

FOOD&MORE

PRZEWODNIK MENTORSKI



URGENCI

SPIS TREŚCI

Projekt Food&More	2
Czym zajmuje się mentorka?	3
Facylitacja	3
Mediacja	4
Mentoring	5
Mentoring w społecznościach żywnościowych	6
Mentoring standardowy i mentoring w inkubatorze	6
Jak stworzyć krajowy program mentoringu	7
Główne zadania zespołu koordynującego	11
Główne obszary pracy zespołu koordynującego	11
Co jest ważne dla nowej społeczności żywnościowej?	12
Samoanaliza	14
Pytania do samoanalizy społeczności żywnościowej	14
Plan rozwoju	18
Strona redakcyjna	20

Projekt Food&More

Food&More to europejski program edukacyjny opracowany przez cztery organizacje: **Tudatos Vásárlók Egyesülete** (Węgry, organizacja koordynująca), **Asociace AMPI** (Czechy), **Fundację EkoRozwoju** (Polska) oraz międzynarodową sieć **Urgenci**. Naszym celem jest wspieranie świadomych konsumentów¹ i osób działających na rzecz suwerenności żywnościowej – czyli takich, które wspierają drobnych rolników, organizują społeczności żywnościowe i wspierają nasze organizacje.

Jednym z kluczowych elementów naszego projektu był **mentoring**. Działanie to zostało zorganizowane na dwóch różnych poziomach. Na poziomie lokalnym organizacje partnerskie wspomagają mentoringiem społeczności żywnościowe, a na poziomie międzynarodowym, sieć Urgenci zapewnia mentoring, organizuje webinaria i mapuje działania mentoringowe europejskich sieci RWS (Rolnictwo Wspierane przez Społeczność).

Niniejszy przewodnik podsumowuje to, czego nauczyliśmy się podczas tej podróży. Można tu przeczytać o teoretycznych podstawach mentoringu i znaleźć kilka praktycznych wzorów, które można wykorzystać w procesie mentoringu lub w rozwoju społeczności żywnościowych.

Wszystkie narzędzia i materiały szkoleniowe Food&More są dostępne na stronie internetowej Urgenci. Opracowaliśmy także materiały informacyjne, krótkie filmy, prezentacje oraz przydatne przewodniki dla organizatorek społeczności żywnościowych. Przetestowaliśmy też kurs online. Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o projekcie, zajrzyj na stronę internetową lub do Urgenci Learning Hub.

urgenci.net/resources / hub.urgenci.net

Aby uzyskać informacje o różnych wersjach językowych i uzyskać dodatkową pomoc, skontaktuj się z Fundacją EkoRozwoju (biuro@eko.org.pl).



¹ W tej publikacji formy męskie i żeńskie stosujemy naprzemiennie.

Czym zajmuje się mentorka?

Czasami nietatwo jest zdecydować, jaki "kapelusze" należy założyć, gdy pracuje się ze społecznością żywnościową. Czy robisz mentoring? Czy facylitujesz proces lub prowadzisz mediację? Czasami te działania są do siebie bardzo podobne, ważne jest jednak, aby mieć jasność, w jakiej roli wspiera się daną społeczność w danym momencie. W tym rozdziale postaramy się to wyklarować.

Facylitacja

Słowo facylitacja oznacza "ułatwianie" lub "usprawnianie". To właśnie robi facylitator z grupą, która spotyka się, aby coś omówić, zaplanować lub o czymś zdecydować. Facylitatorka jest aktywną uczestniczką procesu – daje wskazówki, ale nie przewodzi, trzyma lustro, ale nie wydaje opinii ani nie wpływa bezpośrednio na podjęte decyzje.

Wyobraź sobie, że facylitator to kompas, który pomaga zorientować się w przestrzeni i wyznaczyć kierunek wędrówki, ale nie decyduje o celu podróży. Dzięki niemu grupa może w skupiony i efektywny sposób wypracować decyzje i dążyć do tego, co jej członkinie postanowiły wspólnie zrealizować. Facylitatorka zwraca szczególną uwagę na zaangażowanie wszystkich osób w proces, zachowanie równowagi w wyrażaniu różnych opinii i na zarządzanie sytuacjami decyzyjnymi.

Grupa może zaprosić facylitatorkę zewnętrzną lub wyznaczyć jednego ze swoich uczestników do poprowadzenia konkretnego spotkania. Osoba ta będzie wówczas uczestniczyć w procesie w tej roli, więc musi uważać, żeby zachować bezstronność i wyraźnie zaznaczać, kiedy wyraża swoje osobiste opinie. Facylitacji można się nauczyć, każdy może poznać jej podstawy, chociażby po to, żeby lepiej zrozumieć strukturę spotkania i proces podejmowania wspólnie decyzji.

Podstawowe zadania facylitatora:

Zmierzaj do celu (struktura)

- wspieraj grupę w prowadzeniu dyskusji
- wspomagaj proces podejmowania decyzji
- ułatwaj pracę nad rozwiązaniem problemu
- pomagaj w rozwiązywaniu konfliktów

Buduj zaangażowanie

- nie wykorzystuj władzy wynikającej z roli
- równoważ aktywność uczestników i uczestniczek
- nie podsuwaj gotowych rozwiązań
- ograniczaj własne wypowiedzi do minimum

Dbaj o bezpieczeństwo (zasady)

- pilnuj wypracowanych zasad, interweniuj, gdy są łamane
- nie oceniaj
- bądź bezstronna – nie opowiadaj się po żadnej ze stron
- zachowuj neutralność wobec wypowiedzianych treści – nie mów, co jest dobre czy złe

Każde spotkanie powinno zacząć się od ustalenia porządku obrad w oparciu o potrzeby uczestników i z uwzględnieniem dostępnych ram czasowych. Jeżeli czas, którym dysponuje grupa, jest ograniczony względem proponowanych tematów, trzeba się wspólnie zastanowić, które tematy są najpilniejsze, które można przenieść na następne spotkanie, a którymi może zająć się grupa robocza.

Bardzo ważne na każdym spotkaniu jest stworzenie spójnej notatki. Osoba notująca nie musi przy tym zapisywać każdego wypowiedzianego słowa (nawet nie powinna), ważne jest, żeby uchwycić sens wypowiedzi i przede wszystkim skupić się na najważniejszych propozycjach, decyzjach i zaplanowanych działaniach (kto, co i na kiedy).

Facylitator może pracować przy użyciu różnych narzędzi, zakres metodologiczny jest nieograniczony, a każdy proces grupowy może być barwny i skuteczny. Najprostszym i najważniejszym narzędziem facylitatorki jest zadawanie pytań. Właściwie zadane pytanie może popchnąć grupę do przodu, wyklarować niejasną kwestię lub rzucić światło na ważną perspektywę. Innym przydatnym narzędziem jest parafraza – facylitator stara się powtórzyć wypowiedziane propozycje i uporządkować je.

Facylitacji można i warto się nauczyć, ponieważ znacznie ułatwia ona procesy zachodzące w grupie lub społeczności oraz zwiększa ich skuteczność.

Mediacja

Mediacja to szczególny rodzaj facylitacji. Odbywa się na ogół pomiędzy dwiema osobami lub grupami. Rolą mediatorki jest rozwiązywanie konfliktów i wspieranie komunikacji między stronami. Mediacja może być skuteczna tylko wtedy, gdy wszystkie zaangażowane strony przystępują do niej z chęcią i otwartością na znalezienie rozwiązania.

Mediatorzy muszą bardzo uważać, aby – nawet jeśli sympatyzują z jedną ze stron – konsekwentnie zachowywać bezstronność i nie próbować nikogo przekonywać ani stawiać w niewygodnej sytuacji. W procesie mediacji swoje prywatne zdanie muszą zachować dla siebie.

Podobnie jak facylitacji, mediacji można się nauczyć. Ponieważ w sytuacji konfliktowej występuje znacznie więcej emocji i dynamiki grupowej, a wynik procesu jest nieprzewidywalny, powinien on być inicjowany przez osoby doświadczone. Oczywiście każdy może prowadzić mediacje i często robimy to na co dzień, nie zdając sobie z tego sprawy, ale bycie formalnym mediatorem wymaga kwalifikacji.

Mentoring

Mentor (Μέντωρ) to imię bliskiego przyjaciela Odyseusza, który podjął się wychowania jego syna, Telemacha. Grecka etymologia słowa mentor wskazuje na wagę zaufania i osobistej relacji w procesie mentoringu.

Mentoring jest procesem wspierającym, który może mieć charakter profesjonalny – mentorka posiada wtedy wysokie kwalifikacje oraz doświadczenie i pomaga drugiej osobie w doskonaleniu zawodowym. Natomiast mentoring w społeczności żywnościowej może polegać na tym, że członkowie społeczności z dłuższym stażem "wprowadzają" nowe osoby.

Mentoring nie jest zarezerwowany wyłącznie dla nowych osób. Członkinie społeczności, które są bardziej kompetentne w danej dziedzinie, mogą również przekazywać swoją wiedzę i doświadczenie. Choć mentoringu można się nauczyć – istnieje wiele metod, które można wykorzystać w tym procesie – to jest on często stosowany nieświadomie, kiedy tylko ktoś jest chętny do przekazania swojego doświadczenia innym.

Przykładowa struktura mentoringu:

- Ustalenie jasnych ról i celu procesu.
- Ustalenie, w jaki sposób będzie się odbywał mentoring (miejsce, częstotliwość itp.).
- Wyjaśnienie i respektowanie granic osobistych (mentor nie jest pod telefonem 24 godziny na dobę).
- Monitorowanie procesu wraz z celami uczenia się i rozwoju, formułowanie informacji zwrotnej.

Mentoring w życiu społeczności to także opieka, zwłaszcza jeśli mówimy o grupie, która od czasu do czasu wprowadza nowe osoby. Dla nowych osób wsparcie mentorki, która je wprowadza w kulturę organizacji i pomaga poznać jej funkcjonowanie, ma niebagatelne znaczenie. Taki proces może przebiegać gładko i efektywnie, kiedy we wspólnocie są zaangażowane osoby biorące na siebie tę rolę.



Mentoring w społecznościach żywnościowych

Nieformalny mentoring jest kluczową częścią rozwoju społeczności żywnościowych. Nieformalne relacje mentoringowe nawiązują i kształtują się w sposób naturalny, ale w tym miejscu chcielibyśmy skupić się na przykładzie istniejących i sformalizowanych programów mentorskich dla wspólnot Rolnictwa Wspieranego przez Społeczność (RWS).

1. Mentoring standardowy i mentoring w inkubatorze

Kluczowym aspektem, który należy rozważyć przy tworzeniu udanego programu mentoringowego, jest wyraźne rozróżnienie pomiędzy kilkoma poziomami mentoringu. Dobrego przykładu dostarcza brytyjska sieć RWS (CSA Network UK), która powstała w 2013 roku jako kooperatywa, a w 2021 roku zrzeszała już ponad 160 gospodarstw członkowskich. Brytyjska sieć podjęła decyzję o wprowadzeniu rozróżnienia pomiędzy "mentoringiem standardowym" a "mentoringiem w inkubatorze". Standardowy mentoring składa się z jednodniowej sesji, podczas której mentorka przeprowadza szkolenie dostosowane do potrzeb jednej lub kilku osób. Najczęściej jest to wizyta w gospodarstwie będącym przedmiotem mentoringu, ale może to być również wizyta u mentora lub nawet spotkanie online. Potrzeba czasu, aby zrozumieć potrzeby odbiorczyń mentoringu i dopasować do nich najlepszą mentorkę. Po zakończeniu sesji mentor sporządza krótkie sprawozdanie, a także zbiera informacje zwrotne od uczestniczek. W latach 2020-2021 odbiorcami mentoringu w ramach standardowego programu było 16 gospodarstw.²

Mentoring w inkubatorze jest odpowiedzią na potrzebę dłuższego procesu, która została zidentyfikowana już podczas pierwszych sesji mentoringowych wśród początkujących gospodarstw RWS. Taki proces obejmuje 5 dni mentoringu w ciągu 18 miesięcy. Całość jest dostosowana do potrzeb – może to być godzinna rozmowa telefoniczna co dwa tygodnie, ale także kilkugodzinne lub całodniowe sesje na miejscu. Proces wymaga większej koordynacji i zaangażowania po obu stronach niż standardowy mentoring, dlatego opiera się na rekrutacji wśród zainteresowanych grup.

Mentoring standardowy kosztuje 25 funtów od osoby dla członkiń RWS-ów i 50 funtów dla osób niebędących członkami. Mentoring w inkubatorze kosztuje 100 funtów dla członków i 150 funtów dla osób niezrzeszonych. Konkretnie kwoty nie są tu kluczowe – programy te wymagają wniesienia opłaty przez uczestników, a mentorki otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę (obecnie 160 funtów dziennie, docelowo 200 funtów dziennie), gdyż jest to podstawa dla zagwarantowania wysokiej jakości programu.

W rejonie Paryża lokalna sieć RWS, *AMAP-Île-de-France*, również uruchomiła program inkubatora, ale o nieco innym charakterze. Początkowo inkubator, utworzony we współpracy z kilkoma innymi organizacjami rolniczymi, był odpowiedzią na rosnące zainteresowanie

² Zobacz prezentację brytyjskiego programu mentoringu RWS, przedstawioną przez Suzy Russell podczas webinarium zorganizowanego na ten temat: "More Mentors and Networks for Stronger CSA Partnerships" (Więcej mentorów i sieci dla silniejszych partnerstw RWS), <https://bit.ly/3srcDsN>

lokalną żywnością wysokiej jakości, rozwój partnerstw AMAP (francuskie grupy RWS – *Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne*) oraz powstawanie nowych gospodarstw prowadzonych przez konsumentów z miast, którzy mieli trudności z dostępem do ziemi. Tu inkubatory nazywane są "espaces-test agricoles", czyli rolniczymi miejscami doświadczalnymi. W praktyce są to gospodarstwa, w których przyszłe rolniczki mogą być goszczone i mentorowane przez kilka tygodni lub miesięcy, bez ryzyka porażki. Oprócz opieki mentora i dostępu do ziemi mają oni również dostęp do sprzętu oraz uznany status prawny gospodarza.

"Celem jest pomoc w zdobywaniu nowych umiejętności i pewności siebie, testowaniu praktyk rolniczych, budowaniu bazy konsumentów wśród członków AMAP oraz rozwijaniu sieci kontaktów zawodowych przed rozpoczęciem działalności we własnym gospodarstwie. Jest to wypełnianie luki pomiędzy szkoleniem teoretycznym a rozpoczęciem działalności rolniczej przez przyszłych rolników, w których wykształceniu często brakuje praktycznego doświadczenia" (Access to Land and Community Supported Agriculture, Stories from Europe, https://urgenci.net/wp-content/uploads/2017/06/A2L_Pages.pdf).

W inkubatorach nacisk kładzie się na wypełnienie luki między wiedzą teoretyczną a faktycznym rozpoczęciem działalności rolniczej, na dzielenie się konkretną wiedzą praktyczną oraz doraźne zindywidualizowane wsparcie w znajdowaniu odpowiedzi na konkretne pytania. Chodzi o możliwość uprawy ziemi, dzielenie się ofertami pracy, kontakty osobiste oraz eksperymentowanie z praktykami rolniczymi, co nie jest możliwe podczas szkoleń teoretycznych.

Działania mentoringowe realizowane w inkubatorach nie są prowadzone w próżni. Są one ściśle powiązane z innymi, mniej zindywidualizowanymi działaniami szkoleniowymi. Na przykład w Île-de-France uczestniczkom inkubatora oferuje się także następujące sesje szkoleniowe:

- Częste sesje informacyjne dla przyszłych rolników, podczas których przedstawiany jest kontekst regionalny, informacje na temat dostępnych zasobów, a także prezentowane są projekty uczestniczek.
- Szkolenia na temat zasad rolnictwa ekologicznego i ich zastosowania (np. płodozmian z roślinami strączkowymi, obsługa traktora).
- 10-dniowa sesja szkoleniowa "Od pomysłu do gospodarstwa", podczas której początkujące rolniczki poznają różne aspekty gospodarstwa rolnego i mogą rozpocząć tworzenie własnego projektu.
- Nieformalne spotkania z rolnikami w kawiarni, w których uczestniczą przyszli rolnicy, początkujący rolnicy i doświadczony rolniczki.

2. Jak stworzyć krajowy program mentoringu

Sieć Urgenci zebrała informacje o istniejących programach mentoringu RWS. Poniżej możesz znaleźć wykres opisujący niektóre z istniejących programów mentorskich opracowanych przez różne sieci RWS w Europie. To tylko kilka przykładów z sieci europejskich – aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z Urgenci!

	Belgia	Czechy	Niemcy	Wielka Brytania
1. Nazwa sieci	GASAP (Groupes d'Achat Solidaire de l'Agriculture Paysanne)	KPZkoALICE	Netzwerk Solidarische Landwirtschaft	CSA Network UK
2. Kiedy rozpoczął się mentoring?	2009–2010: podnoszenie świadomości na temat realiów rodzinnego rolnictwa. Ekspertyza w zakresie PGS (Partycypacyjnych Systemów Gwarancyjnych).	Od 2015 r. związany ze szkoleniem "Bądź częścią CSA". 2021 – pierwszy program mentorski dla nowych uczestników RWS-ów.	Konsultacje rozpoczęły się w 2011 r., ale ukierunkowana koordynacja działań mentorek rozpoczęła się w 2014 r.	2013
3. Jak się nazywa?	Szkolenie ambasadorów	Towarzystwo nowym osobom	Doradztwo / Konsulting	Mentoring
4. Strona internetowa		https://bit.ly/3FIU0IQ	https://www.solidarische-landwirtschaft.org/solawis-aufbauen/beratung-vom-netzwerk	https://communitysupportedagriculture.org.uk/mentoring/
5. Trzy najważniejsze tematy	1. Co się dzieje z rolnictwem w Belgii? 2. Jak możemy działać? 3. Jak organizować spotkania producentek i konsumentów?	1. Jak założyć RWS (znaleźć konsumentów, rolników, koordynatorkę)? 2. Jak zarządzać RWS-em (komunikacja, administracja, podział obowiązków)? 3. Planowanie finansowe i praktyka (dla rolniczek).	1. Zakładanie RWS-u. 2. Planowanie. 3. Kwestie prawne.	
6. Jak można kontaktować się z mentorkami?	Brak ograniczeń dostępu. Zapisy podczas szkoleń i imprez informacyjnych.	Podczas spotkań i mentoringu zbiorowego. Spotkania z innymi uczestnikami RWS-ów. Indywidualne spotkania z mentorkami w razie potrzeby. E-maile i zamknięta grupa na Facebooku.	Kontakt z koordynatorką ds. konsultacji. Można też skontaktować się z całym zespołem za pośrednictwem e-maila. Kontakt i opis konsultantek jest dostępny na stronie www.	Formularz online.
7. Jakie działania są podejmowane z udziałem mentorów i podopiecznych?	Wieczorne sesje szkoleniowe i wizyty w gospodarstwach rolnych.	Spotkania między grupami RWS. Indywidualne spotkania z mentorami. E-maile i grupa na Facebooku. Zaproszenie na sesje szkoleniowe (Food&More, webinaria Urgenci).	Doradztwo za pośrednictwem poczty elektronicznej lub telefonu. Wizyta w gospodarstwach lub grupach. Webinaria i materiały informacyjne na konkretne tematy oraz szkoły stacjonarne. Internetowa społeczność praktyków.	Wszystkie wymienione
8. W jaki sposób wybierani są mentorzy?	Pracownicy organizują sesje szkoleniowe. Nie ma formalnej rekrutacji.	Mentorzy kontaktują się po spotkaniu i oferują swój czas i umiejętności jako wolontariusze.	Doradcy zajmujący się różnymi zagadnieniami związanymi z RWS zwracają się do koordynatora z prośbą o przyjęcie do zespołu. Ma to na celu podkreślenie zalet doradców w ramach sieci w porównaniu z doradcami zewnętrznymi.	Osobiste kontakty.

Na podstawie tych doświadczeń opracowaliśmy pewne zalecenia. Zalecenia te różnią się w zależności od zaangażowanych podmiotów, dlatego przedstawimy je z różnych perspektyw. Jak wynika z powyższej tabeli, większość programów mentorskich rozwija się organicznie, bez wcześniejszego planowania. Na przykład w Czechach lokalna koalicja RWS skupiła się najpierw na mentoringu dla początkujących. Początkowo zorganizowano serię webinarów i spotkań online dla grupy osób, starając się zaspokoić ich specyficzne potrzeby poprzez

zastosowanie indywidualnego podejścia. Prelegentami webinarów byli członkowie-założyciele społeczności RWS, którzy dzielili się swoimi doświadczeniami.

▣ Określenie ról i obowiązków mentorów

Mentorki powinny być doświadczonymi członkiniami społeczności żywnościowej, o dobrych umiejętnościach społecznych. Powinny być dyspozycyjne regularnie, nawet w ograniczonym wymiarze czasowym (np. jedna godzina co kilka tygodni). Mentorzy powinni umieć dostosować swoją propozycję mentoringu do potrzeb. Powinni zawsze rozpoczynać swoją pracę od rozeznania i analizy sytuacji.

Oprócz posiadania niezbędnych umiejętności, mentorzy powinni być kontaktowi, gotowi do udzielania odpowiedzi i zadawania pytań oraz powinni budować relację opartą na zaufaniu.

▣ Określenie roli i obowiązków sieci

Sieci RWS i inne sieci społeczności żywnościowych (lokalne, krajowe i międzynarodowe) odgrywają kluczową rolę we wdrażaniu skutecznych programów mentoringu. Ich pierwszym obowiązkiem jest wypełnienie luk w wiedzy specjalistycznej. Odbywa się to zarówno poprzez mapowanie potrzeb wśród odbiorczyń, jak i poprzez mapowanie kompetencji mentorów za pomocą formularza z wyszczególnionymi pozycjami dotyczącymi ich wiedzy, umiejętności i doświadczenia. Należy się upewnić, że mentorki posiadają odpowiednie umiejętności społeczne, doświadczenie w szkoleniach i wiedzę pedagogiczną, które pozwolą im świadczyć usługi wysokiej jakości. Celem powinno być wypracowanie indywidualnej i dostosowanej relacji mentorki z odbiorczyniami.

Sieci odgrywają kluczową rolę: ułatwiają nawiązanie pierwszego kontaktu między podopiecznymi a mentorkami.

Przykładem może być historia Klausa Strübera, byłego rolnika RWS, a obecnie doradcy pracującego dla niemieckiej sieci RWS. Klaus został wpisany na listę Urgencji jako ekspert w dziedzinie planowania budżetu. Skontaktował się z nim czeski rolnik, który szukał porady w zakresie zarządzania finansami. Po kilku wymianach e-maili i rozmowach telefonicznych spędzili razem kilka dni i przygotowali pełny plan budżetowy dla gospodarstwa. Ta indywidualna relacja została zbudowana na podstawie bezpośredniej umowy, bez żadnej dalszej interwencji ze strony sieci.

▣ Określenie ról i obowiązków odbiorczyń

Jak wynika z doświadczeń rozwiniętych programów, zwłaszcza programu mentorskiego CSA Network UK, ważne jest, aby zbudować zaangażowanie uczestniczek i aby usługi mentorskie były odpłatne. Oczywiście, dla członków sieci powinna obowiązywać odpowiednia zniżka (w przypadku CSA Network UK jest to połowa ceny).

Kolejnym obowiązkiem podopiecznych jest pamiętanie o zbiorowym charakterze społeczności żywnościowych: to wspólnota, a nie pojedyncza osoba.

Według Klausu Strübera, profesjonalnego doradcy ds. RWS-ów, który odwiedził ponad 80 grup RWS, jeśli odbiorczynią mentoringu ma być cała grupa (na przykład RWS), kluczem jest określenie celu, a to może się okazać wyzwaniem. *"Kiedyś skontaktowałam się ze mną jedna osoba z RWS-u, z którą wspólnie zaczęliśmy budować sesje mentoringowe. A potem, kiedy się spotkaliśmy, inni członkowie grupy zaczęli mówić: 'Myślałam, że będziesz mówić na inny temat, nie jestem zbyt zainteresowana tym, co robimy teraz'. To pokazuje, jak ważne jest stworzenie mapy potrzeb grupy przed rozpoczęciem sesji mentoringowych"*.

□ Czego można się spodziewać po mentoringu online?

Najlepszy rodzaj mentoringu ma miejsce wtedy, gdy mentor i podopieczny mogą spotkać się fizycznie, rozmawiać przy jedzeniu i picciu, doświadczyć czegoś wspólnie, wybrać się na wycieczkę, zapraszać się nawzajem do swoich domów. Nic nie zastąpi tego rodzaju więzi, które powstają, gdy mowa ciała jest integralnym elementem komunikacji. W świecie zmienionym przez pandemię COVID-19 trzeba położyć nacisk na tworzenie rzeczywistych relacji, organizowanie sesji mentorskich podczas spotkań oraz planowanie szkoleń w oparciu o wyjazdy tematyczne.

Istnieją jednak liczne ograniczenia, które uniemożliwiają fizyczne spotkanie mentorki i odbiorców. Oprócz problemów związanych z COVID-19, ruch społeczno-żywnościowy i wszystkie związane z nim sieci są bardzo międzynarodowe, co często stanowi przeszkodę w kontakcie bezpośrednim. W rezultacie musimy przygotować się na to, że duża część mentoringu będzie odbywać się online. W początkowej fazie można to koordynować zapewniając szkolenia dla mentorów, zasoby (zestawy narzędzi, wytyczne, kamienie milowe, pomocne wskazówki) oraz informacje kontaktowe na jednej stronie internetowej. Można też stworzyć podstronę dla programu mentorskiego, która może być chroniona hasłem i na której mentorki i podopieczni mogą śledzić postępy, kamienie milowe, dokumentować spotkania, dzielić się sukcesami i świętować je oraz komunikować się. Istnieją systemy, które pomagają koordynować mentoring cyfrowy. Mogą one integrować profile mentora i podopiecznego na platformie, dopasowywać ich do siebie, ułatwiać komunikację, rezerwować sesje mentorskie, mierzyć postępy i informować o sukcesach. Programy te zapewniają również analizę pozwalającą zmierzyć sukces poszczególnych partnerstw mentorskich i efekty mentoringu.

Niemniej jednak programy te nie były do tej pory wykorzystywane przez żadną z istniejących sieci RWS. Jedynie brytyjska sieć zdołała połączyć krótsze wizyty w terenie z kilkoma sesjami on-line w celu przeanalizowania tego, co zostało zaobserwowane w gospodarstwie. Pewnym pomysłem są też video-spacery po gospodarstwie, choć nie dają one tak wielu możliwości interakcji. Są one jednak dobrym rozwiązaniem dla rolników i osób, które są zbyt daleko, by mogły uczestniczyć w nich osobiście.

Główne zadania zespołu koordynującego

Spółeczności żywnościowe są zwykle organizowane i zarządzane przez zespół. Członkinie tego zespołu najpierw rozpoznają główne wyzwania, problemy lub konflikty, a następnie pełnią rolę facylitatorek lub poszukują mentorów. Nie może tego robić jedna osoba, obowiązki i zadania muszą być podzielone.

Poniżej zebraliśmy główne obszary, na których może skupić się zespół koordynacyjny. Ta lista kontrolna jest pomocna zarówno dla bardziej doświadczonych członków społeczności i zespołu koordynacyjnego, jak i dla nowych członkiń. Wykorzystaj je jako luźne wskazówki do zorganizowania zespołu koordynacyjnego, a w razie potrzeby dodaj swoje punkty.

Główne obszary pracy zespołu koordynującego

→ KOMUNIKACJA

- ◆ Upewnij się, że wszyscy mają dostęp do właściwych informacji.
- ◆ Sporządź listę zawierającą wszystkie dane kontaktowe członków.
- ◆ Wybierz odpowiedni sposób komunikacji: rozmowy zdalne vs. kontakt bezpośredni.
- ◆ Wyznacz jedną lub więcej osób odpowiedzialnych za kanały komunikacji (np. e-mail, FB, osobiste spotkanie, lista mailingowa).
- ◆ Zadbaj o dane! Kto ma dostęp do danych wrażliwych? Jak zapewnić bezpieczeństwo danych? Zorientuj się w wytycznych RODO i upewnij się, że dbacie odpowiednio o ochronę danych.
- ◆ Znajdź właściwy język. W prosty i zrozumiały sposób staraj się wyjaśniać skomplikowane tematy, które nie są oczywiste dla wszystkich osób w społeczności.
- ◆ Na początku sezonu przygotuj przewodnik zawierający ważne informacje (np. wspólny plik z linkami do ważnych dokumentów).
- ◆ Od czasu do czasu zmapuj swoje kanały komunikacji. Sprawdź, czy nie jest ich za dużo lub za mało, kto z nich korzysta, jak często i w jakim celu, kto z kim się komunikuje i w jaki sposób (online vs offline, komunikacja wewnątrz i na zewnątrz).

→ ADMINISTRACJA

- ◆ Monitoruj finanse. Skrupulatne prowadzenie dokumentacji, płatności, umów itp. jest kluczowe.
- ◆ Upewnij się, że rejestracja członków jest na bieżąco aktualizowana. Najlepiej, aby zajmowała się tym wyznaczona osoba.

→ ZARZĄDZANIE SPOŁECZNOŚCIĄ

- ◆ Organizacja i pomoc w rekrutacji są kluczowe!
- ◆ Przekaż nowym osobom “pakiet powitalny”. Powinien on zawierać zasady społeczności, sposoby komunikacji, przydatne kontakty itp.
- ◆ Organizuj regularne spotkania (na żywo lub online). Każdorazowo będzie potrzebny ktoś do facylitacji, przygotowania agendy i sporządzenia notatki.
- ◆ Zadbaj o miejsce dostaw i spotkań.
- ◆ Koordynuj pracę wolontariuszy.
- ◆ Pomagaj w rozwiązywaniu konfliktów lub znajdź odpowiednią osoby do facylitacji takich procesów.

→ EWALUACJA

- ◆ Nie zapominaj o ewaluacji.
- ◆ Podziel się wynikami ewaluacji i omów je ze społecznością oraz zaproponuj zmiany.
- ◆ Postaraj się zrozumieć jakie są motywacje osób dołączających do społeczności. Pomoże Ci to zrozumieć ich potrzeby.
- ◆ W miejscu dostawy można umieścić pudełko na informację zwrotną lub tablicę korkową na wymianę opinii.
- ◆ Porozmawiaj z rolnikami o ich potrzebach, również w trakcie sezonu.
- ◆ Przygotuj też “kwestionariusz pożegnalny”. Postaraj się chociażby o krótką informację zwrotną od każdej osoby opuszczającej społeczność.

Co jest ważne dla nowej społeczności żywnościowej?

1. Podział ról i obowiązków

- Kto powinien być odpowiedzialny za co? Upewnij się, że zadania są odpowiednio podzielone między rolniczki, koordynatorów i członkinie.
- Praca odpłatna a wolontariat: komu należy się wynagrodzenie? Jakie są oczekiwania wobec wolontariatu? Co, jeśli ktoś nie chce się angażować?
- Co obejmuje składka członkowska?
- Umowa między rolniczką (rolnikami) a członkami: określ zakres odpowiedzialności.

2. Sposoby komunikowania się

- Z jakich kanałów komunikacyjnych będzie korzystać społeczność?
- Jakie będą zasady? W jaki sposób członkowie powinni korzystać z tych kanałów?
- Do jakich tematów członkinie będą wykorzystywać te kanały?

- Czy będzie kanał komunikacyjny dla wszystkich osób? (rolniczka, zespół koordynujący, grupy robocze, członkowie)
- Jakie kanały są wykorzystywane do komunikacji wewnątrz i na zewnątrz grupy?

3. Podnoszenie świadomości

- Udostępnij informację o tym, jak działa Twoja społeczność żywnościowa (RWS, kooperatywa spożywcza, bazarek, itp.).
- Jakie są główne zasady?
- Czym to się różni od kupowania w sklepie?
- Jak to działa w praktyce?
- Jak wygląda solidarność wewnątrz wspólnoty?
- Jakie wartości się za tym kryją?
- W jaki sposób wpisujecie się w globalne sieci i ruchy społeczne?



Samoanaliza

W przypadku każdego rodzaju rozwoju organizacji lub mentoringu kluczowe znaczenie ma obraz sytuacji wyjściowej, czyli w jakim punkcie się aktualnie znajdujemy. Może to pomóc w monitorowaniu postępów i ocenie naszych wyników w dłuższej perspektywie. Warto więc od czasu do czasu (przynajmniej co 2-3 lata) przeprowadzać taką analizę. Jest to ważne także w życiu społeczności żywnościowych. Nawet jeśli nie ma zewnętrznego facylitatora lub mentorki, którzy wspieraliby ten proces, można przeprowadzić samoanalizę. Warto powołać niewielką grupę (np. zespół koordynacyjny), która będzie odpowiedzialna za ten proces. Nie oznacza to, że pozostałe osoby lub rolniczki nie powinny być włączone, ale ważne, aby była wyznaczona osoba odpowiedzialna za proces. Jeśli społeczność jest zbyt duża, można zorganizować specjalne spotkania, podczas których zainteresowane osoby będą mogły dyskutować na wybrane tematy, a grupy robocze będą mogły zdawać relacje ze swoich działań.

W ramach projektu Food&More przygotowaliśmy kwestionariusz, który może być wykorzystany do samoanalizy społeczności żywnościowych. Możecie wykorzystać tylko część kwestionariusza lub usunąć i dodać dowolne pytania. Ważne jest jednak, aby przedstawić podsumowanie całej społeczności, a jeśli planujecie robić podobne analizy w przyszłości, warto pracować z tymi samymi pytaniami, żeby mieć porównanie i punkt odniesienia.

Pytania do samoanalizy społeczności żywnościowej

- Nazwa mojej wspólnoty żywnościowej:
- Jaka jest forma organizacyjna? (RWS, kooperatywa spożywcza, ...):
- Liczba członków i członkiń:
- Rolnicy i rolniczki:
- Czy społeczność jest prowadzona przez członkinie czy rolników?:
- Data samoanalizy:

Struktura

- Jakie są podstawowe zasady i wartości naszej wspólnoty? Czy mamy manifest lub spisane misję i wizję? Kim są główne osoby w naszej społeczności żywnościowej?
- Czy mamy strategię i plan działania? Czy robimy ewaluacje? (krótko- i długoterminowe)
- Czy mamy osobowość prawną? Czy jesteśmy sformalizowani czy nieformalni? Jakie są ograniczenia obecnej formy?
- Czy mamy ziemię? Co się stanie (z ziemią, nieruchomościami), jeśli nasza społeczność zostanie rozwiązana?
- Jakimi umiejętnościami dysponuje wspólnota, jakich umiejętności brakuje? (np. potrzebujemy kogoś do prowadzenia księgowości itp.).

Organizacja

- Jak zorganizowana jest koordynacja? Czy koordynacją zajmuje się jedna koordynatorka lub rolnik czy więcej osób? Kto jest za co odpowiedzialny?
- Jak często zmieniają się osoby w zespole koordynującym? Czy jakaś osoba jest wypalona i wyczerpana? Czy jest duża rotacja ról? Czy jesteśmy gotowe na sukcesję?
- Czy mamy wolontariuszy? Czym się zajmują? Jeśli nie: czy chcielibyśmy współpracować z wolontariuszkami?
- Czy wiemy, ile czasu poświęcamy na zarządzanie grupą? Kto się w to angażuje?
- Czy istnieją jakieś konkretne potrzeby w zakresie szkoleń/budowania potencjału? Jakie są możliwości szkolenia, coachingu lub mentoringu?
- Jakiego rodzaju technologii używamy, aby wspomóc organizację i współpracę? Na ile jesteś zadowolona ze stosowanych rozwiązań?

Skala

- Liczba osób należących do społeczności:
- Czy mamy wystarczającą liczbę członkiń?
- Jaki jest nasz limit pod względem wielkości (liczby członków) i dlaczego?
- Czy chcemy zaprosić do współpracy więcej producentów, aby urozmaicić ofertę?

Relacje

- Czy jesteśmy otwarte na osoby niebędące członkami stowarzyszenia? Jeśli tak, to w jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego?
- Jak komunikujemy się na zewnątrz?
- Czy poszukiwanie nowych osób jest skuteczne?

Współpraca

- Z jakimi społecznościami żywnościowymi współpracujemy? Z jakimi organizacjami?
- Kim są nasi sojusznicy? Z kim współpracujemy? (np. władze miasta, miejsce dostaw, itp.). Jaką formę przybiera ta współpraca? Jakie są korzyści i wady współpracy?
- Czy należymy do jakiejś sieci? Jakie są nasze możliwości?

Produkty

- Czy mamy wystarczającą liczbę produktów?
- Czy jesteśmy zadowoleni z różnorodności i jakości produktów?
- Czy potrzebujemy certyfikatu ekologicznego?
- Jakie aspekty są dla nas ważne w odniesieniu do sposobu prowadzenia gospodarstwa?

Finanse

- Czy finanse są stabilne? Czy mamy jakieś problemy?

- Co robimy z dochodami?
- W jaki sposób finansujemy inwestycje?
- Czy mamy stabilność w perspektywie długoterminowej? Czy mamy rezerwy?
- Jeśli zatrudnimy ogrodnika, czy zapłacimy mu za cały rok? Czy wynagrodzenie pokryje jego potrzeby?
- Czy osoby pracujące we wspólnocie otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę?
- Czy obowiązuje składka członkowska?
- Czy wspieramy rozwój krajowej sieci RWS lub kooperatyw spożywczych, jeśli taka istnieje?
- Czy istnieją jakieś zewnętrzne publiczne lub prywatne źródła finansowania lub wsparcia, z których możemy skorzystać?
- Czy nasza sytuacja finansowa jest przejrzysta dla członkiń naszej społeczności?

Komunikacja

- Czy nasza komunikacja działa dobrze? Jeśli nie, to co musimy poprawić?
- Jakich kanałów używamy do komunikacji?
- Czy spotykamy się twarzą w twarz? Czy odbywają się spotkania wspólnotowe?
- Czy mamy platformę, na której wszystkie niezbędne informacje są dostępne dla nowych uczestników i członkiń?
- Kto i w jaki sposób może uzyskać dostęp do informacji wewnętrznych? Czy zastanawiamy się, jak zabezpieczyć dostęp do informacji wrażliwych?
- Czy narzędzia i procesy są inkluzywne? Czy docieramy do wszystkich osób w społeczności? Co można poprawić?
- Czy nasza inicjatywa angażuje się w działania edukacyjne? Czy promujemy RWS-y, kooperatywy lub inne wspólnoty żywnościowe i ich wartości?
- Czy w swoich działaniach uwzględniamy kwestie równości płci i włączenia społecznego? W jaki sposób?

Podjęcie decyzji

- Czy nasz sposób podejmowania decyzji działa? Jeśli nie, to co musimy poprawić?
- Kto jest zaangażowany w proces podejmowania decyzji? Jak to wygląda w praktyce? Czy proces podejmowania decyzji jest wystarczająco inkluzywny?
- W jaki sposób zapewniamy transparentność? (np. udostępnianie protokołów ze spotkań, otwarty dostęp do dokumentacji, ...)

Planowanie, ewaluacja

- Czy prowadzimy regularne ewaluacje?
- W jaki sposób i jak często prosimy członków i rolniczki o informację zwrotną?
- Jakie są potrzeby, wartości i motywacje członków do przyłączenia się do wspólnoty?
- Czy badamy postawy członkiń i rolników?
- W jaki sposób rozumieją oni nasze zasady i stosują je w praktyce?

- Czy jesteśmy zadowoleni z miejsca, w którym się znajdujemy? Czy chcielibyśmy tu być, kiedy zaczynaliśmy?

Jaka jest moja rola we wspólnocie?

- Jak się czuję w swojej roli?
- Czy wykorzystuję swoje umiejętności w swojej pracy?
- Czy nie brakuje mi jakichś umiejętności, które byłyby potrzebne? Jeśli tak, to czy można je rozwinąć? W jaki sposób? A może można zlecić zadania komuś innemu?
- Czy jest coś, co poprawiłoby moją satysfakcję z pełnionej roli i pomogło mi lepiej wykonywać zadania?
- Jakie są moje możliwości? Czy się stresuję i przeciążam, czy wręcz przeciwnie – nie wykorzystuję swoich możliwości?
- Czy czuję się wystarczająco wynagradzany lub wynagradzana?



Plan rozwoju

Korzystając z kwestionariusza, uzyskasz "obraz" swojej społeczności żywnościowej. Jest to aktualny stan wyjściowy, z którego możesz planować podróż do stanu pożądanego.

W pierwszym etapie procesu rozwoju zespół koordynujący powinien przygotować podsumowanie dla całej społeczności, w którym wymieni obszary wymagające poprawy. Być może trzeba będzie popracować na przykład nad komunikacją, ale planowanie działa dobrze. Często zdarza się też, że nie ma czasu ani możliwości, aby usprawnić wszystkie potrzebne procesy w tym samym czasie, więc można wybrać te najważniejsze lub najpilniejsze, aby rozpocząć proces usprawniania.

W planie rozwoju wspólnota powinna zamieścić listę mierzalnych wskaźników i punktów działania wraz z terminami i osobą odpowiedzialną za każde działanie. Może to być prosta tabela, którą od czasu do czasu powinien sprawdzać zespół koordynujący. Oczywiście jest to tylko schematyczny przykład, ale należy pamiętać, że nawet proste działanie prawie na pewno przyczyni się do poprawy sytuacji. I lepiej nie zagrzebać się w bardzo skomplikowanym procesie.

PRZYKŁAD

Na podstawie obliczeń finansowych wspólnota powinna zachęcić do członkostwa czterdzieści dodatkowych osób.

Aby osiągnąć ten cel:

A – Musimy popracować nad komunikacją

- Wspólnota powinna przygotować plan komunikacji skupiający się na działaniach z zakresu komunikacji zewnętrznej – termin 1. maja, osoba odpowiedzialna: Kasia.
- Należy poprawić stronę internetową, zamieszczając na niej podstawowe informacje – termin 15. maja, osoba odpowiedzialna: Józek, przy wsparciu informatycznym Ewy.
- Należy zorganizować małą grupę roboczą, która będzie odpowiedzialna za osobistą komunikację z nowymi uczestnikami w punkcie dostawy – członkowie grupy roboczej: Anna, Barbara, Piotr, początek 2. maja.

B – Musimy popracować nad asortymentem

- Przygotuj kwestionariusz, aby dowiedzieć się, jakie produkty są potrzebne, aby zaangażować nowoprzybyłych – termin: 6. maja, osoba odpowiedzialna: Rafał.
- Zespół koordynujący powinien ściślej współpracować z rolnikami – omówić możliwości wprowadzenia nowych produktów lub znaleźć więcej rolników, którzy będą dostarczać nowe produkty. Termin 15. maja, osoba odpowiedzialna: Barbara, Daniel będzie jej pomagał.

- Możliwości produkcyjne są ograniczone ze względu na brak pracowników, dlatego należy zorganizować wolontariuszy, którzy będą wspierać rolniczki na polu. Termin: 10. kwietnia, Krysia będzie koordynować wolontariuszki.

C – Spróbujmy poprawić wydajność

- Dodatkowa osoba powinna koordynować punkt dostaw, aby można było obsłużyć większą liczbą osób w tym samym czasie – Anna jest odpowiedzialna za rozmowy z Ireną. Termin: 20. kwietnia.
- Więcej wolontariuszy powinno pracować nad logistyką – Krysia jako koordynatorka wolontariatu przygotowuje plan, jak możemy współpracować z większą liczbą wolontariuszy. Termin: 12. maja.
- Należy obliczyć dodatkową składkę członkowską, aby pokryć nasze koszty – Daniel, nasz księgowy, powinien nad tym popracować. Termin 15. maja na wstępne obliczenia.



Strona redakcyjna

Publikacja wydana w 2022 r. w ramach międzynarodowego projektu Food&More, finansowanego przez Unię Europejską w ramach programu Erasmus+ i realizowanego we współpracy z:

TVE, www.tudatosvasarlo.hu

AMPI, www.asociaceampi.cz

Fundacja EkoRozwoju (FER) fer.org.pl

Urgenci, www.urgenci.net

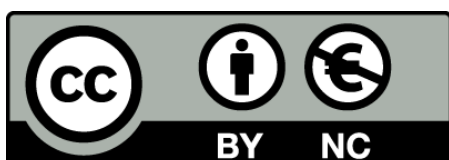
Napisane przez: Erika Kármán, Jocelyn Parot, Zsófia Perényi

Redakcja, korekta i tłumaczenie: Wojtek Mejor, Aneta Osuch, Monika Onyszkiewicz

Zespół projektowy: Anikó Haraszti, Samson Hart, Šárka Krčilková, Nathalie Markiefka, Barbara Mayer, Wojtek Mejor, Monika Onyszkiewicz, Jocelyn Parot, Alena Wranová

Wszystkie zdjęcia zamieszczone w niniejszej publikacji są własnością wyżej wymienionych partnerów, chyba że zaznaczono inaczej.

Niniejsza publikacja została opublikowana na licencji Creative Commons:



Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu niniejszej publikacji nie oznacza poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorek, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union