

МАЛКА КНИЖКА ЗА ОБУЧИТЕЛИ



сборник с обучителни упражнения, описани от

Гергана Василева

Лилия Ангелова

Добринка Вълкова

Димитър Цолов

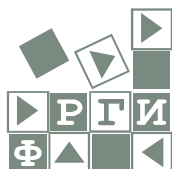
Милвана Панайотова

Георги Богданов

Теодор Младенов

Теодора Величкова

и редактирани от *Теодор Младенов*



Фондация „Работилница за граждански инициативи”

София, 2004 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

НАПРАВЕТЕ КРАЧКА НАПРЕД	3
Цели	3
УЧАСТНИЦИ	3
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ И НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ	3
<i>Примерни ролеви карти (една клетка от таблицата е една карта)</i>	<i>3</i>
<i>Примерни описания на ситуации</i>	<i>4</i>
ОПИСАНИЕ	4
ДОПЪЛНИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ	5
РАБОТА С ОПРЕДЕЛЕНИЯ	7
Цели и КОНТЕКСТ НА ПРОВЕЖДАНЕ	7
УЧАСТНИЦИ	7
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ	7
ОПИСАНИЕ	7
<i>Предварителна част</i>	<i>7</i>
<i>Същинска част</i>	<i>8</i>
<i>Заключителна част</i>	<i>8</i>
КАРТОГРАФИЯ	9
Цели и КОНТЕКСТ НА ПРОВЕЖДАНЕ	9
УЧАСТНИЦИ	9
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ И НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ	9
ОПИСАНИЕ	9
<i>Представяне на проекта</i>	<i>9</i>
<i>Представяне на квартала</i>	<i>9</i>
<i>Представяне на общността</i>	<i>10</i>
<i>Заключително обсъждане</i>	<i>10</i>
ИДЕАЛНОТО РАБОТНО МЯСТО	11
Цели и КОНТЕКСТ НА ПРОВЕЖДАНЕ	11
УЧАСТНИЦИ	11
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ И НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ	11
<i>Въпросник „Идеалното работно място“</i>	<i>11</i>
ОПИСАНИЕ	12
ДОПЪЛНИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ	15
ВИЗИЯ ЗА БЪДЕЩЕТО НА ЦЕЛЕВАТА ГРУПА	16
Цели и КОНТЕКСТ НА ПРОВЕЖДАНЕ	16
УЧАСТНИЦИ	16
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ И НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ	16
ОПИСАНИЕ	16
ДВЕТЕ ОБЩНОСТИ	18
Цел и КОНТЕКСТ НА ПРОВЕЖДАНЕ	18
УЧАСТНИЦИ	18
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ	18
ОПИСАНИЕ	18
СЛАДКО ЗАПОЗНАВАНЕ	21
Цел	21
УЧАСТНИЦИ	21
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ И НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ	21
ОПИСАНИЕ	22
ТУЗЕМЦИ И ЕВРОПЕЙЦИ	23
Цели и КОНТЕКСТ НА ПРОВЕЖДАНЕ	23
УЧАСТНИЦИ	23
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ И НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ	23
ОПИСАНИЕ	23

НАПРАВЕТЕ КРАЧКА НАПРЕД

(обучително упражнение, описано от Гергана Василева)

Цели

Целите на упражнението са:

- да демонстрира различията между отделните социални групи в обществото;
- да стимулира осъзнаване на тези различия и осмисляне на последиците, които те могат да имат за отделния индивид;
- да насърчи разбиращо отношение към уязвимите групи.

Тези цели се постигат чрез илюстриране на многообразието от групи и слоеве в обществото, обособени по различни критерии, и фокусиране върху социалното неравенство и различните форми на социално изключване.

Участници

Упражнението е подходящо за групи, съдържащи между 10 и 30 участника.

Продължителност и необходими материали

Провеждането на упражнението отнема около 60 минути.

За ефективното изпълнение на упражнението е нужно достатъчно физическо пространство. Необходимите материали са предварително подготвени ролеви карти и списък с твърдения (описания на ситуации).

Примерни ролеви карти (една клетка от таблицата е една карта)

Вие сте самотна майка, безработна	Вие сте председател на местната младежка секция към политическата партия, която е на власт в момента
Вие сте дъщеря на директора на местната банка, учите икономика в университета	Вие сте дъщеря на китайски емигрант, който има много успешен ресторантьорски бизнес
Вие сте младо момиче от турски произход, мюсюлманка, чиито родители са изключително отдадени на религията	Вие сте син на американския посланик в България
Вие сте войник в армията и отбивате редовната си военна служба	Вие сте собственик на успешна частна фирма за търговия с хранителни продукти, която изнася стоки за руския пазар
Вие сте млад мъж с увреждане, придвижвате се с инвалидна количка	Вие сте пенсионер – работили сте във фабрика за производство на обувки

Вие сте 17-годишно момиче от ромски произход, което не е завършило начално училище	Вие сте приятелката на млад художник, пристрастен към наркотиците
Вие сте проститутка на средна възраст, носителка на вируса на СПИН	Вие сте 22 годишен хомосексуалист
Вие сте безработна млада жена, чужденка, която не говори добре български	Вие сте манекен от руски произход
Вие сте 19 годишен син на овчар от отдалечено планинско село	Вие сте 64 годишен бездомен възрастен човек

Примерни описания на ситуации

- Никога не сте срещали сериозни финансови затруднения
- Имате прилично жилище с телефон и телевизор
- Чувствате, че езикът, културата и религията ви са уважавани в обществото, в което живеете
- Мнението ви по икономически и социални въпроси има значение, хората обръщат внимание на нещата, които казвате
- Хората се съветват с вас по различни въпроси
- Не се страхувате, че случайно на улицата може да ви спре полицаи
- Знаете къде да се обърнете за съвет и помощ в случай, че са ви необходими
- Никога не сте се чувствали дискриминиран/а заради произхода си
- Получавате адекватна социална и медицинска грижа за здравето си
- Можете да отидете веднъж в годината някъде на почивка
- Можете да поканите приятели на вечеря у дома
- Имате интересен живот и сте оптимистично настроен за бъдещето си
- Можете да учите каквото искате и да си изберете професия по сърце
- Не се боите, че можете да бъдете нападнати на улицата или оскърбени в пресата
- Можете да гласувате на местни и национални избори
- Можете да празнувате най-значимите за вас религиозни празници с близките и приятелите си
- Можете да вземете участие в семинар в чужбина
- Можете да ходите на кино или театър поне веднъж седмично
- Не се боите за бъдещето на своите деца
- Можете да си купувате нови дрехи поне веднъж на три месеца
- Можете да се влюбите, ако желаете
- Чувствате, че компетентността ви е ценена в обществото, в което живеете
- Можете да се възползвате от преимуществата на Интернет

Описание

Всеки от участниците изтегля по една от ролевите карти, на които са описани ролите в предстоящата игра, и я прочита за себе си, без да споделя с останалите. За да се подпомогне влизането в ролята, е необходимо да се създаде спокойна и

предразполагаща атмосфера – изберете тихо място за играта, дайте възможност на всеки участник да се уедини в подготовката си за ролята. Можете да подпомогнете още повече участниците, като прочетете серия от въпроси, върху които всеки от тях да помисли от позиция на човека, чиято роля ще играе:

- Какво е било детството ти? В каква къща си живял? Какви игри си обичал да играеш? Какво са работили родителите ти?
- Какво е сега ежедневието ти? Какво правиш сутрин, обед, вечер? Какви контакти имаш с други хора? Къде става това най-често?
- Какъв е стандартът ти на живот? Какво работиш? Колко пари печелиш? За какво ги харчиш? Как прекарваш свободното си време? Къде и колко често ходиш на почивка?
- Какво те вълнува най-много? От какво се боиш?

Дайте на участниците време, за да влязат в ролите си. След това ги помолете да станат и да се подредят в редица, без да говорят помежду си. Кажете им, че ще опишете няколко ситуации или събития. Всеки път, когато могат да отговорят с “Да” на някое от твърденията, трябва да направят крачка напред. В случаите, когато отговорът е “Не”, трябва да останат на място. Прочетете твърденията от списъка (виж по-горе) бавно, с достатъчно големи паузи между тях, така че участниците да имат време да помислят и да направят избор. Накрая насърчете всеки от тях да обърне внимание каква е общата картина и неговата позиция спрямо останалите.

Следва дискусия, която може да започне със споделяне на породените от играта емоции и преживявания. Ето някои примерни въпроси, които можете да използвате:

- Как се чувствахте, когато правехте крачка напред или когато оставахте на място?
- За тези, които правеха по-често крачки – кога забелязахте, че другите изостават?
- Може ли да отгатнете какви са били ролите на останалите?
- Лесно или трудно ви беше да играете ролята, която ви се падна? Защо? Кое ви помогна и какво ви попречи да влезете в ролята?
- Отразява ли играта, според вас, това, което се случва в обществото? Как точно? Кои, според вас, са най-уязвимите групи?
- Каква първа стъпка може да бъде предприета, за да се заостри вниманието към различията в обществото?

Допълнителни бележки

Упражнението е ценно заради онагледяването на различието чрез дистанцията между участниците. Ето защо е необходимо ролите и ситуациите да бъдат предварително добре подбрани, така че накрая да се получи достатъчно разстояние между отделните участници. Това е особено важно, ако групата е много голяма и някои от ролите се повтарят.

Ако целите да акцентирате върху генерирането на идеи от участниците по последния въпрос („Каква първа стъпка може да бъде предприета, за да се заостри вниманието към различията в обществото?”), преди да го зададете, можете да ги разделите на малки групи и да стимулирате обсъждането с допълнителни въпроси – например, да помислят

кои представители на обществото имат повече или по-малко шансове и възможности, какво може да се направи в тяхната общност по отношение на това, кой е отговорен.

Упражнението може да бъде адаптирано за онагледяване на различните заинтересовани страни в една общност и техните интереси. За целта ролите трябва да отговарят на позиции, роли и функции в общността, представяйки всички възможни страни – мъже, жени, местна власт, НПО, църква, млади, стари, религиозни и етнически малцинства и т.н. Ситуациите, които се описват, трябва да бъдат свързани с важна за общността тема, като отделните твърдения представят различни аспекти на въпроса, които съответно биха били подкрепени от различните заинтересовани страни. Въпросите за дискусия също трябва да са насочени към осъзнаването на разнородните интереси и търсенето на пресечната им точка в общността – тоест, как да направим така, че да са осигури участието на всички и задоволяването на техните очаквания.

РАБОТА С ОПРЕДЕЛЕНИЯ

(обучителна техника, описана от Лилия Ангелова)

Цели и контекст на провеждане

Представяната техника за работа с определения е подходяща за обучителни ситуации, при които се въвежда дадено (ново) понятие – тя помага да се извлекат основните акценти, свързани с него. В този смисъл техниката задава концептуална рамка, което я прави подходяща за ползване в началото на работата по определена тема (например, работа в екип, фасилитиране и т.н.).

При използването на тази техника е добре да се има предвид, че тя включва задълбочена работа с текстове (внимателно четене, извеждане на акценти и обсъждане). Това предполага аудитория, която не просто е грамотна, но и има интерес към подобни дейности.

Участници

Най-пълноценно е използването на техниката в група от 12 – 14 участника, тъй като това дава възможност за дискусия в цялата група. Възможно е, обаче, техниката да се адаптира и за използване в по-голяма група, в зависимост от конкретните цели на обучението.

Продължителност

Продължителността е от 20 до 60 и повече минути, в зависимост от дължината и сложността на текста, който се раздава, и от стъпките, които се следват (например, ако се даде възможност на участниците да изработят свое определение, това ще означава да се предвидят още 5 – 10 минути).

Описание

Предварителна част

Водещите разделят участниците на двойки или на малки групи по 3 – 4 човека. За целта може да се използват разнообразни техники за разделяне на групи, в зависимост от темата на обучението, предпочитанията на водещите и т.н.

На всеки участник се раздава копие на текст, съдържащ едно или повече определения на дадено понятие (например, определение за това какво е фасилитатор, социална политика, фокус група и т.н., според темата на обучението). Ако текстът съдържа поведене от едно определение, е добре определенията да са подбрани така, че да описват различни важни елементи на понятието или дори привидно да се противоречат.

Същинска част

Първата задача на всички участници е да прочетат индивидуално текста и да подчертаят онези ключови думи и фрази, които според тях са най-важни за обяснение на разглежданото понятие. Ако са представени повече от едно определения, може да се въведе допълнително условие участниците да преценят кое от тях описва най-точно понятието.

След индивидуалния прочит на текста, в двойките или в малките групи участниците сравняват помежду си подчертаните думи и изрази и обсъждат защо са се спрели на тях, по какъв начин тези думи и фрази отразяват същността на понятието и т.н.

Заключителна част

Накрая се провежда дискусия в голямата група върху избраните думи и изрази. Водещите провокират дискусията с предварително подготвени въпроси, свързани с разглежданото понятие (например, ако се работи върху определение за „екип”, такъв въпрос може да бъде дали един симфоничен оркестър може да бъде екип и т.н.).

На този етап работата по определенията може да приключи, а може да се включи и още една стъпка. В малките групи (или индивидуално) се изработват нови определения на понятието или се допълват / променят вече предложените дефиниции. Накрая се дава възможност на няколко човека / малки групи да представят своите определения в цялата група.

КАРТОГРАФИЯ

(обучително упражнение, описано от Добринка Вълкова)

Цели и контекст на провеждане

Упражнението е подходящо за групи, съставени от представители на квартални или географски общности.

Целите на упражнението са:

- да се създаде чувство за принадлежност към групата;
- участниците да започнат целенасочено да общуват помежду си;
- да се илюстрира използването на пространството в квартални проекти за общностно изкуство.

Участници

Упражнението е подходящо за групи, съдържащи не повече от 30 участника, представители на 6 – 7 (но не повече от 10) проекта.

Продължителност и необходими материали

Упражнението продължава 4 – 5 часа. За ефективното му провеждане са необходими достатъчно просторна зала, флипчарт и маркери.

Описание

Представяне на проекта

Всеки екип от представители на местната общност трябва да определи и заеме своето място на въображаема карта на пода според един централен ориентир (центърът на града или центърът на общината). Хората от обучителния екип също участват, като означават мястото на водещата организация.

След това всеки екип трябва да подготви представяне на себе си и своя проект или своята инициатива, като използва два основни елемента: визуален – лого на екипа или проекта, и словесен – мото, придружени от не повече от три обяснителни изречения. Следващата стъпка е всеки екип да се представи пред останалите.

Представяне на квартала

След като вече са определили своето „географско местоположение“, екипите трябва да помислят кои са ползвателите на техните инициативи. Те трябва да изброят различните групи ползватели и да обсъдят помежду си в екипа какви са интересите на всяка група.

Задачата, която следва, е всеки екип да представи драматично своя квартал пред останалите екипи. Всеки член на екипа трябва да се вживее в ролята на поне един представител на местните заинтересовани страни (майка, дете, възрастна жена, кмет, свещеник и т.н.) и, говорейки от негово име, да изиграе кратка сценка, представяща интереса му.

Особено внимание трябва да се обърне на изброяването и анализирането на различните интереси и обсъждането на начини за привличане на съмишленици.

Представяне на общността

Следващата стъпка е всеки участник да се върне на позицията в залата, която съответства на географското място на неговия проект, като стане отново „себе си”. Задачата е да се картографират общностните пространства и начина, по който проектите ги използват.

За целта всеки екип разполага с лист хартия и два разноцветни маркера. С единия цвят екипите трябва да изобразят символично важните места и обекти, налични в общността преди изпълнението на проекта. След това всеки екип трябва да използва другия цвят, за да означи върху картата общностните места и обекти, използвани или създадени от неговия проект, и да представи връзките между тях.

Накрая всеки екип представя картата на своя проект пред останалите екипи, които могат да задават въпроси. Водещите насочват вниманието на участниците към местата, които са означени на картата на общността, но не са включени в работата по проекта, като изследват какви са причините за това.

Заключително обсъждане

Заключителното обсъждане е основано на сходствата и разликите между отделните инициативи. Водещите насърчават обмяната на мнения, споделянето на информация и изразяването на подкрепа между екипите. Необходимо е да се обсъдят въпроси, свързани с бъдещето – какво може да обедини усилията на екипите, необходимо ли е това, как може различните инициативи да се подкрепят взаимно, каква подкрепа може да осигури водещата организация.

ИДЕАЛНОТО РАБОТНО МЯСТО

(упражнение за изграждане на екипна визия, описано от Димитър Цолов)

Цели и контекст на провеждане

Целите на упражнението са:

- да включи всички членове на екипа в процес на изграждане на визия, представляваща картина на идеалния работен ден;
- да даде на членовете на екипа възможност да планират действията, необходими за постигането на визията.

Упражнението е подходящо за използване в контекста на обучение за работа в екип, като е добре да се прилага след провеждането на предварителни загряващи игри, имащи отношение към екипната работа.

Участници

В упражнението е добре да се включат всички членове на екипа.

Продължителност и необходими материали

Упражнението продължава около 2 часа. За неговото провеждане се използва въпросник „Идеалното работно място” и аудиокасета с релаксираща музика. Необходими са още химикалки за участниците, аудиокасетофон, предварително подготвени флипчартове със заглавия „Обкръжаваша среда”, „Пазар”, „Продукти и услуги”, „Хора и дейности”, „Индивидуално развитие”, „Ключове на успеха”, маркери, както и достатъчно голяма зала, в която членовете на екипа да могат да работят самостоятелно, без да си пречат.

Въпросник „Идеалното работно място”

Инструкция: Запишете колкото е възможно по-детайлно всичко, което изпитайте и видяхте, докато си представяте идеалната организация. Дадените по-долу въпроси са подредени в същия ред, в които си ги представяте по време на упражнението. Запишете всичко, което си спомняте и което е важно за вас. **Този въпросник е само за вас, а по-късно ще споделите единствено отговорите, които искате.**

Обкръжаваша среда

1. Как изглеждаше вашата работна обстановка, докато се разхождахте из нея?
2. Какви цветове ви обграждаха?
3. Какви звуци чувахте?
4. Какъв беше ароматът?
5. Как се чувствахте в тази обстановка?
6. Какво друго правеше тази обстановка идеалната за вас?

Пазар

7. Кой бяха вашите клиенти в идеалното бъдеще?
8. От къде бяха вашите клиенти?
9. Колко клиенти имахте?
10. Как новите клиенти разбираха за вас?

Продукти и услуги

11. Как бяхте разбрали от какво имат нужда вашите клиенти?
12. Какво искаха вашите клиенти да им предоставя организацията ви?
13. Какви бяха вашите продукти и услуги?
14. Какво казваха клиентите за продуктите и услугите, които предлагахте?

Хора и отговорности

15. С кого работехте в идеалното бъдеще?
16. Как изглеждаха хората във вашата идеална организация? С какво се занимаваха?
17. Как общуваха хората във вашата идеална организация? Какво се случваше на срещите ви?

Индивидуално развитие

18. С какво точно се занимавахте във вашата идеална организация? Каква беше работата ви?
19. Какво беше нивото на вашето участие в организацията?
20. В кои области се бяхте развили и докъде бяхте стигнали в своето развитие?
21. Какво ви доставяше удоволствие и носеше пълнота във вашия живот?
22. Как това се съвместяваше с вашата работа?
23. Как вие допринасяхте за успеха на вашата организация?

Ключове на успеха

24. Кой бяха ключовите елементи, допринесли за успеха на вашата организация?
25. Искате ли да добавите още нещо за това преживяване?

Описание

1. В началото водещият обяснява целите на упражнението и дава следната инструкция:

“След малко вие ще си представите времето, когато всичко във вашата работа ще бъде идеално. Преди да започнем, ще сложа извън стаята една въображаема кутия, където трябва да оставите всички мисли, които ви разсейват, своя скептицизъм или негативизъм. Там те ще бъдат на сигурно място, а вие ще можете да си ги вземете по-късно. След малко ще ви помоля да си затворите очите и да отстраните всички неща, които биха ви попречили да си представите идеалното бъдеще. Това бъдеще е

ваше, вие сте под негово влияние и по-късно няма да бъде необходимо да споделяте своите представи с другите, ако не желаете.“

2. Тук водещият може да пусне релаксираща музика, преди да продължи да насочва екипа в процеса на изграждане на визия:

“Заемете удобна позиция, освободете се от дрехите, които ви пречат, поставете ходилата си на земята. Оставете очите си да се затворят бавно и естествено. Съсредоточете се върху своето дишане и забележете, че колкото по-бавно дишате, толкова по-добре се чувствате. Поемете въздух и освободете съзнанието си, издишайте и се отпуснете.

Представете си бъдещето след пет-десет години, когато всички ограничения на настоящето са изчезнали. Представете си своята работна среда. Всичко е свършено. Това е идеалната ситуация, за която мечтаете. Не забравяйте, че няма правила и ограничения за това, което си представяте.

Сутрин е – един от онези дни, в които сте пълни с енергия и ентузиазъм. Развълнувани сте така, все едно ще заминавате за най-желаното от вас място за почивка. Денят е чудесен. Вашият живот е страхотен.

Вие пристигате на своето работно място, което е идеалното работно място, за което сте мечтали и сте работили заедно с останалите, за да го създадете. Докато обикаляте из него, вие забелязвате някои неща. Огледайте се из тази идеална обстановка.

Какво виждате? Какви цветове ви обграждат? Какви звуци чувате? Какъв е ароматът? Как се чувствате в тази обстановка? Какво друго прави тази обстановка идеалната за вас? Опитайте се да запомните колкото може повече детайли.

Вие четете писмо от много уважавана във вашия брани организация. В писмото пише, че сте създали идеалната фирма в бранша. И ви молят да изнесете реч на националната бранишова среща. Вие си мислите какво да кажете на тази среща.

Какво ще кажете за своите клиенти? Кои са те? От къде са? Колко са? Как са разбрали за вас?

Как сте научили от какво имат нужда вашите клиенти? Какво искат клиентите да им предоставя вашата организация? Какви са вашите продукти и услуги? Какво казват вашите клиенти за продуктите и услугите, които предлагате?

Сега вие се разхождате във вашата фирма и срещате свои колеги. С кого работите? Какво правят хората около вас? Как си общуват хората във вашата идеална организация?

Огледайте една от срещите си по-подробно. Какво става? Какво е усещането ви – как се чувстват хората?

Какво точно правите вие във вашата идеална организация. Каква е вашата работа? Тя на пълен работен ден ли е или е почасова? Какво е вашето ниво на участие? В какви области сте се развили и докъде сте стигнали?

Какво ви доставя удоволствие и носи пълнота във вашия живот? Как това се съвместява с вашата работа? Как вие допринасяте за успеха на вашата организация?

Вие се разхождате из своето работно място и се чувствате добре. Изучавате обстановката за детайли, които може би сте пропуснали – знаци, миризми и т.н. Запомнете ги и се опитайте да разберете как се отразяват те на работата и на живота ви като цяло. Опитайте се да откриете ключовите елементи, които са допринесли за успеха на вашата организация.

Това е страхотна организация... Нали?

След малко аз ще ви помоля да се върнете в настоящето. Запомнете това, което сте видели, защото ще трябва да го запишете. Съхранете това приятно чувство, което изпитвахте досега... Сега размърдайте пръстите си, опънете си краката и раздвижете рамена... Когато сте готови, отворете очи и се върнете обратно.”

3. Водещият спира музиката и дава на участниците въпросника “Идеалното работно място”, като им предлага да отговорят на въпросите за 30 минути.

Водещият трябва да каже на участниците, че въпросниците няма да се събират, а ще останат за тях. Важно е водещият да остане в стаята и да следи за спазването на тишината, за да не се нарушава творческият процес.

4. След като приключат с попълването, водещият насърчава участниците да споделят нещата, които искат, от това, което са записали.

Водещият предварително е подготвил отделни флипчартове със заглавия „Обкръжаваща среда”, „Пазар”, „Продукти и услуги”, „Хора и дейности”, „Индивидуално развитие”, „Ключове на успеха”, на които записва идеите на участниците, като ги разпределя в съответните категории.

След като споделянето приключи, изписаните флипчартове се закачат на стената и водещият дава на всеки от участниците маркер, с който да степенува изредените идеи, отбелязвайки с буквата „**В**” високо приоритетните, със „**С**” – слабо приоритетните, и с „**Н**” тези, които не са приоритетни.

След като членовете на екипа приоритизират идеите, екипът може да се опита да оцени допълнително избраните за приоритетни идеи на базата на следните критерии: време, необходими усилия, цена, резултат / ефект. В края на този процес групата трябва да разполага с определен брой окончателно приоритизирани идеи. Този брой се определя от членовете на екипа, но е необходимо да бъде сведен до управляем набор от идеи.

5. Участниците се разделят на шест групи. Задачата на всяка от групите е да постави цели за един от 6-те компонента на визията.

Участниците трябва да формулират цели по отношение на „Обкръжавашата среда”, „Пазара”, „Продуктите и услугите”, „Хората и дейностите”, „Индивидуалното развитие” и „Ключове на успеха”. Водещите обясняват, че целите трябва да са SMART т.е. специфични, измерими, постижими, релевантни на целите на екипа и ограничени във времето. Дават се примери за SMART цели.

6. Споделяне в голяма група на разработените цели.

По време на споделянето водещите помагат за по-доброто и точно формулиране на целите.

7. Водещият насърчава участниците да предприемат необходимите за постигането на целите действия колкото е възможно по-скоро.

Тук може да се продължи с планиране по отношение на всяка от целите, тоест да се опишат отделните дейности, необходимите ресурси, сроковете и отговорниците за всяка дейност. Това може да стане в същите малки групи, в които участниците са работили до момента.

8. След упражнението е добре да се проведе „дебрифинг”.

След приключване на упражнението водещите могат да улеснят извличането на обучителните акценти, като зададат на участниците следните въпроси:

- Кои бяха най-важните за вас части от упражнението?
- Коя част от упражнението беше най-трудна и коя – най-лесна за вас? Защо?
- По какъв начин се промениха вашите нагласи към бъдещето в хода на упражнението?
- Какво научихте за процеса на изграждане на визия?
- Как това, което научихте, може да ви помогне да подобрите работата си? Как то ще помогне на вашия екип / организация?

Допълнителни бележки

Членовете на екипа може да бъдат насърчени да преминават периодично през този процес на изграждане на визия.

След стъпка 7 водещите може да попитат членовете на екипа какви ценности са нужни на екипа / организацията, за да стане визията реалност.

ВИЗИЯ ЗА БЪДЕЩЕТО НА ЦЕЛЕВАТА ГРУПА (обучително упражнение, описано от Милвана Панайотова)

Цели и контекст на провеждане

Целите на упражнението са участниците:

- да разберат що е визия;
- да представят визията на своята организация за бъдещето на целевата група, с която работят;
- и да обсъдят с останалите участници в обучението идеите си.

Упражнението е подходящо за обучителни ситуации, в които:

- участниците са представители на малки неправителствени организации и граждански групи от страната;
- участниците от различните организации не се познават помежду си и не знаят нищо или знаят съвсем малко за дейността на другите;
- опитът на участниците от работа по проекти и очакванията им от настоящото обучение са различни;
- обучителите не са работили по други програми с тези участници или с други представители на същите организации, но проблемите на организациите и ситуациите по места са им познати.

Упражнението може да се използва по време на третата сесия от първия обучителен ден, като в предишните две сесии участниците са се запознали, споделили са очакванията си от обучението, споделили са разбирането си за развита и неразвита общност и са имали възможност да разкажат за населеното място, където действа тяхната организация (без да описват какво са правила и какви дейности смятат да предприемат).

Участници

Упражнението е предназначено за група от 10 – 12 участника, по двама представители от 5 – 6 различни организации.

Продължителност и необходими материали

Упражнението продължава около един час. За ефективното му провеждане обучителите трябва да разполагат със снимки на животни, флипчарт и маркери.

Описание

В началото водещите могат да попитат участниците какъв смисъл влагат те в често използваното словосъчетание “визия за бъдещето”. Целта е чрез мозъчна атака в рамките на 5 минути да се стигне до кратко определение, което водещите да запишат на флипчарта.

След това водещите разделят участниците по двойки. Всяка двойка разполага с 15 минути, за да подготви кратка презентация за настоящата ситуация на своята целева група и да нарисова мечтаното бъдеще. Водещите насърчават участниците да мислят за бъдещето като преобразено от чудо и записват на флипчарта 5 – 6 насочващи въпроса, например:

- Какво ще е първото нещо, което ще забележите, ако се случи чудо и проблемите изчезнат?
- Как ще изглеждат хората от вашата целева група?
- Какви ще са отношенията между хората от целевата ви група?
- Какво ще правите вие, след като се сбъднат тези мечти?
- Какво друго ще се случва в деня след чудото?

Водещите раздават на всяка двойка по няколко снимки на животни, живеещи в групи. Добре е сцените да не представят само примери за мирно съжителство, а да има и снимки с борещи се, агресивни, демонстриращи ловкост и т.н. животни. Задачата на всяка двойка е да избере една снимка, която да използва като емблема на своята мечтана ситуация.

Обучителите поставят началото на дискусията, като представят една въображаема ситуация: *„Представете си, че пътуваме в един чуден влак. Този влак не само ни пренася от място на място, а и в бъдещето. Гарите, на които ще спира нашият влак, са местата, където работят вашите организации. Когато влакът стигне вашата гара, ще забележите, че всичко се е преобразило и проблемите са изчезнали. Предлагаме ви, щом влакът спре на вашата гара, да опишете – представяйки ни идеите, до които сте стигнали в двойките – чудната картина, която виждате през прозореца. Припомнете ни и как са изглеждали нещата преди, какви трудности сте имали, каква е била дейността ви... Покажете ни и снимката, която сте избрали. На всяка гара влакът има 7 минути престой, които трябва да използвате, за да разкажете какво виждате и да дадете възможност на другите участници да ви зададат въпроси.“*

Обучителите записват на флипчарта имената на организациите-гари и, влизайки в ролята на началник-гара, водят дискусията, като следят за спазването на времето. Използвайки тази въображаема ситуация, участниците имат възможност в рамките на 40 – 45 минути да дадат воля на въображението си, за да изградят картина на желаното бъдеще.

ДВЕТЕ ОБЩНОСТИ

(ролева игра, описана от Георги Богданов)

Цел и контекст на провеждане

Целта на предлаганата ролева игра е участниците да осъзнаят колко е важно да работят съвместно с други общности при използването на местните ресурси за общностно развитие.

Играта създава условия за обсъждане на различните подходи при оползотворяването на местните ресурси и затова е добре да бъде използвана преди въвеждането на темата за материалните и нематериални ресурси, налични в общността.

Участници

Играта е подходяща за група, съдържаща не повече от 20 човека.

Продължителност

Общото времетраене на играта е 60 минути:

- 20 минути за работа в общностите;
- 20 минути за провеждане на преговорите;
- и 20 минути за обсъждане в голяма група.

Описание

В началото водещите разделят участниците на две групи, които ще се превъплатят в две изолирани общности, обитаващи два съседни острова в огромния океан. Водещите насърчават участниците да си представят, че са истински членове тези общности, като описват следните ситуации:

- **За първата група:** *„Вие сте представители на общността “Бугу-бугу”, в която има богати залежи на природни ресурси – минерална вода, злато, нефт, въглища и диаманти. Въпреки това в тази общност икономиката е слабо развита, системата на здравеопазване не работи добре, а образованието е некачествено, поради което при вас е “пламнала” епидемия, която взема все повече жертви сред местното население. Вие имате много строги патриархални разбирания и упорито отказвате да приемете и въведете новостите в своя живот. Живеете задружно в отделни племена и имате собствени традиции и култура, която пазите ревностно. Очевидно е, че вашата общност има негативни нагласи към съседната общност, като смятате, че там хората са с нисък морал, развратни, зловни, изключително коварни и нямат други ценности, освен парите. За да решите, обаче, своя проблем, ви трябва помощта на другата общност, която е достатъчно напреднала в медицината, за да избави вашия народ от епидемията.”*

- **За втората група:** *„Вие сте представител на общността “High technology”, която обитава изолиран остров в Тихия океан. Съвсем близо до вас се намира друг остров, където населението е много по-изостанало от вашето. Вашата островна общност няма богати залежи на природни ресурси, но има силно развита медицина, железопътен и авиотранспорт и машиностроене. Системата на образованието във вашата общност също е много добре развита. Икономическият просперитет допринася за доброто качество на живот на вашите съграждани. Местните хора смятат, че живеят значително по-добре от хората от съседния остров и освен това считат съседите си за “диваци” – слабо развити, ограничени и неграмотни хора. Вярвате, че те са изключително необщителни и не поддържат никакви контакти с тях. Напоследък, обаче, вашите ресурси от нефт са на изчерпване и доставянето им от Близкия изток ще е неимоверно скъпо, от което цялата икономика ще пострада и ще се стигне до всеобщо обедняване на населението. Заедно с това имате информация, че в общността „Бугу-бугу” има богати петролни залежи. Носят се и слухове, че на съседния остров има епидемия, което плаши хората от “High technology”.*

След това водещите дават на участниците следната задача:

„Вашата цел е в рамките на 20 минути да измислите как ще решите проблема в своята общност. Разбира се, първо трябва да прецените дали да действате, или да отложите решаването на проблема за по-нататък. Ако вземете решение да действате, е необходимо:

- *да излъчите 4-ма “делегати”, които ще ви представляват пред съседната общност;*
- *да помислите какво можете да предложите и какво ще поискате от своите съседи.*

След това вашите четирима делегати ще проведат 20 минутна среща с представителите на другата общност, на която ще обсъдят взетите решения.”

По време на подготовката за „преговорите” водещите наблюдават обсъждането в двете групи, за да могат след това да коментират:

- Как стигат до решение?
- Как оценяват своите ресурси и проблемите си?
- Какви са предразсъдъците им (позитивни и негативни нагласи) към другата общност?
- Има ли изказвания, които ограничават дискусията?
- Има ли хора, които са изключени от обсъждането?

При провеждането на преговорите водещите могат да наблюдават:

- Какъв е изборният от участниците подход („печеля-печелиш”, “губя-печелиш”, “печеля-губиш”, “губя-губиш”)?
- Кои са печелившите ходове и кои – неудачните тактики в преговорите?
- Какъв е крайният резултат?
- Постигнато ли е решение?
- Използвани ли са всички възможни ресурси при преговорите?
- Как се чувстват наблюдателите и как – самите делегати?

- Ако от общността „Бугу-бугу” се съгласяват да дадат нефт, на каква цена става това?
- Ако от общността „High Technology” са склонили да помогнат с лекарства, какво са поискали в замяна?

Обобщението на водещите трябва да акцентира върху следните три аспекта на играта:

- **нагласите** на местните хора към собствените им ресурси;
- **различията, предразсъдъците и стереотипите** в общността – преимущество или недостатък при използването на местните ресурси за развитието на общността;
- **възможностите за партньорство** с други общности (“външния свят”) при разумното използването на местните ресурси за развитието на общността.

СЛАДКО ЗАПОЗНАВАНЕ

(игра за запознаване, описана от Теодор Младенов)

Цел

Целта на тази игра е хората в групата да се запознаят помежду си по забавен и непринуден начин.

Участници

Играта е подходяща както за големи групи (20 – 30 човека), така и за много големи групи (50 – 100 човека).

Продължителност и необходими материали

Играта продължава около 30 – 40 минути.

За провеждането на играта са необходими:

- Разноцветни и различни на вкус бонбони и близалки*.
- Два големи буркана. На единия буркан пишше "ПРОПУСКИ – БЛИЗАЛКИ", а на другия – "ПРОПУСКИ – БОНБОНИ". Бонбоните се слагат в буркана на бонбоните, а близалките – в другия буркан.
- Два комплекта разпознавателни табелки – едните с нарисувана върху тях бонбон, другите – с нарисувана близалка.
- Предварително подготвен флипчарт с изписани на него правила (ако залата е голяма, може да се приготвят два флипчарта с правила, които да се залепят в противоположните краища):

БОНБОН СЕ РАЗМЕНЯ САМО ЗА БЛИЗАЛКА, А БЛИЗАЛКА – ЗА БОНБОН

НА ЕДИН ЧОВЕК МОЖЕТЕ ДА ДАДЕТЕ САМО ЕДИН БОНБОН ИЛИ ЕДНА БЛИЗАЛКА

ОТ ЕДИН ЧОВЕК МОЖЕТЕ ДА ПОЛУЧИТЕ В ЗАМЯНА САМО ЕДНА БЛИЗАЛКА ИЛИ БОНБОН

*ЗА ДА ПОЛУЧИТЕ БЛИЗАЛКА ИЛИ БОНБОН, СЛЕД КАТО СТЕ ДАЛИ БОНБОН ИЛИ БЛИЗАЛКА, Е НЕОБХОДИМО ДА СИ КАЖЕТЕ **ИМЕТО И КАКВО НАЙ-МНОГО ВИ СЕ УСЛАЖДА В ЖИВОТА***

АКО БЛИЗАЛКИТЕ ИЛИ БОНБОНИТЕ ВИ СВЪРШАТ, МОЖЕТЕ ДА СИ ВЗЕМЕТЕ ДОПЪЛНИТЕЛНО ОТ БУРКАНИТЕ, ЗА ДА ПОДСЛАДИТЕ ЖИВОТА НА ПОВЕЧЕ НЕПОЗНАТИ ХОРА

- Награда (например, шоколад).

* В групи, в които има болни от диабет участници, трябва да се използват сладости, които не съдържат захар.

Описание

1. Преди да влезе в залата, всеки участникът получава предварително подготвена разпознавателна табелка, на която е записано неговото или нейното име и има символ на бонбон или близалка. Човекът, който раздава табелките, приканва участника да си вземе няколко (4 – 5, но не по-малко от 2) близалки или бонбони от единия от двата буркана (според символа на разпознавателната табелка на човека), като обяснява, че това са пропуски, които са необходими за подслаждането на участието в срещата. Пропуските не трябва да се ядат, докато не им дойде времето. Освен това участникът не може да си вземе близалки, ако на табелката му има нарисуван бонбон, и обратно. Например, Иван получава табелка с неговото име и с нарисуван бонбон. Той трябва да си вземе няколко бонбона (колкото иска, но не по-малко от 2), за да влезе в залата, и не може да си взема от близалките.

2. Когато дойде времето за запознаване, водещият казва:

"Тук има много хора и съм сигурен / сигурна, че повечето от вас не се познават. Затова сега ще ви предложим един весел начин да се запознаете. Надявам се, че всички си пазят сладките пропуски, които са получили на входа. Всеки от вас има по няколко бонбона или близалки. Ще ви помоля да се разходите из залата и да обмените своите лакомства. Хората с близалки ще ги разменят за бонбони, а хората с бонбони ще получат в замяна близалки. Има няколко прости правила:

- бонбон се разменя само за близалка, а близалка – за бонбон;*
- на един човек можете да дадете само един бонбон или една близалка;*
- от един човек можете да получите в замяна само една близалка или бонбон;*
- за да получите близалка или бонбон, след като сте дали бонбон или близалка, е необходимо да си кажете името и какво най-много ви се услажда в живота;*
- ако близалките или бонбоните ви свършат, можете да си вземете допълнително от бурканите, за да подсладите живота на още непознати хора.*

Който събере най-много чужди лакомства, ще получи специална награда. Можете да започвате – имате на разположение половин час. Да ви е сладко!"

Водещият слага на стената флипчарта с предварително написаните правила и допълнително ги разяснява, ако е необходимо.

3. По време на запознаването водещият може да подканя хората за се движат из залата и активно да си разменят лакомства.

4. След половин час водещият спира играта и обявява победителя:

"Добре, мина половин час – нека спрем за малко и видим кой е събрал най-много сладости. Има ли някой, който е събрал повече от 5 близалки или бонбони? (Например, 15 човека вдигат ръце.) Има ли някой от вас, който е събрал повече от 10?"

И така нататък, докато не остане победителят, който получава награда и споделя какво интересно е научил за хората, с които се е запознал.

ТУЗЕМЦИ И ЕВРОПЕЙЦИ

(ролева игра, описана от Теодора Величкова)

Цели и контекст на провеждане

Тази ролева игра има за цел да изгради:

- позитивно отношение и чувствителност при осъществяване на първи контакт с представители на различни общности;
- разбиране за собствените реакции в трудни ситуации.

Играта е насочена към представители на екипи / работни групи, които ще провеждат теренни проучвания в различни местни общности.

Участници

Играта е подходяща е за група, съдържаща между 10 и 20 човека.

Продължителност и необходими материали

Играта (заедно със следващото я обсъждане) отнема около 90 минути.

За провеждането на играта е необходимо свободно пространство и всичко, налично в залата, което участниците решат, че могат да използват (маси, столове, покривки, хартия и т.н.). Необходимо е, също така, да се подготви лист хартия (А4) с предварително написани поговорки (виж по-долу).

Описание

1. Водещите разделят участниците на два или четири екипа, в зависимост от техния брой – във всеки екип трябва да има по 4 – 5 човека.

За разделяне на групата водещите могат да използват предварително подготвените пъзели с поговорки. На лист хартия А4 са записани толкова поговорки, колкото екипи трябва да се получат – 2 или 4. Листовете са разрязани по подобие на пъзели и отделните парченца са разбъркани (общият им брой е равен на броя на участниците). Всеки участник си изтегля едно листче (парченце от пъзела) и, движейки се из залата, трябва да открие останалите части от поговорката. Така екипите се оформят по случаен признак.

2. Инструкциите за ролевата игра се задават отделно на екипа / екипите от туземци и на екипа / екипите от европейци.

Задачата на **туземците** е:

- да построят (символично, с наличните в залата материали) своето селце или част от мястото, където живеят;
- да си изберат начин за общуване, който не е разбираем за европейците;

- да си измислят символ – отличителен знак на племето;
- да помислят как протича тяхното ежедневие;
- да определят основните ценности в племето и да установят йерархията, на която се подчиняват (ако решат, че има такава);
- да решат какво е отношението им външни хора (и въобще – към външния свят).

Задачата на **европейците** е да планират как ще осъществят първия контакт с туземците, за да им помогнат при решаването на техните проблеми. За целта е необходимо да решат:

- как ще определят ценностите и принципите, на които се подчинява животът в племето;
- какво ще направят, за да преодолеят езиковата бариера;
- как ще спечелят симпатиите на туземците и ще изградят взаимно доверие;
- по какъв начин ще помогнат за решаването на племенните проблеми.

Екипите разполагат с 30 минути за подготовка.

3. При разиграването на всяко племе се пада по един екип от европейци. Водещите само наблюдават, без да се намесват в играта, като си водят бележки за поведението на участниците (най-вече на европейците). Времето за разиграване е 30 минути.

4. След приключване на разиграването участниците се връщат по местата си и започва обсъждане в голямата група. Първи споделят как са се чувствали туземците:

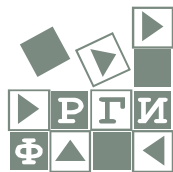
- каква е била първоначалната им стратегия;
- какво се е променило в хода на играта;
- какво ги е провокирало да променят първоначалните си идеи;
- как са изглеждали европейците от тяхна гледна точка.

След това водещите дават думата на европейците:

- как са се чувствали;
- как са се справили с „шока“ от контакта с чуждото, непознатото, от сблъсъка с други ценности;
- какви са били основните трудности, които са срещнали.

По време на споделянето един от водещите записва на флипчарт ключови думи, свързани с позитивното отношение, приемането и зачитането на другостта.

Накрая водещите обобщават, като поставят акцент върху онези поведения, които помагат за изграждането на доверие между различни общности. Особено внимание трябва да се обърне на факта, че една общност трябва да бъде приета със своите уникални ценности и евентуалната външна намеса може да бъде насочена единствено към развиването на тези ценности, а не към тяхното заличаване.



Фондация „Работилница за граждански инициативи”
гр.София 1000, ул. “Княз Борис I” 78 тел/факс 980 69 15
www.wcif-bg.org e-mail: wcif@wcif-bg.org
София, 2004 г.