

HATI-SOS

HARD TIMES · SOFT SKILLS

Organizacja większych wydarzeń oddolnych



Przewodnik dla
trenerek i trenerów

Organizacja większych wydarzeń oddolnych

Przewodnik dla trenerek i trenerów

.....

Niniejsza broszura została wydana w 2024 roku w ramach międzynarodowego projektu **Hard Times – Soft Skills (HATI – SOS)**, finansowanego przez Unię Europejską w ramach programu Erasmus+ i prowadzonego w partnerstwie przez:

Akademii Ekumenicką, ekumakad.cz
Fundację EkoRozwoju, fer.org.pl
Profilantrop, profilantrop.org/en/home/
RIPESS Europe, www.ripess.eu
Utopia, nova.utopia.sk

Autorzy i autorki: Bernadett Both, Wojtek Mejor, Aneta Osuch, Maroš Prčina, Eva Riečanská, Andrea Rodríguez Valdés, Karolína Silná, Peter Vittek, Arkadiusz Wierzba

Redakcja: Maroš Prčina

Projekt graficzny: Maroš Prčina

Wydawca: Ekumenická akademie, z. s, Nad Vršovskou horou 88/4, Praha 10, 101 00, Česká republika

Wydano w 2024 roku.

ISBN: 978-80-87661-60-4



Niniejsza publikacja jest objęta licencją *Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International*. Aby wyświetlić kopię tej licencji, odwiedź: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



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+. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.

SPIS TREŚCI

Umiejętności dla świata oparte na solidarności i wzajemnej trosce	3
Wprowadzenie do niniejszej publikacji	6
Wskazówki dla trenerek i trenerów	
Przełożenie wydarzenia na wartości SSE	7
Jak się zorganizować	10
Czym jest motywator	13
Jak zorganizować dobre spotkanie	14
Przydatne metody rozwijania zdolności organizacyjnych	
Dwa prawdziwe, jedna fałszywa	19
Stanie na głowie	20
Samoopieka i zrównoważony aktywizm	22
Metoda “ W cztery oczy”	25
Dołącz do kręgu	26
Zorganizujmy festiwal lub panel dyskusyjny!	30
Przykłady dobrych praktyk	
II Forum Suwerenności Żywnościowej w Polsce	33
(Nie)konferencja na temat postwzrostu	40
Podsumowanie	42
Partnerzy projektu	43



Umiejętności dla świata oparte na solidarności i wzajemnej trosce

O projekcie *Miękkie umiejętności na trudne czasy*

Życie na naszej planecie stoi dziś w obliczu kilku powiązanych ze sobą kryzysów wynikających z dominujących stosunków społecznych i gospodarczych. W ciągu ostatnich dziesięcioleci, pomimo intensywnych wysiłków milionów ludzi zorganizowanych w emancypacyjne ruchy społeczne, negatywne trendy nie zostały odwrócone. Nierówności między ludźmi rosną, kryzys klimatyczny się pogłębia, różnorodność biologiczna zanika, a autorytaryzm i militarizm rosną w siłę. Wszystko to oddala nas od świata, w którym szacunek dla życia, wolności i różnorodności jest główną wartością, i społeczeństwa, w którym wszystkim żyje się dobrze. Późny kapitalizm może utrzymać swoją legitymizację jedynie poprzez uciszanie ludzi, podsycanie strachu i prowadzenie wojny przeciwko rozwojowi utopijnego myślenia. Liberalna wyobraźnia została opanowana przez mantrę "Nie ma alternatywy" i zalew dystopijnych opowieści. Progresywistyczna wizja powszechnego rozwoju ludzkości została zredukowana do samolubnego strumienia innowacji technologicznych, które stanowią realne zagrożenie dla zachowania życia. Jednak poszukiwanie prawdziwych alternatyw nie zniknęło, a w "trudnych czasach" staje się koniecznością.

Ekonomia Społeczna i Solidarna stawia dobrobyt całej biosfery ponad chęć zysku lub akumulacji władzy i bogactwa

Wśród skutecznych strategii wykorzystywanych przez ruchy emancypacyjne i antyautorytarne od niepamiętnych czasów była polityka prefiguratywna: próba stworzenia prawdziwych utopii lub wysp pozytywnej dewiacji – jako stref, w których już dziś, pośród przygnębiającego, niesprawiedliwego i starego, tworzony jest świat życzliwej przyszłości¹, świat bez szkodliwych hierarchii, autorytaryzmu i ucisku.

¹ Krytyk społeczny Ivan Illich, który ukuł termin "życzliwość" (*conviviality*), aby opisać pożądane relacje międzyludzkie w społeczeństwie postkapitalistycznym, zdefiniował to pojęcie jako wolność osobistą realizowaną poprzez relacje wzajemności z innymi ludźmi. Konwivialne formy organizacji lub technologii nie redukują życia do produkcji i konsumpcji, ale wzmacniają współpracę i wzajemną komunikację. Zobacz: <https://econation.one/blog/ivan-illich-and-conviviality/>

Ekonomia Społeczna i Solidarna (SSE) jest częścią tej tradycji². Składa się z różnorodnych organizacji, inicjatyw i projektów z całego świata, działających głównie oddolnie w celu osiągnięcia radykalnej demokratycznej zmiany (nie tylko) stosunków gospodarczych. Stawia dobrobyt całej biosfery ponad chęcią zysku lub akumulacji władzy i bogactwa. Zasady, którymi się kieruje, wywodzą się z tego celu. Wśród nich jest walka z wszelkimi formami ucisku i wspieranie sprawiedliwości rasowej i społecznej, demokratyczne organizowanie się i podejmowanie decyzji, odrzucenie gatunkowizmu i szacunek dla wszelkiego życia, wzajemna pomoc i troska o siebie i innych, wzajemna edukacja i uczenie się, zaangażowanie w działania ruchu oraz współpraca z organizacjami i inicjatywami, które są częścią ruchu.

Organizacje i inicjatywy ekonomii społecznej i solidarnej stoją przed szeregiem wyzwań wynikających z dominujących stosunków społecznych i gospodarczych. Pracują we wrogim środowisku ukształtowanym, które jest regulowane przez elitarną ideologię (neo)liberalizmu oraz z ludźmi, którzy zostali w niej i do niej socjalizowani. Sposobem na zmianę warunków strukturalnych jest organizowanie się w ramach ruchu oraz poprzez współpracę poszczególnych organizacji i budowanie wspierającej infrastruktury. Sposobem na przełamanie naszych toksycznych nawyków jest stworzenie nowej kultury współpracy, komunikacji i wzajemnej troski w naszych organizacjach i wewnątrz ruchu. Chcieliśmy wykorzystać nasze doświadczenie, aby ułatwić podmiotom ekonomii społecznej i solidarnej radzenie sobie z wyżej wymienionymi wyzwaniami. Dlatego stworzyliśmy przykładowe programy szkoleniowe w zakresie umiejętności miękkich, które są niezbędne do wzmocnienia całego ruchu ekonomii społecznej i solidarnej, jego poszczególnych organizacji, ale także konkretnych osób zaangażowanych w jego rozwój. Następnie przetestowaliśmy te szkolenia w praktyce. Wnioski z testów uwzględniliśmy w naszych wstępnych propozycjach i podsumowaliśmy je w publikacji *Miękkie umiejętności dla lepszego świata*. Ponadto stworzyliśmy niniejszą publikację: przeznaczoną dla osób zaangażowanych w organizowanie większych wydarzeń, podczas których spotykają się, nawiązują kontakty i planują wspólne działania lub dzielą się doświadczeniami związanymi z inicjatywami ekonomii solidarnej. Przetestowaliśmy ją również w praktyce i wspólnie z uczestnikami tego szkolenia przygotowaliśmy Środkowoeuropejskie Forum Ekonomii Społecznej

² Bardziej szczegółową definicję i opis różnych form ekonomii solidarnej można znaleźć w naszej publikacji *BUSSE - Budowanie Ekonomii Społecznej i Solidarnej*.

i Solidarnej w Budapeszcie na Węgrzech. Podsumowaliśmy wskazówki i spostrzeżenia z tego procesu w innej publikacji w formie podręcznika dla organizatorów. W trakcie naszej wspólnej pracy, a także dzięki współpracy z wieloma aktywistami i aktywistkami, wielokrotnie przypominaliśmy sobie, że przekrojowym tematem i umiejętnością, o której zawsze musimy pamiętać, jest dbanie o siebie (*self-care*) w kontekście kolektywnym (*collective care*) - dbanie o siebie i innych ludzi w ruchu. Jest to niezwykle ważne w profilaktyce wypalenia zawodowego i aktywistycznego, które znacznie osłabia nasz ruch. Jednocześnie musimy zawsze mieć świadomość, że umiejętności miękkie, których uczymy się wspólnie używać, powinny być zawsze wykorzystywane do tworzenia nowej kultury i bezpiecznego środowiska dla wszystkich, a nie nowych form hierarchii, wyzysku i ucisku. Wierzymy, że wspólnie udało nam się przyczynić do osiągnięcia tego celu.



Demonstracja *Fridays For Future* w Pradze, 2023. Fot Petr Zewlakk Vrabec

Publikacje powstałe w ramach projektu
można pobrać pod następującym adresem:
<https://www.socioeco.org/hati-SOS>

Wprowadzenie do niniejszej publikacji

Niniejszy podręcznik jest zwięźczeniem wspólnych wysiłków wynikających z dyskusji, które odbyły się w Pradze w czerwcu 2023 r. w ramach projektu HATI-SOS. Ma służyć jako przewodnik dla trenerów zajmujących się organizacją wydarzeń i spotkań opartych na zasadach Ekonomii Społecznej i Solidarnej (SSE).

W neoliberalnym społeczeństwie opartym na rywalizacji między jednostkami, generowaniu niepokoju, potrzeba wykwalifikowanych facylitatorów, którzy potrafią poruszać się po różnych perspektywach, promować dbanie o siebie i ułatwiać wspólne procesy decyzyjne, jest ważniejsza niż kiedykolwiek. Niniejsza publikacja ma na celu pomóc trenerkom i trenerom w wyposażeniu organizatorów wydarzeń (aktywistów i aktywistki, członków i członkinie organizacji) w wiedzę niezbędną do organizacji wydarzeń opartych na wartościach SSE i wzmocnieniu umiejętności miękkich niezbędnych do tworzenia angażujących, inkluzywnych i wpływowych wydarzeń i spotkań.

U podstaw SSE leży wzajemność, współpraca oraz sprawiedliwy podział władzy i zasobów. Przez ten pryzmat i zgodnie z główną ideą tego ruchu, którą jest obrona życia, w tym przewodniku będziemy poruszać się po różnych metodach, które można zastosować w praktyce, a na koniec będziemy mogli spojrzeć na przykład konkretnej praktyki: II Forum Suwerenności Żywnościowej w Polsce (Nyéléni).

Te umiejętności i perspektywy odzwierciedlają różnorodne spostrzeżenia i doświadczenia, którymi dzielono się podczas dyskusji w Pradze i ogólnie na wszystkich etapach projektu. Ponadto są one niezbędne do tworzenia inkluzywnych przestrzeni, w których uczestnicy czują się uprawnieni do angażowania się, współpracy i wprowadzania znaczących zmian. Służą one jako główne wytyczne, które można dostosować do różnych kontekstów i dynamiki uczestników, umożliwiając trenerom dopasowanie własnych metod do potrzeb odbiorców.

Zapraszamy do zapoznania się z zebranymi na tych stronach wskazówkami i metodami. Wspólnie tworzymy środowisko, w którym kwitnie solidarność, a wspólne działania stają się katalizatorem sprawiedliwości społecznej i zrównoważonego rozwoju.



Wskazówki dla trenerek i trenerów

Jeśli Twoim celem jest wzmocnienie oddolnego kolektywu w organizacji wydarzenia na dużą skalę, zalecamy skupienie się bardziej na ćwiczeniach praktycznych niż na prezentacjach pełnych teorii. Aby rozwinąć umiejętności organizowania wydarzeń, uczestnicy potrzebują więcej praktyki oraz czasu i przestrzeni na zaplanowanie wydarzenia i refleksję nad tym procesem. Nawet jeśli grupa nie jest kolektywem, ale raczej przypadkową grupą aktywistów, nadal mogą oni wiele skorzystać z ćwiczenia planowania wydarzenia - nawet wyimaginowanego. Pamiętaj, że to, czego uczestnicy i uczestniczki aktywnie doświadczają, będzie miało znacznie większy wpływ na ich proces uczenia się, niż gdyby otrzymali samą listę cennych informacji. Jeśli jednak ćwiczenie jest poparte dobrym zapleczem teoretycznym, będzie ono znacznie bardziej wartościowe. Stajesz więc przed trudnym zadaniem znalezienia równowagi między teorią a praktyką.

Przełożenie wydarzenia na wartości SSE

Nie jest dobrym pomysłem rozpoczynanie budowy lepszego świata od cegieł zbudowanych z wyzysku, rywalizacji, chciwości i destrukcji. Dlatego proponujemy przedyskutowanie z uczestnikami szkolenia wartości SSE i sposobu, w jaki mogliby je zintegrować z samym wydarzeniem, jego planowaniem i organizacją. Zaszczep myślenie o wydarzeniu jako miejscu, w którym utopie mogą stać się normą, przynajmniej na jakiś czas. Nie chodzi tylko o bycie innym niż konwencjonalne wydarzenie. Poziom, na którym radykalne i regeneracyjne wartości stają się jego nieodłączną częścią, jest tym, co odróżnia je od ekologicznych wydarzeń organizowanych przez korporacje, które chcą po prostu osiągnąć większy zysk. Nie chodzi więc tylko o zminimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko. Chodzi o przestawienie sposobu myślenia na dewzrost, budowanie znaczących relacji interpersonalnych i promowanie regeneracyjnych koncepcji społeczno-gospodarczych.

Zaszczep myślenie o wydarzeniu jako miejscu, w którym utopie mogą stać się normą, przynajmniej na jakiś czas.

Poniżej znajduje się lista wskazówek, które można przedyskutować z grupą:

Wybierz miejsce, które jest częścią ruchu SSE

Jeśli to możliwe, wybierz miejsce, które przedkłada prawa i potrzeby ludzi (w tym prawa pracownicze) i przyrody nad zysk finansowy. Jeśli to możliwe, wybierz miejsce z infrastrukturą zewnętrzną i albo zaplanuj część programu na świeżym powietrzu, albo przynajmniej wystarczająco dużo przerw oraz wolnego czasu, który można spędzić na zewnątrz.

Stwórz bezpieczną przestrzeń dla uczestniczek i uczestników

Ważne jest, aby czuli, że znajdują się w bezpiecznym miejscu. Oznacza to wyraźne zaznaczenie, że nie będziemy tolerować przemocy jakiegokolwiek rodzaju (rasistowskiej, seksistowskiej, LGBTfobicznej, klasistowskiej itp.) Należy o tym powiedzieć, ale przede wszystkim wyposażyć się w narzędzia lub protokoły zachowania mające temu zapobiec lub ułatwić reakcję, jeśli taka przemoc czy dyskryminacja wystąpi. Warto zdawać sobie również sprawę z różnych potrzeb, jakie mogą mieć uczestnicy – zapytaj o nie i postaraj się dostosować do nich zarówno treść wydarzenia (dostępny format), jak i logistykę oraz układ sali (dostępność, specjalne potrzeby itp.).

Jedzenie, które regeneruje

Wybierz catering, który jest zgodny (przynajmniej z niektórymi) zrównoważonymi praktykami, takimi jak promowanie suwerenności żywnościowej, zawieranie umów z lokalnymi rolnikami ekologicznymi, koncentrowanie się na posiłkach wegańskich i stosowanie minimalnych lub ekologicznych opakowań. Czasami najlepszą opcją jest zapewnienie cateringu własnymi siłami. Możesz nawet zaangażować uczestników do pomocy w kuchni lub zaprosić do współpracy lokalny kolektyw Food Not Bombs.

Zrównoważony transport

zachęć zagranicznych uczestników wydarzenia do skorzystania z pociągów i autobusów, a samoloty potraktuj jako ostateczną opcję. Udostępnij informacji na temat wypożyczalni rowerów, a także transportu publicznego. Możesz również zaoferować opcję carpoolingu lub autostopu i skoordynować tych, którzy chcą podróżować w tym samym kierunku.

Podnoszenie świadomości psychospołecznej

Podczas dużych wydarzeń może dochodzić do obraźliwych lub napastliwych zachowań z powodu poczucia anonimowości, którą sprawcy mogą odczuwać w tłumie. Zaproś osoby z przeszkoleniem psychologicznym lub przynajmniej grupę wolontariuszy, którzy będą widoczni przez cały czas i do których może zwrócić się każdy, kto nie czuje się bezpiecznie. W takich sytuacjach bardzo pomocne jest posiadanie bezpiecznej przestrzeni, do której ludzie mogą przyjść i spokojnie omówić swoją sytuację z członkami grupy wsparcia. Dostępny powinien także być także zestaw pierwszej pomocy na wypadek drobnych problemów zdrowotnych.

Redukcja i segregacja odpadów

Najważniejsze jest, aby najpierw pomyśleć, jak zmniejszyć ilość odpadów. Najlepsze odpady to te, które w ogóle nie powstają. Zminimalizuj ilość odpadów z tworzyw sztucznych, zapewniając alternatywne naczynia, kubki i pojemniki wielokrotnego użytku lub nadające się do kompostowania. Cokolwiek robisz, daj uczestnikom możliwość segregowania odpadów. Jasne instrukcje mogą pomóc osobom niedoświadczonym. Nie zapominaj o odpadach organicznych! Mogą one posłużyć jako kompost, zamiast trafić na wysypisko śmieci.

Zmniejszenie śladu elektrycznego

Po pierwsze rozważ, czy naprawdę potrzebujemy urządzeń elektrycznych. Jeśli są konieczne, używaj energooszczędnych urządzeń i oświetlenia LED. Korzystaj z każdej okazji, aby wykorzystywać i promować odnawialne źródła energii.

Aby uzyskać inne praktyczne informacje na temat organizowania oddolnych wydarzeń, zapoznaj się również z naszą publikacją *Podręcznik dla organizatorów*.



Jak się zorganizować?

Organizacja dużego wydarzenia wymaga starannego planowania i koordynacji. Podczas szkolenia zachęcaj uczestników i uczestniczki do implementacji jak najbardziej demokratycznych zasad. Poniżej znajduje się lista dobrych praktyk w zakresie planowania i procesów związanych z oddolną organizacją dużych wydarzeń:

Jasna wizja i motywator

zdefiniuj cel i zadania związane z organizacją wydarzenia, aby ukierunkować wszystkie wysiłki związane z planowaniem.

➡ *Zobacz rozdział: **Czym jest motywator?***

Siła oddolności

Określ swoją strukturę organizacyjną. Im bardziej płaska i mniej hierarchiczna struktura, tym lepszy związek każdej osoby w zespole z celem i innymi członkami grupy. Wybór horyzontalnego podejmowania decyzji w drodze konsensusu lub konsentu utrzymuje równowagę sił w grupie. Minimalizując koncentrację władzy, kolektyw zyskuje odporność w wypadku odejścia lidera lub kooptacji organizacji przez grupę o przeciwnych wartościach. Należy pamiętać, że mniejsza hierarchia oznacza więcej decyzji na wspólnym kręgu. Aby uniknąć niekończących się spotkań, stwórz autonomiczne grupy robocze, które skupią się na różnych tematach lub zadaniach. Ustal jasne zasady dotyczące odpowiedzialności.

➡ *Zobacz także metodę **Inkluzywne podejmowanie decyzji** w naszej publikacji „Trening umiejętności miękkich: Moduł 4”*

Siła wspólnoty

Nie zapominaj, że możesz dzielić się wizją swojego kolektywu z innymi. Buduj relacje z lokalnymi społecznościami, firmami i organizacjami, aby uzyskać wsparcie i uczestnictwo. Zaakceptuj fakt, że różni ludzie mają różne sposoby angażowania się. Włącz do zespołu osoby, którym podoba się Twoja sprawa, ale nie mają zbyt wiele czasu. Wiele osób chętnych do pomocy przy drobnych zadaniach może znacząco rozłożyć obciążenie pracą. Motywuj ich i upewnij się, że wszyscy dążą do tego samego celu.

➡ *Zobacz także metodę **W cztery oczy** w rozdziale **Przydatne metody rozwijania zdolności organizacyjnych***

Zrównoważona komunikacja

Dobra komunikacja powinna być normą. Informuj wszystkich na bieżąco poprzez regularne aktualizacje, spotkania i jasne kanały komunikacji.

➡ Zobacz także rozdział **Jak zorganizować dobre spotkanie** oraz metody w „*Treningu umiejętności miękkich*” - Moduł 3 *Organizowanie udanych spotkań, facylitacja, moderacja*

Kieruj się emocjami ale nie pozwól, by to one decydowały o Twoich działaniach. Kiedy pojawia się konflikt, szukaj niezaspokojonych potrzeb (po obu stronach). Pytania wyjaśniające są niezbędne, aby uniknąć nieporozumień, a czas na informacje zwrotne i refleksję daje możliwość uniknięcia błędów.

➡ Zobacz także rozdział **Komunikacja bez przemocy - próbuj dalej i dbaj o siebie** w naszej innej publikacji: **Umiejętności miękkie dla lepszego świata**, a także metody z publikacji „*Trening umiejętności miękkich: Moduł 4*”

Umiejętności budżetowania

Stwórz szczegółową listę wydatków i potencjalnych źródeł dochodu, aby zapewnić stabilność finansową. Jeśli pieniądze są ograniczone, skup się na silnych partnerstwach i szukaj rozwiązań D.I.Y. Kiedy ludzie się spotykają i dobrze się bawią, nie muszą mieć idealnych i wymyślnych szczegółów.

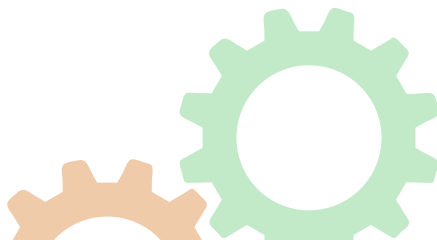
Logistyka

koordynacja wyboru miejsca, cateringu, wypożyczenia sprzętu, transportu i innych aspektów logistycznych.

Promocja

Określ, jakie osoby chcesz przyciągnąć i opracuj strategię dotarcia do nich.

➡ Zobacz także rozdział **“Wyprowadane!”** w naszej publikacji: „*Umiejętności miękkie dla lepszego świata*”.



Nie polegaj tylko na samych mediach społecznościowych. Najważniejsi są ludzie. Poproś zaprzyjaźnione organizacje i osoby z szerszej społeczności o rozpowszechnienie informacji poprzez pocztę pantoflową, maile i media społecznościowe. Zidentyfikuj miejsca, które odwiedzają Twoi docelowi odbiorcy i zapytaj o możliwość umieszczenia plakatu o Twoim wydarzeniu. Jeśli dysponujesz dużym budżetem, możesz również skorzystać z tradycyjnej reklamy.

Bądź przygotowany

Zidentyfikuj zagrożenia i zadбай o plan radzenia sobie z trudnymi sytuacjami.

Najpierw zadбай o siebie

przy wszystkich rzeczach, które planujesz zrobić, nieuniknionym wydaje się duży wydatek energetyczny. Czasami może się wydawać, że bez ciężkiej pracy wszystko się rozpadnie i nic nie zostanie zrobione. Nie ma jednak nic gorszego niż wypalenie organizatorów lub rozpad całego zespołu po udanym wydarzeniu. Aby tego uniknąć, oceń swoje osobiste możliwości, skup się na podziale pracy i zaplanuj czas, w którym ty i twoi koledzy będziecie mogli zatroszczyć się o siebie nawzajem i odpocząć

➡ Zobacz także rozdział **Nie ma ekonomii solidarności społecznej bez opieki i relacji opiekuńczych** w naszej publikacji *Umiejętności miękkie dla lepszego świata, a także metody w Trening umiejętności miękkich: Moduł 7 - Samoopieka*

Spojrzenie wstecz i do przodu

Czas na podsumowanie po wydarzeniu i refleksję otworzy możliwości uczenia się na błędach i dostrojenia procesów. Skup się na doskonaleniu umiejętności aktywnego słuchania i udzielania informacji zwrotnych. Konflikty mogą pojawić się podczas przygotowań lub samego wydarzenia. Jeśli nie można ich natychmiast rozwiązać, dobrze jest znaleźć na to czas później - podczas podsumowania.

➡ Zobacz także **Trening umiejętności miękkich: Moduł 2 - rozdział "Aktywne słuchanie oraz udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnych"**

Kontynuacja

Powiedzmy, że udało ci się zebrać dobrą grupę ludzi i przygotować świetne wydarzenie. Z pewnością rozpalisz coś w uczestnikach. Pomyśl o planie kontynuacji, który pomoże rozwinąć relacje i przekształcić w dobrą praktykę

Czym jest motywator?

Motywator (ang. *driver*) to termin pochodzący z Socjokracji 3.0 (technologia społeczna służąca do pogłębiania uczestnictwa i efektywności organizacji) i odnosi się do głównego powodu, siły napędowej każdego działania, aktywności, projektu, a nawet organizacji. Bierze się z dostrzegania różnicy między pożądanym stanem a faktycznym, doświadczanym stanem danej kwestii czy zjawiska.

Motywator ma określoną strukturę:

1. Co się dzieje?

- aktualna sytuacja
- wpływ na organizację

2. Co jest potrzebne?

- potrzeba organizacji
- wpływ zaspokojenia tej potrzeby

Spójrzmy na ideę motywatora na przykładzie zmywania naczyń. W kuchni panuje bałagan: nie ma czystych kubków, zlew jest pełen naczyń i nie ma możliwości, aby szybko napić się kawy i wrócić do pracy. Potrzebujemy kuchni w stanie nadającym się do użytku, abyśmy mogli skupić się na pracy.

Motywator może być nie tylko uważany za równie ważny jak wizja lub misja oraz strategia, ale wręcz je poprzedza:

- **Wizja i misja:** co (do czego dążymy, jaki stan chcemy osiągnąć)?
- **Strategia:** jak? (...tam dotrzemy?)
- **Motywacja:** dlaczego? (... chcemy działać / wdrożyć projekt / prowadzić organizację / zorganizować spotkanie lub wydarzenie itp.)

Po określeniu motywatora możemy dostosować naszą pracę i strategię, aby na niego odpowiedzieć. Pomaga to podejmować dobre decyzje i odróżniać wartości od „elementów”.

- **wartość:** wszystko (działania, decyzje, wzorce, zwyczaje, struktura organizacyjna itp.), co pomaga w reagowaniu na czynnik sprawczy
- **odpad:** wszystko, co jest niepotrzebne lub zakłóca (bardziej) skuteczną reakcję na motywatora.

Więcej zasobów i informacji na temat Socjokracji 3.0 można znaleźć na stronie:

<https://sociocracy30.org/>

Jak zorganizować dobre spotkanie?

Demokratyczne i inkluzywne spotkania są podstawą SSE. Stanowią ważny sposób gromadzenia się ludzi we wspólnym celu. To tutaj zapadają demokratyczne decyzje. Dlatego konieczne jest zapewnienie, aby każda osoba miała taką samą możliwość zabrania głosu i wypowiedzenia się, ponieważ jest to w duchu wartości SSE. Każdy powinien zostać wysłuchany, mieć przestrzeń do zadawania pytań oraz wyrażania swoich pomysłów i obaw. Jeśli tylko ci, którzy są przyzwyczajeni do publicznych wypowiedzi lub mają większe doświadczenie w wyrażaniu swoich opinii, podniosą ręce i zaczną mówić, może to oznaczać deficyt demokracji i uczestnictwa.

Każde spotkanie jest szansą na budowanie siły grupy i transformację dynamiki władzy.

Trzeba więc nauczyć się organizować i prowadzić dobre, czyli inkluzywne i demokratyczne spotkanie. Biorąc pod uwagę fakt, że nie ma głównego lidera ani „szefowej” spotkania, kluczową rolę odgrywa wyznaczony facylitator (i współfacylitatorzy). Jednak w zależności od celu i wielkości spotkań, podział pracy i inne role mogą być równie ważne (i praktyczne).



Ogromne znaczenie ma sposób, w jaki osoba facylitująca przygotowuje program i moderuje spotkanie. Jest to rola, której nie należy zostawiać wyłącznie doświadczonym (i zawsze tym samym) osobom, każdy powinien nauczyć się tej umiejętności. Jest to także jeden ze sposobów rozproszenia oraz decentralizacji relacji władzy i dynamiki w grupie oraz równomiernego i równego podziału zadań i pracy. Oczywiście dotyczy to także innych ról a także zadań – szczególnie praca reprodukcyjna i opiekuńcza powinna być równomiernie rozłożona. Bądź świadoma faktu, że dynamika władzy jest zawsze obecna na spotkaniach, niezależnie od tego, czy ją widzimy, czy nie. Każde spotkanie jest szansą na budowanie siły grupy i transformację dynamiki władzy. Ważne jest, żeby tak projektować i ułatwiać spotkania, aby stworzyć możliwość dzielenia się władzą i otwartej dyskusji.

Spotkanie powinno być dobrym doświadczeniem dla wszystkich uczestników. Oznacza to umożliwienie każdej osobie wyrażenia swojego zdania, jeśli chce być zaangażowana w proces decyzyjny. Idealnie, każdy powinien opuścić spotkanie z poczuciem, że został wysłuchany, zrozumiany i pozytywnie nastawiony do grupy oraz jej planów i decyzji. Jeśli chcemy inaczej zorganizować pracę, powinniśmy odejść od tradycyjnych metod działania oraz komunikacji, aby uniknąć powielania opresyjnej etyki pracy oraz oczekiwań „produktywności” kosztem dobrego samopoczucia ludzi. Planując spotkania, należy uwzględnić podstawowe potrzeby emocjonalne i fizyczne ludzi. Jednym z celów spotkań w środowisku SSE powinno być budowanie dobrych relacji, wzmacnianie zaufania i ruchu jako całości.

W tym przewodniku znajdziesz podstawowe wskazówki, o czym należy pamiętać, aby Twoje spotkanie było dobrą i inkluzywną przestrzenią. Nie ma ono ambicji być wyczerpujące, więc Ty i Twoja grupa możecie wpaść na inne kreatywne pomysły, które można dodać do listy. Niektóre wskazówki mogą wydawać się banalne. Uważamy jednak, że przydatne jest ich wyraźne zapisanie, szczególnie dla nowych i mniej doświadczonych organizatorów.

Przed spotkaniem

- Jasno określ cel spotkań i roześlij wcześniej jego agendę, aby zapobiec nieporozumieniom i nieadekwatnym oczekiwaniom. Pomoże Ci to również zaprosić odpowiednie osoby na spotkanie. Przed spotkaniem przekaz uczestnikom cel, zadania, agendę i inne materiały dotyczące spotkania.

- Pomyśl o najlepszym czasie i miejscu spotkania, biorąc pod uwagę dostępność miejsca, obowiązki zawodowe i rodzinne ludzi oraz ich inne potrzeby. Pub i kawiarnie mogą nie być optymalne, ponieważ może być za dużo rozpraszaczy i mogą nie spełniać kryteriów bezpiecznej przestrzeni.
- Aktywnie rozważ, jak różnorodność i dynamika władzy mogą wpłynąć na uczestnictwo i zaangażowanie uczestników.
- Staraj się wcześniej zaspokoić potrzeby ludzi. Nie zakładaj jednak, że wiesz, jak je zaspokoić – zapytaj ich o to. To z kolei jest związane z wieloma innymi kwestiami: od ustalenia godziny spotkania po przyniesienie jedzenia. Jednym z pytań może być, czy i w jaki sposób dzieci mogą uczestniczyć w spotkaniu, czy też potrzebne jest dla nich osobne miejsce i kto będzie się nimi opiekował.
- Zdecyduj o podziale ról i pracy przed spotkaniem. Zastanów się, kto przejmie rolę facylitatora (i współfacylitatorów, jeśli zajdzie taka potrzeba), kto będzie pilnował czasu, kto protokołował, kto zajmie się poczęstunkiem, sprzątaniem po spotkaniu itp.



Zdjęcie z pilotażowego treningu umiejętności miękkich na temat samoopieki, troski kolektywnej i zrównoważonego aktywizmu.

Podczas spotkania

- Spróbuj stworzyć taki układ przestrzeni, który będzie przyjazny i ułatwi włączanie się. W kręgach najlepiej widzimy się nawzajem i lepiej się słyszymy. Jednak niektóre osoby czują się mniej wyeksponowane, gdy krzesła są w rzędach lub małych grupach. Weź pod uwagę czynniki środowiskowe wpływające na skupienie (oświetlenie, hałas, akustyka, temperatura itp.).
- Przypomnij wszystkim o celu i programie spotkania. Korzystanie z planu zajęć może pomóc w lepszym skupieniu uczestników.
- Staraj się stworzyć bezpieczną przestrzeń dla wszystkich, np. wspólnie ustalając zasady dyskusji. Przeprowadź krótką rundę, podczas której uczestnicy wspólnie ustalają zasady pracy. Zapoznaj się z zasadami komunikacji bez przemocy.
- Używaj inkluzywnego języka. Podczas rundki poproś uczestników o podanie zaimków, jeśli czują się swobodnie.
- Przypomnij o rolach ustalonych przed spotkaniem. Zwracaj uwagę na zadania reprodukcyjne i zachęcaj do rotacji ról, aby zapewnić dzielenie się know-how przez jak największą liczbę członków.
- Aby uniknąć sytuacji, w której niektórzy „przejmą kontrolę” nad dyskusją, zachęcaj do udziału tych, którzy mają trudności w publicznym wypowiedzianiu się. Zaproponuj różne sposoby wypowiedziania się, mając na uwadze różnice w kapitale kulturowym i przyzwyczajeniach.
- Pamiętaj, że dobra facylitacja jest kluczem do zaangażowania ludzi, umożliwienia wyrażenia zdania i zapewnienia dobrego samopoczucia (poprzez regularne przerwy, ćwiczenia energetyzujące, sprawdzanie atmosfery w grupie, zmniejszanie napięć emocjonalnych lub konfliktów).
- Przed zamknięciem spotkania upewnij się, że wszyscy wiedzą, jaki jest wynik spotkania – podsumuj decyzje i omów kolejne kroki, np. ustal datę następnego spotkania. Sprawdź, czy masz kontakty do wszystkich, aby rozesłać protokół.

Po spotkaniu

- Przeprowadź krótką ewaluację spotkania, aby sprawdzić, jak zostało ono odebrane przez różne osoby. Może to pomóc grupie uczyć się i znaleźć styl spotkania, który będzie odpowiadał wszystkim, a także dać ludziom możliwość przekazania swoich opinii. Ewaluacja może mieć formę krótkiej rozmowy na koniec, niektóre osoby wolą przekazać swoją opinię anonimowo. Jeśli formularz ewaluacyjny wydaje się zbyt formalny, ludzie mogą napisać komentarze na karteczkach samoprzylepnych, które przykleją na ścianie.
- Możesz chcieć kontynuować nieformalną część towarzyską. Poszukaj opcji, która sprawdzi się dla każdego, kto chce wziąć udział, np. pójdziecie do kawiarni lub podzielenie się jedzeniem w miejscu spotkania.
- Zredaguj notatkę ze spotkania, aby podkreślić wszystkie ważne decyzje i zadania. Roześlij protokół wszystkim uczestnikom.

Więcej informacji i wskazówek znajdziesz na przykład tu:

- Zaspokajanie różnych potrzeb:
<https://www.seedsforchange.org.uk/meeting#needs>
- Spadework – forum na temat organizacji i budowania ruchu:
<https://roarmag.org/author/spadework/>
- Dlaczego inkluzywna kultura spotkań jest ważna:
<https://www.parabol.co/blog/inclusive-meetings-introverts/#why-inclusive-meeting-culture> oraz <https://interactioninstitute.org/power-dynamics-the-hidden-element-do-efektywnych-spotkań/>
- Przewodnik po inkluzywnych spotkaniach:
https://edib.harvard.edu/files/dib/files/inclusive_meeting_guide_final_1.pdf?m=1617641674



Przydatne metody rozwijania zdolności organizacyjnych

Podczas pilotażowego szkolenia aktywistów wykorzystaliśmy kilka metod skupiających się na pomaganiu uczestnikom w budowaniu know-how i umiejętności miękkich, które byłyby przydatne przy organizacji oddolnych dużych wydarzeń. Jest ich oczywiście o wiele więcej niż to, co moglibyśmy zmieścić na naszym pilotażowym szkoleniu. Na podstawie otrzymanych informacji zwrotnych postanowiliśmy opisać te, które najbardziej spodobały się uczestnikom naszych warsztatów.

Dwa prawdziwe, jedna fałszywa

Wstęp: Metoda ta może okazać się przydatna jako przełamanie lodów, zwłaszcza w ramach wprowadzenia uczestników na początku szkolenia (lub innego spotkania). Pełny opis metody znajdziesz w module **6 Trening Umiejętności Miękkich – Praca z konfliktem**.

Cel: poznać się ze sobą, nawiązać kontakt, ćwiczyć aktywne słuchanie i głęboką uwagę.

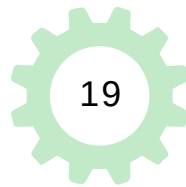
Wielkość grupy: 10-18

Czas trwania: 30 min.

Wewnątrz/na zewnątrz: dowolnie

Krótki opis: w kręgu każda osoba wypowiada trzy stwierdzenia o sobie; dwa z tych stwierdzeń są prawdziwe, a jedno fałszywe. Zadaniem reszty uczestników jest odgadnięcie, które ze zdań jest fałszywe.

Materiały: brak



Stanie na głowie

Wstęp: Stanie na głowie to odmiana klasycznej techniki deszczu pomysłów (burzy mózgow), w której odwracasz znaczenie pierwotnego kluczowego pytania. Ta metoda to kreatywny sposób na poszerzenie spojrzenia grupy na dany temat i zebranie rzeczywistych lub możliwych pomysłów, zamiast skupiania się tylko na rozwiązaniach jednego problemu. Znajomość ewentualnych problemów może później pomóc im zapobiec lub przygotować się z wyprzedzeniem na ich rozwiązanie.

Cel: Zebranie podstawowych informacji od uczestników na temat konkretnego pytania lub tematu. Wyobrażenie sobie wszystkich możliwych problemów, które mogą wystąpić w związku z danym tematem (w ten sposób otwierając możliwości przygotowania się na nie).

Wielkość grupy: 3 - 30

Czas trwania: 30 - 40 min.

Wewnątrz/na zewnątrz: dowolnie

Krótki opis: Załóżmy, że Twój kolektyw chce rozpocząć planowanie lokalnego wydarzenia służącego tworzeniu sieci kontaktów w ramach SSE. Mogą zadać pytania: Jak wyglądałoby takie idealne wydarzenie? Albo jak najlepiej przygotować takie wydarzenie?

Poproś uczestników, aby odwrócili pytanie i skupili się na podejściu do tematu z negatywnej strony. Gdyby zdecydowali się skupić na procesie przygotowania takiego wydarzenia, zadałbyś swoim znajomym pytanie:

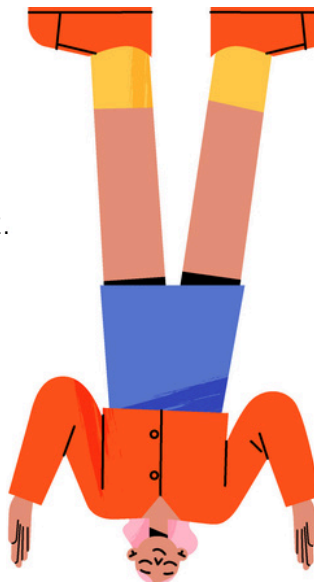
Pierwotne kluczowe pytanie:

Jaki byłby najlepszy proces przygotowania forum SSE?

Zamień na pytanie:

Jaki byłby najgorszy możliwy proces przygotowania forum SSE?

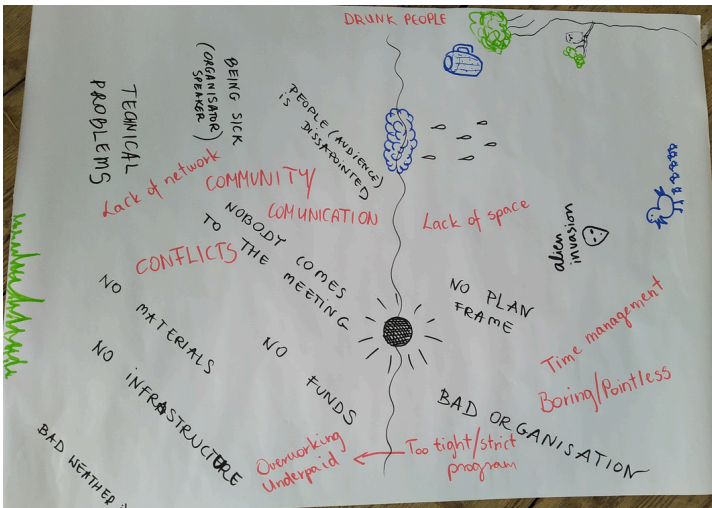
Innymi słowy, zacznasz zbierać informacje na temat tego, co może pójść nie tak podczas przygotowywania wydarzenia.



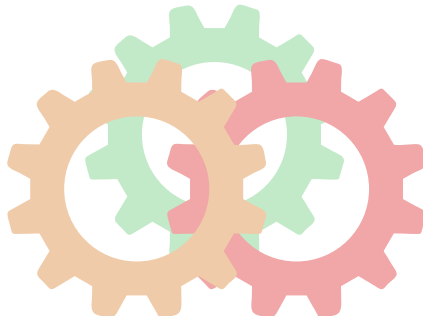
Poproś uczestników, aby podzielili flipchart na dwie części i zapisali odpowiedź na pytanie przeczące (co może pójść nie tak...). Później, gdy skończą im się pomysły, powiedz im, żeby odwrócili wszystko, o czym myśleli i wypełnili drugą połowę flipcharta pozytywnymi aspektami organizacji forum SSE – czyli odpowiedzią na pierwotne pytanie..

Materiały: Flipchart lub inny papier/tablica, przybory do pisania

Źródło: <https://thinkinsights.net/consulting/headstand-method/>



Przykład flipczarta - metoda "stanie na głowie"



Samoopieka i zrównoważony aktywizm

Wstęp: coraz trudniej jest zachować dobre zdrowie psychiczne w systemie, który zmusza nas do eksploatacji siebie i innych. Coraz więcej ludzi ma trudności z budowaniem lub utrzymaniem harmonii ze sobą i swoją społecznością.

Cel: praktykowanie aktywnego słuchania, rozpoznawanie i refleksja nad tym, co sprawia nam radość. To ćwiczenie daje także możliwość poznania nowych źródeł radości, pomaga skupić się na rzeczach i nawykach, które mogą poprawiać jakość życia i podtrzymywać aktywizm.

Wielkość grupy: 4–30 (najlepiej parzysta liczba)

Czas trwania: 30–60 min.

Wewnątrz / na zewnątrz: najlepiej na zewnątrz

Opis: jeśli to możliwe, wybierz dla tej aktywności lokalizację na świeżym powietrzu. Po ogólnym wprowadzeniu, ćwiczenie można podzielić na trzy części.

Część pierwsza

Pierwsza część to rozmowa w parach. Poproś uczestników, aby wybrali partnera. Możesz też skorzystać z prostej metody i połączyć ich w pary. Zachęć wszystkie pary, aby znalazły wygodne miejsce. Zadanie polega na tym, że jedna osoba z pary odpowiada jako pierwsza na pytanie:

Co sprawia mi radość?

(może to być wszystko: rzeczy, ludzie, inne istoty, czynności, sytuacje etc.).

Rolą drugiej osoby jest być aktywnym słuchaczem, w pełni skupionym na mówcy (bez zadawania dalszych pytań i przerywania). Prowadzący odmierza czas i daje sygnał do zamiany ról.

Część druga

W drugiej części uczestnicy pozostają w tych samych parach i omawiają następujące pytania:

*Jak się czułeś, mówiąc o tym, co sprawia ci radość?
Jak się czułeś słuchając tego, co sprawia radość drugiej osobie z pary?
Co zauważyłeś u swojego rozmówcy, gdy byłeś słuchaczem?*

Część trzecia

Ostatnia część to dyskusja w grupie. Poproś wszystkich uczestników o zebranie się i poproś, aby dobrowolnie odpowiedzieli na następujące pytania:

*Jak się czujesz po tym ćwiczeniu?
Czy było to dla Ciebie łatwe czy raczej trudne?
Czy były jakieś dziwne, zabawne lub inspirujące momenty?
Czy zauważyłeś coś nowego?
Jakie wnioski wyciągasz z tego ćwiczenia?*

Metakomentarz: Świadomość tego, co sprawia nam radość, pomaga nam budować połączenie z samym sobą, a także ze sobą nawzajem. Dlatego jest to ważny krok w kierunku wprowadzenia znaczących zmian, które mogą poprawić nasze codzienne życie, aktywizm i solidarność.

Wykonywanie tego ćwiczenia od czasu do czasu pomoże Ci przypomnieć sobie, że powinieneś skupiać się na tym, co czyni Cię szczęśliwym, co odświeża Twoją energię i co daje Ci siłę do walki o lepszą przyszłość.

Ćwiczenie to można połączyć z ćwiczeniem **Aktywne słuchanie** (patrz: *Trening umiejętności miękkich: Moduł 2 – Aktywne słuchanie oraz przekazywanie i otrzymywanie informacji zwrotnej*).

Metoda “ W cztery oczy”

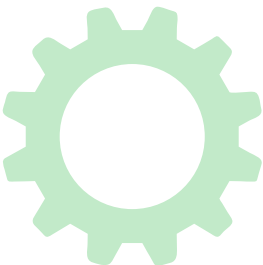
Budowanie znaczących relacji jest kluczem do budowania siły każdego udanego oddolnego ruchu. Spotkania w cztery oczy to świetny sposób na zbudowanie swojej bazy; pierwszy krok w tworzeniu wspólnej wizji i zaangażowania w działanie. Jest to także okazja do poznania doświadczeń, sieci kontaktów i umiejętności innych osób, aby rozpocząć rozmowę na temat roli, która może być dla nich najodpowiedniejsza w Twojej inicjatywie.

Spotkanie w cztery oczy to zaplanowane spotkanie dwóch osób, podczas którego nawiązują one osobistą relację „publiczną”. Jest to spotkanie, które ma na celu rzucić światło na problemy i kwestie, na których zależy ludziom (ich interesy), a także poznać pomysły, motywacje i wizje drugiej osoby oraz określić, gdzie pokrywają się one z Twoimi. Jest to celowa, częściowo ustrukturyzowana rozmowa/dialog, w której organizator upewnia się, że głównym bohaterem jest druga osoba, aby uzyskać wgląd w jej wartości i priorytety. To dobry sposób, aby poznać swoich sojuszników, zwolenników oraz członków nie poprzez „odgadywanie” ich stanowiska, ale poprzez aktywne podejście do nich i włączenie ich w dialog.

Spotkania w cztery oczy to podstawowa technika włączania nowych ludzi do grupy i utrzymywania relacji z aktywnymi członkami. Długoletnie doświadczenie w stosowaniu tej metody pokazało, że koncentrowanie się na budowaniu relacji jest niezbędne dla powodzenia każdej inicjatywy SSE. Jest to przydatna metoda, aby dowiedzieć się, co sprawia, że ludzie angażują się w społeczność, co sprawia, że coś “klinkęło”, gdzie wspólne interesy się pokrywają, a gdzie są rozbieżne.

Bardziej szczegółowy opis metody znajdziesz w publikacji **Trening umiejętności miękkich: Moduł 2 – Aktywne słuchanie oraz dawanie i otrzymywanie informacji zwrotnej** a także na stronie:

https://www.socioeco.org/bdf_fiche-outil-716_es.html



Dołącz do kręgu

Wstęp: ćwiczenie to pokazuje dynamikę relacji między osobami będącymi wewnątrz/na zewnątrz kręgu lub większością/mniejszością, a także wyzwania związane z inkluzywnością i integracją. Skupia się na mechanizmach psychologicznych i społecznych, które tworzą podziały w społeczności (zwłaszcza: paradygmat grupy minimalnej, Tajfel i in. 1970.)

Cel: głównym celem jest zrozumienie, jakie to jest uczucie należeć zarówno do większości, jak i mniejszości, oraz analiza strategii (często nieświadomych), stosowanych w relacjach międzygrupowych. Doświadczenie pozwala także uczestnikom zauważyć własne nawyki, dając im szansę uniknięcia ich stosowania w przyszłości. Dodatkowo, ze względu na ograniczone instrukcje, umożliwia również zbadanie, jak nasze umysły (żyjące w określonych kulturach) wypełniają brakujące szczegóły, aby podjąć działanie.

Wielkość grupy: 10–20

Czas trwania: 40 min.

Wewnątrz / na zewnątrz: najlepiej w pomieszczeniu.

Opis: Rozpocznij ćwiczenie, informując uczestników, że to symulacja rozmowy. Cele i struktura ćwiczenia są na początku ukryte. Poproś 2-3 ochotników o opuszczenie pomieszczenia, zaznaczając, że wrócą później. Jeśli warsztat prowadzą dwie osoby, jedna z nich wychodzi z ochotnikami.

Procedura:

1) Grupa, która została w sali siada w zamkniętym kręgu z drugą osobą prowadzącą. Gdy ochotnicy wychodzą, dyskretnie usuń ich krzesła, aby nie było pustych miejsc w kręgu.

2) Wyjaśnij, że zadaniem uczestników jest rozmowa o alkoholu, ale jakby rozmawiali o książkach. Unikaj słów jak "kod" czy "tajny język" - instrukcje powinny być minimalne i bez wskazówek. Podaj przykład: "Lubię literaturę francuską, ale jeśli czytam za dużo wieczorem, następnego dnia boli mnie głowa." Zachęć grupę do dyskusji: "A wy? Jak u Was z czytaniem?" Możesz także użyć innego "kodu" (np. uczestniczenie w imprezach zamiast chodzenia do pracy/szkoły), jeśli temat alkoholu jest nieodpowiedni ze względu na wiek uczestników lub tło kulturowe.

Dołącz do kręgu

Wstęp: ćwiczenie to pokazuje dynamikę relacji między osobami będącymi wewnątrz/na zewnątrz kręgu lub większością/mniejszością, a także wyzwania związane z inkluzywnością i integracją. Skupia się na mechanizmach psychologicznych i społecznych, które tworzą podziały w społeczności (zwłaszcza: paradygmat grupy minimalnej, Tajfel i in. 1970.)

Cel: głównym celem jest zrozumienie, jakie to jest uczucie należeć zarówno do większości, jak i mniejszości, oraz analiza strategii (często nieświadomych), stosowanych w relacjach międzygrupowych. Doświadczenie pozwala także uczestnikom zauważyć własne nawyki, dając im szansę uniknięcia ich stosowania w przyszłości. Dodatkowo, ze względu na ograniczone instrukcje, umożliwi również zbadanie, jak nasze umysły (żyjące w określonych kulturach) wypełniają brakujące szczegóły, aby podjąć działanie.

Wielkość grupy: 10–20

Czas trwania: 40 min.

Wewnątrz / na zewnątrz: najlepiej w pomieszczeniu.

Opis: Rozpocznij ćwiczenie, informując uczestników, że to symulacja rozmowy. Cele i struktura ćwiczenia są na początku ukryte. Poproś 2-3 ochotników o opuszczenie pomieszczenia, zaznaczając, że wrócą później. Jeśli warsztat prowadzi dwie osoby, jedna z nich wychodzi z ochotnikami.

Przebieg:

1) Grupa, która została w sali siada w zamkniętym kręgu z drugą osobą prowadzącą. Gdy ochotnicy wychodzą, dyskretnie usuń ich krzesła, aby nie było pustych miejsc w kręgu.

2) Wyjaśnij, że zadaniem uczestników jest rozmowa o alkoholu, ale jakby rozmawiali o książkach. Unikaj słów jak "kod" czy "tajny język" - instrukcje powinny być minimalne i bez wskazówek. Podaj przykład: "Lubię literaturę francuską, ale jeśli czytam za dużo wieczorem, następnego dnia boli mnie głowa." Zachęć grupę do dyskusji: "A wy? Jak u Was z czytaniem?" Możesz także użyć innego "kodu" (np. uczestniczenie w imprezach zamiast chodzenia do pracy/szkoły), jeśli temat alkoholu jest nieodpowiedni ze względu na wiek uczestników lub tło kulturowe.

3) W zależności od dynamiki rozmowy, prowadzący pozostający w pokoju z grupą może zachęcać uczestników do dyskusji za pomocą dodatkowych pytań, np. Jaka jest twoja ulubiona literatura narodowa? Gdzie wolisz czytać? Kto czyta więcej: kobiety czy mężczyźni? Czy czytanie szkodzi zdrowiu? Co sądzisz o czytaniu książek dzieciom?

4) W tym samym czasie prowadzący, który opuścił pomieszczenie z ochotnikami, czeka na zaangażowanie się grupy w rozmowę (2-3 minuty powinno wystarczyć). Podczas oczekiwania prowadzący może rozmawiać z ochotnikami, ale bez udzielania im żadnych informacji o ćwiczeniu, nawet jeśli zapytają. Przed wejściem do sali ochotnicy dostają krótką instrukcję: "Dołącz do grupy" (lub po prostu: "zintegruj się z grupą"). Nie należy udzielać dodatkowych informacji na temat instrukcji.

5) Po dołączeniu ochotników do grupy dyskusja kontynuuje się z udziałem nowoprzybyłych. Prowadzący, który opuścił pomieszczenie z ochotnikami, może pozostać na zewnątrz kręgu jako obserwator.

6) Ćwiczenie kończy się sygnałem od prowadzącego (po kilku minutach) lub jeśli którykolwiek uczestnik większościowej grupy "ujawni kod" ochotnikom. Po zakończeniu ćwiczenia wszyscy siadają w kręgu.

Omówienie: przypomnij uczestnikom, że aktywność była symulacją zaprojektowaną do zilustrowania dynamiki, która może zachodzić, gdy nowe osoby dołączają do istniejącej już grupy (może to być społeczność, nowe miejsce pracy lub kraj). Zwróć uwagę, że w tym ćwiczeniu uczestniczyły dwie grupy: te, które już były częścią grupy, i te, które dołączyły (lub osoby wewnątrz/na zewnątrz, większość/mniejszość, ustalona społeczność i nowoprzybyli - w zależności od uczestników i tematu warsztatu).

Zaproś uczestników do dyskusji, zaczynając od udzielenia głosu ochotnikom, którzy dołączyli. Pytania wstępne:

- Jak się czuliście wchodząc do pokoju?
- Jak ludzie mogą się czuć w takiej sytuacji? (ludzie są różni)
- Jaki był wasz zadanie i jak się do niego odnieśliście?
- Jaka była rozmowa, którą prowadziła grupa w pokoju? (jeśli kod nie został ujawniony)

Skup się na emocjach wyrażanych przez osoby, które były na zewnątrz i podkreśl ich znaczenie w zrozumieniu procesów badanych w tej symulacji. Upewnij się, że osoby, które zostały w sali, nie biorą udziału w tej części omówienia. Jeśli osoby z zewnątrz nie mogły odgadnąć kodu lub nikt z wewnątrz go nie ujawnił, poproś grupę, aby wyjaśnili, o czym naprawdę była rozmowa.

Następnie poproś o podzielenie się emocjami i refleksjami z grupy większościowej. Pytania wstępne:

- Czy zauważyliście obecność nowych osób?
- Jakie emocje wzbudziło pojawienie się nowych osób?
- Jak się czuliście rozmawiając i wiedząc, że nowi ludzie nie rozumieją, o czym jest mowa?
- Jakie emocje moglibyście mieć, gdyby nowi ludzie byli obciążeni negatywnymi informacjami i etykietami?

Pytania do dyskusji dla całej grupy:

- Jeśli kod nie został ujawniony: dlaczego nikt z grupy większościowej nie wyjaśnił, o czym naprawdę była rozmowa? (uwaga: instrukcja nie powinna zawierać zakazu ujawniania kodu!, a co nie jest zabronione, jest dozwolone)
- Jeśli kod został ujawniony: dlaczego?
- Co mogłoby się stać z osobą z grupy większościowej, która ujawnia kod?
- Jakie rzeczy mogą sprawiać, że nowi ludzie mogą trudności z dołączeniem do grupy?
- Co mogłoby pomóc nowym osobom dołączającym do grupy?

Zaleca się zakończenie ćwiczenia podsumowaniem teoretycznym, podkreślającym emocje i procesy występujące podczas ćwiczenia lub w rzeczywistej sytuacji kontaktu między osobami wewnątrz i na zewnątrz. Warto zapytać uczestników o ich doświadczenia. Szczególną uwagę należy zwrócić na paradygmat grupy minimalnej. Pokazuje on, że dzielenie ludzi na grupy ("my" i "oni"), nawet losowo, prowadzi do faworyzowania swojej grupy, stereotypizowania drugiej i przekonania, że ma ona złe intencje. Warto podkreślić rolę języka: nawet jeśli osoby z zewnątrz używają tego samego języka, mogą nie znać "kodów": żartów, żargonu, aluzji do przeszłości grupy. Bez wprowadzenia nowych osób do tych niuansów, będą się one gubić lub potrzebować czasu, aby zrozumieć dynamikę grupy.

Metakomentarz: jest to emocjonalnie angażujące ćwiczenie, które może mieć bardzo różny przebieg. Najczęściej grupa większościowa nie ujawnia kodu ani nawet nie chce wchodzić w interakcję z osobami z zewnątrz. Czasami grupa większościowa żartuje z osób z zewnątrz, które nie rozumieją, o czym naprawdę jest mowa, co prowadzi do absurdalnych komentarzy.

Ćwiczenie wymaga skrupulatnego i ostrożnego omówienia. Podczas omówienia osoby prowadzące powinny zadbać o to, aby uczestnicy nie oceniali swoich zachowań podczas symulacji. Powinni także zapewnić komfort wszystkim uczestników, ze szczególnym uwzględnieniem tych, którzy się zgłosili na ochotnika (warto im jeszcze raz podziękować za chęć podjęcia takiego zadania). Ćwiczenie można przeprowadzić zarówno wśród osób, które się dobrze znają, jak i wśród uczestników, którzy spotykają się po raz pierwszy (w tym przypadku ćwiczenie nie powinno być przeprowadzane na początku warsztatu).

Materiały: prezentacja lub flipchart wyjaśniający paradygmat minimalnej grupy będzie pomocny.

Źródło: Ta aktywność jest wariacją ćwiczenia "Force the circle":
https://www.wscf-europe.org/wp-content/uploads/2021/11/6.-All-Different-All-Equal_Education-pack.pdf

O paradygmacie minimalnej grupy:

https://mrsteen2016.weebly.com/uploads/2/3/6/1/23616912/tajfel__1970_.pdf



Zorganizujmy festiwal lub panel dyskusyjny!

Inkluzywne (włączające) podejmowanie decyzji

Wstęp: włączające i demokratyczne podejmowanie decyzji jest jednym z kamieni węgielnych ekonomii solidarnej. Inicjatywy i organizacje SSE powinny dążyć do podejmowania decyzji w sposób możliwie najbardziej demokratyczny, najlepiej w drodze konsensusu. Jeżeli nie jest to możliwe, np. ze względu na brak czasu, można zastosować inne metody, takie jak głosowanie lub delegowanie uprawnień decyzyjnych. Jednak bardziej autorytarne metody podejmowania decyzji często prowadzą do wykluczenia i napięć, które mogą powodować podziały w ruchu, wypalenie aktywistyczne czy odejście osób aktywnych. Są one także sprzeczne z podstawowym celem ruchu, jakim jest stworzenie bezpiecznego, przyjaznego oraz akceptującego środowiska współpracy. Dlatego powinniśmy starać się ich unikać – czy to w codziennej działalności inicjatyw i organizacji SSE, czy też przy organizacji wydarzeń.

Cel: Uczestnicy będą mieli okazję wczuć się w sytuację organizatorów wydarzenia, które ma na celu promowanie SSE i przekonanie innych ludzi do przyłączenia się do ruchu. Omówią konflikt między różnymi celami ruchu, który jest powszechny w jego działaniach. Celem ćwiczenia jest umożliwienie uczestnikom rzeczywistego doświadczenia rozwiązywania konfliktów i poszukiwania konsensusu w niehierarchicznie zorganizowanym kolektywie, a następnie omówienie tego doświadczenia w dyskusji z innymi.

Wielkość grupy: 5-10 (większe grupy można podzielić)

Czas trwania: 40 min.

Wewnątrz / na zewnątrz: wewnątrz.

Opis:

Ćwiczenie składa się z trzech części.

Część pierwsza

Przedstaw uczestnikom opisaną poniżej sytuację i pozwól im wylosować rolę (kartkę z opisem postaci).

Sytuacja: jesteś częścią zespołu organizacyjnego festiwalu lub panelu dyskusyjnego, składającego się z różnych współpracujących kolektywów. Celem wydarzenia jest promowanie SSE wśród szerszej publiczności. Część grupy sugeruje zaproszenie popularnej osoby/wykonawcy, znanej ogółowi społeczeństwa, która może przyciągnąć innych. Jednak osoba ta regularnie pojawia się w autorytarnych programach medialnych i ma seksistowskie poglądy, choć zaprzecza temu, kiedy jest konfrontowana. Część grupy odrzuca możliwość jego zaproszenia, ale nie proponuje alternatywy. Zestawione są tu dwa cele ruchu: szerzenie świadomości o SSE i tworzenie bezpiecznego środowiska bez autorytaryzmu i seksizmu. Zadaniem zespołu organizacyjnego jest rozwiązanie tego problemu w drodze konsensusu, bez wykluczania żadnej osoby.

Lista postaci do wyboru przez uczestników znajduje się poniżej.

Część druga

Zachęć uczestników, aby spróbowali rozwiązać sytuację w dyskusji, odgrywając role zapisane na ich kartach postaci. Wszyscy siedzą w kręgu i mają do dyspozycji flipchart oraz pisaki..

Część trzecia

Poprowadź podsumowanie i dyskusję. Zaraz po zakończeniu odgrywania ról poproś uczestników, aby „zrzucili” swoje roli (np. wypowiedzieli na głos swoje prawdziwe imię lub dosłownie wstali i potrząsnęli ciałem), zwłaszcza jeśli bardzo dobrze wczuli się w rolę. Następnie wspólnie omówcie działanie w oparciu o następujące pytania:

- Jak się czułaś podczas ćwiczenia?
- Czy dyskusja była merytoryczna i doprowadziła do pożądanego rezultatu? Jeśli tak, to dlaczego? Jeśli nie, dlaczego?
- Co uczestnicy mogą zrobić przed i w trakcie dyskusji, aby była ona jeszcze lepsza?
- Jak doświadczyłeś swojej roli i jak różni się ona od Twojej prawdziwej osobowości?

Na koniec jako osoba prowadząca dodaj swoje spostrzeżenia i wskazówki, które mogą pomóc w prowadzeniu dyskusji, ale nie zostały wspomniane przez osoby uczestniczące.

Materiały: kartki z opisem sytuacji, flipchart i pisaki, karty z opisami ról/postaci

Lista postaci

Możesz ją kreatywnie edytować/dodawac, zgodnie z własnymi doświadczeniami i potrzebami:

- Wieloletni facylitator preferujący merytoryczne dyskusje na dany temat.
- Radykalna feministka przekonana, że nigdy nie należy współpracować z seksistami, ale otwarta na dyskusję.
- Aktywista, który jest w ruchu od niedawna i nie ma zdecydowanego zdania na dany temat, ale ma tendencję do włączania się do dyskusji z komentarzami niezwiązanymi z poruszaną kwestią.
- Aktywistka queer, która nie chce rozmawiać na temat pracy z seksistami.
- Wieloletni aktywista, który ma niewielki problem z własnym narcyzmem i czasami przerywa mówiącym. Zaproszeni goście są jego/jej przyjaciółmi i nalega, aby byli częścią programu.
- Aktywista, który uważa, że w danej sytuacji najważniejsze jest zaangażowanie i dotarcie do jak największej liczby osób, a wszystko inne uważa za nieważne.
- Znużony i wypalony działacz, który chciałby, aby debata zakończyła się jak najszybciej.
- Ekstrawertyk, który lubi wszystkich i nie chce, żeby ludzie się kłócili. Dlatego on/ona zawsze stara się rozładowywać napięcia i „wygładzać krawędzie” konfliktów.
- Aktywista, który nie potrafi zająć jednoznacznego stanowiska i czasami skłania się w jedną stronę, czasami w drugą.
- Znużony aktywista, który nie zwraca uwagi i nie słucha, co mówią inni. Ma tendencję do powtarzania tego, co zostało powiedziane i włączania się do debaty z pomysłami, które zostały już odrzucone.
- Osoba kreatywna, która zawsze ma mnóstwo pomysłów, ale niektóre z nich nie prowadzą do rozwiązania sytuacji.
- Działacz, który nie rozumie, jak można uważać zaproszonych gości za autorytety.



Przykłady dobrych praktyk

Jako przykład wydarzenia zorganizowanego oddolnie, które zakończyły się sukcesem i opierało się na zasadach SSE przedstawiamy II Forum Suwerenności Żywnościowej w Polsce. Działo się to na przełomie stycznia i lutego 2020 roku w Warszawie. Co mówią sami organizatorzy?

II Forum Suwerenności Żywnościowej w Polsce

Prezentujemy Wam wywiad z Joanną Bojczewską. Jej doświadczenie jest szczególnie interesujące, ponieważ była zarówno współorganizatorką, jak i uczestniczką spotkania. Joanna była członkinią kolektywu Nyéleni Polska, ale w okresie przygotowań do Forum tylko częściowo zaangażowała się w kolektyw organizacyjny i skupiła się na przygotowaniu równoległej konferencji.

„Wspólna akcja 250 osób ze 150 organizacji i 9 krajów zlokalizowana w Służewskim Centrum Kultury ma potencjał do ogromnych zmian. I dzieje się to w wielu miastach, wielu wsiach, na wielu „krańcach ziemi”. To się wykluwa na żyznym gruncie”

Witaj, Joanno! Jesteś częścią ruchu na rzecz suwerenności żywnościowej w Polsce i byłaś w jakiś sposób zaangażowana w organizację II Forum Suwerenności Żywnościowej w Polsce. Jaka była tam Twoja rola?

Witam, dziękuję za zaproszenie do wzięcia udziału w rozmowie na temat II Forum Suwerenności Żywnościowej w Polsce. Żeby było jasne, nie należałam do głównego zespołu organizacyjnego. Organizowałam wydarzenie poboczne, które miało miejsce na Forum. Była to konferencja “Polikultury i permakultura” zorganizowana we współpracy z ruchem permakulturowym w Ukrainie i miała nieco bardziej akademicki charakter. W ramach programu głównego Forum organizowałam także jedną z dyskusji panelowych na temat edukacji.

Suwerenność żywnościowa to nowoczesna koncepcja rozwiązująca globalne i lokalne problemy związane z produkcją, dystrybucją i konsumpcją żywności. Wymaga kompleksowych rozwiązań, wykraczających poza zapewnienie wystarczającej ilości bezpiecznej i pożywnej żywności. Cel suwerenności żywnościowej jest ściśle związany z kwestią władzy i demokracji.

Suwerenność żywnościowa oznacza zapewnienie praw wszystkim bez wyjątku i regeneracyjne praktyki rolnicze z poszanowaniem przyrody. Gdyby ludzkość stworzyła takie warunki, nikt nie martwiłby się o dostęp do żywności.

Jaka była motywacja do przygotowania forum?

Główną motywacją był sukces pierwszego forum na temat suwerenności żywnościowej, które odbyło się jesienią 2017 r., oraz następstwo wydarzeń, które miały miejsce po nim. Myślę, że grupę motywowała chęć rzeczywistego wykorzystania potencjału organizacyjnego, aby forma była znacznie bardziej reprezentatywna, a dyskusje panelowe były lepiej przygotowane, większe zaangażowanie polityków, którzy są zgodni ze sprawą. Było też więcej miejsca na kreatywność, więcej sztuki i więcej świętowania. Forum Nyéléni podnosiło świadomość na temat podejścia opartego na suwerenności żywnościowej do transformacji systemu żywnościowego, użytkowania gruntów i rolnictwa. Powiedziałabym jednak, że poza tym ogólnym celem nie było organizacyjnego horyzontu ani poglądu na to, co stanie się później.

Nyéléni to nazwa *Międzynarodowego Ruchu na rzecz Suwerenności Żywnościowej* z wieloma autonomicznymi grupami na całym świecie. Obecnie istnieje również proces Nyéléni zorganizowany przez **IPC** (*The International Planning Committee for Food Sovereignty*), którego celem jest wzmocnienie zasad Suwerenności Żywnościowej na całym świecie. Ważnym krokiem naprzód będzie Globalne Forum Nyéléni, które odbędzie się w Meksyku w 2025 roku - zgromadzenie setek tysięcy ludzi: rolników, rybaków małego przemysłu, ludów rdzennej ludności, konsumentów, organizacji pozarządowych i naukowców - aby dyskutować i proponować rozwiązania i priorytety na kolejne dwadzieścia pięć lat wspólnej walki o suwerenność żywnościową. Aby uzyskać więcej szczegółów, [odwiedź stronę internetową IPC](#).

Jaki był cel forum? Czy grupie udało się go osiągnąć?

Byłam na urlopie od kolektywu Nyéléni, więc nie brałam udziału w tych rozmowach i zespołach organizacyjnych. Mogę raczej przedstawić perspektywę uczestników. Nie znalazłam konkretnego celu ani wizji tego forum. Nie wiem, jaki był cel, ale wyobrażam sobie, że było to wspieranie programu modelu suwerenności żywnościowej ze wszystkimi jego strategiami oraz dyskursami i narracjami opartymi na prawach. Nie sądzę jednak, że były inne cele. Co stanie się później i do czego to wszystko zmierzało. Tego typu wydarzenia dają możliwość naprawdę dobrego włączenia nowych członków, rekrutacji, nawiązywania kontaktów, pomagania ludziom w określeniu ich ról w ruchu itp. I myślę, że to nie do końca się udało. Moim zdaniem Nyéléni miała trudności (i to był powód mojego odejścia) ze zobowiązaniem się do posiadania pewnych stabilnych zasad, które zapewniałyby komunikację, na przykład odpowiadanie na e-maile. Zaproponowano nam dofinansowanie, ale nie było nikogo, kto mógłby usiąść i napisać proste propozycje, które miałyby w oparciu o te środki przedstawić coś ciekawego. Wynikało to z faktu, że brakowało nam roli administracyjnej lub większej liczby ról. Istniał pewien dziwny opór kolektywu przed kształtowaniem struktur, co częściowo mogę zrozumieć jako wizję procesu podejmowania decyzji opartego na konsensusie bez jakichkolwiek struktur i ruchu, który jest falą - raz idzie do góry, innym razem opada i wygasa. Jednak powiedziałbym, że jeśli istniały jakiegokolwiek inne cele, to bardzo związane były z wydarzeniem i potencjalizacją połączeń oraz tworzeniem znaczenia i przemiany, która mogła mieć miejsce dla ludzi podczas wydarzenia. Poza tym nie było zbyt wiele troski po wydarzeniu. Ale mogę się mylić, ponieważ nie byłem częścią zespołu koordynacyjnego.

Ile czasu zajęło przygotowanie forum?

Myślę, że przygotowania rozpoczęły się około września i października 2019 r., a forum odbyło się pod koniec stycznia 2020 r.

Co najbardziej martwiło Cię w związku z tym wydarzeniem?

Brałam udział w tym forum jako niezależna uczestniczka, więc nie mogę odpowiadać za organizatorów. Ale jako organizatorka konferencji równoległej chyba nie miałam większych zmartwień. Myślę, że moim głównym zmartwieniem było wydatkowanie dużej ilości energii na przygotowanie wydarzenia i pozostawianie bardzo małej ilości energii na strategię zapobiegającą całkowitemu zanikowi energii wydarzenia.

Jak powstał zespół organizacyjny? Jak im się współpracowało?

Zespół organizacyjny składał się głównie z osób tworzących tzw. grupę koordynatorów Nyéléni Polska. Kolektyw był bardzo otwarty i dał szansę niektórym osobom (30 wolontariuszy – przyp. red.), które naprawdę chciały się zaangażować, przejmując odpowiedzialność za tematyczną lub logistyczną stronę wydarzenia. Brałam udział w kręceniu filmu promocyjnego na zbiórkę i innych drobnych rzeczach. Chociaż nie byłam częścią głównego zespołu organizacyjnego, pamiętam bardzo atmosferę współpracy. Ludzie pracowali w grupach roboczych i myślę, że w większości przypadków udało się to naprawdę dobrze dzięki wspólnemu wysiłkowi. Grupa miała dobry fundraising, a także niezłe osiągnięcia publikacyjne. Grupa przygotowała pakiet informacyjny zawierający program i informacje na wszystkie główne tematy. Zespół nawiązał współpracę wydawniczą z kilkoma innymi organizacjami z naszego ekosystemu organizacji, co zaowocowało wydaniem bardzo ładnej broszury zatytułowanej *Polityka na talerzu*.



Zdjęcie z II. Forum Suwerenności Żywnościowej w Polsce, 2020 r.

Czy mogłabyś opisać bardziej strukturę organizacyjną grupy z punktu widzenia (nie)hierarchicznego podejmowania decyzji?

Nie jestem pewna, ale sądzę, że byli pewni ludzie, tacy jak osoby lidarskie, którzy mieli taki metaobraz. Jednocześnie był to w pełni przejrzyste i wszystkie pozostałe osoby były na bieżąco informowane. Ludzie mieli swoje indywidualne wątki, a grupa działała w sposób zdecentralizowany, oparty na wysokim stopniu zaufania. W każdym razie mam wrażenie, że była ona dobrze zorganizowana w sposób horyzontalny i niehierarchiczny, z pewnymi rolami przywódczymi, które były funkcjonalne. Mam wrażenie, że role przywódcze nie były hierarchiczne pod względem struktur władzy, ale bardziej pod względem poziomu złożoności wydarzenia. Nawet nie jestem pewna, jak to było z tymi rolami koordynatorów, ale uważam, że te role powinny być finansowane.

Jak pokryto koszty finansowe?

Niektóre fundacje, takie jak Heinrich Böll Stiftung czy Coalition for a Living Earth i inne, które mają bardziej stabilne finansowanie rocznych programów lub finansowanie od swoich europejskich partnerów sieciowych. Razem wspierali pewne podstawowe zadania organizacyjne, stając się kluczowymi partnerami. Zorganizowano także zbiórkę pieniędzy, dzięki której jak sądzę udało się sfinansować koszty takie jak wyżywienie, koszty rozmów online i publikacji materiałów, a może także niektóre koszty podróży osób, które chciałyby dołączyć. Również na pokrycie kosztów koordynowania systemu zakwaterowania w Warszawie. Niemniej dzięki temu, że zespół nie był wnagradzany, a jedynie posiadanie kilku kluczowych ról, sprawiało, że forum było tanie i dostępne dla uczestników.

Co następnym razem zrobiłabyś inaczej?

Uważam, że było to naprawdę świetne wydarzenie. Wówczas byłam już na odchodnym w kolektywie, raczej w związku z własnym rozwojem. Uważam, że to było naprawdę pięknie zrobione, bardzo wspólne i ciepłe. Wystąpił problem z jednym z naszych partnerów lub członkiem Nyéléni Polska, który został wykluczony z prezentacji, ponieważ pojawiła się opinia, że bierze udział w reklamie supermarketu. Otrzymywał całkiem sporo pieniędzy z głównego programu marketingu sieci handlowej. To była swego rodzaju zdrada ruchu, a mimo to on nadal tam był. Problem ten naprawdę ujawnił brak chwilowej zdolności organizacyjnej oraz metodyki lub umiejętności, które zapewniłyby łatwe rozwiązywanie konfliktów. Zespół organizacyjny był bardzo otwarty, demokratyczny i oparty na konsensusie, ale na dłuższą metę nie było nikogo,

kto wzięłyby na siebie odpowiedzialność i jakąś rolę przywódczą, a może role były po prostu słabo określone. Ten brak ról przy długoterminowej współpracy sprawia, że trudno jest reagować na niektóre specyficzne sytuacje. Na przykład oferta grantu na współpracę z jakąś inną fajną organizacją, ale szansa została zaprzepaszczona, bo nikt nie napisał propozycji projektu. Być może przyczyną braku ról przywódczych była obawa, że jeśli pojawią się silni przywódcy, władza zostanie nadużyta i ruch może zostać przejęty. Powiedziałabym, że może warto to zmienić następnym razem – aby struktura Nyéléni Polska była bardziej widoczna i naprawdę przygotowana na przyjęcie nowych członków. Ponieważ wdrażanie oraz pokazywanie nowym członkom, jakie role mogą przyjmować i jakie interakcje mogą zachodzić między, powiedzmy, platformą lub przestrzenią sieci a jej systemem wartości, jej zasadami, procesami, to rodzaj zaangażowania na poziomie podstawowym. I w końcu ludzie, którzy są poza organizacją, zdają sobie sprawę, że tak naprawdę nie ma sekretariatu ani nikt nie odpowiada na e-maile. I to jest bardzo smutne, bo jest wiele emocji wokół ruchem, a potem nie ma komu odpowiedzieć na e-maile. To jest, moim zdaniem, najmocniejsza krytyka – tego rodzaju rozproszenie ruchu w Polsce.

Jaką wiadomość przekazałbyś kolektywowi, który kiedykolwiek chciałby zorganizować wydarzenie podobnego typu?

Radziłabym organizatorom, aby pomyśleli, że rozmach, który chcą stworzyć i która tak bardzo ekscytuje, może przetrwać wydarzenie. Opracujcie przemyślaną strategię wspierającą organiczny rozwój tego impetu po wydarzeniu: mądrą komunikację, dbanie o relacje. Podtrzymywanie komunikacji po wydarzeniu może trwać miesiące. Weź pod uwagę, że Twoje wydarzenie jest uwieńczeniem ekscytujących wydarzeń i dialogu, który wydarzył się w bardzo skondensowanym czasie, aby mógł się rozwinąć i przeżyć dłużej. Organizacja tego wydarzenia jest bardzo intensywna, jako organizatorzy i uczestnicy spotkacie tak wielu ludzi i może to być bardzo transformacyjne, ale może też pozostawić po nim poczucie pustki. Inną sprawą jest uwzględnienie konsultacji ze społeczeństwem obywatelskim, tak jak to zrobiliśmy w przypadku polskiej Deklaracji Agroekologii. Byłam inicjatorką tego i przekazałam to innej organizacji. Teraz moja refleksja jest taka, że należy upewnić się że tekst został przeczytany i zrozumiany przez odbiorców. Nie ma co liczyć, że ludzie przyjdą na sesję roboczą i będą w stanie przekazać konstruktywną informację zwrotną w imieniu innych członków, szerszej społeczności, a nawet społeczeństwa. To właśnie należałoby ponownie rozważyć. To prowadzi mnie do innego punktu.

Rozważcie wydarzenie jako stopień wprowadzenia różnych kategorii wydarzeń w ramach wydarzenia, na przykład coś jest wprowadzeniem, inne wydarzenie dostarcza pogłębienia i, powiedzmy, jeszcze inne pewne innowacje. Podobnie jak są różne poziomy zaangażowania w strukturze organizacyjnej. Reszta była całkiem niezła. Myślę, że była duża różnorodność warsztatów i ludzie mieli okazję się zaprezentować.

Dziękuję Joanno za spostrzeżenia, przemyślenia i rady!

Mam nadzieję, że będzie to pomocne. I dziękuję za możliwość refleksji. Powodzenia!

Linki i zasoby

Więcej informacji i artykułów o Forum:

- https://nyeleni.pl/kategoria/ii_forum/
- <https://pl.boell.org/pl/2020/03/19/globalny-ruch-suwerennosci-zywnosciowej-spytyka-sie-z-lokalnosca>

Międzynarodowa strona Nyéléni:

<https://nyeleni.org/en/about-the-nyeleni-forum-2023/>

Publikacja *Polityka na talerzu*:

<https://nyeleni.pl/polityka-na-talerzu/#more-3453>

Informacje o konferencji *Polikultury i permakultura*:

<https://nyeleni.pl/pl/konferencja-polikultury-i-permakultury-na-2-forum-suwerennosci-jedzenia-w-polsce/>



(Nie)konferencja na temat postwzrostu

Innym przykładem dobrej praktyki, na którą chcieliśmy się podzielić, jest pierwsza konferencja na temat postwzrostu i transformacji społeczno-ekologicznej, która odbyła się we wrześniu 2022 r. w Brnie w Czechach.

Celem wydarzenia było stworzenie partycypacyjnej przestrzeni do prezentacji wizji, proponowanych polityk, istniejących praktycznych przykładów i możliwych strategii niezbędnej transformacji społeczno-ekologicznej w kierunku bardziej sprawiedliwej i zrównoważonej ekonomii społecznej.

Ponad 200 uczestników i prawie 50 prelegentów (w debatach panelowych, warsztatach i sesjach eksperymentalnych) wspieranych przez zespół koordynacyjny mogło przez cztery dni zanurzyć się w sieci kontaktów, dzielić doświadczeniami, poszerzać świadomość o idei postwzrostu, zadawać fundamentalne pytania i wspólnie szukać odpowiedzi w sferze akademickiej, obywatelskiej, polityki, związków zawodowych, sztuki i edukacji. Pełny program, z adnotacjami dotyczącymi każdej sesji i prelegentów, jest dostępny w języku czeskim i angielskim, stanowiąc mapę postwzrostu i powiązanych tematów w Czechach i sąsiednich krajach. Wszystkie szczegóły programu są również dostępne na facebookowym wydarzeniu (nie)konferencji. Części programu zostały udokumentowane i są dostępne na kanale YouTube organizacji NaZemi (w języku czeskim i angielskim; linki poniżej).



Sympatyczna i kameralna atmosfera na konferencji „(Nie)wzrost i transformacja społeczno-gospodarcza”, Brno, 2022 r.

Oprócz wykładów panelowych, dyskusji i warsztatów empirycznych, integralną częścią (nie)konferencji było "dobre życie" w praktyce - dobre jedzenie, relaks oraz program kulturalny i towarzyski. Uczestnicy i uczestniczki mogli wynieść z konferencji nie tylko intelektualne, ale także twórcze, osobiste i inne doświadczenia oraz spostrzeżenia.

Źródło: <https://nerust.cz/nerustova-konference/>

Inne linki

- Krótki film po wydarzeniu (również z napisami w języku angielskim): <https://vimeo.com/939539202>
- Nagrania z konferencji (niektóre w języku angielskim): <https://www.youtube.com/playlist?list=PLRnVWN-za2FZNUY2-pgue6xsUFO1TMJKO>
- Program (EN): <https://nerust.cz/wp-content/uploads/2023/04/Nerust-Konference-Program-ENG.pdf>
- Program (CZ): <https://nerust.cz/wp-content/uploads/2023/04/Nerust-Konference-Program-CZ.pdf>
- Wydarzenie na FB: <https://www.facebook.com/events/tr%C5%BEnice-brno/nekonference-ner%C5%AFst-a-soci%C3%A1ln%C4%9B-ekologick%C3%A1-transformace/1157111528187806/>

Podsumowanie

Zdecydowaliśmy się nie wymieniać ogólnych dobrych praktyk w zakresie organizacji szkoleń lub seminariów, ponieważ wiemy, że ta wiedza jest już powszechnie dostępna. Postanowiliśmy raczej zebrać wskazówki, metody i refleksje, które pomogą Ci w przygotowaniu szkolenia na temat organizacji większego wydarzenia.

Nie wiemy, jakie masz umiejętności jako osoba trenerska. Mamy jednak nadzieję, że ta publikacja w połączeniu ze świadomością znaczenia umiejętności miękkich, którą chciał podkreślić nasz projekt, połączy się z Twoim doświadczeniem i entuzjazmem uczestników i uczestniczek Twoich warsztatów. Mamy nadzieję, że oni – czy to aktywiści, członkowie organizacji pozarządowych, czy inni – włączą do swoich wydarzeń jak najwięcej praktyk SSE.

Rezultatem może być duże wydarzenie lub małe. Mamy nadzieję, że wydarzenia te będą miały głębokie znaczenie zarówno dla osób uczestniczących, jak i organizatorów, i że nie tylko poruszą wyobraźnię ludzi, ale staną się podstawą transformacji społeczno-gospodarczej w kierunku regeneracyjnej przyszłości, której ludzkość potrzebuje teraz bardziej niż kiedykolwiek.

Przekazuj wiedzę, niech się pomnaża, niech rozkwita!

Partnerzy projektu



Ekumenická Akademie (Czechy)

Akademia Ekumeniczna (EA) jest organizacją pozarządową założoną w 1996 roku w Czechach. Jej celem jest wspieranie sprawiedliwego, zrównoważonego i tolerancyjnego społeczeństwa. EA zajmuje się prawami człowieka i szukaniem rozwiązań dla nierówności ekonomicznych, społecznych, związanych z płcią i etniczną. EA wspiera alternatywne formy demokracji ekonomicznej, takie jak ekonomia społeczna i solidarna (SSE), sprawiedliwy handel i spółdzielnie. EA ma ponad 25-letnie doświadczenie w edukacji pozaformalnej, współpracy z uczelniami, prowadzeniu kampanii na rzecz odpowiedzialnej konsumpcji i alternatywnych modeli ekonomicznych oraz tworzeniu przykładów dobrych praktyk SSE. EA było jednym z inicjatorów ruchu Sprawiedliwego Handlu w Czechach, od prawie 15 lat prowadzi sklep Sprawiedliwego Handlu, a w 2013 roku współtworzyło Fair & Bio Coffee Roasters – spółdzielcze przedsiębiorstwo społeczne, które zatrudnia osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji i wypala kawę organiczną z certyfikatem FairTrade

Więcej informacji: ekumakad.cz



RIPES Europe

RIPES Europe to europejska sieć Ekonomii Społecznej i Solidarnej (część sieci RIPPES Intercontinental), zrzeszająca ponad 40 sieci krajowych, sektorowych i międzysektorowych w ponad 20 krajach. Ma na celu dzielenie się praktykami, wzajemną współpracę i angażowanie się we wspólne działania, które mogą promować i zwiększać widoczność ruchu SSE oraz przyczyniać się do tworzenia ram prawnych i polityk publicznych. RIPPES Europe jest organizacją non-profit legalnie zarejestrowaną w Luksemburgu, ale działającą na całym kontynencie.

Więcej informacji: <https://rippes.eu/>



Utopia (Słowacja)

Utopia to stowarzyszenie obywatelskie założone w 2010 roku w celu wspierania pogłębiania procesów demokratycznych w społeczeństwie, budowania partycypacji obywateli oraz promowania polityk włączających społecznie i przyjaznych środowisku. Główną misją Utopii jest rozwój, tworzenie i wdrażanie innowacji społecznych prowadzących do ograniczenia ubóstwa i wykluczenia społecznego, a także wspieranie demokratycznej współpracy, rozwoju społeczności i zrównoważonego środowiska. Organizacja wspiera oddolne działania mające na celu walkę z ubóstwem i wykluczeniem społecznym w codziennym życiu ludzi.

Więcej informacji: nova.utopia.sk



Fundacja EkoRozwoju

Fundacja EkoRozwoju (FER) to organizacja pozarządowa z siedzibą we Wrocławiu, która od 1991 roku działa na rzecz ludzi i przyrody. Kluczowym narzędziem w realizacji celów FER jest łącząca różne dyscypliny edukacja: od przyrodniczej i środowiskowej, poprzez edukację globalną i obywatelską, po edukację antydyskryminacyjną i międzykulturową. Obszary te spaja chęć zaangażowania obywateli w troskę o dobro wspólne oraz pilna potrzeba pokojowej współpracy międzygrupowej. Trzon działalności edukacyjnej Fundacji stanowi EkoCentrum Wrocław, ośrodek edukacji ekologicznej i obecna siedziba FER. W naszych działaniach skupiamy się głównie na Polsce, gdzie mieszkamy, ale naszą siłę i efektywność czerpiemy ze współpracy z wieloma partnerami i sieciami w całej Europie.

Więcej informacji: fer.org.pl/en/



Profilantrop (Węgry)

Profilantrop to organizacja zaangażowana w podnoszenie świadomości ekologicznej, wzmacnianie niezależności i poczucia własnej wartości społeczności lokalnych oraz promowanie odpowiedzialnego, zrównoważonego i regeneracyjnego stylu życia. Od 2012 roku nasza organizacja realizuje projekty regeneracyjne, społeczne i solidarnościowe w skali lokalnej i międzynarodowej. Uznajemy, że naszą misję najlepiej realizujemy poprzez wspieranie tworzenia odpornych społeczności lokalnych, zdolnych do adekwatnej odpowiedzi na wyzwania, jakie stwarza kryzys klimatyczny. W 2015 roku założyliśmy Sklep Charytatywny Filantropia, przedsiębiorstwo społeczne z siedzibą w Budapeszcie. Organizacja oferuje zajęcia z rozwoju regeneracyjnego, tworząc pomost między teorią a praktyką, współpracując z takimi instytucjami jak Uniwersytet Corvinus. Jesteśmy członkami Węgierskiego Stowarzyszenia Organizacji Pozarządowych na rzecz Rozwoju i Pomocy Humanitarnej (HAND) oraz Węgierskiej Sieci Ekonomii Solidarnej (SzGH). Profilantrop angażuje się w projekty edukacyjne, które wyposażają jednostki w wiedzę i umiejętności poprawiające ich warunki życia. Poprzez warsztaty i wydarzenia edukacyjne wyposażamy ludzi w cenne narzędzia do radzenia sobie z wyzwaniami życia, promując samowystarczalność i rozwój osobisty. Istotną częścią naszej misji jest katalizowanie zmian w węgierskim społeczeństwie poprzez wzmacnianie pozycji innych organizacji pozarządowych oraz poprzez doskonalenie ich umiejętności miękkich i wiedzy w zakresie organizowania się.

Więcej informacji: <https://www.profilantrop.org/hu/>



HATI-SOS

HARD TIMES · SOFT SKILLS