

**Zagadnienia wypracowane przez uczestników projektu „Kuźnia Młodych Liderów” w czasie seminarium nt.: „Przyszłość mniejszości niemieckiej w Polsce”,  
Kamień Śląski, 6-7 grudnia 2003 r.**

Cel nadrzędny dla przyszłości mniejszości niemieckiej w Polsce:

**Mniejszość Niemiecka swobodnie rozwija swoją tożsamość kulturową i wnosi cenny wkład w budowę społeczeństwa obywatelskiego.**

Cele szczegółowe, określone przez uczestników projektu „Kuźnia Młodych Liderów” jako priorytetowe:

1. Liderzy mniejszości niemieckiej, są silni i dobrze reprezentują interesy mniejszości:
  - wybory bezpośrednio co 4 lata,
  - stworzenie partii politycznej, reprezentującej interesy mniejszości niemieckiej.
  
2. Mniejszość Niemiecka ma dobrze wykształcone elity:
  - ciągłe kształcenie i doksztalcanie: projekty, warsztaty, seminaria, kursy, szkolenia dla liderów, praktyki (w kraju i za granicą ),
  - wyjazdy pracowników i „elity” do innych krajów celem zbierania doświadczeń,
  - stworzenie kierunku na uczelni wyższej kształcącego liderów i menadżerów mniejszości niemieckiej,
  - obowiązkowe szkolenia dla liderów
  
3. Członkowie Mniejszości Niemieckiej, są aktywni:
  - a) warsztaty, szkolenia służące polepszaniu wiedzy i pogłębianiu informacji:
    - szkolenia dotyczące wnioskowania projektów,
    - szkolenia liderów, takie jak KML i Masterkurs,
    - warsztaty na temat przeprowadzania projektów dla mniejszości niemieckiej,
    - centrum informacji o funduszach i projektach (Servicestelle),
    - pokazanie, że istnieje możliwość finansowania konkretnych projektów,
    - mniejszość niemiecka uczestniczy w projektach i szkoleniach, co daje jej możliwość i wiedzę do tworzenia własnych projektów lokalnych także z polską większością.
  
  - b) zaangażowanie kierownictwa:
    - zachęcanie przez „górną” do podejmowania wspólnych projektów przez poszczególne koła,
    - współdziałanie, „partycypacja” w podejmowaniu decyzji,
    - interesowanie się i angażowanie kierownictwa w sprawy lokalnych kół DFK,
    - przyjazna atmosfera wśród członków Towarzystwa,
    - kadra kierownicza jako wzór postępowania.
  
  - c) Co mamy do zaoferowania:

- system premiowania aktywności lokalnych TSKN – ów,
- wyróżnienia dla aktywnych członków np. odznaczenia,
- odpowiedni, motywacyjny system wynagrodzeń członków mniejszości niemieckiej,
- praca wakacyjna w Polsce lub w Niemczech – jako forma motywacji,
- uruchomienie systemu stypendiów,
- stworzenie mechanizmu praktyk.

d) Grupy zainteresowań:

- zakładać stowarzyszenia i związki,
- zakładanie grup tanecznych,
- realizacja ciekawych projektów,
- nadanie osobowości prawnej kołom terenowym,
- prowadzenie działalności zgodnie z zainteresowaniami członków kół DFK.

4. Mniejszość niemiecka zna język niemiecki:

- prywatna szkoła niemiecka w Polsce,
- niemieckie przedszkola,
- kursy języka niemieckiego,
- reklama kursów języka niemieckiego organizowanych przez mniejszość niemiecką (skierowanych również do większości - znajomość języka podnosi świadomość i stwarza możliwość kontaktów),
- powstanie strony internetowej z informacjami nt. projektów, gdzie każdy może znaleźć informacje o planowanych przedsięwzięciach.

5. Mniejszość niemiecka kształtuje swoje relacje z „większością” na zasadzie otwartości, akceptacji i partnerstwa:

- wspólne projekty,
- umożliwienie „większości” lepszego poznania mniejszości niemieckiej,
- wspólne, integracyjne przedszkola i szkoły,
- wychowanie młodego pokolenia bez stereotypów,
- dwujęzyczność mediów mniejszości niemieckiej,
- członkowie mniejszości organizują wspólne kursy językowe dla mniejszości i „większości”
- projekty nastawione na młodzież (również polską).

Pozostałe cele szczegółowe:

6. Młodzież aktywnie uczestniczy w życiu mniejszości niemieckiej i podejmowaniu decyzji:

- zachęcenie młodych i wykształconych członków do uczestniczenia w wyborach lokalnych, poprzez szereg szkoleń w tym kierunku,

- młodzież uczestniczy w podejmowaniu decyzji, jest członkami zarządów DFK ale również TSKN,
- czynny udział w spotkaniach i wykorzystywanie prawa głosu

7. Dobry przepływ informacji i współpraca wewnątrz mniejszości niemieckiej:

- baza danych młodzież mniejszości niemieckiej,
- punkt informacyjny o projektach i imprezach organizowanych przez młodzież,
- stworzenie platformy internetowej z możliwością download wszystkich ważnych uchwał i postanowień władz TSKN,
- plakaty dotyczące organizacji szkoleń, imprez itp. (przepływ informacji)

8. Członkowie mniejszości niemieckiej są świadomi swoich praw i możliwości w zakresie pielęgnowania swojej kultury i języka:

- organizowanie wykładów na temat niemieckiej i śląskiej kultury,
- podróże szkoleniowe,
- szkolenia,
- wyjazdy na spotkania Ślązaków,
- spotkania ze specjalistami z różnych dziedzin (literatura niemiecka, prawo mniejszości itd.),
- zapraszanie ciekawych osobistości z Niemiec,
- spotkania z przedstawicielami mniejszości ale i większości,
- przeprowadzanie spotkań w języku niemieckim,
- organizowanie kursów języka niemieckiego,
- organizowanie imprez związanych z tradycją,
- swoboda zakładania organizacji, kół młodzieżowych przy terenowych DFK,
- organizowanie seminariów dotyczących praw, jakie przysługują mniejszości,
- uświadomienie członków TSKN o ich czynnym i biernym prawie wyborczym,
- odważniejsze wychodzenie na „zewnątrz”.

9. Pozytywny, nowoczesny wizerunek mniejszości:

- odmłodzenie zarządu TSKN,
- młodzież kandyduje do zarządów (TSKN, DFK),
- mniejszość jest bardziej „medialna” (radio, prasa, telewizja, lepszy czas antenowy),
- specjaliści realizują szkolenia, projekty i imprezy, co poprawia atrakcyjność szkoleń.

10. Członkowie mniejszości nie wstydzą i nie obawiają się przynależać do TSKN:

- specjalistyczne seminaria nt. historii,
- odkłamywanie historii (wydawanie broszur, publikacji),
- ukazywanie kultury mniejszości niemieckiej na szerszą skalę,
- wychowanie młodego pokolenia bez uprzedzeń i stereotypów,
- reprezentanci mniejszości są kompetentni (szkolenia dla liderów).

11. Mniejszość niemiecka posiada przejrzystą i spójną strategię rozwoju:

- stworzenie partii politycznej,
- przedstawienie konkretnych celów rozwojowych i ich realizacja,
- podział zadań i odpowiedzialność za podjęte decyzje (podział ról).

12. „Większość” jako grupa dobrze poinformowana o problemach i celach mniejszości niemieckiej:

- organizowanie seminariów, projektów wspólnie z „większością”,
- wykorzystanie środków już przyznanych (media),
- przedstawienie aktualnych i konkretnych informacji w internecie,
- ogromna kampania informacyjna wykonana przez specjalistów.

13. Programy edukacyjne zawierają treści dotyczące mniejszości niemieckiej i innych mniejszości narodowych:

- wprowadzenie do szkół podręczników z odkłamaną historią, które będą uczyć min. historii powstania mniejszości niemieckiej,
- targi książek- promocja książek i publikacji wydawanych przez mniejszość niemiecką,
- szkolenia pedagogów.

14. Mniejszość wykorzystuje kontakty z Niemcami dla rozwoju gospodarczego regionu:

- lobbying,
- stworzenie baz danych z potencjalnymi inwestorami i przedsiębiorcami,
- wyszkolenie liderów, którzy będą promować region,
- zrealizowanie kampanii reklamowej promującej region.