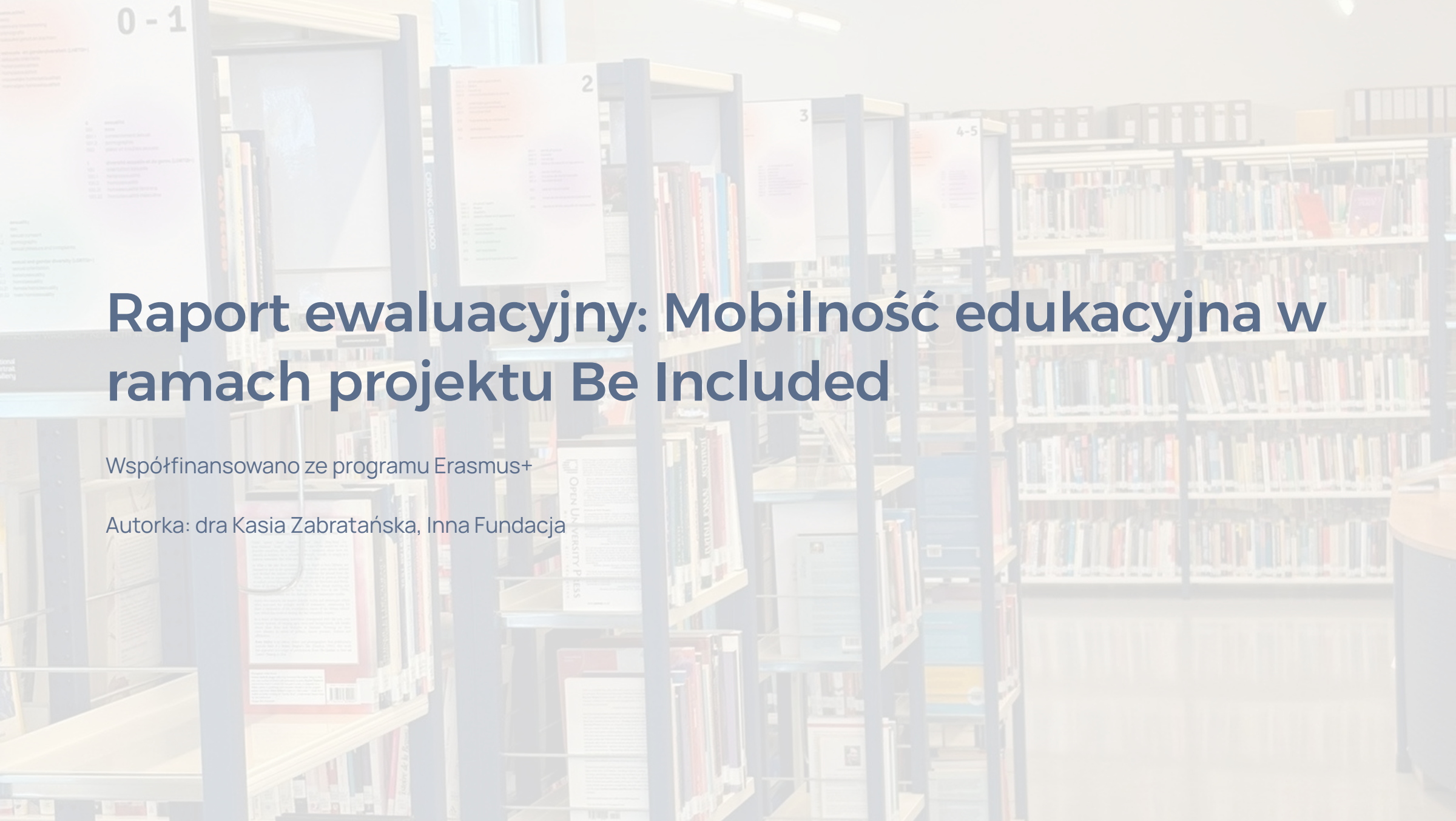


The background is a photograph of a library interior. It shows several tall, dark-colored bookshelves filled with books. A white call number sign is visible on one of the shelves, displaying numbers like '0-1', '2', '3', and '4-5'. The lighting is soft and even, creating a calm atmosphere. The text is overlaid on this image.

Raport ewaluacyjny: Mobilność edukacyjna w ramach projektu Be Included

Współfinansowano ze programu Erasmus+

Autorka: dra Kasia Zabratańska, Inna Fundacja

1. Wprowadzenie i informacje o projekcie

O czym jest ta część?

W tej sekcji poznasz podstawowe założenia projektu Be Included, cele realizowanej mobilności edukacyjnej oraz kontekst instytucjonalny. Dowiesz się również, kto stoi za stworzeniem tej publikacji.



Niniejszy raport stanowi podsumowanie i analizę procesu mobilności edukacyjnej zrealizowanej w Belgii (Bruksela i Antwerpia). Publikacja powstała w ramach projektu Be Included, współfinansowanego ze programu Erasmus+. Autorką opracowania jest dra Kasia Zabratańska z Innej Fundacji.

Głównym celem wyjazdu było bezpośrednie skonfrontowanie uczestniczek z różnorodnymi strategiami włączania społecznego, przeciwdziałania dyskryminacji oraz wsparcia osób z doświadczeniem migracji i uchodźstwa.

Co warto zapamiętać?

Projekt Be Included jest wspierany finansowo przez program Erasmus+.

Ewaluacja dotyczy mobilności edukacyjnej w Brukseli i Antwerpii.

Główny nacisk położono na praktyczne aspekty inkluzji, przeciwdziałanie dyskryminacji oraz integrację migrantek.

2. Rekrutacja uczestniczek i metodologia doboru grupy

O czym jest ta część?

Ta część opisuje, w jaki sposób wybrano i skompletowano grupę uczestniczek. Wyjaśnia, jak zróżnicowanie społeczne, językowe i narodowościowe stało się celowym elementem edukacyjnym, a nie tylko wyzwaniem logistycznym.

Proces rekrutacji zaprojektowano jako integralny element metodologii edukacyjnej projektu, rezygnując z traktowania go wyłącznie jako zadania organizacyjnego. Głównym założeniem było stworzenie grupy o maksymalnym zróżnicowaniu pod względem doświadczeń życiowych, społecznych i kulturowych. Dzięki temu sama struktura społeczna uczestniczek stawała się przestrzenią uczenia się, dialogu oraz budowania europejskiej wspólnoty opartej na wartościach równości, włączenia i solidarności.

W mobilności edukacyjnej wzięło udział dwanaście uczestniczek, z czego trzy były przedstawicielkami Fundacji Inna Fundacja. Do udziału w projekcie zaproszono kobiety działające na rzecz środowisk wrażliwych i marginalizowanych: uchodźczynie, migrantki, lokalne oraz regionalne liderki społeczne, aktywistki, trenerki, a także uczestniczki programów wsparcia. W skład grupy weszły osoby pracujące z kobietami doświadczającymi przemocy ze względu na płeć, dyskryminacji, osobami z doświadczeniem migracji i uchodźstwa, żyjącymi z HIV/AIDS, społecznością LGBTQ+, a także kobietami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Część uczestniczek sama reprezentowała grupy defaworyzowane – czy to ze względu na płeć, pochodzenie i status migracyjny, czy też sytuację ekonomiczną, zdrowie psychiczne lub samodzielne rodzicielstwo.

Rekrutacja – metodologia i profil grupy

Z uwagi na wielonarodowy charakter grupy (polsko-ukraińsko-białoruski), kluczowym filarem metodologicznym stała się perspektywa intersekcyjna, pozwalająca uchwycić nakładanie się różnych wymiarów nierówności i uprzywilejowania. W praktyce oznaczało to, że podczas doboru uczestniczek brano pod uwagę jednocześnie m.in. ich narodowość, płeć, status migracyjny, miejsce zamieszkania (z uwzględnieniem podziału na duże i małe miejscowości), sytuację rodzinną, stan zdrowia oraz stopień dotychczasowego zaangażowania społecznego.

Ważnym kryterium było dążenie do zachowania równowagi pomiędzy osobami pełniącymi role liderek, trenerek i aktywistek a kobietami będącymi bezpośrednimi odbiorczyniami działań społecznych. Taka konstrukcja pozwoliła na bezpośrednie zderzenie odmiennych perspektyw: osób projektujących programy włączające z tymi, które na co dzień z nich korzystają. W efekcie stworzono warunki do partnerskiej wymiany doświadczeń, co znacząco ograniczyło ryzyko reprodukcji tradycyjnych hierarchii eksperckich.

Świadomie zadbano także o zróżnicowanie językowe, wprowadzając do codziennej pracy języki: polski, ukraiński, białoruski, rosyjski i angielski. Wielojęzyczność nie była jednak postrzegana jako bariera, lecz jako narzędzie stymulujące komunikację, wymuszające kreatywną współpracę i skłaniające do poszukiwania wspólnego języka – zarówno w wymiarze dosłownym, jak i metaforycznym.

Podsumowanie profilu i założeń rekrutacji

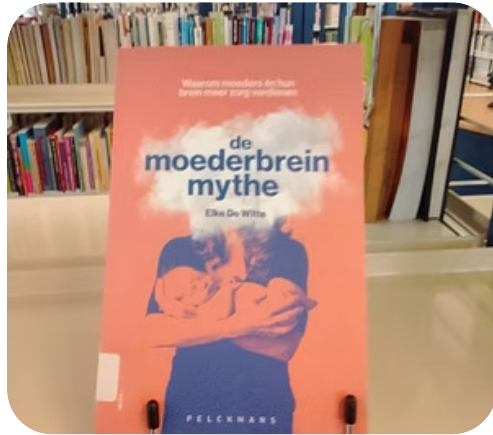
Kryterium wyboru i struktura	Szczegóły organizacyjne i metodologiczne
Liczba uczestniczek	12 kobiet (w tym 3 przedstawicielki Fundacji Inna Fundacja)
Skład narodowościowy	Grupa polsko-ukraińsko-białoruska
Języki komunikacji	polski, ukraiński, białoruski, rosyjski, angielski
Reprezentowane obszary	Praca z osobami z doświadczeniem przemocy, dyskryminacji, migrantkami, uchodźczyniami, osobami z HIV/AIDS, społecznością LGBTQ+
Podejście metodologiczne	Perspektywa intersekcyjna (łącznie wielu cech tożsamości jednocześnie)

Co warto zapamiętać?

Grupa składała się z 12 uczestniczek, z silną reprezentacją Fundacji Inna Fundacja (3 osoby).

Zróżnicowanie grupy pod kątem statusu (liderki vs. odbiorczynie działań) zapobiegło tworzeniu sztucznych hierarchii.

Wielojęzyczność została wykorzystana jako atut i naturalny element integracyjny.



3. Podstawy teoretyczne zastosowanego podejścia

O czym jest ta część?

W tym rozdziale znajdziesz naukowe uzasadnienie metod, które wykorzystano w projekcie. Tekst przybliży kluczowe teorie socjologiczne i pedagogiczne wyjaśniające, dlaczego praca w zróżnicowanej grupie przynosi najlepsze rezultaty.

Przyjęta metodologia znajduje silne oparcie w badaniach psychologicznych i socjologicznych nad procesami uczenia się w grupach zróżnicowanych. Gordon Allport w swojej klasycznej hipotezie kontaktu (1954) wykazał, że bezpośrednie interakcje między przedstawicielami/przedstawicielkami różnych grup społecznych – o ile przebiegają w warunkach współpracy i partnerskiego statusu – skutecznie redukują stereotypy oraz uprzedzenia. Późniejsze, szerokie metaanalizy Thomasa Pettigrewa i Lindy Tropp (2006) jednoznacznie potwierdziły, że kontakt międzygrupowy stanowi jeden z najskuteczniejszych mechanizmów budowania wzajemnego zaufania.

Znaczenie różnorodności dla procesów poznawczych akcentują również badania nad tzw. premią z różnorodności (diversity bonus), prowadzone przez Scotta E. Page'a (2007). Autor ten dowodzi, że zespoły złożone z osób o odmiennych doświadczeniach, kompetencjach i perspektywach osiągają znacznie lepsze rezultaty w rozwiązywaniu złożonych problemów niż grupy jednorodne. W kontekście opisywanego projektu potencjał ten przełożył się na wyższą zdolność generowania innowacyjnych rozwiązań w obszarze włączania społecznego.

Z kolei perspektywa intersekcyjna została zaczerpnięta z dorobku Kimberlé Crenshaw (1989), która opisała, w jaki sposób różne osie tożsamości i systemy opresji – takie jak płeć, rasa, klasa czy status migracyjny – krzyżują się, tworząc specyficzne, wielowymiarowe doświadczenia wykluczenia. Zaproszenie do projektu kobiet o tak złożonych biografiach pozwoliło na pełniejsze oddanie tej wielowymiarowości.

Procesom tym sprzyjały mechanizmy uczenia transformacyjnego, opisanego przez Jacka Mezirowa (1991). Zgodnie z jego koncepcją, trwała zmiana postaw i schematów znaczeniowych zachodzi najpełniej wtedy, gdy jednostka zostaje skonfrontowana z odmiennymi doświadczeniami innych ludzi, co zmusza ją do krytycznej refleksji nad własnymi, dotychczasowymi przekonaniem.

W obszarze pedagogiki dorosłych fundamentem projektu stały się prace Paulo Freirego (1970), który ostro krytykował „bankowy” model edukacji polegający na pasywnym i jednostronnym transferze wiedzy. Freire postulował w to miejsce edukację problemową i dialogiczną, opartą na wzajemnym, partnerskim uczeniu się, w którym zacierają się sztywne granice między nauczycielem a uczniem. Przekładając to na grunt projektu, program mobilności ukształtowano tak, aby każda uczestniczka – wnosząc swoje unikalne doświadczenie – była jednocześnie podmiotem uczącym się oraz aktywną współtwórczynią wiedzy wypracowywanej przez całą grupę.

Podstawy teoretyczne – co warto zapamiętać?



Hipoteza kontaktu (Allport / Pettigrew & Tropp)

Współpraca różnych grup niweluje uprzedzenia.



Premia z różnorodności (Page)

Różnorodne zespoły lepiej i szybciej rozwiązują skomplikowane problemy.



Intersekcjonalność (Crenshaw)

Problemy wykluczenia nie wynikają z jednej cechy (np. tylko płci), ale z nakładania się wielu czynników naraz.



Uczenie transformacyjne i dialogiczne (Mezirow / Freire)

Najlepiej uczymy się poprzez krytyczną dyskusję i partnerską wymianę doświadczeń, a nie tradycyjne wykłady.



4. Metodologia konstrukcji programu i wielowymiarowość perspektyw

O czym jest ta część?

Ta sekcja opisuje strukturę merytoryczną samej mobilności w Belgii. Dowiesz się, jak ułożono program, aby uczestniczki mogły zobaczyć problem integracji z różnych punktów widzenia: od wielkich instytucji unijnych po małe, lokalne kawiarnie aktywistyczne.

Program mobilności edukacyjnej w Belgii, obejmujący Brukselę i Antwerpię, został zaprojektowany nie jako standardowy przegląd dobrych praktyk, lecz jako wielopłaszczyznowy proces edukacyjny. Kluczowym założeniem metodologicznym stało się odejście od linearnego modelu poznawczego na rzecz podejścia wieloperspektywicznego. Zjawiska równości płci, integracji oraz migracji były dzięki temu analizowane równolegle w ramach czterech dopełniających się obszarów.

Cztery osie programu mobilności edukacyjnej

Nazwa perspektywy	Na czym się skupia?	Wizytowane miejsca i przykłady
1. Instytucjonalno-systemowa	Analiza wpływu na polityki publiczne, rzecznictwie oraz mechanizmach zmiany systemowej i prawnej.	* Vluchtelingenwerk Vlaanderen (polityka azylowa) * Parlamentarium (kontekst europejski i stanowienie polityk) * Bibliotheek Rosa (centrum dokumentacji feministycznej)
2. Aktywistyczno-lokalna (reaktywna)	Działania organizacji, które odpowiadają bezpośrednio na bieżące potrzeby grup wrażliwych (pomoc prawna, mieszkaniowa, zawodowa).	* SINGA Belgium (budowanie relacji społecznych dla uchodźców) * Elles Pour Elles (wsparcie kobiet w trudnych sytuacjach życiowych)
3. Indywidualna (podmiotowa)	Skupienie na autentycznym, osobistym doświadczeniu migracji, szoku kulturowego, akulturacji i adaptacji.	* Bezpośrednie spotkania i rozmowy z żyjącymi w Belgii migrantkami
4. Partycypacyjna i oddolna	Analiza tworzenia bezpiecznych wspólnych przestrzeni (safe spaces), gdzie społeczność lokalna i migrantki mają pełny głos i autonomię.	* Lucy's Antwerp (miejsce łączące w spójny sposób przedsiębiorczość, aktywizm oraz społeczność kobiet)

Weryfikacja autentyczności i infrastruktury organizacyjnej

Istotnym kryterium metodologicznym podczas każdej z wizyt było badanie tzw. strukturalnej reprezentatywności. Uczestniczki krytycznie analizowały, czy organizacje działające na rzecz grup mniejszościowych i marginalizowanych zatrudniają osoby z tych środowisk we własnych strukturach i organach decyzyjnych, co uznano za fundament autentyczności działań włączających.

Równolegle kluczowym motywem przewodnim stało się zbadanie infrastruktury finansowej i stabilności organizacyjnej partnerów. Program pozwolił na szczegółowe mapowanie różnorodnych mechanizmów finansowania: od modeli opartych na klasycznych grantach i projektach, przez stałe subsydia od samorządów lokalnych i władz centralnych, aż po niezależne akcje fundraisingowe, współpracę z biznesem oraz angażowanie indywidualnych donorów.

Szerokie spektrum narzędzi edukacyjnych uzupełniał komponent kulturowy, traktujący sztukę jako narzędzie integracji i edukacji transformacyjnej. Obejmował on rotacyjną wystawę artystyczną oraz fotograficzne, które problematyzowały tożsamość i stereotypy płciowe, jak *The Many Faces of Womanhood*, *I am here / je suis là / ik ben hier*.



Podstawy teoretyczne konstrukcji programu

W teorii edukacji dorosłych podejście oparte na wieloaspektowości (ang. multiperspectivity in education) jest uznawane za klucz do rozwijania tzw. myślenia dialektycznego. Zgodnie z koncepcjami krytycznego myślenia Stephena Brookfielda (1987), zestawienie systemowych ram prawnych z indywidualnymi biografiami migrantek pozwala uczestniczkom wyjść poza uproszczone dychotomie oraz zrozumieć ukryte struktury władzy i wykluczenia.

Znaczenie badania struktur organizacyjnych pod kątem reprezentatywności mniejszości odwołuje się bezpośrednio do teorii legitymizacji organizacyjnej Marka Suchmana (1995). Badania nad trzecim sektorem pokazują, że organizacje pozarządowe budują swoją moralną i poznawczą legitymizację nie tylko poprzez efekty zewnętrznych działań, ale przede wszystkim poprzez wewnętrzną strukturę odzwierciedlającą wyznawane wartości. Zatrudnianie osób z grup marginalizowanych wewnątrz NGO jest kluczowym wskaźnikiem tzw. autentyczności organizacyjnej (organizational authenticity), co bezpośrednio przekłada się na poziom zaufania ze strony społeczności przyjmującej.

Wymiar finansowy i analiza stabilności systemowej nawiązują z kolei do teorii zależności od zasobów, której autorami są Jeffrey Pfeffer i Gerald R. Salancik (1978). Teoria ta wyjaśnia, w jaki sposób zróżnicowanie źródeł finansowania (granty, samorząd, biznes, fundraising) wpływa na autonomię strategiczną podmiotów społecznych. Zrozumienie tych mechanizmów pozwala menedżerkom i liderkom na projektowanie długofalowych linii programowych, które pozostają odporne na zjawisko tzw. „grantozy” i nagłe zmiany koniunktury politycznej.

Włączenie komponentu artystycznego i muzealnego jako metody edukacyjnej koresponduje z teorią edukacji estetycznej Maxine Greene (1995) oraz koncepcją uczenia się opartego na sztuce (art-based learning). Sztuka, fotografia oraz narracje muzealne działają tu jako katalizator empatii oraz narzędzie rozszczelniania dominujących dyskursów. Spotkanie z reprezentacją artystyczną i historyczną pozwala na emocjonalne i głębokie przetworzenie wiedzy faktograficznej, co znacząco wzmacnia proces uczenia transformacyjnego.

Co warto zapamiętać?

Program łączył cztery poziomy: system, aktywizm lokalny, osobiste historie migrantek oraz oddolne tworzenie przestrzeni safe spaces.

Kluczowe pytanie metodologiczne: Czy organizacje pomocowe zatrudniają osoby, którym pomagają (strukturalna reprezentatywność)?

Zróżnicowanie finansowania (nie tylko granty, ale też miasto, państwo i fundraising) chroni organizacje przed kryzysami finansowymi i politycznymi.



5. Wyniki Ankiety Ewaluacyjnych

O czym jest ta część?

W tej części przyglądamy się twardym danym. Znajdziesz tu statystyki oraz opisy doświadczeń zebrane bezpośrednio od uczestniczek po zakończeniu mobilności edukacyjnej.

Analiza ilościowa i jakościowa ankiet ewaluacyjnych wypełnionych przez uczestniczki mobilności edukacyjnej w Belgii stanowi bezpośrednie potwierdzenie trafności przyjętych założeń metodologicznych. Wyniki jednoznacznie wskazują, że zarówno unikalna struktura doboru grupy, jak i wieloperspektywiczna konstrukcja programu zaowocowały uruchomieniem głębokich procesów uczenia transformacyjnego oraz sieciowania.

Tabela 1: Wskaźniki ilościowe ewaluacji (skala 1-5)

Obszar oceny	Średnia ocena	Interpretacja w kontekście metodologii dokumentu
Konstrukcja i intensywność programu mobilności	5,0 / 5	Pełna akceptacja modelu wieloperspektywicznego i doboru wizytowanych instytucji.
Transport i logistyka	4,82 / 5	Bardzo wysoka ocena sprawności organizacyjnej i zaplecza technicznego wyjazdu.
Rozwój wiedzy i doświadczenia	4,73 / 5	Potwierdzenie realnego przyrostu kompetencji i skuteczności uczenia transformacyjnego.

5,0

Program mobilności
Konstrukcja i intensywność

4,82

Logistyka
Transport i organizacja

4,73

Rozwój wiedzy
Przyrost kompetencji

Tabela 2: Ewaluacja metodologii doboru grupy

Założenie metodologiczne projektu	Wynik z ankiet (perspektywa uczestniczek)
Uruchomienie „premi z różnorodności” i hipotezy kontaktu	* Horyzontalna wymiana doświadczeń (nie tylko na linii NGO-organizacja goszcząca, ale przede wszystkim wewnątrz grupy). * Rozwój kompetencji międzykulturowych i głębokiej empatii dzięki zderzeniu z odmiennym statusem obywatelskim koleżanek. * Budowanie silnej, solidarnej wspólnoty kobiecej opartej na partnerstwie i wzajemnym uczeniu się. * Postrzeganie grupy jako inspirującej, bezpiecznej i niezwykle motywującej.
Znoszenie tradycyjnych hierarchii eksperckich	* Współpraca liderek i odbiorczyń działań pokazała, że każda perspektywa jest tak samo ważna.
Wielojęzyczność jako narzędzie stymulujące komunikację	* Różnorodność lingwistyczna nie stanowiła barier w trakcie mobilności. * Uczestniczki naturalnie wspierały się w tłumaczeniach, co stymulowało kreatywną współpracę.

Głosy uczestniczek o składzie grupy i sile różnorodności:

- „To, jak jesteśmy od siebie różne i jak różne mamy doświadczenia, i inne problemy - choćby te wynikające z kwestii obywatelstwa pozwoliło mi na empatyczne spojrzenie i faktyczne wczucie się w sytuacje, które dla mnie jako obywatelki kraju UE nie stanowią żadnego wyzwania.”
- „Sieciowanie, jakie wydarzyło się pomiędzy nami - uczestniczkami wyjazdu. Możliwość poznania tak różnych, tak silnych i sprawczych kobiet. To jest coś, co zostanie na długo.”
- „Wymiana informacji i doświadczeń nie działa się tylko pomiędzy nami i daną organizacją z Belgii ale przede wszystkim między nami. Ta różnorodność jest bardzo inspirująca.”
- „Wszyscy różni, wszyscy wyjątkowi, grupa została dobrana w maksymalnie komfortowy i wartościowy sposób. Każdy pomagał, wyjaśniał w razie potrzeby, tłumaczył. Wszyscy ze swoimi historiami, problemami, rozwiązaniami.”
- „Ogromny flux! Najlepsza ekipa kobiet, którą spotkałam od czasów uczenia się WenDo.”



Tabela 3: Konstrukcja programu a konfrontacja teorii z praktyką terenową

Badany obszar programu	Główne zaskoczenia i wnioski z ankiet	Odniesienie do teorii socjologicznych / edukacyjnych
Perspektywa instytucjonalno-systemowa	Głęboki dysonans poznawczy: Wyraźny rozdźwięk między unijną/państwową teorią a praktyką (np. procedury azylowe trwające do 3 lat bez prawa do pracy, brak schronienia dla dzieci).	Uczenie transformacyjne (Mezirow) & Myślenie dialektyczne (Brookfield): Konfrontacja z niewydolnością systemu zmusiła do krytycznej refleksji nad strukturami władzy.
Perspektywa partycypacyjna i oddolna (Struktury organizacyjne)	Inspiracja modelami niezależności: Wysoka ocena belgijskich NGO wiernych swoim wartościom, sprawne budowanie bezpiecznych przestrzeni (safe spaces) „na kobietach i wokół kobiet”.	Autentyczność organizacyjna (Suchman): Potwierdzenie, że wewnętrzna struktura NGO odzwierciedlająca wyznawane wartości buduje zaufanie.
Zaangażowanie społeczności lokalnej	Wysoka kultura wolontariatu: Pozytywne zaskoczenie otwartości obywatelską i poziomem zaangażowania lokalnych społeczności w działania pomocowe w Belgii.	Edukacja problemowa i dialogiczna (Freire): Budowanie społeczeństwa zaangażowanego poprzez bezpośredni dialog i inkluzję.

Głosy uczestniczek o zderzeniu z systemem i belgijskimi realiami:

- „Szokujące było to, że w teorii wszystko powinno być szybko i łatwo, a zwłaszcza w samym centrum wszystkiego, co europejskie, a w praktyce nikt (instytucje państwowe) nie jest zainteresowany pomocą ludziom. I to jest bardzo złe...”
- „Oczekiwanie azylu może trwać do 3 lat bez możliwości pracy. Mali dzieci, które nie mogą uzyskać schronienia w kraju, kiedy rodzice ma ten status.”
- „Zaskoczyły mnie możliwości organizacji - to jak szukają wsparcia, jak dbają o niezależność i jak bardzo są wierni swoim wartościom. To dziś szczególnie ważne.”
- „Różnice wynikające z federalnego charakteru Belgii i sposób w jaki wpływa to na działania organizacji, współpracę z sektorem publicznym oraz NGOs między sobą.”
- „Zaangażowanie społeczności lokalnej w działania wolontariackie (...) otwartość na ludzi, której tak dużo w Polsce nie obserwuję.”



Tabela 4: Przyrost kompetencji i transfer wiedzy do praktyki zawodowej

Kategorie przyrostu kompetencji	Szczegółowe efekty uczenia się na podstawie z ankiet	Deklarowany transfer do własnej praktyki zawodowej
Wiedza merytoryczna	Zrozumienie procedur legalizacji pobytu w Belgii, metod przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć (GBV) oraz specyfiki funkcjonowania państwa federalnego.	Rozwój instytucjonalny rodzimych NGO: Wykorzystanie metod stosowanych przez belgijskie organizacje, wdrażanie projektów inkluzywnych.
Kompetencje metodologiczne	Umiejętność budowania bezpiecznych przestrzeni dla migrantek, analizy dobrych praktyk, networkingu oraz adaptacji rozwiązań do lokalnego kontekstu.	Współpraca międzynarodowa: Inicjowanie realnych partnerstw z organizacjami z Belgii w ramach Międzynarodowej Sieci i przekazywanie kontaktów dalej.
Kompetencje społeczne i osobiste	Rozwój kompetencji międzykulturowych, aktywnego słuchania, autoprezentacji oraz przełamywanie barier językowych.	Działania systemowe i lokalne: Praca na rzecz wdrożenia superwizji w polskich zespołach interdyscyplinarnych od 1 czerwca w celu poprawy jakości usług.

Głosy uczestniczek o planach i rozwoju kompetencji:

- „Planuję lokalnie przekonywać zespoły interdyscyplinarne, że superwizja pomimo tego, że jest deklaratywna, a nie obligatoryjna nie jest tylko narzędziem kontroli, ale przede wszystkim powinna być odbierana jako podstawa do poprawienia jakości świadczonych usług pomocowych. Zaczynam już 1 czerwca :)”
- „Chcę współtworzyć NGO zbudowany na kobietach i wokół kobiet - ta wizyta jest dla mnie dużą inspiracją zarówno merytoryczną jak i energetyczną.”
- „Planuję rozszerzyć działalność mojej Fundacji i wykorzystać metody stosowane przez inne organizacje pozarządowe. Nawiązuję również współpracę w ramach Międzynarodowej Sieci z organizacjami działającymi w Belgii.”
- „Poszerzyłam swoją wiedzę na temat metod pracy z migrantkami, budowania bezpiecznych przestrzeni oraz współpracy międzysektorowej. Rozwinęłam również kompetencje związane z networkiem, analizą dobrych praktyk oraz adaptowaniem sprawdzonych rozwiązań do lokalnego kontekstu.”



Tabela 5: Uwagi, wolne wnioski i obszary optymalizacji projektu

Tematyka komentarzy zwrotnych	Rekomendacje operacyjne uczestniczek
Gospodarka czasem i higiena pracy	Sugestia wydłużenia wyjazdu o 1 dzień w celu zapewnienia przerwy na regenerację sił oraz rozbudowanie nieformalnych sesji debaty.
Zabezpieczenie językowe	Wyraźne zapotrzebowanie na stałą obecność dedykowanej osoby tłumaczącej w strukturze wyjazdu w celu odciążenia uczestniczek.
Metodyka warsztatowa	Postulat wdrożenia warsztatów praktycznych prezentujących konkretne narzędzia in situ (na miejscu w organizacjach goszczących).

Głosy uczestniczek w sekcji komentarzy. Wnioski na przyszłość:

- „Warto rozważyć przeznaczenie większej ilości czasu na nieformalne rozmowy z przedstawicielkami odwiedzanych organizacji oraz na sesje wymiany doświadczeń pomiędzy uczestniczkami. Byłoby również interesujące uwzględnienie warsztatów praktycznych...”
- „Wyjazd może dłuższy o jeden dzień za to z przerwą w środku np. pół dnia - dla indywidualnej energii.”
- „Zaopiekowanie kwestii tłumaczeń / Dołączenie tłumaczki/tłumacza na kolejne wyjazdy.”
- „Chciałabym, aby takich wyjazdów było więcej, żeby więcej ludzi dowiadywało się i rozwijało w kwestii pomocy migrantom/LGBT/osobom chorym/kobietom w toksycznych relacjach/po prostu kobietom w trudnych sytuacjach życiowych, aby integrować ich ze społeczeństwem.”

Co warto zapamiętać?

Uczestniczki oceniły konstrukcję programu na idealne 5,0.

Pojawił się silny dysonans poznawczy – zderzenie pięknej teorii praw człowieka w UE z trudną praktyką procedur uchodźczych w Belgii.

Wyjazd przyniósł realne plany m.in. zaplanowano wdrożenie superwizji w polskich zespołach interdyscyplinarnych.



6. Wnioski końcowe i rekomendacje eksperckie

O czym jest ta część?

Ta sekcja to esencja całego dokumentu stworzona dla osób zarządzających projektami, liderek i przedstawicielek innych organizacji pozarządowych. Pokazuje, co zadziało idealnie, jakie ryzyka należy brać pod uwagę przy organizacji podobnych wyjazdów oraz jak stale ulepszać procesy edukacyjne.

Wnioski końcowe z procesu ewaluacji

Wyniki ewaluacji jednoznacznie dowodzą, że cel projektu Be Included został w pełni osiągnięty. Połączenie edukacji dorosłych z realnym doświadczeniem wielokulturowości przyniosło nie tylko wzrost wiedzy teoretycznej, ale przede wszystkim trwałą zmianę postaw, potężny zastrzyk motywacyjny oraz zawiązaniem realnych sieci współpracy partnerskiej. Kluczem do sukcesu okazała się spójność metodologiczna – zasady włączania, intersekcyjności i podmiotowości były widoczne zarówno w sposobie doboru uczestniczek, jak i w układzie programu merytorycznego.

Rekomendacje dla organizacji pozarządowych i instytucji

Jeśli planujesz lub organizujesz podobne mobilności edukacyjne, poniższe zestawienie pomoże Ci wyciągnąć kluczową esencję z naszych doświadczeń. Należy pamiętać, że organizacja takich projektów to stały proces uczenia się i doskonalenia, a pojawiające się wyzwania stanowią naturalny element rozwoju zespołu i metodologii.

Mocne strony i „Protipy” (Co warto wdrożyć?)

Intersekcyjny i horyzontalny dobór grupy

Rezygnacja ze sztywnych podziałów na „ekspertki” i „odbiorczynie wsparcia” tworzy bezpieczną i partnerską atmosferę. Zróżnicowanie pod kątem pochodzenia i doświadczeń życiowych stanowi samo w sobie najsilniejszy motor edukacyjny.

Dywersyfikacja programu

Planuj wizyty tak, aby pokazać uczestniczkom pełną ścieżkę – od małych, oddolnych inicjatyw, przez specjalistyczne centra dokumentacji, aż po wielkie instytucje systemowe i muzea. To buduje pełny obraz sytuacji.

Wielojęzyczność jako spoiwo, nie bariera

Pozwolenie grupie na swobodne używanie naturalnych dla nich języków i wzajemne wspieranie się w tłumaczeniach wzmacnia poczucie sprawczości i solidarności kobiecej.

Pomarańczowe światła i pola ryzyka (Na co uważać?)

Przeciążenie poznawcze i emocjonalne

Konfrontacja z trudnymi historiami migrantek oraz niewydolnością systemów prawnych (np. długie procedury azylowe) wywołuje silny dysonans poznawczy i zmęczenie psychiczne.

Rozwiązanie: Zaplanuj dłuższą mobilność (np. wydłużenie o jeden dzień) przy jednoczesnym wprowadzeniu obowiązkowego pół dnia wolnego na regenerację, odpoczynek i spokojne przetworzenie bodźców.

Niewidzialna praca tłumaczeniowa

Choć naturalne, oddolne tłumaczenie wspiera integrację, to długa i intensywna praca bez profesjonalnego wsparcia językowego nadmiernie obciąża uczestniczki, które biorą na siebie rolę tłumaczek.

Rozwiązanie: Na stałe dołączaj profesjonalną osobę tłumaczącą do zespołu projektowego na cały czas trwania mobilności.

Niedosyt dyskusji w relacji do prezentacji

Bardzo intensywny program wizyt może ograniczać czas na zadawanie pytań i wewnętrzną debatę.

Rozwiązanie: Zmniejsz liczbę instytucji na rzecz wygospodarowania większej ilości czasu na nieformalne rozmowy, wewnętrzne sesje debaty między uczestniczkami oraz warsztaty prezentujące konkretne narzędzia pracy bezpośrednio na miejscu (in situ).

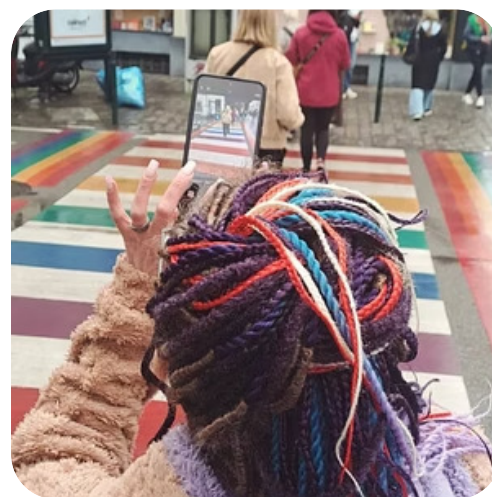
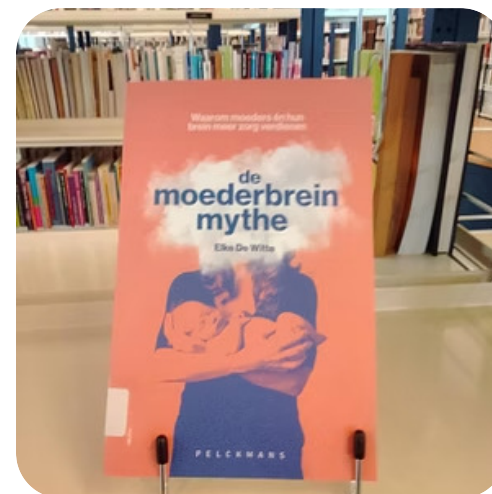
Co warto zapamiętać?

Mocna strona to partnerska struktura grupy oraz wielopoziomowy program.

Główne ryzyko to zmęczenie uczestniczek intensywnością programu i tematów.

Kluczowa lekcja: Zapewnij profesjonalne tłumaczenie i przestrzeń na odpoczynek – edukacja transformacyjna wymaga czasu na refleksję.

Galeria fotograficzna z mobilności edukacyjnej



Galeria fotograficzna



Galeria fotograficzna



7. Bibliografia

- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Brookfield, S. (1987). *Developing Critical Thinkers: Challenging Adults to Explore Alternative Ways of Thinking and Acting*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), s. 139–167.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Herder and Herder. (Wydanie polskie: Freire, P. (2019). *Pedagogika ucisnionych*. tłum. M. Borowski, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej).
- Greene, M. (1995). *Releasing the Imagination: Essays on Education, the Arts, and Social Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Page, S. E. (2007). *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies*. Princeton: Princeton University Press.
- Pettigrew, T. F., Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), s. 751–783.
- Pfeffer, J., Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), s. 571–610.