CIVIL SOCIETY / HISTORY / PEOPLE / PL

Just Do It. Od odruchu pomocy do międzynarodowej organizacji wiedzy, wolontariatu i odporności

Historia Stowarzyszenia Centrum Wsparcia „Just Do It" to opowieść o tym, jak odpowiedź na wojnę przerodziła się w pracę nad bezpieczeństwem, edukacją, zdrowiem i współpracą ponad granicami. Jej osią pozostaje człowiek: potrzebujący pomocy, gotowy jej udzielić albo posiadający wiedzę, którą można przekazać innym.

TRUTH Magazine Editorial Team | 02.11.2026



TRUTH Magazine · ilustracja AI na podstawie przekazanego portretu; sceny w tle są symboliczne.

TRUTH Magazine jest wydawany przez opisywane stowarzyszenie. Materiał na podstawie pierwszego numeru magazynu, przekazanych publikacji, źródeł publicznych i relacji prezesa; stan przeglądu: 2 listopada 2026 r. Twierdzenia organizacji przypisano ich źródłom.

2022. Najpierw pojawiła się potrzeba

Historia Centrum Wsparcia nie zaczyna się od instytutu ani od wydawnictwa. Zaczyna się od ludzi, którzy po rosyjskiej pełnoskalowej inwazji na Ukrainę potrzebowali miejsca do zamieszkania, jedzenia, informacji i kogoś, kto pomoże przejść przez obcy system urzędowy. W marcu 2022 roku grupa ośmiu osób z Polski i Ukrainy rozpoczęła inicjatywę, z której wyrosło Stowarzyszenie Centrum Wsparcia „Just Do It". Tak początek organizacji przedstawiają wywiad z Ivanem-Oleksandrem Yakymivem oraz materiały stowarzyszenia. [1–3]

Marzec jest datą rozpoczęcia inicjatywy, nie datą wpisu do rejestru. Rejestracja stowarzyszenia nastąpiła 18 sierpnia 2022 roku. Organizacja otrzymała numer KRS 0000983480; jej siedziba znajduje się we Wrocławiu. Rozróżnienie tych dwóch momentów pozwala zobaczyć rzeczywistą kolejność: najpierw działanie, później formalna struktura, która miała umożliwić jego kontynuowanie. [4]

Początkowa pomoc obejmowała podstawowe potrzeby uchodźców oraz wsparcie prawne i psychologiczne. Nie był to przypadkowy zestaw usług. Utrata bezpieczeństwa uruchamia cały łańcuch trudności: brak mieszkania utrudnia pracę, brak pracy pogłębia zależność od pomocy, a nieznajomość języka i procedur zamyka dostęp do rozwiązań, które formalnie istnieją. Skuteczna organizacja pomocowa musi dostrzegać te zależności.

Dlatego najważniejsza zmiana w rozwoju Just Do It nie polegała wyłącznie na poszerzaniu listy projektów. Polegała na przejściu od pytania „co dostarczyć dziś?" do pytania „co zrobić, żeby człowiek odzyskał samodzielność?". Pomoc doraźna i integracja zaczęły tworzyć kolejne etapy tej samej drogi.

Nazwa „Just Do It" wyrażała gotowość działania. Z czasem musiała jednak pomieścić również mniej widowiskową część pracy: koordynację, odpowiedzialność, komunikację i zachowanie ciągłości. Spontaniczna mobilizacja może uruchomić pomoc, ale dopiero organizacja pozwala jej przetrwać poza pierwszą falą emocji.

2022–2023. „Wzajemnie pomagamy": od odbiorcy wsparcia do współtwórcy wspólnoty

W przekazanym wywiadzie szczególnie ważny jest wątek osób, które po otrzymaniu pomocy same chciały pomagać. W ten sposób powstawała społeczność łącząca uchodźców, wolontariuszy i lokalnych mieszkańców. Jej hasło — „Wzajemnie pomagamy" — opisuje relację, w której człowiek nie zostaje na zawsze sprowadzony do roli beneficjenta. [1, 2]

To rozróżnienie ma znaczenie praktyczne. Osoba, która niedawno przechodziła procedurę legalizacyjną, może później pomóc innej osobie zrozumieć jej kolejne kroki. Ktoś znający dwa języki może wesprzeć komunikację. Uczestnik warsztatów może zostać ich współorganizatorem. Wartością jest nie tylko wykonana usługa, ale również odzyskane poczucie wpływu.

Z tego sposobu myślenia wyrastały działania edukacyjne, kulturalne i integracyjne. W publicznych materiałach organizacji obok pomocy związanej z pobytem pojawiają się inicjatywy rozwijające kompetencje i kontakty społeczne. Ich wspólnym mianownikiem jest ułatwianie ludziom uczestnictwa w nowym otoczeniu.

Wolontariat nie jest przy tym jednym zawodem ani jedną czynnością. Obejmuje pracę organizacyjną, tłumaczenie, przygotowanie materiałów, kontakt z uczestnikami, prowadzenie spotkań i pomoc podczas wydarzeń. Nie każda z tych ról wymaga takich samych kwalifikacji, ale każda wymaga jasnego określenia odpowiedzialności.

Rozwój organizacji oznaczał więc konieczność pogodzenia otwartości z przygotowaniem. Trzeba tworzyć miejsce dla nowych osób, a jednocześnie rozpoznawać, kto może samodzielnie wykonywać dane zadanie i gdzie potrzebne jest wsparcie doświadczonego koordynatora. Właśnie w tym miejscu wolontariat spotyka się z zarządzaniem.

Nowy Dom: pomoc rozpisana na konkretne sprawy

Projekt „Nowy Dom" pozwala dokładniej zobaczyć, co znaczy integracja w praktyce. W jego publicznym opisie stowarzyszenie deklaruje bezpłatne konsultacje, wsparcie w legalizacji pobytu i pracy, tłumaczenia dokumentów, pomoc mieszkaniową, przygotowanie wniosków i komunikację z urzędami. Część zawodowa obejmuje CV oraz przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych. To oferta organizacji, nie opublikowany pomiar skuteczności wszystkich tych usług. [14]

W tym katalogu kryje się ważna zmiana perspektywy. Problemu migranta nie da się zamknąć w jednym formularzu: urząd oczekuje dokumentu, pracodawca potwierdzenia możliwości zatrudnienia, a właściciel mieszkania stabilności finansowej. Osoba potrzebująca pomocy musi zrozumieć kolejność tych zależności. Zadaniem organizacji jest uczynić ją czytelną i pomóc przejść przez kolejne etapy, bez obiecywania decyzji za instytucje publiczne.

Taką działalność można rozumieć jako pracę nad dostępnością istniejących rozwiązań. Prawo do złożenia wniosku nie wystarcza, jeżeli człowiek nie rozumie języka pisma albo nie wie, jakie dokumenty przygotować. Równie ważne jak wiedza specjalisty są cierpliwe wyjaśnienie i uporządkowanie spraw. Właśnie tutaj współpraca ekspertów, koordynatorów i wolontariuszy staje się konkretną pomocą, a nie wyłącznie deklaracją solidarności.

7 lutego 2024. Warszawa i międzynarodowa perspektywa

W kwietniu 2024 roku na stronie Centrum Wsparcia ukazała się relacja Ivana-Oleksandra Yakymiva z Global Social Impact Summit 2024. Autor występował w niej jako wiceprezes zarządu. Opisywał spotkanie środowisk społecznych, publicznych i biznesowych wokół wspólnych wyzwań: reagowania na kryzysy, odporności społeczności i współpracy między sektorami. [3]

Zagraniczne wydarzenie nie zastępuje codziennej pomocy. Może jednak zmienić sposób, w jaki organizacja rozumie własną pracę. Potrzeby, które na poziomie lokalnym wyglądają jak pojedyncze

przypadki, okazują się częścią szerszych procesów: migracji, nierównego dostępu do wiedzy czy trudności z koordynowaniem wolontariatu. Kontakty międzynarodowe pozwalają porównać metody i zobaczyć rozwiązania, których nie trzeba wymyślać od początku.

Warszawa, 7 lutego: miejsce spotkania dwóch doświadczeń

Źródła organizatorów pozwalają doprecyzować datę. Global Summit on Social Impact odbył się 7 lutego 2024 roku w Warszawie; 1 kwietnia to data późniejszej relacji Just Do It. Points of Light podało po wydarzeniu, że w szerszym tygodniu spotkań 6–9 lutego uczestniczyło ponad 200 liderów z Polski i 25 innych państw. Gospodarzami były Points of Light oraz Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu. [15]

Oficjalna zapowiedź wymieniała trzy osie rozmowy: przekraczanie podziałów politycznych, odporność społeczności oraz współpracę przy wspieraniu uchodźców. Neil Bush występował jako przewodniczący rady dyrektorów Points of Light; zapowiedziano jego rozmowę z ambasadorem USA Markiem Brzezinskim. To mocny, zewnętrznie potwierdzony kontekst osobistej fotografii Yakymiva z Bushem, a nie dowód odrębnej umowy między nimi. [16]

Jeff Hoffman, członek rady Points of Light, w podsumowaniu z 14 lutego podkreślał obecność wojny w Ukrainie w dyskusjach oraz znaczenie porównywania doświadczeń różnych krajów. Opisał spotkanie jako przestrzeń uczenia się od praktyków. W tej perspektywie historia Just Do It wpisuje się w szersze pytanie: jak z solidarności wywołanej nagłym kryzysem zbudować zdolność do długotrwałej współpracy? [17]

Dla zespołu powstałego w 2022 roku był to szczególnie istotny moment porównania doświadczenia terenowego z językiem strategii. W bezpośredniej pomocy najpierw pojawia się człowiek i pilna sprawa. Na konferencji pyta się o system, partnerstwa i możliwość przenoszenia rozwiązań. Organizacja rozwija się wtedy, gdy potrafi zachować oba spojrzenia: nie zgubić pojedynczej osoby, a jednocześnie nie pozostawać zależną wyłącznie od improwizacji.

Spotkanie z Neilem Bushem

Jednym z udokumentowanych obrazów tego etapu jest fotografia Ivana-Oleksandra Yakymiva z Neilem Mallonem Bushem. Zdjęcie znalazło się w przekazanych materiałach, a pierwszy numer TRUTH wraca do spotkania w opisie szczytu z 2024 roku. Według relacji Yakymiva rozmowy stanowiły inspirację do myślenia o przywództwie, zaangażowaniu obywatelskim i długofalowej współpracy. [3, 5, s. 9]



Ivan-Oleksandr Yakymiv i Neil Mallon Bush. Fotografia archiwalna; poprawa jakości z użyciem AI. Oryginał fotografii jest dostępny w źródłach.

Znaczenie tego epizodu warto opisać precyzyjnie. Dostępne materiały dokumentują spotkanie i przedstawiają jego znaczenie w relacji uczestnika. Nie są dokumentem umowy partnerskiej ani dowodem na finansowanie organizacji przez Busha. W historii Just Do It najistotniejsza jest tu możliwość rozmowy i uczenia się od innych środowisk.

Dla organizacji wyrosłej z bezpośredniej pomocy był to kolejny krok: od reagowania na potrzeby do udziału w rozmowie o tym, jak budować trwałe mechanizmy współdziałania. Sama obecność na wydarzeniu nie jest jeszcze rezultatem społecznym. Wartość powstaje wtedy, gdy zdobyte doświadczenie wraca do zespołu i pomaga mu działać lepiej.

2024. Wolontariat kryzysowy: dobra wola potrzebuje umiejętności

Kolejnym etapem było rozwijanie „Wolontariusza Kryzysowego". Materiały organizacji i późniejsze opracowania TRUTH wskazują na współpracę Centrum Wsparcia z BOSPoland. Projekt miał przygotowywać osoby gotowe pomagać w sytuacjach nagłych, łącząc edukację z ćwiczeniami praktycznymi. [5, s. 14–17; 6]

Istotą takiego podejścia jest uznanie granic samej gotowości. W kryzysie można chcieć pomóc i jednocześnie nie wiedzieć, jak bezpiecznie włączyć się do działania. Potrzebne są zarówno konkretne umiejętności, jak i zdolność współpracy: przyjmowania poleceń, przekazywania informacji i rozpoznania sytuacji, która wymaga profesjonalnych służb.

Związek Just Do It i BOSPoland można rozumieć jako połączenie zaplecza społecznego i organizacyjnego z doświadczeniem instruktorów. Stowarzyszenie wnosi sieć kontaktów, uczestników oraz koordynację; partner szkoleniowy wnosi warsztat prowadzenia zajęć. Instytucjonalizacja tej współpracy stała się później jednym z powodów powstania IBRO.

W tym obszarze szczególnie ważna jest różnica między udziałem a kompetencją. Uczestnictwo w warsztatach nie oznacza automatycznie uzyskania kwalifikacji zawodowych. Sens edukacji obywatelskiej polega na zwiększaniu przygotowania do odpowiedzialnej pomocy, a nie na zastępowaniu systemu ratownictwa.

Przygotowanie obejmuje także logistykę, emocje i odpowiedzialność

Opis kursu opublikowany 14 października 2024 roku pokazuje szerszy program niż nauka pojedynczej techniki ratunkowej. Organizator wymienia koordynowanie pomocy, logistykę i priorytetyzację zasobów, pracę zespołową, bezpieczeństwo własne, etykę oraz prawne aspekty wolontariatu. Wskazuje też potrzebę dopasowania pomocy do kobiet, dzieci i osób starszych. Są to opisane cele kształcenia, nie automatyczna gwarancja umiejętności każdego uczestnika. [18]

Kamil Sadzik w osobnym materiale z 7 października 2024 roku szeroko omawia psychiczne obciążenia pracy kryzysowej: poczucie bezradności, winę ocalałego i wypalenie. Znaczenie tego wątku jest organizacyjne: przygotowanie człowieka nie kończy się na przydzieleniu zadania. Potrzebna jest świadomość kosztów emocjonalnych i możliwość rozmowy o własnych ograniczeniach. Nie należy przy tym traktować publicystycznego tekstu szkoleniowego jako indywidualnej diagnozy czy wykładni prawnej. [19]

W programie takim jak „Wolontariusz Kryzysowy" dojrzałość oznacza również zdolność do powstrzymania działania, kiedy brakuje przygotowania. Nie jest to przeciwieństwo odwagi. Odwaga bez rozpoznania sytuacji może przenieść ciężar ratowania na kolejnych ludzi. Odpowiedzialny wolontariusz potrafi rozpoznać swoje zadanie, przekazać informację oraz przyjąć, że w określonym momencie jego rolą jest wspieranie służb i zespołu, a nie samodzielne dowodzenie.

Dlatego wartością rozwijającego się programu jest wspólny język. Zespół potrzebuje rozumieć, kto zbiera informacje, kto komunikuje potrzeby i kto podejmuje decyzję. Wspólna terminologia ogranicza nieporozumienia, zwłaszcza gdy spotykają się osoby z różnych zawodów. Właśnie to odróżnia pojedynczy pokaz od przygotowania do współdziałania: nie wystarczy, że każdy coś umie; ludzie muszą umieć pracować razem.

2025. Rozmowa dla Alliance for Good: organizacja przedstawia swój model

W materiałach udostępnionych do opracowania znajduje się polska publikacja z 11 marca 2025 roku, aktualizowana w lipcu, poświęcona rozmowie z ówczesnym wiceprezesem Ivanem-Oleksandrem Yakymivem. Angielska wersja w serwisie Business & Philanthropy Forum została opublikowana 26 maja 2025 roku pod tytułem „Just Do It Support Center Association: Help Is Here". Daty te dotyczą dwóch publikacji; nie należy traktować ich jako jednej daty przeprowadzenia rozmowy. [1, 2]

Polska publikacja wskazuje Wei Zhenga jako osobę związaną z wywiadem dla Alliance for Good i przedstawia go jako współzałożyciela oraz lidera organizacji. To ważny kontekst: rozmowa dotyczyła nie tylko bieżącej pomocy, lecz także tego, jak rozwijać inicjatywę społeczną, utrzymywać finansowanie i organizować pracę ponad granicami.



Wei Zheng · portret z oficjalnego profilu Obama Foundation, Leaders Asia-Pacific 2019.

Alliance for Good · oryginalny znak organizacji z przekazanej publikacji.

Wspólna Droga: od wywiadu do kultury rozmowy

„Wspólna Droga" została publicznie opisana 21 maja 2025 roku, a materiał zaktualizowano 20 lipca. Projekt zakłada łączenie administracji, organizacji społecznych, ekspertów i obywateli. Wymienia wywiady, warsztaty, analizy, przestrzenie online i rzecznictwo. Organizacja wskazuje partycypację deliberatywną: komunikację dwustronną, w której postulaty obywateli wymagają uzasadnionej odpowiedzi. To deklarowana metodologia, nie twierdzenie, że każda propozycja została już przyjęta przez administrację. [21]

Takie podejście łączy się z zagranicznymi kontaktami Just Do It, ale nie sprowadza dialogu do spotkań z rozpoznawalnymi osobami. Najtrudniejsza część rozmowy zaczyna się często później: po wywiadzie trzeba zrozumieć argument, sprawdzić możliwość jego wykorzystania i zaprosić do pracy ludzi, których on dotyczy. W przeciwnym razie nawet długa lista kontaktów pozostaje niewykorzystanym zasobem.

Dla instytutów model dialogu ma znaczenie szczególne. Ekspert może trafnie opisać problem, a jednocześnie nie znać codziennych ograniczeń wolontariusza lub beneficjenta. Osoba pracująca w terenie może dostrzec potrzebę, której nie obejmuje istniejący program. Rozmowa między nimi pozwala przekształcić obserwację w temat szkolenia lub analizy. Nie wymaga zgodności we wszystkim; wymaga gotowości do wyjaśniania, jak doszło się do wniosku.

Wei Zheng — filantropia i łączenie zasobów

Wei Zheng, występujący także jako John Wei Zheng, jest współzałożycielem Alliance for Good. Jego profil w Obama Foundation opisuje pracę doradczą dla filantropów, fundacji i liderów biznesu oraz zainteresowanie mobilizowaniem zasobów na rzecz społeczności. Potwierdza również udział w programie Leaders Asia-Pacific 2019. Nie potwierdza natomiast pełnienia funkcji dyrektora regionu Azji i Pacyfiku w samej fundacji. [7]

Przekazana polska publikacja przypisuje mu ponad dziesięć lat doświadczenia w fundraisingu i usługach filantropijnych. W tym kontekście rozmowa z przedstawicielem Just Do It wpisywała się w szerszą tematykę budowania organizacji, które potrafią połączyć misję z trwałością działania. [1]

Trzy priorytety i wspólny kierunek

W wywiadzie przedstawiono trzy priorytety: edukację społeczną, zdrową żywność oraz rozwój wolontariatu i zaangażowania. Nie stanowią one trzech odrębnych historii. Łączy je pytanie o warunki, w których człowiek może funkcjonować samodzielnie, podejmować świadome decyzje i uczestniczyć w życiu społecznym. [1, 2]

Edukacja daje narzędzia rozumienia świata. Zdrowie i wartościowe żywienie tworzą warunki codziennego funkcjonowania. Wolontariat pozwala wykorzystać własne możliwości we współpracy z innymi. Tak rozumiana pomoc przekracza model jednorazowego przekazania rzeczy: dąży do odbudowania sprawczości.

W materiale nie pominięto trudności. Finansowanie i zarządzanie zróżnicowaną siecią ludzi przedstawiono jako realne wyzwania. To ważne dla pełnego obrazu organizacji. Rozwój międzynarodowy zwiększa możliwości, ale również koszty koordynacji, wymagania komunikacyjne i potrzebę uporządkowanych procedur.

13 czerwca 2025. Świdnica: wolontariat spotyka mieszkańców

Drugie Targi Wolontariatu w Świdnicy odbywały się na rynku i w Miejskim Centrum Wspierania Inicjatyw. Datę 13 czerwca 2025 roku potwierdza zapowiedź Fundacji Ładne Historie, jednego z partnerów lokalnych wydarzenia. Targi były częścią projektu „Świdnica dla wolontariatu", realizowanego w latach 2024–2026. [8]

Według przekazanej relacji stowarzyszenia Just Do It prezentowało tam „Wolontariusza Kryzysowego", rozmawiało o szybkiej pomocy w nagłych sytuacjach i organizowało ćwiczenia pierwszej pomocy. Jedną z atrakcji była strzelnica laserowa. Zdjęcia przekazane do artykułu pokazują stoisko, uczestników i sprzęt demonstracyjny, a także atmosferę miejskiego wydarzenia.



Archiwum przekazane przez stowarzyszenie: oznakowanie Just Do It i BOSPoland podczas wydarzenia w Świdnicy.

Przy takim wydarzeniu znaczenie ma bezpośredni kontakt. Mieszkaniec nie musi wcześniej znać programu ani rozumieć struktury organizacji. Może podejść, zadać pytanie i sprawdzić, czy istnieje dla niego odpowiednia forma zaangażowania. Dla organizacji to możliwość wyjścia poza grono osób, które już interesują się jej działalnością.

Zdjęcia ze strzelnicy laserowej należy rozumieć w kontekście pokazu edukacyjnego. Nie dokumentują one działań bojowych. Z perspektywy wolontariatu najważniejsze jest to, czy zainteresowanie uczestnika prowadzi do dalszej nauki, zrozumienia zasad bezpieczeństwa i świadomego wyboru własnej roli.



Pokaz przy stoisku podczas targów. Fotografia przekazana przez stowarzyszenie; sprzęt i aktywność opisano w relacji jako element prezentacji i strzelnicy laserowej.

Targi przypominają też, że odporność społeczna nie powstaje wyłącznie na konferencjach ekspertów. Zaczyna się również w rozmowie na rynku, podczas pierwszego ćwiczenia, w kontakcie instruktora z osobą, która wcześniej nie rozważała wolontariatu. Międzynarodowa ambicja organizacji ma sens wtedy, gdy zachowuje połączenie z takimi spotkaniami.

Szkolenia i pokazy jako kolejne etapy tej samej pracy

W katalogu usług organizacji widnieje także Program Szkoleniowy dla Wolontariuszy z edycją datowaną od 10 czerwca do 8 września 2025 roku. Opis obejmuje poznanie misji, komunikację z osobami w kryzysie, bezpieczeństwo, empatię, różnorodność kulturową i zajęcia dopasowane do zadań. Wymieniono formę stacjonarną lub online. Publiczna karta usługi nie stanowi listy absolwentów, ale potwierdza, że wdrożenie wolontariusza traktowano jako osobny proces. [20]

To uzupełnia obraz targów w Świdnicy. Stoisko może wzbudzić zainteresowanie w kilka minut; przygotowanie do dłuższej pracy wymaga już innego rytmu. Potrzebne są wyjaśnienie roli, kontakt z koordynatorem i możliwość zadawania pytań. W dobrze działającej organizacji wydarzenie publiczne

powinno być początkiem ścieżki, a nie jej jedynym punktem.

Raport z 26 maja 2025 roku, aktualizowany we wrześniu, opisuje współpracę szkoleniową z BOSPoland i wymienia ćwiczenia na trenażerach krwawienia oraz pracę zespołową pod presją. Kolejne szkolenia, programy dla szkół i urzędów oraz mobilne zespoły szkoleniowe przedstawiono jako planowane kierunki. Rozróżnienie między opisanym warsztatem a planem rozwoju pozwala zobaczyć zarówno wykonaną pracę, jak i ambicję na przyszłość. [22]

2025–2026. Cyfrowe stowarzyszenie: decyzje niezależne od miejsca pobytu

Rozproszona społeczność potrzebuje narzędzi, które pozwalają działać bez konieczności fizycznego spotkania wszystkich w jednym miejscu. Już wywiad z 2025 roku opisywał własną aplikację mobilną Just Do It oraz prowadzenie spotkań online i szybsze podejmowanie decyzji. [1, 2]

Według informacji przekazanej przez prezesa organizacja rozwinęła w pełni zautomatyzowany system zgromadzeń i głosowania online. Ma on łączyć członków niezależnie od kraju i regionu, skracać drogę od pomysłu do uchwały oraz ułatwiać wdrażanie podjętych decyzji. To deklarowany przez kierownictwo element modelu zarządzania.

Prezes przedstawia Just Do It jako pierwszą organizację pozarządową w Polsce, która wdrożyła takie rozwiązanie. Przejrzane materiały nie pozwalają jednak ustalić pierwszeństwa w całym polskim sektorze NGO. Dlatego osiągnięcie należy opisywać jako wdrożenie własnego zintegrowanego systemu, natomiast twierdzenie o pierwszeństwie przypisywać organizacji, zamiast podawać je jako niezależnie potwierdzony rekord.

Wartość rozwiązania nie zależy wyłącznie od tego, kto był pierwszy. W praktyce liczy się możliwość uczestnictwa osób mieszkających daleko od siedziby, ograniczenie kosztów podróży i łatwiejsze zachowanie ciągłości pracy. Dla międzynarodowej społeczności jest to kwestia dostępu do współdecydowania, a nie tylko wygody.

Automatyzacja nie oznacza przy tym automatycznego podejmowania decyzji za członków. Jej właściwym celem jest obsługa procesu: udostępnienie materiałów, zebranie głosów i utrwalenie wyniku. Odpowiedzialność za treść uchwał pozostaje po stronie ludzi. Właśnie to połączenie technologii i odpowiedzialności tworzy sens cyfrowego zarządzania organizacją społeczną.

Współdecydowanie zaczyna się od możliwości uczestnictwa

Publiczny formularz wolontariatu pyta o motywację, doświadczenie, kompetencje, dostępny czas i możliwość pracy zdalnej. Pozwala wskazać udział w wydarzeniach, tworzeniu treści, administracji, mentoringu i szkoleniach. Deklarację zalecono wypełniać w języku ojczystym wolontariusza. To konkretny obraz organizacji, która próbuje dopasować różne sposoby zaangażowania do warunków życia uczestników. [24]

W międzynarodowym zespole udział nie może zależeć wyłącznie od tego, kto jest w stanie przyjechać do siedziby w określony dzień. Osoba pracująca zmianowo, mieszkająca w innym państwie albo zajmująca się rodziną może mieć wartościową wiedzę i ograniczony czas. Narzędzia zdalne pozwalają uwzględnić ten wkład, o ile materiały są dostępne odpowiednio wcześnie, a sam proces pozostaje zrozumiały.

System głosowania jest więc tylko jednym elementem szerszej kultury współdecydowania. Członek potrzebuje wiedzieć, nad czym głosuje i jakie konsekwencje ma decyzja. Dobra organizacja nie mierzy sprawności wyłącznie liczbą szybko przyjętych uchwał. Liczy się również możliwość uzyskania odpowiedzi przed oddaniem głosu oraz powrotu do uzasadnienia decyzji później. To znaczenie cyfryzacji wykraczające poza sam formularz.

NGO Cyfrowo: doświadczenie organizacji jako pomoc dla innych NGO

Jesienią 2026 roku pojawił się kolejny kierunek: wsparcie cyfrowe innych organizacji. Ogłoszenie w sieci MapujPomoc dotyczy pilotażu NGO Cyfrowo i dwóch bezpłatnych miejsc dla ukraińskich organizacji wybranych po ocenie potrzeb. Wymienia strony internetowe, identyfikację wizualną, domenę i pocztę, narzędzia do dokumentów, komunikacji i spotkań online. Okres ogłoszenia oznaczono 21 października–31 grudnia 2026 roku. [27]

Zgłoszenie opiera się na formularzu, ankiecie potrzeb i briefie. To ważny szczegół: zakres nie jest jednakowy dla wszystkich, lecz ma zależeć od oceny sytuacji konkretnej organizacji. Pilotaż opisuje zatem proces diagnozy i doboru prac, a nie obietnicę identycznego pakietu dla każdego chętnego. Bezpłatność dwóch miejsc nie oznacza bezwarunkowego przyjęcia wszystkich zgłoszeń. [27]

Dla niewielkiego stowarzyszenia cyfryzacja bywa problemem organizacyjnym, zanim stanie się technologicznym. Kto powinien otrzymać wiadomość? Gdzie jest aktualny dokument? Kto zachowa dostęp, gdy zmieni się koordynator? Własna domena i uporządkowana poczta nie rozwiążą wszystkich trudności, ale mogą ograniczyć zależność od prywatnego konta jednej osoby. To rodzaj infrastruktury, którego zwykle nie widać na zdjęciach z wydarzeń.

W kontekście historii Just Do It jest to przejście od stosowania narzędzi na własny użytek do proponowania wsparcia innym zespołom. Wartość takiej inicjatywy można później oceniać po tym, czy organizacje potrafią samodzielnie utrzymać rozwiązania i czy codzienna komunikacja stała się prostsza. Sama liczba uruchomionych stron będzie mniej znacząca niż możliwość kontynuowania pracy przez ludzi, dla których je przygotowano.

Od wiceprezesa do prezesa: ciągłość odpowiedzialności

W publikacjach z 2024 i 2025 roku Ivan-Oleksandr Yakymiv występuje jako wiceprezes. W pierwszym numerze TRUTH z 2026 roku podpisuje już manifest jako prezes stowarzyszenia. Publiczny serwis prezentujący dane rejestrowe wskazuje jego funkcję prezesa od 19 stycznia 2026 roku. Daty wpisów i publikacji pozwalają uporządkować tę zmianę bez dopisywania nieudokumentowanej daty wyboru. [1, 3–5]

Jego profil w tej historii łączy rolę współzałożyciela, organizatora i inicjatora rozwoju struktur specjalistycznych. Na początku chodziło o uruchomienie pomocy. Później o zachowanie wspólnoty, stworzenie warunków pracy ekspertów i połączenie różnych inicjatyw w jeden kierunek strategiczny.

Przejście na stanowisko prezesa oznacza szerszą odpowiedzialność niż reprezentowanie organizacji. W rozwijającej się strukturze trzeba godzić potrzeby projektów, wyznaczać priorytety i pilnować, aby nowe instytuty pozostawały związane z misją, od której wszystko się zaczęło. Sam rozwój nazw i jednostek nie jest jeszcze rozwojem wpływu społecznego.

Michael Laitman i osobista podstawa przywództwa

W przekazanej do tego opracowania relacji Ivan-Oleksandr Yakymiv podkreśla, że na całej drodze — od idei organizacji, przez zarządzanie jako wiceprezes, po funkcję prezesa — opierał się na poradach Michaela Laitmana, którego traktuje jako duchowego doradcę. Jest to osobiste świadectwo prezesa dotyczące źródeł jego postawy i sposobu myślenia.

Pierwszy numer TRUTH zawiera zgodny z tym wątek: na stronie 9 opisuje Laitmana jako honorowego ambasadora, odwołuje się do jego wsparcia w sprawach strategicznych i zarządczych oraz wskazuje współpracę z Bnei Baruch Kabbalah Academy. Publiczna strona stowarzyszenia zamieszcza również teksty odwołujące się do jego nauczania. [5, s. 9; 9]

W tym kontekście kabała pojawia się jako źródło refleksji nad relacjami międzyludzkimi, odpowiedzialnością i przekraczaniem egoizmu. Dla Yakymiva znaczenie mają wskazówki dotyczące szerszej perspektywy, wzajemnego szacunku i konsekwencji decyzji dla innych ludzi. Nie trzeba przypisywać doradcy formalnego stanowiska w zarządzie, aby opisać wagę takiej relacji.

Istotne jest rozróżnienie osobistej inspiracji lidera od zasad dostępu do pomocy. Duchowe przekonania mogą kształtować jego motywację, ale opis organizacji pomocowej powinien pozostawać skoncentrowany na potrzebach ludzi oraz odpowiedzialności za realizowane działania. To na tym poziomie deklarowane wartości stają się sprawdzalną praktyką.

2026. Dlaczego powstały cztery instytuty

Pierwszy numer TRUTH przedstawia cztery instytuty jako filary rozwijającego się środowiska Just Do It: CODI, IBRO, ISDIC i IPHI. Nie są to cztery nowe początki niezwiązane z wcześniejszą działalnością. Każdy odpowiada na problem ujawniony podczas pracy społecznej: jakość informacji, przygotowanie do kryzysów, współpracę międzynarodową i zdrowie. [5]

Ich powstanie można odczytać jako próbę uporządkowania wiedzy i odpowiedzialności. W małej inicjatywie wiele spraw załatwia się dzięki osobistym relacjom. W większej organizacji potrzebne są zespoły, które potrafią utrzymać standard pracy, rozwijać program i przekazywać doświadczenie kolejnym osobom.

Instytuty opisuje się jako jednostki działające w strukturze stowarzyszenia. Sama nazwa „instytut” nie oznacza automatycznie statusu państwowej jednostki naukowej, odrębnej osoby prawnej ani

uprawnień do nadawania kwalifikacji. W tej historii chodzi przede wszystkim o wyspecjalizowanie działalności społecznej i eksperckiej.

Autonomia instytutów i wspólna odpowiedzialność

W publicznym opisie transformacji organizacja wskazuje, że instytuty powołano uchwałami zarządu i że pracują według własnych koncepcji oraz regulaminów. Przedstawiono je jako jednostki z kierownictwem i autonomią programową, wspierające zarząd wiedzą ekspercką. W tym ujęciu specjalizacja ma współistnieć ze wspólną misją i współpracą między jednostkami. Jest to opis własnego modelu organizacji. [25]

Praktyczny sens takiego układu polega na tym, żeby decyzji dotyczących programu zdrowotnego nie sprowadzać do tych samych kryteriów co decyzji o szkoleniu informacyjnym. Każda dziedzina wymaga odpowiedniej wiedzy. Równocześnie kwestie finansowania, odpowiedzialności i przedstawiania rezultatów muszą pozostać czytelne dla całej organizacji. Autonomia jest użyteczna wtedy, gdy wiadomo, co może rozstrzygnąć zespół, a co wymaga wspólnego uzgodnienia.

To także sposób zachowania pamięci instytucjonalnej. Jeśli cała wiedza zostaje w telefonie jednej osoby, odejście koordynatora może przerwać projekt. Materiały, procedury, kontakty i opisane role pozwalają kolejnym osobom kontynuować pracę. Właśnie tutaj słowo „instytut" nabiera treści: oznacza obietnicę, że wiedza będzie rozwijana i przekazywana, a nie tylko jednorazowo zaprezentowana.

CODI — odporność zaczyna się od oceny informacji

CODI, Instytut Badań nad Informacją i Dezinformacją, odpowiada na sytuację, w której fałszywa informacja może zmienić decyzję zdrowotną, wywołać panikę lub podważyć zaufanie do pomocy. Jego flagową inicjatywą jest CODI-DW — Combating Disinformation in the Digital World. [5, s. 10–11]

Program edukacyjny obejmuje rozumienie mechanizmów dezinformacji, manipulacji, platform cyfrowych, AI, krytycznego myślenia i etyki. Jego sens polega na rozwijaniu umiejętności oceny treści, a nie wyłącznie na dostarczaniu gotowej listy prawdziwych i fałszywych wiadomości. [10]

Magazyn stosuje metaforę „tarczy poznawczej". Najbardziej użyteczna interpretacja tej metafory jest prosta: człowiek powinien umieć zatrzymać się przed przekazaniem niesprawdzonej informacji, rozpoznać brak dowodu i poszukać źródła. To kompetencja potrzebna zarówno wolontariuszowi, jak i nauczycielowi, dziennikarzowi czy osobie zarządzającej zespołem.

Program, w którym informacja staje się przedmiotem ćwiczenia

Publiczny program CODI-DW prowadzi od definicji nieładu informacyjnego przez jego mechanikę, technologie i myślenie krytyczne do strategii przeciwdziałania. Wskazuje zarówno rozróżnianie misinformation, disinformation i malinformation, jak i znaczenie algorytmów, ekonomii uwagi oraz ludzkiej psychologii. Uczestnik ma rozumieć nie tylko pojedynczy komunikat, ale również warunki jego powstawania i rozpowszechniania. [28]

Osobny moduł Scenario-Based Learning przewiduje sytuacje inspirowane rzeczywistością, w których trzeba oceniać kontekst, dowody, konsekwencje etyczne i wybierać odpowiedź przy niepełnej wiedzy. To opis metody nauczania: zamiast wyłącznie wysłuchać wykładu, uczestnik ma przećwiczyć proces rozumowania. [30]

Dla osoby działającej społecznie taki format może oznaczać przejście od intuicyjnego „wydaje mi się" do sprawdzalnego uzasadnienia. W przykładowym ćwiczeniu zespół może otrzymać sprzeczne doniesienia o dostępności pomocy. Trzeba wówczas ustalić, co jest potwierdzone, komu zadać pytanie i jaki komunikat przekazać, zanim pojawią się dodatkowe informacje. To ilustracja zastosowania metody, nie opis konkretnego przeprowadzonego warsztatu.

Wartością ćwiczenia jest możliwość pomylenia się bez realnego kosztu dla osoby potrzebującej wsparcia. Prowadzący może wrócić do momentu decyzji, porównać argumenty i pokazać, czego zabrakło. Uczestnik uczy się wtedy nie tylko wyniku, ale też drogi do niego. Ta droga ma szansę pozostać użyteczna, kiedy zmieni się narzędzie, platforma lub temat fałszywego przekazu.

Od sprawdzenia źródła do odpowiedzialnego komunikatu

W module myślenia krytycznego CODI-DW akcentuje sprawdzanie wiarygodności, rozpoznawanie uprzedzeń oraz odróżnianie dowodu od przekonującej narracji. Materiał poświęca uwagę samemu momentowi reakcji: człowiek powinien umieć zatrzymać automatyczne udostępnienie emocjonalnej wiadomości i zbadać jej podstawę. [29]

Z kolei moduł etyczny opisuje przeciwdziałanie dezinformacji jako działanie wymagające proporcjonalności, przejrzystości i poszanowania praw człowieka. W tym ujęciu ochrona informacji nie może polegać na niszczeniu zaufania lub wolności wypowiedzi. To ważny punkt dla instytutu, którego praca łączy edukację obywatelską i analizę technologiczną. [31]

Dla stowarzyszenia pomocowego te dwie kompetencje spotykają się w bardzo zwyczajnej czynności: przygotowaniu komunikatu. Informacja o projekcie musi powiedzieć, kto może się zgłosić, co jest oferowane i co jeszcze wymaga oceny. Zbyt szeroka obietnica może przyciągnąć uwagę, ale zostawić człowieka z błędnym oczekiwaniem. Komunikacja staje się więc częścią odpowiedzialności za pomoc, a nie dodatkiem reklamowym.

Moduł odporności społecznej wskazuje zaufanie, kompetencje medialne, przejrzystość instytucji i współpracę między sektorami. Perspektywa jest długofalowa: odporna społeczność to taka, która zachowuje zdolność rozumienia i działania także wtedy, gdy nie da się natychmiast wyeliminować wszystkich fałszywych treści. [32]

Kierownictwo CODI: trzy kompetencje, jedna odpowiedzialność za program

Aktualny opis ekosystemu instytutów na stronie ISDIC przedstawia Daniela Koha jako dyrektora CODI, Kathrin G. Kind jako zastępczynię do spraw programowych, a Robberta Zijlstrę jako zastępcę do spraw operacyjnych. Pozwala to oddzielić stanowiska w instytucie od funkcji pełnionych w konkretnym programie CODI-DW. Ta sama osoba może odpowiadać za instytucjonalny kierunek jednostki, a w projekcie występować jako trener, opiekun oceny lub doradca prawny.

Daniel Koh — dyrektor CODI



Daniel Koh · Dyrektor CODI. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Daniel Koh reprezentuje połączenie edukacji, analityki i praktyki przedsiębiorczej. Publiczny profil zespołu CODI-DW opisuje go jako singapurskiego data scientist, edukatora i przedsiębiorcę, kierującego Data Chord. Jako Project Lead i trener wnosi do projektu perspektywę pracy z danymi: problem należy zdefiniować, rozpoznać dostępne informacje i dopiero potem dobierać narzędzia. W edukacji o dezinformacji oznacza to uczenie sposobu sprawdzania twierdzeń, a nie wyłącznie przekazywanie gotowych odpowiedzi.

Kathrin G. Kind — program i ocena



Kathrin G. Kind · CODI · zastępczyni ds. programowych. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Kathrin G. Kind, występująca w programie jako Assessor Lead i trenerka, wnosi doświadczenie związane ze sztuczną inteligencją i odpowiedzialnym rozwojem technologii. Jej rola programowa ma znaczenie dla spójności kształcenia: cele zajęć, zadania i sposób oceny powinny prowadzić do tych samych umiejętności. Zainteresowanie technologią nie zwalnia z pytania, czy uczestnik potrafi zastosować wiedzę poza salą szkoleniową i czy rozumie ograniczenia używanego narzędzia.

Robbert Zijlstra — prawo AI i operacje



Robbert Zijlstra · CODI · zastępca ds. operacyjnych. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Robbert Zijlstra jest przedstawiany jako specjalista zarządzania AI i własności intelektualnej oraz twórca IP/AI Growth. W zespole CODI-DW figuruje jako Legal Counsel i trener. Jego udział łączy wiedzę o technologii z odpowiedzialnością za wykorzystanie danych, treści i wyników analiz. Z operacyjnego punktu widzenia program wymaga nie tylko atrakcyjnego materiału dydaktycznego, lecz także uporządkowania współpracy i rozpoznania ryzyk prawnych.

Ivan-Oleksandr Yakymiv — zaplecze organizacyjne programu



Ivan-Oleksandr Yakymiv · Prezes Zarządu Stowarzyszenia Centrum Wsparcia Just Do It. Portret redakcyjny.

Ivan-Oleksandr Yakymiv jest na stronie programu wskazany jako Administration Lead. Tworzy to czytelny most między pracą zespołu merytorycznego a zapleczem stowarzyszenia: organizacją spotkań, komunikacją, partnerstwami i utrzymaniem ciągłości. Warto zachować ten podział także w opisie sukcesów. Program międzynarodowy jest wynikiem pracy zespołowej, a poszczególne funkcje nie są zamiennymi tytułami.

W tym układzie rada ambasadorów może dostarczać perspektywy z różnych dziedzin, ale nie zastępuje dyrekcji ani autorów programu. Rozróżnienie między ekspertem konsultującym materiał, trenerem prowadzącym zajęcia i osobą zarządzającą instytutem pomaga czytelnikowi zrozumieć, kto za co odpowiada.

Źródła profili i struktury: [34] [41].

IBRO — od projektu do przygotowania obywatelskiego

IBRO, Instytut Bezpieczeństwa i Ratownictwa Obywatelskiego, rozwija współpracę Just Do It z BOSPoland. W pierwszym numerze TRUTH opisano go jako wewnętrzną jednostkę organizacyjną, której zadaniem jest przygotowanie instruktorów i wolontariuszy oraz porządkowanie standardów szkoleniowych. [5, s. 14–17]

Magazyn wymienia pięć obszarów struktury IBRO: szkolenia taktyczne, ratownictwo i medycynę pola walki, zarządzanie kryzysowe i wolontariat, standardy i certyfikację oraz logistykę. To opis modelu organizacyjnego; nie oznacza, że każda osoba uczestnicząca w otwartych warsztatach jest przygotowywana do działań o takim samym poziomie trudności.

Dla społecznego wymiaru IBRO kluczowe jest przełożenie wiedzy na odpowiednio dobraną edukację cywilną. Inaczej projektuje się zajęcia dla dzieci, inaczej dla dorosłych wolontariuszy, a jeszcze inaczej dla osób zawodowo zajmujących się bezpieczeństwem. O jakości świadczy dopasowanie, a nie sama intensywność ćwiczeń.

Dyrekcja IBRO: program i operacje

Aktualna strona struktury IBRO wymienia Kamila Sadzika jako dyrektora instytutu i komendanta BOSPoland oraz cztery osoby na stanowiskach zastępców. Anna Kempa i Paweł Szpunar odpowiadają za obszar programowy, natomiast Maciej Gawłowski i Kamil Wajdzik za obszar operacyjny. To istotne uzupełnienie obrazu znanego z magazynu: rozbudowany program szkoleniowy wymaga zarówno projektowania treści, jak i organizowania warunków ich realizacji.

Kamil Sadzik — dyrektor IBRO



Kamil Sadzik · Dyrektor IBRO · komendant BOSPoland. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Profil Kamila Sadzika na stronie instytutu przedstawia go jako weterana Sił Zbrojnych RP, instruktora i specjalistę zajmującego się survivalem, ratownictwem taktycznym oraz technikami interwencji. W jego działalności szkoleniowej pojawiają się Stop the Bleed, SERE, samoobrona i bezpieczeństwo. Opis kładzie nacisk także na pracę z młodzieżą, szkołami, Młodzieżowymi Drużynami Pożarniczymi i lokalnymi społecznościami. Są to informacje podawane przez instytut i BOSPoland, a nie przeprowadzona przez redakcję certyfikacja kwalifikacji.

Anna Kempa — zastępczyni do spraw programowych

Anna Kempa jest zastępczynią dyrektora do spraw programowych. Wraz z Pawłem Szpunarem reprezentuje w kierownictwie obszar przygotowania merytorycznego działalności instytutu. Aktualna publiczna strona potwierdza funkcję, lecz nie zawiera rozbudowanej biografii ani portretu.

Paweł Szpunar — zastępca do spraw programowych



Paweł Szpunar · IBRO · zastępca ds. programowych. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Paweł Szpunar łączy wskazaną funkcję programową z przedstawioną w TRUTH perspektywą przygotowania wolontariuszy do trudnych warunków. Jego miejsce w dyrekcji pozwala wyraźniej opisać różnicę między osobistym doświadczeniem a programem, który może być powtarzalnie realizowany przez kolejnych instruktorów. Program wymaga określenia odbiorcy, zakresu umiejętności i granic odpowiedzialności.

Maciej Gawłowski — zastępca do spraw operacyjnych



Maciej Gawłowski · IBRO · zastępca ds. operacyjnych. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Maciej Gawłowski jest w aktualnej prezentacji dyrekcji IBRO wskazany jako zastępca do spraw operacyjnych. Instytut publikuje jego imienny portret. Ta funkcja należy do wykonawczego wymiaru struktury: łączenia przyjętego kierunku z organizacją pracy i gotowością do realizacji zadań.

Kamil Wajdzik — zastępca do spraw operacyjnych



Kamil Wajdzik · IBRO · zastępca ds. operacyjnych. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Kamil Wajdzik również figuruje jako zastępca do spraw operacyjnych, z osobnym portretem. Dostępny opis kierownictwa potwierdza stanowisko, ale nie zawiera szczegółowej biografii. Nie ma więc podstaw, aby dopisywać mu konkretne misje, stopnie wojskowe ani osobiste historie służby. Pokazanie pełnego składu dyrekcji powinno iść w parze z precyzją dotyczącą zakresu informacji.

Pięć zespołów i rada: jak rozdzielono zadania

Bieżący opis struktury wymienia Zespół Ratownictwa, Zespół Bezpieczeństwa, Zespół Logistyki Ratowniczej, Zespół Szkoleń i Ćwiczeń oraz Zespół Interwencji Kryzysowych. Każdy odpowiada na inną część tego samego problemu. Ratownictwo koncentruje się na pomocy i ewakuacji; bezpieczeństwo na analizie zagrożeń i prewencji; logistyka na zaopatrzeniu, transporcie i magazynowaniu; szkolenia na ćwiczeniach i rozwijaniu umiejętności; interwencje kryzysowe na koordynacji odpowiedzi.

Nad merytorycznym kierunkiem ma pracować także Rada Programowa złożona z ekspertów zewnętrznych. Strona wskazuje, że szczegółowy skład i tryb pracy określa odrębne zarządzenie dyrektora po konsultacji z zarządem stowarzyszenia. Nie należy zatem traktować każdej osoby z sieci ambasadorów jako automatycznego członka tej rady. Instytut zaznacza również, że pełna obsada stanowisk może być wdrażana etapowo. Struktura opisuje odpowiedzialność i kierunek rozwoju, nie dowodzi jednoczesnej pełnej gotowości wszystkich zespołów.

Stanowiska w zespołach: od ratownika do koordynatora ćwiczeń

Publiczna struktura IBRO schodzi poniżej poziomu nazw zespołów. W ratownictwie wymienia kierownika, starszego ratownika, ratownika i młodszego ratownika. W bezpieczeństwie: kierownika, specjalistę, analityka zagrożeń i koordynatora. Logistyka obejmuje kierowanie zespołem, zaopatrzenie, transport i magazynowanie sprzętu. Przy szkoleniach pojawiają się kierownik, instruktorzy ratownictwa i bezpieczeństwa oraz koordynator ćwiczeń. Interwencje kryzysowe łączą kierownika, koordynatora, specjalistę zarządzania kryzysowego i analityka sytuacji. To opisy funkcji organizacyjnych; strona nie podaje kompletnej imiennej obsady i nie należy z tych nazw wywodzić uprawnień zawodowych poszczególnych osób.

Taki podział umożliwia opisanie procesu przygotowania: rozpoznanie potrzeb, ustalenie zakresu, zabezpieczenie zasobów, przeprowadzenie ćwiczenia i zebranie wniosków. Każdy etap może zawieść z innego powodu. Dobry program bez sprzętu nie zostanie zrealizowany; dostępny sprzęt bez odpowiedniej instrukcji nie gwarantuje uczenia się; sprawnie przeprowadzone zajęcia bez podsumowania mogą nie prowadzić do poprawy kolejnej edycji. To redakcyjna interpretacja znaczenia struktury, a nie opis konkretnej operacji IBRO.

Źródła profili i struktury: [35].

ISDIC — sieć kontaktów staje się strukturą współpracy

ISDIC, Institute of Social Diplomacy and International Cooperation, to Instytut Dyplomacji Społecznej i Współpracy Międzynarodowej. Jego rozwój odpowiada na pytanie, jak wykorzystać rozproszoną sieć ekspertów i relacji do wspólnej pracy, zamiast poprzestawać na wymianie wizytówek. [5, s. 44–45]

W starszym internetowym opisie transformacji organizacyjnej przy funkcjach zastępców pojawiają się inne nazwiska. Niniejszy tekst przedstawia skład z późniejszego, pierwszego numeru TRUTH i

traktuje go jako skład opisany w tym wydaniu, nie jako bezterminowe potwierdzenie obsady wszystkich stanowisk. [5, 11]

Dyplomacja społeczna nie zastępuje państwowej służby dyplomatycznej. Jej przestrzenią są kontakty obywatelskie, edukacja, kultura i współpraca organizacji. W takim rozumieniu ISDIC może pomagać przełożyć wiedzę z jednego kraju na projekt użyteczny w innym.

Letícia Lino de Souza: rozwój społeczny i dyplomacja ludzi



Letícia Lino de Souza · Dyrektorka ISDIC. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Aktualna prezentacja kierownictwa ISDIC potwierdza Letícię Lino de Souza jako dyrektorkę instytutu. Biografia przygotowana na podstawie przekazanego CV przedstawia ją jako brazylijską specjalistkę stosunków międzynarodowych i przedsiębiorczynię społeczną. Jej obszary pracy obejmują przywództwo młodzieżowe, wzmacnianie pozycji kobiet i współpracę między sektorem publicznym, biznesem oraz organizacjami obywatelskimi.

Według biografii od listopada 2023 roku kieruje Instituto Elos que Empoderam. W doświadczeniu wymieniono również Connect Visa Immigration, Portal Diplomatic i Confederação Nacional das Câmaras Municipais. Wątek międzynarodowej mobilności spotyka się tu z rozwojem społecznym: podróż, edukacja i kontakt z instytucją mogą być szansą, ale wymagają wiedzy i zdolności poruszania się między różnymi systemami.

W profilu pojawiają się wolontariat w UN Volunteers Europe and Central Asia, aktywność związana z UNODC oraz Instituto Jovem Exportador. To informacje przypisane jej CV. Członkostwa i ukończone kursy należy odróżniać od etatowych stanowisk w organizacjach międzynarodowych. Dla roli w ISDIC ważniejsza od mnożenia wyróżnień jest umiejętność połączenia kontaktów z konkretną współpracą.

Farihah Mohammed: program oparty na ochronie i wiedzy z terenu



Farihah Mohammed · ISDIC · zastępczyni ds. programów. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Farihah Mohammed pełni funkcję zastępczyni dyrektorki do spraw programów. Jej aktualna biografia wskazuje Port of Spain w Trynidadzie i Tobago jako miejsce pracy niezależnej konsultantki rozwoju międzynarodowego. Obejmuje badania, prawa człowieka, analizę polityk, rzecznictwo i komunikację strategiczną, szczególnie w kontekście uchodźstwa, przymusowych przesiedleń i handlu ludźmi.

W latach 2018–2023 pracowała w UNHCR jako Protection Assistant – Registration, a w 2018 roku była asystentką wykonawczą ambasadora Argentyny w Port of Spain. Jej biografia wymienia też wcześniejszą pracę nauczycielki języka hiszpańskiego. Łączy więc perspektywę instytucjonalną z doświadczeniem wyjaśniania złożonych spraw innym ludziom. W ISDIC ta kombinacja może służyć tworzeniu programów, które zaczynają się od rzeczywistych potrzeb, zamiast od samej atrakcyjności hasła.

Jej przygotowanie obejmuje Global Studies, stosunki międzynarodowe oraz hiszpański i komunikację na University of the West Indies. Profil podaje znajomość angielskiego, hiszpańskiego i francuskiego. Współpraca międzynarodowa wymaga właśnie takiego przekładania kontekstu: doświadczenie z jednego kraju powinno zostać zrozumiane i dostosowane, a nie mechanicznie skopiowane.

Epaphras Gibbs: operacje, komunikacja i rozwój



Epaphras Gibbs · ISDIC · zastępca ds. operacji i rozwoju. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Epaphras Gibbs jest zastępcą dyrektorki do spraw operacji i rozwoju. Aktualna biografia łączy zarządzanie organizacyjne, dziennikarstwo i pracę z młodzieżą. Wymienia koordynowanie Kenari Magazine na Haiti w latach 2020–2025 i funkcję redaktora naczelnego GRAN HIT HAÏTI od maja 2022 do marca 2025 roku. To doświadczenia wymagające zarówno pracy z treścią, jak i organizowania procesu jej powstawania.

Profil wskazuje wykształcenie w stosunkach międzynarodowych oraz komunikacji i mediach, certyfikację USIDHR i szkolenie negocjacyjne. Gibbs jest także honorowym ambasadorem stowarzyszenia. Jego funkcja w ISDIC pokazuje możliwą drogę od sieci eksperckiej do odpowiedzialności wykonawczej: utrzymania kontaktu, koordynowania ludzi i przekładania ustaleń na kolejne działania.

ISDIC przedstawia sześć obszarów pracy: dyplomację społeczną, współpracę międzynarodową, geopolitykę i analizy, dialog międzykulturowy i międzyreligijny, dyplomację cyfrową oraz pracę z diasporami i społecznościami transnarodowymi. Fellowships, Global Ambassador Summit oraz raporty i policy briefs są na stronie oznaczone jako kierunki rozwoju. Trzeba zachować tę przyszłościową formę: plan programu nie jest dowodem, że odbyły się już jego kolejne edycje.

Strategia etapowa zamiast deklaracji natychmiastowej skali

Publiczna strategia ISDIC opisuje cztery fazy liczone od rozpoczęcia wdrażania. Pierwsze sześć miesięcy ma służyć fundamentom: kierownictwu, radzie programowej, rekrutacji i komunikacji. Okres od sześciu do osiemnastu miesięcy przewiduje budowę rdzenia operacyjnego, pilotaże i pierwszy raport geopolityczny. Kolejne etapy dotyczą rozwoju wymian, szczytu ambasadorów, pozyskiwania większych środków i trwałości finansowej. Są to założenia rozwoju, nie automatyczny kalendarz już zrealizowanych osiągnięć.

Również finansowanie zostało opisane jako model: środki stowarzyszenia na początek, następnie możliwe granty, darowizny, sponsoring, wsparcie społeczności i działalność ekspercka. Wyliczenie tych źródeł nie jest informacją o przyznaniu konkretnej dotacji. Pozwala natomiast zobaczyć, że autorzy koncepcji dostrzegają potrzebę trwałości. Dyplomacja społeczna wymaga systematycznej pracy między spotkaniami: przygotowania rozmów, uważnego dokumentowania ustaleń, prowadzenia korespondencji i sprawdzania, czy partnerzy nadal mają zgodne cele.

Źródła profili i struktury: [36] [39] [40].

IPHI — zdrowie jako warunek odporności

IPHI, Institute of Public Health and Innovations, czyli Instytut Zdrowia Publicznego i Innowacji, wprowadza do struktury perspektywę zdrowia populacji. Kryzysy humanitarne nie kończą się w momencie zapewnienia transportu i noclegu. Ich skutki obejmują również zdrowie psychiczne, ciągłość leczenia, dostęp do wiarygodnych informacji i zaufanie do instytucji. [5, s. 46–47]

Magazyn przedstawia sekwencję: identyfikacja potrzeb, analiza, projektowanie innowacji i wdrażanie. To logiczny kierunek pracy. Najpierw trzeba zrozumieć problem, potem ocenić możliwe odpowiedzi i dopiero na tej podstawie wybierać narzędzia. Sama nowość technologii nie świadczy jeszcze o jej użyteczności dla osoby potrzebującej pomocy.

IPHI łączy się tematycznie z pozostałymi instytutami. Z CODI spotyka się przy dezinformacji zdrowotnej, z IBRO przy przygotowaniu do kryzysów, a z ISDIC przy współpracy i transferze doświadczeń. Sens tej struktury polega właśnie na współpracy przy konkretnych problemach, nie tylko na posiadaniu czterech odrębnych szyldów.

Ivana Haluskova Balter: zdrowie globalne wymaga połączenia perspektyw



Ivana Haluskova Balter · Dyrektorka IPHI. Portret z materiałów instytutu lub pierwszego numeru TRUTH.

Aktualna strona kierownictwa IPHI przedstawia dwie różne funkcje: Ivana-Oleksandra Yakymiva jako prezesa zarządu stowarzyszenia oraz dr Ivanę Haluskovą Balter jako dyrektorkę instytutu. Nie publikuje listy zastępców IPHI. W opisie struktury nie należy przenosić do IPHI stanowisk Farihah Mohammed i Epaphrasa Gibbsa, które aktualna strona ISDIC przypisuje właśnie temu instytutowi.

Biografia dyrektorki opisuje ją jako międzynarodową konsultantkę w obszarze zdrowia i nauki. Wymienia choroby zakaźne, szczepionki, immunologię, oporność na środki przeciwdrobnoustrojowe, badania kliniczne i przygotowanie zdrowia publicznego. Ten zakres pokazuje, że zdrowie publiczne nie sprowadza się do jednej specjalizacji: obejmuje wiedzę o biologii, systemach opieki i sposobie podejmowania decyzji.

Według aktualnego profilu jej doświadczenie obejmuje role w Pfizer, Wyeth, Servier, Flamel Technologies i AZURRx oraz doradztwo i rzecznictwo. Strona wskazuje kształcenie executive w zakresie zdrowia i dyplomacji w Geneva Graduate Institute oraz dalsze programy dotyczące immunologii i chorób zakaźnych. Przedstawienie tych elementów pozwala wyjaśnić, dlaczego kierownictwo IPHI łączy badania z komunikacją i współpracą międzynarodową.

Obszary IPHI: od zdrowia psychicznego po odpowiedzialne technologie

Wizja instytutu wymienia zdrowie globalne i systemy, sytuacje humanitarne, równość dostępu, badania i rozwój, technologię, zdrowie psychiczne, edukację oraz komunikację społeczną. Są to ramy programowe, nie wykaz zakończonych interwencji. Ich wspólnym mianownikiem jest pytanie, jak sprawić, aby wiedza była użyteczna dla społeczności napotykających bariery.

Na przykład telemedycyna może ograniczyć problem odległości, lecz nie rozwiąże go sama, jeżeli osoba nie ma dostępu do internetu, prywatności albo wsparcia językowego. Analiza danych może pomóc rozpoznać potrzeby, ale wymaga ochrony osób, których dane dotyczą. Edukacja zdrowotna może poprawiać orientację, jeżeli uwzględnia zrozumiały język i lokalne warunki. To redakcyjne przykłady pokazujące znaczenie proponowanego podejścia, a nie deklaracja działających już usług IPHI.

Publiczny model prowadzi od rozpoznania sygnału przez analizę i projektowanie do wdrażania z partnerami. Ambasadorzy i lokalne organizacje mają wnosić wiedzę o potrzebach; specjaliści interpretować dowody; zespoły przygotowywać rozwiązania; partnerzy uczestniczyć w realizacji i ocenie. Konkretne harmonogramy, programy oraz miary skuteczności pozostają zależne od dalszego planowania. Takie rozróżnienie między wizją a wykonaniem pozwala opisywać ambicję instytutu bez przedstawiania przyszłych rezultatów jako osiągniętych.

Źródła profili i struktury: [37] [38].

Ambasadorzy honorowi — ekspercki kręgosłup organizacji

Według informacji przekazanej przez prezesa rada ambasadorów powstała z inicjatywy Ivana-Oleksandra Yakymiva. Jej założeniem było włączenie do rozwoju stowarzyszenia osób z różnych krajów, dysponujących wiedzą, doświadczeniem i kontaktami. Publiczna sieć ambasadorów pokazuje szeroki zakres specjalizacji: od edukacji i zdrowia po technologię, bezpieczeństwo i komunikację. [12]

Określenie „kręgosłup ekspercki” jest trafne jako opis funkcji, do której ta sieć aspiruje. Organizm potrzebuje struktury pozwalającej utrzymać kierunek i połączyć różne części. Organizacja społeczna potrzebuje podobnie dostępu do wiedzy, której nie sposób zgromadzić w jednej małej lokalnej ekipie.

W pierwszym numerze TRUTH przedstawiono między innymi Roya Rillerę Marzo w kontekście zdrowia publicznego, badań i edukacji; Kathrin G. Kind w obszarze odpowiedzialnej AI; Daniela Koha w związku z data science; oraz Robberta Zijlstrę w tematyce zarządzania AI i własności intelektualnej. Profile te pokazują, jak wiedza ambasadorów może łączyć się z programami instytutów. [5, s. 18–20, 27–28, 38–39]

Ryosuke Nakajima wnosi do magazynowej opowieści temat łączenia edukacji z doświadczeniem zawodowym poprzez ProfBridge. Jess Toft reprezentuje perspektywę projektowania rozwiązań

uwzględniających neuroróżnorodność, a Dale Yeager — wiedzę dotyczącą analizy i bezpieczeństwa. Graciela de Oto pojawia się w kontekście rozwoju przedsiębiorczości kobiet. Nie są to identyczne role, ale właśnie ta różnorodność może zwiększać zakres odpowiedzi organizacji. [5, s. 32–36, 42–43]

Nie każda osoba opisana w magazynie pełni funkcję zarządczą i nie każda forma współpracy jest członkostwem w organach stowarzyszenia. Warto zachować te różnice. Ambasador może służyć wiedzą, otwierać kontakt, prowadzić rozmowę albo współtworzyć program; dyrektor instytutu odpowiada za jego kierunek. Tytuł honorowy nie powinien zacierać zakresu realnych zadań.

Najważniejszą miarą rady ambasadorów pozostaje więc to, co z jej wiedzy trafia do ludzi: program szkolenia, konsultacja, publikacja, nowe partnerstwo lub rozwiązanie problemu. Międzynarodowość staje się zasobem dopiero wtedy, gdy umożliwia pracę, której pojedynczy zespół nie wykonałby sam.

Rada ekspertów i nagroda dziennikarska to dwie różne inicjatywy

Honorowych Ambasadorów stowarzyszenia nie należy utożsamiać z kandydatami do nagrody Ambasador Prawdy / Ambassador TRUTH. Strona konkursu opisuje pierwszą edycję 2027 jako wyróżnienie pracy dziennikarzy, twórców i edukatorów; przewiduje nominacje jury i publiczności oraz wybór laureatów. Lista kandydatów nie oznacza członkostwa w radzie ekspertów ani poparcia wszystkich działań stowarzyszenia. [33]

To rozróżnienie porządkuje role ludzi widocznych wokół Just Do It i TRUTH. Jedni współtworzą zaplecze wiedzy organizacji, inni są opisywani ze względu na dorobek dziennikarski, a jeszcze inni zarządzają instytutami. Zbieżność słowa „ambasador” nie zamienia tych relacji w jedną funkcję. Czytelnik powinien móc zrozumieć, z jakiego powodu dana osoba pojawia się w materiale i czego rzeczywiście dotyczy jej zaangażowanie.

TRUTH Magazine — wiedza wychodzi poza salę szkoleniową

Pierwszy numer TRUTH jest kolejnym krokiem w tej historii. Pismo opisuje projekty, przedstawia ludzi i próbuje połączyć bezpośrednią pomoc z refleksją o mechanizmach współczesnych zagrożeń. W jednym wydaniu spotykają się wolontariat, odporność informacyjna, zdrowie, dyplomacja społeczna i rozwój technologiczny. [5]

Taka działalność wydawnicza może przedłużać życie wiedzy. Spotkanie kończy się po kilku godzinach, a zapis rozmowy lub uporządkowany artykuł może być użyteczny dla osoby, która w nim nie uczestniczyła. Publikacja daje również przestrzeń do pokazania argumentów i źródeł, których nie da się omówić w krótkim komunikacie promocyjnym.

Jednocześnie magazyn organizacji ma obowiązek jasno wskazywać własne powiązanie z opisywanymi projektami. Czytelnik powinien wiedzieć, kiedy otrzymuje relację uczestnika, deklarację kierownictwa lub redakcyjną analizę. Wiarygodność wzmacnia właśnie ta przejrzystość.

Liczby opowiadają historię tylko wtedy, gdy wiadomo, co liczą

W wywiadzie z 2025 roku pojawiają się dane o 81 tysiącach członków i 560 wolontariuszach w 20 krajach UE oraz ponad 300 zapisanych na kurs wolontariatu kryzysowego. Należy przedstawiać je jako liczby podane w tamtej publikacji, a nie automatycznie jako stan na listopad 2026 roku. [1, 2]

Pierwszy numer TRUTH zawiera z kolei różne miary zasięgu działalności szkoleniowej: ponad 10 tysięcy osób w opisie wspólnej inicjatywy oraz ponad 27 tysięcy w szerszej relacji dotyczącej działań szkoleniowych BOS w latach 2023–2026. Nie są to liczby, które można po prostu dodać. Mogą dotyczyć różnych okresów, programów i zakresów uczestnictwa. [5, s. 6–8, 15]

Rzetelne opisanie skali wymagałoby ujednoliconego raportu: ilu było unikalnych uczestników, ile wydarzeń, jak długo trwało szkolenie i jak sprawdzano nabyte umiejętności. Brak takiego zestawienia w przejrzanych materiałach nie unieważnia wykonanej pracy. Wyznacza granicę tego, co można odpowiedzialnie powiedzieć na podstawie dostępnych danych.

Docenianie pracy społecznej: eksperyment z tokenem

Opublikowany 5 lutego 2025 roku i aktualizowany we wrześniu opis JustDoItCoin przedstawia dobrowolny system doceniania aktywności wolontariuszy. Organizacja wskazuje punktację zależną od rodzaju zaangażowania i historię aktywności na koncie uczestnika. Podaje standard BEP-20 oraz możliwość transferu tokenów. Są to reguły programu, a nie obietnica ceny, zysku czy płynnego rynku. [23]

Idea odpowiada na dobrze znane organizacjom pytanie: jak zauważyć pracę, która nie zawsze jest widoczna na zdjęciu? Ktoś przygotował materiały, uporządkował listę uczestników albo przeprowadził tłumaczenie. System ewidencji może pomóc zobaczyć taki wkład, ale nie powinien zastępować rozmowy o jakości ani równać wszystkich zadań do jednego prostego wyniku.

Podobna ostrożność dotyczy publicznych liczników kursów. Katalog programów potwierdza obecność ścieżek pierwszej pomocy, instruktora zarządzania kryzysowego i sześciotygodniowego kursu wolontariatu kryzysowego. Sam licznik uczestników nie wyjaśnia jednak, czy chodzi o zapis, rozpoczęcie, ukończenie lub unikalną osobę. Wartością dla czytelnika jest rzetelne rozpoznanie tej różnicy, zamiast mnożenia efektownych sum. [26]

Co łączy wszystkie etapy

Od pomocy uchodźcom do instytutów prowadzi jeden wspólny wątek: próba zwiększania ludzkiej zdolności do działania. Osoba przybywająca do nowego kraju potrzebuje dostępu do informacji i usług. Wolontariusz potrzebuje przygotowania. Ekspert potrzebuje przestrzeni, w której jego wiedza może zostać wykorzystana. Organizacja potrzebuje sposobu podejmowania decyzji, który nie zatrzyma się na granicach geograficznych.

Chronologia Just Do It pokazuje poszerzanie odpowiedzi na te potrzeby. Najpierw bezpośrednie wsparcie, następnie integracja i wolontariat; później współpraca międzynarodowa, rozwój narzędzi cyfrowych i tworzenie wyspecjalizowanych struktur. Nie oznacza to, że każdy etap został zamknięty przed rozpoczęciem kolejnego. Raczej kolejne warstwy dołączały do wcześniejszych.

Siłą tego modelu może być umiejętność łączenia dziedzin. Osoba w kryzysie rzadko potrzebuje wyłącznie jednej usługi. Tak samo organizacja wspierająca społeczność rzadko może ograniczyć się do jednego rodzaju wiedzy. Bezpieczeństwo, zdrowie, informacja i współpraca są powiązane w codziennym życiu ludzi, którym ma służyć.

Przyszłość stowarzyszenia zależy od zachowania tej więzi między rozbudowaną strukturą a konkretną potrzebą. Instytut, rada ekspertów, aplikacja i magazyn mają wartość wtedy, gdy pomagają komuś lepiej zrozumieć sytuację, odzyskać samodzielność lub odpowiedzialnie wesprzeć innych. W tym sensie pierwotne wezwanie „Just Do It" pozostaje aktualne: pomysł musi ostatecznie przejść w działanie.

Oś czasu

- Marzec 2022 — Początek inicjatywy grupy ośmiu osób z Polski i Ukrainy — według wywiadu i relacji organizacji.
- 18 sierpnia 2022 — Rejestracja stowarzyszenia, KRS 0000983480.
- 7 lutego 2024 — Global Summit on Social Impact w Warszawie; relacja JDI opublikowana 1 kwietnia 2024 r.
- 2024–2025 — Rozwój wolontariatu kryzysowego i współpracy z BOSPoland.
- Marzec–maj 2025 — Publikacje dotyczące rozmowy dla Alliance for Good i Business & Philanthropy Forum.
- 13 czerwca 2025 — II Targi Wolontariatu w Świdnicy; udział Just Do It według przekazanej relacji i zdjęć.
- 19 stycznia 2026 — Początek funkcji prezesa Yakymiva wskazany w publicznej prezentacji danych rejestrowych.
- 2026 — Pierwszy numer TRUTH przedstawia strukturę CODI, IBRO, ISDIC i IPHI oraz ich kierownictwo.

Nota redakcyjna: źródła potwierdzają rozwój cyfrowych narzędzi i spotkania online, ale nie rozstrzygają pierwszeństwa Just Do It wśród wszystkich polskich NGO. Nie nadano honorowym tytułom znaczenia funkcji państwowych ani nie uznano opisów programów za dowód uzyskania akredytacji. Biografie kierownictwa przedstawiono w zakresie potrzebnym do wyjaśnienia ról; pominięto niezweryfikowane określenia prestiżowe i superlatywy. Wątek doradztwa duchowego jest

przypisany relacji prezesa. Fotografie archiwalne służą ilustracji opisanych wydarzeń.

Galeria: Świdnica, 13 czerwca 2025



Archiwum przekazane przez stowarzyszenie — Targi Wolontariatu w Świdnicy.



Archiwum przekazane przez stowarzyszenie — Targi Wolontariatu w Świdnicy.



Archiwum przekazane przez stowarzyszenie — Targi Wolontariatu w Świdnicy.



Archiwum przekazane przez stowarzyszenie — Targi Wolontariatu w Świdnicy.



Archiwum przekazane przez stowarzyszenie — Targi Wolontariatu w Świdnicy.



TRUTH Magazine · ilustracja AI na podstawie przekazanego portretu; sceny w tle są symboliczne.

Źródła i dalsze informacje

1. Przekazany PDF: „Alianse for Good: Rozmowa z Ivanem-Ołeksandrem Yakymivem, Wiceprezesem SCA JUST DO IT”, 8 stron; publikacja 11.03.2025, aktualizacja 20.07.2025.
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/alianse-for-good-rozmowa-z-ivanem-ołeksandrem-yakymivem-wiceprezesem-sca-just-do-it

2. Przekazany PDF i wersja internetowa: „Just Do It Support Center Association: Help Is Here”, B&P Forum, 26.05.2025, 8 stron.
https://bpforum.org/just-do-it-support-center-association-help-is-here/

3. Przekazany PDF: „ŚWIATOWY SZCZYT W SPRAWIE WPŁYWU SPOŁECZNEGO 2024”, 13 stron, publikacja 1.04.2024.
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/untitled-1

4. Rejestr.io, prezentacja danych KRS: data rejestracji i funkcja prezesa; pomocnicze źródło rejestrowe, nie urzędowy odpis.
https://rejestr.io/krs/983480/stowarzyszenie-centrum-wsparcia-just-do-it

5. TRUTH Magazine, No. 1 (Vol. 1), September 2026, plik „TRUTH Magazine (23).pdf", 48 stron. Wykorzystano całość wydania, ze szczególnym uwzględnieniem s. 6–17, 18–20, 27–28, 32–39, 42–47. Deklaracje skali i profile pochodzą z wydania; nie zostały potraktowane jako niezależny audyt.
https://truthmagazine.eu/issues/truth-magazine-no-1-2026.pdf

6. Uzupełniające opracowanie TRUTH o IBRO i historii projektu, 29.10.2026.
https://truthmagazine.eu/publikacje/ibro-just-do-it-bospoland

7. Obama Foundation, „Wei Zheng", Leaders Asia-Pacific 2019.
https://www.obama.org/programs/leaders/asia-pacific/2019/wei-zheng/

8. Fundacja Ładne Historie, zapowiedź II Targów Wolontariatu w Świdnicy, 9.06.2025.
https://ladnehistorie.pl/news/ii-targi-wolontariatu-swidnica/

9. Centrum Wsparcia, „Dlaczego przynajmniej czasami wydaje się, że szczęście przychodzi kosztem kogoś innego?", 10.03.2025.
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/dlaczego-przynajmniej-czasami-wydaje-się-że-szczęście-przychodzi-kosztem-kogoś-innego

10. Strona programu i zespołu CODI-DW.
https://www.codi.institute/

11. Centrum Wsparcia, opis transformacji organizacyjnej i czterech filarów. Starsze obsady funkcji zestawiono z późniejszym magazynem.
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/transformacja-organizacyjna-stowarzyszenia-centrum-wsparcia-just-do-it-cztery-filary-działalnośc

12. Publiczna sieć ambasadorów stowarzyszenia.
https://www.centrum-wsparcia.pl/siec-ambasadorow

13. Informacje przekazane przez Ivana-Oleksandra Yakymiva na potrzeby niniejszego opracowania: inicjatywa rady ambasadorów, osobista rola Michaela Laitmana, charakter systemu zgromadzeń i głosowań online, relacja oraz siedem zdjęć z targów w Świdnicy.
https://truthmagazine.eu/redakcja/

14. Nowy Dom: zakres bezpłatnych konsultacji i wsparcia integracyjnego
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/wsparcie-w-legalizacji-i-integracji-w-polsce-i-jego-wpływ-na-efektywność-administracji-publicznej

15. Points of Light, podsumowanie szczytu w Warszawie, 13 lutego 2024
https://www.pointsoflight.org/press-releases/global-social-impact-leaders-gather-in-poland/

16. Points of Light, zapowiedź szczytu, 31 stycznia 2024
https://www.pointsoflight.org/press-releases/diplomats-and-dignitaries-join-the-2024-points-of-light-global-summit-on-social-impact/

17. Jeff Hoffman, refleksje po warszawskim spotkaniu, 14 lutego 2024
https://www.pointsoflight.org/blog/reflections-from-the-points-of-light-global-gathering-in-warsaw/

18. Wolontariusz Kryzysowy — program i cele, 14 października 2024
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/wolontariusz-kryzysowy-twoja-misja-pomocy-w-trudnych-czasach

19. Kamil Sadzik: aspekty szkoleniowe i psychologiczne wolontariatu, 7 października 2024
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/wolontariusz-kryzysowy-aspekty-wojskowe-szkoleniowe-psychologiczne-oraz-medyczne-podczas-wystąpien

20. Program Szkoleniowy dla Wolontariuszy, edycja 10 czerwca–8 września 2025
https://www.centrum-wsparcia.pl/service-page/program-szkoleniowy-dla-wolontariuszy

21. Wspólna Droga: Dialogi o Sektorze Publicznym i Organizacjach Społecznych, 21 maja 2025
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/wspólna-droga-dialogi-o-sektorze-publicznym-i-organizacjach-społecznych

22. Ratować życie zanim przyjedzie karetka, 26 maja 2025, aktualizacja 26 września
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/bospolandwolontariuszkryzysowy

23. JustDoItCoin: zasady programu lojalnościowego, 5 lutego 2025, aktualizacja 15 września
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/system-lojalnościowy-dla-wolontariuszy-stowarzyszenia-centrum-wsparcia-just-do-it

24. Deklaracja członkowska i zgłoszenie do wolontariatu
https://www.centrum-wsparcia.pl/deklaracja

25. Rok 2026: cztery filary i zasady organizacyjne instytutów
https://www.centrum-wsparcia.pl/post/transformacja-organizacyjna-stowarzyszenia-centrum-wsparcia-just-do-it-cztery-filary-działalnośc

26. Lista programów edukacyjnych Centrum Wsparcia
https://www.centrum-wsparcia.pl/challenges

27. NGO Cyfrowo: nabór dwóch ukraińskich organizacji, 21 października–31 grudnia 2026
https://mapujpomoc.pl/wydarzenie/bezkoshtovni-mistsia-dlia-ukrainskykh-orhanizatsiy-u-proiekti-ngo-cyfrowo/

28. CODI-DW: Curriculum
https://www.codi.institute/projects

29. CODI-DW: Critical Thinking and Digital Literacy
https://www.codi.institute/critical-thinking

30. CODI-DW: Scenario-Based Learning
https://www.codi.institute/sbl

31. CODI-DW: Ethical Considerations
https://www.codi.institute/ethics

32. CODI-DW: Building Societal Resilience
https://www.codi.institute/resilience

33. Ambassador TRUTH 2027: odrębna nagroda dziennikarska
https://truthmagazine.eu/ambasadorzy-prawdy/

34. ISDIC — aktualna struktura instytutów Stowarzyszenia; źródło kanoniczne strony, przegląd 2.11.2026
https://www.isdic.institute/institute/

35. IBRO — aktualna dyrekcja, rada programowa i zespoły; źródło kanoniczne strony, przegląd 2.11.2026
https://ibro.institute/struktura.html

36. ISDIC — kierownictwo i biografie na podstawie przekazanych CV; źródło kanoniczne strony, przegląd 2.11.2026
https://www.isdic.institute/people/

37. IPHI — kierownictwo; źródło kanoniczne strony, przegląd 2.11.2026
https://iphi.institute/pl/kierownictwo.html

38. IPHI — wizja i obszary działalności; źródło kanoniczne strony, przegląd 2.11.2026
https://iphi.institute/pl/

39. ISDIC — obszary działań i planowane formy współpracy; źródło kanoniczne strony, przegląd 2.11.2026
https://www.isdic.institute/our-work/

40. ISDIC — strategia rozwoju; źródło kanoniczne strony, przegląd 2.11.2026
https://www.isdic.institute/strategy/

41. CODI-DW — publiczna strona zespołu; role projektu, nie pełny aktualny rejestr personelu
https://www.codi.institute/codi-team

42. IBRO — funkcje i zakresy pięciu zespołów operacyjnych; kanoniczne źródło strony, przegląd 2.11.2026
https://ibro.institute/zespoly.html

43. Fotografia Ivana-Oleksandra Yakymiva i Neila Busha — oryginalny plik archiwalny / camera original
https://truthmagazine.eu/assets/publications/just-do-it-history-institutes-volunteering/ivan-bush-camera-original.jpg

Kontakt

https://www.centrum-wsparcia.pl/ | info@centrum-wsparcia.pl

Wersja online: https://truthmagazine.eu/publikacje/just-do-it-history-institutes-volunteering/?lang=pl