



First **ADR** Kit

PRAKTYCZNY PODRĘCZNIK

JAK UCZYĆ MŁODZIEŻ ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW?

Scenariusze warsztatów, gier oraz materiały edukacyjne na temat wykorzystania mediacji i ADR w pracy z młodzieżą.



JAK UCZYĆ MŁODZIEŻ ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW?

PRAKTYCZNY PODRĘCZNIK



First **ADR** Kit



Rok wydania: 2018

Stowarzyszenie Rozwoju i Integracji Młodzieży STRIM

ul. Pawlikowskiego 5/5, 31-127 Kraków, Polska

tel./fax +48 12 422 55 64

strim@strim.org.pl

Copyright © Stowarzyszenie Rozwoju i Integracji Młodzieży STRIM

Korzystanie z publikacji jest możliwe w oparciu o licencję międzynarodową Creative Commons Uznanie autorstwa – użycie niekomercyjne – bez utworów zależnych (CC BY-NC-ND 4.0).

ISBN: 978-83-921303-4-5

Kierownik projektu: Marzena Ples

Redaktor: Paulina Opiełka

Autorzy: Joakim Arnøy, Ufuk Bal, Greg Bond, Marzia Bianchini, Anya Cook, Irmina Czysnok, Federica Guerra, Gabriella Jurisic Ottesen, Ann Kristin Kristensen, Barbara Ligas, Daniele Lucarelli, Charles Lockyer, Lorraine Lockyer, Aleksandra Makarova, Roz Mascarenhas, Marianne Mathisen, Sean McDermott, Tatjana Mihnovits, Paulina Opiełka, Viktor Panasenko, Marzena Ples, Virginia Presciutti, Olga Sokolova

Tłumaczenie: Paulina Opiełka, Marzena Ples

Tytuł oryginalny: *Handbook on conflict resolution education for young people*

Recenzja: dr Greg Bond, dr Małgorzata Kozuch

Skład i projekt graficzny: Karolina Borgosz

Zdjęcie na okładce: designed by Freepik

Druk i oprawa: Mellow Sp. z o.o.

Ta publikacja jest dostępna w języku angielskim, włoskim, norweskim, polskim i rosyjskim w wersji on-line pod adresem:
www.firstadrkit.org/intellectual-outputs/

Skontaktuj się z nami:

adr@strim.org.pl, www.firstadrkit.org, www.facebook.com/firstadrkit/

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Projekt lub publikacja odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ 1. WPROWADZENIE	6
CZĘŚĆ 2. ADR I MŁODZIEŻ	10
CZĘŚĆ 3. JAK KORZYSTAĆ Z PODRĘCZNIKA?	16
CZĘŚĆ 4. WARSZTATY	24
1. Wprowadzenie do ADR	25
2. Mediować czy nie mediować?	38
3. Zrozumieć konflikt – pozycja, interes i potrzeba. Część 1.....	46
4. Zrozumieć konflikt – pozycja, interes i potrzeba. Część 2.....	50
5. Kategorie konfliktów	60
6. Aktywne słuchanie	64
7. Radzenie sobie z emocjami	70
8. Impas	75
9. A to dobre pytanie!	80
10. Gdzie kucharek sześć... tam nie ma o czym rozmawiać. Pogadajmy o gadaniu	88
11. Generowanie opcji i tworzenie rozwiązań	96
12. Odkrywanie porozumienia	101
CZĘŚĆ 5. GRY EDUKACYJNE	110
CZĘŚĆ 6. MEDIACJA W ŚWIECIE MŁODZIEŻY	130
CZĘŚĆ 7. KIM JESTEŚMY?	140
CZĘŚĆ 8. RECENZJE	146
CZĘŚĆ 9. POLECANA LITERATURA	152

WPROWADZENIE

CZĘŚĆ

Konflikt od zawsze był i będzie stałym elementem naszego życia. Pojawia się w codziennych sytuacjach, prowadzi do rywalizacji i sporów, mogących trwać latami. Konflikt karmi się emocjami, rozwija w oparciu o wartości i różny sposób rozumienia świata. Często bywa przyczyną smutku i bólu, ale równie często jest też motorem popychającym historię w stronę rozwoju i lepszej przyszłości. Bez konfliktu nie byłoby żadnej rewolucji. Wielkie wynalazki nie powstałyby, gdyby ich twórcy nie przeciwstawili się standardom myślenia panującym w ich czasach. Nawet przyjaźnie nie miałyby szans okrzepnąć bez wspólnego pokonywania różnic pomiędzy ludźmi różnych kultur, wier i przekonań. Konflikt może być źródłem pozytywnych zmian, lecz pokierowanie nim w tę stronę wymaga zarówno umiejętności, jak i wiedzy.

Tak jak każdej umiejętności, rozwiązywania konfliktów można i trzeba się nauczyć. Zdecydowanie najlepszą grupą docelową dla takich działań edukacyjnych są młodzi ludzie, których umysły są świeże i otwarte na nowe doświadczenia. Głęboko wierzymy, że edukacja w zakresie rozwiązywania konfliktów powinna być obowiązkowym tematem zajęć w szkołach i klubach młodzieżowych, w szczególności tam, gdzie pracuje się z młodzieżą w wieku nastoletnim oraz wczesnej dorosłości. To właśnie ci młodzi ludzie często popadają w konflikty o silnym podłożu emocjonalnym, lub w których tle pojawia się przemoc. Środowisko, w którym żyją, sprzyja rywalizacji z rówieśnikami, rodziną, społeczeństwem. Dlatego tak ważne jest, by pomóc młodym ludziom nauczyć się, jak pokonywać te przeciwności i rozwiązywać konflikty w duchu zrozumienia i wzajemnego szacunku. A nie ma lepszego sposobu na naukę rozwiązywania konfliktów, niż poprzez praktykę. Chcielibyśmy pomóc Ci w tym procesie, oferując nasz praktyczny podręcznik „Jak uczyć młodzież rozwiązywania konfliktów”, który właśnie trzymasz w rękach.

Rozwiązywanie konfliktów to umiejętność... i są sposoby, by się jej nauczyć.

Ten podręcznik zawiera materiały edukacyjne na temat rozwiązywania konfliktów wśród młodzieży i młodych dorosłych w wieku od 13 do 30 lat. Skrót ADR pochodzi od angielskiego słowa *Alternative Dispute Resolution*, co znaczy „Alternatywne Metody Rozwiązywania Sporów” i służy do określenia zbioru metod i umiejętności wykorzystywanych przy rozwiązywaniu konfliktów. W publikacji znajdziesz krótkie wprowadzenie do tematyki ADR, a następnie dwanaście scenariuszy warsztatów oraz propozycję dwóch gier edukacyjnych, które mogą być przydatne w podczas zajęć z rozwiązywania konfliktów skierowanych do młodych ludzi: w szkołach, na uniwersytetach, w klubach młodzieżowych, na obozach, w ośrodkach pomocy społecznej itd. Wszystkie materiały edukacyjne zostały przygotowane przez praktyków pracujących z młodzieżą w pięciu krajach: Estonii, Włoszech, Norwegii, Polsce i Wielkiej Brytanii podczas dwuletniego, międzynarodowego projektu „First ADR Kit”, a także zrecenzowane przez praktyków z branży rozwiązywania konfliktów. Lecz co najważniejsze, materiały te zostały przetestowane wraz z grupami młodych ludzi w całej Europie, dzięki którym udało się je dostosować do potrzeb i problemów, z którymi mierzą się na co dzień. Jeżeli chcesz dowiedzieć się więcej na ten temat, na końcu tej książki znajdziesz podsumowanie rezultatów badań, jakie przeprowadziliśmy w zakresie edukacji ADR wśród młodych ludzi, a także dodatkowe materiały.

DLA KOGO JEST TEN PODRĘCZNIK?

Jeżeli jesteś nauczycielem, praktykiem pracującym z młodzieżą, wolontariuszem, coachem, mentorem dla wolontariuszy, pracownikiem socjalnym, trenerem, facylitatorem, dyrektorem szkoły, kierownikiem kolonii, czy po prostu aktywną osobą związaną z edukacją młodzieży – ten podręcznik jest właśnie dla Ciebie.

Nazwaliśmy tę publikację „First ADR Kit” nie bez powodu, licząc, że będzie Ci służyła jako **apteczka pierwszej pomocy** (ang. *first aid kit*) **w nauczaniu na temat rozwiązywania konfliktów**. Narzędzia, które znajdziesz w środku nie wyleczą co prawda złamanych kości, ale zdecydowanie pomogą odbudować nadwyrężone relacje międzyludzkie.

Mamy nadzieję, że ten podręcznik zainspiruje Cię do wprowadzenia edukacji na temat rozwiązywania konfliktów do Twojej codziennej pracy z młodymi ludźmi i pomoże Ci pokazać im, że wszystkie konflikty można rozwiązać. Aby to zrobić, potrzeba jedynie odpowiednich umiejętności i nastawienia.

O PROJEKCIE

„First ADR Kit” to partnerstwo strategiczne pomiędzy organizacjami aktywnymi na polu komunikacji międzykulturowej, zarządzania konfliktem, społeczeństwa obywatelskiego i uczestnictwa młodzieży, realizowane w ramach programu Erasmus+ Młodzież, Akcja Kluczowa 2. Partnerami projektu są: Consilium Development and Training Ltd (Wielka Brytania), Centrum Wojny i Pokoju Narviksenteret (Norwegia), Stowarzyszenie Rozwoju i Integracji Młodzieży STRIM (Polska), Vicolocorto (Włochy) oraz Youth Club Active (Estonia), ze wsparciem doradczym Centrum Efektywnego Rozwiązywania Sporów CEDR z Londynu.

Celem partnerstwa było stworzenie nowych edukacyjnych metod nauczania na temat Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów (mediacja, negocjacje, koncyliacje) przy wykorzystaniu narzędzi edukacji pozaformalnej oraz wprowadzenie ich do pracy z młodzieżą. Rezultaty projektu obejmują badanie na temat edukacji w zakresie rozwiązywania konfliktów w krajach partnerskich, profesjonalne szkolenie dla pracowników młodzieżowych, stworzenie dwunastu scenariuszy warsztatów, dwóch projektów gier edukacyjnych oraz tego podręcznika.

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej, zajrzyj na:



www.firstADRkit.org



www.facebook/firstADRkit

2 ADR & MŁODZIEŻ

CZEŚĆ

CO OZNACZA ADR?

Alternatywne Metody Rozwiązywania Sporów (ang. *Alternative Dispute Resolution* – ADR) to określenie służące opisaniu szerokiego wachlarza metod i podejść do rozwiązywania konfliktów **odmiennych od drogi sądowej**, których celem jest **znalezienie takiego rozwiązania sporu, które będzie zaakceptowane przez wszystkie strony**.

ADR pomaga zwaśnionym stronom znaleźć rozwiązanie konfliktu, które jest akceptowalne dla wszystkich i odpowiada ich potrzebom. Metody ADR opierają się na **potrzebach i interesach** stron konfliktu – dzięki czemu pomagają im skupić się na tym, co naprawdę ważne. Dzięki ADR punkt ciężkości zostaje przeniesiony z rywalizacji pomiędzy przeciwnymi stanowiskami w stronę **zrozumienia wzajemnych priorytetów, rozpoznawania wartości, rozładowywania emocji oraz poszukiwania kreatywnych i trwałych rozwiązań**. W ADR nie ma sędziego lub innego autorytetu wydającego ostateczną decyzję (chyba, że same strony zadecydują, że tego chcą!). Strony dochodzą do rozwiązania konfliktu samodzielnie lub za pomocą zewnętrznego doradcy lub moderatora. Nawet jeżeli uczestnicy zechcą poddać spór pod rozstrzygnięcie osoby z zewnątrz (jak to się dzieje np. w arbitrażu), to nadal mają możliwość wybrać, kto będzie decydował o wyniku konfliktu (arbiter) oraz na jakich zasadach i prawie się oprze. W ADR spór zostaje rozwiązany przy użyciu zestawu specjalnych technik i metod, które mogą być wykorzystane nie tylko w celu rozwiązania istniejącego konfliktu, ale także na wcześniejszych etapach, aby go uniknąć.

W ramach ADR wyróżniamy kilka metod. Poniżej przedstawiamy najpopularniejsze z nich:

MEDIACJA

Mediacja to sposób rozwiązywania sporów, w ramach którego dwie lub więcej stron decyduje się dojść do porozumienia przy wsparciu trzeciej, neutralnej strony (mediatora), prowadzącej ich przez cały proces.

Mediator nie pełni roli sędziego, lecz **moderatora (facylitatora)**. Pomaga stronom w komunikacji oraz znalezieniu punktów wspólnych. Ostateczne porozumienie jest jednak wyłącznie rezultatem decyzji stron konfliktu. Mediator nie sugeruje rozwiązań ani nie wydaje żadnych wiążących werdyktów. Zamiast tego, wspiera strony w procesie rozpoznawania wzajemnych potrzeb, okazywania sobie nawzajem szacunku w komunikacji oraz wychodzeniu poza utarte schematy¹.

Mediacja nie wymaga zachowania szczególnych form lub procedur, odbywa się jednak zawsze w oparciu o pięć ważnych zasad:

1. Dobrowolność

Dobrowolny udział oraz zgoda stron to podstawy mediacji. Nie można nikogo zmusić do mediacji, gdyż brak zgody na ten proces będzie też oznaczał brak zgody na końcowe porozumienie. Co ważne, propozycje i ugody w ramach mediacji powinny być rezultatem dobrej woli stron – to one sugerują rozwiązania i godzą się na ustępstwa. W ten sposób strony konfliktu mają większe szanse, by się wzajemnie zrozumieć i czuć się odpowiedzialne za rozwiązanie sporu.

1. W zinstytucjonalizowanej mediacji (np. prowadzonej na zlecenie sądu czy w oparciu o przepisy procesu cywilnego) mediator często odgrywa też rolę konciliatora. Ma wtedy szersze obowiązki – często daje swoje rekomendacje oraz proponuje rozwiązania, które strony mogą zaakceptować.

2. Bezstronność

Mediator w każdym momencie powinien zachowywać bezstronność wobec stron konfliktu i upewnić się, że mediacja jest prowadzona *fair*, a prawa stron są w równym stopniu respektowane. Mediatora nie powinny łączyć żadne prywatne relacje z uczestnikami sporu, powinien on też czuwać, by w mediacji nie miały miejsce zachowania o charakterze manipulacyjnym, zastraszającym lub zawstydzającym. Zadaniem mediatora jest zapewnić bezpieczeństwo, oraz upewnić się, że mediacja przebiega w pełnej wsparcia atmosferze, a zaufanie stron najlepiej zdobyć właśnie przez bezstronność.

3. Neutralność

Sama bezstronność wobec uczestników sporu nie wystarczy. Mediator powinien zachować też neutralność wobec przedmiotu mediacji. Mediator pod żadnym pozorem nie powinien mieć prywatnego interesu w tym, jak ostatecznie zakończy się spór, a także narzucać swoich rozwiązań lub wywierać wpływ na uczestników sporu. To wyłącznie od stron zależy, jaki będzie ostateczny wynik procesu i czy osiągną zadowalające ich rozwiązanie.

4. Akceptowalność

Jeżeli mediacja ma przynieść oczekiwane rezultaty, wszystkie jej elementy powinny być akceptowane przez uczestników. Dotyczy to również osoby mediatora, który powinien zdobyć zarówno uznanie, jak i zaufanie stron. Jeśli dany mediator nie będzie akceptowany przez uczestników, powinien zastąpić go kolega lub koleżanka po fachu. Również ostateczny wynik mediacji wymaga zaakceptowania przez wszystkie strony konfliktu. Tak długo, jak porozumienie nie zostanie wypracowane, nie sposób mówić o rozwiązaniu konfliktu.

5. Poufność

Mediacja powinna być poufna. Mediator nigdy nie podzieli się z innymi tym, czego dowiedział się podczas mediacji. Nie ujawni

również żadnych informacji, które uzyskał od jednej strony konfliktu stronie przeciwnej. Tylko uczestnicy sporu mogą decydować o tym, co chcą sobie wzajemnie przekazać.

A CZY JA MOGĘ BYĆ MEDIATOREM?

Pracując z młodzieżą często możesz znaleźć się w sytuacji, w której nie jesteś w stanie zapewnić przestrzegania w równym stopniu wszystkich zasad mediacji. Jeśli jesteś starszym kolegą, pomagającym swoim młodszym rówieśnikom w rozwiązaniu sporu, który powstał w czasie pracy nad wspólnym projektem, w który wszyscy jesteście zaangażowani, to czy naprawdę możesz być neutralny? Czy jako mentor wspierający wolontariuszy, którzy są twoimi przyjaciółmi, możesz w stu procentach pozostać bezstronny w sytuacji konfliktu? Na pytanie, czy możesz być mediatorem, nie ma jednej dobrej odpowiedzi – za każdym razem musisz decydować sam, ważąc wady i zalety Twojej interwencji w sytuację konfliktową. Pamiętaj jednak zawsze, by być szczerym wobec stron oraz upewnić się, że akceptują one Twój udział w procesie.

W tym podręczniku większość uwagi poświęcimy wykorzystaniu technik medacyjnych w rozwiązywaniu konfliktów. W ramach ADR znajdziesz jednak również inne metody, o których możesz pamiętać i z nich skorzystać.

ARBITRAŻ

To proces rozwiązywania konfliktów, w którym strony wybierają osobę z zewnątrz – arbitra – która wyda ostateczny werdykt w sprawie. W ramach arbitrażu uczestnicy muszą zgodzić się na to, kto będzie rozstrzygał ich spór, a także na zasady, którymi będzie się kierować. Ostateczna decyzja w sprawie nie należy jednak do nich, lecz do arbitra; jest wiążąca i podlega wykonaniu. Zdaniem niektórych, arbitraż nie odpowiada w pełni definicji Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów.

KONCYLIACJE

W ramach koncyliacji strony konfliktu proszą trzecią, bezstronną stronę o poradę w rozwiązaniu konfliktu. Zewnętrzny ekspert może moderować proces dochodzenia do porozumienia i dawać niewiążące sugestie na temat tego, jak należy je osiągnąć. Treść ostatecznej ugody zależy od uczestników, mogą jednak posiłkować się pomysłami i opcjami zaczerpniętymi od koncyliatora.

NEGOCJACJE

Negocjacje służą rozwiązaniu sporu bez udziału trzeciej strony. To ustrukturyzowany proces komunikacji, w czasie którego wszyscy uczestnicy konfliktu starają się wyjaśnić sobie nawzajem własne interesy, znaleźć wspólne płaszczyzny porozumienia oraz osiągnąć satysfakcjonujące ich rozwiązanie. W negocjacjach często pomocne są specjalne umiejętności i taktyki, takie jak targowanie się, zdolność osiągania kompromisów i godzenia się na ustępstwa. Elementy negocjacji są obecne w każdej z metod w ramach ADR.

Alternatywne Metody Rozwiązywania Sporów od lat były wykorzystywane w wielu konfliktach o charakterze politycznym, w relacjach biznesowych czy sprawach rodzinnych. Należą też do jednych z najstarszych w historii sposobów radzenia sobie z konfliktami. Zanim pojawiły się sądy i ławy przysięgłych, spory były rozstrzygane dzięki pomocy starszyny lub innych autorytetów, które zachęcały strony konfliktu do znalezienia rozwiązania na własną rękę. W ten sposób rodziły się współczesne metody ADR.

W ostatnim czasie ADR zyskały większe uznanie w społeczeństwie i przybrały bardziej zinstytucjonalizowaną formę, lecz niech Cię to nie odstrasza. Nie potrzebujesz certyfikatu ani dyplomu ukończenia specjalnego kursu, aby wykorzystywać te metody w codziennym życiu czy pracy z młodzieżą. Myśl o ADR raczej w kategoriach zbioru umiejętności i kompetencji służących rozwiązywaniu konfliktów. Wtedy przekonasz się, że wiele z tych umiejętności już posiadasz.

Wszystkie warsztaty przedstawione w tej części podręcznika zostały stworzone specjalnie dla osób pracujących z młodzieżą, trenerów i nauczycieli w celu umożliwienia im rozwijania u młodych ludzi umiejętności mediacyjnych. Mogą zostać wykorzystane nie tylko w grupie młodzieży, ale też wśród osób pracujących z młodzieżą, które następnie przełożą zdobytą wiedzę w ramach prowadzonych przez siebie zajęć. Każdy warsztat może zostać wykorzystany samodzielnie i przynieść praktyczne rezultaty, widoczne w codziennym życiu młodych ludzi. Przeprowadzenie wszystkich dwunastu warsztatów z tą samą grupą przyniesie natomiast dodatkowy efekt w postaci pogłębionego zrozumienia procesu mediacji.

Warsztaty poświęcone są następującym zagadnieniom:

- Czym są Alternatywne Metody Rozwiązywania Sporów? (*Warsztat nr 1: Wprowadzenie do ADR*);
- W jaki sposób możesz wykorzystać mediację – jedną z metod ADR – w swoim codziennym życiu? (*Warsztat nr 2: Mediować czy nie mediować?*);
- Dlaczego ludzie spierają się ze sobą i czego potrzebują, by znaleźć rozwiązanie? (*Warsztaty nr 3 i 4: Zrozumieć konflikt – pozycja, interes i potrzeba; Warsztat nr 5: Kategorie konfliktów*);
- Jakie są kluczowe kompetencje przy rozwiązywaniu konfliktów? (*Warsztat nr 6: Aktywne słuchanie; Warsztat nr 7: Jak radzić sobie z emocjami?*);
- Co robić, gdy już naprawdę nie wiesz, co robić? (*Warsztat nr 8: Impas; Warsztat nr 9: A to dobre pytanie!; Warsztat nr 10: Gdzie kucharek sześć, tam nie ma... jak rozmawiać*);
- Jak znaleźć rozwiązanie, które sprawi, że wszyscy będą zadowoleni (a do tego może być naprawdę niestandardowe!)? (*Warsztat nr 11: Generowanie opcji i tworzenie rozwiązań; Warsztat nr 12: Odkrywanie porozumienia*).

EDUKACJA POZAFORMALNA

Warsztaty zostały przygotowane przy użyciu metod i narzędzi edukacji pozaformalnej (ang. *Non-Formal Education*, NFE). W edukacji pozaformalnej trener prowadzący zajęcia pomaga uczestnikom w samodzielnym poznawaniu danego tematu, zamiast przekazywać jednostronnie wiedzę w formie wykładu. Uczestnicy poszczególnych zajęć w ramach NFE często mogą różnić się od siebie pod względem wieku, pewności siebie, sposobu wspólnej pracy, posiadanych umiejętności oraz wielu innych czynników. To oznacza, że warsztaty prowadzone w sposób pozaformalny za każdym razem mogą być inne, nawet jeżeli zajmują tyle samo czasu i są prowadzone w tej samej przestrzeni. W związku z tym, wiele instrukcji przedstawionych w poniższych scenariuszach ma elastyczny charakter i może być dostosowywana do indywidualnych potrzeb grupy.

EDUKACJA POZAFORMALNA to jeden z najbardziej angażujących, praktycznych i skupionych na uczniu sposobów nauczania. Pozwala uczestnikom nie tylko poszerzać wiedzę, ale także wykorzystać ją w praktyce i oceniać swoje postępy przez cały proces uczenia się.

Edukacja pozaformalna:

- pomaga w rozwijaniu praktycznych kompetencji, takich jak: umiejętności interpersonalne, praca w grupie, świadomość kulturowa, zdolności leaderskie, planowanie, praktyczne podejście do rozwiązywania problemów, pewność siebie, samodyscyplina i odpowiedzialność;
- pozwala uczestnikom na pełne zaangażowanie się w proces uczenia się;
- jest elastyczna i dostosowana do potrzeb uczących się;
- służy poszerzaniu horyzontów i wzbudzaniu motywacji;
- opiera się na aktywnym uczestnictwie, a w centrum zainteresowania stawia ucznia, a nie uczącego;
- skupia się na doświadczeniu i aktywnościach.

KORZYSTANIE ZE SCENARIUSZY WARSZTATÓW

Staraliśmy się przygotować scenariusze warsztatów w taki sposób, by były łatwe w użyciu. Na początku każdego z nich znajdziesz podstawowe informacje i instrukcje, a w dalszej części poznasz dodatkowe wyjaśnienia, elementy teorii, alternatywne sposoby przeprowadzenia danego ćwiczenia itd. Pierwsza strona każdego scenariusza zawiera krótkie wskazówki na temat charakteru i podstawowych elementów danego warsztatu.

Oto przykład:

	Grupa docelowa: Każdy		Wielkość grupy: 10-20 uczestników
	Czas: 90 minut		Aktywności: Teatr Wymagające zaangażowania
	Materiały: Biała tablica Karteczki samoprzylepne		Atmosfera: Radosna

Powyższe elementy są wyjaśnione poniżej, a więcej wskazówek znajdziesz w dalszej części tego rozdziału.

Elementy warsztatów:

- Grupa docelowa - jeżeli warsztat dedykowany jest konkretnej grupie, dowiesz się o tym tutaj.
- Wielkość grupy - nasza rada, w jak dużej grupie najlepiej przeprowadzić warsztat.
- Czas - szacowany czas trwania warsztatu.
- Aktywności - teatr, dyskusja, wymagające zaangażowania, kreatywne itp.
- Materiały - jeśli potrzebujesz specjalnych materiałów, dowiesz się o tym tutaj.
- Atmosfera - ogólna atmosfera, jaka towarzyszy ćwiczeniom, np. zabawna, dramatyczna, pogłębiona refleksja.

Materiały

Co do zasady do przeprowadzenia większości warsztatów potrzebujesz tych samych, podstawowych materiałów. Są to: flipcharty, markery, długopisy, kartki papieru, karteczki samoprzylepne. Jeżeli dane ćwiczenie wymaga wykorzystania dodatkowych materiałów, taką informację znajdziesz w treści scenariusza.

PROWADZENIE WARSZTATÓW

Przestrzeń

Najlepszym miejscem dla przeprowadzenia warsztatów jest przestrzeń, w której można się swobodnie poruszać i dowolnie przestawiać przedmioty, by móc pracować w mniejszych grupach lub zmieniać

aranżację. Miejsce powinno być odpowiednio duże, możliwie jasne i ciepłe. Nie zapomnij też o odpowiedniej ilości krzeseł lub poduszek dla uczestników, a także innych niezbędnych materiałach.

Trenerzy

Każdy z warsztatów powinien być prowadzony przez co najmniej jedną osobę – trenera, który czuje się pewnie i ma doświadczenie w pracy z młodymi ludźmi. Zalecamy, by warsztaty prowadziły dwie osoby, przy czym jedna z nich może być mniej doświadczona. Na pracę prowadzącego może wpływać wiele czynników, takich jak poziom jego wiedzy specjalistycznej, znajomość tematyki warsztatu, umiejętności pracy z młodymi ludźmi, to, na ile komfortowo czuje się w danej grupie oraz jakie ma kompetencje w danej dziedzinie. Wszystkie te czynniki powinny zostać wzięte pod uwagę przed przystąpieniem do prowadzenia warsztatu.

Czas

Każdy z warsztatów powinien trwać około 90 minut, choć mogą zdarzyć się zarówno krótsze, jak i dłuższe, w zależności od wielkości grupy oraz tego, jak dobrze pracuje się ze sobą uczestnikom. Większość ćwiczeń w ramach warsztatu zawiera wskazówki, jak długo powinna trwać dana aktywność, co może pomóc w odpowiednim rozplanowaniu ich w czasie.

Atmosfera w czasie warsztatu

Edukacja pozaformalna powinna odbywać się w przyjaznej i otwartej atmosferze, tak, aby uczestnicy czuli się swobodnie i mogli wyrazić swoje zdanie i uczucia. Wszystkie warsztaty w tym podręczniku poświęcone są mediacji, w związku z czym często mogą poruszać trudne tematy, takie jak konflikt, silne uczucia itd. To oznacza, że szczególny nacisk powinien być położony na zapewnienie bezpiecznej i pozytywnej atmosfery wśród uczestników. Z tego powodu przestrzeń, w której odbywają się warsztaty, powinna być oddzielona od publicznej w taki sposób, by nikt

niepowołany nie mógł wam przeszkodzić. Powinieneś także ustanowić jasne zasady (albo porozumienie) z uczestnikami, dotyczące zachowania w czasie zajęć, które obejmie co najmniej:

- poufność;
- brak krytycznych ocen;
- uwzględnianie uczuć innych osób;
- szacunek dla opinii pozostałych uczestników.

Możesz dodać do tej listy również inne zasady, które pomogą uczestnikom pracować w sposób otwarty i konstruktywny.

Wprowadzenie

Każdy warsztat powinien rozpocząć się od przywitania uczestników przez prowadzących oraz wprowadzenia ich do tematyki warsztatu (o ile nie miało to miejsca wcześniej). Powinieneś także przedstawić cele zajęć oraz zakresić przewidywany czas ćwiczeń. Jeżeli członkowie grupy nie znają Ciebie lub siebie nawzajem, zanim zaczniesz istotne jest, by poświęcić chwilę czasu na „rozgrzewkę”, gry na rozpoznawanie imion oraz ustalenie zasad wspólnej pracy (jak opisano powyżej).

Rozgrzewka (ang. *Energiser*)

Czasami grupa warsztatowa nie od razu będzie w nastroju do pracy. Poziom energii i koncentracji zmienia się w ciągu dnia i zależy w dużym stopniu od humorów i atmosfery w grupie. Dlatego często warto rozpocząć warsztat od rozgrzewki (ang. *energiser*). *Energiser* to krótkie ćwiczenie, zazwyczaj wymagające aktywności fizycznej, takiej jak bieganie, skakanie, taniec, gry na koordynację itp. Pomaga uczestnikom skupić się na warsztacie oraz pozbyć się niepotrzebnego stresu i zmęczenia. Ponadto, w większości przypadków, jest też super zabawą!

Istnieje wiele świetnych przykładów *energiserów*. Niektóre z nich znajdziesz w niniejszej publikacji. Nasze ulubione zamieścimy również na stronie internetowej www.firstadrkit.org, więc upewnij się, że odwiedzisz ją od czasu do czasu, by zdobyć trochę inspiracji.

Elastyczność

Edukacja pozaformalna (NFE) nie opiera się na sztywnych ramach i ćwiczeniach, stąd wiele z nich za każdym razem wygląda trochę inaczej i nie zawsze pozwala na osiągnięcie tych samych rezultatów. Dzieje się tak, ponieważ w edukacji pozaformalnej to uczestnicy kształtują proces i wpływają na przebieg warsztatów. Zawsze wyjaśniaj, że udział w każdym ćwiczeniu jest dobrowolny i nikt nie może nikogo zmuszać do zrobienia czegokolwiek. Uszanuj fakt, że niektóre osoby mogą nie czuć się komfortowo w pewnych okolicznościach. Dając im wolny wybór w kwestii uczestnictwa, jednocześnie zapewniasz sobie prawo by, jeśli zdecydują się na udział w zajęciach, wymagać od nich stuprocentowego zaangażowania.

Ponadto powinieneś pamiętać, że czas trwania oraz przebieg aktywności często mogą się zmieniać, stąd istotnym jest, by zachować elastyczność i dostosowywać się do potrzeb konkretnych uczestników.

Część wskazówek, w jaki sposób modyfikować warsztaty, znajdziesz w poniższych scenariuszach.

DOBRE RADY

- Warsztaty przedstawione w podręczniku nie muszą być zrealizowane po kolei, możesz więc dowolnie modyfikować kolejność. Jednak jeśli planujesz przeprowadzenie kompleksowego szkolenia poświęconego rozwiązywaniu konfliktów i chcesz zawrzeć w nim większość przedstawionych ćwiczeń – sugerujemy, by zachować porządek przedstawiony w podręczniku.
- Każdy warsztat poświęcony jest innemu tematowi – wybierz taki, który interesuje Cię najbardziej.
- ADR to przede wszystkim zestaw praktycznych umiejętności – może się jednak okazać, że przed przeprowadzeniem warsztatów uznasz, że potrzebujesz poszerzyć swoją wiedzę w tym zakresie. Zajrzyj do części 6. i 9., by dowiedzieć się, w jaki sposób wygląda nauka ADR w Europie oraz gdzie możesz znaleźć dodatkowe informacje na ten temat.

4 WARSZTATY

CZĘŚĆ

1. WPROWADZENIE DO ADR



Grupa docelowa:

Młodzież 16-30 lat
Osoby pracujące z młodzieżą
w wieku powyżej 18 lat



Wielkość grupy:

6 osób minimum



Czas:

90 - 120 minut



Aktywności:

Teatr
Aktywne zaangażowanie



Materiały:

Podstawowe



Atmosfera:

Bezpieczna, swobodna

Cel



Prezentacja Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów (ADR) jako sposobu rozwiązywania konfliktów.

Efekty uczenia się

- Identyfikowanie przyczyn konfliktów.
- Zrozumienie roli konfliktu w społeczeństwie.
- Poznanie różnych sposobów rozwiązywania konfliktów oraz różnic między nimi.
- Zrozumienie zalet metod rozwiązywania sporów opartych na potrzebach skonfliktowanych stron oraz przy wykorzystaniu ich aktywnego zaangażowania w dochodzeniu do porozumienia.

ĆWICZENIE NR 1: LUDZIE KONTRA LUDZIE (10 MIN + 15 MIN PODSUMOWANIA)



Przygotowanie

Zanim rozpocznesz, przygotuj 3 rodzaje kart dla uczestników z następującymi poleceniami:

- a. Wszyscy ludzie w pokoju powinni siedzieć na podłodzie.
- b. Wszyscy ludzie w pokoju powinni stworzyć kształt koła.
- c. Wszyscy ludzie w pokoju powinni znajdować się w kącie.

Przygotuj po jednej karcie dla każdego uczestnika. Ilość kart każdego rodzaju powinna być taka sama (np. cztery karty z literą A, cztery z literą B i cztery z literą C. Jeśli to niemożliwe jedna lub dwie karty więcej nie będą stanowić problemu). Zegnij karty w taki sposób, by ich zawartość nie była widoczna. Pomieszaj karty ze sobą.



Instrukcja

To zadanie pozwoli uczestnikom doświadczyć konfliktu bez wiedzy, jaka była jego przyczyna oraz jakie są motywy zważnionych stron.

Rozdaj uczestnikom po jednej karcie. Zamiast wręczać je na początku ćwiczenia, możesz też przykleić je do spodu krzesła. Gdy wszyscy mają swoją kartę, poinformuj uczestników, że każdy z nich otrzymał specjalne zadanie na swojej karcie, które powinien wykonać w ciągu 7 minut. Podstawowa zasada jest taka, że w momencie, gdy uczestnicy otworzą swoje karty i poznają treść zadań, nie będą już mogli ze sobą rozmawiać, ani pokazywać wzajemnie swoich kart. Ćwiczenie kończy się, gdy wszyscy wykonają swoje zadania albo gdy skończy się czas. Jeśli którykolwiek z uczestników uważa, że nie wykonał swojego zadania, ćwiczenie trwa dalej.

Jako prowadzący musisz upewnić się, że wszyscy przestrzegają zasad ćwiczenia. Po jakimś czasie uczestnicy mogą zorientować się, że ich zadania stoją ze sobą w sprzeczności. Pozwól im na frustrację i złość. Jeśli jednak zobaczysz oznaki przemocy, natychmiast zakończ ćwiczenie.

Podsumowanie



Po zakończeniu ćwiczenia poproś uczestników, by usiedli razem w kole. Zapytaj ich:

- jak się czują? (czy są zadowoleni, czy sfrustrowani, co wywołało w nich takie uczucia);
- jak przebiegał proces? (co wydarzyło się w czasie ćwiczenia, czy doświadczyli konfliktu, skąd wziął się konflikt);
- jaki osiągnęli rezultat – czy możliwe jest wykonanie wszystkich zadań na kartach? (odpowiedź brzmi TAK: wszyscy uczestnicy mogą w tym samym czasie siedzieć w kole w rogu pokoju);
- czy potrafią powiązać ćwiczenie z sytuacjami z życia codziennego? (jeśli tak, poproś o podanie przykładów).

ĆWICZENIE NR 2: BURZA MÓZGÓW (10 MIN + 5 MIN PODSUMOWANIA)

Poproś uczestników siedzących w kole, by zrobili burzę mózgów na temat przyczyn konfliktów. Skąd się biorą konflikty? Następnie, poproś ich, aby podali przykłady sposobów rozwiązywania konfliktów. Jakie metody rozwiązywania sporów znają? Umieść propozycje metod rozwiązywania konfliktów na flipcharcie. Przykładowo, mogą to być: walka, unikanie, poproszenie przyjaciela o pomoc, zwrócenie się do rodzica o rozstrzygnięcie itp.

Podsumowanie



Zapytaj uczestników, czym różnią się od siebie zaproponowane sposoby rozwiązywania konfliktów. Możesz pogłębić dyskusję pytając, jak w przypadku każdego ze sposobów wygląda droga do znalezienia rozwiązania sporu, które metody są bardziej brutalne, a które najczęściej używane. Poproś uczestników o podanie przykładów konfliktów, które znają oraz sposobów, w jaki zostały rozwiązane.

ĆWICZENIE NR 3: ODGRYWANIE SCEN (45 MIN + 15 MIN PODSUMOWANIA)



Przygotowanie

Wydrukuj załączone role i zapoznaj się ze opisem konfliktu.

Opis konfliktu

Pewna szkoła średnia jest znana w całym kraju ze względu na muzyczne talenty jej uczniów. Zarówno uczniowie jak i nauczyciele przygotowują się właśnie do szkolnego festiwalu, który odbędzie się 15 maja. Przed wydarzeniem trzeba podjąć wiele decyzji, przede wszystkim ustalić program. Niestety, w szkole doszło do konfliktu pomiędzy dwoma grupami: tancerzami baletu i zespołem rockowym. Obie grupy chcą wystąpić na festiwalu 15 maja i chcą odbywać próby w tej samej sali i o tej samej porze przez najbliższe 2 tygodnie.

(Role przewidziane dla każdej z grup znajdziesz na końcu scenariusza).

Konflikt musi zostać rozwiązany tak szybko, jak to tylko możliwe.



Instrukcja

Ćwiczenie pokaże uczestnikom różnice pomiędzy różnymi sposobami rozwiązywania konfliktów, a także pomoże wyjaśnić, które z nich należą do kategorii ADR (Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów). Uczestnicy zrozumieją, czym wyróżnia się ADR oraz poznają bliżej każdą z tych metod.

Zadaniem uczestników będzie odegranie w czterech grupach krótkich scenek osadzonych w realiach szkolnego konfliktu. Każda ze scenek będzie przedstawiała inną metodę rozwiązywania sporów:

1. rozstrzygnięcie („sąd”),
2. koncyliację,
3. mediację,
4. negocjacje.

Każda grupa otrzyma ten sam opis konfliktu, ale sposób jego rozwiązania będzie inny.

Scenariusz konfliktu obejmuje 3 różne role:

1. opisuje konflikt z perspektywy tancerzy baletu;
2. opisuje konflikt z perspektywy członków zespołu rockowego;
3. opisuje konflikt z perspektywy osoby, która pomoże w rozwiązaniu sporu.

Jedna grupa otrzyma wyłącznie role nr 1. i 2. i spróbuje rozwiązać konflikt bez pomocy trzeciej strony.

Każda z ról w ramach jednej grupy uczestników może być odgrywana przez więcej, niż jedną osobę. Możesz również poprosić niektórych uczestników, by pełnili rolę obserwatorów i notowali przebieg procesu dochodzenia do rozwiązania sporu.

Podziel uczestników na cztery grupy i rozdaj każdemu z osobną jego rolę. Poproś ich, by nie dzielili się swoimi rolami. Przedstaw uczestnikom opis konfliktu (jak wyżej).

Poproś uczestników z pierwszej grupy, by zaimprovizowali krótką scenkę, w której pokażą, jak mógłby zakończyć się konflikt zgodnie ze scenariuszem, który otrzymali. Następnie będą występować kolejne grupy.

Każda grupa ma 6-7 minut na przygotowanie i 5 minut na przedstawienie scenki. Istotne jest, by uczestnicy naprawdę wcielili się w swoje role i odegrali je z uwzględnieniem emocji i interesów, które reprezentują.

Jeżeli wyznaczyłeś obserwatorów, poproś ich, by zwrócili uwagę na następujące elementy:

1. Jaka była rola osoby, która nie była stroną konfliktu? Skąd pochodzi jej autorytet?
2. Kto podjął ostateczną decyzję?

3. Czy strony sporu mogły samodzielnie zdecydować o porozumieniu?
4. Jak zachowywała się strona trzecia?



Podsumowanie

Gdy już wszyscy zaprezentują swoje scenki, poproś aktorów i obserwatorów (jeśli ich wyznaczyłeś) o omówienie w jaki sposób doszło do rozwiązania konfliktu i jakich metod użyli. Co robiła trzecia osoba? Kto podjął ostateczną decyzję? Czy przestrzegano jakiś reguł, a jeśli tak, to kto je narzucił? Umieść odpowiedzi na flipcharcie, opierając się na poniższym schemacie:

Scenariusz nr 1	Trzecia strona wydaje decyzję. Jej autorytet pochodzi z zewnątrz. Strony sporu mają niewielki wpływ na wynik. Zasady postępowania pochodzą z zewnątrz.
Scenariusz nr 2	Trzecia strona daje rekomendacje, a strony sporu podejmują decyzję. Autorytet pochodzi od stron. Strony sporu decydują jak rozwiązać spór w oparciu o zewnętrzne rekomendacje. Strony ustalają zasady postępowania.
Scenariusz nr 3	Strony sporu podejmują decyzję. Autorytet pochodzi od stron. Trzecia strona pomaga stronom sporu słuchać się wzajemnie, zadaje pytania, pomaga także radzić sobie z emocjami, ale to strony decydują o wyniku konfliktu.
Scenariusz nr 4	Brak trzeciej strony – strony sporu podejmują ostateczną decyzję i same rozwiązują konflikt.

Kiedy już wyjaśnisz powyższe elementy, powiedz uczestnikom, że każdy ze scenariuszy przedstawiał inną metodę rozwiązywania konfliktów. Zapytaj ich, czy potrafią je nazwać? Czym różnią się te metody? Podstawowe różnice wynikają z tego, kto w sporze ma możliwość zdecydowania o jego wyniku oraz skąd bierze się legitymacja tej osoby:

Ostateczna decyzja pochodzi
od trzeciej strony

Strony sporu decydują
o jego wyniku

ZEWNĘTRZNE
ROZWIĄZANIE

WEWNĘTRZNE
ROZWIĄZANIE

Alternatywne Metody Rozwiązywania Sporów (ADR) służą osiągnięciu wewnętrznych rozwiązań, opartych na interesach i potrzebach stron konfliktu.

Rozstrzygnięcie („sąd”)	Koncyliacje	Mediacja	Negocjacje
	ADR	ADR	ADR

Jedną z metod ADR jest mediacja, którą odkrywamy w następnych warsztatach.

SCENARIUSZ KONFLIKTU – OPISY RÓL

- **(Scenariusz nr 1) Tancerze baletu**

Jesteście grupą tancerzy baletu w szkolnym klubie. Tańczycie do muzyki klasycznej, którą uwielbiacie. Zarówno wasz taniec, jak i muzyka, stanowią ważny element tradycji i historii szkoły. Każdego roku wasza grupa stara się wziąć udział w krajowym konkursie tanecznym. Niestety, do tej pory nigdy nie udało wam się zakwalifikować, a ten rok może być waszą ostatnią szansą, by spełnić marzenia. Zgodnie z zasadami konkursu, musicie wybrać datę pokazu, który zostanie obejrzany przez jury konkursu. Zdecydowaliście się na 15 maja, ponieważ tego dnia odbywa się wielki szkolny festiwal, dzięki czemu możecie być pewni, że cała sala będzie pełna, a wy zbierzecie też trochę pieniędzy, by wybrać się do stolicy na kolejną rundę konkursu. Również w poprzednich latach zawsze występowaliście tego dnia. **W czasie festiwalu jest czas tylko na jeden pokaz artystyczny.** Bardzo ciężko pracowaliście na swój sukces, wielu z was planuje przyszłą karierę na scenie, a to wydarzenie to dla was jedyny sposób, by stać się rozpoznawalnym. **Chcecie ćwiczyć swój występ w dużej sali gimnastycznej przez festiwal, wybraliście w tym celu jeden termin i bardzo trudno wam znaleźć inny.** Niestety, szkolny zespół rockowy ma inne plany i chce zająć wasze miejsce na próbach oraz festiwalu.

Dyrektor szkoły zaprosił was oraz członków zespołu rockowego do gabinetu na rozmowę na temat sporu.

- **(Scenariusz nr 1) Członkowie zespołu rockowego**

Jesteście członkami zespołu muzycznego, który od niedawna prowadzi nowy, młody i pełen energii nauczyciel. Przez ostatnie lata musieliście wykonywać wyłącznie muzykę klasyczną, ale teraz możecie grać to, co kochacie – rocka! Większość z was nie cieszy się popularnością w szkole, niektórzy są nawet dręczeni przez innych uczniów, dlatego zmiana repertuaru to dla was wielka szansa, by wreszcie coś znaczyć! Macie już zespół i planujecie zagrać swój pierwszy wielki koncert dla innych uczniów w szkole. Chcecie wystąpić 15 maja w czasie wielkiego szkolnego festiwalu, na którym zgromadzą się wszyscy uczniowie.

Planujecie też zebrać trochę pieniędzy na cele dobroczynne, gdyż dwoje członków zespołu zachorowało i potrzebuje środków na leczenie. **W czasie festiwalu jest czas tylko na jeden pokaz artystyczny. Ponadto, chcecie ćwiczyć swój występ w dużej sali gimnastycznej i nie możecie zmienić terminu prób, gdyż kilkoro z was mieszka daleko od szkoły i musi dojeżdżać na próby autobusem.** Naprawdę bardzo chcecie tam być... Niestety, grupa tancerzy baletowych ma inne plany i chce zająć wasze miejsce na próbach oraz festiwalu.

Dyrektor szkoły zaprosił was oraz członków zespołu baletowego do gabinetu na rozmowę na temat sporu.

- **(Scenariusz nr 1) Dyrektor szkoły**

Jesteś dyrektorem szkoły, najważniejszą osobą w całym liceum. Chcesz, by wszyscy cię słuchali i przestrzegali zasad obowiązujących w szkole. Wiesz, że pomiędzy grupą baletową a zespołem rockowym doszło do konfliktu. Musisz rozwiązać go jak najszybciej, przed wielkim festiwalem 15 maja. Twoje zdanie jest tu najważniejsze. Wysłuchasz argumentów stron, ale każesz im też wysłuchać pogadanki na temat odpowiedniego zachowania. Na koniec sam wydasz decyzję, która nie podlega negocjacom i wszyscy mają się do niej dostosować.

- **(Scenariusz nr 2) Tancerze baletu**

Jesteście grupą tancerzy baletu w szkolnym klubie. Tańczycie do muzyki klasycznej, którą uwielbiacie. Zarówno wasz taniec, jak i muzyka, stanowią ważny element tradycji i historii szkoły. Każdego roku wasza grupa stara się wziąć udział w krajowym konkursie tanecznym. Niestety, do tej pory nigdy nie udało wam się zakwalifikować, a ten rok może być waszą ostatnią szansą, by spełnić marzenia. Zgodnie z zasadami konkursu, musicie wybrać datę pokazu, który zostanie obejrzany przez jury konkursu. Zdecydowaliście się na 15 maja, ponieważ tego dnia odbywa się wielki szkolny festiwal, dzięki czemu możecie być pewni, że cała sala będzie pełna, a wy zbierzecie też trochę pieniędzy, by wybrać się do stolicy na kolejną rundę konkursu. Również w poprzednich latach zawsze występowaliście tego dnia. **W czasie festiwalu jest czas tylko na jeden pokaz artystyczny.** Bardzo ciężko pracowaliście na swój

sukces, wielu z was planuje przyszłą karierę na scenie, a to wydarzenie to dla was jedyny sposób, by stać się rozpoznawalnym. **Chcecie ćwiczyć swój występ w dużej sali gimnastycznej przez festiwałem, wybraliście w tym celu jeden termin i bardzo trudno wam znaleźć inny.** Niestety, szkolny zespół rockowy ma inne plany i chce zająć wasze miejsce na próbach oraz festiwalu.

Proście znanego muzyka, by poradził wam jak rozwiązać konflikt.

- **(Scenariusz nr 2) Członkowie zespołu rockowego**

Jesteście członkami zespołu muzycznego, który od niedawna prowadzi nowy, młody i pełen energii nauczyciel. Przez ostatnie lata musieliście wykonywać wyłącznie muzykę klasyczną, ale teraz możecie grać to, co kochacie – rocka! Większość z was nie cieszy się popularnością w szkole, niektórzy są nawet dręczeni przez innych uczniów, dlatego zmiana repertuaru to dla was wielka szansa, by wreszcie coś znaczyć! Macie już zespół i planujecie zagrać swój pierwszy wielki koncert dla innych uczniów w szkole. Chcecie wystąpić w dniu 15 maja w czasie wielkiego szkolnego festiwalu, na którym zgromadzą się wszyscy uczniowie. Planujecie też zebrać trochę pieniędzy na cele dobroczynne, gdyż dwoje członków zespołu zachorowało i potrzebuje środków na leczenie. **W czasie festiwalu jest czas tylko na jeden pokaz artystyczny. Ponadto, chcecie ćwiczyć swój występ w dużej sali gimnastycznej i nie możecie zmienić terminu prób, gdyż kilkoro z was mieszka daleko od szkoły i musi dojeżdżać na próby autobusem.** Naprawdę bardzo chcecie tam być... Niestety, grupa tancerzy baletowych ma inne plany i chce zająć wasze miejsce na próbach oraz festiwalu.

Proście znanego muzyka, by poradził wam jak rozwiązać konflikt.

- **Scenariusz nr 2) Znany muzyk**

Jesteś słynnym muzykiem, znanym w całym mieście, który od czasu do czasu pomaga w organizacji występów i koncertów w szkole. Nie masz możliwości decydowania za uczniów, ale jesteś znany jako dobry doradca. Wiesz, że doszło do sporu pomiędzy grupą tancerzy baletu oraz członkami zespołu rockowego, który musi zostać rozwiązany przed

wielkim szkolnym festiwalem 15 maja. Wysłuchasz obu stron konfliktu i dasz im sugestie oraz rekomendacje, jak mogą rozwiązać spór.

- **(Scenariusz nr 3) Tancerze baletu**

Jesteście grupą tancerzy baletu w szkolnym klubie. Tańczycie do muzyki klasycznej, którą uwielbiacie. Zarówno wasz taniec, jak i muzyka, stanowią ważny element tradycji i historii szkoły. Każdego roku wasza grupa stara się wziąć udział w krajowym konkursie tanecznym. Niestety, do tej pory nigdy nie udało wam się zakwalifikować, a ten rok może być waszą ostatnią szansą, by spełnić marzenia. Zgodnie z zasadami konkursu, musicie wybrać datę pokazu, który zostanie obejrzany przez jury konkursu. Zdecydowaliście się na 15 maja, ponieważ tego dnia odbywa się wielki szkolny festiwal, dzięki czemu możecie być pewni, że cała sala będzie pełna, a wy zbierzecie też trochę pieniędzy, by wybrać się do stolicy na kolejną rundę konkursu. Również w poprzednich latach zawsze występowaliście tego dnia. **W czasie festiwalu jest czas tylko na jeden pokaz artystyczny.** Bardzo ciężko pracowaliście na swój sukces, wielu z was planuje przyszłą karierę na scenie, a to wydarzenie to dla was jedyny sposób, by stać się rozpoznawalnym. **Chcecie ćwiczyć swój występ w dużej sali gimnastycznej przez festiwałem, wybraliście w tym celu jeden termin i bardzo trudno wam znaleźć inny.** Niestety, szkolny zespół rockowy ma inne plany i chce zająć wasze miejsce na próbach oraz festiwalu.

Chcecie rozwiązać spór, w związku z czym decydujecie się zwrócić do starszego ucznia, członka samorządu, który cieszy się szacunkiem w szkole.

- **(Scenariusz nr 3) Członkowie zespołu rockowego**

Jesteście członkami zespołu muzycznego, który od niedawna prowadzi nowy, młody i pełen energii nauczyciel. Przez ostatnie lata musieliście wykonywać wyłącznie muzykę klasyczną, ale teraz możecie grać to, co kochacie – rocka! Większość z was nie cieszy się popularnością w szkole, niektórzy są nawet dręczeni przez innych uczniów, dlatego zmiana repertuaru to dla was wielka szansa, by wreszcie coś znaczyć! Macie już zespół i planujecie zagrać swój pierwszy wielki koncert dla innych uczniów w szkole. Chcecie wystąpić w dniu 15 maja w czasie

wielkiego szkolnego festiwalu, na którym zgromadzą się wszyscy uczniowie. Planujecie też zebrać trochę pieniędzy na cele dobroczynne, gdyż dwoje członków zespołu zachorowało i potrzebuje środków na leczenie. **W czasie festiwalu jest czas tylko na jeden pokaz artystyczny. Ponadto, chcecie ćwiczyć swój występ w dużej sali gimnastycznej i nie możecie zmienić terminu prób, gdyż kilkoro z was mieszka daleko od szkoły i musi dojeżdżać na próby autobusem.** Naprawdę bardzo chcecie tam być... Niestety, grupa tancerzy baletowych ma inne plany i chce zająć wasze miejsce na próbach oraz festiwalu.

Chcecie rozwiązać spór, w związku z czym decydujecie się zwrócić do starszego ucznia, członka samorządu, który cieszy się szacunkiem w szkole.

- **(Scenariusz nr 3) Starszy uczeń**

Jesteś uczniem ostatniej klasy, członkiem samorządu uczniowskiego, szanowanym przez swoich kolegów i koleżanki. Nie jesteś zaangażowany w żadne aktywności taneczne czy muzyczne. Wiesz, że pomiędzy grupą tancerzy baletu a zespołem rockowym doszło do konfliktu. Wysłuchasz obu stron i postarasz się zrozumieć, co jest przyczyną sporu oraz czego potrzebują obie grupy. Zadawaj im pytania i postaraj się, by wzajemnie się słuchali. Nie powinieneś sugerować rozwiązań oraz mówić im, co powinni robić. To zwaśnione strony powinny same osiągnąć porozumienie.

- **(Scenariusz nr 4) Tancerze baletu**

Jesteście grupą tancerzy baletu w szkolnym klubie. Tańczycie do muzyki klasycznej, którą uwielbiacie. Zarówno wasz taniec, jak i muzyka, stanowią ważny element tradycji i historii szkoły. Każdego roku wasza grupa stara się wziąć udział w krajowym konkursie tanecznym. Niestety, do tej pory nigdy nie udało wam się zakwalifikować, a ten rok może być waszą ostatnią szansą, by spełnić marzenia. Zgodnie z zasadami konkursu, musicie wybrać datę pokazu, który zostanie obejrany przez jury konkursu. Zdecydowaliście się na 15 maja, ponieważ tego dnia odbywa się wielki szkolny festiwal, dzięki czemu możecie być pewni, że cała sala będzie pełna, a wy zbierzecie też trochę pieniędzy, by wybrać się do stolicy na kolejną rundę konkursu. Również w poprzednich latach

zawsze występowaliście tego dnia. **W czasie festiwalu jest czas tylko na jeden pokaz artystyczny.** Bardzo ciężko pracowaliście na swój sukces, wielu z was planuje przyszłą karierę na scenie, a to wydarzenie to dla was jedyny sposób, by stać się rozpoznawalnym. **Chcecie ćwiczyć swój występ w dużej sali gimnastycznej przez festiwalem, wybraliście w tym celu jeden termin i bardzo trudno wam znaleźć inny.** Niestety, szkolny zespół rockowy ma inne plany i chce zająć wasze miejsce na próbach oraz festiwalu.

Zdecydowaliście się porozmawiać z drugą grupą w celu rozwiązania konfliktu.

- **(Scenariusz nr 4) Członkowie zespołu rockowego**

Jesteście członkami zespołu muzycznego, który od niedawna prowadzi nowy, młody i pełen energii nauczyciel. Przez ostatnie lata musieliście wykonywać wyłącznie muzykę klasyczną, ale teraz możecie grać to, co kochacie – rocka! Większość z was nie cieszy się popularnością w szkole, niektórzy są nawet dręczeni przez innych uczniów, dlatego zmiana repertuaru to dla was wielka szansa, by wreszcie coś znaczyć! Macie już zespół i planujecie zagrać swój pierwszy wielki koncert dla innych uczniów w szkole. Chcecie wystąpić w dniu 15 maja w czasie wielkiego szkolnego festiwalu, na którym zgromadzą się wszyscy uczniowie. Planujecie też zebrać trochę pieniędzy na cele dobroczynne, gdyż dwoje członków zespołu zachorowało i potrzebuje środków na leczenie. **W czasie festiwalu jest czas tylko na jeden pokaz artystyczny. Ponadto, chcecie ćwiczyć swój występ w dużej sali gimnastycznej i nie możecie zmienić terminu prób, gdyż kilkoro z was mieszka daleko od szkoły i musi dojeżdżać na próby autobusem.** Naprawdę bardzo chcecie tam być... Niestety, grupa tancerzy baletowych ma inne plany i chce zająć wasze miejsce na próbach oraz festiwalu.

Zdecydowaliście się porozmawiać z drugą grupą w celu rozwiązania konfliktu.

2. MEDIOWAĆ CZY NIE MEDIOWAĆ?

	Grupa docelowa: Młodzież 16-30 lat Osoby pracujące z młodzieżą w wieku powyżej 18 lat		Wielkość grupy: 6 osób minimum 12-24 osoby - grupa preferowana
	Czas: 90 - 120 minut		Aktywności: Teatr Dzielenie się doświadczeniami Aktywne zaangażowanie
	Materiały: Podstawowe		Atmosfera: Bezpieczna, swobodna



Cel

Wprowadzenie uczestników do tematu mediacji: podstawowe zasady i umiejętności.

Efekty uczenia się

- Zrozumienie, dlaczego mediacja jest jedną z Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów (ADR).
- Poznanie podstawowych zasad mediacji.
- Odkrycie, że mediacja może być przydatnym i praktycznym narzędziem w codziennych konfliktach.
- Przetestowanie niektórych z umiejętności mediacyjnych w praktyce.

Prowadzący

Zalecamy, by ten warsztat był prowadzony przez trzech trenerów, co znacznie ułatwi wykonanie ćwiczenia „Rybki w akwarium”. Jeżeli nie masz takich możliwości, poproś dwoje uczestników o pomoc – jeżeli przygotujesz ich do zadania z wyprzedzeniem, z pewnością sobie poradzą!

Wprowadzenie (5 min)

Przywitaj uczestników. Zaproponuj im udział w krótkiej rozgrzewce (ang. *energiser*), którą przygotowałeś wcześniej, albo zaproponuj, aby wybrali ją sami uczestnicy. Wyjaśnij, jaki jest cel warsztatu oraz najważniejsze rezultaty, które chcecie osiągnąć.

ĆWICZENIE NR 1: TAK CZY NIE (20 -25 MIN)

W ramach tego zadania uczestnicy będą mogli zweryfikować swoje wyobrażenia o mediacji oraz poznać jej najważniejsze elementy.

Przy pomocy papierowej taśmy poprowadź prostą linię przez środek sali. Z jednej strony pomieszczenia umieść znak „TAK”, a po drugiej „NIE”. Zajmij miejsce na linii i wyjaśnij uczestnikom, że w czasie ćwiczenia będziesz przedstawiać im różne twierdzenia. Osoby, które zgadzają się z danym twierdzeniem, powinny przemieścić się na stronę oznaczoną znakiem „TAK”, a ci, którzy są zdania przeciwnego, powinni stanąć po stronie oznaczonej znakiem „NIE”. Jeżeli ktoś nie jest pewien, może zostać w środku, warto jednak wybrać jedną stronę i spróbować uargumentować swoje stanowisko.

Pokazuj grupie po kolei twierdzenia przedstawione poniżej i daj im czas, by zajęli swoją pozycję w sali. Zapytaj uczestników, dlaczego wybrali właśnie to miejsce i zachęć ich do argumentacji. Gdy już wszyscy chętni zabiorą głos, podaj prawidłową odpowiedź i wyjaśnij jej znaczenie.

Twierdzenia:

1. Mediacja – to inaczej negocjacje z udziałem osoby trzeciej.
2. Mediator decyduje o rozstrzygnięciu konfliktu.
3. Mediatora i stronę sporu mogą łączyć prywatne stosunki.
4. Mediacja może być przymusowa.
5. Mediacja jest poufna.
6. Mediator może być zaangażowany w spór.

Na zakończenie ćwiczenia omów z uczestnikami poniższe pięć zasad mediacji:

- **NEUTRALNOŚĆ** – mediator powinien być neutralny wobec przedmiotu sporu;
- **DOBROWOLNOŚĆ** – udział w mediacji zależy od dobrowolnej zgody stron, które same muszą dążyć do tego, by rozwiązać konflikt;
- **POUFNOŚĆ** – mediator i strony konfliktu nie powinny dzielić się informacjami o przebiegu mediacji z osobami z zewnątrz. Również mediator nie będzie ujawniać informacji otrzymanych od jednej strony drugiej stronie;
- **BEZSTRONNOŚĆ** – mediator nie może stawiać po jednej ze stron konfliktu, musi zachować bezstronność;
- **AKCEPTOWALNOŚĆ** – zarówno proces mediacji, jak i wypracowana ugoda, muszą być akceptowane przez obie strony konfliktu.

ĆWICZENIE NR 2: KALAMBURY (25 - 30 MIN)

Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy zaznajomią się z różnymi technikami używanymi w mediacji.



Przygotowanie

Przygotuj małe kartki papieru, na których wypiszesz słowa i frazy nawiązujące do technik mediacyjnych, które przedstawiliśmy w lewej kolumnie tabeli.

Mediacyjne słowo/fraza	Znaczenie/definicja
aktywne słuchanie	pokazanie, że naprawdę słuchasz swojego rozmówcy, podsumowanie, wyjaśnianie itp.
tworzenie	tworzenie kreatywnych rozwiązań, nowych możliwości
otwarte pytania	pytania, na które nie można odpowiedzieć po prostu „tak” lub „nie”, np. Co? Gdzie? Dlaczego? Jak?
emocje	rozpoznawanie emocji, radzenie sobie z uczuciami
inne słowa	używanie innych słów, by coś wyjaśnić, parafrazowanie
struktura	planowanie odpowiedniej struktury dla mediacji, pilnowanie porządku
potrzeby	odkrywanie potrzeb stron konfliktu
burza mózgów	zbieranie pomysłów od wszystkich uczestników bez wartościowania
zasady	ustalanie zasad na początku mediacji i egzekwowanie ich
proces	wyjaśnianie procesu, zarządzanie procesem

Instrukcja

Podziel uczestników na dwie, rywalizujące ze sobą drużyny (lub cztery, jeśli uczestników jest więcej).

Zadaniem każdej drużyny będzie odgadnięcie słowa lub frazy związanej z konkretną techniką mediacyjną. Każda drużyna wybiera jedną osobę, która będzie musiała przedstawić jej hasło bez użycia słów (jak w kalamburach). Ułatwieniem dla grupy jest możliwość pokazania na palcach, z ilu słów składa się dana fraza.



Pokazujący ma 2 minuty na przedstawienie hasła. Jeżeli drużynie uda się odgadnąć frazę lub słowo, zdobywa punkt. Następnie grupa powinna podać przykłady mediacyjnych technik związanych z tym hasłem oraz wyjaśnić, na czym polegają. Przykłady technik znajdziesz w tabeli powyżej. Po każdej rundzie dana technika jest omawiana razem z prowadzącym. Wygrywa drużyna, która zdobędzie najwięcej punktów.

ĆWICZENIE NR 3: RYBKI W AKWARIUM (35 -45 MIN)



Przygotowanie

Na środku sali ustaw trzy krzesła tak, by stały naprzeciw siebie, tworząc trójkąt. Na dwóch krzesłach zasiadą później strony konfliktu, a trzecie będzie przeznaczone dla uczestników, którzy będą mieli szansę odegrać rolę mediatora. Strony konfliktu mogą być odgrywane przez trenerów lub dwóch uczestników warsztatu, którym wcześniej wyjaśnisz ich zadanie. Pamiętaj, że jeden prowadzący musi nadzorować ćwiczenie i nie powinien być w nie bezpośrednio zaangażowany.

Konflikt, który uczestnicy będą musieli rozwiązać możesz wymyślić sam, albo posłużyć się przykładem podanym przez grupę. Jeżeli chcesz, możesz też wykorzystać naszą propozycję, którą zamieściliśmy dalej.



Instrukcja

Podczas ćwiczenia uczestnicy wypróbują różne techniki mediacyjne, które poznali podczas poprzedniego zadania. Będą mieli szansę odegrać rolę mediatora oraz pomóc zwaśnionym stronom rozwiązać spór. Zadanie polega na podjęciu przez uczestników próby mediowania pomiędzy dwoma stronami konfliktu przy wykorzystaniu metody „Rybki w akwarium” (ang. *fishbowl*), w ramach której wszyscy mogą obserwować zdarzenie, które ma miejsce na środku (w „akwarium”), a chętni mogą wejść na scenę i wziąć aktywny udział w ćwiczeniu.

Prowadzący powinien przypomnieć zasady i cel mediacji oraz wskazać, jak przebiega proces. Następnie, prowadzący rozpoczyna mediację,

przysiadając się do dwóch skonfliktowanych stron siedzących po środku w „akwarium” i kłócących się zażarcie. W pewnym momencie prowadzący mówi „Stop” i opuszcza „akwarium”, zostawiając trzecie, puste krzesło uczestnikom, którzy mogą przysiąść się do skonfliktowanych stron i prowadzić mediację dalej.

Zadaniem uczestników jest wymyślenie strategii, jak pomóc zwaśnionym stronom zakończyć spór: jakie pytania zadawać, jakie fakty ustalić, jak wygasić negatywne emocje itd. Jeżeli uczestnik ma pomysł, jaką technikę zastosować, powinien zająć trzecie krzesło w „akwarium” i prowadzić mediację dalej, aż kolejna osoba będzie chciała spróbować. Taka osoba powinna wtedy krzyknąć „Stop!” lub dotknąć ramienia mediatora, dając mu znać, że chce przejąć jego rolę. W czasie ćwiczenia mediatorzy powinni zmieniać się wielokrotnie, dając wszystkim uczestnikom szansę na wypróbowanie swoich sił. Ćwiczenie kończy się, gdy strony konfliktu dojdą do porozumienia lub skończy się czas.

Prowadzący powinien cały czas zachęcać uczestników, by wymieniali się w roli mediatora, by używali różnych technik i starali się odkryć, jakie są prawdziwe potrzeby zwaśnionych stron. Powinien także zadbać, by wszyscy chętni mieli możliwość wzięcia aktywnego udziału w ćwiczeniu.

Prowadzący może w każdym momencie zatrzymać zadanie, by wyjaśnić uczestnikom jakieś elementy lub zachęcić ich do podjęcia innych kroków. Strony konfliktu nie powinny zachowywać się zbyt agresywnie, aby pozwolić uczestnikom na aktywny udział i wypróbowanie różnych technik.

Podsumowanie



Zapytaj uczestników jak się czują po swojej pierwszej mediacji. Czy są zadowoleni, usatysfakcjonowani, a może zmęczeni? Czy zadanie było trudne? A co w nim było najtrudniejsze? Jakimi metodami się posłużyli, by poprowadzić mediację? Poproś uczestników po kolei o komentarz na temat tego, jakie mają teraz skojarzenia z mediacją.

Podziel uczestników na grupy po 3-4 osoby i poproś ich, aby stworzyli wspólną definicję pojęcia „mediacja”, w której uwzględnią skojarzenia i pomysły wszystkich członków grupy, a następnie zapiszą ją na flipcharcie. Zawieś wszystkie definicje na ścianie i pogratuluj uczestnikom świetnej pracy.

Propozycje ról w konflikcie do wykorzystania w ramach ćwiczenia „Rybki w akwarium”

- **Trener młodzieżowy nr 1**

Dziś jest ostatni dzień przed międzynarodowym szkoleniem za granicą, ale nic nie jest gotowe. Materiały dla uczestników są w rozsypce, wciąż musicie dokończyć grę edukacyjną i przeprowadzić ją jutro na zewnątrz, poza ośrodkiem. Razem z grupą wybieriecie się na trzydniowy trekking po górach, w czasie którego powinniście prowadzić zajęcia, ale widzisz już, że pogoda się psuje i może być wam potrzebny plan B. Niestety, cała organizacja wyprawy leży na twojej głowie i już po prostu nie dajesz rady. Wszystko musi być dopięte na ostatni guzik, inaczej nastąpi katastrofa. Do tego masz wrażenie, że drugi trener, z którym masz prowadzić szkolenie, nie przygotował się zbyt dobrze. Poprosiłaś go co prawda o pomoc, ale poświęcił ci tylko parę godzin, po czym zostawił cię, mówiąc, że potrzebuje odpoczynku, a poza tym wykonał już swoje obowiązki. Jesteś na niego wściekła, bo nie czujesz, by cię wspierał. Jesteś pozostawiona sama sobie i masz poczucie, że nikt nie chce ci pomóc. Z drugiej strony, jesteś sfrustrowana i smutna, bo czujesz, że nikt nie szanuje ani ciebie, ani twojej pracy. Decydujesz się zwrócić uwagę drugiemu trenerowi... i wtedy się zaczyna.

- **Trener młodzieżowy nr 2**

Dziś jest ostatni dzień przed międzynarodowym szkoleniem za granicą i musisz się odpowiednio przygotować. W ostatnim czasie mnóstwo podróżowałaś i jesteś bardzo zmęczony. Musisz zregenerować siły, by dać z siebie wszystko na szkoleniu. Ponadto, jesteś bardzo doświadczonym trenerem i jesteś pewien, że w razie potrzeby uda ci się improwizować. Razem z grupą wybieriecie się na trzydniowy trekking po górach, w czasie którego powinniście prowadzić zajęcia.

Bardzo ciesz się tą aktywnością, szczególnie, że zajęcia na świeżym powietrzu zazwyczaj wymyślasz z głowy i są super! Razem z drugą trenerką wcześniej podzieliliście się zadaniami i jesteś pewien, że zrobiłeś wszystko, o co cię poprosiła. Chciałeś przygotować wszystko z wyprzedzeniem, ponieważ na co dzień jesteś bardzo zajęty, niestety twoja koleżanka trenerka nie miała wtedy dla ciebie czasu i zostawiła wszystko na ostatni moment. Widzisz, że jest bardzo zdenerwowana i rozsiewa wokół siebie negatywną energię, a to ostatnie czego teraz potrzebujesz. Nie rozumiesz więc, dlaczego nagle zaczyna cię obrażać i wszczynać awanturę.

3. ZROZUMIEĆ KONFLIKT - POZYCJA, INTERES I POTRZEBA. CZĘŚĆ 1.

 Grupa docelowa: Młodzież 11-18 lat Osoby pracujące z młodzieżą w wieku powyżej 18 lat	 Wielkość grupy: 10-20 uczestników
 Czas: 60 - 90 minut	 Aktywności: Teatr Dzielenie się doświadczeniami Aktywne zaangażowanie
 Materiały: Możesz wykorzystać stoły, kolorowe gazety, czasopisma, zdjęcia, nagłówki,	 Atmosfera: Bezpieczna, swobodna

Dodatkowe informacje

Ten warsztat najlepiej przeprowadzić w połączeniu z częścią 2. Jeśli wolisz, możesz wykorzystać go też oddzielnie, a także dostosować do twojej grupy, czasu, jaki posiadasz itd. Zanim zaczniesz, przeczytaj koniecznie podrozdział pt. „Definicje i przykłady”, który znajdziesz zaraz za drugą częścią warsztatu.



Cel

Pomoc młodym ludziom w zrozumieniu, jakie mogą być przyczyny konfliktu oraz wprowadzenie terminów „pozycja”, „interes” i „potrzeba”.

Efekty uczenia się

- Pogłębione zrozumienie zjawiska konfliktu.
- Odkrycie, w jaki sposób różnice w wyznawanych wartościach powodują codzienne konflikty.

Wprowadzenie (5 min)

Przywitaj uczestników. Wyjaśnij, jaki jest cel warsztatu, jego plan oraz najważniejsze rezultaty, które chcecie osiągnąć.

Rozgrzewka (Energiser) (10 min)

Poproś uczestników, aby połączyli się w pary. Możesz użyć własnej metody lub pozwól im wybrać ulubiony sposób. Osoby w parach powinny stanąć twarzą w twarz, a następnie spróbować przewrócić się wzajemnie, nie poruszając przy tym stopami. Jeśli któraś z nich poruszy albo podniesie stopę z podłogi, przegrywa. Po pewnym czasie zamień osoby w parach i zobacz, czy ćwiczenie wygląda inaczej.

Podsumowanie (5 min)



Czasem konflikt wygląda tak, jak poprzednie ćwiczenie... to wzajemne przepychanki, w czasie których jedna strona wygrywa, a druga przegrywa!

Definicja konfliktu (15 min)

Możesz zaproponować taką definicję konfliktu:

„Aktywny spór pomiędzy osobami o przeciwnych punktach widzenia i różnych zasadach.”

Poproś uczestników, aby w mniejszych grupach zrobili burzę mózgów na temat konfliktu. Podaj każdej z grup kilka słów-kluczy tak, aby mogły uwzględnić je w procesie i wypracować wspólne definicje. Daj uczestnikom kilka minut (lub więcej, jeśli potrzebują), a następnie zaproś ich do koła i pozwól wymienić się pomysłami.

Na linii (15 min)

Uczestnicy ustawiają się na wyobrażonej linii prostej na podłodze. Miejsce, w którym stoją na linii odpowiada temu, jak bardzo zgadzają się

z twierdzeniem podanym przez prowadzącego. Jeżeli uczestnik stanie na jednym końcu linii oznacza to, że zgadza się z twierdzeniem w 100%, jeżeli przejdzie na drugą stronę, całkowicie się z nim nie zgadza.

Możesz użyć przykładowych twierdzeń przedstawionych w części „Definicje i przykłady”. Polecamy jednak, byś wymyślił je sam, dostosowując ich treść do sytuacji i potrzeb grupy. Jeśli uczestnicy czują się ze sobą dobrze, możesz poprosić również ich o podanie przykładów.



Podsumowanie (5 min)

Zaproś uczestników z powrotem do koła i podsumujcie wspólnie poprzednie ćwiczenie. Zaznacz, że jedną z częstych przyczyn konfliktów są różnice w wartościach wyznawanych przez strony, np. na temat tego, co jest „dobre” lub innych osobistych przekonań. Wartości są bardzo osobistą cechą każdego człowieka i trudno nam się ich wyzbyć, lub je zmienić. Mogą też wzbudzać silne emocje, jeżeli ktoś je kwestionuje lub im zaprzecza.

Dyskusja w parach (5 min)

Zaproponuj uczestnikom, by w parach lub małych grupach przedyskutowali, jakie wartości są dla nich ważne. Może zechcą podzielić się historią na temat sporu, w jaki się wdali lub silnej reakcji, jaką wywołało w nich, gdy ktoś podważył te wartości?

Gdy wrócicie do koła zapytaj uczestników, czy chcą przedstawić swoje przykłady w szerszym kręgu. Zadaj kilka pytań, by dokładniej omówić każdą historię, np. „Jak się wtedy czułeś?”, „Jak zareagowałaś?”, „Co powiedziałeś?”, „Dlaczego to powiedziałeś?” Nie zagłębiaj się zbyt mocno w temat, będzie na to miejsce i czas w drugiej części warsztatu.

Wprowadzenie nowych pojęć: „pozycja”, „interes”, „potrzeba” (5 min)

Przedstaw uczestnikom po krótku, co oznaczają pojęcia „pozycja”, „interes”, „potrzeba” (szczegółowe wyjaśnienia znajdziesz w części

„Definicje i przykłady”). Nawiązując do historii uczestników, które opowiedzieli podczas poprzedniego ćwiczenia, wyjaśnij, na czym polegały „pozycje”, „interesy” i „potrzeby” w każdej z nich.

Zadanie w grupie (20 min)

Podziel uczestników na mniejsze grupy, a następnie rozdaj im po kilka kartek z czasopism i gazet, które przedstawiają konflikt. Mogą to być fragmenty artykułów, nagłówki lub fotografie, które przygotowałeś wcześniej. Grupy powinny przedyskutować, jakie wartości mogą się kryć u źródła każdego z przedstawionych konfliktów.

Jeżeli grupa jest bardziej zaawansowana, zachęć ich, by zdefiniowali również pozycje, interesy i potrzeby każdej ze stron konfliktu. Możesz też zaproponować, by grupy przedstawiły krótkie scenki teatralne, odzwierciedlające konflikt w oparciu o materiały, które otrzymały.

Podsumowanie / ewaluacja (5 min)



Wypisz na flipcharcie różne wartości, które uczestnicy rozpoznali u źródeł konfliktów omawianych w czasie warsztatów. Zadaj im kilka pytań wymagających głębszego zastanowienia, np. „Czy każdy konflikt jest „czarno-biały?” „Czy zawsze wiadomo, kto ma rację?” „W jaki sposób można rozwiązać konflikty?” lub „Czego nauczyliście się o konfliktach, sporach, walce, itd.?”.

4. ZROZUMIEĆ KONFLIKT - POZYCJA, INTERES I POTRZEBA. CZĘŚĆ 2.

 Grupa docelowa: Młodzież 11-18 lat Osoby pracujące z młodzieżą w wieku powyżej 18 lat	 Wielkość grupy: 10-20 uczestników
 Czas: 60 - 90 minut	 Aktywności: Teatr Dzielenie się doświadczeniami Aktywne zaangażowanie
 Materiały: Możesz wykorzystać stoły, kolorowe gazety, czasopisma, zdjęcia, nagłówki,	 Atmosfera: Bezpieczna, swobodna

Dodatkowe informacje

Ten warsztat najlepiej przeprowadzić w połączeniu z częścią 1. Jeśli wolisz, możesz wykorzystać go oddzielnie, a także dostosować do twojej grupy, czasu, jaki posiadasz itd. Zanim zaczniesz, przeczytaj koniecznie podrozdział pt. „Definicje i przykłady”, którą znajdziesz na końcu tego warsztatu.



Cel

Pomoc młodym ludziom w zrozumieniu, jakie mogą być przyczyny konfliktu oraz wprowadzenie terminów „pozycja”, „interes” i „potrzeba”.

Efekty uczenia się

- Odkrywanie głębszych warstw konfliktu: pozycja, interes, potrzeba.

Wprowadzenie (5 min)

Przywitaj uczestników. Wyjaśnij, jaki jest cel warsztatu, jego plan oraz najważniejsze rezultaty, które chcecie osiągnąć.

W okopach twierdzeń (10-15 min)

Poproś uczestników, by w małych grupach pomyśleli o swoich bliskich: rodzinie, przyjaciółach, nauczycielach, kolegach, koleżankach, partnerach itd. oraz o twierdzeniach, które często oznajmiamy. Pomocne może okazać się przypomnienie sobie co ich złości, smuci albo wzbudza silne uczucia. Co wtedy mówią?. Najbardziej zdecydowane wypowiedzi powinny zostać zapisane na osobnych kartkach papieru.

Teraz uczestnicy wymieniają się kartkami z twierdzeniami. Zadaniem grupy, która otrzyma kartki od swoich rówieśników jest zastanowić się, co mogło kierować daną osobą, by wygłosiła dane twierdzenie. Poproś uczestników, by zapisali na osobnych kartkach papieru różne powody, dla których ludzie mogą wypowiadać jakieś twierdzenia (najlepiej, jeśli kartki różnią się kolorem od kartek z twierdzeniami).

Dyskusja w grupie (10-15 min)

Zaprezentuj uczestnikom poniższą sytuację:

- Uczeń nosi mnóstwo kolczyków w uszach. Szkoła żąda, by je usunął, ten jednak odmawia.

Na podstawie powyższej sytuacji wyjaśnij pojęcia „pozycja” i „interes”. Koniecznie skorzystaj z definicji, które znajdziesz w części „Definicje i przykłady” na końcu tego warsztatu. Możesz też posiłkować się przykładami z poprzedniego ćwiczenia. Zachęć uczestników do podania własnych przykładów i definicji, które uzupełnisz o brakujące elementy. Następnie, przedstaw uczestnikom przygotowane wcześniej flipcharty, na których znajdują się najważniejsze definicje. Wyjaśnij uczestnikom, że za każdą pozycją często leży więcej, niż jeden interes. Aby lepiej je

zrozumieć, warto zadać sobie następujące pytania: „Czego CHCE dana osoba?” i „DLACZEGO tego chce?”.

- Czego CHCE uczeń (**jego pozycja**)?
– „CHCĘ NOSIĆ TYL KOLCZYKÓW, ILE MI SIĘ PODOBA!”
- Czego CHCE szkoła (**jej pozycja**)?
– „CHCEMY, BY NIKT NIE NOSIŁ KOLCZYKÓW!”
- Uczeń: DLACZEGO chcesz nosić kolczyki (**jego interes**)?
– „Ponieważ chcę wyrazić swoją osobowość.”
- Szkoła: DLACZEGO chcecie zabronić noszenia kolczyków? (**jej interes**)?
– „Ponieważ w szkole obowiązują zasady ubioru, których uczniowie muszą przestrzegać.”

Wyłumacz grupie, że **interesy** opierają się na **potrzebach**, a następnie, w oparciu o wyjaśnienia, które znajdziesz w części „Definicje i przykłady”, przedstaw koncepcję „Pięciu istotnych elementów”, które leżą u podstaw **potrzeb**.

- **UZNANIE**: czy czuję się doceniany?
- **AUTONOMIA**: czy mogę samodzielnie podejmować decyzje?
- **PRZYNALEŻNOŚĆ**: czy czuję, że należę do czegoś większego?
- **STATUS**: jaką pozycję zajmuję w porównaniu do innych?
- **ROLA**: czy jestem zadowolony z tego, kim jestem?

W historii ucznia, jakie potrzeby potrafisz zidentyfikować?

Uczeń:

POTRZEBA, która kryje się za pytaniem DLACZEGO?

- AUTONOMIA – możliwość podejmowania decyzji.

Szkoła:

POTRZEBA, która kryje się za pytaniem DLACZEGO?

- PRZYNALEŻNOŚĆ – poczucie bycia częścią szkolnej społeczności.
- STATUS – chcemy być szanowani przez uczniów.

PIĘĆ KRÓTKICH ĆWICZEŃ NA TEMAT POTRZEB (25 MIN)

Gra na natychmiastowe UZNANIE

Przygotuj kartki, na których znajdą się pozytywne odpowiedzi i komentarze, np. „Świetny pomysł”, „To sprytne”, „Wow!”, „Wielkie dzięki!”, „Cieszę się, że tu jesteś!”, „Naprawdę cię doceniam!”.

Rozdaj kartki połowie grupy, a następnie zachęć uczestników, by się wymieszali. Osoby bez kartek powinny przemieszczać się po sali, wypowiadając twierdzenia, pomysły i opinie na temat muzyki, jedzenia, filmu, umiejętności, polityki (możesz wybrać temat, albo pozostawić wybór uczestnikom). Pozostałe osoby powinny słuchać twierdzeń i odpowiadać na nie, przy wykorzystaniu posiadanych kartek. Po 1-2 minutach poproś uczestników, by zamienili się rolami i powtórz ćwiczenie.

Skala AUTONOMII. Jak bardzo jesteś niezależny?

Zadaj uczestnikom serię pytań dotyczącą ich niezależności. Czy to oni decydują co zjeść/ubrać/robić w wolnym czasie/z kim się spotkać/co tworzyć/co myśleć? Po każdym pytaniu uczestnicy przyznają sobie punkty w zależności od odpowiedzi – 1 punkt, jeżeli odpowiedź brzmiała „czasami”, 2 punkty za „w większości przypadków” i 3 punkty za „zawsze”. Po kilkunastu pytaniach poproś uczestników, by sprawdzili, jaki poziom niezależności prezentują na skali autonomii.

PRZYNALEŻNOŚĆ. Czy jesteś częścią czegoś większego?

Zaproś wszystkich uczestników do koła, po czym zacznij wymieniać nazwy różnych grup społecznych, np. Anglicy, studenci, fani piłki nożnej, harcerze, bogaci ludzie, członkowie lokalnej społeczności. Osoby, które przynależą do danej grupy, powinny opuścić swoje miejsca w kole i stanąć razem po środku. Poproś uczestników, by oni również podali swoje przykłady grup, do których należą.

Sprawdzamy STATUS: Kto jest liderem?

Podziel uczestników na pary. Zadaj im pytania wymienione poniżej, za każdym razem zachęcając do krótkiej dyskusji nad prawidłową odpowiedzią.

Poproś uczestników, by pomyśleli o swojej rodzinie. Który z członków jest najważniejszy? A który najmniej? W jaki sposób możecie o tym zdecydować?

Następnie skupcie się na szkole lub miejscu pracy i odpowiedzcie na te same pytania. Potem omówicie najbliższą grupę przyjaciół, później kraj, a na końcu cały świat!

Gracz: Jakie ROLE w życiu odgrywasz?

Zapytaj uczestników, jakie role w życiu odgrywają – np. żartownisia, rozjemcy, motywatora, pomocnika, twórcy?

Umieść w sali 4-6 kart z różnymi rolami. Następnie wygłaszaj krótkie twierdzenia na temat różnych sytuacji, w których uczestnicy mogliby się znaleźć. Po każdym twierdzeniu uczestnicy mają jedynie czas na „4, 3, 2, 1 START!!!”, po czym jak najszybciej muszą dobiec do karty, która najlepiej odpowiada roli, jaką chcieliby odegrać w danej sytuacji!



Podsumowanie (5-10 min)

Zaproś uczestników do koła i poproś ich, by podzielili się swoimi przemyśleniami i spostrzeżeniami z poprzednich ćwiczeń. Co było interesujące, użyteczne lub śmieszne? Upewnij się, że uczestnicy dobrze rozumieją, czym są pozycje, interesy i potrzeby.

Rozpoznawanie pozycji, interesów i potrzeb (10-15 min)

Podziel uczestników na małe grupy i rozdaj im krótkie scenariusze do analizy i dyskusji. Poproś ich, by spróbowali zidentyfikować pozycje, interesy i potrzeby każdej z osób w scenariuszu.

1. Nastolatek ćwiczy grę w piłkę odbijając ją od ściany domu, w którym mieszka starsza pani. Kobięcie bardzo to przeszkadza, chłopiec jednak nic sobie z tego nie robi i ćwiczy dalej.
2. Dwójka rodzeństwa spiera się na temat wycieczek szkolnych, w których chcieliby uczestniczyć (jedna do parku rozrywki, druga do muzeum sztuki w Krakowie). Ich mama jest samotną matką i nie ma pieniędzy na oba wyjazdy.

Propozycje rozwiązania znajdziesz w dalszej części: „Definicje i przykłady”.

Podsumowanie (5-10 min)



W czasie podsumowania poproś uczestników, by podzielili się wrażeniami z ostatniego ćwiczenia oraz całego warsztatu. Możesz zapytać ich o to, czego się nauczyli, czy ta wiedza może im się przydać w codziennym życiu, jak się teraz czują? Podziękuj uczestnikom za wspólną pracę.

DEFINICJE I PRZYKŁADY

W tej części znajdziesz informacje, które mogą być użyteczne w prowadzeniu warsztatów „Zrozumieć konflikt - pozycja, interes i potrzeba. Część 1. i 2.”

Definicja pojęć „pozycja”, „interes” i „potrzeba”

- **Pozycja** to wyraźne żądanie czegoś, co można zdefiniować lub określić ilościowo.
- **Interesy** to podstawowe powody, dla których ktoś chce czegoś. Interesy mogą zostać zaspokojone na wiele różnych sposobów (w przeciwieństwie do pozycji, które odpowiadają wyłącznie jednemu rozwiązaniu i uwzględniają co do zasady interesy tylko jednej strony).
- **Potrzeby** są sednem wielu konfliktów. Większość z nas łączy te same ludzkie potrzeby, dzięki czemu dużo łatwiej jest nam rozumieć potrzeby innych.

Pięć istotnych elementów, które leżą u podstaw potrzeb²

Uznanie: czy czuję się doceniany?

- Czy moje myśli, uczucia i czyny są ignorowane czy doceniane zgodnie z wartością, jaką posiadają?

Autonomia: czy mogę samodzielnie podejmować decyzje?

- Czy moje prawo, by samodzielnie podejmować decyzje jest zagrożone? Czy moje decyzje i postępowanie są respektowane?

Przynależność: czy czuję, że należę do czegoś większego?

- Czy jestem traktowany jako wróg lub osoba z zewnątrz, czy jako przyjaciel i członek grupy?

Status: jaką pozycję zajmuję w porównaniu do innych?

- Czy jestem traktowany jako osoba gorsza lub mniej ważna? Czy moje zasługi są zauważane i doceniane?

Rola: czy jestem zadowolony z tego, kim jestem?

- Jaką rolę odgrywam, np. żartownisia, rozjemcy, motywatora, osoby, która wszystko planuje? Jest wiele możliwych ról, ale czy czuję się zadowolony i spełniony odgrywając daną rolę w konkretnej sytuacji?

Przykłady twierdzeń pomagających zrozumieć wartości (ćwiczenie: Na linii)

Poniżej znajdziesz kilka przykładów twierdzeń, które pomogą Ci w ćwiczeniu „Na linii”. Pamiętaj jednak, że zawsze możesz wymyślić swoje propozycje i dostosować je do sytuacji życiowych, w których znajdują się uczestnicy Twojej grupy warsztatowej.

- Na imprezie w twoim domu zauważasz, że jeden z gości ma na sobie ten sam strój, co ty. Szybko idziesz do swojego pokoju i przebierasz się w coś innego.
- Stoisz w kolejce do autobusu, gdy nagle ktoś wypycha się do niej. Bardzo cię to złości, w związku z czym każesz mu wrócić się na sam koniec.
- Twój najlepszy przyjaciel odwołał wasze wspólne wyjście do kina, ponieważ ma nową sympatię i woli wybrać się na film razem z nią. Jesteś smutny i czujesz się zawiedziony.
- Wracasz autobusem do domu po długim dniu. Na jednym z przystanków wsiada starsza kobieta, niestety nie ma już wolnych miejsc. Ustępujesz jej swoje, mimo że masz skręconą kostkę.
- W pośpiechu wpadasz do sklepu. Widzisz, że do drzwi zbliża się kolejna osoba, obciążona torbami. Ty jednak bardzo się spieszysz, więc nie przytrzymujesz jej drzwi i idziesz dalej.
- Pożyczyłaś od brata bez pytania odtwarzacz MP3 na szkolną wycieczkę. W międzyczasie zgubiłaś jedną ze słuchawek, odkładasz więc odtwarzacz na miejsce cichaczem i masz nadzieję, że brat nie zauważy!

2. Według książki Rogera Fishera i Daniela Shapiro „Emocje w negocjacjach. Jak je wykorzystać nie tylko w biznesie”, wyd. Czarna Owca, 2009 r.

Rozpoznawanie pozycji, interesów i potrzeb – przykładowe rozwiązania

Poniżej znajdują się dwie sytuacje, w których możesz wskazać przykładowe pozycje, interesy i potrzeby stron.

1. Nastolatek ćwiczy grę w piłkę odbijając ją od ściany domu, w którym mieszka starsza pani. Kobiecie bardzo to przeszkadza, chłopiec jednak nic sobie z tego nie robi i ćwiczy dalej.

Nastolatek:

- Pozycja > Chcę ćwiczyć grę w piłkę.
- Interes > Chcę dołączyć do drużyny.
- Potrzeba > **Przynależność** – Potrzebuję być częścią czegoś większego.

Starsza pani

- Pozycja > Przestań uderzać piłką w ścianę mojego domu.
- Interes > Nie chcę, by przeszkadzał mi hałas.
- Potrzeba > **Status** – Chcę być szanowana.

2. Dwójka rodzeństwa spiera się na temat wycieczek szkolnych, w których chcieliby uczestniczyć (jedna do parku rozrywki, druga do muzeum sztuki w Krakowie). Ich mama jest samotną matką i nie ma pieniędzy na oba wyjazdy.

Siostra

- Pozycja > Chcę pojechać na szkolną wycieczkę.
- Interes > Chcę być z moimi przyjaciółmi i dobrze się bawić.
- Potrzeba > **Przynależność** – Potrzebuję być częścią czegoś większego.

Brat

- Pozycja > Chcę pojechać na szkolną wycieczkę.
- Interes > Wyjazd pomoże mi w nauce.
- Potrzeba > **Status** – Potrzebuję lepiej radzić sobie w szkole i nie być najgorszym uczniem.
Uznanie – Potrzebuję, żeby uważano mnie za dobrego ucznia.

5. KATEGORIE KONFLIKTÓW

	Grupa docelowa: Młodzież 16-30 lat Osoby pracujące z młodzieżą w wieku powyżej 18 lat		Wielkość grupy: 10-30 uczestników
	Czas: 60 - 90 minut		Aktywności: Teatr Dzielenie się doświadczeniami Aktywne zaangażowanie
	Materiały: Podstawowe		Atmosfera: Bezpieczna, swobodna



Cel

Poznanie różnych rodzajów konfliktów, okoliczności w których powstają oraz przyczyn, które leżą u ich podstaw.

Efekty uczenia się

- Zrozumienie, że istnieją różne kategorie konfliktów.
- Zdobyć doświadczenia w rozmawianiu na temat konfliktów.

Wprowadzenie

Przywitaj grupę i omów z nią najważniejsze cele warsztatu. Podkreśl, że ćwiczenia, które będziecie wykonywać są nieszkodliwe, uczestnicy znajdują się w bezpiecznym otoczeniu i nikt nie będzie wywoływany do tablicy. Każdy może angażować się na tyle, na ile chce w pracę grupy.

ĆWICZENIE NR 1: BURZA MÓZGÓW (15 MIN)

Wyjaśnij uczestnikom, że podczas warsztatu spróbujecie zidentyfikować różne przyczyny konfliktów, a także, że choć wiele z nich może mieć wspólne elementy, część będzie się również bardzo od siebie różnić. Zachęć uczestników do wzięcia udziału w burzy mózgów wokół pytania: „Jakie są możliwe przyczyny konfliktu?”. Zapisz wszystkie propozycje na flipcharcie.

ĆWICZENIE NR 2: SCENKI TEATRALNE (45-60 MIN)

Podczas tego ćwiczenia uczestnicy spróbują zwizualizować podobieństwa i różnice między konfliktami, odgrywając niektóre z przyczyn konfliktu w formie krótkich scenek teatralnych.

Podziel uczestników na grupy po 4-5 osób. Każda z grup powinna wybrać jedną z przyczyn konfliktów umieszczonych na flipcharcie, a następnie przygotować krótką scenkę teatralną albo przedstawić „żywą rzeźbę” odzwierciedlającą to hasło. Grupy nie powinny ujawniać sobie nawzajem, jakie hasło zamierzają przedstawić. Daj im chwilę na przygotowanie.

Zaproś grupy, by po kolei przedstawiały przygotowane przez siebie scenki. Po każdym występie, zadaj uczestnikom następujące pytania:

- a. Co zaobserwowaliście podczas tej scenki/żywej rzeźby? (Spróbujcie opisać to, co rzeczywiście widzieliście, skupcie się na obserwacjach).
- b. Jak myślicie, czego dotyczy przedstawiony konflikt?
- c. Czy zawsze jest jasne, czego dotyczy dany spór?
- d. Czy w tle mogą kryć się jeszcze jakieś okoliczności?
- e. Grupę, która przedstawiła scenkę zapytaj: Czego dotyczył wasz konflikt?

Prowadzący powinien czuwać nad przebiegiem procesu i być przygotowanym, by zadawać uczestnikom dodatkowe pytania, jeśli zajdzie taka potrzeba. Po przedstawieniu i omówieniu wszystkich

scenek, prowadzący powinien zebrać wnioski uczestników i wyprowadzić z nich ogólne kategorie konfliktu, zgodnie z omówieniem teoretycznym poniżej.



Podsumowanie (15 min)

Po zakończeniu części teatralnej zaprosz uczestników do wspólnego podsumowania ćwiczenia. Zadaj im następujące pytania:

- Jak czuliście się myśląc, a następnie odgrywając konflikt?
- Czy po tym ćwiczeniu lepiej potraficie zrozumieć istotę konfliktu?
- Dlaczego wiedza o różnych kategoriach i formach konfliktu może być przydatna?
- Czy powinniśmy rozmawiać o konflikcie?

TEORIA

Aby uprościć rozumienie, czego dotyczą konflikty, możemy zastosować cztery kategorie konfliktu:

- **Zasobów / rzeczy materialnych:**
 - To rywalizacja dotycząca z pozoru niezgodnych potrzeb.
 - Aby zdobyć to, czego chcesz, ktoś inny musi z czegoś zrezygnować.
 - Myślenie w kategoriach „wygrana - przegrana” (wygrana jednej strony musi oznaczać przegraną drugiej).
- **Relacji:**
 - Wiąże się z negatywnymi emocjami, błędnymi wyobrażeniami, złą komunikacją, stereotypami itp.
- **Tożsamości / roli:**
 - Gdy druga strona nie respektuje mojej pozycji lub roli w danej sytuacji.
- **Wartości:**
 - Wyobrażone lub rzeczywiście sprzeczne systemy wiary i wartości.
 - Różnica w postrzeganiu, co jest dobre, a co złe itp.

Każdy konflikt może wpasowywać się w więcej niż jedną kategorię. Chociaż powyższe przedstawienie jest bardzo uproszczone, większość konfliktów wpisuje się w jedną lub więcej z nich.

W tle każdego konfliktu leżą pewne interesy stron sporu, których na pierwszy rzut oka możemy nie dostrzegać. By odkryć te interesy, często musimy zgłębić pozycję danej strony. Interesy zawsze kryją się za pozycjami. Kluczem do sukcesu jest dążenie do zrozumienia tych głębszych warstw i zadawanie pytań tak, aby zrozumieć, czego naprawdę dotyczy konflikt.

6. AKTYWNE SŁUCHANIE

	Grupa docelowa: Młodzież 16-30 lat Osoby pracujące z młodzieżą w wieku powyżej 18 lat		Wielkość grupy: 10-30 uczestników
	Czas: 60 - 90 minut		Aktywności: Teatr Dzielenie się doświadczeniami Aktywne zaangażowanie
	Materiały: Podstawowe		Atmosfera: Bezpieczna, swobodna, pozwalająca na wzajemne słuchanie się



Cel

Zrozumienie, na czym polega aktywne słuchanie, a także uświadomienie sobie, jak ta technika może pomóc w załagodzeniu i rozwiązaniu sporu.

Efekty uczenia się

- Zrozumienie, że podstawą dobrej komunikacji jest współpraca.
- Uświadomienie sobie, jak ważne jest precyzyjne formułowanie wypowiedzi i zadawanie odpowiednich pytań.
- Poznanie różnych rodzajów pytań.

Wprowadzenie

Przywitaj grupę i omów z nią najważniejsze cele warsztatu. Podkreśl, że ćwiczenia, które będziecie wykonywać są nieszkodliwe, uczestnicy znajdują się w bezpiecznym otoczeniu i nikt nie będzie wywoływany do tablicy. Każdy może angażować się na tyle, na ile chce w pracę grupy.

OŁÓWEK (15 MIN)

Podziel uczestników w pary i rozdaj każdej z nich po ołówku albo długopisie. Poproś uczestników w parach, by trzymali ołówek między sobą w ten sposób, że każdy z nich dotyka jednego końca tylko opuszkami palców. Następnie wszyscy powinni zamknąć oczy i spróbować przemieszczać się po sali. Daj wszystkim kilka minut na wykonanie ćwiczenia.

Na zakończenie, zadaj uczestnikom pytania do zastanowienia:

1. Opiszcie, czego doświadczyliście w czasie zadania (skupcie się na obserwacjach);
2. Czego możemy się nauczyć z tego ćwiczenia?

Wyjaśnij, że celem ćwiczenia było zrozumienie, że komunikacja wymaga współdziałania wszystkich stron. Możesz posłużyć się przykładem ołówka jako analogią wzajemnego zrozumienia. Będzie on służyć jako pomost między wami wyłącznie wtedy, jeśli wszystkie ruchy będą skoordynowane i przemyślane.

RZEŻBA (20 MIN)

1. W ramach następnego ćwiczenia poproś uczestników o sformowanie trzyosobowych grup. Każdy z członków grupy będzie pełnić następującą rolę:
 - a. Oryginalna Rzeźba,
 - b. Łącznik,
 - c. Nowa Rzeźba.
2. Uczestnicy ustawiają się w linii. Oryginalna Rzeźba staje na początku. Za nią, skierowany twarzą w tą samą stronę, stoi Łącznik (nie wolno mu się odwracać). Za Łącznikiem, plecami do niego, staje Nowa Rzeźba. Stoi ona tyłem, w związku z czym nie widzi ani Oryginalnej Rzeźby, ani Łącznika.
3. Zadaniem Oryginalnej Rzeźby jest milczące przybranie pozy, tak fantazyjnej, jak sobie wyobraża, a następnie zastygnięcie w tej

pozycji niczym prawdziwa rzeźba. Łącznik spróbuje opisać Nowej Rzeźbie jak wygląda „oryginał”, a Nowa Rzeźba na podstawie tego opisu spróbuje przybrać tę samą pozę.

4. W pierwszej rundzie wyłącznie Łącznik może mówić, a Nowa Rzeźba nie może zadawać pytań. Kiedy Łącznik uzna, że odpowiednio dokładnie wyjaśnił pozę, jaką należy przybrać, a także, że dał Nowej Rzeźbie wystarczająco dużo czasu na zmianę pozycji, może opuścić grupę i przyjrzeć się, czy Nowa Rzeźba rzeczywiście odzwierciedla tę oryginalną.
5. W tym momencie możesz zatrzymać ćwiczenie i zadać uczestnikom kilka pytań:
 - a. W jaki sposób wykonaliście zadanie?
 - b. Czy Nowa Rzeźba była pewna, że odpowiednio odzwierciedliła Oryginalną Rzeźbę?
 - c. Czy Łącznik był pewien, że Nowa Rzeźba, której nie widzi, przyjmie odpowiednią pozę, odpowiadającą Oryginalnej Rzeźbie?
6. Uczestnicy powinni wymienić się rolami i spróbować jeszcze raz wykonać ćwiczenie. Tym razem Nowa Rzeźba może w razie potrzeby zadawać Łącznikowi pytania.
7. Podsumuj ćwiczenie i zachęć uczestników do refleksji nad następującymi pytaniami:
 - a. Czy zauważyli różnice pomiędzy pierwszą, a drugą rundą, w czasie której mogli zadawać pytania?
 - b. Za którym razem czuli się pewniej, odtwarzając pozę Oryginalnej Rzeźby?
 - c. Czego możemy się nauczyć z tego ćwiczenia?
 - d. Co mogłoby się wydarzyć, gdyby komunikacja między stronami nie była precyzyjna?

Wnioski, na które warto zwrócić uwagę:

- komunikacja może być wyzwaniem i może doprowadzić do wielu nieporozumień;
- pewne rzeczy mogą zostać odebrane inaczej, niż było to intencją rozmówcy;
- sposób rozumienia zależy od punktów odniesienia, jakie ma słuchający;
- dobre pytania stanowią ważny element procesu słuchania i rozumienia.

JAK MÓWIĆ, BY BYĆ SŁUCHANYM? (45 MIN)

Wyjaśnij uczestnikom, że zadanie będzie polegało na opowiadaniu sobie historii, w ramach których będziemy ćwiczyć technikę zwaną „aktywnym słuchaniem”, polegającą na odpowiednim zadawaniu pytań. Uczestnicy mogą zostać w poprzednich, trzyosobowych grupach. Tym razem, każde z nich będzie miało jedną z następujących ról:

1. Mówca,
2. Słuchacz, który poznaje fakty,
3. Słuchacz, który chce poznać uczucia i emocje.

Uczestnicy będą wymieniać się rolami, w związku z czym warto zapewnić im odpowiednią ilość czasu, by wszyscy mogli wypróbować każdą z nich.

Instrukcja

1. Każdy uczestnik powinien pomyśleć o historii, najlepiej takiej, która przydarzyła się mu osobiście. Możesz zasugerować, by spróbowali przypomnieć sobie pierwszy dzień w nowym miejscu, np. pierwszy dzień w szkole, w drużynie sportowej, albo pierwszy raz, kiedy spróbowali czegoś nowego, np. rozmawiali w obcym języku, odwiedzili nieznanne miejsce itp. Poinformuj uczestników, że będą musieli opowiedzieć tę historię pozostałym dwóm osobom z grupy, w związku z czym lepszym pomysłem może być wybranie historii radosnego zdarzenia, wzbudzającego pozytywne emocje, niż smutnej historii, którą trudno jest się podzielić z innymi.



2. Aby ułatwić uczestnikom zadanie, zasugeruj im, by odpowiedzieli sobie na następujące pytania:
 - a. Gdzie byłeś, zanim zaczęła się ta historia?
 - b. Jak się czułeś przed tym zdarzeniem?
 - c. Jak czułeś się później?
3. Mówca opowiada swoją historię do momentu, aż uzna, że powiedział już wszystko. Słuchacz, który poznaje fakty przystępuje następnie do zadawania pytań, których celem jest upewnienie się, że wszystkie najważniejsze zdarzenia zostały przedstawione, i że w pełni zrozumiał opowiadaną historię. Następnie słuchacz, który chce poznać uczucia i emocje zadaje pytania, których celem jest wyjaśnienie mniej oczywistych wątków historii, które są ważne dla mówcy, a także dlaczego był to radosny/smutny lub jeszcze inny moment w jego życiu.
4. Postaraj się umożliwić wszystkim uczestnikom odegranie każdej z ról tak, aby mogli przećwiczyć zadawanie różnego rodzaju pytań i odkrycia pełnego obrazu opowiadanych historii.



Podsumowanie

Zaproś wszystkich uczestników do koła. Zadaj im następujące pytania:

1. Jak czuliście się opowiadając swoje historie osobom, które aktywnie angażowały się w proces słuchania i pomagały wam podzielić się wszystkimi ważnymi dla was elementami, a nawet same upewniały się, czy dobrze was rozumieją?
2. Jak odebrali ćwiczenie słuchacze?
3. Czy taki ustrukturyzowany proces pomógł wam zrozumieć coś więcej na temat komunikacji oraz sposobów opowiadania historii?
4. Co dla was oznacza „słuchanie”? Z czym się wiąże?

Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi przykładami „skutecznych pytań”, które okazały się szczególnie użyteczne podczas komunikacji. Zapisz je na flipcharcie.

Wskazówki dla prowadzącego

- Poinformuj uczestników, ile mają czasu przed wykonaniem danego ćwiczenia.
- Rozważ alternatywne sposoby przeprowadzenia podsumowania warsztatu. Przykładem może być indywidualna refleksja podczas krótkiego spaceru, w czasie której uczestnicy zbiorą myśli, a dopiero potem odpowiedzą na Twoje pytania. Innym pomysłem jest zachęcenie uczestników, by wymieszali się w grupie, po czym w losowo wybranych parach podzielili się uwagami na temat tego, czego się nauczyli i co zabiorą ze sobą z tego warsztatu.
- Przydatne jest, by po każdym ćwiczeniu lub pod koniec warsztatu podsumować temat związany z aktywnym słuchaniem. Najważniejsze elementy, na które warto zwrócić uwagę, to:
 - Odwołania do rzeczywistych, życiowych sytuacji, w których bycie dobrym słuchaczem może okazać się pomocne.
 - Aktywne słuchanie wpływa na poprawę relacji międzyludzkich i może pomóc w załagodzeniu, a nawet uniknięciu potencjalnych konfliktów.
 - Aktywne słuchanie pomaga wyjaśniać komunikację i sprawia, że jest mniej nieporozumień.
 - Okazywanie szacunku osobie, która dzieli się swoją historią. Aktywna obecność podczas rozmowy.
 - Aktywne słuchanie pomaga lepiej zrozumieć innych ludzi, dzięki czemu komunikacja nabiera dodatkowej wartości.

7. RADZENIE SOBIE Z EMOCJAMI

	Grupa docelowa: Młodzież 16-30 lat Osoby pracujące z młodzieżą, pracownicy socjalni		Wielkość grupy: 8-16 uczestników
	Czas: 60 - 90 minut		Aktywności: Teatr Dzielenie się doświadczeniami
	Materiały: Podstawowe		Atmosfera: Bezpieczna, swobodna, zrelaksowana



Cel

Poznanie emocji oraz sposobów, jak sobie z nimi radzić.

Efekty uczenia się

- Zrozumienie, że każda emocja może nieść ze sobą coś pozytywnego.
- Zaobserwowanie, jak istotne jest nazywanie emocji.
- Poznanie sposobów na dawanie odpowiedniej przestrzeni i czasu dla emocji.

Wskazówki na temat przestrzeni

Warsztat został zaprojektowany z zamiarem przeprowadzenia go na zewnątrz, np. na plaży, w parku, w ogrodzie. Jeśli zdecydujesz się zorganizować go w budynku, wybierz możliwie dużą salę, w której uczestnicy mogą się swobodnie przemieszczać i czuć komfortowo.

Odpowiednią atmosferę pomoże zapewnić muzyka, w związku z czym nie zapomnij zabrać ze sobą bezprzewodowych głośników!

Wskazówki na temat atmosfery

Niezależnie od tego, czy będziesz prowadzić warsztat wewnątrz, czy na świeżym powietrzu, postaraj się wybrać miejsce odgrodzone od innych, tak aby uczestnicy czuli się bezpiecznie. Postaraj się zapewnić zrelaksowaną atmosferę, która pozwoli uczestnikom wprowadzić się w odpowiedni nastrój (np. jeśli jesteście w budynku, możesz wykorzystać świece, poduszki, ciepłe kolory, herbatę itp., a na zewnątrz: poproś uczestników, by zdjęli buty, pozwolili sobie cieszyć się miejscem i własnymi emocjami, by zamknęli oczy i zapewnili sobie możliwie dużą wygodę).

Trenerzy

Ten warsztat najlepiej przeprowadzić we dwójkę, tak, aby prowadzący mogli podzielić między siebie wyjaśnienia i moderację poszczególnych aktywności. Trener, który w danym momencie nie prowadzi zajęć, powinien kontrolować czas, a także monitorować, czy wszyscy uczestnicy czują się dobrze i podążają w kierunku wyznaczonym przez prowadzącego.

Wprowadzenie

Gdy uczestnicy zaczną się zbierać w miejscu warsztatu, powinna ich przywitać relaksująca muzyka. Polecamy piosenkę „Emotion” w wykonaniu zespołu Bee Gees (ale oczywiście możesz wybrać też inny utwór, który zapewni relaksującą atmosferę).

Przedstaw po krótko najważniejsze cele warsztatu oraz upewnij się, że uczestnicy czują się spokojnie i komfortowo.

ĆWICZENIE NR 1. (20 MIN)

Zadaj uczestnikom kilka pytań, które pomogą im przypomnieć sobie

dawne, lub obecnie odczuwane emocje w różnych sytuacjach oraz poproś ich, by podzielili się nazwami tych emocji z innymi osobami.

WAŻNE: Wyjaśnij uczestnikom, że nie będą musieli dzielić się osobistymi historiami, lecz wyłącznie pomyśleć nad emocjami, które czuli lub czują, a także wyrazić je przy pomocy jednego słowa po każdym pytaniu zadany przez prowadzącego. To szczególnie ważne zanim przejście do trudniejszych pytań.

Przykładowe pytania:

- Jak się dzisiaj czujesz?
- Pomyśl nad stresującą sytuacją, której doświadczyłeś w przeszłości: jak się wtedy czułeś? (To pytanie będzie szczególnie pomocne, jeżeli grupę łączy jakieś wspólne stresujące doświadczenie).
- Pomyśl o smutnym lub trudnym wydarzeniu w twoim życiu: jak się wtedy czułeś?
- A teraz pomyśl o szczególnie radosnym wydarzeniu: jakie wzbudziło w tobie emocje?

WAŻNE: Ostatnie pytanie zawsze powinno mieć pozytywny charakter, w przeciwnym wypadku zły nastrój może towarzyszyć uczestnikom do końca warsztatu.

Po każdym pytaniu daj uczestnikom odpowiedni czas, by mogli zastanowić się nad odpowiedzią, bez nacisków i pośpiechu. Istotą ćwiczenia jest zachęcenie uczestników, by rozpoznali różne rodzaje emocji i nadali im odpowiednie nazwy. Po każdej odpowiedzi drugi prowadzący (który nie zadaje pytań) powinien notować je na flipcharcie. Wszystkie odpowiedzi powinny zostać zapisane na tej samej kartce.

Gdy już spiszysz wszystkie odpowiedzi na flipcharcie, nadaj mu następujący tytuł:

„NAZYWANIE EMOCJI”

Wyjaśnij uczestnikom, że rozpoznawanie emocji i nazywanie ich to pierwszy krok w kierunku radzenia sobie z nimi. Możesz posłużyć się przygotowaną zawczasu „listą emocji”, na której wypiszesz nazwy różnych emocji i uczuć. Nie każda grupa będzie potrzebowała takiej pomocy, więc decyzja należy do Ciebie, w zależności od potrzeb.

ĆWICZENIE NR 2. (25 MIN)

Skoro nazwaliśmy już emocje, możemy zastanowić się, jak sobie z nimi radzić... ale to nie jest proste! Dlatego w pierwszej kolejności zastanowimy się, jak NIE radzić sobie z emocjami.

Podziel uczestników w pary i poproś ich, by zastanowili się wspólnie nad sytuacjami z ich życia, w których emocje „wzięły górę” i stronom nie udało się sobie z nimi odpowiednio poradzić. Poproś każdą parę, by przedstawiła tę sytuację na rysunku (mają mniej niż minutę, aby go wykonać!) i pokazała go reszcie grupy.

Po demonstracji rysunków, zapytaj uczestników, dlaczego ich zdaniem w danej sytuacji nie poradzono sobie z emocjami i zapisz komentarze na flipcharcie. Po zakończeniu ćwiczenia, przedstaw flipchart uczestnikom podkreślając, że widzą na nim sposoby, jak NIE należy radzić sobie z emocjami. Zatytułuj go odpowiednio. Teraz warto zapytać: „Jak POWINNIŚMY radzić sobie z emocjami?”

ĆWICZENIE NR 3. (25 MIN)

Poproś każdą parę, by ponownie narysowała rysunek, ale tym razem, niech przedstawi na nim dobry przykład radzenia sobie z emocjami. Zachęć uczestników, by wyjaśnili grupie dlaczego tym razem udało się dobrze poradzić z emocjami. Zapisz ich komentarze na nowym flipcharcie.

Gdy zbierzesz już wszystkie wyjaśnienia, zatytułuj flipchart w następujący sposób:

„DAJCIE PRZESTRZEŃ I CZAS EMOCJOM”

Przedstaw uczestnikom wszystkie trzy flipcharty i wyjaśnij, że jeśli potrzebują poradzić sobie z jakimiś emocjami, mogą wykorzystać następujące wskazówki:

1. Poczuj emocję i nie zaprzeczaj jej, rozpoznaj ją, a następnie nazwij.
2. Pozwól sobie na wyrażenie emocji, zapewnij odpowiedni czas i przestrzeń, by to zrobić.
3. Zwracaj uwagę na uczucia innych ludzi i staraj się być aktywnym słuchaczem – oni też mogą potrzebować pomocy w wyrażeniu i radzeniu sobie z emocjami.



Podsumowanie (20 min)

Włącz ponownie relaksującą muzykę, która grała na początku warsztatu i zachęć uczestników, by zaczęli przemieszczać się po sali. Gdy muzyka umilknie, powinni zwrócić się do najbliższej osoby i powiedzieć jej, co zabierają ze sobą po tym warsztacie. Powtórz tę aktywność kilka razy, tak, aby można było porozmawiać z wieloma uczestnikami (jeśli to możliwe – ze wszystkimi).

8. IMPAS

	Grupa docelowa: Młodzież 16-30 lat pracownicy socjalni Pracownicy młodzieżowi w wieku powyżej 18 lat		Wielkość grupy: 10-20 uczestników
	Czas: 90 minut		Aktywności: Teatr Dzielenie się osobistymi historiami Aktywne zaangażowanie
	Materiały: Podstawowe		Atmosfera: Swobodna, kreatywna

Cel



Odkrycie różnych sposobów radzenia sobie z impasem.

Efekty uczenia się

- Zwiększenie świadomości na temat różnych sposobów radzenia sobie z blokadą bądź impasem w procesie komunikowania się.
- Wzrost pewności siebie w stosowaniu różnych metod radzenia sobie z impasem i blokadą.

Wprowadzenie (5 min)

Przywitaj uczestników. Wytlumacz im cel warsztatu i opowiedz krótko o jego programie. Podkreśl, że warsztat nie ma na celu odnajdywania rozwiązań problemów, lecz będzie dotyczył różnych sposobów radzenia sobie z impasem.

Niemożliwy ruch! (10 min)

Połącz uczestników w dwa „samochody” złożone z czterech osób w każdym (dwie osoby z tyłu trzymają ramiona dwóch osób z przodu).

Zbudujcie wąską drogę, składającą się z krzesel, różnych przeszkód, nawet samych uczestników! Gdy będzie gotowa, oba samochody powinny „wyjechać na trasę” z przeciwnych kierunków. Ich rolą jest odegranie sytuacji, która miałaby miejsce, gdyby rozpędzone samochody spotkały się na drodze i nie mogły wyminąć.

Inni uczestnicy powinni przedstawiać pomysły na to, co samochody mogą zrobić zrobić w tej sytuacji. Po jakimś czasie zapytaj grupę o inne propozycje rozwiązania problemu „blokady” drogowej. Zasugeruj uczestnikom, żeby zaczęli od praktycznych sugestii, ale potem pozwól im na kreatywność w znajdowaniu odpowiedzi.

Omów z grupą przebieg ćwiczenia. Zapytaj, co się stało, kiedy wszyscy byli przeciwko sobie. Podkreśl, że impas ma miejsce wtedy, kiedy podczas procesu komunikacji stronom wydaje się, że nie ma żadnego rozwiązania, a jedynie całkowita blokada.

Przyczyny impasu (5-10 min)

Zapytaj uczestników, jakie znają przyczyny impasu (jeśli masz czas, możesz przeprowadzić to ćwiczenie w mniejszych grupach). Następnie przedyskutujcie możliwe rozwiązania impasu. Niektóre z nich przydadzą się w następnym ćwiczeniu.

Teatr Forum „Mecz bokserki” – pomoc z zewnątrz (20-30 min)

W tym ćwiczeniu wykorzystamy kilka technik Teatru Forum w celu odkrycia sposobów na „uspokojenie” sytuacji, w której nastąpił impas. Jedną z metod radzenia sobie z impasem jest uzyskanie pomocy z zewnątrz. Poznamy ją dzięki Rockiemu!

Zaaranżuj scenę meczu bokserki. Możesz na przykład imitować ruchy boksera, włączyć muzykę z filmów o Rockym, przygotować rękawiczki i używać ich w sposób, w jaki robią to profesjonalni bokserzy. Jeśli masz taką możliwość, zbuduj ring! Osoby prowadzące warsztat odgrywają scenkę, w której dwóch bokserów znajduje się w impasie i są całkowicie zablokowani lub nie słuchają siebie nawzajem. Jeśli chcesz, zamiast prowadzących rolę bokserów mogą przejąć uczestnicy, musisz ich jednak do tego wcześniej przygotować.

Odgrywanie scenki zaczyna się od kłótni lub agresywnego zachowywania się. W odpowiednim momencie ktoś używa dzwonka imitując gong na rignu (tak jak podczas meczu bokserki na koniec każdej rundy) i krzyczy „STOP”. Teraz możesz zapytać uczestników o pomysły, jak pomóc walczącym w tej sytuacji. Kto mógłby poradzić bohaterom scenki, co zrobić, by wyjść z impasu? Gdy pojawią się sugestie, poproś jednego z uczestników, aby zastąpił „trenera” w scenie i dał „bokserowi” radę. Ma na to czas do momentu, gdy gong zabrzmie ponownie, ogłaszając koniec rundy.

„Bokserzy” mogą posłuchać rad i kontynuować odgrywanie ról, by zobaczyć, co się dalej wydarzy. Rundy mogą być powtarzane kilkakrotnie, jednak za każdym razem upewnij się, że to inni uczestnicy zostają „trenerami”.

Pamiętaj, że celem jest pomoc w wyjściu z impasu, a nie rozwiązanie konfliktu.

Poproś uczestników, aby w małych grupach przedyskutowali najpoważniejsze konflikty w różnych sferach życia, na przykład w rodzinie, wśród grupy przyjaciół, w szkole, w związkach. Zwróć uwagę, by dzielili się swoimi doświadczeniami wyłącznie w takim zakresie, w jakim czują się komfortowo. Zadaniem małych grup jest zebranie pomysłów, kto mógłby pomóc w tych sytuacjach. Zachęć uczestników do bycia realistami, ale niech nie zapominają o kreatywności.

Wspólnie stwórzcie listę różnych osób, które mogą pomóc w impasie oraz zastanówcie się, w jaki sposób mogą to zrobić. Przypomnij wszystkim, aby dzielili się tylko swoimi historiami.

A gdyby tak coś zmienić? (5-10 min)

Innym sposobem na pomoc w wyjściu z impasu jest fizyczna zmiana czegoś. Istnieje wiele metod, by to zrobić, a w tym ćwiczeniu uczestnicy odkryją niektóre z nich. Zmienić można na przykład: czas, miejsce, oświetlenie, dźwięki, atmosferę, pozycję – cokolwiek!

W ramach rozgrzewki poproś uczestników, aby stanęli w dwóch liniach twarzą naprzeciwko siebie. Każdy z nich powinien mieć parę, na którą patrzy. Poproś uczestników aby zapamiętali, jak wygląda druga osoba z pary. Następnie wszyscy się odwracają i zmieniają coś w swoim wyglądzie. Po kilkunastu sekundach wszyscy znów stoją twarzą w twarz i próbują dostrzec zmianę, jaka nastąpiła w drugiej osobie. Powtórz ćwiczenie 4–5 razy, by pokazać uczestnikom, jak wiele i na różne sposoby można zmienić.

“Fotele muzyczne?” – Zmiana sceny (5-10 min)

Na środku sali, naprzeciwko siebie ustaw dwa krzesła, które symbolizują “impas”. Zapytaj grupę, w jaki sposób można zmienić scenerię, otoczenie. Uczestnicy mogą fizycznie poruszać krzesłami, zmieniać coś w sali lub odegrać to, co mogliby zrobić, by zmienić sytuację, gdyby występowali w innej roli. Mogą też po prostu opisać zmianę.

Zmiana obrazu! (15 min)

Podziel uczestników na małe grupy i poproś o stworzenie „totalnie zablokowanej osoby”. Muszą oni pokazać jak najwięcej możliwych sposobów na „zablokowanie” osoby. Zachęć uczestników, aby byli kreatywni i użyli swojej wyobraźni według własnego uznania. „Zablokowanie” może nastąpić w wyniku określonego, czasem wąskiego, sposobu myślenia, zbytnej koncentracji na jednej rzeczy,

braku umiejętności słuchania, bycia złym, wspomnień związanych z sytuacją, bagażu emocjonalnego itp. Uczestnicy mogą narysować „zablokowaną osobę” lub fizycznie przedstawić ją przy pomocy członka grupy lub zasobów dostępnych w sali.

Podsumowanie i ewaluacja (5-10 min)



Zaproponuj ostatnią aktywność, podczas której uczestnicy podzielą się swoimi przemyśleniami, odczuciami, pomysłami na temat impasu. Zapytaj, czy odkryli jakiejkolwiek sposoby na radzenie sobie z własnymi impasami i blokadami. Jeśli masz czas, przedstaw niektóre z poniższych pomysłów.

Kilka przykładów, jak pomóc ludziom wyjść z impasu:

- odwrócenie uwagi;
- przedstawienie hipotetycznego scenariusza („Jeśli ja zrobię to, czy będziesz w stanie zrobić tamto?”);
- podkreślenie (albo stworzenie) czegoś wspólnego np. celu, płaszczyzny;
- oddzielenie ludzi od problemu;
- zakwestionowanie założenia, że istnieje tylko jeden sposób na wygraną;
- zbadanie możliwości dalszej wymiany informacji;
- naleganie na obiektywne kryteria;
- wyjaśnienie komunikatów (z przeszłości jak i z teraźniejszości);
- zastanowienie się, czy przeprosiny byłyby odpowiednie w danej sytuacji.

9. A TO DOBRE PYTANIE!

	Grupa docelowa: Wszyscy zainteresowani		Wielkość grupy: 10-20 uczestników
	Czas: 90 minut		Aktywności: Teatr Aktywne zaangażowanie
	Materiały: Zobacz ćwiczenie nr 3		Atmosfera: Przyjazna, zabawna



Cel

Rozwinięcie umiejętności zadawania pytań w celu zrozumienia potrzeb i interesów innych ludzi.

Efekty uczenia się

- Poznanie różnych rodzajów pytań.
- Zrozumienie, jakie zadawać pytania, aby poznać podstawowe potrzeby, interesy, uczucia i emocje.

Wprowadzenie (5 min)

Przywitanie uczestników. Krótkie przedstawienie celów i planu warsztatu.

ĆWICZENIE NR 1: "MROczne HISTORIE" (10-15 MIN)

Do tego ćwiczenia nie potrzebujesz żadnych specjalnych materiałów. Podziel uczestników na dwie drużyny. Jeśli grupa składa się z mniej, niż

dziesięciu osób, nie dziel jej. W razie potrzeby daj uczestnikom kartki papieru i ołówki. Wszystkie odpowiedzi podsumuj na flipcharcie.

Każda drużyna zostanie poproszona o rozwikłanie zagadki i dojście do tego, co tak naprawdę wydarzyło się w historii, którą opowie prowadzący. W tym celu uczestnicy będą zadawać pytania, na które prowadzący może odpowiadać jedynie TAK lub NIE. Nie wolno zadawać pytań otwartych, a opisowe odpowiedzi są zabronione. Jeśli prowadzący odpowie TAK na pytanie drużyny, może ona zadać dodatkowe pytanie. W przeciwnym razie zespoły zadają pytania na zmianę. Zaleca się, aby uczestnicy zadawali wiele pytań, a cały proces był dynamiczny. Jeśli uczestnicy będą mieć trudności z rozwikłaniem zagadki, prowadzący powinien ich naprowadzić, dając dodatkowe wskazówki i porady.

Na początku ćwiczenia prowadzący mówi: *"Zaparkował samochód w pobliżu hotelu i stracił wszystko, co miał w jednej sekundzie".* Zadaniem uczestników jest dowiedzieć się, jak do tego doszło. Prawidłowa odpowiedź którą muszą odgadnąć brzmi: *"Grał w Monopol z przyjaciółmi i umieścił swój pionek na polu z hotelem należącym do innego gracza. W ten sposób stracił wszystko, co posiadał w grze."*

Rezultat

Uczestnicy przećwiczyli umiejętność zadawania pytań, dzięki której odkryli nowe perspektywy.

ĆWICZENIE NR 2: KRÓTKA TEORIA NA TEMAT PYTAŃ (15 MIN)

Przedstaw uczestnikom krótką rozpiskę różnych rodzajów pytań z załącznika „Rodzaje pytań”.

Wprowadzenie

Zadawanie odpowiednich pytań we właściwym czasie jest jednym z najważniejszych narzędzi w rozwiązywaniu konfliktów. Pytania pomagają nam zrozumieć, co się naprawdę liczy, zobaczyć szerszy

obraz konfliktu, ocenić naszą pozycję i zaproponować rozwiązania. Zrozumienie typologii pytań oraz to, jakie pytania pomogą ci zdobyć potrzebne informacje, jest niezwykle cenną umiejętnością. Dlaczego zadajemy pytania? Pytania nie istnieją wyłącznie po to, aby uzyskać informacje od innej osoby. Mogą one także pomóc lepiej zrozumieć samego siebie. Ważne jest, by wiedzieć, dlaczego zadajesz pytanie. Pamiętaj, że pytania są ważne, ale nie zawsze odpowiedź na nie jest prosta. Czasami wartość leży nie w informacjach (faktach), które otrzymujesz, ale w samym procesie, w rozmowie.

Krok po kroku

1. Zapytaj uczestników jakie znają rodzaje pytań i dlaczego są one zadawane?
2. Daj uczestnikom czas na zastanowienie się i zapisanie pomysłów na flipcharcie.
3. Zaprezentuj teorię na temat rodzajów pytań.
4. Połącz teorię z prawdziwym życiem, opowiadając historię, która pokazuje, jak ważne jest zadawanie właściwych pytań.

Wskazówki:

Przed rozpoczęciem warsztatu warto wydrukować, a przynajmniej przygotować kilka przykładów różnych rodzajów pytań.

RODZAJE PYTAŃ

Pytania otwarte

Co jest dla ciebie ważne?
Co już spróbowałeś robić, aby rozwiązać ten problem?
Co o tym myślisz?
Jak wyglądałoby według ciebie dobre rozwiązanie?
Czy jest coś jeszcze?

Pytania zamknięte

Czy chcesz X?
Czy próbowałeś rozmawiać z nim bezpośrednio?
Czy to sprawia, że czujesz złość?
Czy X jest dobrym rozwiązaniem?

Zrozumieć co jest ważne – Pytania systematyzujące

- Kto jest zaangażowany w tę sytuację? Kto jeszcze?
- Kto podejmuje decyzje?
- Kto jest odpowiedzialny?
- Na kogo wpływają decyzje?
- Co zostało zrobione do tej pory? Przez kogo?

Zrozumieć co jest ważne – Pytania prowokujące

- Czy może tu chodzić o coś zupełnie innego?
- Czy naprawdę o to chodzi?
- Czy twoje oczekiwania są nierealistyczne?
- Co zrobiłeś, aby spowodować ten problem?
- Co robisz, aby upewnić się, że wszystko pozostanie takie, jakie jest?
- W jaki sposób czerpiesz korzyści z tego konfliktu?

Pytania, które zmieniają perspektywę

- Czy możesz spojrzeć na problem z perspektywy drugiej strony? Jak ona się czuje?
- Co by powiedziała trzecia, niezaangażowana strona o tej sytuacji? Dziecko? Szef? Twój partner życiowy? Niezależny ekspert? Sędzia? Ksiądz?
- Wyobraź sobie, że jesteś na wakacjach daleko stąd. Jesteś na plaży z przyjaciółmi. Jak wygląda problem z tej perspektywy?
- Jak bardzo ważny jest ten problem w odniesieniu do innych rzeczy w twoim życiu lub firmie?

- Jak myślisz jak to będzie wyglądać za dwa tygodnie /miesiąc/ rok/pięć lat?

Pytania pozwalające ocenić sytuację

- Pytania o alternatywy: Masz wybór między A i B. Co jest lepsze? Dlaczego?
- Ocenianie za pomocą skali: w skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza "zupełnie nieważne" i 10 "niezbędne", jak oceniłbyś swoje różne interesy i opcje?

Pytania paradoksalne

- Jak wszystko mogło się tak po prostu pogorszyć?
- Co mógłbyś zrobić, aby pogorszyć sytuację?
- Wyobraź sobie najgorszy możliwy wynik. Czy to naprawdę jest takie złe?

Pytania zorientowane na możliwe rozwiązania i zasoby

- Zastanów się, co możesz zrobić, aby rozwiązać ten problem w sposób zadowalający?
- Jak udało ci się tak dobrze sobie z tym poradzić?
- Jaki będzie twój pierwszy krok?
- Co możesz wykorzystać w sobie, co pomoże ci rozwiązać ten problem?
- Jakich zasobów, które pomogą ci rozwiązać ten problem, możesz szukać gdzie indziej (np. inne osoby, instytucje)?
- Wyobraź sobie, że rozwiązałeś ten problem - co się wtedy stanie?

Pytanie „Cud” (dla zaawansowanych, za Steve de Shazer)

Wyobraź sobie, że naprawdę dobrze dziś śpisz, idziesz wcześniej spać, czytasz trochę, jest miło i ciepło w łóżku. Śpisz głęboko i budzisz się orzeźwiony. Budzisz się rano i zdajesz sobie sprawę, że zdarzył się cud. Otwierasz oczy i świat wygląda inaczej. Twój problem zniknął. Cudem jest, że wszystko w porządku. Problemy są rozwiązane, masz odpowiedzi na wszystkie pytania. Jesteś usatysfakcjonowany. Jesteś szczęśliwy.

- Skąd wiesz, że zdarzył się cud?
- Kto go jeszcze zauważył?
- Jak się teraz czujesz? Co się zmieniło?

ĆWICZENIE NR 3: "ZGADNIJ KTO" (30 MIN)

To ćwiczenie wymaga dodatkowego przygotowania. Oprócz prowadzącego, powinienes zaangażować aktora, który odegra rolę Tajemniczej Osoby, a także pomocnika, który zmierzy czas (opcjonalnie).

Dodatkowe materiały

Flipcharty, kartki A4, długopisy, kilka pisaków lub ołówków (jeśli chcecie wizualizować efekty pracy). Dodatkowo przygotuj kostium dla Tajemniczej Osoby (na przykład drewniane kije, koc, farba do twarzy).

Instrukcja

1. Podsumuj poprzednie części warsztatu i wyjaśnij uczestnikom, że teraz będą mogli przetestować efektywność zadawania właściwych pytań. Przedstaw uczestnikom koncepcję gry symulacyjnej, która opiera się na odgrywaniu roli w fikcyjnym scenariuszu.
2. Celem gry jest poznanie historii i tożsamości Tajemniczej Osoby, ukrytej gdzieś przed wzrokiem uczestników (najlepiej w innym pokoju). Tajemnicza Osoba mierzy się z trudnym problemem, który uczestnicy muszą poznać. Aby to zrobić, zostaną podzieleni na grupy, a każda z nich otrzyma specjalny kodeks postępowania, który będzie musiała stosować.
3. Podziel uczestników na trzy grupy, najlepiej po 3-7 osób (jeśli jest więcej uczestników, stwórz więcej grup). Każda drużyna będzie miała okazję spotkać się z Tajemniczą Osobą i uzyskać od niej informacje. Aby odkryć, na czym polega problem Tajemniczej Osoby, uczestnicy będą się z nią spotykać i zadawać odpowiednie pytania. Podczas spotkań każdy zespół będzie mógł zadawać tylko jeden rodzaj pytań:

Grupa pierwsza - pytania zamknięte (odpowiedzi TAK/NIE).

Grupa druga - pytania prowokujące.

Grupa trzecia - pytania zmieniające perspektywę.

4. Gra składa się z trzech rund. Każda runda to etap zadawania pytań przez wszystkie drużyny. Na początku ćwiczenia drużyny będą miały 5 minut na przygotowanie i zapisanie pytań, które chcą zadać. Następnie pierwsza grupa opuści pokój i spotka się z Tajemniczą Osobą. Spotkanie będzie trwało 2 minuty. Po niej swoje dwuminutowe spotkania będą miały grupa druga, a potem trzecia. Uczestnicy spotkają się ponownie z Tajemniczą Osobą w rundzie drugiej i trzeciej. Gdy jedna grupa jest na spotkaniu, pozostałe mają czas na ponowne przeanalizowanie swoich pytań i zaplanowanie kolejnych kroków. Uczestnicy powinni wykorzystywać cały swój czas na przygotowanie pytań i strategii ich zadawania, aby dowiedzieć się jak najwięcej o Tajemniczej Osobie i problemie z którym się boryka.
5. Po trzech rundach daj uczestnikom 5 minut na przygotowanie flipcharta, na którym zapiszą lub narysują to, czego się dowiedzieli o Tajemniczej Osobie. Następnie grupy prezentują swoje wersje.

Warianty ćwiczenia:

- Każda grupa zadaje tylko jeden typ pytań we wszystkich rundach.
- Każda grupa może wypróbować wszystkie typy pytań w różnych rundach.
- Drużyny mogą mieć za zadanie uzyskać różne informacje od Tajemniczej Osoby. Na przykład grupa pierwsza chce dowiedzieć się jak najwięcej na temat faktów, druga - uczuć, a trzecia - rozwiązań.

Aby osiągnąć cel gry, prowadzący może pomagać uczestnikom w znalezieniu właściwych pytań i odpowiedzi.

Zadanie aktora - Tajemnicza Osoba to Robinson Crusoe

Głównym zadaniem aktora jest odpowiadanie na pytania z perspektywy osoby, która znalazła się sama na bezludnej wyspie (np. postać z książki „Robinson Crusoe” lub bohater filmu „Cast Away: Poza Światem”, grany

przez Toma Hanksa). Aktor będzie przebywać w innym pomieszczeniu, w ukryciu przed uczestnikami. Opierając się na historii z książki i filmu, będzie odpowiadał na pytania zadawane przez grupy. Po zakończeniu gry opowie on wszystkim uczestnikom swoją historię. Aby dodać realności sytuacji, aktor może przebrać się za rozbitka.

Rezultat

Uczestnicy wiedzą, jakiego rodzaju odpowiedzi mogą się spodziewać na dany typ pytań. Rozumieją różnicę między rodzajami pytań. Uczestnicy zobaczą, że otrzymane informacje różnią się od siebie w zależności od rodzaju pytań, jakie zadali.

Podsumowanie (10 min)



Główną częścią podsumowania jest analiza pracy wykonanej dotychczas, ze szczególnym uwzględnieniem ostatniego ćwiczenia.

Stwórz przytulną atmosferę. Jeśli to możliwe, usiądźcie na poduszkach.

Struktura

- Poproś uczestników, aby opisali jednym słowem, jak się czują po ostatnim ćwiczeniu.
- Podsumuj wszystkie ćwiczenia. Zastanówcie się, co się wydarzyło podczas warsztatu, co było ważne. Zapytaj uczestników o to, czy wszystkie elementy warsztatu łączą się w całość, a jeśli tak to w jaki sposób?
- Przypomnij uczestnikom cele warsztatu.
- Zapytaj ich, czego się nauczyli podczas warsztatu.

10. GDZIE KUCHAREK SZĘŚĆ... TAM NIE MA O CZYM ROZMAWIAĆ. POGADAJMY O GADANIU

	Grupa docelowa: Młodzież 16-30 lat pracownicy socjalni Pracownicy młodzieżowi w wieku powyżej 18 lat		Wielkość grupy: 6 - 24 uczestników
	Czas: 90 minut		Aktywności: Teatr Dyskusja
	Materiały: Zobacz opis ćwiczeń		Atmosfera: Atmosfera zabawy i kreatywności



Cel

Zrozumienie, jakie korzyści wynikają z planowania i przestrzegania struktury w czasie rozmowy.

Efekty uczenia się

- Poznanie elementów, z jakich składa się rozmowa.
- Zrozumienie korzyści płynących z planowania rozmowy.
- Utrzymywanie lepszych relacji dzięki zrozumieniu celów, jakie mają partnerzy w rozmowach.
- Ćwiczenie procesu tworzenia złożonej rozmowy, takiej jak dyskusja grupowa.
- Nauczenie się w jaki sposób tworzyć plan rozmowy.

ĆWICZENIE NR 1: OD GOTOWANIA DO TWORZENIA ROZMÓW (45 MIN)

To zadanie pozwoli uczestnikom doświadczyć rozmowy w grupie oraz zidentyfikować różne elementy, które są ważne w czasie prowadzenia jakichkolwiek rozmów.

Przygotowanie

Potrzebujesz wydrukowane karteczki z obrazkami lub nazwami, które przedstawiają różne aspekty gotowania.

Instrukcja

Przywitaj uczestników. Poproś, aby usiedli grupach 4-6 osobowych wokół przygotowanych wcześniej stołów. Na stołach połóż małe karteczki z nazwami lub obrazkami przedstawiającymi różne aspekty gotowania.

Przygotuj tyle karteczek ile jesteś w stanie (co najmniej 30-40) i bądź kreatywny. Kilka pomysłów umieściliśmy w dodatku do tego warsztatu. Karteczki powinny pozwolić uczestnikom na „ugotowanie” różnych potraw, a także być inspiracją do dyskusji, co ugotować i w jaki sposób. Wiele różnych rzeczy może wydarzyć się podczas gotowania i doskonały kucharz powinien mieć na uwadze je wszystkie.

Powiedz uczestnikom w każdej grupie, że prowadzą kuchnię w centrum młodzieżowym i na karteczkach znajdą rzeczy, których zwykle używa się w kuchni i które są potrzebne podczas gotowania. Poproś każdą z grup o przygotowanie menu i planu gotowania na dziś. Grupy muszą wziąć pod uwagę informacje zawarte na karteczkach, co oznacza, że mogą mieć ograniczone zasoby, różnych „klientów”, mogą też się zdarzyć pewne wypadki. Każda z grup ma 10 minut na wykonanie zadania.

Podsumowanie

Zapytaj uczestników o emocje towarzyszące ćwiczeniu oraz o sam proces: Czy zadanie było trudne? Czy udało im się je wykonać? Czy

są zadowoleni z rezultatów? Postaraj się zatrzymać uczestników w „kulinarnym” nastroju, pytając ich: Czy podobało im się to zadanie? Czy lubią gotować na co dzień? Czy gotowanie jest dla nich trudne? Czy wymaga ono dużo myślenia i planowania? Czy w codziennym życiu gotowanie jest prostsze niż w ćwiczeniu? Co sprawia, że jest prostsze?

Poproś uczestników, aby wyobrazili sobie, że muszą upiec pyszne ciasto. Zapytaj ich, co będą musieli zrobić. Zapisz pomysły uczestników na flipcharcie grupując je w następujące kategorie: składniki, czas, przepis. Możesz także nakleić na flipchart rysunki, które symbolizują te kategorie.

Powiedz uczestnikom, że rozmowa przypomina trochę pieczenie ciasta, ponieważ składa się z takich elementów, jak:

- **Składniki** – tematy i zagadnienia, które planujesz omówić podczas rozmowy. Mogą one wpłynąć na końcowy rezultat rozmowy. Ważne jest, aby zdecydować i wybrać je świadomie – tak jak ze składnikami do ciasta.
- **Czas** – czas jest ważny w obu przypadkach i dobrze jest ustalić go przed rozpoczęciem procesu. Wyobraź sobie, co by się stało z ciastem, gdybyś nie ustawił odpowiedniego czasu w piekarniku!
- **Przepis** – możesz improwizować, ale w trudnych i ważnych rozmowach potrzebny jest plan, który oznacza strukturę, wybór poruszanych tematów i problemów. „Przepis” wpływa pozytywnie na bezpieczną atmosferę i pomaga skupić się na ważnych sprawach.

Możesz wspomnieć również o pieczeniu (technika) i doświadczeniu (jakość);

- **Pieczenie** – rozmowa to kreatywny proces, tak jak pieczenie ciasta, zatem nigdy nie wiesz na początku, jaki będzie rezultat. Podczas tego procesu powinieneś być otwarty i cierpliwy.
- **Doświadczenie** – aby być dobrym kucharzem, potrzebna jest praktyka – z rozmowami jest tak samo! Ćwicząc rozmowy, uczysz się, co działa lepiej, a co nie działa wcale.

Podsumowanie: Pogratuluj uczestnikom ich wiedzy w temacie gotowania i pieczenia, a także struktury rozmowy i jej ważnych elementów.

ĆWICZENIE NR 2: OD CHAOSU DO STRUKTURY (45 MIN)

To zadanie pozwoli uczestnikom doświadczyć sytuacji, w której spotkają się z różnymi opiniami i oczekiwaniami w realizacji wspólnego celu. Przekonają się o znaczeniu różnych elementów rozmowy, które omawialiście w poprzednim ćwiczeniu. Zastanowią się nad udoskonaleniem rozmów poprzez ich planowanie.

Przygotowanie



Wydrukuj kartki z opisem różnych ról (zobacz dodatek do tego warsztatu z listą ról).

Instrukcja



Zadaniem uczestników będzie przećwiczenie omawianych wcześniej kwestii poprzez odgrywanie ról. Podziel uczestników na grupy. Najlepiej jeśli każda grupa będzie liczyć 6 osób, ponieważ zestaw zawiera sześć różnych ról. Grupę mogą tworzyć minimum cztery osoby. Jeśli jest więcej, niż sześciu uczestników w grupie, kilka osób może odgrywać tę samą rolę.

Rozdaj uczestnikom role losowo. Przedstaw im opis sytuacji i poproś o zaimprovizowanie dyskusji grupowej (w przypadku więcej niż jednej grupy – równoległe dyskusje). Uczestnicy będą mieć 10 minut na rozmowę.

Opis sytuacji

Jesteście grupą znajomych z klasy. Wasz nauczyciel poprosił was o zaplanowanie szkolnej wycieczki. Nie mieliście czasu, aby porozmawiać wcześniej i dziś jest wasze pierwsze i ostatnie spotkanie. Musicie dokonać ostatecznych ustaleń. Macie 10 minut na wymyślenie planu i przesłanie go do nauczyciela. Jeśli tego nie zrobicie, wycieczka zostanie odwołana.



Podsumowanie

Po 10 minutach poproś wszystkich, aby wrócili do kręgu. Zapytaj uczestników:

- o uczucia (jak się czują po tym ćwiczeniu?);
- o przebieg ćwiczenia (jakie mieli zadania i interesy, co się wydarzyło, kto zaczął rozmowę, kto mówił najwięcej, co sprawiło, że dyskusja była trudna, jakie techniki wykorzystaliście, aby ułatwić sobie zadanie i osiągnąć cel?);
- o alternatywny przebieg zadania (co moglibyście zrobić lepiej, które elementy dodać, a które usunąć?).

Zapisz na flipcharcie pomysły uczestników. Co można by było zrobić lepiej w czasie tej rozmowy i w jaki sposób? Podkreśl, że planowanie rozmowy może znacznie poprawić jej przebieg i efektywność. Przedyskutuj z uczestnikami elementy procesu planowania rozmowy, który może wyglądać następująco:

1. planowanie procesu, przebiegu rozmowy;
2. wybór tematów do rozmowy;
3. decyzja o czym NIE będziecie rozmawiać;
4. wybór priorytetów;
5. przejście od ogółu do szczegółu;
6. zaplanowanie kolejności poruszanych tematów;
7. harmonogram czasowy;
8. wybór moderatora procesu;
9. planowanie dalszych kroków.

Poproś uczestników, aby po kolei przedstawili po jednym przykładzie korzyści wynikających z planowania rozmowy. W razie potrzeby, uzupełnij ich refleksję, dodając następujące informacje:

- oszczędność czasu i energii;
- posiadanie jasnych celów i łatwiejsze ich osiągnięcie;
- utrzymywanie relacji;
- lepsze zrozumienie celów innych partnerów w rozmowie.

Podziękuj uczestnikom za ich zaangażowanie i intensywną pracę.

Lista artykułów spożywczych i przyborów kuchennych (Ćwiczenie nr 1)

Oto lista możliwych artykułów spożywczych i przyborów kuchennych potrzebnych w kuchni. Oczywiście możesz dodać swoje pomysły. Większa liczba elementów oznacza większą różnorodność!

Przybory kuchenne:

- patelnia
- duży garnek
- dwie duże łyżki
- widelec
- itp.

Wyposażenie kuchni:

- piekarnik
- kuchenka mikrofalowa
- itp.

Artykuły spożywcze:

- mąka
- 6 jaj
- litr mleka
- 4 pomidory
- 1 zepsuty pomidor
- orzechy
- itp.

Zapotrzebowania dietetyczne/ "klienci"

- weganin
- osoba z nietolerancją laktozy
- ktoś bardzo głodny
- osoba nie jedząca glutenu
- elegancka dama
- jedzenie dla podróżnych
- itp.

Bezpieczeństwo w kuchni:

- zraniony palec
- reakcja alergiczna
- spalone danie
- pilny telefon
- itp.

Style gotowania

- tradycyjny
- piknik
- kolacja przy telewizorze
- przekąski
- oficjalna kolacja
- itp.

Role (Ćwiczenie nr 2)

1. Twoja rola jest bardzo ważna. Jesteś odpowiedzialny za identyfikację wizualną tej wycieczki, co jest koniecznym wymogiem sponsorów.

Masz kilka pomysłów, takich jak przygotowanie koszulek, kubków, długopisów, naklejek i notesów. Chcesz omówić detale z kolegami i koleżankami. Zadać im pytania, skonsultuj swoje pomysły ze wszystkimi i zdecydować razem. Masz tylko 10 minut. Upewnij się, że powiesz swoje zdanie na ten temat.

2. Twoja rola jest bardzo ważna. Jesteś odpowiedzialny za dostarczenie żywności na wycieczkę: kanapki, mleko, przekąski, owoce etc. oraz za wymagania dietetyczne wszystkich uczestników. Zaproponuj menu na 3 dni. Upewnij się, że wszyscy będą zadowoleni. Zadać pytania, skonsultuj swoje pomysły ze wszystkimi i zdecydować razem. Masz tylko 10 minut. Upewnij się, że powiesz swoje zdanie na ten temat.
3. Twoja rola jest bardzo ważna. Jesteś odpowiedzialny za zakwaterowanie podczas wycieczki. Znalazłeś trzy różne pensjonaty. Chcesz zaprezentować je swoim kolegom i koleżankom. W zależności od wyboru, zmieni się lokalizacja, cena, ilość osób w pokoju oraz dostęp do dodatkowych usług. Upewnij się, że wszyscy będą zadowoleni. Zadać pytania, skonsultuj swoje pomysły ze wszystkimi i zdecydować razem. Masz tylko 10 minut. Upewnij się, że powiesz swoje zdanie na ten temat.
4. Twoja rola jest bardzo ważna. Jesteś odpowiedzialny za rozrywkę podczas wycieczki. Sprawdziłeś ofertę kulturalną miasta: koncerty, kina, imprezy taneczne, muzea. Zebrałeś gry planszowe, gry karciane, szachy i pomysły na aktywności sportowe. Jesteś zaaferowany swoją rolą i chcesz przedstawić swoje pomysły kolegom i koleżankom. Upewnij się, że wszyscy będą zadowoleni. Zadać pytania, skonsultuj swoje pomysły ze wszystkimi i zdecydować razem. Masz tylko 10 minut. Upewnij się, że powiesz swoje zdanie na ten temat.
5. Twoja rola jest bardzo ważna. Jesteś odpowiedzialny za finanse. Otrzymaliście pieniądze od sponsora i twoim zadaniem jest zarządzanie nimi. Musisz weryfikować wydatki, zbierać faktury.

Powinieneś też przygotować listę uczestników, która będzie zawierała następujące informacje: imię, nazwisko, data urodzenia, miejsce urodzenia, płeć, numer legitymacji szkolnej/dowodu osobistego, numer telefonu, adres zamieszkania, adres e-mail. Masz tylko 10 minut. Upewnij się, że powiesz swoje zdanie na ten temat.

6. Twoja rola jest bardzo ważna. Jesteś odpowiedzialny za transport uczestników podczas wycieczki. Sprawdziłeś autobusy, pociągi i inne środki transportu. Odpowiadasz też za transport lokalny – rowery, trasy spacerowe itp. Zaprezentuj swoje pomysły. Upewnij się, że wszyscy będą zadowoleni. Zadać pytania, skonsultuj swoje pomysły ze wszystkimi i zdecydować razem. Masz tylko 10 minut. Upewnij się, że powiesz swoje zdanie na ten temat.

11. GENEROWANIE OPCJI I TWORZENIE ROZWIĄZAŃ

	Grupa docelowa: Wszyscy zainteresowani		Wielkość grupy: 10 - 20 uczestników
	Czas: 90 minut		Aktywności: Dyskusja Aktywne zaangażowanie Kreatywne myślenie
	Materiały: kolorowe kartki papieru, pisaki, nożyczki, taśma klejąca		Atmosfera: Bezpieczna



Cel

Zrozumienie, że każda sytuacja konfliktowa może mieć więcej niż jedno rozwiązanie, a bycie kreatywnym pomaga w ich odnajdywaniu.

Efekty uczenia się

- Bycie kreatywnym w proponowaniu rozwiązań konfliktu.
- Większy poziom wiedzy na temat różnego podejścia do sytuacji konfliktowych.
- Zrozumienie, jak ważne jest określenie potrzeb wszystkich stron konfliktu.

Wprowadzenie (5 min)

Przywitaj uczestników. Wyjaśnij o czym będzie warsztat, przedstaw krótko jego cele i plan.

ĆWICZENIE NR 1: "TYLKO TEN, KTÓRY..." (10 MIN)

Przygotowanie

Będziesz potrzebować sporego pomieszczenia albo otwartej przestrzeni, w której uczestnicy mogą bezpiecznie biegać. Z tyłu sali umieść na podłodze linię, oddzielającą większą część pomieszczenia od tzw. "bezpiecznej przestrzeni". Uczestnicy powinni mieć możliwość przebiegnięcia przez linię i dotarcia do "bezpiecznej przestrzeni". W trakcie ćwiczenia prowadzący będzie stał na linii pomiędzy uczestnikami, a „bezpieczną przestrzenią” i łapał osoby, które zdecydują się przebiec przez linię wbrew zasadom.

Instrukcja

Uczestnicy muszą przekroczyć linię i znaleźć się w "bezpiecznej przestrzeni". Linia jest strzeżona przez prowadzącego. Aby przez nią przejść, uczestnicy muszą za każdym razem spełnić warunki określone przez prowadzącego. Prowadzący wymyśla warunki całkowicie dowolnie i wypowiada je na głos. Zadaniem uczestników jest udowodnienie, że je spełniają. Gdy to zrobią, będą mogli przejść do „bezpiecznej przestrzeni”. Często oczywiste rozwiązania nie zadziałają, zatem uczestnicy muszą być kreatywni. Jeśli nie są w stanie spełnić warunku, mogą zdecydować się na "oszustwo" i przebiegnięcie przez linię strzeżoną przez prowadzącego wbrew zasadom. Jeśli jednak prowadzący dotknie uczestnika podczas "nielegalnego" przekraczania linii, odpada on z gry.

Celem ćwiczenia jest zrozumienie, że nie ma określonych reguł w jaki sposób można spełniać warunki prowadzącego. Często jego zadania są absurdałne, nierealistyczne i niemożliwe do zrealizowania. Uczestnicy muszą wykorzystać swoją kreatywność i wyobraźnię, aby dotrzeć do "bezpiecznej przestrzeni".

Przykłady „warunków” wypowiedzianych przez prowadzącego:

- Mogą przejść tylko ci, którzy mają na sobie niebieskie ubrania.
- Mogą przejść tylko ci, którzy zachowują się jak Jedi.

- Mogą przejść tylko grupy pięcioosobowe.
- Mogą przejść tylko słodkie kociaki.
- Mogą przejść tylko ci, którzy mają cztery ręce.

Rezultat

Uczestnicy doświadczyli sytuacji, w której musieli wymyślić różne rozwiązania, nie tylko te oczywiste. Są świadomi, że zawsze istnieje więcej, niż jedno rozwiązanie problemu. Czasami potrzeba tylko czasu, aby je odnaleźć.

ĆWICZENIE NR 2: "PAPIEROWA MIŁOSNA BITWA" (15 MIN)



Przygotowanie

Salę warsztatową należy podzielić na trzy części. Przeciwnie części będą używane przez przeciwne zespoły jako ich główne kwatery, a przestrzeń pomiędzy nimi będzie służyła jako miejsce spotkań.



Instrukcja

Uczestnicy dzielą się na dwie grupy, które na zmianę przygotowują wiadomości miłosne dla drugiego zespołu, używając tylko pisaka i kartki papieru. Za każdym razem sposób, w jaki wyrażają miłość, powinien być inny. Drużyny nie mogą ponownie wykorzystywać metod przeciwników.

Faza przygotowawcza trwa 3 minuty. O kolejności rozpoczęcia "bitwy" decyduje gra kamień/papier/nożyce. Przedstawiciele obu drużyn spotykają się na środku pomieszczenia i w tym samym czasie pokazują dłonią kamień, papier lub nożycki. Kamień pokonuje nożycki, nożycki papier, a papier kamień. Zwycięska drużyna zaczyna. Przed każdą turą zespół otrzymuje minutę na przygotowanie. Gra kończy się, gdy spełniony zostanie jeden z następujących warunków:

1. czas na ćwiczenie się skończy;
2. jeden z zespołów nie ma przygotowanej następnej wiadomości;
3. jednej z drużyn skończy się papier (jednak ta sama kartka papieru może być użyta wielokrotnie).

Rezultat

Uczestnicy rozumieją, że nawet najbardziej abstrakcyjne problemy można rozwiązać lub wyjaśnić na wiele różnych sposobów. Są również świadomi, że kreatywne rozwiązania można znaleźć pomimo ograniczonych zasobów.

ĆWICZENIE NR 3: URATUJ ROMEA I JULIĘ (40 MIN)

Materiały

Skala miłości/śmierci ze znacznikami Romea i Julii, post-ity, kartki z informacją ile czasu zostało drużynom (1 min, 3 min, 5 min, 10 min).

Instrukcja

Celem gry jest powstrzymanie Romea i Julii przed popełnieniem samobójstwa. Uczestnicy mogą tego dokonać, proponując różne rozwiązania bohaterom historii: Romeowi i Julii, ich rodzinom i innym członkom społeczności lokalnej. W tym ćwiczeniu uczestnicy pracują razem i reprezentują mieszkańców pięknej Werony.

Umieść na tablicy lub na ścianie skalę, gdzie po jednej stronie znajdzie się "Miłość", a po drugiej "Śmierć". Wskaźnik Romea i Julii powinien znajdować się pośrodku. Zadaniem uczestników jest pomóc Romeowi i Julii w przemieszczeniu się na skali w kierunku "Miłości". Uczestnicy przegrywają, jeśli wskaźnik dotrze do "Śmierci". Podczas gry uczestnicy proponują różne rozwiązania, które powinny przybliżyć Romea i Julię w kierunku "Miłości". Mogą oni dawać rady i rozmawiać ze wszystkimi bohaterami historii (reprezentowanymi przez prowadzącego). Każde działanie uczestników zmienia pozycję znacznika Romea i Julii na skali. Uczestnicy mogą pisać swoje propozycje na post-itach i umieszczać je na tablicy / ścianie. Prowadzący decyduje o kierunku przemieszczania się wskaźnika.

Co 5 minut prowadzący daje uczestnikom kartę z „Aktualnościami”, która nieznacznie zmienia zasady gry i wymaga od uczestników dostosowania się do nowej sytuacji. Rolą prowadzącego jest nadawanie tempa grze i to on wymyśla i przedstawia karty „Aktualności”, w zależności od działań uczestników i przebiegu ćwiczenia. Prowadzący powinien odciągać uczestników od ich toku myślenia i zmuszać do szukania alternatyw.

Przykłady „Aktualności”:

- *Miasto nawiedziła zaraza. Najbardziej aktywni obywatele nie mogą mówić przez pięć minut, ponieważ są w szpitalu na leczeniu;*
- *Rodziny Montecchi i Capuleti są w stanie wojny. Obywatele mogą rozmawiać tylko z Romeem i Julią.*
- *Romeo i Julia zniknęli. Obywatele mogą rozmawiać tylko z ich rodzinami.*



Podsumowanie (10 min)

Poproś uczestników, aby usiedli w kręgu. Zapytaj o ich uczucia podczas ćwiczenia. Czy trudno było uratować Romea i Julię przed ich nieszczęsnym losem? W jaki sposób uczestnicy to zrobili? Co im pomogło? Co sprawiło największą trudność? Które rozwiązania okazały się najbardziej przydatne? Czy były one oczywiste na początku ćwiczenia, czy też uczestnicy musieli je przemyśleć i być kreatywni?

Poproś uczestników o napisanie wskazówek, jak tworzyć różne opcje i poszukiwać rozwiązań bazując na tym, czego nauczyli się podczas warsztatu. Podsumuj rezultaty. Zachęć uczestników do zadawania pytań. Jeśli jesteś zadowolony z przebiegu warsztatu, może to być dobry czas na zdjęcie grupowe!

12. ODKRYWANIE POROZUMIENIA

	Grupa docelowa: Wszyscy zainteresowani		Wielkość grupy: 4 - 20 uczestników
	Czas: 60 - 90 minut		Aktywności: Teatr Aktywne zaangażowanie
	Materiały: Szczegóły w załączniku		Atmosfera: Detale opisane poniżej

Cel

- Poznanie różnych perspektyw związanych z konfliktem.
- Zbadanie możliwych sposobów dojścia do kompromisu poprzez zwiększenie świadomości o potrzebach i interesach stron.
- Zrozumienie, czym jest ZOPA (ang. *Zone of Possible Agreement*) – Strefa Możliwego Porozumienia.



Efekty uczenia się

- Analiza konfliktu za pomocą użytecznych i racjonalnych perspektyw.
- Analiza pozycji drugiej strony w pozytywny i konstruktywny sposób.
- Wiedza na temat koncepcji ZOPA.
- Nauczenie się kilku technik, które pomogą w znalezieniu różnych możliwości porozumienia.

Zanim przeprowadzisz warsztat, zapoznaj się z następującymi pojęciami, które często używane są podczas negocjacji:

BATNA (ang. *Best Alternative to Negotiated Agreement*) - Najlepsza Alternatywa dla Negocjowanego Porozumienia. Oznacza najlepszy wynik, jaki możesz osiągnąć, jeśli opuścisz stół negocjacyjny i spróbujesz poszukać rozwiązania gdzie indziej (np. w sądzie).

Zwykle BATNA pomaga ocenić czy mediacja lub negocjacje są bardziej opłacalne, niż inny sposób rozwiązania konfliktu. Pokazuje ona, ile strona może zyskać w tym procesie.

WATNA (ang. *Worst Alternative to Negotiated Agreement*) - Najgorsza Alternatywa dla Negocjowanego Porozumienia. Jest przeciwieństwem BATNY i pomaga ocenić najgorszy możliwy scenariusz, jeśli strony same nie znajdą rozwiązania konfliktu.

Przykład: Jesteś liderem w klasie i odpowiadasz za zorganizowanie dwudniowej pieszej wycieczki dla równoległych klas. Omawiasz plan ze swoimi kolegami i koleżankami z innych klas, ale ich pomysły różnią się od twoich.

Twoja BATNA: Twoja klasa jedzie na wycieczkę sama, bez kolegów z innych klas. Twoja pozycja w klasie rośnie i koledzy i koleżanki szanują cię bardziej. Podczas wycieczki wszyscy dobrze się bawicie, ale tęsknicie za znajomymi z innych klas.

Twoja WATNA: Nikt nie jedzie na wycieczkę szkolną, ponieważ uczniowie nie mogą dojść do porozumienia w sprawie planu wyjazdu. Twoja pozycja jako lidera słabnie i tracisz szacunek swoich przyjaciół.

ZOPA (ang. *Zone of Possible Agreement*) - Strefa Możliwego Porozumienia to miejsce gdzieś po środku. Pojęcie to oznacza przestrzeń, gdzie wszystkie strony konfliktu mogą uzgodnić akceptowalne warunki. Znalezienie swojego miejsca w ZOPA wymaga rezygnacji z pewnych oczekiwań i podporządkowania się w niektórych aspektach po to, aby zyskać w innych. ZOPA obejmuje jedynie ustępstwa, na które strony gotowe są pójść, zachowując jednocześnie satysfakcję z wyniku.

Przygotowanie/materiały



- energiczna muzyka rockowa (np. Utwór "Thunderstruck" zespołu AC/DC);
- ścieżka dźwiękowa z odgłosami bitwy okrętów wojennych (np. tonące łodzie, strzały armatnie, itp.);
- taśma klejąca lub coś innego, co może podzielić salę na dwie (lub więcej, jeśli w warsztacie bierze udział więcej drużyn) oddzielne przestrzenie;
- opis konfliktu, który należy dostosować do grupy biorącej udział w warsztacie. Każda grupa otrzymuje opis sytuacji oraz opis pozycji jednej ze stron. WAŻNE: Opis sytuacji konfliktowej musi być bardzo jasny;
- prowadzący warsztat musi znać koncepcję ZOPY.

Atmosfera



Warsztat przebiega lepiej, jeśli stworzysz dramatyczną atmosferę, w której uczestnicy "poczują" konflikt, nad którym później będą pracować, poszukując konstruktywnych rozwiązań. Punkty poniżej pomogą ci w zaplanowaniu warsztatu:

- Przed warsztatem przygotuj salę z dwiema oddzielnymi strefami naprzeciw siebie (tak jak w konflikcie). Jeśli w warsztacie bierze udział więcej niż dwie drużyny, przygotuj oddzielne strefy dla każdej z nich.
- Na początku warsztatu uczestnicy powinni doświadczyć uczucia rywalizacji. Można to zrobić za pomocą odpowiedniej muzyki (np. hard rock lub energiczne dźwięki), wykorzystaniu przestrzeni podzielonej na dwie strony i opisowi stanowisk przeciwników z każdej drużyny. Uczestnicy poczują motywację i "dumą" z własnych pozycji.
- Każda z drużyn ma "wykrzyczeć" drużynie przeciwników swoją pozycję i punkt widzenia. Chcesz, aby uczestnicy byli sfrustrowani, wściekli i zdenerwowani. Muzyka wspomaga ten proces.
- Podczas gry uczestnicy staną się bardziej racjonalni, będą analizować swoje interesy i potrzeby, które odzwierciedla ich pozycja. W tej fazie warsztatu zmniejszy się napięcie (a także

głośność muzyki), uczucia uspokoją się, a zespoły zaczną słuchać się nawzajem i racjonalizować interesy i potrzeby drugiej strony... bez krzyczenia. Na tym etapie będą czuć się spokojniej i bezpiecznie. Uczestnicy będą przygotowani do zrozumienia punktu widzenia drugiej strony i znalezienia ZOPA.

Wprowadzenie (5 min)

Przywitaj uczestników. Wyjaśnij cel warsztatu oraz przedstaw krótko jego plan. Dokonaj formalnego wprowadzenia na temat konfliktu.

Najlepiej jest rozpocząć od *energiser*a. Pomoże on uczestnikom poznać się lepiej i wprowadzi ich w nastrój wspólnej pracy. Zawsze pamiętaj, aby jasno wyjaśnić zasady *energiser*a.

ĆWICZENIE NR 1: ZAWODY W KRZYCZENIU

Przygotuj salę: rozdziel krzesła na dwie lub cztery grupy (w zależności od tego ile drużyn bierze udział w warsztacie) i postaw je naprzeciwko siebie.

Podziel uczestników na drużyny, każda z nich jest przeciwną stroną w konflikcie, którego opis, wraz z wyjaśnieniem pozycji grupy, otrzyma na kartce. Jasno i klarownie wyjaśnij drużynom na czym polega konflikt. Upewnij się, że wszyscy ten opis rozumieją. Każda grupa - strona konfliktu - musi przeanalizować swoje pozycje. Aby im w tym pomóc, daj im kartki w pytaniach: "Jak się czujesz?" i "Czego chcesz najbardziej?"

Wyjaśnij, że po kilku minutach (8-10 minut) drużyny będą miały 5 minut na poinformowanie drugiej strony o swoich pozycjach i uczuciach. Będzie dużo hałasu, więc będą musieli krzyczeć.

Teraz każda drużyna ma 5 minut na wyjaśnienie swojej pozycji i uczuć. Robią to w tym samym czasie. W tle gra głośna muzyka.

W rezultacie obie drużyny będą na siebie nawzajem krzyczeć. Powstanie chaos. Poziom stresu i frustracji będzie wysoki. Jeśli dojdiesz do wniosku, że krzyczenia było za mało, daj im więcej czasu. Czasami grupy potrzebują chwili, aby "wkręcić się" w konflikt i głośno wykrzyczeć swoje pozycje, więc lepiej im nie przerywać, jeżeli się to jeszcze nie wydarzyło.

Po zakończeniu ćwiczenia zapytaj uczestników o ich uczucia i przedstaw dalszy etap warsztatu: głębszą analizę potrzeb oraz interesów kryjących się za WŁASNYMI interesami (NIE WYJAŚNIAJ im jeszcze, że będą musieli przeanalizować także pozycję drugiej strony!).

ĆWICZENIE NR 2: GRA W OKRĘTY

Każda z drużyn rozpoczyna ćwiczenie od dyskusji wewnątrz grupy i odpowiedzi na pytania dotyczące ich strony w konflikcie:

- Co byście zaakceptowali?
- Czego chcecie najbardziej?
- Czego nigdy nie zaakceptujecie?

Kiedy wszystkie odpowiedzi zostaną omówione grupach, nadchodzi czas na Grę w Okręty. Zobacz załącznik "Zasady Gry w Okręty".

ZOPA

Po zakończeniu gry drużyny drużyny powinny mieć już jasny obraz konfliktu. Teraz nadszedł moment, by wytłumaczyć im, że zadawanie pytań jest kluczem do odkrycia potrzeb i interesów także przeciwniej strony.

Umieść wszystkie symbole na flipcharcie ZOPA (przygotowałeś je wcześniej): wyjaśnij, które potrzeby i priorytety drużyn znajdują się w ZOPA, a które nie. Jest to sposób w jaki definiujesz Strefę Możliwego Porozumienia.

A		B
WATNA (To, czego „A” nigdy nie zaakceptuje)		BATNA (Najlepsze rozwiązanie dla „B”)
	(To, co „A” może zaakceptować ZOPA (To, co „B” może zaakceptować)	
BATNA (Najlepsze rozwiązanie dla „A”)		WATNA (To, czego „B” nigdy nie zaakceptuje)



Ewaluacja i podsumowanie

Każdy uczestnik otrzymuje dwa post-ity w różnych kolorach. Poproś, aby na jednym z nich (wybierz kolor) napisał słowo lub zdanie, odzwierciedlające uczucia pod koniec warsztatu, a na drugiej, czego się nauczył.

Możesz poprosić uczestników, aby przykleili swoje post-ity na flipcharcie i jeśli mają ochotę, by podzielili się z grupą swoimi przemyśleniami. Możesz też pozbierać post-ity i zaprezentować je uczestnikom anonimowo, jeśli uznasz, że ten sposób ewaluacji będzie lepszy dla grupy.

ZASADY GRY W OKRĘTY

Przygotowanie



Przygotuj plansze do gry (po dwie dla każdej drużyny) według diagramu. Jeśli twoja grupa jest bardzo aktywna, możesz rozszerzyć planszę. Jeśli to zrobisz, gra będzie trwała dłużej. Dla mniej aktywnej grupy, która może szybko się znudzić, planszę można zmniejszyć.

GRA W OKRĘTY

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A										
B										
C										
D										
E										
F										

Możesz mieć dwie lub cztery drużyny, ale każda drużyna gra tylko przeciwko jednemu przeciwnikowi.

Każda drużyna otrzymuje jedną planszę (zobacz poniżej), na której będą musieli umieścić trzy statki, jedno serce i jeden wir:

1. Trzy statki (każdy na trzech polach) reprezentują to, co drużyna jest w stanie zaakceptować;

CO JESTEŚCIE W STANIE ZAAKCEPTOWAĆ?

1. _____
2. _____
3. _____



2. Jedno serce (na jednym polu) reprezentuje to, czego drużyna chce najbardziej;

CZEGO CHCECIE NAJBARDZIEJ?

• _____



3. Jeden wir (na dwóch polach) reprezentuje to, czego drużyna nigdy nie zaakceptuje.

CZEGO NIGDY NIE ZAAKCEPTUJECIE?

• _____



Przebieg gry

Wyjaśnij zasady Gry w Okręty. Najpierw obie drużyny muszą odpowiedzieć na pytania związane z elementami na planszy (statki, serce, wir). Następnie muszą umieścić ich symbole na swojej planszy.

Po tej fazie drużyny otrzymują drugą planszę, którą wykorzystają do zebrania informacji na temat floty przeciwnika podczas odpowiedzi na pytania.

Teraz drużyny są już gotowe do gry. Po kolei każda z nich pyta przeciwną stronę o położenie elementów na planszy używając kombinacji liter i cyfr. Jeśli trafią i zatopią element, mogą zadać pytanie z nim korespondujące.

- Statek - Co jesteście w stanie zaakceptować?
- Serce - Czego chcecie najbardziej?
- Wir - Czego nigdy nie zaakceptujecie?

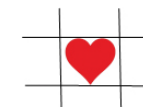
Gra kończy się, gdy wszystkie elementy przeciwnika zostaną trafione.

GRA W OKRĘTY

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A										
B										
C										
D										
E										
F										

CZEGO CHCECIE NAJBARDZIEJ?

• _____

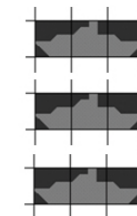


CO JESTEŚCIE W STANIE ZAAKCEPTOWAĆ?

1. _____

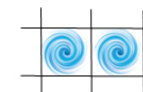
2. _____

3. _____



CZEGO NIGDY NIE ZAAKCEPTUJECIE?

• _____



CZĘŚĆ

5. GRY EDUKACYJNE

Edukacja w obszarze rozwiązywania konfliktów jest niezwykle szerokim tematem, pełnym inspirujących możliwości. Jedną z nich jest wykorzystanie gry jako narzędzia edukacyjnego. Poniżej prezentujemy dwa pomysły na gry, które możesz wykorzystać podczas warsztatów z młodzieżą dotyczących konfliktu. Pamiętaj, że są to jedynie koncepcje i pomysły, a nie w pełni opracowane gry. Mamy nadzieję, że zainspirują cię one do znalezienia jeszcze bardziej kreatywnych metod uczenia młodych ludzi rozwiązywania konfliktów.

“NIE MA SYTUACJI BEZ WYJŚCIA!” ADR-OWY ESCAPE ROOM

Liczba graczy: Do 12 osób, dwa zespoły, każdy po 3-6 osób.

Wiek: Młodzi ludzie powyżej 13 roku życia albo dorośli fani gier.

Czas: Do 45 min.

Poziom trudności: ★★★★★

Powtarzalność gry: Ograniczona (większości zagadek można użyć tylko raz).

Motyw przewodni: Średniowieczny zamek z lochami.

Cel

Celem gry jest zrozumienie, że zdobycie i wykorzystanie wskazówek do rozwiązania zagadek jest możliwe tylko poprzez aktywną współpracę między zespołami.

Efekty uczenia się

- Zrozumienie, że w trudnych sytuacjach współpraca jest korzystniejsza od rywalizacji.
- Lepsze poznanie przyczyn rywalizacji.
- Rozwijanie umiejętności aktywnego słuchania.

Fabula gry

• Grupa 1

Zostaliście zamknięci w pokoju na samym szczycie zamkowej wieży. Nie macie pojęcia, jak się tu znaleźliście. Jedyna możliwość, aby się stąd wydostać, to otwarcie zamkniętych drzwi. Macie 45 minut na odkrycie w jaki sposób można to zrobić. Rozejrzyjcie się dokładnie po pomieszczeniu, szukajcie wskazówek i odpowiedzi w tym, co was otacza. Widzicie tu wiele przedmiotów rozrzuconych po całym pokoju, obrazy na ścianach i inne potencjalne wskazówki, które mogą pomóc.

Uwaga: nie jesteście jedynymi więźniami tego miejsca. Oprócz was na terenie zamku przebywa inna grupa, która także musi zrobić wszystko, by się stąd wydostać. Macie możliwość kontaktu, ale pamiętajcie że tylko jedna osoba z każdej grupy może przebywać jednocześnie w “strefie komunikacji”. Pokoje, w których znajdują się obie grupy, nie są koło siebie, zatem nie możecie przekazywać sobie żadnych przedmiotów. Możecie jedynie rozmawiać.

• Grupa 2

Zostaliście zamknięci w pokoju na samym szczycie zamkowej wieży. Nie macie pojęcia, jak się tu znaleźliście. Jedyna możliwość, aby się stąd wydostać, to otwarcie zamkniętych drzwi. Macie 45 minut na odkrycie w jaki sposób można to zrobić. Rozejrzyjcie się dokładnie po pomieszczeniu, szukajcie wskazówek i odpowiedzi w tym, co was otacza. Widzicie tu wiele przedmiotów rozrzuconych po całym pokoju, obrazy na ścianach i inne potencjalne wskazówki, które mogą pomóc.

Uwaga: nie jesteście jedynymi więźniami tego miejsca. Oprócz was na terenie zamku przebywa inna grupa. a także musi zrobić wszystko, by się stąd wydostać. Macie możliwość kontaktu, ale pamiętajcie że tylko jedna osoba z każdej grupy może przebywać jednocześnie w “strefie komunikacji”. Pokoje, w których znajdują się obie grupy, nie są koło siebie, zatem nie możecie przekazywać sobie żadnych przedmiotów. Możecie jedynie rozmawiać.

Przygotowanie do gry

Podziel uczestników na dwie grupy, każda po 3-6 osób. Zespoły będą pracować w osobnych pomieszczeniach, które są blisko siebie.

Uwaga: Możesz zaaranżować salę warsztatową w taki sposób, aby wydzielić osobną przestrzeń dla każdej grupy, nie muszą to być osobne pokoje. W tym celu użyj tego co masz pod ręką: mebli, tablicy, pudełek itp. Nawet ostatnia “przeszkoda” może być symboliczna. W rzeczywistości potrzebujesz jedynie miejsca, aby umocować zamkniętą na szyfr kłódkę.

Pokoje

Potrzebujesz dwóch oddzielnych “pomieszczeń”, które będą miejscem “pracy” każdej z grup. Wykorzystaj swoją kreatywność w dekorowaniu i przygotowaniu tej przestrzeni. Możesz wybrać inny motyw przewodni, niż średniowieczny zamek, to ty decydujesz. Głównym celem ćwiczenia escape room jest rozwijanie umiejętności przydatnych w alternatywnych metodach rozwiązywania konfliktu, dlatego możesz dowolnie zmieniać i kreować scenę gry. Jeśli zostaniesz przy realiach średniowiecznych, nie wahaj się wykorzystać palących się świec, kaganków, drewnianych mieczy, przyćmionego oświetlenia, kartonów z rysunkami cegieł bądź okien lub innych klimatycznych elementów.

Pokoje, w których grupy wykonują zadania powinny być oddzielone od siebie. Świetnie, jeśli są osobnymi pomieszczeniami - uniemożliwia to bezpośrednią komunikację między grupami.

Pomiędzy pokojami zapewnij wyłącznie jeden kanał komunikacyjny. Możesz użyć na przykład “telefonu” z puszek i sznurka.

Zagadki

Dobrze wykonane zadanie prowadzi do następnej zagadki i w ten sposób uczestnicy poznają stopniowo kolejne fragmenty historii i odkrywają, dlaczego znaleźli się w zamku. Szczegółowy opis poszczególnych zagadek znajduje się w dalszej części opisu gry.

Wyjście

Celem każdej grupy jest otwarcie drzwi w pomieszczeniu, w którym się znajduje.. Jednak gdy uczestnicy przez nie przejdą, odkryją, że istnieje jeszcze jedna przeszkoda na drodze do ich wolności. Ta ostatnia zagadka będzie rozwiązana razem przez obie grupy, przy pomocy odpowiednich przedmiotów, znajdujących się w ich pokojach. Jeżeli uczestnikom udało się wcześniej otworzyć drzwi wyjściowe z każdego pokoju, ta ostatnia zagadka będzie łatwa do rozwiązania. Obie grupy muszą jednak współpracować i wspólnie znaleźć wyjście z pomieszczenia.

Monitorowanie przebiegu gry

Prowadzący może być zawsze obecny, ponieważ “pokoje” nie są faktycznie zamkniętymi pomieszczeniami. W razie potrzeby prowadzący może odpowiadać na pytania uczestników i obserwować cały proces w celu późniejszego podsumowania zadania.

Kluczowe elementy edukacyjne: ćwiczenie zaprojektowano w taki sposób, by umożliwić przećwiczenie niektórych umiejętności niezbędnych do alternatywnego rozwiązywania sporów, w tym:

- Komunikację między stronami.
- Zadawanie właściwych pytań i kontynuowanie poszukiwania informacji, która często jest ukryta pod “powierzchnią”.
- Współpracę przy rozwiązywaniu zadań i uświadomienie sobie, że czasami najlepsze lub jedyne rozwiązanie wymaga zaangażowania obu stron.

Postęp w grze

Każda drużyna ma do rozwiązania trzy zagadki, co daje w sumie sześć łamigłówek. Wszystkie muszą zostać rozwiązane, aby móc otworzyć drzwi wyjściowe i uciec. Drzwi można otworzyć tylko wtedy, gdy obie drużyny poprawnie rozwiążą swoje trzy zagadki.

Zagadki skonstruowane są w taki sposób, że tylko jedną z nich da się rozwiązać w danym momencie gry. Dla każdego zadania potrzebna

jest istotna wskazówka (np. słowo kluczowe, kod itp.), którą posiada drużyna w drugim pokoju. Oznacza to, że, żadnej zagadki nie da się rozwiązać bez współpracy.

Przed rozpoczęciem warsztatu ukryj w obu pokojach różne przedmioty. Po rozpoczęciu gry zespoły najprawdopodobniej zaczną ich szukać i próbować wyjaśniać ich znaczenie. Jednak po jakimś czasie, gdy nie uda im się rozwiązać żadnej z zagadek, nastąpi impas. Miejmy nadzieję, że wtedy zaczną się komunikować z zespołem w drugim pokoju.

Pierwszą możliwą do rozwiązania łamigłówką jest 1A (oznaczenie pierwszej zagadki w pokoju A). Jest to jednak możliwe tylko dzięki wskazówce znalezionej w pomieszczeniu B. Zagadka 1A da zespołom wskazówkę, niezbędną do odblokowania łamigłówki 1B. Ten sam wzór powtarza się od A do B i z powrotem, aż wszystkie sześć zagadek będzie rozwiązane, a kody po obu stronach drzwi wyjściowych będzie można odblokować i otworzyć.

Pierwsza wskazówka: Grupa B znajduje pięciocyfrowy kod w pomieszczeniu B. Ten kod nie pasuje do niczego w ich pokoju, jednak podpowie grupie A litery słowa kluczowego z zagadki 1A.

Zagadka 1A: Krzyżówka, dzięki której grupa otrzyma słowo kluczowe. Dziesięć kwadratów krzyżówki ma liczbę od 0 do 9. Najpierw grupa musi rozwiązać dość łatwą krzyżówkę, aby odkryć wszystkie litery. Aby dowiedzieć się, które litery utworzą słowo kluczowe oraz poznać kolejność tych liter, grupa A musi otrzymać pięciocyfrowy kod od grupy B. Słowo, utworzone za pomocą kodu oraz krzyżówki będzie potrzebne grupie B do rozwiązania zagadki 1B.

Zagadka 1B: Labirynt na podłodze. Grupa musi znaleźć właściwą drogę przez labirynt, żeby dostać się na właściwe pole. Grupa będzie podążać zgodnie z mapą po właściwej ścieżce. W pokoju B znajduje się kilka map oznaczonych jednym słowem, jednak nie wiadomo, która mapa jest poprawna. Wskazówka z pokoju A: rozwiązanie krzyżówki z zadania 1A ujawni, która mapa jest właściwa. Na polu końcowym labiryntu znajduje się symbol.

Zagadka 2A: W pokoju A znajduje się wiele przedmiotów z różnymi symbolami. Jeden z tych przedmiotów (ten z symbolem znajdującym się w rozwiązaniu zagadki 1B) musi zostać przekazany prowadzącemu grę. W zamian grupa otrzyma jeden puzzel. Na jego odwrocie uczestnicy znajdą fragment wiersza.

Zagadka 2B: Puzzle. Wszystkie fragmenty puzzli zostaną ukryte w pomieszczeniu B, z wyjątkiem jednego elementu. Z tyłu puzzli znajduje się fragment wiersza. W wierszu znajdzie się kilka podkreślonych słów. Te wyróżnione słowa według kolejności w wierszu, przedstawiają historię, opowiedzianą przez karty ukryte w obu pokojach - jak opisano w zagadkach 3A i 3B. Wiersz składa się z dwóch wersów. W pierwszym wersie podkreślone są cztery słowa, w drugim trzy.

Zagadka 3A: W pokoju A, w różnych kryjówkach, grupa odnajdzie wiele kart. Siedem z nich ma szczególne znaczenie. Są one delikatnie oznaczone literą w prawym górnym rogu. Analizując planszę (zobacz poniżej) grupa może odnaleźć kolumnę do której należy karta zgodnie z jej literą. Jednak rząd, w którym każda karta powinna być umieszczona, zależy od kolejności, w jakiej jej obraz znalazł się w fabule wiersza zagadki 2B.

Wiersz pozwoli grupie A umieścić karty opowieści we właściwej kolejności i w odpowiednim miejscu na planszy. Z pierwszego wersu otrzymają czterocyfrowy kod, który odblokuje kłódkę na drzwiach wyjściowych. Drugi wers da kolejny trzycyfrowy kod, który odblokuje bagaż w pokoju B.

Kiedy grupa A odblokuje kłódkę w swoim pokoju, odkryje tam dwie zawinięte wiadomości:

1. Uważajcie na grupę B!*
2. Gratulacje! Drzwi są teraz otwarte. Wyjdźcie z pokoju i postępujcie zgodnie z instrukcją."

*Wiadomość 1 ma na celu dezorientację członków grupy A. Mają oni pomyśleć, że nie do końca mogą ufać grupie B. Może to doprowadzić do tego, że nie podadzą trzycyfrowego kodu grupie B, a zamiast tego spróbują uciec sami,

chcąc wygrać grę. Gdy opuszczą pomieszczenie, zobaczą jednak że aby przejść przez zwodzony most, potrzebują grupy B. Być może będą musieli wrócić do współpracy.

Zagadka 3B: Grupa B powinna otrzymać od grupy A trzycyfrowy kod. Może się to odbyć z pewnymi trudnościami. Ten kod odblokuje bagaż znajdujący się w pokoju B. Wewnątrz bagażu grupa znajdzie klucz otwierający drzwi w pokoju B.

Zwróć uwagę, że myślenie nad niektórymi zagadkami można rozpocząć równolegle. Jednak rozwiązać zagadki można tylko w kolejności opisanej powyżej, gdyż każda z nich wymaga wskazówki z poprzedniej zagadki w drugim pokoju.

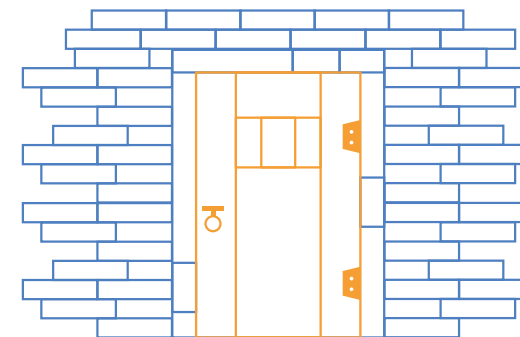
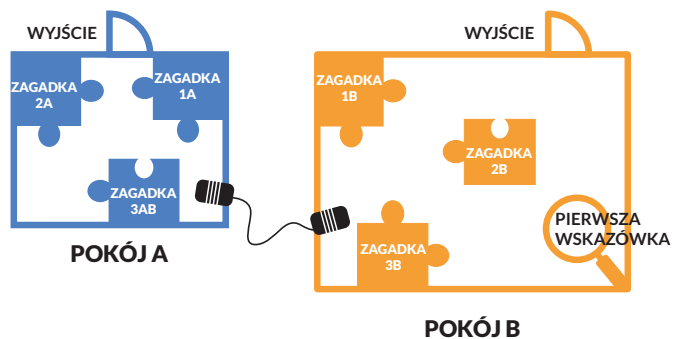
Wyjście: Kiedy grupie B uda się znaleźć poprawny trzycyfrowy kod i otworzyć ostatnie drzwi, uciekną oni z pokoju w otwartą przestrzeń. Czekają na nich tutaj krótkie historie (może być napisane na ścianie): *Aby uciec z tego pomieszczenia, musicie przejść przez głęboką i szeroką fosę. Nie możecie przez nią przepłynąć. Widzicie most zwodzony, ale znajduje się on za wysoko i trzeba go najpierw opuścić. Aby to zrobić, brakuje jednak dwóch elementów: klucza o kształcie rysunku oraz koła zębatego pasującego do formy nakreślonej na ścianie. Znajdźcie te dwa przedmioty i przynieście je do mostu zwodzonego, a wtedy zdołacie uciec.*

Koło zębate znajduje się w pokoju A. Klucz znajduje się w pokoju B.

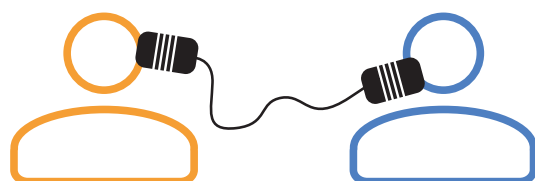
Plansza (do zagadki 3A):

Na jednej ze ścian w pokoju A znajduje się plansza. Gdy zrozumiesz prawidłową kolejność, umieść kartę oznaczoną literą A zgodnie z kolejnością, w jakiej pojawia się w opowiadaniu. Przyklej ją do planszy i odczytaj numer pod spodem. Otrzymasz czterocyfrowy kod z pierwszego wersu i trzycyfrowy kod z drugiego wersu. Czterocyfrowy kod otwiera kłódkę do drzwi wyjściowych w pokoju A. Trzycyfrowy kod odblokuje bagaż w pokoju B. Plansza może być w kolorze zielonym i czerwonym. Zielony wygląda zachęcająco, a czerwony symbolizuje to, co zakazane.

v	1	2	3	4	5	6	7
A	8	6	1	5	9	4	8
B	2	4	9	0	4	5	6
C	1	8	8	6	8	0	1
D	6	2	7	7	0	6	2
E	4	2	5	9	0	5	1
F	9	4	3	0	7	8	4
G	7	6	3	6	5	9	0



WYJŚCIE Z ESCAPE ROOM-u



„TELEFON” ZE SZNURKA I PUSZKI

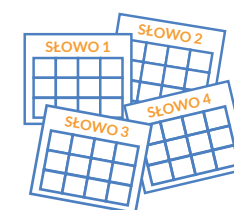
ZAGADKA 1A

3-LITEROWE SŁOWO ↓		2-LITEROWE SŁOWO →	8	11
1	3-LITEROWE SŁOWO →	5	9	12
2		6		13
3	4	7	10	14

PIERWSZA WSKAZÓWKA:
np. 46927

ROZWIĄZANIE WYNIKA
Z PÓŁ OZNACZONYCH
TYMI CYFRAMI

ZAGADKA 1B



MAPY ZNALEZIONE
W POKOJU 1B

PODĄŻAJ ZA MAPĄ
DO ODPOWIEDNICH SYMBOLI

●	↑	↓	#
▲	⊙	⚡	&
■	S	⊕	⚡

“ZOPA-TOPIA”: HANDEL W STREFIE ZOPY

Liczba graczy: 8 - 24, podzieleni na cztery grupy po 2-6 osób w każdej.

Wiek: Młodzi ludzie powyżej 13 lat, dorośli fani gier.

Czas: 30 - 45 min, dłużej, jeśli będziecie bardzo kreatywni.

Poziom trudności: Zrób grę na tyle łatwą/trudną na ile chcesz, zmieniając czas/pytania.

Motyw przewodni: Dostosuj miejsce gry tak, by pasowało do twoich pomysłów.

Zasoby: Długopisy, kartki papieru dla prezentacji, 8 kartek o różnych kolorach lub 8 przedmiotów/obrazków, które będą reprezentować różne elementy (składniki) gry, małe karteczki z różnymi typami pytań na nich.

Cel

Celem gry jest zebranie wszystkich 8 składników dostępnych w grze. Można tego dokonać poprzez wymianę z innymi grupami po wcześniejszym sprawdzeniu, czym dysponują i czego potrzebują.

Efekty uczenia się

- Odkrycie ZOPA (ang. Zone of Possible Agreement) - Strefy Możliwego Porozumienia poprzez współpracę.
- Poprawa komunikacji między stronami.
- Zadawanie właściwych pytań i zdobywanie informacji ukrytych głębiej pod powierzchnią.
- Współpraca przy rozwiązywaniu zadań i uświadomienie sobie, że najlepsze rozwiązania często powstają w wyniku współpracy.

Przygotowanie

Uczestnicy podzieleni są na cztery grupy - wioski. Każda z nich ma swoją przestrzeń pracy oddzieloną od pozostałych grup, najlepiej w czterech kątach sali. Jeśli macie czas i chcecie aby uczestnicy wykazali się kreatywnością, możecie poprosić ich, by stworzyli własne wioski i ich “charakter”.

Środek sali przeznacz na miejsce wspólne, gdzie uczestnicy będą zadawać pytania i dokonywać wymiany składników.

Monitorowanie przebiegu gry

Prowadzący grę powinien być obecny cały czas, aby upewnić się, uczestnicy zadają i odpowiadają na pytania zgodnie z zasadami. W razie potrzeby, prowadzący może udzielać niezbędnych wskazówek. Powinien też obserwować przebieg gry i podsumować go na zakończenie ćwiczenia.

Fabula gry

Życie układa się świetnie. Macie wszystko, czego potrzebujecie. Jesteście szczęśliwymi ludźmi, którzy lubią śpiewać, tańczyć i jeść słodkości. Czasami wydaje się wam, że dobrze byłoby pozmienić parę rzeczy, ale zdaniem Starszyny lepiej jest po prostu być szczęśliwym i korzystać z tego, co już znacie. Powinniście też trzymać się z daleka od wrogich mieszkańców innych wiosek. Co roku w waszej okolicy odbywa się Festiwal Deserów, podczas którego rywalizujecie z innymi wioskami o tytuł Najlepszego Cukiernika. Aby uczcić miłość do słodkiego, Starszyna pozwala wam na kreatywność: stworzyć nowe piosenki, tańce, przepisy. To wasza ulubiona pora roku, ponieważ macie szansę zrobić coś innego. Zaczynajcie pracę nad tegorocznymi pomysłami na utwór, taniec, przepis.

Szczegółowe informacje dotyczące każdej wioski (nie dzielcie się tą informacją z mieszkańcami pozostałych wiosek):

- **Wioska A** - jesteście najlepsi w przyrządzaniu tarty wiśniowo-kokosowej i strudla pomarańczowo-jagodowego. Robicie też inne desery z wykorzystaniem pozostałych czterech smaków.
- **Wioska B** - jesteście najlepsi w przyrządzaniu placaka jagodowo-jeżynowego i ciasta pomarańczowo-cytrynowego. Robicie też inne desery z wykorzystaniem pozostałych czterech smaków.
- **Wioska C** - jesteście najlepsi w przyrządzaniu ciasta kokosowo-śliwkowego i tarty cytrynowo-jabłkowej. Robicie też inne desery z wykorzystaniem pozostałych czterech smaków.
- **Wioska D** - jesteście najlepsi w przyrządzaniu placaka jeżynowo-jabłkowego i strudla pomarańczowo-wiśniowego. Robicie też inne desery z wykorzystaniem pozostałych czterech smaków.

Dalszy rozwój wypadków...

Pewnej nocy waszą wioskę nawiedza potężna burza. Członkowie Starszyny mówią, że nigdy nie widzieli takiej burzy. Twierdzą, że jest ona jeszcze potężniejsza niż „Wielka Burza” (często mówią o niej, kiedy myślą, że stanie się coś złego np. „Na twoim miejscu bym tego nie robił, o ile nie chcesz żeby przyszła Wielka Burza i zwała się na twoją głowę!”, „Posprzątaj swój pokój! Wygląda na to, że przeszła tu Wielka Burza!”, „To była ledwie drobnostka, a ona zrobiła z tego Wielką Burzę”). Rozglądasz się i widzisz bałagan, ale uważasz, że nie wygląda to tak źle i zaczynasz zastanawiać się, czy „Wielka Burza” była aż tak wielka.

Wtedy nagle zdajesz sobie sprawę, że połowa twoich ulubionych smaków została zmyta. Zazwyczaj masz:

- jabłka jeżyny jagody wiśnie
- kokosy cytryny pomarańcze śliwki

Teraz masz tylko połowę składników, a potrzebujesz wszystkich, aby rywalizować podczas Festiwalu Deserów!

Wraz ze swoją grupą decydujesz się rzucić wyzwanie mądrości Starszyny i poprosić pozostałe trzy wioski o pomoc.

Przebieg gry

Rozdaj wszystkim grupom kartki papieru A4 oraz flipchart, które pomogą w prezentacji pomysłu na piosenkę.

Poproś każdą drużynę, aby wymyśliła nazwę dla swojej wioski. Uczestnicy mogą narysować wioskę na flipcharcie. Możesz także poprosić grupy, aby zaczęły myśleć o utworze lub piosence rapowej o swoim ulubionym deserze (przygotowanym przy pomocy powyższych składników), a nawet o tańcu, który będzie reprezentował ich społeczność.

Rozdaj zespołom kolorowe kartki, przedmioty lub obrazki, które będą przedstawiać składniki posiadane obecnie przez daną wioskę. Posłuż się poniższym schematem. Każda wioska zna tylko swoje składniki.

Po „Wielkiej Burzy”				
Wioska 1	2 jabłka 	2 jeżyny 	2 jagody 	2 wiśnie 
Wioska 2	2 jagody 	2 wiśnie 	2 kokosy 	2 cytryny 
Wioska 3	2 kokosy 	2 cytryny 	2 pomarańcze 	2 śliwki 
Wioska 4	2 pomarańcze 	2 śliwki 	2 jabłka 	2 jeżyny 

Celem gry jest skompletowanie wszystkich składników. Wygrywa drużyna, która jako pierwsza zdobędzie po jednym owocu.

Krok po kroku

Zdecydujcie, kto w waszej drużynie zostanie negocjatorem. Jego rolą będzie zadawanie odpowiednich pytań przedstawicielom pozostałych wiosek w czasie spotkań na środku sali. Zdecydujecie razem, jakie pytania i której grupie chcecie zadać, ale tylko negocjator może uczestniczyć w rozmowach z innymi wioskami. Pozostali gracze w tym czasie kontynuują pracę nad piosenką/rapem/tańcem/rysunkiem oraz dyskutują na temat strategii pozyskiwania owoców.

1. Każda wioska otrzymuje po dziesięć małych karteczek. Na każdej z nich znajduje się inny typ pytania. Grupa musi wspólnie zdecydować jaką strategię zadawania pytań zastosuje.
2. Na początku każdej rundy drużyna może zadać tylko jedno pytanie innej wiosce. Negocjatorzy ze wszystkich wiosek usłyszą odpowiedzi i mogą przekazać je pozostałym mieszkańcom swoich wiosek (jeśli oczywiście będą je pamiętać).
3. Po każdej rundzie pytań negocjatorzy wracają do swojej wioski, aby ocenić strategię i zmienić ją, jeśli to konieczne.
4. Grupy muszą ustalić, który składnik chcą wymienić i z którą wioską będą handlować.
5. Po pierwszych czterech rundach pytań zespoły mogą spróbować dokonać pierwszej transakcji (patrz zasady handlu).
6. Po następnych trzech rundach pytań zespoły mogą spróbować drugiej wymiany.
7. Po kolejnych kolejnych rundach pytań następuje próba handlowa.
8. Potem po każdej rundzie pytań następuje faza handlu aż do momentu, gdy jeden z zespołów otrzyma wszystkie potrzebne składniki.

Zasady handlu

- Tylko negocjatorzy z dwóch wiosek mogą znajdować się w strefie handlu jednocześnie.

- Mieszkańcy wioski decydują wspólnie o tym, z którą grupą chcą handlować i który składnik zamierzają wymienić.
- W pierwszej rundzie handlu Wioska nr 1 wybiera jako pierwsza partnera handlowego i wysyła swojego negocjatora, aby dokonać próby wymiany składników. Następnie pozostałe dwie wioski mogą spróbować handlować.
- W drugiej rundzie handlu to Wioska nr 2 wybiera najpierw partnera, z którym chce handlować i owoc, który chce wymienić. Następnie dwie pozostałe wioski mogą spróbować handlować między sobą.
- W trzeciej rundzie handlu pierwsza wybiera partnera Wioska 3, a w czwartej rundzie Wioska 4.
- "Kupcy" mogą przynieść tylko jeden składnik do obszaru handlowego i mogą zdecydować, czy go wymienić, czy też zachować.

Kiedy uczestnicy wykorzystają wszystkie dziesięć pytań i cztery rundy handlowe się skończą, możesz kontynuować wymianę towarów do momentu, aż ktoś dostanie wszystkie osiem składników. Możesz też przerwać grę i przejść do podsumowania.

Dobrze jest świętować, jeśli drużyna wygrywa. Możesz zagrać fanfary lub wystrzelić z pukawki. A może by tak zorganizować słodki tort z okazji Święta?

Podsumowanie

Zbierz wszystkich uczestników razem, aby podzielili się rysunkami wiosek, tańcami, piosenkami i innymi pomysłami, jakie mieli podczas pracy w swoich wioskach.

Po przedstawieniu wiosek dobrze jest porozmawiać o tym, w jaki sposób różne pytania były przydatne dla osiągnięcia różnych celów. Zapytaj uczestników, jakie zastosowali strategie. Przedyskutuj, czy konieczne było pójście na kompromis, aby osiągnąć ZOPA.

Rodzaje pytań

Najlepiej jest zacząć od prostych pytań zamkniętych, a następnie dać uczestnikom nieco więcej przestrzeni. Możesz wybrać kilka różnych typów pytań z tej listy:

Pytania zamknięte z odpowiedziami tak lub nie:	Masz XX? Czy chcesz XX?
Pytanie zamknięte dotyczące handlu:	Czy wymienisz XX na YY? Tak/nie
Pytanie otwarte:	Czego potrzebujesz najbardziej? Odpowiedzią może być tylko jeden składnik/kolor
Pytanie otwarte:	Co musisz wymienić? Odpowiedzią mogą być wszystkie dostępne składniki
Jakiegokolwiek pytanie	Jednak odpowiedzią może być tylko jedno słowo
Jakiegokolwiek pytanie do jednego handlarza	Dowolna odpowiedź
Jakiegokolwiek pytanie do wszystkich handlarzy	Wszyscy handlarze mogą odpowiedzieć

Alternatywne zasady

Oto kilka pomysłów na rozbudowę gry i dostosowanie jej do grupy:

- Przygotuj zestaw pytań i wybierz kolejność ich zadawania.
- Uczestnicy decydują o pytaniach z określonej listy.
- Pytania zadawane są tylko między dwoma drużynami, a pozostali uczestnicy ich nie słyszą.
- Podczas każdej rundy zadawane są po dwa pytania - oba tej samej grupie lub po dwa pytania do różnych wiosek.

- Zamień “owocowe składniki” na piłkarzy, zespoły muzyczne grające na festiwalu, receptę na udane wakacje.
- Wprowadzając różne reguły i alternatywy możesz grać w grę więcej, niż jeden raz i dostosować ją do potrzeb twojej grupy. Najważniejsze jest jednak, aby się dobrze bawić podczas uczenia się!

CZĘŚĆ

MEDIACJA W ŚWIECIE MŁODZIEŻY

Mediacja i ADR, choć niezmiernie ważne, nadal nie są w pełni obecne w edukacji młodzieży w Europie. Taki wniosek wypływa z rezultatów analizy danych zastanych, którą na potrzeby projektu przeprowadziliśmy w 2016 roku w Estonii, Włoszech, Norwegii, Polsce i Wielkiej Brytanii. Jej celem było zbadanie, czy Alternatywne Metody Rozwiązywania Sporów są obecne w systemach kształcenia w tych krajach oraz sprawdzenie, jakie możliwości w zakresie uczenia się o mediacji mają młodzi ludzie. Zrozumienie i zdefiniowanie braków w edukacji młodych stanowiło dla nas punkt wyjścia dla stworzenia praktycznych scenariuszy warsztatów.

Przebadaliśmy dwa obszary edukacji: formalny (w tym szkoły i uniwersytety) oraz pozaformalny (działania prowadzone przez różne stowarzyszenia i organizacje pozarządowe). Dzięki zebrany danym wiemy, że pierwszą okazją dla młodych ludzi do zdobycia wiedzy w zakresie rozwiązywania konfliktów są zajęcia w szkole (w krajach partnerskich wiek szkolny to od 5/7 do 18 lat). Również niektóre kierunki na uczelniach wyższych oferują możliwość poznania mediacji i ADR. Poza formalnym systemem edukacji, młodzi ludzie mogą korzystać z oferty organizacji pozarządowych lub innych instytucji i firm prywatnych, które oferują usługi i kursy szkoleniowe o tematyce ADR.

System kształcenia formalnego

1. Szkoła podstawowa

W większości badanych krajów, edukacja o mediacji i Alternatywnych Sposobach Rozwiązywania Sporów jest nieobecna w szkołach podstawowych. We Włoszech w programach ustalonych przez Ministerstwo Edukacji nie ma przedmiotów bezpośrednio związanych z mediacją. Podobnie jest w Estonii. Mimo, że temat ADR nie jest oficjalnie włączony do szkolnego systemu edukacji, poszczególne placówki mogą uwzględniać go w interaktywnych lekcjach i zajęciach. Interesującym odkryciem było ustalenie, że w Estonii metody ADR bywają wykorzystywane w szkołach do rozwiązywania konfliktów na poziomie instytucjonalnym, np. podczas spotkań klasowych.

W Norwegii, Polsce i Wielkiej Brytanii sytuacja wygląda nieco inaczej. W norweskim systemie szkolnym istnieje obowiązkowy przedmiot Wiedza o społeczeństwie, obejmujący elementy edukacji na temat rozwiązywania konfliktów od pierwszej klasy szkoły podstawowej (dla sześciolatków). Po czwartej klasie uczniowie powinni być w stanie "podawać przykłady tego, że ludzie mają różne opinie, oraz że spotkanie różnych ludzi może być satysfakcjonujące i konfliktowe. Potrafią rozmawiać o empatii i ludzkiej godności"³. Podobnie w Polsce, w ramach przedmiotu Wiedza o społeczeństwie uczniowie mają możliwość poznać definicję konfliktu. Niemniej jednak, w szkołach w obu krajach nie obowiązuje program nauczania, obejmujący znajomość mediacji lub innych sposobów rozwiązywania konfliktów między ludźmi, a kompetencje w tym zakresie nie są wymagane do zaliczenia przedmiotu.

W Wielkiej Brytanii sytuacja jest bardziej skomplikowana, ponieważ pod uwagę należy wziąć cztery odrębne regiony - Anglię, Walię, Szkocję i Irlandię Północną. Funkcjonują w nich różne struktury polityczne

3. <http://www.udir.no/Stottemeny/English/Curriculum-in-English/Curricula-in-English/> (Dostęp: 28.04.2016).

w zakresie zdrowia, kultury, transportu, środowiska i edukacji. W Anglii i Walii uczniowie zaczynają zapoznawać się z edukacją obywatelską na trzecim i czwartym etapie nauczania (od 11 do 16 lat). Odbywa się to później niż w Szkocji i Irlandii Północnej (pierwszy etap nauczania od 5 do 7 lat).

The Curriculum for Excellence – szkocki program nauczania, wymienia Wiedzę o społeczeństwie wśród ośmiu głównych obszarów programowych dla uczniów. Przedmiot ten koncentruje się na promowaniu aktywnego obywatelstwa i rozwijaniu możliwości zaangażowania uczniów na poziomie lokalnym i międzynarodowym. Umożliwia rozwój kluczowych kompetencji, a uczniowie dowiadują się, jak zostać aktywnymi, dobrze poinformowanymi obywatelami⁴. Dodatkowo, w ramach Wiedzy o społeczeństwie uczniowie powinni zapoznać się ze sposobami rozumienia zmian społecznych, konfliktów i problemów środowiskowych.

W Irlandii Północnej edukacja obywatelska i powiązane z nią tematy są realizowane od najmłodszych lat. Od pierwszych lat edukacji uczniowie są uświadamiani w przedmiocie swoich praw i obowiązków obywatelskich, uczą się rozpoznawać i rozumieć problemy społeczne oraz różnorodność kulturową, a także zastanawiają się w jaki sposób mogą wnieść wkład do otaczającego świata⁵. Tematy koncentrują się na rozwiązywaniu problemów, sugerując bezpośredni związek z ADR i zarządzaniem konfliktem. W ramach programu nauczania na etapach od pierwszego do czwartego uczniowie otrzymują wsparcie w opracowywaniu strategii unikania i rozwiązywania konfliktów: na przykład uczą się o aktywnym słuchaniu, asertywności, negocjacjach i mediacji.

4. Curriculum for Excellence: Social Studies. Source: http://www.educationscotland.gov.uk/Images/social_studies_principles_practice_tcm4-540398.pdf (Dostęp: 28.04.2016).

5. The Northern Ireland Curriculum, p. 4. Source: http://ccea.org.uk/sites/default/files/docs/curriculum/area_of_learning/fs_northern_ireland_curriculum_primary.pdf (Dostęp: 29.04.2016).

2. Szkoła średnia

W każdym z krajów partnerskich treści związane z ADR częściej spotyka się na poziomie szkoły średniej. Jednak w żadnym z nich Alternatywne Metody Rozwiązywania Sporów nie są traktowane jako osobny/główny temat nauczania.

W szkołach średnich we Włoszech istnieje możliwość organizowania dodatkowych zajęć, obejmujących tematy związane z ADR. W tym zakresie udało nam się zidentyfikować jedynie projekty pozalekcyjne, poświęcone aktywnemu obywatelstwu, edukacji międzykulturowej oraz budowaniu relacji. Często realizowane były przez lokalnych specjalistów, takich jak mediatorzy kulturalni. Nie znaleźliśmy jednak przykładów specjalistycznych szkoleń w zakresie mediacji lub ADR.

W Anglii uczniowie zajmują się tematami związanymi z ADR na trzecim i czwartym etapie nauczania (od 11 do 16 lat). W tym czasie powinni rozwijać rozumienie pojęć takich jak demokracja, rząd oraz prawa i obowiązki obywatelskie, a także wykorzystywać swoją wiedzę w poszukiwaniu dowodów i argumentów, ocenianiu punktów widzenia, podejmowaniu świadomych działań. Powinni także doświadczać różnych sposobów wspólnego działania obywatelskiego w celu rozwiązywania problemów i przyczyniania się do rozwoju społeczeństwa, a także dokonywać ewaluacji tych rozwiązań.⁶

W Walii istnieje specjalny program nauczania dla uczniów w wieku 14-19 lat, zatytułowany: Walia, Europa i Świat. W ramach tego przedmiotu uczniowie mają za zadanie jasno identyfikować problem, który rozważają oraz kryteria, które należy zastosować, by go rozwiązać. Dla przykładu, w ramach zagadnień ekonomicznych / kulturowych / społecznych uczniowie powinni być w stanie identyfikować możliwe

rozwiązania, badać każde z nich i ustalać najlepsze możliwe bądź opłacalne rozwiązanie.

Tymczasem w Norwegii, po czwartej klasie nie ma już obowiązkowych przedmiotów, które uczą rozwiązywania konfliktów. Uczniowie mają jednak możliwość wyboru siedmiu przedmiotów dodatkowych w szkole średniej. Niektóre z nich obejmują rozwiązywanie konfliktów i do pewnego stopnia mediację. Również w Polsce, jeśli uczniowie chcą uczyć się przedmiotów związanych z ADR, muszą je wybrać. Uczą się oni definicji mediacji dopiero w drugiej klasie liceum ogólnokształcącego (gdy mają 17 lub 18 lat) i tylko wtedy, gdy wybierają rozszerzony program przedmiotu Wiedza o społeczeństwie. Większość młodych ludzi kończy zatem szkołę średnią w wieku 18 lub 19 nie znając nawet terminu "mediacja". W Estonii nie jest realizowany żaden oficjalny program edukacji ADR w szkołach. Są jednak podejmowane inicjatywy przez szkoły, które próbują wprowadzić edukację w zakresie rozwiązywania konfliktów do programu nauczania, np. w ramach przedmiotów takich jak Studia nad człowiekiem lub BHP.

3. Uniwersytety

Zidentyfikowanie przedmiotów związanych z ADR na uczelniach wyższych było dużo łatwiejsze niż w na poziomie edukacji szkolnej. Wiele uniwersytetów w krajach partnerów oferuje kursy, w ramach których ADR i mediacja są głównymi tematami. Wykłady, warsztaty i inne zajęcia o ADR zazwyczaj prowadzone są na kierunkach: prawo, psychologia, stosunki międzynarodowe, socjologia. W Estonii ADR można znaleźć na trzech głównych uniwersytetach. Na przykład na Uniwersytecie w Tartu realizowany jest kurs na Wydziale Prawa o nazwie Mediacja jako forma alternatywnego rozwiązywania sporów, którego celem jest pomoc studentom w zapoznaniu się z ogólnymi terminami związanymi z ADR. Mediacja jest dokładnie przedstawiana na przedmiotach Historia mediacji, jej ogólne zasady, zalety, wady oraz Konflikt jako przedmiot mediacji.

W Polsce kilka kursów dotyczących ADR i mediacji wdrażanych jest na poziomie uniwersyteckim, choć przedmiot ten jest nauczany głównie

6. Citizenship programmes of study: key stages 3 and 4 National curriculum in England. Source: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/239060/SECONDARY_national_curriculum_-_Citizenship.pdf. (Dostęp: 27.04.2016).

na studiach podyplomowych. W ramach studiów magisterskich i licencjackich studenci nie mają wiele możliwości, aby uczyć się o mediacji, a oferta jest przygotowywana głównie dla studentów prawa. W niektórych przypadkach studenci psychologii mogą również uczęszczać na zajęcia związane z rozwiązywaniem konfliktów, w tym z mediacją. Na większości uniwersytetach brakuje jednak zajęć dla socjologów, pedagogów i pracowników socjalnych.

W Norwegii ADR jest tematem ściśle związanym ze studiami prawniczymi. We Włoszech można znaleźć różne możliwości studiowania ADR i mediacji. Zajęcia te realizowane są głównie podczas studiów prawniczych, a także na kierunkach związanych z naukami społecznymi oraz w mniejszym stopniu na psychologii, stosunkach międzynarodowych i ekonomii. Programy nauczania koncentrują się na krajowych i międzynarodowych przepisach dotyczących mediacji oraz różnicach między mediacją, a innymi metodami alternatywnego rozwiązywania sporów, takimi jak arbitraż i negocjacje. Sytuacja ADR na włoskich uniwersytetach pokazuje, że możliwe jest zastosowanie mediacji w różnych sferach, także w życiu codziennym.

Uniwersytety brytyjskie oferują liczne kursy związane z mediacją, zarówno dla studentów, jak i doktorantów. Ponadto uniwersytety ułatwiają dostęp do ośrodków mediacji i klinik mediacyjnych, w których oferowane są usługi związane z ADR dla studentów, pracowników, przedstawicieli społeczności lokalnych oraz przedsiębiorstw. Jednym z przykładów jest Centrum Mediacji ustanowione w Szkole Prawa Lancashire.

Sektor pozarządowy i edukacja pozaformalna

Poza szkołą i formalnym systemem edukacji, w krajach partnerskich istnieje wiele programów i projektów poświęconych ADR. Realizowane są one głównie przez organizacje pozarządowe i liczne ośrodki mediacyjne. Mimo tego, znalezienie programów skierowanych do młodych ludzi i pracowników młodzieżowych było trudniejsze, niż zakładaliśmy. Większość działań w tym zakresie zorientowana jest na

profesjonalnych mediatorów albo koncentruje się na sporach między przedsiębiorcami a konsumentami. W każdym kraju partnerskim odnaleźliśmy jednak przykłady projektów skierowanych do młodzieży i studentów i widzimy coraz większe zaangażowanie organizacji non-profit w projekty dla tej grupy docelowej.

W Polsce działa około 115 ośrodków mediacyjnych i organizacji pozarządowych, zajmujących się ADR i wiele z nich prowadzi warsztaty skierowane do młodzieży. Organizowane są różne ciekawe projekty dotyczące mediacji, wspierane są też programy przeciw przemocy i konfliktom w szkołach. Inicjatywy w szkołach mają na celu przybliżenie uczniom, nauczycielom i rodzicom pojęcia „mediacji rówieśniczej”.

W Norwegii w niektórych przypadkach szkolenia dla młodych ludzi o mediacji i rozwiązywaniu konfliktów oferują gminy. Ponadto różne organizacje prowadzą szkolenia skierowane do młodych ludzi, którzy spędzają dużo czasu na ulicach. Jednym z przykładów jest Norweski Czerwony Krzyż, który kształci młodych ludzi na „mediatorów ulicznych”⁷. Młodzież jest szkolona w zakresie zarządzania własnymi konfliktami, stosowania komunikacji bez przemocy, pośredniczenia w konfliktach innych osób. Czerwony Krzyż prowadzi certyfikację „ulicznych mediatorów”. Ten rodzaj pośrednictwa ulicznego ma miejsce w dwudziestu pięciu lokalizacjach w ośmiu dystryktach Norwegii.

W Estonii możliwości dla młodzieży nie są zbyt liczne. Informacje dotyczące ADR oraz usług świadczonych przez mediatorów skierowane są głównie do firm. W sektorze młodzieżowym dzieje się niewiele. Są jednak organizacje pozarządowe, które organizują szkolenia w ramach programu Erasmus+ oraz działań finansowanych ze środków Ministerstwa Edukacji i Sportu. Prowadzą one specjalne programy ADR dla młodzieży i osób pracujących z młodzieżą.

We Włoszech młodzi ludzie mogą znaleźć informacje dotyczące ADR na stronie internetowej włoskiego rządu. Prywatne organizacje

7. <https://www.rodekors.no/vart-arbeid/omsorg/forebygging/gatemegling/>

kierują jednak swoją ofertę głównie do mediatorów lub osób posiadających dyplom prawa. Młodzi ludzie nie mają zatem dostępu do w wystarczającym zakresie ADR.

W Wielkiej Brytanii brak państwowych instytucji informujących na temat ADR i jego potencjalnego wykorzystania przez obywateli wydaje się być rekompensowany przez liczne organizacje komercyjne i non-profit, które promują ten temat. Wiele projektów realizowanych w szkołach pozwala rozpocząć edukację na temat rozwiązywania konfliktów jak najwcześniej.

Podsumowanie

Analiza danych zastanych pozwoliła nam nakreślić pozycję ADR w systemie edukacji młodzieży. Gdyby zadać pytanie: „Czy młodzi ludzie są zaznajomieni z mediacją i Alternatywnymi Metodami Rozwiązywania Sporów?” - odpowiedź brzmiałaby, że w małym stopniu. Nie mają oni zbyt wiele okazji do zgłębienia tego tematu. Warto zwrócić uwagę, że w systemie nauczania bardzo dużo zależy od prowadzącego zajęcia. Może on modyfikować metody, decydować o czasie poświęconym danemu zagadnieniu, a często dokonuje także wyboru, czy w ogóle omawiać kwestie związane z ADR. Sprawia to, że trudno jest zdiagnozować, jaką tak naprawdę wiedzę mają młodzi ludzie w zakresie rozwiązywania konfliktów i mediacji. W szkołach podstawowych czas poświęcany tym tematom jest znikomy.

W szkołach średnich jest więcej możliwości uczęszczania na przedmioty związane z ADR. W wielu przypadkach są to jednak zajęcia do wyboru albo pozalekcyjne. Dodatkowo, uczniowie szkół średnich mogą brać udział w różnych projektach związanych z ADR i mediacją.

Tendencję do realizacji projektów i warsztatów w szkołach można zauważyć w Wielkiej Brytanii, gdzie wiele organizacji, zarówno non-profit, jak i komercyjnych, współpracuje ze szkołami. Interesujące jest również to, że nawet jeśli ADR nie jest przedmiotem nauczany w szkołach, zdarzają się przypadki, takie jak w Estonii, gdzie ADR jest

stosowany na szczeblu instytucjonalnym podczas spotkań klasowych.

Niewielka obecność ADR w szkołach wynika prawdopodobnie z faktu, że Alternatywne Metody Rozwiązywania Sporów są niejako zmonopolizowane przez dziedzinę prawa. Nawet na uniwersytetach, ADR pojawia się głównie kierunkach prawniczych, o wiele rzadziej na psychologii, stosunkach międzynarodowych, socjologii. W większości przypadków przedmioty te są fakultatywne. Najwięcej kursów związanych z mediacją i ADR oferowanych jest na studiach magisterskich lub podyplomowych. Oferty studiów licencjackich są raczej ubogie.

Młodzieży trudno jest znaleźć szkolenie w zakresie mediacji, a niewielka liczba projektów z nią związanych z pewnością ogranicza potencjał dla rozwoju ADR. Brakuje działań, których grupą docelową byłaby młodzież. Mediacja jest zjawiskiem znanym w krajach partnerskich, wciąż jednak brakuje świadomości, że jej metody mogą być stosowane również w innych dziedzinach, niż prawo i znaleźć się w szkolnych programach nauczania dla dzieci od najmłodszych lat. Chociaż istnieją pewne różnice w nauczaniu o ADR w krajach partnerskich, wyniki badań są bardzo podobne. Możliwości edukacyjne dzieci i młodzieży w zakresie ADR są niewystarczające.

Powyżej znajduje się podsumowanie badań dotyczących ADR w krajach partnerskich. Aby przeczytać pełny tekst, odwiedź: <http://firstadrkit.org/intellectual-outputs/>

KIM JESTEŚMY?

CZĘŚĆ

Organizacje partnerskie

**Stowarzyszenie Rozwoju
i Integracji Młodzieży STRIM
Polska**



Stowarzyszenie Rozwoju i Integracji Młodzieży STRIM jest jedną z najaktywniejszych organizacji w sferze młodzieży w Małopolsce. STRIM zrealizował około sześciuset projektów dla i z młodymi ludźmi. Organizacja została otwarta w 2001 roku w Krakowie przez osoby wrażliwe na kwestie społeczne. Członkowie STRIMu to ludzie aktywni, chętni do podjęcia działań zmierzających do budowy otwartego społeczeństwa. Są zainteresowani problemami młodzieży, edukacją międzynarodową i kulturą.

STRIM realizuje liczne projekty zarówno lokalne, jak i międzynarodowe, głównie dotyczące edukacji międzykulturowej. Działania STRIMu mają na celu rozwój świadomości na poziomie krajowym, lokalnym i europejskim. Stowarzyszenie inicjuje i promuje różne formy działalności młodzieżowej i osiąga ten cel, organizując szkolenia, seminaria, konferencje, wydarzenia otwarte, spotkania i wymiany młodzieży. STRIM jest również jedną z największych organizacji realizujących projekty Wolontariatu Europejskiego w Polsce.

Consilium Development and Training Wielka Brytania



Consilium Development and Training jest organizacją non-profit założoną w 2009 roku. Celem jej działalności jest zapewnienie możliwości edukacyjnych, które wpierają rozwój personalny oraz pomagają ludziom rozwijać umiejętności potrzebne na rynku pracy. Członkowie Consilium DT mają doświadczenie w organizacji projektów takich jak: kursy szkoleniowe w ramach programu „Młodzieży w Działaniu”, staży Leonardo (przyjmowanie i wysyłanie), warsztatów Grundtvigi i wolontariatu seniorów. Pracownicy organizacji mają również ponad dziesięcioletnie doświadczenie w zarządzaniu projektami Wolontariatu Europejskiego, organizacji szkoleń zawodowych i programów dla studentów uczelni wyższych, a także zapewnianiu ciągłego doskonalenia zawodowego nauczycielom i pracownikom młodzieżowym.

Narviksenteret Norwegia



Narviksenteret (Centrum Wojny i Pokoju w Narwiku) to fundacja w Północnej Norwegii, która ma na celu upowszechnianie wiedzy na temat historii, praw człowieka oraz budowania pokoju. Motto organizacji to: „Budowanie pokoju poprzez wiedzę o wojnie”. Jest to jeden z siedmiu centrów demokracji i praw człowieka w Norwegii. Fundacja działa na rzecz pogłębiania wiedzy na temat pokoju, międzynarodowego prawa humanitarnego i praw człowieka, prowadząc badania, przygotowując dokumentację oraz rozpowszechniając wiedzę na ten temat. Szczególnym elementem w działalności organizacji jest nauczanie na temat historii Drugiej Wojny Światowej w Północnej Norwegii, której poświęcone zostało Muzeum Wojny w Narwiku.

Mając na uwadze motywację do promowania pokoju, dialogu międzynarodowego i zrozumienia, a także ochrony praw człowieka, fundacja aktywnie bierze aktywny udział w programie Erasmus+. Aspekt tolerancji i budowania solidarności międzynarodowej podczas wymian młodzieżowych oraz wyzwania związane z uprzedzeniami, bardzo dobrze wpisują się w wizję fundacji. Narviksenteret jest największą organizacją partnerską w Północnej Norwegii, która realizuje projekty edukacji pozaformalnej w ramach programu Erasmus+.

Główną grupą docelową działań organizacji jest młodzież oraz dzieci od wczesnego wieku szkolnego. W Muzeum Wojny oraz w innych obiektach Narviksenteret prowadzi regularnie programy edukacyjne dla dzieci i młodzieży w wieku 6-19 lat, stanowiące uzupełnienie edukacji formalnej. Organizacja realizuje też często zajęcia w szkołach.

Narviksenteret jest regionalnym promotorem Norweskiej Narodowej Agencji Erasmus+ sektor Młodzież, dlatego każdego roku pracownicy odwiedzają szkoły ponadgimnazjalne i uniwersytety, aby informować młodych ludzi o istniejących możliwościach projektów międzynarodowych. Organizacja ma także w ofercie wykłady i programy szkoleniowe dla wydziałów wojskowych, w zakresie praw człowieka i konwencji międzynarodowych. Narviksenteret pracuje również ze studentami, naukowcami, dziennikarzami, autorami i wszystkimi, poszukującymi informacji o historii Północnej Norwegii.

Vicolocorto Włochy



Vicolocorto to apolityczne, młodzieżowe stowarzyszenie kulturalne typu non-profit z siedzibą w Pesaro we Włoszech. Specjalizuje się w pracy z młodzieżą i działa w dziedzinach edukacji pozaformalnej i pozaszkolnej, uczenia się międzykulturowego, promocji mobilności młodzieży i uczestnictwa młodzieży oraz badań polityk i działań

młodzieżowych. Vicolocorto skupia się na wzmocnieniu pozycji młodych ludzi w celu zwiększenia ich roli w budowaniu włoskiego społeczeństwa demokratycznego i obywatelstwa europejskiego. Stowarzyszenie promuje i upowszechnia kulturę artystyczną i ekologię. Organizuje wiele wydarzeń i aktywności, współpracuje z licznymi instytucjami publicznymi. Vicolocorto zachęca do współpracy z różnymi instytucjami, organizacjami pozarządowymi, władzami lokalnymi, artystycznymi grupami i innymi. Ponadto pracownicy regularnie uczestniczą w spotkaniach i wydarzeniach organizowanych przez Narodową Agencję programu Erasmus+, co wpływa pozytywnie na jakość realizowanych projektów i rozwój organizacji. W Vicolocorto zatrudnionych jest dwóch doświadczonych trenerów.

Youth Club Active Estonia



NGO Youth Club Active to organizacja młodzieżowa, która powstała przy pomocy Centrum Młodzieży Vihasoo, działającego od 1994 roku dla młodzieży w Tallinie w Estonii. Stowarzyszenie skupia młodych ludzi w wieku od 13 lat i zapewnia im różnorodne działania i aktywności wspierające ich rozwój. Misją organizacji jest promowanie edukacji pozaformalnej oraz angażowanie młodych ludzi w różne działania społeczne na poziomie lokalnym i międzynarodowym. Głównym celem organizacji jest wsparcie inicjatyw młodzieżowych, pomoc młodym ludziom w realizacji ich własnych pomysłów, rozwój młodzieży oraz jej zaangażowanie w program Erasmus+.

Klub koordynuje działania w zakresie wolontariatu, edukacji, młodzieżowego rynku pracy, rozwoju młodzieży. Główne działania stowarzyszenia obejmują obozy, wydarzenia kulturalne, warsztaty i międzykulturowe projekty edukacyjne, takie jak wymiany młodzieży i Wolontariat Europejski.

Uczestnicy



Ta publikacja jest wynikiem ciężkiej pracy niesamowitego zespołu uczestników z Estonii, Włoch, Norwegii, Polski i Wielkiej Brytanii. Bardzo dziękujemy wam za zaangażowanie!

Jeśli chcesz dowiedzieć się o nich więcej odwiedź:

<http://firstadrkit.org/participant-space/>

CZĘŚĆ 8 RECENZJE

Mediacja w społeczeństwie a praca z młodzieżą

Greg Bond

W życiu codziennym, w domu, w pracy, w szkole, ciągle spotykamy się z różnicami i konfliktami. Gdziekolwiek ludzie są razem, mogą uczyć się od siebie nawzajem, a to ich rozwija. Konflikt jest częścią tego potencjału.

To nie on jednak jest problemem. Społeczeństwo lub grupa ludzi, którzy nie różniliby się między sobą, byłaby rzeczą dziwną i rzadką, niekoniecznie dobrą. Tam, gdzie konflikt jest tłumiony, dzieje się to kosztem autonomii jednostek. Potrzebujemy społeczeństwa i organizacji, które dobrze sobie radzą z różnicami i konfliktami.

Dobra komunikacja w sytuacjach konfliktowych jest umiejętnością, której można się nauczyć. Oznacza to więc, że może być przedmiotem szkolenia i może być wyćwiczona. Ta umiejętność obejmuje techniki słuchania i empatię, polega na dobrym zrozumieniu własnych sposobów radzenia sobie z konfliktem. Obejmuje wreszcie umiejętność bycia przewodnikiem dla innych w sytuacjach konfliktowych i pomagania im w znalezieniu własnych dróg. W dzisiejszych zróżnicowanych społeczeństwach o coraz bardziej płaskiej hierarchii, gdzie ludzie oczekują, że zostaną wysłuchani i będą zaangażowani, zarządzanie konfliktem jest kluczową umiejętnością dla osób pracujących z ludźmi. Dla nas wszystkich. A szczególnie dla każdego, kto pełni rolę lidera.

Umiejętności związane z konfliktem powinny być nauczane w szkole.

Spędzamy w niej dużo czasu, ucząc się prezentować własne perspektywy i rozwijać argumenty. To świetnie. Czego się jednak nie uczymy, to słuchać innych. To właśnie słuchania powinno się uczyć w szkole.

W społeczeństwach rośnie liczba sposobów wykorzystywania mediacji i zarządzania konfliktami. Ja sam nie uważam jednak mediacji za subdyscyplinę w prawie, lecz za umiejętność społeczną. Nie jest ona dla mnie formalną specjalistyczną kwalifikacją, ale nieformalnym narzędziem, które można wykorzystać w wielu kontekstach. Może być stosowana wewnątrz i pomiędzy firmami i organizacjami, w sektorze prywatnym i publicznym, w rodzinach, grupach przyjaciół, w edukacji i szkołach wszelkiego rodzaju. Sposób myślenia w mediacji polega na umiejętności pracy z różnicami, pozwalaniu ludziom na wypowiedanie swojego zdania i znajdowaniu rozwiązań poprzez współpracę. Chodzi o to, aby kierować i moderować komunikację dla innych, gdy sytuacja nie jest łatwa.

Szkolenie ludzi w tym zakresie jest konieczne. Im więcej osób jest w stanie rozwinąć empatyczne i nieautorytarne podejście do konfliktu, tym lepsze rozwiązania będą stosowane w kontaktach społecznych.

Niniejsza książka zawiera wprowadzenie do mediowania konfliktów oraz szeroką gamę kreatywnych gier, które można wykorzystać w szkoleniach w zakresie umiejętności zarządzania konfliktami i komunikacji. Publikacja została opracowana przez międzynarodowy zespół pracowników młodzieżowych, którzy wcześniej przeszli trening mediacyjny. Gorąco polecam te metody i aktywności. Szkolenie pracowników młodzieżowych w zakresie umiejętności mediacyjnych ma ogromne znaczenie. Pracownicy młodzieżowi często mierzą się z trudnymi rozmowami i zarządzają sytuacjami konfliktowymi. W kontekście międzynarodowym, kwestia ta jest wyjątkowo delikatna. Muszą oni być szczególnie wyczuleni na to, w jaki sposób to robią. Powinni być w stanie okazywać empatię i zrozumienie, a także umieć udzielać rad. Prezentowane przez nich sposoby radzenia sobie z konfliktami będą wzorem do naśladowania dla młodych ludzi, z którymi pracują.

Pochwalam ten projekt szkoleniowy. Miałem zaszczyt być jego małą częścią. Byłem świadkiem entuzjazmu, ale też znaczenia pracy nad umiejętnościami mediacyjnymi z grupą kreatywnych młodych liderów. Zaangażowanie w dobre rozwiązywanie konfliktów przedstawione w tym podręczniku może zainspirować czytelników i praktyków do opracowania i dostosowania materiałów do ich własnych potrzeb.

Greg Bond, mediator, trener i coach, wykładowca uniwersytecki w dziedzinie mediacji, doktor nauk humanistycznych, koordynator usług doradczych w zakresie konfliktu na Uniwersytecie TH Wildau w Niemczech.

www.th-wildau.de/bond, www.bond-bond.de



First ADR Kit –Rekomendacja

Małgorzata Kożuch

„Jak uczyć młodzież rozwiązywania konfliktów. Praktyczny podręcznik” - książka przygotowana przez Młodych dla Młodych. Praktyczne i przystosowane do wieku i percepcji 13-30 latków przedstawienie drogi do nabywania umiejętności miękkich w zakresie rozwiązywania konfliktów. Materiały edukacyjne przemyślane, przygotowane i opracowane na podstawie własnych badań – autorów projektu – wprowadzają w świat wiedzy podstawowej i niezbędnej dla każdego człowieka: jak radzić sobie z konfliktami w życiu codziennym, jak rozumieć ich przyczyny, jak współpracować z emocjami własnymi i cudzymi by wyjść z sytuacji konfliktowej, jak pytać by uzyskiwać odpowiedzi na ważne pytania, jak szukać by znaleźć, dlaczego wśród różnych form rozwiązywania sporu niekiedy warto radzić sobie samemu, a niekiedy wybrać mediatora - osobę trzecią, neutralną i bezstronną, by przeprowadziła przez mierziny konfliktu.

Podręcznik obejmuje podstawową wiedzę z obszaru mediacji rówieśniczej przedstawioną nie w postaci teorii, ale w postaci dobranych do poszczególnych tematów gier intelektualnych, niepozbawionych elementów aktywności fizycznej, pozwalających na zrozumienie, przyswojenie oraz wprowadzenie do praktyki elementów rozwiązywania sporu. Metoda nabywania wiedzy w połączeniu z praktyką w postaci gier intelektualnych w grupach, w interwałach czasowych 60-90 minut, buduje relacje między członkami grupy, wzmacnia poczucie wartości jednostki wśród rówieśników, pozwala

na nabycie umiejętności wejścia w rozumienie zachowań innych osób i odnalezienia wartości współpracy.

Założeniem autorów było przygotowanie materiałów dla edukacji nieformalnej. Wydaje się jednak, że efekty pracy mogą być spożytkowane jako bardzo wartościowe materiały dydaktyczne w zakresie wszystkich rodzajów szkół. Gry i zabawy oparte na klasyce literatury młodzieżowej, filmu, czy story telling, mogą być w łatwy sposób adaptowane na różnych poziomach edukacji dla omówienia zagadnień związanych z konfliktami zarówno w sferach, które w perspektywie mijającego czasu skłonni jesteśmy uznać za bagatelne, jak i dla takich zagadnień, które wymagają współdziałania w grupie dotkniętej konfliktami natury etycznej.

Publikacja uzupełniona jest krótkim wglądem w systemy edukacyjne państw, z których pochodzą autorzy. Mimo iż jest to spojrzenie „z dołu” oczami młodego odbiorcy programu systemowego – jest cenną informacją i zachętą do podjęcia refleksji, na ile istniejące programy przynoszą owoce w życiu dojrzałych, demokratycznych społeczeństw.

Gorąco polecam każdemu, kto współpracuje z młodymi ludźmi, jest nauczycielem, trenerem, instruktorem, mentorem, opiekunem grupy religijnej. Przykłady gier pozwolą w sposób wartościowy zapełnić czas i zbudować podstawy mierzenia się młodych ludzi z sytuacjami konfliktu w grupie rówieśniczej oraz ich rozwiązywania na drodze polubownej.

Małgorzata Kożuch, adwokat, doktor nauk prawnych (specjalizacja z zakresu prawa międzynarodowego i europejskiego) w Katedrze Prawa Europejskiego Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, praktykujący mediator.





POLECANA LITERATURA

CZĘŚĆ

Nadja Alexander and Laurence Boulle, *Mediation Skills and Techniques* (LexisNexis, 2011)

Greg Bond, *Mediation Practice. 8 Cultures, 16 Cases, 128 Creative Solutions* (Paris: ICC, 2016.) Available from the International Chamber of Commerce: www.cnvc.org

Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton, *Dochodząc do TAK. Negocjowanie bez poddawania się* (PWE, 2016)

Roger Fisher and Daniel Shapiro, *Emocje w negocjacjach. Jak je wykorzystać nie tylko w biznesie* (Czarna Owca, 2009) r.

Gary Friedman and Jack Himmelstein, *Challenging Conflict. Mediation Through Understanding* (American Bar Association, 2008)

Friedrich Glasl, *Confronting Conflict* (Bristol: Hawthorne Press, 1999)

Marshall B. Rosenberg, *Porozumienie bez przemocy. O języku serca* (2003)

Douglas Stone, Bruce Patten, Sheila Heen, *Difficult Conversations: How to Discuss What Matters Most* (1999)

Steve de Shazer, *Keys to Solution in Brief Therapy* (1995)

A blank sheet of white paper with horizontal dotted lines.

W publikacji znajdziesz krótkie wprowadzenie do tematyki ADR, dwanaście scenariuszy warsztatów oraz propozycję dwóch gier edukacyjnych, które mogą być przydatne w podczas zajęć z rozwiązywania konfliktów skierowanych do młodych ludzi: w szkołach, na uniwersytetach, w klubach młodzieżowych, na obozach, w ośrodkach pomocy społecznej itd.

