

HARD TIMES – SOFT SKILLS

Školení měkkých zručností

Teorii můžeme opakovat mnohokrát, ale nejcennější je ji alespoň jednou zažít!

To byl výchozí bod pro vytvoření série vzdělávacích akcí - celkem 7 modulů. Každý modul odrážel oblast, které bychom se měli věnovat při práci v prostředí solidární sociální ekonomiky. Těchto 7 modulů je vhodných bez ohledu na to, kde a s kým pracujete, ale zejména pro komunity, kde je model organizace spíše horizontální než vertikální, kde by měli být vidět a slyšet všichni členové komunity bez ohledu na vykonávaný úkol. Takové podmínky jsou náročné a kompetence, jak naslouchat, přijímat a poskytovat zpětnou vazbu, jsou klíčem k předcházení nedorozumění, pokojnému řešení obtížných situací a nakonec k růstu komunity namísto upadání do chaosu. Takovou třešničkou na dortu byl modul o péči o sebe sama. Vycházeli jsme z pozorování, jak je aktivistická komunita křehká a náchylná k vyhoření, takže péče o sebe je prvním a nezbytným krokem k péči o celý tým. Tímto modulem jsme sérii školení zakončili, i když ho můžete brát klidně jako první.

Přejeme vám, abyste si nastavili kombinace při realizaci jednotlivých částí školení. Na konci této sbírky jsme se s vámi podělili o naše komentáře, doufáme, že v nich najdete inspiraci a hodnotné úvahy.

Moduly jsou následující:

1. Nenásilná komunikace
2. Aktivní naslouchání a poskytování a přijímání zpětné vazby
3. Organizace úspěšných schůzek: facilitace a moderování
4. Inkluzivní rozhodování
5. Distribuované vedení a organizování
6. Práce s konflikty
7. Péče o sebe
8. Udržitelný aktivismus



Hard Times – Soft Skills: Školení měkkých zručností

Modul 1

Nenásilná komunikace

Modul 1. Nenásilná komunikace

Trvání	Název	Obsah	Materiály
25'	1.01 Úvod do komunikace	Co je to komunikace? Proč komunikujeme? Déšť myšlenek. Jakobsonovo schéma jako teoretický model komunikace	Fixy a flip-chart
40'	1.02 Zauzlování Úvod do následujícího World Café	Porozumění výzvě komunikace a prožitek role, kterou v naší komunikaci hrají emoce.	Šňůra pro každý tým, Handout pozorovatele
45'	1.03 World Café: Co komunikaci usnadňuje a co ji naopak ztěžuje?	Práce u 4 nebo 2 stolů / flip-chartu) Ve skupinách, co brání a co usnadňuje verbální a neverbální komunikaci.	Marker a flip-chart
5'	1.04 Jak vytvořit zprávu v NVC	Představení prvků (cihel), z nichž lze sestavit sdělení v modelu nenásilné komunikace.	Žádné / prezentace
15'	1.04a Cihly NVC: Fakta	Rozlišování faktů/pozorování od interpretací/náзорů - "hlasování nohama"	Provázek, karty označené "fakta" a "interpretace", seznam faktů a interpretací P1.04
75'	1.04b Cihly NVC: Emoce	Část 1: Dělení emocí, kolo emocí - déšť myšlenek (15') Část 2.: Pozitivní a negativní stránky a důsledky všech emocí - skupinová práce (30') Část 3: Teorie - se skupinovou aktivitou (Emoce jako rychlé informační a motivační systémy, Kulturní rámování emocí, alexithymie) (15') Část 4: Emoce a domnělé emoce, různé odstíny a intenzita emocí - skládačka (losování nebo vybírání z obrázků rozsypaných na zemi) (15')	Fixy a flip-chart 4 karty emocí prezentace nebo fixy a flip-chart
30'	1.04c Cihly NVC: Potřeby	Cihly NVC: rozpoznávání potřeb - práce ve dvojicích. některé teorie potřeb. Déšť myšlenek: Potřeby versus zájmy, potřeby versus hodnoty, potřeby versus strategie jejich uspokojování.	žádné
20'	1.05 NVC v teorii	Stavební kameny NVC. Teoretické předpoklady NVC. Formální schéma NVC.	prezentace nebo fixy a flip-chart

60'	1.06 NVC v praxi	“Pouliční nenásilka” (jak můžete říct něco v duchu NVC, aniž byste použili toto formální schéma?). Převod výroků, které nejsou NVC (4 kategorie výroků: morální soudy, srovnávání, odmítání odpovědnosti, požadavky), do NVC.	Příklady vět k procvičení – přílohy P1.06a, b vytištěné pro každého
30'	1.07 NVC v SSE, limity NVC	Diskuse: Proč potřebujeme NVC v hnutích sociální solidární ekonomiky, aktivismu atd.. Omezení a zneužití NVC.	žádné
20'	1.08 Mimovy odpovědi	Zábavný trénink klarifikačních schopností s využitím pantomimy	žádné

Popisy metod a odkazy na materiály

1.01 Úvod do komunikace

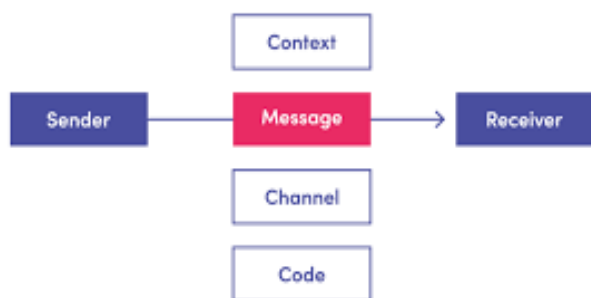
Cíl: Úvod do tématu

Velikost skupiny: libovolná | **Doba trvání:** 25 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis: stručně vysvětlete, co to je komunikace, proč a za jakým účelem komunikujeme? Děst' nápadů: účastníci odpovídají, hesla zapisujeme na flipchart.

Rámec: Jakobsonův diagram

	kontext	
vysílatel	zpráva	přijímatel
	kontakt (kanál)	
	kód	



Diskutujte, co je důvodem komunikace; Možné odpovědi:

- vyjádřit své myšlenky, přesvědčení, přání, pocity
- vyměňovat si informace
- získat pomoc, přijetí, podporu
- uspokojit své vlastní potřeby, potřeby partnera a dalších blízkých
- dávat pokyny, plnit společné úkoly,
- vyjednat výhodné podmínky apod.
- definovat vlastní postoj
- udržovat kontakt

Materiály: Fixy a flip-chart

Metakomentář: tato část není nutná, ale uvádí širěji do tématu.

1.02 Zauzlování

Cíl: Porozumět výzvě komunikace. Vyzkoušet si, jakou roli hrají v naší komunikaci emoce.

Velikost skupiny: 6+ | **Doba trvání:** 30 - 40 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis:

Rozdělte skupinu do týmů po asi šesti lidech. Všechny týmy budou mít stejný cíl a nijak spolu nesoupeří. Pokud je účastníků málo (do 10 lidí), staří jedna skupina. Členové a členky týmu se seřadí do řady se shruba stejnými rozestupy mezi nimi. Podejte jim provaz, ať jsou jím propojeni. Jakmile zaujmou pozici, vysvětlete jim, že po dobu trvání aktivity nesmí provaz pustit. Úkolem týmu je uvázat uzel uprostřed provazu. Protože je tato hra zdánlivě obtížná, můžete doporučit, aby si tým představil sám sebe jako jedno dlouhý provaz - členové a členky týmu jsou jen prodloužením tohoto provazu. Jakmile pochopí cíl, nechte je začít. Pokud někdo ztratí kontakt s provazem, musí tým začít znovu.

Pozorovatelé / pozorovatelky mohou poskytnout cenný pohled na tuto aktivitu během závěrečné diskuse o průběhu. V případě, že se někdo na takovou aktivitu necítí, nebo pokud máte více lidí, než je pro hru potřeba, dejte jim "formulář pozorovatel zauzlování" (příložený), abyste zaměřili jejich pozornost a udrželi je aktivní v průběhu celého procesu.

Varianty

Vedoucí předem uváže jeden uzel na každém provazu použitém pro hru. Hráči a hráčky drží provaz a jsou uspořádání stejně jako v původním modelu.hra. Na rozdíl od původní hry je však cílem skupiny rozvázat uzel co nejrychleji, aniž by provaz pustili.

Otázky k diskusi

1. Čeho jste si během aktivity všimli?
2. Byla aktivita obtížnější, než jste očekávali?
3. Jak tým reagoval na překvapivou obtížnost dosažení vašeho cíle?
4. Jak jste vyjádřili svou frustraci?
5. Všimli jste si míry frustrace někoho jiného v týmu? Můžete uvést příklady?
6. Jakým způsobem jste s týmem řešili emoce?
7. Čelíme v práci podobným komunikačním výzvám?
8. Jakými způsoby vedou nepřesné předpoklady ke konfliktům?
9. Jaké kroky můžeme podniknout, aby k tomu nedošlo?

Metakomentář: Úvod do následujícího World Café - co brání a co usnadňuje komunikaci. Lze použít v modulu 6. Práce s konflikty. Jedná se o aktivitu, kterou lze použít jako energizér / ledolamku,

Materiály: Pět provazů (o délce 180 až 300 cm) - pro každý tým jeden **Formulář pozorovatele:**

Během aktivity si prosím najděte chvíli a odpovězte na tyto otázky.

1. Považovaly týmy tuto výzvu zpočátku za snadnou?
2. Jak členové týmu reagovali na obtížnost dosažení cíle?
3. Vedla úroveň obtížnosti ke konfliktu? Pokud ano, jak byl konflikt vyřešen?
4. Jak efektivní byla komunikace během aktivity? Uveďte příklady.
5. Co se týmu povedlo?
6. Další poznámky:

1.03 World Café - co usnadňuje a ztěžuje komunikaci

Cíl: identifikace faktorů usnadňujících a ztěžujících komunikaci (upřednostňovat první, vyhýbat se druhým).

Velikost skupiny: min. 4, max. 20 | **Doba trvání:** 40 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis: Co brání a co usnadňuje verbální a neverbální komunikaci (včetně faktorů z Jakobsonova schématu)?

1 tabulka - verbální komunikace: co ji usnadňuje?

2 tabulka - verbální komunikace: co jí brání?

3 tabulka - neverbální komunikace: co ji usnadňuje?

4 tabulka - neverbální komunikace: co jí brání?

V případě malé skupiny je možné omezit počet stolů na 2 (kombinovat 1 a 2 nebo 3 a 4).

Členové a členky skupiny se rozdělí do 4 podskupin a z každé podskupiny je vybrána vedoucí osoba stolu. Každá skupina začne pracovat u jednoho ze stolů, po 10 minutách se všechny podskupiny vymění, kromě vedoucích (ti zůstávají, aby podali zprávu/vysvětlili, co se dosud vypracovalo). Lidé přidávají své nápady (5 minut), poté následuje další střídání (celkem tři střídání, aby všichni pracovali u všech stolů - cca 20 minut s přechody).

Prezentace a diskuse o práci skupin - cca 15 minut

Materiály: Fixy a flip-chart

Metakomentář: na otázky lze odpovědět i pomocí myšlenkové mapy a skupinové práce nebo deště nápadů (záleží, kolik máte času).

1.04 Jak vytvořit zprávu? (úvod do NVC)

Cíl: představení jednoho z komunikačních modelů a jeho součástí

1.04a Cihly NVC: Fakta

Cíl: Seznámit se s první složkou nvc, rozlišení faktů od interpretací a pozorování od úsudků. Fakta jako složka NVC.

Velikost skupiny: libovolná | **Doba trvání:** 15 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis: uprostřed místnosti vyznačíme čáru (páskou nebo provázkem). Na stěnu nalepíme list papíru s nápisem "fakta/pozorování" na jedné straně a "názory/interpretace" na straně druhé. Přečteme věty ze seznamu (příloha), účastníci "hlasují nohama" a přesunou se na stranu "faktů/pozorování" nebo "názorů/interpretací".

Materiály: Provázek, karty s označením "fakta" a "interpretace", seznam faktů a interpretací.

1.04b Cihly NVC: Emoce

Cíl: seznámení s druhou složkou NVC. Rozlišování emocí. Emoce jako informace. Emoce jako složka NVC.

Část 1: Dělení emocí, kolo emocí - déšť myšlenek

Cíl: rozpoznat různé skupiny emocí, poměrně časté rozlišování mezi pozitivními a negativními emocemi a možné důsledky takového dělení.

Velikost skupiny: libovolná | **Doba trvání:** 15 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis: Otázka pro skupinu: Jaké znáte rozdělení emocí? Vyjmenujte základní emoce

Napište na flipchartový papír kruh emocí se 4 základními emocemi: radost, hněv, smutek, strach/úzkost).

Rozlišování mezi pozitivními a negativními emocemi může mít a často má praktické důsledky pro ochotu je prožívat. Obvykle když něco považuji za pozitivní, toužím po tom, zatímco když je to negativní, mám pocit, že je lepší se tomu vyhnout.

Co se může stát, když se vyhýbáme například strachu nebo hněvu? Podívejte se na následující cvičení

Materiály: Fixy a flip-chart

Část 2: Pozitivní a negativní stránky a důsledky všech emocí

Cíl: uvědomit si, že všechny emoce mohou mít pozitivní stránky/důsledky, bez ohledu na to, které z nich nazýváme pozitivními a které negativními.

Velikost skupiny: libovolná | **Doba trvání:** 30 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis: Práce 4 ve skupinách - jaké jsou pozitivní a negativní stránky emocí (každá skupina se zaměří na jednu ze 4 emocí: radost, hněv, smutek, strach/úzkost).

Materiály: Tužka, papír s názvy emocí

radost		hněv		smutek		strach	
negativní stránka	pozitivní stránka	pozitivní stránka	negativní stránka	pozitivní stránka	negativní stránka	pozitivní stránka	negativní stránka

3. část: teorie - se skupinovou aktivitou (emoce jako rychlé informační a motivační systémy, kulturní rámování emocí, alexithymie)

Cíl: představit určitou teorii emocí, kulturní/genderový rámeček emocí, rizika spoléhání se pouze na emoce.

Velikost skupiny: libovolná | **Doba trvání:** 15 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis: Otázka pro skupinu: Co jsou to emoce?

Teorie: emoce jako rychlý systém informací o uspokojených a neuspokojených potřebách a motivace k jejich uspokojení nebo udržení současného stavu. Mají tělesnou složku (somatické reakce, neurotransmitery, hormony) a "smyslovou" složku. Jejich pociťování a projevy jsou kulturně podmíněné (např. pohlavím, třídou).

Otázka pro skupinu: Jaká mohou být rizika spoléhání se pouze na emoce? Mohou nás emoce oklamat (emocionální ospravedlnění: tj. kognitivní zkreslení, kdy věříme, že něco je pravda, pouze na základě emocí, bez ohledu na fakta nebo neemocionální realitu).

Kromě samotného podnětu mohou vznik a intenzitu emocí ovlivnit následující faktory: faktory související s konstitucí a předchozími zkušenostmi subjektu (emoční reaktivita, poruchy spouštění a kontroly emocí, potřeba stimulace, předchozí potlačení emocí, traumata a spouštěče); stav organismu (nespavost, hlad, únava, hormony); stav prostředí (horko, stísněnost, hluk, znečištění ovzduší); a další (kognitivní přetížení, emoční stav ostatních lidí v okolí - jev známý jako nákaza

emocí nebo afektů); dlouhodobý stres; kultura a dokonce i méně zjevné aspekty, jako jsou mocenské vztahy, sociální třída nebo pohlaví atd.).

Pomůcky: prezentace nebo fixy a flip-chart

4. část: Emoce a domnělé emoce, různé odstíny a intenzita emocí - skládačka (losování nebo vybírání z obrázků rozsypaných na zemi)

Cíl: rozlišování různých odstínů emocí (slabší a silnější verze základní emoce), jejich směsice interpretací, které mají podobu emocí.

Velikost skupiny: libovolná | **Doba trvání:** 15 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis: Cvičení: Na kartách jsou vytištěny názvy emocí a názvy domnělých emocí. Karty jsou rozesety po podlaze, účastníci přiřazují jednotlivé emoce a) do kola emocí jako poddruhy různé intenzity a směsici hlavních emocí, b) na druhý flipchart s domnělými emocemi

Pomůcky: kolo emocí z první části o emocích, flipchart pro domnělé emoce, vystřižené názvy různých odstínů emocí a domnělých emocí.

1.04c Cihly NVC: Potřeby

Cíl: seznámení se třetí složkou NVC

Velikost skupiny: libovolná | **Doba trvání:** 30 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis: Pohodlně se posaďte, zavřete nebo nezavřete oči, dýchejte. Uvědomte si své pocity. O jakých uspokojených nebo neuspokojených potřebách vám vypovídají, promluvte si o tom se svým protějškem (pracujte ve dvojicích).

(navíc nebo alternativně) - vzpomeňte si na chování nějaké osoby, které vám bylo nepříjemné. Jaké neuspokojené potřeby mohly stát za tímto chováním? Promluvte si o tom ve dvojici.

Co je to potřeba? - teorie

a) Potřeba jako aktuální stav člověka nebo jeho organismu, charakterizovaný nesplněním určitých důležitých podmínek (to je nejčastější definici v literatuře);

b) Potřeba jako subjektivní pocit nedostatku, neuspokojení určitých podmínek (tato definice se používá v populární literatuře a hovorové řeči);

c) Potřeba jako trvalá vlastnost (dispozice) lidské bytosti spočívající v tom, že bez splnění určitých podmínek člověk nemůže dosáhnout nebo udržet určité důležité stavy nebo cíle (takto se termín používá v psychologii).

Navrhujeme vyjít z teorie fundamentálních potřeb Alfreda Max-Neefa. Definuje model taxonomie lidských potřeb a proces v rámci nějž mohou komunity najít jejich silné stránky a slabiny prostřednictvím toho, jak jsou jejich potřeby naplněny.

Alfred Max-Neef popisuje nejzákladnější potřeby jako konstantu v rámci všech kultur a skrz všechny epochy lidské historie. To, co se proměňuje nejsou potřeby, ale způsoby, jak jsou tyto potřeby naplňovány.

Tento model také poukazuje na vzájemnou provázanost základních potřeb.

Podle Max-Neefa jsou základními potřebami:

Živobytí; Ochrana; Lásky; Porozumění; Participace; Odpočinek / zahálka; Tvorba; Identita; Svoboda

	Být	Mít	Dělat	Interagovat
Živobyті	fyzické zdraví, mentální zdraví, vyrovnanost, smysl pro humor, přizpůsobivost	jídlo, střecha nad hlavou, práce	nasytit se, mít potomstvo, odpočívát, pracovat	životní prostředí, společenský kontext
Ochrana	péče, přizpůsobivost, autonomie, vyrovnanost, solidarita	pojišťovací systém, úspory, sociální jistoty, zdravotní systém, právní řád, rodina, práce	spolupracovat, předcházet, plánovat, starat se, léčit, pomáhat	životní prostor, sociální kontext, obydlí
Láska	sebeúcta, solidarita, respekt, tolerance, štědřost, vnímavost, vášeň, odhodlání, myslnost, smysl pro humor	přátelství, rodina, vztah k přírodě	milovat, hladit, vyjadřovat emoce, sdílet, pečovat, kultivovat, oceňovat	soukromí, intimita, domov, místa pospolitosti
Porozumění	kritické myšlení, vnímavost, zvědavost, úžas, disciplína, intuice, racionalita	literatura, učitelé, metody, vzdělávací politiky, komunikační politiky	zkoumat, studovat, dělat pokusy, vzdělávat, analyzovat, meditovat	prostředí formativní interakce, školy, univerzity, akademie, skupiny, komunity, rodina
Participace	přizpůsobivost, vnímání, solidarita, ochota, odhodlanost, oddanost, respekt, vášeň, smysl pro humor	práva, odpovědnost, povinnosti, privilegia, práce	přidružit se, spolupracovat, navrhovat, sdílet, nesouhlasit, poslouchat, interagovat, shodnout se, vyjádřit názory	prostředí participace, politické strany, sdružení, církve, komunity, sousedství, rodina
Odpočinek/ zahálka	zvědavost, vnímavost, představivost, lehkovážnost, smysl pro humor, klid, myslnost	hry, představení, kluby, oslavy, klid v mysli	snít, mít potomky, vzpomínat na staré časy, dovolit si snít, připomínat si, bavit se, hrát si	soukromí, intimita, prostor blízkosti, volný čas, okolí, krajina
Tvorba	vášeň, odhodlání, intuice, představivost, odvaha, racionalita, autonomie, vynalézavost, zvědavost	schopnosti, metody, dovednosti, práce	pracovat, vynalézat, stavět, skládat, designovat, ztvárňovat	prostředí výroby či zpětné vazby, workshopy, kulturní soubory, audience, prostory k vyjádření, dočasná svoboda
Identita	sounáležitost, rozlišování, odlišnost, sebeúcta, asertivita	symboly, jazyk, náboženství, zvyky, obyčeje, referenční skupina, sexualita, hodnoty, normy, historická paměť, práce	učinit závazek, začlenit se, konfrontovat, rozhodnout se, porozumět sám sobě, poznat sám sebe, seberealizace, růst	společenské rytmy, každodenní prostředí, prostředí, kam patříme, stádia zrání
Svoboda	autonomie, sebeúcta, rozlišování, vášeň, asertivita, volnomyšlenkářství, odvaha, rebelství, tolerance	rovnoprávnost	nesouhlasit, volit si, být odlišný, riskovat, rozvíjet povědomí, vrhnout se do něčeho, bouřit se	dočasná časoprostorová plasticita

Teorie potřeb

Zdroj: Manfred Max Neef's Theory of Fundamental Human Needs:

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

Diskuse: Potřeby versus zájmy, potřeby versus hodnoty, potřeby versus strategie k jejich naplnění.

Materiály: žádné

1.05 NVC v teorii

Cíl: prezentace modelu NVC

Velikost skupiny: libovolná | **Doba trvání:** 20 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis: Základní principy NVC (teoretické zázemí pro nvc)

Základem NVC jsou mimo jiné následující předpoklady:

- Všichni lidé mají stejné potřeby a různé oblíbené způsoby jejich uspokojování.
- Potřeby všech lidí jsou stejně důležité, a pokud je nelze uspokojit, je možné je alespoň zohlednit.
- Lidé ochotně přispívají pro blaho druhých, pokud tak činí z vlastní vůle.
- Veškeré jednání je snahou o uspokojení potřeb.
- Lidé nejednají proti nám, ale aby naplnili své potřeby.
- Každá kritika, odsudek, hněv je tragickým pokusem o uspokojení vašich potřeb.
- Pocity nás informují o uspokojených či neuspokojených potřebách.
- Konflikty se rodí z přesvědčení, že existuje jen jeden způsob, jak danou potřebu uspokojit.
- Navázání kontaktu s druhou osobou je druhým krokem k řešení konfliktu. Prvním je navázání kontaktu s vlastními pocity a potřebami.

Máme bloky, rozumíme předpokladům - vytváříme komunikaci:

NVC - formální systém

Fakta - když vidím/slyším...

Emoce - to je to, co cítím...

Potřeby - protože potřebuji

Požadavky - tak prosím

Pomůcky: prezentace nebo fix a flip-chart

1.06 NVC v praxi

Cíl: cvičení NVC

Velikost skupiny: libovolná | **Doba trvání:** 60 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis: Otázka pro skupinu: Jak můžete říci něco v duchu NVC, aniž byste použili toto formální schéma? (pouliční NVC). Účastníci se podělí o své nápady.

Marshall B. Rosenberg rozlišil 4 typy výroků a zpráv, které znesnadňují dohodu:

1. morální soudy,
2. srovnání,
3. odmítnutí odpovědnosti,
4. požadavky.

Cvičení 1: Zkuste změnit věty z každé z těchto 4 kategorií na sdělení v duchu NVC (individuální práce + diskuse) - 15 minut Viz příloha P1.06a

Cvičení 2: V rámci čtyř popsaných situací, v nichž osoba reagovala velmi naštvaně a hrubě se pokuste změnit reakci té osoby tak, aby odpovídala schématu NVC. Individuální práce + diskuze 15 min. Viz příloha P1.06b

Příklady (příloha)

Materiály: Papír a pero; Vytištěné přílohy P1.06a; b pro každého

Metakomentář: lze použít vlastní příklady účastníků (např. chcete někomu něco říct, udělejte to v nvc).

1.07 NVC v SSE, limity a zneužití NVC

Cíl: uvědomit si, proč při aktivismu potřebujeme dobrou komunikaci, rozpoznat a pochopit omezení NVC a jak může být zneužita.

Velikost skupiny: libovolná | **Doba trvání:** 20 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis:

Diskuse na témata:

- Proč potřebujeme v rámci SSE a aktivismu NVC?
- Za jakých podmínek NVC funguje a za jakých nemusí fungovat?
- Jaká jsou omezení NVC a jak může být zneužita?
 - Možné odpovědi:
 - Zkušené uživatele NVC mohou mít předsudky vůči těm, kteří je nemají.
 - Učení se NVC může být výlučné pro ty, kteří mají lepší socioekonomické zázemí. To by mohlo vést k problémům s dostupností pro znevýhodněné a zvýhodňování vyšší sociální třídy.
 - Zdá se, že NVC upřednostňuje vzdělané osoby a oceňuje ty, kteří mají větší povědomí o gramatice, volbě slov a syntaxi.
 - Lidé mohou v procesu empatie skrývat své pocity, čímž se podvrací nenásilnost komunikace.

Materiály: žádné

Meta komentář: Tato aktivita by mohla být dobrá i pro propojení přístupu NVC s hodnotami SSE.

Zdroj: https://en.wikipedia.org/wiki/Nonviolent_Communication#Criticisms

1.08 Mimovy odpovědi

Cíl: Procvičení dovedností kladení otázek a objasňování. Osvojit si dovednosti dialogu

Velikost skupiny: sudý počet | **Doba trvání:** 15 - 20 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Popis:

Mnoho konfliktů vzniká proto, že naše předpoklady nebo vnímání jsou nepřesné. Přestože naše předpoklady mohou být mylné, na základě těchto nepřesných předpokladů pak vynášíme soudy. Tato aktivita učí týmy dovednostem kladení otázek a objasňování. Nechte vytvořit dvojice, které se rozdělí po místnosti. Přitom mohou stát nebo sedět. Každý člen nebo členka dvojice položí protějšku otázku. Místo ústní odpovědi může osoba, které je otázka položena, svou odpověď pouze pantomimicky předvést. Tázající může položit tolik upřesňujících otázek, kolik chce, aby porozuměl odpovědi druhé osoby.

Vzorové otázky k tématu

- Jak jste v dětství nejraději trávil/a čas?
- Co by jsi se rád*a naučil*a?
- Kdybyste měl*a kouzelnou hůlku, co by byla ta jedna věc, kterou bys na světě změnil*a?

Otázky k diskusi

1. Jak nám dovednost klást otázky pomáhá porozumět?
2. Jaké další dovednosti jsou kromě schopnosti klást otázky nezbytné k překonání domněnek?
3. Jakou hodnotu mají dovednosti klást otázky při řešení konfliktů?
4. Co nám brání v ochotě klást otázky, když se ocitneme v konfliktní situaci?

Metakomentář: Lze použít v modulu 2 a 6.

Materiály: Seznam připravených otázek k tématu, který je vystaven tak, aby ho každý viděl.

Přílohy

P1.04: Interpretace X Fakta (Pozorování)

Interpretácie (I) X pozorovania/fakty (P):

1. Pred odpoveďou na otázku sa zhlboka nadýchla. P
2. Keď odchádzal zo stretnutia, mal na tvári ľadový výraz. I
3. Jej ruky boli studené. I (?)
4. Bol úplne ponorený do svojich myšlienok. I
5. Po prečítaní e-mailu sa zrútila. I
6. Hovoril rýchlo. I (?)
7. Hovoril čoraz rýchlejšie. P
8. Zbledla, keď vošiel jej šéf. P
9. Kvôli vstupu jej šéfa zbledla. I
10. Bola z neho nadšená. I
11. Veľmi sa nesnažil. I
12. Vždy meškal. I
13. Meškal 10 minút. P
14. Je lenivý. I
15. Keď vošli do miestnosti, mali slzy v očiach. P
16. Ona je určite šťastná. I
17. Nemala záujem o to, čo som hovoril. I
18. Na tvári sa jej zračila úľava. I (?)
19. Mala na tvári rumenec. P
20. Bol trochu zmätený. I
21. Správal sa neslušne. I
22. Neúctivo sa ku mne správala. P
23. V izbe bolo horúco. I
24. V izbe bolo 35 stupňov. P
25. Zem sa točí okolo Slnka. P

P1.06a NVC v praxi: Cvičení 1:

Morální soudy

1. Jsi hloupý.
2. Talentovaný, ale líný.
3. Zase jsi něco udělal za mými zády.
4. Vůbec mě neposloucháš.
5. Je to nevhodné.
6. Strašně zlobíš
7. Násilí je špatné.
8. Jsi totální chaotik.
9. Dělat tohle je fakt hnusné.
10. Myslíš jen na sebe

Srovnávání

1. Nerozhoduji se jen za sebe tak jako ona.
2. Jsi jako tvá matka.
3. Na rozdíl od tebe se vždycky ptám.
4. Chová se jako vagabund.
5. Stal ses arogantním jako Adam.
6. Nejsem tak vynalézavý jako můj bratr.

Popírání odpovědnosti

1. Zapálil jsem si cigaretu, protože mě k tomu přemluvili.
2. Přišel jsem pozdě, protože mi ujel autobus.
3. Dal jsem mu pohlavek, protože zlobil.
4. Lhal jsem Ance, protože mi to řekli kamarádi.
5. Musí se to udělat.
6. Měli bychom poslouchat starší.

Požaduje

1. Musíš to udělat hned!
2. Očekávám, že tento úkol splníte okamžitě.
3. Vyhoď ho!
4. Je to tvůj nadřízený, musíš udělat, co ti řekne.

Příloha P1.06b – NVC v praxi: Cvičení 2

1. příklad

Máte v klubu kuchyňku a v ní si každý může udělat čaj nebo ohřát jídlo. Taky je tam pravidlo, že každý člen a členka si vše po sobě myje sám a hned. Víš, že tvoje kamarádka z klubu je na těžké škole a měla nedávno náročnou zkoušku a vždy hrozně spěchala se učit. Takže když po ní zůstalo nádobí, tak jsi to po ní umyla, aniž byste se na tom domluvily. Teď už má ale měsíc po zkoušce a pořád po sobě nádobí nemyje, pěkně tě to namíchlo a říkáš ji:

„Jsi hrozné prase. Myslíš, že když jsi měla tu zkoušku, tak se z toho budou všichni na větvi a budou po tobě do konce života mejt nádobí?“

2. příklad

Nedávno jsi se stal součástí místní malé neziskovky a máš na jednom projektu spolupracovat s kolegyní. Ta je v organizaci již mnoho let, má hodně zkušeností a spoustu práce, ale není tvoje nadřízená, jste kolegové. Poprosil jsi ji několikrát o pomoc s nějakým úkolem a i když vždy ochotně řekla, že to udělá, tak až na jeden případ jsi se nakonec žádné pomoci nedočkal a musel to udělat sám. Přijdeš za ní a řekneš:

„Vždycky mi naslibuješ, že mi s něčím pomůžeš, tak se na to vysereš. Nedá se ti vůbec věřit.“

3. příklad

Před dvěma týdny přišel do vašeho aktivistického kolektivu nový velmi nadšený člen. Váš kolektiv měl zatím jen jednu schůzku, ze které pro nového člena nevypluly žádné úkoly. Má ale spoustu nápadů. A taky tě stihl už potřetí pozvat na rande. Není ti nijak zvlášť sympatický, dvakrát jsi ho už slušně odmítl*a. Máš dojem, že určitě přišel do kolektivu jen někoho sbalit a tak mu řekneš:

„Jsi strašně dotěrný. A co se k nám vůbec sereš, vůbec nic neděláš, jen otravuješ! Radši vypadni!“

4. příklad

Uspořádali jste akci na téma Ztráta biodiverzity a dali jste prostor jiné neziskovce, aby měla infostánek na vaší akci. Právě během akce vám někdo sdělil, že tato neziskovka je sponzorována firmou, o které se ví, že provádí neudržitelné hospodaření v lesích, pomocí holosečí. Jdete k infostánku, kde je nejspíš nějaká dobrovolnice z té organizace se slovy:

„Padli jste totálně na hlavu? To je jakoby jste se paktovali s vrahy! Okamžitě se sbalte a vypadněte!“



Hard Times – Soft Skills: Školení měkkých zručností

Modul 2

Aktivní naslouchání; Poskytování a přijímání zpětné vazby

Modul 2: Aktivní naslouchání; Poskytování a přijímání zpětné vazby

Trvání	Název	Obsah	Materiály
15'	2.01 Zvuková meditace	Uvolní se a soustředí se na zvuky kolem	
30'	2.02 Hluboké naslouchání	Cvič dvě podoby naslouchání – s aktivní zpětnou vazbou a bez ní. Diskutujte o rozdílech.	
30'	2.03 Co vám přináší radost	Účastníci sdílejí v párech po 5' každý	
30'	2.04 Dovednosti aktivního naslouchání	Teoretické informace o technikách objasňování, parafrázování a shrnutí.	Prezentace
60'	2.05 Jeden na jednoho	Zúčastnění vedou strukturovanou konverzaci v párech.	Vytištěný popis
10'	2.06 Komplimenty pro zahřátí	Řekněte 3 lidem v místnosti nějaký kompliment	
30'	2.07 Von Thun – teorie 4 uší	Na co se zaměřujeme, když nasloucháme druhým lidem? - krátká prezentace a diskuse.	Fixy & flip-chart
30'	2.08 Podmínky zpětné vazby	Co potřebujeme pro pohodové přijetí zpětné vazby? - brainstorming	Fixy & flip-chart
30'	2.09 Model pro poskytování zpětné vazby	Fakta, emoce, výsledky, očekávání	Fixy & flip-chart
30'	2.10 Komunikační výzvy – hra s kreslením		Pásky na oči, papíry, fixy
30'	2.11 Cvičení zpětné vazby	Poskytněte si vzájemně zpětnou vazbu ohledně cíčení s kreslením – pak o tom diskutujte v plénu.	Obrázky předloh; Papíry, psací potřeby

Popisy metod a odkazy na materiály

2.01 Zvuková meditace

Cíl: Pomoci účastníkům uvolnit se a vnímat své tělo a prostředí.

Velikost skupiny: libovolná

Doba trvání: 15 min.

Uvnitř/venku: nejlépe venku

Popis

Postavte se do kruhu. Požádejte účastníky, aby se soustředili na dýchání. Pak pomalu přesuňte pozornost na různé zvuky kolem sebe. Pokuste se zaměřit na jednotlivé zvuky a poté na co nejvíce zvuků včetně zvuků vlastního těla a sousedů.

Metakomentář: Dobré zahřívací cvičení. Lze propojit s teorií aktivního naslouchání.

Potřebné materiály: žádné

2.02 Hluboké naslouchání

Cíl: Účastníci a účastnice si vyzkouší, jaké to je být vyslechnut*a a naslouchat druhým se skutečným respektem.

Velikost skupiny: sudý počet; např. 12 lidí v 6 dvojicích

Doba trvání: Doba trvání: 15 min.

Vnitřní/venkovní prostředí: spíše vnitřní prostředí

Popis: Účastníci a účastnice vytvoří dvojice. První z dvojice má 2 minuty na to, aby hovořil*a a vyjádřil*a své emoce, pocity a myšlenky, týkající se daného tématu nebo otázky. Mlčení je také způsob komunikace. Druhá osoba věnuje mluvčímu maximální pozornost. Sleduje nejen obsah slov, ale také všechny projevy neverbální komunikace. Poslouchající osoba pak má dvě minuty na to, aby vyjádřila, co slyšela viděla, cítila. např. viděla jsem... slyšela jsem... Nehodnotí, pouze popisuje situaci. Tímto způsobem může mluvčí získat cennou reflexi. Poté se role vymění. Na závěr se zúčastnění mohou vzájemně podělit a prodiskutovat své zkušenosti.

Materiály: papír a propisky na poznámky

Metakomentář: Je možné si vyměnit poznámky: Tato metoda byla použita v projektu Food & More.

Zdroje: <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 Co vám přináší radost

Cíl: Procvičte si rozpoznávání radostných činností a rozvíjejte dovednosti naslouchání.

Velikost skupiny: libovolná, sudý počet

Doba trvání: 30 min.

Vnitřní/venkovní: libovolné

Popis: Účastníci a účastnice sedí ve dvojicích proti sobě. Každý*á má 5 minut na to, aby hovořil*a o věcech nebo činnostech, co jim přinášejí radost. Druhá osoba pouze naslouchá a do rozhovoru nezasahuje. Poté může skupina diskutovat o postřezích a obtížích, se kterými se setkala.

Metakomentář: Toto cvičení dobře souvisí s částí NVC, věnovanou emocím a také s teorií 4 uší.

Materiály: žádné

2.04 Dovednosti aktivního naslouchání

Cíl: Naučit se identifikovat a rozlišovat techniky aktivního naslouchání: parafrázování, objasňování, shrnutí.

Velikost skupiny: libovolná

Doba trvání: 30 min.

Vnitřní/venkovní: libovolné

Popis: Krátká prezentace tří základních technik aktivního naslouchání:

9. **Parafrázování** je převyprávění myšlenky řečníka vlastními slovy. Například: "*Myslím, že říkáte, že...*" nebo "*Zní to, jako byste říkal...*". To proto, aby řečník věděl, že mu rozumíte, nebo že mu nerozumíte a v takovém případě vám to může objasnit.
10. **Objasňování** zahrnuje kladení otázek, abyste se ujistili, že rozumíte. Například: "*Můžete mi uvést příklad?*" nebo "*Právě jste řekl, že je důležité to a to, můžete mi pomoci pochopit, co to pro vás znamená?*".
11. **Shrnutí** znamená přesné a stručné shrnutí záměru sdělení. Například: "*Myslím, že hlavní myšlenky jsou...*".

Video v tomto linku: <https://www.e-education.psu.edu/marcellus/node/807> lze zhlédnout společně a s účastníky probrat příklady různých technik a rozdíly mezi nimi.

Metakomentář: Tento vstup doplňuje cvičení aktivního naslouchání a může být poskytnut před nebo po cvičení. Pokud je poskytnut před cvičením, mohou být uvedené techniky použity při cvičení, pokud je poskytnut po něm, může sloužit jako téma k reflexi získané zkušenosti.

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

2.05 Jeden na jednoho

Cíl: Seznámit účastníky a účastnice s metodou "One-on-one" a procvičit ji.

Velikost skupiny: libovolná, práce ve dvojicích

Doba trvání: 60 – 90 min.

Vnitřní/venkovní: libovolné

Popis:

Tato aktivita by mohla být jedním ze vstupních bodů pro představení tématu SSE - také vzhledem k tomu, že metoda Jeden na jednoho je jednou ze základních metod organizování se. Lidé mohou mluvit např. o tom, co je zajímavé na SSE, jak se připojit k hnutí, co pro ně znamená solidarita, co jim vadí na systému atd.

Představte účastníkům a účastnicím tuto metodu a nechte je ať se seznámí s tištěným popisem. Pak ať si vyberou dvojice a pomozte jim najít místo, kde mohou nerušeně vést hluboký rozhovor. V poločase dejte pokyn k výměně rolí ve dvojicích. Po skončení rozhovorů se sejděte v plénu a diskutujte o získaných zkušenostech.

Krátké shrnutí rozhovoru jeden na jednoho: Plánované setkání dvou osob, při kterém navazují osobní "veřejný" vztah. Jedná se o strategické setkání, které slouží k objasnění problémů a otázek, na kterých lidem záleží, a k poznání myšlenek, motivací a vizí druhých lidí a zjištění, kde se protínají s těmi vašimi. Jedná se o účelový polostrukturovaný rozhovor/dialog, v němž organizující osoba zajišťuje, aby hlavním protagonistou byl druhý člověk, s cílem získat vhled do jeho hodnot a priorit. Tato metoda se hojně využívá při komunitním organizování s různými cíli a v různých oblastech života.

Metakomentář: Tato metoda byla použita v rámci projektu BUSSE.

Materiály: Popis metody v tištěné podobě: <https://nextcloud.ripess.eu/f/25637>

2.06 Komplimenty pro zahřátí

Cíl: Stimulovat účastníky a účastnice k navázání vzájemného kontaktu a k získání dobré nálady.

Velikost skupiny: libovolná

Doba trvání: 10 min.

Vnitřní/venkovní: libovolná

Popis: Skupiny po 3 osobách stojí jedna za druhou (jako ve frontě) a 2 minuty diskutují o zvláštěnostech osoby, která stojí vpředu (nevidí ostatní). Pak jde první osoba na konec a diskuse pokračuje, tentokrát o nově příchodím vpředu. Jakmile všechny 3 osoby byly jako první v řadě, zůstanou v malém kruhu, vidí na sebe navzájem a pak mohou si vzájemně poděkovat za dobrá slova (komplimenty), která slyšeli.

Metakomentář: Skvělá rozcvička pro cvičení týkající se NVC a zpětné vazby. Komplimenty lze ještě později analyzovat pomocí navržených rámců zpětné vazby (chválíme osobu, její vzhled, chování, osobnost?).

Materiály: nejsou potřeba

2.07 Von Thunův model komunikace se čtyřma ušima

Cíl: Seznámit účastnictvo s komunikačním modelem čtyř uší a propojit jej s dalšími aktivitami v rámci workshopu.

Velikost skupiny: libovolná

Doba trvání: 30 min.

Vnitřní/venkovní prostředí: spíše vnitřní prostředí

Popis: Vysvětlíte model komunikace čtyř uší s využitím vizuální tabulky, která pomůže myšlenku znázornit. Diskutujte s účastnictvem o různých příkladech, jak se tato teorie uplatňuje v jejich životě. Dejte model do souvislosti s dalšími komunikačními cvičeními prováděnými na workshopech, diskutujte o tom, které "ucho" bylo kdy aktivní.

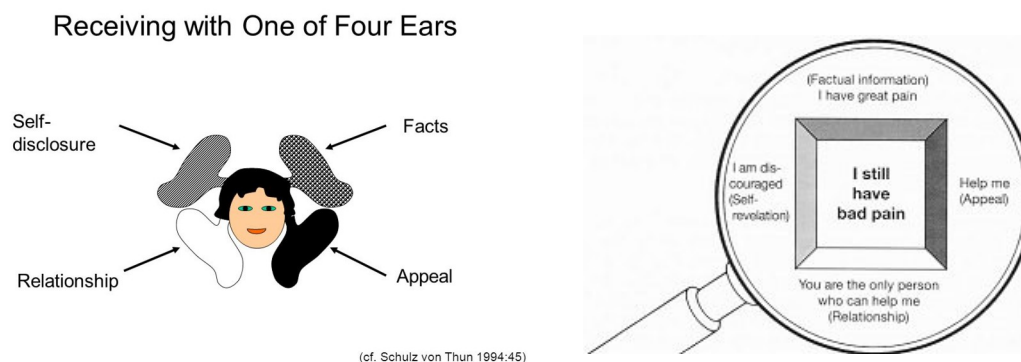
Krátké shrnutí modelu: Model čtyř uší (známý také jako komunikační čtverec nebo model čtyř stran) je komunikační model, který v roce 1981 vypracoval německý psycholog Friedemann Schulz

von Thun. Podle tohoto modelu má každé sdělení čtyři aspekty i když na každý z nich nemusí být kladen stejný důraz. Čtyřmi stránkami sdělení jsou:

- skutečnost
- sebeodhalení
- sociální vztah mezi odesílatelem a příjemcem
- přání / touha

Metakomentář: Tato teorie velmi dobře souvisí s modelem zpětné vazby "Fakta, emoce, výsledky, očekávání". Může také přinést dobré výsledky při propojení s dalšími cvičeními.

Pomůcky: Obrázek vytištěný, promítnutý nebo nakreslený na flipchartu.



Zdroje: Příklady vysvětlení modelu:

<https://www.vinodbidwaik.com/2011/12/four-ear-dimensions-of-communication.html>

http://www.linus-geisler.de/dp/dp06_speech.html

2.08 Podmínky pro zpětnou vazbu

Cíl: Posoudit znalosti a zkušenosti účastníků a účastnic s postupy zpětné vazby a doplnit mezery.

Velikost skupiny: Ideální je 12 osob

Doba trvání: 30 min.

Vnitřní/venkovní prostředí: spíše vnitřní.

Popis:

Položte účastnictvu otázku:

Co potřebujete, abyste mohli v pohodě přijímat zpětnou vazbu?

Shromážděte odpovědi účastníků a účastnic na flipchart. Doplňte mezery a promluvte si o různých potřebách a jejich vzájemném vztahu.

Zde jsou nejdůležitější aspekty zpětné vazby, které by měly být na flipchartu uvedeny. Správná zpětná vazba by měla:

- vycházet ze sdílených faktů a konkrétních činností
- být důležitá a relevantní pro příjemce
- být poskytována se souhlasem a ve chvíli, která je pro příjemce vhodná
- být přímá a upřímná
- být vyjadřována v soukromí (s možnou výjimkou pozitivní zpětné vazby)
- být vyjádřena co nejdříve po příslušné události nebo činnosti
- proběhnout klidným a bezpečným způsobem (zvažte svůj emocionální stav)
- poskytnout příjemci prostor pro jeho vlastní pohled a řešení

Metakomentář: Pro usnadnění smysluplné diskuse se doporučuje znalost modelů NVC a zpětné vazby.

Materiály: Flipchart a fixy

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

2.9 Model poskytování zpětné vazby

Cíl: seznámit účastníky a účastnice se základními modely poskytování zpětné vazby.

Velikost skupiny: libovolná

Doba trvání: cca 30 min.

Vnitřní/venkovní prostředí: libovolné

Popis:

Učební materiál pro výuku zpětné vazby: Seznámení s teorií o poskytování zpětné vazby. Navrhne příklad modelu, který vychází ze čtyř základních prvků, kterých bychom si měli být vědomi při sestavování zpětnovazebního sdělení: fakta, emoce, výsledky, očekávání. To může být sdělováno neformálním způsobem nebo konstruováno velmi metodicky.

Metakomentář: Je lepší nejprve trochu experimentovat, než se pustíme do představení teorie. Výše navržený model zpětné vazby (fakta, emoce, výsledky, očekávání) se velmi dobře propojuje s von Thunovou teorií 4 uší. Velmi také souvisí s praxí a teorií NVC.

Materiály: fixy a flip-chart.

Zdroje o modelech zpětné vazby, např.: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/feedback-model>

2.10 Komunikační výzvy - hra s kreslením

Cíl: Vyzkoušejte si situaci, kdy kvalita a přesnost komunikace ovlivňuje výsledek cvičení.

Velikost skupiny: ideálně 12 osob, sudý počet

Doba trvání: cca 30 min.

Vnitřní/venkovní: vnitřní

Popis:

V rámci této aktivity se můžete zúčastnit hry, která je zaměřena na komunikaci. Účastníci a účastnice sedí ve dvou řadách a mezi nimi jsou stoly. Na stolech jsou papíry a fixy, které mohou použít ke kreslení. Lidé v jedné řadě mají zavázané oči, takže nevidí, a budou kreslit na papír před sebou na stole. Facilitující osoba ukáže těm, kdo nemají zavázané oči, obrázek geometrických tvarů (může být jednoduchý i složitější). Mají 2 minuty na to, aby dali svému protějšku na druhé straně stolu popis k nakreslení toho, co oni vidí. Poté už spolu nemohou komunikovat.

Další kolo: Nyní budou vysvětlovat ti, kteří mají zavázané oči - a nevidí, co jejich protějšek kreslí. V tomto kole nejsou žádné tvary ke kopírování ale obrázek - například - kůň na farmě (nemohou použít slovo kůň a farma). Mají také 2 minuty na to, aby to popsali a umožnili druhému nakreslit. Tentokrát může osoba, která kreslí, klást otázky.

Metakomentář: Toto cvičení se používá proto, aby si účastníci a účastnice mohli později vzájemně poskytnout zpětnou vazbu o jeho průběhu. Může to být jakékoli jiné cvičení, které je založeno na komunikaci.

Materiály: Papír, pera, pásky na oči, předem připravené kresby.

2.11 Cvičení se zpětnou vazbou

Cíl: Účastníci a účastnice cvičení si navzájem poskytují zpětnou vazbu a přemýšlejí o cvičení.

Velikost skupiny: libovolná (práce ve dvojicích)

Doba trvání: 30 min.

Vnitřní/venkovní prostředí: libovolné

Popis: Cvičení by měla předcházet aktivita, při níž účastníci a účastnice pracují společně ve dvojicích. Po skončení aktivity si stejné dvojice sednou a poskytnou si navzájem zpětnou vazbu týkající se předchozí aktivity. Zpětná vazba by se měla týkat kvality spolupráce a komunikace. Příklady otázek jsou následující: Co pro vás bylo při spolupráci užitečné? Co bylo překážkou? Co byste v budoucnu udělali jinak?

Po skončení zpětné vazby by se měl proces projednat v plénu a porovnat zkušenosti.

Metakomentář: Toto cvičení lze provést před i po teoretickém vstupu o poskytování zpětné vazby a NVC s tím, že účastníci se po cvičení zamyslí nad svou technikou zpětné vazby a budou mít možnost ji propojit s teorií.

Materiály: nejsou potřeba



Hard Times – Soft Skills: Školení měkkých zručností

Modul 3

**Organizování úspěšných
setkání, facilitace,
moderování**

Modul 3: Organizování úspěšných setkání, facilitace, moderování

Čas (min)	Název	Obsah	Materialy
20'	3.01 Stanovení základních pravidel	Účastníci a účastnice ve spolupráci identifikují a stanoví společná pravidla pro efektivní práci skupiny v průběhu workshopu. Metoda: práce ve dvojicích, diskuse	Flip-chart, fixy, post-ity
40'	3.02 Co dělá setkání ne/úspěšným?	Účastníci a účastnice budou diskutovat o tom, co dělá schůzku úspěšnou, a budou sbírat své negativní zkušenosti. Metoda: Metoda stojky na hlavě, práce v malých skupinách, diskuse v plénu.	Flip-chart, fixy a dataprojektor
20'	3.03 Demokratické schůze - jádro SSE	Stručné představení SSE a jejích principů, vztah mezi demokratickými schůzemi a SSE Metoda: Úvodní prezentace, diskuse/objasnění, tištěné materiály o principech SSE.	Dataprojektor, texty
90'	3.04 Co dělá setkání demokratickým a inkluzivním	Prozkoumejte hranice a průsečíky sociální moci a privilegií (gender, etnický původ/rasa, věk, schopnosti, třída, sociální status a přisuzované charakteristiky). Jak se mohou projevit ve vaší iniciativě/organizaci? Jak čelit nerovnováze moci a sociálních privilegií. Jak se přizpůsobit rozdílům vyplývajícím ze sociálních a kulturních charakteristik lidí? Jak zapojit ty, kteří mají tendenci být z účasti vyloučeni (např. ženy, příslušníci menšin/lidé jiné barvy pleti, introvertní lidé apod.) Metoda: Panelové cvičení, otevřená diskuse	Žádné materiály ale bude potřeba facilitátor a facilitátorka
30'	3.05 Různá setkání pro různé účely	V jakých situacích je třeba uspořádat schůzku? Podobnosti a rozdíly mezi různými typy schůzek. Metoda: práce ve skupinách	Flip-chart, fixy a dataprojektor
30'	3.06 Aktivní naslouchání	Je vzájemné naslouchání tak snadné? Jaké by to bylo, kdybyste museli někoho pouze poslouchat (bez přerušování a bez předpojatých soudů)? Byli byste schopni zopakovat sdělení, aniž byste si ho špatně vyložili? Jak bychom měli mluvit, abychom nezničili diskusi a skutečně předali sdělení, které chceme? Metoda: práce ve dvojicích	Žádné
100'	3.07 Facilitace v	Účastníci budou mít možnost porovnat, jak probíhá	Papíry s popisem

	praxi	diskuse s facilitací a bez ní, a stát se součástí skutečné facilitované diskuse v praxi. Metoda: hraní rolí ve dvou částech	rolí, flip-chart, fixy, 2 oddělené místnosti.
120'	3.08 Facilitace setkání	Účastníci se seznámí s těmito 4 oblastmi dovedností pro facilitaci schůzek: Před schůzkou: Příprava schůzky a sebe sama - co mít na paměti – kontrolní seznamy V průběhu schůzky: Nastavení pravidel pro diskusi a komunikaci; Nalezení nebo přiřazení osob pro klíčové role; Klíčové facilitační dovednosti; Facilitační techniky a facilitace velkých skupin, Co je dobrá facilitace: Co musí mít facilitátor na paměti? Řešení problémů/facilitace náročných situací: Jak zvládat obtížné lidi, neshody a konflikty? Metoda: World Café, diskuse v plénu, prezentace/debriefing školící osoby.	Flip-chart a dataprojektor, texty, kontrolní seznam

Popisy metod a odkazy na materiály

3.01 Stanovení základních pravidel

Cíl: Účastníci a účastnice se dozvědí, že je důležité stanovit základní pravidla pro setkání a diskuse, proč je to důležité a jaké jsou příklady pravidel, která fungují v praxi. Společně se dohodnou na základních pravidlech pro společnou práci během workshopu.

Doba trvání: 20 min.

Limit velikosti skupiny: 20 osob

Popis metody:

1. část - práce ve dvojicích:

Účastníci a účastnice ve dvojicích určí pravidla chování pro společnou práci ve skupině během workshopu, která by chtěli, aby si skupina upravila tak, aby bylo školení efektivní a práce pro všechny příjemná.

2. část - shrnutí

Lektor*ka shromáždí a shrne nápady, nechá lidi hlasovat nálepkou/tečkou o jejich pořadí.

V případě potřeby poskytne opravy nebo doplnění, může také představit obecný model základních pravidel pro skupinovou práci a diskusi.

Metakomentář: Lze použít i na začátku modulu 4. Inkluzivní rozhodování

Vnitřní / venkovní

Potřebné materiály: Flipchart, fixy, samolepky.

3.02 Co dělá setkání ne/úspěšným?

Cíl: Existuje mnoho schůzek, které jsou otravné a vyčerpávající. Životaschopná iniciativa nebo organizace musí snažit o takové uspořádání schůzek, které zefektivní její fungování a dodá členům energii. Je to také dobrá prevence vyhoření. Účastníci přijdou a diskutují o tom, co dělá schůzku úspěšnou, tím, že shromáždí své negativní zkušenosti.

Délka trvání: 40 minut.

Omezení velikosti skupiny: 20 osob (lze zvládnout do 50 osob)

Popis metody:

1. část - metoda stojky na hlavě. Účastníci a účastnice budou rozděleni do skupin po 4 – 5 osobách na 15 minut. Představí a shromáždí své vlastní negativní zkušenosti s různými schůzkami a začnou diskutovat o tom, co pro ně znamená "úspěšná" schůzka.

Mohou začít tím, že se pokusí odpovědět na následující otázky:

12. *Jak vypadala nejhůrší porada, které jste se zúčastnili?*
13. *Proč byla špatná, co se na ní (ne)dělo?*
14. *Zorganizovali jste někdy neúspěšnou poradu? Pokud ano, co bylo špatně?*

2. část - na plenární diskusi účastníci a účastnice společně dospějí k seznamu bodů o tom, co dělá schůzku úspěšnou. Lektor*ka shromáždí nápady a shrnuje je.

3. část - přehled. Lektor*ka uzavře diskusi a poskytne přehled znaků úspěšného setkání.

Potřebné materiály: Flipchart, fixy, dataprojektor.

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

3.03 Demokratické schůze - jádro SSE

Cíl: Účastníci a účastnice se seznámí s hodnotami a principy SSE a významem a úlohou schůzek v iniciativě, spolku nebo SSE organizaci, pochopí souvislosti mezi demokratickými a inkluzivními schůzkami a principy SSE. Lektor*ka vyjmenuje hodnoty a zásady SSE a uvede je do souvislosti s reálnými situacemi, jak zajistit, aby schůze byla demokratická a inkluzivní, a jak vyhovět různým osobnostem (např. Introvertním osobám) a řešit kulturní a sociální rozdíly.

Doba trvání: 20 min.

Omezení velikosti skupiny: 20 osob (zvládnutelné do 50 osob).

Popis metody: Úvodní prezentace. Školící osoba představí základní principy a hodnoty SSE a vysvětlí, proč jsou důležité. Následuje diskuse/. Na závěr školící osoba poskytne písemné materiály o základních hodnotách a principech SSE s příklady některých iniciativ a organizací SSE.

Metodický komentář: Lektor*ka musí znát zásady a hodnoty SSE a znát některé příklady.

Doporučený zdroj: Vědecké materiály o SSE, které se používají v praxi, jsou k dispozici v angličtině.

Doporučené zdroje: webové stránky RIPPES, brožura BUSSE.

Nejlépe v interiéru

Materiály: data projektor, materiály k rozdání.

3.04 Co dělá setkání demokratickým a inkluzivním

Cíl: Jedním z cílů hnutí SSE je vytvořit demokratické a inkluzivní prostředí, které by mohlo být bezpečným prostorem pro všechny. V dnešní době se musíme vyrovnávat s různými mechanismy vyloučení a autoritářství. Proto je pro každého, kdo se podílí na hnutí, zásadní pochopit, co je to privilegium, přemýšlet o mocenských vztazích a porozumět mechanismům vyloučení a útlaku.

"Privilegia jsou neviditelná pro ty, kteří je mají."

Délka trvání: 90 min.

Limit velikosti skupiny : 20 osob

Popis metody:

1. fáze - panel

Čtyři marginalizované dobrovolnice (je třeba je oslovit předem - v tomto příkladu je okrajem skupina žen) se posadí na židle v čele místnosti a vedle nich lektor*ka / facilitátor*ka.

Lektor*ka vysvětluje:

Z cvičení o rozdílech mezi hlavním proudem (mainstream) a okrajem (margin) jsme se naučili, že mainstream se může stát uvědomělejším, když bude pozorně naslouchat okraji a poznávat jeho životní zkušenosti.

Zde máme panel žen, které souhlasily, že se v rozhovoru se mnou podělí o své životní zkušenosti. Muži budou mít za úkol naslouchat co nejpozorněji. Nebudou mít možnost klást ženám žádné otázky; mají možnost věnovat plnou pozornost tomu, co slyší, a zapsat si to.

Ženy skončí, až skončí. Poté se muži odeberou do odděleného prostoru, kde si porovnají poznámky o tom, co slyšeli a co se dozvěděli, zatímco panel a ostatní ženy zde zůstanou, aby si vyříkaly své poznatky. Pak se všichni sejdeme.

Požádáme všechny všechny v místnosti, aby přijali základní pravidlo důvěrnosti - můžete se podělit o poznatky, které jste si z tohoto sezení odnesli, ale nespojujte prosím informace s osobou, která je řekla.

Lektor*ka vede rozhovor s panelem pomocí tří otázek

- *Co patří do kategorie "ženy"? Jak vnímáte žít s touto identitou?*
- *Co je na ní obtížné nebo náročné?*
- *Co byste chtěly, aby ostatní účastníci věděli, aby s vámi mohli lépe spolupracovat nebo vás více podporovat?*

Dejte si na čas. Nebojte se klást doplňující otázky - ne proto, abyste je zkoumali, ale abyste je jednoduše podpořili v tom, co chtějí říct. Možná budete muset mluvčím připomenout, aby se podělili o své osobní zkušenosti: statistiky a zobecnění nejsou součástí tohoto cvičení (alespoň ne v této fázi).

Mužský lektor jde s muži na debriefing; Okruhy k diskuzi:

- pocity (pojmenujte některé pocity, aby si muži uvědomili, že nejsou roboti).
- překvapení, nové informace, věci, které jsem věděl, ale neznal jsem je tak úplně
- úvahy o vlastních vztazích se ženami
- změny, které bych chtěl udělat ve svém chování

Lektor*ka zůstává s ženami a provádí shrnutí:

- Pocity. Pokud se nepřichází dost odpovědí, zkuste: "Co na tom bylo náročné?". "Co na tom bylo uspokojivé?"
- Překvapení, věci k zamyšlení v novém světle
- Úvahy o procesu vyprávění mužům, jaké to ve skutečnosti je.
- obavy z opětovného setkání s muži. připomeňte jim, že existuje základní pravidlo o vyžádání si svolení před tím, než prozradíte, co bylo řečeno. Vysvětlete odůvodnění tohoto pravidla (viz odstavec v části Co mají tyto formáty společného).

- Vysvětlíte, co se bude dít, až se muži vrátí do místnosti.

Lektorstvo bude muset čas od času opustit své skupiny, aby provedli kontrolu, kdy se obě skupiny vrátí k sobě).

Až budou všichni opět pohromadě, vysvětlíte základní pravidlo: to, co nejvíc napomáhá učení z tohoto cvičení, je, že muži mohou uvést něco, co slyšeli z panelu, až poté, co požádají o svolení žemu, která to řekla.

Udělejte kolečko ve stoje a požádejte každou osobu, aby řekla pouze o jednu větu: "Jednu věc, kterou jsem se z tohoto cvičení naučil/a." Když první osoba v kruhu zapomene říct "já", připomeňte jí to: "Jednu věc, kterou jsem se z tohoto cvičení naučil/a."

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

2. Fáze - otevřená diskuse

Lektorstvo zahájí diskusi o tom, jak se v iniciativě/organizaci SSE mohou projevovat linie a průsečíky sociální moci a privilegií (gender, etnicita/rasa, věk, schopnosti, třída nebo sociální status a přisuzované charakteristiky). Během diskuse se účastníci a účastnice pokusí přijít na to, jak pracovat s privilegii a mocí, a odpoví na následující otázky:

- *Jak čelit nerovnováze moci a sociálních privilegií (např. chlapci mají tendenci být socializováni k větší asertivitě...)?*
- *Jak se přizpůsobit rozdílům vyplývajícím ze sociálních a kulturních charakteristik lidí?*
- *Jak zapojit ty, kteří bývají z účasti vyloučeni (např. ženy, příslušníci menšin, lidé jiné barvy pleti, introvertní lidé apod.)?*

Metakomentář: Lze použít jako část modulu Inkluzivní rozhodování a modulu Aktivní naslouchání. Školící osoba by měla být obeznámena s koncepty moci a sociálních privilegií a intersekcionality.

Nejlépe ve vnitřních prostorech

Potřebné materiály: Žádné. Je však zapotřebí jeden muž a jedna žena jako lektoři / facilitátoři.

3.05 Různá setkání pro různé účely

Cíl: Účastníci a účastnice se dozvědí, v jakých situacích/případech potřebujeme uspořádat setkání, Podobnosti a rozdíly různých typů setkání - první a následná setkání iniciativy SSE (založení iniciativy, vedení organizačního setkání, sousedské fórum, debriefing a podobně). Je také důležité mít na paměti, že v některých případech není nutné organizovat schůzku a některá rozhodnutí lze učinit i bez ní.

Doba trvání: 30 minut

Limit velikosti skupiny: 20 osob

Popis metody:

1. fáze - práce ve skupinách. Účastníci a účastnice budou rozděleni do skupin (4-5 osob). Pokusí se odpovědět na otázku, kdy iniciativa nebo organizace musí či nemusí pořádat setkání a jaké typy setkání znají. Po 10 minutách představí ostatním výstupy ze skupinové diskuse. Školící osoba shromáždí nápady.

2. fáze - debriefing: školící osoba shrne shromážděné nápady a doplní je nebo provede korekce na základě teoretických podkladů k tématu.

Vnitřní a venkovní prostředí

Materiály: Flipchart, fixy a dataprojektor

3.06 Aktivní naslouchání

Cíl : Pro facilitátující ale i pro účastníky a účastnice demokratického setkání je zásadní naslouchat ostatním, aby nedošlo k nesprávné interpretaci argumentů a záměrů ostatních. Je také důležité, aby se lidé naučili na schůzkách mluvit a předávat svá sdělení tak, aby byla jasná a srozumitelná.

Doba trvání: 30 min.

Omezení velikosti skupiny: 20 osob (zvládnutelné do 50 osob).

Popis metody:

1. fáze - práce ve dvojicích

Účastníci jsou rozděleni do dvojic a školící osoba jim dává pokyny:

- Osoba A hovoří o pozitivních zkušenostech s prací ve skupině nebo týmu. Vyhradte si na to 3 min.
- Osoba A hovoří o náročných zkušenostech s prací ve skupinách nebo týmech. Vyhradte 3 min.
- Vyměňte mluvčí/naslouchající
- Osoba B hovoří o náročných zkušenostech. Vyhradte 3 min.
- Osoba B hovoří o pozitivních zkušenostech. Vyhradte 3 min.
- Dejte dvojicím několik minut na volný rozhovor a přejděte ke shrnutí

2. Fáze – shrnutí

Školící osoba vyzve zúčastněné, aby hovořili o svých zkušenostech. Může položit otázku: Jaké to pro vás bylo?

Zdroj: <https://app.sessionlab.com/sessions/yrfDE8?tab=info#I2Sx4Q>

Uvnitř a venku

Materiály: žádné.

3.07 Facilitace v praxi

Cíl: Účastníci a účastnice budou mít možnost porovnat, jak probíhá diskuse s facilitací a bez facilitace, a budou součástí skutečné facilitované diskuse v praxi. Budou mít možnost vyzkoušet si rozdíl prostřednictvím simulovaného scénáře hraní rolí.

Délka trvání: 100 min.

Limit velikosti skupiny : 20 osob

Popis metody: Hra rolí ve dvou částech. Účastníci a účastnice budou rozděleni do dvou skupin po 10 osobách a budou pracovat paralelně ve 2 místnostech.

1. část - diskuse bez facilitace

Role: 8 lidí dostane role v diskusi, 2 jsou pozorovatelé s různými body k pozorování (intenzita diskuse, neverbální komunikace, rozložení sil, tj. kdo mluví více, přerušování a podobně).

Postup: Školící osoba vysvětlí příběh: Existuje družstvo s kapitálem 10 000 eur a nutně potřebuje více lidí do pracovní skupiny pro práci s komunitou. Pravidlem je, že každý nový člen musí do společného kapitálu přispět částkou 1000 eur. V současné době jsou dva zájemci: jeden je ve středním věku - odborník na komunitní organizování, který má kapitál, ale jeho nepružný časový rozvrh (další pracovní a rodinné povinnosti) mu nedovoluje účastnit se týdenních schůzek, což by narušilo stabilní systém rozhodování organizace. Druhá uchazečka je mladá a nadšená studentka univerzity, která nemůže přispět kapitálem, ale má spoustu času a je ochotna se cokoli naučit.

Úkolem je prodiskutovat, kterého z nich přijmout do družstva.

2. část - facilitovaná diskuse

Po 30 minutách diskuse školící osoba debatu přeruší a vysvětlí zásady facilitace demokratické schůze. Účastníci se opět rozdělí do 2 různých skupin a poté se znovu zahájí diskuse, tentokrát však s facilitací (pro každou skupinu se vyberou facilitující osoby).

3. Část – shrnutí

Na konci cvičení každý, kdo si to přeje, podá zprávu o svých pocitech, zkušenostech a o tom, jaký byl rozdíl mezi oběma debatami. V tomto bodě pozorovatelé také řeknou, jakou dynamiku z jejich pohledu pozorovali v obou různých debatách.

Vnitřní a venkovní

Materiály: Papíry s popisem rolí, židle, flip-chart, fixy, 2 oddělené místnosti (pokud je celkem 20 účastníků).

3.08 Facilitace setkání

Cíl: Sezení se zaměří na 4 oblasti dovedností facilitace schůzek

Před zahájením schůzky: Příprava schůzky a sebe sama - co mít na paměti

V průběhu schůzky: Nastavení pravidel pro diskusi a komunikaci; Nalezení nebo přidělení lidí pro klíčové role; Klíčové dovednosti facilitátující osoby; Facilitační techniky a facilitace velkých skupin,

Co je dobrá facilitace: Co musí mít facilitující osoba na paměti? Řešení problémů/facilitace náročných situací: Jak zvládat obtížné lidi, neshody a konflikty?

Prostřednictvím metody World Café budou mít účastníci a účastnice možnost přinést své vlastní poznatky (také navázat na znalosti již získané v průběhu školení) a přijít s vlastní sadou dovedností.

Doba trvání:120 min.

Limit velikosti skupiny: 20-25 osob

Popis metody:

1. fáze – World Café.

Účastníci a účastnice budou rozděleni do 4 skupin po 4-5 lidech. Každá skupina bude sedět u stolu s jednou facilitující osobou a dostane jedno z výše uvedených témat. Po 10 minutách se lidé přesunou k jinému stolu. Každý by měl navštívit každý stůl.

2. fáze – facilitující osoby představí výsledky rozhovorů

3. fáze - shrnutí. Školící osoba zahájí prezentaci, která se bude skládat ze 4 částí s následnou diskusí ke každému tématu.

Školící osoba si může připravit prezentaci a kontrolní seznam s využitím následujícího zdroje: <https://www.seedsforchange.org.uk/facilitationmeeting>).

Nejlépe ve vnitřních prostorách

Materiály: flipchart, fixy, židle a stůl, dataprojektor.

Metakomentář: Školící osoba využije myšlenky, které již byly shromážděny a řešeny v předchozí části školení, jako například Nastavení pravidel, Co dělá setkání ne/úspěšným, Co dělá setkání demokratickým a inkluzivním, Facilitace v praxi.

Může být užitečné mít všechny vizuální materiály (např. flipcharty) viditelné po celou dobu trvání školení jako referenční body již probraných otázek a témat.

Užitečné zdroje (pouze v angličtině)

<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)

some tips and ideas to ponder on how to make meetings more inclusive for introverts

<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/>



Hard Times – Soft Skills: Školení měkkých zručností

Modul 4

Inkluzivní rozhodování

Modul 4: Inkluzivní rozhodování

Čas (min)	Název	Obsah	Materiály
45'	4.01 Co je inkluze a exkluze	Úvodní kolo, jehož cílem je prozkoumat zkušenosti a představy účastníků a účastnic o začlenění a vyloučení ve skupinových procesech, zejména s ohledem na rozhodování. Metody: individuální práce, diskuse v plénu	psací potřeby pro individuální práci, flip-chart, fixy.
125'	4.02 Privilegia a rozdělení moci	1.Rozpoznání privilegií a útlaku - jejich druhy a protínání hranic privilegií a útlaku Metody: Hra Procházka privilegií Hry a diskuse v plénu o různých liniích privilegií a útlaku a jejich průsečících (účastníci vymyslí "kolo privilegií"). 2.Co je to moc? Proč potřebujeme moc? Popište své zkušenosti se situacemi, kdy jste se cítili nejvíce bezmocní a kdy nejvíce posílení. Proč potřebujeme budovat naši kolektivní moc? Metody: Metody: World Cafe, debriefing	flip-chart, fixy
40'	4.03 Různé formy rozhodovacích procesů	Jaké metody můžeme použít při skupinovém rozhodování? Jaké jsou výhody a nevýhody těchto metod? Které jsou nejvíce autoritářské a které demokratické a proč? Metoda: dešť nápadů, výhody a nevýhody	Flip-chart, fixy, samolepky
30'	4.04 SSE a inkluzivní a demokratické rozhodování	Proč je inkluzivní a demokratické rozhodování v iniciativách a podnicích SSE tak důležité? Které metody rozhodování jsou nejinkluzivnější a nejdemokratičtější a které můžeme použít v prostředí SSE? Metoda: práce ve skupinách	Flip-chart, fixy
30'	4.05 Signály rukou a rychlý konsensus	V některých situacích je třeba učinit velmi rychlá rozhodnutí. Účastníci a účastnice se naučí, jak používat signály rukou, a během zjednodušené verze konsenzuálního rozhodovacího procesu se naučí rozhodovat ve velmi krátkém čase - od 3 minut do 30 sekund. Metoda: skupinové cvičení	Obrázek ručních signálů, schéma rychlého konsensu, papíry s popisem situace

90'	4.06 Konsenzus	Účastníci a účastnice se dozvědí o metodě rozhodování na základě konsensu a budou ji používat v praxi. Metoda: Konsenzuální hra se židlemi, prezentace, hra rolí v akváriu	Židle, karty pro hraní rolí
20'	4.07 Souhlas (consent)	Účastníci se seznámí s metodou souhlasného rozhodování a s rozdílem mezi souhlasem a konsensem. Metoda: kulatý stůl, prezentace, diskuse	Dataprojektor
60'	4.08 Vícenásobné hlasování a seznam preferencí	Účastníci se dozvědí o těchto dvou konkrétních metodách rozhodování a prakticky je využijí. Metoda: hra rolí	Flip-chart, fixy, papíry s připravenými tabulkami, propisky, židle
60'	4.09 Inkluzivní rozhodovací procesy a struktury: Sociokracie, holakracie, deliberativní fóra a participativní procesy.	Rozhodování je někdy složitější proces než rozhodnutí na jedné schůzi. Demokratické rozhodovací procesy v oblasti sociální solidarity mohou mít podobu dlouhodobých procesů, jako je participativní rozpočet a plánování nebo občanská shromáždění, a někdy jsou nedílnou součástí organizační struktury, např. v sociokracii. Metoda: prezentace	Dataprojektor
40'	4.1 Diamantový žebříček: rozhodovací hra	Cvičení ve skupinách. Každá skupina dostane sadu karet s vytištěnými lidskými právy a musí je seřadit podle důležitosti. Seřazení karet ve skupinách je základem pro pozdější diskusi o skupinové dynamice a způsobech, jakými byla rozhodnutí přijata.	Vytištěné karty
15'	4.11 Diamant participace - teoretický vstup	Krátká prezentace tabulky jako doprovod k dalším aktivitám: https://www.chriscorrigan.com/parkinglot/the-diamond-of-participation/	Dataprojektor nebo flip-chart
30'	4.12 Styly rozhodovacích procesů	Styly rozhodování jsou kolektivně uspořádány v tabulce podle úrovně účasti a potřebného času.	Moderovací karty, lepicí páska, fixy
45'	4.13 Příprava – rozhodnutí – další kroky	Metoda "létajících flip-chartů": 3 flip-charty jsou nedpsány podle různých stádií rozhodovacího procesu. Účastníci a účastnice (ve 3 skupinách) přechází od jednoho flipchartu k druhému a doplňují věci, které tam ještě nejsou.	Flip-charty, fixy

Popisy metod a odkazy na materiály

4.01 Co je inkluze a exkluze

Cíl: Účastníci a účastnice se zamyslí nad svými osobními zkušenostmi s participativním rozhodováním nebo inkluzí či exkluzí ve skupinových procesech a podělí se o své zkušenosti s celou skupinou v diskusi vedené školící osobou.

Několik otázek k prozkoumání: Byli jste někdy součástí inkluzivního rozhodování? Při jaké příležitosti? Byli jste z některých rozhodovacích procesů vyloučeni? Popište své zkušenosti. Existují nějaké hranice inkluze?

Doba trvání: 45 min.

Limit velikosti skupiny : 25

Popis metody: individuální práce, po níž následuje sdílení v plénu a skupinová diskuse vedená školící osobou.

Uvnitř a venku

Materiály : psací potřeby (papír a tužka/pero) pro individuální práci, flipchart a fixy.

4.02 Privilegia a rozdělení moci

Cíl:

Část 1: Účastníci a účastnice prozkoumají obrysy společenských privilegií a útlaku a vzájemný vztah různých forem privilegií a útlaku prostřednictvím hry Procházka privilegií a následné diskuse v plénu. Zúčastnění budou mít příležitost zamyslet se nad často skrytými a neviditelnými formami privilegií a nad tím, jak tyto formy přispívají k nerovnému rozdělení moci ve společnosti a k strukturální nerovnosti.

2. část: V návaznosti na 1. část se účastníci a účastnice budou podrobněji zabývat konceptem moci, přičemž se zaměří na několik otázek, jako např.: Co je to moc? Jaké jsou zdroje moci (individuální, společenské)? Proč potřebujeme moc? Popište své zkušenosti se situacemi, kdy jste se cítili nejvíce bezmocní a kdy jste měli nejvíce moci. Jak se můžeme posilovat jako členové hnutí? Proč potřebujeme budovat svou kolektivní moc?

Doba trvání: 1. část: 20 min. pro Procházku privilegií

45-60 min. shrnutí a diskuse v plénu

2. část: 25 min. pro Wold Cafe

20 min. shrnutí

Limit velikosti skupiny: 25

Popis metody:

Část 1 : Hra Procházka privilegií, po níž následuje reflexe a diskuse v plénu o různých liniích privilegií a útlaku a jejich průsečíku (v plénu lze vytvořit vizualizaci diskutované problematiky, např. "kolo privilegií" nebo jinou formu, např. mřížku, kdo je "nahore" a kdo "dole").

Jeden z příkladů Procházky privilegií

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

Hru lze přizpůsobit složení skupiny - např. pokud je ve skupině menší diverzita, doporučujeme, aby si školící osoba připravil komplexní popisy jednotlivých postav, které budou účastníci během hry ztělesňovat (například "jsi padesátiletá romská žena s pouhým základním vzděláním" nebo "jsi pětadvacetiletý bílý vysokoškolsky vzdělaný svobodný hererosexuální muž na vozíku", "jsi šestnáctiletá lesbická středoškolačka z dělnické rodiny, která se stará o své dva mladší sourozence", "jsi 35letá svobodná matka tří dětí, běloška se středoškolským vzděláním", "jsi mladý homosexuální Rom pracující jako stavební dělník, který vyrostl v dětském domově", "jsi mladá vysokoškolsky vzdělaná transsexuálka žijící v malém venkovském městě", "jsi vysokoškolsky vzdělaný heterosexuální válečný uprchlík z Blízkého východu" - a podobně, možností je mnoho}.

Školící osoba by měla také upravit otázky, které bude během hry používat, aby co nejlépe odpovídaly postavám, které pro hru vytvoří. Postavy a související otázky by měly zohledňovat kulturní a společenský kontext, v němž se cvičení odehrává (tj. neměly by kopírovat realie amerického kontextu, v němž tato hra vznikla).

Mohlo by být zajímavé zajistit, aby každá osoba hrála roli osobu opačného pohlaví.

Řekněte účastníkům a účastnicím, aby si po přečtení karty své "role" vymysleli jméno.

Některé **otázky, které** může školící osoba položit k zamyšlení nad hrou (další možné otázky jsou uvedeny na výše uvedeném odkazu)

Jak jste se cítili ve své roli? Cítili jste se "stigmatizováni"? Odrážela podle vás aktivita skutečný život? Zdůraznila aktivita rozdíly a nerovnosti ve společnosti více, než jste očekávali? Rozhodovali jste se ve své roli na základě "stereotypu"? Změnili byste nějaké rozhodnutí, kdybyste byli na tuto otázku dotázáni znovu? Litovali jste se ve své roli - vnímali jste se jako "oběť"?

Alternativa k Priocházce privilegií Sbírání sladkostí a žetonů

Požádejte účastníky, aby se posadili do kruhu (se židlemi nebo bez nich).

Všichni zúčastnění pak dostane *kartu s rolí* - tato kartička popisuje osobu, kterou má účastník během aktivity hrát. Facilitující osoba by se měla ujistit, že všichni účastníci a účastnice rozumějí informacím uvedeným na kartě své role.

Na začátku hry dostane každá osoba 5 sladkostí nebo žetonů.

Vysvětlí se pravidla: účastníkům a účastnicím se řekne, že jim bude položena řada otázek - pokud mohou na otázku odpovědět "ano", mohou si vzít sladkost nebo žeton (z krabice/zásobníku/hromádky uprostřed místnosti), pokud musí odpovědět "ne", měli by jednu sladkost vrátit do centrálního zásobníku. Školící osoba by měla každou otázku přečíst dvakrát a ujistit se, že jí všichni rozumí. Pokud si účastníci a účastnice nejsou jistí některou odpovědí, vyzvěte je, aby si představili sami sebe jako danou osobu a podle toho se rozhodli.

Protože účastníci a účastnice hrají roli někoho jiného, musí se (při odpovídání na otázky) o dané osobě rozhodovat s využitím vlastních životních zkušeností a představitosti.

Když hrající sbírají sladkosti, požádejte je, aby je viditelně naskládali před sebe - aby je všichni viděli.

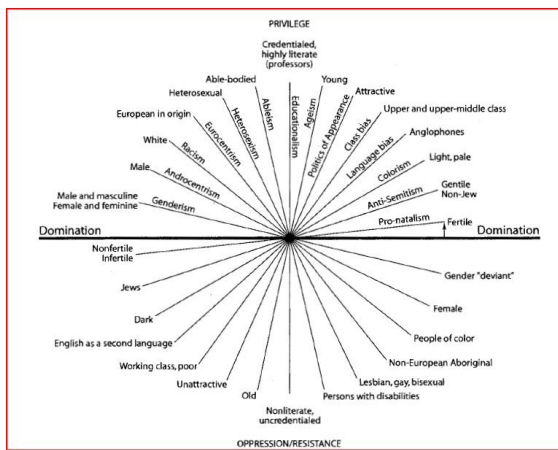
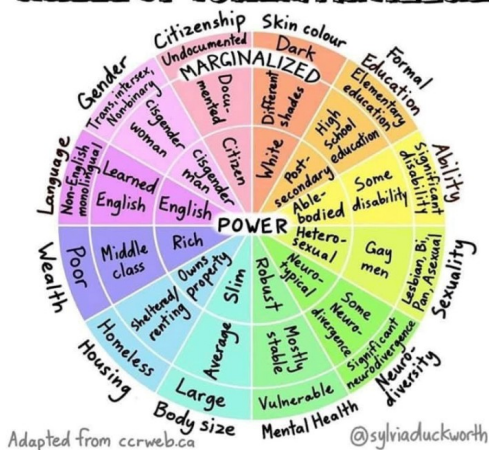
Pokud někomu sladkosti dojdou, musí dát viditelně najevo, že "došly" - třeba zvednout ruku nebo vstát - podle toho, co se skupině zdá vhodné.

Když účastníkovi nebo účastnici dojdou sladkosti, může se školící osoba rozhodnout, že tu osobu "odhalí" (více či méně podle toho, jak dramaticky chcete skutečnost "vyloučení" sdělit - např. vyzvěte aby dotyčná osoba měl neustále zvednutou ruku).

Na konci otázek požádejte účastníky, aby spočítali své sladkosti. Je zcela zřejmé, že někteří účastníci mají mnohem více sladkostí než jiní.

Příklady kola privilegii

WHEEL OF POWER/PRIVILEGE



2. část: World Café a a následná shrnující diskuse v plénu

Uvnitř a venku

Materiály : flipchart, fixy (další pomůcky pro hru Sbíráni sladkostí/žetonů: sladkosti, žetony).

Metakomentář: Školící osoba musí být obeznámena s pojmy privilegia, útlak, intersekcionalita, s tím, jak moc funguje ve společnosti a jak sociální hnutí chápou význam moci.

Zdroje:

Privilegia, útlak, moc:

<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)

Intersectionalita (in english)

<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 Různé formy rozhodovacích procesů

Cíl: Účastníci a účastnice získají základní přehled o tom, jaké metody se používají při rozhodování v menších či větších skupinách. Metody budou seřazeny podle jejich inkluzivnosti, demokratičnosti a účinnosti v různých situacích. Každý by měl jasně pochopit rozdíl mezi autokratickými a demokratickými formami rozhodování.

Délka trvání: 40 min.

Limit velikosti skupiny: 20-25 osob

Popis metody:

1. fáze - déšť nápadů. Školící osoba požádá účastníky a účastnice, aby zahájili déšť nápadů, které metody rozhodování znají. Všechny nápady shromáždí na flipchart a po 10 minutách je shrne.

2. fáze - klady a zápory. Účastníci a účastnice budou mít dalších 10 minut na to, aby na samolepku napsali klady a zápory každé z metod a přidali své zařazení metody na autokraticko-demokratické spektrum. Poté umístí samolepky na flipchart.

3. Provedte shrnutí. Školící osoba shrne odpovědi a doplní chybějící metody a charakteristiky a opraví případné chyby/nepochopení. Základní typologie rozhodování na ose demokratické-autokratické:

- autokratické rozhodnutí - obvykle je přijímáno jednou osobou nebo malou skupinou osob na vrcholu nějaké hierarchie. Potřeby nebo názory lidí, kterých se rozhodnutí týká, jsou brány v úvahu pouze tehdy, pokud se autokrat takto rozhodne.
- rozhodnutí přijaté zástupci - obvykle také osobami na vrcholu nějaké hierarchie. I když lid volí některé zástupce, hlasování je zkruseno mocnými aktéry a zástupci mají po určitou dobu bianco šek na různá rozhodnutí
- rozhodnutí přijaté delegáty - delegáti jsou také zástupci, ale se slabým mandátem - obvykle krátkým a přesně vymezeným. Může být užitečné v rozsáhlých rozhodovacích procesech, jako je participativní rozpočtování.
- rozhodování většinou nebo nadpoloviční většinou - někdy může být užitečné použít hlasování v prostředí, kde mají všichni stejnou moc a informace. Stále však mohou být někteří lidé nebo řešení vyloučeni
- rozhodování konsensem - zapojeni jsou všichni, je možná diskuse o alternativách a konečná dohoda může být přijata pouze tehdy, pokud ji nikdo neblokuje.

Vnitřní a venkovní

Potřebné materiály: Flipchart, fixy, post-in nebo jiné samolepky.

Metakomentář: Tato část předchází části 4.4 a doporučuje se zařadit do programu školení obě tyto části. Tato část také navazuje na otázky a body k diskusi uvedené v částech 4.1 a 4.2.

Zdroje: Starhawk: decision-making processes from p.13 https://commonslibrary.org/wp-content/uploads/Empowerment_Five-Fold-Path-1.pdf

Comparison of different decision making methods by Sociocracy for all:

<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 SSE a inkluzivní a demokratické rozhodování

Cíl: Účastníci a účastnice pochopí, kdy jsou metody rozhodování inkluzivní a demokratické, a zjistí, které metody se obvykle používají v organizacích nebo iniciativách SSE a v jakých situacích. Budou také vybízeni k tomu, aby si představili, jak vytvořit prostředí, v němž budou eliminována obvyklá privilegia nebo mechanismy vyloučení.

Doba trvání: 30 min.

Limit velikosti skupiny: 20-25 osob

Popis metody:

1. fáze - skupinová práce. Účastníci a účastnice budou rozděleni do skupin po 5-6 osobách. Každá skupina bude vyzvána k zodpovězení otázek:

- Proč jsou lidé obvykle vyloučeni z rozhodovacích procesů?
- Co byste udělali pro to, aby se to změnilo?
- Jaký způsob rozhodování byste upřednostnili ve vaší organizaci nebo iniciativě SSE?

2. fáze - shrnutí. Účastníci a účastnice představí výstupy ze své diskuse a školící osoba je shrne a okomentuje.

Vnitřní a venkovní

Materiály: Flipchart, fixy

Metakomentář: Tato část by měla následovat po části 4.3 a doporučuje se zařadit do programu školení obě tyto části.

Zdroje:

Obvyklé formy rozhodování v prostředí SSE

1. Delegování rozhodnutí na osobu nebo skupinu: rozhodují lidé, kteří mají nejvíce zkušeností, znalostí, odpovědnosti a angažovanosti v dané problematice nebo se jich rozhodnutí přímo týká, protože jim důvěřujeme. Je to vhodné pro operativní rozhodnutí, nemusí se sejít celá skupina, aby o všem rozhodla.

Mohou se vyskytnout dva případy:

1a: Proběhne předběžná konzultace a poté skupina nebo osoba rozhodne samostatně.

2a: Osoba nebo skupina má legitimitu skupiny k tomu, aby rozhodnutí učinila bez předchozí konzultace. Je to vhodné v situacích, kdy je třeba rychle rozhodnout.

2. Většinou: O návrhu hlasujeme a rozhodneme se pro variantu, která má více hlasů. Může to být užitečné zejména tehdy, když jde o operativní rozhodnutí a chceme maximální účast, například při volbě termínu nějaké aktivity. Může to být užitečné i pro některá organizační rozhodnutí, třeba kvalifikovanou většinou, kdy jsou pro dvě třetiny skupiny.

3. Konsenzus: hledáme dohodu, která bere v úvahu všechna různá hlediska a v níž mají všichni lidé pocit, že se shodují.

Možnosti, jak tento proces provádět:

- Podpora: souhlasíte s rozhodnutím a budete se podílet na jeho uskutečnění.

- Souhlas: nevidíte rozhodnutí jasně, možná vám chybí informace, ale důvěřujete skupině a rozhodnutí. Jste ochotni rozhodnutí podpořit a realizovat.

- Stáhnout: z osobních důvodů nemůžete návrh podpořit, ale myslíte si, že je dobré v něm pokračovat. A to znamená, že se nebudete podílet na jeho realizaci. Pokud odstoupí více osob, je třeba proces a návrh přezkoumat.

- Zablokování: znamená, že návrh nepřijímáte, protože ohrožuje bezpečnost skupiny a její a jejich zásad a obecných cílů. V žádném případě to nemůže být z osobních důvodů a důvody musí být vysvětleny. Pokud se tak stane, návrh nelze provést a musí být přepracován.

4.05 Signály rukou a rychlý konsensus

Cíl: Signály rukou jsou užitečným nástrojem, který může facilitujícím a moderujícím pomoci lépe strukturovat diskusi a získat lepší přehled o potřebách a postojích skupiny. Mohou být užitečné také v případě, že se rozhodnutí nepřijímá v časově náročném prostředí. Lidé z prostředí hnutí sociální solidarity nebo environmentálních hnutí se však často setkávají se situací, kdy je třeba rozhodnout velmi rychle. Typickým příkladem je přímá akce nebo nějaký protest. Vždy existuje možnost nechat rozhodnout nějakou autoritu, ale rychlý konsenzus stojí za vyzkoušení, protože je to způsob, jak v krátkém čase učinit nejlepší rozhodnutí. Pokud je proveden dobře, zajišťuje, že všichni aktivně souhlasí s přijatými rozhodnutími a nesou stejnou odpovědnost za jejich důsledky.

Je to také dobrý začátek pro představení různých forem rozhodování v praxi. Školící osoba by si však měla všimnout, že konsenzuální rozhodování v každodenním životě organizací a hnutí SSE obvykle zabere hodně času a o složitějších otázkách se rozhoduje ve složitých procesech, a ne během jediné schůzky.

Doba trvání: 30 min.

Limit velikosti skupiny: 25 osob

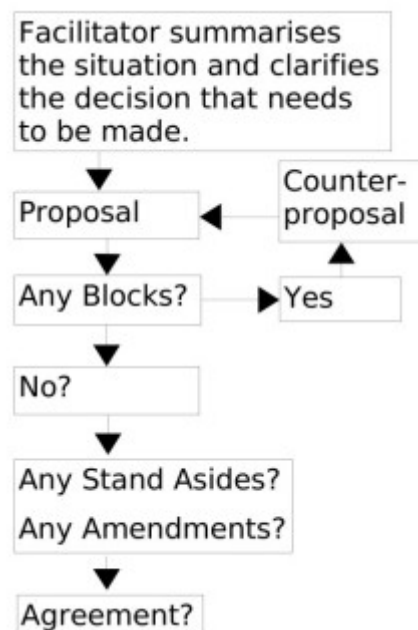
Popis metody:

1. fáze - skupinové cvičení. Lidé budou rozděleni do skupin po 5-6 lidech. V každé skupině bude vybrána facilitující osoba, která obdrží papíry s vývojovým diagramem rychlého konsenzu a popisem konkrétní situace, na kterou má skupina rychle reagovat. Facilitující přečte popis a skupina bude mít krátký čas na to, aby se rozhodla, co udělat. Účastníci a účastnice budou vyzváni, aby používali signály rukou.

2. fáze - shrnutí. Školící osoba požádá účastníky, aby reflektovali cvičení a okomentovali reakce.

Uvnitř a venku

Materiály: obrázek signálů rukou, schéma rychlé shody, papíry s popisem situace.



Zdroje: rychlý konsenzus <https://www.seedsforchange.org.uk/handbookweb.pdf> (p. 87)

Signály rukou s popisem: <https://neighborhoodanarchists.org/facilitation>

4.06 Konsenzus

Cíl: Účastníci se seznámí s metodou rozhodování konsensem a vyzkouší si ji v praxi. Budou vědět, kdy může být užitečné ji použít a jaké jsou její výhody a nevýhody.

Doba trvání: 90 min.

Limit velikosti skupiny: 20-25 osob

Popis metody:

1. fáze - Hra na konsenzuální židle (15 minut):

- Postavte doprostřed místnosti hromadu židlí. Obvykle stačí 5 nebo 6 židlí.
- Rozdělte skupinu na 4 nebo 5 menších skupin. Každé skupině dejte kartu s instrukcemi, vysvětlete, že se týkají hromady židlí, a ne jiných židlí v místnosti, a řekněte jim, že mohou začít, až řeknete. *Poznámka: ujistěte se, že používáte karty, které jsou kompatibilní s místností, kterou používáte - nezapomeňte, že chcete, aby všichni mohli uspět.*
- Řekněte jim, aby začali.
- Nechte akci běžet 3 až 4 minuty, dokud nebudou instrukce vykonány nebo dokud se nenaučí nic dalšího užitečného - podle toho, co nastane dříve.
- Posadte všechny a proveďte shrnutí. Otázky pro shrnutí jsou uvedeny níže - vybírejte je podle výsledku - zda došlo ke spolupráci, nebo ke konfliktu:
- Co se stalo? Proberte s námi události, jak se vyvíjely...
- Komu se podařilo splnit pokyny? Co jste museli udělat, abyste uspěli? Jaký to byl pocit?
- Komu se to nepodařilo? Co vám bránilo v úspěchu?
- Co jste mohli udělat jinak?
- V jakém okamžiku se situace změnila? Co tuto změnu způsobilo? Jak se od té chvíle cítíte?
- Můžeme vyjmenovat dovednosti a postoje, které potřebujeme k tomu, abychom všichni uspěli?

Pokyny:

1. Postavte židle do kruhu.
2. Postavte židle ke dveřím
3. Postavte židle k oknu
4. Postavte židle k nástěnce
5. Postavte židle poblíž stolu
6. Posadte se na židle

2. fáze - prezentace. Školící osoba představí základní teorii konsenzuálního rozhodování a vysvětlí hlavní pojmy. Po prezentaci bude prostor pro dotazy a vysvětlení.

3. fáze hra rolí v akváriu

Konsenzus – hra rolí v akváriu

Cíl: uvést do praxe některé z již probraných hodnot a postojů, podpořit hluboké naslouchání a empatii, poskytnout představu o tom, jak může různorodá skupina dosáhnout konsenzu.

- Rozestavte kruh židlí směrem dovnitř, pro každou roli jednu. Za každou z židlí pro jednotlivé role seskupte další židle (pokud si nejste jisti, podívejte se na schéma ve sloupci poznámky).
- Úvod: Vysvětlíte cíle cvičení - vést schůzku za přítomnosti různých pohledů a zjistit, jak snadno lze dospět ke konsenzu (skupina nemusí dosáhnout konsenzu v čase, který má k dispozici).
- Představte myšlenku hry rolí v akváriu: *"Je tu vnitřní kruh židlí a každá židle představuje v diskusi jeden pohled. Rozdělíme vás do malých skupin, na každou perspektivu připadá jedna skupina. Ve svých malých skupinách budete mít čas na rozhovor o svém stanovisku. Poté si jeden člověk z každé skupiny sedne na svou židli a budeme diskutovat. Pokud toho bude mít mluvčí skupiny dost nebo mu dojdou argumenty, jednoduše vstane a vrátí se ke své skupině. Židli musí obsadit někdo jiný ze skupiny. Stejně tak pokud chce někdo z jeho skupiny přijít na řadu, jednoduše mu poklepe na rameno a převezme židli. Všechny židle musí být obsazeny. Scénář, o kterém se bavíme, je následující. Došlo úspěšně k blokádě. Někteří lidé jsou zablokováni, jiní sedí ve skupinkách a několik lidí stojí a povídá si, hraje na hudební nástroje atd. Jste tam asi hodinu. Vyšší policejní důstojník učinil oznámení, že pokud se skupina v příštích 15 minutách nerozejde, bude každý, kdo zůstane, zatčen. Teď jste se sešli, abyste diskutovali a rozhodli o reakci. **Upozorňujeme, že** takto nebude probíhat porada mluvčích, tomu se budeme věnovat později.*
- Zastoupené perspektivy by mohly zahrnovat následující (ale klidně některé přidejte nebo jiné nahraďte). Použijte jich tolik, kolik odpovídá velikosti vaší skupiny, ale doporučujeme minimálně 3 role:
- Skupina 1: chtějí blokovat až do hořkého konce, ať už s ostatními, nebo bez nich - jsou připoutáni k betonem naplněnému kontejneru na kolečkách a myslí to vážně.
- Skupina 2: cítí, že je důležité učinit prohlášení, ale myslí si, že toho již bylo dosaženo, a přimlouvali by se za ústup před vážným rizikem zatčení
- Skupina 3: chce blokádu podpořit, ale nechce riskovat zatčením. Jejich zásadou je přesunout se, jakmile je o to policie požádá. Takže se již vzdálili od bran.
- Skupina 4: chtějí zůstat co nejdéle, ale cítí, že je třeba dosáhnout kritického množství. Než aby zůstalo příliš málo lidí, raději by blokádu důstojně ukončili a odešli všichni společně.
- Skupina 5: jsou legální pozorovatelé. Zůstanou na místě tak dlouho, dokud budou lidé

ohrožení zatčením. Na setkání jsou proto, aby byli informováni a mohli provést nezbytné přípravy.

- Skupina 6: jsou hudebníci a pouliční herci a herčky, kteří přišli blokádu zpestřit a dodat jí trochu kreativity. Mají ozvučovací systém a spoustu papírových figur, které nechtějí poškodit. Někteří ze skupiny se rádi k blokádě připojí, jakmile bude jejich vybavení přesunuto do bezpečí.
- Skupina 7: nemá žádné jasné pocity. Nejsou to zkušení blokádníci, ale přišli odhodlaní zúčastnit se po celou dobu trvání. Jsou otevřeni tomu, aby si vyslechli názor zkušenějších aktivistů na to, co je nejlepší.
- Každá malá skupina si vezme 7 nebo 8 minut na to, aby prodiskutovala svůj pohled a rozhodla se, co je pro ně důležité a jaký by byl jejich ideální výsledek
- Na každé židli sedí mluvčí z jedné malé skupiny - diskuse trvá 15 - 20 minut
- Můžete se rozhodnout pro řadu zásahů, které skupině pomohou ke konsenzu, pokud k němu nedochází přirozeně:
- Ve vhodnou chvíli skupině připomeňte, že hledají konsensus, a požádejte ji, aby se zastavila a pak začala hluboce naslouchat, projevovat empatii a oceňovat pohled druhého a hledat cestu vpřed, která by odpovídala potřebám všech.
- Požádejte malé skupiny, aby si vyměnily role, zejména pokud se 2 skupiny zasekly nebo polarizovaly. Přimějte je, aby se fyzicky přesunuly na jiné místo a navázaly rozhovor z druhé perspektivy.
- Požádejte dobrovolníka, aby shrnul společné body mezi skupinami.
- Udělejte shrnutí. Navrhované otázky jsou uvedeny níže. Vyberte si ty, které jsou vhodné pro váš výsledek:
- Co se stalo?
- Kdo měl pocit, že jste se posunuli k výsledku, se kterým by byl spokojen? Kdo to tak necítil? V čem spočívá rozdíl?
- Co fungovalo dobře a co méně dobře?
- Jak dobře jste podle vás projevovali postoje a hodnoty, o kterých jsme mluvili dříve? Jaké byly překážky? Jak jste je mohli překonat?
- Jak jste poznali, že vám bylo nasloucháno a že jste byli respektováni? Jaké signály se objevily ze strany skupiny?
- Musí to být rozhodnutí buď, anebo? Vidí někdo cestu vpřed, která by umožnila všem cítit se vyslyšeni a respektováni?
- Pro shrnutí požádejte každého, aby se s partnerem podělil o jednu věc, kterou se při blokádě pokusí udělat jinak.

Zdroj: rhizome.coop

4. fáze – shrnutí. Školící osoba zahájí závěrečné kolo, odpoví na otázky a tuto část uzavře.

Vnitřní a venkovní prostředí

Materiály: Židle, karty pro hraní rolí

Zdroje: 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>

Consensus flowchart:

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

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

4.07 Konsent

Cíl: Účastníci se seznámí s metodou rozhodování „Konsentem“ a s tím, jaký je rozdíl mezi Konsentem a konsenzem. Budou vědět, jaké jsou výhody a nevýhody těchto metod, a zjistí, že souhlas je rozhodující metodou rozhodování v sociokracii.

Doba trvání: 20 min.

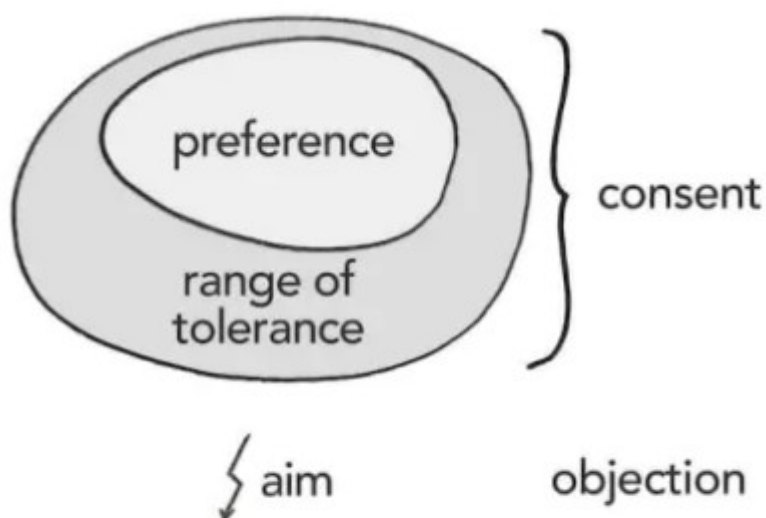
Limit velikosti skupiny: 20-25 osob

Popis metody:

1. fáze - kruh. Všichni účastníci a účastnice budou požádáni, aby definovali rozdíl mezi konsensem a konsentem.
2. fáze - prezentace a diskuse. Školící osoba shrne průběh kruhu a vysvětlí rozdíly a základní pojmy, např. rozsah tolerance. Následovat bude prezentace metody souhlasu a na závěr diskuse o výhodách a nevýhodách.

Rozdíl...:

V případě konsenzu se všech ptáme "souhlasíte?". Při souhlasu se ptáme "máte námitky?".



Range of tolerance is necessary to understand the large impact of the
consent decision making

Vnitřní a venkovní

Materiály: dataprojektor

Metakomentář: Tato část by se měla trénovat vždy s částí 4.7 a po ní.

Zdroje: Rozdíl mezi konsensem a souhlasem: <https://circleforward.us/consent-vs-consensus-whats-the-difference/>

Sociokracie pro všechny - popis metody souhlasu: <https://www.sociocracyforall.org/consent-decision-making/>

Klipy rozhodovací metody souhlasu:

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

4.08 Vícenásobné hlasování a seznam preferencí

Cíl: Účastníci a účastnice se seznámí s těmito dvěma metodami a vyzkouší si obě v praxi. Budou vědět, kdy může být užitečné je použít a jaké jsou jejich výhody a nevýhody.

Doba trvání: 60 min.

Limit velikosti skupiny: 20 osob

Popis metody:

1. fáze - hra rolí. Účastníci a účastnice navrhnou vlastní nápady na veřejné projekty financované z veřejných peněz ve svém okolí. Krátce nápad představí ostatním a vysvětlí, proč je důležitý. Poté začíná krátká diskuse, v níž školící osoba odpovídá na případné otázky týkající se projektů a objasňuje to, co není jasné. Školící osoba vysvětlí, že podpořena může být pouze polovina projektů a úkolem účastníků je vybrat je. Rozhodovat budou dvakrát.

Poprvé tak, že jednoduše určí pořadí projektů. Každý může podpořit 4 různé projekty tak, že k vybranému projektu na seznamu na flipchartu přidá tečku. Výsledky budou skryty a vyhlášeny až po ukončení druhého způsobu.

Podruhé budou účastníci a účastnice hodnotit navržené projekty podle zvolených kritérií. Kritéria si mohou připravit předem nebo se na nich dohodnout ve společné diskusi před hlasováním. Všichni vyplní připravenou tabulku a každému projektu přidělí body od 1 do 5 (1 je nejhorší hodnocení, 5 nejlepší) u každého kritéria.

Po rozhodnutí školící osoba vyhlásí výsledky.

2. fáze - shrnutí. Školící osoba vyzve účastníky a účastnice, aby porovnali výsledky a metody a diskutovali o tom, který výsledek je přijatelnější a jaké jsou důvody a výhody a nevýhody metod.

Tabulka pro vícenásobné hlasování:

	Kritérium 1 (např. Jde o novou veřejnou službu)	Kritérium 2 (např. Je projekt šetrný k životnímu prostředí)	Kritérium 3	Kritérium 4	Kritérium 5	Součet
Projekt 1						
Projekt 2						
Projekt 3						
Projekt 4						
Projekt 5						
Projekt 6						
.....						

Vnitřní a venkovní

Materiály: Flipchart, fixy, papíry s připravenými tabulkami, pera, značky, židle.

Zdroje: Clips Preference, not vote: <https://clips.gen-europe.org/preference-not-vote/>

4.09 Inkluzivní rozhodovací procesy a struktury: Sociokracie, holakracie, deliberativní fóra a participativní procesy

Cíl: Účastníci a účastnice získají základní informace o několika nástrojích používaných pro demokratické rozhodování v různých prostředích, jako je městský veřejný prostor nebo větší organizace. Bude otevřena diskuse o komplexních rozhodovacích procesech a rozhodnutích, do kterých by měla být zapojena velká skupina zúčastněných stran. Je důležité objasnit, že rozhodnutí se nepřijímají pouze na jednom či dvou setkáních, ale mohou být výsledkem několikaměsíčních procesů nebo mohou být implementována do organizační struktury iniciativy. Složitá rozhodnutí také vyžadují určité předpoklady, jako je učení, pro kvalifikovanější rozhodování.

Doba trvání: 60 min.

Limit velikosti skupiny : 20-25 osob

Popis metody: Prezentace a diskuse. Školící osoba představí různé rozhodovací procesy a po každé prezentaci otevře diskusi pro zodpovězení otázek a vysvětlení.

1. část - Sociokracie

Zdroj: Sociokracie pro všechny: <https://www.sociocracyforall.org/content/>

2. část - Holakracie

Zdroj: <https://www.hola>

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

3. část – Participativní rozpočtování a plánování

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. část – Občanská shromáždění jako nástroj deliberativní demokracie

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

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

5 část– Závěrečná diskuse, Final discussion, objasnění, shrnutí.

Vnitřní a venkovní

Materiály: dataprojektor

SCHŮZE A SSE:

Aspekty, které je třeba vzít v úvahu při posuzování. Skutečnosti, které jsou přítomny ve většině organizací v důsledku existujícího systému:

Nerovnoměrné rozdělení řečnického času na schůzích;

Nerovná legitimita, která je prisuzována názorům mužů a žen (nebo způsoby, které se přizpůsobují či nepřizpůsobují androcentrickému vzoru);

Omezení pro mnoho lidí, neboť hlavní prostor pro diskusi a rozhodování je stále ústní (což předpokládá zvládnutí určitých dovedností a inteligenci);

Přerušovaný nebo nerovnoměrný oběh informací;

Nedostatek informací (neznalost předchozích debat, mocenských vztahů nebo dynamiky atd.) vede k tomu, že lidé, kteří se právě připojili ke skupině .mají menší schopnost plně a rovnocenně se zapojit; POZNÁMKA: je to pojednáno v *knize Kdo rozhoduje?*

(<https://www.sociocracyforall.org/who-decides-who-decides/>)

Nerovná účast mužů a žen na veřejných akcích a nedostatečné uznání a nerovnoměrné rozdělení neviditelných úkolů, které umožňují kvalitní účast (facilitace debat a konfliktů, předchozí úkoly, jako je příprava prostoru nebo programu, soudržnost a péče o týmy atd.)

Tipy, jak vytvořit demokratičtější rozhodovací proces:

- Otevřít se novým způsobům účasti znamená otevřít se novým způsobům komunikace. To bude znamenat, zejména pokud máte hegemonní komunikační vzorce, odnaučit se mnoha zavedeným vzorcům a zapracovat na vlastním odporu vůči nehegemonním způsobům komunikace.
- Změna modelů účasti může zahrnovat i aspekty skupiny, které dosud nemusely být viditelné, jako jsou emoce, konflikty apod.
- Využívejte mechanismy pro měření intervencí a rozhodování lidí na schůzkách podle pohlaví, věku, hierarchie, seniority atd.
- Zapojte mechanismy a/nebo dynamiku horizontální účasti a účasti malých skupin při diskusi a rozhodování.

- Zavěďte jako výchozí bod pro všechna setkání "emocionální kolečko" nebo "meteorologické kolo" pro sdílení a zjišťování nepohody a pohody.

4.10 Diamantový žebříček: rozhodovací hra

Cíl: Účastníci si vyzkouší proces rozhodování a budou mít možnost se nad ním zamyslet.

Doba trvání: 40 min.

Limit velikosti skupiny: cca 20 osob

Popis metody: Cvičení ve skupinkách (asi po 3-4 osobách). Každá skupina dostane sadu karet s vytištěnými lidskými právy a musí je seřadit podle důležitosti do tvaru kosočtverce (viz zdroje). Po dokončení úkolu se každé skupiny zeptejte, jak kartičky seřadila a proč. Seřazení vytištěných kartiček ve skupinách je záminkou k pozdějšímu rozhovoru o skupinové dynamice a o tom, jakým způsobem se v jednotlivých skupinách rozhodovalo, takže další otázky by se neměly týkat lidských práv, ale toho, co se vlastně ve skupině při rozhodování dělo: kdo měl největší vliv na výsledek, jak se řešily spory, pro koho bylo skupinové úsilí prioritou a pro koho to byl jeho osobní názor. Pokud se skupina rozhodne vytvořit jiný tvar, promluvte si i o tom a zeptejte se ostatních skupin, proč instrukce nezměnili.

Metakomentář : dobré cvičení před nebo po teorii.

Vnitřní/venkovní: vnitřní

Potřebné materiály: vytištěné karty

Zdroje: <https://www.amnesty.org.uk/files/2017-06/Activity%20-%20Seeking%20safety.pdf> (na str. 23 jsou karty k vytištění a popis)

4.11 Diamant participace - teoretický vstup

Cíl: Účastníci a účastnice se seznámí s dynamikou skupinového procesu.

Doba trvání: 15 min.

Omezení velikosti skupiny: libovolné

Popis metody: Ve zvoleném okamžiku workshopu představte schéma nebo sami nakreslete jeho zjednodušenou verzi na flip-chart a vysvětlíte účastníkům dynamiku rozhodovacího procesu a

zejména "zónu sténání" a obtížnost napomoci přechodu do "zóny konvergence" a uzavření. Nemusíte zacházet do detailů, ve většině případů může stačit obecná představa.

Metakomentář: Zkuste toto použít před cvičením nebo po něm

Vnitřní/venkovní: vnitřní

Materiály: tabulka promítaná dataprojektorem nebo nakreslená na flipchart (viz zdroje).

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

4.12 Styly rozhodování

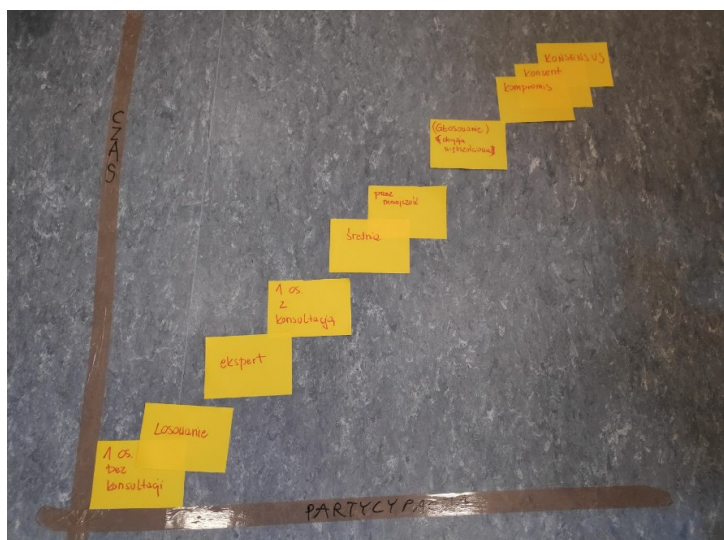
Cíl: Účastníci a účastnice se seznámí s různými styly rozhodování a jejich užitečností v různých situacích.

Doba trvání: 30 min.

Limit velikosti skupiny: 20

Popis metody: Vytvořte na podlaze dvě čáry pomocí lepící pásky (jednu vodorovnou a druhou svislou) a vytvořte graf. Jedna čára bude symbolizovat **úroveň participace** a druhá **čas potřebný k přijetí rozhodnutí**. Na karty napište různé styly rozhodování a pokuste se společně rozhodnout, kam je v rámci os umístit. Ty, které vyžadují více času, poskytují lepší participaci a naopak. Diskutujte o tom, proč jsou různé styly potřebné a v jakých situacích (např. při různých typech rozhodování: organizačním, operativním, strategickém).

Zde je seznam stylů rozhodování pro začátek (ale můžete přidat další, pokud účastníci uvedou vlastní příklady): Konsensus, Většina, Menšina, Autorita s diskusí, Průměr, Expert, Autorita bez diskuse.



Metakomentář: Toto je podobná aktivita jako "4.3 Různé formy rozhodování".

Vnitřní/venkovní: vnitřní

Materiály: lepicí páska, karty pro moderování, fixy

Zdroje:

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

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

4.13 Příprava - rozhodnutí - další kroky

Cíl: Účastníci a účastnice provedou brainstorming různých fází rozhodovacího procesu.

Doba trvání: Doba trvání: 45 min.

Limit velikosti skupiny: 18

Popis metody: Vychází se z metody "létajících flip-chartů". Vezměte si 3 flipcharty a na každý napište název. Názvy by měly znít nějak takto: "1. Příprava na přijetí rozhodnutí", "2. Co je dobré rozhodnutí", "3. Další kroky po přijetí rozhodnutí". Účastníci utvoří 3 skupiny a každá skupina stráví nějaký čas s každým flipchartem a bude vymýšlet věci, které by měly být v dané fázi procesu zahrnuty. Přidávají nové věci k tomu, co napsala předchozí skupina. Tři skupiny a tři flipcharty znamenají tři kola - na první kolo, kdy jsou flipcharty prázdné, si vyhradte více času.

Po vyplnění flipchartů si je společně prohlédněte a prodiskutujte jednotlivé fáze. Doplňte mezery v postupu, pokud je vidíte.

Vnitřní/venkovní: vnitřní

Materiály: flipcharty, fixy



Hard Times – Soft Skills: Školení měkkých zručností

Modul 5

Sdílené vedení / sebeřízení

Modul 5: Sdílené vedení / sebeřízení

Čas (min)	Název	Obsah	Materiály
40'	5.01 — Vedení 1-2-4 (zahřívací cvičení)	Co pro mě znamená vedení? Co pro mě znamená rozdělené vedení organizace?	Zvonek, papír, pero
15'	5.02 — Model dobrého vedení (Děšť nápadů)	Proč potřebujeme sdílet vedení?	flipchart
30'	5.03 — Teorie rozdělného vedení (prezentace)	Koncepce společných statků (commons) a způsob jejich sdílení	dataprojektor, PPT
90'	5.04 — Hra barev (interaktivní hra)	Hra o potřebě různých typů osobností	4 – 5 vytištěných tabulek pro hru barev, 4 šály (nebo jiné oblečení) ve 4 barvách, flipchart, reproduktor a hudba.
40'	5.05 — Destruktivní bingo (interaktivní hra)	Jak byste zablokovali práci horizontální organizace?	Pero a papír pro každého, seznam pro facilitaci
20'	5.06 — Praktické prvky ploché organizace (prezentace)	Techniky a metody pro zajištění horizontality ve vaší organizaci	dataprojektor, PPT
40'	5.07 — Odhalování problémů (aktivita pro pracovní skupinu)	S jakými problémy se potýkáte ve své organizaci a jaká by mohla být řešení?	flipchart
40'	5.08 — Emoční kolo (závěrečná hra)	Pociťte sílu společného hlasu a shrňte den.	hula-hop, šňůry

Popisy aktivit a metod; odkazy na materiály

5.01 Vedení 1-2-3 (zahřívací hra)

Cíl: Přiblížit se k tématu, poznat vzájemné propojení s vedením.

Velikost skupiny: 10-18 osob | **Doba trvání:** 30 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Pomůcky: zvonek, papír a tužka pro každého účastníka*ici

Popis:

- Účastníci a účastnice si zapíší odpovědi na otázky: Co pro mě znamená vedení? Co pro mě znamená rozdělené vedení organizace? (15 min)
- Účastníci a účastnice vytvoří dvojice a diskutují o svých odpovědích na otázky (5 min).
- Dříve vytvořené dvojice se rozejdou a vytvoří nové skupiny, každá se skládá ze 4 členů a členek, znovu diskutují o svých odpovědích. Zároveň předávají poznatky získané z předchozí diskuse (10 min).
- Účastníci a účastnice se vrátí do velkého kruhu, všechny skupiny si vyberou zástupující osobu, která se s velkou skupinou podělí o to, o čem diskutovali. Poté mohou přijít otázky a další příspěvky (10 min).
- Po skončení kola vždy zazvoní zvonek.

5.02 Dobrý model vedení (déšť myšlenek)

Cíl: Proč potřebujeme sdílet vedení?

Velikost skupiny: 10-18 | **Doba trvání:** 15 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiál: flipchart, fixy

Popis: Cílem deště nápadů (brainstormingu) je shromáždit nápady na výhody distribuovaného vedení. Facilitující osoba sbírá na flipchart nápady, které se objevily.

5.03 Teorie rozděleného vedení (prezentace)

Cíl: Hluběji proniknout do ideologického pozadí rozděleného vedení.

Velikost skupiny: 1-100 | **Doba trvání:** 20+10 min. | **Vnitřní/venkovní:** vnitřní

Materiály: dataprojektor, PPT

Popis: Hlavní témata, kterými se **prezentace** zabývá:

- každý se potřebuje podílet na rozhodování, pokud se ho důsledky rozhodnutí dotýkají (zásada stejné práce, stejné odměny)
- řešení strukturálních nerovností: Zásadní je uznat existenci strukturálních problémů, které jsou ve společnosti všudypřítomné a které přispívají k nerovnému rozdělení moci. Tyto problémy zahrnují různé formy diskriminace, jako je sexismus, rasismus, ableismus a třídní diskriminace. Pro podporu rozděleného vedení je nezbytné rozpoznat tato privilegia a aktivně pracovat na jejich dekonstrukci.
- toxické nasycení našich mozků [vedením shora dolů](#).
- systémových přístupů k pojetí vůdcovství:
- Jason Moore: [Cheap nature theory](#)
- Giovanni Arrighi: [Dynamics of systemic leadership transitions](#)
- Wallerstein: [World-system theory](#) ([Other source with pictures](#))

5.04 Hra barev (interaktivní hra)

Cíl: Pochopení kořenů chování jednotlivých typů osobnosti, díky kterému jsme schopni využít každou dovednost a potenciál co nejlépe ve prospěch organizace.

Velikost skupiny: 5-25 | **Doba trvání:** 90 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: tabulka výroků hry barev (vytištěná 4-5krát; viz Příloha P5.04a), 4 barevné tužky, 4 šátky (nebo jiné oblečení) ve 4 barvách, flipchart, fixy, reproduktor a pomalá hudba.

Popis: (Originální hru si prohlédněte [zde](#).)

Přípravná fáze (10 minut předem, o přestávce)

- Vytiskněte 4-5krát tabulku s výroky (viz příloha Příloha P5.04a).
- Označte zadní stranu papírů určitými barvami
- Vystříhňte jednotlivé výroky z tabulky a promíchejte je
- Rozložte papíry na zem, (každý výrok by měl mít více kopií); barevně označená strana papírů by měla směřovat k zemi.
- Najděte dva lidi ze skupiny, kteří jsou ochotni se zúčastnit hry rolí (spolu s oběma školícími osobami), a dejte jim instrukce, jak mají ve scéně jednat (instrukce najdete zde níže, v popisu fáze hry rolí) Nic dalšího jim o hře neříkejte, jen o jejich postavách!

Fáze "Vybírání papírů" (15 min)

- Každý účastník si vybere ze země 10 papírků (přesně 10, ne méně, ne více), které k němu "promlouvají".
- Na pozadí pusťte pomalou hudbu
- Pokud si berou výroky velmi rychle, požádejte je, aby pokračovali a dobře se zamysleli nad tím, zda si vzali ty pro ně správné. Řekněte jim, že mohou nahradit výroky, které si již vzali.
- Zatím jim neříkejte, aby papíry otočili!

Fáze hraní rolí (5 min)

Scénka:

- Před hrou rozdejte lidem, kteří hrají určité role, barevné oblečení.
- Scénka je o setkání ohledně stavby kompostového záchodu, všichni jednájí podle instrukcí, které jim byly zadány:
- Zelený: naléhá na řešení, chce akci a plán, chce mluvit o rozpočtu a dalších praktických věcech.
- Červená: chce zpomalit, nabízí masáže pro všechny, vynucuje si kruh "jak se máte"
- Modrý: upozorňuje na dynamickou nerovnováhu mezi zeleným a červeným, doporučuje kompromis, postrádá žlutého, snaží se vyřešit konflikt, aby se mohlo pokračovat v rozhodovacím procesu
- Žlutý: přichází pozdě, přichází s inovativními nápady, říká, že tyto nápady znehodnocují předchozí plány

Prezentační fáze (20 min)

- Facilitující osoba vysvětlí význam barevných značek a zapíše je na flipchart (viz příloha P5.04b).

Facilitující osoba představí postavy z hraní rolí a vysvětlí jejich podstatné rysy. Řekne, že lidé nepředstavují pouze JEDNU z těchto barev, ale že každý z nás může mít dominantní stránku jako přirozenou tendenci. Jejich rozpoznáním a uznáním víme, kde můžeme trénovat a zdokonalovat se ve zvládnání všech čtyř stylů/ vlastností - protože ve skupině jsou potřeba všechny. Když poznáte sami sebe a svou vlastní roli a přínos, je snazší se změnit - toto cvičení je nástrojem seberozvoje. A teprve pak můžete ocenit různé styly a přínosy ostatních lidí.

Facilitující osoby vysvětlují: ŽLUTÝ potřebuje některé ZELENÉ dovednosti, aby mohl sny skutečně realizovat. ZELENÁ potřebuje ŽLUTOU, aby v ní zažehla energii a odvahu. Všichni jsou vzájemně propojeni a všichni jsou potřební. Některé z nich lze vyškolit. Uvádějí příklad: ČERVENÁ a ŽLUTÁ jsou možná nejtěžší na naučení, pokud vám nejsou přirozené. Modrá je akademická - dá se naučit. Zelená přichází s praxí.

- Diskutujte o tom, které barvy mohou být dobré v jakém typu projektu
 - nebo v jaké fázi projektu?

- Které jsou nejvíce zastoupeny na začátku?
- V pozdější fázi?
- Nechte účastníky hovořit o jejich obtížích a řešeních ohledně chování různých osobností

Sociometrická hra (15 min)

- Položte čtyři barvy na podlahu, každou do jednoho rohu.
- Řekněte účastníkům a účastnicím, aby se postavili doprostřed a provedli několik malých příkladů "hlasování nohama":
 - Zeptejte se jich, o které barvě si myslí, že má dominantní kvalitu, a požádejte je, aby tam přešli.
 - Zeptejte se, v kterém případě chtějí pracovat na zlepšení,
 - Zeptejte se, která z barev je někdy může frustrovat a jak si myslí, že je ostatní vidí, ve skupině.

Zhodnocení a diskuse (20 min)

- Znovu se posaďte a vraťte se k výroky (které většina lidí v této fázi už téměř zapoměla). Poté požádejte účastníky, aby své výroky otočili a zkontrolovali barevné kódy na zadní straně. Dejte pokyn: Prozkoumejte své barvy. Jak se s nimi ztotožňujete? Sdílejte ve skupinách překvapení, AHA momenty - a frustrace. Požádejte skupinu, aby si navzájem pomáhali. Možná ve vás ostatní vidí určitou barvu a mohou vám pomoci analyzovat výsledek?
- Na konec proveďte závěrečný kruh: Jak se vám toto cvičení povedlo? Jak ho můžeme využít v našich skupinách? Jak nám může hra s barvami pomoci uznat a ocenit různé dovednosti? Jak můžeme vytvořit učící se prostředí, kde společně rosteme?

5.05 Destruktivní bingo (interaktivní hra)

Cíl: Identifikovat naše vlastní nástroje a metody, způsoby chování, kterými blokuje práci horizontálních organizací.

Velikost skupiny: 5-30 | **Doba trvání:** 40 min . | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: tužka a papír pro všechny, seznam "nástrojů pro znehodnocení" (viz Příloha P5.05) pro facilitující.

Popis:

- Účastníci a účastnice mají za úkol napsat, jak by znehodnotili/blokovali rozvoj/pokrok organizace? (6 min)
- Facilitující přečte seznam "nástrojů pro znehodnocování" (viz příloha 3). Pokud má účastník nebo účastnice napsané 3 z položek, které se shodují se seznamem, vykřikne BINGO (10 min).
- Nakonec si všichni spočítají body a vítěz je vyhlášen Největším organizačním ničitelem.
- Facilitátující se zeptá, zda je něco, co nebylo na seznamu, který přečetli nahlas, a pokud ano, co to je? (14 min).
- Diskuse o cvičení, získané poznatky, vlastní zkušenosti (10 min)

5.06 Praktické prvky ploché organizace (prezentace)

Cíl: Ukázat techniky a metody pro zajištění horizontality v organizacích.

Velikost skupiny: 1-100 | **Doba trvání:** 20 min . | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: projektor, PPT

Popis: Hlavní témata prezentace:

- pracovní skupiny
- souhlas a konsenzuální rozhodování
- rozdělení úkolů a zboží
- rotační koordinace
- rozvoj kompetencí důležitých pro demokratické fungování: empatie, sebereflexe, mentalizace, zvládání konfliktů, komunikace se sebou samým, "já"-vyjádření
- chytrá řešení právních požadavků (zaměření na skupinu, ne na zákon)
- soulad fází snění, plánování, konání a oslavování (dračí snění).
- Význam nenásilné komunikace

5.07 Odhalování problémů

Cíl: Zjistit, s jakými problémy se lidé potýkají ve svých organizacích, a vytvořit pro ně řešení.

Velikost skupiny: 8-18 | **Doba trvání:** 40 min . | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: dataprojektor, PPT

Popis:

- Účastníci a účastnice vytvoří 3 skupiny a vyberou si 3 témata z výše uvedených (z témat předchozí prezentace) (5min)
- Skupiny odpovídají na následující otázky: Jaké problémy související s uvedenými tématy, mají ve svých organizacích? Jaký druh řešení těchto problémů vyzkoušeli? (15 min)
- Skupiny se vrátí do velkého kruhu a diskutují o problémech a řešeních, která se objevila (20 min).

5.09 Kolo emocí (interaktivní hra)

Cíl: Otevřít prostor pro osobní sdílení ve skupině, pomoci jednotlivcům vyjádřit emoce, vytvořit důvěrnou chvíli pro sběr užitečných dojmů a zpětné vazby o dni, vizualizovat "magickou" energii skupiny a vzájemnou podporu mezi členy.

Velikost skupiny: 5 - 30 osob | **Doba trvání:** 40 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: obruč hula-hop nebo podobný kruhový nástroj, dlouhé provazy/šňůry.

Popis:

Provazy jsou přivázány k obruči. Potřebujeme tolik provazů, kolik máme účastníků a účastnic; každý provaz by měl být dlouhý asi 4 metry. Skupina sedí na židlích umístěných v kruhu, uprostřed je na zemi kolo. (Obrázky sestavy najdete zde, v [původním popisu](#)).

Na začátku leží kolo na podlaze uprostřed místnosti a všichni účastníci a účastnice sedí na židlích kolem něj. Každý/á si vezme do ruky jeden provaz a čeká na pokyny facilitující osoby.

Facilitující osoba otevře prostor formulováním tématu nebo otázky, kterou se bude skupina zabývat.

V tomto případě bude otázka znít: "Co si z tohoto školení odnášíte domů?" Může uvést čas, který je určen pro odpověď každé osoby (obvykle několik minut).

Poté vyzve celou skupinu, aby zatáhla za provázek, a kolo se "zázračně" zvedne z podlahy. Když chce některá osoba mluvit, zatáhne za provázek a kolo se pohne jejím směrem. Všichni ostatní jsou vyzváni, aby se naladili a "cítili", kam chce kolo jít, a popustili svůj vlastní provázek, aby mu umožnili pohyb. Všichni účastníci a účastnic jsou vyzváni, aby seděli po celou dobu procesu, ale nikdo není povinen mluvit, pokud nechce.

Po skončení tohoto kola a poté, co všichni, kdo chtěli promluví, se facilitující osoba zeptá účastníků, jaké to bylo tahat za provázek a popouštět provázek, co si myslí o podobnosti této hry s vedením organizace?

- Úvod, facilitující osoba vysvětlí hru, položí otázku, na kterou mají účastníci a účastnice odpovědět (5).
- Účastníci a účastnice tahají za provázek a hovoří (20)
- Závěrečný kruh (15)

Příloha P5.04a

ČERVENÁ

Je pro mě velmi důležité, aby se všichni v naší skupině cítili začlenění do našeho úsilí a cítili se v něm dobře.

Proces je stejně důležitý jako to, co děláme - každý by měl být spokojený, cítit se bezpečně a "růst" díky zkušenosti a příslušnosti ke skupině.

Je důležité vnímat emocionální rozpoložení každého člověka - a umět podle něj v komunitě jednat.

Ve skupině jsme každý jiný, ale všichni jsme stejně důležití - nikdo by se neměl cítit větší nebo lepší než ostatní.

Rád/a pomáhám ostatním a snažím se, aby skutečně pochopili, co se děje - a že patří do komunity.

Rád/a věnuji čas kruhům sdílení, hrám a procesům, abychom vytvořili bezpečnější prostor a dobře se poznali.

Je pro mě důležité, abych se ve skupině cítil/a bezpečně, aby projekt vzkvétal. Proto je zásadní procesní práce.

Při budování komunity je důležitý aspekt pohody - abychom si našli čas na setkávání a vzájemné poznávání z mnoha různých stran.

Pro mě je ve skupině a pro skupinu velmi důležité vytvořit prostor pro zpětnou vazbu. Abychom měli prostor pro sdílení.

Vyladění na pohodu každého z nás je pro proces a práci zásadní. Je to jedna z mých hlavních priorit.

ČERVENÁ

Je pro mě důležité, abych mohl/a sdílet s ostatními osobní problémy, protože to ovlivňuje mou přítomnost.

Je důležité mít představu o různých lidech ve skupině - o jejich osobních vlastnostech a stylech, aby byl každý uznán.

Ve skupině pro mě hodně znamená sdílené vlastnictví - že jsme v tom všichni společně a přebíráme společnou odpovědnost.

Chyby neexistují - ale všichni se učíme praxí. Jako člen/ka komunity uznávám lidi a jejich různé snahy.

Věřím, že bychom si měli být všichni rovni, tj. nikdo by se neměl cítit lépe než ostatní. Nemám rád/a přísnou hierarchii.

Je důležité, aby VŠICHNI členové mé komunity měli někoho, za kým mohou jít, když se cítí na dně.

Doufám, že když dojde ke konfliktům, rychle zmizí. Musíme tomu věnovat patřičný čas v rámci skupiny.

Často se věnuji jednotlivcům, abych věděl/a, zda jsou ve skupině v pořádku. To je jedna z mých předností, ujistit se, že se všichni cítí zapojeni.

Mám tendenci se rozptylovat, když se toho děje příliš mnoho najednou - čas na rozjímání je pro mě důležitý.

Pro mě je sociální aspekt a proces práce stejně důležitý jako výsledky projektu.

Rád/a spolupracuji s ostatními lidmi
- je to pro mě velmi důležité a dělá mi velkou radost být spolu.
Oslavy a společenské aktivity jsou pro nás důležité, abychom si udrželi motivaci.

Je pro mě důležité, aby bylo vždy postaráno o blaho skupiny, to je důležitá role ve skupině.
Je pro mě důležité, abychom se stali přáteli - nejen sousedy.

ZELENÁ

Rád/a si uvědomuji, co mají lidé dělat, tj. stanovuji jasné rozdělení rolí/odpovědností.
Správné plánování je pro mě zásadní - abychom všichni dodržovali stejné postupy a stejné metody práce na dosažení našich cílů - abychom se drželi stejné cesty.
Dokumentace je důležitá a já si obvykle dělám poznámky o tom, co se děje.
S chutí pořizuji zápisy a vytvářím zprávy, zakládám úložiště dat atd.
Je důležité mít plán s jasnými milníky a cíli. Volná struktura není pro mě a zabere mi příliš mnoho času.
Technická stránka našeho ekologického designu je pro mě prioritou a považuji ji za důležitou pro komunitu, kterou chci vytvořit.
To, že můžeme spolupracovat, bok po boku, při vytváření našich zařízení, zahrad atd., je to, co mě motivuje.
Přitahují mě šablony, struktury a systémy, protože poskytují přehled, který budu potřebovat já i skupina.
Správné načasování je pro mě důležité. Nerad ztrácím čas a rád vím, kdy začít a kdy skončit.
Je pro mě důležité, aby úkoly ve skupině byly jasné - řídíme se stanoveným plánem.

ZELENÁ

Podle mě bychom neměli dělat víc, než co můžeme - a všichni bychom měli vědět, co můžeme a co ne.
Je pro mě důležité, abych všechny informoval/a a poskytl/a jim všechny potřebné základní informace - aby skupina byla na stejné vlně.
Role a povinnosti v naší komunitě musí být jasně vymezeny, aby každý věděl, co má dělat.
Jasnost úkolů a rolí je pro mě zásadní. Důležité jsou pro mě výsledky a úspěchy - jsem neklidný, když se hodně mluví a málo dělá.
Zodpovědnost je pro mě důležitá. Když je úkol zadán nebo přijat, měl by být dotyčný zodpovědný.
V našem týmu jsou důležité jasné popisy úkolů, aby každý věděl, co má dělat on i ostatní.
Obvykle se starám o praktickou stránku našeho projektu. Abychom měli správné nářadí, materiály atd.
Udržuji pořádek, aby se věci hladce posouvaly kupředu. Důležité jsou jasné postupy při realizaci.
Mapování terénu, znalost toho, co je venku, je pro náš pokrok zásadní.

Rád/a porovnávám naše výsledky s výsledky široké veřejnosti - změnili jsme vůbec nějak naši spotřebu/ CO2?

Rád/a dělám věci a moc nemluví. Potřebujeme vidět výsledky, a to rychle. Otázky soběstačnosti, výroby energie, výstavby domů svépomocí atd. jsou základem toho, proč se do tohoto projektu zapojuji.

Rád/a vidím jasné výsledky naší práce, rychlý pokrok a sledování našich úspěchů.

Rád/a bych měl/a přehled také o rozpočtu a účtech naší skupiny.

Praktické systémy a postupy usnadňují komunitě život.

Často se tomu věnuji.

Žlutá

Rád/a inspiroji, přicházím s novými nápady a nutím ostatní, aby je akceptovali./ Jako ekologický projekt bychom měli inspirovat a ukazovat cestu.

Je pro mě důležité, abychom upřednostňovali experimentování s novými způsoby, jak věci dělat - ne vždy se řídili pevným plánem.

Měli bychom se snažit přicházet s novými technikami a být otevřeni novým nápadům.

Je to podmínka pro naši práci.

Měli bychom vymýšlet nové způsoby organizace. Jsem součástí týmu, který usiluje o proměnu komunity a způsobů našeho soužití.

Jsem připraven/a na každou výzvu. Zvládneme to! I trocha odporu je dobrá pro kreativní myšlení.

Když se naskytne dobrá příležitost, měli bychom se jí chopit. Přinášíme a zkoušíme nové věci - to je duch našeho ekohnutí!

Velmi důležitou hodnotou je pro mě

Žlutá

Vítám lidi s odlišným zázemím - nový pohled na věc může být velmi užitečný, abychom nestagnovali. Mým mottem je přijmout rozmanitost.

Schopnost generovat nové nápady je pro mě ve skupině nejdůležitější. Udržuje mě to pohybu.

Rád/a inspiroji ostatní k tomu, aby se pouštěli do nových výzev, vystupovali ze své komfortní zóny, učili se a rostli.

Měli bychom být známí tým, že se snažíme něco změnit a ujmout se vedení. Musíme být známí svým přínosem - a být odvážní.

Nejraději mám, když lidé dávají souhlasí s novými nápady: Dostatečně bezpečné na to, abychom to vyzkoušeli - tak to stačí!

Nejdůležitější dovedností je pro mne myšlení "out of the box" - generování nových nápadů a vhodných akcí.

Nerad/a pracuji s lidmi, kteří nemají nápady.

flexibilita, tj. schopnost přizpůsobit se změnám.

Vážím si dosud nepoznaného a nevysloveného.

Chci mít pocit, že jsem - společně se svou komunitou - skutečně svým odhodláním změnil/a svět a ne jen přihlížela.

Vytvořit prostor pro inovace a kreativitu je pro mě zásadní. Záleží na tom, jak věci děláme, protože bychom měli být inspirací pro ostatní.

Někdy nemám trpělivost, když se ostatní neřídí mými nápady - můžeme dokázat mnohem víc, pokud jsme otevření novému.

Snadno se začnu nudit a ztrácím energii.

Podpora skupiny při nových nápadech je pro mě velmi důležitá, když na něčem pracujeme. Schopnost myslet ve velkém a podporovat divoké sny ostatních lidí.

Nevadí mi měnit věci uprostřed procesu, pokud se objeví lepší nápady. Život komunity by měl být experimentální zónou ve všech ohledech.

Chci, abychom se ve vedení střídali, protože to může být dobré a potřebné pro inspiraci a rozvoj.

MODRÁ

Otázky jako moc, postavení a privilegia bychom měli vždy řešit - mezi námi ve skupině, v naší organizaci a síti nebo s lidmi, se kterými pracujeme.

Je pro mě důležité znát pozadí toho, co děláme.
- jak se to promítá do plánu nebo strategie.

Zásady naší organizace by měli všichni znát jako základní kámen všeho, co děláme.

Je pro mě důležité hodnotit a reflektovat činnosti, abych se neustále rozvíjel a učil - pro mě, komunitní skupinu i náš projekt.

Rád/a se zamýšlím nad správnými strategiemi a nad tím, jak jsou v souladu s

MODRÁ

Hodnoty a zásady naší organizace jsou velmi důležité, protože určují způsob naší práce a jednání.

Je důležité zabývat se tím, jak bychom chtěli, aby naši komunitu a její práci vnímaly různé zainteresované strany.

Rovnost, férovost a spravedlnost jsou pro mě důležité hodnoty v jakékoli skupině, projektu nebo činnosti, které se účastním.

Promyšlený slogan, logo a vizuální identita ukazují důležité aspekty naší práce - budí pozornost, legitimitu a důvěryhodnost.

Vždy, když budu pozorovat nedostatky v naší komunitě/skupině budu inicovat

naším vyšším cílem. Žijeme podle něj?

Důležitou hodnotou je pro mě získání co největšího počtu názorů prostřednictvím brainstormingu ve skupině na dané téma.

Vize a poslání - jsme v souladu?

Dávám pozor na to, jak naše každodenní činy korespondují s vyšším cílem, který jsme si stanovili.

Cíl a úkoly jsou důležitými aspekty v každém druhu práce - potřebuji, abychom věděli, co děláme a proč. Dokument s vizí je v tomto ohledu klíčový.

Stejně důležité jako naše aktivity jsou i přístupy, JAK to děláme. To má vliv na to, aby se lidé cítili zapojeni do toho, co děláme.

opovídající, budování kapacit.

Při práci ve smíšeném kulturním prostředí je třeba vždy dodržovat rovnováhu sil a dbát na ni.

V naší skupině je velmi důležité zabývat se genderem. Proč muži a ženy mají - nebo přijímají - různé role? Replikujeme a prosazujeme staré vzorce?

Musíme se vždy vrátit zpět a zkontrolovat, zda to, co děláme, je v souladu s našimi původními hodnotami a zásadami - nebo prozkoumat, proč/jak se změnilo?

Při úvodních kurzech je důležité, aby noví členové skutečně věděli, proč, jaké je pozadí a jak to tady děláme, jaké hodnoty reprezentujeme.

Příloha P5.04b

ČERVENÁ

Sociální kvalita

- dbá na blaho každého člověka
- dbá na to, aby byl každý člen skupiny vyslechnut a pochopen.
- zajišťuje, aby proces dobře fungoval, ale není zaměřen/a na výsledek.
- typ "cítíme se dobře", zaměřený na tělo a člověka.

Důležitý je pro ně klid a harmonie ve skupině.. Často jsou to snílci.

ZELENÁ:

Praktická kvalita:

- dbá na praktické hledisko, srozumitelnost a správnou strukturu
- vytváří plány a plní je
- plánovač/ka a realizátor/ka
- určuje pořad jednání a časové limity, dbá na to, aby byl pořízen zápis z jednání
- dobře pracuje s plány, s praktickými řešeními, excelovými tabulkami a administrativou

Důležitý je pro ně cíl, účel a výsledky práce.

MODRÁ:

Myšlenková kvalita:

- Pravděpodobně si často kladou otázku "Proč to děláme?".
- ambiciózní myslitel/ka, chce dosáhnout změny ve světě.
- dbá na to, aby skupina pracovala podle stanovených hodnot, zásad a vizí.
- zaměřuje se na otázky, jako je rovnováha moci, vztahy mezi členy komunitní skupiny a dalšími zúčastněnými stranami, genderové otázky atd.
- organizuje hodnocení s cílem zlepšit pracovní metody a posílit organizační kulturu.

Důležité je pro ně sladění s organizační identitou. Často myslitelský typ.

ŽLUTÁ

Inspirativní kvalita:

- vidí příležitosti i tam, kde to jiní už vzdali
- věnuje pozornost inovacím, pokusům/experimentům a nápadům.
- má sklon snít, nebojí se žádných výzev
- může mít nereálné myšlenky a nápady, ale je inovativní
- snadno propadá neklidu, ztrácí motivaci a trpělivost pokud ostatní nenásledují
- může být příliš pomalý/á nebo méně odvážný/á na to, aby skutečně zkoušel/a nové věci

Inovace a překonávání překážek je pro ně důležité. Často propagují, motivují a burcují své okolí.

Příloha P5.05: Seznam "nástrojů ničení" pro Destruktivní bingo:

- negativní přístup, pochybnosti a temné pocity;
- lidé, kteří nevědí, proč tu jsou;
- budují si na účet sítě osobní vztahy;
- lidé, kteří se zaváží, že něco udělají, a neohlásí, že to neudělali;
- nepřijímají nové lidi, považují je za konkurenci(nevědomé bingo);
- nejsou otevřeni sebereflexi, odmítají se učit;
- nedostatečná informovanost
- lidé si uspokojují své vlastní potřeby a využívají k tomu skupinu,
- odmítnutí něco udělat na poslední chvíli;
- dělání věcí na vlastní pěst
- nedělají věci upřímně (od srdce)
- nedělají nic
- pomlouvání
- neoznámí, že přijde pozdě
- prosazování osobních záměrů,
- nechávat si věci pro sebe, nesdělovat všechno, co dělám, abych si udržel kontrolu,
- každý ví, že někdo musí udělat něco, co ale nikdo nedělá
- vyvolávání pochybností o každém novém nápadu, negativní přístup, člověk "ne"
- nedudělají to, co slíbili, že udělají
- dělat si věci po svém, ignorovat ostatní;
- neodpovídat na e-maily,
- nepoužívání hlubokého naslouchání
- porušování termínů
- Jsem nejlepší , znám všechno
- Omylem vymažu poznámky z datového úložiště
- Udělám to , miluju to, nechám to být
- dlouhé e-maily (XXL)
- Posílání kontroverzních témat po nocích nebo o víkendech
- hnát se kupředu aniž by byl znám cíl.



Hard Times – Soft Skills: Školení měkkých zručností

Modul 6:

Práce s konflikty

Modul 6: Práce s konflikty

Čas (min)	Název	Obsah	Materiály
10'	6.01 Úvod	Úvod do tématu; báseň Ralpa Roughtona: <i>Naslouchej</i>	Báseň vytištěná na papíře (příloha P6.01)
30'	6.02 Dvě pravdy, jedna lež	Seznamovačka / ledolamka. Vzájemné poznávání, vzájemná pozornost, aktivní naslouchání.	žádné
15'	6.03 Hra na bránu	Procvičování porozumění neverbální komunikaci	žádné
20'	6.04 Definice konfliktu (děšť nápadů)	Co znamená konflikt a kdy je třeba zasáhnout.	Flipchart / tabule + psací potřeby
35'	6.05 Stručně o mediaci (prezentace)	Chování, styly řešení, příčiny konfliktů, chování a úkoly mediátora, fáze mediačního procesu.	Flipchart, fixy
60'	6.06 Cvičení mediace (práce v malých skupinách)	Vyzkoušet si roli mediačního procesu, vyzkoušet si mediaci v nehierarchických organizacích.	Papíry s pokyny/popisem konfliktu (Příloha P6.06)
70'	6.07 Hra s komunitními kartami (V případě potřeby plenární diskuse o zkušenostech s mediací).	Hlubší pochopení způsobu myšlení, které je v komunitním projektu potřeba. Hlubší pochopení postojů, které nám mohou pomoci při práci s konflikty.	Tištěné komunitní karty (Příloha P6.07); špendlíky a nástěnka nebo lepicí páska
60'	6.08 Míchání názorů	Pochopení a přijetí se neustále měnící povahy názorů a stanovisek.	žádné
25'	6.09 Stručně o regeneračních kruzích (prezentace)	Přiblížení nástrojů regeneračních kruhů účastníkům: Řešení problémů, které vznikají na úrovni komunity, a ne na osobní úrovni.	Flipchartové papíry, fixy
30'	6.10 Regenerační cvičení (akvárium) / malé skupiny	Cvičení, jak vést regenerační kruh.	Poznámkové bloky a pera, vytištěné verze popisu procesu (Příloha P6.10.),
20'	6.11: Mimovy odpovědi	Procvičování dovedností kladení otázek a objasňování. Osvojit si dovednosti dialogu.	žádné

Popisy metod a odkazy na materiály

6.01 Úvod

Cíl: Doba trvání: 5-20 | Doba trvání: 10 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: vytištěná báseň (může být i v telefonu školící osoby).

Popis: Facilitující zarecituje báseň s názvem **Naslouchej** od Ralpa Roughtona. (Báseň naleznete v Příloze P6.01)

*Napětí vzniká, když se objeví moudrost
Neumyté nádobí vytváří hierarchii*

Facilitující osoba zdůrazní, že vše, co se dnes účastníci naučí, jsou jen útržky z mediace a regenerativních technik. Nikdo se po tomto školení nestane mediátorem nebo mediátorkou. Cílem tohoto školení je pomoci organizacím v používání základních nástrojů mediační metodologie a ukázat, na jakého odborníka nebo odbornici se mohou obrátit, pokud nedokážou vyřešit své problémy vlastními silami. Mohou tyto nástroje používat vzájemně a ke zmírnění konfliktů a zlepšení spolupráce, ale musí mít na paměti své limity ve znalostech této profese.

6.02 Dvě pravdy – jedna lež (seznamovačka / ledolamka)

Cíl: Trochu se poznat, navázat vzájemný kontakt, procvičit aktivní naslouchání a hlubokou pozornost.

Velikost skupiny: 10-18 | **Doba trvání:** Doba trvání: 30 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: Materiály: žádné

Popis:

Skupina sedí v kruhu. Jeden ze zúčastněných má za úkol uvést tři tvrzení o sobě. Přičemž jeden z těchto výroků musí odpovídat na otázku: "Proč jste dnes tady?". Dva z výroků musí být pravdivé a jeden nepravdivý. Dejte účastnictvu pár minut, ať si tři výroky připraví.

Hádání, který z výroků byl pravdivý a který lživý provádí vždy ten nebo ta, kdo sedí naproti tomu, kdo řekl tyto tři výroky. Poté člověk, který řekl tři zmíněné výroky ostatním sdělí, který ze tří výroků byl doopravdy lží a které dva byly pravdivé.

Dále se pokračuje ve směru hodinových ručiček...

Poslední osobou, která bude hádat pravdivost výroků bude ta, která mluvila jako první.

6.03 Hra na bránu

Cíl: Procvičování neverbální komunikace

Velikost skupiny: 10-18 | **Doba trvání:** 15 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: žádné

Popis: Účastníci se postaví do kruhu. Vyzvěte 1 dobrovolníka*ici. Tato osoba bude mít za úkol být uprostřed a pokusit se vymanit z kruhu, který tvoří ostatní. Osoba, která bude mít úkol vymanit se z kruhu, jde na chvíli stranou, přičemž mezitím se ostatní účastníci a účastnice dohodnou, kde by měla být brána. Pak se dobrovolník*ice vrátí doprostřed kruhu; ostatní se drží navzájem za ruce. Od této chvíle nesmí nikdo mluvit, měli by se také snažit nepoužívat mimiku ani jiné pohyby. Dobrovolná osoba musí zjistit, mezi kterými účastníky je brána, kudy se může z kruhu vymanit. Dvojice, kteří tvoří dvě strany brány, mají zkusit vysílat zvací energii dobrovolnici uprostřed a zvat ji např. pohledy (ale neměli by se usmívat), zatímco všichni ostatní by měli být odmítaví, aniž by používali slova, pohyby nebo mimiku.

6.04 Definice konfliktu (déšť' nápadů)

Cíl: Uvědomit si, co vše spadá pod definici konfliktu, zamyslet se nad charakteristikami konfliktu, u něhož je nutná intervence.

Velikost skupiny: 10 - 18 | **Čas trvání:** 20 min. | **Uvnitř / venku:** uvnitř

Pomůcky: Flipchart / tabule + psací potřeby

Popis:

Cvičení začíná otevřenou otázkou:

Co znamená konflikt?

Facilitátorstvo shromažďuje nápady a zapisují je na flipchart. Poté to shrnou.

Pak přichází další otevřená otázka:

Kdy konflikt potřebuje zásah?

Facilitátoři shromažďují nápady na flipchart a poté shrnou charakteristiky konfliktu vyžadujícího zásah.

6.05 Stručně o mediaci (prezentace)

Cíl: Stručně se seznámit s nejdůležitějšími částmi mediačního procesu.

Velikost skupiny: 5-20 | **Doba trvání:** Doba trvání: 35 min. | **Vnitřní/venkovní:** vnitřní

Materiály: Flipchart, fixy

Popis:

Prezentace založená na tomto dokumentu:

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

Další teorie o pozadí konfliktů:

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

[Fellegi_BruisingHealing_TheDynamicsofResolvingGrievances_ENG.pdf](#)

Důležité části, které je třeba zdůraznit:

- Strategie řešení konfliktů: (podtržené jsou ty, u kterých je mediace účinná)
 - Konkurence
 - Vyhýbavost
 - Adaptace
 - Kompromis
 - Kooperace
- Důvody konfliktů (za každým ublížením se skrývá nenaplněná potřeba)
 - Konflikt hodnot
 - Konflikt zájmů
 - Konflikt potřeb
 - Mocenský konflikt
 - Vztahový konflikt
 - Konflikt ohledně informací
- Úkoly mediátorstva:
 - Vždy zachovává tajemství
 - Vytváří bezpečný prostor
 - Přebírá odpovědnost za proces
 - Zmírňuje vznikající emoce
 - Zajišťuje rovnováhu mezi stranami konfliktu
 - Je nestranný / neutrální
- Zprostředkovatel NESMÍ:
 - NIKDY ROZHODOVAT

- NIKDY HODNOTIT
- NIKDY DÁVAT RADY
- NIKDY VYVÍJET NÁTŁAK
- Fáze mediačního procesu:
 - Uvod – nastavení pravidel
 - Nepřerušovaný čas (budování vztahu mezi mediátorem*kou a stranami konfliktu)
 - Vjasnění hlavních bodů konfliktu; Ventilace emocí
 - Identifikace potřeb obou stran konfliktu; Ověření, zda strany konfliktu nemají skrytou agendu.
 - Déšť nápadů (brainstorming) návrhů řešení
 - Identifikace správného řešení
 - Sepsání a podpis dohody
 - Uzavření

Pozn.: Setkání může proběhnout společně – obě strany konfliktu spolu s mediátorstvem nebo pokud to konflikt neumožňuje, tak také každá strana zvlášť s mediátorstvem.

6.06 Cvičení mediace (cvičení v malých skupinách)

Cíl: Vyzkoušet si, jak by mohl probíhat mediační proces v nehierarchické organizaci.

Velikost skupiny: 6-12 | **Doba trvání:** Doba trvání: 60 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: Popisy situace a rolí (Příloha P6.06), vytištěné pro jednotlivé skupiny.

Popis:

Skupina utvoří malé skupinky, z nichž každou tvoří tři lidé, jeden z nich bude mít roli mediátora*ky. Facilitátorstvo rozdá papíry s popisem scénáře a rolí. Poté, co se všichni seznámí se situací a přidělenou rolí, mají skupinky 45 minut na to, aby si zkusily projít jednotlivými fázemi mediace. **DŮLEŽITÉ:** Po uplynutí času všichni účastníci odloží své role a vědomě se zbaví své role například vyřknutím svého skutečného jména nahlas nebo zatřesením tělem (setřesením role).

Poté následuje společná reflexe a diskuse v plénu, kdy se lidé mohou podělit o své pocity, dojmy a zkušenosti.

6.07 Komunitní karty

Pokud se po mediačním cvičení objeví mnoho otázek a facilitátorstvo se cítí dostatečně zkušené na to, aby na ně odpověděli, pak místo hry s kartami společenství, může po mediačním cvičení následovat diskuse v plénu na toto téma.

Cíl: Tato aktivita pomáhá vytvoření komunity, která respektuje a posiluje postavení jednotlivců a vzájemnému respektu. Podněcuje lidi k tomu, aby reflektovali svůj vlastní postoj a mluvili o něm. Tím obvykle začíná hluboká výměna názorů, která je velmi přínosná pro budování komunity.

Zvýšit informovanost účastníků, aby věděli, co je potřeba pro prosperitu jednotlivců v komunitě.

Velikost skupiny: 5-20 | **Doba trvání:** Doba trvání: 70 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: Vytisknuté komunitní karty (odkaz na anglický originál ke stažení a český překlad naleznete v Příloze P6.07 k tomuto dokumentu; překlad textu na kartách je níže), špendlíky a připínáčky nebo lepicí páska.

Popis:

K tomu, aby bylo možné vytvořit komunitu, je zapotřebí určitého postoje, určitého způsobu myšlení. Karty budou sloužit jako připomínka a zdroj inspirace pro různé postoje.

Úvod do komunitních karet (20 min):

Facilitátor představí 12 komunitních karet, ilustruje poselství svým osobním pohledem na svět a příklady ze života komunity.

Vybírání karet a vytváření skupin (5 min)

Základním záměrem tohoto kroku je zajistit, aby každá karta byla v ruce jedné osoby. Způsob, jakým se to provede, není důležitý, facilitátoři mohou karty členům skupiny prostě rozdat, ale obvykle se snaží zapojit lidi do toho, že je požádají, aby si jednu nebo dvě karty vybrali záměrně, protože pro ně něco znamenají - buď že vyjadřují, co si myslí, nebo např. mají pochybnosti o významu této karty. V každém případě by facilitátorstov mělo zajistit, aby tím lidé netrávili mnoho času, protože vlastně není příliš podstatné, kdo má jakou kartu a proč. Stejně tak je lze lidem rozdat naslepo. Pokud je účastníků více než 12, měly by být komunitní karty vytisknuty dvakrát, ideálně na papírech různých barev, a vždy by měly být dvě karty se stejným nápisem ve dvou barvách. Lidé jsou pak vyzváni, aby si nejprve vzali všechny karty té barvy, která je nahoře, a teprve pokud jsou všechny obsazeny, vzali si z druhé sady karet.

Poté, co jsou karty rozdány, požádejte účastnictvo, aby vytvořili skupinky po 2-4 lidech.

Diskuse v malých skupinách o tématech karet (20 min)

Účastníci*ice se hlouběji zamyslí nad tématy na kartách. Mluví o svých vlastních zkušenostech, diskutují ve své skupině a tím prohlubují své porozumění tomu, co je na kartě napsáno. Mohou se inspirovat následujícími otázkami:

- *Souhlasíš s tím, že je to důležité pro prosperující komunitu? Proč (ne)?*
- *Jaké jsou tvé osobní zkušenosti s tímto postojem?*
- *Co můžeme udělat pro to, abychom tento postoj v komunitách podpořili? A v naší komunitě konkrétně?*

Facilitátor povzbudí účastnictvo, aby každý v malé skupině přispěl svou zkušeností.

Sdílení v plénu (20 min):

Malé skupiny sdělí podstatu své diskuse o kartách v plénu ve stylu popcornu. Ostatní členové skupiny a facilitátor mohou doplňovat případně klást otázky. Karta se vrátí zpět a připne se na nástěnku. Důležité příspěvky ke kartám se zapíší vedle ní, nebo ideálně: může to být nějak zakresleno - pro začlenění dalšího kanálu vnímání.

Závěrečná reflexe (5 min):

Otázky, které můžete položit na závěrečnou reflexi aktivity:

- *Jaké to bylo?*

- *Myslíte si, že jsou karty dobrým nástrojem k zahájení rozhovoru o tom, co je důležité pro ducha komunity?*
- *Chtěli byste přidat další karty?*
- *Myslíte si, že některé nejsou nutné?*

Odkaz na originální cvičení naleznete v PŘÍLOZE 3.

6.08 Míchání názorů

Cíl: Pro lepší rozvoj kolektivní inteligence skupiny může být užitečné zjistit a vyslechnout, jak se jednotlivci staví k určité otázce nebo problému, na kterém pracují. Můžeme předpokládat, že víme, ale můžeme být efektivnější při přijímání opatření, pokud tak činíme na základě přímých podnětů od skupiny. Tento proces dává skupině možnost vidět a slyšet, jak se lidé k různým otázkám staví a proč tak činí.

Velikost skupiny: 5-20 | **Doba trvání:** Doba trvání: 60 min. | **Vnitřní/venkovní:** vnitřní nebo venkovní, otevřený rovný prostor, kde se lidé mohou snadno pohybovat.

Materiály: žádné

Popis:

Facilitátor požádá účastníky, aby vymysleli téma, které je pro ně důležité a souvisí s nějakým konfliktem. Když někdo řekne téma, ostatní reagují vydáváním zvuků a téma, které vyvolalo nejhlasitější reakci skupiny, bude použito pro cvičení.

Facilitátor vysvětlí, že využijeme prostor v místnosti, abychom zviditelnili perspektivy a chápání tohoto systému.

Osoba, jejíž téma bylo vybráno, rozdělí prostor na dvě poloviny a postaví se do jedné z nich, poté řekne argument podporující její názor nebo pohled na dané téma.

Poté do prostoru vstoupí další osoba a v závislosti na svém názoru se postaví blízko nebo daleko od první osoby a také vyjádří svůj názor. Postupně všichni vstupují do prostoru. Pokaždé, když někdo promluví, skupina se vůči němu posune podle toho, jak moc s ním souhlasí. Například pokud souhlasíte, postavte se hned vedle dané osoby, pokud nesouhlasíte, postavte se naproti osobě na druhou stranu místnosti. Facilitátoři musí zdůraznit, že to funguje pouze tehdy, pokud se lidé neustále pohybují. mohou skupině ukázat, že se nemusí zaseknout v nějakém úhlu pohledu. Pokud změní názor a souhlasí více s novým hlasem, jednoduše se přesunou.

Facilitující mohou pomoci tím, že zesílí to, co se říká, nebo jen pomohou znázornit, kde jsou v místnosti role. Je lepší nesnažit se upozorňovat mlčící účastníky přímo ("Jamesi, ty jsi nic neřekl - co si myslíš?"), ale spíše nepřímo: "Chce se někdo, kdo mlčel, podělit?" a navázat oční kontakt s Jamesem a ostatními, kteří mlčeli.

Facilitátorstvo se může zeptat lidí, kteří jsou nejdále (pokud tam nějací jsou), zda se chtějí podělit o to, proč stojí tam, kde stojí. V průběhu tohoto procesu může každá osoba změnit svou pozici, když uslyší více z diskuse. Například když je někdo, kdo stojí dále, požádán, aby vysvětlil, proč stojí tam,

kde stojí, a ostatním se jeho pohled zdá přesvědčivý, může na základě této nové informace upravit svou polohu. Pak může někdo jiný nabídnout vysvětlení, které prohloubí porozumění, a lidé se mohou posunout blíže (nebo dále) k této osobě. Tímto způsobem začne promíchávání a perspektivy se vyjasňují.

Tato metoda také poukazuje na to, že málokdy je někdo ve svém pohledu na věc zcela osamocen. Všichni z ní v různé míře něco vlastní. Právě nalezení těch oblastí, které se sblížují a rozcházejí, vytvoří úplnější obraz situace, kterou řešíme. Facilitátoři cvičení ukončí, když energie začne opadat a když někdo pronese prohlášení, které je vhodné uzavřít (ne když někdo právě zaútočil na někoho jiného). Je dobré požádat účastníky, aby si zapsali, co viděli a jakou roli v rozhovoru hráli. toto cvičení vyžaduje schopnost časové flexibility, protože je dobré mít možnost využít bohaté rozhovory, které může vyvolat.

Zdroj:

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

6.09 Stručně o restorativním kruhu (prezentace)

Cíl: Přiblížit účastníkům nástroj restorativních kruhů. Řešení problémů, které vznikají na úrovni komunity, a ne na osobní úrovni.

Velikost skupiny: 5-20 | **Doba trvání:** 25 min. | **Vnitřní/venkovní:** vnitřní

Materiály: Flipchart, fixy

Popis:

Prezentace založená na tomto dokumentu:

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

6:10 Regenerační cvičení (fishbowl/malá skupina)

Cíl: Vyzkoušet si v praxi, jak vést regenerační kruhy.

Velikost skupiny: 5-20 | **Doba trvání:** Doba trvání: 30 min. | **Vnitřní/venkovní:** vnitřní

Materiály: Materiály: Vytisknuté verze popisu procesu. Lze nalézt níže v PŘÍLOZE P6.10, poznámkové bloky a pera.

Popis:

Před metedou akvária musí facilitátoři najít 6 lidí, kteří jsou ochotni hrát role podle scénáře. Postavy scénky jsou: facilitátor aktivity, "pachatel", "oběť", dvě osoby, které jsou na straně/podporovatelé pachatele, a dvě na straně/podporovatelé oběti.

Vedoucím cvičení bude jeden z facilitátorů semináře



Scéna:

Sdružení musí zaplatit 2 miliony Národnímu daňovému a celnímu úřadu, protože jeho člen, který za něj odpovídal, zapomněl podat roční daňové přiznání a vypršel mu termín.

V této scéně je "pachatelem" člen sdružení, který nepodal daňové přiznání, a "obětí" je předseda sdružení.

"Pachatel" se chová nevrle, říká, že toho na něj bylo v té době moc.

6.11 Mimovy odpovědi

Cíl: Mnoho konfliktů vzniká proto, že naše předpoklady nebo vnímání jsou nepřesné. Přestože naše předpoklady mohou být mylné, vynášíme pak soudy na základě těchto nepřesných předpokladů. Tato aktivita učí týmy dovednostem kladení otázek a objasňování.

Velikost skupiny: 5-20 | **Doba trvání:** 20 min. | **Vnitřní/venkovní:** obojí

Materiály: žádné

Podrobný popis této aktivity najdete v **Modulu 1: Nenásilná komunikace**

Příloha P6.01

Naslouchej

Ralph Roughton

Poslouchej!

Když tě žádám, abys mě poslouchal

A tys mi začal radit,

Neudělal jsi to, o co jsem tě žádal.

Když tě žádám, abys mě poslouchal a

začneš mi vysvětlovat, proč bych to tak neměl cítit,

dupeš po mých pocitech.

Když tě žádám, abys mě poslouchal

a ty máš pocit, že musíš něco udělat, abys vyřešil mé problémy,

zklamals' mě, ač se to může zdát divné.

Poslouchej, chtěl jsem jen, abys poslouchal * Nemluvit nedělat, jen poslouchat.

Když pro mě uděláš něco

co mohu potřebovat pro sebe udělat,

přispíváš k mému strachu a nevhodnosti.

Ale když přijmeš jako prostý fakt, že cítím to, co cítím,

bez ohledu na to, jak iracionální, pak se mohu přestat snažit přesvědčit tě.

a můžeme se pustit do pochopení toho, co se za tímto iracionálním pocitem skrývá.

A když je to jasné, odpovědi jsou jasné a nepotřebuji radu.

Iracionální pocity dávají smysl, když pochopíme, co se za nimi skrývá. Možná proto u některých lidí modlitba někdy funguje, protože Bůh je němý či němá a nedává rady ani se nesnaží věci napravovat.

Proto prosím naslouchej a prostě si mě vyslechni. A pokud si chcete promluvit,

Počkej chvíli, až na tebe přijde řada, a já budu naslouchat tobě.

Originál:

Listen: by Ralph Roughton, MD

Listen!

When I ask you to listen to me

And you start giving advice,

You have not done what I asked.

When I ask you to listen to me and

you begin to tell me why I shouldn't feel that way,

you are trampling on my feelings.

When I ask you to listen to me

and you feel you have To do something to solve my problems

you have Failed me, strange as that may seem.

Listen, All I asked was that you listen * Not talk or do, Just hear me.

When you do something for me

That I can and need to do for myself,

you contribute to my fear and inadequacy.

But when you accept as a simple fact that I do feel what I feel,

no matter how irrational, then I can quit trying to convince you

and can get about the business of understanding what*s behind this irrational feeling.

And when that*s clear, the answers are obvious and I don*t need advice.

Irrational feelings make sense, when we understand what*s behind them. Perhaps that*s why prayer works, sometimes, for some people* because God is mute and He/She doesn*t give advice or try to fix things. So please listen and just hear me. And if you want to talk,

Wait a minute for your turn, and I*ll listen to you.

Příloha P6.06 – Cvičení mediace

Situace:

Flora je zakladatelkou úspěšné organizace Future Generation. Po mnoha letech, kdy se Flora soustředila pouze na organizaci, vážně vyhořela a musela se rozhodnout předat kontrolu Emmě, která pro nadaci předtím pracovala jako externí školitelka a výzkumnice. Flora požádala Emmu, aby vykonávala všechny ředitelské úkoly, dokud se neuzdraví. Flora však zároveň zůstala v práci jako školitelka. Smlouvu nepodepsaly, protože si navzájem důvěřovaly.

Emma je všeobecně známá jako dobrá odbornice se skvělými sociálními vazbami. Po půl roce se oba začali cítit nespokojení a oba chtěli toto období společné práce ukončit. Oba se zabývají řešením konfliktu v klidu mezi nimi, aniž by o situaci dali vědět dalším lidem.

Úloha flóry:

- Silná osobnost a charismatický vůdce. Bylo pro ni velmi těžké rozhodnout se vzdát moci svých rukou. Po těchto snahách je rozčarování ještě větší.
- Říká, že Emma nesplnila své povinnosti.
- Flora zvažuje, že požádá Emmu o vrácení platu za poslední měsíc.
- O měsíc dříve uvedla, že je nespokojená, takže si myslí, že od tohoto data by měli počítat měsíční výpovědní lhůtu.
- Nechce platit odstupné.
- Všechny finanční body jsou méně důležité než rozloučení, aniž by se o situaci dozvěděli ostatní členové sdružení.
- Pokud se konečně dohodnou, je otevřená budoucí spolupráci s Emmou.

Role Emmy:

- Emma byla vždy na volné noze, a jakmile se ujala role ředitelky, zjistila, že je v ní mnohem více administrativy a zbytečného boje, než očekávala.
- Je úplně ztracená v této účetní a administrativních záležitostech a snažila se požádat Floru o podporu, ale Flora vždycky řekla, že ji požádala, aby splnila úkoly a neptala se jí.
- Emma se angažuje ve své funkci i v organizaci a chce pro ni to nejlepší.
- Pod jejím vedením se jejich vzdělávací program velmi rozvinul a získali národní ocenění.
- Emma si myslí, že její pracovní náplň nezahrnovala veškerou administrativní práci, a přesto udělala vše, co bylo třeba.
- Tajně vzala tu práci, protože chtěla, aby ji Flora uznávala.

Příloha P6.07 – Komunitní karty:

<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>

Český překlad komunitních karet:

Být na cestě učení: Vše, s čím se setkám, ať už je to jakkoli bolestivé, může přispět k mému učení a duchovnímu růstu.

Sebeuvědomění: Znalost vlastních slabých stránek a věcí, které v nás spouští nepříjemné pocity a reakce. Neskrývat je, ale pracovat s nimi a mluvit o tom.

Vlastní zodpovědnost: Jsem zodpovědný téměř za všechno, co se mi stane. Jen já sám mohu změnit svůj život, nemohu očekávat, že to udělá někdo jiný.

Vědomé emoce: Zodpovědně přistupovat ke svým emocím a zkoumat jejich pozadí. Proč reaguji právě touto emocí? Co mi tato emoce říká? Co se z ní mohu naučit?

Empatie: K sobě a k ostatním.

Zájem o lidi: Skutečný zájem o rozmanitost a podobnost lidských zkušeností. Vědomí, že se při setkání s druhými mohu o sobě hodně dozvědět.

Win-Win přístup na místo Win-Lose: Názor, že velmi často můžeme najít společné řešení a hledání cest, které k takovým řešením vedou.

Respektování potřeb druhých: A postoje, že je v pořádku, že každý hledá způsob, jak uspokojit své potřeby.

Upřímná a transparentní komunikace: Komunikace o intimních záležitostech, o vlastních slabostech a pochybnostech vytváří důvěru.

Vypořádání se s mocenskými rolemi a privilegii: Vědomé zacházení s důsledky rolí, moci, postavení a privilegií. Cílem by mělo být zmocnit co nejvíce lidí.

Co je skutečnost? Někde mimo otázky, co je správné, a co špatné, existuje místo, kde se můžeme setkat. (Rúmí) Přijměte subjektivní pravdy a berte je vážně.

Vyzývání ke zpětné vazbě a řešení chyb: Otevřenost k poskytování a přijímání zpětné vazby. Přijímat chyby jako příležitost k učení a neobviňovat lidi z chyb.

Příloha P6.10

Popis procesu:

1. Úvod:

(vše, co řekne osoba v roli moderátora, bude napsáno tučným písmem):

zprostředkovatel: **a budu moderátorem této diskuse: Dobré ráno všem, jmenuji se ... a budu moderátorem této diskuse.**

Pak všechny představí a uvede jejich vztah k "pachateli" a k "oběti".

Děkujeme vám všem, že jste přišli. Víím, že tato situace je pro všechny těžká, ale naše přítomnost zde nám pomůže vyřešit problém, který nás sem dnes přivedl. Je to příležitost pro nás všechny, abychom se aktivně podíleli na nápravě nebo odčinění škod, které byly způsobeny.

Toto setkání se soustředí na událost, která (zde stručně popíše událost, kde a kdy se stala, co se stalo).

Je velmi důležité, abychom věnovali pozornost pochopení toho, čeho se ...(pachatel) dopustil a jaký dopad mělo toto jednání na ostatní. Nejsme tu od toho, abychom rozhodovali, zda je ... (pachatel) dobrý člověk, nebo ne. Chceme analyzovat, jak tato událost ovlivnila ostatní, a doufejme, že způsobenou škodu nahradíme. Je to pochopitelné?

....(Jméno pachatele) přiznal, že se události dopustil.

(Obrátí se k pachateli): **Je mou povinností vám říci, že nejste povinen se tohoto setkání účastnit, vy i všichni ostatní můžete odejít, pokud chcete. Pokud někdo odejde, budeme muset v této záležitosti pokračovat právními kroky. (tj. policie, soud atd.)**

Touto schůzkou bychom však mohli tuto záležitost uzavřít pro případ, že by tato schůzka skončila souhlasem všech. Je to pro všechny srozumitelné?

2. "Pachatel(é)"

Diskusi začneme na(jméno "pachatele") .

Pokud je pachatelů více, musí na tyto otázky odpovědět všichni.

15. **Co se stalo?**
16. **Co jste si o tom (o akci) tehdy myslel?**
17. **Co si o tom od té doby myslíte?**
18. **Koho se vaše činy dotkly?**
19. **Jak na ně vaše činy působily?**

3. "Oběť (oběti) "Pokud je obětí více než jedna, musí na tyto otázky odpovědět všechny.

- **Jaká byla vaše reakce, když k incidentu došlo?**
- **Jaké pocity, emoce máte z toho, co se stalo?**
- **Co bylo na celé situaci nejtěžší?**
- **Jak reagovala vaše rodina, přátelé, kolegové, když se dozvěděli, co se stalo?**

4. Příznivci "oběti"

- Všichni musí odpovědět na následující otázky.
- **Co jste si myslel, když jste se o incidentu dozvěděl?**
- **Jaký z toho máte pocit?**
- **Co pro vás bylo v této situaci nejtěžší?**
- **Co si myslíte, jaký je nejdůležitější aspekt této situace?**

5. Příznivci "pachatele"

Pokud jsou v blízkém příbuzenském vztahu , například rodiče pachatele, může jim facilitátor sdělit následující:

Muselo to pro vás být velmi těžké, že? Mohl byste nám o tom říct?

Všichni musí odpovědět na následující otázky.

- **Co jste si myslel, když jste se o incidentu dozvěděl?**
- **Jaký z toho máte pocit?**
- **Co pro vás bylo v této situaci nejtěžší?**
- **Co si myslíte, jaký je nejdůležitější aspekt této situace?**

6. "pachatel(é)"

Otázka pro "pachatele": **Chcete v tuto chvíli něco říct, něco sdílet?**

7. Dosažení dohody

Otázka pro "oběť": **Co očekáváte od dnešního setkání?**

Stejná otázka na "pachatele".

Jaký je váš názor na tuto skutečnost?

Poté musí zjistit, zda "pachatel" s návrhem souhlasí. Facilitátor jim musí poskytnout čas na konzultaci.

Když se dohoda začne formovat, facilitátor řekne:

než dám dohodu do konečné podoby, chtěl bych se ujistit, že jsem si přesně zapsal vše, co se týká problému, který jsme vyřešili.

8. Ukončení zasedání

Než formálně ukončíme tuto schůzi, rád bych dal každému poslední možnost vystoupit, pokud je třeba něco říci. Chce někdo něco říci nebo se o něco podělit?

Poté, co promluvil každý, kdo chtěl, moderátor řekl:

Děkujeme vám, že jste se podíleli na zpracování tohoto obtížného případu. Blahopřejeme k odvedené práci.

Poté musí zprostředkovatel připravit písemnou dohodu.



Hard Times – Soft Skills trénink

Modul 7

Péče o sebe

Modul 7: Péče o sebe

Čas (min)	Název	Obsah	Materiály
Před školením	Několik úvah pro školící osoby	Informace o tom jak vytvořit bezpečný prostor	
30'	7.02 – Vytváření bezpečného prostoru	<i>Vytvoření bezpečného a zdravého prostředí pro všechny účastníky a účastnice. Ti odpoví na otázku: Jaký by pro vás byl bezpečný a pečující prostor pro tuto aktivitu?</i>	flipchart, fixy pera, papíry
20' – 20' v průběhu cvičení	7.03 – Výzva péče o sebe	Sdílení toho, co jsme četli a dělali	Počítač, přístup k internetu (<i>před cvičením</i>)
40'	7.04 - Cítím, že je o mě pečováno, když...	Každý účastníka účastníci požádáme o přinesení předmět, který mu/jí dává pocit, že je o něj/ni pečováno. Uprostřed místnosti se postaví stůl a lidé postupně vystupují, aby představili svůj předmět a vysvětlili, proč se s ním cítí opečovávaní.	Stůl a nástěnka s nápisem "Cítím se opečovávan/a když...", na kterou mohou lidé psát.
40'	7.05 – Hra s míčem	Účastníci a účastnice si hází míčem a přitom odpovídají na různé otázky týkající se péče o sebe.	Míč nebo jiný objekt, kterým lze házet
45'	7.06 - Jak moc o sebe pečují?	Úvodní aktivita k poznání sebe sama a posouzení váhy, kterou v životě přikládáme péči. Individuálně odpovězte na několik otázek, které vám položí školící osoba. O výsledky se podělte ve skupině: jak jsme se cítili, která otázka nás více zasáhla....	Papír a pero pro všechny účastníky a účastnice; Příloha P7.06
30 mins	7.07 - 3,2,1... Seznam péče o sebe pro chvíle samoty, slabé chvíle a pomalé časy!	Formulujte si základní informace o péči o sebe, aby skupina měla po skončení sezení k dispozici průvodce materiály.	Samolepky a pera

45'	7.08 - Podmínky, které na nás mají vliv	Aktivita k zamyšlení nad tím, jak nás útlak a systém ovlivňují v otázce péče.	Papír a tužka/barvy pro každého účastníka a účastníci a tabule pro kreslení; příloha P7.08
90'	7.09 - Tělo jako území	Aktivita k prozkoumání toho, jak obýváme své tělo, a k přiblížení se k čakrám.	Papír a barvy pro všechny; Příloha P7.09
30'	7.10 – Osobní je politické	Uvědomit si, kolik času v životě věnujeme reprodukci, produktivním úkolům a věcem, které nás baví.	cizrna, čočka, těstoviny, ovoce nebo jiné věci, které vás napadnou.

Úvod

Vedení semináře věnovaného péči o sebe není snadné. velkým tabu. Obecně nejsme zvyklí mluvit o svých pocitech nebo hlubších problémech veřejně. Lidé se bojí, že se stanou terčem posměchu, někteří se zase domnívají, že kvůli tomu vypadají slabě. Státy duševní zdraví a pohodu lidí zanedbávají a často je spojují s patologií. Těch několik málo definic, které nám systém o péči o sebe poskytuje, k ní v nejlepším případě přistupuje z velmi individualistického a nepolitického hlediska.

Péče je zásadní nejen pro blaho jednotlivce, ale také pro přežití hnutí a organizací, protože je strategií politického odporu a odolnosti. Zvyšování povědomí o politické povaze a rozměru péče o sebe je možné pouze v kolektivním rámci - v reflexi a činnosti, která nám umožní pochopit, že jsme jako lidské bytosti vzájemně závislí. Právě v tomto kolektivním prostoru se uplatňuje subverzivní moc.

Péče je termín, který se začal rozvíjet zejména ve feministickém hnutí jako reakce na trauma, které utrpěly oběti genderově podmíněného násilí. Ve skutečnosti se v poslední době diskurz péče o sebe sama stal součástí agendy feministických praxí, k nimž se přistupuje z velmi různých perspektiv. Na globálním Severu je péče o sebe často chápána z atomizovaného individualistického hlediska. Lidé jsou vedeni k přesvědčení, že péče o sebe je především jejich individuální záležitostí, kterou lze vyřešit prostřednictvím koučinku nebo návštěvy lázní a wellness center. Kapitalistická logika nám brání vnímat péči z hlubšího komunitního hlediska. Proto se nám mnohokrát, když mluvíme o péči o sebe, vybaví svět mindfulness, terapie apod. Všechny tyto věci samy o sobě

nejsou špatné, ale pokud nejsou propojeny s kolektivním celkem, nikdy o nás nebude skutečně "postaráno", protože jako lidské bytosti jsme závislí jeden na druhém. Odlišnou perspektivu známe od našich partnerů z globálního Jihu, zejména z Latinské Ameriky, kteří hovoří o dobrém životě (*el buen vivir*), vzájemné péči, sdílení obtíží i vzájemném doprovázení.

Sociální solidární ekonomika rovněž vykonala důležitou práci v oblasti péče, která vychází z poznání, jak naléhavý je přechod k ekonomice pro život. V tomto smyslu může péče fungovat jako politika, která tento nezbytný přechod řídí dvěma způsoby: reorganizací společensky nezbytné práce a nahrazením logiky veřejného a soukromého logikou veřejného a sociálního a komunitního. S ohledem na tento kontext je pro úspěšnou realizaci tohoto workshopu důležité vytvořit dobrou atmosféru bezpečí v místě, kde budeme tworkshop konat, a vytvořit pocit sounáležitosti mezi lidmi, kteří se budou účastnit, protože se obvykle nebudou předem znát. Z tohoto důvodu navrhujeme dvě aktivity (7a.1 a 7a.2), které je třeba provést před zahájením workshopu.

*Poznámka: Tato cvičení jsou jen návrhem z tisíců možných, klidně je změňte, upravte, přdělejte podle svých představ. Nikdo jiný než vy jako školící osoba nebude vědět lépe, jak tato cvičení přizpůsobit vaší skupině a kontextu.

Proti kapitalismu a patriarchátu, za radost a péči o sebe !

Popisy metod a odkazy na materiály

7.01 Několik úvah pro školící osoby

Při všech seminářích, rozhovorech nebo skupinových aktivitách je nezbytné vytvořit bezpečný prostor pro všechny osoby, které se jich budou účastnit, ale zejména, když mluvíme o péči o sebe sama, považujeme za důležité mít na paměti, že je důležité věnovat několik minut osobám, které se jí budou účastnit.

Před zahájením školení:

- Pracovní prostory by měly být bezpečné, přívětivé a maximálně pohodlné. Když účastníci a účastnice mají možnost relaxovat podporuje to jejich zapojení a vytváří klima solidarity a důvěry. To může zahrnovat sezení v kruhu¹, prosvětlení prostoru.

1 Věříme, že uspořádání prostoru má politický základ a že zasedací pořádek je důležitý. Ve většině tradičních workshopů sedí účastníci za stoly nebo u stolů v řadách, aniž by na sebe viděli, a vedoucí workshopu stojí vpředu v nadřazené pozici. Je důležité narušit formálnost tradičních prostor workshopu, která může vytvářet disanc mezi lidmi a potlačovat schopnost účastníků a účastnic plně se zapojit do prostoru. Naše vzdělávání a naše workshopy spojené s SSE musí být schopny analyzovat a zpochybňovat moc. Sedět v kruhu kde jsou všichni na stejné úrovni je dobrý způsob, jak toho dosáhnout.

- Vždy se předem zeptejte, zda mají účastníci a účastnice workshopu konkrétní preference ohledně sezení. Mějte na paměti, že někteří lidé mohou být v nepohodě nebo mají fyzické problémy, které by mohly ovlivnit jejich pohodlí, například problémy se sluchem, problémy se zády, potíže s dlouhým sezením.
- Prohlédněte si místnost a všimněte si věcí, jako je větrání a přístupnost pro všechny účastníky.
- Prostor by měl mít v ideálním případě vnitřní a venkovní část, měl by mít oddělené části pro setkávání a přestávky.
- Připravte si formulář souhlasu - s použitím citací, fotografií, vizuálních a zvukových materiálů vytvořených v průběhu procesu - který mohou účastníci a účastnice podepsat.

Vytvoření bezpečného prostoru je vícevrstevný proces, který je třeba sledovat po celou dobu trvání aktivity.

V průběhu školení:

- Pamatujte, že se jedná o bezpečný prostor bez agresivity a diskriminačních postojů všeho druhu (sexistických, rasistických, LGBTIQ-fobních, ableistických, speciesistických atd.).
- Shromáždění začněte kolečkem jmen a zájmen (tj. ona/jí, on/jemu nebo oni/jim), aby se všichni mohli navzájem poznat a aby u nikoho nebyla identita předem předpokládána.
- Používejte inkluzivní jazyk.
- Zvolte přístupný formát, zamyslete se například, zda jsou účastníci a účastnice obeznámeni s technologií, kterou budete při školení používat. Ujistěte se, že všichni mohou obsah slyšet a vidět, snažte se uvědomit si problémy s přístupností, se kterými by se vaši účastníci a účastnice mohli potýkat.
- Snažte se pamatovat na to, že přijímání zpětné vazby - zejména kritické - je příležitostí, jak se více naučit a zlepšit své dovednosti.

Po skončení školení:

- Ujistěte se, že byl ověřen souhlas s použitím citací/vizuálních/ zvukových záznamů ve zprávách a na sociálních sítích.
- Nabídněte pomoc a individuálně si promluvte s účastníky a účastnicemi, kterých se mohl proces dotknout.
- Zajistěte, aby byly účastníkům a účastnicím předány veškeré materiály, u nichž bylo dohodnuto, že budou sdíleny.

Doplňující materiály:

[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 Piguet, June 2021](#)

Na závěr vám jako školící osobě doporučujeme k přečtení před školením několik článků o péči o sebe.

- [RIPESSE 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](#)

7.02 Vytváření skupinového pocitu

Tento workshop je velmi složitý, a to tím spíše, pokud se účastníci navzájem neznají. Provádění stejné činnosti vytvoří pouto a bude to způsob, jak dosahovat cíle.

Cíl: Balíček péče o sebe. Osvojte si postupy péče o sebe a zrevidujte věci, z kterých je vám špatně.

Velikost skupiny: Individuální aktivita prováděná před školením

Doba trvání: 20 minut

Vnitřní/venkovní: obojí

Pomůcky: Počítač/ mobilní telefon, průvodce: <https://www.movetoendviolence.org/resources/21-day-self-care-challenge-packet>

Popis:

Před školením:

- Před zahájením semináře zašlete účastníkům a účastnicím tohoto [průvodce \(guide\)](#) . Můžete se rozhodnout, v jakém předstihu. Ve skutečnosti nabízí tento průvodce program na 21 dní, ale můžete zkusit poslat ho týden předem a pak je vyzvat, aby pokračovali po semináři, nebo ho poslat 21 dní předem, aby mohli provést všechna cvičení. Záleží jen na vás!
- Vyzvěte účastníky a účastnice, aby si přečetli příručku a každý den splnili jednu výzvu. Vysvětlete jim, že péče o sebe sama je sama o sobě revolučním cvičením.

V průběhu školení:

- Otevřete s účastníky diskusi o výzvách, ať se vyjádří k jejím výsledkům.

Několik otázek, kterými můžete diskusi vést:

- Jak se cítíte po přečtení této příručky?
- Která výzva vás nejvíce překvapila?
- Dokážete rozpoznat, které věci vašemu tělu škodí a které mu naopak prospívají?

- Napsali jste báseň k aktivitě na 5. den výzvy? Chce ji někdo přečíst? Jak je to dlouho, co jste naposledy dělali nějakou kreativní aktivitu?

- Kolik hodin denně strávíte před obrazovkou?

atd.

Ps: tato aktivita je použitelná pro modul 7a a 7b. Pokud děláte pouze modul 7b, můžete jej také poslat předem a tuto aktivitu udělat na začátku.

Ps2: Upozorňujeme, že se jedná o příručku feministického hnutí „move to end Violence“. Můžete předem vysvětlit, že právě feministické hnutí nejvíce rozvinulo pojem a praktiky péče o sebe sama.

7.03 Společné budování bezpečného prostoru

Cíl: Společně vytvořit bezpečný prostor. Poskytněte účastníkům a účastnicím čas pro vyjádření jejich potřeb.

Velikost skupiny: 5-30

Doba trvání: (Záleží na počtu účastníků).

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Flipchart, fixy, papíry a pera.

Popis:

- Skupina je v závislosti na své velikosti rozdělena do malých skupin po 3 nebo 4 osobách. K rozdělení můžete použít jednu z následujících způsobů:

[6 ways to form small groups for training sessions.](#)

[10 creative ways to form groups](#)

- Po rozdělení musí účastníci a účastnice odpovědět na následující otázku: *Jaký by podle vás měl vypadat prostor bezpečí a péče při provádění této aktivity?* Každá skupina dostane tužku a papír, aby si odpovědi zapsala (12 min).

- To, o čem malé skupiny mluvily, se dá dohromady a školící osoba to zaznamená na tabuli. Skupina pak vytvoří dohodu o pravidlech pro harmonický rozvoj celého workshopu, přičemž se respektují hranice každé osoby.

- Školící osoba zakončí shrnutím, jak budovat bezpečný prostor na základě toho, co bylo vysvětleno v aktivitě 7a.1.

7.04 Cítím, že je o mě pečováno, když...

Cíl: Podělte se o různé způsoby, jak o sebe pečujeme, co nám dělá dobře.

Velikost skupiny: 5-30

Doba trvání: 40 min (záleží na počtu účastníků)

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Velká plakátovací tabule a fixy

Popis:

- Všichni účastníci a účastnice přinesou nějaký předmět, díky kterému se cítí opečovávaní.
- Uprostřed místnosti se postaví stůl a lidé po jednom přistupují, aby představili svůj předmět a vysvětlili, proč je pro ně spojen s péčí.
- Na velkou plakátovou tabuli může každý a každá napsat svou větu: „Cítím se opečovávaný/á, když...“.

7.05 Hra s míčem

Cíl: Společně se zamyslet nad významem péče o sebe v našem každodenním životě; vytvořit definici péče o sebe v prostředí bez předsudků.

Velikost skupiny: 5-30

Doba trvání: (Záleží na počtu účastníků).

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Míč nebo předmět, kterým lze házet;

Popis:

1. Cvičení začnete představením pojmu péče o sebe a zeptejte se účastníků a účastnic, zda vědí, co to je.

2. Představte aktivitu:

- Vstaneme a začneme se uvolněně procházet po místnosti, protáhneme se a nakonec se všichni postavíme do kruhu.
- Jedné osobě v kruhu jemně hodíme míček (nebo jakýkoli jiný předmět, který lze hodit), a když ho chytne, zeptáme se jí, co pro ni znamená péče o sebe a jak souvisí s jejím životem.
- Když osoba odpoví, vrátí vám míč a vy ho hodíte další osobě, aby odpověděla.
- Cvičení můžete provádět tak dlouho, dokud na otázku neodpoví všichni.

Otázky můžete také obměňovat: Co je pro vás péče o sebe sama? Co je kolektivní péče, v čem je rozdíl? Zabývají se organizace/kolektivy/hnutí, v nichž jste zapojeni, péčí o sebe sama? Jakým způsobem? Jaké jsou vaše postupy péče o sebe sama? Domníváte se, že umíte naslouchat tomu, co vaše tělo potřebuje? Jak často si uvědomujete, co vaše tělo a duše potřebují? Co očekáváte od tohoto semináře?

Toto cvičení je převzato z části příručky

["Feminist Self-Care and Healing for the Ungovernable"](#) od Mujeres Al Borde.

7.06 Jak moc o sebe pečují?

Cíl: Individuální aktivita sebepoznání, abychom společně pochopili, kolik času potřebuje a jak důležitá je pro nás péče o sebe.

Velikost skupiny: 5-30

Doba trvání: 45 min (záleží na počtu účastníků)

Vnitřní/venkovní: Obojí

Materiály: Tužka a papír pro každého účastníka a účastnici. Příloha P7.06

Volitelně: dataprojektor pro zobrazení otázek.

Popis:

- Vysvětlíte, že se jedná o individuální aktivitu zaměřenou na sebepoznání, takže si můžeme nechat několik minut na to, aby se účastníci a účastnice cítili pohodlně.
- Všem rozdáme tužky a papíry a řekneme, že nahlas položíme sérii otázek (které můžeme také promítnout na plátno).
- Vysvětlíme jim, že by si měli na papír napsat číslo otázky, za nímž následuje číslo **-1, 0 nebo 1**:

-1: ne/nesouhlasím

1: ano/souhlasím

0: neutrální

- V **příloze P7.06** jsou uvedeny různé navržené otázky, ke kterým můžete přidat další.

- Když dokončíte dotazování, každý/á sečte body, které má, a ohodnotí své skóre z hlediska toho, jak je v jeho/jejím životě přítomna péče o sebe.

- Na závěr se otevře prostor pro diskusi a sdílení toho, co jsme se dozvěděli. Abychom společně pochopili, do jaké míry v nás kapitalistický a patriarchální systém vyvolává pocit viny, když o sebe pečujeme, jak důležité je zavést péči v našich organizacích atd.

Některé z otázek, které povedou diskusi:

- Jak se cítíte po tomto cvičení? Jaká otázka vás nejvíce překvapila? A na kterou bylo nejtěšší odpověď? Jak podle vás fungují genderové nerovnosti v oblasti péče? Co podle vás potřebujete k tomu, abyste o sebe mohli lépe pečovat? Jaké obvykle málo patrné prvky péče potřebují pozornost a zdůranění? Jak se u vás projevuje pocit viny?

Toto cvičení je upraveno podle návodu z [Collective Protection and Feminist Self-Care Workshop for Women Human Rights Defenders](#)

7.07 3, 2, 1... Seznam péče o sebe pro chvíle samoty, slabé chvíle a pomalé časy!

Cíl: Sestavit si základní informace o péči o sebe tak, aby skupina měla k dispozici průvodce materiály, ke kterým bude mít přístup po skončení sezení.

Velikost skupiny: 5-30

Doba trvání: 20 min (Záleží na počtu účastníků).

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: samolepky, propisky a papír.

Popis:

- Vyberte si místo na stěně, které je hladké a volné.
- Rozdělte stěnu do následujících kategorií: hudba, knihy.
- Účastníkům a účastnicím rozdejte několik lístky a propisky.

- Na pozadí nechte hrát relaxační hudbu a požádejte účastníky a účastnice, aby na lístky napsali své oblíbené filmy, knihy, písničky a činnosti. Nechte je vytvářet další kategorie.
- Celá skupině se seznámí s položkami, které se objevily. Najděte způsob, jak tyto materiály později zpřístupnit (pořízení fotografií, zápis do online dokumentu atd.)
- Na konci tohoto cvičení se s účastníky podělte o **Doplňující materiály týkající se péče o sebe:**
 - [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?](#)

7.08 Podmínky, které na nás mají vliv

Cíl: Pochopit, jak kontext, který nás obklopuje, a útlak, jemuž čelíme, zasahují do způsobu, jakým o sebe pečujeme, a do času, který tomu věnujeme. Toto cvičení nám pomůže přemýšlet o sobě jako o kolektivu a pochopit, že jsme součástí širokého systému.

Velikost skupiny: 1-30

Délka trvání: 100 minut (záleží na počtu účastníků).

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiál: tužky, papír a barvy. Příloha P7.08

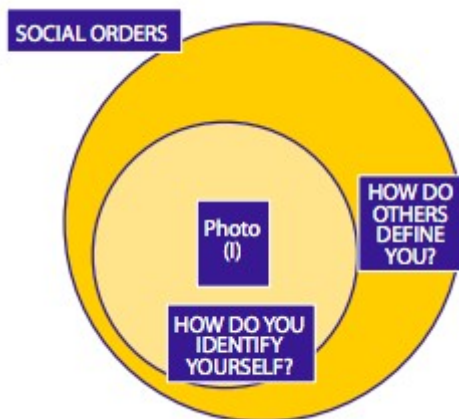
Ideální: Dataprojektor

Popis:

- Vyzvěte účastníky a účastnice, aby se uvolnili a pohodlně se usadili.
- Všichni dostanou pero a papír.
- Řekněte účastníkům a účastnicím, aby se zamysleli nad stavy, které na ně v tuto chvíli působí.
- Požádejte je, aby na papír nakreslili dva soustředné kruhy:
 - Do vnitřního kruhu nalepte svou nedávnou fotografii. Pokud žádnou nemáte, jednoduše napište „já“.
 - Potom mimo větší kruh napište společenské řády, které podle vás formovaly vaši každodenní existenci.

- Do většího kruhu napište různé charakteristiky, kterými vás lidé popisují, ale s nimiž se neztotožňujete a které pro vás znamenají něco jiného nebo opačného.
- Do menšího kruhu napište, jak se vy sami identifikujete.

Vycházejte z tohoto příkladu nebo jej promítněte, aby účastníci pochopili, jak jej nakreslit:



Zdroj: *Self-care and self-defense manual for feminist activists*. CREA New Delhi, 2006 (p. 16).

- Nyní se zamyslete nad vlivem společenských řádů, které jste identifikovali. Můžete všem účastníkům a účastnicím rozdat list s otázkami nebo je říci nahlas a dát jim čas na odpověď (otázky jsou v Příloze P7.08).

- Otevřete debatu a nechte otázky nahlas prodiskutovat.

Toto cvičení je úpraveno z příručky:

[Self-care and self-defense manual for feminist activists. CREA New Delhi, 2006.](#)

7.09 Tělo jako území

Cíl: Hledání vlastní autonomie, zdraví a energie, introspektivní cvičení založené na politizaci našich těl.

Kreslení nás znovu spojuje s dětstvím; v dospělém životě není místo pro kreslení, pokud se nevěnujete umění.

Velikost skupiny: 1 – 30

Doba trvání: 90 minut

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Papír, barvy, pastelky, tužky, fixy... Příloha P7.09

Popis:

- Vysvětlete, že se jedná o osobní a introspektivní cvičení a že každý účastník a účastnice může psát, co chce.

- Všichni dostanou materiály na kreslení..

- Pusťte relaxační hudbu

- Požádejte účastníky a účastnice, aby na papír nakreslili obrázek svého těla, jak ho sami vidí. Položte jim následující otázky. Nechte jim čas na vnitřní zamyšlení/napsání toho, co chtějí napsat:

- Vedu s mým tělem dialog? Uvědomuji si jaké věci mému tělu škodí a jaké věci mu dělají dobře? Existuje rovnováha mezi tím, co mému tělu škodí, a tím, co mu prospívá? Jak obývám své tělo?

- Vyzvěte účastníky a účastnice, aby bodem označili násilí, kterého je zasáhlo, nebo bolest s ním spojenou.

- Na základě teorie čaker a tabulky uvedené v příloze P7.09 mají účastníci a účastnice odpovědět na následující otázky a na každou část těla napsat to, co chtějí (*viz příloha P7.09*)

- Společně se zamyslete. Jak se cítíte po tomto cvičení?

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

7.10 Osobní je politické

Cíl: Uvědomit si, kolik času v životě věnujeme reprodukci, produktivním úkolům a věcem, které nás baví.

Velikost skupiny: 2-30

Délka trvání: 30 min (záleží na počtu účastníků).

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Cizrna, čočka, těstoviny, ovoce nebo jiné drobné předměty, které vás napadnou.

Popis:

Každému účastníkovi a účastnici rozdejte trochu od každého z vybraných materiálů a navrhněte, aby si individuálně rozdělili, kolik času ve svém životě věnují: produktivním úkolům (např. práci = 5



zrněk cizrny, reprodukčním úkolům (např. úklidu, vaření, péči o druhé = 4 zrnka čočky), volnému času, děláni věcí, které mám rád (např. 2 zrnka rýže) a péči o sebe (např. 1 makarón).

Poté o tom ve skupině společně diskutujte.

Metakomentář:

Je důležité podívat se na genderové role a na to, že reprodukční úkoly připadají více na ženy. U pokročilejších nebo feministicky uvědomělých skupin lze jít dále a hovořit o reprodukčních úkolech v pracovním (produktivním) prostředí. Např: Kdo vždy otevírá dveře, kdo zvedá telefon, kdo dělá zápisy ze schůzí, kdo připravuje kávu... střídají se tyto úkoly rovnoměrně, nebo je koná vždy stejná osoba?

PŘÍLOHY

PŘÍLOHA P7.06:

Toto jsou otázky, které navrhujeme pro aktivitu 7.06: Zkoumání postavení péče o sebe v našem životě:

- Praktikujete péči o sebe?
- Je pro vás snadné přemýšlet o sobě jako o někom, kdo si zaslouží péči?
- Máte pocit, že si uvědomujete, co vaše tělo a duch potřebují?
- Věříte, že praktikování péče o sebe zlepšuje vaše zdraví?
- Spíte a odpočíváte dobře?
- Trávíte dostatek času sportem
- Znáte své vlastní limity?
- Dovolíte si vyjádřit svůj hněv, náladu, smutek, nepohodu apod. tehdy, když to potřebujete?
- Požádáte o pomoc / necháte si pomoci?
- Jste schopni vyprázdnit svou mysl?
- Dokážete se odpojit od zpráv, hovorů, e-mailů atd., aniž byste se cítili provinile?
- Cítili jste se někdy provinile, když jste dělali něco, co jste potřebovali, abyste se postarali o sebe, a nechali práci nebo péči o druhé stranou?
- Cítíte se uznávaní a oceňováni bez ohledu na svou práci/aktivitu?
- Většina vašeho dne je věnována vašemu blahu a blahu lidí kolem vás a nejméně práci/aktivitě.
- Víte, co chcete a o čem sníte?
- Máte vášeň nebo koníčka, který nesouvisí s vaší prací/aktivitou?
- Ve vztazích, které si budujete se svými spolupracovníky, se téměř nikdy nebavíte o práci, když se zastavíte na oběd, na kávu apod.
- Vždy vám dají prostor pro přestávku na oběd v rozumnou dobu, i když máte hodně práce.
- Liší se povinnosti, které mají ženy při péči o druhé, od povinností mužů?
- Považujete se za šťastnou/šťastného

Pamatuj na to, že nedostatek péče o sebe je formou násilí...

Příloha P7.08:

1. Jak se ve vás tyto společenské řady během vašeho života různě projevovaly, jak jste se jim bránili, jak jste je přijímali a považovali za součást svého vlastního chápání sebe sama, jak se jejich význam během vašeho života měnili?

2. Napište o charakteristikách nebo aspektech vaší identity, které odpovídají hegemonním nebo privilegovaným řádům; například příslušnost k náboženství, které je ve vaší zemi hegemonní, nebo heterosexuality atd.

4. Napište o tom, jak ostatní vytvářejí mocenské vztahy vůči vám a s jakým násilím se setkáváte.

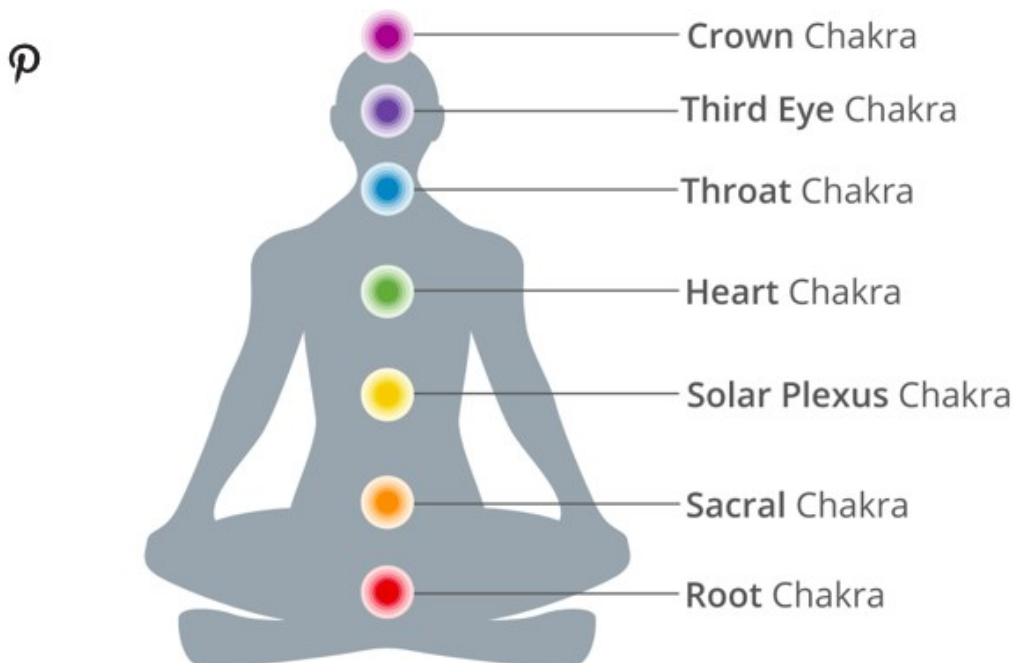
Jakmile účastníci a účastnice zodpoví otázky, facilitující osoba zahájí rozhovor, aby se všichni podělili o své úvahy, a otevře prostor pro sdílení materiálů, zdrojů, technik a cvičení, jak o sebe lépe pečovat.

Příloha P.7.09:

<p>Na temeni hlavy</p>	<p>Jak se mohu spojit s božským a duchovním? Zamyslete se nad svými přesvědčeními a nad tím, jak moc ovlivňují vaše rozhodování, autonomii, péči o sebe a sebelásku.</p>
<p>Na čele mezi obočím (třetí oko)</p>	<p>Jak komunikuji se světem a především sám se sebou? To souvisí s vašimi vnitřními a vnějšími schopnostmi naslouchat. Zamyslete se nad tím, jakým způsobem komunikujete, jaké máte obavy nebo asertivitu při mluvení, co a s kým potlačujete.</p>
<p>Uprostřed hrda</p>	<p>Jak rozvíjím intuici, tj. schopnost něco poznat, vnímat nebo pochopit bez zásahu rozumu, a jak používám intuici při rozhodování o svých osobních záležitostech?</p>
<p>Uprostřed prsou</p>	<p>Jaký mám vztah ke svým blízkým? To souvisí s citovými vztahy, které vás činí šťastnými nebo nešťastnými.</p>

	Přemýšlejte o tom bez pocitu viny a zamyslete se nad tím, jak tyto vztahy ovlivňují nebo utvářejí vaši cestu k samostatnosti, péči o sebe a sebeurčení.
V žaludeční jamce	Jak zpracovávám své emoce, jako je hněv, vztek, frustrace, štěstí? Jak mé emoce ovlivňují má rozhodnutí?
Břicho (kousek pod pupkem)	Jaký je můj vztah k mé sexualitě, erotice? Zamyslete se nad tím, jaká tabu, potlačení a obavy máte při prožívání své sexuality.
V oblasti perinea	Jak se propojuji se sebou, se zemí, s rozumem? Přemýšlejte o svém bytí, o věcech, které vás spojují se zemským, rozumovým, tím nejlidštějším. Jste středem této síly vy, nebo je váš střed umístěn v jiných lidech či ve vaší práci?

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



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



Hard Times – Soft Skills trénink

Modul 8

Udržitelný aktivismus

Modul 8: Udržitelný aktivismus

Čas (min)	Název	Obsah	Materiály
20'	8.01 - Pojmenování slona	Definujte a pochopte, co je vhodný aktivismus.	Vytištěné texty (příloha P8.01)
30'	8.02 - Vytváření šňůry emocí	Proč jsem se stal aktivistou/pracovníkem organizace, která se zasazuje o lidská práva a změnu k lepšímu?	Provazový kolíček na šaty, listy a tužky
60'	8.03 - Identifikace bezpečnosti a hrozeb	Čeho se bojím? Jak je projevují svým tělem?	Barevné papíry
120'	8.04 - Duševní zdraví a politický aktivismus	Naší prací je vytvářet spravedlivé společnosti, ve kterých mohou lidé žít spokojeně, zdravě a vyrovnaně a beze strachu z násilí. Být v dobré emocionální pohodě je základem pro to, abychom se mohli plně a aktivně zapojit do společnosti. To vše bylo dlouhou dobu ignorováno. WorldCafé dynamic o 4 různých otázkách.	flipchart, fixy a kávu nebo čaj, sušenky atd.
45'	8.05 - Od péče o sebe k vzájemné péči	Objevují se nové formy aktivismu a advokacie. Politické hnutí je silnější, protože si navzájem důvěřujeme a budujeme síť podpory. Řešení vzájemné péče nebo podpory nás vede k tomu, abychom se společně dohodli, abychom spolu mluvili. Ačkoli každý z nás má samozřejmě své vlastní techniky péče o sebe sama, pokud pracujeme společně, musíme si stanovit společnou linii. Účastníci shromáždění musí vyvinout různé techniky vzájemné péče o kolektiv.	flipchart, fixy.
45'	8.06 (Re)konceptualizace traumatu	vytváří prostor pro nové dialogy a výměnu poznatků o traumatu a stresu.	Srdíčkové karty (barevné papíry)

20-45 min	8.07 Oceňovací kolo	Vytváří prostor pro posílení a ocenění členů týmu.	Karty se slovy (barevné papíry)
------------------	----------------------------	--	---------------------------------

Popis metod a odkazy na materiály

8.01 Pojmenování slona

Cíl: Porozumění udržitelnému aktivismu

Velikost skupiny: 4-30

Doba trvání: 20 min.

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Počítač(e)

Popis:

Přečtěte si společně (nebo si každý účastník může přečíst text z Přílohy P8.01) (5 minut).

A poté společně okomentujte pojem udržitelný aktivismus a dospějte ke společné definici, kterou může lektor*ka zapsat na tabuli.

8.02 Vytvoření šňůry emocí

Cíl: Poznat se lépe jako skupina a pochopit, proč pracujeme nebo jsme aktivisty v našich organizacích.

Velikost skupiny: 4-30

Doba trvání: 30 min.

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Lano, kolíček na prádlo, listy a tužky

Popis:

Na šňůru se zavěsí kolíčky na prádlo. Účastnictvo dostane papíry, na které mají odpovědět (mohou anonymně) na níže uvedenou otázku. Otázku upravte tak, aby seděla pokud možno všem účastníkům*icím.

Proč jsem se stal aktivistou? / Proč jsem se stala pracovníkem organizace, která se zasazuje o lidská práva a změnu k lepší alternativě?

Poté mají zúčastnění několik minut na to, aby si přečetli, co napsali ostatní.

Možná je také následná společná reflexe: Co koho nejvíce zaujalo, jaké jsou mezi odpověďmi rozdíly nebo paralely.

8.03 Identifikace bezpečnosti a hrozeb

Cíl: Zúčastnění i identifikují své obavy a jak se u nich tyto obavy projevují.

Velikost skupiny: 4 – 30

Doba trvání: Doba trvání: 1 hodina.

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Barevné papíry

Popis:

Účastníci jsou rozděleni do skupin po 3 – 4 osobách. Každá skupina má tři různě barevné kartičky s následujícími otázkami.

Každý člen skupiny si náhodně vezme kartu a odpoví na příslušnou otázku.

Karta 1: Jaké faktory vám osobně dávají pocit bezpečí a jaké faktory dávají pocit bezpečí vaší organizaci/kolektivu?

Karta 2: Co ve vás vyvolává pocit nebezpečí? Co způsobuje, že se vaše organizace/kolektiv cítí nejistě?

Karta 3: Dokážete identifikovat případy nejistoty, ohrožení nebo dokonce agrese vůči vám nebo vaší organizaci/kolektivu?

Odpovědi jsou sdíleny v malé skupině a je třeba vybrat jednu z nich. Pro celou skupinu se vytvoří divadelní představení.

8.04 Duševní zdraví a aktivismus (World Café)

Cíl: Zjistit, jaká je situace ohledně duševního zdraví v rámci aktivismu a jaké jsou možnosti řešení problémů s duševním zdravím.

Velikost skupiny: 15 – 30 osob

Doba trvání: 2 hodiny.

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Materiály: Flipchart, fixy, občerstvení

Popis:

Tato aktivita využívá metodu World Café.

Vytvoří se čtyři skupiny a čtyři diskusní stoly (u stolů také může být občerstvení), u každého z nich bude sedět facilitátor či facilitátorka (dobrovolně se přihlásí). Facilitátorstvo stolů zůstávají vždy u stejného stolu. U každého stolu se řeší jedna z následujících otázek, každá skupina řeší otázku 20 minut a zapisuje při tom nápady na flipchart. Po 20 minutách se účastnictvo přesune k jiné otázce, přičemž facilitátorky a facilitátoři stolů zůstávají a shrnou nově příchozí skupině, co vymyslela ta předchozí. Nově příchozí diskutují dále, přidávají nové odpovědi a rozvíjí předchozí. Vždy po 20 minutách se opět skupiny posunou tak, aby se nakonec všichni (krom facilitátorstva stolů) se dostali ke všem tématům. Na konec aktivity se všichni sejdou

v kruhu a sdílejí finální myšlenky a odpovědi týkající se jednotlivých témat (prezentace se mohou ujmout facilitátoři stolů).

Otázky:

- *Proč je důležité mluvit o duševním zdraví v politických hnutích a aktivismu?*

- *Co brání společenským hnutím a aktivistství, aby se péčí o sebe vážně zabývalo a věnovalo jim čas? Jak to souvisí se systémem kapitalismu?*

- *Jak fungují genderové role v oblasti péče o děti, duševního zdraví atd.?*

- *Kdo má schopnost léčit duševní a citová zranění? Jsou to pouze lidé s psychologickou a psychiatrickou praxí? Komu "patří" léčení?*

8.5 Od péče o sebe k vzájemné podpoře

Cíl: Objevují se nové formy aktivismu. Politická hnutí jsou silnější, protože si navzájem důvěřujeme a budujeme síť podpory. Řešení vzájemné péče nebo podpory nás vede k tomu, abychom se společně dohodli, abychom spolu mluvili. Ačkoli každý z nás má samozřejmě své vlastní techniky péče o sebe sama, pokud pracujeme společně, musíme si stanovit společnou linii.

Velikost skupiny: 4 – 30

Doba trvání: Doba trvání 45 min.

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Flipchart, fixy

Popis:

Simulační hra. Vychází se z předpokladu, že celá skupina je součástí aktivistického kolektivu *CooperAction* na obranu lidských práv a čelí vážným problémům: silné policejní represi, kolegům, kteří mají hodně práce a nemají na sebe čas, ekonomickým problémům, nevyřešeným konfliktům mezi kolegy atd.

Účastnictvo má za úkol diskutovat v plénu a navrhnout různé možnosti a techniky vzájemné péče a podpory v rámci kolektivu.

8.06 (Re)konceptualizace traumatu

Cíl: Vytvářet prostor pro nové dialogy a výměnu znalostí o traumatu a tísní.

Velikost skupiny: 4 – 30

Doba trvání: 40 minut (záleží na účastnících)

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Srdcové karty (viz příloha P.8.06).

Popis:

První část – Diskuze ve dvojicích:

Vzpomeňte si nějaký problém, se kterým jste se nedávno setkali. Nemusí to být nic zásadního. Odpovězte na otázky:

*Co vás tento problém naučil? Změnil se váš přístup k podobným situacím? Jak jste jej vyřešil*a?*

Druhá část: Hra se Srdcovými kartami

- Účastnictvo sedí v kruhu. Jedna osoba si vezme jednu ze Srdcových karet.

- Osoba hovoří o pocitech a úvahách, které v ní vyvolává slovo na kartě, kterou drží v ruce. To pomáhá otevřít rozhovor v místnosti o tom, kde se lidé nacházejí ve svém životě, včetně pracovního prostředí, ale i mimo něj.
- Jakmile dokončí, co chtěl* a říct, předá kartu jinému zúčastněnému v kruhu. Člověk, který dostal tuto kartu, se může rozhodnout buď navázat a taktéž mluvit o tom, co v něm* ní vyvolává slovo na kartě anebo se může rozhodnout vzít jinou kartu.
- Je dobré nechat promluvit všechny účastníky a účastnice, ale není to nutné (záleží na potřebách zúčastněných). Pokud je účastnictva moc, je možné vytvořit více paralelních kruhů s menším počtem lidí.

8.07: Oceňovací kolo

Cíl: Vytvořit prostor pro posílení a ocenění členů týmu.

Velikost skupiny: 3 – 8 osob

Doba trvání: cca 20 – 45 min. v závislosti na počtu účastníků

Vnitřní/venkovní: obojí

Materiály: Barevné kartičky s následujícími slovy: ZVÍŘE, VOZIDLO, ROSTLINA atd. (můžete si vymyslet i další kategorie!).

Popis: V tomto cvičení si každý z účastníků a účastnic vyslechne pozitivní věci o sobě od všech ostatních lidí sedících v kruhu.

Všichni sedí v kruhu a uprostřed jsou lícem dolů položené kartičky se slovy. Každý ze zúčastněných kromě jedné vybrané osoby, si vybere jednu kartičku. Poté musí všichni dotyčnou osobu popsat pozitivně, na základě karty, kterou si vybrali. Například, pokud si vezme kartu ZVÍŘE, tak může říci: "Jsi tak živý, energický a intuitivní!". Po skončení kola je čas, aby si další osoba vyslechla hodnocení ostatních. Pokračuje se, dokud všichni nedostanou sadu ocenění.

Meta komentář: Toto cvičení je určeno pro členy týmu, kteří spolu úzce spolupracují, takže by se mělo provádět v prostředí workshopu s lidmi, kteří se již alespoň trochu znají.



PŘÍLOHY

PŘÍLOHA P.8.02

Přečtěte si společně (nebo každý účastník doma) následující text: Strany 3,4 a 5.

"Pojmenování slona" a "Navrácení duše". Přístupy zde:

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

PŘÍLOHA P8.06

Vytvořte "Srdcové karty" s následujícími slovy:

(Můžete si vymyslet i další slova)

- Hrozba
- Nejistota
- Odmítnutí
- Hanba
- Vina
- Odpor
- Smutek
- Hněv



Tato brožura byla publikována v roce 2024 jako část mezinárodního projektu **Hard Times – Soft Skills (HATI – SOS)**, který byl financován Evropskou unií v rámci programu Erasmus+.

Partnerské organizace projektu:

Ekumenická akademie, ekumakad.cz

Fundacja EkoRozwoju, fer.org.pl/en/

Profilantrop, profilantrop.org/en/home/

RIPESS Europe, www.ripess.eu

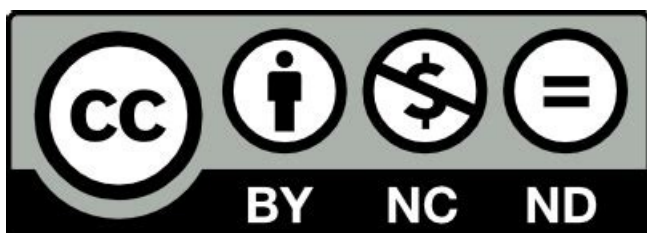
Utopia, nova.utopia.sk

Autoři a autorky: Bernadett Both, Wojtek Mejor, Aneta Osuch, Maroš Prčina, Eva Riečanská, Andrea Rodríguez Valdés, Karolína Silná, Peter Vittek, Arkadiusz Wierzba

Editor: Maroš Prčina

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

Publikováno v roce 2024



Tato práce je licencována podle Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International. Chcete-li zobrazit kopii této licence, navštivte <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**Funded by
the European Union**

Financováno Evropskou unií. Zde vyjádřené názory představují pouze názory autorů a autorek a nemusí nutně odrážet názory Evropské unie nebo programu Erasmus+. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.