



ZMIANA REZULTATU

Cel:

Praca z żywym obrazem w małych grupach, obejmująca zmianę położenia osoby odczuwającej bezsilność w określonej sytuacji. Celem ćwiczenia jest praca z uczuciem bezsilności, wizualne wyrażanie go, szukanie alternatywnych rozwiązań i sprawdzanie, jaki odnoszą skutek. Metoda ta inspirowana jest twórczością Augusto Boala (patrz nota wyjaśniająca powyżej).

Materiały pomocnicze:

Brak

Wielkość grupy:

Różna, podział na grupy trzyosobowe

Czas trwania:

50 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Poproś uczestników, aby każdy z nich przypomniał sobie sytuację, w której czuł się bezsilny i nie potrafił nic na to poradzić. Może to być sytuacja, którą starał się zmienić, ale mu się nie udało, lub taka, w której osiągnięty przez niego rezultat, był odmienny od oczekiwanego. (5 minut)
2. W grupie trzyosobowej, każda z osób po kolei ustawia pozostałych członków grupy w trzy żywe obrazy przedstawiające początek, środek i zakończenie sytuacji. Należy informować o tym, jaką rolę odrywa dana osoba, tylko wtedy, jeżeli czuje się ona zagubiona i nie rozumie, kogo odgrywa w danej scenie. (10 minut)
3. Kiedy wszystkie grupy przygotują już komplet obrazów na każdego członka grupy, wybierają jedną historię, z którą chcą pracować. Należy odegrać sekwencję trzech obrazów dla danej historii jeszcze raz; tym razem każdy z bohaterów każdego z obrazów wypowiada głośno jedną myśl. Myśli powinny być wypowiedzane w kolejności określonej z góry.
4. Pracując nad tą samą historią, należy rozbudować obrazy i myśli do trzech krótkich scenek – każda nie dłuższa niż minutę. Każda osoba zamienia swoją myśl w scenkę, dodając odpowiednie ruchy. (5 minut)
5. Prowadzący zapoznaje się z efektem pracy wszystkich podgrup. Jedna podgrupa zostaje wybrana do przedstawienia swojej scenki reszcie uczestników. Prowadzący wybiera obraz, w którym łatwo zidentyfikować ciemnięzyciela, a osobie ciemnionej wszyscy łatwo będą współczuć. Zapytaj pozostałych uczestników, jak mogłaby zachować się bezsilna osoba, aby zmienić tę sytuację. Wypróbujcie sugestie uczestników, pozwalając pomysłodawcy wejść w scenkę i odegrać rolę tej osoby, której zachowanie chciałby zmienić. Tę samą procedurę powtórzcie dla innych grup. Jeżeli grup jest dużo, dwie grupy pracują razem, pełniąc w odniesieniu do siebie nawzajem rolę widowni.

Podsumowanie i ocena:

Jaki jest wpływ różnych działań na wynik sytuacji? W jaki sposób to ćwiczenie nawiązuje do rzeczywistości, w której żyją uczestnicy? Jakie korzyści może mieć to ćwiczenie dla osób w nim uczestniczących? (5 minut)

Dodatkowe wskazówki:

Ważne jest, aby grupa starała się znaleźć konstruktywne rozwiązanie, a nie tylko krytykować bezsilność głównego bohatera. Grupa często będzie w stanie dostrzec rozwiązania, których nie widzi dana jednostka.



POCZTÓWKI

Cel:

Celem tego ćwiczenia jest wizualne przedstawienie przykładów niesprawiedliwości społecznej oraz poszukiwanie właściwych sposobów przeciwdziałania jej.

Materiały pomocnicze:

Pocztówki, takie jak te przedstawione na następnej stronie lub samodzielnie zaprojektowane.

Wielkość grupy:

Kilka małych grup od 3 do 5 osób.

Czas trwania:

40 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

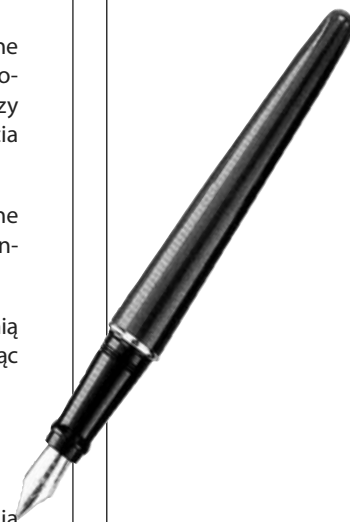
1. Rozdaj każdemu członkowi małej grupy pocztówkę. Możesz skopiować i pociąć załączone przykłady pocztówek lub zaprojektować własne. (Zobacz notatki.) Każda grupa przygotowuje kilka żywych obrazów przedstawiających treść pocztówek. Do każdej sceny aktorzy dodają efekt dźwiękowy, który w ich przekonaniu dobrze oddaje emocje lub uczucia towarzyszące danej sytuacji. (15 minut)
2. Grupy prezentują sobie nawzajem swoje obrazy. Publiczność oglądająca poszczególne obrazy zgaduje, co jej zdaniem mogło być treścią pocztówki. Dopiero potem grupa prezentująca obraz odczytuje na głos treść pocztówki. (15 minut)
3. Czasem może okazać się, że grupa nie w pełni zrozumiała treść pocztówki lub że obraz przez nią przedstawiany został źle zrozumiany. Te grupy mogłyby powtórzyć ćwiczenie, uwzględniając sugestie widzów i przedstawić nowy obraz. (Na to należy przeznaczyć dodatkowy czas.)

Podsumowanie i ocena:

Co czują uczestnicy w odniesieniu do spraw przedstawionych na pocztówkach? Jakie działania podjęliby, gdyby znaleźli się w podobnych sytuacjach? Czy podobne sytuacje zdarzają się dzisiaj? Jeżeli tak, to jakie działania podejmują ludzie? Jak jednym zdaniem można by podsumować każdą pocztówkę? (10 minut)

Dodatkowe wskazówki:

Ważne jest, aby prowadzący wybrał pocztówki, które traktują o kwestiach odnoszących się do danej grupy. Grupa może rozwinąć to ćwiczenie i stworzyć własne pocztówki lub plakaty.





Pocztówki: trzy przykłady

POCZTÓWKA

Kiedy daję jedzenie biednym, nazywają mnie świętym.
Kiedy pytam, dlaczego biedni nie mają jedzenia, nazywają mnie komunistą.

[]

– Dom Helder Camara, z Brazylii

POCZTÓWKA

Jesteśmy winni wielu błędów i pomyłek, lecz naszą największą zbrodnią jest zaniebdywanie dzieci, brak troski o te fontanny życia.
Wiele z naszych potrzeb może zaczekać. Dzieci nie mogą. Teraz formują się ich kości, tworzy się ich krew, rozwijają się ich zmysły. Nie możemy im odpowiedzieć „Jutro”.
Ich imię brzmi „Dzisiaj”.

[]

– Gabriela Mistral,
chilijska poetka, laureatka nagrody Nobla

POCZTÓWKA

Najpierw przyszli po Żydów, a ja nie wystąpiłem przeciwko nim, bo nie byłem Żydem. Potem przyszli po komunistów, a ja nie wystąpiłem przeciwko nim, bo nie byłem komunistą. Potem przyszli po związkowców, a ja nie wystąpiłem przeciwko nim, bo nie byłem związkowcem. Potem przyszli po mnie i nie było już nikogo, kto wzięłby mnie w obronę.

[]

– Martin Niemöller, ofiara nazizmu



8.3. Budowanie zaufania i poczucia własnej wartości

Objaśnienie

Kolejne gry dotyczą budowania zaufania grupowego, świadomości, współpracy i pewności. Wymagają maksymalnej koncentracji. Powinny być wprowadzane i moderowane z największą uwagą, tak aby uczestnicy byli w pełni świadomi, jaki jest ich cel. Bezpieczeństwo uczestników musi być sprawą nadrzędną.

WIATR W KORONACH WIERZB

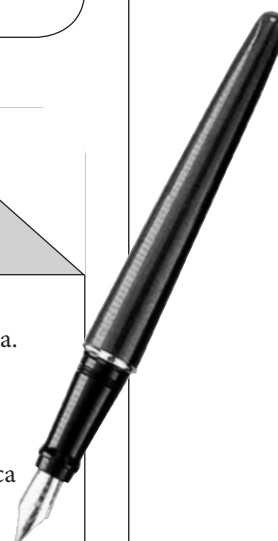
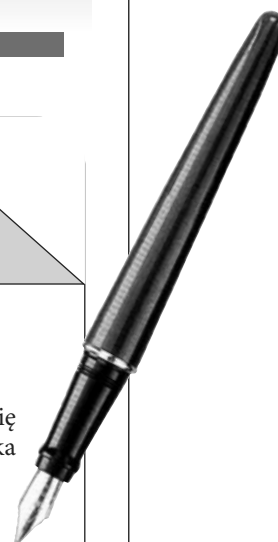
Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Stańcie ciasno w kole. Ochotnik staje w środku. Zamyka oczy i upada, zachowując wyprostowaną pozycję, a reszta uczestników łapie ochotnika. (Osoby chwytające upadającego trzymają ręce przed sobą i wysuwają jedną nogę przodu, stojąc na ugiętych kolanach.)
2. Z początku grupa powinna trzymać ręce blisko środka koła tak, aby upadający czuł się bezpiecznie. Wraz ze wzrostem zaufania, ludzie w kole odsuwają się nieco od środka koła.
3. Wszyscy po kolei odgrywają rolę osoby, która stoi w środku.
4. Zadbaj o to, aby wielu uczestników łapało upadającą osobę, zwłaszcza jeżeli w kole stoi osoba ciężka.

BIEGANIE W PRZEPASCE NA OCZACH

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Ustawiamy wszystkich uczestników w jednym końcu pomieszczenia.
2. Ochotnikowi zakrywamy oczy i ustawiamy go w przeciwnym końcu pomieszczenia. Ochotnik biegnie w kierunku pozostałych członków grupy.
3. Grupa powinna przygotować się do złapania osoby biegnącej.
4. Grupa powinna ustawić się półokręgu i krzyknąć „stop”, zanim biegnący dotrze do końca pomieszczenia i zanim zaczną zwalniać.
5. Zachęć ludzi do tego, aby biegli najszybciej jak potrafią do momentu, aż grupa krzyknie „stop” oraz aby zaufali, że grupa zadba o to, aby biegnący nie wpadł na ścianę.





ODDAJ SIĘ W NASZE RĘCE

Cel:

Ćwiczenie to sprawdza się w pracy z małymi grupami młodych ludzi, z którymi już wcześniej pracowałeś. Można je zastosować jako ćwiczenie wprowadzające do sesji poświęconej dobrym stosunkom, przyjaźni i budowaniu zaufania. W wyniku ćwiczenia uczestnicy powinni doświadczyć zarówno zaufania pozostałych członków grupy, jak i samemu zaufać innym. Ćwiczenie zachęca uczestników do zastanowienia się nad tym, w jaki sposób ich własne zachowania wpływają na innych, a zachowania innych na nich samych.

Materiały pomocnicze:

Znajomość terenu pozwalająca wyznaczyć tor przeszkód, po którym będą poruszali się uczestnicy
Szalik do wykorzystania w roli przepaski na oczy

Wielkość grupy:

Maksymalnie 12 osób

Czas trwania:

Różny, w zależności od liczby osób

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Poproś młodych ludzi, aby wybrali spośród siebie ochotnika: należy interweniować, jeśli zauważysz, że ktoś jest zmuszany do tego, by był ochotnikiem. Wyjaśnij uczestnikom, że celem tego ćwiczenia jest zachęcenie ich, aby ufali sobie nawzajem oraz wzięli odpowiedzialność za swoje działania i bezpieczeństwo innych. Powiedz, że jeżeli ktoś będzie się czuł nieswojo w którymś momencie ćwiczenia, powinien o tym powiedzieć i grupa przerwie ćwiczenie.
2. Poproś ochotnika na środek i zakryj mu oczy przepaską. Upewnij się, że nic nie widzi i poproś go, aby powiedział, co czuje.
3. Zaprowadź młodego człowieka z zakrytymi przepaską oczyma, do miejsca, które wybrałeś na tor przeszkód. Wybierz kolejną osobę z grupy, która będzie przewodnikiem ochotnika. Wyjaśnij, że rola pozostałych członków grupy polega na pomaganiu młodej osobie, która ma zakryte oczy. Moderuj negocjacje młodych ludzi dotyczące trasy, którą przygotowałeś. Poproś ich, aby mówili o swoich odczuciach, zwłaszcza gdy młody człowiek prowadzący ochotnika dekoncentruje się lub niedbale podaje wskazówki. Następnie odwróć role prowadzącego i prowadzonego.
4. W innym wariantcie możesz poprosić grupę, aby pracowała w parach i przeprowadź ćwiczenie pozwalając, aby każdy był prowadzącym i prowadzonym.

Podsumowanie i ocena:

Poproś uczestników o opinie. Co odczuwali będąc zależnym od kogoś? Czy lepiej było być prowadzonym, czy prowadzącym? Czy inaczej by było, gdybyś mógł wybrać partnera? Co czułeś, gdy otrzymywałeś złe wskazówki? Czas poświęcony na dyskusję uzależniony jest od stopnia skomplikowania trasy.



ZAWIĄŻCIE SIĘ W SUPEŁ!

Cel:

Ta zabawa grupowa wspaniale nadaje się na rozpoczęcie sesji szkoleniowej poświęconej zaufaniu i przyjaźni. Zachęca ona młodych ludzi do współpracy w osiągnięciu wspólnego celu.

Materiały pomocnicze:

Brak

Wielkość grupy:

8 osób lub więcej

Czas trwania:

20 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Poproś uczestników, aby utworzyli krąg, stojąc obok siebie, ale nie dotykając się.
2. Poleć, aby podali dłonie dwóm osobom, ale nie tym, które stoją najbliżej. To trudniejsze niż mogłoby się wydawać!
3. 10 minut powinno wystarczyć, aby wszyscy włączyli się do zabawy; upewnij się, że nikt nie oszukuje.
4. Kiedy wszyscy uczestnicy wykonają polecenie, poproś ich, aby na chwilę znieruchomieli i spojrzeli, jaki kształt wspólnie stworzyli.
5. Następnie poleć grupie rozplątanie się i utworzenie koła – bez puszczenia dłoni!
6. Grupie powinno udać się powrócić do kształtu koła, chociaż niekoniecznie wszyscy będą stać twarzą do wnętrza kręgu.

Podsumowanie i ocena:

Mimo że ćwiczenie to przeznaczone jest na rozgrzewkę, warto zapytać grupę o wrażenia. Czy doświadczenie było przyjemne? Co czuli, gdy byli tak blisko innych osób? Ćwiczenie to może posłużyć jako wstęp do dyskusji na temat przestrzeni osobistej i różnic kulturowych.





SAMOOCENA – ZNACZENIE UZNANIA

Cel:

Samoocena młodych ludzi zależy w dużym stopniu od tego, czy czują się oni doceniani przez te osoby, na których im zależy, a także, czy sami siebie uważają za osoby wartościowe. Niska samoocena może prowadzić do frustracji i agresywnego zachowania. Warsztat ten jest wprowadzeniem do procesu budowania wysokiej samooceny.

Materiały pomocnicze:

Kopie arkusza roboczego POCZUCIE UZNANIA

Długopisy

Wielkość grupy:

Różna

Czas trwania:

Minimum godzina

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Rozpocznij od wyjaśnienia, czym jest samoocena i co to znaczy mieć dobre zdanie na własny temat. Rozdaj arkusze robocze i długopisy. Jeżeli wiesz, że młoda osoba ma kłopoty z czytaniem i pisaniem, przeczytaj treść arkusza na głos i używaj obrazków lub zapisuj odpowiedzi sam.
2. Pomóż młodym ludziom, jeśli zastanawiają się nad kwestiami poruszonymi w arkuszu. Jeżeli mówią, że nic nie przychodzi im do głowy, podpowiedz, aby przypomnieli sobie, kiedy ostatnio ktoś sprawił, że czuli się szczęśliwi lub kochani. Zadawaj krótkie pytania, aby dowiedzieć się więcej na ten temat.

Podsumowanie i ocena:

Po wypełnieniu formularza przez młodą osobę, przeczytaj go z nią raz jeszcze. Poproś koniecz- nie, aby zastanowiła się nad tym, co napisała w ostatniej części formularza. Młoda osoba może na przykład napisać, że czuje się doceniona, gdy jest chwalona przez mamę, a sposobem zasłu- żenia na pochwałę może być „gdy mój brat chce się bić, zamiast wdawać się w bójkę, odchodzę. Wspólnie wymyślcie plan działania prowadzący do osiągnięcia niektórych z tych celów. Omówcie umowy zawierane regularnie z samym sobą. Cieszcie się z osiągnięć i wyznaczcie nowe cele.



POCZUCIE UZNANIA *arkusz roboczy*

TO JESTEM JA

Ostatnim razem czułem się doceniony, gdy

.....

Czułem się wtedy

.....

Ludzie, którzy sprawiają, że mam o sobie dobre zdanie to

.....

ponieważ

Okazuję im, że jestem z tego powodu szczęśliwy poprzez

Rzeczy, które sprawiają, że mam o sobie dobre zdanie to:

1.

2.

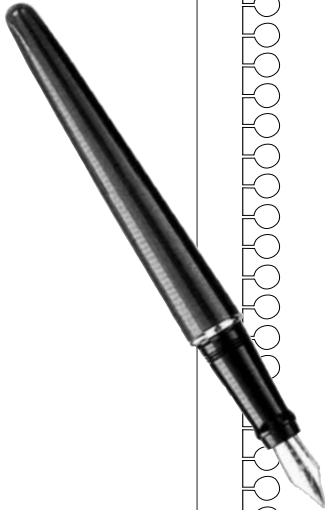
3.

Aby mieć o sobie dobre zdanie, mogę:

1.

2.

3.



KAŻDY MA JAKIEŚ UMIEJĘTNOŚCI – JAK JE ZMIERZYĆ?

Cel:

Ćwiczenie to przeprowadza się dwa razy w trakcie trwania dłuższego szkolenia, pierwszy raz na początku, a drugi raz na zakończeniu. Celem tego ćwiczenia jest uświadomienie uczestnikom, jakie umiejętności posiadają, a jakich (jeszcze) nie.

Materiały pomocnicze:

Długi pas papieru (5-10 metrów) z narysowaną podziałką od 1 do 10.

Wielkość grupy:

6-30 osób

Czas trwania:

Dwa razy po 20 minut plus czas na podsumowanie (zwłaszcza po drugiej części)

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Wyjaśnij uczestnikom, że podziałka służy do mierzenia poziomu umiejętności i że każdy powinien szczerze przyznać się przed sobą samym, czy musi dane umiejętności dopiero nabyć (1), czy już je w pełni posiadał (10). Wyjaśnij także, że ćwiczenie zostanie powtórzone raz jeszcze na zakończenie szkolenia, tak aby uczestnik mógł zaobserwować, czy zaszły jakieś zmiany i czy zdobył nowe umiejętności lub odkrył umiejętności, o których wcześniej nie wiedział. Podkreśl, że nikt nie będzie oceniany przez prowadzącego, a każdy wykonuje ćwiczenie wyłącznie dla siebie.
2. Przedstaw grupie jedno stwierdzenie i poproś uczestników, aby zajęli miejsce na skali; jeżeli w 100% zgadzają się ze stwierdzeniem, powinni stanąć na 10, jeżeli uznają, że stwierdzenie nie odnosi się do nich w ogóle, powinni stanąć na 1. Mogą również wybrać dowolną inną cyfrę na skali.
3. Poproś kilku uczestników, aby wyjaśnili, dlaczego przyznali sobie daną ocenę, ale nie zmuszaj nikogo do zabierania głosu, jeżeli widzisz, że nie ma na to ochoty.
4. Powtórz procedurę z wszystkimi pozostałymi stwierdzeniami.
5. Na zakończenie szkolenia powtórz to ćwiczenie i zapytaj uczestników, czy coś się zmieniło od pierwszego razu.

Przykłady stwierżeń:

- Bardzo dobrze potrafię współpracować z innymi.
- Przewodzenie innym przychodzi mi naturalnie.
- Potrafię komentować zachowanie innych.
- Potrafię słuchać uwag na własny temat.
- Potrafię pomagać ludziom.
- Jestem twórczy i zawsze mam nowe pomysły.
- Jestem bardzo cierpliwy.
- Łatwo przychodzi mi wypowiedzianie się w obecności grupy.
- Potrafię dobrze planować.
- Mam duże poczucie humoru.

Podsumowanie i ocena:

Czy w wielu kwestiach za drugim razem oceniłeś się inaczej?

Czy nabyłeś podczas kursu jakieś cechy/umiejętności?

Czy były obszary, w których się nie doceniałeś?

Czy były obszary, w których się przeceniałeś?

Czy więcej dowiedziałeś się o sobie, czy o innych?

Czy łatwo ci przyszło zająć niższą pozycję na skali (jeżeli musiałeś)?



8.4. Zarządzanie konfliktem

LIST DO PRZYBYSZA Z INNEJ PLANETY: KONFLIKT TO...?

Cel:

Jest to obszerne ćwiczenie grupowe, którego celem jest poszukiwanie znaczenia słowa konflikt, badanie typów reakcji członków grupy i praca nad znalezieniem wspólnej definicji konfliktu.

Materiały pomocnicze:

Duży arkusz papieru

Długopisy

Wielkość grupy:

12-20 osób

Czas trwania:

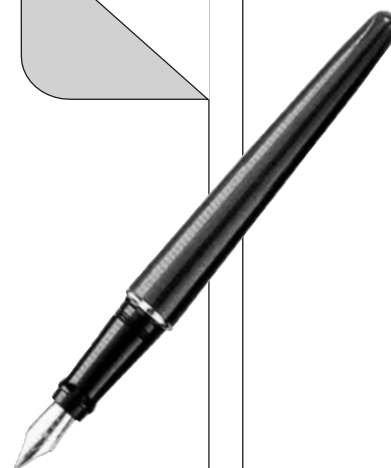
35 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Podziel arkusz papieru na kolumny, każdą oznacz jedną literą alfabetu. Dla celów tego ćwiczenia wybierz litery od A do H.
2. Poroś uczestników, aby każdy indywidualnie wymyślił słowa związane z konfliktem. Każdy powinien spróbować wymyślić przynajmniej jedno słowo na każdą z liter (na przykład: A – agresja, B – bijatyka). Wybrana osoba zapisuje słowa wypowiedziane przez uczestników lub każdy uczestnik podchodzi do tablicy i zapisuje swoje słowa. W tej fazie ćwiczenia nie dyskutuje się, dlaczego dane słowo zostało wybrane. (5 minut)
3. Po wypełnieniu kolumn (dobrze, gdy czas na tę czynność jest ściśle określony) uczestnicy mogą pytać się nawzajem, dlaczego wybrali dane słowa – co one oznaczają, jaki mają związek z konfliktem, itd. Należy unikać wygłaszania osądów. (3 minuty)
4. Uczestnicy dobierają się w pary lub grupy trzyosobowe i wybierają jedną literę z tabeli. (Najlepiej, aby każda para lub grupa miała inną literę). Następnie redagują krótką informację dla przybysza z innej planety, który nigdy nie słyszał o konflikcie, wyjaśniającą, czym jest konflikt. Każda grupa powinna używać słów wymienionych pod wybraną literą. Grupy następnie dzielą się swoimi wiadomościami ze wszystkimi. (10 minut)
5. Stwórz nowe grupy cztero lub pięcioosobowe i poroś, aby każda z nich zredagowała krótką definicję słowa konflikt w formie hasła (np. „Konflikt to...”). Poproś grupy, aby znalazły pomysłowy sposób na przedstawienie swojej definicji. Mogą to być żywe obrazy, angażujące wszystkich uczestników grupy. Ten etap ćwiczenia będzie wymagał dodatkowego czasu. (10 minut)

Podsumowanie i ocena:

Zbierz ponownie całą grupę. Poproś uczestników, aby zastanowili się, czego doświadczali w interakcji z innymi członkami swoich grup. Jak grupa sformułowała treść listu do przybysza z innej planety? W jaki sposób doszła do wspólnej definicji? Czy definicje innych osób wprawiły ich w zdumienie? Czy łatwo było wymyślić hasło obrazujące konflikt? Można także zadać inne pytania. Czy nauczyli się czegoś o konflikcie z tego ćwiczenia? Czy mają teraz jaśniejszy obraz tego, czym jest konflikt? Czy uważają, że jakaś bardzo ważna kwestia została pominięta w odniesieniu do konfliktu?





NAZWIJ TO UCZUCIE!

Cel:

To ćwiczenie zachęca młodych ludzi do określenia, jak czują się w określonych okolicznościach i pobudza do poszukiwania rozwiązań, które nie powodują wzrostu napięcia i agresji. Ćwiczenie ma pomóc młodym ludziom nazwać uczucia oraz przeanalizować problemy i możliwe sposoby ich rozwiązywania.

Potrzebne materiały:

Egzemplarz arkusza roboczego NAZWIJ TO UCZUCIE!, zwinięty w harmonijkę tak, aby było widać tylko opis sytuacji.

Wielkość grupy:

Dowolna

Czas trwania:

Godzina

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Rozpocznij sesję rozmową o różnorodności emocji, które wszyscy odczuwamy. Skieruj uwagę uczestników na fakt, że uczucia przeszkadzają czasami w uporaniu się z jakąś sytuacją lub że trudno jest czasami nazwać określone uczucie. Może to powodować, że problemy pozostają nierozwiązane lub nasilają się, a my coraz gorzej sobie z nimi radzimy. Poproś młodych ludzi, aby przypomnieli sobie sytuację, w której problem nasilił się, ponieważ coś zrobili lub czegoś nie zrobili. Jakie uczucia pamiętają?
2. Rozdaj arkusze robocze NAZWIJ TO UCZUCIE!, złożone w ten sposób, aby widoczny było tylko opis sytuacji.
3. Poproś grupę, aby każdy przeczytał opis sytuacji i zastanowił się nad pytaniami umieszczonymi u góry arkusza. Jeżeli wiesz, że grupa będzie miała problem z tym zadaniem, odczytaj młodym ludziom każdy opis sytuacji.

Podsumowanie i ocena:

Pomóż grupie odnieść się do każdej z sytuacji. Czy wszyscy uczestnicy w ten sam sposób postrzegają problem? Czy zgadzają się co do tego, jakie uczucia mogą się pojawić? Czy łatwo jest znaleźć rozwiązania tych sytuacji?

Zachęć uczestników, aby zastanowili się nad własnymi przykładami, podzielili się nimi z innymi i wspólnie je opracowali.



NAZWIJ TO UCZUCIE!

Zastanów się nad następującymi kwestiami w odniesieniu do wszystkich wymienionych sytuacji:

Na czym polega problem?

Jakie uczucie wchodzi w grę?

Co można zrobić?

1. Twój kolega ma zawsze większe kieszonkowe niż ty. To nie fair! Twoja mama jest taka skąpa; mów, że powinieneś wykonywać więcej prac domowych, jeżeli chcesz dostawać więcej pieniędzy!
2. Twój tata wyprowadził się, aby zamieszkać ze swoją nową dziewczyną. Mówi, że mógłbyś mieszkać u niego w weekendy, ale jego dziewczyna twierdzi, że nie ma tam dla ciebie miejsca.
3. Na boisku szkolnym ktoś przezywa twojego brata i grozi, że zniszczy jego elektryczny wózek inwalidzki.
4. Twój kumpel wygrał szkolny konkurs artystyczny. Myślisz, że jego sukces został ukartowany. Przecież twoja praca była lepsza!
5. Twój akcent różni się od akcentu twoich kolegów z klasy. Jedna z dziewczyn sprawdza w rozmowie z tobą, jak wymawiasz poszczególne słowa, aby inni mogli się w tym czasie z ciebie wyśmiewać. Kiedy próbujesz zaprotestować, ona cię przedrzeźnia, a reszta klasy śmieje się jeszcze bardziej.
6. Zrobiłeś coś, za co cała klasa została ukarana koniecznością zostania po lekcjach. Teraz każdy mówi ci, abyś się przyznał, bo inaczej pożałujesz.



ZŁOŚĆ I AGRESYWNE ZACHOWANIE

Cel:

Ta sesja stanowi wprowadzenie do zarządzania złością i radzenia sobie z sytuacjach agresji. Jest to trudny i złożony temat, ale trening ten pozwala w stopniu podstawowym zrozumieć ten problem i daje wytyczne dotyczące sposobu pracy z młodymi ludźmi, którzy mogą znaleźć się w trudnych sytuacjach.

Potrzebne materiały:

Dwie kartki formatu A4 przybite pinezkami do przeciwległych ścian, zawierające napisy ROZGNIEWANY i SPOKOJNY.

Tablica

Markery

Egzemplarze kart pomocniczych z rolami

Wielkość grupy:

8 do 12 osób

Czas trwania:

3 godziny 10 minut

Opis ćwiczenia krok po kroku:

To mnie złości! (20 minut)

1. Ta gra przeznaczona jest na rozgrzewkę, otwiera sesję treningową i pokazuje, że gniew jest emocją, którą wszyscy odczuwamy. Każdy wpada w gniew, kiedy jakaś sytuacja wywoła pewne uczucie lub myśl. Nasza reakcja może być bezpośrednią odpowiedzią na to, co się wydarzyło lub reakcją spowodowaną przypomnieniem sobie naszych wcześniejszych doświadczeń. Nawiązując do wcześniejszych wypowiedzi innych uczestników, ochotnicy zwracają uwagę na to, że różne sytuacje wywołują nasz gniew.
2. Wyjaśnij uczestnikom, że za chwilę przeczytasz na głos opisy szeregu sytuacji, które mogą (lub nie) wywołać ich gniew. Wyjaśnij, dlaczego dwie strony pomieszczenia zostały oznaczone kartkami ROZGNIEWANY i SPOKOJNY, i poproś ochotników, aby, w zależności od wywołanych uczuć, przechodzili na właściwą stronę.
3. Zachęć członków grupy, aby byli szczerzy w swoich reakcjach. Podkreśl wyraźnie, że gniew jest emocją równie ważną, jak każda inna i że wszyscy mamy prawo odczuwać gniew w pewnych sytuacjach.
4. Omawiaj proces przebiegu ćwiczenia z grupą. Dlaczego pewne sytuacje wywołują gniew? Czy są sytuacje, które wywołują gniew u wszystkich ludzi? Na przykład, czy większość grupy odczuwa złość w wypadku, gdy ktoś zachowuje się niegrzecznie lub okazuje brak szacunku?

Rozpoznawanie objawów (30 minut)

1. Podziel grupę na dwie podgrupy i poproś, aby każda z nich wybrała swojego protokolanta i rzecznika.
2. Zadaniem każdej grupy jest wymienienie dziesięciu widocznych fizycznych objawów gniewu.

Możliwe objawy:

- Czerwona twarz
 - Spoczone dłonie
 - Wskazywanie palcem
 - Naruszanie przestrzeni osobistej
 - Krzyk/przeklinanie
3. Poproś, aby obie grupy połączyły się, a każdy rzecznik omówił objawy, które wymieniła jego grupa. Zachęć grupę do przedyskutowania wymienionych objawów. Czy łatwo przyszło im dodać nową pozycję do tej listy? Czy wymienione uczucia są znane członkom grupy? Poproś grupę, aby się zastanowiła, czy łatwo będzie rozpoznać oznaki gniewu u młodych ludzi.



Rozwiązywanie konfliktu (20 minut)

1. Powiedz grupie, co trzeba zrobić, aby rozwiązać konflikt w trudnej sytuacji. Należy zatem:
 - *Rozpoznać oznaki* – cofnij się i upewnij, że nie naruszasz przestrzeni młodej osoby. Spróbuj ustawić się bliżej drzwi i nie pozwól odciąć sobie drogi wyjścia.
 - *Słuchać* – słuchaj uważnie, o czym mowa i nie wtrącaj swojego zdania lub tego, co ci się akurat przypomni.
 - *Parafrazować* – powtórz własnymi słowami to, co mówi młoda osoba, aby pokazać, że ją rozumiesz. Uściślaj fakty i zadawaj dodatkowe pytania, aby odwrócić jej uwagę od negatywnych emocji; zachęcaj młodą osobę do wyjaśnienia, na czym polega problem.
 - *Proponować rozwiązanie* – wspólnie z młodą osobą ustalcie konkretne rozwiązanie lub działanie. Choć może ono nie zmienić wcale sytuacji, sprawi jednak, że młody człowiek poczuje, że coś się dzieje w jego sprawie. Dobrze byłoby, aby młoda osoba sama przejęła kontrolę nad sytuacją i jej rozwiązaniem.

Jeżeli powyższa procedura się nie powiedzie, trzeba usunąć się w bezpieczniejsze miejsce.

Upewnij się, że uczestnicy dokładnie rozumieją, że nie prosisz ich o celowe narażanie się na niebezpieczeństwo ani fizyczne przeciwstawianie się agresywnym młodym ludziom. Ta sesja ma na celu nauczenie się rozpoznawania symptomów i łagodzenia sytuacji, a jeżeli to się nie powiedzie, wycofania się. Podkreśl, że uczestnicy nie zrzekają się prawa do bezpieczeństwa i ochrony. Upewnij się, że znają lokalny numer policji oraz dyżurnego szefa projektu na wypadek, gdyby sytuacja, w której się znajdują, zaczęła się wymykać spod kontroli.

W praktyce (1 godzina 30 minut)

1. Zapoznaj uczestników z koncepcją pracy z trudnymi sytuacjami, dobrym sposobem na to jest odgrywanie scenek. Celem jest zdobycie pewności siebie oraz praktyczne przećwiczenie nowych umiejętności w bezpiecznym środowisku.
2. Podziel uczestników na czteroosobowe grupy. Dwóch będzie pracownikami młodzieżowymi, a dwóch pozostałych młodymi ludźmi, których tamci próbują zainteresować projektem. Każdej grupie daj podobny opis.
3. Daj uczestnikom 30 minut na przygotowanie scenki, zachęcając osoby odgrywające młodych ludzi do tego, aby jak najbardziej utrudniali zadanie osobom grającym pracowników młodzieżowych!
4. Kiedy zobaczysz, że uczestnicy wyczerpali już możliwości wynikające z przedstawianej scenki, poproś o wyjście z roli i zachęć ich do wspólnego omówienia poniższych kwestii w mniejszych grupach.
 - Co powoduje gniew u młodej osoby?
 - Czy jest to gniew pośredni, czy bezpośredni?
 - Czy możliwe jest rozwiązanie konfliktu?
 - Napisz plan działań prowadzący do rozładowania sytuacji.
5. Na koniec zbież ponownie całą grupę i poproś, aby uczestnicy omówili przygotowane plany działań. Zadawaj pytania i pomagaj grupom w prowadzeniu ożywionej dyskusji.

Przykładowe pytania:

- Czy udało się nie wpaść z roli?
- Czy łatwo było wam wczuć się w sytuację młodej osoby, zrozumieć jej punkt widzenia?
- Czy odczuwaliście dużą frustrację?
- Czy udało się wam ustalić sposób rozwiązania konfliktu?

Zachowywanie bezpieczeństwa (30 minut)

1. Pozostając w dużej grupie, ustalcie zasady bezpiecznego postępowania w sytuacjach agresji/złości.

Podpowiedzi:

- Słuchaj, co mówi młoda osoba.
- Obserwuj uważnie język ciała.
- Na podstawie poznanych technik, oceń, jakie niebezpieczeństwo może grozić tobie i innym.
- Działaj – rozwiąż sytuację lub się wycofaj.



TO MNIE STRASZNIIE ZŁOŚCI!

Ktoś wpycha się przed ciebie w kolejce.	Gubisz klucze do mieszkania.
Spóźniasz się z winy kogoś innego.	Ktoś niegrzecznie wyraża się o twojej rodzinie.
Przez przypadek usłyszałeś, jak ktoś krytykuje twoją pracę.	Wielokrotnie dzwoni telefon lecz gdy odbierasz, nikt się nie zgłasza.
Utknąłeś w korku, a bardzo spieszysz się do domu.	Grupa nastolatków zastąpiła ci drogę w mieście.
Sprzedawca wydał ci za mało reszty.	Kolega ciągle pożycza od ciebie pieniądze i nigdy nie oddaje.
Widzisz na ulicy, jak ktoś źle traktuje zwierzę.	Niechący wpadasz na kogoś w zatłoczonym pomieszczeniu, przepraszasz, a ta osoba wyzywa cię.
Wyrażasz swoją opinię, a ktoś śmieje się z ciebie i mówi, żebyś nie był śmieszny.	Czytasz w gazecie artykuł o napaści na małe dziecko.
Drużyna, której kibicujesz, przegrywa.	Jesteś oskarżany o coś, czego nie zrobiłeś.
Właśnie przyłapano cię na kłamstwie.	Zakupiłeś wadliwy towar, wracasz do sklepu w reklamacją, a sprzedawca nie chce ci oddać pieniędzy.
Pomyliłeś się o jeden numer w totka, a byłaby jedyna szóstka!	Spałeś i obudziła cię głośnie muzyka u sąsiada.
Ktoś ciągle prosi cię o zrobienie czegoś, czego nie chcesz zrobić.	Chcesz zadzwonić z komórki i okazuje się, że właśnie skończyła ci się karta.



SCENKI NA TEMAT GNIEWU

Samanta została zawieszona na dwa tygodnie w prawach członka w twoim klubie za wszczęcie bójki. Dziś wieczorem pojawia się i żąda, aby ją wpuszczono.

Zak i Izaak grają w bilard. Zak wbija przez pomyłkę czarną bilę i zaczyna krzyżeć na Izaaka, że tamten go szturchnął.

Cerys płacze w toalecie. Tania zaczęła chodzić z jej byłym chłopakiem. Kiedy pytasz, co się stało, Cerys mówi ci, żebyś się od... i nie wtykała nosa w nie swoje sprawy!

Widzisz, jak Jake siedzi na schodach klubu i pije kolejne piwo. Przypominasz mu, że reguły klubowe nie pozwalają pić alkoholu i prosisz go, aby opuścił teren. W odpowiedzi Jake krzyżeć: „To chyba wolny kraj? Mogę tu siedzieć, jeżeli mi się tak podoba!”



8.5. Nawiązywanie partnerskich stosunków

PAPIEROWE WIEŻE

Cel:

Ćwiczenie typu „budowanie drużyny” uczące partnerstwa i pracy zespołowej.

Potrzebne materiały:

Gazety

Taśma klejąca

Zegarek

Wielkość grupy:

Różna

Czas trwania:

15 minut na ćwiczenie

10 minut na podsumowanie

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Podziel młodych ludzi na grupy nie większe niż sześćosobowe.
2. Wyjaśnij, że chcesz, aby zaplanowali i wykonali papierowe wieże. Celem jest zbudowanie najwyższej wieży, w taki sposób, aby się nie zawaliła.
3. Wyjaśnij, że każdy członek grupy powinien mieć swój wkład w fazę planowania i że nie można rozpocząć budowania wieży bez zgody całej grupy.
4. Rozdaj gazety i taśmę klejącą.
5. Daj grupom 15 minut na wykonanie zadania.
6. Nie zbliżaj się do pracujących!

Podsumowanie i ocena:

Po 15 minutach poproś, aby grupy, po kolei, zastanowiły się, jak im się współpracowało, czy ktoś nie został wykluczony z ćwiczenia (jeśli tak, to dlaczego i co czuł, gdy tak się stało) i w jaki sposób udało się osiągnąć porozumienie.

Po omówieniu, poproś uczestników, aby obejrzeni wszystkie wieże.

Poproś członków grupy, która zbudowała największą wieżę, aby wyjaśnili, jak tego dokonali.

Jeżeli czas pozwoli, poproś uczestników, aby zastanowili się, co mogliby osiągnąć, pracując w pojedynkę.



BUDOWANIE MOSTÓW

Cel:

W ćwiczeniu tym uczestnicy współpracują ze sobą i prowadzą negocjacje oraz mają możliwość obserwacji, jakie role przyjmują w tych procesach. Poza tym, uczą się jak wygląda komunikacja pośrednia z inną grupą, o której niewiele wiedzą.

Materiały:

Wszelkiego rodzaju surowce wtórne
Karton (tektura)
Klej
Nożyczki
Linijki

Wielkość grupy:

10-20 osób

Czas trwania:

2-3 godziny

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Podziel grupę na dwie mniejsze. Wyjaśnij, że są mieszkańcami dwóch miast oddzielonych od siebie wielką rzeką. Po latach dyskusji, mieszkańcy obu miast zdecydowali się na budowę mostu; jedno miasto zbuduje jedną połowę mostu, a drugie drugą. Problem polega na tym, że oba miasta praktycznie nie mogą komunikować się ze sobą. Tylko jedna osoba z pierwszego miasta będzie mogła rozmawiać z jedną osobą z drugiego miasta, aby przedyskutować projekt mostu. Przedstawiciele obu miast będą rozmawiać ze sobą tylko 2 razy. Każda grupa wybiera jednego przedstawiciela.
2. Każda grupa udaje się do innego pomieszczenia, z którego nie będzie mogła słyszeć ani widzieć drugiej grupy. W swoim pokoju grupa znajdzie różne materiały potrzebne do budowy mostu. Jedyne, co uczestnicy ćwiczenia wiedzą o projekcie mostu, to fakt, że musi on łączyć dwa brzegi rzeki, która – w skali – ma metr szerokości, i że most powinien udźwignąć samochód-zabawkę. Grupy będą musiały ustalić ze sobą szerokość i wysokość mostu. Grupa ma pół godziny na wybranie rzecznika, podział zadań i rozpoczęcie budowy. Po tym czasie rzecznik może porozmawiać przez 10 minut w cztery oczy z rzecznikiem drugiej grupy. Wolno im rozmawiać, ale nie mogą pokazywać sobie projektów. Następnie grupa ma pół godziny na wysłuchanie sprawozdania rzecznika, dalszą pracę nad mostem i poprawienie projektu, jeżeli jest to konieczne. Następnie grupy mają kolejne 10 minut na konsultacje rzeczników w osobnym pomieszczeniu. Na koniec grupa ma pół godziny na zakończenie budowy mostu.
3. Po zakończeniu budowy grupy spotykają się i przedstawiają swoje połowy mostów, które są łączone w jeden most. Potem most jest testowany, czy utrzyma samochód-zabawkę.
4. Grupy omawiają przebieg współpracy i podziału zadań we własnym gronie oraz z drugą grupą.

Podsumowanie i ocena:

- Jak zorganizowaliście sobie pracę?
- Czy każdy mógł wyrazić swoje zdanie na temat współpracy i projektu?
- W jaki sposób został wybrany rzecznik?
- Czy wszyscy uczestniczyli w budowie mostu?
- Jaki efekt dały negocjacje?
- Czy projekt początkowy został zrealizowany w całości, czy nastąpiły zmiany? Dlaczego?
- Czy w grupie zaistniały jakieś konflikty?
- Czy zauważyliście jakieś problemy w komunikacji w drugą grupą?





KTO TO JEST?

Cel:

Ćwiczenie do zastosowania na początku sesji treningowej umożliwiające pobudzenie mechanizmów samoorganizacji w grupie. Celem jest ukazanie uczestnikom, jakie osoby pracują z młodzieżą, a w zwłaszcza z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, na danym terenie. W wyniku ćwiczenia, uczestnicy powinni dostrzec możliwości nawiązania współpracy i stosunków partnerskich z takimi osobami. Ćwiczenie to wprowadza koncepcję nawiązywania stosunków partnerskich. Może ono być wstępem do nauki nawiązywania partnerskich stosunków i umożliwiać zrozumienie powodów jej nawiązywania.

Potrzebne materiały:

Ćwiczenie to przeprowadza się w mieście
Papier i długopisy lub magnetofon, do wyboru
Plany miast, karty telefoniczne lub dostęp do telefonu

Grupa:

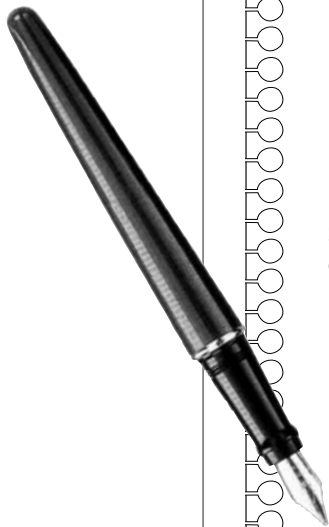
10-40 osób

Czas trwania:

Średnio 5 godzin (godzina pierwszego dnia i 4 godziny kolejnego dnia). Ćwiczenie to powinno odbywać się w mieście, (jeżeli miejsce, w którym odbywa się trening znajduje się poza miastem, należy doliczyć dodatkowy czas na dojazd do miasta).

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Prowadzący wyjaśnia, że warsztat ten jest punktem wyjścia do zrozumienia, jacy ludzie pracują z młodzieżą w miastach. W trakcie ćwiczenia uczestnicy będą przeprowadzać rozmowy na żywo, muszą je przygotować w małych grupach. Rozmowy przeprowadzać należy głównie z ludźmi pracującymi z młodymi ludźmi o mniejszych szansach.
2. Utwórz grupy od pięciu do ośmiu osób. Rozdaj plany miast i przydziel każdej grupie konkretny teren miejski.
3. Pierwszego dnia daj uczestnikom godzinę na to, aby przygotowali ankietę, którą będą przeprowadzać następnego dnia. Zagwarantuj uczestnikom dostęp do telefonu.
4. Następnego dnia daj uczestnikom 3 godziny na przeprowadzenie ankiety i przygotowanie raportu, który omówią na forum grupy (uczestnicy nie powinni koncentrować się na komentarzach grupy, lecz strać się szybko i efektywnie przedstawić wyniki ankiety).
5. Daj uczestnikom godzinę na przedstawienie raportu na forum grupy. Powiedz, aby wyraźnie zaakcentowali korzyści, jakie mogą wyniknąć w przyszłości ze współpracy z różnymi osobami/strukturami zaangażowanymi w pracę na rzecz przeciwdziałania izolacji młodych ludzi w mieście.





Podsumowanie i ocena:

Przygotowanie grupy:

- Jak poradziliśmy sobie z samoorganizacją?
- Czy udało się nam osiągnąć cel?

Dyskusja na forum grupy:

- Czy osoby, z którymi przeprowadzaliście wywiad, byli świadomi tego, co inni ludzie lub inne organizacje działające w mieście robią w sprawie młodych ludzi? Jakie panują między nimi stosunki?
- Czy istnieją jakieś struktury koordynujące działania, platformy, sieci?
- Czy myślicie, że byłoby możliwe, abyście jako pracownicy młodzieżowi lub organizacje młodzieżowe przeprowadzali takie ankiety na zlecenie władz miejskich?
- Jak chcielibyście nawiązać współpracę w tym zakresie z innymi osobami/organizacjami?

Dodatkowe wskazówki:

Zastosowanie gier typu role-play: prowadzący odgrywają rolę burmistrza i członków władz miejskich zajmujących się sprawami społecznymi, edukacją i młodzieżą.

- Rozpoczęcie ćwiczenia: poinformuj uczestników, że „zostali upoważnieni, jako pracownicy młodzieżowi, przez władze miejskie do przeprowadzenia ankiety dotyczącej tego, kto pracuje z młodzieżą, a zwłaszcza z młodymi ludźmi o mniejszych szansach. Celem tego ćwiczenia jest dokonanie przeglądu możliwości nawiązywania współpracy w celu realizacji polityki społecznej integracji młodzieży.”
- Podsumowanie na forum grupy: gra typu role-play trwa nadal. „Burmistrz i członkowie władz miejskich przyjmują u siebie poszczególne grupy. Każda grupa przedstawia wyniki swoich badań władzom lokalnym. Przedstawiciel burmistrza i oceniający mogą odgrywać role polityków dążących do realizacji konkretnych celów politycznych lub pytających, w jaki sposób tak nieliczna grupa może zebrać fundusze na stworzenie polityki na rzecz społecznej integracji młodzieży.”

W tym ćwiczeniu warto na koniec podkreślić niebezpieczeństwa związane z brakiem jasno wytyczonych celów i etosu, w wypadku gdy ktoś zaproponuje ci współpracę (ankieta na zlecenie władz miejskich) oraz ryzyko wynikające ze współpracy z politykami. Ćwiczenie może prowadzić do dyskusji o tym, czym jest nawiązywanie partnerskich stosunków i jak to robić.



8.6. Edukacja rówieśnicza

EDUKACJA RÓWIEŚNICZA – SZKOŁA WOLNOŚCI

Cel:

Jest to ćwiczenie dla grupy ludzi, którzy brali już udział w warsztatach i należą do kategorii uczestników mniej lub bardziej doświadczonych. Celem tego ćwiczenia jest transformacja uczestników warsztatów, którzy do tej pory byli jedynie ich biernymi odbiorcami, w aktywnych facylitatorów oraz nauczenie ich pewności siebie potrzebnej do prowadzenia zajęć.

Potrzebne materiały:

Dwa arkusze papieru na osobę, jeden zatytułowany „Co mam do zaoferowania”, a drugi „Czego chciałbym się nauczyć”.

Długopisy

Flamastry

Wielkość grupy:

10-40 osób

Czas trwania:

Przeciętnie 3 godziny.

Ten warsztat może być wstępem do innych, przeprowadzanych przez samych uczestników, dlatego może trwać jeden lub więcej dni.

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Najpierw prowadzący wyjaśnia, że warsztat ten jest wstępem do całego szeregu nowych warsztatów, które będą prowadzone przez samych uczestników. Aby przeprowadzić dobry warsztat, nie wystarczy ciekawy temat, trzeba też umieć przedstawić go w sposób interesujący dla odbiorców. Prowadzący podkreśla, że wszyscy uczestnicy warsztatu mają pewne zdolności, zainteresowania i talenty, o których nie wiedzą i że być może będzie nimi zainteresowanych o wiele więcej osób, niżby się to z początku mogło wydawać.
2. Następnie uczestnicy przechodzą intensywny kurs prowadzenia warsztatów. Szkolenie takie może obejmować wyjaśnienie procesu tworzenia warsztatu z zastosowaniem dynamicznych prezentacji, różnych metod (teoretycznych i praktycznych), pomocy graficznych (rysunków, historyjek obrazkowych) oraz aktywne uczestnictwo w dyskusjach, odgrywanie scenek lub przedstawień teatralnych. Jeżeli to możliwe, przed ćwiczeniem Szkoła wolności, zaplanujcie wspólnie wzorcowy warsztat, podczas którego uczestnicy zapoznają się ze strukturą, metodami i technikami prezentacyjnymi.
3. Rozdaj arkusze i wyjaśnij, do czego służą. Na arkuszu „Co mam do zaoferowania” uczestnicy wpisują talenty, zainteresowania i umiejętności, które posiadają. Podkreśl, że można wpisać wszystko, od tańca ulicznego do pisania tekstów piosenek, od podstaw chińskiego do Reiki. Na drugim arkuszu „Czego chciałbym się nauczyć” uczestnicy powinni wpisać, o czym chcieliby się więcej dowiedzieć. Te kwestie również mogą obejmować naukę pieczenia chleba, poszerzanie wiedzy o religiach, grę w piłkę nożną i pisanie haseł na transparenty. Uczestnicy mają 15 minut na wpisanie 3 tematów na każdy arkusz. W tym czasie, prowadzący także wypełnia arkusze i przygotowuje dwie tabliczki „podaż” oraz „popyt”, i przytwierdza je do ściany. Gdy uczestnicy wypełnią swoje kartki przypinają je pod odpowiednimi tabliczkami.
4. Wszyscy mają 15 minut na zapoznanie się z tym, co oferują inni i czego sami poszukują. Po stronie ofert, uczestnicy zaznaczają flamastrami tematy, które mogłyby być podstawą warsztatów, w których chcieliby uczestniczyć. Ci, którzy czują, że mogliby poprowadzić warsztat na dany temat wpisują obok niego swoje imię. Kolejne osoby zainteresowane danym tematem po prostu stawiają obok niego kropkę lub krzyżyk.



5. Grupa ustala, które tematy cieszą się największą popularnością i wybierają tyle z nich, na ile pozwala czas. Większość warsztatów będzie trwała zazwyczaj od dwóch do trzech godzin, ale czas można dostosować do wymogów całej sesji. Idealnie by było, gdyby każdy uczestnik mógł przygotować jeden warsztat, lecz czasami będzie to praktycznie niemożliwe.
6. Grupa dzielona jest na mniejsze, przygotowawcze, składające się z czterech do siedmiu osób. Grupy można stworzyć losowo; Fakt, że ktoś jest członkiem grupy przygotowawczej nie oznacza, że będzie prowadził dany warsztat lub że w ogóle będzie jego uczestnikiem. Jednakże w każdej grupie powinna być przynajmniej jedna osoba, która wybrała dany temat. Grupy powinny dokładnie wiedzieć dla ilu osób przygotowują warsztat i ile mają czasu na jego przeprowadzenie.
7. Grupy przygotowawcze zapoznają się dokładnie z wybranymi tematami. W jaki ciekawy sposób można by zaprezentować temat? Jakie stymulatory, ćwiczenia typu role-play, techniki dyskusyjne można zastosować? Ile czasu należy poświęcić na teorię, a ile na część praktyczną warsztatu? W jaki sposób zaangażować wszystkich uczestników warsztatu? Grupa tworzy formę i treść wybranego warsztatu(ów). Prowadzący nadzoruje prace poszczególnych grup, pomagając i radząc.
8. Grupa zbiera się, przedstawia formę i treść warsztatów, które zostały przygotowane.
9. Mała grupa ochotników ustala harmonogram warsztatów. W tym samym czasie może odbywać się kilka warsztatów.

Podsumowanie i ocena:

Praca indywidualna:

- Czy trudno było wymyślić tematy, na których się znasz i tematy, które chciałbyś poznać?
- Czy byłeś zaskoczony tym, co oferowali inni lub tym czego poszukiwali albo ich reakcją na twoje propozycje i potrzeby.

Grupy przygotowawcze:

- Czy łatwo było ustalić strukturę warsztatu w grupie przygotowawczej?
- Czy wszyscy brali udział w pracy grupy? Jeżeli nie, to dlaczego?
- Czy pojawiały się konflikty dotyczące sposobu prowadzenia warsztatu?

Dyskusja na forum grupy:

- Jak podobała wam się prezentacja warsztatów innych grup?
- Jak oceniacie prezentację przygotowaną przez waszą grupę na tle innych grup?
- Czy czujecie się wystarczająco pewnie, aby przeprowadzić warsztat w zaproponowanym przez was kształcie?

Wskazówki dodatkowe:

Ćwiczenie to było przeprowadzone na międzynarodowych obozach letnich i służyło dwóm celom; z jednej strony, uatrakcyjnieniu obozu poprzez demokratyczny wybór warsztatów, które miały się odbyć, a z drugiej strony zaangażowaniu wszystkich w organizację obozu poprzez przekazanie odpowiedzialności za warsztat. Warsztat jest także dobrą metodą, aby dowiedzieć się jaką, wiedzę dysponuje grupa i aby przekonać się, że czasami nie potrzeba wynajmować profesjonalistów.

Metoda ta może być zastosowana jako ćwiczenie praktyczne w projektach edukacji rówieśniczej poświęconych poważniejszym tematom. Z chwilą, gdy młodzi ludzie dowiedzą się, że występowanie przed grupą i wymyślanie nowych sposobów przekazywania wiedzy o swoim ulubionym temacie może być świetną zabawą, nabiorą większej pewności siebie.

W warunkach obozu letniego mieliśmy możliwość przygotowania i uczestniczenia w trzygodzinnych warsztatach, z których dwa, a nawet więcej, odbywały się w tym samym czasie. Gdy czasu jest mniej, czas trwania warsztatu można skrócić do godziny a nawet pół godziny. Zajęcia mogą skupiać wokół siebie tylko dwie lub trzy osoby zainteresowane danym tematem. Spotkania takie mogą być także potrzebne tym, którzy nie czują się jeszcze na siłach, żeby samodzielnie prowadzić warsztaty i potrzebują praktyki.

Więcej informacji: loesje@loesje.org



WĘŻE I DRABINY

Cel:

Gra ta ma na celu identyfikację przeszkód i czynników sprzyjających, mogących pojawić się w fazie wstępnej projektu, na przykład dotyczącego edukacji rówieśniczej. Jest także przydatna w projektach wymiany lub do innych celów. Może być także stosowana jako ćwiczenie stanowiące kontynuację dyskusji lub bardziej teoretycznego warsztatu poświęconego rozpoczynaniu projektu. Gra ta może być też ćwiczeniem podsumowującym.

Potrzebne materiały:

Długopisy
Flamastry
Duży arkusz papieru
Papier
Markery
Arkusze kartonu w różnych kolorach
Kostki do gry
Klej

Wielkość grupy:

4-30 osób – w fazie przygotowania gry

Ponieważ trudno będzie w trzydziestoosobowej grupie omówić grę, możesz podzielić uczestników zając na mniejsze grupy i stworzyć kilka gier równolegle lub podzielić grę na kilka części

8-30 osób – w fazie przeprowadzania gry

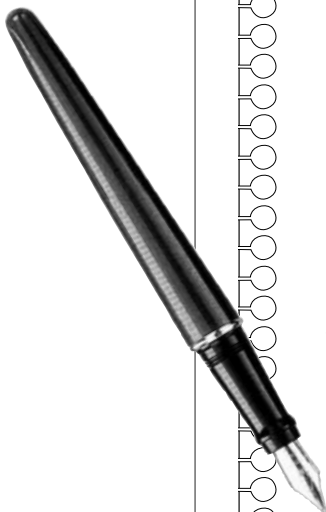
Czas trwania:

Przygotowanie gry: 2-3 godziny

Przeprowadzenie gry: godzina

Opis ćwiczenia krok po kroku:

1. Przygotuj planszę węży i drabin, a także szereg węży i drabin.
2. Wyjaśnij uczestnikom, że celem gry jest stworzenie gry planszowej, z której wynika, jakie są fazy projektu i jakie problemy i czynniki będzie można napotkać w trakcie trwania projektu.
3. Po pierwsze, umieśćcie początek i cel gry w pierwszym i ostatnim polu. Większość osób nie będzie miała problemu ze znalezieniem początku i końca, ale pamiętaj, że realizacja to tylko połowa projektu i że należy również uwzględnić fazę podsumowania.
4. Następnie przedyskutujcie poszczególne etapy projektu, od pierwszego do ostatniego, z uwzględnieniem fazy przygotowania, realizacji i podsumowania. Podziel grupy na mniejsze, jeżeli uznasz to za konieczne. O czym trzeba pamiętać podczas każdej z faz projektu? Jakie trudności przewidujesz? Jakie wydarzenia mogą być czynnikami stymulującymi projekt? Jak duży wpływ mają one na projekt? Jeżeli ćwiczenie jest zastosowane w fazie oceny, jak widzicie teraz poszczególne etapy projektu i jakie sytuacje zaistniały? Zróbcie listę wszystkich punktów, które trzeba uwzględnić podczas trwania przedsięwzięcia (czynniki sprzyjające oraz przeszkody). Ułóżcie je w porządku chronologicznym i według ważności. Raz jeszcze przeczytajcie listę, aby sprawdzić, czy wszyscy się zgadzają i rozumieją wszystkie wymienione punkty.





5. Następnie wybierzcie kilka wydarzeń, czynników stymulujących i przeszkód (prawdopodobnie nie wykorzystacie wszystkich, gdyż gra stanie się zbyt długa i nudna) i rozmieście je na planszy. Wydarzenia umieście w polach w porządku chronologicznym, czynniki stymulujące stają się drabinami (im większy wpływ dany czynnik może mieć na projekt, tym dłuższa drabina, ale w granicach rozsądku), a przeszkody stają się węzami, które ściągają gracza w dół o jedno lub o kilka pól.
6. Dodajcie warunki określające, jak działają węże i drabiny. Gracze muszą najpierw odpowiedzieć na pytanie lub wykonać jakieś zadanie związane z fazą projektu, w której znajduje się dane pole; aby móc użyć drabiny – przejść do przodu, zadanie należy wykonać poprawnie i twórczo (decyduje grupa); w wypadku węża, jeżeli zadanie jest wykonane błędnie lub odpowiedź jest niepoprawna, gracz wraca o ustaloną liczbę pól.
7. Przed rozpoczęciem gry każdy z uczestników robi sobie z kolorowych kartonów pionek, który go reprezentuje. Po planszy poruszacie się według tradycyjnej zasady; ile punktów wyrzucisz kostką, o tyle pól poruszasz się do przodu; drabiny posuwają cię do przodu, węże cofają. Wygrywa ten, kto pierwszy dojdzie do ostatniego pola. Możecie dodać nowe pola, na przykład z zadaniem do wykonania związanym z projektem realizowanym przez daną osobę; liczba punktów (kroków do przodu) zależy od jakości wykonanego zadania. Możecie dodawać zasady dotyczące więcej niż jednej osoby (zadania grupowe?) lub wspólnie z grupą ustalić zupełnie nowe zasady.

Podsumowanie i ocena:

- Jak gra odzwierciedla rzeczywistość?
- Co było dla ciebie ostatecznym celem: zabawa, czy ocena?
- Czy udało ci się wymyślić przeszkody i czynniki sprzyjające? Czy łatwo było wymyślić pomysłowe rozwiązania zadań?
- Czy udało się wam osiągnąć porozumień przy wyborze wydarzeń, czynników sprzyjających i przeszkód, które należało zawrzeć w grze?
- Czy wszyscy brali udział w dyskusjach?
- Czy czułeś, że ludzie cię słuchali?

Dalsze wskazówki:

W grę tę bawiono się na wielostronnym spotkaniu letnim, była ona tam częścią prezentacji narodowej. Temat spotkania był wpleciony w narodową wersję gry. Gra została rozrysowana kredą na boisku, a pionkami naturalnej wielkości byli sami uczestnicy. W rzeczywistości gra została rozbudowana w trakcie zabawy przez uczestników z innych krajów, którzy dodawali swoje elementy; szybko wprowadzono zasadę, że uczestnicy, którzy zakończyli grę, mieli prawo dodawać do planszy przeszkody lub czynniki sprzyjające.