

Szkolenie umiejętności miękkich

Teorię możemy powtarzać wielokrotnie, ale przeżycie jej chociaż raz jest najcenniejsze!

To był dla nas punkt wyjścia do stworzenia serii wydarzeń szkoleniowych obejmujących łącznie 7 modułów. Każdy moduł odzwierciedlał obszar, którym powinniśmy się zająć, pracując w środowisku Ekonomii Społecznej i Solidarnej. Razem są one odpowiednie niezależnie od tego, gdzie i z kim pracujesz, ale szczególnie przydatne są dla społeczności, w których model organizacji jest bardziej poziomy niż wertykalny, gdzie wszyscy członkowie społeczności, niezależnie od wykonywanego zadania, powinni być widziani i słyszani. Takie warunki są wymagające, a umiejętność słuchania, przyjmowania i przekazywania informacji zwrotnych jest kluczem do zapobiegania nieporozumieniom, pokojowego rozwiązywania trudnych sytuacji i ostatecznie rozwoju w społeczności zamiast popadania w chaos. Wisienką na torcie był moduł dbania o siebie. Wyszliśmy z obserwacji, jak społeczność aktywistów jest krucha i podatna na wypalenie, dlatego zadbanie o siebie to pierwszy i niezbędny krok do zadbania o cały zespół. Zakończyliśmy serię szkoleń tym modułem, chociaż równie dobrze możesz go wziąć za pierwszy.

Życzymy Ci, abyś skonfigurował swoje kombinacje podczas realizacji poszczególnych elementów treningu. Na końcu tej kolekcji podzieliliśmy się naszymi komentarzami, mamy nadzieję, że znajdziesz tam inspirację i wartościowe refleksje.

Moduły są następujące:

1. Model komunikacji bez przemocy
2. Aktywne słuchanie oraz dawanie i otrzymywanie informacji zwrotnej
3. Organizacja udanego spotkania: facylitacja i moderacja
4. Włączające podejmowanie decyzji
5. Rozproszone przywództwo
6. Praca z konfliktem
7. Dbanie o siebie

Moduł 1. Komunikacja bez przemocy (Nonviolent Communication, eng. NVC)

Czas	Co	Zawartość	Materiały
25'	1.01 Wprowadzenie do komunikacji	Czym jest komunikacja? Dlaczego się komunikujemy? Deszcz pomysłów. Schemat Jakobsona jako teoretyczny model komunikacji	Markery i flipchart lub tablica
40'	1.02 <i>Jesteś liną.</i> Wprowadzenie do World Café	Zrozumienie wyzwań związanych z komunikacją i doświadczenie roli, jaką odgrywają emocje w naszej komunikacji.	Pięć lin dla każdej drużyny i obserwatora ćwiczenia
45'	1.03 World Café: co ułatwia, a co utrudnia komunikację?	Praca przy 4 lub 2 stołach. W grupach: co utrudnia, a co ułatwia komunikację werbalną i niewerbalną	Markery i arkusze papieru do flipcharta
5	1.04 Jak budować przekaz? (wprowadzenie do NVC)	Przedstawiamy elementy (cegiełki), z których można zbudować przekaz w modelu komunikacji bez przemocy	Markery i flipchart/ tablica lub prezentacja
15'	1.05 Cegiełki NVC: fakty	Odróżnianie faktów/obserwacji od interpretacji/opinii – „głosowanie nogami”	Sznurek lub taśma, karty oznaczone „fakty” i „interpretacje”, spis faktów i interpretacji
75'	1.06 Cegiełki NVC: emocje	<p>Część 1: Podział emocji, koło emocji – deszcz pomysłów (15')</p> <p>Część 2: Pozytywne i negatywne strony oraz konsekwencje wszelkich emocji – praca w grupach (30')</p> <p>Część 3: teoria – z aktywnością grupy (emocje jako systemy szybkiej informacji i motywacji, Kulturowe ramy emocji, aleksytymia) (15')</p> <p>Część 4: Emocje i emocje rzekome, różne odcienie i natężenie emocji - układanka (losowanie lub wybieranie z rozrzuconych na ziemi) (15')</p>	<p>Markery i flipchart lub tablica</p> <p>4 kartki z podstawowymi emocjami (1 emocja na grupę)</p> <p>Prezentacja lub markery i flipchart lub tablica</p> <p>Nazwy emocji na kartkach, 2 arkusze</p>

			papieru do flipcharta - jeden z kołem emocji, drugi na emocje rzekome
30'	1.07 Cegiełki NVC: potrzeby	Rozpoznanie potrzeb – praca w parach. Jakaś teoria potrzeb. Deszcz pomysłów: potrzeby kontra interesy, potrzeby kontra wartości, potrzeby kontra strategie ich zaspokojenia	Prezentacja lub marker i flipchart lub tablica
20'	1.08 NVC w teorii	Elementy składowe NVC. Założenia teoretyczne NVC. Formalny schemat NVC.	Prezentacja lub marker i flipchart lub tablica
30'	1.09 NVC w praktyce	“Uliczne” NVC (jak można powiedzieć coś w duchu NVC, nie posługując się tym formalnym schematem?). Konwersja wypowiedzi innych niż NVC (4 kategorie wypowiedzi: oceny moralne, porównania, odmowa odpowiedzialności, żądania) na NVC	Przykłady zdań do pracy
30'	1.10 NVC in SSE,	Dyskusja: dlaczego potrzebujemy NVC w ruchach solidarności społecznej?. Ograniczenia i nadużycia NVC	

1.01 Wprowadzenie do komunikacji

Cel: wprowadzenie w tematykę

Wielkość grupy: dowolna | **Czas trwania:** 25 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis: czym jest komunikacja, dlaczego i po co się komunikujemy? Schemat komunikacyjny Jakobsona. Deszcz pomysłów: uczestnicy i uczestniczki odpowiadają, zapisujemy hasła na flipcharcie lub tablicy.

Rama teoretyczna: schemat komunikacyjny Jakobsona

Dlaczego i po co? Możliwe odpowiedzi:

wyrazić swoje myśli, przekonania, pragnienia, uczucia; wymieniać informacje; prosić i otrzymać pomoc, akceptację, wsparcie; zaspokoić potrzeby swoje i innych uczestników procesu komunikacji; wydawać polecenia; wykonywać typowe zadania, np. uzgodnić z partnerem podział obowiązków; wynegocjować korzystne warunki umowy itp.; określić swoje stanowisko, wyrazić swój stosunek do kogoś/czegoś; nawiązywać i utrzymywać kontakt, etc.

Materiały: marker i flipchart/tablica

Metakomentarz: ta część nie jest konieczna, ale wprowadza w temat NVC i komunikacji

1.02 Jesteś liną Wprowadzenie do World Café

Cel: Zrozumienie wyzwań związanych z komunikacją. Aby doświadczyć roli, jaką odgrywają emocje w naszej komunikacji.

Wielkość grupy: 6+ | **Czas trwania:** 30 - 40 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis:

Podziel grupę na zespoły składające się z około sześciu osób. Wszystkie zespoły będą miały ten sam cel, ale nie będzie to rywalizacja. Jeśli grupa uczestników jest niewielka, można utworzyć tylko jedną drużynę. Członkowie drużyny ustawiają się w rzędzie i każda osoba łapie jedną ręką długiej liny, która łączy każdą stojącą osobę. Osoba pierwsza i ostatnia trzymają w dłoni tylko jedną linę. Po zajęciu pozycji wyjaśnij, że nie mogą puścić liny przez cały czas trwania ćwiczenia. Wyzwaniem zespołu jest zawiązanie węzła na środku liny. Ponieważ ta gra bywa trudna, możesz zalecić, aby zespół wyobraził sobie siebie jako jedną długą linę - członkowie zespołu są tylko jej przedłużeniami. Kiedy zrozumieją cel, poproś ich o rozpoczęcie. Jeśli ktoś straci kontakt z liną, zespół musi zaczynać od nowa. Obserwatorzy mogą zapewnić cenną perspektywę podczas dyskusji podsumowującej to działanie. Jeśli ktoś nie czuje się komfortowo z poziomem aktywności lub jeśli w grze jest więcej osób, niż jest to wymagane, przekaż im formularz dla obserwatora gry *Jesteś liną*, aby utrzymali zaangażowanie przez cały proces gry.

Wariacje:

Prowadzący wstępnie zawiązuje jeden węzeł na każdej linie używanej w grze. Gracze układają się trzymając między sobą linę. Celem grupy jest rozwiązanie problemu "zawiązuje węzły tak szybko, jak to możliwe, nie puszczając liny".

Pytania do dyskusji

1. Co zauważyłeś podczas zadania?
2. Czy ćwiczenie było trudniejsze niż się spodziewałeś?
3. Jak zespół zareagował na trudności w osiągnięciu celu?
4. Jak wyraziłeś swoją frustrację?
5. Czy zauważyłeś poziom frustracji kogokolwiek innego w zespole? Możesz dać przykłady?
6. W jaki sposób ty i zespół poradziście sobie z emocjami?
7. Czy w pracy spotykamy się z podobnymi wyzwaniami komunikacyjnymi?
8. W jaki sposób nieprawidłowe założenia prowadzą do konfliktu?
9. Jakie kroki możemy podjąć, aby temu zapobiec?

Metakomentarz:

Wprowadzenie do poniższego World Café - co utrudnia, a co ułatwia komunikację. Można wykorzystać w module 6. Praca z konfliktem. Aktywność fizyczna – dobra jako środek energetyzujący/ruchowy.

Materiały:

Pięć lin (o długości od 180 do 300 cm) dla każdej drużyny i dla obserwatora formularz z pytaniami:

Podczas ćwiczenia poświęć chwilę na udzielenie odpowiedzi na te pytania.

1. Czy zespoły początkowo uważały to wyzwanie za łatwe?
2. Jak członkowie zespołu zareagowali na trudność w osiągnięciu celu?
3. Czy poziom trudności spowodował konflikt? Jeśli tak, w jaki sposób rozwiązano konflikt?
4. Jak skuteczna była komunikacja podczas działania? Podaj przykłady.
5. Co zespół zrobił dobrze?
6. Dodatkowe uwagi

1.03 World Cafe- co ułatwia i utrudnia komunikację

Cel: identyfikacja czynników ułatwiających i utrudniających komunikację (faworyzować pierwsze, unikać drugich)

Wielkość grupy: min. 4, maks. 20 | **Czas trwania:** 40 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis: Co utrudnia, a co ułatwia komunikację werbalną i niewerbalną (w tym czynniki ze schematu Jakobsona?)

- 1 stolik - komunikacja werbalna: co ją ułatwia?
- 2 stolik - komunikacja werbalna: co ją utrudnia?
- 3 stolik - komunikacja niewerbalna: co ją ułatwia?
- 4 stolik- komunikacja niewerbalna: co ją utrudnia?

W przypadku małej grupy istnieje możliwość ograniczenia liczby stolików do 2 (połączenie 1 i 2 lub 3 i 4)

Członkowie grupy łączą się w 4 podgrupy, z każdej podgrupy wybierany jest lider stolika. Każda grupa rozpoczyna pracę przy jednym ze stołów, po 10 minutach wszystkie podgrupy zmieniają stoły, z wyjątkiem prowadzących (pozostają, aby zdać relację/wyjaśnienie tego, co zostało dotychczas wypracowane). Ludzie dodają swoje pomysły (5 minut), po czym następuje kolejna rotacja (w sumie trzy rotacje, tak aby wszyscy pracowali przy wszystkich stołach - około 20 minut z przejściami).

Prezentacja i dyskusja praca w grupach – ok. 15 minut

Materiały: markery i arkusze papieru do flipcharta

Metakomentarz: odpowiedzi na pytania można uzyskać za pomocą mapy myśli i pracy w grupach lub deszczu pomysłów (w zależności od tego, jaki jest dostępny czas).

1.04 Jak budować przekaz? (wprowadzenie do NVC)

Prezentacja jednego z modeli komunikacji i jego elementów składowych

1.05 Cegielki NVC: fakty

Cel: poznanie pierwszego składnika NVC, odróżnienie faktów od interpretacji i obserwacji od osądów. Fakty jako składnik NVC.

Wielkość grupy: dowolna | Czas trwania: 15 min. | Wewnątrz/na zewnątrz: dowolnie

Opis: zaznaczamy linię na środku pomieszczenia (taśmą lub sznurkiem). Na ścianie lub w widocznym miejscu przyklejamy 2 kartki papieru, po jednej stronie sali znajdują się „fakty/obserwacje”, a z drugiej „opinie/interpretacje”. Czytamy zdania z listy, uczestnicy „głosują nogami” przechodząc na stronę „fakty/obserwacje” lub „opinie/interpretacje”.

Materiały: Sznurek, karty z napisami „fakty” i „interpretacje”, spis faktów i interpretacji

1.06 Klocki NVC: Emocje (75 min)

Poznanie drugiego komponentu NVC. Rozróżnianie emocji. Emocje jako informacja.

Część 1: Podział emocji, koło emocji – deszcz pomysłów

Cel: poznanie różnych grup emocji, dość powszechnego rozróżnienia na emocje pozytywne i negatywne oraz możliwych konsekwencji takiego podziału

Wielkość grupy: dowolna | **Czas trwania:** 15 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis: Pytanie do grupy: jaki podział emocji znasz? Wymień podstawowe emocje

Zapisz na papierze flipchart koło emocji zawierający 4 podstawowe emocje: radość, złość, smutek, strach/lęk.

Rozróżnienie pomiędzy emocjami pozytywnymi i negatywnymi może i często ma praktyczne konsekwencje dla chęci ich doświadczania. Zwykle, gdy myślę, że coś jest pozytywne, pragnę tego, natomiast jeśli jest negatywne, uważam, że lepiej jest tego unikać.

Co może się stać, jeśli unikniemy odczuwania na przykład strachu lub złości?

Zobacz poniższe ćwiczenie

Materiały: Marker i flipchart

część 2. Pozytywne i negatywne strony oraz konsekwencje wszelkich emocji

Cel: uświadomienie sobie, że wszystkie emocje mogą mieć pozytywne i negatywne strony/konsekwencje, niezależnie od tego, które z nich nazwiemy pozytywnymi, a które negatywnymi

Wielkość grupy: dowolna | **Czas trwania:** 30 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis: praca 4 w grupach – jakie są pozytywne i negatywne strony emocji (każda grupa dostaje jedną z 4 emocji do pracy: radość, złość, smutek, strach/lęk)

Materiały: długopisy lub ołówki, kartki z nazwami emocji

radość		złość		smutek		strach	
negatywna	pozytywna	negatywna	pozytywna	negatywna	pozytywna	negatywna	pozytywna

część 3. Teoria z aktywnością grupy (emocje jako systemy szybkiej informacji i motywacji, kulturowe ramy emocji, aleksytymia)

Cel: przedstawienie określonej teorii emocji, kulturowych/płciowych ram emocji, zagrożeń polegania wyłącznie na emocjach

Wielkość grupy: dowolna | **Czas trwania:** 15 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis: Pytanie do grupy: - czym są emocje?

Teoria: emocje jako szybki system informacji o zaspokojonych i niezaspokojonych potrzebach oraz motywacji do ich zaspokojenia lub utrzymania obecnego stanu. Mają składnik cielesny (reakcje somatyczne, neuroprzebieżniki, hormony) i składnik „zmysłowy”. Ich odczuwanie i ekspresja są uwarunkowane kulturowo (np. przez płeć, klasę społeczną)

Pytanie do grupy: jakie może być ryzyko polegania wyłącznie na emocjach? Czy emocje mogą nas oszukać? (uzasadnienie emocjonalne, czyli zniekształcenie poznawcze polegający na uznawaniu, że coś jest prawdą, tylko wyłącznie na podstawie emocji, bez odniesienia do faktów lub rzeczywistości nie emocjonalnej).

Oprócz samego bodźca na pojawienie się i intensywność emocji mogą mieć wpływ: czynniki związane z konstytucją i wcześniejszymi doświadczeniami podmiotu (reaktywność emocjonalna, zaburzenia wyzwalania i kontrolowania emocji, potrzeba stymulacji, wcześniejsze tłumienie emocji, traumy i wyzwalacze); stan organizmu (niewyspanie, głód, zmęczenie, hormony etc); stan środowiska (upał, zatłoczenie, hałas, zanieczyszczenie powietrza, etc.); i inne (przeciążenie poznawcze, stan emocjonalny innych osób w otoczeniu – zjawisko zwane zarażeniem emocji lub afektu); długotrwały stres; kultura, a nawet mniej oczywiste aspekty, takie jak stosunki władzy, klasa społeczna czy płeć itp.).

Materiały: prezentacja lub marker i flipchart/tablica

część 4. Emocje i emocje rzekome, różne odcienie i natężenie emocji - układanka (losowanie lub wybieranie z rozrzuconych na ziemi)

Cel: rozróżnienie różnych odcieni emocji (słabszych i silniejszych wersji emocji podstawowych oraz ich “mieszanek”), oraz stanów, które przybierają formę emocji.

Wielkość grupy: dowolna | **Czas trwania:** 15 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis: na kartach wydrukowano nazwy emocji i nazwy rzekomych emocji. Karteczki z nazwami: emocji podstawowych, różnych ich odcieni i natężeń, emocji złożonych są rozrzucone na podłodze, uczestnicy przypisują poszczególne emocje do a) koła emocji jako podrodzaje o różnym natężeniu i mieszaniny emocji głównych, do b) drugiego arkusza z rzekomymi emocjami

Materiały: koło emocji z części pierwszej o emocjach, arkusz do flipcharta z emocjami podstawowymi, wycięte nazwy różnych odcieni emocji podstawowych, emocji złożonych i emocji rzekomych

Zob. koło emocji Plutchnika

1.07 Cegielki NVC: Potrzeby

Cel: poznanie trzeciego składnika NVC

Wielkość grupy: dowolna | **Czas trwania:** 30 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis: Usiądź wygodnie, zamknij oczy lub nie, oddychaj. Stań się świadomy swoich uczuć. O jakich zaspokojonych lub niezaspokojonych potrzebach Ci mówią? Porozmawiaj o tym z parą (praca w parach)

Dodatkowo lub alternatywnie: przypomnij sobie zachowanie danej osoby, które było dla Ciebie nieprzyjemne. Jakie niezaspokojone potrzeby mogły kryć się za tym zachowaniem? Porozmawiaj o tym ze swoją parą

Czym są potrzeby? - teoria

Potrzeba jako aktualny stan człowieka lub jego organizmu, charakteryzujący się niespełnieniem pewnych ważnych warunków (jest to najczęstsza definicja w literaturze);

Potrzeba jako subiektywne poczucie braku, niespełnienia określonych warunków (ta definicja stosowana jest w literaturze popularnej i mowie potocznej);

Potrzeba jako trwała właściwość (dyspozycja) człowieka polegająca na tym, że bez spełnienia określonych warunków człowiek nie jest w stanie osiągnąć lub utrzymać pewnych ważnych stanów lub celów (tak używa tego terminu w psychologii).

Teoria: różne teorie potrzeb

A. Masłow	H. Murray	E. Allardt	C. Alderfer	D. McClelland	P. Rutledge	
Fizjologiczne	Potrzeby pierwotne		E (egzystencji)		Jedzenie, schronienie, seks	Relacje społeczne
Bezpieczeństwa		Posiadanie (having)		Bezpieczeństwo, stabilność		
Przynależności i miłości	Potrzeby wtórne	Uczucie (loving)	R (integrujące)	Afiliacji (przynależności)	Społeczność, przynależność, miłość	
Uznania i szacunku		Istnienie (being)	G (rozwoju)	Władzy	Szacunek, reputacja, kwalifikacje	
Samorealizacji				Osiągnięć		

Proponujemy teorię podstawowych potrzeb Manfreda Maxa-Neeffa. Definiuje on ten model jako taksonomię ludzkich potrzeb i proces, dzięki któremu społeczności mogą identyfikować swoje „bogactwa” i „ubóstwo” w zależności od tego, w jaki sposób te potrzeby są zaspokajane.

Opisuje on potrzeby jako stałe we wszystkich kulturach i okresach historycznych. To, co zmienia się wraz z upływem czasu i w różnych kulturach, to sposób, w jaki te potrzeby są zaspokajane. Zgodnie z modelem ludzkie potrzeby należy rozumieć jako system, tj. są one ze sobą powiązane i interaktywne.

Według Maxa Neeffa podstawowymi potrzebami człowieka są:

- potrzeba przetrwania
- bezpieczeństwo
- emocjonalność
- zrozumienia
- partycypacji
- wypoczynku
- twórczości
- tożsamości
- wolności

Human Needs Matrix

After Manfred Max-Neef

	Being	Having	Doing	Interacting
Subsistence	Health, adaptability Sense of humour	Food, shelter, work	Feed, procreate, rest, work	Social setting, environment
Protection	Care, equilibrium, solidarity	Rights, social security, family	Cooperate, plan, help	Living space, dwelling
Affection	Self-esteem, respect, passion	Friendships, family, relation with nature	Make love, share, cultivate, appreciate	Privacy, intimacy, home, togetherness
Understanding	Critical conscience, curiosity, discipline	Literature, education teachers	Investigate meditate experiment,	Groups, community, schools, family
Participation	Dedication, respect, receptiveness	Rights, responsibility duties, work	Cooperate, dissent, agree on, interact	Associations, churches, family
Idleness	Curiosity, tranquillity, imagination	Peace of mind, games, parties	Day-dream, relax remember, brood	Privacy, intimacy, free time, landscape
Creation	Passion, intuition, imagination,	Abilities, skills, method, work	Work, invent, build, compose, design	Productive settings, workshops, time
Identity	Sense of belonging, self-esteem	Language, symbols, religion, values	Commit oneself, grow, recognise	Social rhythms, maturation stages
Freedom	Autonomy, boldness, passion	Equal rights	Dissent, choose, disobey, run risks	Temporal/ spatial plasticity

źródło: https://en.wikipedia.org/wiki/Manfred_Max-Neef%27s_Fundamental_human_needs

Deszcz pomysłów i dyskusji: potrzeby kontra interesy, potrzeby kontra wartości, potrzeby kontra strategie ich zaspokojenia

Materiały: prezentacja, markery i flipchart/tablica

1.08 NVC w teorii

Cel: prezentacja modelu NVC

Wielkość grupy: dowolna | **Czas trwania:** 20 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis: Podstawowe zasady NVC (podstawa teoretyczna dla NVC)

U podstaw NVC leżą między innymi następujące założenia:

1. Wszyscy ludzie mają te same potrzeby i różne ulubione sposoby ich zaspokojenia.
2. Potrzeby wszystkich ludzi są równie ważne i można je uwzględnić przynajmniej wtedy, gdy nie można ich zaspokoić.
3. Ludzie chętnie przyczyniają się do dobra innych, o ile robią to z własnej woli.
4. Każde działanie jest próbą zaspokojenia potrzeb.
5. Ludzie nie działają przeciwko nam, ale w celu zaspokojenia swoich potrzeb.
6. Każda krytyka, osąd, złość jest tragiczną próbą zaspokojenia swoich potrzeb.
7. Uczucia informują nas o zaspokojonych lub niezaspokojonych potrzebach.

8. Konflikty rodzą się z przekonania, że istnieje tylko jeden sposób zaspokojenia danej potrzeby.
9. Nawiązanie kontaktu z drugą osobą to drugi krok do rozwiązania konfliktu. Pierwszym z nich jest kontakt z własnymi uczuciami i potrzebami.

Mamy “cegiełki” rozumiemy założenia – budujemy komunikację:

NVC – schemat formalny

Fakty - kiedy widzę/słyszę...

Emocje - to czuję...

Potrzeby - bo potrzebuję...

Prośby - więc proszę/oczekuję...

Materiały: prezentacja lub markery i flipchart/tablica

1.09 NVC w praktyce

Cel: ćwiczenie NVC

Wielkość grupy: dowolna | **Czas trwania:** 30 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis: Pytanie do grupy: jak można powiedzieć coś w duchu NVC, nie posługując się tym formalnym schematem? (“uliczne” NVC). Uczestnicy dzielą się swoimi pomysłami.

Marshall B. Rosenberg wyróżnił 4 typy wypowiedzi i komunikatów, które utrudniają porozumienie:

1. sądy moralne,
2. porównania,
3. odmowa odpowiedzialności,
4. wymagania.

Ćwiczenie: Spróbuj zamienić zdania z każdej z tych 4 kategorii na przesłania w duchu NVC (praca indywidualna + dyskusja) - 15 minut

Materiały: papier i długopis

Metakomentarz: można wykorzystać własne przykłady uczestników (np. chcesz komuś coś powiedzieć, zrób to w NVC)

1.10 NVC w SSE, ograniczenia i nadużycia NVC

Cel: uświadomić sobie, dlaczego potrzebujemy dobrej komunikacji w aktywizmie, rozpoznać i zrozumieć ograniczenia NVC oraz możliwości jego nadużywania

Wielkość grupy: dowolna | **Czas trwania:** 20 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis: dyskusja - Dlaczego potrzebujemy NVC w SSE i aktywizmie? W jakich warunkach NVC działa, a w jakich niekoniecznie? Jakie są ograniczenia NVC i jak można go nadużywać

Materiały: brak

Metakomentarz: To ćwiczenie można potraktować jako pretekst do relacji między NVC a wartościami SSE.

Naśladowanie

Cel: Ćwiczenie umiejętności zadawania pytań i wyjaśniania. Nabycie umiejętności dialogu

Wielkość grupy: dowolna | **Czas trwania:** 15 - 20 min. | **Wewnątrz/na zewnątrz:** dowolnie

Opis:

Procedura

Wiele konfliktów powstaje, kiedy nasze założenia lub spostrzeżenia są niedokładne czy nieadekwatne i na ich podstawie wyciągamy wnioski. To ćwiczenie uczy zespoły umiejętności zadawania pytań i wyjaśniania. Niech każdy znajdzie partnera i przemieści się w jakieś w miarę ustronne miejsce (tak, aby nie przeszkadzać innym uczestnikom i uczestniczkom). Partnerzy mogą w tym ćwiczeniu stać lub siedzieć. Każda osoba będzie miała szansę zadać swojemu partnerowi pytanie. Zamiast udzielić odpowiedzi ustnej, osoba, której zadano pytanie, może jedynie naśladować, jak mim, swoją odpowiedź. Osoba pytająca może zadać tyle pytań wyjaśniających, ile chce, aby zrozumieć odpowiedź drugiej osoby.

Przykładowe pytania tematyczne

- Kiedy byłeś dzieckiem, jak lubiłeś spędzać czas?
- Z jakiego osiągnięcia jesteś najbardziej dumny?
- Gdybyś miał milion dolarów, co byś z nimi zrobił?

Pytania do dyskusji

1. W jaki sposób umiejętność zadawania pytań pomaga nam zrozumieć innych?
2. Oprócz umiejętności kwestionowania, jakie inne umiejętności są niezbędne, aby podważyć czy rozszczełnić nasze założenia?
3. Jaka jest wartość umiejętności zadawania pytań w rozwiązywaniu konfliktów?
4. Co przeszkadza nam w chęci zadawania pytań, gdy jesteśmy zaangażowani w sytuacje konfliktowe?

Metakomentarz: ćwiczenie to można zastosować w module 2 i 6.

Materiały: lista przygotowanych pytań tematycznych wyświetlana tak, aby każdy mógł je zobaczyć.

Ten moduł jest częścią szkolenia z umiejętności miękkich dla inicjatyw i podmiotów ekonomii społecznej i solidarnej opracowanego w ramach projektu *Hard Times - Soft Skills*. Wszystkie inne powiązane materiały można znaleźć pod adresem: <https://www.socioeco.org/hati-SQS>



**Funded by
the European Union**

Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub programu Erasmus+.

Zarówno Unia Europejska, ani organ przyznający dofinansowanie nie ponoszą za nie odpowiedzialności.