

Puhakészség fejlesztő Képzés

Az elméletet sokszor elismételhetjük, de ha legalább egyszer megtapasztaljuk, az a legértékesebb!

Ez volt a kiindulópontja annak, hogy egy - összesen 7 modulból álló - képzési eseménysorozatot alakítsunk ki. Mindegyik modul egy-egy olyan területet tükröz, amellyel foglalkoznunk kell, miközben a szociális szolidáris gazdaság környezetében dolgozunk. Ez a 7 modul alkalmas arra, hogy bárhol és bárkivel dolgozzunk, de különösen azokban a közösségekben, ahol a szervezeti modell inkább horizontális, mint vertikális, ahol a közösség minden tagját az elvégzett feladattól függetlenül látni és hallani kell. Ezek nagy odafigyelést igénylő körülmények, és a meghallgatás, a visszajelzés fogadásának és adásának kompetenciája kulcsfontosságú a félreértések megelőzéséhez, a nehéz helyzetek békés megoldásához, és végső soron a közösség növekedéséhez. A képzéssorozat utolsó része az önmagunkról való gondoskodásról szól. Bár ez az utolsó modul, akár elsőként is felhasználható: abból a megfigyelésből indultunk ki, hogy az aktivista közösség törekeny és hajlamos a kiégésre, ezért az önmagunkról való gondoskodás az első és szükséges lépés az egész csapatról való gondoskodáshoz.

Kívánjuk, hogy mindneki állítsa össze a neki megfelelő kombinációt az alább bemutatott képzésekből.. A gyűjtemény végén megosztottuk észrevételeinket, reméljük, hogy mindneki talál benne némi inspirációt és értékes gondolatokat.

A modulok a következők:

1. Erőszakmentes kommunikáció modell
2. Aktív hallgatás és visszajelzés adás
3. Sikeres találkozó meg szervezése: facilitáció és mediáció
4. Inkluzív döntéshozatal
5. Megosztott vezetés és szervezés
6. Közös munka a konfliktusokkal
7. Öngondoskodás

Első modul: Erőszakmentes kommunikáció

Idő	Cím, Leírás	Tartalom	Eszközök
25'	1.01 Bevezetés a kommunikáció témakörébe	Mi a kommunikáció? Miért kommunikálunk? "Ötletzuhatag". Jakobson sémája, mint a kommunikáció elméleti modellje.	Filctoll és flip-chart papír
40'	1.02 <i>Te vagy a kötél!</i>	A kommunikáció kihívásainak megértése, és annak megtapasztalása, hogy mekkora szerepet játszanak az érzelmeink a kommunikációnkban.	Öt kötél minden csapatnak
45'	1.03 <i>World Café:</i> Mitől lesz nehéz a kommunikáció és mitől lehet könnyebb?	Dolgozatok 2 vagy 4 asztalnál/flipchart papírnál. Témák: mi akadályozza a kommunikációt?	Filctoll és flip-chart
5'	1.04 Hogyan építsünk fel jól egy üzenetet? <i>Bevezetés az erőszakmentes kommunikációba. Az erőszakmentes kommunikációs (EMK) modell szerinti üzenet építőelemeinek (tégláinak) bemutatása</i>	Az erőszakmentes kommunikációs (EMK) modell szerinti üzenet építőelemeinek (tégláinak) bemutatása.	nincs
15'	1.05 EMK téglák: tények	Mi a különbség a tények/megfigyelések és az értelmezés/vélemény között – "lábbal szavazós" játék.	Kötél, tények és értelmezések feliratú kártyák és lista a tényekről és megfigyelésekről.
75'	1.06 EMK téglák: érzelmek	Első rész: az érzelmek osztályozása, az érzelmek kereké, "ötletzuhatag"(15') Második rész: Az érzelmek pozitív és negatív oldala, következményei – csoportos munka (30') Harmadik rész: elmélet- csoportos munka (Az érzelmek mint gyors információs és motivációs rendszerek, Az érzelmek kulturális keretezése, alexitímia (15') Negyedik rész: Érzelmek és vélt érzelmek, az érzelmek különböző árnyalatai és erőssége – Kirakós játék (15')	Filctoll és flip-chart papír Négy érzelm kártya (csatolva), prezentáció vagy filctoll és flip-chart papír Érzelmek kártyákon, 2 flip-chart papír, érzelmek kereké + vélt érzelmek
30'	1.07 EMK téglák: szükségletek	A szükségletek felismerése: páros feladat Elméleti anyag a szükségletekről. "Ötletzuhatag" : Szükségletek kontra érdekeltségek, szükségletek kontra értékek, szükségletek	nincs

		kontra a szükségletek betöltéséhez választott stratégiák.	
20'	1.08 Az EMK elmélete	Az EMK építő téglái. Az EMK elméleti felvetései. Az EMK hivatalos sémája.	Prezentáció vagy filctoll és flip-chart papír
30'	1.09 EMK a gyakorlatban	Utcai EMK (hogyan fogalmazhatsz erőszakmentesen, anélkül, hogy az EMK hivatalos sémáját használnád?) Nem erőszakmentes kijelentések (morális ítéélkezés, összehasonlítás, a felelősség elhárítása, követelés) erőszakmentes kommunikációs üzenetté alakítása	Példamondatok
45'	1.10 Emk és korlátai a szociális szolidáris gazdaságban	Beszélgetés: Miért van szükség az erőszakmentes kommunikáció használatára a szociális szolidáris mozgalmakban/gazdaságban/környezetben?	nincs
20'	1.11 MIMELÉS válaszok	Készségek tisztázása	A témához kapcsolódó kérdések

A módszerek leírásai és linkek az anyagokhoz

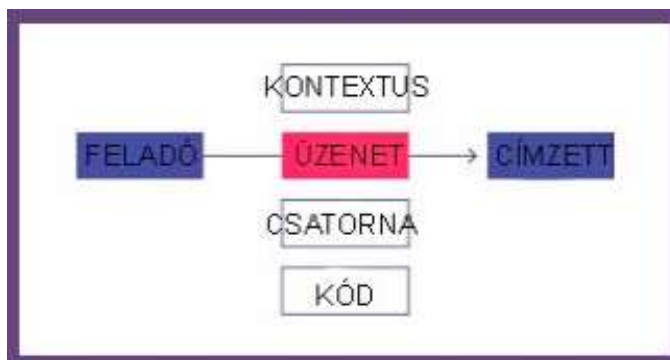
1.01 Bevezetés a kommunikáció témájába

Cél: a téma bevezetése

Csoport méret: bármekkora | **Időtartam:** 25 min. | **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Leírás: Mi a kommunikáció? Miért, és hogyan kommunikálunk? Ötlet zuhatag: a résztvevők válaszolnak, mi leírjuk a kulcsszavakat a flip-chart papírra.

Elmélet: Jakobson's kommunikációs modell



Hogyan és miért? Lehetséges válaszok:

fejezd ki gondolataidat, meggyőződéseidet, vágyaidat, érzéseidet. - információcsere - segítséget, elfogadást, támogatást kaphat, - kielégítheti saját és partnere igényeitutasításokat adni, közös feladatokat elvégezni, pl. megállapodni a partnerrel a feladatok megosztásáról, kedvező szerződési feltételekről tárgyalni stb.- a saját álláspont meghatározására, a saját hozzáállásának kifejezésére - kapcsolatot tartani

Eszközök: Filctoll & flip-chart papír

Meta megjegyzés: ez a rész nem kötelező, de bemutatja a feldolgozandó témát

1.02 Te vagy a kötél!

A World café bevezetője

Cél: A kommunikáció kihívásainak megértése, és annak megtapasztalása, hogy mekkora szerepet játszanak az érzelmeink a kommunikációnkban.

Létszám: bármennyi | **időtartam:** 30 - 40perc. | **kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás:

Osszuk a csoportot hatfős csapatokra. A csapattagoknak egy hosszú sorba kell rendeződniük, mindegyikük között egy kötelet tartva. A végén állók csak egy kötelet fognak tartani. Miután elhelyezkedtek, magyarázzuk el, hogy a tevékenység időtartama alatt nem engedhetik el a kötelet. A csapat feladata, hogy csomót kössön a középső kötélre. Ez a játék könnyűnek tűnik de valójában nem olyan egyszerű, ezért, javasolhatod, hogy a csapat képzelje magát egyetlen hosszú kötélnek - a csapattagok csak a kötél meghosszabbításai. Miután megértették a célt, kezdjék el. Ha valaki elveszíti a kapcsolatot a kötéllel, a csapatnak előlről kell kezdenie. A megfigyelők értékes nézőpontot nyújthatnak az e tevékenységet követő megbeszélés során. Ha valaki nem érzi magát kényelmesen a tevékenység szintjén, vagy ha a játékhoz szükségesnél több ember van, adjon nekik a Kösd meg! (mellékelve), hogy a figyelmüket összpontosítsák, és a folyamat során végig lekösse őket.

Variációk:

A játékvezető minden egyes kötélbe, amelyet a játékhoz használnak, egy csomót köt. A játékosok úgy rendeződnek el, hogy egy kötelet tartanak maguk között, mint az eredeti játékban.

De az eredeti játékkal ellentétben a csoport célja az, hogy kioldja a kötelet, a lehető leggyorsabban, anélkül, hogy elengednék a kötelet.

Megbeszélendő kérdések:

1. Mit vettek észre a kihívás során?
2. Nehezebb volt a tevékenység, mint amire számítottak?
3. Hogyan reagált a csapat a cél elérésének meglepő nehézségére?
4. Hogyan fejezték ki csalódottságukat?
5. Észrevették a csapatban bárki más frusztráltsági szintjét? Tudnának példákat adni?
6. Milyen módon kezelték külön-külön és a csapatként az érzelmeiket?
7. Szembesülünk-e hasonló kommunikációs kihívásokkal a munkahelyünkön?
8. Milyen módon vezetnek a pontatlan feltételezések konfliktushoz?
9. Milyen lépéseket tehetünk ennek megelőzésére?

Meta megjegyzés:

Bevezető a World Café játékba: mi akadályozza és mi erősíti a kommunikációt? Használható még a hatodik modulban, a konfliktusokkal való munkában. A testmozgás – jó lehet energizáló tevékenységként.

Eszközök: Mindegyik csapatnak öt kötél (180 és 300 centiméter hosszúság között), Te vagy a kötél! megfigyelő űrlap.

A tevékenység során szánjunk egy percet arra, hogy válaszoljunk ezekre a kérdésekre.

1. A csapatok kezdetben könnyűnek látták ezt a kihívást?
2. Hogyan reagáltak a csapattagok a cél elérésének nehézségére?
3. Okozott-e a nehézségi szint konfliktust? Ha igen, hogyan oldották meg a konfliktust?
4. Mennyire volt hatékony a kommunikáció a tevékenység során? Mondjunk példákat.
5. Mit csinált jól a csapat?

6. További megjegyzések:

Források: Mary Scannell - The big book of conflict resolution games - copyright

1.03 World cafe – mitől lesz nehéz a kommunikáció és mitől lehet könnyebb?

Cél: a kommunikációt elősegítő és akadályozó tényezők azonosítása (az előbbieket előnyben részesítése, az utóbbiak elkerülése)

Létszám: min.4, max.20 fő | **időtartam:** 40perc. | **kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás:

Mi akadályozza és mi segíti a verbális és nem verbális kommunikációt (beleértve Jakobson sémájának tényezőit is)?

1 asztal - verbális kommunikáció: mi segíti elő?

2 asztal - verbális kommunikáció: mi akadályozza?

3. asztal - nem verbális kommunikáció: mi segíti elő?

4. asztal- nem verbális kommunikáció: mi akadályozza?

Kis létszámú csoport esetén a táblázatok számát 2-re lehet korlátozni (kombináljuk az 1. és 2. vagy a 3. és 4. asztalt).

A csoport tagjai 4 alcsoportba kerülnek, minden alcsoportból választanak egy asztali vezetőt. Minden csoport elkezd a munkát az egyik asztalnál, 10 perc után az összes alcsoport asztalt cserél, kivéve a csoportvezetőket (ők maradnak, hogy beszámoljanak/magyarazzák, mit dolgoztak ki eddig). Az emberek kiegészítik ötleteiket (5 perc), majd újabb váltás következik (összesen három váltás, hogy mindenki minden asztalnál dolgozzon - kb. 20 perc az átmenetekkel együtt).

A csoportok munkájának bemutatása és megvitatása - kb. 15 perc.

Eszközök: Filctoll & flip-chart papír

Meta megjegyzés: a kérdések megválaszolhatók gondolattérkép és csoportmunka segítségével, vagy ötletzuhatagot használva is (attól függ, hogy mennyi idő van).

1.04 Hogyan építsünk egy üzenetet?

(bevezetés az erőszakmentes kommunikációba)

Cél: az egyik kommunikációs modell és összetevőinek bemutatása

1.05 EMK téglák: tények

Cél: Az EMK első összetevőjének megismerése, a tények megkülönböztetése az értelmezésektől és a megfigyelések megkülönböztetése az ítéletektől. A tények mint az EMK egyik összetevője.

Létszám: bármennyi | **időtartam:** 15 perc. | **kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: kijelölünk egy vonalat a szoba közepén (szalaggal vagy zsinórral). A falra ragasztunk egy papírlapot, amelynek egyik oldalára a "tények/megfigyelések", a másik oldalára pedig a "vélemények/értelmezések" vannak írva. Felolvassuk a mondatokat a listáról (melléklet), a résztvevők "lábbal szavaznak", a "tények/megfigyelések" vagy a "vélemények/értelmezések" oldalára lépve.

Eszközök: zsinór, "tények" és "értelmezések" feliratú kártyák, a tények és értelmezések listája

1.06 EMK téglák: érzelmek (75 min)

Cél: az EMK második összetevőjének megismerése. Az érzelmek megkülönböztetése. Az érzelmek mint információk. Az érzelmek mint az EMK egyik összetevője

Az 1. rész: Az érzelmek felosztása, az érzelmek kereke - Ötletzuhatag

Cél: az érzelmek különböző csoportjainak felismerése, a pozitív és negatív érzelmek meglehetősen gyakori megkülönböztetése és az ilyen felosztás lehetséges következményei.

Létszám: bármennyi | **időtartam:** 15 perc | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: Kérdés a csoporthoz: Milyen érzelemfelosztást ismersz? Soroljátok fel az alapvető érzelmeket

Írjátok fel flipchart papírra az érzelmek körét a 4 alapérzelemmel (öröm, harag, szomorúság, félelem).

A pozitív és negatív érzelmek megkülönböztetésének gyakran vannak gyakorlati következményei az ételési hajlandóságra nézve. Általában, ha valamit pozitívnak érzek, akkor vágyom rá, míg ha negatív, akkor úgy érzem, jobb elkerülni.

Mi történhet, ha elkerüljük például a félelem vagy a harag érzését? Lásd a következő gyakorlatot

Eszközök: Filctoll és flip-chart papír

2. rész: Az érzelmek pozitív és negatív oldalai és következményei

Cél: felismerjük, hogy minden érzelmenek lehetnek pozitív oldalai/következményei, függetlenül attól, hogy melyiket nevezzük pozitívnek és melyiket negatívnak.

Létszám: bármennyi | **Időtartam** 30 perc | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: **4 darab csoport-** mik az érzelmek pozitív és negatív oldalai (minden csoport kap egyet a 4 érzelem közül: öröm, harag, szomorúság, félelem/szomorúság).

Eszközök: toll, papír, érzelmek listája

öröm		harag		szomorúság		félelem	
Negatív oldal	Pozitív oldal	Pozitív oldal	Negatív oldal	Pozitív oldal	Negatív oldal	Pozitív oldal	Negatív oldal

3. rész: elmélet - csoportos tevékenységgel (Az érzelmek mint gyors információs és motivációs rendszerek, az érzelmek kulturális keretezése, alexitímia)

Cél: az érzelmek bizonyos elméletének bemutatása, az érzelmek kulturális/nemi kerete, a csak az érzelmekre való támaszkodás kockázatai.

Létszám: bármennyi | **Időtartam** 15 perc. | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: Kérdés a csoporthoz: - Mik azok az érzelmek?

Elmélet: Az érzelmek, mint a kielégített és kielégítetlen szükségletekről szóló információk gyors rendszere, valamint az ezek kielégítésére vagy a jelenlegi állapot fenntartására irányuló motiváció. Van egy testi komponensük (szomatikus reakciók, neurotranszmitterek, hormonok) és egy "érzékszervi" komponensük. Érzésük és kifejezésük kulturálisan kondicionált (pl. nem, osztály szerint).

Kérdés a csoporthoz: Milyen kockázatai lehetnek annak, ha csak az érzelmekre hagyatkozunk? Az érzelmek megtéveszthetnek-e minket? (érzelmi igazolás: az a kognitív előítélet, amikor valamit kizárólag az érzelmek alapján, a tényekre vagy a nem érzelmi valóságra való hivatkozás nélkül igaznak hiszünk).

Az érzelmek kialakulását és intenzitását az inger mellett a következők is befolyásolhatják: az alany alkatával és korábbi tapasztalataival kapcsolatos tényezők (érzelmi reaktivitás, az érzelmek kiváltásának és kontrolljának zavarai, az ingerlés iránti igény, az érzelmek korábbi

elfojtása, traumák és kiváltó okok); a test állapota (álmatlanság, éhség, fáradtság, hormonok); a környezet állapota (hőség, zsúfoltság, zaj, légszennyezés); és mások (kognitív túlterhelés, mások érzelmi állapota a környezetben - az érzelmek vagy affektusok átvitelének nevezett jelenség); tartós stressz; kultúra, és még olyan kevésbé nyilvánvaló szempontok, mint a hatalmi viszonyok, a társadalmi osztály vagy a nem stb.).

Eszközök:prezentáció vagy marker és flip-chart papír

4. rész: Érzelmek és feltételezett érzelmek, az érzelmek különböző árnyalatai és intenzitásai - kirakós játék (sorsolás vagy válogatás a földön szétszórta kártyákból).

Cél: Különbséget tenni az érzelmek különböző árnyalatai között (az alapérzelmek erősebb és gyengébb változatai)

Létszám: bármennyi | **Időtartam:** 15 perc | **Kültéri/beltéri** mindkettő

Leírás: Gyakorlat: Az érzelmek és a feltételezett érzelmek kártyákra vannak nyomtatva. A kártyákat szétszórjuk a földön, a résztvevők az egyes érzelmeket a) az érzelmek kerekéhez rendelik, mint különböző intenzitású alfajokat és a fő érzelmek keverékét, b) a második flip-charthoz a feltételezett érzelmekkel.

Eszközök: érzelemkerék az érzelmekről szóló első részből, flip-chart papír a feltételezett érzelmekhez, kivágott érzelmek az érzelmek különböző árnyalataihoz és a feltételezett érzelmekhez.

1.07 EMK téglák: Szükségletek

Cél: a szükségletek megismerése

Létszám: bármennyi | **Időtartam:** 30 perc | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: Üljen kényelmesen, csukd be a szemed vagy ne csukd be, lélegezz. Legyél tudatában az érzéseidnek. Milyen kielégített vagy kielégítetlen szükségletekről árulkodnak? beszélgetsetek erről a pároddal (dolgozattal párban).

(kiegészítésként vagy alternatívaként) - idézzétek fel egy személy olyan viselkedését, amely kellemetlen volt számotokra. Milyen kielégítetlen szükségletek állhattak e viselkedés hátterében? beszélgetsetek erről a pároddal.

Mi az a szükséglet? - elmélet

a szükséglet mint egy személy vagy szervezetének aktuális állapota, amelyet bizonyos fontos feltételek nem teljesülése jellemez (ez a legelterjedtebb definíció a szakirodalomban);

a szükséglet mint szubjektív hiányérzet, bizonyos feltételek kielégítetlensége (ez a meghatározás a népszerű irodalomban és a köznyelvben használatos);

a szükséglet mint az ember állandó tulajdonsága (diszpozíciója), amely abban áll, hogy bizonyos feltételek teljesülése nélkül az ember nem tud elérni vagy fenntartani bizonyos fontos állapotokat vagy célokat (a pszichológiában így használják a kifejezést).

Elméleti anyag a szükségletekről

+

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

+ Manfred Max Emberi szükségletek: <https://hu.wikipedia.org/wiki/Maslow-piramis>

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, tranquility, 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 to self, grow, recognise	Social rhythms, maturation stages
Freedom	Autonomy, boldness, passion	Equal rights	Dissent, choose, disobey, run risks	Temporal/ spatial plasticity

KATALÍZIS AZ EMBERI SZÜKSÉGLETEK RENDSZERE

Autonómia	Élmény	Cselekvés	Harmónia	Gondolkodás	Intuición	Egység
LÉTEZEM, KÜLÖNBÖZÖM, MEGTARTOM.	FELFEDEZEM, JÁTSZOM, ÉLVEZEM.	MEGCSINÁLOM, ELÉREM, BIRTOKLOM.	KAPCSOLÓDOK, EGYÜTTMŰKÖDÖM, JELEN VAGYOK.	MEGTERVEZEM, MEGÉRTEM, ÁTGONDOLOM.	MEGFIGYELEM, MEGHALLGATOM, KITALÁLOM.	EGYETÉRTEK, FELOLDÓDOM, ÉLENGEDEM.
A külvilág lét biztosítása.	A világ információinak keresése	A világ megszórtatlansága.	Különböző minőségek közötti együttműködés.	A belső világ megoldástalansága.	A belső világ információinak keresése	Belsővilág nagyobb egységbe
autonómia biztonság egészség egyedüllet élet fegyelm határok identitás konkréttség különbség megtartás önállóság ter vezetés	bátorság élvezet érdeklődés felfedezés humor izgalom játékoság kaland kiváncsiság kockázatvállalás mozgás szeszvedély szexualitás újdomság	alkotás birtoklás cél elérés erő fejlesztés gyorsaság hatalom hatékonyaság önérvényesítés kontroll siker teremtés uralom változtatás	egyensúly együttműködés harmónia hitelesség intimitás jelenlét kommunikáció kolcsönöség megbeszélés meghittség összhang pártatlanság problémamegoldás rugalmasság	előrelátás értelem fejlődés gondolkodás komolyság megértés nem megtartóztatás önreflexió perspektiva tanulás tervezés választás változás	békesség bölcsesség fantázia figyelem intuición képelet kreativitas meghallgatás nyugalom dszintesség pihenés stabilitás figyeltetés türelem	alkalmazkodás állandóság bizalom elengedés elfogadás elköteleződés egyesülés egyértés feloldódás hasonlóság nyitottság önadás spiritalitás teljeség

katalizis.hu

<https://asszertivakademia.hu/szuksegletek-listaja/>

“Ötletzuhatag” : Szükségletek kontra érdekeltségek, szükségletek kontra értékek, szükségletek kontra a szükségletek betöltéséhez választott stratégiák

Eszközök: nem szükségesek

1.08 Az erőszakmentes kommunikáció elmélete

Cél: az erőszakmentes kommunikációs modell bemutatása

Létszám: bármennyi | **Időtartam:** 20 perc | **Indoor/outdoor:** mindkettő

Leírás:

Az EMK középpontjában többek között a következő feltevések állnak:

1. Minden embernek ugyanazok a szükségletei és különböző kedvenc módjai vannak ezek kielégítésére.
2. Minden ember szükségletei egyformán fontosak, és legalább figyelembe vehetők, ha nem is lehet őket kielégíteni.
3. Az emberek szívesen hozzájárulnak mások jólétéhez, amennyiben ezt saját szabad akaratukból teszik.
4. Minden cselekvés a szükségletek kielégítésére irányuló kísérlet.
5. Az emberek nem ellenünk cselekszenek, hanem azért, hogy szükségleteiket kielégítsék.
6. Minden kritika, ítélkezés, harag tragikus kísérlet a szükségletek kielégítésére.
7. Az érzések tájékoztatnak bennünket a kielégített vagy kielégítetlen szükségletekről.
8. A konfliktusok abból a meggyőződésből születnek, hogy csak egyféleképpen lehet kielégíteni az adott szükségletet.
9. A másik személlyel való kapcsolatfelvétel a második lépés a konfliktus megoldásához. Az első az, hogy kapcsolatba kerüljünk saját érzéseinkkel és szükségleteinkkel.

Megvannak a téglák, megértjük a feltételezéseket - felépítjük a kommunikációt:

EMK - a hivatalos séma

Tények - amikor látom/hallom ...

Érzelmek - ezt érzem ...

Szükségletek - mert szükségem van

Kérések - tehát kérem

Eszközök: prezentáció vagy marker és flip-chart papír

1.09 Erőszakmentes kommunikáció a gyakorlatban

Cél: az EMK gyakorlása

Létszám: bármenny | **Időtartam:** 30 perc | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: Kérdés a csoporthoz: Hogyan lehet valamit az EMK szellemében mondani anélkül, hogy ezt a formális sémát használnánk? (utcai EMK). A résztvevők megosztják ötleteiket.

Marshall B. Rosenberg 4 féle kijelentést és üzenetet különböztet meg, amelyek megnehezítik a megegyezést:

1. erkölcsi értékítéletek,
2. összehasonlítások,
3. a felelősség tagadása,
4. követelések.

Gyakorlat: Próbáljuk meg az NVC szellemében üzenettké változtatni a fenti 4 kategória mondatait (egyéni munka + megbeszélés) - 15 perc.

Példák (melléklet)

Eszközök: Papír és írószer

Meta megjegyzés: a résztvevők saját élményei, példái is felhasználhatók.

1.10 Erőszakmentes Kommunikáció a szociális szolidáris gazdaságban. Az EMK korlátai és visszaélési formái

Cél: tudatosítani, hogy miért van szükségünk jó kommunikációra az aktivizmusban, felismerni és megérteni az EMK korlátait és azt, hogyan lehet vele visszaélni.

Létszám: bármennyi | **Időtartam:** 20 perc | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: beszélgetés - Miért van szükségünk EMK-ra az szociális szolidáris gazdaságokban és az aktivizmusban? Milyen feltételek mellett működik az EMK és milyen feltételek mellett nem feltétlenül működik? Mik az EMK korlátai és hogyan lehet visszaélni vele.

Eszközök: nem szükségesek

Meta megjegyzés: Ez a tevékenység jó lehet arra is, hogy összekapcsolja az EMK megközelítést az SSE értékekkel. Ez a tevékenység felhasználható az EMK és a szociális szolidáris gazdaság értékei közötti kapcsolatról szóló vita bevezetésére.

1.11 Mímelés

Cél: A kérdező és tisztázó készségek fejlesztése. A párneszéd készségének fejlesztése

Létszám: bármennyi | **Időtartam:** 15 - 20 perc | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás:

Sok konfliktus azért alakul ki, mert feltételezéseink vagy felfogásaink pontatlanok. Még ha a feltételezéseink tévesek is, akkor is ezek alapján ítélkezünk. Ez a tevékenység megtanítja a csapatoknak a kérdezés és a tisztázás készségét. Mindenki keressen magának egy partnert, és oszolja meg szét a teremben. A partnerek állva vagy ülve is végezhetik ezt a tevékenységet. Minden csapattag lehetőséget kap arra, hogy feltegyen egy kérdést a partnerének. Ahelyett, hogy szóbeli választ adna, az, akinek a kérdést felteszik, csak mímeli a választ. A kérdező annyi pontosító kérdést tehet fel, amennyit csak szeretne, hogy megértse a másik személy választ.

Témakérdések mintája

- Gyermekkorodban mivel szeretted tölteni az idődet?
- Milyen teljesítményére vagy a legbüszkébb?
- Ha lenne egymillió dollárja, mit tenne vele?

Beszélgetési kérdések

1. Hogyan segít a kérdezési készség a megértésben?
2. A kérdezési készségeken kívül milyen egyéb készségekre van szükség a feltételezések leküzdéséhez?
3. Milyen értéket képviselnek a kérdezési készségek a konfliktusok megoldásában?
4. Mi akadályozza meg, hogy hajlandóak legyünk kérdéseket feltenni, amikor konfliktushelyzetbe kerülünk?

Meta megjegyzés: Használható a második és a hatodik modulban is..

Eszközök: az előkészített témakérdések listája

Források: Mary Scannell - The big book of conflict resolution games - copyright

Második Modul: Aktív hallgatás és visszajelzés adás, fogadás

Idő	Cím, Leírás	Tartalom	Eszközök
15'	2.02 Meditáció	Relaxáció, fókuszáljunk a körülöttünk lévő hangokra	-
30'	2.02 Mély hallgatás	Gyakorlat kétféle hallgatással: aktív visszajelzéssel és anélkül. Beszéljük meg a különbségeket.	-
30'	2.03 Mi okoz neked örömet?	Páros megosztás, 10 percben	
30'	2.04 Aktív hallgatás készségek	Elméleti rész a tisztázásról, parafrázálásról, összegzésről.	
60'	2.05 Páros gyakorlat/ One on One	A résztvevők párokba rendeződnek, strukturált beszélgetést folytatnak	Kinyomtatott leírások
10'	2.06 Bemelegítő dícséreték	Adj 3 embernek valamilyen elismerést.	-
30'	2.07 Von Thun - 4 fül teória	Mire fókuszálunk, amikor meghallgatunk valakit-prezentáció	Filctoll és flip-chart papír
30'	2.08 Megfelelő körülmények a visszajelzés adáshoz	Mire van szükségünk ahhoz, hogy fogadni tudjuk a visszajelzéseket – közös ötletelés	Filctoll és flip-chart papír
30'	2.09 A visszajelzés adás modellje	Tények, érzelmek, eredmények, elvárások	Filctoll és flip-chart papír
30'	2.10 Kommunikációs kihívások	Rajzolás játék	Kendők, írószerek, papírok
30'	2.11 Visszajelzés adás gyakorlat	Adjunk visszajelzést egymásnak a rajzolás játék kapcsán majd közösen beszéljük át a feladatot.	-

A módszerek leírásai és linkek az anyagokhoz

2.01 Aktív hallgatás és visszajelzés

Meditáció

Cél: Segít a résztvevőknek ellazulni és érzékenyíteni őket a testükre és a környezetükre.

Létszám: bármilyen | **Időtartam:** 15 perc. | **Kültéri/beltéri:** lehetőleg szabadterén

Leírás: Álljatok körbe. Kérjük meg a résztvevőket, hogy koncentráljanak a légzésükre. Ezután lassan tereljék a figyelmüket a körülöttük lévő különböző hangokra. Próbáljanak meg a sziguláris hangokra koncentrálni, majd a lehető legtöbbre, beleértve a testük és a szomszédaik hangjait is.

Meta megjegyzés: Jó bemelegítő gyakorlat. Összekapcsolható az aktív hallgatásról szóló elmélettel.

Eszközök: nincs szükség eszközökre

2.02 Mély hallgatás

Cél: A résztvevők megtapasztalják, milyen az, amikor meghallgatják őket, és valódi tisztelettel hallgatnak meg másokat.

Létszám: ideális esetben 12 fő , párokban | **Időtartam:** 15 perc. | **Kültéri/beltéri:** inkább beltéri

Leírás: A résztvevők párokat alkotnak. Az első résztvevőnek 2 perc áll rendelkezésére, hogy beszéljen és kifejezze az adott témával vagy kérdéssel kapcsolatos érzelmeit, érzéseit és gondolatait. A hallgatás is a kommunikáció egyik módja. A másik résztvevő maximálisan figyel a beszélőre. Nemcsak a szavak tartalmát figyelik, hanem a nem verbális kommunikáció minden megnyilvánulását is. A hallgatónak ezután két perc áll rendelkezésére, hogy kifejezze, mit hallott, látott, érzett. pl.: Ezt láttam... Ezt hallottam... Nem ítélik, csak leírja a helyzetet. Így a beszélő értékes reflexiót nyerhet. Ezt követően a szerepek felcserélődnek. A végén a résztvevők kölcsönösen megoszthatják és megvitathatják tapasztalataikat.

Eszközök: papír és toll a jegyzeteléshez.

Meta megjegyzés: Ezt a módszert a Food & More projektben alkalmazták.

Források: <https://www.rogerkallen.com/the-art-of-deep-listening>

http://www.dragondreaminginstitute.org/documents/DDI_WorkshopHandbookV01.pdf

<https://www.lifehack.org/789807/listening-skills>

<https://www.tonyrobbins.com/mind-meaning/the-power-of-deep-listening>

2.03 Mi okoz neked örömet?

Cél: Gyakorolni az örömteli tevékenységek azonosítását és fejleszteni a hallgatási készséget.

Létszám: lehetőleg páros létszám | **Időtartam:** 30 perc. | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: A résztvevők párban ülnek egymással szemben. Mindegyiküknek 5 perc áll rendelkezésére, hogy beszéljenek azokról a dolgokról/tevékenységekről, amelyek örömet okoznak nekik. A másik csak figyel, és nem szól bele a beszélgetésbe. Ezt követően a csoport megbeszélheti a megfigyeléseket és a felmerült nehézségeket.

Meta megjegyzés: Ez a gyakorlat jól kapcsolódik az EMK érzelmekről szóló részéhez és a 4 fül elméletéhez is.

Eszközök: nincs szükség eszközökre

2.04 Aktív hallgató készségek

Cél: Az aktív hallgatási technikák azonosítása és megkülönböztetése: parafrázálás, tisztázás, összefoglalás.

Létszám: bármilyen | **Időtartam:** 30 perc. | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: Rövid előadás a három alapvető aktív hallgatási technikáról:

- A parafrázálás a beszélő gondolatának átfogalmazása a saját szavainkkal. Például: "Azt hiszem, azt mondd, hogy..." vagy "Úgy hangzik, mintha azt mondanád, hogy ...". Ezzel tudatjuk a beszélővel, hogy megértettük a mondanivalóját, vagy nem értettük meg, és ebben az esetben tisztázhatja nekünk.
- A tisztázás magában foglalja a kérdések feltevését, hogy megbizonyosodjunk arról, hogy megértettük a másik ember közlendőjét. Például: "Mondanál erre egy példát?" vagy "Az előbb azt mondtad, hogy ez és ez fontos, segítene megérteni, hogy ez mit jelent a számodra?".
- A összegzés az üzenetük szándékának pontos és rövid összefoglalását jelenti. Például: "Szerintem a fő gondolatok itt ...".

A linkelt weboldalon található videót közösen meg lehet nézni, és a különböző technikák példáit és a köztük lévő különbségeket meg kell beszélni a résztvevőkkel.

Meta megjegyzés: Ez a rész kiegészíti az aktív hallgatási gyakorlatokat, és a gyakorlatok előtt vagy után is alkalmazható. Ha előtte vesszük át ezt a részt, akkor a technikákat lehet alkalmazni a gyakorlatokban, ha utána, akkor a tapasztalatokkal szembeni reflexió témájaként szolgálhat.

Eszközök: <https://www.e-education.psu.edu/marcellus/node/807>

2.05 Páros gyakorlat / One on one

Cél: Megismertetni a résztvevőket a One-on-one módszerrel és gyakorlással

Létszám: Bármilyen, páros munka | **Időtartam:** 60-90 perc. | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: *Az emberek beszélgethetnek pl. arról, hogy miért érdekli őket a szociális szolidáris gazdaság, miért csatlakoznak a mozgalomhoz, mit jelent számukra a szolidaritás, mi zavarja őket a rendszerben, stb.*

Mutassuk be a résztvevőknek a One-on-one módszert, és hagyjuk, hogy megismerkedjenek a nyomtatott magyarázatokkal. Hagyjuk, hogy a résztvevők párokat válasszanak, és segítsünk nekik olyan helyet találni, ahol zavartalanul tudnak elmélyülten beszélgetni. Félidőben jelezzük a párok szerepcseréjét. A beszélgetések után ülünk össze a plenáris ülésen, és beszéljük meg a tapasztalatokat.

Rövid összefoglaló a One on One módszerről: Két személy közötti tervezett találkozás, amelynek során személyes, "nyilvános" kapcsolatot alakítanak ki. Stratégiai találkozó, amelyet arra használnak, hogy rávilágítsanak az embereket foglalkoztató problémákra és kérdésekre, valamint hogy kiderítsék mások motivációit és elképzeléseit, és megállapítsák, hol keresztezik a sajátjukat. Ez egy céltudatos, félig strukturált beszélgetés/dialógus, amelyben a szervező biztosítja, hogy a főszereplő a másik személy legyen, hogy betekintést nyerjen az ő értékeibe és prioritásaiba. Ezt a módszert széles körben alkalmazzák a közösségszervezésben különböző ügyekért és az élet különböző területein.

Meta megjegyzés: Ez a módszer bemutatásra került a BUSSE projektben

Eszközök: angol nyelvű módszer leírás: <https://nextcloud.ripess.eu/f/25637>

2.06 Bemelegítő dícsérek

Cél: Serkenteni a résztvevőket, hogy kapcsolatba kerüljenek egymással és jó hangulatba kerüljenek.

Létszám: bármilyen | **Időtartam:** 10 perc. | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: 3 fős csoportok egymás mögött állnak (mint egy sorban), és 2 percig beszélgetnek az első helyen álló személy sajátosságairól (ő nem látja a többieket). Ezután az első személy hátra áll, és a beszélgetés újraindul, ezúttal az új emberről az első sorban. Miután mind a három személy volt már az első a sorban, maradnak egy kis körben, látva egymást, megpróbálják megköszönni a bókókat, azaz fogadni a visszajelzéseket.

Meta megjegyzés: Nagyszerű bemelegítés az EMK-val és a visszajelzéssel kapcsolatos gyakorlatokhoz. A bókókat később még elemezni is lehet a javasolt visszajelzési keretrendszerek segítségével (a személyt, a külsejét, a viselkedését, a személyiségét dicsérik?).

Eszközök: nem szükséges eszköz

2.07 Von Thun négy fül kommunikációs modellje

Cél: Megismertetni a résztvevőket a kommunikációs négyzet/négyfűl modellel, és összekapcsolni azt a műhely egyéb tevékenységeivel.

Létszám: bármilyen | **Időtartam:** 30 perc. | **Kültéri/beltéri:** inkább beltéri

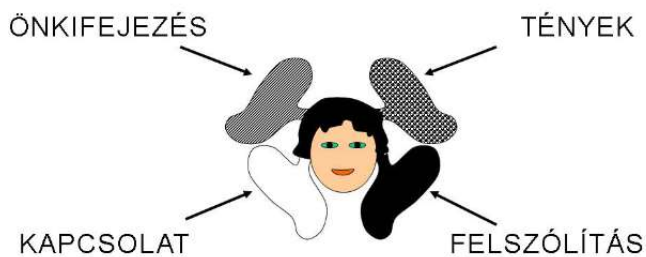
Magyarázzuk el a négyfűlű kommunikációs modellt egy vizuális táblázat segítségével, amely segít az elképzelés szemléltetésében. Beszélgessünk a résztvevőkkel különböző példákról, hogy az elmélet hogyan alkalmazható az életükre. Hozzuk összefüggésbe a modellt a képzésen végzett egyéb kommunikációs gyakorlatokkal, beszéljük meg, hogy melyik "fűl" mikor volt aktív.

A modell rövid összefoglalása: "A négy fűl" egy kommunikációs modell, amelyet Friedemann Schulz von Thun német pszichológus posztulált 1981-ben. E modell szerint minden űzenetnek négy oldala van, bár nem biztos, hogy mindegyikre azonos hangsűlyt fektetnek. Az űzenet négy oldala a tény, az űnfeltárás, a kűldő és a fogadó közötti társas kapcsolat, valamint a kívánság vagy igény".

Meta megjegyzés: Ez az elmélet nagyon jól kapcsolódik a "Tények, érzelmek, eredmények, elvárások" visszajelzés adás modellhez. Jó hatást adhat az is, ha más gyakorlatokkal kapcsoljuk össze.

Eszközök: Táblázat kinyomtatva, kiírva vagy flipchartra rajzolva.

A NÉGY FŰL MODELL



(cf. Schulz von Thun 1994:45)

Források: Angolnyelvű modell leírás : <https://www.vinodbidwaik.com/2011/12/four-ear-dimensions-of-communication.html>, http://www.linus-geisler.de/dp/dp06_speech.html

2.08 Megfelelő körűlmények a visszajelzésadáshoz

Cél: A résztvevők visszajelzési gyakorlatokkal kapcsolatos ismereteinek és tapasztalatainak felmérése és a hiányosságok pótlása.

Létszám: 12 fő az ideális | **Időtartam:** 30 perc. | **Kültéri/beltéri:** inkább beltéri

Tegyük fel a kérdést: "Mire van szükségünk ahhoz, hogy kényelmesen kapjunk visszajelzést?", és gyűjtsük össze a résztvevők válaszait egy flipcharton. Töltsük ki a hiányosságokat, és beszéljük meg a különböző szükségleteket és azok egymáshoz való viszonyát.

Íme a visszajelzés legfontosabb szempontjai, amelyeket a flipcharton fel kell tüntetni. A megfelelő visszajelzés:

- közös tényeken és konkrét cselekvéseken kell alapulnia
- fontos és releváns a címzett számára
- beleegyezéssel és a fogadó számára megfelelő pillanatban történjen
- közvetlen és őszinte
- egy az egyben (a pozitív visszajelzések kivételével)
- a vonatkozó eseményhez vagy cselekvéshez a lehető legközelebb fejezzük ki
- nyugodt és biztonságos módon történik (vegye figyelembe az érzelmi állapotát)
- teret adva a címzettnek a saját nézőpontjának és megoldásainak

Meta megjegyzés: Az értelmes beszélgetés elősegítése érdekében célszerű az EMK és a visszajelzési modellek ismerete.

Eszközök: Flip-chart papír és filctoll

Forrás: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/guide-to-giving-constructive-feedback>

2.09 Visszajelzés adás modell

Cél: megismertetni a résztvevőket a visszajelzés adásának alapvető modelljeivel.

Létszám: bármilyen | **Időtartam:** kb. 30 perc. | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: A visszajelzés adásának elméletének bemutatása. Javasolunk egy példát egy modellre, amely négy alapelemre épül, amelyekkel tisztában kell lenni egy visszajelző üzenet felépítésekor: Tények, érzelmek, eredmények, elvárások. Ezeket lehet szabadon vagy nagyon módszeresen felépítve közölni.

Meta megjegyzés: Jobb, ha először kísérletezünk egy kicsit, mielőtt bevezetjük az elméletet. A fent javasolt visszajelzési modell (Tények, Érzelmek, Eredmények, Várakozások) nagyon jól kapcsolódik a von Thun-féle 4 fül elméletéhez és az EMK gyakorlatához és elméletéhez.

Eszközök: Filctoll & flip-chart, források a visszajelzési modellekről, pl.:

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/feedback-model>

2.10 Kommunikációs kihívások – rajzos feladat

Cél: egy olyan helyzet megtapasztalása, amelyben a kommunikáció minősége és pontossága befolyásolja a gyakorlat eredményét.

Létszám: ideális esetben 12 fő, páros számú | **Időtartam:** kb. 30 perc. | **Kültéri/beltéri:** beltéri

Leírás: A résztvevők két sorban ülnek, közöttük asztalok vannak. Az asztalokon papírok és filctollak vannak, amiket a rajzoláshoz használhatnak. Az egyik sorban ülőknek bekötik a szemüket, így nem látnak, és az előttük az asztalon lévő papírra rajzolnak. A moderátor a

bekötött szeműeknek egy geometriai formákról készült képet mutat (lehet könnyű vagy nehezebb). Nekik 2 percük van arra, hogy utasítsák a társukat - aki előttük ül az asztal másik oldalán -, hogy rajzolja le, amit lát. Ezután nem kommunikálhatnak egymással.

Következő kör: most az előzőleg bekötött szeműek magyaráznak - és nem látják, hogy mit rajzol a társuk. Ebben a fordulóban nincsenek másolandó formák egy kép van - például - egy ló egy tanyán (nem használhatják a ló és a tanya szavakat). Tehát van 2 perc arra is, hogy ezt megmagyarázzák, és hagyják, hogy a másik rajzoljon. Ezúttal a rajzoló kérdezhet.

Meta megjegyzés: Ezt a gyakorlatot itt azért használjuk, hogy a résztvevők később visszajelzést adhassanak egymásnak a folyamatról. Ez lehet bármilyen más gyakorlat, amely a kommunikáción alapul.

Eszközök: Papír, tollak, előre elkészített rajzok.

2.11 Visszajelzés adás gyakorlat

Cél: A résztvevők gyakorlatot végeznek egymásnak visszajelzést adva és reflektálva a gyakorlatra

Létszám: bármilyen (páros munka) | **Időtartam:** 30 perc. | **Kültéri/beltéri:** mindkettő

Leírás: Ezt a gyakorlatot meg kell előznie egy olyan tevékenységnek, amelyben a résztvevők párban dolgoznak együtt. A tevékenység után a résztvevők ugyanabban a párban ülnek össze, és visszajelzést adnak egymásnak a tevékenységgel kapcsolatban. A visszajelzésnek a résztvevők közötti együttműködés és kommunikáció minőségére kell vonatkoznia. Példakérdések a következők: Mi volt hasznos az együttműködés során? Mi jelentett akadályt? Mit csinálnátok másképp a jövőben?

A visszajelzés után a plenáris ülésen meg kell vitatni a folyamatot, és össze kell hasonlítani a tapasztalatokat.

Meta megjegyzés: Ez a gyakorlat elvégezhető a visszajelzésről és az EMK-ról szóló elméleti rész előtt és után is, tekintettel arra, hogy a résztvevők a gyakorlat után reflektálnak a visszajelzési technikájukra, és lehetőségük van arra, hogy azt az elmélethez kapcsolják.

Eszközök: nem szükséges eszköz

Harmadik Modul: Sikeres találkozók megszervezése: facilitáció és mediáció

Időtartam	Cím/Leírás	Tartalom	Eszközök
20'	3.1 Alapszabályok lefektetése	A résztvevők a képzés során közösen meghatározzák a hatékony csoportos munka jellemzőit és közös szabályokat állítanak fel a hatékony csoportmunka érdekében. Módszer: Páros munka, plenáris megbeszélés	Flip-chart papír, filctoll, post-it cédulák
40'	3.2 Mitől lesz egy találkozó sikertelen?	A résztvevők negatív tapasztalataik összegyűjtésével kezdenek és megvitatják, hogy mitől lesz sikeres egy találkozó.	Flip-chart papírok, filctollak, vetítő
20'	3.3 Demokratikus találkozók – a szociális szolidáris gazdaság alapja	Rövid bevezetés az szociális szolidáris gazdaságba és annak elveibe, a demokratikus ülések és az szociális szolidáris gazdaság közötti kapcsolat Módszer: bevezető előadás, megbeszélés/tisztázás, a tréner kézikönyveket biztosít az szociális szolidáris gazdaság elveiről.	Vetítő, nyomtatványok
90'	3.4 Mitől lesz egy találkozó demokratikus és befogadó?	A társadalmi hatalom és a kiváltságok (nem, etnikai/faji hovatartozás, életkor, képességek, osztály és más társadalmi státuszok, valamint a tulajdonított jellemzők) határainak és metszéspontjainak feltárása. Hogyan érvényesülhetnek ezek a mi szervezeteinkben, kezdeményezéseinkben? Hogyan lehet ellensúlyozni a hatalom és a társadalmi kiváltságok egyenlőtlenségeit (pl. a fiúk hajlamosak arra szocializálódni, hogy határozottabbak legyenek...)? Hogyan lehet figyelembe venni az emberek társadalmi és kulturális jellemzőiből eredő különbségeket? Hogyan lehet bevonni azokat, akiket általában kizárnak a részvételből (pl. nők, kisebbségekhez/színesekekhez tartozó emberek, introvertált emberek és hasonlók)?	Nincs szükség eszközökre, egy női és egy férfi facilitátor

Módszer: Panelgyakorlat, nyílt vita

30'	3.5 Különböző célokra különböző találkozók	Milyen helyzetekben/körülmények között kell találkozót szerveznünk? A különböző típusú megbeszélések közötti hasonlóságok és különbségek Módszer: csoportmunka	Flip-chart papír, filctollak és vetítő
30'	3.6 Aktív hallgatás Ennyire könnyű egymásra figyelni?	Milyen érzés lenne, ha csak hallgatnod kellene valakit (megszakítások, vagy előítéletek nélkül)? Képes lennél megismételni az üzenetet anélkül, hogy félreértelnéd? Hogyan kellene beszélni, hogy ne tegyük tönkre a vitát, és valóban átadjuk az üzenetet, amit szeretnénk? Módszer: páros gyakorlat	-
100'	3.7 Facilitáció a gyakorlatban	A résztvevőknek lehetőségük lesz összehasonlítani, hogyan zajlik a vita facilitációval és anélkül, és részesei lesznek egy valódi facilitált vitának a gyakorlatban. Módszer: szerepjáték 2 részben	Papírok szerepleírásokkal, flip-chart papír, filctollak, két külön helység
120'	3.8 Találkozók facilitálása	A résztvevők megismerkednek az értekezletvezetési készségek e 4 területével: A megbeszélés előtt: Mit kell szem előtt tartani - ellenőrző listák. A megbeszélés során: A megbeszélés és a kommunikáció szabályainak felállítása; A kulcsszerepek betöltésére alkalmas személyek megtalálása vagy kijelölése; A legfontosabb facilitációs készségek; Moderációs technikák és nagycsoportok facilitálása, Mi a jó facilitálás: Mit kell szem előtt tartania egy facilitátornak? Problémamegoldás/Facilitálás kihívást jelentő helyzetekben: Hogyan kezeljük a nehéz embereket, nézeteltéréseket és konfliktusokat? Módszer: world café, plenáris megbeszélés	Flip-chart papír vetítő, nyomtatványok

A módszerek leírásai és linkek az anyagokhoz

3.1 Alapszabályok lefektetése

Cél: A résztvevők megtanulják, hogy milyen fontos az ülések és megbeszélések alapszabályainak meghatározása, miért fontos ez, és milyen példák vannak a gyakorlatban működő szabályokra. A műhely során közösen megállapodnak a közös munka alapszabályairól.

Időtartam: 20 perc

Létszám: maximum 20 fő

Leírás: 1. fázis - páros munka:

A résztvevők párokban meghatározzák azokat a viselkedési formákat a csoportban való közös munka során, amelyeket a csoportnak fel kellene vennie, hogy a képzés hatékony és mindenki számára kellemes munkaélményt nyújtson.

2. fázis - megbeszélés:

A tréner összegyűjti és összefoglalja az ötleteket, hagyja, hogy az emberek matricával/pontos szavazással véleményezzék a rangsorukat, szükség esetén korrekciókat és/vagy kiegészítéseket ad, esetleg bemutatja a csoportmunka és a megbeszélés alapszabályainak általános modelljét is.

Meta megjegyzés: A 4. modul elején is használható. Inkluzív döntéshozatal

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: Flip-chart papír, post-it, filctoll

3.2 Mitől lesz egy találkozó sikertelen?

Cél: Rengeteg találkozó van, ami bosszantó és kimerítő. Egy életképes kezdeményezésnek vagy szervezetnek mindent meg kell tennie azért, hogy olyan találkozókat szervezzen, amelyek hatékonyabbá teszik a működését, és a tagok számára energiát adnak. Ez a kiegész megelőzésére is jó. A résztvevők negatív tapasztalataik összegyűjtésével kezdünk és megvitatjuk, hogy mitől lesz sikeres egy találkozó.

Időtartam: 40 perc

Létszám: 20 fő (maximum 50)

Leírás: 1. fázis - a fejen állás módszer. A résztvevőket 4-5 fős csoportokra osztjuk 15 percre. Bemutatják és összegyűjtik a különböző megbeszélésekkel kapcsolatos saját negatív tapasztalataikat, és elkezdik megvitatni, hogy mit jelent számukra a "sikeres" megbeszélés. Kezdhetik azzal, hogy megpróbálnak válaszolni a következő kérdésekre:

- Milyen volt a legrosszabb értekezlet, amelyen részt vettél?
- Miért volt rossz, mi (nem) történt rajta?
- Szervezett már valaha sikertelen értekezletet? Ha igen, mi ment rosszul?

2. fázis - a plenáris megbeszélésen a résztvevők közösen jutnak el egy pontlistához arról, hogy mitől lesz sikeres egy megbeszélés. A tréner összegyűjti az ötleteket és összefoglalja azokat.

3. fázis - utóértekezlet. A tréner összegzi a megbeszélést, és áttekintést ad a sikeres megbeszélésről.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: Flip-chart papír, filctoll, vetítő

Forrás: <https://www.seedsforchange.org.uk/meeting>

3.3 Demokratikus ülések – a szociális szolidáris gazdaság alapja

Cél: A résztvevők megismerik a szociális és szolidáris gazdaság értékeit és elveit, valamint az ülések fontosságát és szerepét egy szociális és szolidáris gazdasági kezdeményezésben/szervezetben, megértik a demokratikus és inkluzív ülések és a szociális és szolidáris gazdaság elvei közötti kapcsolatokat. A tréner felsorolja a szociális szolidáris gazdasági értékeket és elveket, és azokat valós élethelyzetekkel kapcsolja össze, hogy hogyan lehet egy értekezletet demokratikus és befogadó jellegűvé tenni, hogyan lehet a különböző személyiségeket (pl. introvertáltak) figyelembe venni, és hogyan lehet a kulturális és társadalmi különbségeket kezelni.

Időtartam: 20 perc

Létszám: 20 fő (maximum 50)

Leírás: bevezető előadás. A tréner bemutatja az szociális szolidáris gazdaság alapelveit és értékeit, valamint azt, hogy miért fontosak ezek. Ezt követően megbeszélés/tisztázás következik. A végén a tréner kézikönyveket ad az szociális szolidáris gazdaság alapértékekről és alapelvekről, valamint néhány példát az ilyen kezdeményezésekről és szervezetekről.

Meta megjegyzés: A trénernek ismernie kell az szociális szolidáris gazdaság alapelveit és értékeit, és ismernie kell néhány példát. Ajánlott forrás: RIPESS honlap, a BUSSE brosúra.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: vetítő, leírások

3.4 Mitől lesz egy találkozó demokratikus és inkluzív

Cél: A szociális szolidáris mozgalom egyik célja, hogy demokratikus és befogadó környezetet teremtsen, amely mindenki számára biztonságos tér lehet. Napjainkban a kirekesztés és a tekintélyelvűség különböző mechanizmusaival kell megküzdenünk. Ezért kulcsfontosságú, hogy mindenki, aki részt vesz a mozgalomban, megértse, mi a kiváltság, és elgondolkodjon a hatalmi viszonyokról, valamint megértse a kirekesztés és az elnyomás mechanizmusait.

"A privilégium láthatatlan azok számára, akiknek van".

Időtartam: 90 perc

Létszám: 20 fő

Leírás: 1. fázis - panelbeszélgetés

Négy önkéntes a "margórol" (előre kell toborozni őket - ebben a példában a margó egy női csoport) a terem előtt székekre ül, mellettük egy facilitátor.

A facilitátor elmagyarázza: Valamit megtanultunk a főáram/perem gyakorlatból, hogy a főáram tudatosabbá válhat, ha figyelmesen meghallgatja a peremet, és megismeri annak élettapasztalatait.

Itt van egy olyan nőkből álló panel, akik beleegyeztek, hogy az interjúkérdéseimre válaszolva beszámoljanak az élettapasztalataikról. A férfiak feladata az lesz, hogy minél mélyebben meghallgassanak. Nem lesz lehetőségük arra, hogy kérdéseket tegyenek fel a nőknek; lehetőségük van arra, hogy teljes figyelmet szenteljenek annak, amit hallanak, és lejegyezzék azt.

Miután vége a beszélgetésnek, a férfiak egy különterembe mennek, ahol összehasonlítják a hallottakat és a tanultakat, míg a panel és a többi nő itt marad, hogy megbeszéljék a történeteket. Aztán mindannyian összejövünk.

Arra kérünk mindenkit a teremben, hogy fogadják el a titoktartás alapszabályát - megoszthatják a tanulságokat, amelyeket ezen az ülésen tanultak, ne kapcsolják össze az információt azzal, aki elmondta.

A moderátor interjút készít a panellel a három kérdés segítségével.

- Mit jelent a "nők" kategóriájába tartozni? Hogyan érzékelitek, hogy ezzel az identitással kell élni?
- Mi az, ami nehéz vagy kihívást jelent ebben?
- Mit szeretnél, ha a többi résztvevő tudna, hogy jobban együtt tudjanak veled dolgozni vagy jobban tudjanak támogatni?

Hagyjunk időt. Nyugodtan tegyünk fel ellenőrző kérdéseket - azért, hogy támogassuk őket abban, hogy elmondhassák, amit el akarnak mondani. Lehet, hogy emlékeztetnünk kell a felszólalókat, hogy személyes tapasztalataikról beszéljenek: a statisztikák és az általánosítások nem részei ennek a gyakorlatnak (legalábbis ezen a ponton nem).

A férfi facilitátor a férfiakkal együtt megy a megbeszélésre:

- érzések (nevezzünk meg néhány érzést).
- Meglepetések, új információk, dolgok, amiket tudtam, de nem ismertem annyira.

- reflexiók a nőekkel való saját kapcsolataimról
- változtatásokat, amiket szeretnék tenni a viselkedésemben

A női facilitátor a nőekkel marad a megbeszélésre:

- érzések. Ha nem sok választ kapunk, próbáljuk meg: "Mi volt ebben a kihívás?". "Mi volt ebben kielégítő?"
- meglepetések, új megvilágításban gondolkodó dolgok.
- reflexiók a férfiakkal való beszélgetés folyamatáról.
- a férfiakkal való újbóli találkozással kapcsolatos aggodalmak. emlékeztesse őket, ha van egy alapszabály arra vonatkozóan, hogy engedélyt kell kérni, mielőtt nyilvánosságra hozzák az elhangzottakat. Magyarázza el ennek a szabálynak az indoklását (lásd a Mi a közös ezekben a formákban).
- Magyarázza el, mi fog történni, amikor a férfiak visszatérnek az terembe.

(A férfi és női facilitátoroknak időről időre el kell hagyniuk a csoportjukat, hogy ellenőrizni tudják, mikor hozzák vissza a két csoportot.)

Amikor mindenki újra együtt van, magyarázzuk el az alapszabályt: ami támogatja a maximális tanulást ebből a gyakorlatból, az az, hogy a férfiak csak akkor hozhatnak fel valamit, amit a panelből hallottak, ha engedélyt kérnek attól a nőtől, aki azt mondta.

Csináljunk egy kört, álló körben, és kérjünk meg mindenkit, hogy csak egy mondatot osszon meg: "Egy dolog, amit ebből a gyakorlatból tanultam". Amikor a körben az első személy elfelejti kimondani, hogy "én", emlékeztessétek rá: "Egy dolgot tanultam ebből a gyakorlatból."

Forrás: https://www.trainingforchange.org/training_tools/fishbowl-panel-and-speak-outs-three-listening-exercises/

2. fázis - nyílt vita. A tréner megnyitja a vitát arról, hogy a társadalmi hatalom és a kiváltságok (nem, etnikai/rassz, életkor, képesség, osztály és egyéb társadalmi státusz és tulajdonított jellemzők) vonalai és metszéspontjai hogyan játszódhatnak le a szociális szolidáris kezdeményezésben/szervezetben. A vita során a résztvevők megpróbálják kitalálni, hogyan lehet a kiváltságokkal és a hatalommal dolgozni, és a következő kérdésekre válaszolni:

- Hogyan lehet ellensúlyozni a hatalom és a társadalmi kiváltságok egyenlőtlenségeit (pl. a fiúk hajlamosak arra szocializálódni, hogy határozottabbak legyenek...)?
- Hogyan lehet az emberek társadalmi és kulturális sajátosságaiból eredő különbségeket figyelembe venni?
- Hogyan lehet bevonni azokat, akiket általában kizárnak a részvételből (pl. nők, kisebbségekhez/színes bőrrűek, introvertált emberek és hasonló)?

Meta megjegyzés: Használható az Inkluzív döntéshozatal és az Aktív hallgatás modulok patronjaként. A trénernek ismernie kell a hatalom és a társadalmi kiváltságok fogalmát, valamint az interszekcionalitást.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: Nincs szükség eszközökre de egy férfi és egy női facilitátor szükséges.

3.5 Különböző célokra különböző találkozók

Cél: A résztvevők megtanulják, hogy milyen helyzetekben kell találkozót szervezni, a különböző típusú találkozók hasonlóságai és különbségei - egy szociális szolidáris kezdeményezés első és további találkozóit (egy kezdeményezés létrehozása, szervezeti találkozó, szomszédsági fórum, eligazítás és hasonló). Azt is fontos szem előtt tartani, hogy bizonyos esetekben nem kell találkozót szervezni, és bizonyos döntéseket anélkül is meg lehet hozni.

Időtartam: 30 perc

Létszám: 20 fő

Leírás: 1. fázis - csoportokban dolgozni. A résztvevőket csoportokra osztjuk (4-5 fő). Megpróbálnak válaszolni arra a kérdésre, hogy mikor kell vagy nem kell egy kezdeményezésnek vagy szervezetnek találkozót szerveznie, és milyen típusú találkozókat ismernek. 10 perc elteltével bemutatják a csoportos megbeszélés eredményeit a többieknek. A tréner összegyűjti az ötleteket.

2. fázis - megbeszélés: a tréner összefoglalja az összegyűjtött ötleteket, és a téma elméleti háttere alapján kiegészíti és/vagy korigálja azokat.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: Flip-chart papír, filctollak, vetítő

3.6 Aktív hallgatás

Cél: A facilitátorok, de a demokratikus megbeszélések résztvevői számára is létfontosságú, hogy meghallgassák a többieket, hogy ne értelmezzék félre mások érveit és szándékait. Az is fontos, hogy az emberek megtanulják, hogyan kell beszélni a találkozókon, és úgy elmondani az üzeneteiket, hogy azok világosak és érthetőek legyenek.

Időtartam: 30 perc

Létszám: 20 fő (maximum 50)

Leírás: 1. fázis - páros munka. A résztvevőket párokba osztják, és a tréner utasításokat ad nekik:

- A személy beszél a csoportban vagy csapatban végzett munka pozitív tapasztalatairól – 3 perc
- Az A személy beszél a csoportokban vagy csapatokban való munkavégzéssel kapcsolatos kihívásokkal teli tapasztalatokról – 3 perc

- Váltás a beszélő/hallgató között. B személy beszél a kihívást jelentő tapasztalatokról – 3 perc
- B személy pozitív tapasztalatokról beszél – 3 perc
- Adjon néhány percet a pároknak, hogy szabadon beszélgethessenek majd menjenek vissza a nagy körbe

2. fázis - megbeszélés. A tréner felkéri az embereket, hogy beszéljenek a tapasztalatokról. Felteheti a kérdést: Milyen volt ez önöknek?

(Forrás: <https://app.sessionlab.com/sessions/yrfDE8?tab=info#12Sx4Q>)

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: nincs szükség eszközökre

További forrás: A projekt kiadványa: Soft Skills for a Better World c. fejezet: Learn to Listen before You Speak <https://www.socioeco.org/hati-SOS>

3.7 Facilitálás a gyakorlatban

Cél: A résztvevőknek lehetőségük lesz összehasonlítani, hogyan zajlik a vita facilitációval és anélkül, és részesei lehetnek egy valódi facilitált vitának a gyakorlatban. Lehetőségük lesz megtapasztalni a különbséget egy szimulált szerepjáték forgatókönyvén keresztül.

Időtartam: 100 perc

Létszám: 20 fő

Leírás:

szerepjáték két részből álló szerepjáték. A résztvevők két 10 fős csoportra lesznek osztva, és párhuzamosan dolgoznak 2 teremben.

1. rész - vita moderálás nélkül

Szerepek: 8 fő kap szerepet a vitában, 2 fő megfigyelő, akinek különböző szempontokat kell megfigyelnie (a vita hőmérséklete, nonverbális kommunikáció, erőviszonyok, azaz ki beszél többet, félbeszakítások, stb.)

Folyamat: A tréner elmagyarázza a történetet: Van egy szövetkezet 10 000 eurós tőkével, és erősen szüksége van több emberre a közösségért felelős munkacsoportban. A szabály az, hogy minden új tagnak 1000 euróval kell hozzájárulnia a közös tőkéhez. Jelenleg két jelentkező van: az egyik egy középkorú - a közösségszervezés szakértője, aki rendelkezik tőkével, de

rugalmatlan időbeosztása (egyéb munkahelyi és családi kötelezettségek) miatt nem tud részt venni a heti üléseken, ami megzavarná a szervezet stabil döntéshozatali rendszerét. A másik aspiráns egy fiatal és lelkes egyetemi hallgató, aki nem tud tőkével hozzájárulni, de rengeteg ideje van, és hajlandó bármit megtanulni.

A feladat az, hogy megvitassuk, melyiket vállaljuk fel a szervezet számára.

2. rész - facilitált megbeszélés

30 perc vita után a tréner megszakítja a vitát, és elmagyarázza a demokratikus gyűlés facilitálásának elveit. A résztvevőket ismét 2 különböző csoportra osztják, majd a vitát újraindítják, de ezúttal facilitálással (a facilitátorokat mindkét csoport számára kiválasztják).

3. rész - a megbeszélés utáni megbeszélés. A gyakorlat végén, aki akar, beszámol érzéseiről, tapasztalatairól, és arról, hogy mi volt a különbség a két vita között. Ekkor a megfigyelők is elmondják, hogy milyen dinamikát figyeltek meg a két különböző vitában az ő szemszögükből.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: Papírok a szerepleírásokkal, székek, flip-chart papír, filctollak, két külön szoba, ha van 20 résztvevőnk.

3.8 Találkozók facilitálása

Cél: A foglalkozás az ülések moderálásának 4 területére összpontosít.

A megbeszélés előtt: Felkészülés az ülésre és saját maga felkészítése - mit kell szem előtt tartani

A megbeszélés alatt: A megbeszélés és a kommunikáció szabályainak felállítása; A kulcsszerepek betöltésére alkalmas személyek megtalálása vagy kijelölése; A legfontosabb facilitációs készségek; Moderációs technikák és a nagycsoportok facilitálása, Mi a jó facilitáció: Mit kell szem előtt tartania egy facilitátornak?

Problémamegoldás/Facilitálás kihívást jelentő helyzetekben: Hogyan kezeljük a nehéz embereket, nézeteltéréseket és konfliktusokat?

A World Café-módszer segítségével lehetőségük lesz arra, hogy a résztvevők saját maguk adják meg a tudásukat (a képzés során már megszerzett ismereteikre is építve), és saját készségeket tartalmazó "eszköztárral" álljanak elő.

Időtartam: 120 perc

Létszám: 20-25 fő

Leírás: 1. fázis - world café. A résztvevőket 4, 4-5 fős csoportra osztjuk. Minden csoport egy-egy facilitátorral és a fent felsorolt témák egyikével ül egy asztalhoz. Az emberek 10 perc elteltével átülnek egy másik asztalhoz. Minden résztvevőnek minden asztalt meg kell látogatnia.

2. fázis - minden facilitátor bemutatja a world café kimenetét.

3. fázis - utóértekezlet. A tréner kezdi a prezentációt, amely 4 részből áll majd, az egyes témákhoz kapcsolódó későbbi megbeszéléssel.

A tréner az alábbi angol nyelvű forrás segítségével készítheti el a prezentációt és az ellenőrző listát: <https://www.seedsforchange.org.uk/facilitationmeeting>)

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: flip-chart papír, filctollak, székek és asztal, vetítő

Meta megjegyzés: A tréner felhasználja a képzés előző részében már összegyűjtött és tárgyalt gondolatokat, mint például: A szabályok felállítása, Mitől sikertelen egy megbeszélés, Mitől lesz egy megbeszélés demokratikus és befogadó, Facilitáció a gyakorlatban.

Hasznos lehet, ha a képzés teljes időtartama alatt minden vizuális anyagot (pl. flipchart papírokat) szem előtt tartunk, mint a már tárgyalt kérdések és témák hivatkozási pontjait.

Hasznos források (angolul)

<https://www.seedsforchange.org.uk>

<http://rhizome.coop/resources/#facilitation>

<https://neighborhoodanarchists.org/facilitation>

<http://rhizome.coop/wp-content/uploads/2018/10/intro-mainstreammargins.pdf>

<https://app.sessionlab.com/sessions/yrfDE8?tab=info#I2Sx4Q> (facilitation for beginners training template - a step by step guide)

<https://www.parabol.co/blog/inclusive-meetings-introverts/#why-inclusive-meeting-culture>

Power Dynamics: The Hidden Element to Effective Meeting

<https://interactioninstitute.org/power-dynamics-the-hidden-element-to-effective-meetings/>

NEGYEDIK MODUL: Inkluzív döntéshozás

Időtartam	Cím/Leírás	Tartalom	Eszközök
45'	4.01 Mi a bevonás, mi a kirekesztés?	Bevezető kör, amely a résztvevők tapasztalatait és elképzeléseit vizsgálja a csoportfolyamatokban való befogadással és kirekesztéssel kapcsolatban, különös tekintettel a döntéshozatalra. Módszerek: egyéni munka, plenáris megbeszélés.	Írószerek, flip-chart papír, filctoll
125'	4.02 Priviliégiumok és a hatalom elosztása	1.A kiváltságok és az elnyomás felismerése - milyen fajta kiváltság és elnyomás létezik és hogyan keresztezik egymást. Módszerek: A privilégium-sétajáték A játékra való reflektálás és plenáris megbeszélés a kiváltságok és az elnyomás különböző vonalairól és azok metszéspontjairól (a résztvevők kitalálják a "kiváltságok kerekét"). 2. Mi a hatalom? Miért van szükségünk hatalomra? Írják le tapasztalataikat olyan helyzetekkel kapcsolatban, amikor a leginkább erőtlennek és a leginkább felhatalmazottnak érezték magukat. Miért van szükségünk a kollektív hatalmunk kiépítésére? Módszerek: World café, plenáris beszélgetés	Flip-chart papír, filctoll
40'	4.03 A döntéshozatal különböző formái	Milyen módszereket használhatunk csoportos döntések meghozatalakor? Milyen előnyei és hátrányai vannak ezeknek a módszereknek? Melyek a leginkább tekintélyelvűek és melyek a demokratikusak, és miért?	Flip-chart papír, filctoll, post-it papírok
30'	4.04 Szociális szolidáris gazdaság és demokratikus döntéshozás	Módszer: ötletzuhatag Miért olyan fontos az inkluzív és demokratikus döntéshozatal a szociális szolidáris gazdaság kezdeményezéseiben? Milyen döntéshozatali módszerek a leginkább inkluzívak és demokratikusak, és melyeket alkalmazhatjuk a szociális és szolidáris gazdaság környezetében? Csoportokban dolgozzanak két kérdésen:	Flip-chart papír, filctoll

-Mely dolgok nem működnek?
-Milyen mechanizmusokat hoznátok létre a demokratikus és inkluzív döntéshozatal terének kiépítésére?

30'	4.05 Kézjelek és gyors konszenzus	Módszer: csoportmunka Bizonyos helyzetekben nagyon gyors döntéseket kell hozni. A résztvevők megtanulják, hogyan kell használni a kézjeleket, és alkalmazzák a konszenzusos döntéshozatali folyamat egyszerűsített változatát, hogy nagyon rövid idő alatt - 3 perc és 30 másodperc között - hozzanak döntést. Módszer: csoportos gyakorlat	Kézjelek kinyomtatva, gyors konszenzus flowchart, a szituációt leíró szövegek kinyomtatva
90'	4.06 Konszenzus	A résztvevők a trénerrel megismerik a konszenzusos döntéshozatali módszert, és a gyakorlatban is alkalmazzák. Módszer: Konszenzusos székes játék, prezentáció, fish bowlszerepjáték.	Székek, szerepjáték kártyák
20'	4.07 Beleegyezés	A résztvevők megismerhetik a beleegyezési döntéshozatali módszert, és megtudhatják mi a különbség a beleegyezés és a konszenzus között. Módszer: prezentáció, megbeszélés	Projektor
60'	4.08 Többszöri szavazás és preferenciák listája	A résztvevők megtanulják ezt a két konkrét döntéshozatali módszert a trénerrel, és használják a gyakorlatban. Módszer: szerepjáték	Flip-chart papírok, markerek, táblázatok, írószerek, székek
60'	4.09 Inkluzív döntéshozási folyamatok és struktúrák: Szociokrácia, Holokrácia, deliberatív fórumok és részvételi folyamatok	A döntéshozatal néha összetettebb folyamat, mint egy ülésen döntést hozni. A társadalmi szolidaritás területén a demokratikus döntéshozatali folyamatok hosszú távú folyamatok formáját ölthetik, mint például a részvételi költségvetés és tervezés, vagy a polgári gyűlések, és néha a szervezeti struktúra szerves részét képezik, például a szociokráciában. Módszer: prezentáció	Projektor
40'	4.1 Diamond Ranking:	Minden csoport kap egy kártyakészletet,	Kinyomtatott kártyák

	döntéshozatali játék	amelyre emberi jogok vannak nyomtatva, és fontosság szerint kell rangsorolnia őket. A nyomtatott kártyák csoportokba sorolása alapul szolgál a csoportdinamikáról és a döntések meghozatalának módjáról szóló későbbi vitához	
15'	4.11 A részvétel gyémántja - elméleti rész	A táblázat rövid bemutatása további tevékenységekhez: https://www.chriscorrigan.com/parkinglot/the-diamond-of-participation/	Projektor vagy flip-chart papír
30'	4.12 Döntéshozási stílusok	A döntéshozatali stílusok kollektíven vannak elrendezve egy diagramon a részvételi szint és a szükséges idő szerint.	Moderátor kártyák, maszkoló szalag, marker
45'	4.13 Előkészítés-Döntések-Következő lépések	"Repülő flip-chartok" módszer: 3 flip-chart papírt neveznek el a döntéshozatal különböző szakaszai szerint, és a résztvevők (3 csoportban) az egyik flip-charttról a másikra mennek, és olyan dolgokat adnak hozzá, amelyek még nincsenek ott.	Flip-chart papír, filctoll

A módszerek leírásai és linkek az anyagokhoz

4.01 Mi az az inklúzió, mi az a kirekesztés?

Cél:A résztvevők reflektálnak saját személyes tapasztalataikra a részvételi döntéshozatallal és / vagy a csoportos folyamatokba való befogadással vagy kirekesztéssel kapcsolatban, és megosztják tapasztalataikat az egész csoporttal a trénerek által elősegített beszélgetés során. Néhány kérdés, amelyet meg kell vizsgálni: Részt vettél-e valaha az inkluzív döntéshozatalban? Mi volt az alkalom? Kirekesztettek-e bizonyos döntéshozatali folyamatokból? Írd le tapasztalataid. Vannak-e korlátai a befogadásnak?

Időtartam: 45 perc

Létszám: max. 25 fő

Leírás: egyéni munka melyet plenáris beszélgetés követ, a beszélgetést a trénerek facilitálják

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: írószerek és papírok, flip-chart papírok és filctollak

4.02 Privilegiumok és a hatalom elosztása

Cél:

1. rész: A résztvevők a Privilege Walk Game játék és az azt követő plenáris vita segítségével feltárják a társadalmi kiváltságok és elnyomás körvonalait, valamint a kiváltságok és elnyomás különböző formáinak metszéspontjait. A résztvevőknek lehetőségük lesz elgondolkodni a kiváltságok gyakran rejtett és láthatatlan formáin, valamint azon, hogy ezek hogyan járulnak hozzá a hatalom egyenlőtlen társadalmi megoszlásához és a strukturális egyenlőtlenséghez.

2. rész: Az 1. részre építve a résztvevők közelebbről megvizsgálják a hatalom fogalmát, több kérdésre összpontosítva, mint például: Mi a hatalom? Melyek a hatalom forrásai (egyéni, társadalmi)? Miért van szükségünk hatalomra? Írják le tapasztalataikat azokról a helyzetekről, amikor a leginkább tehetetlennek és a leginkább hatalommal felruházottnak érezték magukat. Hogyan tudjuk magunkat egy mozgalom tagjaként felhatalmazni? Miért van szükségünk a kollektív hatalmunk kiépítésére?

Időtartam:

1.rész: 20 perc a Privilege Walk esetében.

45-60 perc: eligazítás és plenáris megbeszélés.

2. rész: 25 perc a Wold Cafe esetében

20 perc megbeszélés

Létszám: 25 fő

Leírás:

1. rész: A kiváltságok sétája, majd a játékon való elmélkedés és plenáris vita a kiváltságok és az elnyomás különböző vonalairól és azok metszéspontjairól (a beszélgetés létrehozhat egy vizualizációt a megvitatott kérdésről, pl. a "kiváltságkerék" vagy más formában, mint például egy rács, amely megmutatja, hogy ki van "fent" és ki van "lent").

A Privilege Walk egyik példája:

<https://peacelearner.org/2016/03/14/privilege-walk-lesson-plan/>

A játék a csoport összetételéhez igazítható - különösen ha a csoportban kisebb a sokszínűség, készítsünk komplex leírásokat az egyes karakterekről, akiket a résztvevők a játék során megtestesítenek (például "te egy 50 éves roma nő vagy, akinek csak általános iskolai végzettsége van", vagy "te egy 25 éves fehér, főiskolai végzettségű, kerekesszékes, egyedülálló hereroszexuális férfi vagy", "te egy 16 éves lesbikus gimnazista vagy egy munkásosztálybeli családból, aki gondoskodik két kisebb testvéréről", "te egy 35 éves, egyedülálló, háromgyermekes, fehér, középfokú végzettségű anya vagy", "te egy fiatal meleg roma férfi vagy, aki építőmunkásként dolgozik, és árvaházban nőtt fel", "te egy fiatal, főiskolai végzettségű, vidéki kisvárosban élő transznemű nő vagy", "te egy főiskolai végzettségű, heteroszexuális háborús menekült vagy a Közel-Keletről" - és hasonlóak, sok lehetőség van}).

A trénernek a játék során használt kérdéseket is úgy kell beállítania, hogy azok a legjobban illeszkedjenek az általunk a játékhoz létrehozott karakterekhez. A karaktereknek és a kapcsolódó kérdéseknek figyelembe kell venniük azt a kulturális és társadalmi kontextust, amelyben a gyakorlat zajlik (azaz nem szabad lemásolniuk az amerikai kontextus realitását, amelyben ez a játék született).

Érdekes lehet, ha mindenki az ellenkező nemű személy szerepét játssza.

Mondjuk meg a résztvevőknek, hogy gondoljanak ki maguknak egy nevet, miután elolvasták a "szerepkártyájukat".

Néhány **kérdés**, amelyet a tréner feltehet a játékra való reflektáláshoz (a fenti linken további lehetséges kérdések találhatóak).

Hogyan érezted magad a szerepedben? Nem érezted magad "megbélyegezve"? Véleményetek szerint a tevékenység tükrözte a valós életet? A tevékenység jobban rávilágított a társadalomban meglévő különbségekre és egyenlőtlenségekre, mint ahogyan azt vártad? Szerepében "sztereotípiák" alapján hoztál döntéseket? Változtatnál-e valamilyen döntéseden, ha újra feltennék a kérdést? Sajnálta-e magad a szerepedben - "áldozatnak" láttad-e magad?

A Privilege Walk alternatívája

Édességek/tokenek gyűjtése

Kérjük meg a résztvevőket, hogy üljenek körbe (székkel vagy anélkül).

Ezután minden résztvevő kap egy *szerepkártyát* - ez a kártya egy olyan személyt ír le, akit a résztvevőnek a tevékenység során játszania kell. A trénernek meg kell győződnie arról, hogy minden résztvevő megértette a szerepkártyáján megadott információkat.

A játék elején minden résztvevő kap 5 édességet vagy zsetont.

Elmagyarázzuk a szabályokat: a résztvevőknek elmondjuk, hogy egy sor kérdést fogunk feltenni nekik - ha egy kérdésre "igen" választ tudnak adni, akkor egy édességet vagy zsetont gyűjthetnek be (a terem közepén lévő dobozból/tálból/halomból), ha "nem" választ kell adniuk, akkor egy édességet vissza kell adniuk a központi gyűjtőhelyre. A tréner minden kérdést kétszer olvasson fel, és győződjön meg róla, hogy mindenki megértette. Ha a résztvevők bizonytalanok valamelyik választ illetően, bátorítsuk őket, hogy képzeljék magukat az adott személy helyébe, és ennek megfelelően hozzanak döntést.

Mivel a résztvevők valaki más szerepét játsszák, saját élettapasztalatukat és képzeletüket felhasználva kell meghozniuk néhány döntést (a kérdések megválaszolása során) a személyről. Miközben a résztvevők édességeket gyűjtenek, kérjük meg őket, hogy azokat jól láthatóan halmozzák maguk elé - mindenki számára láthatóan.

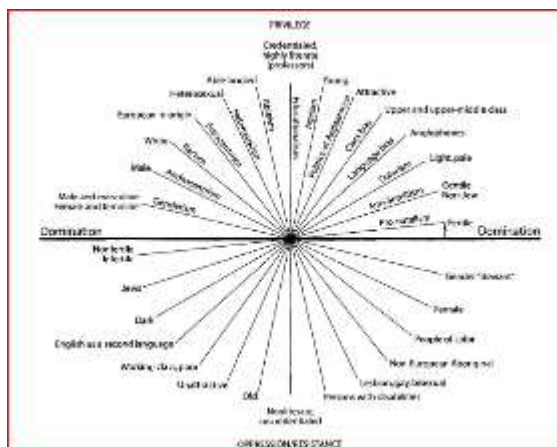
Ha egy résztvevőnek elfogy az édessége, láthatóan jeleznie kell, hogy "kifogyott" - esetleg felemeli a karját, vagy feláll - bármi, ami a csoport számára megfelelőnek tűnik.

Ha egy résztvevőnek elfogy az édessége, a tréner dönthet úgy, hogy "kiteszi" az illetőt (többekévé attól függően, hogy mennyire drámaian akarja érzékeltetni a "kirekesztés" tényét - pl. mondhatja a résztvevőnek, hogy folyamatosan emelje fel a karját).

A kérdések végén kérjük meg a résztvevőket, hogy számolják meg az édességeiket. Jól látható, hogy egyes résztvevőknek sokkal több édességük van, mint másoknak.

Angol nyelvű példák a kiváltságok/privilegiumok kerekére

WHEEL OF POWER/PRIVILEGE



2. rész: a World Cafe, majd a plenáris ülésen történő beszámoló.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: flipchart, filctollak (további eszközök az édességgyűjtő játékhöz: édességek, zsetonok).

Meta megjegyzés: a trénernek ismernie kell a kiváltság, az elnyomás, az interszekcionalitás fogalmait, a hatalom működését a társadalomban, valamint azt, hogy a társadalmi mozgalmak hogyan értelmezik a hatalom jelentőségét.

Források:

Privilegium, elnyomás, hatalom:

<https://everydayfeminism.com/2012/12/how-to-talk-to-someone-about-privilege/>

<https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/examining-privilege-and-oppression/>

<https://drive.google.com/file/d/1p7gGaLYSg8Q85nsxzScP8qFh2PaVcKcn/view> (Power and Social Change)

<https://www.thehum.org/post/11-practical-steps-towards-healthy-power-dynamics-at-work>

<https://www.iied.org/sites/default/files/pdfs/migrate/G01985.pdf> (Power and Empowerment)

Interszekcionalitás:

<http://intersectionality.pbworks.com/w/page/106566681/Intersectionality%20-%20A%20Resource%20for%20Students%20and%20Scholars>

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2013/dec/23/in-defence-of-intersectionality>

<https://thinkingraceblog.wordpress.com/2017/04/24/were-all-just-different-how-intersectionality-is-being-colonized-by-white-people/>

4.03 A döntéshozatal különböző formái

Cél: A résztvevők alapvető áttekintést kapnak arról, hogy milyen módszereket használnak, amikor az emberek kisebb vagy nagyobb csoportokban hoznak döntéseket. A módszereket a befogadó jellegük, demokratikus jellegük és a különböző helyzetekben való hatékonyságuk szerint fogják osztályozni. Mindenkinek világosan meg kell értenie a döntéshozás autokratikus és demokratikus formái közötti különbséget.

Időtartam: 40 perc.

Létszám: 20-25 fő

Leírása: 1. fázis - ötletzuhatag. Kérjük meg a résztvevőket, hogy indítsák el az ötletzuhatagot, hogy milyen döntéshozatali módszereket ismernek. Az összes ötletet összegyűjtjük a flipchart papírra, majd 10 perc elteltével összefoglaljuk.

2. fázis - előnyök és hátrányok. A résztvevőknek további 10 perc áll rendelkezésükre, hogy a post-it matricára felírják az egyes módszerek előnyeit és hátrányait, és hozzáadják a módszer autokratikus-demokratikus spektrumon való besorolásukat. Ezután a résztvevők elhelyezik a matricákat a flipchart papírra.

3. Értékelés. A tréner összefoglalja a válaszokat és kiegészíti a hiányzó módszereket és jellemzőket, valamint kijavítja az esetleges hibákat/félreértéseket. A döntéshozatal alapvető tipológiája a demokratikus-autokratikus tengelyen:

- autokratikus - általában egy személy vagy egy kis csoport hozza meg a döntéseket valamilyen hierarchia csúcsán. A döntés által érintett emberek igényeit vagy véleményét csak akkor veszik figyelembe, ha az autokrata dönt.
- képviselők - általában szintén valamilyen hierarchia csúcsán álló személyek - által hozott döntés. Még ha az emberek néhány képviselőre szavaznak is, a szavazást a befolyásos szereplők befolyásolják, és a képviselők egy ideig a különböző döntéseknél blanco-ellenőrzéssel rendelkeznek.
- küldöttek által hozott döntés - a küldöttek szintén képviselők, de gyenge mandátummal - általában rövid és pontosan meghatározott. Hasznos lehet a nagyszabású döntéshozatali folyamatokban, például a részvételi költségvetés-tervezésben.
- többséggel vagy szupertöbbséggel hozott döntés - néha hasznos lehet a szavazás alkalmazása olyan környezetben, ahol mindenki azonos hatalommal és információval rendelkezik. De ettől még lehetnek olyan emberek vagy megoldások, amelyek ki vannak zárva
- konszenzusos döntéshozatal - mindenki részt vesz, lehetőség van az alternatívák megvitatására, és a végső megállapodás csak akkor fogadható el, ha azt senki sem akadályozza.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: Flip-chart, markers, post-in (or other) stickers

Meta megjegyzés: Ez a rész a 4.4. rész előzménye, és ajánlott mind a két részt beépíteni a képzés programjába. Ez a rész a 4.1. és 4.2. pontban meghatározott kérdésekre és vitapontokra épül.

Források: Starhawk: döntéshozatali folyamatok a 13. oldaltól https://commonslibrary.org/wp-content/uploads/Empowerment_Five-Fold-Path-1.pdf
https://commonslibrary.org/wp-content/uploads/Empowerment_Five-Fold-Path-1.pdf

A különböző döntéshozatali módszerek összehasonlítása a Szociokrácia mindenkinek: <https://enc7bbk2fpx.exactdn.com/wp-content/uploads/2022/05/decision-making-methods-comparison.jpg?strip=all&lossy=1&sharp=1&w=2560&ssl=1>

4.04 Szociális szolidáris gazdaság és demokratikus döntéshozás

Cél: A résztvevők megtudhatják, hogy a döntéshozatali módszerek mikor inkluzívak és demokratikusak, és, hogy általában milyen módszereket és milyen helyzetben alkalmaznak a szociális és szolidáris gazdaság szervezeteiben vagy kezdeményezéseiben. Elképzelhetik, hogyan lehetne olyan környezetet teremteni, ahol a szokásos kiváltságok vagy kizáró mechanizmusok megszűnnek.

Időtartam: 30 perc.

Létszám: 20-25 fő

Leírás: 1. fázis - csoportmunka. A résztvevőket 5-6 fős csoportokra osztjuk. Minden csoportot arra bátorítunk, hogy válaszoljanak a kérdésekre:

- Miért zárják ki általában az embereket a döntéshozatali folyamatokból?
- Mit tennének, hogy ez megváltozzon?
- Melyik döntéshozatali módszert részesítenék előnyben a saját szervezetükben vagy kezdeményezésükben?

2. szakasz - megbeszélés. A résztvevők bemutatják a megbeszélésük kimenetét, a tréner pedig összefoglalja és kommentálja azt.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: Flipchart, filctollak

Meta megjegyzés: Ennek a résznek a 4.3. rész után kell következnie, és ajánlott mind a két részt beépíteni a képzés programjába.

Források:

A döntéshozatal szokásos formái a szociális és szolidáris gazdaság környezetében

1. Delegáljuk a döntést egy személyre vagy csoportra: azok az emberek döntenek, akik a legtöbb tapasztalattal, tudással, felelősséggel és elkötelezettséggel rendelkeznek a kérdésben, vagy akiket a döntés közvetlenül érint, mert megbízunk bennük. Ez az operatív döntéseknél megfelelő, nem kell az egész csoportnak összeülnie, hogy mindenről döntsön.

Két eset lenne:

1a: Előzetes egyeztetés történik, majd a csoport vagy a személy önállóan hozza meg a döntést.

2a: A személy vagy csoport a csoport legitimitációjával rendelkezik ahhoz, hogy előzetes konzultáció nélkül hozza meg a döntést. Ez olyan helyzetekben megfelelő, amikor gyors döntésre van szükség.

2. Többségi szavazással: szavazunk egy javaslatról, és a több szavazatot kapott lehetőség mellett döntünk. Ez különösen akkor lehet hasznos, ha operatív döntésről van szó, és maximális részvételt szeretnénk, például egy tevékenység időpontjának kiválasztása esetén. Bizonyos szervezeti döntéseknél is hasznos lehet, esetleg minősített többséggel, ha a csoport kétharmada támogatja.

3. Konszenzussal: olyan megállapodást keresünk, amely figyelembe veszi az összes különböző nézőpontot, és ahol mindenki úgy érzi, hogy egyetért.

Lehetőségek erre a folyamatra:

- Támogatás: egyetértessz a döntéssel, és részt veszel annak megvalósításában.
- Hozzájárulás/beleegyezés: nem látod tisztán a döntést, esetleg nincs elég információd, de bízol a csoportban és a döntésben. Hajlandó vagy támogatni a döntést és végrehajtani azt.
- Visszavonás: személyes okokból nem tudod támogatni a javaslatot, de úgy gondolod, hogy jó ötlet a folytatás. Ez pedig azt jelenti, hogy nem fogsz részt venni a végrehajtásban. Ha többen is visszalépnek, akkor felül kell vizsgálni a folyamatot és a javaslatot.
- Blokkolás: azt jelenti, hogy nem fogadod el a javaslatot, mert az veszélyezteti a csoport biztonságát, valamint a csoport és annak elveit és általános célkitűzéseit. Semmiképpen sem lehet személyes okból, és az okokat meg kell indokolni. Ha ez történik, a javaslat nem hajtható végre, és azt felül kell vizsgálni.

4.05 Kézjelek és gyors konszenzus

Cél: A kézjelek hasznos eszközök, amelyek segíthetnek a moderátoroknak és a facilitátoroknak abban, hogy jobban strukturálják a vitát, és jobb képet kapjanak a csoport igényeiről és attitűdjeiről. Akkor is hasznosak lehetnek, ha a döntést nem az idő szorításában hozzák meg. A társadalmi szolidaritási környezetből/mozgalmakból érkező emberek azonban gyakran szembesülnek olyan helyzetekkel, amikor a döntést nagyon gyorsan kell meghozni. Tipikus példa erre a közvetlen akció vagy valamilyen tiltakozás. Mindig van lehetőség arra, hogy a hatóság döntsön, de a gyors konszenzust érdemes kipróbálni, mert így rövid idő alatt a legjobb döntést lehet meghozni. Ha jól csinálják, biztosítja, hogy mindenki aktívan egyetért a meghozott döntésekkel, és egyenlő felelősséget visel a következményekért.

Jó kiindulópont a döntéshozatal különböző formáinak gyakorlati bemutatásához is. A trénernek azonban észre kell vennie, hogy a konszenzusos döntéshozatal a szociális és szolidáris gazdaság szervezeteinek és mozgalmainak mindennapi életében általában sok időt vesz igénybe, és a bonyolultabb kérdésekről komplex folyamatok során döntenek, nem pedig egyetlen ülésen.

Időtartam: 30 perc.

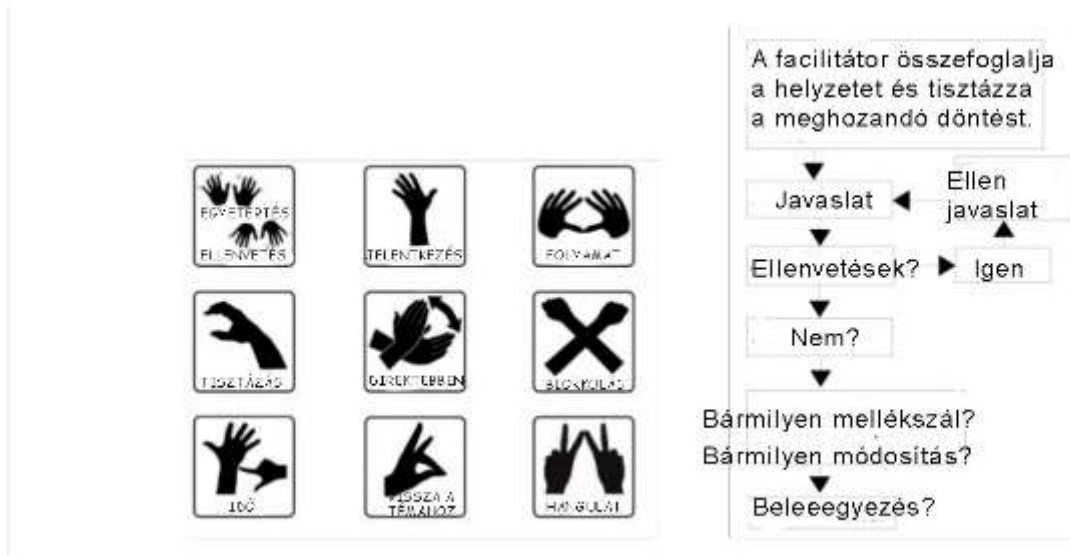
Létszám: 25 fő

Leírás: 1. fázis - csoportos gyakorlat. Az embereket 5-6 fős csoportokra osztjuk. Minden csoportban kiválasztják a facilitátort, aki megkapja a papírokat a gyors konszenzus folyamatábrával és a konkrét helyzet leírásával, amelyre a csoportnak gyorsan reagálnia kell. A facilitátor felolvassa a leírást, és a csoportnak rövid idő áll rendelkezésére, hogy eldöntse, mit tegyen. A résztvevőket kézjelek használatára ösztönzik.

2. fázis - megbeszélés. A tréner megkéri a résztvevőket, hogy reflektáljanak a gyakorlatra és kommentálják a reakciókat.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: képek a kézjelekkel, gyors konszenzusos folyamatábra, papírok a helyzet leírásával.



Források: <https://www.seedsforchange.org.uk/handbookweb.pdf> (87. o.)

Kézjelek leírással: <https://neighborhoodanarchists.org/facilitation>

4.06 Konszenzus

Cél: A résztvevők megismerkednek a konszenzusos döntéshozatal módszerével, és a gyakorlatban is kipróbálják azt. Tudni fogják, hogy mikor lehet hasznos a használata, és mik az előnyei és hátrányai.

Időtartam: 90 perc.

Létszám: 20-25 fő

Leírás: 1. fázis - Konszenzusos székes játék (15 perc):

- Helyezzünk el egy halom széket a terem közepén. Általában 5-6 szék elegendő.
- Osszuk a csoportot 4 vagy 5 kisebb csoportra. Adjunk át minden csoportnak egy utasításkártyát, győződjünk meg róla, hogy tudják, hogy az a székhalomra vonatkozik, nem pedig a teremben lévő többi székre, és mondjuk meg nekik, hogy akkor kezdhetik el, amikor mi, a trénerek mondjuk. Megjegyzés: ügyeljünk arra, hogy olyan kártyákat használjunk, amelyek kompatibilisek az általunk használt teremmel - ne feledjük, hogy azt akarjuk, hogy mindenkinek sikerüljön.
- Mondjuk meg nekik, hogy kezdjék el
- Hagyjuk a műveletet 3-4 percig futni, amíg az utasítások be nem fejeződnek, vagy amíg semmi hasznosat nem tanulnak - amelyik hamarabb bekövetkezik.
- Üljön le mindenki, és megbeszélés következik. A javasolt kérdések az alábbiakban találhatóak - válasszunk az eredménynek megfelelően - együttműködés vagy konfliktus volt-e:

- Mi történt? Beszéljétek át az eseményeket, ahogyan azok lezajlottak...
- Kinek sikerült teljesítenie az utasításokat? Mit kellett tennie a siker érdekében? Milyen érzés volt?
- Kinek nem sikerült? Mi akadályozta meg, hogy sikerüljön?
- Mit tehetél volna még?
- Melyik pillanatban változtak meg a dolgok? Mi okozta a változást? Milyen érzés volt onnantól kezdve
- Fel tudjuk sorolni azokat a készségeket és attitűdöket, amelyek mindannyiunk számára szükségesek a sikerhez?

Utasítások:

1. Tegyétek a székeket egy körbe.
2. Tegyétek a székeket egy ajtó közelébe.
3. Állítsátok a székeket egy ablak mellé
4. Tegyétek a székeket egy hirdetőtábla mellé.
5. Tegyétek a székeket egy asztal mellé
6. Üljetek a székekre

2. fázis - prezentáció. A tréner bemutatja a konszenzusos döntéshozatal alapelméletét, és elmagyarázza a főbb fogalmakat. Az előadás után lesz hely a kérdésekre és a pontosításra.

3. fázis - fish bowl szerepjáték:

Konszenzus fish bowl szerepjáték:

Cél: a gyakorlatba ültetni a már tárgyalt értékek és attitűdök egy részét, mély hallgatásra és empátiára ösztönözni, érzékeltetni, hogy egy sokszínű csoport hogyan juthat konszenzusra.

- Állítsuk fel a befelé néző székköröket, minden szerephez egyet-egyét. Csoportosítsuk a többi széket az egyes szerepkörök mögött (ha nem világos, lásd az ábrát a jegyzetek oszlopban).
- Bevezetés: magyarázzuk el a gyakorlat céljait - egy olyan megbeszélés lefolytatása, amelyen különböző nézőpontok vannak jelen, és megnézzük, mennyire könnyű a konszenzus felé haladni (a csoport a rendelkezésre álló idő alatt nem biztos, hogy konszenzusra jut).
- Mutassuk be a fish bowl szerepjáték ötletét: *"van egy belső kör, amelyben minden szék egy-egy nézőpontot képvisel a vitában. Kis csoportokra osztunk benneteket, perspektívánként egy-egy csoportot. A kiscsoportjaitokban lesz időtök arra, hogy beszélgetsetek a perspektívátokról. Aztán minden csoportból egy személy leül a saját székére, és megbeszélést folytatunk. Ha a csoport*

szóvivőjének elege van, vagy elfogy a szufla, egyszerűen feláll, és újra csatlakozik a csoportjához. A csoportból valaki másnak kell elfoglalnia a széket. Hasonlóképpen, ha valaki a saját csoportjából szeretne sorra kerülni, egyszerűen megkocogtatja a vállát, és átveszi a széket. Minden székek foglaltak kell lennie. Az általunk tárgyalt forgatókönyv a következő. A blokádot sikeresen felállítottuk. Néhányan bezárkóznak, mások csoportosan ülnek, és van néhány ember, aki áll és beszélget, hangszeren játszik stb. Körülbelül egy órája vannak ott. Egy magas rangú rendőrtiszt bejelentette, hogy ha a csoport nem oszlik fel a következő 15 percen, akkor mindenkit, aki ott marad, letartóztatnak. Azért gyűltetek össze, hogy megbeszélést folytassatok és döntsetek a válaszlépésekről." **Megjegyzés:** egy szóvivői tanácsülés nem így fog lezajlani, ennek részleteire később térünk ki.

- A képviselt szempontok a következők lehetnek (de nyugodtan hozzáadhatnak vagy helyettesíthetnek másokat). A csoport méretének megfelelően használjunk annyi szerepet, amennyit csak tudtok, de legalább 3 szerep ajánlott:
- 1. csoport: a végsőig blokádolni akarnak, másokkal vagy mások nélkül - egy betonnal teli kerek kukára vannak rögzítve, és komolyan gondolják a dolgot.
- 2. csoport: fontosnak érzik, hogy nyilatkozatot tegyenek, de úgy gondolják, hogy ez már megtörtént, és támogatják a továbblépést, mielőtt komolyan fennáll a letartóztatás veszélye.
- 3. csoport: támogatni akarják a blokádot, de nem akarják kockáztatni a letartóztatást. Irányelvük az, hogy amint a rendőrség kéri őket, azonnal induljanak el. Tehát már eltávolodtak a kapuktól.
- 4. csoport: addig akarnak maradni, ameddig csak lehet, de úgy érzik, hogy szükség van egy kritikus tömegre. Ahelyett, hogy túl kevesen maradnának, inkább méltóságteljesen véget vetnének a blokádnak, és mindannyian egyútt távoznának.
- 5. csoport: törvényes megfigyelők. Mindaddig a helyükön maradnak, amíg vannak olyan emberek, akiket letartóztatás veszélye fenyeget. Azért vannak a gyűlésen, hogy tájékozottak maradjanak, hogy megtehessék a szükséges előkészületeket.
- 6. csoport: zenészek és utcai színészek, akik azért jöttek, hogy némi kreativitást és színt vigyenek a blokádba. Van egy hangosbeszélő rendszerük és rengeteg papírmásé kellékük, amit nem akarnak megrongálni. A csoport néhány tagja örömmel csatlakozik újra a blokádroz.

miután a felszerelésüket biztonságba helyezték

7. csoport: nincsenek határozott érzéseik. Ők nem tapasztalt blokkolók, de eljöttek, elkötelezettek, hogy részt vesznek az egész idő alatt. Nyitottak arra, hogy meghallgassák a tapasztaltabb aktivisták véleményét arról, mi a legjobb.

Minden kiscsoport 7-8 percet szán arra, hogy megvitassák a nézőpontjukat, és eldöntsék, mi a fontos számukra, és mi lenne az ideális eredmény.

Minden csoportból egy-egy szóvivő ül minden székbe - a vita 15-20 percig tart.

- Számos beavatkozás mellett dönthetünk, hogy a csoportot a konszenzus felé segítse, ha az nem jön létre természetes módon:
- egy megfelelő ponton emlékeztessük a csoportot, hogy konszenzusra törekssenek, és kérjük meg őket, hogy tartsanak szünetet, majd kezdjenek el mélyen meghallgatni, empátiát és értéket mutatni egymás nézőpontja iránt, és keressenek olyan utat, amely mindenki igényeit kielégíti.
- kérjük meg a kiscsoportokat, hogy cseréljenek szerepet, különösen akkor, ha 2 csoport megrögzötté és/vagy polarizálttá vált. Vegyük rá őket, hogy fizikailag cseréljenek helyet, és vegyék fel a beszélgetést a másik nézőpontból.
- kérjünk egy önkéntest, aki összefoglalja a csoportok közötti közös pontokat.
- Megbeszélés. A javasolt kérdések az alábbiakban találhatóak. Válasszuk ki azokat, amelyek megfelelnek az eredménynek:
- Mi történt?

- Ki érezte úgy, hogy olyan eredmény felé halad, amivel elégedett lenne? Ki nem? Miért volt különbség?
- Mi működött jól és mi kevésbé jól?
- Mit gondolnak, mennyire mutatták meg azokat az attitűdöket és értékeket, amelyekről korábban beszéltünk? Mik voltak az akadályok? Hogyan tudtak leküzdeni őket?
- Honnan tudtak, hogy meghallgatnak és tiszteletben tartanak? Milyen jelek voltak a csoport részéről?
- Kell-e vagy-vagy döntést hozni? Lát-e valaki olyan megoldást, amely lehetővé tette volna, hogy mindenki úgy érezze, hogy meghallgatják és tiszteletben tartják?
- Összefoglalásként kérjétek meg mindenkit, hogy osszon meg egy társával egy dolgot, amit megpróbál másképp csinálni a blokádon.

Forrás: rhizome.coop

4. fázis - megbeszélés: A tréner megnyitja az utolsó kört, válaszol a kérdésekre, és lezárja ezt a részt.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: székek, szerepjáték kártyák

Források: Seeds for Change: A Consensus Handbook

<https://www.seedsforchange.org.uk/handbookweb.pdf>

Rhizome: <http://rhizome.coop/wp-content/uploads/2017/06/consensus-intro.pdf>

https://rhizomenetwork.files.wordpress.com/2010/12/consensus_flowchart.pdf

<https://neighborhoodanarchists.org/wp-content/uploads/2018/12/consensusprocess.png>

4.07 Beleegyezés (Consent)

Cél: A résztvevők megismerkednek a konszenzusos döntéshozatal módszerével, és hogy mi a különbség a konszenzus és a beleegyezés között. Megtudhatják, hogy mik az előnyei és hátrányai ezeknek a módszereknek, és, hogy a szociokráciában a konszenzus a döntő fontosságú döntéshozatali módszer.

Időtartam: 20 perc.

Létszám: 20-25 fő

Leírása: 1. fázis - kör. Minden résztvevőt megkérünk, hogy határozza meg a konszenzus és a beleegyezés közötti különbséget.

2. fázis - bemutatás és megbeszélés. A tréner összefoglalja a kört, és elmagyarázza a különbségeket és az olyan alapvető fogalmakat, mint például a tűréshatár, a tűrés tartománya. A konszenzus módszerének bemutatása következik, a végén pedig az előnyök és hátrányok megvitatása.

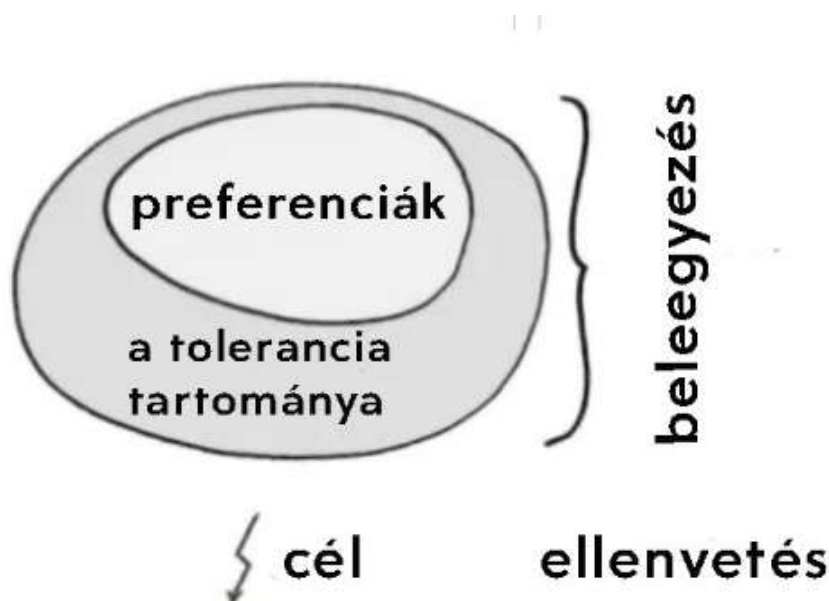
Különbség szlogen formájában:

A konszenzus során mindenkitől megkérdezzük, hogy "egyetértés?". A beleegyezésnél azt kérdezzük, hogy "ellenzi-e?".

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: projektor

Meta-kommentár: Ezt a részt mindig a 4.7. résszel együtt és utána kell gyakorolni.



a tolerancia tartományának meghatározása szükséges ahhoz, hogy megértsük a hozzájárulási döntéshozatal hatásait.

Források: Különbség a beleegyezés és a konszenzus között: <https://circleforward.us/consent-vs-consensus-whats-the-difference/>

Szociokrácia beleegyezéses döntéshozatali módszer: <https://www.sociocracyforall.org/consent-decision-making/>

Clips beleegyezéses döntéshozatali módszer: https://clips.gen-europe.org/wp-content/uploads/2021/03/CONSENT-DECISION-MAKING-METHOD_compressed.pdf

4.08 Többszöri szavazás és preferenciák listája

Cél: A résztvevők megismerkednek a két módszerrel, és mindkettőt kipróbálják a gyakorlatban. Tudni fogják, hogy mikor lehet hasznos használni őket, és mik az előnyeik és hátrányaik.

Időtartam: 60 perc.

Létszám: 20 fő

Leírás: 1. fázis - szerepjáték. A résztvevők saját ötleteket javasolnak a környezetükön közpénzből finanszírozott közprojektekre. Röviden bemutatják azt a többieknek, és elmagyarázzák, miért fontos. Ezután rövid beszélgetés kezdődik a trénerrel, mint facilitátorral, hogy megválaszolják a projektekkel kapcsolatos kérdéseket, és tisztázzák, ami nem világos. A tréner elmagyarázza, hogy a projekteknek csak a fele támogatható, és a résztvevők feladata a kiválasztásuk. Kétszer fognak dönteni.

Első alkalommal egyszerűen a projektek rangsorolásával. Minden résztvevő 4 különböző projektet támogathat azáltal, hogy a flipcharton lévő listán a kiválasztott projekt mellé egy pontot tesz. Az eredményeket elrejtjük és csak a második rész befejezése után hirdetjük ki.

A második alkalommal a résztvevők a javasolt projekteket a kiválasztott kritériumok alapján értékelik. A kritériumokat vagy előre elkészítik, vagy a szavazás előtt közös megbeszélésen állapodnak meg. A résztvevők kitöltik az előkészített táblázatot, és minden egyes projektre 1-5 pontot adnak (1 a legrosszabb, 5 a legjobb eredmény) az egyes kritériumok tekintetében.

A döntés után a tréner/facilitátor kihirdeti az eredményeket.

2. fázis - értékelés. A tréner arra ösztönzi a résztvevőket, hogy hasonlítsák össze az eredményeket és a módszereket, és vitassák meg, hogy melyik eredmény az elfogadhatóbb, és melyek az okai, valamint a módszerek előnyei és hátrányai.

Asztal a többszöri szavazáshoz:

	1. Kritérium (pl. új közszolgáltatásró l van-e szó?)	2. Kritérium (pl. környezet barát-e?)	3. Kritérium	4. Kritérium	5. Kritérium	Összeg
Projekt 1						
Projekt 2						
Projekt 3						
Projekt 4						
Projekt 5						
Projekt 6						
.....						

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: flip-chart papírok papír, marker, papírok az előkészített táblázatokkal, írószerek

Források: <https://clips.gen-europe.org/preference-not-vote/>

4.09 Inkluzív döntéshozási folyamatok és struktúrák: Szociokrácia, Holokrácia, deliberatív fórumok és részvételi folyamatok

Cél: A résztvevők alapvető információkat szereznek a demokratikus döntéshozatalhoz használt különböző eszközökről különböző környezetekben, például városi köztereken vagy nagyobb szervezetekben. Megnyílik a vita az összetett döntéshozatali folyamatokról és az olyan döntésekről, amelyekbe az érdekeltek nagy csoportját kell bevonni. Fontos tisztázni, hogy a döntések nem csak egy vagy két találkozáson születnek, hanem hónapokig tartó folyamatok eredményei lehetnek, vagy beépülhetnek egy kezdeményezés szervezeti struktúrájába. Az összetett döntésekhez bizonyos előfeltételekre is szükség van, mint például a tanulás, a képzetesebb döntéshez.

Időtartam: 60 perc.

Létszám: 20-25 fő

Leírása: Bemutatás és megbeszélés. A tréner különböző döntéshozatali folyamatokat mutat be, és minden egyes prezentáció után megbeszélést nyit a kérdések megválaszolására és pontosítására.

1. rész - Szociokrácia

Szociokrácia mindenkinek: <https://www.sociocracyforall.org/content/>

2. rész - Holokrácia

Forrás: <https://www.holacracy.org/explore>

<https://energized.org/en/what-is-holacracy/>

3. rész - Részvételi költségvetés-tervezés és tervezés

PB: <https://participedia.net/method/146>

<https://www.participatorybudgeting.org/what-is-pb/>

PP: <https://participatoryplanning.ca/participatory-planning>

<https://civicplan.ca/what-is-participatory-planning/>

4. rész - Polgári gyűlések mint a deliberatív demokrácia eszközei

<https://participedia.net/method/4258>

<https://citizensassemblies.org/standards/>

5. rész - Záró megbeszélés, pontosítások, lezárás.

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: projektor

TALÁLKOZÓK ÉS SZOCIÁLIS SZOLIDÁRIS GAZDASÁG:

Figyelembe veendő szempontok. Olyan dolgok, amelyek a legtöbb szervezetben jelen vannak a rendszer eredményeként:

A felszólalási idő egyenlőtlen eloszlása az üléseken;

Az egyenlőtlen legitimitás, amelyet a férfiak és nők véleményének adnak (vagy az androcentrikus mintához alkalmazkodó vagy nem alkalmazkodó módok);

Sokak számára korlátot jelent, hogy a vita és a döntéshozatal fő terepe még mindig a szóbeli (ami bizonyos készségek és intelligencia elsajátítását feltételezi);

Az információk szakaszos vagy egyenlőtlen áramlása;

Az információhiány, amelyben a csoporthoz frissen csatlakozott emberek (nincs ismeretük a korábbi vitákról, hatalmi viszonyokról vagy dinamikákról stb.). kevésbé képesek teljes mértékben és egyenlő feltételek mellett részt venni (a téma bővebb leírása a

Who Decides book? Című könyvben <https://www.sociocracyforall.org/who-decides-who-decides/>)

A férfiak és nők egyenlőtlen részvétele a nyilvános eseményeken, valamint a minőségi részvételt lehetővé tevő láthatatlan feladatok (viták és konfliktusok elősegítése, előzetes feladatok, mint például a tér vagy a napirend előkészítése, a csapatok összetartása és gondozása stb.) elismerésének hiánya és egyenlőtlen elosztása.

Tippek a demokratikusabb döntéshozatali folyamat kialakításához:

- A részvétel új módjai felé való nyitás azt jelenti, hogy a kommunikáció új módjai felé kell nyitni. Ez azt jelenti - különösen, ha hegemon kommunikációs mintákkal rendelkezünk -, hogy számos bevett mintát kell elsajátítani, és dolgozni kell saját ellenállásunkon a nem hegemon kommunikációs módokkal szemben.
- A részvételi modellek megváltoztatása magában foglalhatja a csoport olyan aspektusait, amelyek eddig talán nem voltak láthatóak, mint például az érzelmek, konfliktusok stb.
- Használjunk mechanizmusokat az emberek beavatkozásainak és döntéshozatalának mérésére az üléseken nem, életkor, hierarchia, ranglétra, stb. szerint.
- A horizontális és kics csoportos részvétel mechanizmusainak és/vagy dinamikájának beépítése a vita és a döntéshozatal érdekében.
- Minden találkozói kiindulópontjaként egy "érzelmi kör" vagy "meteorológiai kör" létrehozása, a kellemetlenségek és a jólét megosztása és kimutatása érdekében.

4.10 Diamond Ranking – döntéshozatali játék

Cél: A résztvevők megtapasztalják a döntéshozatal folyamatát, és lehetőséget kapnak arra, hogy reflektáljanak rá.

Időtartam: 40 perc.

Létszám: kb. 20 fő

Módszer leírása: -Kics csoportos gyakorlat (kb. 3-4 fő). Minden csoport kap egy sor kártyát, amelyekre emberi jogok vannak nyomtatva, és fontosságuk szerint gyémánt alakban kell rangsorolni őket (lásd a forrásokat). A feladat elvégzése után kérdezzük meg az egyes csoportokat, hogy hogyan és miért rangsorolták a kártyákat. A kinyomtatott kártyák csoportonkénti rangsorolása kapcsán később a csoportdinamikáról és arról beszéljünk, hogyan születtek a döntések az egyes csoportokban, ezért a következő kérdések ne az emberi jogokról szóljanak, hanem arról, hogy mi történt valójában a csoportban a döntések meghozatalakor: kinek volt a legnagyobb befolyása az eredményre, hogyan oldották meg a vitákat, kinek volt elsődleges a csoport erőfeszítése, kinek a személyes véleménye. Ha a csoport úgy dönt, hogy más formát hoz létre, beszéljünk erről is, és kérdezzük meg a többi csoportot, hogy miért nem bontották fel az utasításokat.

Meta megjegyzés: jó gyakorlat az elmélet előtt vagy után.

Beltéri/kültéri: beltéri

Eszközök: nyomtatott kártyák

Források: <https://www.amnesty.org.uk/files/2017-06/Activity%20-%20Seeking%20safety.pdf>
(nyomtatható kártyák és leírások)

4.11A részvétel gyémántja - elméleti rész

Cél: A résztvevők megismerkednek a csoportfolyamat dinamikájával.

Időtartam: 15 perc.

Létszám: tetszőleges

A módszer leírása: A képzés egy kiválasztott pillanatában mutassuk be a táblázatot, vagy rajzoljunk egy egyszerűsített változatot egy flip-chartra, és magyarázzuk el a résztvevőknek a döntéshozatali folyamat dinamikáját, és különösen a "nyögési zónát", valamint a "konvergenciazónába" való átmenet és a lezárás megkönnyítésének nehézségeit. Nem kell részletekbe bocsátkozni, az általános elképzelés a legtöbb esetben elegendő lehet.

Meta megjegyzés: Próbáljuk meg ezt bevezetni egy gyakorlat előtt vagy után

Beltéri/kültéri: beltéri

Eszközök: kivetített vagy flipchartra rajzolt táblázat (lásd a forrásokat).

Forrás: <https://www.chriscorrigan.com/parkinglot/the-diamond-of-participation/>

4.12 Döntéshozási stílusok

Cél: A résztvevők megismerik a különböző döntéshozatali stílusokat és azok hasznosságát különböző helyzetekben.

Időtartam: 30 perc

Létszám: 20 fő

Leírás: Készítsünk két vonalat maszkolószalaggal a padlóra, hogy egy diagramot hozzon létre (az egyiket vízszintesen, a másikat függőlegesen). Az egyik vonal a **részvétel szintjét**, a másik pedig a **döntés meghozatalához szükséges időt** fogja jelképezni. Írjuk fel a kártyákra a különböző döntéshozatali stílusokat, és próbáljuk meg közösen eldönteni, hogy hol helyezték el őket a tengelyeken belül. Azok, amelyek több időt vesznek igénybe, jobb részvételt biztosítanak, és fordítva. Beszéljék meg, hogy miért és milyen helyzetekben van szükség a különböző stílusokra (pl. különböző típusú döntéseknél: szervezeti, operatív, stratégiai).

Íme egy lista a döntéshozatali stílusokról, amiből kiindulhatunk (de továbbiakat is hozzáadhatunk, ha a résztvevők saját példákat hoznak): Konszenzus, többséggel, kisebbséggel, tekintéllyel, vitával, átlagosan, szakértővel, tekintéllyel, vita nélkül.



Meta megjegyzés: ez a gyakorlat hasonló a “4.3 A döntéshozás különböző fomái”-hoz.

Kültéri/beltéri: beltéri

Eszközök: maszkoló szalag, moderátor kártyák, markerek

Források:

<https://extension.umn.edu/leadership-development/best-methods-making-group-decisions>

<https://uncw.edu/studentorgs/documents/decision%20making.pdf>

4.13 Előkészítések - Döntések - Következő Lépések

Cél: A résztvevők megbeszélik a döntéshozási folyamatok különböző fázisait.

Időtartam: 45 perc

Létszám: 18 fő

Leírás: Ez a gyakorlat a “repülő flip-chartok” elnevezésű módszeren alapszik. Vegyünk elő 3 darab flip-chart papírt, és írjunk címet mindegyik tetejére. Példák címekre: A döntéshozás előkészítése, Milyen egy jó döntés, A döntéshozatal utáni lépések. A résztvevők három fős csoportokat alkotnak, és mindenik csoport eltölt egy kis időt mindegyik papír előtt, megfogalmazva olyan dolgokat, amelyeknek szerintük a döntéshozás adott fázisában szerepelniük kell. Minden csapat hozzá ad valamit az előző csapat gondolataihoz. A gyakorlat a három csapat és három papír miatt három körből áll. Az első kör, amikor a papírok üresek, kicsit több időt igényel.

Amikor mindhárom csapat volt már mindhárom papírnál, visszarendeződik a nagy kör és megbeszéljük a papíron szereplőket, hozzáadhatjuk, ami esetleg kimaradt.

Kültéri/beltéri: beltéri

Eszközök: flip-chart papír, filctoll

ÖTÖDIK MODUL – MEGOSZTOTT VEZETÉS, ÍRÁNYÍTÁS

Időtartam	Cím/Leírás	Tartalom	Eszközök
15'	5.00- Bemutató kör	Megismerni egymást és a facilitátorokat	“beszélő tárgy” (talking piece)
40'	5.01 — Vezetés 1-2-3 (bemelegítő)	Mit jelent számomra a vezetés? Mit jelent számomra egy szervezet megosztott irányítása?	Csengő, papír, írószer
15'	5.02 — a jó vezetési modell (ötletzuhatag)	Miért szükséges megosztanunk az irányítást?	Flip-chart papír
30'	5.03 — a megosztott irányítás elmélete (prezentáció)	A “commons” és a “commoning” (megosztás) koncepciója	Projektor, PPT
90'	5.04 — Szín-játék (interaktív játék)	A különböző személyiségtípusok szükségletein alapuló játék	4-5 kinyomtatott táblázat, 4 sál (vagy más ruha) a 4 színben, flip-chart papír, hangszóró és zene.
40'	5.05 — destruktív bingó (interaktív játék)	Hogyan akadályoznád egy horizontális szervezet működését?	Írószer és papír mindenkinek, lista a facilitátoroknak
20'	5.06 — A horizontális szervezet gyakorlati elemei (prezentáció)	Technikák és módszerek a szervezet horizontális működésének garantálásához	projektor, PPT
40'	5.07 — probléma beazonosítás (csoportos feladat)	Milyen típusú problémák merülnek fel a saját szervezeteknél, mik lehetnek a megoldások?	Flip-chart papír
40'	5.08 — Érzelmek kereké (zárókör)	Megérezni a közös hang erejét, befejezni a napot	Hula-hoop karika, kötelek

A módszerek leírásai és linkek az anyagokhoz

5.01: Vezetés 1-2-3 (bemelegítő)

Cél: Közelebb kerülni a témához, megismerni egymás kapcsolatát a vezetéssel.

Létszám: 10-18 fő | **Időtartam:** 30 perc. | **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Eszközök: csengő, papír és toll minden résztvevőnek.

Leírás:

- Minden résztvevő leírja a kérdésekre adott válaszait: Mit jelent számomra a vezetés? Mit jelent számomra egy szervezet megosztott vezetése? (15 perc)
- A résztvevők párokat alkotnak, és megvitatják a kérdésekre adott válaszaikat (5 perc).
- A korábban kialakult párok szétválnak, és a résztvevők új, egyenként 4 tagból álló csoportokat alkotnak, újra megvitatják válaszaikat. Az előző megbeszélés tanulságait is becsatornázzák (10 perc)
- A résztvevők visszamennek a nagy körbe, minden csoport választ egy képviselőt, aki megosztja a nagy csoporttal a megbeszélteket. Ezt követően jöhetnek a kérdések és hozzászólások (10 perc).
- A csengőnek minden alkalommal meg kell szólalnia, amikor egy kör véget ér.

5.02 : A jó vezetés modellje (ötletzuhatag)

Cél: Miért van szükségünk megosztott vezetésre?

Létszám: 10-18 fő | **Időtartam:** 15 perc. | **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Anyagok: flip-chart papír, filctollak

Leírás:

A résztvevőknek a vezetői feladatokat kell elvégezniük: Az ötletzuhatag célja, hogy összegyűjtse az ötleteket az megosztott irányítás előnyeiről. A facilitátor összegyűjti a flipchartra azokat az ötleteket, amelyek "kipattantak".

5.03: A megosztott irányítás elmélete (prezentáció)

Cél: Az megosztott vezetés ideológiai háttérének mélyebb megismerése.

Létszám: 1-100 | **Időtartam:** 20+10 perc. | **Beltéri/kültéri:** beltéri

Eszközök: projektor, PPT

Főbb témák, amelyekkel az **előadás** foglalkozik:

- Mindenkinek hozzá kell járulnia a döntéshez, ha a döntés következményei őt érintik (egyenlő munka, egyenlő bér elve).
- Strukturális egyenlőtlenségek kezelése: Alapvető fontosságú a társadalomban átható strukturális problémák létezésének elismerése, amelyek hozzájárulnak a hatalom egyenlőtlen elosztásához. Ezek a problémák a megkülönböztetés különböző formáit foglalják magukban, mint például a szexizmus, a rasszizmus, a képességek szerinti megkülönböztetés és az osztályozás. Az elosztott vezetés elősegítése érdekében elengedhetetlen, hogy felismerjük ezeket a kiváltságokat, és aktívan dolgozzunk ezek lebontásán.
- agyunk mérgező telítettsége a [felülről lefelé irányuló vezetéssel](#).
- a vezetés fogalmának rendszerszintű megközelítései:
 - Jason Moore: [Cheap nature theory](#)
 - Giovanni Arrighi: [Dynamics of systemic leadership transitions](#)
 - Wallerstein: [World-system t heory](#) ([Other source with pictures](#))

5.04: Szín-játék (interaktív játék)

Cél: Az egyes személyiségtípusok viselkedésének gyökereinek megértése, ami képessé tesz minket arra, hogy minden képességet és potenciált a lehető legjobb módon használjunk a szervezet javára.

Létszám: 5-25 fő | **Időtartam:** 90 perc. | **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Anyagok: 4-5 kinyomtatott játék útmutatót tartalmazó táblázat, 4 színes ceruza, 4 sál (vagy más ruhadarab) a 4 színben, flipchart, filctollak , hangszóró és lassú zene.

Leírás:

(Az eredeti játékot [itt](#) található.)

Előkészítő fázis (10 perc előzetesen, a szünetben)

- Nyomtassunk ki a játék útmutatóját 4-5 alkalommal (lásd az 1. mellékletet).
- Jelöljük meg a papírok hátoldalát az adott színekkel.
- Vágjuk ki az egyes állításokat a táblázatból, és keverjük össze őket.
- Terítsük ki a papírokat a földre (minden állításból több példányt kell készíteni); a papírok színnel jelölt oldalának a föld felé kell néznie.
- Keressünk két embert a csoportból, akik hajlandóak részt venni a szerepjátékban (a két oktatóval együtt), és adjunk nekik instrukciókat, hogyan kell viselkedniük a jelenetben (az instrukciókat itt lent, a szerepjáték fázis leírásában találhatóak) Ne mondjunk nekik semmi mást a játékról, csak a karaktereiket!

"Papírok szedése" fázis (15 perc)

- Minden résztvevő kiválaszt 10 darab papírt a földről (pontosan 10-et, nem kevesebbet, nem többet), ami "beszél" hozzá.
- lassú zene szól a háttérben

- Ha nagyon gyorsan választanak állításokat, kérjük meg őket, hogy folytassák és jól gondolják át, hogy a számukra megfelelő választották-e. Mondjuk el nekik, hogy a már felvett állításokat pótolhatják.
- Szóljunk, hogy még ne fordítsák meg a papírokat!

szerepjáték fázis (5 perc)

Jelenet:

- A játék előtt osszuk ki a színes ruhákat az egyes szerepeket játszóknak.
- A jelenetben a találkozó egy komposzt WC építéséről szól, mindenki a kapott utasítások szerint cselekszik:
- **Zöld:** sürgeti a témát, cselekvést és tervet akar, a költségvetésről és más gyakorlati dolgokról akar beszélni.
- **Piros:** lassítani akar, mindenkinek masszázst ajánl, kikényszerít egy "hogyan vagy" kört
- **Kék:** felhívja a figyelmet a Zöld és a Piros közötti dinamikus egyensúlytalanságra, kompromisszumot javasol, hiányolja a **Sárgát**, megpróbálja feloldani a konfliktust, hogy továbbléphessen a döntéshozatali folyamatban.
- **Sárga:** késve érkezik, innovatív ötletekkel érkezik, azt mondja, hogy ezek az ötletek érvénytelenítik a korábbi terveket

Bemutatói szakasz (20 perc)

- A moderátor elmagyarázza a színjelek jelentését, és felírja azokat a flipchartra (lásd a 2. mellékletet).

A moderátor bemutatja a szerepjáték szereplőit, magyarázó módon, hogy megragadja a lényegét. Elmondja, hogy az emberek nem csak EGYET képviselnek ezek közül a színek közül, hanem mindannyiunknak lehet egy domináns oldala/természetes hajlama. Ezek felismerésével és elismerésével tudjuk, hogy hol tudunk gyakorolni és képzetesebbé válni mind a négy stílus/minőség elsajátításában - mivel mindegyikre szükség van egy csoportban. Ha ismerjük önmagunkat, saját szerepünket és hozzájárulásunkat, könnyebb változtatni - ez a gyakorlat az önfejlesztés eszköze. És csak ekkor tudod értékelni mások különböző stílusait és hozzájárulásait.

A facilitátor elmagyarázza: A SÁRGA-nak szüksége van néhány ZÖLD készségre ahhoz, hogy az álmokat ténylegesen megvalósítsa és megvalósíthatóvá tegye. A ZÖLDnek szüksége van a SÁRGA-ra, hogy némi energiát gyűjtsön és merjen bátor lenni. Mindannyian összekapcsolódnak, és mindannyiukra szükség van. Néhányukat ki lehet képezni. Példa: A pirosat és a sárgát talán a legnehezebb megtanulni, ha nem megy könnyen. A kék akadémikus - megtanulható. A zöld a gyakorlással jön.

- Beszéljük meg, hogy mely színek milyen típusú projektben lehetnek jók.
 - vagy egy projekt melyik fázisában?
 - Melyek jelennek meg leginkább az elején?
 - Egy későbbi szakaszban?
 - Hagyjuk, hogy a résztvevők beszéljenek a különböző személyiségek viselkedésével kapcsolatos nehézségeikről és megoldásaikról.

Szociometriai játék (15min)

- Tegyük a négy színt a padlóra, mindegyik egy sarokba.
- Mondjuk meg a résztvevőknek, hogy álljanak középre, és csináljanak néhány kis "szavazatok a lábatokkal" példát:
 - Kérdezzük meg, hogy szerintük melyik színminőség dominál, és kérjük meg őket, hogy sétáljanak oda.
 - Kérdezzük meg, hogy hol tudják, hogy többet szeretnének gyakorolni,
 - Kérdezzük meg, hogy a csoportban melyik színnel kapcsolatban tudnak néha frusztráltak lenni, és szerintük mások hogyan látják őket.

Megbeszélés (20 perc)

- Üljünk le újra, és térjünk vissza a kijelentésekre (amelyeket a legtöbben már majdnem elfelejtettek, ebben a szakaszban). Ezután kérjük meg a résztvevőket, hogy fordítsák meg az állításaikat, és ellenőrizzék a hátoldalon lévő színek kódokat. Kérjük meg őket: Vizsgálják meg a színeiket. Hogyan azonosulnak velük? Osszák meg csoportonként a meglepetéseket, AHA-pillanatok - és csalódások. Kérjük meg a csoportot, hogy segítsék egymást. Talán mások is látnak bennük egy bizonyos színt, és segíthetnek elemezni az eredményt?
- A végén futtassunk egy zárókört: Milyen volt részt venni a gyakorlatban? Hogyan használhatjuk a csoportjainkban? Hogyan segíthet bennünket a színjáték abban, hogy elismerjük és megbecsüljük a különböző képességeket? Hogyan válhatunk olyan közeggé, ahol együtt tanulunk, fejlődünk?

5.05 Destruktív bingo (interaktív játék)

Cél: Saját eszközeink és módszereink, a horizontális szervezetek munkáját akadályozó magatartásformák azonosítása.

Létszám: 5-30 | **Időtartam:** 1 óra: . | **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Eszközök toll és papír minden résztvevőnek, az "érvénytelenítés eszközeinek" listája (lásd a 3. mellékletet) a moderátoroknak.

Leírás:

- A résztvevőknek le kell írniuk, hogyan érvénytelenítenék/akadályoznák egy szervezet fejlődését/előrehaladását? (6 perc)
- A moderátor felolvassa az "érvénytelenítés eszközeinek" listáját (lásd a 3. mellékletben). Ha egy résztvevőnek 3 olyan elemet írtak le, amely megegyezik a facilitátor listájával, akkor (a résztvevő) BINGO-t kiált (10 perc).
- A végén mindenki megszámolja a pontjait, és a győztest a Legnagyobb szervezeti rombolónak kiáltják ki.
- A facilitátor megkérdezi, hogy van-e olyan dolog, ami nem szerepelt a felolvasott listán, és ha igen, mi az (14 perc).
- Beszélgetés a gyakorlatról, tanulságok , saját tapasztalatok (10 perc)

5.06 A horizontális szervezetek gyakorlati elemei (prezentáció)

Cél: A szervezetekben a horizontalitást biztosító technikák és módszerek bemutatása.

Létszám: 1-100 | **Időtartam:** 20 perc . | **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Eszközök: projektor, PPT

Leírás:

Az előadás fő témái:

- Munkacsoportok
- hozzájárulás és konszenzusos döntéshozatal
- a feladatok és javak elosztása
- rotációs koordináció
- A demokratikus működésben fontos kompetenciák fejlesztése: empátia, önreflexió, mentalizáció, konfliktuskezelés, önkommunikáció, "én"-nyilatkozatok.
- okos megoldások a jogi követelményekre (a csoportra összpontosítva, nem a törvényre)
- az álmódosítás, a tervezés, a cselekvés és az ünneplés fázisainak harmóniája (sárkányálmódosítás)
- Az erőszakmentes kommunikáció fontossága

5.07 Probléma beazonosítása (csoportos gyakorlat)

Cél: Meglátani azokat a problémákat, amelyekkel az emberek saját szervezeteikben szembesülnek, és megoldást találni rájuk.

Létszám: 8-18 fő | **Időtartam:** 40 perc . | **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Anyagok: projektor, PPT

- A résztvevők 3 csoportot alkotnak, és a fentiek közül (az előző előadás témáiból) 3 témát választanak (5).

- A csoportok a következő kérdésekre válaszolnak: Milyen problémáik vannak a szervezetükben, amelyek ezekhez a témákhoz kapcsolódnak? Milyen megoldásokkal próbálkoztak ezekre a problémákra? (15)
- A csoportok visszatérnek a nagy körbe, megbeszélés a felmerült problémákról és megoldásokról (20)

5.08 Érzelmek kereke (interaktív játék)

Cél: Teret nyitni a személyes megosztásnak a csoportban, segítve az egyéneket az érzelmek kifejezésében, bizalmas pillanatot teremteni a hasznos benyomások és visszajelzések összegyűjtésére a napról, vizualizálni a csoport "mágikus" energiáját és a tagok közötti kölcsönös támogatást.

Létszám: 5 – 30 fő | **Időtartam:** 40 perc. | **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Eszközök: hulahoppkarika vagy hasonló kör alakú eszköz, hosszú kötelek/zsinórok.

Leírás:

A köteleket a karikára kötjük.

Annyi madzagra van szükség, ahány résztvevőnk van; minden madzagnak kb. 4 méter hosszúnak kell lennie. A csoport körben elhelyezett székeken ül.

a keréssel a padlón közepén. (Képek a beállításról az [eredeti leírásban](#))

Az elején a Kerék a terem közepén, a padlón áll, a résztvevők pedig körülötte ülnek a székeken. Mindenki a kezébe vesz egy zsinórt, és várja a moderátor utasításait.

A Kerék facilitátora megnyitja a teret azzal, hogy megfogalmazza a témát vagy kérdést, amellyel a csoport foglalkozni fog.

Ebben az esetben a kérdés a következő lesz: "Mit viszel haza erről a képzésről? " Megadhatjuk az egyes személyek számára rendelkezésre álló időt (jellemzően néhány perc).

Ezután felkérjük az egész csoportot, hogy húzzák meg a zsinórokat, és a kerék "varázslatos módon" felemelkedik a padlóról. Amikor valaki beszélni akar, meghúzza a zsinórt, és a Kerék az ő irányába mozdul el. A többi résztvevőt arra kérjük, hogy hangolódjanak rá, és "érezzék", hogy merre akar menni a kerék, lazán hagyva a saját zsinórjukat, hogy a kerék mozoghasson. Minden résztvevőt meghívunk, hogy üljön végig a folyamaton, de senki sem köteles beszélni, ha nem akar.

Miután ez a kör véget ért és minden résztvevő beszélt (aki akart), a facilitátor megkérdezi a résztvevőket, hogy milyen érzés volt meghúzni a zsinórt és elengedni a zsinórt, mit gondolnak a játék és a szervezet vezetése közötti összefüggésről?

- Bevezetés, a moderátor elmagyarázza a játékot, felteszi a kérdést, amelyre a résztvevőknek válaszolniuk kell (5').
- A résztvevők meghúzzák a zsinórt és beszélgetnek (20')
- Záró kör (15')

Első melléklet

PIROS

PIROS

<p>Nagyon fontos számomra, hogy a csoportunkban mindenki úgy érezze, hogy bevonjuk és jól érzi magát az erőfeszítéseinkben.</p>	<p>Fontos számomra, hogy megoszthassam másokkal, ha személyes problémáim vannak, mivel ez befolyásolja a jelenléteimet.</p>
<p>A folyamat ugyanolyan fontos, mint amit csinálunk - mindenkinek boldognak kell lennie, biztonságban kell éreznie magát, és "növekednie" kell az élményből és a csoporthoz való tartozásból.</p>	<p>Fontos, hogy érezzük a csoportban lévő különböző embereket - személyes jellemzőiket és stílusukat, így mindenkit elismernek.</p>
<p>Fontos, hogy egy közösségben mindenki érzelmi állapotát megérezzük - és képesek legyünk cselekedni is.</p>	<p>A közös felelősségvállalás sokat jelent számomra egy csoportban - hogy mindannyian együtt vagyunk benne, és közös felelősséget vállalunk.</p>
<p>Egy csoportban mindannyian különbözőek vagyunk, de mindannyian egyformán fontosak vagyunk - senki sem érezheti magát nagyobbak/jobbnak a többiekénél.</p>	<p>Nincsenek hibák - de mindannyian tanulunk, ha csináljuk. Tagként elismerem az embereket és a különböző erőfeszítéseiket.</p>
<p>Szeretek másoknak segíteni, és megértetni velük, hogy mi történik - és hogy ők is benne vannak.</p>	<p>Hiszem, hogy mindannyiunknak egyenlőnek kell lennünk, azaz senki sem érezheti magát jobbnak másoknál. Nem szeretem a szigorú hierarchiákat.</p>
<p>Szeretek időt fordítani a megosztó körökre, játékokra és folyamatokra,</p>	<p>Fontos, hogy a közösségem tagjainak MINDENKINEK legyen valaki, akihez fordulhatnak, ha levertnek érzik</p>

<p>hogy biztonságosabb teret teremtsünk és jól megismerjük egymást.</p>	<p>magukat.</p>
<p>Fontos, hogy biztonságban érezzem magam a csoportban, hogy a projekt virágzásnak induljon. Ezért a folyamatmunka kulcsfontosságú.</p>	<p>Ha konfliktusok merülnek fel, remélem, hogy gyorsan el fognak tűnni. Megfelelő időt kell rá fordítanunk, a csoporton belül.</p>
<p>A közösségépítés során fontosak a jólléti szempontok - hogy időt szánjunk a szocializálódásra és arra, hogy sokféle oldalról megismerjük egymást.</p>	<p>Gyakran foglalkozom egyénekkal, hogy tudjam, jól érzik-e magukat a csoportban. Ez az egyik tulajdonságom, hogy biztosítsam, hogy mindenki jól érzi magát a csoportban.</p>
<p>Számomra nagyon fontos, hogy a csoportban és a csoport számára teret adjunk a visszajelzéseknek. Hogy legyen helyünk a megosztásra.</p>	<p>Hajlamos vagyok elterelődni, ha túl sok minden történik egyszerre - az elmélkedésre szánt idő jót tesz nekem.</p>
<p>Mindenki jólétére való ráhangolódás elengedhetetlen a folyamat és a munka szempontjából. Ez az egyik legfontosabb prioritásom.</p>	<p>Számomra a szociális aspektus és a munkafolyamat ugyanolyan fontos, mint a projekt eredményei.</p>
<p>Szeretek együttműködni másokkal - nagyon fontos számomra, és nagy örömömre szolgál, hogy együtt lehetünk ebben.</p>	<p>Fontos számomra, hogy a csoport jólétére mindig odafigyeljenek, ez fontos szerep a csoportban.</p>
<p>Az ünnepek és a közösségi tevékenységek fontosak számunkra, hogy fenntartsuk a motivációt.</p>	<p>Fontos számomra, hogy barátok legyünk - nem csak szomszédok.</p>

ZÖLD

Szeretem, ha tisztában vagyok azzal, hogy az embereknek mi a dolguk, vagyis ha a szerepek/felelősségek egyértelmű elosztása megtörténik. A megfelelő tervezés számomra létfontosságú - hogy mindannyian

ZÖLD

Számomra nem szabad többet tennünk, mint amit tudunk - és mindannyiunknak tudnia kell, hogy mit tudunk és mit nem. Fontos számomra, hogy mindenkit folyamatosan tájékoztassak, és minden

ugyanazokat az eljárásokat és ugyanazokat a módszereket kövessük a céljaink elérése érdekében - hogy ugyanazon az úton maradjunk.

A dokumentáció fontos, és általában feljegyzéseket készítek arról, hogy mi történik.

Szívesen készítek jegyzőkönyveket és jelentéseket, indítok egy google drive-ot stb.

Fontos, hogy legyen egy terv, világos mérföldkövekkel és célokkal. A laza struktúra nem nekem való, és sok időt vesz igénybe.

Az öko-tervezésünk technikai oldala az én prioritásom, és ezt tartom fontosnak a közösség számára, amelyet létre akarok hozni.

Az, hogy együtt, egymás mellett tudunk dolgozni a létesítményeink, kertjeink stb. kialakításában, ez az, ami hajt engem.

Vonzódom a sablonokhoz, struktúrákhoz és rendszerekhez, mivel ezek áttekintést adnak mind nekem, mind a csoportnak.

Fontos számomra a megfelelő időzítés. Nem szeretem az időt vesztegetni, és szeretem tudni, mikor kell elkezdni és mikor kell befejezni..

Fontos számomra, hogy a csoportban a feladatok egyértelműek legyenek - meghatározott tervet követünk.

szükséges háttérinformációt megadjak - hogy a csoport ugyanazon az úton haladjon.

A közösségünkben a szerepeket és a felelősségeket világosan ki kell jelölni, hogy mindenki tudja, mit kell tennie.

A feladatok és szerepek egyértelműsége létfontosságú számomra.

Fontosak számomra az eredmények - nyugtalanná tesz, ha sokat beszélgetünk, és nem TESZÜNK.

Fontos számomra az elszámoltathatóság. Amikor egy feladatot adnak vagy vesznek át, az illetőnek felelősségre vonhatónak kell lennie.

Fontosak a világos feladatléírások a csapatunkban, hogy mindenki tudja, mit kellene neki és másoknak tennie.

Általában gondoskodom a projektünk gyakorlati oldaláról. Hogy rendelkezünk a megfelelő eszközökkel, anyagokkal stb.

Szervezetten tartom a dolgokat, hogy a dolgok zökkenőmentesen haladjanak előre. Fontosak a világos gyakorlatok a végrehajtásban.

A terep feltérképezése, annak ismerete, hogy mi van odakint, létfontosságú az előrehaladásunkhoz.

Szeretem összehasonlítani az eredményeinket a nagyközönséggel - változtattunk-e egyáltalán a fogyasztásunkban/CO2-ben? Szeretek dolgokat csinálni, és nem túl sokat beszélni. Eredményeket kell látnunk - gyorsan.

Az önellátás, az energiatermelés, a saját építésű házak stb. kérdései állnak a középpontban, amiért részt veszek ebben a projektben.

SÁRGA

Úgy látom, hogy én vagyok az inspirátor, aki új ötletekkel áll elő, és másokat is rávesz, hogy kövessék. Ökoprojektként inspirálnunk kell és utat kell mutatnunk.

Fontos számomra, hogy a dolgok új módjainak kikísérletezését helyezzük előtérbe - és ne mindig egy rögzített tervet kövessünk.

Meg kell próbálnunk új technikákkal előállni, és nyitottnak kell lennünk az új ötletekre.

Ez a munkánk feltétele.

Új szervezési módokat kell kitalálnunk. Annak a csapatnak vagyok a tagja, amely a közösség és az együttélésünk módjának átalakítására törekszik.

Szeretem, ha munkánk egyértelmű eredményeket hoz, ha gyorsan haladunk előre, és ha nyomon követhetjük eredményeinket. Szeretném, ha áttekintést kapnék a csoportunk költségvetéséről és elszámolásáról is.

A gyakorlati rendszerek és eljárások sokkal könnyebbé teszik a közösség életét.

Gyakran részt veszek ebben.

SÁRGA

Szívesen látom a különböző háttérű embereket - a dolgok friss szemlélete nagyon hasznos lehet ahhoz, hogy ne stagnáljunk. A sokszínűség elfogadása a mottóm.

Az új ötletek generálásának képessége a legfontosabb számomra egy csoportban. Ez tartja bennem a "lendületet".

Szeretek másokat arra inspirálni, hogy új kihívások elé állítsák magukat új területeken, hogy kilépjenek a komfortzónájukból, tanuljanak és fejlődjenek.

Arról kell ismertnek lennünk, hogy változást hozunk és vezető szerepet vállalunk.

Közismertnek kell lennünk a hozzájárulásunkról - és bátornak kell

Készen állok minden kihívásra.
Megbirkózunk vele! Még egy kis ellenállás is jót tesz a kreatív gondolkodásnak.

Ha egy jó lehetőség adódik, akkor éljünk vele. Hozzuk és próbáljuk ki - ez a mi ökológiai mozgalmunk szellemisége!

A rugalmasság számomra nagyon fontos érték, azaz a változásokhoz való alkalmazkodóképesség.
Értékelem a még ismeretlen és kimondatlan dolgokat.

Szeretném érezni, hogy én - a közösségemmel együtt - valóban változást hoztam a világban, azáltal, hogy "álljuk a szavunkat", és nem csak nézelődünk.

Számomra létfontosságú, hogy teret adjunk az innovációnak és a kreativitásnak. Nem mindegy, hogyan csináljuk a dolgokat, hiszen inspirációt kell nyújtanunk mások számára.

Néha türelmetlen leszek, ha mások nem követik az ötleteimet - sokkal többet tehetünk, ha nyitottak vagyunk az újdonságokra.

lennünk.

Azt szeretem a legjobban, ha az emberek beleegyeznek és IGEN-t mondanak az új ötletekre: Elég biztonságos ahhoz, hogy kipróbáljuk - egyelőre elég jó!

A dobozon kívüli gondolkodás a legfontosabb készség számomra - új ötletek és megfelelő cselekvések generálása.

Nem szívesen dolgozom olyan emberekkel, akik nem sziporkáznak ötletekkel. Könnyen unatkozom és elveszítem az energiámat.

A csoport támogatása az új ötletekkel kapcsolatban nagyon fontos számomra, amikor valamin dolgozunk. Az a képesség, hogy nagyban gondolkodjunk és támogassuk mások vad álmait.

Nem bánom, ha a folyamat közepén változtatni kell a dolgokon, ha jobb ötletek merülnek fel. A közösségi életnek minden tekintetben kísérleti zónának kell lennie.

Szeretném, ha változtatnánk a vezetőséget, mivel ez jó és szükséges lehet az inspirációhoz és a fejlődéshez.

Az olyan kérdésekkel, mint a hatalom, a rang és a kiváltságok, mindig foglalkozni kell - a csoporton belül köztünk, a szervezetünk és a hálózatunk, illetve azok között, akikkel együtt dolgozunk.

Fontos számomra, hogy ismerjem annak hátterét, amit teszünk.
- hogyan illeszkedik egy tervbe vagy stratégiába.

A szervezetünk mögött álló elveket mindannyiunknak ismernünk kell, mint minden tevékenységünk sarokkövét.

Fontos számomra, hogy értékeljem és reflektáljak a tevékenységekre, hogy folyamatosan fejlődjek és tanuljak - magam, a közösségi csoport és a projektünk számára.

Szeretek elgondolkodni a megfelelő stratégiákon, és azon, hogy ezek hogyan vannak összhangban a magasabb rendű célunkkal.
Megfelelünk-e neki?

Fontos érték számomra, hogy egy csoportban ötleteléssel minél több véleményt kapjak egy témáról.

Vízió és küldetés - összhangban vagyunk?

Figyelmet fordítok arra, hogy a mindennapi cselekedeteink mennyire

A szervezetünk mögött álló értékek és elvek nagyon fontosak, mivel ezek irányítják a munkánkat és a cselekedeteinket.

Fontos, hogy foglalkozzunk azzal, hogyan szeretnénk, ha a különböző érdekelt felek éreznék közösségünket és annak munkáját.

Az egyenlőség, a méltányosság és az igazságosság fontos értékek számomra minden csoportban, projektben vagy tevékenységben, amelyben részt veszek.

Egy jól átgondolt szlogen, logó és vizuális identitás megmutatja munkánk fontos aspektusait - figyelmet ad, legitimitást és hitelességet épít.

A megfelelő kapacitásépítést mindig kezdeményezni fogom, amikor hiányosságokat észlelek a közösségünkben/csoportunkban.

Vegyes kulturális környezetben való munkavégzéskor mindig figyelni kell az erőegyensúlyra.

Csoportunkban a nemek kérdésével nagyon fontos foglalkozni. Miért vannak - vagy vállalnak - különböző szerepek a férfiak és a nők? Vajon a régi

felelnek meg az előre kitűzött magasabb célnak.

mintákat ismételjük és érvényesítjük?

A cél és a célkitűzések fontos szempontok mindenfajta munkában - tudnunk kell, hogy mit és miért csinálunk. A jövőkép dokumentum központi szerepet játszik ebben.

Mindig vissza kell mennünk, és ellenőriznünk kell, hogy amit teszünk, megfelelően összhangban van-e eredeti értékeinkkel és elveinkkel - vagy tanulmányoznunk kell, hogy ezek miért/hogyan változtak?

A megközelítések, a HOGYAN csináljuk, ugyanolyan fontosak, mint a tevékenységeink. Az emberek bevona érzik magukat, ha ezt bemutatjuk nekik. Fontos, hogy az új tagok a bevezető tanfolyamokon valóban tudják, hogy miért, milyen háttérrel és hogyan csináljuk itt a dolgokat, milyen értékeket képviselünk.

Fontos, hogy az új tagok a bevezető tanfolyamokon valóban tudják, hogy miért, milyen háttérrel és hogyan csináljuk itt a dolgokat, milyen értékeket képviselünk.

2. Melléklet

PIROS:

A társadalmi minőség

- figyelmet fordít mindenki jólétére
- biztosítja, hogy a csoport minden tagját meghallgatják és megértik.
- biztosítja, hogy a folyamat jól működik, de nem eredményorientált.
- "érezzük jól magunkat" típusú, test- és emberközpontú

Fontos számára a csoport közötti béke és harmónia... Gyakran álmodozó.

ZÖLD:

Gyakorlati minőség:

- Figyelmet fordít a gyakorlati szempontokra, az átláthatóságra és a megfelelő szerkezetre.
- terveket készít és megvalósítja azokat

- tervező és végrehajtó
- meghatározza a napirendet és az időkorlátokat, gondoskodik az ülés jegyzőkönyvének elkészítéséről
- jól bánik a tervekkel, a gyakorlati megoldásokkal, az excel táblázatokkal és az adminisztrációval.

Fontos számukra a cél, a munka célja és eredménye.

KÉK:

Reflektív minőség:

- Valószínűleg gyakran felteszik a kérdést: "Miért csináljuk ezt?".
- ambiciózus gondolkodó, aki változást akar elérni a világban
- meggyőződik arról, hogy a csoport a meghatározott értékek, elvek és elképzelések szerint működik.
- olyan kérdésekre összpontosít, mint a hatalmi egyensúly, a közösség, csoport tagjai és más érdekelt felek közötti kapcsolat, nemek közötti kérdések stb.
- értékelést szervez a munkamódszerek javítása és a szervezeti kultúra megerősítése érdekében.

Fontos számukra a szervezeti identitáshoz való igazodás. Gyakran gondolkodó típus.

SÁRGA:

Az inspiráló minőség:

- Ott is látja a lehetőségeket, ahol mások már feladták.
- figyelmet fordít az innovációra, a kísérletekre és az ötletekre.
- hajlamos az álmódosásra, nem fél a kihívásoktól
- lehetnek irreális gondolatai és ötletei, de innovatívak.
- könnyen nyugtalanná, demotiválttá és türelmetlenné válik, ha a többiek nem követik őt
- túl lassú vagy kevésbé bátor lehet ahhoz, hogy ténylegesen kipróbáljon új dolgokat

Fontos számukra az innováció és az akadályok leküzdése. Gyakran ösztönző, motiváló és felrázza a környezetét.

3. Melléklet

Az "érvénytelenítés eszközeinek" listája a Destruktív Bingo számára:

- negatív megközelítés, kétségek és sötét érzések;
- emberek, akik nem tudják, miért vannak itt;

- a személyes kapcsolatuk kiépítése a hálózatból;
- azok, akik vállalják, hogy megtesznek valamit, és nem jelentik, hogy nem tették meg;
- nem fogadják be az új embereket, konkurenciának tekintik őket,(tudattalan bingó);
- nem nyitottak az önreflexióra, elutasítják a tanulást;
- a tudatosság hiánya
- az emberek a saját igényeiket helyezik előtérbe, és erre használják a csoportot,
- az utolsó pillanatban mondanak le valamiről;
- egyedül csinálják a dolgokat.
- nem tesznek dolgokat őszintén (szívből).
- nem tesznek semmit,
- szipolyozás,
- nem jelenteni a késésről;
- egy személyes napirend előremozdítása,

- magamban tartom, mindent megteszek, és nem osztom meg, hogy megőrizzem az irányítást,
- mindenki tudja, hogy valakinek meg kell tennie valamit, amit senki sem tesz meg;
- minden új ötlettel szemben kételyeket ébreszt, negatív megközelítés, a "nem" ember;
- Nem teszik meg azt, amit ígértek,
- a dolgokat a magam módján csinálom, másokról tudomást sem veszek;
- nem válaszol az e-mailekre,
- nem alkalmazom a mélyreható meghallgatást;
- a határidők megszegése;
- Én vagyok a legjobb , mindent tudok,
- Véletlenül törölöm a jegyzeteket a Google drive-ról;
- Megcsinálom , szeretem, abba is hagyom
- hosszú e-mailek (XXL)
- ellentmondásos témák küldése éjszaka vagy hétvégén,
- megy előre anélkül, hogy bejelentette volna a célt.

HATODIK MODUL : KÖZÖS MUNKA A KONFLIKTUSOKKAL

Időtartam	Cím/Leírás	Tartalom	Eszközök
10'	6.01 A facilitátorok és a téma bemutatása, rövid üdvözlő beszéd	A facilitátorok és a téma rövid bemutatása, Ralph Roughton Hallgass meg című verse	Kinyomtatott vers
30'	6.02 Két igazság egy hazugság – bemelegítő játék	Ismerkedés, az egymásra figyelés, aktív hallgatás gyakorlása	-
15'	6.03 Kapus játék	A nem verbális kommunikáció gyakorlása	-
20'	6.04 A konfliktus meghatározása (ötletzuhatag)	Mit jelent a konfliktus és mikor igényel egy konfliktus közbelépést	Flip-chart papír, filctollak
35'	6.05 A mediációról röviden (prezentáció)	Különböző viselkedésmódok, megoldási stílusok, a konfliktusok mögött húzódó okok, a mediátor viselkedése és feladatai, a mediációs folyamat fázisai	Flip-chart papír, filctollak
60'	6.06 Mediációs gyakorlat	A mediációs folyamat szerepeinek és a nem hierarchális szervezetekben való mediációnak kipróbálása	Papírra nyomtatott utasítások és a konfliktus leírása
70'	6.07 Közösségi kártyák játék, ha szükséges, a mediációs játék plenáris megbeszélése	A közösségi projekthez szükséges gondolkodásmód mélyebb megértése. Mélyebb megértése annak a hozzáállásnak, amely segíthet nekünk a konfliktusokkal való munkában.	Kinyomtatott közösségi kártyák, rajzszegek vagy ragasztó
60'	6.08 Puha cipőink váltogatása/Soft Shoe Shuffle (mélydemokrácia)	Megérteni és elfogadni a nézetek és vélemények örökké változó természetét.	-
25'	6.09 Röviden a resztoratív körökről (prezentáció)	A helyreállító körök eszközének közelebb hozása a résztvevőkhöz: Olyan problémák megoldása, amelyek nem személyes, hanem közösségi szinten merülnek fel.	Flip-chart papír, filctollak
30'	6.10 Resztoratív körök (fish bowl, kiscsoportos feladat)	A resztoratív körök gyakorlása.	Füzetek és írószerek, a folyamat leírása kinyomtatva (a negyedik mellékletben található)
20'	6.11 Mímelés	A kérdezés és tisztázás, párbeszéd	-

módjainak gyakorlása.

20' 6.12 Záró kör A nap tanulságainak begyűjtése -

A módszerek leírásai és linkek az anyagokhoz

6.01 Bevezetés

Cél: A facilitátorok és a képzés témájának megismerése

Létszám: 5-20 fő **Időtartam:** 10 perc **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Eszközök: Kinyomtatott vers (a tréner telefonján is lehet)

A facilitátorok egy kis beszédet tartanak, amelyben bemutatják magukat, a HATI projektet és a képzés témáját. Hangosan felolvassák Ralph Roughton Listen című versét. (A vers megtalálható a dokumentum mellékletében).

A feszültség a feltörni akaró bölcsesség .

Az ételek el nem készítése hierarchiát teremt.

A facilitátor hangsúlyozza, hogy mindaz, amit a résztvevők ma tanulnak, csak morzsák a mediációból és a helyreállító technikákból. **Senki sem válik mediátorrá e képzés után.** A képzés célja, hogy segítse a szervezeteket a mediációs metodológia alapvető eszközeinek használatában, és megmutassa, milyen szakértőhöz fordulhatnak, ha nem tudják megoldani problémáikat saját maguk. Ezeket az eszközöket társsegítőként használhatják kollégáik támogatására, de szem előtt kell tartaniuk a szakmával kapcsolatos tudásuk korlátait.

6.02 Két igazság egy hazugság (bemelegítő játék)

Cél: Egy kicsit megismerni egymást, kapcsolódni egymáshoz, gyakorolni az aktív hallgatást és a mély figyelmet.

Létszám: 10-18 fő **Időtartam:** 30 perc. **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Eszközök: nincs

Leírás:

A csoport körben ül. Az egyik résztvevőnek három állítást kell elmondania magáról. Ezek közül az egyik állításnak választ kell adnia a „Miért vagy ma itt?” kérdésre. Az állítások közül kettőnek igaznak, egynek pedig hamisnak kell lennie.

Az állítások elmondása után a beszélővel szemben ülő résztvevőnek el kell döntenie, hogy melyik állítás volt igaz és melyik hazugság.

Miután a személy kitalálta, a három állítást elmondó résztvevőnek meg kell mondania, hogy melyik állítás volt igaz és melyik hamis. A következő személy, aki a három állítást mondja, az lesz, aki az első beszélő mellett ül.

A végén az a résztvevő, aki először beszélt, a csoport utolsó személyének fog tippelni.

6.03 Kapus játék

Cél: A non-verbális kommunikációs jelek megértésének gyakorlása

Létszám: 10-18 fő **Időtartam:** 15 perc **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Eszközök: nincs szükség eszközökre

Leírás:

Az egyik résztvevő beleegyezik, hogy elsőként próbál kitörni a körből. A többi résztvevő eldönti, hogy hol legyen a kapu.

Egy kört alkotnak az illető körül, egymás kezét fogva, és a benne lévő személynek ki kell találnia, hogy melyik résztvevők között van a kapu, ahol kitörhet a körből.

A két résztvevőnek, akik a kapu két oldalát alkotják, hívogató energiákat, pillantásokat kell küldenie a személy felé (nem szabad mosolyogniuk), míg a többieknek taszítónak lenniük, anélkül, hogy konkrét szavakat, mozdulatokat vagy arckifejezéseket használnának.

6.04 A konfliktus meghatározása(ötletzuhatag)

Cél: A konfliktus közös meghatározása, közösen leírni a konfliktust, ami közbelépést igényel

Létszám: 10-18 fő **Időtartam:** 20 perc **Beltéri/kültéri:** beltéri

Eszközök: Flip-chart papírok, filctollak

Leírás:

A feladat egy nyitott kérdéssel kezdődik: Mit jelent a konfliktus? A facilitátorok összegyűjtik a flipcharton lévő ötleteket és leírásokat, majd összefoglalják azokat egy leírásban, szükség esetén kiegészítik a leírtakat.

Ezután következik a következő nyílt kérdés: Mikor van szükség beavatkozásra egy konfliktusban?

A facilitátorok összegyűjtik az ötleteket a flipcharton, majd összefoglalják a beavatkozást igénylő konfliktus jellemzőit, szükség esetén kiegészítik azt.

6.05 A mediációról röviden (prezentáció)

Cél: Megismerni a mediációs folyamat fontos részeit

Létszám: 5-20 fő **Időtartam:** 35 perc **Beltéri/kültéri:** beltéri

Eszközök: Flipcharts, markers

Leírás:

Angol nyelvű anyag a prezentációhoz:

<https://www.fenwickelliott.com/research-insight/articles-papers/alternative-dispute-resolution/mediation-guide-basics>

Elméleti anyagok a konfliktusok hátteréről:

<https://static1.squarespace.com/static/537a1f2ce4b05dd13827c4f5/t/62bd576674390505f365e0df/1656575853248/>

[Fellegi_BruisingHealing_TheDynamicsofResolvingGrievances_ENG.pdf](#)

Fontos részek, amelyeket ki kell emelni:

Konfliktuskezelési stratégiák:

- Versengő
- Kerülő
- Alkalmazkodó
- Kompromisszumkész
- Együttműködő

A konfliktusok okai (minden sérelem mögött szükséglet áll)

- Érték
- Érdek
- Szükséglet
- Hatalom
- Kapcsolat
- Információ

A mediátor feladatai

- Megőrzi a titkokat
- Biztonságos teret teremt
- Felelősséget vállal a folyamatért
- Irányítja a felmerülő érzelmeket
- Biztosítja az emberek közötti hatalmi egyensúlyt.
- Pártatlan és semleges

A mediátor SOHA NEM:

- DÖNT
- BÍRÁL
- AD TANÁCSOT

A mediációs folyamat fázisai

- Megnyitás
- Megszakítás nélküli idő
- Napirend felállítás
- Beszélgetés a napirend egyes témáiról (fakultatív: zártkörű tárgyalás a közvetítővel)
- Brainstorming a megoldásra vonatkozóan
- Megállapodás írása és aláírása
- Zárás

6.06 Mediáción alapuló eszközök gyakorlása (kiscsoportos gyakorlat)

Cél: Ízelítőt kapni a nem hierarchikus szervezetekben zajló mediációs folyamatból.

Létszám: 6-12 fő **Időtartam:** 60 perc **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Eszközök: a második mellékletben megtalálható szerepleírások kinyomtatva (mindegyik csoportnak)

Leírás:

A csoportot kis csoportokra kell osztani, amelyekben három ember vesz részt, egyiküknek a jelenet mediátorának kell lennie.

A facilitátorok kiosztják a papírokat a forgatókönyv leírásával és a szerepekkel.

A csoportoknak 45 percük van arra, hogy végigmenjenek a mediációs folyamat fázisain.

FONTOS: Az idő letelte után minden résztvevő leteszi a szerepét, és hangosan azt mondja: Én vagyok xx (valódi név).

Ezt követően plenáris beszélgetés kezdődik, amikor az emberek megoszthatják tapasztalataikat, érzéseiket, kérdéseiket és kétségeiket.

Szituáció:

Flóra a Future Generation nevű sikeres szervezet alapítója. Miután sok éven át csak a szervezetre koncentrált, Flóra komolyan kiégett, és úgy kellett döntenie, hogy átadja az irányítást Emmának, aki korábban külsős trénerként és kutatóként dolgozott az alapítványnál. Flóra arra kérte Emmát, hogy amíg ő jobban nem lesz, végezze el az összes igazgatói

feladatot. De Flóra is maradt a munkában, mint tréner. Nem írtak alá szerződést, mert bíztak egymásban.

Emmát általában jó szakemberként ismerik, akinek nagyszerű társadalmi kapcsolatai vannak. Fél év után mindketten kezdik elégedetlennek érezni magukat és mindketten véget akarnak vetni a közös munkának. Mindketten arra törekednek, hogy a konfliktust békében oldják meg kettejük között anélkül, hogy mások tudomást szereznének a helyzetről.

6.07 Community cards

Ha a mediációs gyakorlat után sok kérdés merül fel, és a facilitátorok úgy érzik, hogy elég képzetek ahhoz, hogy megválaszolják azokat, akkor a közösségi kártyajáték helyett a mediációs gyakorlatot egy plenáris megbeszélés követheti.

Cél: Ez a módszer segít bevezetni azt a hozzáállást, amely fontos egy olyan közösség létrehozásához, amely tiszteli és felhatalmazza az egyéneket. Arra ösztönzi az embereket, hogy reflektáljanak saját hozzáállásukra és beszéljenek róla. Ez általában mély eszmecserét indít el, amely nagyon közösségépítő.

A résztvevők tudatosságának növelése, hogy tudják, mire van szükség az egyének közösségben való boldogulásához.

Létszám: 5-20 fő **Időtartam:** 70 perc **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Eszközök: kinyomtatott közösségi kártyák (link a mellékletben), rajzszög vagy ragasztószalag

Leírás:

Bizonyos hozzáállás, bizonyos gondolkodásmód szükséges ahhoz, hogy a közösség létrejöjjön. A kártyák emlékeztetőül és inspirációs forrásként szolgálnak a különböző attitűdökhöz.

A közösségi kártyák bemutatása (20 perc):

A facilitátor bemutatja a 12 közösségi kártyát, személyes világnézetével és a közösségi életből vett példákkal illusztrálja az üzenetet.

Tanulási útvonalon lenni: Minden, amivel találkozom, bármilyen fájdalmas is, hozzájárulhat a tanuláshoz és a lelki növekedésemhez.

Öntudatosság: A saját gyengeségek és kiváltó pontok megismerése. Nem elrejteni őket, hanem dolgozni velük és beszélni róluk.

Önfelelősség: Szinte mindenért, ami velem történik, én vagyok a felelős. Csak én magam változtathatom meg az életemet, nem várhatom el ezt senki mástól.

Empátia: Magam és mások iránt

Win-Loose helyett Win-Win :A meggyőződés, hogy gyakran találunk megoldást, amelyben mindenki nyerhet, és az ilyen megoldások keresése

Tudatos érzelmek: Felelősséget vállalni az érzelmeimért, és feltárni a hátteret: Miért reagálok ezzel az érzellemmel? Mit üzen nekem az érzélem? Mit tanulhatok ebből?

Mások szükségleteinek tiszteletben tartása: ... és az a hozzáállás, hogy ez rendben van, hogy mindenki keresi a módját, hogy kielégítse a szükségleteit.

Őszinte és átlátható kommunikáció: Az intim kérdésekről, a saját gyengeségekről és kételyekről való kommunikáció bizalmat teremt.

Tudatosság a szerepekről, a hatalomról és a kiváltságokról: Tudatos foglalkozás a szerepek, a hatalom, a rang és a kiváltságok következményeivel. A cél a lehető legtöbb ember felhatalmazása.

Mi a valóság? : A helyes vagy helytelen kérdésén túl van egy hely, ahol találkozhatunk. (Rumi)
Fogadjuk el a szubjektív igazságokat és vegyük őket komolyan.

Visszajelzések kérése és a hibák kezelése: Legyünk nyitottak a visszajelzések adására és fogadására. A hibák fogadása mint a tanulás esélye, és nem hibáztatni az embereket a hibáért.

Érdeklődés az emberek iránt: Valódi érdeklődés az emberi tapasztalatok sokfélesége és hasonlósága iránt. Annak tudatosítása, hogy a másokkal való találkozás során sokat tanulhatok magamról.

A kártyák kiválasztása és csoportképzés (5 perc)

Ennek a lépésnek az az alapvető célja, hogy minden kártya egy személy kezében legyen. Ennek módja nem fontos, a trénernek egyszerűen átadhatják a kártyákat a csoporttagoknak, de általában megpróbálják bevonni az embereket abba, hogy megkérjék őket, hogy szándékosan válasszanak ki egy vagy két kártyát, mert az jelent számukra valamit - vagy azért, hogy kifejezzék, amit gondolnak, vagy azért, ha kétségeik vannak az adott kártya fontosságával kapcsolatban. Mindenesetre a facilitátoroknak/trénereknek biztosítaniuk kell, hogy az emberek ne töltsenek sok időt ezzel, mert valójában nem fontos, hogy kinek melyik kártya van és miért. Ezeket akár vakon is oda lehet adni az embereknek. Ha 12-nél több ember van, a közösségi kártyákat kétszer kell kinyomtatni, különböző színű papírra, és mindig két kártyán kell lennie két azonos feliratnak két színnel. Ezután az embereket meg kell kérni, hogy először vegyék el az összes olyan színű kártyát, amelyik felül van, és csak ha mindet elvették, akkor vegyenek a második kártyakészletből. Ezután megkérjük őket, hogy alkossanak 2-4 fős csoportokat.

Kiscsoportos megbeszélés a kártyák témáiról (20 perc)

A résztvevők elmélyülnek a kártyákon szereplő témákról való gondolkodásban. Beszélnek saját tapasztalataikról, megvitatják a kiscsoportban, és ez elmélyíti a kártyán leírtak megértését. A kérdések, amelyek irányíthatják ezt a feltárást, a következők lehetnek: - Egyetértenek-e azzal, hogy ez fontos egy virágzó közösség számára? Miért (nem)? - Milyen személyes tapasztalataik vannak ezzel a hozzáállással kapcsolatban? - Mit tehetünk azért, hogy elősegítsük ezt a hozzáállást a közösségekben? - És különösen a mi közösségünkben? A facilitátor arra ösztönzi a csoportot, hogy a kiscsoportban mindenki hozzászóljon a beszélgetéshez.

A kártyákhoz kapcsolódó tapasztalatok, gondolatok nagy csoportos megbeszélése (20 perc):

A kiscsoportok a kártyákról folytatott megbeszélésük lényegéről a plenáris ülésen popcorn stílusban számolnak be. A többi csoportagnak és a facilitátornak joga van kiegészíteni vagy kérdéseket feltenni. A kártyát visszaadják és kitűzik egy kitűzőtáblára vagy felragasztják a falra. A kártyákhoz való fontos hozzászólásokat fel kell írni a kártya mellé.

Megbeszélés (5 perc):

Milyen volt? Úgy gondoljátok, hogy a kártyák jó eszközök arra, hogy beszélgetést indítsunk arról, hogy mi a fontos a közösségi szellem szempontjából? Szeretnétek más kártyákat is hozzáadni? Úgy gondoljátok, hogy néhányra nincs szükség?

Az eredeti gyakorlat linkje a 3. MELLÉKLET-ben található.

6.08 Puha cipőink váltogatása játék/Soft Shoe Shuffle

Cél: A csoport kollektív intelligenciájának jobb fejlesztése érdekében hasznos lehet látni és hallani, hogy az egyének hogyan vélekednek egy adott kérdésről vagy problémáról, amelyen dolgoznak. Feltételezhetjük, hogy tudjuk, de hatékonyabban tudunk cselekedni, ha ezt a csoport közvetlen inputja alapján tesszük. Ez a folyamat lehetőséget ad a csoportnak arra, hogy lássa és hallja, hogyan és miért érznek az emberek a különböző kérdésekkel kapcsolatban.

Létszám: 5-20 fő **Időtartam:** 60perc **Beltéri/kültéri:** mindkettő de szükség van egy nagy, nyitott térre ahol a résztvevők kényelmesen mozoghatnak

Eszközök: nincs szükség eszközökre

Leírás:

A facilitátor arra kéri a résztvevőket, hogy hozzanak fel egy számukra fontos témát, amely valamilyen konfliktushoz kapcsolódik. Amikor egy személy elmondja a témát, a többiek hangokkal reagálnak, és a lehangosabb csoportreakciót kiváltó téma lesz az, amelyik a gyakorlat során felhasználásra kerül.

A facilitátor elmagyarázza, hogy a teremben lévő teret arra fogjuk használni, hogy láthatóvá tegyük a rendszer nézőpontjait és megértéseit.

Az a személy, akinek a témáját választották, kettéosztja a teret, és az egyik felébe áll, majd elmond egy érvet, amely alátámasztja a témával kapcsolatos véleményét vagy nézetét. Ezután egy másik személy lép be a térbe, és a véleményétől függően az elsőhöz közel vagy távolabb áll, és szintén elmondja álláspontját. Egyenként mindenki belép a térbe. Minden alkalommal, amikor valaki beszél, a csoport aszerint mozog az adott személyhez képest, hogy mennyire értenek vele egyet. Például, ha egyetért, álljon közvetlenül az illető mellé, ha nem ért egyet, álljon a terem másik felébe. A facilitátoroknak hangsúlyozniuk kell, hogy ez csak akkor működik, ha az emberek folyamatosan mozognak. demonstrálhatják a csoportnak, hogy nem kell megragadniuk egy nézőpontban. Ha meggondolják magukat, és jobban egyetértenek egy új hanggal, akkor egyszerűen máshova állnak.

A facilitátorok segíthetnek azáltal, hogy felerősítik az elhangzottakat, vagy egyszerűen csak segítenek szemléltetni, hogy hol vannak a szerepek a teremben. Nem kell a csendes hangokat közvetlenül a terembe kényszeríteniük. Vagyis nem azt mondják: „XY, te nem mondtál semmit - mit gondolsz?”, hanem inkább azt: „Szeretné valaki, aki eddig csendben volt, megosztani a véleményét?”, és szemkontaktust teremtenek a hallgatókkal.

A facilitátorok megkérdezhetik a legtávolabb állókat (ha vannak ilyenek), hogy meg szeretnék-e osztani, miért állnak ott, ahol állnak. A folyamat során mindenki változtathatja a pozícióját,

amikor többet hall a beszélgetésből. Például, ha valakit, aki távolabb áll, megkérnek, hogy magyarázza el, miért áll ott, ahol áll, és a többiek meggyőzőnek találják a nézőpontot, akkor az új információ alapján átállíthatják a helyüket. Ezután valaki más olyan tisztázó kijelentést tehet, amely elmélyíti a megértést, és az emberek közelebb (vagy távolabb) kerülhetnek az adott személytől. Ily módon a keveredés elkezd áramlani, és a perspektívák egyre világosabbá válnak.

Ez a módszer arra is rámutat, hogy ritkán van valaki teljesen egyedül a nézőpontjával. Mindenki különböző mértékben birtokolja annak egy darabját. Az egybeesések és eltérések azon területeinek megtalálása az, ami teljesebb képet ad a helyzetről, amellyel foglalkozunk. A facilitátorok akkor zárják le a gyakorlatot, amikor az energia kezd elfogyni, és amikor valaki olyan kijelentést tesz, amely alkalmas a lezárásra (nem akkor, amikor valaki éppen támadást intézett valaki más ellen). Megkérik a résztvevőket, hogy naplózzák le, mit láttak, és milyen szerepet játszottak a beszélgetésben. ez a gyakorlat megköveteli, hogy rugalmasan tudjunk bánni az idővel, mivel szeretnénk kihasználni az általa kiváltott gazdag beszélgetéseket. Az eredeti gyakorlat linkje a 4. MELLÉKLET-ben található.

6.09 A resztoratív körökről röviden(prezentáció)

Cél: Közelebb hozni a résztvevőkhöz a helyreállító (resztoratív) körök eszközét. Olyan problémák megoldása, amelyek nem személyes, hanem közösségi szinten merülnek fel.

Létszám: 5-20 fő **Időtartam:** 25 perc **Beltéri/kültéri:** beltéri

Eszközök: Flipcharts, markers

Leírás:

Segítő anyag a prezentáció elkészítéséhez:

https://www.foresee.hu/uploads/tx_abdownloads/files/peacemaking_circle_handbook.pdf

6.10 Resztoratív gyakorlat (fishbowl/ kis csoportok)

Cél: a resztoratív kör módszerének gyakorlása

Létszám: 5-20 fő **Időtartam:** 30 perc **Beltéri/kültéri:** beltéri

Eszközök: A folyamat leírásának kinyomtatott változatai (az 5. MELLÉKLET-ben található), jegyzettömbök és tollak.

Leírás:

A játék előtt a trénernek 6 embert kell találnia, akik hajlandóak eljátszani a forgatókönyv szerepeit. A jelenet szereplői a facilitátor, az „elkövető”, az „áldozat”, két személy, akik az elkövető oldalán/támogatói, és két személy az áldozat oldalán/támogatói.

A gyakorlat facilitátora a képzés egyik oktatója/facilitátora lesz.

A helyzet :

Egy egyesületnek 2 milliót kell befizetnie a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnak, mert a felelős tag elfelejtette beadni az éves adóbevallását, és kifutott a határidőből.

A jelenetben az „elkövető” az egyesület azon tagja, aki nem nyújtotta be az adóbevallást, az „áldozat” pedig az egyesület elnöke.

Az „elkövető” mogorván viselkedik, azt mondja, hogy akkoriban túlterhelt volt.

6.11 Mímelés játék

Cél: Sok konfliktus azért alakul ki, mert feltételezéseink vagy felfogásaink pontatlanok. Még ha a feltételezéseink tévesek is, akkor is ezekre a pontatlan feltételezésekre alapozva hozunk ítéleteket. Ez a tevékenység megtanítja a résztvevőknek a kérdezés és a tisztázás készségét.

Létszám: 5-20 fő **Időtartam:** 20 perc **Beltéri/kültéri:** mindkettő

Eszközök: nincs szükség eszközökre

Leírás:

Mindenki keressen magának egy társat, és oszoljanak szét a teremben. A partnerek állva vagy ülve is végezhetik ezt a tevékenységet. Minden csapattag lehetőséget kap arra, hogy feltegyen egy kérdést a társának. Ahelyett, hogy szóbeli választ adna, az, akinek a kérdést felteszik, csak mímelje a választát. A kérdező annyi pontosító kérdést tehet fel, amennyit csak szeretne, hogy megértse a másik személy választát.

Témakérdések mintája

- Gyermekkorodban mivel szeretted tölteni az idődet?
- Milyen teljesítményére vagy a legbüszkébb?
- Ha lenne egymillió dollárja, mit tenne vele?

Megbeszélési kérdések

1. Hogyan segít a kérdezési készség a megértésben?
2. A kérdezési készségeken kívül milyen egyéb készségekre van szükség a feltételezések leküzdéséhez?
3. Milyen értéket képviselnek a kérdezési készségek a konfliktusok megoldásában?
4. Mi akadályozza meg, hogy hajlandóak legyünk kérdéseket feltenni, amikor konfliktushelyzetbe kerülünk?

6.12 Zárókör

Cél: Összefoglalni a nap tanulságait.

Létszám: 10-18 fő **Időtartam:** 20 perc **Beltéri/kültéri:** beltéri

Eszközök: nincs szükség eszközökre

Leírás:

A résztvevők körben ülnek, és a facilitátor felkéri őket, hogy egyenként osszák meg a csoporttal, hogyan érzik magukat, és mit visznek magukkal ebből a képzésből.

1.Melléklet

Hallgass meg

Dr. Ralph Roughton
Fordította: Fellegi Borbála és Vajna Virág

Amikor arra kérlek,
Hogy hallgass meg,
És te elkezdesz
Tanácsot adni,
Akkor nem azt teszed, amire megkértelek.

Amikor arra kérlek,
Hogy hallgass meg,
És te elkezded elmondani nekem,
Hogy miért nem kellene úgy éreznem magam, ahogy érzem,
Akkor rátaposol az érzéseimre.

Amikor arra kérlek,
Hogy hallgass meg,
És te úgy érzed, hogy valamit tenned kell, hogy megold a problémám,
Akkor csalódást okozol nekem,
Akármennyire is furcsán hangzik ez.

Kérlek, figyelj rám.
Amit kértem tőled, az nem volt más,
Csak az, hogy hallgass meg,
Nem az, hogy beszélj,
Vagy csinálj valamit.
Csak hallj meg engem.

Én meg tudom ezt oldani magamnak:

Nem vagyok reménytelen.
Lehet, hogy elbizonytalanodtam, vagy elakadtam,
De nem vagyok reménytelen.

Amikor valami olyat teszel értem,
Amit nekem kellene magamért megtennem
Akkor a félelmemhez és a gyengeségemhez teszel hozzá.

De ha egyszerűen elfogadod tényként,
Hogy azt érzem, amit érzek,
Bármilyen irracionális is ez,
Akkor nem kell tovább győzködnöm téged.
Akkor végre lehetőségem van megérteni,
Hogy mi van az irracionális érzésem hátterében.

És mikor ez tisztává válik számomra,
A válaszaim is megszületnek,
És nincs többé szükségem a Tanácsodra.

2. Melléklet

Szituáció:

Flóra a Future Generation nevű sikeres szervezet alapítója. Miután sok éven át csak a szervezetre koncentrált, Flóra komolyan kiégett, és úgy kellett döntenie, hogy átadja az irányítást Emmának, aki korábban külsős trénerként és kutatóként dolgozott az alapítványnál. Flóra arra kérte Emmát, hogy amíg ő jobban nem lesz, végezze el az összes igazgatói feladatot. De Flóra is maradt a munkában, mint tréner. Nem írtak alá szerződést, mert bíztak egymásban.

Emmát általában jó szakemberként ismerik, akinek nagyszerű társadalmi kapcsolatai vannak. Fél év után mindketten kezdik elégedetlennek érezni magukat és mindketten véget akarnak vetni a közös munkának. Mindketten arra törekednek, hogy a konfliktust békében oldják meg kettejük között anélkül, hogy mások tudomást szereznének a helyzetről.

Flóra :

- Erős személyiség és karizmatikus vezető. Nagyon nehéz döntés volt számára, hogy kiadja a kezéből a hatalmat. Az elkeseredés még nagyobb ezek után.
- Azt mondja, hogy Emma nem teljesítette a feladatait.
- Flóra fontolgatja, hogy visszakéri Emma utolsó havi fizetését.
- Egy hónappal korábban jelezte, hogy elégedetlen, ezért úgy gondolja, hogy ettől az időponttól számítsák be az egy hónapos felmondási időt.
- Nem akar végkielégítést fizetni.
- Az összes pénzügyi szempont kevésbé fontos, mint az, hogy úgy búcsúzzon el, hogy az

egyesület többi tagját nem tájékoztatja a helyzetről.

- Ha végre meg tudnak állapodni, nyitott arra, hogy a jövőben együtt dolgozzon Emmával.

Emma:

- Emma mindig is szabadúszó volt, és amikor elkezdte az igazgatói szerepet, rájött, hogy ez sokkal több adminisztrációt és haszontalan küzdelmet tartalmaz, mint amire számított.

- Teljesen elveszett ebben a könyvelői és adminisztrációs dolgokban, és próbált támogatást kérni Flórától, de Flóra mindig azt mondta, hogy arra kéri, hogy végezze el a feladatokat, és ne kérdezzen tőle.

- Emma elkötelezett a szerepe és a szervezet iránt, és a legjobbat akarja neki.

- Az ő vezetése alatt sokat fejlődött a képzési programjuk, és nemzetközi díjat kaptak.

- Emma úgy gondolja, hogy a munkaköri leírása nem tartalmazta az összes adminisztrációs munkát, és ennek ellenére mindent elvégzett, amit el kellett végezni.

- Titokban azért vállalta el a munkát, mert azt akarta, hogy Flóra elismerje.

3. Melléklet

Angol nyelvű közösségi kártyák és a játék leírása

<https://clips.gen-europe.org/wp-content/uploads/2020/08/CommunityCards.pdf>

<https://clips.gen-europe.org/wp-content/uploads/2021/01/Community-Cards-Description.pdf>

4. Melléklet

Soft Shoe Shuffle játék:

<https://reospartners.com/wp-content/uploads/2015/07/Reos-Partners-Toolkit-Module-12-The-Soft-Shoe-Shuffle.pdf>

5. Melléklet

A folyamat leírása:

1. Bevezetés:

(minden, amit a facilitátor szerepét betöltő személy mond, félkövér betűkkel lesz szedve):

facilitátor: **A nevem ..., és én leszek a beszélgetés moderátora.**

Ezután mindenkit bemutat, és elmondja, hogy ki-ki milyen viszonyban van az „elkövetővel” és az „áldozattal”.

Köszönöm mindenkinek, hogy eljött. Tudom, hogy ez a helyzet mindenki számára nehéz, de az ittlétünk segíteni fog megoldani a problémát, ami miatt ma idejöttünk. Ez egy lehetőség mindannyiunk számára, hogy aktív részesei legyünk az okozott kár helyreállításának vagy jóvátételének.

Ez a találkozó egy olyan eseményre összpontosít, amely (itt röviden leírják az eseményt, hol és mikor történt, mi történt).

Nagyon fontos, hogy a mi feladatunk az, hogy figyelmet fordítsunk annak megértésére, hogy mit követett el ...(az „elkövető”), és milyen hatással volt ez a tett másokra. Nem azért vagyunk itt, hogy eldöntsük, hogy ... („az elkövető”) jó ember-e vagy sem. Azt akarjuk elemezni, hogy ez az esemény hogyan hatott másokra, és remélhetőleg jóvátesszük az okozott kárt. Ez érthető?

....(Az „elkövető neve) elismerte, hogy elkövette az eseményt.

(Az elkövetőhöz fordul): **Ön és mindenki más szabadon távozhatsz, ha akar. Ha valaki elmegy, akkor jogi lépésekkel kell folytatnunk ezt az ügyet. (pl. rendőrség, bíróság, stb.)**

Ezzel a találkozóval azonban le tudjuk zárni ezt az ügyet abban az esetben, ha ez a találkozó úgy ér véget, hogy mindenki egyetért. Ez mindenki számára érthető?

2. „Az elkövető(k)”

A beszélgetést a(az „elkövető” neve) címmel kezdjük.

Ha egynél több elkövető van, akkor mindegyiküknek válaszolnia kell ezekre a kérdésekre.

- **Mi történt?**
- **Mit gondolt erről (a cselekményről) abban az időben?**
- **Mit gondol róla azóta?**
- **Kire volt hatással a tette?**
- **Hogyan érintette őket a tettei?**

3. „Áldozat(ok)” Ha egynél több áldozat van, akkor mindegyiküknek válaszolnia kell ezekre a kérdésekre.

- **Mi volt a reakciója, amikor az incidens bekövetkezett?**
- **Milyen érzései, érzelmei vannak a történetekkel kapcsolatban?**
- **Mi volt a legnehezebb ebben az egész helyzetben?**
- **Hogyan reagált a családja, barátai, kollégái, amikor hallottak a történetekről?**

4. Az „áldozat” támogatói

Mindegyiküknek a következő kérdésekre kell válaszolnia.

- **Mire gondolt, amikor hallott az esetről?**
- **Mit érez most ezzel kapcsolatban?**
- **Mi volt számára a legnehezebb ebben a helyzetben?**
- **Mit gondol, mi a legfontosabb szempont ebben a helyzetben?**

5. Az „elkövető” támogatói

Ha közeli hozzátartozók, például az elkövető szülei, a segítő elmondhatja nekik a következőket:

Ez bizonyára nagyon nehéz lehetett önöknek, igaz? Elmondanák nekünk, kérem, hogy mi történt?

Mindegyiküknek a következő kérdésekre kell válaszolnia.

- Mire gondolt, amikor hallott az esetről?
- Mit érez most ezzel kapcsolatban?
- Mi volt számára a legnehezebb ebben a helyzetben?
- Mit gondol, mi a legfontosabb szempont ebben a helyzetben?

6. „elkövető(k)”

Kérdés az „elkövetőhöz”: **Van valami mondanivalója, megosztani valója ezen a ponton?**

7. A megállapodás elérése

Kérdés az „áldozathoz”: **Mit vár a mai találkozótól?**

Ugyanez a kérdés az „elkövetőhöz”.

Mi a véleménye erről?

Ezután meg kell állapítaniuk, hogy az „elkövető” beleegyezik-e a javaslatba. A facilitátornak időt kell adnia arra, hogy konzultálhassanak.

Amikor a megállapodás kezd formát ölteni, a facilitátor azt mondja:

Mielőtt végleges formába önteném a megállapodást, szeretnék megbizonyosodni arról, hogy pontosan leírtam mindent arról a kérdésről, amit megoldottunk.

8. Az ülés lezárása

Mielőtt hivatalosan befejeznék ezt az ülést, szeretnék még egy utolsó lehetőséget adni mindenkinek, hogy felszólaljon, ha van valami mondanivalója. Van-e valakinek mondanivalója vagy megosztani valója?

Miután mindenki szólt, aki akart, a moderátor azt mondja:

Köszönöm, hogy részt vettek ennek a nehéz ügynek a feldolgozásában. Gratulálok az elvégzett munkához.

Ezután a facilitátornak el kell készítenie az írásbeli megállapodást.

Hetedik modul, A. rész - Öngondoskodás

Időtartam	Cím/Leírás	Tartalom	Eszközök
A képzés előtt	Néhány szempont az oktató számára	“safe space” – biztonságos környezet létrehozására vonatkozó információk	Számítógép, internet
30'	7a.2 – A biztonságos környezet létrehozása	Biztonságos és egészséges környezet megteremtése minden résztvevő számára. <i>A résztvevők válaszolnak arra a kérdésre, hogy mi lenne számodra biztonságos és gondoskodó hely a tevékenység végzése során?</i>	Flip-chart papír, írószerek
20'- 20' a tréning során	7a.3 – Az öngondoskodás kihívás	Olvasmányaink és cselekedeteink megosztása a témában.	Számítógép, internet hozzáférés (a képzés előtt)
40'	7a.4 -Akkor érzem, hogy törődnek velem, amikor..	Minden résztvevőt arra kérünk, hogy hozzon magával egy olyan tárgyat, amely miatt úgy érzi, hogy törődnek vele. A terem közepén felállítanak egy asztalt, és az emberek egyesével előjönnek, hogy bemutassák a tárgyukat, és elmagyarázzák, miért érzik, hogy törődnek vele.	Nagy papír “akkor érzem, hogy törődnek velem..” felirattal, írószerek
40'	7a.5 – Az öngondoskodás labda	A labdát egymásnak dobálják a résztvevők, miközben különböző, az öngondoskodással kapcsolatos kérdésekre válaszolnak.	Labda, vagy dobálható tárgy
45'	7a.6 – Mennyire gondoskodom magamról?	Bevezető tevékenység önmagunk megismerésére és annak felmérésére, hogy milyen súlyt tulajdonítunk a gondoskodásnak az életünkben.	Lap és írószer minden résztvevőnek

Válaszoljunk egyénileg néhány kérdésre, amelyeket a tréner fog feltenni. Osszuk meg az eredményeket a csoportban, hogyan éreztük magunkat, melyik kérdés hatott ránk jobban...

30'	7a.7 - 3,2,1...Öngondoskodási lista magányos időkre, rossz időkre, lassú időkre	Építsük fel az öngondoskodáshoz szükséges alapanyagokat, hogy a csoportnak legyen egy útmutatója az anyagokról, amelyekhez a foglalkozás után hozzáférhetnek.	Post-it lapok, írószer
45'	7a.8 – A bennünket befolyásoló körülmények	Tevékenység annak átgondolására, hogy az elnyomás és a rendszer hogyan hat ránk a gondoskodás kérdésében.	Papír és írószer a résztvevőknek, tábla amin bemutatható a példa rajz
90'	7a.9 – A test mint felségterület	Egy olyan tevékenység, amelynek során felfedezhetjük, hogyan lakjuk be a testünket, és közelebb kerülhetünk a csakrákhoz.	Papír és színes ceruza a résztvevőknek
30'	7a.10 – ami személyes, az politikai	Vizsgáljuk meg, hogy mennyi időt szánunk az életünkben a reprodukív, produktív feladatokra és olyan dolgokra, amelyeket élvezünk.	némi csicseriborsó, lencse, tészta, gyümölcsök vagy más rágcsálnivaló
20'	7a.11 - „Ha nem táncolhatok, az nem az én forradalmam...”	Zárókör	Zene lejátszó eszköz

Módszer leírások és linkek az anyagokhoz

Bevezető:

Egy öngondoskodási workshopot tartani nem könnyű. Ez a téma nagy tabu volt és még mindig az a kapitalista rendszerben, amely csak a termelékenységre összpontosít. Általában nem szoktunk nyilvánosan beszélni az érzéseinkről vagy mélyebb problémáinkról, a mentális egészséget az államok elhanyagolták, és gyakran patológiával hozzák összefüggésbe, vagy hajlamosak nevetségessé tenni az öngondoskodás kérdését, azt gondolva, hogy az kevésbé tesz minket erőssé. A legjobb esetben az a néhány meghatározás, amelyet a rendszer az öngondoskodásról ad, nagyon egyéni és nem politizált szemszögből közelíti meg azt. Az öngondoskodás nemcsak az egyéni jólét szempontjából alapvető fontosságú, hanem a mozgalmak és szervezetek túlélése szempontjából is, mivel ez a politikai ellenállás és ellenálló képesség stratégiája. Az öngondoskodás politikai értelme csak a kollektív dimenzióban lehetséges, abban a reflexióban és cselekvésben, amely lehetővé teszi számunkra, hogy megtanuljunk magunkat kísérve érezni egymás között, ellenállni és a valahová tartozás által átalakulni valamivé, ami több "önmagunknál". Ez az a kollektív tér, ahol a felforgató hatalmat gyakoroljuk.

A gondoskodás kifejezés a feminista mozgalomban kezdett kialakulni, válaszként a nemi alapú erőszak áldozatai által elszenvedett traumákra. Az utóbbi időben a gondoskodás diskurzusa (nagyon különböző nézőpontokból megközelítve) beépült a feminista gyakorlatok napirendjébe. A globális északon a gondoskodást gyakran atomizált, individualista nézőpontból értelmezik.

Az emberek azt hiszik, hogy az öngondoskodás elsősorban egyéni ügy, amelyet coachinggal vagy gyógyfürdők és wellnessközpontok látogatásával lehet megoldani. A kapitalista logika megtagadja tőlünk a gondoskodás mélyebb, közösségi szemszögből való értelmezését. Ezért sokszor, amikor öngondoskodásról beszélünk, a mindfulness, a terápia stb. világára gondolunk. Mindezek a dolgok önmagukban nem rosszak, de ha nem kapcsolódnak egy kollektív egészhez, akkor soha nem leszünk igazán "gondozottak", mert emberi lényekként egymásra vagyunk utalva. A globális délen, különösen a Latin-Amerikában élők, a jó élet (el buen vivir) szemszögéből beszélnek az egymásról való gondoskodásról, a kellemetlenségek megosztásáról és egymás kíséréséről.

A szociális szolidáris gazdaság elvei figyelmet fordítanak a gondoskodás területére, amely a mindenki számára jó életet biztosító gazdaság felé való elmozdulás sürgető szükségességéből fakad. Ebben az értelemben a gondoskodás politikai iránymutatóként működhet, amely elvezethet minket ehhez a szükséges átalakuláshoz: a munka átszervezésén és a köz-magán logikának a köz-társadalmi-közösségi logikával való felváltásán keresztül.

Ezt az összefüggést figyelembe véve, a műhelymunka jó megvalósítása érdekében fontos, hogy jó és biztonságos légkört teremtsünk azon a helyen, ahol a tevékenységet végezni fogjuk,

és hogy csoportérzetet teremtsünk azok között, akik részt vesznek benne, mivel általában nem ismerik egymást előre.

Ezért két tevékenységet (7a.1 és 7a.2) javasolunk a műhelymunka megkezdése előtt.

***Megjegyzés: Ezek a gyakorlatok javaslatok, rengetek lehetőség közül lehet választani, nyugodtan változtassátok meg őket, igazítsátok át, fordítsátok meg tetszésetek szerint. Trénerként nálatok jobban senki sem fogja tudni, hogyan kell ezeket a gyakorlatokat az aktuális csoporthoz és annak kontextusához igazítani.**

**A kapitalizmus és a patriarchátus ellen:
öröm és öngondoskodás!**

7a.1. Néhány szempont az oktató számára

Minden workshop, beszélgetés vagy csoportos tevékenység során fontos, hogy biztonságos teret teremtsünk minden résztvevő számára, de különösen, amikor az öngondoskodásról beszélünk, úgy gondoljuk, hogy fontos, hogy ne feledkezzünk meg arról, hogy néhány percet adjunk azoknak, akik részt vesznek benne.

A képzés előtt:

- A munkaterületeknek biztonságosnak, barátságosnak és rendkívül kényelmesnek kell lenniük, a résztvevők számára lehetővé téve a pihenést, ösztönzik a részvételt, és a szolidaritás és a bizalom légkörét teremtik meg. Ez magában foglalhatja a körben ülést, a tér feldobását.

- Mindig kérdezzük meg előre, hogy a workshop résztvevőinek vannak-e különleges üléspreferenciái. Ne feledje, hogy egyesek kényelmetlenül érezhetik magukat, vagy olyan fizikai kihívásokkal küzdenek, amelyek befolyásolhatják a kényelmüket, például hallásproblémák, hátproblémák, nehézségek a hosszú ideig tartó ülésben.

- Nézzük meg a termet, és vegyük figyelembe az olyan szempontokat, mint a szellőzés és az akadálymentesítés minden résztvevő számára.

- A helyiségnek ideális esetben rendelkeznie kell belső és külső területekkel, külön tárgyalóhelyiségekkel a pihenők számára.

- Készítsünk egy beleegyező nyilatkozatot - a folyamat során keletkezett idézetek, fényképek, kép- és hanganyagok felhasználásához -, amelyet a résztvevők aláírhatnak.

A biztonságos tér kialakítása többrétegű folyamat, amelyet a tevékenység teljes időtartama alatt fenn kell tartani.

A képzés során:

- *Ne feledjük, hogy ez egy biztonságos tér, amely mentes mindenféle agressziótól és diszkriminatív (szexista, rasszista, LMBTIQ-fób, ableist, fajgyűlölő stb.) attitűdtől.*

- *Kezdjük a gyűlést egy név- és névmási körrel (pl. nő/ő, ő/ő vagy ők/ők), hogy mindenki*

megismerhesse egymást, és hogy senki identitását ne feltételezzük.

- Használjunk inkluzív nyelvezetet.

- Válasszunk hozzáférhető formátumot, tegyük fel magunknak a kérdést, hogy például a tanulók ismerik-e azt a technológiát, amelyet a képzés során használni fogunk. Győződjünk meg arról, hogy mindenki hallja és látja a tartalmat, igyekezzünk tisztában lenni a tanulóink számára esetlegesen felmerülő akadálymentesítési problémákkal.

- Próbáljunk meg emlékezni arra, hogy a visszajelzések - különösen a kritikus visszajelzések - lehetőséget adnak arra, hogy többet tanuljunk és fejlesszük a szakmánkat.

A képzés után:

- Biztosítani kell, hogy az idézetek/képek/hanganyagok jelentésekben és a közösségi médiában történő felhasználásához szükséges hozzájárulást ellenőrizzék.

- Ajánljunk segítséget és beszéljünk egyénileg azokkal a résztvevőkkel, akiket a folyamat esetleg érintett/érintett.

- Biztosítsuk, hogy minden, a résztvevőkkel való megosztásra elfogadott anyagot megosszunk.

Kiegészítő anyagok:

[RIPESS Europe - Politics for a Safe Space](#)

[Creating Safe spaces - We Rise Toolkit](#)

[Creating Safe Spaces- Level Up](#)

[Inclusive and antiracist language- SFU Communicators Toolkit](#)

[Create Safe Space and Learning, by Elyse Parent and Marie-Claude Piquet, June 2021](#)

Végül, trénerként, javasoljuk, hogy a képzés előtt olvassátok el ezeket az öngondoskodásról szóló anyagokat:

- [RIPESS Europe, 2 October 2022: Towards a Culture of Self-care in our Workspaces](#)
- [Practising individual an collective self-care at FRIDA, October 2016](#)
- [Feminist Survival Podcast](#)

7a.2: Csoportézés létrehozása

Ez a workshop nagyon összetett, és még inkább az, ha a résztvevők nem ismerik egymást. Az, hogy ugyanazt a tevékenységet végezték, kötődést fog generálni, és egyfajta megközelítési módot jelent a kifejezéshez.

Cél: Öngondoskodási kihívás csomag. Sajátítsunk el öngondoskodási gyakorlatokat, és nézzük át azokat a dolgokat, amelyek megbetegítenek.

Létszám: egyéni gyakorlat, melyet a képzés előtt kell elvégezni

Időtartam: 20 perc

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: számítógép, mobiltelefon. Útmutató::

<https://www.movetoendviolence.org/resources/21-day-self-care-challenge-packet>

Leírás:

A képzés előtt:

-Ezt az útmutatót a workshop előtt küldjük el a résztvevőknek. A trénernek döntik el, hogy mennyire előre. Tulajdonképpen ez az útmutató 21 napos kihívás, de megpróbálhatunk átlagot képezni, és elküldhetjük egy héttel korábban, majd meghívhatjuk őket, hogy a workshop után folytassák, vagy elküldhetjük 21 nappal korábban, hogy az összes gyakorlatot el tudják végezni.

-kérjük meg a résztvevőket, hogy olvassák el az útmutatót, és minden nap végezzenek el egy kihívást. Magyarázzuk el nekik, hogy az öngondoskodás önmagában is forradalmi gyakorlat.

A képzés során:

-A résztvevőkkel vitát indítunk a kihívásról, hogy véleményezzék az eredményeket.

Néhány kérdés a vita irányításához:

*Hogyan érzed magad, miután elolvastad ezt az útmutatót?

*Melyik kihívás lepett meg a legjobban?

*Elismered, hogy mi az, ami rosszat tesz a testednek, és mi az, ami jót tesz a testednek?

*Az 5. napi kihívással kapcsolatos tevékenységhez írtatok verset? Szeretné valaki elolvasni?

Mióta nem végeztél kreatív tevékenységet?

*Naponta hány órát töltesz képernyő előtt?

stb.

**Megjegyzés: ez a tevékenység a hetedik modul mindkét részére alkalmazható. Ha csak a modul második részét végezzük, előre is elküldhetjük, és ezt a tevékenységet az elején is elvégezhetjük.*

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy ez egy útmutató a "Mozdulj, hogy véget vess az erőszaknak" feminista mozgalomtól. Előzetesen elmagyarázhatjuk, hogy a feminista mozgalom fejlesztette ki leginkább az öngondoskodás fogalmát és gyakorlatát.

7a. 3 A biztonságos tér közös létrehozása

Cél: hozzuk létre együtt a biztonságos teret. Lehetőség adás a résztvevők számára, hogy közöljék, mire van szükségük.

Létszám: 5-30 fő

Időtartam: 30 perc, a résztvevők számától függ

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: flip-chart papír, marker, papírok, tollak

Leírás:

-A csoportot 3 vagy 4 fős csoportokra osztjuk, a csoport méretétől függően. A felosztáshoz használhatjuk ezen módszerek egyikét:

<https://www.dummies.com/article/business-careers-money/business/human-resources/6-ways-to-form-small-groups-for-training-sessions-143784/>

-A felosztás után a résztvevőknek a következő kérdésre kell válaszolniuk: Mi lenne számodra a biztonságos és gondoskodó tér a tevékenység végzése során? Minden csoportnak ki lehet osztani egy tollat és papírt, hogy a válaszokat leírják (12 perc).

-Azt, amiről az egyes kiscsoportok beszéltek, közös nevezőre hozzák, és a tréner feljegyzi a táblára. Csoportonként megállapodások születnek/megvalósulnak az egész képzés harmonikus fejlődése érdekében, tiszteletben tartva az egyesek korlátait.

-A tréner a 7a.1. tevékenységben elmondottak alapján a biztonságos tér kialakításának magyarázatával fejezi be.

7a.4 Akkor érzem, hogy törődnek velem, amikor..

Cél: megosztani azokat a módokat, amik által azt érezzük, hogy törődnek velünk

Létszám: 5-30 fő

Időtartam: 40 perc (a résztvevők számától is függ)

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: Flip-chart papír és markerek

Leírás:

-Minden résztvevőt arra kérünk, hogy hozzon magával egy olyan tárgyat, amely miatt úgy érzi, hogy törődnek vele.

-Egy asztalt állítunk fel a terem közepén, és az emberek egyesével előjönnek, hogy bemutassák a tárgyukat, és elmagyarázzák, miért érzik, hogy törődnek vele.

-A nagy papírra mindenki felírhatja a "Úgy érzem, hogy törődnek velem, amikor..." mondatot.

7a.5 Az öngondoskodás labda

Cél: Közös elmélkedés az öngondoskodás fontosságáról a mindennapi életünkben; az öngondoskodás definíciójának megalkotása ítélezésmentes környezetben.

Létszám: 5-30 fő

Időtartam: 40 perc (a résztvevők számától is függ)

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: labda vagy más, dobálható tárgy

Leírás:

1. Kezdjük a gyakorlatot az öngondoskodás fogalmának bemutatásával, és kérdezzük meg a résztvevőket, hogy tudják-e, mi az.
2. Mutassuk be a tevékenységet:
 - Felállunk, és lazán elkezdünk sétálni a teremben, nyújtózkodunk, végül mindannyian felállva egy körbe állunk.
 - Óvatosan dobjunk egy labdát (vagy bármilyen más dobható tárgyat) az egyik résztvevőnek, amikor az illető felveszi, megkérdezzük, hogy mit jelent számára az öngondoskodás, és hogyan kapcsolódik az életéhez.
 - Amikor az illető válaszolt, visszaadja a labdát, és a tréner egy másik személynek dobja, hogy válaszoljon.
 - A gyakorlat addig folytatható, amíg mindenki nem válaszolt egy kérdésre.
 - Variálhatjuk a kérdéseket is:

Mit jelent számodra az öngondoskodás? mit jelent a kollektív gondoskodás? mi a különbség? foglalkoznak-e az öngondoskodással azok a szervezetek/kollektívák/mozgalmak, amelyekben részt veszel? milyen módon? milyen öngondoskodási gyakorlatokat folytatsz? úgy gondolod, hogy tudod, hogyan figyelj arra, hogy mire van szüksége a testednek? Milyen gyakran vagy tudatában annak, hogy mire van szüksége a testednek és a lelkednek? mit vársz ettől a workshoptól?

Ez a gyakorlat a Mujeres Al Borde "Feminista öngondoskodás és gyógyítás a kormányozhatatlanok számára" című kézikönyvének egy részéből származik.

7a.6 Mennyire gondoskodom önmagamról?

Cél: Egyéni önismereti tevékenység, hogy együtt megértsük, mennyi időnk vagy mennyire fontos számunkra az öngondoskodás.

Létszám: 5-30 fő

Időtartam: 45 perc (a létszámtól is függ)

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: papír és írószer minden résztvevőnek, projektor, amivel ki lehet vetíteni a kérdéseket (opcionális)

Leírás:

- Magyarázzuk el, hogy ez egy egyéni önismereti tevékenység, ezért hagyhatunk néhány percet a résztvevőknek, hogy kényelmesen elhelyezkedjenek.
- Kézbe adunk egy tollat és papírt minden résztvevőnek, és elmondjuk nekik, hogy hangosan fel

fogunk tenni nekik egy sor kérdést -amit kivetíthetünk egy képernyőre is-

-Magyarázzuk, hogy a papírra írják fel a kérdés számát, amit egy -1, 0 vagy 1 szám követ:

-1: NEM/NEM ÉRTEK EGYET

1: igen/EGYETÉRTEK

0: semleges

-Az 1. mellékletben láthatjuk a különböző javasolt kérdéseket, amelyekhez továbbiakat is hozzáadhatunk.

-Amikor befejeztük az összes kérdés feltevését, minden személy összeadja a kapott pontokat, és értékeli a pontszámát aszerint, hogy mennyire van jelen az öngondoskodás az életében.

-A végén lehetőség nyílik arra, hogy megvitassuk és megosszuk a tanultakat. Hogy együtt megértsük, hogy a kapitalista és patriarchális rendszer milyen mértékben készlet bennünket büntudatra azért, mert gondoskodunk magunkról, mennyire fontos a gondoskodás bevezetése a szervezetünkben stb.

Néhány kérdés a vita irányítására:

- Hogyan érzed magad a gyakorlat után? Melyik volt az a kérdés, ami a legjobban meglepett? És amelyekre a legnehezebben tudtál válaszolni? Szerinted hogyan működnek a nemek közötti egyenlőtlenségek az ápolás területén? Mit gondolsz, mire van szükséged ahhoz, hogy jobban tudj gondoskodni magadról? Milyen - általában láthatatlan - feladatokra gondolunk, amikor ezt hangsúlyozzuk? Hogyan működik benned a büntudat?

Ez a gyakorlat a Kollektív védelem és feminista öngondoskodás workshop női emberi jogi aktivisták számára című útmutató adaptációja.

<https://sur.conectas.org/en/protection-self-care-and-the-safety-of-human-rights-defenders/>

7a.7. 3,2,1... Öngondoskodás magányos időkre, rossz időkre és lassú időkre

Cél: Építsük fel az öngondoskodáshoz szükséges alapanyagokat, hogy a csoportnak legyen egy útmutatója az anyagokról, amelyekhez a foglalkozás után hozzáférhetnek.

Létszám: 5-30 fő

Időtartam: 20 perc (a létszámtól is függ)

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: post-it lapok, tollak, papírok

Leírás:

- Válasszunk olyan falfelületet, amely sima és szabad.
- A falat osszuk fel a következő kategóriákra: zene, könyvek,
- Adjunk ki néhány post-it-et és tollat minden résztvevőnek.
- Játszunk a háttérben relaxációs zenét, és kérjük meg a résztvevőket, hogy írják fel kedvenc filmjeiket, könyveiket, dalaikat és tevékenységeiket a post-it-ekre. Adjunk nekik szabadságot arra, hogy más kategóriákat is létrehozzanak.
- Nagy csoportként olvassuk fel a felmerült elemeket, és találjunk módot arra, hogy az anyagokat később hozzáférhetővé tegyük: Fényképek készítése, online dokumentumba való beírás stb.
- A gyakorlat végén osszuk meg a résztvevőkkel a 2. mellékletben található anyagokat.

7a.8 A bennünket befolyásoló körülmények

Cél: Hogy megértsük, hogy a minket körülvevő környezet és az elnyomás, amellyel szembesülünk, hogyan befolyásolja azt, ahogyan magunkra vigyázunk, és az időt, amit erre fordítunk. Ez a gyakorlat segít abban, hogy kollektívaként gondoljunk magunkra, és megértsük, hogy egy széles rendszer részei vagyunk.

Létszám: 1-30 fő

Időtartam: 40 perc (létszámtól is függ)

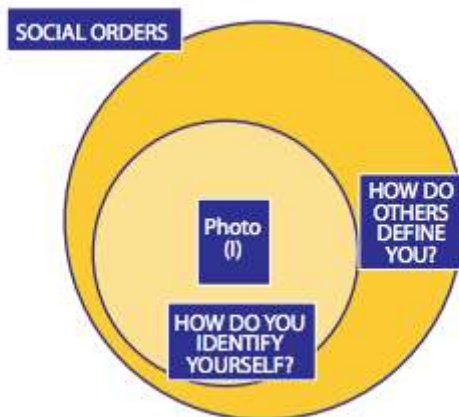
Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: papír, írószerek, színes ceruzák, projektor vagy flip-chart lap.

Leírás:

- Magyarázzuk el a résztvevőknek, hogy a következő gyakorlat egyéni lesz. Kérjük meg őket, hogy pihenjenek és helyezkedjenek el kényelmesen.
- Adjon ki minden résztvevőnek egy tollat és egy papírt.
- Mondjuk meg a résztvevőknek, hogy gondoljanak azokra a körülményekre, amelyek ebben a pillanatban hatással vannak rájuk.
- Kérjük meg őket, hogy rajzoljanak a papírra két koncentrikus kört:
 - A belső körbe ragasszanak egy friss fényképet magukról. Ha nincs ilyen, egyszerűen írják rá, hogy "én".
 - Ezután a nagyobb körön kívül írják le azokat a társadalmi rendeket, amelyekről úgy érzik, hogy alakították mindennapi létezésüket.
 - A nagyobb körön belül írják le azokat a különböző leírásokat, amelyeket az emberek rájuk használnak, de amelyekkel nem azonosulnak, és amelyek szerintük mást vagy ellentéteset jelentenek.
 - A kisebb körbe írják le, hogyan azonosítják magukat.

Vetítsük ki vagy rajzoljunk fel egy példát egy flip-chart lapra hogy a résztvevők megértsék, hogyan kell lerajzolni:



Forrás: CREA New Delhi, 2006 (16. o.).

-Most gondolkodjanak el az általuk megjelenített képen.. Kioszthatunk egy lapot a kérdésekkel minden résztvevőnek, vagy elmondhatjuk őket hangosan, és időt adhatunk a válaszadásra (Kérdések a 3. mellékletben).

-Nyissunk vitát, és engedjük meg, hogy a kérdéseket hangosan megvitassák.

Ez a gyakorlat a: Öngondoskodás és önvédelem kézikönyv feminista aktivisták számára. CREA New Delhi, 2006. kézikönyv adaptációja.

<https://creaworld.org/resource/self-care-and-self-defence-manual/>

7a.9. A test mint felségterület



Cél: Az autonómia, az egészség és az energia keresése, egy önvizsgálati gyakorlat a testünk politizálásán alapulva.

A rajzolás a gyermekkorral való találkozás; a felnőtt életben nincs helye a rajzolásnak, ha nem vagy művész.

Létszám: 1-30 fő

Időtartam: 90 perc

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: papírok, rajzeszközök

Leírás:

-Magyarázzuk el, hogy ez egy személyes és önvizsgálati feladat, és hogy minden résztvevő azt írhat, amit csak szeretne.

-Osszunk ki rajzeszközöket minden résztvevőnek.

-Játsszon valami nyugtató zenét

-Kérjük meg a résztvevőket, hogy rajzoljanak egy képet papírra a testükről, ahogyan látják magukat. Tegyük fel nekik a következő kérdéseket. Hagyjunk nekik időt arra, hogy belsőleg elgondolkodjanak/leírják, amit írni szeretnének:

- Párbeszédet folytatok-e a testemmel? Milyen dolgok ártanak a testemnek, tudatában vagyok-e ezeknek, és melyek azok a dolgok, amelyek jó érzést keltenek benne? Van-e egyensúly aközött, ami árt a testemnek és ami jót tesz neki? Hogyan lakom a testemben?

-Kérjük meg a résztvevőket, hogy egy ponttal jelöljék meg az őket ért erőszakot vagy az erőszakkal kapcsolatos fájdalmat.

- A csakraelmélet és a 4. mellékletben látható táblázat alapján a résztvevőknek a következő kérdésekre kell válaszolniuk, és az egyes testrészekre fel kell írniuk, hogy mit szeretnének (lásd a 4. mellékletet és az alábbi képet).

-Reflektáljunk közösen. Hogyan érzed magad a gyakorlat után?

7a.10. Ami személyes, az politikai

Cél: Vizsgáljuk meg, hogy mennyi időt szánunk az életünkben a reprodukív, produktív feladatokra és olyan dolgokra, amelyeket élvezünk.

Létszám: 2-30 fő

Időtartam: 30 perc (létszámfüggő)

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: csicseriborsó, lencse, tészta, gyümölcsök, hasonlók.

Leírás:

Osszunk ki minden résztvevőnek egy keveset az egyes tételekből, és javasoljuk, hogy egyénileg osszák fel, hogy mennyi időt fordítanak az életükben: produktív feladatokra (pl. munka = 5 csicseriborsó), reprodukív feladatokra (pl. takarítás, főzés, másokkal való törődés = 4 lencse), szabadidőre, olyan dolgok elvégzésére, amit szeretek (pl. rizs = 2) és

öngondoskodásra (pl. makaróni = 2) .

Ezután csoportosan beszéljük meg a résztvevőkkel, hogy kinek mi jött ki.

Meta megjegyzés:

Fontos megvizsgálni a nemi szerepeket, és azt, hogy a reprodukív feladatok inkább a nőkre hárulnak. Haladóbb vagy feminista tudatosságú csoportok számára tovább lehet menni, és beszélni a reprodukív feladatokról a munkahelyi (termelő) környezetben. Például: Ki nyitja ki mindig az ajtót, ki veszi fel a telefont, ki írja a jegyzőkönyvet a megbeszéléseken, ki készíti a kávé... ezek a feladatok egyenlő arányban váltják egymást, vagy mindig ugyanaz a személy irányítja őket?

7a.11. “Ha nem táncolhatok, az nem az én forradalmam...”

Cél: a nap lezárása

Létszám: 2-30 fő

Időtartam: 20 perc

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: zenelejátszó eszköz

Leírás:

-Körben ülve kérdezzük meg a résztvevőket, hogy hogyan érezték magukat a nap folyamán, mi tetszett nekik a legjobban, mi nem tetszett, stb.

-Zárja le a foglalkozást relaxációs zenével és néhány lélegzetvétellel.

1. MELLÉKLET:

Ezeket a kérdéseket javasoljuk a 7a.6. tevékenységhez: Az öngondoskodás helyzetének feltárása az életünkben:

1. Gyakorlod az öngondoskodást?
2. Könnyen gondolsz-e úgy magadra, mint aki megérdemli a törődést?

3. Úgy érzed, hogy tudatosítod magadban, mire van szüksége a testednek és a lelkednek?
4. Hiszel-e abban, hogy az öngondoskodás gyakorlása javítja az egészségedet?
5. Jól alszol és pihensz?
6. Elég időt töltesz sportolással?
7. Ismered a saját határaidat?
8. Megengeded magadnak, hogy kifejezd a dühödöt, rosszkedvedet, szomorúságodat, kellemetlenségedet stb. amikor szükséged van rá?
9. Kérsz-e segítséget/engeded-e, hogy segítsenek neked?
10. Képes vagy üresen hagyni a gondolataidat?
11. Képes vagy-e büntudat nélkül kikapcsolódnival az üzenetek, hívások, levelek stb. elől?
12. Szinte soha nem éreztél büntudatot azért, mert olyasmint tettél, amire szükséged volt, hogy magaddal törődj, félretéve a munkát vagy másokkal való törődést.
13. Úgy érzi, hogy munkájától/aktivitásától függetlenül elismerik és értékelik.
14. A napod nagy részét a saját és a körülöttnél lévő emberek jólétének szenteled, és a legkevesebbet a munkának/aktivizmusnak.
15. Tudod, hogy mit akarsz és mit álmodsz magadnak?
16. Van-e olyan szenvedélyed vagy hobbid, amely nem kapcsolódik a munkához/aktivizmusodhoz?
17. A munkatársaidal kialakított kapcsolataidban szinte soha nem beszélsz a munkáról, amikor megálltok ebédelni, kávézni stb.
18. Mindig helyet adsz magadnak egy ésszerű időben tartott ebédszünetre, még akkor is, ha sok a munka.
19. Más a nőknek a másokról való gondoskodással kapcsolatos felelőssége, mint a férfiaké?
20. Boldognak érzed magad?

2. MELLÉKLET:

Kiegészítő anyagok, melyek segíthetnek az öngondoskodásban :

[101 ways to take care of yourself when the world feels overwhelming.](#)

[BitchTapes: Indoor Kids. A playlist for alone times, low times, and slow times](#)

[Capacitar emergency kits of best practices](#)

[Self-care and self-defense manual for feminist activists](#)

[What is the point of Revolution if we can't dance?](#)

Ne feledjük: az öngondoskodás hiánya az erőszak egy formája!

3.MELLÉKLET:

1. Hogyan fejeződtek ki ezek a társadalmi rendek különbözőképpen benned az életed során, hogyan álltál ellen nekik, hogyan fogadtad el és feltételezted, hogy a saját önértelmezésed részei, hogyan változtattad meg a jelentőségüket az életed során?

2. Írj az identitásod azon jellemzőiről vagy aspektusairól, amelyek megfelelnek a hegemón vagy privilegizált rendeknek; például, hogy olyan valláshoz tartozol, amely az országodban hegemón, vagy heteroszexuális vagy stb.

4. Írj arról, hogy mások hogyan generáltak hatalmi viszonyokat veled szemben, és milyen erőszakoskodások érnek téged.

Miután a résztvevők megválaszták a kérdéseket, a facilitátor beszélgetést kezdeményez a reflexiók megosztására, és teret nyit az anyagok, források, technikák és gyakorlatok megosztására arról, hogyan tudunk jobban vigyázni magunkra.

4. MELLÉKLET:

<p>A fejtetőn</p>	<p>Hogyan kapcsolódhatok az isteni és spirituális dolgokhoz? Gondolkodj el a hiedelmeidről és arról, hogy mennyire befolyásolják döntéseidet, autonómiádat, öngondoskodásodat és önszeretetedet.</p>
<p>A homlokon, a szemöldökök között</p>	<p>Hogyan kommunikálok a világgal és mindeneke előtt önmagammal? Ennek a belső és külső hallgatási készségedhez van köze. Gondolkodj el azon, hogy milyen kommunikációt folytatsz, milyen félelmeid vagy asszertivitásod van beszéd közben, mit és kivel fojtasz el.</p>
<p>A torok közepén</p>	<p>Hogyan fejleszthetem az intuícióm? azaz azt a képességedet, hogy valamit az értelem közbeavatkozása nélkül tudsz, érzékelsz vagy megértesz, és hogyan használod az intuíciódat, hogy dönts a személyes ügyeidben ?</p>
<p>A mellkas közepén</p>	<p>Hogyan viszonyulok a szeretteimhez? Ez az affektív kapcsolatokkal kapcsolatos, amelyek boldoggá vagy boldogtalanná tesznek. Gondolkodj el rajta büntudat nélkül, és gondolkodj el azon, hogy ezek a kapcsolatok hogyan befolyásolják vagy alakítják az autonómiához, öngondoskodáshoz és önrendelkezéshez vezető utadat.</p>
<p>A gyomorszájon</p>	<p>Hogyan dolgozom fel az érzelmeimet, például a haragot, a dühöt, a frusztrációt, a boldogságot? Hogyan befolyásolják az</p>

	<p>ézelmeim a döntéseimet?</p>
<p>A hason</p>	<p>Milyen a kapcsolatam a szexualitásommal, az erotikával? Gondolkodj el azon, hogy milyen tabuk, elfojtások és félelmek vannak a szexualitásod megélésével kapcsolatban.</p>
<p>A perineumnál</p>	<p>Hogyan kapcsolódom az énemhez, a földhöz, a racionálishoz? Gondolj a lényedre, azokra a dolgokra, amelyek a földihez, az észhez, a legemberibbhez kötnek. Te vagy ennek az erőnek a központja, vagy a központod más emberekben vagy a munkádban van?</p>

Forrás: [Self-love and self-care. Feminist techniques for life. Latin American and Caribbean Women's Health Network.](#)



Forrás: [A beginner's guide to the 7 chakras and their meanings](#)

HETEDIK MODUL, B. RÉSZ - FENNTARTHATÓ

AKTIVIZMUS

Időtartam	Cím/Leírás	Tartalom	Eszközök
20'	7b.1 – Nevezzük nevén a gyereket!	Meghatározni és megérteni a fenntartható aktivizmus fogalmát	Számítógép(ek)
30'	7b.2 – Kiteregetett érzelmek	Miért lettem egy olyan szervezet aktivistája/dolgozója, amelyik az emberi jogokért és a jobb alternatíva felé való változásért küzd?	Kötelek, ruha csipetűk, lapok, írószerek
60'	7b.3 -A biztonság és a fenyegetések azonosítása	Mik a félelmeim? Hogyan fejezem ki őket a testemmel?	Színes lapok
120'	7b.4 – Mentális jóllét és politikai aktivizmus	Az a munkánk, hogy igazságos társadalmakat hozunk létre, ahol az emberek jól, egészségesen és kiegyensúlyozottan élhetnek, az erőszaktól való félelem nélkül. Az érzelmileg jóllét elengedhetetlen a társadalomban való teljes és aktív részvételhez. Mindezt sokáig figyelmen kívül hagyták.	Flip-chart papírok, markerek, kávé, tea, keksz, stb.
World Café 4 kérdésről			
45'	7b.5 – Az öngondoskodástól a kölcsönös támogatásig	Az aktivizmus és az érdekérvényesítés új formái vannak kialakulóban. A politikai mozgalom erősebbé válik, ahogy kifejlesztjük egymás iránti bizalmunkat, támogató hálózatokat építünk. A kölcsönös gondoskodás vagy támogatás megszólítása elvezet bennünket a közös megegyezéshez, a beszélgetéshez. Bár nyilvánvalóan mindegyikünknek megvannak a saját öngondoskodási technikái, ha együtt dolgozunk, közös irányvonalat kell kialakítanunk. A gyűlés résztvevőinek	Flip-chart papírok, marker

különböző technikákat kell kidolgozniuk a kollektíva kölcsönös ellátására.

45'	7b.06 A trauma (újra)konceptualizálása	Teret ad a trauma és a szorongás körüli új párbeszédnek és tudáscserének.	Szív kártyák
20'-45'	7b.07 Értékelő kör	Teret ad a megerősítésnek és a csapattagok megbecsülésének.	Lapok a kategóriákkal

Módszer leírások és linkek az anyagokhoz

7b.1 Nevezzük nevén a gyereket!

Cél: a fenntartható aktivizmus megértése

Létszám: 4-30 fő

Időtartam: 20 perc

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: számítógép(ek)

Leírás:

Olvassuk el közösen (vagy minden résztvevő elolvashatja otthon) az 1. mellékletben javasolt szöveget - 5 perc -, majd közösen kommentáljuk a fenntartható aktivizmus fogalmát, és jussunk el egy közös definícióhoz, amelyet a tréner felírhat a táblára.

7b.2: Kiteregetett érzelmek

Cél: Hogy csoportként jobban megismerjük egymást és megértsük, ki miért dolgozik vagy miért lett aktivista a szervezetében.

Létszám: 4-30 fő

Időtartam: 30 perc

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: kötéll, ruhacsiptető, lapok, írószerek

Leírás:

Egy madzagot ruhacsipeszekkel felakasztunk, és a résztvevők névtelenül válaszolhatnak a kérdésre egy papírlapon, majd az emberek kapnak néhány percet, hogy elolvassák, amit írtak, és kiválasszák a nekik legjobban tetsző mondatokat.

Az ötlet lényege, hogy a következő kérdésre kell válaszolni: Miért lettem aktivista/munkavállaló egy olyan szervezetben, amely az emberi jogokért és a jobb alternatíva felé történő változásért száll síkra?

7b.3 A biztonság és a fenyegetések azonosítása

Cél: Mik a félelmeim? Hogyan jelzem ezeket a testemmel?

Létszám: 4-30 fő

Időtartam: 60 perc

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: színes lapok

Leírás:

A résztvevőket 3-4 fős csoportokra osztjuk. Minden csoport 3 különböző színű kártyát kap a következő kérdésekkel.

Minden csoporttag véletlenszerűen elvesz egy kártyát, és válaszol a megfelelő kérdésre.

1. kártya. Milyen tényezők miatt érzed magad biztonságban személyesen, milyen tényezők miatt érzed biztonságban a szervezetedet/kollektívát?

2. kártya. Mi az, ami miatt nem érzed magad biztonságban? Mitől érzi magát bizonytalanak a szervezete/kollektívája?

Tudod-e azonosítani az magaddal vagy a szervezeteddel/kollektíváddal szembeni bizonytalanságot, fenyegetést vagy akár agressziót?

A válaszokat megosztjuk a kiscsoportba. Az egész csoport számára színházi ábrázolás készül.

7b.4 Mentális egészség és aktivizmus

Cél: Hogy legyen egy első megközelítésünk arra vonatkozóan, hogyan kezeljük a mentális egészséget az aktivizmusunkban.

Létszám: 15-30 fő

Időtartam: 120 perc

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: Flip-chart papír, marker, enni-innivaló

Leírás:

Négy csoportot alakítunk ki, és négy tárgyalóasztalt hozunk létre, mindegyiknél egy-egy moderátorral (aki mindig ugyanazon a téren marad). Az asztaloknál lehet étel, kávé vagy tea. Minden asztalnál az alábbi kérdések egyikével foglalkoznak, minden csoport 20 percig marad, majd asztalt cserél. Végül minden csoportban megosztjuk egymással, hogy mit tanultunk.

WorldCafé

-Miért fontos a mentális egészségről beszélni a politikai mozgalmakban?

-Mi akadályozza meg a társadalmi mozgalmakat abban, hogy komolyan foglalkozzanak az öngondoskodással és a wellness-szel, és időt szánjanak rá? Hogyan kapcsolódik ez a kapitalizmus rendszeréhez?

- Hogyan működnek a nemi szerepek a gondozásban, a mentális egészségügyben stb.

-Kinek van képessége a mentális és érzelmi sebek gyógyítására? Csak a pszichológusok? Kihez "tartozik" a gyógyítás?

7b.5 Az öngondoskodástól a kölcsönös támogatásig

Cél: Az aktivizmus és az érdekérvényesítés új formái jelennek meg. A politikai mozgalom erősebbé válik, mivel bizalmat építünk egymásban, és támogató hálózatokat építünk ki. A kölcsönös törődés vagy támogatás megszólítása arra készítet bennünket, hogy közös megegyezést kössünk, hogy beszéljünk egymással. Bár nyilván mindannyiunknak megvannak a saját öngondoskodási technikái, ha együtt dolgozunk, közös vonalat kell kialakítanunk.

Létszám: 4-30 fő

Időtartam: 45 perc

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: Flip-chart papír, filctollak

Leírás:

Szimulációs játék. Feltételezzük, hogy az egész csoport az emberi jogok védelmét szolgáló CooperAction politikai mozgalom tagja, és komoly problémákkal kell szembenézniük: erős rendőri elnyomás, rengeteg munkát végző kollégák, akiknek nincs idejük magukra, gazdasági problémák, megoldatlan konfliktusok a kollégák között stb.

A gyűlés résztvevőinek különböző technikákat kell kifejleszteniük a kollektíva kölcsönös gondozására.

7b.6 A trauma (újra)konceptualizálása

Cél: Teret adni a trauma és a szorongás körüli új párbeszédnek és tudáscserének.

Létszám: 4-30 fő

Időtartam: 40 perc (a résztvevők számától is függ)

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: szív kártyák

Leírás:

7.4.1: Párban: Gondoljatok egy problémára, amit a közelmúltban tapasztaltatok, nem kell, hogy nagy probléma legyen.

Mit tanultatok a helyzetből? Megváltoztatta ez azt, ahogyan mostanában a dolgokhoz viszonyultok? Hogyan oldottátok meg?

7.4.2: Játék: Szívkártyák.

-A résztvevők körben ülnek, és egy személy felvesz egy Szívkártyát (lásd a 2. mellékletet).

-A személy beszél azokról az érzésekről és gondolatokról, amelyeket a kezében tartott kártyán lévő szó kivált nála. Ez segít megnyitni a beszélgetést a teremben arról, hogy az emberek hol tartanak az életükben, beleértve, de azon túl is, a munkahelyi környezetet.

-Amikor befejezte, a résztvevő átadja a kártyát egy másik kollégának, aki dönthet úgy, hogy ugyanarról beszél, vagy egy másik kártyát vesz magához.

-Minden résztvevő beszélhet, vagy nem beszélhet. Ha sokan vagyunk, több körre is oszthatjuk.

7b.7 Értékelő kör

Cél: Teret adni a megerősítésnek és a csapattagok megbecsülésének.

Létszám: 4-30 fő

Időtartam: 20 - 45 perc (a létszámtól függ)

Kültéri/beltéri: mindkettő

Eszközök: színes kártyák, amelyekre akövetkező szavak vannak írva: állat, jármű, növény, zöldség, folyó, könyv, film (lehet még kategóriákat kitalálni)

Leírás: Ebben a gyakorlatban minden résztvevő a körben ülő többi embertől hallhat rólok pozitív dolgokat. A kör úgy épül fel, hogy mindenki (a kiválasztott személyen kívül) kivesz egy szó-kártyát a közepéről (a szavaknak elrejtve kell lenniük), majd úgy kell leírnia az adott személyt (pozitívan!), mintha ő lenne az ÁLLAT, JÁRMŰ, NÖVÉNY, stb.... Pl. az ÁLLAT kártya alapján: "Olyan élénk, energikus és intuitív vagy!". A kör végeztével egy másik személynek kell meghallgatnia a többiek értékelését. A körök addig folytatódnak, amíg mindenki meg nem kapja a felhatalmazást.

Meta megjegyzés: Ez a gyakorlat olyan csapattagoknak szól, akik szorosan együtt dolgoznak, így műhelykörnyezetben olyan emberekkel érdemes elvégezni, akik már legalább egy kicsit ismerik egymást.

1. MELLÉKLET

Olvassuk el együtt (vagy minden résztvevő otthon) a következő szöveget: 3., 4. és 5. OLDAL.
"Az elefánt elnevezése" és "A lélek visszahelyezése". Itt lehet hozzáférni:

https://fondoaccionurgente.org.co/site/assets/files/1350/que_sentido_tiene.pdf

2.MELLÉKLET

Ezek a lehetséges szavak a Szív kártyákhoz (újakat is ki lehet találni):

Fenyegetés

Bizonytalanság

Visszautasítás

Szegény

Bűntudat

Neheztelés

Gyász

Harag

Valamennyi modul része a Hard Times - Soft Skills projekt keretében, a szociális, szolidáris gazdaság kezdeményezései és szervezetei számára kifejlesztett, Soft Skills képzésnek. Minden más kapcsolódó anyag megtalálható a következő címen: <https://www.socioeco.org/hati-SOS>

Készült az Európai Unió finanszírozásával. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) sajátjai, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy az Erasmus+ álláspontját. Ezekért sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé.



**Funded by
the European Union**