Roczny wolontariat w ochronie zabytków“ nie ma wpływu na ilość miejsc pracy lub staży zawodowych. Nie powstają żadne negatywne skutki, głównie jeśli chodzi o staże zawodowe – miejsca dla stażystów nie mogą być zastąpione miejscem dla wolontariusza. Jest raczej odwrotnie, ponieważ wolontariusze zazwyczaj poszukują dopiero odpowiedniej drogi zawodowej i nie zdecydowali się jeszcze na konkretny zawód. W trakcie trwania wolontariatu znajdują się oni na etapie orientacji zawodowej i mają zazwyczaj większe szanse na zdobycie miejsca stażu, lecz dopiero po odbyciu wolontariatu. Często instytucje, które proponują młodemu człowiekowi miejsce odbycia stażu, pytają, czy posiada on tego typu doświadczenia.

Koordinacja

W celu koordynacji poszczególnych działań projektowych i zadań administracyjnych fundacja „Deutsche Stiftung Denkmalschutz“ powołała osobne stowarzyszenie „Jugendbauhütten der Deutschen Stiftung Denkmalschutz e.V.“. Głównym zadaniem stowarzyszenia jest współpraca z partnerami, którzy wspierają projekt zarówno finansowo jak i merytorycznie, a także utrzymywanie stałego kontaktu z organizacją Internationale Jugend-gemeinschaftsdienste (ijgd).

Kierownictwo w poszczególnych Młodzieżowych Strzechach Budowlanych obejmuje właśnie ta organizacja (ijgd), która posiada już ponad 60-letnie doświadczenie w pracy z młodzieżą i w koordynacji wolontariatu. Stowarzyszenie „Jugendbauhütten der Deutschen Stiftung Denkmalschutz e.V.“ w porozumieniu z ijgd wyznacza miejsca, w których ma powstać Młodzieżowa Strzecha Budowlana. Organizacja ijgd podlega w swojej działalności nadzorowi stowarzyszenia. Na przykład poszukiwanie i wybór nowej placówki, w której będą pracować wolontariusze jest nadzorowane przez stowarzyszenie. Również przy takich sprawach jak: stworzenie koncepcji edukacyjnej, wybór i zatrudnienie odpowiednio wykwalifikowanej kadry, określenie maksymalnej liczby uczestników, stworzenie rocznego budżetu, wybór dalszych partnerów, wymagana jest zgoda przedstawicieli stowarzyszenia.

Jak przebiega projekt?

Roczny wolontariat w ochronie zabytków trwa dwanaście miesięcy, rozpoczyna się zawsze 1 września i kończy 31 sierpnia następnego roku kalendarzowego. Strzechy Budowlane współpracują z różnymi placówkami, w których młodzież wykonuje praktyczne prace przez cały czas trwania wolontariatu. Pierwsza Młodzieżowa Strzecha Budowlana, która zapoczątkowała cały projekt, została utworzona 1

września 1999 roku w Quedlinburgu. Okazało się to strzałem w dziesiątkę i w następnych latach fundacja „Deutsche Stiftung Denkmalschutz” utworzyła kolejnych dwanaście tego typu Strzech Budowlanych. Ważnymi partnerami pod względem fachowo-rzemieślniczym są różnego rodzaju instytucje zajmujące się kształceniem w dziedzinie rzemiosła i opieki nad zabytkami. Są to centra i akademie, które posiadają ogromne doświadczenie w doradztwie i przekazywaniu wiedzy na temat rewitalizacji i renowacji zgodnej z zasadami konserwatorskimi i zasadami ochrony środowiska. Wspierają one projekt „Młodzieżowych Strzech Budowlanych” w sposób merytoryczny.

Większość czasu w ramach rocznego wolontariatu uczestnicy spędzają w tak zwanych placówkach, które zobligowały się przyjąć do siebie wolontariuszy i pozwolić im na zdobycie praktycznego doświadczenia w dziedzinie, którą się zajmują. Do placówek należą: warsztaty konserwatorskie, muzea, biura architektoniczne, stowarzyszenia i fundacje zajmujące się tematem zabytków, instytucje naukowe, zakłady rzemieślnicze, jak np. zakład kowalski, murarski, stolarski, itp. Pod opieką wykwalifikowanych i doświadczonych fachowców młodzi ludzie mają możliwość uczestniczyć np. w rewitalizacji starego domu o konstrukcji ryglowej, biorą udział w wykopaliskach archeologicznych i uczą się przy tym, w jaki sposób powinno się obchodzić z historycznymi materiałami budowlanymi.

5

O miejsce w Młodzieżowej Strzesze Budowlanej może biegać się młodzież w wieku od 16 do 26 lat, która zainteresowana jest tematem opieki nad zabytkami i chciałaby się poświęcić temu zadaniu w sposób dobrowolny, przez cały rok. Wolontariusze otrzymują fundusze na wyżywienie, kieszonkowe i dodatek mieszkaniowy. Mieszkanie wolontariusz organizuje sobie zazwyczaj samodzielnie. W niektórych Strzechach jest do dyspozycji dom lub mieszkanie, w których wolontariusze mogą zamieszkać grupowo.

Uczestnicy są wprowadzani w normalny proces pracowniczy w danej placówce i w ten sposób konfrontowani z prawdziwym życiem zawodowym. W ten sposób stwarza im się niepowtarzalną szansę na wypróbowanie własnych umiejętności i wytyczenie konkretnej ścieżki zawodowej. Roczny wolontariat w ochronie zabytków może być w Niemczech uznany także jako staż lub praktyka, która jest wymagana przez różne uczelnie przed rozpoczęciem studiów. Odbycie rocznego wolontariatu w ochronie zabytków ma zazwyczaj bardzo duży wpływ na kształtowanie ścieżki zawodowej wolontariuszy.

Na etapie rekrutacji od kandydatów nie wymaga się szczególnych kwalifikacji, jedynie muszą oni mieć spełniony obowiązek szkolny (świadectwo dojrzałości lub ukończenia szkoły zawodowej, itp.).

Decydująca przy wyborze kandydata jest jego osobowość i wyraźne zainteresowanie temat opieki nad zabytkami oraz motywacja do poświęcenia się temu zadaniu przez cały rok. Kandydaci mogą się ubiegać o miejsce wolontariusza w różnych Strzechach Budowlanych, dopóki nie znajdą placówki, której działalność najbardziej ich interesuje. Jedna Strzecha Budowlana przyjmuje od 20 do 27 uczestników rocznie.

Kandydaci na wolontariuszy posiadają różny stopień wykształcenia – od ukończonego gimnazjum, szkołę zawodową, aż do matury. Niektórzy mają za sobą ukończony staż zawodowy lub studia pierwszego stopnia. Równie zróżnicowany jest stopień motywacji do odbycia rocznego wolontariatu. Najczęściej jest to chęć zorientowania się na poziomie zawodowym, chęć wypróbowania się w praktycznej pracy lub ogólne zainteresowanie tematem zabytków.

Wszystkie Młodzieżowe Strzechy Budowlane zajmują się obszarami powiązаныmi z opieką nad zabytkami. Jest to temat bardzo szeroki, co ma swoje odzwierciedlenie w różnorodności placówek, które znajdują się na obszarze całych Niemiec. Ważnym punktem w pracy Młodzieżowych Strzech Budowlanych jest współpraca międzynarodowa. Oprócz tego profil każdej z nich budowany jest na podstawie warunków panujących w danym regionie (rodzaje i stan zabytków, ukształtowanie terenu, zainteresowanie i wsparcie społeczności lokalnej, itp.)

6

To, że każda Strzecha posiada własną siedzibę (dom) nie jest wymogiem. Natomiast jeśli jest taka szansa – tak jak w przypadku Strzech w Quedlinburgu, Nauen, Romrod czy Görlitz – że młodzież pracuje nad danym zabytkiem, a potem w nim mieszka i spędza wolny czas, jest to nad wyraz motywujące. W wymienionych miejscowościach to fundacja Deutsche Stiftung Denkmalschutz zatroszczyła się o znalezienie obiektów, które nadawały się do połączenia tych dwóch funkcji – obiektu przeznaczonego do prac konserwatorskich i który będzie jednocześnie miejscem zakwaterowania wolontariuszy.

Sukces projektu tkwi w tym, iż organizatorzy starają się zachować balans pomiędzy pracą praktyczną i teoretyczną – jest to możliwe dzięki działaniom edukacyjnym w trakcie trwania wolontariatu i wymianie doświadczeń. Podczas siedmiu tygodniowych seminariów (rozmieyszczonych regularnie, łącznie 35 dni) wolontariusze poznają teoretyczne podstawy historii sztuki, historii kultury i ochrony zabytków. Natomiast w ramach praktycznych zajęć młodzież zaznajamia się z różnymi tradycyjnymi materiałami, zawodami i metodami konserwatorskimi. Przeprowadzane są również wspólne projekty.

Seminarium wprowadzające (5 dni) służy wzajemnemu poznaniu się uczestników i wspólnej analizie założeń projektu, czyli rocznego wolontariatu w ochronie zabytków. Odbywa się to zarówno podczas teoretycznych jak i praktycznych warsztatów. Dotyczą one następujących zagadnień: założenia, cele i zadania rocznego wolontariatu w ochronie zabytków, wprowadzenie do ochrony zabytków i opieki nad zabytkami, historia ochrony zabytków, style architektoniczne, wprowadzenie do prac praktycznych, np. obróbka drewna, łączenie drewna, konstrukcje i szkice, lepienie z gliny, mineralne materiały budowlane, prace kamieniarskie.

Podczas **seminariów praktycznych** (5 tygodni po 5 dni) uczestnicy wolontariatu pracują w wybranych, zróżnicowanych miejscach (najczęściej warsztatach rzemieślniczych), gdzie w ramach uzupełnienia do pracy, jaką wykonują w swoich placówkach na co dzień, wprowadzani są w tajniki praktycznej pracy przy zabytkach. Ważnym elementem seminariów praktycznych jest zaplanowanie i wykonanie pracy nad konkretnym obiektem, nad którym wspólnie pracują wszyscy uczestnicy. Przykładowymi propozycjami warsztatów są: lepienie z gliny, renowacja budynków o konstrukcji ryglowej, tworzenie murów i sklepień, tworzenie szkła, farb, tynków i cegieł, praca z metalem, warsztat malarski, warsztat restauracji papieru, wykopaliska archeologiczne, wspólna praca nad jednym obiektem: np. stworzenie drewnianej planszy do gry w szachy oraz odpowiednich pionków, renowacja fasady małego budynku o konstrukcji ryglowej, stworzenie modelu zabytku, itp.

W trakcie seminariów uczestnicy mają możliwość porozmawiania i wymiany doświadczeń z przedstawicielami urzędów konserwatorskich, firm budowlanych i rzemieślniczych, opiekunami innych placówek i kierownikami Młodzieżowej Strzechy Budowlanej. Oprócz tego biorą udział w licznych wycieczkach powiązanych z wykładami tematycznymi (np. o historii i szczególnych wartościach folwarków na terenie Meklemburgii-Pomorza Przedniego, północnoniemieckiego gotyku ceglanego, epoce renesansu w Görlitz, itp.). Tematyka seminariów to nie tylko zagadnienia związane z zabytkami, ale także tematy takie jak: kontakty interpersonalne, samoorganizacja, praca w grupie, orientacja zawodowa.

Seminarium końcowe (5 dni) służy podsumowaniu doświadczeń prywatnych i zawodowych wolontariuszy zebranych w trakcie trwania wolontariatu. Uczestnicy dyskutują o swoich wrażeniach, planach i szansach w życiu zawodowym. Mają także okazję wypróbować nabyte umiejętności praktyczne. Natomiast w ramach wycieczki (najczęściej zagranicznej) uczestnicy mogą zobaczyć, jak praktyczna opieka nad zabytkami odbywa się w innym kraju, np. przy pierwszych pracach zabezpieczających kościoł gotycki w Rumunii, zniszczony podczas trzęsienia ziemi.

Były prezydent Niemiec Horst Köhler, patron fundacji Deutsche Stiftung Denkmalschutz, powiedział raz o Młodzieżowych Strzechach Budowlanych:

7

„Poświęcić roczny wolontariat na pracę w ochronie zabytków wydaje mi się rzeczą w wielu aspektach korzystną. Można dzięki temu nie tylko wzmocnić pewność siebie i doświadczyć wspólnego tworzenia lub odnawiania czegoś z innymi. Ale można również nabyć nowych umiejętności rzemieślniczych. Taki wolontariat uczy o przemijaniu człowieka i rzeczy, które zostały przez niego stworzone. Uczy także cierpliwości i wytrwałości w czasach, kiedy wszystko pędzi. Oraz uczy tego, że nowe nie znaczy zawsze lepsze.“

Obszary pracy wolontariusza

Kierownicy Młodzieżowych Strzech Budowlanych wymieniają następujące obszary, w których pracują wolontariusze:

- konserwacja zabytków nieruchomych
- konserwacja zabytków ruchomych (w muzeach)
- archeologia
- architektura o konstrukcji ryglowej
- zabytki przemysłowe
- historyczne parki i ogrody
- zabytki morskie, żaglowce

8

Koordinacja i opieka

Kierownicy Młodzieżowych Strzech Budowlanych ustalają terminy, organizują seminaria, współpracują z partnerami projektu (ijgd i Deutsche Stiftung Denkmalschutz), komunikują się z mediami, prowadzą ewaluację, sprawują opiekę pedagogiczną nad wolontariuszami i są dla nich i dla ich opiekunów w placówkach najważniejszą osobą kontaktową. Każda Strzecha posiada następujących pracowników: 1 kierownika (cały etat – 38,5 h/tygodniowo) i 1 pracownika administracyjnego (pół etatu – 20 h/tygodniowo). Obie osoby są zatrudnione przez ijgd.

Placówka jest bezpośrednim opiekunem dla wolontariusza. Placówki różnią się wielkością i liczbą pracowników.

Lokalizacja Młodzieżowych Strzech Budowlanych

Przy wyborze lokalizacji dla Młodzieżowej Strzechy Budowlanej bardzo ważną rolę odgrywa potencjał krajobrazu kulturowego. Bardzo istotny jest potencjał architektoniczny. Miejscowości, które są wybierane nie muszą być metropoliami – nie muszą być to duże miasta. Wystarczy, że będą interesujące.

Plany na przyszłość

Najważniejszym dążeniem w procesie rozwoju poszczególnych Młodzieżowych Strzech Budowlanych od samego początku było ugruntowanie idei projektu w świecie polityki. Pierwsza Strzecha została utworzona jako projekt modelowy w kraju związkowym Saksonia-Anhalt, a po zmianach w ustawie dotyczącej wolontariatu powstały kolejne Strzechy w pozostałych krajach.

Z pewnością w każdym kraju związkowym są miasta, w których istnieją dogodne warunki do utworzenia Młodzieżowej Strzechy Budowlanej. Zgodnie z wizją koordynatorów projektu, w przyszłości w każdym kraju związkowym będzie funkcjonować przynajmniej jedna taka Strzecha. Największym problemem, aby móc zrealizować tę wizję jest zapewnienie długotrwałego finansowania takiej inicjatywy. Życzeniem i jednocześnie celem organizatorów projektu jest przekonanie władz poszczególnych krajów związkowych, aby długotrwanie współfinansowały Młodzieżowe Strzechy Budowlane zlokalizowane na terenie danego kraju. Obok interesujących placówek i długotrwałego finansowania w centralnym punkcie całej idei znajduje się oczywiście młodzież. W jaki sposób dowiaduje się ona o projekcie, z jakimi doświadczeniami przychodzi do placówki oraz jakie perspektywy otwierają się przed nią po zakończeniu wolontariatu? – to wszystko zostało opisane w dalszych częściach broszury.

Rekrutacja uczestników

Od początku projektu, tj. od utworzenia Młodzieżowej Strzechy Budowlanej w Quedlinburgu w 2000 r. do początku roku 2012 roczny wolontariat w ochronie zabytków ukończyło ponad 2000 młodych ludzi. Obecnie o miejsce wolontariusza w 13 Młodzieżowych Strzechach Budowlanych zlokalizowanych w różnych regionach Niemiec może się ubiegać ponad 1000 kandydatów.

Według komentarzy kierowników Młodzieżowych Strzech Budowlanych z biegiem czasu jest mniej zgłoszeń niemieckich kandydatów, przesyłane są one stosunkowo późno i należy je traktować niezobowiązująco, ponieważ kandydaci często zmieniają zdanie.

Liczba kandydatów w trakcie jednego cyklu w poszczególnych Strzechach waha się między 20-70 osobami.

Kryteria wyboru kandydatów

Przy tak dużej liczbie kandydatów ostateczni uczestnicy muszą zostać odpowiednio wybrani. Istnieją następujące kryteria wyboru:

- motywacja
- zainteresowanie
- chęć nauki języka niemieckiego
- wiek
- dyplom ukończenia szkoły
- umiejętności interpersonalne

Dla niektórych koordynatorów ważne jest również to, w jaki sposób kandydat ocenia swoje umiejętności (mocne i słabe strony), czy ma jakieś zdrowotne ograniczenia oraz czy jest do dyspozycji miejsce pracy pasujące do danej osoby. Jako uzupełnienie koordynator jednej ze Strzech powiedział o procesie rekrutacji:

„Generalnie to nie my wybieramy uczestników, ale uczestnik i placówka decydują się na siebie podczas rozmów kwalifikacyjnych. My działamy tu raczej w sposób pośredni, umożliwiając kontakt między nimi, a odrzucamy tylko takich kandydatów, którzy absolutnie się niekwalifikują do odbycia wolontariatu (np. zupełnie nie mają motywacji).”

W prawie 70% placówek zatrudniany jest 1 wolontariusz w trakcie cyklu. 23% placówek przyjmuje 2 wolontariuszy. Pozostałe placówki opiekują się od 3 do 5 osobami. Niektóre placówki deklarują, że podczas każdego cyklu rezerwują jedno miejsce dla niemieckiego i jedno dla zagranicznego uczestnika. Liczba wolontariuszy, którzy przyjmowani są do danej placówki w trakcie jednego cyklu jest najczęściej uzależniona od możliwości zaopiekowania się wolontariuszami i od wysokości środków finansowych, ponieważ przyjęcie wolontariusza wiąże się też z pewnymi wydatkami.

Proces rekrutacyjny

Przebieg procesu rekrutacyjnego jest dość skomplikowany i składa się z wielu kroków. Ijgd odgrywa tutaj rolę pośrednika pomiędzy kandydatem na wolontariusza, a placówką. Każdy cykl rozpoczyna się we wrześniu, czasem zdarza się, że kierownicy Strzech otrzymują pierwsze zgłoszenia już jesienią

poprzedniego roku. Dokumenty rekrutacyjne są dostępne na stronie internetowej ijgd. Oprócz podstawowych danych personalnych kandydaci powinni w tych dokumentach opisać swoją obecną sytuacją (np. czy mają status ucznia, studenta, stażysty, czy posiadają prawo jazdy, itp.) i swoje plany zawodowe. Kandydaci powinni także określić, co zmotywowało ich do ubiegania się o miejsce wolontariusza w ochronie zabytków. Powinni także zaznaczyć, w jakiej placówce chcieliby najchętniej pracować, a także opisać, jakie doświadczenia związane z zabytkami już posiadają.

Na początku procesu, wszystkie placówki, które do tej pory współpracowały z daną Strzechą muszą potwierdzić, czy nadal chcą brać udział w projekcie i podać liczbę wolontariuszy, jaką w danym cyklu mogą przyjąć. Następnie, (zazwyczaj w marcu) organizowane są spotkania organizacyjne dla kandydatów. Otrzymują oni wówczas wszelkie informacje odnośnie dostępnych placówek oraz sposobu ubiegania się o miejsce wolontariusza. W trakcie tych spotkań informacyjnych, kierownik Młodzieżowej Strzechy Budowlanej przeprowadza wstępną rozmowę kwalifikacyjną z każdym kandydatem, aby poznać jego motywację i zainteresowania. Kandydaci wybierają wówczas po 2-3 zaproponowane przez kierownika Strzechy, odpowiadające im placówki. Kandydaci otrzymują adresy i dane kontaktowe danych placówek i są informowani, do kiedy mogą się tam zgłaszać, w celu umówienia terminu rozmowy kwalifikacyjnej. Od tego momentu proces przebiega podobnie jak standardowy proces ubiegania się o miejsce pracy. Każda Strzecha ma do dyspozycji więcej placówek niż miejsc dla wolontariuszy. Kandydaci samodzielnie nawiązują kontakt z placówką i ustalają z nią termin rozmowy kwalifikacyjnej. Na rozmowę przynoszą oni swoje dokumenty kwalifikacyjne oraz potwierdzenie, które placówka musi podpisać, poświadczając, że rozmowa się odbyła. Po odbyciu rozmów we wszystkich placówkach, kandydat dostarcza do Młodzieżowej Strzechy Budowlanej zaświadczenia o odbytych rozmowach oraz wskazuje, która placówka najbardziej by mu odpowiadała. Jednocześnie placówki, które przeprowadziły wszystkie zapowiedziane wcześniej rozmowy informują kierownika Strzechy, którego wolontariusza wybierają spośród kandydatów. Pomiędzy kandydatami istnieje zatem pewna konkurencja, ale mają oni równe szanse i równy dostęp do wszystkich placówek. Po pozytywnej decyzji z obu stron (tj. ze strony placówki i ze strony wolontariusza) dochodzi do podpisania umowy za pośrednictwem poczty. A we wrześniu rozpoczyna się współpraca w ramach rocznego wolontariatu.

W trakcie cyklu wolontariusz ma prawo zmienić placówkę, w razie gdy nie jest zadowolony z działalności, z jaką ma tam do czynienia. Aby zapewnić ciągłość projektu i uniknąć sytuacji, w której placówka zostaje nagle bez wolontariusza, każda Strzecha prowadzi listę rezerwową – kandydaci, którzy się na niej znajdują, mogą rozpocząć swój wolontariat później, np. od stycznia.

Łącznie, w latach 1999-2012 roczny wolontariat w ochronie zabytków ukończyło 2202 osób, z czego 59% stanowiły przedstawicielki płci żeńskiej, a 41% przedstawiciele płci męskiej. Wynik ten jest dość zaskakujący, ponieważ wydawało by się, że prace rzemieślnicze są domeną mężczyźn. Na pytanie dotyczące tej tendencji, kierownicy Strzech odpowiadają, że młode panie są zazwyczaj bardziej aktywne i chętne do zbierania nowych doświadczeń, a także wcześniej skupiają się na rozwoju swojej drogi zawodowej niż ich rówieśnicy płci męskiej.

Motywacja uczestników

Ubiegając się o miejsce wolontariusza kandydaci podają w formularzu rekrutacyjnym swoją motywację. Kierownicy Młodzieżowych Strzech Budowlanych najczęściej spotykają się z następującymi odpowiedziami:

- chęć poznania języka niemieckiego (kandydaci z Polski i innych krajów)
- chęć poznania niemieckiej kultury (kandydaci z Polski i innych krajów)
- sposób na przetrwanie czasu wolnego między maturą a rozpoczęciem studiów
- zainteresowanie ochroną zabytków
- orientacja zawodowa
- konieczność odbycia praktyki niezbędnej do rozpoczęcia studiów
- chęć pracy w grupie
- chęć pracy na świeżym powietrzu, na łonie natury

12

Większość kierowników Strzech uważa, że motywacja uczestników w trakcie cyklu nie spada, a nawet wzrasta.

Czasem zdarza się, że uczestnik z różnych przyczyn przerywa wolontariat. Jako najczęstsza przyczyna takiej sytuacji wymieniane jest otrzymanie przez wolontariusza miejsca na uczelni wyższej lub miejsca pracy/stażu, lub konflikty pomiędzy wolontariuszem, a jego opiekunami w placówce. Innymi przyczynami mogą być także:

- problemy zdrowotne;
- zmiana miejsca zamieszkania;
- inne wyobrażenia o wykonywanej pracy, inne zainteresowania;
- długi czas dojazdu do miejsca pracy.

W rzeczywistości ok. 5 % uczestników przerywa roczny wolontariat.

Jak już wcześniej wspomniano, bardzo ważną rolę w przebiegu wolontariatu odgrywa motywacja wolontariusza. Wielu uczestników traktuje czas trwania wolontariatu jako czas poszukiwania odpowiedniej ścieżki zawodowej.

Uczestniczenie w procesie rewitalizacji prawdziwych obiektów zabytkowych powinna być nie tylko doświadczeniem zwiększającym wiedzę i umiejętności związane z rzemiosłem, ale powinna także wywoływać satysfakcję i dumę z osiągniętego rezultatu, a przez to zwiększać motywację wolontariusza do dalszej pracy.

Ważne przy zachowaniu wysokiego poziomu motywacji w trakcie trwania cyklu jest spełnianie oczekiwań wolontariusza. Dlatego tak istotne jest poznanie tych oczekiwań już na etapie rekrutacji. Kandydaci powinni potrafić samodzielnie zdefiniować zakres swoich oczekiwań. Powinni wiedzieć, dlaczego decydują się zaangażować społecznie w pracę trwającą przez cały rok.

Profil wolontariusza – wiek i wykształcenie

Według informacji pochodzących od kierowników Młodzieżowych Strzech Budowlanych, przekrój wiekowy uczestników przedstawia się w sposób następujący:

90 % wolontariuszy jest w wieku 18-20 lat

10 % wolontariuszy jest w wieku 21-23 lat

Większość uczestników rozpoczyna zatem wolontariat zaraz po maturze. Uczestnicy pochodzący z Polski bądź z innych krajów są zazwyczaj starsi. Decydują się oni na podjęcie wolontariatu zazwyczaj po ukończeniu studiów pierwszego lub drugiego stopnia.

Wolontariusz niepełnosprawny?

Połowa kierowników obecnie działających Strzech deklaruje chęć przyjęcia do grona wolontariuszy osób niepełnosprawnych

Jako obszary, w których zatrudnienie wolontariusza niepełnosprawnego byłoby możliwe wymieniane są: praca w historycznym parku, wykopaliska archeologiczne, praca w muzeum/archiwum.

Również większość osób zarządzających placówkami jest chętna do przyjęcia osoby niepełnosprawnej.

Niektóre placówki współpracowały już z wolontariuszami, którzy mieli trudności w nauce. Według kierowników tych placówek było to dość trudne doświadczenie. W wielu placówkach sprawowanie opieki nad osobami potrzebującymi zwiększonej uwagi nie jest możliwe z uwagi na małą liczbę pracowników. Dla firm pracujących na budowach, przy rewitalizacji zabytków współpraca z osobami niepełnosprawnymi ruchowo nie jest możliwa. Również w warsztatach rzemieślniczych praca bywa dość wyczerpująca i wymaga pełnej sprawności fizycznej. W instytucjach typu muzeum lub archiwum wolontariusz również powinien być wyposażony w odpowiednie cechy charakteru (np. cierpliwość, dokładność), których osoby niepełnosprawne umyślowo często nie posiadają.

Kierownicy placówek wymieniają następujące zadania, które możnaby powierzyć wolontariuszom niepełnosprawnym: prace biurowe, przygotowanie pomieszczeń, praca na świeżym powietrzu (w historycznym parku), poszukiwanie informacji w bibliotece i w internecie, archiwizacja dokumentów i inwentaryzacja obiektów muzealnych, pomoc na stanowiskach archeologicznych (mycie znalezisk, przygotowywanie sprawozdań, sporządzanie planów, prowadzenie bazy danych, itp.), pomocnicze prace w magazynach i warsztatach muzealnych, praca przy konserwacji i restauracji dzieł sztuki (np. osoby niedosłyszące), pomoc w obsłudze odwiedzających (punkt informacji, portiernia muzeum, itp.).

Oczywiście rzeczą najważniejszą przy doborze zadań jest rodzaj i stopień niepełnosprawności wolontariusza.

Dla większości placówek ważną rzeczą jest, aby po odpowiednim wprowadzeniu wolontariusz był w stanie pracować w miarę samodzielnie. Aby to osiągnąć w przypadku osób niepełnosprawnych, konieczne jest prawidłowe oszacowanie możliwości wolontariusza, jasne formułowanie poleceń i narzucenie stałego harmonogramu pracy.

Dobrym pomysłem jest także zaproponowanie niepełnosprawnemu kandydatowi na wolontariusza kilkudniowej praktyki, zanim rozpocznie się roczny wolontariat. Pozwala to na zapoznanie się wolontariusza z opiekunami w placówce i ocenę, czy zakres zadań, jakie czekają na niego w miejscu pracy jest dostosowana do jego możliwości i czy dłuższa współpraca jest możliwa.

Wolontariusz z zagranicy?

Większość Młodzieżowych Strzech Budowlanych jest otwarta na przyjęcie wolontariuszy pochodzących z zagranicy. Młodzieżowa Strzecha Stralsund/Szczecin szczególnie współpracuje z

Polską – aż 1/3 uczestników to Polacy. Kierownicy Strzech, jaki i wolontariusze uważają, że praca w międzynarodowej grupie jest ciekawym doświadczeniem. Wielu potwierdza także, że wolontariusze z zagranicy wykazują się często większą motywacją do pracy i kontynuowania wolontariatu, niż ich niemieccy koledzy. Chęć polepszenia znajomości języka, poznanie obcej kultury, możliwość „wyrwania się z domu” – to dodatkowe czynniki, które zwiększają motywację zagranicznych wolontariuszy. Są oni zazwyczaj starsi i bardziej świadomi tego, jaką ścieżkę zawodową chcą wybrać. Zdażają się jednak również tacy kandydaci, którzy uzupełnienie nie interesują się zabytkami, a ich jedyną motywacją jest pozostanie w Niemczech po zakończeniu wolontariatu. Takie osoby są zazwyczaj odrzucane już na etapie rekrutacji.

W porównaniu do kierowników Strzech Budowlanych, osoby zarządzające placówkami nie zawsze są chętne do współpracy z wolontariuszami z innych krajów. Wymogiem przyjęcia do pracy takich osób jest dobra znajomość języka niemieckiego. Niektóre placówki życzą sobie, aby wolontariusz posiadał już pewne doświadczenie w pracy rzemieślniczej.

Placówki

Ciekawym aspektem projektu jest to, w jaki sposób Młodzieżowe Strzechy Budowlane współpracują ze swoimi placówkami. Oprócz częstego kontaktu przez telefon lub za pośrednictwem poczty elektronicznej, ważną częścią tej kooperacji są wizyty w placówkach.

15

Standardy, jakie muszą spełniać placówki przyjmujące wolontariuszy

W trakcie wizyt w placówkach kierownik Strzechy Budowlanej sprawdza, czy dana placówka spełnia wszystkie warunki, aby móc przyjmować wolontariuszy. Również przy poszukiwaniu nowych placówek pod uwagę brana jest lista warunków, jakie placówka musi spełniać. Przede wszystkim placówka musi wykazać, że zależy jej na tym, aby wolontariusz nauczył się wielu umiejętności – nie może on wykonywać przez cały rok tych samych czynności lub zastępować etatowych pracowników danej placówki. Ważne jest również kształtowanie poczucia odpowiedzialności młodego wolontariusza – może on się jej nauczyć np. rozwijając i koordynując swój własny mały projekt (np. przygotowanie wystawy, ulotki, broszury o zabytkach, itp.). Placówka, przyjmując wolontariusza na rok, powinna zaplanować, w jaki sposób będzie wdrażać wolontariusza do pracy, kto zajmie się sprawowaniem opieki nad nim, jakie będzie miał obowiązki, w jaki sposób będą oceniane wyniki jego pracy, jak często będą przeprowadzane rozmowy z wolontariuszem i innymi pracownikami placówki.

Jakie są cele pracy w placówce?

Zgodnie ze standardami, jakie musi spełniać placówka, wolontariuszowi należy powierzać różnorodne i interesujące zadania. Jednym z ważniejszych celów pracy wolontariusza w placówce jest kształtowanie jego odpowiedzialności. Należy dać mu możliwość do urzeczywistnienia jego pomysłów i samodzielnej realizacji jego własnego projektu. Wolontariusz musi mieć poczucie, że spełnia ważną rolę w placówce i że jest pożytecznym współpracownikiem.

Ważnym elementem wolontariatu powinno być także dokładne zapoznanie się ze sposobem pracy danej placówki, uczestnictwo wolontariusza w naradach pracowników. Tylko w taki sposób czuje się on prawowitym członkiem zespołu.

Kolejnym ważnym celem jest zdobycie przez wolontariusza fachowej wiedzy i umiejętności. W trakcie rocznego wolontariatu młody uczestnik projektu z pewnością nauczy się i zaobserwuje mnóstwo nowych rzeczy, które przydadzą mu się w dalszej pracy zawodowej.

Powierzając wolontariuszowi prace związane np. z konserwacją, opiekunowie w placówce wyczulają go na problemy ochrony zabytków.

16

Angażowanie wolontariusza powinno być pożyteczne nie tylko dla danej placówki czy społeczności lokalnej, ale także dla niego samego. Dlatego też Strzechy Budowlane często inicjują projekty, podczas których wolontariusze pomagają w rewitalizacji obiektu, w którym później sami mieszkają, bądź w których spędzają czas wolny.

Praca w placówce, jako zupełnie nowe doświadczenie

Praca rzemieślnicza jest dla większości wolontariuszy zupełnie nowym doznaniem. Potwierdza to następujący cytat:

„Moje dłonie, które dotychczas trzymały tylko wieczne pióro, musiały przyzwyczać się do częstego używania młotka i kilofa.“

Bardzo często zadania, które powierzane są wolontariuszom w placówkach należą do zadań bardzo fachowych i wymagających dużej odpowiedzialności – co z kolei wskazuje na dużą dozę zaufania, jaką opiekunowie obdarzają swoich podopiecznych.

Większość osób, które sprawują opiekę nad wolontariuszami jest zadowolona z wyników ich pracy. Zakres wykonanych zadań oraz jakość ich wykonania zależy bardzo często od charakteru danego wolontariusza, jego chęci do pracy i zainteresowań. Wolontariusze bardzo się starają, aby wykonywać swoją pracę jak najlepiej. Ale ponieważ najczęściej nie posiadają oni żadnego doświadczenia w pracy przy zabytkach, mija sporo czasu, zanim powierza się im samodzielne wykonywanie zadań przy obiektach – głównie z obawy przed tym, że mogą coś zniszczyć.

Współpraca lokalna

Aby się rozwijać, każda Młodzieżowa Strzecha Budowlana potrzebuje lokalnych partnerów. Pomagają oni m.in. przy organizacji seminariów, przy poszukiwaniach nowych placówek oraz przy kontaktach z lokalnymi mediami. W kolejnych punktach podano z jakimi instytucjami Strzechy Budowlane współpracują najściślej.

Współpraca z samorządem i urzędem konserwatorskim

Większość Młodzieżowych Strzech Budowlanych współpracuje z lokalnym samorządem. Prawie połowa otrzymuje od gminy wsparcie finansowe. Współpraca dotyczy głównie organizacji wspólnych imprez skierowanych do społeczności lokalnej oraz angażowanie wolontariuszy przy pracach rewitalizacyjnych przy zabytkach.

90% Strzech współpracuje również z lokalnymi urzędami konserwatorskimi. Urzędy te pomagają w planowaniu działań projektowych, sprawują merytoryczną opiekę nad przedsięwzięciami organizowanymi przy udziale wolontariuszy. Liczne urzędy spełniają także rolę placówek, w których pracują wolontariusze.

Współpraca z organizacjami pozarządowymi

Wszystkie Młodzieżowe Strzechy Budowlane współpracują z organizacjami pozarządowymi. Współpraca ta rzadko ma formę wsparcia finansowego. Zazwyczaj jest to współpraca przy organizacji wspólnych imprez, wsparcie logistyczne, wspólne działania edukacyjne.

Współpraca ze szkołami

Bardzo ważnymi lokalnymi partnerami są także szkoły. Są to przede wszystkim gimnazja i szkoły wyższe, ale także szkoły zawodowe – to właśnie tam Młodzieżowe Strzechy Budowlane poszukują potencjalnych kandydatów do odbycia rocznego wolontariatu.

Niektóre Strzechy współpracują nawet z przedszkolami. Tutaj nie chodzi rzecz jasna o rekrutację uczestników, ale o przeprowadzanie wspólnych akcji edukacyjnych, oprowadzań, itp. W szkołach wyższych natomiast kierownicy Strzech poszukują referentów, którzy podzielą się z wolontariuszami wiedzą teoretyczną podczas seminariów.

Współpraca międzynarodowa

Większość Młodzieżowych Strzech Budowlanych współpracuje z partnerami z zagranicy. Wymieniają się oni nawzajem wolontariuszami, organizują wspólne seminaria, działają wspólnie w zakresie public relations, prowadzą wspólną rekrutację, składają wspólne wnioski o dofinansowanie projektów. Młodzieżowa Strzecha Budowlana Stralsund/Szczecin oraz Strzecha zajmująca się rewitalizacją historycznych parków i ogrodów posiada nawet zagraniczne placówki.

18

Promowanie projektu

Każda Młodzieżowa Strzecha Budowlana otrzymuje rocznie ok. 1000 Euro na działania związane z promowaniem projektu. Jest to nieduża kwota w porównaniu do ważnej roli, jaką promowanie projektu odgrywa w procesie jego rozwoju. Poniżej zostały opisane formy działań reklamowych, które mają na celu zwrócenie uwagi jak największej rzeszy potencjalnych wolontariuszy, partnerów i sponsorów.

Formy promowania projektu

Jako najważniejsze formy promowania projektu Młodzieżowych Strzech Budowlanych można wymienić następujące: reklama w internecie, artykuły w prasie, dystrybucja ulotek i plakatów w szkołach i innych instytucjach odwiedzanych przez młodzież, spotkania informacyjne w szkołach. Bardzo ważne jest także uczestnictwo w różnego rodzaju targach (np. targach konserwatorskich, targach dla młodzieży, targach pracy) oraz referaty wygłaszane podczas konferencji. Większość

Strzech wykorzystuje do promowania projektu różnego rodzaju gadżety reklamowe (np. torby bawełniane, ołówki, parasole, koszulki z logo iigd), aby zachęcić potencjalnych zainteresowanych.

Do pozostałych form promowania projektu należą: ogłoszenia w placówkach często odwiedzanych przez osoby z zewnątrz, wystawy, reportaże filmowe. Do wszystkich wymienionych działań promocyjnych aktywnie włączani są wolontariusze.

Młodzieżowa Strzecha Budowlana zajmująca się rewitalizacją historycznych parków i ogrodów jest tutaj najlepszym przykładem, w jaki sposób można informować opinię publiczną o działaniach placówki. Lokalny fotograf prowadzi dokumentację fotograficzną działalności wolontariuszy pracujących w placówce w miejscowości Altdöbern, która jest główną placówką tej Strzechy (pracuje tam aż 10 wolontariuszy). Zdjęcia wraz z krótkimi komentarzami są dostępne na oficjalnej stronie internetowej miasteczka: www.gemeinde-altdoebern.de.

Działalność wolontariuszy jest również często opisywana w lokalnych gazetach.

Finanse

Koszty projektu, to przede wszystkim: koszty personalne, koszty rzeczowe i koszty związane z organizacją seminariów. Dla każdej Młodzieżowej Strzechy Budowlanej suma rocznych kosztów wynosi od 250.000 do 350.000 Euro, które mogą zostać pokryte tylko przy pomocy środków z zewnątrz. Duży wkład mają tutaj oczywiście: rząd, poszczególne kraje związkowe oraz gminy. Liczba sponsorów nie zmalała w ostatnim czasie – mimo kryzysu finansowego. Aby zagwarantować długotrwałe finansowanie projektu, fundacja Deutsche Stiftung Denkmalschutz założyła specjalny fundusz.

O finanse poszczególnych Strzech troszczą się zazwyczaj nie kierownicy Strzech, ale kierownicy oddziałów iigd. Są oni odpowiedzialni za pozyskiwanie i gospodarowanie pieniędzmi. Oprócz tego źródła, poszczególne Strzechy Budowlane mają swoich stałych darczyńców. Liczba źródeł finansowania waha się od 1 do 4. Niestety nie wszyscy sponsorzy przekazują wpłaty regularnie i bardzo często uzależniają swoją hojność od różnego rodzaju warunków. Niektóre Strzechy otrzymują wsparcie nie bezpośrednio od prywatnych sponsorów, ale za pośrednictwem fundacji. Tego typu dotacje są najczęściej związane z konkretnym działaniem. Tylko 20% Strzech współpracuje z partnerami komercyjnymi.

Oprócz zewnętrznych partnerów, również placówki wzmacniają budżet projektu. Za każdego wolontariusza placówka wpłaca na konto Młodzieżowej Strzechy Budowlanej ok. 250 Euro

miesięcznie. Wysokość tej opłaty jest różna – w zależności od kraju związkowego (np. w Bawarii wysokość opłaty jest o wiele wyższa niż w Saksonii). Niektóre placówki proponują swoim wolontariuszom darmowe szkolenia (np. z obsługi specjalistycznego programu komputerowego). Wiele z nich pomaga przy organizacji seminariów. Rzadko można spotkać się z sytuacją, w której placówka zapewnia wolontariuszowi darmowe mieszkanie. Żadna z placówek nie zapewnia swoim podopiecznym zwrotu kosztów dojazdu do pracy lub dziennego wyżywienia.

Problemy Młodzieżowych Strzech Budowlanych w Niemczech

Na pytanie: z jakimi problemami boryka się na co dzień Młodzieżowa Strzecha Budowlana? – kierownicy Strzech wymieniają dwa najważniejsze: finansowanie i liczba uczestników.

Dodatkowo wymieniane są następujące trudności:

- mała liczba placówek w organizacjach pozarządowych;
- mała popularność projektu w społeczności lokalnej;
- brak odpowiednich warunków lokalowych;

20

Opiekunowie wolontariuszy w placówkach wymieniają następujące problemy:

- brak chęci współpracy ze strony innych pracowników;
- malejąca motywacja wolontariusza;
- konflikty z wolontariuszem;
- brak możliwości uiszczenia opłaty za wolontariusza
- brak pełnego zaufania do wolontariusza i sposobu jego pracy



21



**„Historyczny park jako miejsce aktywizacji osób z mniejszymi szansami
– koncepcja polsko-niemieckiej współpracy”**

CZĘŚĆ II - Możliwość utworzenia Młodzieżowej Strzechy Budowlanej w woj. lubuskim

Analiza SWOT, przedstawiona w poniższej tabeli, stanowi podsumowanie punktów, które przemawiają „za” albo „przeciw” utworzeniu Młodzieżowej Strzechy Budowlanej w woj. lubuskim. Tabela przedstawia mocne i słabe strony tego pomysłu, jak i szanse i ryzyko, które mogą się wiązać z wprowadzeniem owej idei w życie. Poszczególne punkty zostały rozpatrywane na podstawie zagadnień, które zostały opisane w I części broszury i odnosiły się do niemieckich realiów.

SILNE STRONY	SŁABE STRONY
MŁODZIEŻOWA STRZECHA BUDOWLANA / PLACÓWKI	
Temat ochrony zabytków i opieki nad zabytkami zajmują ważne miejsce w różnego rodzaju dokumentach mówiących o planach rozwoju województwa lubuskiego	Postępujący proces popadania w ruinę w przypadku wielu obiektów – brak właściciela, brak środków na rewitalizację
Bogactwo i różnorodność dziedzictwa kulturowego = potencjalne placówki o interesującym charakterze	Liczne, zdegradowane postindustrialne obszary
Duże nasycenie zabytków	Niewystarczająca znajomość zasobów lubuskiego krajobrazu kulturowego (w szczególności na wsi), zbyt mało prowadzonych badań naukowych dotyczących dziedzictwa kulturowego
Istotna wartość artystyczna zabytków	Brak skutecznych mechanizmów prawnych służących do dyscyplinowania właścicieli obiektów zabytkowych
Dobrze zachowane założenia miejskie i wiejskie, które w połączeniu z walorami przyrodniczymi tworzą atrakcyjny krajobraz kulturowy	
Unikatowe zabytki, takie jak: domy winiarzy, wyjątkowe eksponaty w dziale winiarskim w Muzeum Ziemi Lubuskiej, największy zbiór portretów	

trumiennych, tablic inskrypcyjnych i herbowych w Międzyrzeczu oraz największy w Europie rejon umocnień wybudowany w XX wieku w okolicy Międzyrzecza	
Obiekt wpisany na Listę Światowego Dziedzictwa Kulturowego UNESCO – Park Mużakowski	
Ciekawe zbiory muzealne	
Lekko przekształcony krajobraz kulturowy – w porównaniu do innych regionów Polski i Unii Europejskiej	
Dobrze wykwalifikowana kadra w muzeach, archiwach i urzędach konserwatorskich	
UCZESTNICY	
Możliwość zdobycia kwalifikacji w zawodach rzemieślniczych	Wysoka stopa bezrobocia wśród młodzieży w wieku 18-24 lat – słabe perspektywy zawodowe
	Słaba świadomość społeczeństwa jeśli chodzi o znaczenie ochrony zabytków
	Mała skala działań obywatelskich w obszarze zachowania i ratowania obiektów zabytkowych, wolontariatu na rzecz dziedzictwa kulturowego
WSPÓŁPRACA LOKALNA	
Dwie dobrze rozwinięte Izby Rzemieślnicze	Słabo rozwinięta współpraca pomiędzy urzędami konserwatorskimi a organizacjami pozarządowymi zajmującymi się ochroną i pielęgnacją zabytków
WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA	
Lokalizacja na granicy polsko-niemieckiej	Bariera językowa

PROMOWANIE PROJEKTU	
Liczne imprezy masowe, przedstawiające wydarzenia historyczne i tradycje (rzemiosła, kuchnię tradycyjną, itp.)	Niewystarczające promowanie zabytków jako czynnika mającego duży wpływ na rozwój całego regionu (mała aktywność ze strony urzędów wojewódzkich, mediów)
FINANSE	
	Niewielkie środki finansowe na badania i działania wzmacniające rozwój – mały potencjał innowacyjny regionu (w porównaniu do innych województw)
	Budżet województwa na cele dotyczące kultury i ochrony zabytków w ostatnich latach stopniowo maleje
	Brak systemu przepływu informacji o możliwościach inwestowania dla osób/instytucji zainteresowanych historycznymi obiektami
	Brak sponsoringu w obszarze ochrony dziedzictwa kulturowego
	Brak dużych fundacji, które mogły by przekazać znaczące dotacje na cel ratowania zagrożonych obiektów zabytkowych
	Mały wkład budżetu państwa w obszarze ochrony dziedzictwa kulturowego
	Brak wkładu własnego niezbędnego do aplikowania o dotacje z funduszy europejskich
	Bardzo ograniczony budżet instytucji muzealnych, brak środków finansowych na restaurację dzieł sztuki, ograniczony zakres działalności określony w

	statutach – słaby potencjał do rozwoju placówek dla wolontariuszy
	Niskie zarobki wśród pracowników muzeów – częsta rotacja personelu, brak motywacji do dodatkowych zajęć, np. do sprawowania opieki nad wolontariuszami
	Większość prywatnych właścicieli nie posiada środków niezbędnych do rewitalizacji obiektów zabytkowych
	Bardzo nieliczna liczba organizacji pozarządowych, które przyjmują wolontariuszy zagranicznych w ramach programu europejskiego European Voluntary Service (EVS)
SZANSE	ZAGROŻENIA
MŁODZIEŻOWA STRZECHA BUDOWLANA / PLACÓWKI	
Pozytywne zmiany wśród społeczeństwa – młodzież coraz częściej wybiera taką ścieżkę kariery, w ramach której można zdobyć konkretny zawód	W rękach prywatnych znajduje się ok. 30 % zabytków województwa lubuskiego – to może skutkować brakiem zainteresowania z ich strony wzięciem udziału w projekcie
W ustawie o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami funkcjonuje pojęcie „społeczny opiekun zabytków”, który wykonuje zadania spójne z zadaniami, które w Niemczech wypełniają Młodzieżowe Strzechy Budowlane	Niekontrolowane inwestycje, które ingerują w strukturę zwozeń historycznych
Narodowy Instytut Dziedzictwa jako potencjalny koordynator projektu	Tworzenie licznych strategii dotyczących ochrony zabytków i opieki nad zabytkami i jednoczesny brak mechanizmów do ich skutecznego wdrażania (brak koordynacji i

	kontynuacji działań)
Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie mówi o „kulturze, sztuce, ochronie dóbr kultury i tradycji“ jako o jednym z 24 priorytetów	Niestabilność przepisów prawnych
Pozytywne przykłady rewitalizacji zabytków (np. pałac w Mierzęcinie) jako potencjalne placówki dla wolontariuszy	
UCZESTNICY	
Poczucie tożsamości lokalnej wśród mieszkańców rozwija się – tak jak zainteresowanie lokalnym dziedzictwem kulturowym	Brak świadomości, że interesujący krajobraz kulturowy kształtują nie tylko monumentalne założenia, ale także drobne obiekty (np. budynki gospodarcze na wsi)
SEMINARIA	
Ciekawe miejsca i tematy do przeprowadzenia seminariów	Niewystarczająco wyposażone warsztaty (dla grup powyżej 20 osób)
Dobrze wykwalifikowana kadra do prowadzenia seminarów	Kadra doświadczona w pracy rzemieślniczej, ale bez przygotowania pedagogicznego i bez doświadczeń w obszarze pracy z młodzieżą
WSPÓŁPRACA LOKALNA	
Dobrze rozwinięta sieć kontaktów Narodowego Instytutu Dziedzictwa	Brak profesjonalnego doradztwa dla prywatnych inwestorów, którzy posiadają obiekty zabytkowe, lub którzy chcieli by je nabyć i odbudować
Rozwój nowych organizacji pozarządowych, które interesują się tematem dziedzictwa kulturowego	
Szanse dla rozwoju sieci muzealnej	
WSPÓŁPRACA MIĘDZYKRAJOWA	
Sąsiedztwo i gotowość do współpracy	

niemieckich, doświadczonych instytucji	
PROMOWANIE PROJEKTU	
Dziedzictwo kulturowe będzie promowane poprzez działania reklamowe, edukację i turystykę kulturową, jako ważny faktor kształtowania tożsamości regionalnej	
Dobre połączenia komunikacyjne pomiędzy ciekawymi założeniami historycznymi – korzystne dla rozwoju turystyki kulturowej	
FINANSE	
Wsparcie ze strony Narodowego Instytutu Dziedzictwa przy pozyskiwaniu środków trzecich	Brak prywatnej fundacji, która mogła by zagwarantować długotrwałe finansowanie projektu (tak jak fundacja Deutsche Stiftung Denkmalschutz w Niemczech)
Szansa na uzyskanie dotacji na realizację innowacyjnych projektów pilotażowych	Brak gwarancji ze strony Państwa Polskiego na finansowanie działań związanych z wolontariatem długoterminowym
Pozytywne podejście inwestorów do rewitalizacji zabytków i wykorzystania ich w rozwoju gospodarczym regionu	Zagrożenie, że powstałe placówki nie będą w stanie regularnie uiszczać opłat za przyjętych wolontariuszy
	Jest niewiele programów, które gwarantowałyby stałe finansowanie jednego projektu przez wiele lat, co w przypadku Młodzieżowych Strzech Budowlanych byłoby wskazane
	Liczba i rozmiar potrzeb w różnych obszarach życia społecznego, które konkurują z ochroną zabytków (ochrona zdrowia, infrastruktura, edukacja, itp.)

Bez wątpienia utworzenie Młodzieżowej Strzechy Budowlanej przyniosłoby dużo korzyści obiektom zlokalizowanym na terenie województwa lubuskiego. W wypowiedziach niemieckich koordynatorów tego projektu nie raz podkreślano, że zaangażowanie wolontariuszy w pracę przy obiektach zabytkowych przynosi wiele korzyści placówkom, w których pracują, gminom i społeczności lokalnej, jak i samym zabytkom, które przy ich udziale są rewitalizowane i zyskują nowe funkcje. W projekcie prowadzonym od wielu lat w Niemczech główny nacisk kładzie się na rozwój samych wolontariuszy. Pracują oni na rzecz zabytków, ale także na rzecz znalezienia odpowiedniej ścieżki zawodowej, nauki odpowiedzialności i samodzielności. Takie wspieranie młodzieży mieszkającej na terenie województwa lubuskiego również byłoby bardzo korzystne i wskazane.

Najważniejsze argumenty przemawiające za utworzeniem Młodzieżowej Strzechy Budowlanej w województwie lubuskim to:

- różnorodność i istotne wartości historyczne i architektoniczne dziedzictwa kulturowego;
- formy zaangażowania społecznego na rzecz zachowania obiektów zabytkowych nie są jeszcze tak rozwinięte po stronie polskiej, jak to jest do zaobserwowania w Niemczech. Utworzenie Młodzieżowej Strzechy Budowlanej mogłoby przyczynić się do kształtowania świadomości społecznej w tym zakresie;
- położenie województwa lubuskiego na granicy polsko-niemieckiej umożliwia bezpośrednią kooperację z niemieckimi Młodzieżowymi Strzechami Budowlanymi;
- problemem w obszarze ochrony zabytków województwa lubuskiego jest brak wyposażenia w odpowiednie środki finansowe w porównaniu z innymi województwami. W związku z czym coraz większe znacznie zyskują środki, które można uzyskać w ramach programów finansowanych z Unii Europejskiej. Działalność Młodzieżowych Strzech Budowlanych, finansowanych głównie ze środków zewnętrznych, mogłaby być cennym uzupełnieniem działań prowadzonych przez Urząd Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków.

Najważniejszym ryzykiem będzie jednak uzyskanie długotrwałego finansowania, które zapewniło by atrakcyjność, efektywność i kontynuację projektu. Środki finansowe z budżetu województwa nie są wystarczające, aby odrestaurować historyczne obiekty lub aby odpowiednio opłacić pracowników instytucji muzealnych, archiwów i domów kultury. Nie mają oni przez to wystarczającej motywacji, aby zająć się wypełnianiem dodatkowych zadań, takich jak opieka nad wolontariuszami. Nadal nie wiadomo, czy w Polsce powstanie program finansowania wolontariatu długoterminowego. W latach 2012/2013 przeprowadzono próbę pilotażową tego typu projektu, niestety nie idą za tym żadne konkretne decyzje długofalowe.

Istnieje wiele różnych źródeł finansowania, ale kompleksowość i wysiłek, który niesie za sobą realizacja długoterminowych projektów, jak w przypadku Młodzieżowych Strzech Budowlanych, redukuje szanse na zgromadzenie niezbędnych środków. Do tego dochodzi jeszcze duża konkurencja innych obszarów, które w dzisiejszej Polsce wydają się ważniejsze od ochrony zabytków i opieki nad zabytkami.



29

**CZĘŚĆ III – Koncepcja polsko-niemieckiej współpracy przy utworzeniu Młodzieżowej Strzechy
Budowlanej w województwie lubuskim**

Tytuł proponowanego projektu: **„Zabytkowy zawrót głowy - Lubuskie Centrum Aktywizacji Młodzieży”**

Streszczenie projektu

Obszarem tematycznym projektu jest edukacja obywatelska. W ramach przedsięwzięcia zostanie opracowany program pilotażowy, który służyć będzie rozwijaniu postaw obywatelskich wśród młodzieży, angażowaniu jej na rzecz środowiska lokalnego, zwróceniu społeczeństwu uwagi, na rolę aktywności obywatelskiej w rozwiązywaniu lokalnych problemów. Projekt ma charakter innowacyjny, jak dotąd żadna podobna inicjatywa nie była realizowana w woj. lubuskim. Głównym dążeniem realizatorów projektów jest włączenie młodzieży z mniejszymi szansami w dobrowolną opiekę nad lokalnym dziedzictwem kulturowym na terenie woj. lubuskiego. Dzięki ich zaangażowaniu będą kształtowały się pozytywne postawy obywatelskie w środowisku, na rzecz którego pracują. Oprócz tego, praca w charakterze wolontariusza będzie dla tych osób doskonałą okazją do rozwoju własnych umiejętności oraz wzmocnienia motywacji i wiary we własne siły. Harmonogram i budżet projektu został przygotowany na bazie doświadczeń Partnerów z Niemiec, którzy wezmą czynny udział w realizacji poszczególnych działaniach, wzmacniając tym samym potencjał wnioskodawcy.

30

Szczegółowy opis projektu

Celem głównym projektu jest włączenie młodzieży bezrobotnej, o niskich kwalifikacjach zawodowych w dobrowolną opiekę nad lokalnym dziedzictwem kulturowym na terenie woj. lubuskiego w okresie od 1.10.2012 do 30.09.2014 r. Aby to osiągnąć wnioskodawca stawia przed sobą trzy cele szczegółowe:

- 1) stworzenie Sieci Kooperacji ZZG (od „Zabytkowy Zawrót Głowy”) między instytucjami działającymi na terenie woj. lubuskiego, które będą pomocne w tworzeniu i koordynacji placówek dla młodzieży z mniejszymi szansami (właściciele zabytków, muzea, szkoły, ochotnicze hufce pracy, warsztaty terapii zajęciowej, środowiskowe domy samopomocy, urzędy gmin, urzędy pracy, itp...);
- 2) stworzenie Grupy Mentorów ZZG (pracownicy poszczególnych placówek, którzy zostali wydelegowani do opieki nad wolontariuszami), tj. struktur sprawujących bezpośrednią opiekę nad młodzieżą z mniejszymi szansami w trakcie trwania wolontariatu;
- 3) stworzenie 3 różnorodnych placówek na terenie woj. lubuskiego, w których młodzież z mniejszymi szansami, w ramach wolontariatu będzie mogła angażować się na rzecz lokalnego dziedzictwa kulturowego i dzięki temu zdobywać nowe kwalifikacje oraz kształtować postawy obywatelskie.

Do realizacji powyższych celów przyczynią się następujące działania:

1) INFORMACJA I PROMOCJA:

- organizacja 4 spotkań Sieci Kooperacji ZZG;
- rekrutacja wolontariuszy;
- stworzenie internetowego forum wymiany pomysłów i doświadczeń dla członków ww. Sieci Kooperacji, Grupy Mentorów oraz dla przyszłych wolontariuszy;
- produkcja materiałów promocyjnych;

Za realizację tych działań odpowiedzialni będą: asystent ds. rekrutacji i kampanii promoc.-inform. oraz informatyk.

2) KURS I WIZYTA STUDYJNA w Niemczech dla Grupy Mentorów:

Na zaproszenie Partnera niemieckiego (Jugendbauhütte Stralsund/Szczecin) uczestnicy wyjazdu odwiedzą placówki w Niemczech, w których młodzież od wielu lat odbywa wolontariat długoterminowy, będą mieli okazję porozmawiać z koordynatorem projektu, z wolontariuszami a także z ich opiekunami w placówkach.

Osoby odpowiedzialne za organizację kursu: pedagog-animotor wspólnie z asystentem ds. rekrutacji i kampanii promocyjno-informacyjnej

Osoba odpowiedzialna za organizację wizyty studyjnej: doradca ds. organizacji i kontroli/monitoringu placówek dla wolontariuszy (Jugendbauhütte Stralsund/Szczecin)

3) PLACÓWKI DLA WOLONTARIUSZY - przygotowanie i koordynacja placówek:

- wyposażenie w niezbędny sprzęt i materiały poszczególnych placówek, w których młodzież będzie odbywała wolontariat na rzecz lokalnego dziedzictwa;
- przygotowanie personalne – wyznaczenie opiekunów;

Aby placówki oraz osoby w nich pracujące jak najlepiej przygotować na przyjęcie wolontariuszy, od samego początku na rzecz projektu będą pracowały dwie osoby: pedagog-animotor, który będzie odpowiedzialny za sprawowanie opieki pedagogicznej nad opiekunami i wolontariuszami i będzie miał obowiązek odwiedzać każdą placówkę 2 razy w miesiącu, oraz architekt zieleni, który będzie czuwał nad prawidłowością prac wykonywanych w placówkach – są to obiekty zabytkowe i praca w nich musi być nadzorowana przez osobę znającą zasady konserwatorskie. Architekt krajobrazu przez pierwsze miesiące będzie miał za zadanie przygotować koncepcję i harmonogram prac, które będą wykonywane w fazie zaangażowania wolontariuszy (marzec bieżącego roku – sierpień kolejnego roku). Przez kolejne miesiące będzie odwiedzał poszczególne placówki i osobiście czuwał na prawidłowym przebiegiem prac.

4) WYMIANA WOLONTARIUSZY – wzajemne odwiedziny w placówkach (wspólne jednodniowe warsztaty tematyczne; integracja uczestników projektu):

Osoba odpowiedzialna za program wymiany: pedagog-animator

5) KURSY PODNOSZĄCE KWALIFIKACJE WOLONTARIUSZY:

Każda placówka powinna dać wolontariuszom możliwość osobistego rozwoju nie tylko w ramach wykonywanej pracy, ale także w ramach dodatkowych kursów. Powinny to być kursy dostosowane do profilu placówki (np. kurs obsługi piły motorowej - dla placówki w Brodach, kurs garncarstwa - dla placówki w Ochli, kurs języka niemieckiego w zakresie obsługi ruchu turystycznego – dla placówki w Kostrzynie).

Osobami odpowiedzialnymi za organizację kursów są przedstawiciele Grupy Mentorów w porozumieniu z pedagogiem-animatorem;

6) EWALUACJA:

- wizyty kontrolne koordynatora projektu w poszczególnych placówkach,
- nagranie filmu na płycie CD dokumentującego przebieg wolontariatu, zawierającego relacje wolontariuszy oraz ich opiekunów, wywiad z osobą przeprowadzającą ewaluację projektu, pokazującego wyniki pracy wolontariuszy.

Osobą odpowiedzialną za stałą ewaluację jest koordynator, natomiast ewaluację końcową przeprowadzi przedstawiciel Partnera niemieckiego (ijgd Halberstadt) w towarzystwie tłumacza.

Placówki dla wolontariuszy:

Na etapie tworzenia projektu zostały wyłonione konkretne obiekty, które będą objęte wsparciem (tam zostaną utworzone placówki dla młodzieży). Są to:

Placówka nr 1: Zespół pałacowo-parkowy w Brodach (gmina Brody, powiat żarski);

Placówka nr 2: Muzeum Etnograficzne w Ochli [skansen] (gmina Zielona Góra, powiat zielonogórski);

Placówka nr 3: Muzeum Twierdzy Kostrzyn [zespół fortyfikacji] (gmina Kostrzyn nad Odrą, powiat gorzowski);

Powyższe obiekty prezentują różnorodność zabytków woj. lubuskiego – każda placówka dla wolontariuszy będzie miała inny charakter. Są one zlokalizowane w różnych powiatach tego województwa, przez co zwiększy się obszar oddziaływania rezultatów projektu.

System odbywania wolontariatu w poszczególnych placówkach:

Czas trwania wolontariatu dla każdej osoby objętej wsparciem będzie wynosił od 6 do 12 miesięcy.

Placówka nr 1:

- liczba wolontariuszy w trakcie jednego sezonu: 8-10
- sezon angażowania wolontariuszy: sezon I: marzec – sierpień; sezon II: wrzesień – sierpień
- przykładowe zadania wolontariusza: praca w historycznym parku: koszenie trawy, usuwanie dziko rosnących krzaków w celu odkrycia osi widokowych, oczyszczanie stawu, kurs obsługi piły motorowej, ścinanie drzew, sadzenie nowych drzew.
- ogólna liczba wolontariuszy w trakcie całego projektu: 16-20

Placówka nr 2:

- liczba wolontariuszy w trakcie jednego sezonu: 8-10
- sezon angażowania wolontariuszy: sezon I: marzec – sierpień; sezon II: wrzesień – sierpień
- przykładowe zadania: pielęgnacja terenów zielonych na obszarze skansenu, pomoc w pielęgnacji obiektów budowlanych, pomoc w montażu i demontażu ekspozycji czasowych, pomoc w organizacji imprez na terenie skansenu.
- ogólna liczba wolontariuszy w trakcie całego projektu: 16-20

33

Placówka nr 3:

- liczba wolontariuszy w trakcie jednego sezonu: 8-10
- sezon angażowania wolontariuszy: sezon I: marzec – sierpień; sezon II: wrzesień – sierpień
- przykładowe zadania: pielęgnacja terenu starego miasta Kostrzyn, pomoc w obsłudze odwiedzających fortyfikacje, pomoc w prowadzonych badaniach archeologicznych, pomoc w organizacji imprez organizowanych przez muzeum.
- ogólna liczba wolontariuszy w trakcie całego projektu: 16-20

Wymienione zadania nie wymagają od wolontariuszy szczególnej wiedzy bądź umiejętności. Ich poziom będzie dostosowany do możliwości uczestników. Ich wykonywanie przyczyni się jednak do ich rozwoju osobistego oraz wpłynie korzystnie na pielęgnowane obiekty oraz społeczność lokalną (praca wolontariuszy będzie widoczna w otoczeniu i wpłynie na kształtowanie postaw obywatelskich nie tylko wśród nich, ale również wśród innych osób funkcjonujących w danej społeczności).

Rekrutacja

Wolontariuszami w danej placówce będą mogli zostać głównie osoby mieszkające w powiecie, na obszarze którego ta placówka się znajduje. Osoby ubiegające się o status wolontariusza będą musiały spełnić następujące kryteria: osoby od 18 do 35 roku życia, o niskich kwalifikacjach zawodowych, bezrobotne lub nieaktywne zawodowo. W tej grupie wskazane jest również uczestnictwo osób posiadających grupę inwalidzką (lekki stopień niepełnosprawności, która pozwala na wykonywanie powierzonych zadań w danej placówce).

Poziom potencjalnego ryzyka związanego z realizacją planowanych działań:

PŁYNNOŚĆ FINANSOWA i KOORDYNACJA DZIAŁAŃ

Zapobieganie: bieżąca analiza dokumentacji finansowej, sprawne przygotowanie wniosków o płatność, ścisła współpraca kadry zarządzającej i partnerów.

Uzasadnienie potrzeby realizacji projektu

Projekt jest odpowiedzią na kilka problemów występujących w woj. lubuskim. Z badań Eurobarometru (Sondażu Parlamentu Europejskiego) wynika, że aż 80% ankietowanych sądzi, iż wolontariat jest niezbędną częścią życia w demokratycznej Europie. Wolontariat to klej, który spaja społeczeństwo – mówiono podczas konferencji zamykającej Europejski Rok Wolontariatu (www.ngo.pl).

Wolontariat w Polsce wciąż cieszy się niskim prestiżem społecznym. Nasz kraj odstaje od tzw. średniej europejskiej. Z badań Stow. Klon/Jawor wynika, że w 2009 r. tylko 12,9% deklaroowało, że w minionych 12 m-cach pracowało jako wolontariusz.

Na terenie woj. lubuskiego nadal mało popularne są formy aktywności obywatelskiej, w tym także wolontariat wśród młodzieży. W bazie danych European Voluntary Service na 206 polskich organizacji goszczących młodych wolontariuszy, tylko 6 ma swoją lokalizację w woj. lubuskim.

14 grudnia 2010 r. w Muzeum Ziemi Lubuskiej odbyła się konferencja "Wolontariat" w ramach projektu "Lubuska Akademia NGO" ze środków FIO. Podczas spotkania wskazano na brak platformy wymiany informacji na temat wolontariatu i działalności NGO w woj. lubuskim oraz potrzebę większej współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi (www.frdl.org).

Wiele instytucji nie potrafi skupić wokół siebie wolontariuszy dłużej niż przez miesiąc w roku. Dlatego też, w czasie obchodów Europejskiego Roku Wolontariatu eksperci doszli do wniosku, że powinno się położyć nacisk na wspieranie rozwoju wolontariatu długofalowego (wg. K.Więckiewicza, dyrektora Departamentu Pożytku Publicznego w Min. Pracy i Polityki Społecznej, www.ngo.pl).

Skutkiem ww. konkluzji jest konkurs dla operatorów wolontariatu długoterminowego, który został rozpisany w ramach FIO. Z wywiadu przeprowadzonego z M. Dadelem z Rady Działalności Pożytku Publ. wynika, że przy okazji obchodów ERW postanowiono skorzystać z doświadczeń innych krajów UE, które już od dawna mają programy promujące taki wolontariat. Polega to na tym, że ludzie, głównie młodzi, wyjeżdżają na kilka miesięcy do innego miejsca i tam całą energię wkładają w pracę społ. W tym czasie państwo finansuje koszty utrzymania takiej osoby. W Polsce do tej pory nie powstały żadne rozwiązania wspierające tego rodzaju zaangażowanie. W Radzie DPP postanowiono wobec tego opracować pilotaż takiego programu, który ma zostać przeprowadzony w latach 2012-2013, a potem, na podstawie zebranych doświadczeń, przygotować stały, rządowy program krajowy (www.ngo.pl). W tej chwili trwają prace na wdrożenie kolejnych etapów tego projektu.

W Niemczech od wielu lat funkcjonuje program wolontariatu długoterminowego. „Dobrowolny rok w ochronie zabytków”, podczas którego młodzi ludzie angażują się w opiekę nad lokalnym dziedzictwem. Z raportów koordynatorów tego projektu (np. Raport Jugenbauhütte Stralsund/Szczecin, cykl projektu 2004/05) wynika jednak, że państwowe środki finansowe są niewystarczające i placówki przyjmujące wolontariuszy muszą starać się o wsparcie dodatkowych sponsorów (innych fundacji, programów europejskich takich jak „Młodość w działaniu”, itp.).

Brak długofalowych działań i wystarczającej liczby profesjonalnych centrów koordynujących – zdaniem ekspertów to dwie główne bariery rozwoju polskiego wolontariatu.

Kolejnym problemem jest wysokie bezrobocie wśród młodych osób pochodzących z terenów wiejskich, bez kwalifikacji zawodowych, a także osób o lekkim stopniu niepełnosprawności. Na koniec listopada 2011 r. w ewidencji lubuskich urzędów pracy odnotowano: 17606 osób bez kwalifikacji zawodowych (31,4% ogółu bezrobotnych), 13564 osoby bez doświadczenia zawodowego (24,2% ogółu), 4382 osoby niepełnosprawne (7,8%). Wynika z tego, że ponad 60% bezrobotnych woj. lubuskiego mieści się w grupie docelowej naszego projektu. Dodatkowo należy wspomnieć, że 39,4% ogółu bezrobotnych pochodziło ze wsi (http://wup.zgora.pl/PL/359/Rok_2011/). Również takie osoby mogą angażować się na rzecz lokalnego środowiska. Poprzez udział w wolontariacie, będą oni mogli pogłębić swoje kwalifikacje i zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Oprócz tego będą oni kształtować postawy obywatelskie nie tylko w swoim gronie, ale także w środowiskach lokalnych, na rzecz których będą się udzielać w ramach projektu.

Osoby z mniejszymi szansami poprzez udział w wolontariacie zyskują wiarę w siebie i motywację oraz przekonanie, iż to, że są niepełnosprawni, gorzej wykształceni lub pochodzą z małej wsi nie znaczy, że są gorsi. To ważne szczególnie w Polsce, gdzie wciąż pokutuje myślenie, że tego typu osoby są kłopotem, którym powinny się zająć opieka społeczna i rodzina (powyższe informacje znajdują swoje odzwierciedlenie w raporcie z badań „Bariery i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w woj. lubuskim” z 2009 r.).

Wolontariat nakręca ekonomię i wpływa na kapitał społeczny. Wolontariusz nie podnosi tylko swoich umiejętności, ale przez swoją pracę rozwija innych – potwierdza w wywiadzie dla Przekroju D. Pietrowski (prezes stow. Centrum Wolontariatu).

Dlatego też tak istotne są działania na obszarach wiejskich. Tak postrzegany wolontariat niejednokrotnie ogranicza nie tylko obecne, ale i przyszłe obszary ubóstwa, społecznego wykluczenia. Powinni o tym pamiętać przedstawiciele władz samorządowych! Samorzady przeznaczają zbyt mało pieniędzy na dotacje dla ngo'sów i za słabo z nimi współpracują - wynika z raportu nt. partycypacji społ. w działaniach samorządu teryt., który przygotowała Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej. Wyniki Monitoringu współpracy urzędów z organizacjami w 2010 roku – przeprowadzonego przez Stow. Klon/Jawor - pokazują, że dużo pozostaje jeszcze do zrobienia w kwestii współpracy między urzędami gmin a organizacjami – zwłaszcza jeśli chodzi o współpracę partnerską i udział organizacji w definiowaniu lokalnych problemów oraz wypracowywaniu sposobów i strategii ich rozwiązywania (wiadomości.ngo.pl).

Realizacja proponowanego projektu przyczyni się do rozwoju tej współpracy, ponieważ wszystkie placówki, które będą przyjmować wolontariuszy, bezpośrednio podlegają JST. Również współpraca z takimi podmiotami jak PUP, MOPS, PCPR będzie w ramach projektu konieczna i wpłynie na rozwój kooperacji między samorządem a ngo.

Wolontariat to nie tylko praca w szpitalu czy w hospicjum. To nie musi być praca charytatywna na rzecz innych ludzi. D. Pietrowski zwraca uwagę na niezmiernie mało różnorodną ofertę pracy dla wolontariuszy. Rolą ngo'sów jest stworzenie struktur, w których miejsce dla siebie znajdą różne grupy ludzi, również niepełnosprawni i bezrobotni. Trzeba pamiętać, że każda z tych grup może społeczeństwu zaoferować coś innego, ale też ma inne potrzeby. Naszą odpowiedzią na ww. problem jest propozycja wolontariatu na rzecz lokalnych zabytków – jest to innowacyjna forma zaangażowania, która spełnia potrzeby grupy docelowej naszego projektu, jest dopasowana do możliwości tej grupy i od wielu lat odnosi sukces m.in. w Niemczech.

Na terenie woj. lubuskiego nie powstały dotąd inicjatywy, które włączały by osoby z mniejszymi szansami w dobrowolne działania na rzecz środowiska lokalnego.

Nie podjęcie działań, które będą miały na celu rozwiązanie ww. problemów, zahamuje rozwój wolontariatu, różnorodności jego form, spowoduje dalszą degradację lokalnego dziedzictwa kulturowego, a młodych bezrobotnych osób będzie przybywać.

Koszty projektu zostały racjonalnie oszacowane na podstawie cen rynkowych, odzwierciedlają koszty rzeczywiste, z zachowaniem zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i procedurami Funduszu dla Organizacji Pozarządowych. Zostaną poniesione zgodnie z zasadami przejrzystości i konkurencji.

Realizacja projektu przyczyni się do zwiększenia aktywności obywatelskiej osób z mniejszymi szansami, będzie promować rolę społeczeństwa obywatelskiego, jako ważnego uczestnika procesu zmniejszania różnic społeczno-gospodarczych między naszym regionem a terenami przygranicznymi po stronie niemieckiej.

Zaangażowanie osób z mniejszymi szansami zwróci uwagę społeczności lokalnej i osób zaangażowanych w projekt na rolę aktywności obywatelskiej w rozwiązywaniu problemów lokalnych (tj. bezrobocie, słabe kwalifikacje zawodowe, niszczące zabytki). Projekt obejmie wymianę doświadczeń i promowanie dobrych praktyk wypracowanych przez partnerów z Niemiec. Całość projektu znacznie wzmocni potencjał instytucjonalny wnioskodawcy.

Wskaźniki realizacji projektu

Bezpośrednim rezultatem projektu będzie umożliwienie uczestnikom (max. 60 osobom) rozwoju oraz zwiększenie ich kompetencji, kształtowanie pozytywnych postaw obywatelskich wśród wolontariuszy, jak i osób zaangażowanych w projekcie (Sieć Kooperacji, Grupa Mentorów – większość członków tych podmiotów będzie pracować bez dodatkowego wynagrodzenia na rzecz projektu, a także zdobywać nową wiedzę i doświadczenia), popularyzacja zaangażowania społecznego osób z mniejszymi szansami w woj. lubuskim.

37

PRODUKTY:

1000 ulotek

200 plakatów

4 spotkania Sieci Kooperacji ZZG

1 forum internetowe na stronie internetowej projektu

1 dwudniowy kurs dla Grupy Mentorów ZZG

10 kompletów materiałów szkoleniowych dla uczestników kursu

1 dwudniowa wizyta studyjna w Niemczech dla Grupy Mentorów ZZG

3 placówki dla osób z mniejszymi szansami, w których mogą odbywać wolontariat na rzecz ochrony zabytków

12 odwiedzin w placówkach w ramach „Wymiany Wolontariuszy”

18 wizyt kontrolnych koordynatora w placówkach

1 płyta CD z filmem pt. „Zabytkowy zawrót głowy – relacja z wolontariatu młodzieży w województwie lubuskim”

1 „Strategia aktywizacji młodzieży z mniejszymi szansami w opiece nad lokalnymi zabytkami” (dokument przygotowany wspólnie przez: zespół projektu, Sieć Kooperacji ZZG, Grupę Mentorów ZZG, przedstawiciele organizacji partnerskich z Niemiec)

1 Raport ewaluacyjny projektu (dokument przygotowany po wizycie ewaluacyjnej przez partnera niemieckiego)

3 tablice pamiątkowe (umieszczone w miejscu zaangażowania wolontariuszy, podczas wizyty ewaluacyjnej w ostatnim kwartale projektu)

REZULTATY TWARDE:

- objęcie wsparciem co najmniej 48 (maksymalnie 60) osób z mniejszymi szansami (bezrobotnych, z niskimi kwalifikacjami zawodowymi, niepełnosprawnych, zamieszkujących tereny wiejskie)
- ukończenie 6- lub 12-miesięcznego wolontariatu (potwierdzone zaświadczeniem o pogłębieniu kwalifikacji zawodowych i zaangażowaniu społecznym) przez co najmniej 80 % uczestników
- ukończenie dodatkowych kursów podnoszących kwalifikacje (potwierdzone zaświadczeniem) przez co najmniej 80 % uczestników
- ukończenie kursu dla opiekunów wolontariuszy (potwierdzone certyfikatem) przez 10 osób
- uczestnictwo w wizycie studyjnej w Niemczech (potwierdzone zaświadczeniem wydanym przez partnera niemieckiego) 10 osób (Grupa Mentorów ZZG)

38

REZULTATY MIĘKKIE:

- wzmocnienie aktywności obywatelskiej w woj. lubuskim;
- rozwój edukacji obywatelskiej w formie pozaszkolnego wolontariatu;
- rozwój nowatorskiej formy wolontariatu długoterminowego w zakresie opieki nad dziedzictwem kulturowym;
- zwiększenie kwalifikacji zawodowej wśród przynajmniej 80 % młodych wolontariuszy;
- podniesienie kompetencji wśród przynajmniej 80 % osób pracujących z młodzieżą;
- podniesienie poczucia własnej wartości wśród przynajmniej 80 % młodych wolontariuszy;
- uwrażliwienie przynajmniej 60 % uczestników na ważny element środowiska lokalnego jakim jest dziedzictwo kulturowe oraz ukazanie sposobów, w jakie „zwykły obywatel”, nie posiadający dyplomów, pochodzący z małej wsi lub niepełnosprawny może wpływać na środowisko;
- upowszechnianie wyników projektu, jako przedsięwzięcia modelowego, które może być wykorzystywane w innych regionach/województwach.

Osiągnięcie powyższych rezultatów wpłynie na osiągnięcie celów szczegółowych i celu ogólnego projektu. Źródłem danych dla pomiaru rezultatów twardych i produktów będą:

- listy obecności,
- wykaz zajęć w ramach kursu dla opiekunów wolontariuszy,
- program wizyty studyjnej ustalonej w porozumieniu z partnerem niemieckim, raporty uczestników kursu i wizyty studyjnej,
- ankiety przeprowadzone wśród wolontariuszy na początku i na końcu trwania wolontariatu,
- ankiety przeprowadzone wśród członków Sieci Kooperacji i Grupy Mentorów ZZG,
- ewidencja wydanych zaświadczeń i certyfikatów,
- raporty koordynatora z każdej wizyty w placówce dla wolontariuszy,
- materiał filmowy zawierający opinie uczestników projektu oraz wywiad z przedstawicielem instytucji partnerskiej z Niemiec, przeprowadzającej ewaluację,
- opinie zawarte w raporcie ewaluacyjnym, sporządzonym przez instytucję partnerską.

POZIOM POTENCJALNEGO RYZYKA ZWIĄZANEGO Z NIEOSIĄGNIĘCIEM ZAKŁADANYCH REZULTATÓW:

Ryzykiem, z którym trzeba się liczyć planując powyższy projekt jest niedostateczna liczba osób z mniejszymi szansami, chętnych do udziału w projekcie, a także przedwczesna rezygnacja osób, które rozpoczęły wolontariat. Tego typu osoby mają często niską motywację do dokonywania zmian w swoim życiu, do podejmowania pracy czy podnoszenia kwalifikacji; nie potrafią dostrzec szans, że w małej miejscowości również można robić rzeczy interesujące i poszerzające horyzonty.

Aby zapobiec powyższym sytuacjom, zostaną utworzone dwa podmioty: Sieć Kooperacji ZZG i Grupa Mentorów ZZG. Ścisła współpraca pomiędzy Siecią Kooperacji a asystentem ds. rekrutacji i kampanii promocyjno-informacyjnej będzie miała na celu dotarcie do jak najszerszej grupy potencjalnych kandydatów oraz motywowaniu ich do wzięcia udziału w projekcie.

Natomiast współpraca koordynatora projektu i przedstawicieli organizacji partnerskich z Niemiec z Grupą Mentorów będzie miała na celu wytworzenie wśród nich przekonania, że wolontariusz to nie tania siła robocza, ale osoba, która dobrowolnie chce coś z siebie dać i przy okazji rozwinąć własne kompetencje, zwiększyć poczucie własnej wartości. Podczas kursu i wizyty studyjnej mentorzy (tj. bezpośredni opiekunowie wolontariuszy) nauczą się technik postępowania z grupą docelową, które pomogą im w stałym motywowaniu wolontariuszy do udziału w projekcie. Ważną rolę odegra tu również pedagog-animador, który będzie czuwał nad atrakcyjnym przebiegiem wolontariatu i zawsze będzie do dyspozycji opiekunów i wolontariuszy w przypadku konfliktów w miejscu pracy, problemów osobistych, itp.

Aby zapobiec sytuacji, w której uczestnik przedwcześnie rezygnuje z projektu i nie ma osoby, która natychmiastowo zajęłaby jego miejsce, organizatorzy będą starali się, aby w procesie rekrutacji tworzyć listę rezerwową uczestników.

Zarządzanie projektem

Beneficjent i partnerzy będą zarządzać projektem wspólnie i zgodnie z zasadami przejrzystości, czytelności prowadzonych działań, efektywności i zmniejszenia wskaźnika popełnienia błędów poprzez kontrole wewnętrzne projektu. Zasady i sposób wspólnego zarządzania określi Grupa Sterująca, co zawrze umowa partnerska.

Projekt będzie prowadzony zgodnie z powszechnie stosowanymi zasadami zarządzania cyklem projektu, który składa się z trzech podstawowych kroków, tj. z programowania, wdrażania i ewaluacji. Dążeniem zespołu zarządzającego będzie, aby po przeprowadzeniu ewaluacji, wnioski z niej płynące były silnym bodźcem do programowania, a następnie wdrażania kolejnych, podobnych, lecz już udoskonalonych projektów (w ten sposób zostanie osiągnięty cykl projektu). Efektywną pracę zapewnią regularne spotkania zespołu zarządzającego i partnerów, bieżący monitoring postępu działań (analiza dokumentacji projektowej, listy obecności, raporty z poszczególnych działań). Sposób przepływu informacji i sprawozdawczości, procedury w zakresie bieżącego zarządzania projektem, także finansowego, sposób rozliczania z partnerami zawrze umowa partnerska. W umowie zawrzemy zapis, że środki finansowe przekazywane Partnerom przez Lidera stanowią finansowanie kosztów ponoszonych przez Partnerów w związku z zadaniami określonymi w umowie. Po wydatkowaniu środków partnerzy złożą zestawienie wydatków w określonym terminie wraz z wymaganymi załącznikami. Partnerzy zobowiązani będą do prowadzenia wyodrębnionego rachunku bankowego.

40

KADRA ZARZĄDZAJĄCA

KOORDYNATOR/KA – będzie prowadzić nadzór nad prawidłowym przebiegiem projektu, współpracę z instytucjami nadrzędnymi, kontrolę dokumentacji, sprawozdawczość, nadzór nad zespołem, nad realizowanymi działaniami, wytypowanie kadry trenerskiej, która poprowadzi kurs, analizę potrzeb grupy docelowej, hospitację placówek, monitoring.

KSIĘGOWY/A – zadaniem tej osoby będzie opracowanie przepływu środków finansowych pomiędzy wnioskodawcą a partnerami, przygotowanie procedur rozliczeń, bieżące i okresowe rozliczanie finansowe, projektu, księgowanie dokumentów.

Beneficjent prowadzić będzie biuro w Słubicach z dostępem do dokumentacji i personelu kluczowego. Wnioskodawca będzie realizował projekt we własnym zakresie, wykorzystując potencjał pracowników, partnerów, stałych współpracowników i wolontariuszy. Zakładamy, iż część zadań zostanie podzlecona. Dotyczy to usługi wykonania materiałów infor.-prom. Część kadry (np. architekt

krajobrazu) też rozliczać się będzie w projekcie na zasadzie podwykonawstwa, gdyż prowadzi działalność gospodarczą. Firmy zostaną wybrane ze względu na oferowaną jakość, doświadczenie, zaproponowaną cenę.

Rola partnera w projekcie

Muzeum Etnograficzne w Ochli, Muzeum Twierdzy Kostrzyn oraz Gmina Brody (właściciel parku) będą wypełniać podobne zadania. Na terenie ww. obiektów zostaną utworzone placówki dla wolontariuszy. Będą one brały czynny udział w przygotowaniu i realizacji poszczególnych działań. Dyrekcja każdej z instytucji wyznaczy osobę/y, które zajmą się opieką nad wolontariuszami (Grupa Mentorów). Placówki będą dbały o zakupiony na potrzeby projektu sprzęt, tak, aby mógł on być wykorzystywany w ramach kontynuacji projektu. Partnerzy polscy będą również dbali o promocję projektu na stronie internetowej oraz w lokalnych mediach.

Ijgd – Internationale Jugendgemeinschaftsdienste Halberstadt (Międzynarodowe Służby Wspólnotowe Młodzieży z oddziałem w Halberstadt, www.ijgd.de) - organizacja znana w całym Niemczech, posiada 6 oddziałów w różnych krajach związkowych, od 1949 r. prowadzi projekty młodzieżowe związane z wolontariatem długotrwałym. Są to np. roczny wolontariat socjalny, ekologiczny, lub w ochronie zabytków. Organizacja ta współpracuje z wieloma krajami świata. Zapraszając ją do projektu mamy na celu wzmocnienie potencjału naszej organizacji. My do tej pory nie koordynowaliśmy samodzielnie podobnego projektu, dlatego potrzebujemy silnego, doświadczonego partnera. Ijgd będzie służyć nam wsparciem w trakcie całego projektu, a jego głównym zadaniem będzie przeprowadzenie końcowej ewaluacji projektu. Aby się do tego przygotować, przedstawiciel ijgd będzie w stałym kontakcie z koordynatorem projektu, który będzie przekazywał mu sprawozdania z przebiegu poszczególnych działań. Przedstawiciel ijgd odbędzie kilkudniową hospitację na terenie woj. lubuskiego (odwiedzi nasze biuro i placówki dla wolontariuszy), weźmie udział w wywiadzie, który będzie częścią filmu, a także przygotuje raport ewaluacyjny projektu.

41

Jugendbauhütte Stralsund/Szczecin (Młodzieżowa Strzecha Budowlana) - jednostka koordynująca od 2004 r. roczny wolontariat w ochronie zabytków w okolicy Stralsund/Szczecin. W jej placówkach odbyło swój wolontariat już ponad 180 osób z Polski i z Niemiec. Oprócz wsparcia merytorycznego podczas trwania całego projektu, Jugendbauhütte będzie organizatorem wizyty studyjnej dla Grupy Mentorów.

Trwałość projektu

Projekt konstruowany był w oparciu o pozytywne doświadczenia wypracowane w Niemczech, z zamiarem stworzenia programu pilotażowego dla Polski. Zawiązanie współpracy między partnerami, wypracowanie wspólnych praktyk w przeciągu dwóch lat, będzie doskonałą podstawą do kontynuacji projektu. Stworzenie struktur sprawujących opiekę nad wolontariuszami oraz wspierających ich werbowanie (Sieć Kooperacji i Grupa Mentorów ZZW) również będzie punktem wyjścia dla dalszej współpracy tych podmiotów.

Techniczna i personalna organizacja placówek (wyznaczenie i przeszkolenie opiekunów, zaangażowanie architekta krajobrazu, zakup sprzętu, zakup odzieży i obuwia do pracy) będzie doskonałą bazą infrastrukturalną dla kontynuacji projektu.

Stworzone w projekcie materiały (strona www, raporty, materiały szkoleniowe) będą dostępne dla wszystkich zainteresowanych, także po zakończeniu projektu. Szczególnie ważnym nośnikiem informacji będzie film na płycie CD, upamiętniający przebieg przedsięwzięcia. Nasza Fundacja zadba o to, aby po zakończeniu projektu zaprezentować go jak największej liczbie organizacji, urzędów, ośrodków, które potencjalnie mogłyby realizować podobne projekty w przyszłości. Będzie to także instrument służący do werbowania przyszłych wolontariuszy.

Jako pomysł innowacyjny, projekt z pewnością spotka się z dużym zainteresowaniem beneficjentów, mediów oraz lokalnej władzy. Ułatwi to pozyskanie chętnych do udziału w kolejnych edycjach oraz sponsorów.

Podsumowując: planujemy kontynuowanie projektu w latach kolejnych. Będziemy starać się o pozyskanie środków (POKL, Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, Fundacja Współpracy Polsko-Niemieckiej, itp.) tak, aby wolontariat osób z mniejszymi szansami w służbie zabytkom był przedsięwzięciem długotrwałym i cyklicznym.

Zaangażowanie wolontariuszy doprowadzi do poprawy stanu obiektów, a przez to do zwiększenia atrakcyjności turystycznej danej okolicy (np. dzięki temu, że wolontariusze odnajdą i odbudują historyczne ścieżki, odkryją osie widokowe, usuną niepotrzebną, dziko rosnącą roślinność, odbudują ławki bądź altanę, zabytkowy park stanie się bardziej atrakcyjny dla odwiedzających). To z kolei wpłynie na rozwój gospodarczy danej miejscowości. Zmiana stanu obiektów, będzie zatem trwałym śladem zaangażowania społecznego na danym terenie, co będzie upamiętnione również za pomocą tablic pamiątkowych.

Realizacja polityk horyzontalnych

Projekt:

- promuje wszystkie aspekty zrównoważonego rozwoju (środowiskowy, ekonomiczny, społeczny)
- zmniejsza rozwarstwienie społ. i przeciwdziała marginalizacji

- promuje równość szans poprzez wspieranie osób, które do tej pory, ze względu na problemy w nauce, socjalne lub zdrowotne nie brały pełnego udziału w życiu społeczeństwa
- wspiera rozwój kobiet, zapewnia im taki sam dostęp do uczestnictwa jak mężczyznom (z raportów organizacji niemieckich wynika, że ok. 68% uczestników podobnego projektu to kobiety)
- wspiera dobre zarządzanie poprzez efektywną współpracę lidera i licznych partnerów, wpływając na podejmowanie decyzji zgodnie z prawem, odpowiedzialność, przejrzystość, partycypację, zdolność reakcji i podjęcia środków zaradczych na ewentualne problemy.

Informacja i promocja

Kampania promocyjno-informacyjna zaprezentuje w sposób pozytywny i konstruktywny cel główny projektu, zachęcając osoby z mniejszymi szansami do angażowania się w działalność społeczną, pokaże ich rolę w kształtowaniu i budowaniu świadomego społeczeństwa obywatelskiego, wskaże możliwości rozwoju i pogłębienia własnych kwalifikacji.

Od początku realizacji projektu będziemy współpracować z Gazetą Lubuską, Gazetą Wyborczą, Gazetą Słubicką, Radiem Zachód, TVP3 Regionalna, HTS Słubice. Specjalista ds. promocji i rekrutacji będzie informował społeczność lokalną o działaniach i utrzymywał stały kontakt z mediami, aby dotrzeć do szerokiej grupy odbiorców na terenie całego województwa.

Wszystkie materiały promocyjne (plakat, ulotka) oraz sale, gdzie odbędą się działania projektowe, opatrzymy informacją o dofinansowaniu projektu ze środków Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Elementy kampanii:

- plakaty zostaną rozwieszane w różnych miejscowościach województwa lubuskiego, oraz w szkołach, aby dotrzeć do jak największego grona beneficjentów – 200 szt.
- ulotki będą zaproszeniem do projektu, roześlemy je do wszystkich odpowiednich instytucji w województwie. Znajdą się tam informacje o założeniach projektu – 1000 szt.
- Serwis internetowy + forum – będzie zawierać informacje o projekcie, relacje z przebiegu realizacji działań, będzie miejscem wymiany opinii i pomysłów osób biorących udział w projekcie oraz obserwatorów z zewnątrz.
- Spotkania informacyjne – będą miały na celu przedstawienie głównych założeń projektu i wskazanie obszarów współpracy pomiędzy instytucjami, które utworzą Sieć Kooperacji ZGG.

Broszura powstała w ramach projektu „Parks and Gardens in Europe, Paths towards Environmental Education”, w ramach Programu Grundtvig (UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE, międzynarodowe Projekty Partnerskie).

Redakcja: zespół DOBRO KULTURY – Fundacja dla Ochrony Europejskiego Dziedzictwa Kulturowego



©DOBRO KULTURY – Fundacja dla Ochrony Europejskiego Dziedzictwa Kulturowego

ul. Kościuszki 1/209, 69-100 Słubice, www.dobrokultury.org