



Centar za nenasilnu akciju

НЕНАСИЛСТВО?

ПРИРАЧНИК
ЗА ТРЕНИНЗИ ОД НЕНАСИЛНА
РАЗРАБОТКА НА КОНФЛИКТИ
ЗА РАБОТА СО ВОЗРАСНИ

Ненад Вукосављевиќ
Центар за ненасилна акција

НЕНАСИЛСТВО?

НЕНАД ВУКОСАВЉЕВИЋ

ПРИРАЧНИК
ЗА ТРЕНИНЗИ ОД НЕНАСИЛНА
РАЗРАБОТКА НА КОНФЛИКТИ
ЗА РАБОТА СО ВОЗРАСНИ

ЦНА - ЦЕНТАР ЗА НЕНАСИЛНА АКЦИЈА

со подршка на
AUSWÄRTIGES AMT

БЕЛГРАД, 2001

ЦЕНТАР ЗА НЕНАСИЛНА АКЦИЈА

www.nenasilje.org

КАНЦЕЛАРИЈАТА ВО БЕЛГРАД
Улофа Палмеа 2а, 11000 Белград, Југославија
Тел/Фах: +381 11 34-32-612
cna.begrad@nenasilje.org

КАНЦЕЛАРИЈАТА ВО САРАЕВО
Бентбаша 31, 71000 Сараево, БиХ
Тел/Фах: +387 33 440-417
cna.sarajevo@nenasilje.org

Автор
Ненад Вукосављевиќ

Издавач
Центар за ненасилна акција

Превод од српски / босански / хрватски јазик
Јасмина Тодоровска

Лекторка
Николина Појовска

Графичка обработка, корици, избор на фотографии
Ивана Франовиќ

Прелом на текст
Милош Марковиќ

Фотографии
Ненад Вукосављевиќ
Ивана Франовиќ

Печати

Тираж: 500 примероци

Оваа книга е замислена како прирачник во вид на појасејник за оние што работат на полевото - тренинг од ненасилна разработка на конфликти, или, пак, сакаат да ги прошират своите знаења со искуствата собрани во Центарот за ненасилна акција (ЦНА) - Сараево, во изминатите две и пол години, собрани и наведени во оваа книга. Покрај описот на работилничките и вежбите што можат да се користат за работа на различни теми од оваа област, книгата содржи филозофија за справување со конфликти кон која тежнее во својата работа ЦНА.

Се надевам дека овој прирачник ќе ги појасни оние кои би го читале, за во својата работа да бидат креативни и промислени, барајќи соодветни одговори на многу прашања кои ние, од ЦНА, сме ги среќавале, барајќи наши одговори на нив со помалку или повеќе успех. Процесот по кој поминавме и поминуваме, ни се чини вредно искуство што сакаме да го поделиме со нашите сегашни и идни колеги, со активистите на мировните организации, наставниците, новинарите и на сите они што сакаат да ја вложат својата енергија во изградба на мирен мир и граѓанско општество, по ненасилен пат. Искуствата собрани ЦНА ни се чинат за релевантни, пред сè, за работата на Балканот, или на слично културно окружување, додека нивната примена на други места би барала приспособување на методите и содржините. Тренинзите на ЦНА беа исклучиво со полнолетни лица, собирајќи се на едно место, луѓе од различни земји/краеви од поранешна Југославија, освен Словенија.

БЛАГОДАРНОСТ

Оваа книга не би ја видела светлина на денов, да не ми помогнала во нејзината подготовка:

Ивана Франовиќ- на која должам огромно благодарам, за целиот вложен труд, совети и поддршка

Д-р Мартина Фишер - која ја поддржуваше првобитната идеја и помагаше во остварување на овој проект

Berghof Stiftung на несебичната материјална поддршка
Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung на советите и на поддршката

Аднан Хасанбеџовиќ, Јасмин Реџеџовиќ, Ана Рафаи, Ото Рафаи, Кара Гибни, Дејан Виденовиќ
Дијана Францис кои премногу ми помогнала со своите критики и предлози

Другите многубројни колеги од кои учев и со кои работев, а посебно: Горан Божичевиќ,
Јорџ Рохведер, Штефан Вилмуц, Анмари Мулер Ева Марија Вилком, Дејлеф Бек,
Кристиоф Безмер, Карл Хајнц Бишл, Габриел Кремер, Андреас Пишперс, Џејми Вокер

Учесниците на тренинзите кои ги водеа и на кои учествував

Посебно благодарам на

Јасмина Тодоровска, Сафет Балаџи, Никола Чолаковски за помошта при изработката на македонското издание

Auswärtiges Amt (Министерство за надворешни работи на Германија) за несебичната материјална поддршка

Наслов на ориџиналоџ

NENASILJE?

Priručnik za treninge iz nenasilne razrade konflikata za rad sa odraslima

Centar za nenasilnu akciju
Bentbaša 31, 71000 Sarajevo, Bosna i Hercegovina
COBISS/BiH-ID 8471558
© 2000

ПРЕДГОВОР ЗА МАКЕДОНСКО ИЗДАНИЕ

Образовните системи на балканските земји, следствено и на Република Македонија, и покрај сета своја систематичност, имаат повеќе мана. Едната од нив се состои во недоволната застапеност на некои многу важни теми во постојните наставни курикулуми со што се доведува во прашање и остварувањето на некои цели на образованието. Такви теми би биле, *ненасилна комуникација, конструктивно справување со конфликтите, стереотипи и предрасуди* итн. Заеднички именител на сите овие теми, од каде што произлегува и нивната важност, би било тоа што нивното познавање и владеење претставува предуслов за изградување на здрави интерперсонални и интергрупни односи при што би дошле до израз *меѓусебното разбирање, толеранцијата, взаемното почитување, соработката* итн.

Овој прирачник ги разработува токму овие теми. Иако првобитно замислен и наменет за работа со возрасни, сепак со извесни модификации на опишаните активности прирачникот може да се употреби и за работа со училишна популација, со групи со повеќе, но и со групи со помалку предзнаења. Предизвикот, но и одговорноста да содржините на овој прирачник се пренесат на повозрасните би се состоел во тоа што се работи за популација која и покрај својата интелектуална зрелост сепак не е така блиска со темите содржани во прирачникот.

Од содржински аспект, она по што овој прирачник се издвојува би било тоа што покрај деталниот опис на активностите за повеќе од нив се дадени и изјави на учесници, добиени при спроведување на тие активности со некои групи. Тоа е особено важно за потенцијалните корисници на прирачникот кои првите чекори во работа со групи би ги правеле консултирајќи и се со овој прирачник, а во смисла на изградување на имагинарни репери за тоа како генерално би требало да тече работилницата. Не помалку важно е и за поинтересните потенцијални корисници на прирачникот, кои преку опишаните примери како тече работилницата со одредена група добиваат можност за процена на адекватноста на одредена активност на поставените цели, а со тоа и навремени модификации (доколку се процени дека се потребни) на активностите како би биле во склад со контекстот. Разните забелешки дадени во самиот прирачник во голема мера го олеснуваат тој процес. Содржините на прирачникот не се групирани во работилници, како што често се практикува, туку се составен дел на повеќе теми. При тоа, за секоја тема има повеќе активности на располагање така да корисникот на прирачникот постојано има избор помеѓу повеќе алтернативи за тоа како да се обработи некоја тема.

Преводот на овој прирачник на македонски јазик изгледа дека доаѓа во вистинскиот момент. Тргувајќи и од тоа дека прирачникот настанал како резултат на потребата од постконфликтно делување со цел изградување на мир и јакнење на тие капацитети кои би го потпомогнале тој процес а имајќи и во предвид дека Република Македонија се наоѓа токму во еден таков постконфликтен период станува императив да се засилат сите оние активности кои се во насока на изградување на мирот како и промовирање на филозофијата на ненасилно делување.

Сафет Балажи

асистент на проект, Проект за разрешување на етничките конфликти

СОДРЖИНА

ненасилна разработка на конфликти и изградба на мир 7

ПРИДОНЕСОТ НА ТРЕНИЗИТЕ ОД НЕНАСИЛНА РАЗРАБОТКА НА КОНФЛИКТИ И ИЗГРАДБА НА МИР	8
КОНФЛИКТ И НАСИЛСТВО	8
<i>Превенција на насилство.</i>	9
НЕНАСИЛСТВО И НАСИЛСТВО	11

тренинг од ненасилна разработка на конфликти 13

ЦЕЛИ НА ТРЕНИНГОТ	14
ШТО Е ТРЕНИНГ? ПРИСТАП КОН РАБОТАТА И КОН МЕТОДИТЕ	15
ЕЛЕМЕНТИ НА ПРОЦЕСОТ НА РАЗРАБОТКА. ШТО Е КОНФЛИКТ? ЕЛЕМЕНТИ НА КОНФЛИКТОТ	16
УЛОГА НА ТРЕНЕРОТ	19
КОЈ Е ТРЕНЕР?	20
ШТО Е СЕ ДЕЛ ТРЕНЕРСКА РАБОТА	20
ПОДГОТОВКА НА РАБОТИЛНИЦИ/ТРЕНИНГ	21
<i>Прашања во врска со изборот на тимот.</i>	21
<i>Прашања за тимот за подготовка.</i>	21
<i>Помошни прашања за подготовка на работилници.</i>	21
<i>Содржина на работилниците.</i>	22
ПОДГОТОВКА, РАЗРАБОТКА И ИЗВЕДБА НА РАБОТИЛНИЦИ/ТРЕНИНГ	23
<i>Тема и цели на работилницата.</i>	23
<i>Разработка на работилница и избор на методи.</i>	23
<i>Изведување.</i>	24

работилници / теми 27

ВОВЕД, ЗАПОЗНАВАЊЕ	29
<i>Пример на работилница.</i>	29
<i>Примери на други вежби, игри и методи погодни за воведната работилница.</i>	32
НЕНАСИЛНА КОМУНИКАЦИЈА	34
<i>Пример на работилница.</i>	34
<i>Дополнителни вежби за ЈАС-говор.</i>	39
<i>Активно слушање.</i>	40
<i>Отворени прашања.</i>	41
<i>Дополнителни вежби.</i>	41
ТИМСКА РАБОТА, ЗАЕДНИЧКО ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ	43
<i>Пример на работилница.</i>	43
<i>Дополнителни вежби на темата тимска работа.</i>	52
ПЕРЦЕПЦИЈА, ГЛЕДАЊА	57
<i>Пример на работилница.</i>	57
<i>Дополнителни вежби на темата перцепција.</i>	64
РАЗБИРАЊЕ НА КОНФЛИКТИ	65
<i>Пример на работилница.</i>	65
<i>Дополнителни вежби на темата разбирање на конфликти.</i>	70

НАСИЛСТВО	72
Пример на работилница.	72
Дополнителни вежби на темата насилство.	74
ПРЕДРАСУДИ	77
Пример на работилница.	77
Дополнителни вежби на темата предрасуди.	83
МО	86
Пример на работилница.	86
Дополнителни вежби на темата мо .	91
ЛИДЕРСТВО	92
Пример на работилница.	92
Дополнителни вежби за обработка на темата лидерство.	95
УЛОГА НА РОДОВИТЕ ВО ОПШТЕСТВОТО - ГЕНДЕР	96
Пример на работилница.	96
Дополнителни вежби на темата улога на родовите во општеството.	102
ИЗГРАДБА НА ДОВЕРБА	105
Пример на работилница.	105
Дополнителни вежби на темата изградба на доверба.	108
ИДЕНТИТЕТ / НАЦИОНАЛЕН ИДЕНТИТЕТ И РАЗЛИЧИТОСТИ	109
Пример на работилница на темата идентитет / национален идентитет.	109
Дополнителни вежби на темата идентитет / национален идентитет и различности.	112
КРЕАТИВНА РАЗРАБОТКА НА КОНФЛИКТИТЕ	116
Пример на работилница.	116
Пример на работилница 2.	119
НЕНАСИЛСТВО, НЕНАСИЛНА АКЦИЈА	121
Пример на работилница.	121
Дополнителни вежби за темата ненасилство / ненасилна акција.	123
МЕДИЈАЦИЈА / ПОСРЕДУВАЊЕ ВО КОНФЛИКТИ	127
Пример на работилница.	127
ОДНОС КОН СТРАВ	132
Пример на работилница.	132
Пример за долг role play.	135
ЕВАЛУАЦИЈА НА ТРЕНИНГОТ	139
Пример на работилница.	139
Дополнителни вежби за темата евалуација.	140
Пример за евалуациски прашалник .	140
ИГРИ	142
Игри за подобро памтење на имиња.	148
Креативни поделби за мали групи или двојки.	148
Воведни вежби за театар на угнетените.	149
ДРУГО	150
Некои правила за feedback.	152

потешкотии во работата	155
------------------------	-----

ЦНА	170
-----	-----

литература	171
------------	-----

**ненасилна
разработка на
конфликти и
изградба на мир**

Придонесот на тренинзите од ненасилната разработка на конфликтите во изградба на мир

Она што во недостаток на подobar термин го нарекувам тренинг од ненасилна разработка на конфликти, подразбира работа во форма на семинар во кој изворот на знаења претставуваат како учесниците и учесничките така и тренерите. Учесството на тренингот би требало да биде сосема доброволно, мотивирано од личната желба и потреба. Темите на тренингот од ненасилна разработка на конфликтите се, пред сè, конфликти на општествено ниво, конфликти во групи и во заедници. Внатрешните конфликти на поединците не се приоритет во процесот на учење, иако тренингот бара работа на себе, соочување и преиспитување на сопствените предрасуди, проблеми, слабости и јаки страни.

Општоприфатеното гледиште на конфликтот¹ како поим во кој по правило се појавува физичкото, директното насилство е одраз на искуството што е собрано и истовремено е одраз на недостиг на вештини, знаење и на подготвеност конфликтот да се прифати како неизбежна појава во меѓучовечката интеракција, чие разрешување, или подобро кажано, кон трансформацијата може да се пријде со согласување во процесот на разработка, кој знае често да биде тежок и болен. Поствоените општества на Балканот оддаваат слика на немоќна конфликтите да им се пријде на конструктивен начин, се влегуваше во спиралата на насилството, чие моментално запирање беше постигнато со сила однадвор, додека конфликтите останаа да тлеат и понатаму резултираа во насилство на едно поинакво ниво на ескалација, но и понатаму поддржувани од сличните општествени структури и нивните оправдувања беа вградувани во истите структури.

Ненасилната разработка на конфликтите ми се чини како главен елемент во процесот на изградбата на мирот, кој бара многу време, трпение, вештини и сили, но и материјални ресурси и поддршка.

Тренингот од ненасилна разработка на конфликти има за цел поттикнување на граѓаните и граѓанките за барање на патишта за изградба и заштита на општествените вредности, како на пример - човековите права. Моделот на активни граѓани кои се подготвени, горди и свесни за своите одговорности, со моќи сила да влијаат на општеството во кое живеат, е модел кон чие остварување ЦНА тежнее преку своите тренинзи.

Конфликт и насилство

Конфликтите се појава во меѓучовечките односи, кои можат да бидат резултат на: несогласување, различни духовни и културни вредности, спротивставени интереси, различни гледишта за сопствените или туѓите интереси, незадоволени потреби или на пример неспособност во изразувањето на сопствените чувства и мислења. Конфликтите постојат и во соочувањата со блиските во секојдневниот живот, но и во/меѓу групи и заедници.

Со насилство може да се реши конфликт!?

Страните во конфликтот на меѓучовечко или општествено ниво, го употребуваат насилството, верувајќи дека нивните потреби и интереси се легитимни и на тој начин се оправдува насилството што го прават (одбрана од нивна гледна точка), додека потребите и интересите на другите страни во конфликтот не се земаат предвид, туку уште повеќе се прават претпоставки кои подразбираат зли намери кои самите тие го немаат. Овој механизам може да се препознае во војните и предвоениот период на територијата на поранешна Југославија.

Општоприфатената теза дека со насилството како краен начин може да се постигне јалово решение преку многубројните примери на овие простори, од Хрватска, па до Косово.

Претпоставката дека со насилство може да се реши конфликт е точка доколку под решавање се подразбира уништување или отстранување на другата или другите страни во

1) Зборот "конфликт" има исто значење како зборот "судир" кое е од домашно јужнословенско појатие. Терминот "конфликт" е одбран од причина што во себе ја носи димеизијата на тираење, додека зборот "судир" повеќе наметнува вичајност за кус временски период.

конфликтот и ако се занемари фактот дека со користење на силни методи се воспоставува модел “решавање на конфликти” кои се применуваат и во други судири, на пример внатре во една од првобитните страни на конфликтот. Ситуацијата во која една или повеќе страни “решението” воспоставено по пат на насилство го доживуваат како неправда и ускратување на своите легитимни интереси или можноста тие да се остварат (во сопствената перцепција), тешко може да се нарече решение, бидејќи желбата за задоволување на сопствените интереси и потреби останува, потпомогнато со желбата за задоволување на правдата по сопствено гледање и често желба за одмазда.

Превенција на насилство

За почеток на конфликтот обично се сметаат моментите во кои е извршен првиот чин на физичко насилство, додека се занемарува она што му претходело на ескалацијата на насилство. Превенцијата на насилство може да се постигне преку развој на начините за соочување со конфликтите на конструктивен, ненасилен начин, при што се развива разбирање, се создава доверба и во самиот тој процес често се разлагаат неосновани претпоставки за намерите, потребите и интересите на сите страни во конфликтот. Со остварување на комуникација, се создаваат претпоставки за почнување на процесот во кој доаѓа и до редефинирање на сопствените потреби и интереси, кои биле под влијание од/на сопственото гледање на интересите и потребите на другите страни во конфликтот. Конфликтите не можат да се спречат или избегнат, додека пак насилството како можен одговор на конфликтот може и да се избегне и да се спречи.

Конфликтот може да се подразбере и како сигнал и како шанса за промена на односот меѓу луѓето, како (весник) почеток, предводник на развојот и напредокот. Страните во конфликтот истовремено се и неразделивиот дел на идниот процес на трансформација и решавање, и тие се тие што ќе воспостават нов однос.

Најчесто зад (навидум)неспоиво спротивставените интереси на страните во конфликтот, кои инаку претставуваат замислено “единствено” решение на конфликтот, обично се кријат ставовите и потребите кои не се јасни и видливи на другата страна. На политичко ниво често и не се оди подалеку од површината на која доминираат барањата на политичките олигархии за повлекување на граница (лимит) на едно или друго место.

Прашањето, на пример, дали Косово треба да биде независно или не, може да биде ирелевантно, доколку суштината на барањата за независност кај многу луѓе од Косово претставува потреба за заштита на сопствените индивидуални и колективни права кои со години беа негирани. Таа потреба најверојатно е дел од заднината која бара независност, но таа и на големо “подразбира” да не се споменува како барање за решавање на конкретните проблеми. Од друга страна, малцинството луѓе на Косово перспективата за независност на Косово ја доживуваат како губење на своите права, почеток на обратниот вид угнетување. Ни едната ни другата страна, ако се навистина само две, не се расположени за барање модел со чија изградба би почнало решавање на проблемот од двете страни со заемна соработка во која би се изградила доверба и разбирање на стравовите и потребите на другите. Границата во ниеден случај не гарантира почитување на правата на граѓаните од односната територија, таа гаранција може да се постигне само со изградба на општествениот систем во процесот во кој сите спротивставени страни дале свој придонес во обликувањето на тој систем. Наметнатите решенија се доживуваат како неправда, бидејќи е прескокнат процесот на изградба на доверба и затоа што самите граѓани не биле вклучени во тој процес, кои мора да поминат за да се постигне само одржливото решение. Обично претставниците на авторитарските режими би биле тие кои со уцени и закани, принудат на согласност на наметнатото “решение”. Затоа и не треба нас да не чуди што продолжува и понатаму омразата и насилството, што тој (секој)понатамошен факт дека степенот на насилство во Србија, односно Косово го достигна застрашувачкото ниво.

Користејќи го насилството само не оддалечува од точката од која би можел да почне еден таков процес.

Како да се запре појаката страна во конфликтот која одлучила да се служи со насилство / да користи насилство?

Не ми е познат ниеден модел или метод со кој насилството при својата кулминација моментално може да се запре преку насилен или ненасилен пат. Изградбата на комуникација, доверба и разбирање се процеси кои бараат време, и со почнувањето на тие процеси можеме да го спречиме насилството или првобитно да го сведеме на ниско ниво. Употребувајќи насилство, во корист на спречување на насилството во својата кулминација, навистина може да дојде до смалување на нивото на насилство наспроти воспоставување нов однос на сили. Примери за такво нешто се воените интервенции во Хрватска, БиХ и во Косово. Насилството, меѓутоа не е прекинато, туку се дојде до “нова” точка во циклусот, со различни нивоа на насилство, но со идентични методи. Истовремено е постигната нова точка на

Ненасилство и насилство

*Постојат многу начини некој да се убие,
Може некому да му се забие нож во стомак,
Некому да му се одземе лебот од уста,
Некого од болест да не го излекуваш,
Некого да го ставиш да живее во лоша кука,
Некого да го убедиш да изврши самоубиство,
Некого да го малтретираш со работа,
Некого во војна да го однесеш итн.
Само нешто од сето ова е забрането во нашава држава*

Бертолт Брехт

Горенаведениот цитат од Бертолт Брехт зборува за насилство во општеството, што во крајна линија може да има и смртни последици, при што е тешко да се дефинира едно лице или институција која го применила (направила) и извршила насилство. Со структурното насилство се среќаваме во секојдневниот живот, почнувајќи од аптеката во која не може да се најде потребниот лек, па до луѓето кои питаат на улица, затоа што немаат друга можност за да преживеат, сè до дискриминацијата во автобусот или на шалтерот, затоа што се користи различен дијалект или јазик.

Притоа каква одговорност имаат сограѓаните на оние луѓе врз кои се врши насилство, а тие ништо не преземаат тоа да се спречи?

Норвешкиот мировен истражувач Јохан Галтунг вовеле поими на директно, структурно и на културно насилство. Неговата категоризација за насилството во скратена форма изгледа вака:

ПОИМ ЗА НАСИЛСТВО

Јохан Галтунг

Директно или персонално **насилство** е она кај кое го препознаваме извршителот. Насилството во кое нема препознатлив извршител го нарекуваме **структурно насилство**.

Културно насилство - ги нарекуваме оние аспекти од културата кои се искористуваат за оправдување или легитимирање на директното или културното насилство. Не постојат насилни култури, оние кои во сите свои аспекти би содржеле насилство, но постојат култури на насилство (угнетување преку идеологија, религија итн.)

ДЕФИНИЦИЈА НА НАСИЛСТВО

Насилство е негативно влијание на основните човекови потреби (или на животот) што може да се избегне и што ја ограничува потенцијалната можност за задоволување на тие потреби. Заканата со насилство е исто така насилство.

Основни потреби на човекот се:

- опстанок,
- здравје и материјална благосостојба,
- идентитет,
- слобода.

Дали е насилство кога на некој му ја скратуваме можноста за работа и опстојување?

Дали е насилство кога човекот се дискриминира затоа што е од друга националност, вера или пол?

Дали е насилство кога се поставува минско поле како дел од одбраната?

Дали е насилство кога на жената за истата работа ќе се плати помалку отколку на мажот?

Кој врши насилство кога семејство-бегалци се исфрла од куќа за да се врати да живее семејството-сопственик на куќата таму од каде што била протерана?

Комплексноста на општествените проблеми со кои често се среќаваме на овие простори од Централен Балкан, ја открива јасната форма на структурното насилство, чиј почеток и крај тешко можат да се раздвојат. Потребна е голема храброст за соочување со болното прашање: “Која е мојата лична одговорност за таквиот облик на насилство?”. Тешко може да се најде брзо и едноставно решение на едно од горенаведените проблеми во форма на прашања. Заемната поврзаност на општествените структури кои овозможуваат неправда, кои сите луѓе сигурно би можеле да ја препознаат како таква, бара прифаќање на соодговорност од секој граѓанин и дејствување во оној круг во кој живееме и работиме. Активен/а граѓанин/ка кој/а јавно ги застапува ставовите со цел да реагира на неправда во општеството, има веродостојност ако тоа прави и во своето приватно опкружување, ако тоа го прави од своето лично чувствување за одговорност во заедницата во која живее.

Постоенето на законска рамка која ја делегализира формата на структурно насилство може да биде важен чекор во процесот на разрешување на постојните конфликти кои се кријат зад структурното насилство, но сама по себе, законската рамка не може да ги реши без соработка и иницијатива од граѓаните.

Мирот кој би бил дефиниран како стадиум од развојот на општеството различен од едноставно отсуство на војна е општествена вредност која ја посакуваат (сакаат) огромен број граѓани. Мирот како идеал, без угнетувања, дискриминации, злоупотреби и насилства е вредност која поседува моќ зад неа да застане одлучувачко мнозинство на луѓе во секое општество. Барањето за успешни патишта кон тој идеал трае многу долго, испреплеткано со падови и подеми (удолнини и нагорнини) од кои може да се научи.

Легитимната потреба за заштита на мирот и степенот на кој сега постои, се канализира во поддршка од милитаризација на поединечни општества во изградба на јака војска која би била во состојба да го заштити населението на територијата за која е задолжена (тука веќе настапуваат нејасноти и различни гледишта). Парадоксот во кој војската служи како институција која е заснована на принципот на строга хиерархија и оттуѓување на индивидуалните права на граѓаните во воената служба (отслужување на воениот рок) е отелотворување на угнетување, служи како гарант за зачувување на општествените вредности, понатаму опстанува, поттикнат со силна пропаганда од интересните групи кои на тој начин се осигуруваат самите (себе) со моќ.

Ненасилството го гледам како активно дејствување за изградба на мирот во општеството во широка смисла на зборот, а против насилството во директниот физички облик и во формата на структурното, односно културното насилство. Притоа сакам да напоменам дека верувам во тежнењето на тој идеал, патот како цел, свртеноста на процесот и постојано преиспитување на самиот себеси и општеството во кое живееме.

Ненасилството не е пасивност туку активно, конструктивно, креативно соочување со конфликтите.

**тренинг од
ненасилна
разработка
на конфликти**

Цели на тренингот

Општи цели

пошироко согледување на конфликтите, нивно подобро разбирање

Анализата на конфликтот и разбирањето на механизмот на конфликтот на општествено ниво, ми изгледа за единствено можно ако се поврзани со разбирањето на судири на лично ниво. Сензибилизацијата за препознавање на формата на насилство во општеството и во човековите односи и отворањето можности за акција за креативно и конструктивно спротивставување на постојните неправди и соочување со конфликтите е цел на тренингот од ненасилна разработка на конфликти.

развој на вештини потребни во процесот на разработка, трансформација на конфликтите

Развојот на способноста за комуникација, соработка, соочување со емоции, со предрасуди, со различности, со личната моќ и одговорност се важни вештини (способности) потребни за конструктивната разработка на конфликтите. Тренингот тежнее да отвори процес на преиспитување преку активно учество и меѓусебна интеракција на учесниците, во кој тие се преиспитуваат и бараат модели на однесување кои би биле во согласност со нивните сопствени чувства за одговорност и нивниот сопствен систем на вредности, а нема за себе цел да ги преобликува учесниците и да ги приспособи на однапред одредени модели на однесување. Работилниците на тренингот имаат таква структура која овозможува и поттикнува отворање на процесот на разјаснување и преиспитување, наместо да нуди готови (подготвени) одговори на сите прашања преку знаењата на водителите на работилниците / тренери, која тогаш би била некритички прифатена од страна на учесниците. Тренингот бара и ги поттикнува учесниците на преиспитување на самите себе и другите, на процес на давање и примање конструктивни критики, кои се можни во атмосфера на доверба и чувство на одговорност за самиот тек на работа. Без активни учесници тренингот не би билвозможен.

Конкретни цели на тренингот од ненасилна разработка на конфликти

Создавање подлога за процес на помирување

- запознавање со ставовите на другата страна;
- давање шанси (можност) да се дојде до дијалог;
- барање заеднички интереси и меѓусебно дефинирање на целите;
- соочување со различните гледишта на поновата и постарата историја;
- остварување соработка за остварување на иднината.

Развивање на свеста за човековите права

- развивање на свеста за структурно насилство;
- развивање на свеста за правата на малцинствата;
- развој на свеста за улогата на родовите/полот во општеството;
- рефлексija на сопствената улога во општествените движења.

Преиспитување на сопствените предрасуди

- слушање, давање можност на другите да ги изнесат своите мислења;
- развивање на способност за набљудување на проблемот од различни аспекти;
- развивање толеранција спрема маргиналните општествени групи;
- развивање толеранција спрема другите култури;
- развивање толеранција спрема различните политички ставови;

Разбирање на емоциите и нивно прифаќање

- поттикнување да учесниците ги разбираат чувствата на другите и сопствените во процесот на разрешување на конфликти;
- поттикнување за размислување за другите идеи и концепти од оние кои на нив не им се познати;
- развој на свеста за скриените, неискжани чувства кои се јавуваат во конфликтите во општеството, на работа, меѓу пријателите и семејството, како и учење за соочување со нив;
- поддржување на процесот на учење еден од друг, преку размена на ставови и мислења;
- обид за менување на вкоренетите норми на однесување во конфликти

Изградба и охрабрување на личноста

- вежбање на критика и самокритика;
- размислување за сопствените јаки и слаби страни;
- развој на свеста за потиснатите чувства;
- преиспитување на важечките општествени норми и сопствениот став за нив;
- развој на самодоверба, врз основа на почитување на личноста и правата на другите.

Размена на искуства

- соочување со насилство;
- соочување со судири;
- доживувања од различни форми на насилство;
- успехите од стратегијата на ненасилна акција, дејствување против ненасилството и неправдата;
- однесување со децата;
- однесување со колегите;
- облици на дискриминација во општеството;
- тешкотии во комуникацијата со авторитетите.

Ефектот на мултипликација преку мотивацијата на учесниците наученото да го применат во своите средини

- оспособување на луѓето принципите на ненасилната разработка на конфликти да ги применуваат во својата работа и во животот и во средините од кои доаѓаат;
- мотивирање стекнатите знаења да се пренесат на други;
- мотивирање за ангажман во процесот на демократизација, заштита на човековите права и под тешките општествени услови во кои тој ангажман го застапува малцинството;
- меѓусебна поддршка на учесниците и на тренерите и перспектива за отворање соработка преку постојните граници.

Што е тренинг? Пристап кон работата и кон методите

Тренингот отвора релевантни прашања за однесување (соочување) со судирите, создавајќи простор за изнаоѓање креативни начини за трансформација на конфликтите и развој на вештините дефинирани од страна на учесниците што се потребни за успешен процес на разработка.

Методите кои се користат на тренингот се од активен карактер и партиципатиски карактер, што истовремено ја отсликува тезата дека разликите во мислењата збогатуваат, со тоа што со нивното подобро познавање помагаат во разбирање и на тој начин влијаат и на нашето однесување во конфликтните ситуации. Креативноста и сензибилитетот не оспособуваат за комуникација и пристап кон конфликтот на конструктивен начин. Важен елемент од тренингот е и моментот на пренесување на одговорноста на учесниците за текот на тренингот, додека истовремено тренерскиот тим ја има (задржува) одговорноста за структурирањето на процесот.

Самата динамика на процесот во голема мера ја одредуваат учесниците со својот ангажман, додека водителите се приспособуваат на потребите и интересите на групата. По правило, со ваквиот пристап и осигурување на простор за вклучување на сите присутни, се постигнува ефект на охрабрување на луѓето да ги изнесат своите мислења и чувства, чувствувајќи притоа дека им се придодава еднаква важност како и на другите, охрабрани се да преземат иницијатива и одговорност. Методите кои се користат во работилниците тежнеат кон учење преку искуство, бараат темелен ангажман на учесниците на интелектуален и емоционален план, дополнето со движења на телото.

Тренингот е збир на работилници со различни теми кои меѓусебно се надополнуваат и ја следат динамиката на работа на групата, како и енергијата во групата, како и подготвеноста за работа на темите кои знаат да бидат доста осетливи, односно да предизвикаат силни емоции. Концептот на групната интеракција “тематски фокусирана интеракција”² кој ја опишува работата на работилниците зборува дека фокусот на работа во работилниците се движи во триаголник: тема (како заедничка задача на групата) - група - поединец (јас).

Додека во текот на една работилница, концентрацијата на учесниците може да се движи околу преиспитување на сопствените ставови, емоции, предрасуди и вредности, во некоја друга тоа може да биде прашање на групна интеракција (улогата на поединецот во групата, начинот на комуникација итн.) или релативно апстрактна тема (човекови права, насилство во општество итн.). Секако дека притоа се говори за тежиштето на работата, а не за потполното отсуство на другите два елемента на кои не е воопшто фокусирано. Истовремено севкупната рамнотежа на фокусот на работа помеѓу сите три точки во целокупниот процес претпоставува успешност во учењето, втемелена во рамноправно и активно вклучување на човековиот ум, разум и срце.

Концептот на тренингот од ненасилна разработка на конфликти кој во оваа книга е опишан и на кој е базирана досегашната работа на ЦНА, е заснован на принципот на тематски ориентирани интеракции.

Што НЕ Е тренинг од ненасилна разработка на конфликти?

Тренингот од ненасилна разработка не е училиште во кое учениците некритички ги прифаќаат содржините кои им се пренесуваат. Тренингот не може да дава рецепти за решавање на конфликтите. Тренингот и тренерите не можат да дадат одговор на прашања кои се однесуваат за можностите на разрешување на конфликтите, тие се тука да го допрат и поддржат конструктивниот однос спрема конфликтите. Тренингот, исто така, нема сам за себе цел севкупно да ги допре само пријатните доживувања или хармонијата во групата, што по правило би значело површност во работата, туку и учесниците искуствено да поминат и ситуации со кои имаат тешкотии.

Елементи на процесот на разработка. Што е конфликт? Елементи на конфликтот

Доколку ги занемариме т.н. внатрешни конфликти, елементите на конфликтот би можеле да се сведат на две групи поими: група елементи на конфликтот кои обично се видливи или очигледни и збир на нешта кои на прв поглед не се видливи.

Илустративно прикажано овие две групи на нешта би можеле да бидат претставени како целина на една санта лед, каде што постои помал видлив дел и скриен дел кој е неколку пати поголем и се наоѓа “под водата”. Учесниците на првиот дел на ЦНА- тренингот за тренери (Јабланица, октомври 1998) ја опишаа “санта лед” на следниов начин:

2) „Wie die Gruppe Laufen lernt“, Langmaack, Braune-Krickau, за ТЦИ моделот на психоналитичарот Рут Кон.



Разработката на конфликти претпоставува комуникација, анализа и разбирање на сите или на најголемиот дел од претходно наведените елементи на конфликтот, при што посебно пристапот на т.н. долен дел на сантата лед бара многу трпение, вештини (способност), време, сила и храброст

Предусловите за ненасилно соочување/однесување со конфликти би можеле да се сведат на:

- самопочит и почит кон другите;
- подготвеност за слушање и разбирање на другите;
- препознавање и задоволување на сопствените потреби, без загрозување на другите;
- соработка;
- отвореност и критика;
- подготвеност за преиспитување на сопственото однесување и сопствените ставови, работа на себе;
- истрајност во процесот;
- имагинација, креативност, задоволство.

Самопочит и почитување на другите

Почитта и самопочитувањето се тесно поврзани една со друга. Самопочитувањето во контекст на ненасилство значи да се ценишсамиот себе, без споредувања со другите и

меѓусебно вреднување. Како што почитувањето во општеството обично се вреднува со истакнување на сопствените силни страни, процесот на разработка на судирите би требало да опфати и создавање простор за препознавање и почитување на силните страни, со воздржување од вреднувањето врз основа на слабите страни на сите вклучени. Со препознавање и прифаќање на разликите се отвора патот за јакнење на самопочитта и почитувањето на другите.

Почитувањето на другите опфаќа и почитување на личноста и чувство за другите без вреднување. Критиката за однесувањето на другите што ни пречи, е неопходна како израз на сопствените потреби, но не и критика на самата личност и вреднување на чувствата на другите. Истовремено е потребно да се биде подготвен да се прими критиката. Почитувањето на другите ја гради довербата.

Подготвеност за слушање и разбирање на другите

Искреното слушање, што подразбира обид да се разбере пораката од оној кој ни се обраќа, е едноставно допуштање некој да изговори нешто. Да слушаш некого не подразбира согласување со сè што е кажано. Со слушањето на другиот овозможуваме евентуална разградба на нашите сопствени идеи за потребите и намерите на другите, кои во конфликтот се најчесто погрешни. Заемното слушање е тешка задача чија корист е повеќекратна. На тој начин не само што се создава пореална слика за конфликтот, туку и се гради доверба и се отвораат канали на комуникацијата од чиј развој премногу зависи дефинирањето на нови перспективи во односите со другите.

Препознавање и задоволување на сопствените потреби, без загрозување на другите

Препознавањето на сопствените потреби не е секогашлесно. Често потребите се претставуваат во форма која бара и во која е формулирано можното решение на конфликтот на начин како тоа лице го гледа во тој момент. Некои од најважните човечки потреби се мир, сигурност и почитување на идентитетот. Во процесот на разработка на конфликтите доаѓа и до препознавање на заедничките потреби и интереси, со тоа што се отвораат патишта на прифаќање на разликите кои не ги загрозуваат другите. Потребите на страните во конфликтот се менуваат додека трае разработката на судирот.

Соработка

Соработката претставува ниво на доверба при што е можно заеднички да се вложи напор во барање решение со кое би се задоволиле потребите на сите страни во конфликтот. Натпреварувањето како спротивност од соработката значи обид за остварување на сопствените цели, без оглед на потребите на другите. Соработката, за разлика од компромисот, нема цел двете страни во судирот да бидат еднакво половично задоволни-незадоволни, туку тежнее спрема тоа сите да бидат задоволни.

Отвореност и критика

Конструктивна критика би можеле да ја наречеме онаа која го има за цел однесување (цел, нишани), а не самата личност, таа нема за цел да повреди или понижи, туку да пренесе информација за чувствата предизвикани со одредено однесување. Конструктивната критика не е финален суд за другите, туку е ограничена и одредена со време на кое се однесува. Без конструктивна критика ненасилната разработка на конфликтите не би била можна. Отвореноста не подразбира само подготвеност да се искажат тешкотиите предизвикани од однесувањата на другите, туку и да се прими критика, да се преиспита сопствениот став и однесување и можеби да дојде до промена.

Подготвеност за преиспитување на сопственото однесување и на сопствените ставови, работа на себе

Иако овој предуслов звучи многу незадолжително, многу често може да се препознае како недостаток на волја за преиспитување на сопствените ставови, или дури се идентификува како главен проблем, мислам дека неговото исполнување зависи, пред сè, од постоењето на сигурен

простор. Доколку некој се чувствува загрошено и несигурно, доколку се плаши од напади и осуди како личност, тоа лице нема да биде подготвено за отворено преиспитување на сопственото однесување и на сопствените ставови. Наспроти тоа, во процесот во кој е дадена важност на довербата и каде што постои чувство дека е “дозволено” да се греши и да се менува мислењето, овој предуслов многу лесно ќе се исполни.

Истрајност во процесот

Процесот на ненасилна разработка на конфликтите не мора секогаш да оди по нагорна линија. Подемите и падовите се составен дел од разработката на конфликтите. На секој од нас му е познато колку знае да биде болен и долг процесот на преиспитување на сопствените ставови, однесувања и одговорности. Истрајноста, притоа не значи трпење на своја штета, туку подготвеност за прифаќање на целокупниот процес и одлучност да се оди по тој пат.

Имагинација, креативност, задоволство

Вкоренетите норми на однесување и веќе познатите модели на “решавање” на конфликтите често не ограничуваат во процесот на разработка на конфликтите. Имагинативноста во заедничкото креирање на промените со поделба на одговорноста, може да отвори сосема нови патишта и можности. Тешкотијата може да се замени со заедничко уживање, задоволство и гордост.

Улога на тренерот

улогата на тренерот гледано од страната на ЦНА

Тренинзите во одговорност на ЦНА ги води тим луѓе (до четири лица), а не само едно лице. Причина за тоа е потребата од давање и примање критики, рефлексии и саморефлексии внатре во тимот, кој има поинаква одговорност од самите учесници на тренингот. Освен тоа, разновидноста од стилови во работењето, искуството и динамичноста на тренерите придонесува во разложувањето на можниот воспоставен модел “каков тренер треба или мора да биде”.

Тренерите имаат улога на водители и насочувачи на процесот на учење. Притоа и самите тие учат, кои секогаш се одново конфронтирани со тешките ситуации, кои бараат креативност и конструктивност за нивното преминување и/или прифаќање.

Тренерскиот тим има одговорност за темелна подготовка на програмата на тренингот, која не мора да претпостави секогаш премногу детален временски план во кој секоја минута е испланирана, туку подразбира, пред сè, согледување на работните теми што е можно од повеќе страни. Таквиот пристап им дава слобода на учесниците да работат на оние прашања кои им се од интерес. Прашањето “Како се чувствувам во врска со темата? Дали се чувствувам добро или сигурно?” - ми се гледаат за премногу важни во подготовката на тренингот.

Одговорноста на тимот е во поставувањето (основата) на структурата на тренингот, која е флексибилна, а притоа ги поврзува темите една со друга создава почва за отворање тешки прашања на кое е невозможно да се покренат во самиот почеток, додека довербата и кохезијата на групата сè уште не се создадени. Тренерскиот тим ја дели одговорноста за процесот со учесниците, додека е соодветна одговорноста за содржините на дискусиите, вежбите и останатото, на самата група.

Тренерскиот тим нема улога на терапевти, ниту пак одговорност да ги решава поединечните проблеми на учесниците, туку примарно да влијае за поттикнување на атмосфера за групна одговорност, како за текот на тренингот така и за поединци во групата.

Често очекување на учесниците од тренерскиот тим е дека тие треба да имаат одговор на сите прашања, да не покажуваат несигурност и во секој момент да владеат со ситуација по пат на својата “супериорност”. Тоа очекување ми се чини за неоправдано и за себе можам да кажам дека не можам да го исполнам, а она што очекувам од своите колеги во тимот и од самиот себе е транспарентноста во тешкотиите кои се јавуваат и на тој начин демонстрација наспроти групата, да на тој начин несигурноста и тешкотиите на поединците не би требале да водат кон негативен

суд за лицето за кое станува збор.

Тренерот би требало да биде искрен и транспарентен спрема учесниците. Тренерот не е тука да им држи лекции на учесниците, или пак со нив да манипулира. Доколку групата или поединци во групата осетат дека нивната доверба е злоупотребена, важно би било да се даде простор да се разговара за тоа. Една загубената доверба на групата тешко може да се стекне повторно. Во моментите кога во работилниците ќе се предизвикаат непријатни ситуации (доживувања), тренерот има важна улога да ја поддржи отворената конфронтација за тешкотиите кои се доживеани, да ги охрабри учесниците наместо повлекување да го изберат патот на соочување.

Кој е тренер?

од лично искуство

Ми се чини за важно за оние кои сакаат да се занимаваат со тренерска работа, водење работилници и тренинзи претходно да соберат многу искуства како учесници, а пред да почнат самостојно да водат работилници, да бидат подготвени за тоа преку улога на соработник во искусен тренерски тим. Тешко е дури и невозможно да се формулира некој вид стандард, бидејќи веднашсе поставува прашањето кој има право да одредува такво нешто. Зборувајќи од сопственото искуство, можам да кажам дека ми беше важно да поминам како учесник на неколкумесечен тренинг, време во кое можев, пред сè, лично да се конфронтираам со многубројни теми од областа на разработката на конфликти, со самиот себеси и со многубројни луѓе кои исто така учествувале на тие тренинзи.

Следниот важен чекор беше тренингот за тренери во чија рамка можев да подготвам и да изведам работилница со учесници кои ги познавам, и од истата таа група луѓе да добијам и критика. Моето следно искуство беше како котренер во искусен тим на петдневен тренинг, потоа следувааше водење тридневен тренинг со колешка која имаше уште помало искуство од моето. Тие искуства ми отворија многу прашања во врска со мојата улога како тренер, наполно различни од оние, мене добро познати, искуства од улогата на учесник. Дури по неколку следни едnodневни работилници кои ги водев, се чувствував способен да ги подготвам и да ја преземам главната одговорност за водење тренинг од десет дена. Потсетувајќи се на тој тренинг, можам да кажам, дека бев на граница на проценување на сопствените сили и можности.

Во моментот кога стекнав доволно самодоверба да одлучувам спонтано за промени во работилниците и да ги приспособувам во текот на изведувањето, можев да се наречам самиот себе тренер.

Што е сè дел тренерска работа

- ▶ работа во тим;
- ▶ темелна подготовка на работилниците / тренингот (види ја следната глава);
- ▶ модерација на работилниците, давање прецизни упатства за вежбите, фацитација на дискусиите, контрола на процесот;
- ▶ следење на тематскиот развој на работилниците/тренингот;
- ▶ следење на енергијата и интересирањата во групата;
- ▶ следење на нивото на вклученост на поединечни членови од групата;
- ▶ водење белешки, протокол на работилниците, запишување на важни прашања кои се јавуваат, а остануваат непродлабочени;
- ▶ набљудување на начинот на комуникација во групата, во тимот, и меѓусебно;
- ▶ ненаметнување на сопствените ставови во групата, стимулирање сите да го искажат сопственото мислење;
- ▶ приспособување на програмата на моменталниот процес на работа;
- ▶ дневна тимска евалуација, примање и давање критика;

- ▶ дневен преглед на припремениот материјал на следниве работилници
- ▶ поединечни разговори со учесниците, по потреба
- ▶ лична заштита, рационално однесвање со сопствената енергија, превенција на "согорување"
- ▶ евалуација на целиот тренинг
- ▶ изработка на документација од тренингот

Подготовка на работилници/тренинг

помошни прашања и размислувања

Прашања во врска за изборот на тимот

- Дали ми е потребен/а асистент/ка или котрениер/ка или полноправен партнер/партнерка?
- Жена или маж?
- Кои очекувања ги имам?
- Каков договор сакам во врска со работата?
- Колку го познавам лицето и колкава доверба имам во него?
- Колку време ни е потребно за договор и подготовки? Дали има време за тоа?

Прашања за тимот во подготовка

- Какви лични и професионални предискуства постојат?
- На кои полиња се чувствувам сигурна, а на кои ти?
- Што сакам да работам, а што сакашти?
- Што не ми лежи, а што не ти лежи тебе?
- Кој дел од работилницата би го предал на партнерот (за подготовката и главното водење)?
- Ставовите на секој во врска со заедничката задача, содржина и цели.
- Размена на информации за проектот, организациските детали, за учесниците, спонзорите.
- Какви гледишта на соработка постојат (содржина и клима)?
- Што презема секој во рамките на подготовка - поделба на одговорност?
- Договор за размена на информации во подготовката.
- Поделба на организациските должности.

Помошни прашања за подготовка на работилници

Група учесници

- Колкава е големината на групата?
- Колкава е староста на групата?
- Каков е односот на мажи и на жени?
- Какви предискуства имаат учесниците?
- Од која средина доаѓаат?
- Кои се очекувањата на групата?
- Дали доаѓаат сите доброволно?
- По кои критериуми се избрани?
- Како и зошто се поставени критериуми за одбирање на учесниците?
- Кој одлучува за изборот на учесниците?

- Какви претподготовки се потребни?
- Дали познавам некој од учесниците, какво влијание може да има тоа?
- Има ли причини да се очекува неприфаќање на тренерскиот тим од страна на групата (по основа на пол, род-гендер, старост, националност, вера итн.)?
- Какви информации им се дадени однапред?

Цели и методи

- Која цел ја имам?
- Кои прашања сакам да ги покренам?
- На кој начин се надополнувам на веќе сработеното, односно на предискуството на учесниците?
- Што очекувам од групата?
- Кои методи би биле применети во однос на целта, предискуствата и очекувањата на учесниците и лично моите? Зошто?
- Дали изборот на методите упатува само на вербалната комуникација?
- Колку креативноста допуштаат избраните методи?
- Каков е односот меѓу индивидуалната работа, работата во мали групи и работата во пленум?
- Дали методите упатуваат на меѓусебна критика во групата или се базира на запазувањата на тренерите, кои тие/таа ги внесуваат преку поставување прашања (или директно)?
- Како составувам мали групи?
- Како ја организирам работата во целата група?
- Дали има време за отворени прашања?
- Колку сакам да дадам личен придонес (инпут) и зошто?
- Каков е мојот став/искуство за прашањето на темата на работилницата?
- Под кои точки чувствувам несигурност?
- Со кого можам да се консултирам околу програмата?
- Како изгледа временската структура на тренингот/работилниците, колку слободно време и зошто?
- Дали сум подготвен за промена на програмата?
- Колкава одговорност сакам да пренесам на групата?
- На кој начин сакам да го направам тоа за да биде можно и транспарентно?

Друго

- На кое место се одржува тренингот и на какво влијание се изложени учесниците таму?
- Како изгледаат работните простории?
- Каков работен материјал е потребен?

Содржина на работилниците

- Какви искуства сакам да поттикнам?
- Собирање на материјалот (текстови, вежби, игри, примери итн.).
- Каква реакција очекувам од групата? (будења болни искуства?)
- Колкав инпут сакам да дадам?
- Кои прашања сакам да се отворат преку интеракција на групата во вежбите?
- Дали очекувам емоционални реакции во групата, кои би барале време за ослободување и така би одзеле многу време? Како можат да се отворат зацртаните прашања?
- Кои тешки теми ги допирам и во која фаза од работилницата?
- Дали се потребни дополнителни игри за релаксирање?
- Кога е потребна пауза?
- Колкав простор е даден за изнесување на предискуставата на групата на тема и за нивната обработка?

- Постои ли баланс меѓу "јас", "ние-група", "теми"?
- Кои прашања мене ми предизвикуваат тешкотија (тренинг) и/или посебно ме погодуваат?
- Постои ли логичен тек за тоа кои прашања се отвораат?
- Ако очекувам тешки искуства, дали има доволно простор за нивна обработка и евентуално продолжување на работилницата?
- Дали е предвидено времето како реална рамка за покренување на сите прашања кои сакам да ги отворам?

Подготовка, разработка и изведба на работилници/тренинг

предлози и размислувања

Тема и цели на работилницата

- темата би требало да даде можност на личното доживување и да остави; можност на изнесувања на претходните искуства на учесниците и да остави простор за разговарање за нив?
- темата би требало да содржи нешта што на некој начин им се познати на сите;
- логичен тек на прашањата и нивните цели кои мора да им бидат јасни на тренерите.

Разработка на работилница и избор на методи

- начинот на поставување на темите би требало да даде шанса на сите за да се вклучат рамноправно - дури и за темите за кои вообичаено се расправа на академско ниво можат да бидат поставени на тој начин за да можат сите да ги внесат своите искуства и да го изнесат сопственото мислење;
- секој во групата има свој поглед на темата на која се работи, со тоа што би требало да биде поставена колку што е можно лично и колку што е потребно да биде генерализирано;
- поставувањето на темата не би требало да ги сугерира крајните резултати од работата, при што важна улога игра изборот на зборови на тренерот;
- воведниот дел на работилницата би требало да понуди доволен материјал за влез во групната работа, воведот истовремено силно ја одредува и длабочината која ќе биде достигната во групната работа;
- темата би требало да даде простор на учесниците да испробаат различни нешта и да експериментираат, без притисок дека мора да се пронајде "точно решение", истовремено нудејќи сигурен простор за изразување на чувствата;
- изборот на методите кои бараат невербална комуникација и креативност може да даде шанса на оние кои се воздржани да се изразат кај невербалната комуникација и на тој начин да "стекнат свое место" во групата;
- користењето на невербалните методи (на пр. Театарот на статуи) кои го вклучуваат "телото" преку движење и кои се концентрираат на изразот на чувствата, исто така го поттикнуваат развојот на свеста за групата и ги открива квалитетите кои во групната работа на прв поглед не биле уочливи;
- обработката на темите би требало да содржи елементи кои се занимаваат со можностите за промена на досегашните ставови или учени однесувања кај себе и кај другите и на тој начин да бидат ориентирани кон иднината. Важни прашања се: Што сакам? Како може да се постават поинаку?
- резултатите од обработката на темата зависат во голема мера од начинот на нивната обработка, дури и кога се поставуваат потполно исти прашања. Работата во мали групи овозможува полесно да се вклучат оние кои се водржуваат од зборување пред целата група, полесно се создава атмосфера на доверба, која е посебно потребна кај чувствителните теми. Работата во пленум дозволува вклучување на повеќе различни мислења кои може да

дејствуваат инхибициски на многу, од причина дека не се сака да се повторува "веќе кажаното", или едноставно постои страв од зборување пред целата група од причина на недостаток на доверба, т.е. сопствено чувство на несигурност;

- поставувањето на темите само во вид на прашања чиј одговор не мора да содржи лично искуство, може да води на ниска интеракција на групата и ориентирање на интеракцијата тренер-група, во која лесно може да се помине на барање "точен одговор";
- поставените прашања би требало да се фокусираат на можноста за промена на состојбата кон она за што тежнее групата, а не само да се критикува она што ќе се искристализира како причина за состојбата на нештата кои ги карактеризираме како негативни;
- избраните вежби треба да бидат во служба на темата, а не цел сами за себе, тие служат за доживување на основата кон која се приближуваме на темата?, помагаат да ја разбереме (преку интеракција), анализираме, го дефинираме сопствениот став и од тоа извлекуваме можности за промена;
- процесот на обработка на темите се однесува-допира секогашна три нивоа, иако еден од нив притоа наттегнува? Тоа се:
 - ниво на минато (досегашни искуства, собрани надвор од тренингот);
 - ниво на сегашност (самиот тренинг);
 - ниво на иднина (искуства и откривања кои ќе влијаат на мојот иден став и однесување кога си одам од тренингот);
- преку интеракција во групата и во спроведувањето на вежбите, се будат искуства од минатото и ги освестуваат моделите на однесување кои се јавуваат и сега, истовремено барајќи нови форми на однесување кои би биле во иднина применливи;
- групниот процес во групата се одвива во триаголник меѓу лицата (јас- лично), групата (ние) и обработката на темата (заедничка групна задача). Успешниот групен процес по моделот на "тематски центрирана-фокусирана интеракција-ТЦИ" би требало да ја балансира и да ја држи рамнотежата меѓу тие три точки. Задачата на тренерскиот тим, пред сè, е да внимава на таа рамнотежа и со свои интервенции да го сврти вниманието на аспектите на процесот кои се во тој момент занемарени.

Изведување

- личниот придонес на тренерот по пат на лични изјави, може стимулативно да влијае на работата на групата, доколку остава доволно простор за други мислења и доколку нема сугестивна сила која би можела да ја задуши дискусијата на учесниците. Премногу лични изјави во групата во која сè уште се нема стекнато доверба, може исто така да предизвика блокада на групата;
- жестокиот пристап спрема осетливите теми може да предизвика отпор во групата, при што би требало да се задржи флексибилноста во спроведувањето на работилницата и евентуално да се тематизира баштој отпор.
- провокативните прашања упатени на целата група, а поврзани за темата, можат да ја побудат групата на ангажирана работа и да поттикнат љубопитност;
- би требало да се направи обид да се анимира целата група на активна работа, но при тоа да се избегнува вршење притисок на поединци да се "изјаснат";
- молчењето во групата може да има свој квалитет и место во работилницата, тоа истовремено може да биде тематизирано од страна на тренерот. наместо "полнење" на тишината со зборови;
- јаснотијата во изразувањето и користењето на разбирлив, едноставен јазик го олеснува работењето на темата, истовремено избегнувајќи ја опасноста дека многумина не разбираат и немаат простор или волја да постават прашање заради разјаснување;
- поставување прашање што упатува на конкретна активна промена може да ја поддржи подготвеноста за акција, наместо релативизирање (што сакаш? наместо што би требало?);
- вербалниот вовед од страна на тренерот треба да биде концизен и евентуално визуелизиран преку користење сидни весници за да се фиксираат важните точки;
- кога ќе почувствуваш дека темата е фиксирана од страна на групата, добро е да се повтори темата и така дополнително да се нагласи тој момент;
- краткиот вовед во темата им помага на учесниците да се потсетат што во програмата, давајќи им дополнително објаснение зошто таа тема е релевантна и на кој начин се надополнува на дотогашсработеното (тренерскиот тим во самиот почеток е продлабочен во темата, додека на учесниците им е потребно време да ја прифатат).

Вообичаена структура на работилница

- ▶ **Круг "како се чувствувам?"**

(прашање во пленум на кое одговара секој што сака)

Со овој круг обично се почнува и завршува денот. Во истите неколку минути им се дава можност на сите да кажат доколку се чувствуваат лошо од која било причина или особено добро, што е важна информација за сите, за да нема наредување зошто е некој повлечен во работилницата и сл.

- ▶ **Воведна игра**

Воведната игра, особено напредно служи за зголемување на енергијата и на концентрацијата.

- ▶ **Краток устен вовед, претставување на работната тема**

- ▶ **Разработка на темата (вежба)**

- ▶ **Евалуација на вежбата**

(веднашпо вежбата)

која може да содржи емоционална евалуација и тематска евалуација (што значи што во контекст на темата?), од кои тематски може да биде на крајот на работилницата како вкупна евалуација

- ▶ **Евалуација на целокупната работилница**

- ▶ **Излезна / завршна игра**



работилници
теми

Работилнициите опишани во оваа книга, понекогаш беа обработени на разни ЦНА-тренинзи и оформени во тимска работа во соработка со дружителите колеги. Пошкелото на методите што се користени во работилнициите тешко е да се потврди, бидејќи тие се, главно, адаптација на вежби и игри научени од разни страни, а некои од нив се и плод на креативноста од страна на тимовите со кои сум работел досега.

Многу работилници содржат елементи кои се применуваат и во работата на работилнициите на различни теми од ненасилната разработка на конфликти, како на пример организациони идентитети или евалуација.

За сите наведени вежби и игри важи што дека можат да се менуваат и приспособуваат. Уште повеќе препорачувам приспособување на методите според групата и тимот во кој се работи.

ОСНОВНИ ТЕМИ / РАБОТИЛНИЦИ КОИ ЌЕ БИДАТ ПРЕТСТАВЕНИ ВО ОВА ПОГЛАВЈЕ СЕ:

- ВОВЕД, ЗАПОЗНАВАЊЕ
- НЕНАСИЛНА КОМУНИКАЦИЈА
- ТИМСКА РАБОТА, ЗАЕДНИЧКО ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ
- ПЕРЦЕПЦИЈА, ГЛЕДИШТА
- РАЗБИРАЊЕ НА КОНФЛИКТИ
- НАСИЛСТВО
- ПРЕДРАСУДИ
- МОК
- ЛИДЕРСТВО
- УЛОГА НА РОДОВИТЕ ВО ОПШТЕСТВОТО - "ГЕНДЕР"
- ГРАДЕЊЕ ДОВЕРБА
- ИДЕНТИТЕТ / НАЦИОНАЛЕН ИДЕНТИТЕТ И РАЗЛИЧНОСТИ
- КРЕАТИВНА РАЗРАБОТКА НА КОНФЛИКТИ
- НЕНАСИЛСТВО / НЕНАСИЛНА АКЦИЈА
- МЕДИЈАЦИЈА - ПОСРЕДУВАЊЕ ВО КОНФЛИКТИ
- СООЧУВАЊЕ СО СТРАВОТ
- ЕВАЛУАЦИЈА НА ТРЕНИНГОТ

Наведениите примери од работилнициите се извадоци од документациите на ЦНА-тренинзите, што се пренесени на јазикот на кој се напишани.

Наведениите описи на работилнициите не содржат временска рамка, затоа што е невозможно сосема точно да се одреди. Поаѓајќи од препораката дека овој прирачник ќе го користат луѓе што веќе се занимаваат со тренерска работа, верувам дека најдобрата процена за должината на траење на вежбите и на работилнициите ќе можат самиот да ја одредат врз основа на своето искуство и посакуваната цел на работилницата.

Вовед, запознавање

Воведната работилница обично има за цел да воспостави основа за понатамошна работа, која ги содржи следните точки:

- претставување на тренерскиот тим;
- претставување на планот за работа;
- претставување на начинот на работа;
- запознавање на имињата на присутните;
- испитување на очекувањата на учесниците;
- воспоставување заеднички правила на работа.

Пример на работилница

❖ Поздрав до учесниците и претставување на тимот

(малку за ЦНА и организацијата на тренингот, финансиери...)

❖ Претставување на учесниците

☺ **Моето име значи**

Секој учесник/чка го кажува своето име и неговото значење

❖ Претставување на програмата и начинот на работа

☺ **Игра: Ветрот дува за сите тие што...**

Столовите остануваат во кругот, но нивниот број е помал за еден од бројот на учесниците. Сите седат освен едно лице што стои во центарот. Тоа лице вели "Ветрот дува за сите тие..." (на пр. што живеат на Балканот), а сите што го исполнуваат тој "услов" треба да го сменат местото, односно да најдат нов стол. Лицето што ќе остане без стол стои во центарот на кругот и задава нов услов.

❖ **Дрво на очекувања**

Сите присутни добиваат ливчиња хартија во две бои. На тие ливчиња хартија можат да напишат:
Што би сакал-а да се случи?
Што не би сакал-а да се случи?
Секој помалку размислува за тоа и тогаш ќе напише на едната хартија едното, на другото, со друга боја, другото. Потоа тие очекувања се закачуваат на дрво што е нацртано на два хамера. Што не би сакала горе, а што би сакала доле.

Корисно е на учесниците веднаш да им се подели копија од планот за работа, за да знаат кога и која тема ќе се работи. Претставувањето на начинот на работа обично е сосема кратко, нагласувајќи дека тренингот нема да биде во форма на лекции и на предавања, туку учење преку искуство.

Оваа игра внесува многу енергија и ја оживува групата.

Целта на оваа вежба е да се експонираат ставовите и надежите на учесниците пред целата група, што истовремено е и покана за помош од другите за да го земат предвид искажаното. Пишувањето на очекувањата на хартија е корисно заради користење во крајната евалуација на тренингот по што наредување на добиеното со очекуваното, но и како потсетник на тренерскиот тим и на учесниците во текот на целиот тренинг.

Дрво на очекувања:

Што не би сакал-сакала да се случи?

- лажна хармонија, избегнување на конфликтот, непочитување на личности, настинка;
- молчење;
- не очекувам: караници, расправи, непријатни чувства, премногу напорно темпо на работа;
- темата на семинар-тренингот да не се обработува во целост;
- да не премине во досада;
- да се доцни;
- незаинтересираност, досада, јалови бескрајни разговори;
- конфликтни ситуации, стрес, лошо време;
- караница меѓу учесниците, неуспех;
- насилство, меѓунационална нетрпеливост, проблеми во Тетово со вечерните излегувања;
- не знам... тишина, хомогеност, сите да се согласуваат;
- да се вратам без нови идеи и погледи;
- да не дојде до никакви расправи со екстремен личен национализам;
- непрекинато прекинување, неучтиво однесување, неработа во главите, лоши луѓе, лоша храна, малку кафе и караница

Што би сакал-сакала да се случи?

- да поминам пријатни и возбудливи денови во Тетово, да слушнам и да кажам многу;
- би посакал убаво дружење, корисно учење, продолжување на пријателството и по завршувањето и убаво време, разбирање итн. (добра журка)
- да научиме многу корисни работи за решавање на конфликти, да размениме искуство, да се дружиме;
- пријателство, нови искуства, подобар превоз за сите;
- очекувам да: научам нешто ново, да разменам искуства, знаење и идеи, да се одморам од дневните обврски;
- да се зафркаваме, да не настинам, да ми се случат "убави" нешта! ДА УЧАМ;
- добро дружење, квалитетна работа, бескрајно задоволство, доживување, добри луѓе, добра храна, заврзлами;
- би сакал да поминеме многу радосни моменти, т.е. многу шеги и забави, да стекнам многу пријатели, да биде лудо и незаборавно, да стекнеме ново искуство;
- дружење, динамика, различност, добра забава и исполнет ден;
- многу роле-плас вежби (театарски);
- би сакал: интересни разговори и заклучоци, запознавање со проблемите на другите луѓе со поинакво размислување, изнесување на своите проблеми и обид за заедничко решавање;
- убаво дружење и забава;
- нов начин на разработка на конфликти (ненасилен), повеќе самодоверба;
- да доживеам нешто што ќе ми помогне да ја изградам мојата личност во позитивна смисла;
- да станеме сите добри пријатели и да го продолжиме дружењето и по семинарот
- би сакала: многу смеење, размена на искуства и на нежност, чоколадо за десерт;
- да научам што е можно повеќе практични вежби на овој тренинг;
- збогатување на знаењето, разменување на професионалните искуства, ТВ во собата;
- разбирање, стимуланс за работа и добар тренинг;
- искрено и конструктивно соочување, искажување на личните потреби, многу мотивација и енергија

Пауза

☺ Игра: Барање раце на слепо

Сите учесници се делат на двојки и потоа ги затвораат очите. Секоја двојка се ракува и треба по ракувањето да ја пушти раката од својот партнер и да се прошета низ просторијата. Задачата на секој учесник е да го пронајде својот партнер, препознавајќи го со повторно ракување. Кога двојката повторно ќе се пронајде, може да се отворат очите. Важно упатство: цело време треба да е тишина.

Оваа вежба е невербална и со тоа на некој начин се подготвуваат учесниците за она што следува, т.е. дека тренингот не е заснован само на вербална комуникација, туку бара и повеќе од тоа.

❖ **Мојот пат дотука**

Секој за себе на еден лист хартија треба да нацрта една стрелка која го симулира текот на животот, "мојот пат дотука", и на неа да се обележат местата, односно точките кои му биле важни во животот (10 мин). Потоа следува претставување во пленум на своите стрелки (кој сака).

Оваа вежба поопишнува изградба на доверба во групата, иако за некои поединци оваа вежба бара премногу во самиот почеток на тренингот. Пожелно е и самите тренери да учествуваат во оваа вежба и на тој начин да се вклучат во процесот на меѓусебно познавање.

☺ **Игра: Земјотрес**

Учесниците се делат во групи од по тројца, еден/една е "висок". Во секоја група двајца учесници/чки претставуваат кука (свртени еден кон други, се држат за раце, формирајќи пред себе затворен простор), а третиот/та учесник/чка е станар (се наоѓа во затворениот простор, "во куќата"). Учесникот/чката кој/а е "вишок" дава една од трите наредби: "Куќите ги менуваат станарите" (значи дека станарите остануваат на своето место, а куќите бараат нов станар), "Станарите ги менуваат куќите" (куќите остануваат на истото место, а станарите бараат нови куќи), и "Земјотрес" (сите "формации" се растураат и се формираат нови). При секоја наредба, "вишокот" учествува во играта, па може да дојде до промена на "вишокот", кој дава нова наредба.

Оваа игра е една од моите најомилени игри, употреблива е во секој сегмент од тренингот, лесно се прифаќа, ги олушчува луѓето, а не ги заспива. Можниот сценар од дојир со раце со другите, досега никога не мојмо искуство не било пречка за учество во играта.

Кај правилата е многу важно да бидат дефинирани од групата и одлучајќи да биде донесена по пат на консензус. Тренингот треба да објаснат дека правилата не се замислени како нешто непроменливо, туку како постојат на сите за начинот на заедничката работа кон која тежееме заедно и сакаме да се придржуваме. Мислам дека тренерскиот тим треба да го препушти одлучувањето на учесниците, но да има право да се вклучи во донесувањето правила за некои клучни точки, кои директно се однесуваат на тренерската улога (на пр. правилото на доброволност - секој може во кој било момент да не учествува во работата, доколку не го сака тоа, и правилото конфликтите имаат предност - кое е важно, бидејќи ја нагласува свршеноста? во процесот и во конкретното носење? во групата), или ако чувствуваат дека некое правило е апсолутно неопходно веднаш да го воведат.

Правилата им помагаат и на тренерите и на учесниците како поопишувач, за наведување критика за време на тренингот, доколку другите не се придржуваат на договореното, да биде како гаранција за употреба сигурен простор за работа. Правилата не се тука за да се закануваат, туку за да ја поопишнуваат одговорноста за нивно придржување. Правилата на работа можат да се применуваат во кој било момент, доколку групата се договори за тоа.

(Види теешките во врска со заедничките правила на работа, страници 162)

❖ **Воспоставување заеднички правила на работа**

Ова е многу важен елемент за почеток на тренингот, бидејќи може во голема мера да влијае на натамошниот тек на тренингот.

Еден пример за заедничките правила би изгледал вака:

- активно слушање (додека еден зборува другите слушаат)
- да се зборува погласно
- јавување за збор
- ако нешто ти пречи - кажи
- секој е одговорен за своето однесување / емоции
- да не седишна своите потреби
- "јас" пораки - да зборувашво свое име
- почитување на туѓото мислење
- доверба
- можност за промена на правилата
- право на реплика
- ништо не се подразбира
- конфликтите имаат предност

Примери на други вежби, игри и методи поволни за воведната работилница

❖ **Браинсторминг** - бура од идеи

Учесниците ги кажуваат на тренерот своите асоцијации за одредената зададена тема и се запишуваат на ѕидни весници.

Браинсторминг им дава важни информации на тренерите во групата каде што се (наоѓаат) останаа со своите мисли и чувствува при самото влегување во темата

☺ **Имиња и придавки**

Првото лице го кажува своето име и придавката која почнува на истата буква (како и неговото име), следното лице го повторува името и придавката на претходното лице и го кажува своето име и придавката која почнува на истата буква. Секој следен ги повторува по ред сите претходни имиња и придавки, а потоа го кажува и своето име и придавката.

☺ **Поздравување**

Сите се шетаат во просторијата, како што сакаат, а кога ќе се сретнат со некого се поздравуваат меѓусебно на начин на кој им одговара.

❖ **Патна торба**

Учесниците на лист хартија цртаат симболична патна торба која е поделена на приближно 2 еднакви дела, каде што на едниот дел пишува: Што сум донесол на овој тренинг?, а на другиот: Што сакам да "отпакувам", т.е. да поделам со оваа група? Следува презентација во пленум.

❖ **Тебе те претставувам**

Учесниците се делат во двојки (по можност во двојката да бидат со некого што не го познаваат отпорано), каде што секој од учесниците му кажува на својот партнер неколку збора за себе. Другото лице само слуша и се обидува да запамти колку што е можно повеќе информации. Потоа се менуваат улогите. Во пленум секој ја претставува својата двојка на другите учесници од групата.

❖ **Оваа слика зборува за мене...**

Во средина на кругот се наредени голем број слики / разгледници. Учесниците имаат 5 мин. да ги разгледаат и да се одлучат за една слика која би зборувала за нив, но да не ја земаат додека за тоа не се даде знак. Откако ќе поминат 5 минути, секој ја зема онаа слика што ја сака, па објаснува зошто ја одбрал баштаа слика, односно како таа слика зборува за него / неа.

❖ **Местото во кое живеам**

На подот се наоѓа хартија која е доволно голема за да можат учесниците да се соберат околу неа и секој да има доволно простор и место за себе. Се замолуваат учесниците секој за себе на таа голема хартија да нацрта нешто што посебно не му се допаѓа, а се однесува на животот во нивните држави (региони, местото од каде што доаѓаат). Доколку сметаат дека немаат талент за цртање, можат да цртаат симболи и дијаграми. Кога се готови цртежите, секој го објаснува својот цртеж во пленум.

Следната голема хартија се става на под и се замолуваат учесниците да нацртаат, секој за себе, нешто што посебно им се допаѓа во врска со животот во нивните држави (региони, местото од каде што доаѓаат). Потоа, следува објаснување во пленум.

Ненасилна комуникација

Цели на работилницата

- Идентификација на обликот на комуникација кој на учесниците им пречи или не.
- Запознавање со техниките на ненасилна комуникација.
- Развој на вештините за ненасилна комуникација.

Главни прашања

- Кои видови/облици комуникација се доживуваат како пријатни, кои како непријатни?
- Што е тоа во комуникацијата што предизвикува лутина / навреда / болка?
- Како да се соочиш со силни емоции, а да комуницираш ненасилно?
- Како да ги изразиш своите потреби кога се претпоставува дека се спротивставени од потребите на другите?
- Што е тоа "ЈАС-говор", "ТИ-говор", "НИЕ-говор"?
- Што е "активно слушање"?
- Што е "контролиран дијалог"?
- Каква е разликата меѓу критика на однесување и критика на личноста?

Пример на работилница

❖ Браинсторминг: Што ми се допаѓа / не ми се допаѓа во комуникацијата со другите?

Што ми се допаѓа во комуникацијата со другите?

Што не ми се допаѓа во комуникацијата со другите?

На подот се наоѓаат два хамера, секој од нив е насловен со по едно од претходните прашања, и многу фломастери. Учесниците ги пишуваат "одговорите" на хамерите.

Што ми се допаѓа во комуникацијата со другите?

- | | | |
|---|---|--|
| - сè; | - хуморот; | - кога некој и невербално ми покажува дека учествува во разговорот и дека му е пријатно; |
| - духовитоста; | - кога се обидуваме да се разбереме едни со други; | - отвореноста за туѓо мислење; |
| - брзината на келнерот; | - вистината; | - кога ме слушаат и кога сум подготвен да слушам; |
| - опуштеноста во работата; | - глупирањето; | - толеранцијата во разговорот; |
| - реалноста; | - чувството дека сме на иста фреквенција; | - искреноста; |
| - трпението; | - спонтаноста; | - смислата за хумор; |
| - искреноста во своето излагање; | - можноста да се разменат информации, да се запознаеш со некој; | - позитивноста; |
| - кога некој сака да сослуша други лица; | - слушањето (а знак ми е дека поставува прашања); | - отворениот дијалог и аргументација; |
| - духовитоста; | - сочувствителноста; | - ми се допаѓа кога соговорникот е искрен и сака да ме сослуша; |
| - а групата беше складна, до сабајле се дружи, се разбира и ете | - кога не го пренесува на другите тоа за што сме разговарале; | - разбирањето; |
| - духовитоста; | - кога некој внимателно ме слуша; | - слушањето; |
| - искреноста; | - духовитоста; | - гледањето в очи. |
| - довербата; | | |
| - трпението; | | |
| - разговорите; | | |

Што не ми се допаѓа во комуникацијата со другите?

- | | | | |
|-------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| - надуеноста; | - лагата; | - ригидноста; | - гледањето и |
| - лага без никаква | - нема нешто такво! | - кога некој умее само | сверењето настрана |
| потреба; | - агресивноста; | да зборува, но не и да | додека јас зборувам; |
| - егоизам; | - кога некој не разбира | слуша; | - агресивноста; |
| - препотентноста; | што сакам да кажам; | - кога некој вика и ме | - упаѓањето во збор; |
| - карикирање на | - кога некој не ме | навредува; | - кога некој константно |
| случувањата или на | слуша; | - лагата; | ми упаѓа во збор; |
| доживувањата; | - не ми се допаѓа | - кога разговорот ќе | - кога секогашме удира |
| - тврдоглавоста; | лагата, неискреноста; | остане само на | по рамо додека ми |
| - преголемата желба | - засега ништо; | "дрдорене" на ниво | зборува; |
| за комуникација; | - кога ме прекинува за | на зборови и ставови, | - кога ме плука додека |
| - вревата; | време на разговорот; | а нема емоционална | зборува; |
| - кога некој ми го кубе | - нејасноста; | размена; | - нема да не ми се |
| џемперот додека | - нервозата; | - глумата; | допадне. |
| зборува; | - кога ме прекинува за | - неискреноста; | |
| - неискреноста; | време на разговорот; | - неслушањето; | |

❖ Заеднички правила на работа

Со осврт на претходниот brainstorming, групата се договори за заедничките правила на работа.

- | | | | |
|----------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| - почитување на | - слушање; | - искреност; | што другите го |
| времето кај | - непрозивање; | - непроценување и | зборуваат; |
| излагањата; | - можност да се | непросудување за | - ништо не се |
| - директно обраќање; | одговори на прашање | другите; | подразбира; |
| - да се уважат некои | (пред утврдениот | - секое мислење е | - да не се седи на |
| сугестии; | ред); | еднакво важно; | своите потреби. |
| - активна работа; | - толеранција; | - јавување за збор; | |
| - да нема упаѓања во | - да не се доцни; | - доброволност; | |
| збор; | - утринско ; | - уважување на тоа | |

❖ Браинсторминг: Што е ненасилна комуникација?

- | | | | |
|-------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|
| - толеранција; | - сила; | - еднаквост; | - ненасилен човек; |
| - ненаметнување; | - заеднички ставови; | - рамноправност; | - самоуверен човек; |
| - размислување; | - трпение да; | - разбирање; | - одговорност; |
| - без закани и присила; | - сослушаш друг | - демократичност; | - различни мислења; |
| - анализа; | - без навредување; | - дух; | - без предрасуди. |

❖ Контролиран дијалог

Со користење барометар (со полови "се согласувам" и "не се согласувам") се пронаоѓаат двојки што имаат различни мислења + еден набљудувач.

Метод на барометарот: Се одредуваат два пола во просторијата, на пр. еден сид претставува максимално согласување со одредена изјава, а спротивниот сид, максимално несогласување со изјавата. Кога тренерот ќе ја прочита изјавата, учесниците со своите тела се поставуваат во барометарот, така што секој ќе застане на местото што го изразува нејзиното /неговото согласување или несогласување (сите позиции помеѓу двата екстрема можат да се заземат).

Преку барометарот во еден здив може да се види приближно каде ситиот целина третира, т.е. каков ситав имаат. Премногу јасније изјави, кои се користат во барометарот, го описуваат ситавот на личността во него, додека со употреба на амбивалентније изјави, кои предизвикуваат различни асоцијации, можат да се покажат разлики во перцепцијата (личностите со слични мислења можат да ситијат на спротивните полови од барометарот, ако изјавите ги поврзале со различни нешта). - види пример на работилница на тема "насилство".

Двојките имаат задача во рок од 10 минути да разменат мислења преку контролиран дијалог / повторување на исказите (ставовите на соговорникот, со парафразирање, сè додека тој/таа не го потврди исказот, па потоа изнесување на сопственото мислење). Набљудувачите не се вклучуваат во разговорот, туку само го набљудуваат процесот, и бележат некои поединости поврзани за начинот на комуникација.

Изјави за барометарот:

- Во војска се станува човек
- Секое дете би требало да оди на училиште во кое би било во мнозинство
- Перењето алишта е женска работа
- Подобро е да нема мешани бракови
- Владата би требало да има само една ТВ-станица.

Наредните две изјави покажаа видно различни мислења: "Перењето алишта е женска работа" и "Владата би требало да има само една ТВ-станица".

Евалуација на вежбата

Колку ти беше тешко да се придржуваш на правилата? Како ти беше кога го слушаш соговорникот, а да не го прекинуваш?

Дали истовремено, додека твојот партнер зборуваше, си размислувал/ла за своите аргументи?

Колку имаш впечаток дека партнерот ве разбрал и слушал?

Дали и двата соговорника имаа еднакво време да зборуваат?

Што забележаа набљудувачите?

Колку им беше тешко на набљудувачите само да слушаат?

Некои од изјавите во пленумот:

- Знам дека жената е рамноправна, но кога можам ја користам ситуацијата.
- Јас се плашам дека ја измалтретирав обидувајќи се да ја наведам на моето (мислење).
- Кога тој другиот ќе каже нешто со што не се согласувам, а морам да почекам тој да заврши, додека јас дојдам на ред, бесот на крај ми попушта.
- Многу е тешко да слушаш, а да не размислуваш за своите аргументи и ставови.
- Ние расправавме за перењето алишта. Таа е во право, а мене тие алишта никако не ми се перат.
- Можеме да ги слушнеме своите различни мислења, но не мораме да се усогласуваме, да бараме заеднички јазик.
- Набљудувачи:
- Во стартот екстрими. Пред крајот беше: "Па можеби и јас не сум во право".
- Тие требаше да го повторуваат мислењето на другиот, па на тоа ги натерав, еднаш, двапати, па веќе не вредеше.
- Не се придржуваа на правилото од почетокот.
- Имав ситуација и јас да додавам нешто тука, а не само да набљудувам.

Барометарот обично не се користи за предизвикување на дискусија, туку се замолуваат учесниците да ги објаснат причините зошто стојат на местото каде што се наоѓаат, без коментирање на изјавите на другите. Пријатно е важно енергично да се води работилницата за да може секој да почувствува дека има доволно простор да ја образложи својата позиција.



Забелешка: Во пленум најпрвин зборуваат двојките, па потоа набљудувачите.

Можна е варијација на оваа вежба, така што на по едно лице од секоја двојка (одредено преку барометарот) му се даде уникатно намерно да не се придржува на правилата, односно да се потруди својот а соговорник/чка да го ја убеди дека неговото/нејзиното мислење е погрешно, а соопштено то е правилно. Во тој случај, евалуацијата би требало да се фокусира околу реакцијата што ја предизвикува поединечно однесување. На пример: "Колку беше лесно или тешко да не се слуша, туку само да се труди другото лице да се убеди, без оглед на неговото внимателно слушање"; "Каква реакција предизвикува конфронтацијата со лице кое не слуша и се обидува да те убеди во исправноста за соопштено мислење?"

❖ Вежба за комуникација, "Јас-говор"

Учесниците се делат во 4 групи. Им се дава по 10 минути да смислат сцена (конфликтна), по можност од лично искуство, во која им пречел начинот на комуникација.

Потоа се прикажуваат 4 сцени по ред пред другите.

Дискусија: Што не ви се допадна во овие сцени?

Промена на сцена/сцени: по претставувањето на секоја сцена се замолуваат лицата што набљудувале да размислат во чија улога би можеле да влезат и со новиот облик на комуникација да ја сменат ситуацијата.

Прашања во евалуацијата за смената на сцените:

Што се смени во држењето на вклучените лица? Што видеоа набљудувачите?

На кој начин промената на однесувањето влијаела на лицата чија комуникација била непријатна?

Како им беше на другите вклучени во менувањето на сцената?

● *Секоја сцена може да се испроба неколку пати, со различни идеи и со различни улоги, кои беа заменувањани (само една во истото време). Доколку сцената содржи само една улога која непријатно комуницира, тогаш би требало да се менуваат сите други улоги, освен таа.*

Јас-говорот се претставува или како инпут во дискусијата ако групата запне со идеи како би можеле да се сменат сцените, или на крај само да се спомне.

Прикажани се четири сцени, едната за позајмување пари, втората за конфликт во кафуле во Црна Гора, третата за натпревар-кино-доцнење и четвртата за враќањето од тренингот во Требиње и средбата со своите колеги/пријатели

Некои од изјавите во пленумот при анализата на сцените:

- Мислам дека другата ситуација е башконфликтна.
- Некои од тие сцени не беа баштолку конфликтни.
- Никој никого не слуша, така што нема комуникација, туку се задоволува потребата да се истури бесот на другиот.
- Мислам дека тоа е прашање на лична одговорност, секој да си се врати себеси.
- Во секоја ситуација каде што нешто не е во ред, каде што е конфликтот, не може само една страна да е виновна.
- Зависи каков е човекот, колку вреди, за другите да го слушаат.
- Секој има свој дел вина.

Кои се причините на неслушање?

- Неслушање проследено заедно со незаинтересираност;
- Лицето што не е слушано не мора за тоа да носи дел од одговорноста;
- Начинот на изложување може да влијае на слушањето;
- Човек може да не го слушаат кога е здодевен;
- Влијание на невербалната комуникација на интересноста на излагањето;
- Неслушањето е знак на потценување;

Коментар: Иако горенаведената работилница беше многу активна и искуствена, во наредните денови се почувствува во работата на групата дека темата не е доволно обработена, така што програмата на тренингот беше сменета и уште еднаш беше продлабочена темата "ненасилна комуникација".



ЈАС-говор

ЈАС-говорот е техника на ненасилната комуникација, што дава можност за искажување на потребите и желбите, конструктивен е, конкретен и концентриран на специфичен проблем. ЈАС-говорот јасно зборува за однесувањето и предизвиканите чувства, без вреднување на личноста/лицето.

ЈАС-говорот не води кон избегнување на конфликтот, туку кон отворање на комуникација околу причината на конфликтот. Тој ја отвора комуникацијата, ја покажува нашата подготвеност за разговор и за барање на заемно прифатливо решавање на ситуацијата. Со него се концентрираме на себе, на тоа кои се нашите вистински потреби, желби и права.

Честопати во судирите се исцрпуваме со меѓусебно обвинување, со лутина, навредување, со муртење, што лесно доведува до ескалација и оддалечување од она што нас навистина не погодило, што нас навистина не иритира, што нам ни е потребно и што навистина сакаме.

ЈАС-говорот не враќа на почетокот на конфликтот, на она што нам ни е навистина потребно, што сакаме или што ни пречи, при што не ја предизвикуваме одбранбената реакција на другата страна.

Со ЈАС-говорот се критикува однесувањето, а не личноста/лицето.

Структура на ЈАС-говорот:

1. "Кога гледам дека..."
зборуваме за постапката на другата личност;
опис кој не е вреднување ниту оценување.
2. "...јас чувствувам"... или "...посакувам да..."
зборуваме за својата реакција без самообвинување и оправдување.
3. "Би посакал/а да..." или "би сакал/а..."
зборуваме за посакуваниот исход без наредби и уцени

Примери:

Кога ќе ми кажеш да закутам, се чувствувам повредено и како воопшто да не ти е гајле за мене и моето мислење. Би сакал-а да можеме да разговараме и да ми кажеш што, всушност тебе ти пречи.

Кога вака уморен-а ќе се вратам од работа и го најдам садоперот полн со садови, се чувствувам лошо, а би сакал-а да ја поделиме одговорноста.

Дополнителни вежби за ЈАС-говор

ЈАС-ПОРАКИ

проблематизирање на однесувањето, а не на личноста

Систем:

- о однесување што ми пречи
- о тоа во мене предизвикува чувство на....
- о затоа што....
- о би сакал-а да....(мојата желба е ...)

Пример за "ТИ-говор":

Тренерот се обраќа на учесникот што шепоти, додека тој зборува, со зборовите:

"Добро Милане, ќе престанеш ли да мелеш, ти си навистина безобразен!"

Пример за "НИЕ-говор":

"Ние сите овде знаеме дека Милан е безобразен и дека никогашне слуша додека другите зборуваат!"

Пример за "ЈАС-говор":

"Милане, мене ми пречи кога ми упаѓаш во збор, па имам впечаток дека моето мислење не ти е важно, дека не ме почитуваш, а би сакал да ме сослушаш, бидејќи ми е важно твоето мислење."

❖ Ситуација во која сум се налутил-а

Поделба во двојки. Размислете за некоја ситуација во која сте се налутиле, објаснете ги околностите на вашата партнерка и одиграјте ја вашата првобитна реакција-вашата партнерка треба спонтано изреагира. Потоа обидете се вашата лутина да ја формулирате во ЈАС-порака.

❖ Не сакам кога некој...

Круг во пленум: "Во комуникацијата со луѓето не сакам кога некој"..., па потоа "Во таква ситуација реагирам така..."

❖ Поделба на пофалба

Учесниците на една хартија запишуваат по некоја пофалба што би ја упатиле на она лице што го познаваат. Сите пораки се ставаат "во шапка". Фацилитаторот извлекува една порака и ја чита на глас. Прашање до групата: "Дали оваа порака е формулирана во ЈАС-говор?" Ако сметаат дека не е - како би ја формулирале? Се поминува низ 3-4 пораки. Потоа следува поделба во мали групи (останатите пораки кои не се прочитани се даваат во мали групи, по неколку). Во малите групи задачата е иста: Дали оваа порака е формулирана во Јас-говор? Ако не е, како може да се формулира?

Со вакво обраќање лицејто директно се напѓа и се вреднува, реакција која има би предизвикала е понижување, повлекување или проивнајад.

Со овој говор се претпоставува однапред дека сите се сложуваат со исказот, што одзема простор за поинакво мислење и освен тоа се тврди дека Милан секогашисе однесува. НИЕ-говорот посебно често се јавува во дискусиите што се однесуваат на политичките прашања и каде што има претпоставка дека сите имаат исто мислење, што одразува неочигледно спрема оние што поинаку мислат и им се одзема просторот што поинакво мислење да го изнесат. Истовремено со НИЕ-говорот се дејсонализира поединечното мислење и тежнее кон ослободување од поединечната одговорност за соопствениот став и однесување. Врежан став е дека секоја поединка која го поддржува мислењето од групата е оправдано затоа што е "демократско", го изразува ставот дека демократијата е диктатура на мнозинството во која одговорноста за поединките треба да ги сноси и обесправено то малцинство.

Активно слушање

❖ Вежба за активно слушање

Поделба на групата во двојки.

Задача: Кажи му на својот партнер во рок од 5 минути што последно те налутило, или ти било тешко. Твојот партнер би требало да се увери дека навистина разбрал-а она што слушнал, поставувајќи прашања и повторувајќи го раскажаното.

Евалуциски прашања за во пленум

Дали почувствувате дека ве сослушаа и разбраа? Колку често имате чувство дека другите навистина ве слушаат? Колку ви е тешко (или лесно) да ги сослушате другите? Дали имаше упаѓања во зборувањето?

Во евалуацијата учесниците спомнаа дека гледањето в очи е важно поради чувството дека си навистина сослушан и дека интонацијата и мимиката играат важна улога. Имаше и изјави како "очекувам од некои луѓе навистина да ме слушаат", "некои навистина ме слушаат", "само со блиските пријатели имам впечаток дека навистина ме слушаат" и слично.

Следува бреинсторминг:

❖ Бреинсторминг: Што е неопходно за активно слушање?

- | | | |
|--|---------------------------|--|
| - да покажеш разбирање за она што го слушаш; | - содржина; | - без прекинување; |
| - кога, што, како и кому му се зборува; | - искреност; | - воздржување од сопствените интереси; |
| - поставување објаснувачки прашања со цел што подобро да се разбере; | - почитување на личноста; | - говор на телото, боја на гласот. |
| | - волја; | |
| | - атмосфера; | |
| | - изградба на доверба; | |

Коментар:

Обработката на темата "активно слушање" дава можност за подобро запознавање на учесниците. Една можност би била во двојките наизменично да се зборува и да се слуша, а потоа секој да ја претстави својата двојка во пленум (наместо секој да зборува за себе).

Коментар: Следната опишана работилница "активно слушање" е класична во смисла дека многу често се работи на такаков начин. Избегнајте во горенаведената работилница од причина дека може да биде доживеана како неприродна ситуација. Се поставува прашањето: "Зошто бараме од мене да зборувам за нешки ситуации од мојата живот на некоја втора то гледам во животој?" Наспроти тој ризик, работилницата нуди доволно материјал за детална обработка на темата слушање отколку гореописаната.

Отворени прашања

Отворени прашања ги нарекуваме оние прашања кои се формулирани на таков начин што нивниот одговор не подразбира само едноставно "да" или "не", туку оние кои овозможуваат слобода во изразувањето надвор од тесниот контекст на фокусираното прашање.

Доколку поставуваме прашања со "Дали...?" или "Дали си....?", тие во себе ја содржат претпоставката дека постојат само многу ограничени можности на нив да се одговори. Доколку прашањето го формулираме со "Како...?" или "Што е...?" на нив може да се одговори од агол од кој лицето гледа на темата.

Примери за затворени прашања:

Дали ти беше тешко или лесно во текот на оваа вежба?

Колку ти се допадна оваа вежба?

Дали комуникацијата во групата беше добра или лоша?

Примери за отворени прашања:

Како се чувствувааше во текот на оваа вежба?

Што ти беше тешко, а што лесно и зошто?

Што ти годеше во комуникацијата во група, а што ти создаваше тешкотија?

Дополнителни вежби

❖ Рунда на права

Столците се поставуваат во два круга, надворешен и внатрешен, свртени една спроти друга, така што секој стол има своја двојка. Учесниците седнуваат на столови. Оние лица кои седат една наспроти друга се двојка. Лицата кои седат во надворешниот круг извлекуваат од "шапка" една од претходно подготвените картички на коишто се напишани изјави во врска со правата на некои лица или групи.

На пример:

- Жените би требале да имаат право да се породат во сопствената кука доколку така сакаат.
- Родителите би требало да имаат право да го удрат своето дете доколку тоа лошо се однесува.
- Пушењето во која било затворена просторија би требало да биде забрането, доколку во таа просторија има непушачи.
- Луѓето не би требало да имаат право да ги сечат дрвјата што се наоѓаат на нивната земја поради еколошки последици.
- Луѓето би требало да имаат право да набавуваат порнографија, доколку тие тоа го сакаат.
- На луѓето би требало да им биде дозволено на својата кука да закачат знаме какво што сакаат тие.
- Малцинските национални групи би требало да бидат позитивно дискриминирани на конкурсите за вработување.
- Доколку мнозинството на луѓе од еден регион во државата сака тој регион да се стане посебна држава, тоа треба да им се одобри.
- На хомосексуалците би требало да им биде дозволено да посвојуваат деца.

● Оваа вежба може да се користи во рамки на работилницата на тема Насилство или Човекови права

Лицето што ја извлекло картичката има улога на застапник на таа изјава и нејзината/неговата задача е да ја придобие својата двојка по тоа прашање, додека другото лице има задача да ги формулира причините зошто тоа право би требало да биде забрането. По 3 минути дискусија се прекинува и лицата кои седат во надворешниот круг се поместуваат за едно место на десно. Сега имаат нов партнер и вежбата се повторува. Вежбата може да се повторува неколку пати.

Потоа учесниците/чките што седат во внатрешниот круг, извлекуваат од шапката нови изјави и заземаат улога на застапник на таа изјава (тоа право) чијашто задача е да го придобие својот партнер. Лицата кои седат во внатрешниот круг сега ги формулираат причините зошто тоа право би требало да биде забрането. (Ова, низ поместување на внатрешниот круг налево, се повторува уште неколку пати).

По тоа дискусија во пленум:

Кои права (изјави) ви беше тешко да ги браните, или да им се спротивставите? Зошто?

Кога ги претставивте своите аргументи, кој вид опозиција влијаеше на преиспитување на вашиот став?

Дали чувствувавте дека сте сослушани?

Дали луѓето ви се спротивставуваа на различен начин? Како?

Дали притисокот на времето (ограниченото време) беше препрека или помош?

Тимска работа, заедничко донесување одлуки

Целите на работилницата

- Вежбање на моделот заедничко работење во група.
- Анализа на компонентите кои го одредуваат квалитетот на тимската работа.
- Испробување на донесување одлуки по пат на консензус.
- Преиспитување на сопствената улога во тимска работа / сопствени модели на однесување.

Главни прашања

- Која е разликата меѓу одлучување со гласање и консензус?
- Што и помага, а што и пречи на тимската работа?
- Што е за мене тимска работа?
- Кои предуслови треба да бидат исполнети за тимската работа да се доживее како успешна?
- Какви поделба на улогите постои внатре во тимската работа?
- Кој ја сноси одговорноста за квалитетот на тимската работа?
- Која е разликата меѓу консензус и компромис?
- Какви предности и недостатоци може да има консензусот?
- Какви последици има ориентираноста за постигнување резултати во тимската работа?
- Какви последици има ориентираноста на процесот во тимската работа?

Пример на работилница

☺ Игра за загревање

❖ До мојот сид

Поделба во две групи. Двете групи стојат во редица една наспроти друга, така што секое лице од едната група има своја двојка од другата. Двојките стојат со испружени раце пред себе, но така што дланките не им се допираат, туку постои одреден мал простор меѓу нив. Упатство: "Оваа е невербална вежба. Задача на секој е да дојде до својот сид (твој сид е оној во кој моментално гледаш), но така што растојанието меѓу твоите дланки и оние на твојот партнер нонстоп треба да биде исто. Времето е десет минути."

Евалуација: Што се случи?

● Коментар: Оваа вежба, главно, се одвива така што некои двојки остануваат во средина непоместени и луѓи, а другите двојки или доаѓаат до едниот сид и тука остануваат, или се шетаат од едниот до другиот сид. Вежбата нуди материјал за покажување на вообичаениот начин на размислување дека исполнувањето на сопствената желба колидира со исполнувањето на желбата на другиот лице, така што тие се наоѓаат во конкуренција - често дури и не размислуваме како би можеле да ги исполниме желбите на двете страни.

Некои од изјавите:

- Ајдовме заеднички јазик, иако воопшто не зборувавме.
 - Говор со очите!
 - Мислев дека ќе ме победам.
 - По лицето се познава што сакаш.
 - Го оставам да видам што сака, па кога ќе видам дека многу сака, тогашго враќам назад.
 - Да ми кажеа дека имате 3 минути, тогашможеби би побрзала да стигнам прва до мојот сид.
 - Ние не се расправавме.
 - Го сфатив ова како заедничка цел. Бидејќи имавме доволно време, не беше битно до чиј сид најпрво ќе дојдеме.
 - Ми беше важно да се реализира и едното и другото.
- Набљудувач:
- Јас никаде не забележив натпреварувачки дух.

❖ Сложувалка

1. Учесниците се поделени во групи од по 5 члена (останатите можат да бидат набљудувачи). За секоја група е подготвен комплет од квадратчиња. Секој комплет се состои од 5 коверти што содржат делови од кои можат да се направат квадрати. Секој член од групата добива по еден коверт, и се замолуваат да ги отворат тогашкога ќе добијат знак.

Инструкции

Секое лице има коверт кој содржи делови за формирање на квадрати. На даден знак, задачата на групата е да формира 5 квадрати со иста големина. Задачата е готова кога сите членови од групата имаат правилен квадрат пред себе.

Правила

- Во текот на играта не смее да се зборува или комуницира на кој било друг начин.
- Не смеат да се земаат делови од другите членови на групата.
- Деловите можат да се додадат само на лицето од вашата десна страна или да се стават на средина.
- Деловите што се на средината можат да се земаат.

2. Евалуација на вежбата

Како се чувствувавте?

Дали се придржувавте кон правилата? Што работевте?

Некои од вас имаа само еден дел од сложувалката. Дали некој тоа го забележи?

Како се чувствуваа тие?

Како се чувствувавте кога некој задржуваше некој дел, а не го видел решението?

Како се чувствувавте кога веќе сте формирале квадрат и потоа сте сфатиле дека морате да го трансформирате за да дадете некој свој дел?

Што забележија набљудувачите?

Како беше да соработувате без вербална комуникација?



Коментар: Сложувалката е таква што е можно квадратот да се направи на оној начин што оневозможува друштвото да ги состави своите квадрати. Постои само една можност да се направат сите 5 квадрати. Во процесот на работата обично се случува некој набрзина да го сложи својот квадрат и да не обрнува внимание на осигурањето, а по некое време да сфати дека е неопходно да го расклои својот квадрат и да го склои од друштвото делови, со што тоа што истовремено би овозможил-а и осигурањето од зрука тоа да го направат. Фрустрациите што се јавуваат при недостигот на мирение, како и натпреварувањето што често се јавува меѓу зруките се извонредна можност за анализа на тимската работа.

Некои од изјавите

- Двајца веќе го направија, па подоцна сè растурија.

- Не се придржував кон правилата поради солидарност, за да им помогнам на другите во групата.

- Поминавме низ три фази: себичност, солидарност и стававме на средина- па што сака нека биде.

Набљудувачи

- Во почетокот никој на никого не ги даваше своите делови. Па тогашпочнаа да си ги одземаат.

- Не може само еден да соработува.

❖ Вежба кооперација со гласање за вина

1. Опис: поделени се во две групи по 7 луѓе, (подоцна одвоени просторно). Останатите се набљудувачи.

Приказна: "Вие сте две конкурентски хуманитарни организации што се занимавате со хуманитарна работа со деца. И двете ваши организации моментално работат на повеќе важни проекти, планирани за следните 2 години. Од двете организации е уапсен по еден соработник заради користење бенефиции кои ги имаат хуманитарните организации за своја лична корист (затајување на царински данок). Станува збор за увоз на техничка стока. Сите вработени (вие) сте знаеле за тоа, но сте го толерирале тоа. Јавниот обвинител се сомнева во тоа дека овие двајцата соработувале во тие нелегални работи.

Вас ви се поставува прашање: Дали сте вие како организација виновни?

Одлуката се донесува со просто мнозинство и тајно гласање во рамки на вашите мали групи (5 луѓе)."

- Ако двете организации ја признаат вината, добиваат казна од по 7 месеци забрана за работа на организацијата.
- Ако двете организации не ја признаат вината, добиваат казна од по 2 месеца забрана за работа на организацијата.
- Ако едната организација ја признае вината, а другата не, онаа која ја признала добива казна од 1 месец, а онаа која не признала, 10 месеци забрана за работа на организацијата. (Погледајте го прилогот)

План на гласање

1. Круг: без договор во групите само гласање. Тренерот врз основа на резултатите од гласањето на двете групи ја соопштува доделената казна (на двете групи), како и конкретниот резултат од гласањето на другата група.

2. Круг: повторно се гласа без договарање и повторно се објавуваат резултатите на двете групи.

Секоја група има 5 минути да поразговара за одредување преговарач и да го прати на преговор со другата група, по преговорите имаат кратко време повторно да се договараат и да гласаат. Ако од овој момент 3 пати по ред се гласа со истиот краен резултат-иста "казна", без оглед на односот на гласови, играта завршува.

2. Евалуација

Како гласавте?

Како сте задоволни со резултатот, со процесот?

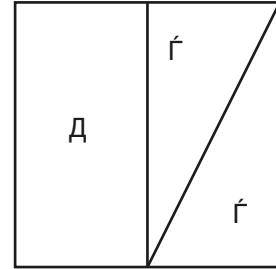
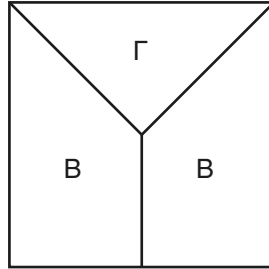
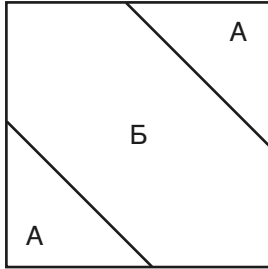
Што забележаа набљудувачите?



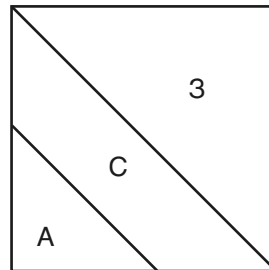
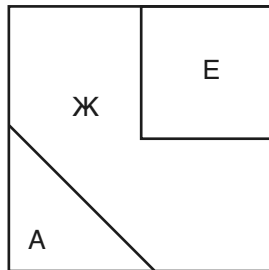
Коментар: Оваа вежба е мојата омилена вежба за обработка на темата тимска работа и начинот на комуникација во тимот. Самата приказна во вежбата може да се менува и да се приспособува на групите учесници, но ми изгледа за важно дека има иницира дилеми на различни морални нивоа, како би ја поларизирала групата и би ги отворила прашањата за групен принос, лична и групна одговорност итн. Самата вежба вообичаено донесува најпреварување и поларизација помеѓу двете групи, додека се однесува во поединечните групи кои ја занемаруваат заработката на "заедничката" цел да се "победат" другите. На тренинзите честопати им се поставува прашањето дали на крајот ќе се собира бројот на месечите или не (што е критериум за победа), обично тимот не би одговорил на тоа прашање. Вежбата знае да предизвика силни емоционални реакции, за што е потребна голема сигурност и искуство за модерирање на евалуацијата.

СЛОЖУВАЛКА

Материјал за вежба



Да се исече секој квадрат на обележаните делови А-Ѕ. Потоа одредени делови да се стават во посебни плиоа:



Плико 1: А, В, Ж, С
Плико 2: А, А, А, Д
Плико 3: С
Плико 4: Г, Ѓ
Плико 5: Б, В, Ѓ, Е

	ДА	НЕ
ДА	7 / 7	10 / 1
НЕ	10 / 1	2 / 2

Табелата за гласање за

**Вежбата кооперација
со гласање за вината**

Некои од изјавите во евалуацијата на вежбата
Како гласавте?

- Одлучувавме, пред сè, врз основа на моралот.
- Првите 2 пати секој за себе гласаше, а потоа почнавме тимска работа.
- Прво, тие се плашеа од права конкуренција. Со аргументи го победив таму во преговорите, само што тој не сакаше да признае.
- Имавме план да ве наговориме да го промените мислењето, па потоа да ве излажеме.
- Сакавме да бидеме солидарни, да двете организации добијат по 2 месеца казна.
- Од почетокот мислев дека е најдобра комбинацијата 2:2, бидејќи само со таа варијанта можат да се сложат двете страни. Но, не инсистирав на тоа за да не го минирам мнозинското мислење од групата.

Процес, простор

- Па одлично, имавме место, убаво се договаравме.
- Мислам дека баши не се договаравме убаво, туку викавме, секој зборуваше за себе.
- Ја намерно гласав против, бидејќи ми недостасуваше внатрешна комуникација во групата.
- Ние во групата бевме повеќе оптоварени со убедување, отколку концентрирани на комуникацијата.
- Комуникацискиот канал беше нарушен и прекинат со убедувањето. На крајот тоа ме доведе до рамнодушност.
- Не можам да сфатам дека двете хуманитарни организации се конкурентски и ме збуди тоа што се гласаше, а не се одеше до одлуката по пат на консензус.

Набљудувачи:

- Група Б: викање, конфузно. Борба за опстанок.
- Нема никаква демократија.
- Причина за лоша комуникација натпреварувачки дух; не би сакал така да се случува и во реалноста.

Преговарачи:

- Мене ме избраа како преговарач затоа што ја повеќе зборувам.
- Штом него го видов, веднаш добив впечаток дека е некоја измама во прашање.
- Јас од морални причинине можев да бидам преговарач, бидејќи имав идеја како да ги измамиме, па не можев да отидам таму, да го гледам в очи и да лажам.



😊 Игра: Змеј

Сите се редат како во вовче, држејќи го лицето пред себе околу половината и претставуваат Змеј. Првиот во редот е Глава, последниот Опашка. На даден знак Главата има задача да ја фати Опашка, додека останатите помагаат на некој од нив.

❖ Евалуација на денот

Што добивте од овој ден? Како излегувате од него?

Некои од изјавите

- Од "гласањето научив многу". Сфатив дека обично се обидувам да го наметнам своето мислење и дека би било добро да го сослушам и уважам туѓото.
- Навистина сум воодушевена.
- Работилниците посебно ми се допаѓаат. Забележив истакнување на лидер во групата, во смисла дека некои

повеќе се слушаат.

- Големо откритие: преку "јас-говорот" развие демократско сетило, преку "квадратите" несебичност, а преку третата игра сето тоа падна во вода.
- Оваа последната работилница е наше секојдневие.
- Денот беше исклучително динамичен. Многу добивме едни од други.
- "Кој молчи, тоа е негов избор."
- Денес научив дека многу знаеме за ненасилната комуникација, а кога тоа треба да се примени, забораваме.
- Ми се допаѓа тоа што нема теорија, туку сè се работи практично и преку игра.
- Заборавам на замор, бидејќи морам да смислам како да ја измамам другата група.
- Научив дека не секогашво животот е потребно сам да се качишна врвот за да им помогнешна другите, туку и тоа е можно и ти да се спуштиш, па така да го потурнишдругиот.

Крај на полудневниот дел на работилницата

Втор полудневен дел на работилницата

Утрински поздрав, технички прашања

❖ Вежба за консензус: Планета

Приказна: Откриена е нова планета, што има одлични услови за живот. Треба да се насели. Вие сте членови на комисијата чија задача е да се насели планетата. Треба да одредите 3 особини и 3 вештини кои би требало да ги имаат луѓето кои ќе ја населат планетата. Имате 5 минути да размислите и да ги запишете тие особини и вештини.

Процес

Потоа секој ја пронаоѓа својата двојка и заедно донесуваат одлука (3 вештини и 3 особини). -7 мин.
Потоа во група од четворица (2 двојки) -12 мин.
Групи од 8 (по две претходни групи од четворица) -15 мин.
Потоа пленум (две осумчлени групи) -20 мин.

Некои од изјавите во последниот чекор (две осумчлени групи)

- Тоа беше мој предлог, повторно се обидов да го наметнам.
- Па не можешдебил да пратишгоре.
- Човек треба да биде психички и физички здрав за да ги задоволува сите овие вештини и особини.
- Немој сега ти "Се подразбира...!"
- А интелигенција, луѓе? Малку ни недостасува интелигенција!
- Тишина!
- Извинете, вие две!
- Не може, сите ваши предлози веќе ги усвоивме.
- Употребувате изрази наша група и ваша група. Не е работата во групите, туку сите заедно да се договориме.
- Па што сакашсега? Сите да тргнат од она од каде што почнаа, да ги изнесат своите предлози?
- Можеме ли ние да изнесуваме лични предлози? -Тогаш не знам зошто досега се собиравме.
- Дали се согласувате?
- Од каде знаешти дека се согласуваме? - Па ништо не кажа!
- Мислам дека не е битно тоа што зборуваш, затоа што немаме време.

Во последниот чекор резултатот беше три особини: алтруизам, психо-физичко здравје и креативност, додека за вештините немаше повеќе време.

Коментар: Скоро секогашнекој би ги прашал тренерите да ги разјаснат нејасноциите што се јавуваат при дефинирањето на особините и вештините. Сличноста на овие два поима е намерна за да го направи појасен процесот на донесување одлуки. Тимот не би требало да одговара на таквите прашања, туку да прејушти на самата група да го оствори процесот на дефинирање на поимите.



Евалуациски прашања

Што се случи? Колку сте задоволни со резултатот? Колку сте задоволни со процесот? Дали одлуката е донесена со консензус? Дали ви беше полесно да донесете одлука во двојките, во групите од четворица или во пленумот? Како и зошто?

Што ви беше тешко?

Некои од изјавите

- Задоволен сум затоа што не дојдовме до крајот.
 - Ќе дојдеме до крајот ако имавме повеќе време.
 - Да имаше повеќе време ќе дојдеше до поголема конфузија.
 - Сум и не сум задоволен.
 - Задоволно донекаде.
 - Барем нешто направивме. Па задоволни сме.
 - Задоволен. Чудно брзо некако се договоривме околу особените. Задоволен сум дека комуникацискиот дух беше тука.
 - Потполно незадоволен што не ја завршивме задачата.
 - Бев повеќе задоволен во малата група, ние четворица.
 - Јас сум лут. Наместо да се договориме околу основните работи...
 - Делумно задоволен. Мислам дека вештините требаа да бидат основни, кои подоцна би се развиле.
 - Да имаше повеќе време ќе беше катастрофа.
 - Противме човек кој има добри особини, а вештините ќе ги стекне таму.
- Каков беше процесот?
- Како што групата стануваше поголема, се стеснуваше просторот за лично мислење, па мораша да се наметнеш.
 - Јас сум задоволен со процесот.
 - Задоволен сум со комуникацијата, затоа што сите учествуваа, кој колку се избори.
 - Војвојката навистина беше добро. Во групата од 8...беше кажано "е па не сакам, мора и една наша".
 - Задоволна сум со комуникацијата. Ми се допаѓаше што таа со прашањата ги вклучуваше и другите.
 - Имаше и "повредена гордост", исмејување.
 - Многу сум задоволен од процесот.
 - Подобро ништо, отколку само поединците да се задоволни. Ако еден каже не, тогаше не.
 - Мислам дека сите знаеме каков човек треба да пратиме таму, дека тоа беше прашање само на термин. Потполно сум задоволен со процесот.
 - Не молчев поради јазикот, туку заради заедничкото време.
 - Создавањето лидер настанува при зголемувањето на групата, што негативно влијае на останатите.
 - Мораше некој да зборува. Не значи тоа башлидер.
 - Можеби очекував поголема агресивност од неа, во двојката. Во малата група од 4 почнува дифузија, се појави "наш" и "ваш". Во групата од 8 ми недостасуваше да го слушнам мислењето на сите. Дали сум задоволен? Збунет сум. Ми беше интересно.

Дали одлуката е донесена со консензус?

- Па да, се договоривме.
- Мислам дека не постигнавме консензус, бидејќи некои луѓе попустија пред силата од изјаснувањето на некои други луѓе. Пред сè, беше "неколку поединци на о-рук".
- Беше доцна да почнеме сите да разговараме на големата маса (пленарен договор), ако тоа не се случувало во помалите групи.
- Сметам дека каков било резултат мораме да изнесеме на крај и тоа ми е важно.
- Повеќе се гледаше на резултатот отколку на процесот.

Коментар: Оваа вежба со голема сигурност ојвора судири внатре во групите и силен емоционален ангажман, со што ишто појребат на учесниците е голема да го прераскажат секој детал од она што го поминале, што модерацијата ја прави тешка. Потребно е да им се даде на луѓето можност да кажат како се чувствуваше со сето она што било, а потоа да се сврши фокусот на работата за самиот процес. Често се случува поради временскиот притисок да дојде до гласање за да се донесе каква било одлука и така да биде "исполнета задачата". Евалуацијата нуди можност за укажување на различни ориентации на поединците, додека на некои им е најважно да се постигне резултат, на другите им е важен процесот на донесување одлуки, односно што го одредува нивното задоволство или незадоволство.



КОЈА Е РАЗЛИКАТА МЕЃУ КОМПРОМИСОТ И КОНСЕНЗУСОТ?

Компромисно решение е она со кое сите вмешани страни се подеднакво незадоволни и во кое постои рамнотежа на незадоволство. Не се задоволени сите потреби на заинтересираните страни, туку сите страни приближно во еднаква мера го прифатиле незадоволувањето на своите потреби. Компромисот не подразбира разбирање на потребите на другите и постои ориентација за постигнување на резултат.

Консензус е начин на донесување одлуки во која сите вклучени имаат можност да ги изнесат своите погледи, ставови и потреби. Во тој процес се става акцент на разбирањето на потребите на другите и преку соработка се бара пат што би ги задоволил сите. Консензусот не значи право на вето на донесување на одлуки без образложение - зошто страната се противи на одлуката. Одбивањето да се образложи значи одбивање на соработка, со тоа што би било важно да се испитаат причините кои довеле до таков став, без обвинувања и притисок. Вредноста на консензусот е како во заедничкиот резултат, така и во самиот процес.

❖ Поделба на хартија

Седум учесници имаат за задача да замислат некој облик од хартија. Важно е бројот на учесниците во вежбата да не биде лесно делив (на пр. 8 или 9, за да не дојде до геометриска поделба на парчињата хартија). Потоа добиваат голема парче хартија, едни ножици и следното упатство:

најпрвин сите нека размислат какво парче хартијата сакаат да исечат за себе. Секој за себе треба да исече парче хартија во величина и облик каков што го/ја замислил, а при тоа да не остане ниеден излишно парче хартија на крајот. Останатите од групата го набљудуваат процесот. Комуникацијата е дозволена. Време 20 минути.

Некои од изјавите во текот на процесот

- Дали ќе го менуваме она што сме го замислиле или не?
- Тоа останува на вас.
- Ајде тогашнешто друго.
- Некој сака круг.
- Па не мора да биде прав круг.
- Да го наречеме така.
- Ти земи го ова...
- Дали го сакаше тоа?
- Јас сум последна. Она што ќе остане, ќе го земам јас.

Евалуациски прашања:

Колку сте задоволни со своето парче хартија, дали сте го оствариле својот интерес?

Кој каква улога имаше?

Дали имате впечатокот дека имаше доминација?

Како се договоривте за системот на распределба?

Коментар: Оваа вежба содржи три фази во процесот на заедничкото донесување на одлуки: договор за процесот, самојто донесување на одлука и спроведување на договореното. Понекогаш се случува договорот за процесот, за начинот на кој одлуката ќе биде донесена најолно да се прескокне. Вежбата нуди многу можности за посилување права на врска со одговорноста за одлуката и за процесот, па осветлување за посилувањето на триите фази на процесот кои се нераскинливо поврзани, така што со тоа и одговорноста важи за сите три фази. Недостатокот на процесот за вклучување во процесот во почетокот ќе води, со голема веројатност, кон незадоволство на неговото крај. Остварувањето од енергично противење за одреден предлог или недостигањето на други предлози често пати се толкува како прифаќање, што не мора да биде точно. Недостигањето од процесот за изнесување на сопственото мислење е често причина за крајното незадоволство со тимската работа и донесената одлука.

Некои од изјавите

- Јас сум задоволен, но повеќе би сакал да го имам овој нејзин дел.
- Бидејќи во почетокот си кажа дека продолжуваме со консензус, си замислив правилен облик, бидејќи мислев дека ќе биде полесно потоа сè тоа да се вклопи.
- Ова е далеку од она што јас си замислив... Имав фин облик во главата... али сè ограбија, дури не се ни бунев. И на крајот - промена на планот-"е сега ти земи", а не знам кој викаше "Супер ти е ова".
- Не беше ти принуден да го земештој дел.
- Не сфатив впрочем каков облик сакаш, па ти го понудив овој.
- Па можеше да го земешовој дел ако си сакал.
- Ти не ни кажа дека тебе не ти одговарал тој дел.
- Ти сам си го исече својот дел.
- Мислев дека беше генерален договор, дека се сложивме. А тогаштргна импровизацијата.
- Јас сум задоволна, си замислив срце и си го добив.
- Јас исто така сакав срце, но се откажав кога таа рече дека сака. Би бил задоволен и вака и така ако би постигнале цел.
- За него...гледам дека нешто не е в ред, ама не можев јас да реагирам наместо тебе.
- Дали ова беше компромис, консензус или нешто трето?
- Во почетокот беше консензус, а тогаштргна компромисот.
- Жал ми беше кога таа рече дека ќе земе она што ќе остане. Преголемиот компромис ја слабееше мотивацијата.
- Ми изгледа дека тој преголем компромис и не е башнекое најсреќно решение.
- Проблемот е во тоа што не знаев што сакам.
- Ако никој не би попуштил консензусот не би постоел.
- Мислам дека ова беше некоја мешавина од компромис и консензус.
- Не ми беше важно каков облик ќе добијам, туку да се договориме. И мислам дека ова не беше компромис, туку консензус.
- Мешавина на консензус и своја волја. Требаше да останешна своето, но сепак тука малку.....
- Набљудувачи:
- Се одвиваа паралелни разговори, не упаѓање во збор, туку паралелни разговори каде што повеќе од нив предлагаат и се договараат, а другите не слушаат бидејќи и тие имаат паралелни разговори.
- Дали оние облици што ги замисливте ги добивте на крајот? Како одлучивте за приоритетот што прво ќе сечете и по кој редослед?
- Ми недостасуваше договарање во почетокот.
- Без компромис тешко дека ова ќе се завршеше. Имаше консензус, но компромисот е најважен.
- Не го исековте она за што се договоривте, а на крајот имаше незадоволни.
- Мислам дека во тимската работа сите треба да бидат задоволни. Ако еден е незадоволен, тогаштоа не е тимска работа.
- Зошто јас да ја преземам одговорноста за потребите на другите?
- Таа најмногу потегна за таа група, откажувајќи се од своите првобитни идеи.
- Не станува збор само за тоа дали сум задоволна со својот дел, туку и со деловите и одлуките на другите. Колку ми е мене грижа за тоа што другите добиле и колку се тие задоволни?



Дополнителни вежби на темата тимска работа

❖ Стоногалка

Учесниците се поделени во две групи и стојат едни зад други со затворени очи и со рацете на рамениците на оној пред себе. Последното лице во редот е единствено што има отворени очи и гледа. Тоа управува со стоногалката, притискајќи лево, десно, односно на двете раменици на својот претходник (стоп или напред) кој треба да ги проследи командите. Стоногалката така почнува да се движи и треба да го избегне судирањето со другата која истовремено се движи, и од останатите препреки во просторијата (сидови, столови и сл.). Улогата на оној кој ја управува стоногалката се менува во круг, така што на секои 1-2 минути лицето што било на чело на колоната доаѓа на второто место, а лицето што водело во претходниот период, доаѓа на чело. Кога сите ќе ги поминат сите улоги, вежбата е завршена.

Коментар: Оваа вежба може да се користи и во рамките на работилницата на тема Лидерство



❖ Fish bowl (аквариум)

Опис на вежбата: Во аквариумот има 5 столови. Само оние кои седат на столовите во центарот на просторијата се вклучени во дискусијата, додека набљудувачите можат да се вклучат така што би го потчукнува по рамото (од оние кои се во аквариумот) и оди на неговото / нејзиното место.

Приказна: Сите учесници од тренингот одат од Теслиќво Осиек, на вториот дел од семинарот. Сите имаат нови босански пасоши со кој на никој не му е потребна виза за влез во Хрватска. Хрватските граничари на преминот Орашје одбиваат да ги пуштат учесниците од Република Српска (4 од вкупно 24). За 20 минути оди последната скела преку Сава (следната оди дури за 3 дена), а останатите премини се затворени. Тренерите се веќе во Осиек и го чекаат доаѓањето на учесниците. Што ќе сторите?

Процес: Првите идеи беа да се повикаат тренерите да го решат случајот (префрлување на одговорност), потоа се појавија разни методи за решавање на проблемот (извадете хрватски пасошна некој сомнителен начин, подмитете ги цариниците, заведете го цариникот итн.), па предложи да се повика СФОР, па дипломатијата. Потоа се свртеа на главното прашање, т.е. дали другите треба да одат без оние од РС или не?

Главните дилеми беа: Треба ли мнозинството да биде солидарно со малцинството и да не оди на тренингот? Треба ли сите да го пропуштат тренингот само заради 4 учесници? Треба ли тие 4 лица од РС да се чувствуваат виновни ако заради нив никој не оди на тренингот? Треба ли некој со нив да остане или сите да одат понатаму без нив? Чуму би бил семинарот ако нема учесници од РС, а целата идеја се темели на тој собир луѓе од различни ентитети? Треба ли мнозинството да донесе одлука, што останатите треба да ја почитуваат?



Евалуациски прашања:

Што беше напорно?

Колку сте задоволни со резултатот и со процесот?

Дали сите имаа доволно простор да се вклучат во процесот на одлучување и ако не, зошто?

❖ Вежба за цртање

Поделба во мали групи од по четворица. Учесниците избираат по една боја (восочни бои, фломастери, боички....). Секоја мала група има задача да нацрта заеднички цртеж, но без вербална комуникација. Откако ќе помине предвиденото време за цртање, секој учесник пополнува прашалник, во тишина.

Прашања за вежбата за цртање

- Кои чувства ги забележувам кај себе на крајот на оваа вежба?
- Кои желби, потреби ги препознавам зад тие чувства?
- Со кои мисли се занимавав во текот на оваа вежба?
- Кога ја набљудувам готовата слика:
 - Колку е силна мојата боја на неа?
 - Како изгледа во споредба со другите бои?
 - По што се разликува мојот цртеж од другите, во смисла на распространетост и облик?
- Кога го набљудувам текот на цртањето (почеток, насоки, темпо, избор на бои, нагласување, уочливи реакции, соработка, пречки, водење или следење, однесување, атмосфера итн.):
 - Како го доживеав процесот?
 - Која улога ја имав?
- Кои реакции за време на вежбата ги забележив во себе?
 - Што ме радуваше, а што ме лутеше?
 - Што чувствував, а што мислев?
 - Што можеше да ми помогне тогаш?
 - Што би направил/а најмногу тогаш?
- Колку моето однесување во текот на вежбата е типично за мене, дали го познавам од некои други ситуации?
- Има ли некои прашања кои би сакал/а да ги разјаснам со некој/а од групата?

Евалуација на вежбата во пленум

Едно прашање од прашалникот (по желба).

Дали сум открил-ла нешто ново во кооперацијата?

Некои од изјавите во пленум

- Ми недостасуваше вербална комуникација, бидејќи во почетокот не можев да сфатам што се обидува некој да нацрта, за да можам да го продолжам цртежот.
- Ме изградува што се потврди дека со луѓето може да се комуницира и без зборови.
- Во моментот кога препознавме што цртаме почна смеа.
- Откритие во тимската работа - има смисла ако се води сметка за тоа што другиот мисли и која идеја ја има (што сака да каже).

- Можеби сум сакал да направам нешто што никој друг не би го направил. Открытие: одам кон иновација, а може да се случи да ја изгубам почвата под нозете, реалноста, па морам наназад.
- За кооперација не е неопходна љубовта.
- Извонредно добра групна интеракција, разбирање.

❖ Бродолом

Опис: Тренерот чита текст (приспособен на групата) во кој се известуваат тренерите и учесниците дека од страна на некоја фондација добиле посебна награда со цел да се "поддржат на мировните напори" која содржи платено крстосување по Јадранското Море, со сите неопходни детали, термин на тргнување, хотели, одредиште на патувањето итн. Во текот на читањето учесниците се известуваат дека всушност "наишле на подводен гробен и бродот почнува да тоне". Следува поделба во мали групи (4-5 лица) што имаат задача да напишат на сидни весници, што секој од групата, вклучувајќи ги тренерите, работи во таква ситуација, кој каква улога има, какви предлози се јавуваат и на тоа слично.

❖ Модел на одлучување

Опис: Учесниците се делат во две групи со задача да донесат одлука за одредено прашање. Во двете групи 1-2 лица имаат улога на набљудувачи на процесот на одлучување (доброволци). Најдобро е да изберете некое конкретно отворено прашање што се појавило во текот на тренингот.

На едната група се дава инструкција дека имаат 30 минути да донесат одлука, а на другата група со помошда смислат структурирање на процес на следниот начин:

- 1 мин одредување на фацилитатор на дискусијата и лица кои ќе внимаваат на времето;
- 7 мин изразување на гледањата на сите членови од групата посебно;
- 4 мин собирање предлози за решението;
- 2 мин блиц-испитување на ставовите во врска со предложените решенија;
- 14 мин дискусија за предложените решенија;
- 1 мин финална проверка дали е најдено решение, што за сите е прифатливо

Во пленум двете групи го претставуваат својот резултат и се испитува задоволството од резултатот и процесот на одлучување, а потоа набљудувачите ги изнесуваат своите забелешки.

Коментар: На сидни весници можат да се забележат важните точки кои придонеле до подобрување на процесот на одлучување.

Оваа вежба може да се изведе така што тренерите се дојдовраат однајред за улогите, односно еден тренер намерно малку доцни во работилницата, носејќи факс со горенаведениот текст, на некој странски јазик. На тој начин обично се постигнува учесниците барем во првите моменти да поверуваат во тоа дека се добитници на вредна награда. Овој начин на изведување на вежбата го препорачувам за самоот крај на тренингот, каде што шефот може да се прифати, а истовремено ги поттикнува учесниците да бидат духовити во своите сидни весници. Иако дојдовниот чин на сидните весници е проследено со смеа, оисот на улогата на поединецот во моментот на бродоломот, обично препишува нивната типична улога во групата.

На шефовиот начин во рамки на оваа вежба доаѓа до израз и гледањата на поединците од групата, така што секој има можност да добие еден вид повратна информација од групата. Доколку вежбата се работи на самоот крај од тренингот, евалуацијата не е неопходна-често самите учесници воопшто не ја сакаат.

Доколку се работи во рамките на темата "тимска работа", можните евалуациски прашања би биле:

Како се чувствувашкога слушашкога група те гледа во екстремната ситуација на бродоломот?

Каква врска има приказ на улогата во бродоломот со улогата во која се гледа во секојдневниот живот?

Дали и врз која основа се препознаваат улогите на лидерите внатре во групата?

❖ Вежба на делегирање

Опис на роле плас (игроказ)

Задача: "Младинскиот центар во малото босанско гратче кој има само една просторија, за сите прилики наизменично ја користат два пати неделно три групи. Групите се "Театар", "Музика" и "Компјутер/Англиски". На сите три групи им треба оваа просторија и во сабота, кој е единствен ден за располагање."

Секоја група дополнително ја добива следната информација:

о Театарската група смета дека музичарите се некултурни, груби селани. Тие веќе најавија една претстава за следната сабота и сакаат да пробаат во текот на денот и да го одиграат тоа навечер
о Групата Компјутер/Англиски смета за театарската група дека се наркомани и го делат нивното мислење за музичката група. Го сакаат саботното попладне за свои потреби.

о Музичката група смета за театарската дека се педери и не е резервирана спрема компјутерската група. За следните 3 саботи тие веќе јавно ги најавија постерите за концертите и потребни им се саботните попладневни часови за вежбање, а вечерите за концерти.

Секоја од трите групи има 10 минути време да се одлучи за претставник и да се сложи околу стратегијата за преговори.

Потоа следи:

- Претставниците имаат 10 минути да преговараат со другите претставници;
- 5 мин повторен договор со својата група;
- 5 мин преговори;
- 5 мин повторен договор со својата група;
- 10 мин последни преговори.

Евалуациски прашања во пленум

Дали сите сметате дека сте добро претставени?

Како се чувствуваа претставниците во своите улоги?

Како се одвиваше интеракцијата во групата?

Повторно беше тешко да се одвојат учесниците од потполното практично решение на дадениот проблем и да се насочат на анализа за сопственото однесување.



❖ Smartie игра

Опис: Целата група седнува во полукруг и секој зема еден помал сад пред себе. Водителот/ката има поголем број бомбончиња кои ги пушта во оптек така што додава околу 20-ина бомбончиња на првото лице во полукругот. Тоа лице може да ги задржи колку сака бомбончиња (а не мора ни едно), а остатокот го проследува на лицето до себе, што го има истото право на задржување на бомбончињата по свој избор? (може сите да ги задржи), а остатокот го проследува понатаму. Последното лице во полукругот, исто така, постапува по свој избор, но бројот на бомбончиња што се проследува назад до водителот/ката, од негова/нејзина страна двојно се зголемува и повторно се дава на првото лице.

Комуникацијата во групата е дозволена во текот на вежбата. Но редоследот на седење и редоследот на додавање не смее да се менува.

Евалуациски прашања

Колку сте задоволни со процесот, што ви пречеше и зошто?

Како се чувствуваа оние што имаа најмалку бомбончиња, а како оние со најмногу?

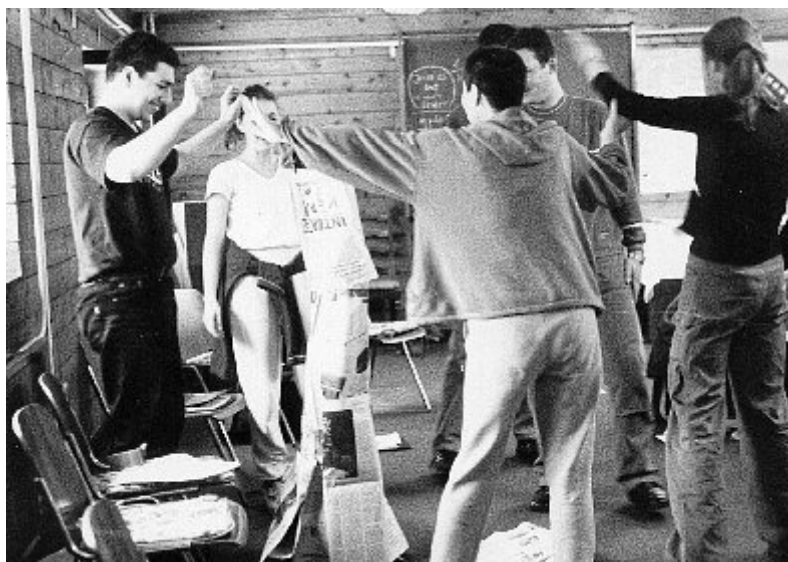
❖ Кула

Учесниците се делат во неколку групи од по 4-5 лица, секоја група добива ножици, куп весници и селотејп. Задача: Вашата цел е да направите од материјалите што ги имате што е можно поголема кула. Имате 3 минути да се договорите како ќе го направите тоа, а по тоа 5 минути да го спроведете.

Евалуациски прашања:

Како ви беше да ја работите оваа вежба?

Колку ви беше важно што се случува во другите групи и зошто?



Перцепција, гледања

Целите на работилницата

- Освестување за факторите кои влијаат на перцепцијата (доживување).
- Освестување на важноста за прифаќање на различните перцепции.

Главни прашања

- Колку е релативна личната перцепција?
- Колку ја земам предвид можноста на различните перцепции на другите луѓе?

Пример на работилница

❖ 5 минути тишина

Концентрација на звуковите надвор од просторијата, а потоа на звуковите во просторијата, во тишина.

Во оваа крајка вежба секогаш ќе има звукови кои некои ѝ ги слушнале, а некои не, што сликовито претставува колку перцепцијата се разликува и кај наједноставните нешта.

❖ Цртежи

Што гледате?

На цртежите можат да се видат различни нешта, па споредувањето со виденото служи за освестување на различностите во перцепцијата.

Видете го прилогот на стр. 60 и 61-63.

❖ Приказна Црвенкапа

Приказна од аголот на волкот, прочитана во пленум.

Евалуациско прашање

Што мислите за оваа приказна, што ви зборува таа?

Видете го прилогот на стр. 59

❖ Цртање по упатство

Тренерот дава инструкции за цртање на геометриски облици што содржат конкретен цртеж (на пр. кука: еден поголем квадрат на средина на листот, два помали квадрати внатре во поголемиот, правоаголник на дното на поголемиот квадрат, триаголник на врвот). На крајот се споредува нацртаното.

❖ Цртање по упатство, 2

Секој има по 5 минути да нацрта некоја едноставна слика на која има барем 5 елемента. Поделба на двојки, партнерот црта слика по упатство од другиот.

❖ Цртање по грбот во круг

Сите стојат во круг. Едно лице почнува така што црта нешто едноставно на грбот на соседот (сами одбираат што ќе биде тоа и не кажуваат што цртаат), потоа тој/таа го црта на следниот во кругот оној цртеж кој/а го примил/а итн. Кога ќе се обиколи цел круг, секој на хартија го црта она што го нацртал на грбот на соседот, со тоа што секој го става својот цртеж пред себе.

❖ Приказна Маж, жена, компот

Учесниците се делат во 2-3 групи. Од секој група се јавува еден доброволец, тие се издвојуваат од групата и им се чита долунаведената приказна. Потоа тие ја раскажуваат таа приказна на второто лице од својата група (останатите да не слушаат), второто лице на третото итн... Последното лице има задача да го запише она што го слушнало и да го претстави во пленум.

● Коментар: Важно е да се ограничи времето за прераскажување (на пр. 3 минути) за да не дојде до големи разлики во брзината на работата во различниите групи.

Приказна

Замислете што слушнав вчера. Некои луѓе, маж и жена, познајници на кумовите од моите родители, по ручекот јаделе компот од јаболки. На мажот му застанало парче јаболко во грлото. Жената го удрила по грбот. Мажот помислил дека таа сака да се тепа. Влегла сосетката без тропање. Ја оставила врата отворена. По неа дошла и циганката. Во тој момент на телевизија почнал извештајот за земјотресот во Измир. Циганката тргнала да ја заузда жената, а сосетката мажот. На мажот му паднал паричникот. По кошката сосетката отишла во својот стан, а по неа и циганката. Од телевизијата се слушнало дека повеќе од 3000 луѓе останале без покрив над главата, а и дека пристигнал контингент со брашно во пристаништето Измир и не се знаело колку ќе остане таму, бидејќи царинските одредби не се сосема регулирани. Се појавил поштарот. Мажот се фатил за паричникот да ја плати сметката за ТВ. Паричникот го немало. Сите тргнале во полициската станица. Таму долго се задржале, бидејќи циганката им гледала на раце.

Секако дека двете верзии од приказната се разликуваат кај последните лица, додека важните детали од оригиналната приказна едноставно исчезнаа во синџирот на прераскажување.

❖ Сидни весници: Од што зависи перцепцијата?

Учесниците ги наведоа следните:

- | | |
|--|--------------------------------|
| - способност за уочување и за пренесување важни факти; | - способност за слушање; |
| - моментална психофизичка состојба; | - интересност на приказната; |
| - цел / очекувања; | - острината на сетилото; |
| - внимание; | - искуства; |
| | - лична емоционална вмешаност. |

Забелешка:

Работилницата на тема перцепција не претставува голем напор, а е неопходна заради осветлување за постоењето на повеќе нивоа во зависност од аголот од кој се гледа. Во рамки на тренингот, работилницата поради својата лесноста има и функција на одмор.

Приказна за Црвенкапа од аспект на волкот

Живеев во шумата. Тоа беше мој дом за кој се грижев и секогаш се трудев да биде чист и уреден.

Еден сончев ден, додека ги собрирав остатоците од храна што луѓето ги беа оставиле, слушнав чекори. Гледајќи зад дрвото, видов едно девојче со кошница како оди по патот. Веднаш ми се виде сомнителна, затоа што беше така чудно облечена, целата во црвено, со марама на главата, како да сакаше да не ја препознаат.

Иако знам дека не треба за луѓето да се суди врз основа на нивниот изглед, таа беше во мојата шума и ми беше сосема нормално да дознам малку повеќе за неа. Ја прашав која е, од каде доаѓа и некои други нешта. Најпрво безобразно ми одговори дека не разговара со непознати. Јас непознат? Јас кој со целото свое семејство живеам во оваа шума сум непознат? Потоа, малку се смири и ми ја раскажа приказната за нејзината баба. Бабата била болна и затоа таа и носела ручек. Всушност, некако ми се причини дека девојчето е искрено и помислив дека би било добро да се придржува кон редот и да научи дека не е убаво да се плетка низ туѓи куќи така сомнително облечена.

Ја пуштив да оди по својот пат, но побрзав да стигнам до куќата на нејзината баба по пократкиот пат. Кога ја сретнав бабата, и ја објаснив целата ситуација, на што таа се сложи со мене дека би било добро нејзината внука да се научи малку повнимателно да се однесува спрема другите. Се договоривме таа да се скрие под креветот, сè додека не ја повикам.

Кога дојде девојчето, ја повикав во спалната соба, каде што лежев облечен во облеката на нејзината баба. Влезе во собата со заруменети образи и веднаш направи една навредлива забелешка на сметка на моите уши. И порано ми се случувало некој да ме навреди, но се обидував да не давам важност на тоа и едноставно прокоментирав дека моите големи уши служат за да слушам подобро. Она што сакам да кажам со тоа е дека таа ми е симпатична и дека би требало да внимава како се изразува. Но, таа веднаш потоа направи уште една смешна забелешка на сметка на моите очи. Но, вам ви е сигурно јасно дека моите чувства за малото девојче нагло почнаа да се менуваат, односно од симпатична личност во моите очи, одеднаш ми стана едно многу непријатно суштество. Меѓутоа, бидејќи бев искусен во воздржување од бес, јас само и реков како моите очи служат за да гледам подобро.

Нејзината следна навреда навистина ја помина секоја можна граница. Инаку, јас навистина имам проблем со моите големи заби и тоа девојче немаше навистина ништо попаметно да ми каже, а да не ме потсети на моите големи заби. Знаам дека не требаше толку импулсивно да реагирам, па скокнав од креветот и и зајржав, велејќи и како моите големи заби ќе ми послужат ако ја изедам!

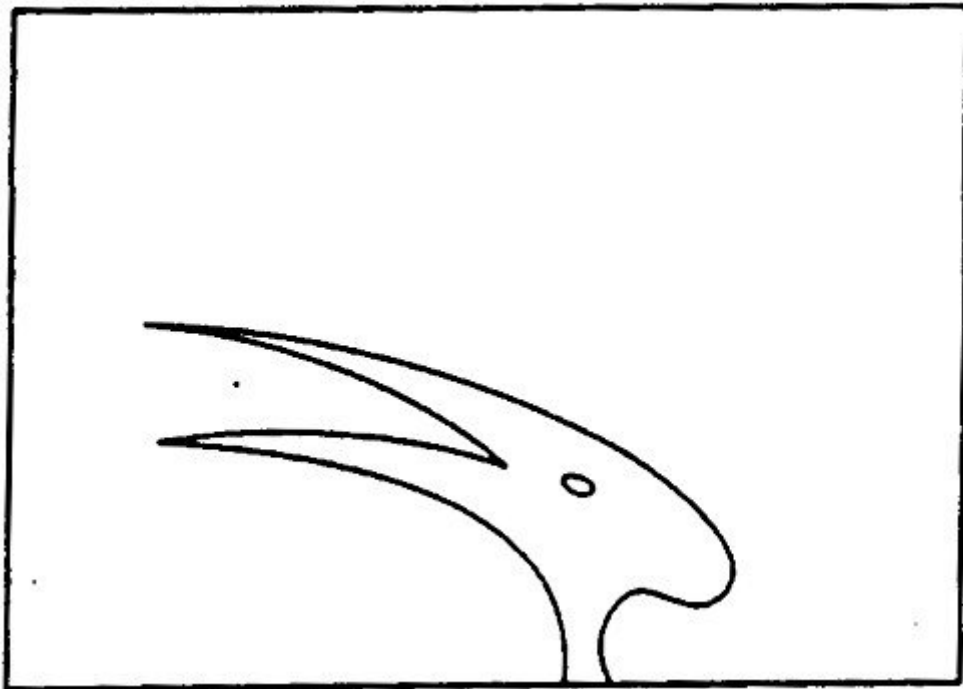
Но, морам веднаш јасно да ви кажам дека еден волк никогаш не би изел едно девојче. Тоа секој го знае. Но, на мое изненадување, тоа глупаво девојче почна да трча низ куќата и да вреска. Потрчав по неа, обидувајќи се да ја смирам, со тоа што ја соблекох облеката на бабата од себе. Но, одеднаш се слушна чук-чук на вратата и се појави шумарот, висок два метра, со секира во рацете. Кога го погледнав, сфатив дека се наоѓам во голема неволја. Брзо скокнав преку прозорецот и побегнав.

Ќе беше убаво кога тука би бил крајот на приказната, но бабата никогаш, на никој не ја раскажа приказната од моја страна. Наскоро се рашири глас како сум јас едно ужасно суштество на кое не може да му се верува. Не знам навистина што се случи подоцна со девојчето, но можам само да ви кажам дека јас останав несрекен до крајот на мојот живот.

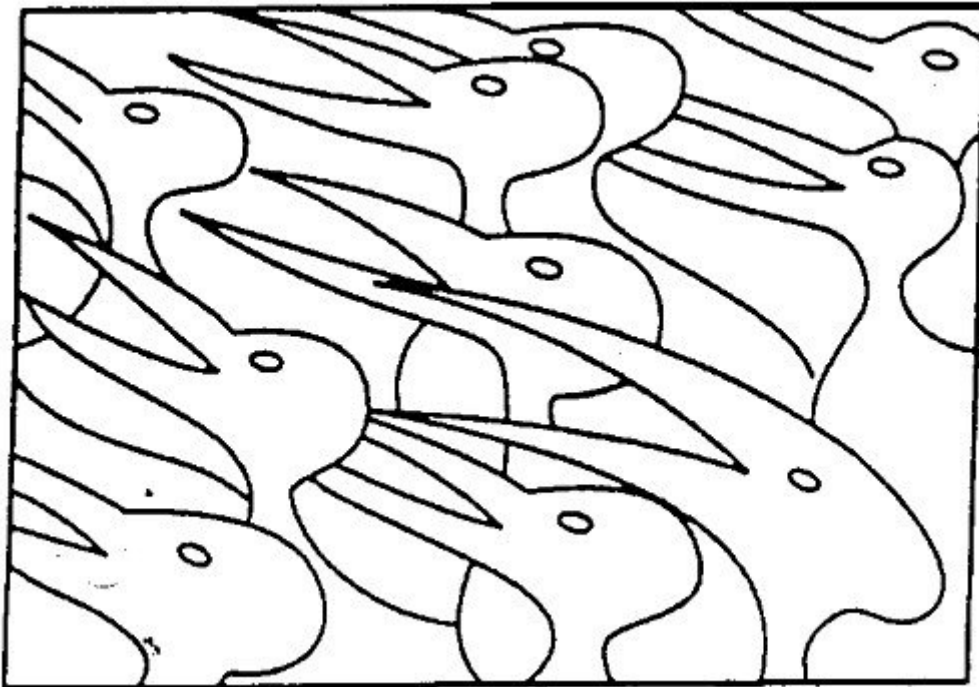
Материјал за вежба **Цртежи**



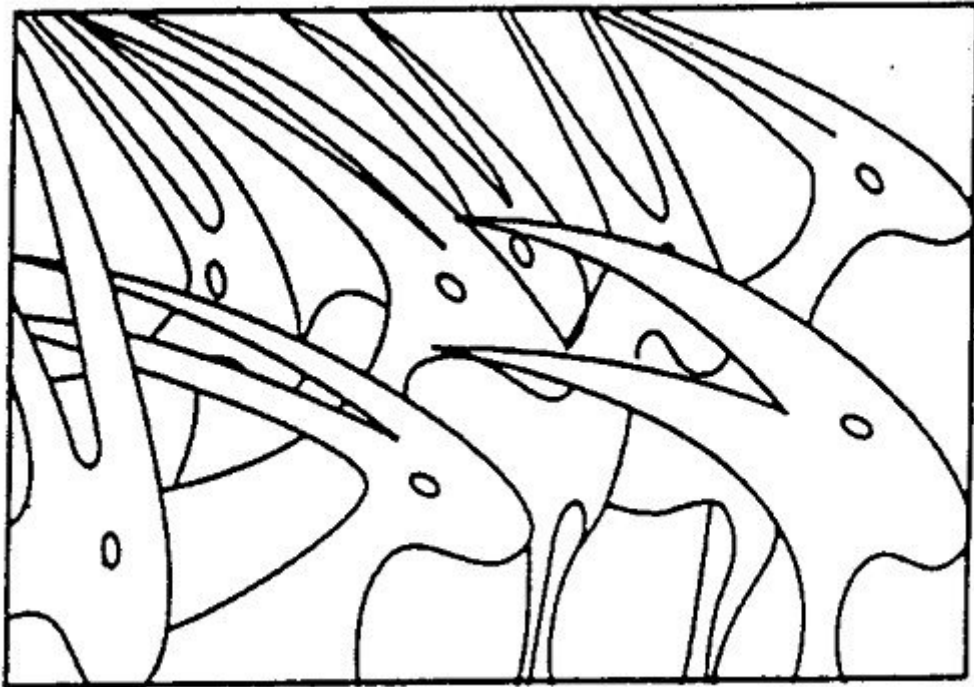
(a)



(6)



(4)



Дополнителни вежби на темата Перцепција

❖ **Опис на слика**

Учесниците се делат во три групи. Водителот покажува една слика со многу детали на едно лице од секоја група, а потоа тие ја опишуваат сликата на следното лице од својата група. Второто лице ја опишува на третото итн. Трите лица од секоја група кои последни го слушнале описот на сликата, го изнесуваат својот опис на сликата во пленум.

Евалуациско прашање: Што се случи?

❖ **Кој е овој?**

Во "шапката" се наоѓаат хартивки со имињата на сите учесници. Секој извлекува по една хартивка (доколку го извлече своето име го враќа назад и повторно извлекува). Нивната задача е да нацртаат своја асоцијација на тоа лице чие име го извлекле. Откако ќе завршат, имаат можност да погледаат што сè е нацртано и доколку цртежот ги потсетува на некој можат покрај цртежот да го напишат името на тоа лице.

Евалуација: Какви асоцијации имавте?

Разбирање на конфликти

Целите на работилницата се:

- Разбирање на разликите меѓу конфликт и насилство.
- Анализа на конфликтите.
- Отворање можности за сфаќање на конфликтот како сигнал и шанса за промена.
- Разбирање за важните фактори кои влијаат на разработката на конфликтите.

Главни прашања

- Какви поимања на конфликтот постојат?
- Каква е врската меѓу конфликтот и насилството?
- Кои модели на однесување во конфликтот можат да се препознаат?
- Што сè е вткаено во конфликтот, заради што настанува конфликтот?
- Какви вообичаени улоги на страните во судидрот се препознаваат?
- Што не ми се допаѓа во моето однесување во конфликтите и како можам да го променам тоа?

Пример на работилница

☺ Игра: Ловец, баба, лав

● (види њод "Иџри" на сѝр.144)

❖ Браинсторминг: Конфликт (асоцијации)

- | | | | | |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------|
| - караница | - сид | - класни разлики | - профит | - одбрана |
| - неслушање | - војна | - предрасуди | - недоследност | - расизам |
| - неразбирање | - брат | - скршено шише | - договор | - потреба |
| - убиство | - сестра | - месечна плата | - недоразбирање | - две страни |
| - омраза | - изопачена вистина | - секојдневие | - фолирање | - регресија |
| - полиција | - обид | - зависност | - омбуцман | - неизбежно |
| - блискост | - манипулација со луѓе | - религиска припадност | - задоволство | - недостаток на време |
| - политика | - насилство | - одговорност | - откритие | - несигурност |
| - граници | - манијак | - рефундирање на трошоците | - алкохол | - оправдување |
| - лидерство | - агресивност | - револуција | - самопочитување | - цени |
| - крими-серији | - демонстрации | - личност | - различни резултати | - доминација |
| - неправда | - избор | - поделба | - предавство | - родители |
| - различни ставови | - страв | - однесување | - некултура | - потиснување |
| - навивачки групи | - избори | - радост | - сукоб | - потсвест |
| - солзи | - бои | - тензија | - поткултура | - воспитување |
| - БановиќСтрахиња | - љубов | - мир | - култура | - анархија |
| - гордост | - закана | - фудбал | - его | - механизми на одбрана |
| - дисхармонија | - национална припадност | - промени | - прст | - репресија |
| - војска | | - оружје | | |

❖ Барометар

Учесниците врз основа на прочитаните изјави се поставуваат (физички) во барометарот на половите "Се сложувам" и "Не се сложувам" со изјавата. По поставувањето сите имаат ожноста да го образложат своето мислење (зошто стојат таму каде што се застанати), не коментирајќи ги мислењата и изјавите на другите.

Изјави:

- Лошо е да имаш судири.
- Ако интересите се спротивставени, судирите не може да се решат.
- Моќта го одредува решението за судирот.
- И жртвата е одговорна за судирот.

Некои коментари / изјави од учесниците:

- Лошо е да имаш судири.
- Судирот е проблем. Зошто да го имам? Не носи ништо добро, по мене. Јас судирот го гледам како нешто најцрно. Тоа е само зло.
 - Подобра да нема судири, но каков би бил животот доколку ги нема судирите?
 - Понекогаш се неизбежни. Не добри, туку неизбежни.
 - Јас сум против, но кога се мора - се мора.
 - Мислам дека судирот е добра работа. Преку секој судир можеме многу нешта да научиме за себе и за другите. Преку нив се учиме на разбирање.
 - Не можам да ги прифатам сите видови судири. Без некои се може, но ако нема судири не би имало храброст, добри и лоши луѓе,...
 - Ако судирот се случи, тогаш мора да дејствуваме.
 - Да нема судири би умреле од досада.
 - Судир на мислења е потребен и корисен.
 - Не мора судирот веднаш да биде негативен (со пушки).
 - Преку него можеш да се запознаеш себеси. А може да се научи како да се дојде до решение. Копнеам за судир.
 - Судирот по мене не може да донесе ништо добро. Војната не може да донесе ништо добро. За мене не е судир ако имаме различни мислења.

- Ако интересите се спротивставени, судирот не може да се реши.
- Може да се реши. Може да се обидеш.
 - Мислам дека секоја ситуација е решлива, без оглед на спротивставените интереси.
 - Можеме да ги менуваме начините. Ништо не ми изгледа нерешливо.
 - Иако не може да се реши конфликтот, ќе дојде третата страна и ќе реши.
 - Јас верувам во компромис и посредување. Верувам дека секој конфликт е решлив.
 - Ако интересите се спротивни, судирот не може да се реши. А ако еден повлече, тогаш тоа веќе не е судир.
 - Решението на секој судир мора да содржи компромис.
 - Ако интересите се исти, тогаш нема што да се решава.
 - Судирот се решава кога едната страна ќе се натера да попусти.
 - Попуштањето не е решение на судирот.



- Моќта го одредува решението за судирот
- Мислам дека моќта не е решавање на конфликтот, туку присилување.
 - Не одредува. Тоа не е демонстрација за решавање конфликти, туку демонстрација на надреденост и подреденост. Ја негирам моќта како одредница за решавање на судирите.
 - Зависи од која позиција влегувашво тоа. Доколку влегувашсо "моќна" позиција во самиот почеток не одишна решение туку на надвладување.
 - Моќта може да влијае, но не мора нужно да го одредува решението на судирот. Ако е едната страна многу силна, тоа може да влијае на решението на судирот.
 - Моќта е само насилство.
 - Јас сум за ДА. Сум видела во животот како моќта ги разрешува судирите. Тој кој има моќке го реши судирот, а јас не можев ништо да направам. Помоќната страна го диктира решението.
 - Доколку тоа не се судири од големи размери, големи последици - моќта не го одредува решението.
 - За да биде решен судирот, треба двете страни да бидат задоволени, инаку тоа не е решение.

- И жртвата е одговорна за судирот.
- Во судирот сите се подеднакво одговорни.
 - За судир се потребни двајца.
 - Секој е одговорен за себе: дали ќе си отиде од судирот или на кој начин ќе му пристапи на судирот.
 - И жртвата и насилникот се подеднакво за судирот. Релативна е улогата на жртвата, бидејќи е подложна на манипулации.
 - Жртвата не е одговорна колку насилникот.
 - Која е жртвата, зависи и од перцепцијата.
 - Жртвата може да провоцира и тогаше одговорна.
 - Ниедна жртва не сака да биде жртва.
 - Не може некој да се судри со некого, а овој другиот да не се судри.

❖ **Санта лед**

1. Водител/ката го воведува значењето на сантата лед. Сантата лед е симболично прикажана на она што го покажуваме, односно го криеме во еден судир - она што го покажуваме е над водената површина, а она што го криеме е под водената површина. Учесниците се делат во 3 помали групи. Секоја група добива инструкција да ги разграничи по принципот на "санта лед", емоциите и останатите елементи кои се јавуваат во судирот. Потоа во пленум малите групи ги презентираат своите хамери со "сантата лед". Следуваат осврти и коментари.



Некои од изјавите:

- Како се топи тоа одозгора, тоа одоздола излегува.
- Важни се предрасудите во сите судири.
- Во секој конфликт е присутна извесна доза на страв од понатамошна конфронтација, од последици, од физичка пресметка....
- Важен е и мојот пристап кон другото лице, нејзината подобра страна.
- Љубовта е на дното на сантата лед, во средината, е опкружена со лед. Е, тука љубовта треба да ја извлечеме.
- Нештата што би било добро да се покажат, не ги покажуваме, бидејќи сме така научени. Да ги покажуваме малку повеќе, можеби полесно би го решиле судирот, или воопшто не би бил.

2. Учесниците се враќаат во малите групи, каде што секој поединечно се осврнува на прашањата:

Како пристапувам на долниот дел од сантата лед (скриениот) кај себе?

Како пристапувам кон тоа кај другите?

Што влијае за подобрување на комуникацијата во судирот?

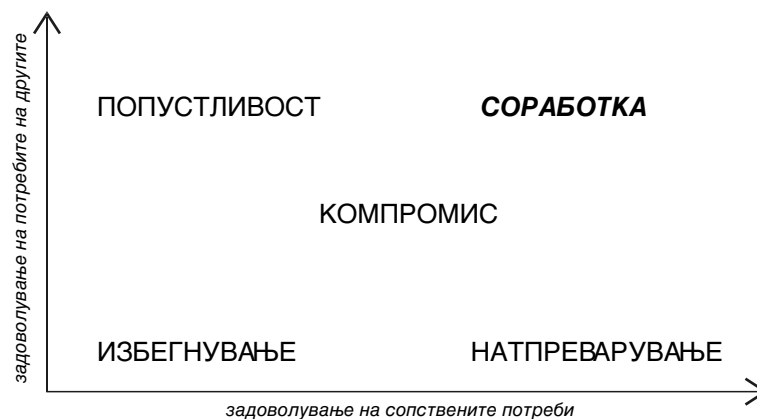
❖ Браинсторминг: Конфликтот/судирот настанува заради....

- | | | | | |
|------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| - несогласувања | - неупатеност | измами | тенденции | - прикривање на чувства |
| - интерес | - различности | - различни мислења | - стрес | - комплекси |
| - потреби | - необразованост | - нееднаквости | - лутина | - менталитет |
| - љубомора | - изневерени и неискажани очекувања | - нерамноправност | - желба за власт (доминација) | - недоверба |
| - љубов | - навредувања | - необраќање внимание на друг | - дискриминација | - култура |
| - недостаток на комуникација | - традиција | - глупости | - потценување | - попустливост |
| - нетолеранција | - суети | - материјални | - авторитет | - глобализација на проблемите |
| - страв | - предрасуди | | - слобода | - влада |
| - вера | - интриги, лаги и | | - непочитување на избор | |
| - неразбирање | | | | |

❖ Браинсторминг: Кои се видовите на однесување во судирот

- | | | | | |
|------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| - несогласувања | - неупатеност | - измами | - тенденции | - прикривање на чувства |
| - интерес | - различни | - различни мислења | - стрес | - комплекси |
| - потреби | - необразованост | - нееднаквости | - лутина | - менталитет |
| - љубомора | - изневерени и неискажани очекувања | - нерамноправност | - желба за власт (доминација) | - недоверба |
| - љубов | - навредувања | - необраќање внимание на друг | - дискриминација | - култура |
| - недостаток на комуникација | - традиција | - глупости | - потценување | - попустливост |
| - нетолеранција | - суети | - материјални | - авторитет | - глобализација на проблемите |
| - страв | - предрасуди | | - слобода | - влада |
| - вера | - интриги, лаги и | | - непочитување на избор | |
| - неразбирање | | | | |

Претставување на моделот за категоризација на однесувањата во судирот (погледнете на сѝр. 50)



❖ Евалуацијата на денот

Разбирањето на конфликтите е клучен предуслов за нивната разработка. Во рамките на тренингот, оваа работилница треба да поврзе сè што е изработено и да изврши надградба врз основа на поставените теми, како што се ненасилна комуникација, тимска работа и перцепција. Посебно е важно да се посвети многу време на оваа тема во подготвката, со што што самиот тренерски тим треба детално да помине преку главните прашања кои сака да ги постави во обработката на оваа тема.

Дополнителни вежби на темата разбирање на конфликти

❖ Тврдина

Опис: Учесниците се делат во две групи. Едната група ќе биде во "тврдината", а другата ќе биде надвор од тврдината и ќе се обидува да влезе во неа. Двете групи имаат по 15 минути за подготовка и договор, кои се обавуваат во две одвоени простории.

За групата во тврдината:

Сами одредувате каде ви е тврдината и како таа изгледа. Целта ви е да не и дозволите на другата група да влезе во тврдината во првите 3 минути. После тоа време другата група може да влезе во тврдината доколку ги исполни условите кои вие сами ќе ги утврдите.

За групата надвор од тврдината:

Вие се наоѓате во голема нужда и неопходно ви е да влезете во тврдината. Имате 10 минути време тоа да го постигнете.

Напомена: Оваа вежба е премоноу осетлива.

Конфронтирајќи ја помеѓу двете групи во текот на вежбата, знае да земе многу големи размери, со тоа што треба да се даде простор за емоционална евалуација веднаш после вежбата и на тој начин да се постигне излегување од улогите, за да се овозможи анализа на случувањата. Наведените временски рамки, различни за двете групи, по правило не се почитуваат и често доаѓа до полесни физички пресметки.



❖ Цртачка битка

Сите од групата се делат во двојки, така што во секоја двојка едно лице ќе биде "А", а другото лице ќе биде "Б". Учесниците се замолуваат да не разговараат во текот на вежбата. Лицата "А" се повикуваат и им се кажува дека нивната задача е да нацртаат град во мирно доба. На лицата "Б" им се кажува дека задачата им е да нацртаат плажа со капачи. Времетраењето на вежбата е 5 минути.

Потоа двојките седнуваат заедно и им се дава едно пенкало, со упатство: држејќи го пенкалото заедно да нацртаат слика.

Евалуациски прашања:

Како ви беше додека цртавте?

Што чувствувавте и размислувавте?

Како се однесувавте кога ви стана јасно дека задачите ви се спротивставуваат?



❖ Живот на остров

Учесниците се делат во мали групи (5-6 лица). Им се кажува дека се наоѓаат на пуст остров и дека нема начин да го напуштат. Заради организирање на заедничкиот живот треба да се договорат и да воспостават заеднички систем на правила. Секоја мала група има 10 минути време да се договори за своите правила, кои потоа се презентираат пред сите.

Во следниот чекор се замолува по едно лице од секоја група да волонтира. Волонтерите се излегуваат надвор од просторијата и им се кажува дека секој од нив ќе биде пратен на некој нов остров, со упатство веднашпо нивното доаѓање на островот да се однесуваат во потполна нехармоничност со правилата на живеење на тој остров, со тоа што се обидуваат или да ги променат или да ги бојкотираат.

По 10 минути престој на "дојденците" на своите нови острови вежбата се завршува и се евалуира.

❖ Работа во мали групи и поединечно

Продлабочувањето на оваа тема може да се работи и како склоп на деловите кои се обработуваат во малите групи, поединечно и во пленум. Поврзувањето на оваа тема со евентуално претходно обработените работилници на тема ненасилна комуникација или тимска работа, се нуди само од себе во облик на преиспитување на начинот на однесување кои се доживеани како конструктивни или деструктивни во процесот на решавање на конфликти.

Предлози за можни работни теми:

Однесување во комуникацијата со другите (во групата, во текот на тренингот) што ми се допаѓаше.

Однесувањето што го доживеав како она што создава плодна почва за конфликт.

Однесување што не придонесува за решавање на конфликтот.

Како јас реагирам кога ми пречи начинот на комуникација (во конкретен пример)?

Реакција која ја сметам за добра.

Мислам дека луѓето се однесуваат така, затоа што....



Насилство

Целите на работилницата

- Разработка на поимот насилство во општеството.
- Развој на свеста за различните поимања за насилство.
- Отворање на прашања за одговорноста за насилството во општеството.

Главни прашања

- Какви сè видови на насилство постојат?
- Кој носи одговорност за насилството во општеството?
- Какви улоги постојат во ситуации на насилство?
- Како реагирам на насилството во општеството?

Пример на работилница

☺ Игра

❖ Браинсторминг: *Насилство, ненасилство*

На два хамера поставени долу на подот на средина на просторијата, учесниците пишуваат асоцијации за насилство, односно ненасилство.

Асоцијации за насилство:

- | | | | | |
|----------------|-------------------|----------------------|---------------------|----------------|
| - моќ, | - оружје, | - шовинизам, | стадион, | - плачење, |
| - контрола, | - принуда. | - поделеност, | - недостаток на | - криминал, |
| - агресија, | - дискриминација, | - пасош, | простор, | - бегалци, |
| - омраза, | - неконтрола, | - масакр, | - полиција | - трауми, |
| - гнасење, | - Слабост, | - градски превоз Бг, | (српска), | - жртва, |
| - надреденост, | - Страв, | - крв, | - геноцид, | - зоо-градина, |
| - сила, | - Ксенофобија, | - фудбалски | - полиција (тајна), | - осаменост. |

Асоцијации за ненасилство:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| - пријателство, | - свест, | - хармонија, | - пат, | - самодоверба, |
| - љубов, | - толеранција, | - слобода, | - движење, | - простор, |
| - разборитост, | - комуникација, | - насмевка, | - бакнеж, | - избор, |
| - смиреност, | - еднаквост за | - вештина, | - автентичност, | - енергија, |
| - мир, | сите, | - самоконтрола, | - помрднување, | - фантазија, |
| - сила, | - разговор, | - состојба, | - непопуштање, | - одлука. |

❖ Барометар: *Е насилство - Не е насилство*

Долу на подот се наоѓаат 34 хартии со по една од долунаведените изјави. Секој-а учесник-чка зема по две изјави и ги става во барометарот со половите Е насилство - Не е насилство. Откако ќе бидат поставени изјавите, следува дискусија: Дали некој би ја променил положбата на изјавите во барометарот, зошто, како тоа другите го гледаат....

Изјави

1. Црнечките народи се заостанати народи.
2. Директорот на фирмата упорно бара од своите соработнички, и покрај нивното одбивање, да излезат со него навечер.
3. Фабрика испушта отровни отпадни води во реката.
4. Фармацевска фирма од Западна Европа праќа неупотребливи лекови во странство како хуманитарна помош.
5. Група млади во едно кафуле гласно го исмејуваат човекот во едноставен костум и со калливи чевли, кој седи на масата веднашдо нивната.
6. На патот кон дома, полицаецот го запира возачот и го прашува: "А каде си тргнал ти?"
7. Германскиот народ ја почна Првата светска војна.
8. Оправдано е да се користат противпешадиски мини за одбрамбени цели.
9. Полицаецот му удира шлаканици на лицето што нема лични исправи со себе.
10. Полицајците со шмрк ги растеруваат собраните работници пред седиштето на владата.
11. По завршувањето на религиозниот обред, свештеникот ги повикува присутните на следниот партиски состанок.
12. При конкурирањето за работа, лицето е прашано за партиска припадност.
13. Родителите им забрануваат на своите деца да се играат со децата на соседот кој е бегалски повратник.
14. Директорот ја вработува својата роднина на конкурсот.
15. Наставникот го казнува ученикот затоа што овој не сака да каже кој го скршил прозорецот.
16. Наставникот ги испрашува учениците доколку користат изрази од другите краишта на земјата.
17. Мајката го удира детето што плаче, затоа што мајката одбива да му купи играчка.
18. Нигерија е држава на сите Нигеријци.
19. Полицајците одбиваат да извршат судски налог за деложација.
20. Право на земја има оној кој на неа прв дошол.
21. Просјакот ги влече минувачите за ракав.
22. Машките мора да служат војска.
23. Тој е лојален граѓанин на оваа држава.
24. На невработените бегалци им е исклучена струјата затоа што не ја платиле сметката.
25. Бегалците се избркани од куќата за да би можеле првобитните станари, кои претходно избегале, да се вселат.
26. Перењето облека е женска работа.
27. Во војна секогашедна страна е виновна.
28. НАТО-државите ја бомбардираа Југославија за да спречат хуманитарна катастрофа.
29. Сите кои служеле војска во текот на војна - биле за таа војна.
30. Жените се помирољубиви од мажите.
31. По разводот, децата би требало да и припаднат на мајката.
32. Група луѓе кои работат заедно му забрануваат на еден колега да пуши во канцеларија.
33. Доколку луѓето не можат да живеат заедно, подобро е да се разделат.
34. Би требало на Африка да и се помогне да се цивилизира.

Некои од изјавите на учесниците кои се однесуваат на наведените изјави:

- По разводот децата би требало да и припаднат на мајката.
 - Насилство е поради зборот треба.
 - Насилство е затоа што на стартот исклучува, а приори дава предност.
- Тој е лојален граѓанин на оваа држава.
 - Не е насилство затоа што тоа е слободен избор на поединецот. Никој не го присилил на тоа...освен државата!
 - Зависи од државата.
 - Оваа изјава можеме да ја набљудуваме во светлината на демократски и антидемократски општества. Кога власта се однесува спрема народот нелојално, а од народот бара нелојалност - тоа е насилство.

- Кога владетелот ќе каже: "Држава тоа сум јас", да бидешлојален на државата значи да бидешлојален на власта, обратно не може.
- И во Швајцарија и тука ако не платам данок, одам право во затвор. Од тие причини, јас би го ставила тоа во насилство.
- Да бидешлојален на државата не значи само да плаќашданок, туку и да се согласувашсо политиката на таа држава.

- Германскиот народ ја почна Втората светска војна.
- Насилство е поради генерализација - си почнал војна со самото тоа што си Германец, без оглед на тоа дали си бил за, или си бил против војна.
- Наставникот ги испрашува учениците доколку користат изрази од другите краишта на земјата.
- Зависи дали тоа го прави тенденциозно, или од добра намера, во смисла употреба на литературниот јазик.
- Константните исправки создаваат притисок и страв кај децата.
- Зависи од начинот на кој детето се коригира. Насилство е кога ќе се каже: "Слушај ти, не се зборува така!"
- Нигерија е држава на сите Нигеријци.
- Што ќе правам јас таму како Бошњак? Не би се чувствувал пријатно. Се чувствувам исклучено.
- Ги опфаќа сите граѓани на таа земја, без оглед на вероисповест, нација...Со тоа не е насилство.
- Што би било ако пишуваше "Србија е земја на сите Србите?"



❖ Браинсторминг: Видови насилство

Кои видови насилство ги препознавате (осврт на претходната дискусија)?

- | | | |
|----------------------------|------------------------------|---|
| - дискриминација | - закана | - мешање на насилство со ненасилство за да се добие уште поголемо насилство |
| - физичко насилство | - насилство меѓу половите | - конструктивна нејаснотија |
| - психичко насилство | - правно насилство | - убедување (да бидешист како јас) |
| - злоупотреба на положбата | - традиција | - сексуална злоупотреба |
| - нетрпеливост | - (не)еднаквост пред законот | - религија |
| - национална исклученост | - авторитет (структура) | |
| - генерализација | - стравопочитување | |

❖ Кратко претставување на дефиницијата за поимот насилство?

Погледајте на сѝр. 11

Дополнителни вежби на темата насилство

❖ Барометар на тема насилство / ненасилство

Кога би бил загрозен, јас под дадените околности би применил насилство.

Подобро насилство отколку страшливост.

Насилството е спротивно од ненасилството.

Ненасилството не ја искористува слабоста на противникот.

Принцип на ненасилната акција е кон противникот да се пристапува со доверба.

Некои од изјавите на учесниците

- Кога би бил загрозен, јас во дадените околности би применил насилство.
 - Преферирам ненасилство, но во граници; ако мене некој ме загрози ќе применам насилство.
 - Практично во самоодбрана би применил насилство.
 - Не го оправдувам насилството, но не треба тоа стриктно да се набљудува. Во зависност од ситуацијата, некогаше неопходно да се примени насилство.
 - Не мислам дека примената на самоодбрана е насилство.
 - Верувам дека сè е можно да се реши со ненасилство. Идеалист сум, оптимист.
 - Не прави на другите она што не сакашда ти го прават тебе. Поради ова сум умерен. Стојам на средината затоа што доволно не сум созреал да заставам на "не се сложувам".
 - Кога преживуваш грозни работи, и ти го прифаќаш тоа што ти го прават, по некое време престануваат да ти го прават тоа.
 - Во природата на секој човек е самоодбраната. Некогашнасилството не е само физичко. Постојат различни видови насилство.
 - Не знам како би реагирала. Сепак, носам нешто насилно во себе.
 - Мојот заштитнички инстинкт дејствува агресивно.
- Подобро насилство отколку страшливост.
 - Страшливоста е широк поим. Некогаше тоа избегнување судири.
 - Не ме интересира кој што ќе каже. Мене совеста би ме гризела кога би применил насилство.
 - Страшливоста е недефиниран поим.
 - Насилството е слабост, така јас тоа го гледам.
 - И страшливоста е подобра од насилството. Но прадедовските пориви ме влечат кон средина.
 - Некогашми е полошо да не реагирам отколку страшливоста.
 - Многу зависи од ситуацијата. Некогаше потребно да ја наведнеш главата за да се избегнат некои поголеми последици.
 - Стојам на становиште - се сложувам, а чувствувам дека прадедо ми ми зборува каде бре синко..."
- Насилството е спротивно од ненасилството.
 - Оваа изјава може да се толкува на повеќе начини, но во принцип се сложувам.
 - Овие два метода се ставаат на исто рамниште. Мислам дека се спротивни, но паралелни.
 - Кога се навраќам на браинсторминготне, повеќе сум сигурна.
 - Човек кој не е насилен, не значи дека е ненасилен.
- Ненасилството не ја искористува слабоста на противникот.
 - Не се сложувам. Прва асоцијација ми е Ганди. Со мирнотија да ги победишоние кои тоа ги нервира.
 - За да се одбранам од насилството, можеби би требало со лукавство да ја совладам силата за да го искористам тоа во своја полза.
 - Не знам. Во судирите со луѓето за кои сметам дека се ненасилни, забележувам насилство спакувано во некои ненасилни методи.
 - Се прашувам како изгледа судир на две ненасилни лица.
 - Човечкиот фактор можеби искористува и злоупотребува. Ненасилството како такво сигурно не.

- Принцип на ненасилната акција е кон противникот да пристапуваш со доверба.
 - Не се согласувам. Не морам кон противникот да пристапам со доверба.
 - Се сложувам само со пола изјава.
 - Дали некој пристапува со доверба или не, не ми е тоа важен облик на ненасилство.
 - Ако кон некој пристапуваш со доверба, веројатно е дека ќе ја постигнеш својата цел.
 - Ненасилната акција ми е поврзана со позитивен пристап кон проблемот.
 - Почитување мора да постои за да се разберат луѓето, а оној кој нема доверба нема ни пријатели.
 - Пола од работите во бизнисот се одвиваат со доверба. Ако може во бизнисот, може и во ненасилството.
 - Судирот е шанса за промена.

Предрасуди

Целите на работилницата

- Соочување со сопствените и туѓите стереотипи и предрасуди.
- Освестување за улогата на предрасудите при изградба за сопственото мислење.

Главни прашања

- Од каде потекнуваат предрасудите и стереотипите?
- Како да се соочиш со сопствените и со туѓите предрасуди?
- Каква врска постои меѓу предрасудите и дискриминациите?

Пример на работилница

☺ Игра: Здраво пријателе/пријателке

● (види ѱод "Иџри" на сѿр. 143)

❖ Асоцијации

Секој учесник-чка има околу 30 сек. да напише неколку асоцијации на зададените теми. По секоја тема, ливчињата со испишаните асоцијации се лепат на сидни весници, додека учесниците пишуваат асоцијации на следната тема. По завршеното пишување сите одат до сидот и во тишина го читаат она што е напишано. Темы: луѓе, политичари, селани, мировни трупи, НВО-активисти, Балканци, бегалци, ослободители, полицајци, Французи, жртви.

Оваа вежба по потреба може да се евалуира.

Евалуациски прашања:

Колку самите себеси се цензуриравте? Зошто? Дали сте изненадени со тоа што го запишавте? Зошто? Кои се разликите меѓу предрасудите и стереотипите?



Политичари

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- лаги, власт (борба), ограничена слобода, ограничувања, "затвор", војна;- судир, демагогија, парламент, власт;- курви, крадци, лидери, сопствени интереси, без срца;- лукавство, одбрана, лага, егзибиционизам, маска;- измамници, лажливци, вили и автомобили, мафија;- дволични, опасни, лукави, паметни, измамници;- омраза, интерес, "нечистотија", говорништво, богатник; | <ul style="list-style-type: none">- лажливец, манијак, некултурен, парламент, влада, партија, комунизам, избори;- измама и влада, власт, досада, безобразност, не/образованост;- луѓе, прагматични, досадни, "мерцедеси", канцеларии;- собрание, партии, одбор, претседател, држава;- измама, кражба на избори, промена, демократија;- лидерство, амбиции, углед, одговорност, стручност, манипулација, помпезност; гламур, добри плати. |
|---|---|

Селани

- макотрпна работа, раце и лице, ливада, папок;
- земјоделец, некултура, шанери, работни, луѓе;
- ливада, бели кошули, бели волнени чорапи, стока, зелено;
- нива, сонце, утро, музика/народна, озборување;
- наивни, работници, добри, традиција;
- храна, луѓе за манипулација, обработување земја;
- сиромаштија, работа, испукани раце, старост, мирис на сено;
- полјоделство, сила, љубов спрема природата, сиромаштија;
- работа, мириси, рано станување, вреден живот, крави и овци, кал;
- (не)едуцирани, добрина, наивност;
- работници, дружење, сиромашен народ, поле, широкоградост;
- работа, поле(нива), сиромаштија, дружење, широкоградост;
- земјоделски работи, избори, граѓани, услови за живот, акцент.

Балканци

- традиционалност, тврдоглавост, воинственост, нетолерантност;
- заостанати, агресивни, тврдоглави;
- луѓе на Балканот, романтично тврдоглави, помалку примитивни, налутени;
- глупаци, идиоти, простаци без елементарна култура, уникати, несреќни луѓе
- зборлив народ, срдечни, солидарност;
- музика, различност, став, песна, географија;
- караници, неразумност, национализам, потиснатост на сите оние кои сакаат подобрување, недостаток;
- најсрдечни луѓе на светот, лесно е да ги скараш, идиоти, шегобијци, весели;
- воинственост, крв, социјализам, сиромаштија;
- заостанатост, нетолеранција, караница, примитивност, некултура, веселба;
- влакнести гради, пиво, чест, тепачка, смеа;
- необразованост, сиромаштија, војни, тврдоглавост, незнаење, упорност;
- војни;
- темперамент, тврдоглавост, заостанатост, баксузлак, завист;
- љубомора, гурманство, национализам, его;
- географски аспект, агресивност, топлина, комуникативност, предрасуда, изолираност, лицемерност, поделба;
- исток.

Бегалци

- бедници, омраза (другите спрема нив), немаштија, болест, караници
- сироти, нечисти, добри, трауматизирани, болни
- болка, очај, тага, немир, солзи
- казна, неправда, што понатаму?, незавидна положба, дом
- јад и беда, марами, плач, срушени и запалени куќи, незадоволство
- јас, тага, јад, отфрленост, добрина
- судир, војна, полиција, војска
- луѓе, војна, проблеми со храна и со останатите најважни потреби, враќање, пасош
- страв, тага, сиромаштија, без надеж, сепарација, раздвоеност, војна, бомби, солзи, манипулација;
- војна, тежок живот, бегалски дом, без пријатели;
- насилство, плач, несреќа, судир, крв;
- куќи, оган, колона, плач, деца;
- другар, повлечени се;
- тага, неприпаѓање, тропаница, тишина, деца;
- болка, страдање, разурнати домови, смрт, хуманост;
- молчење, невидливост, плач, помош, (не)разбирање, страв;
- војна, несреќа, шатор, хуманитарна помош, солзи, надеж за иднината.

Французи

- мировни сили, војна, вино, Париз;
- луѓе, вино, храна, француски леб, жени (не е последно);
- Французинки, шансони, Жан, додворување;
- бакнеж, Париз, слики, музика, копнеж;
- вино, мода, кан-кан, Ајфелова кула, кујна;
- љубов, река, појадок кај Тифани, Ајфелова кула, снег;
- романтичност, богатство, поголема демократија;
- кроасан, "наполеон" коњак, Ајфелова кула, љубов на француски, прваци во светот;
- шармери, Париз, светлост, Миреј Матје, дрога/проститутки;
- нација, јазик и култура, Шагал, Ајфелова кула, гурмани, традиција, вино, Париз;
- префинети, софистицираност, брзи, убави, дотерани.

Полицајци

- глупост, насилство, ригидност, ограниченост, оддалеченост;
- нехуманост, малтретирање, глупост, идиотизам, убивање;
- власт, гордост(надуеност), работа, контрола, страв;
- пендрек, болка, страв, (не)ред, бес;
- строгост, должност, учтивост, ригорозност, униформа;
- луѓе во сино, акредитација, документи, "колега пиши";
- пендрек, глупост, удирање, затвор, голф 4;
- униформи, држава, тепачка, ароганција, незаштитеност
- страв, омраза, лојалност, пендрек, сини кучиња, физичко насилство;
- пендрек, син костум, лична карта;
- пендрек, демонстрации, солзавец, некултурни;
- насилство, демонстрации, тепачки, затвор, придушување;
- контрола, насилство, страв, власт, војна;
- агresiја, камен, глупост, оклоп, бес, омраза, притисок;
- глупаци, необразовани селани, предмет на искористување, кркање, закржлавени мозоци.

Жртви

- масакр, крв, масовни гробници, напатеност, случајност, невиност, вина;
- жртвено јагне, невиност, случајност, болка, трауми;
- немоќ, страдање, откажување, нехуманост;
- деца, деца, деца, деца, деца;
- несреќа, омраза, плач, насилство, крв;
- војна, убиство, силување, автомобилска несреќа;
- секојдневие, неразбирање, живот;
- сиромаштија, тага, слабост, селидба, плач;
- согласување, несогласување, болка, плач, продолжение;
- купишта, униформи, чевли без врвки, молчење, плач;
- војна, крв, насилство, трауми, СФРЈ;
- беспомошност, страв, гордост, принципиелност, смрт, рани, крв;
- осуда, број на жртви, насилство, судбина, дали е можно да се избегне;
- луѓе, војна, животни, војска, тага, не се броеви;
- крв, масовни гробишта, судир, провокација;
- повреденост, напуштеност, вина, Балканци, млади луѓе

❖ Барометар

Изјави

- Јас имам предрасуди.
- Јас имам право на мои предрасуди.
- Мислам дека постојат корисни предрасуди.
- Предрасудите секогаш водат кон дискриминација.

Прочитани изјави за барометарот и некои од коментарите/изјавите на учесниците

- Јас имам предрасуди.
 - Многу работев на предрасудите. Мислам дека ги немам.
 - Колку и да работам на предрасудите, секогаш остануваат, барем, оние внатрешните.
 - Колку да работам на нив, препознавам дека по некој пат одам со предрасуда.
 - Јас, страшливец, се трудам да ги немам, но пак... Кога ќе признаеш, половина ти се простува-затоа застанав тука.
- Јас имам право на мои предрасуди.
 - Никој не може да ми забрани. Значи, имам право.
 - Јас имам право на сè, додека не му штети на друг.
 - Бидејќи предрасудите знаат да бидат лоши, си ги забранувам себеси. Бидејќи за тоа нема никаков надворешен закон, јас тоа го одредувам со сопствениот закон.
 - Имам право да избирам.
 - Никој не може да ги забрани, но не би требало да ги има.



- Мислам дека постојат корисни предрасуди.
- Бидејќи предрасудите носат генерализација и етикетирања, без оглед на тоа дали се позитивни или негативни, ја замаглуваат мојата индивидуа и моето спознание.
- Предрасудите секогаш водат кон дискриминација.
(Без коментар, прашање само за размислување)

❖ Работа во мали групи на тема предрасуди

1. Учесниците се делат во мали групи. Во малата група секој од учесниците раскажува или опишува едно искуство кога некој настапил спрема нив со предрасуди. Секое лице има 5 минути да ја раскаже својата приказна.
2. Секој учесник во малите групи ја раскажува и ја опишува ситуацијата кога тој или таа настапил спрема некое друго лице со предрасуда.
3. Дискусија во пленум: Што ми беше тешко да раскажам и доживеам од тие две ситуации? Зошто? (Кога се менуваат предрасудите?, Како сте се однесувале подоцна во слични ситуации...)

Некои од изјавите во пленум

- Најпрвин се сетив на сопствените предрасуди, поради тоа што работам на тоа да се ослободам од нив.
- Ми беше пријатно да разговарам со некој што имал предрасуда спрема мене. Да, јас имам право на предрасуди, но многу се лутам на себеси кога ќе ги препознаам.
- Мислам дека е лесно да ја пронајдеш личната предрасуда.
- Се подразбира дека ми беше лесно да ја најдам својата предрасуда, бидејќи туѓата спрема себе можам да ја препознаам тогашако дојде евентуално до судир, тој ќе се реши, па предрасудата ќе исплива.
- Мислев дека ги немам, а разговарав за оние кои сум ги имал.
- Дали е предрасуда реченицата: "Јас немам предрасуди?"
- Малку ми значи што другите ќе кажат, додека јас не се уверам во тоа.

❖ Предрасуди / стереотипи за жители на одредени региони (држави)

А Се формираат мали групи по региони (држави), од каде што учесниците доаѓаат. Во малите групи учесниците на голема хартија запишуваат 5-10 важни нешта, обележја или особини за жителите на регионот (државата) од каде што доаѓаат.

Б Секој учесник избира двојка од некоја друга мала група. Заедно избираат една од останатите групи од која не е ниеден од нив. Потоа ги наведуваат и ги запишуваат сите стереотипи и предрасуди што ги слушнале за таа група, вклучувајќи ги и нештата за кои лично не веруваат.

Заминување во пленум каде што се читаат записите од малите групи и двојките (прво се читаат записите од работата во двојките Б, а потоа од малите групи А). Листовите со белешките се лепат на ѕид на видно место и потоа се дискутира.

Забелешка: Важно е да им се овозможи можност на луѓето сами да одлучат во која група сакаат да работат, па дури и ако доаѓаат од места кои не се во регионот спрема кој чувствуват неприпадност



Прашања за дискусија: Кои се сличностите и разликите меѓу записите на А и на Б? Како се чувствуваа кога ги слушавте другите за вас? Каква врска постои меѓу дискриминација и предрасуда?..

Б: за "другите"

за Хрватска	за Србија!	за Косово	за Македонија	за Црна Гора
- господа - одлучни - горди - премногу ја сакаат својата држава - "демократија" - освојувачки претензии - пијат добри вина - религиозни - западна смисла за хумор - воздржани при комуникации (без мрсни вицови)	- наивност - љубезност - тврдоглавост - нељубезност - музикалност - гурманство (на пр. округ Лесковец) - алкохолизам - нетрпеливост - несложност - навредливост - нерелигиозност - некултура - култура - ... - згодни момчиња - згодни девојки	- традиционалост - упорност и тврдоглавост - бурекчии и слаткари - меѓусебна поврзаност - крвна освета - крадци - омраза - загрошеност	- нема проблем "ќе биде сè во ред" - земјоделци - скромни - пиперкари - мирољубиви - сакаат да пеат - несигурни - притиснати - проблеми - "независни" - омаловажувани - преубава земја - живеат "пред дождот" - добри музичари - скржавци	- мрзливи - горди - тврдоглави - храбри - егоцентрични (ултра) - духовити - националисти - фотелџии (без школи) - патријархални - не сакаат синџирчиња - осветољубиви
за Црна Гора	за Србија	за Србија	Хрватска и Македонија за Србија	
- духовити - тврдоглави - горди - цоол - убави мажи - досадно упорни - мрзливци - спори - патриоти - ОД ЗБОР!!!	- оние преку Дрина - осветољубиви - верни пријатели - сливка - зборувај српски за да те разбере цел свет - приврзани кон татковината - Југославија, а тоа не е тоа - слобода(н) - народна музика (турбофолк) - оружје - ние и Руси 300 милиони	- весели - горди - шегобијци (смешни) - алкохоличари - луди возачи - патриоти - пријатели - политичко неединство - храбри - утописти за идејата за југ - добри филмови и музика - злопамтила - "националисти"	- патриоти - горди - срдечни - гурмани - духовити - комуникативни - недоволно самокритични - "луд народ" - вулгарни - алкохоличари - воинствени - нетолерантни за хомосексуалци и лезбијки - темпераменти - религиозни (нагло станаа) - распеани - заводници - намигнувачи	

А: за "себе"

ЦРНОГОРЦИ	РЕПУБЛИКА СРПСКА	СРБИЈА	
- горди - галантни - мрзливи - високи - пробивни - способни - елоквентни - патриоти - нестрпливи - заштитнички - расположени спрема девојките - не даваат на себе	- опуштени - трпеливи - добронамерни - збунети - корумпирани - сакаат песна - слепи - пресретливи - разочарани - приспособливи	- алкохолизам - локал патриотизам - духовитост - горди - добри еб...и - мува(чки) - будали - добри луѓе - срдечни - гурмани - добри националисти - луди и брзи - хипнотизирана маса	
ФЕДЕРАЦИЈА БИХ	МАКЕДОНИЈА	ХРВАТСКА	КОСОВО
- срдечност - комуникативност - хуманост - излез на море - подобар стандард во однос на РС - брзање - заебанција - лажна мултиетничност (на алкални батерии 1,5 В) - крадење - завист - лажни верници - притисок од раселени лица - нетрпеливост за странци - комшилуk - од кај си?...од Босна - "Сарајлија" - бели чорапи и мобител - севдах - "сараевски пива"	- срдечност - гостопримливост - наивност - помирливост - дружељубивост - мирољубиви - слатки - весели (оро, храна и пијалаци) - толерантни - попустливи - конзервативни - комуникативни - "секогашна услуга" - завидливи - носталгични - топли	- агресивни - срдечни - музикални - плашливи - религиозни - недоверливи - гурмани - вредни - работливи - темпераментни - комуникативни - конзервативни - снаодливи - мрзливи - интерес - носталгични	- љубоморни - домаќини (великодушност) - традиционалисти - емотивни - фамилијарни (поврзани за фамилијата) - снаодливи - горди - нетолерантни - патријархални - кариеризам (положба во општеството)

Некои од изјавите подоцна во пленум:

- Ако и другите го кажат она што ние сме го напишале, тогаш значи дека е тоа вистина.
- Со стереотипите и предрасудите создаваме селекција на информации.
- Доколку предрасудата е придружена со емоција, често пати доведува до дискриминација.
- Во текот на војната, медиумите премногу ги искористуваа предрасудите за народите, регионите.

❖ Браинсторминг: Од каде потекнуваат предрасудите?

- | | | |
|----------------------------------|----------------------|-------------------------|
| - од приказни; | - училиште; | - религија; |
| - недоволно информации; | - од искуство; | - идеологија; |
| - вера; | - од туѓо искуство; | - пропаганда; |
| - медиуми; | - заслепеност; | - генерализација; |
| - различни системи на вредности; | - медиумска блокада; | - страв; |
| - семејство; | - култура; | - историја (толкување); |
| | - црква; | - заблуда. |

Коментар: Работилницата на националните предрасуди може да предизвика чувство на повреденост кај поединци предизвикано со соочување со сликата којашто постои за нивната / нејзината група во другите средини. Самите тренери, пред да почне обработката на оваа тема, треба да ја проценат подготвеноста на групата да се справува со тоа, иако и то евенчуално може да се присвои обработката на темата спрема групата.

Дополнителни вежби на темата предрасуди

❖ Музички столчиња

Неколку дена порано учесниците се делат во 4 групи. Тренерскиот тим прави листа кој е во која група. Секоја група има боја што ја одредува (на пр. сина, виолетова, зелена и црвена). Тренерскиот тим однапред одредува упатства кои ќе ги дискриминираат двете групи: сината да изгуби, а виолетовата да победи.

Кога вежбата ќе почне, сите членови на групата мора да имаат на себе некоја ознака за припадност на одредената група (на пр. можат на градите да залепат хартија во онаа боја на која група припаѓаат).

Се поставуваат два реда на столови, потпирач со потпирач. Бројот на столови е барем за еден помалку од бројот на учесници во вежбата.

Упатство за учесниците: "Вие се движите околу столовите, додека се слуша музиката. Кога музиката ќе престане секој треба да се обиде да седне на некој стол. Кој ќе заземе стол добива поен за својата група. Победник е онаа група која има најмногу поени."

Секоја група добива дополнителни тајни упатства:
зелена група: да и помогне на виолетовата група да победи;

црвена група: да се потруди сината да изгуби, а да се обидат да остварат што е можно повеќе поени;
сина: да следат дали некој лаже;
виолетова: да внимаваат да не се повредат.

Како вежбата одминува, така е бројот на столови сè помал во редот (тренерскиот тим ги трга по еден, два, неколку). Она лице што нема да успее да седне на столот учествува во продолжението на вежбата, но не освојува поен за својата група.



Примери на упатства кои однапред се подготвени од страна на тренерскиот тим, знаејќи кој е во која група:
Лицата чие име почнува на буквите А, Д и Н ќе стојат пред некој стол, додека останатите се движат.
Оние кои се родени во 1975 година треба да избројат до 5 пред да седнат на некој стол..
Ќе стоите во два круга околу столовите: надворешен и внатрешен. Сите кои се родени меѓу мај и август ќе бидат во внатрешниот круг.

Водителот-ката чита едно од претходно подготвените упатства и пушта музика. Учесниците се движат околу столовите, понекогаш со играње, сè додека музиката не престане. Доколку се случи две или повеќе лица да седнат на еден стол во моментот кога музиката ќе престане, тренерскиот тим "пресудува" чиј стол би требал да биде, а ако на неа се наоѓа некој од *сината* група (во овој случај), тој би требало да стане.
Тренерскиот тим очигледно би требало да ја дискриминира *сината* група, секогаш одземајќи им ги столовите, обвинувајќи ги дека лажат и да запишуваат на таблата дека добиле помалку поени од оние што навистина ги освоиле.

Ова трае околу 15 минути, или сè додека водителот-ката мисли дека треба. Од атмосферата во групата зависи колку може да се потенцираат дискриминаторските постапки.

Евалуација

На секоја група, една по една (прво на победниците, на крајот на оние што загубиле), има се поставуваат прашања:

Какви инструкции добивте?

Како се чувствуваше во својата група?

Дали забележавте некаква дискриминација?

Тогаши се кажува за однапред подготвените упатства.

Како се чувствувате сега?

Дали тоа го забележавте?

Што можеше да се направи тоа да се спречи/запре?

Каква врска има ова доживување со реалниот живот?

❖ Инсајдер / Аутсајдер

Учесниците се делат во две групи со приближно ист број членови. Една група се праќа надвор од просторијата и се замолуваат да останат сè додека не бидат повикани да се вратат. Со другата група фасилитаторот продолжува со некоја стимулативна и забавна вежба (раскажување приказни, вицеди итн.) По 20 минути учесниците што останале во просторијата се замолуваат да не кажат на првата група што се случувало во просторијата, а потоа првата група се повикува да влезе внатре.

Кога ќе се вратат, работилницата продолжува на која било тема која одговара на тренинг/семинарот, а која е од интерес за сите учесници.

По 20 минути се прекинува развиената дискусија, а учесниците што биле надвор од просторијата се прашуваат:

Како се чувствувате сега - дали се чувствувате како да сте вклучени во групата или се чувствувате навредено?

Како се чувствувавте кога бевте исклучени (или испратени надвор)?

Што правевте надвор од просторијата?

Што чувствувавте спрема групата кога се вративте?

Што мислевте, зошто бевте исклучени?

Цели на работилницата

- Дефиниција на поимот моќ.
- Анализа на врската меѓу моќта (индивидуална или институционална) и насилство / ненасилство во општеството.
- Анализа на институционална моќ.
- Препознавање на сопствените потенцијали / моќ.

Главни прашања

- Што сè може да е моќ?
- Кој има моќ?
- На кој начин моќта влијае на процесот на разработка на судири?
- Како да се соочиш со стравот од поседување на моќ?

Пример на работилница

☺ Игра: Леден чичко

(види под "Игри" на стр. 144)

❖ Статуи со столчиња на тема моќ

Упатство: Со помош на 6-7 столчиња, направете статуа која симболизира моќ. По поставувањето на поединечната статуа, таа е коментирана од страна на набљудувачите, за на крајот креаторот-ката на статуата да објасни што имал-а на ум. Потоа следува следното поставување....



Коментар: Често се случува сите ситиуи да симболизираат моќкоја е злоупотребена за угнетување, моќрејствена во негитивна смисла. Тренерите тука можат да се вклучат и со прашање или како поинаку да се дојде дојде дојде да размисли и за некои други видови моќ. Доколку пред самиот поставување на ситиуиите се најправи браинсформинг на тема моќ, тогаш може да се праша дојде дали моќта може и поинаку да се прикаже и да и се укаже браинсформинг-от, кој обично има наведени облици на моќкои не се доживуваат негитивно.

❖ Браинсторминг: Моќ

- | | | | | | |
|------------|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| - политика | - Бог | - манипулација | - природа | - дон | - храна |
| - атомско | - физичка | - вода | - срце | - книги | - алкохол |
| оружје | - пари | - музика | - училиште | - непослушност | - знак/симбол |
| - јас | - маса | - медиуми | (директор) | - Универзум | - магија |
| - љубов | - контрола | - униформа | - авторитет | - пријателство | - тренер |
| - говор | - поединец | - закон | - семејство | - омраза | - метла |
| - сонце | - диригентска | - оружје | - болест, смрт | - сол и злато | - родители |
| - жени | - палка | - страв | - владетел | - казино | |
| - танц | - оган | - убедување | - живот | - меѓународна | |
| - супермен | - група | - допир | - макро | заедница | |

❖ Авион

1. Избор на групи / појаси за спасување.

На учесниците им е понудено да изберат по еден појас за спасување / групи (на појасите го пишува името на групите):

- млади
- војска
- мултинационални компании (на пр. "Мекдоналдс", "Кока-Кола")
- мировници
- стари луѓе
- луѓе со ментални нарушувања и физички недостатоци
- црнци
- медиуми
- влада
- жени



Беа 10 групи, со по два појаси за спасување, што значи дека двајца/две учесници/чки можат да претставуваат една група - вкупно 20 појаси за спасување.

Бидејќи беа 17 учесници, мораа да останат 3 појаси за спасување. Интересно е дека сите групи беа застапени, а по еден појас за спасување остана од следните групи: мултинационални компании, стари луѓе, мировници.

2. Објаснување на задачата

Учесниците седат во круг со појасите за спасување.

Кажано им е следното:

"Учесниците што претставуваат една група се една двојка. Секоја двојка претставува еден глас. Двојките не можат да се раздвојат.

"Сите заедно летате со авион на конференција. Темата на конференцијата е конфликт и насилство во светот и можности за дејствување. Вие на таа конференција би ја претставувале групата која претходно сте ја избрале.

"Од еднаш, пилотот ве предупредува дека, со оглед на техничките проблеми, сите мораат да го напуштат авионот за помалку од еден час. Меѓутоа, бројот на падобраните зборува дека нема доволно за сите - 3 двојки ќе останат без нив. Пилотот има свој личен падобран и не е подготвен да го отстапи на кој било.



3. Време за размислување

"Секоја двојка треба да ги напише причините зошто сметаат дека тие би требало да добијат падобран и со тоа да го обезбедат и продолжат патот на конференцијата и работата со конфликти и насилството во светот. Потоа секоја двојка ќе избере свој претставник. Имате 5 минути тоа да го направите."

4. Презентација на групите

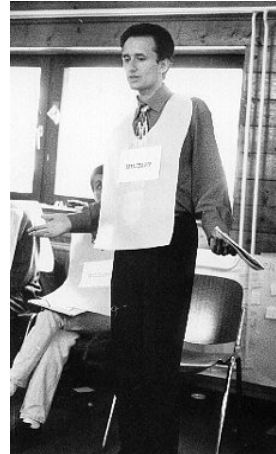
Откако групите завршиле со претходната задача се замолуваат да се претстават пред сите, по ред, и да ги објаснат причините зошто е важно тие да бидат спасени. Имаат по 3 минути за презентација.

5. Донесување одлуки по двојки

По презентацијата, двојките имаат по 5 минути да разговараат за тоа кој треба да добие падобран и да се одлучат за 5 групи за кои ќе го дадат својот глас, но не смеат да гласаат за себе. Гласањето е тајно - двојките пишуваат на хартија листа од 5 групи.

6. Гласање

На голема хартија стои листа на сите групи што се наоѓаат во авионот. Фацилитаторот ги пишува гласовите покрај секоја група. 3 двојки што ќе имаат најмалку гласови не добиваат падобрани и мораат да ги соблечат појасите за спасување. Доколку резултатот биде нерешен, пилотот изјавува дека не сака да чека на нивната преспора одлука, дека имаат 5 мин. да одлучат, инаку би се катапултирал од авионот за да го спаси сопствениот живот и ќе го остави авионот да се урне заедно со нив. Затоа мораат повторно да гласаат.



По гласањето немаше нерешен резултат, така не се одеше на втор круг. Резултатот од гласањето (број гласови) беше ваков: млади - 9, жени - 8, црнци - 7, луѓе со ментални нарушувања и физички недостатоци - 7, медиуми - 6, мултинационални компанија - 5, мировници - 4, стари луѓе - 2, војска - 1, влада - 1. Стари луѓе, војска и влада останаа без падобран

Пауза (10 мин.)

7. Дискусија

Како избравте која група ќе ја претставувате?
Колку сте задоволни од групата која ја презентиравте?
Колку ви беше тешко да го оправдате личното преживување?
Како ви беше да се одлучите за тоа кому ќе го дадете својот глас?
Како избравте кому ќе го дадете својот глас?
Како се чувствуваат претставниците на неизбраните групи?
Што добивте / научивте од оваа вежба?

Некои од изјавите

- Многу сум задоволна, најдобри сме (млади).
- Се плашев да не останеме без ништо.
- Мене луѓето со нарушувања, како и старите луѓе ми се нешто страшно.

- Мене мултинационалните компании ми се посимпатични од останатите. Како сум успеал да ве уценам!
- Сметам дека црнциите се најдискриминирани.
- Се двоумев меѓу жени и црнци. Мислев дека немам башправо "да бидам жена".
- Тешко ми беше да ја оправдувам нашата група, бидејќи чувствував одговорност спрема другите групи.
- Очекував дека ќе смислиме како да ги поделиме падобраните.
- Ги претставував црнциите, па тогаш сфатив дека многу малку ги познавам нивните проблеми. Јас се сложувам со сè што тие тврдат, иако не знам точно што е тоа.
- "Претставник на војската": Се чувствував како адвокат кој ги брани злонамерниците и знае дека злонамерникот сака само да добие падобран, не како војска, туку како јас. Ми беше тешко.
- Многу тешко се почувствував кога, образложувајќи ја својата потреба да преживеам. Имав чувство на вина.
- Војската и владата е најлесно да се деперсонализираат.
- Тргнав од тоа што е потребно за решавање на конфликтот и за опстанок на државата.
- Лесно ми беше да отфрлам владата и војската, бидејќи имам аверзија спрема нив. Имав впечаток дека сега можам да ги вратам со иста мерка.
- Можеби има некоја потреба да постои војска.
- Без размислување ставив (гласав) за жени и стари луѓе, па потоа ги додадов и младите. Зошто јас би спасувал некој друг?
- Сега се прашувам: Зошто јас морав да гласам?
- Гласав според корисност, кој група е покорисна... На пр. жените се корисни за продолжување на родот, да обезбедат потомство.
- Од почетокот сакав да се жртвувам, бидејќи војската може повторно да се состави од млади. Се жртвувам и корисен сум.
- Старите луѓе некако поминале, покажале што можат, па во некоја рака треба да им се даде шанса на младите за живот - иако и тоа е страшно.
- Оние кои одлучуваат кој ќе отиде имаат голема одговорност и не можам добро да се чувствувам потоа.
- Дојдов во "Божја позиција" да одлучувам кој ќе умре, а кој не. Што добивте со оваа вежба?
- Научив дека сите мразиме некој да владее над нас, но секогаш во нашата средина владата и војската ја претставуваат таа моќ.
- Многу ми е тешко, бидејќи сега се остварува поговорката "Додека на едниот не му се стемни, на другиот нема да му се раздени".
- Јас сум занемена колку го заборавивме човечкиот живот. И во животот ни се случува да го заборавиме човечкиот живот, да смислиме нешто поважно.
- Во нас сè уште постои, таканаречен животински нагон на опстанок. Во тој нагон ја изгубивме хуманоста.
- Мене ми се допаѓа мојата моќ, тоа што ги убедив другите да гласаат за мене (мултинационални компании), иако јас прв не би гласал за нив.
- Сфатив сега колку е големо моето разочарување од владата и војската. Заборавив дека тоа не е само институција, туку исто така и човечки суштества.
- Сега ми е срам.
- Тоа е една трауматична ситуација: и самото тоа одлучување кој ќе добие појас, а траума е и за оние што ќе преживеат, поради тоа што ги оставиле тие горе.
- Да било ова реалност би отпаднала некоја група како ментално ретардирани, старци, а владата би добила.
- Дојдов до заклучок дека не сакам моќ над мене, а ни обратно, да имам моќ над некои други.
- Не сум по природа лицекоје управува.
- Видов одеднаш колку е евтин човечкиот живот.



Пауза

❖ Оди ми - дојди ми

Поделени во двојки, учесниците се поставуваат во два реда еден наспроти друг, така што секој има своја двојка пред себе на оддалеченост од околу 5-10 метри. Во текот на првите 2 минути сите лица од едниот ред имаат задача / можност на лицето спроти себе да му/и даде невербални упатства во кој правец тој/таа треба да се движи. Лицето спроти него/неа треба да ги прати упатствата. По 1 минута лицата кои примаат упатства ротираат за едно место и на тој начин имаат ново лице на кое му даваат упатства. По 5-6 промени се менуваат улогите, така што оние што примале упатства добиваат улога тие да даваат и обратно. По извршувањето на следните 5-6 круга, вежбата се завршува.

Евалуациско прашање

Како ви беше во која улога и зошто? Дали воведувавте нови правила? Колку одржувавте контакт со очи (со оние кои ги "водевте", односно со оние кои вас ве "водеа")?....

Некои од изјавите

- Добив моќ да го мрдам лево-десно, но некако тоа не ми одговараше. А кога бев во другата улога не ми одговараше тоа што некој ме мрда.
- Поминав тука некоја граница и очекував лицето да престане, да престане да ги следи упатствата.
- Испробував реакции. Ми се случуваше кај некој да се почувствувам незгодно, но не ја прекинував играта, бидејќи тие не реагираа.
- Ми беше згодно кога давав упатства, а не ми беше згодно кога мене ми даваа.
- Ми беше пријатно кога давав инструкции.
- Не ми беше секогашисто додека бев "водена". Зависеше од водителот.
- Не се чувствував добро ни во едниот ни во другиот случај. Некако се чувствував како жените сакаат да ги надвлдуваат мажите. Ете, него го качи на шанк!
- Него подобро го познавам, па се обидов него да го возам.
- Мислам дека не ми било пријатно некој да ме оставеше, каде што и бев во почетокот, да не му пријдам.
- Беше ОК. Дисциплината е важен фактор во животот.
- Имав убаво чувство на моќ.
- Јас својата моќведнашја злоупотребив. Знаев дека ќе ми се осветуваат. Тогаш ме возеа, па ми се досади: "Доста беше, нема потреба тоа да го правиме докрај".
- Некој ми покажуваше да пријдам, а мене веќе ми се досади, па невербално покажав: "Добро, доста беше", и тоа беше прифатено.
- Воведов некои нови правила, се ракував, се гушкав, па можеби и тоа имаше некое влијание.
- Јас работев по принципот: "Не прави им го на другите, она што не сакаш тебе да ти го прават". Подоцна кога дојде промената, не знам дали заради тоа, не ме возеа многу.
- Ме интересираше тоа дали луѓето ќе се однесуваат спрема мене онака како што се однесував јас.



- Многу повеќе ме исполни кога тој некој си помислил дека манипулира со мене, а всушност тоа не го прави, не е свесен. Инаку, во животот го правам тоа, пуштам некој да мисли дека манипулира со мене. Така се набљудувам и себеси и другите.
- Контактот со очите беше поголем, додека јас ги шетав. А кога јас давав инструкции, не гледав толку во очите на оние на кои им давав инструкции.
- Заклучив дека сите сакаме да бидеме моќни, а се правиме скромни - дека не сакаме да владееме. Многу ме шетаа. Душата да ми ја извадат.
- Ми помина низ глава: "Уф, колку луѓе има тука што ја сакаат моќта?"
- Не ми беше воопшто пријатно во некои моменти.
- Прво си помислив: Аха, ќе видишти кога ќе ја добијам твојата улога", па кога ја добив си помислив: Зошто да го правам она што мене ми го правеа?
- Јас се играв. Мене едноставно ни ви еден момент не ми падна на памет дека тука некој е помоќен.
- Кога веќе ја добив моќта, морав да ја проверам, дали навистина ја имам таа моќ.
- Ова ме потсетува на принципот на одмазда и на принципот на простување.

☺ Игра: Шини

(види ѝод "Игри" на сѝр. 148)

❖ Евалуација на работилницата

Што добив од оваа работилница?

Некои од изјавите

- Во првата игра сите ја мразеа власта, владата, а во втората играчите сакаа да ја имаат.

Дополнителни вежби на темата мо

❖ Барометар

Изјави:

- Моќта е негативна категорија.
- Сите сакаат моќ.
- Јас имам моќ.

❖ Отворање дланки

Опис: поделени во двојки, треба да ја отворат стегната дланка на својата двојка, а потоа промена на улогите.

Евалуациски прашања

Како ви беше во која улога?

Каква стратегија употребувавте со цел да ја остварите вашата цел?

❖ Работа во мали групи

Поделба во мали групи, теми за разговор

Една ситуација во која сте имале моќи емоции кои сте ги имале притоа.

Една ситуација во која не сте имале моќи емоции кои сте ги имале притоа.

Резултати се претставени во пленум.

Лидерство

Целите на работилницата

- Испитување на учесниците како тие ја разбираат лидерската улога.
- Анализа на врската меѓу групата и лидерите.
- Разработка на прашањата за поделба на одговорноста и потеклото на моќта на лидерот.

Главни прашања

- Какви модели на лидерства познаваме?
- Каква поделба на одговорност постои меѓу лидерот и групата?
- Како да се однесуваш со тешкотиите во улогата на лидер?
- Како да се однесуваш со доживувањата од злоупотребата на улогата на лидер, од перспектива на групата?
- Како да се справувам со очекувањата што ги имам од лидерот?

Пример на работилница

❖ Избор на крал/кралица на групата

Упатство: имате неограничено време без зборови да изберете еден/една меѓу вас кој/а ќе биде крал/кралица на групата.

Евалуациски прашања:

Кој одлучил?

Како течеше процесот?

❖ Како е да се биде крал/кралица?

Се бара едно лице (доброволец/ка) да биде крал / кралица. Тоа седнува на стол поставен во средината на просторијата, додека останатите пишуваат на ливчиња хартија каков / каква би требало тој / таа да биде (очекувања од лидерот) и ги лепат тие хартијки на кралот/ицата; на секое ливче треба да напише само едно очекување.

Кога процесот ќе заврши, се читаат сите очекувања кои се наоѓаат на кралот / кралицата. Потоа на нив им се поставува следното прашање: Како е да се биде крал / кралица?

Потоа групата треба да размисли кои очекувања од кралот / кралицата се претерани, а што спаѓа во одговорност на групата и да ги класифицираат ливчињата во 3 групи: претерани очекувања, одговорност на групата и некои остануваат на кралот / кралицата.



На кралицата остана:

- | | | | | |
|---------------|------------------|------------------|---------------|-------------------|
| - мудар | - образован | - хуман | - демократски | - совесен |
| - авторитетен | - лукав | - убаво воспитан | - определен | - во одговорноста |
| - одговорен | - далекувид | - храбар | - племенит | на групата |
| - праведен | - сакан | - сталожен | - тактичен | - сестран |
| - паметен | - да го задоволи | - здрав | - горд | - ценет. |
| - одлучен | својот народ | | | |

Во одговорноста на групата:

- сестран
- ценет.

Претерани очекувања:

- | | | |
|----------|----------|---------------|
| - сакан | - искрен | - на дистанца |
| - згоден | - чесен | - строг. |

❖ Барометар

Дали лидерот треба да биде наметнат?

Сите - не

Дали лидерот треба да биде еден од нас?

Сите - да

На прашање од тренерот зошто толку се очекува од лидерот (голема одговорност се префрла на него), а малку се очекува од групата, групата едногласно одговори дека така треба.

❖ Дваесет минути слепило

Опис на задачата: Целата група 20 минути ќе помине како што сака, можат да одат каде што сакаат (сами или заедно), можат да разговараат, но сите освен едно лице ќе имаат врзани очи во текот на тие 20 мин. Лицето што ќе биде без превез прво треба да се избере и за таа одлука времето им е неограничено; потоа ги врзуваат очите и времето тече.

Во процесот на одлучување за лицето што има слободни очи, имаше повеќе предлози, но првата претпоставка беше, дека "тој некој ќе не води". Одлуката беше донесена за неколку минути.

Во текот на 20 минути скоро и да немаше комуникација во групата, а лицето со отворени очи цело време даваше инструкции што беа без коментар исполнувани и прифатени од страна на оние со врзани очи, сè до пред самиот крај на играта, кога им стана непријатно. Тука дојде до следните коментари од групата (со врзани очи):

- Ајде нешто да се играме!
- Што ние воопшто правиме?
- Ајде да го промениме лидерот!
- Еј, не можам повеќе!
- Итн.

Евалуација, некои изјави:

- Кога беа во прашање диктати прецизно ги извршував, без страв, бидејќи сметав дека се исправни и дека нема да се повредам;

Коментар: Барометарот не беше планиран туку спонтанно беше ставен, поради необичниот тек на работилницата, каде што сите имаа многу слично мислење, што можеше да се забележи од претходните две вежби. Конфронтацијата на групата со така директни прашања исто така имаше за цел да ја подготви групата за вежбаа која следува, иако прашањата беа провокативни и направија трансферентно тренерскиот тим да има поинакво мислење.

Коментар: На дружите тренинзи со дружи групи, за оваа одлука беше потребно многу повеќе време, што предизвикуваше иријација во групата, комуникацијата со некои на времето беше сè полоша итн. Процесот на одлучување може да биде фокусиран во евалуацијата, доколку тимот го смисли тоа за важно.



- Превезот ми пречеше, требаше да седам.
- Почувствував страв, затоа што знам дека тој може да биде шеговит, нервозата и нетрпението пред крај, ќе се случи ли нешто, бидејќи видов дека ме води без врска.
- Нервоза, ми досадија упатствата, имав желба да прогледам.
- Прво мислев дека правиме некои фигури, па потоа сфатив дека тоа не е така, предложив во еден момент да го смениме лидерот, бидејќи владееше некоја анархија.
- Мислев дека со тоа нешто создаваме, размислував зошто таму-ваму одиме, се чувствував несигурно, а потоа осамено.
- Напорно и мачно, неблагодарна и одговорна улога, мило ми е што мнозинството од вас имаше доверба во мене. Што ми беше целта? Да ве држам на едно место, да сте заедно - тоа влева сигурност. Немав јасна цел, не сакав многу да ги малтретирам, но ако тоа не го правев, прашање е дали би бил лидер. Посебно беше страшно при самиот крај, кога почнаа поплаките.
- Знај дека на него му беше најтешко, полесно на мене, лево-десно, еден два три.
- Сè сфатив како игра.
- Проектирав на општеството, не е секој за лидер, вие (тренири) сте насилници, а ние жртви, како и лидерот, убава игра за доверба, ценејќи ги владетелските структури, јас ова го прифатив и си ја работев својата работа. Малку ми недостигааше да престанам да работам.



❖ Круг на доверба

(види под "Изградба на доверба", на сѝр. 107)

С на сè, опишаниот шек на работилницата беше многу шек, заради што и е наведен како пример. Во други ситуации, истата работилница имаше сосема друг шек, а посебно самата вежба "20 минути слепо", во чиј рамки одлучувањето за лицето што ќе има отворени очи знаело да трае и по два часа (без никакви прекинувања).



Коментар: Во оваа пригода вежбаа помина исклучително мачно. Модерацијата на евалуацијата бара неверојатна концентрација и внимателност, бидејќи постоело опасност зборувајќи целта вина да ја префрли на она лице што немаше заврзани очи. Во текот на евалуацијата се покажа дека мнозума од зборувајќи навистина бараа виновник, прво во тренерите, а кога слушнаа дека тренерите не даваа никакви упатства, тогаш она лице што имаше отворени очи. Од таа причина лицето што имаше отворени очи имаше можност последно да каже како му беше во текот на вежбаа.

Коментар: Во моментот на воведување на оваа вежба постоело голема припираност во зборувајќи, така што беше помалку рисковно да се воведат вежбаа на доверба, бидејќи постоело можност зборувајќи да ја одбие. Поради тоа, како прв доброволец внатре во кругот влезе тренерот, што поинтересно уште неколку лица да пробават.

Дополнителни вежби за обработка на темата лидерство

❖ Слоновска игра

● (види ѱод "Изгґрабба на доверба" на сѿр. 106)

❖ Стоногалка

● (види ѱод "Тимска работѿа" на сѿр. 52)

❖ Вежба на делегирање

● (види ѱод "Тимска работѿа" на сѿр. 55)

❖ Претседателски избори

Учесниците се делат во две групи А и Б. Членовите на група Б имаат за задача во рок од 2-3 минути да смислат своја презентација - како ќе се презентираат на претседателските избори, како повеќе луѓе да гласаат за него / неа. Потоа имаат до 2 минути за презентација. Потоа следува "конференција за печатот", каде што "кандидатите" одговараат на прашањата упатени од страна на набљудувачите (10-15 мин.), а потоа гласање (тајно, со пополнување на ливчиња). Доколку повеќе кандидати имаат ист (најголем) број гласови, се оди на втор круг гласање.

На крајот, изгласаниот/та претседател/ка има за задача да испее една песна заедно со сите оние кои го/ја поддржувале.

Евалуација на вежбата

Од што се раководевите додека ја осмислувавте стратегијата?

Како се чувствувавте?

Како ја донесовте одлуката за кого ќе гласате?

Колку можат да помогнат или да одмогнат емоциите во политиката?

Улога на родовите во општеството - гендер³

Целите на работилницата

- Преиспитување на изворот за сопствениот машки / женски идентитет.
- Преиспитување на општествено предодредените улоги на мажите и на жените.
- Преиспитување на врската меѓу насилството и општествено наметнатите улоги.
- Препознавање и преземање лична одговорност за улогата на родовите во општеството.
- Поактивен однос спрема причинителите за дискриминација на родовите.

Главни прашања

- Какви поимања постојат за различните улоги на мажот и на жената во општеството?
- Од каде потекнуваат традиционалните улоги на родовите во општеството?
- Каква заемна поврзаност постои меѓу улогите?
- На кого и кога лежи одговорноста за креирање на улогата на родовите во општеството?

Пример на работилница

☺ **Игра: Земјотрес**

● (види ѱод "Иџри" на сѱр. 143)

❖ **Браинсторминг: Какви се мажите? - Какви се жените?**

Учесниците се делат на две групи: жени и мажи. Сите учесници во двете групи добиваат ливчиња, имаат 30 секунди да ја напишат првата асоцијација / и на зададената тема, за да се добијат првите асоцијации и за да се обезбеди анонимност. Потоа, ливчињата се собираат и сите асоцијации се запишуваат на сидни весници. На учесниците им се понудува ако имаат нешто да додадат.

"Женска" група: Какви се жените?

- | | | | | |
|----------------|---------------|------------------|------------------|----------------|
| - добри | - јаки | - мокни | - загрозени | - креативни |
| - топли | - нежни | - искомпликсира | - доминантни | - тивки |
| - лукави | - насмеани | ни | - љубопитни | - недоверливи |
| - силни | - префинети | - глупи кога тие | - втор аспект на | - лековерни |
| - треба повеќе | - пожртвувани | сакаат | машката | - поверни |
| да се | - женствени | - разговорливи | личност | - понизни |
| докажуваат од | - рамноправни | - често | - подобар аспект | - горди |
| мажите | - паметни | поттурнати во | на машката | - онакви какво |
| - прекрасни | - заводливи | втор план | личност | што сакаат да |
| - обични луѓе | - грижливи | - потребни | - издржливи | бидат. |
| | | - вредни | - упорни | |

3) зборот "гендер" ѱопшекнува од англискиот јазик и на наш јазик значи род или ѱол

"Женска" група: Какви се мажите?

- | | | | | |
|----------------|----------------|------------------|----------------|-----------------|
| - мускулести | - силни | - нужно зло | - неизбежни | - онакви какви |
| - чувствителни | - нежни | - можно добро | - храбри | - што сакаат да |
| - понекогаш | - слаби | - втора половина | - издржливи | - бидат |
| - уплашени | - импулсивни | - на жената | - попустливи | - мамини синови |
| - сурови | - без обсир | - втор аспект на | - онакви какви | - вечни дечиња |
| - слабац | - грижливи | - женската | - што сме ние | - смешни |
| - рамноправни | - подложни на | - личност | - спрема нив | - инспиративни. |
| - вообразени | - манипулација | - фолиранти | - чувствителни | |
| - гласни | - заштитници | - актери | - на солзи | |

"Машка" група: Какви се мажите?

- | | | | | |
|--------------|----------------|------------------|----------------|-------------|
| - одговорни | - дволични | - заштитници | - кога водат | - брзи |
| - рационални | - физички јаки | - ориентирани на | - војна-грозни | - брадести |
| - силни | - воздржани | - задачата | - гласни | - спортски. |

"Машка" група: Какви се жените?

- | | | | | |
|------------------|--------------|----------------|-------------|-----------------|
| - чувствителни | - издржливи | - практични | - јаки | - кога |
| - ориентирани на | - внимателни | - интелигентни | - женствени | - комуницираме. |
| - меѓучовечки | - одговорни | - храбри | - тивки | |
| - односи | - емотивни | - мазни | - супер | |

(Бидејќи дојде до недоразбирање во тренерскиот тим, член на тимот кој работеше со машката група не им остави можност на учесниците да ги "дополнат" сидните весници по првите неколку асоцијации напишани на хартијата, што е направено со женската група)

☺ Игра: Магична кутија

(види под "Воведни вежби за театар на уѓнеѓениѓе" на сѓр. 149)

Воведна вежба за театарот на статуи

(Бидејќи изработката на сидните весници во женската група подолго траеше, тренерот кој работеше со женската група одлучи да не ја работат оваа вежба, за да не бидат со големо временско задоцнување во однос на машката група.)

❖ Подготовка на статуи на теми: "Жени" и "Мажи"

И двете групи, машката и женската, се делат во две подгрупи. Во секоја од групите една подгрупа подготвува статуи на тема "Жени", а другата подготвува на тема "Мажи".

❖ Приказ на статуи на тема Жени

Работа во пленум. Прво се поставува во статуата машката подгрупа која ја подготвила статуата за таа тема, потоа се поставува женската подгрупа, така што останатите можат да ги видат и двете статуи во ист момент, потоа се трга "машката" статуа, како би можеле нејзините учесници да ја видат "женската" статуа...

Женската група за индивидуални статуи: Една мајка која држи во рацете бебе/дете, девојченце што се крие/игра и една дама која седи право, со прекрстени нозе и држи цигара/чибук во раката. Машката група подготви заедничка статуа - сцена: Гушната двојка и едно момче што стои потпрен на сид, така што момчето од двојката му е завртен со грбот, а девојката го гушка своето момче и "кокетира" со другото момче.

Евалуација за статуите на темата *Жени*
Што видоа набљудувачите?
Што сакаа учесниците да покажат со статуите?
Каква е разликата/сличноста меѓу статуите што ги поставија мажите, односно жените?

Прво говореа набљудувачите, односно што видоа на статуите што ги подготви машката група.
Една од учесничките на работилницата беше многу навредена од "машката" статуа, гледајќи ја како потценување за неа како жена. Дојде до расправија и зголемена тензија во групата.

Некои од изјавите на набљудувачите на "машката" статуа:
- Лицемерство, негативен женски аспект.
- Лицемерна, има дечко, а се гледа со некој таму.
- Прикажување на женската дволичност.
- Не го сфатив тоа лично, зашто јас имам такви познајнички.
- Прашањето беше какви се жените. А јас ова го видов како одговор

Набљудувачите на "женската" статуа, некои од изјавите:
- Идилчно. Убава слика на жени.
- Слика на жена која во патријархалната средина се наметнува "така жената треба да изгледа".
- Женско што треба да биде заштитено.
- Жена како грижлива.
- Класична женска заводница.
- Слика на заводлива риба, спонзорки.
- Сите три беа стереотипи.
- Жена како од моден магазин...да биде убава, да биде грациозна, да изгледа замислено.
- Јас тоа го нарекувам "жена-дебил": се поставува во улога на дете - "Јас сум мало дете, ти штити ме".

"Машка" статуа, некои од изјавите:
- Мрачна страна на жената која постои кај мнозинството жени.
- Подготвивме статуа преку шега, без намера да се спушти, да се направи нешто за да некој го навредиме...Башнепријатно се чувствувам сега.
- Оваа сцена не е специфично женска. Улогите можат да бидат заменети.
- Дали ти е тоа страно и непознато или нашата статуа ја разбра како наше гледиште?

"Женска" статуа, некои од изјавите:
- Може да биде една жена со сите три особини.
- Ме интересира зошто рече дека жената треба да биде убава, треба да биде грациозна и треба да ИЗГЛЕДА замислено. Не треба да биде замислена, туку да изгледа замислено?

Уште некои изјави во дискусијата која се разви:
- Јас не сакам кога жената облекува мини.
- Општеството ја доведува жената до тоа.
- Јас би ве замолила да не користите повеќе секси-изјави!
- Вашиот избор зборува за вас. Мојата намера да ги кажам своите чувства е да се афирмирам себеси.



- Зошто жените прикажаа стереотип, а машките особини?
- Како машките во мешовитата група да го кажат она што сакаат да го кажат? Како да се дојде до елементот да го искажеме тоа, а при тоа
- да не навредиме некогаш?
- Самата инструкција беше таква што не наведе....
- Не сум учествувал во формирањето на општа слика за жената.
- Она што го видов ме потсети на дискриминација на жената.
- Мене ме боли тоа што се ублажува, што се врти на шега.
- Зошто во ситуациите на сексуалност се јавуваат повеќе чувства отколку во ситуациите на расизам, национализам?
- Тие улоги не се заменливи. При менувањето партнери кај жените им следува етикетата "курветина", додека во истата ситуација мажите се "фраери".
- Кога ќе слушнам "вашиот избор зборува за вас", тогаш се чувствувам наредена.
- Нејзината реакција ми изгледа како ние да сакавме што е можно повеќе да ги навредиме сите жени тука.
- Од каде потекнува таква слика за жените?

Една од учесничките изјави дека оваа ситуација и е многу непријатна, бидејќи видела дека ќе влеземе во конфликт, по што групата се сложи дека би било добро да се направи пауза. По паузата една од учесничките рече дека не се чувствува добро и дека не треба да се продолжиме понатаму по планот на работилницата, бидејќи сме дошле до конфликт и како што запишавме во правилата - конфликтите имаат предност. Групата се сложи да продолжи и понатаму, бидејќи понатамошниот план на работилницата не беше оддалечување од темата.

❖ Приказ на статуи на тема Мажи

Работа во пленум. Прво во статуи се поставува женската подгрупа која подготвила статуа на таа тема, потоа се поставува машката подгрупа, така што останатите можат да ги видат и обете статуи, потоа се трга "женската" статуа, за да би можеле нејзините учесници да ја видат "машката" статуа...

Машката подгрупа имаше поврзана статуа: две момчиња, потпрени еден на друг со грб, еден држи бебе во едната рака и шише со кое го храни бебето во другата рака, а другото момче стои со рацете на колковите, исправен и со "надуени" гради. Во женската подгрупа беа поединечни статуи: едната претставуваше маж кој лежи, чита весник и пуши цигара; другата маж кој се држи за прст, со многу болен израз на лицето; а третата влакнест (со креон) маж, раскопчана кошула, со "кајла" околу вратот и очила за сонце.

Евалуација за статуите на темата *Мажи*

Што видоа набљудувачите?

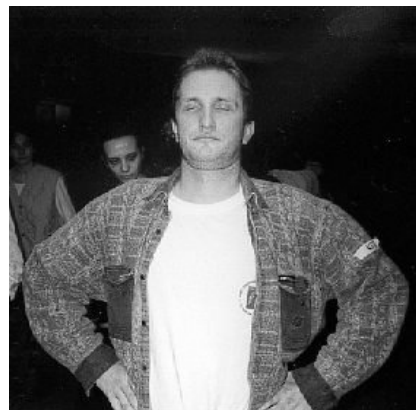
Што сакаа да покажат учесниците со статуите?

Каква е разликата/сличноста меѓу статуите што ги поставија мажите, односно жените?



Прво говореа набљудувачите на "женската" статуа што виделе. Некои од изјавите:

- Таткото се вратил од работа и седи, чита весници, потоа мажиште и страшливец кој си го повредил прстот.
- Камионџиска фаца.
- Еквиваленти со женската статуа на темата "жени". Мајката со детето - таткото чита весници, потоа заводничка и мажиште, и девојче и момче што плаче, бидејќи си го повредило прстето.
- Жените кога ги прикажуваа мажите, ги прикажаа негативно, како што и мажите жените, а себе убаво, позитивно.
- Моите први асоцијации беа негативни, но кога размислив...тој е "мачо" само затоа што има очила и цигара, не го видов изразот на лицето.
- Прав семеен човек: седи мртов уморен и чита весници.



Набљудувачи на "машката" статуа, некои од изјавите

- Ме погоди тоа што тој го храни бебето.
- Изгледа феноменално.
- Сакав да Ве прегрнам. Вие двајца во таа фигура изгледате како мажот на моите соништа.
- Мене тој малку ми пречеше, не знам зошто беше така надуен. Втората сцена е необична, не очекувам, не е нормално, не е вообичаено... Се прашував себеси, што е тоа во мене така да гледам на тоа.
- Таа наводна надуеност ја сфатив како заштитништво. И нежен, внимателен, грижлив. Нивната статуа ја видов како еден маж. Ми даде волја за понатамошна работа.
- Изгледаше како фигура на еден маж: од една страна јак, силен, а од друга грижлив, нежен..
- Татковската улога за мене е вистински тест за зрелоста на личноста за лице од машкиот пол... Факт е дека на мажите им е потешко...

(Една од учесничките ја напушти просторијата, емотивно погодена. Две учеснички излегоа по неа, а групата одлучи да продолжи да работи. Откако сите три учеснички се вратија назад, дадено е објаснение на групата и е изјавена желба да се продолжи.)

- Машки слабак, бидејќи го пресекол прстот.
- Слушнав проекција за тоа каков треба да биде мажот: храбар, силен...Зошто? Ако мажот треба да биде силен, дали тоа значи дека жената треба да биде помалку силна? Јас имам проблем со тоа....зошто морам да бидам силен и храбар?
- Силен маж по мене не имплицира слаба жена, туку силна. Сакам да имам покрај мене лице што може да ме следи.
- Сила е кога можеши слабост да покажеш.

Статуи, некои од изјавите:

- Сакав да се види и таа машка надуеност. Да беше уште еден со нас, веројатно би го поставиле во некоја позиција на навреденост (да плаче). Храброста за мене е и голема женска особина.

Уште некои изјави, од дискусијата која се разви:

- Каков сум - таков припаѓам на машкиот род.
- Јас ја гледам храброста во тоа да не се срамишод себеси.
- Слушам "негативна особина". Негативна особина! Негативно однесување можеби....
- Зошто "надуен маж" претставува сила? Тоа за мене е физичка сила, која често се користи како аргумент за поделба на работата на машка и женска и, уште повеќе, физичката сила која се користи и за физичка борба и како аргумент за "супериорност" и за директно насилство против жените.



Бидејќи дискусијата длабоко навлезе во времето предвидено за вечера, беше решено да се отиде на вечера и по вечерата да се одлучи дали ќе се продолжи со работа таа вечер, или друг пат. Опцијата не е прифатена вака да се заврши со работилницата.

По вечерата е изразена желба да се продолжи со работа.

❖ **Би сакал-а жените/мажите да се...**

Секој за себе да размисли на темата "Би сакал-а жените/мажите да се ..." (прашањето се однесува на спротивен пол) и да се запише.

❖ **Што мислам дека е потребно да биде тоа така?**

Поделба во три мали мешовити групи. Разговор на темата "Што мислам дека е потребно да биде тоа така?" - со осврт на претходната задача.

Потоа извештај во пленум од малите групи, доколку сакаат да го дадат.

Некои од изјавите:

- Потребна е работа на себе.
- Мажите да бидат едуцирани во умешноста на ненасилната комуникација.
- Да бидат посензибилни за проблемите на патријархалното општество.
- Разбивање на структурата на општеството кои имаат патријархат.
- Потребно е меѓусебно разбирање.
- Работа на себе за да можам да ги покажам своите вредности.
- Да можат мажите да покажат слабост и да се нежни.
- Потребно е воспитување.
- Меѓусебна комуникација, поддршка во развивањето сензибилитет.
- Да се рамноправни.

☺ **Игра: Драга, дали ме сакаш? - излезна игра**

Учесникот/чката му поставува прашање на лицето до себе: "Драга-и, дали ме сакаш?", а тој/таа одговара: "Да, драга-и те сакам, но никако не можам да ти се насмеам", при што не смее да се насмее, бидејќи тогаш излегува од играта. Доколку не се насмее тој/таа го поставува прашањето понатаму, а доколку излезе, понатаму го поставува прашањето лицето што него/неа го прашало/а.

❖ **Евалуација на работилницата**

Некои од изјавите:

- Сега е башдобро, задоволен сум.
- Ме пречеше женската пасивност.
- Првиот дел е навистина добар, емотивен, добро се искаравме, супер. Ова сега не ми штима. Секогашима проблем со овој феминизам, некако не го разбираам...
- Овој конфликт не ми пречеше. Ме интересираше до каде тоа ќе оди и што уште ќе слушнам.

- Мислев дека ова ќе биде работилница каде што ќе се "зезаме" и меѓусебно "препукување", а излезе башсериозна тема. Не очекував. Посебно ми се допадна овој дел по вечерата.
- Ме изненади тоа што оваа тема разбрани толку многу емоции.
- Тимот многу добро функционираше, беспрекорно до крајот. Разновидноста ми беше пријатна. Значајно ми е тоа што се појави конфликт. Интересно е што едни со други видовме какви сме. Сакам кога работилницата одекнува во мене, а оваа да.
- Благодарен сум на А. на потсетувањето за зборовите во жаргон.
- Добро излегувам. Драго ми е што работевте по вечерата. Се чувствувам добро што оваа тема во оваа група, добро дрмолеше. Ми пречеше, кај статуите, таа желба за "провалување" на статуите, што тие сакаа да прикажат, а не како тоа одекнуваше. Тука ми недостигаше потсетување од страна на тимот. Имам чувство на кружен ден, го доживувам како една целина.
- Не очекував дека работилницата ќе биде ваква, очекував дека ќе биде некое "зезање", "препукување". Интересно. Го доживеав конфликтот, некои нешта ги открив, до која граница некој може да оди. Важен ми е разговорот во мали групи. Вие двете ми бевте едно лице.
- Ми дејствуваше некако напнато. Тимот отвори нешто, па не знаеше што со тоа. Без очекување бев емотивно вклучен во оваа работилница. Беше емотивно набиено. Последната игра ми изгледаше како "Ринге-ринге-раја".



Коментар: Работилницата на темата улогата на половите во општеството многу често доведуваат до поларизација на групата на жени и на мажи и неретко предизвикуваат чувство на навреденост кај поединци во групата. Освен подигнувањето на свеста за нерамнојравноста на половите во општеството и заемноста за одредување на улогите, ми изгледа многу важно да се отвори прашањето "Што сакам и што јас можам да промена?". Исто така, ми изгледа важно работилницата да ја водат заедно маж и жена.

Дополнителни вежби на темата улога на родовите во општеството

❖ Списанија

1. Поделба во три групи од кои една е "женска", една е "машка", и една е "мешана".

Упатство за работните групи

Имате 45 минути да побарате во весниците и во списанијата што ви ги дадовме, нештата што ги поврзувате со денешната тема, улогата на половите во општеството, односно откако секој пронашол барем 2-3 нешта, поразговарајте за тоа во групата, одредете што од тоа ќе презентирате во пленум за време од 10 мин., и одредете го лицето што тоа ќе го презентира.

Понудени се дневни весници, неделни весници, разни списанија и магазини, странски, машки и женски...



2. Едно лице од секоја група ги презентира пред останатите, главните точки од разговорот кој е воден - максимум до 10 мин. Сите три групи имаа своја презентација, една по друга, а евентуалните коментари и прашања следуваат (идеите можат да се запишат за да не изгубат) тогашкога сите групи ќе ги презентираат своите најважни точки.

3. Дискусија, коментари во пленум

❖ **Како станав маж/жена? Што влијаеше на тоа?**

Упатство: Формирајте со слободен избор 4 мали групи во кои ќе поразговарате на темата *Како станав маж/жена? Што влијаеше на тоа?* Имате 20 мин. време. Разговорот во малите групи останува меѓу вас - нема да има извештаи во пленум за содржината на вашите разговори.

Помошни прашања за малите групи
Со кого и со што сум се играл-а како дете?
Каква облека сум носел-а?
Кое ми беше омилено занимање во детството?
Кои ми беа идоли?
Какви беа/се моите родители?
Какви очекувања ми биле упатени од страна на околината, како момче/девојче и подоцна?

❖ **Улогата на половите во општеството**

Женските пишуваат на пр. бела, а машките на пр. жолта хартија асоцијации на следните прашања:

1. Што е улогата на жените во општеството?
2. Што е улогата на мажите во општеството?

Потоа сите хартии се залепуваат на хамери, така што сите имаат можност да видат што е запишано.

Дискусија во пленум
Што ми е важно или интересно во врска со овие асоцијации?
Каква меѓусебна зависност / врска гледате меѓу улогата на половите во општеството?

Коментар: *Може да биде корисно на крајот на оваа вежба да се направи браинсџорминг на тема: Што и кој ја одредува улогата на половите во општеството?*

❖ **Трамвај**

Упатство: Поставете 5 столови во редица, една покрај друга, така што целата група може добро да ги види. Вториот и четвртиот стол во редицата се предвидени за жените, а останатите три за мажите.

Се замолуваат тројца машки-доброволци, да седнат на столовите и да заземат типични машки позиции, а двете женски исто така се замолуваат да седнат и да заземат типични женски позиции.

Потоа се замолуваат две машки и три женски да седнат на местата на оние другите, играјќи ги улогите на спротивниот пол, заземајќи по нив, типични пози за мажи, односно за жени. Набљудувачите повторно се замолуваат да го прокоментираат она што го гледаат, со тоа што ќе ја споредат сегашната слика со онаа, претходната. Потоа следува прашања на женските, односно машките што седеле на столовите да кажат како се чувствуваат во таа нова улога.

Коментар: Се очекуваше машките многу непријатно да се чувствуваат во улога на жени. Доколку е иста случај, би било добро да се постави прашање зошто е иста така, така што дискусијата се пренесува на целата група.

❖ Две страни од приказната

Учесниците се замолуваат да најдат двојка која припаѓа на истата група (на пример групата може да биде жени, односно мажи). Едно лице од двојката му зборува на другото лице за својата група, почнувајќи со "Она што ми пречи во врска со нас (жена/маж) е..." Тие се замолени да зборуваат две минути и да не се самоцензурираат. Другото лице од двојката само слуша. По 2 минути промена на улогите (другото лице зборува, а првото слуша).

(Вежбата може и да се работи во мали групи наместо во двојки.)

Дискусија:

Кој се чувствувал непријатно работејќи ја оваа вежба? Зошто?

Што не ви се допадна?

Како се чувствувате со она што вашиот партнер ви го зборувал?

Како би сте се чувствувале да го поделите ова со припадник / припадничка на другата група?

Коментар: Вежбата може да се користи и во рамките на работилницата на тема Национален идентитет, со иста двојките би биле составени лица од иста националност.

Варијација: По овие промени во двојките - наоѓаат партнер кој е член од другата група и ја повторуваат групата. Дополнително евалуациско прашање: Дали е полесно да се говори со припадник-ка од својата или другата група? Дали во другиот дел од вежбата, говорејќи му на припадникот-ката на другата група сте го промениле својот исказ од првиот дел од вежбата?

❖ Прашања што ги имам

Секој ги запишува најважните прашања во врска со улогата на половите во општеството. Потоа се формираат три мали групи:

"женска" - за жени што сакаат да разговараат со жени
"машка" - за мажи кои сакаат да разговараат со мажи и
"мешана" .

Доколку една од групите биде преголема, може да се подели. Во малите групи се разговара за запишаните прашања. Времето за разговор е најмалку 30 минути.

Изградба на доверба

Целите на работилницата

- Освестување на чувствата поврзани за довербата (примање и давање)

Главни прашања

- Врз основа на што се гради чувството на доверба?
- Што придонесува за создавање доверба?
- Како да се справуваш со стравот од давање доверба?

Пример на работилница

☺ *Игра со топчиња* ————— ● *види под "Игри" на сѝр. 144)*

☺ *Игра: Поделба на двојки со помошна јаже* ————— ● *види под "Игри" на сѝр. 148)*

❖ Водење

Групата е поделена на во двојки (А и Б). Лицето А води, а на лицето Б му се врзани очите и тоа е водено. Не е дозволен разговор. По 15 минути следува замена на улогите.

(Сите двојки излегоа од просторијата, дури и надвор од хотелот во кој бевме сместени.)

Евалуација:

Разговор по двојки:
Како се чувствувавте?
Како водевте?
Како вас ве водеа...?
Секој учесник по 5 мин.

Во пленум: доколку сакаат да поделат со сите нешто од вежбата.

Некои од изјавите:

- *Можеби би била несигурна прво тој мене да ме водеше, но бидејќи јас него прва го водев и многу внимавав на него, знаев дека и тој мене, исто така, ќе ме води и дека сè ќе биде во ред.*
- *На неа веднаш поверував, сериозна е, а да бев со некој друг од овие...отиде главата.*
- *Многу поинтересно е кога те водат, бидејќи не знаешкаде си, па го замислувашпросторот.*
- *Полесно ми е кога водам.*



- Не се чувствував најдобро додека ме водеа....некоја паника.
- Морав да зборувам, да го отфрлам стравот.
- Знаев дека некој води сметка за мене, така што не се плашев.
- Кога јас ја ведев неа, ја збунував со тоа што и зборував дека сме во хотелот, а всушност ние бевме на улица. Подоцна, кога таа ме водеше мене, најмногу ми пречеше тоа што и таа, исто така, ме збунуваше.
- Мислев: ќе дојдат моите 5 минути.
- Автоматски ја презедов одговорноста, а тоа можеби не е добро, бидејќи не го прашав дали тој сака јас да ја преземам одговорноста за него.
- Човекво животот очекува од другиот она што тој му дава.
- Не препознав дека јас можам да преземам иницијатива додека сум бил воден.
- Иницијативата ми беше во одговорноста.

❖ Слоновска игра

Учесниците имаат 12 минути (ако се помалку од 15 учесници 10 минути) време да се договорат како ќе соработуваат. Целта е да поминат преку подготвен простор. За време на поминувањето едно лице има отворени очи. Се вика "Очи". Тоа лице не смее да ги допира другите членови од групата. Не смее со нив да разговара. Другите членови имаат затворени очи, добро заврзани.

Прво треба да се изберат "Очите".

Групата има две можности на премин преку просторот со пречки. Првиот пат тоа ќе биде пробен премин. Во тоа преминување ќе се пробаат својата соработка и функционирањето на договорените сигнали-знаци. Еден тренер оди во другата просторија и мести пречки од столови, кутии, завеси итн.

Пред крајот на 12-минутното подготвување, тренерите им го покажуваат на "Очите" патот на преминот. Најдобро е преку тој пат "Очите" да поминат еднаш. Помеѓу првото и второто преминување групата има 5 минути уште еднаш да го усогласи системот на давање знаци или да го подобри. На "Очите" повторно им се покажува преуредениот пат на преминување и се враќаат повторно кај групата. На групата повторно и се кажува дека и овој пат ќе се сретне со некои невообичаени препреки.

Второто преминување ќе биде долго и тешко. Ќе најдете и на нови, неочекувани препреки.

Групата преминува како и првиот пат. Тренерите и пречат на групата, малку во почетокот, а подоцна сè поагресивно. Целта на ваквото пречење е да се направи задачата сè потешка за групата, да се зголеми стресот и симулирање елементи на "изненадување и нови информации". Тренерите, притоа, ја прават задачата сè потешка, сè до нејзиното совладување.



("Очите" беа брзо избрани. Една учесничка сама се понуди, изгледаше дека сите се согласија. Договорено е групата да биде како "воз", учесникот на чело на возот се разбира со "очите" и ги пренесува инструкциите понатаму, потоа низа инструкции-свртување налево, надесно, наведнување, прескокнување ..., кои очите ќе ги дава со ракоплескање, потпукнување со прстите, удирање со нозете...)

Евалуација на вежбата:
 Како се избрани "Очите"?
 Како се договоривте околу знаците?
 Како е донесена одлуката?
 Како се чувствувавте?
 Дали имаше специфични улоги / однесувања на мажите и на жените?

Некои од изјавите:

- Окоето само се избра.
- Тоа беше дијалог помеѓу 6-8 лица, а другите не беа толку вклучени.
- Видов дека таа ("Очи") носи голема одговорност, додека јас имав чувство "Каде сите Турци, таму и малиот Муџо".
- Апсолутно не те интересира кои сигнали ги дава водичот и другите звуци што се јавуваат наоколу. Само те интересира што ќе ти каже тој пред тебе и што ќе му пренесешна тој зад тебе.
- Не можев да се препуштам, бидејќи тие отстрана почнаа а да штипат.
- Секогашчекав нешто да ме пукне.
- Покрај тоа што си го слушав претходникот, кои објаснувања ми ги дава, морав да се потпрам на себе, па кога не знаев каде се наоѓам допирав сè наоколу.
- Во еден момент ми дојде да ги тргнам сите препреки, масата, да ги турнам некаде, а тогашси помислив дека така можам некого да повредам.
- Тие што пречеа не ми ги даваа добро знаците, па релативно лесно можев да разберам што "окото" зборува и кој е "окото".
- "Око": - Вие другите да немавте чувство на одговорност, јас не би успеала. Тоа можеше само тимски да се обработи. Само привидно беше целата одговорност на мене. Одговорноста е на секого.....
- Така е и во животот... следиме информации на "слепо", наместо некој да каже дека не сака, дека се плаши.
- Па не беше слободата сосем скратена. Имавме избор.
- Поинаку не можеше.

Еден од учесниците изрази незадоволство од процесот на одлучување, изборот за "Окото" и договорот за знаците.

Некои од реакциите:

- Можеше тоа твое незадоволство да го изразиштаму, додека се договаравме.
- Ние тоа го направивме прилично демократски, другите галамеа...

Еден од учесниците повлекува паралела со Студентските протести во Белград: - Многумина во амфитеатарот... Јас и не се секавам како дојде до изборот на тоа некое раководство... и чувствував незадоволство.

❖ **Круг на доверба**

Едно лице е во кругот, опуштено, со затворени очи, но со здрвено тело, додека другите внимателно ја додаваат меѓу себе, стоејќи во кругот со внимание лицето да не падне на подот.

Евалуационо прашање:

Како ви беше во текот на вежбата?



Напомена: Важно е кругои да не биде преширок, бидејќи погледот не може да се фати и да се врати назад кон центарот. Во еден круг можат да бидат 6-8 лица. Доколку групата е поголема, добро е да се поделат во неколку подгрупи и во групите да се распоредат тренери и учесниците што ја познаваат вежбата за да можат да им ја покажат на другите. Во текот на вежбата широчината на кругот може да се зголеми, доколку лицето што се наоѓа во средина се чувствува сигурно. Важно е да се осигура никој да не падне на подот. Вежбата "круг на доверба" може силно да го поддржи чувствителноста на сигурноста во групата.

Дополнителни вежби на темата изградба на доверба

❖ Вежба за доверба: Паѓање

Едно лице (доброволно) се качува на маса или на столче и од неа паѓа наназад (со грбот кон подот), додека другите го фаќаат, така што стојат во два реда по двојки, едно наспроти друго, со испреплетени раце.

● Напомена: Лицејта што фаќаат мора добро да внимаваат да не го повредат вратот на лицејто што паѓа. Исклучително е важно лицејто што паѓа да го држи телото здрвено и рацете да бидат покрај телото, а не отуштени, за да се избегнат повреди.

❖ Огледало

Се одредуваат двојки. Во секоја двојка едно лице е А и едно Б, кои се свртени лице в лице. На знак од тренерите сите лица што се А ги следат и ги повторуваат движењата на другите како да се рефлексива во огледало.

❖ Барање излез

Сите учесници, освен еден кој мора да излезе од просторијата, стојат во круг со меѓусебна раздалеченост доволно голема за да може лицето да се привлече меѓу нив. Групата се договара кога ќе биде излезот од кругот што ќе се формира. Излезот ја прави раздалеченоста меѓу две лица што стојат едното до друго. Учесникот, кој се враќа во просторијата, застанува во центарот и треба да почувствува каде е излезот.

● Напомена: Важно е да се предупреди групата да бидат тивки како би овозможиле услови за тој што бара излезот да се концентрира. Лицејто што бара прво треба еднаш да го заобиколи кругот и така да ги види сите потенцијални излези, па откога ќе го најправи тоа, да проба каде е излезот. Доколку тоа првене кон раздалеченоста меѓу две лица помеѓу каде што не е излезот, тогаш ќе даде сигнал со лесно наведување едно кон друго, со тоа што ќе го зајворат просторот.

❖ Стоногалка

(види на стр. 52)

Идентитет / национален идентитет и различитости

Целите на работилницата се

- Зацврстување на учесниците
- Соочување со разликите
- Намалување на стравот од различните национални идентитети

Главни прашања

- Што влијае на намалувањето на личниот идентитет?
- Што влијае на изградба на националниот идентитет?
- Каква важност има националниот идентитет и зошто?
- Каква врска постои меѓу различните идентитети во смисла на заемно дефинирање?
- Како да се справиш со разликите?
- Што е тоа што создава чувство на загрозеност на правото на сопствен идентитет и национален идентитет?

Во ова поглавје се обработени темите идентитет / национален идентитет и различности со примери од вежбите што со приклучување можат да се користат и за двете теми.

Поврзаноста меѓу соочувањето со различностите и нивните прифаќања со комплексот е врзана за темите идентитет / национален идентитет е голема. Вообичаено е, во рамки на тренингот, на работилницата на тема различности да претходи обработката на темите идентитет/национален идентитет, бидејќи втората се надополнува на првата.

Пример на работилница на темата идентитет/национален идентитет

❖ Моите 5 идентитети

Секој за себе ги запишува своите 5 идентитети. Потоа идентитетите се читаат по ред, едно по едно лице, а сите тие што се препознаваат во некои од прочитаните идентитети треба да го сменат местото.

Варијација на вежбата: наместо да ги сменат местата, сите што се препознаваат можат накратко да станат.

❖ Браинсторминг: Што влијае на формирањето на идентитетот?

- | | | | | | |
|---------------|----------------|----------------|---------------|---------------|--------------|
| - убедување | - искреност | - припадност | - музика | - односи | - вера |
| - општество | - училиште | - време | - осаменост | - разлики | - мириси |
| - домашно | - улица | - други | - книги | - јазик | - идеал |
| - воспитување | - страв | - соседство | - ген | - проекција | - положба во |
| - предрасуди | - омраза | - војна | - несигурност | - политика | општеството |
| - загубеност | - цртан филм | - околина | - спорт | - слобода | - пари. |
| - љубов | - култура | - незнаење | - дух | - кино | |
| - родителско | - некултура | - сензибилитет | - ЦНА | - идоли | |
| его | - комуникација | - стрес | - здравје | - сексуалност | |

❖ Барометар

Изјави

- Подобро се разбирам со луѓето од мојата вера.
- Подобро се разбирам со луѓето што го зборуваат мојот јазик.
- Јас сум патриот.

Прочитани изјави за барометарот и некои од коментарите / изјави на учесниците:

- Подобро се разбирам со луѓето од мојата вера.
 - Се разбирам со луѓето, без оглед на верата.
 - Не сум некој верник, па сум во средина, како неопределен.
 - Не. Не мислев воопшто на религијата. Затоа стојам кај ДА.
- Подобро се разбирам со луѓето што го зборуваат мојот јазик.
 - Се разбирам и со луѓето што не го зборуваат мојот јазик. Нема тука подобро или полошо.
 - Јас веќе не знам кој е мојот јазик. Различно го нарекуваме.
 - Ако зборувам на некој друг јазик, потребно ми е малку повеќе време.
 - Мислев на јазикот на чувствителноста, на сензибилитетот, таа некој бранова должина.
- Јас сум патриот.
 - Јас сум патриот затоа што му посакувам добро на својот народ и на својата земја, посебно на своите соседи.
 - Патриотизмот го сметам како нешто прекрасно, но јас сум патриот спрема планетата Земја.
 - Не знам што значи патриот.
 - Патриотизмот многу се злоупотребува, па застанав насреде, бидејќи немам јасна дефиниција за патриотизмот.
 - Јас секогаш бев "другите". Затоа не чувствувам патриотизам спрема кој било.

❖ Национален идентитет

Учесниците/чките одбираат двојка, по можност лице со различна националност од нивната. Двојките ќе разговараат на тема "Ситуација во која мојот национален идентитет ми го збогатил животот", а потоа на тема "Ситуација во која мојот национален идентитет ми создал тешкотии".

Забелешка: напоменете им доколку некој од нив не може да ја дефинира својата националност, да зборува во контекст на националност како другите го / ја гледаат. Потоа во пленум: впечатоци што сакате да ги поделите со групата....

Некои од изјавите:

- Прво бев во Југославија, па ми беше криво што се распадна, па беше БиХ, па реков: "Е, ова веќе не може!"
- Ние се најдовме околу националниот идентитет - се согласивме околу тоа, потоа дојдовме до некои судири, војната како препрека, јазикот/дијалектот прислушување кој ти е пријател, кој ти е непријател.

- Се прашувам зошто е воопшто потребно тоа национален идентитет. Кога би се ставило на вага која е користа, а која е штетата од него, според мене подобро без него. Ми беше тешко да се сетам дека националниот идентитет ми го збогати животот. Имам ситуации и кога националниот идентитет ми бил препрека, ми создал тешкотии.
- Мислам дека ми е богатство што живеам во Македонија, а ние немавме војна.
- Ми пречи: ти припаѓаштука. Националниот идентитет ме потсетува на граници, држави, визи, на пасош..., а јас мразам граници.
- Не се пронајдов ни во едното од двете прашања и драго ми е поради тоа.
- Сите веќе знаеме кој што мисли за тоа.
- Кога бев Југословен тоа ми даваше за право да бидам еднаков со Англичаните, со Французите..., а со ова сега имам многу тешкотии. Не со идентитетот, туку со луѓето.
- Јас немам свој национален идентитет. Не знам што го прави: просторот на кој живеам, јазикот...? Повеќе сум поврзана со просторот, но не знам што со тоа. Кога добив чувство на припадност, се растажив. Талкам.
- Многу сум задоволна што разговаравме за тоа што разговаравме. Не спомнавме ситуации во кои националниот идентитет ни донел нешто добро.
- Националниот идентитет не е нешто цврсто, туку се менува.
- Првенствено сум човек, па тогашприштинец, па дури потоа припадник на етничка група. Отсекогашсум имал проблем што се одвоив од мојата група и се дружев со Србите, Муслиманите, Хрватите и со Албанците, ми се закануваа поради тоа. А кога почна бомбардирањето, имав проблем што сум Албанец. Моите другари не можеа да ми помогнат. Потоа, јас не можев на нив да им помогнам...Кога припадникот на твојот народ те угнетува... Немам никакво фајде што сум припадник на таа етничка група.
- Немам ниту малку позитивно искуство кога зборувам за тоа. Кога зборувам со луѓето што се преплавени со чувства од национален идентитет, тие разговори се некако резервирани. На сето ова влијаеше и моето воспитание во семејството: мојата кука беше отворена за сè.
- Мојот национален идентитет ништо позитивно не ми донел, а веднашсе сетив што ми донесе лошо: тоа ставање во фиоки: вие белграѓаните, вие Србите, а јас не се чувствувам така. Јас го немам, и не сакам да го имам.



❖ **Кој сум јас? Од каде црпам сила да бидам тоа што сум?**

Материјал: магазини (списанија), хамери, восочни бои, весници, хартија за колаж, лепило, ножици, музика.
 Упатство: направете колаж на тема: *Кој сум јас? Од каде црпам сила да бидам тоа што сум?*
 По работата претставување во пленум.



Дополнителни вежби на темата идентитет/национален идентитет и различитости

❖ Односот на националниот идентитет спрема другите идентитети

На сите им е поделена хартија со нацртан круг, а задачата е следна: покрај националниот идентитет изберете уште 5 други најважни идентитети и одредете го нивниот однос спрема националниот. Со различни бои и на пр. "питом" претставете секој од идентитетот и направете легенда под цртежот. По истекувањето на даденото време, секој накратко во пленум ја претставува својата слика, ја презентира и дава објаснување за неа.

❖ Шарени очи

Во неколку наврати, учесниците се разделуваат по групи, пристапувајќи кон хартиите кои се на подот, а на кои стои една од следните изјави:

1. Определување

Изјави: *Јас имам брат и сестра; јас имам брат; јас имам сестра; останати*

2. Определување

Изјави: *Јас имам тажни очи; јас имам зелени очи; јас имам сини очи; јас имам шарени очи; јас имам насмеани очи; останати*

3. Определување

Изјави: *Јас сакам да читам; јас сакам уметност; јас сакам спор; јас сакам бурек; останати*

4. Определување

Изјави: *Ние сме од територијата на бивша Југославија; јас сум од територијата на бивша Југославија; јас сум од Европа; јас сум од планетата Земја; јас сум од Балканот; останати*

5. Определување

Изјави: *Сум живеел-а на повеќе места; сум живеел-а во една држава; сум живеел-а во социјализмот; останати*

6. Определување

Изјави: *7 празни листови во различно бои*

По определувањето се поставуваат по неколку прашања на поединци заради образложение за избирањето на својата група. Потоа следува кратка евалуација на вежбата.

Некои од изјавите во текот оваа вежбата

- Во "Останати" се чувствувам како да имам свој избор.
- "Останати" дава слобода.
- Далеку ми е сето ова, не можам да се определам, а и ова "о останати" сега ми е некако без врска. Во мојот систем на вредности, тоа ништо не ми значи.
- Не можам башда кажам дека она во што сум живеел беше социјализам.
- Немаше боја која би ми одговарала, па така дојдов до зелената боја.
- Јас сум на сината, но ми е малку светла.
- Јас оваа боја си ја нареков бела.
- Ова е најмалку лоши избор.

Евалуациски прашања за пленум:
Дали ве потсетува на нешто? На што?
Дали имаше чувство дека имаш избор?
Како ви беше наспроти разликите во рамки на истата група?

❖ Сличности и разлики

Секој за себе треба да го напише следното (време 15 мин.):
три нешта кои се исти кај мене и кај останатите во групата;
три нешта кои се исти кај мене и кај некои други во оваа група, но различни кај останатите;
три нешта кај мене кои се разликуваат од сите останати во оваа група;
три особини кои ги имаат луѓето во оваа соба, но мене ми недостасуваат.

На учесниците веднаш им се кажува дека потоа ќе следува размена по двојки за тоа кој што напишал, така што таа размена останува меѓу нив.

Пленум: Како ви беше? Што ви беше лесно, тешко, интересно?

❖ Река на идентитетот

Задача: Секој да напише за себе на 5 листа, по едно од нештата кои многу ви значат во животот.
Сите листови се собираат и се поставуваат на средина на просторијата во форма на широка река. Еден-а по еден-а учесник-ка ја преминува реката, стапувајќи на камен по камен (лист со натпис на некој идентитет), и образложувајќи притоа зошто застанал баш на тој камен (кој може да биде лист кој го напишал некој друг, а со кој лицето може да се идентификува).



Забелешка: Исклучително е важно оваа вежба да се изведува полека и во мирна атмосфера за да се постигне ефектот на закрепнување и да се даде чувство на заемно потпирање. Тонот на обраќање на тренерот при воведувањето на вежбата многу влијае на самиот тек на вежбата. Доколку се објасни вежбата полека и со мирен тон, со тоа се поттикнува и воспоставува таквата атмосфера во текот на самата вежба. Од друга страна, енергичниот вовед би утирил на прешстојна конфронтација во групата во текот на процесот.

❖ **"Ми се допаѓаш поради..."**

Опис: Едно лице влегува во центарот, опкружено со сите од групата што му зборуваат, почнувајќи со реченицата Ми се допаѓаш поради.... Потоа влегува друго лице во кругот, итн.

❖ **Карта**

На голема карта од бивша Југославија, која е закачена на ѕид, забележани се само контурите и поголемите градови. Еден по еден, сите од групата (секој-а со бојата која ја избрал-а) кратко ги маркира местата на картата и надвор од неа, кратко објаснувајќи зошто му/и баштоа место што го маркира значајно.



❖ **Национален идентитет - Прашалник**

Опис на вежбата: Секој-а учесник-чка добива копија на прашалник. Водителот-ката ги замолува учесниците-чките да се присетат и што е можно поконкретно да одговорат на прашањата.

Потоа учесниците се делат во двојки, каде што ги разменуваат своите искуства и размислувања од прашалникот.

Евалуација на вежбата

Како се чувствувавте за време на вежбата? Кои прашања ви се јавуваат? Кои сличности и разлики ги дефиниравте меѓу вас, во двојките? Каква врска имаат предрасудите со оваа вежба?

ПРАШАЛНИК

- Кога прв пат си открил-а дека тоа што си од оваа или онаа националност се прави разлика во бивша Југославија?
- Дали имало некои случувања во кои си се чувствувал-а супериорно или инфериорно поради својата националност?
- Дали некогаш си посакал-а да бидеш некоја друга националност од бивша Југославија?
- Дали некогаш си бил-а љубоморен-а на некоја нација од бивша Југославија?
- Дали некогаш си почувствувал-а срам или вина поради својата националност?
- Дали некогаш си се лутел-а на сопствената страна поради начинот на кој зборувале за луѓето од други националности?
- Како се чувствувашега со тоа што си?

Креативна разработка на конфликтите

Целите на работилницата се:

- Анализа и испробување на научениот во конфликтни ситуации;
- Намалување на стравот од судири.

Главни прашања

- Како да се соочиш со заканувачките ситуации?
- Каква одговорност постои за улогата на набљудувач на насилство?
- Кои силни и слаби страни ги имаат улогите на жртва, насилник и набљудувач?
- Какви можности постојат за ненасилната акција како одговор за конфликтните ситуации?
- Какви можности постојат за ненасилната акција како одговор на ситуација на физичко и/или структурно насилство?

Пример на работилница

ТЕАТАР НА СТАТУИ

Почеток со играта "Мачка и глупче". ————— ● (види го описот под "Игри" на стр. 145)

Кратко претставување на театарот на статуи

Коментар:

Театарот на уѓнејениите насиланал во Јужна Америка за да укаже на оштритевниите маски/улоги и донел промени во политичка смисла. Ауѓустџо Боал, кој ја почнал работата со театарот на статуи имал за цел да го премине јазот помеѓу публиката и актериите и да ја вовлече публиката активно да учествува во развојот на сцениите што ги осликувале реалните ситуации. Обесправеноста на широките слоеви на општеството во Бразил, сиромаштијата, нејасноста создадоа голем материјал за театарот и отворање можности за борба против сето тоа. Театарот на уѓнејениите е само термин кој се користи како заеднички назив за театар на статуи, форум театар и невидлив театар. Тука овој театар, исто така, има за цел да ја препознае неправдата во општеството и да ги испроба можностите за ненасилно дејствување против директно и структурно насилство.

Работата на тема ненасилна разработка на конфликти вообичаено би следувал при крајот на десетдневниот тренинг, кога учесниците се веќе подготвени за тоа преку работа на преходните теми (насилство, тимска работа, ненасилна комуникација итн). Методите на театарот на уѓнејение ми изгледа дека многу одговараат за оваа тема, бидејќи учесниците сами ги избираат темите преку избирањето на сцениите што сакаат да ги прикажат и на нив да работат, неретко одлучувајќи се за сцени на насилство (директно, структурно или културно) што им се многу добро познати од реалниот живот.

❖ Вежба за доверба "Круг на доверба"

(види под "Изградба на доверба" на стр. 107)

❖ Вежба "Водење со дланка"

(види под "Воведни вежби за театарот на уѓнеение" на стр. 149)

❖ Насилник, жртва, набљудувач, подготовка за статуи

Учесниците се поделени во три групи. Секоја група има по една од улогите: "насилник", "жртва" или "набљудувач". Групите подготвуваат сидни весници на тема: Како изгледа набљудувачот/жртвата/насилникот? (секоја група само за својата улога)
 Какви особини тие ги имаат?
 Какви чувства се будат во мене?
 Кои се јаките страни на овие улоги?

По подготовката на сидните весници, групите имаат задача да подготват статуи што би ја отсликувала нивната визија за таа улога.

Во сите три групи се одвиваа емотивни сцени, бидејќи учесниците се присетуваа на сопствените искуства.

❖ Презентација на статуите и анализа

Попладнето е презентирана првата статуа. Беше на тема "Насилник". Еден маж и една жена покажаа директна физичка агресија, каде што тој ја кубеше за коса и физички ја нападна, а таа се бранеше туркајќи му ја главата наназад. Вториот маж подигнал стол и ја насочил спрема нив. Четвртиот учесник, жена, вперила пиштол во третиот учесник, во грб. Сите учесници носеа налепници со различни имиња на улогите.

Пленумот е запрашан за личната перцепција, што е детално опишано. Потоа се прашани учесниците во статуите како се чувствувале. По упатство на тренерот, се дистанцираа зборувајќи за себе, како и за името на улогата во која беа и рекоа, меѓу другото, дека ги зеле овие улоги како задача, дека се "играле" и дека тешко можат да замислат дека улогата во оваа сцена може да биде нивна улога во реалноста. Еден од учесниците напомна дека во улогата на насилник се чувствувал како жртва. Воспоставена е врска меѓу насилникот, жртвата и реалноста и насилството е опишано како една од можните одбранбени стратегии.

Своите одговори за прашањата поставени во подготовката, ги претставија на сидни весници кои ги закачија на сид:

Насилник / Насилничка

Особини:

- | | |
|--|---|
| - фрустриран | - зол |
| - несигурен во себе | - завидлив |
| - плашлив | - избувлив |
| - мисли дека целиот свет ќе му направи нешто лошо (сомнителен) | - вознемирен |
| - осетлив (лесно е да го повредиш) | - угнетен |
| - одмаздник | - не ги гледа луѓето в очи при комуникацијата |
| - беспомошен | - нагли движења и гестови |
| | - значаен поглед. |

Нашите чувства спрема насилникот:

- жалење
- аверзија
- бес.

Силни страни на насилникот:

Не гледаме ниедна силна страна заради особините кои ги наведовме.



Следната статуа беше на тема "Жртви". Една учесничка стоеше зад друга со рацете ставени на нејзиниот грб. Учесничката напред изгледаше парализирано. Следната учесничка клечеше на подот со рацете издигнати како за молитва или молење некој над себе. Еден учесник лежеше на подот со полуисправен горен дел од телото и со прашален израз на лицето. Последната учесничка лежеше на подот во одбранбен став, обидувајќи се со рацете да го заштити своето лице.



Набљудувачите на статуите повторно опширно коментираа неколку улоги и покажаа жал и почитување спрема улогите на жртвите. Двете учеснички кои стоеја ја опишуваа волјата и моќта за борба наспроти моменталните улоги на жртви. Во улогата на жртва изјавени се следните чувства: "Скаменетост, исчекување, пркос, згазеност". Набљудувана внатре една од статуите е опишана како да зборува: "Што ми можете?"



Актерите на статуите изјавија дека им е тешко во својата улога и дека имале чувство на беспомошност. Во дискусијата во пленум, покажано е големо разбирање за улогата на жртвата и неколку пати е назначено дека тоа било "Игра", а не реалност. Возбудувањето во просторијата беше големо. Тие кои беа во улогата на жртвата бараа важност за нивните потреби/желби да бидат сослушани и сфатени.

Групата која работеше на улогата на жртвата не подготви сидни весници.



Третата статуа беше на тема "Набљудувач". Еден учесник ја даваше жената, додека таа се бранеше и викаше за помош. Другиот учесник му ја допираше раката и имаше став на оној кој интервенира. Следниот учесник демонстративно се сврте на друга страна каде што една од учесничките стоеше, покрај сè, со подигнати раце запрепаствено и шокирано.

Актерите различно реагираа: жената со подигната раце длабоко влезе во својата улога, па и требаше време додека се смири. Учесникот кој ја играше улогата на насилник свесно ги потиснал чувствата, а жената во улога на жртва почувствувала големо олеснување кога сцената се заврши.

Подготвија сидни весници на темата "Набљудувачи".

Набљудувачот

Особини:

- Има моќ да ја набљудува жртвата и насилникот какви што се, ние го следиме развојот на ситуацијата меѓу жртвата и насилникот.
- набљудувачот може да биде наклонет на жртвата или може едноставно и да набљудува, исто така да се однесува како ништо да не гледа или може да биде со една од тие две страни
- наклонет на жртвата
- наклонет на насилникот
- наклонет на насилникот и жртвата.

Нашите чувства спрема насилникот:

- Спрема жртвата- да се помогне по секоја цена
- спрема насилникот- против насилство на егоизам
- спрема чувството да немашмоќ: сожалување на жртвата, но од разни причини не си во состојба да помогнеш.

Силни страни на насилникот:

- Моќа набљудување
- моќа одлучи
- моќа избере.

Во дискусија е исто така речено дека во позицијата на набљудувач заради беспомошност се јавува чувство дека си на страна на напаѓачот. Една изјава: "Насилството е начин на приспособување на светот и истовремено одбрана од него."

Повторно се прикажани различни статуи и набљудувачите од пленумот имаа можност да ги менуваат и на тој начин да ја трансформираат ситуацијата која е претставена. Евалуацијата на промени водеше делумно до задоволувачки промени во чувствата на актерите. Неколку интензивни дискусии почнаа на тема чувства на актерите кои не се променија на подобро и околу прашањата дали насилникот може или не може да биде гледан како жртва. Во оваа друга рунда, атмосферата во просторијата беше полна со емотивен набој и некои учесници се отворија и ја признаа својата идентификација со - главно - улогата на жртвата, засновани врз сопственото искуство. Дискусијата меѓу учесниците во пленумот беше многу емотивна.

Следуваа две игри/вежби за опуштање.

На крајот е одиграна играта "Мост" (видете опис во поглавјето "Игри").

Пример на работилница 2

ФОРУМ НА ТЕАТАР

☺ Игра: *Бомба и штит*
(види под "Игри" на стр. 142)

☺ Игра: *Волнено клопче*
(види под "Игри" на стр. 143)

❖ Вежба: *Водење со дланка*

Воведна вежба за форум - театарот

(види под "Воведни вежби за театарот и улогите" на стр. 149)

❖ Вежба: *Чувство изразено со број*

Воведна вежба за форум-театарот

(види под "Воведни вежби за театарот и улогите" на стр. 149)

❖ Подготовка на сцени

Следната задача за работа е развој на сцената што мора да содржи структурно или културно насилство. Групата се дели во две подгрупи и двете во две одвоени простории работат на истата задача.

Задачата на групите е прво да најдат теми за сцените, а потоа да работат на подготовката на една од нив.

И во двете групи се разви интензивна дискусија за структурното / културното насилство и нивното влијание во секојдневниот живот.

По паузата за ручек, попладнето се почна со подготовката за глума и со респективното испробување на сцените на групите.

Забелешка: Тренерскиот тим се распоредува во групи, како би можел да биде од помош при подготвката на сцени со совети и евентуално да го повтори улогите, но да не се меша во самиот избирање на темата.

❖ Прикажување и анализа на сцените

Следуваа сцените. Првата беше полна со акција: група мажи демонстрираше против регрутација. Демонстрациите не беа најавени на одговорните авторитети и пристигна полицаец кој повикал засилување на помош. Неколку збора се разменети, и се заврши така што полицијата (ја играа жени) брутални ги тепаше мажите кои демонстрираа, ги ставија во кола и ги однесоа. Потоа гледачите требаше да се обидат да пронајдат ненасилно решавање на овој конфликт.

Двајца учесници се обидуваа да најдат деескалирачко решение преговарајќи со полицијата. Вториот обид на овие преговори беше да се преговара и со полицијата и со луѓето кои демонстрираа за да не дојде до ескалација. Другата верзија остави многу гледачи незадоволни, од причина која не можеа или не сакаа да ја именуваат.

Сцената на втората група беше низа од неколку делови. Млада муслиманка се соочува со проблемите дома со својата мајка, поради нејзината врска со дечко-муслиман. Во една рака, мајка и се обидува да ја омажи својата ќерка за "пристоен" син на еден пријател, а во друга рака и го загорчува животот со своите префрлувања. Таткото се држи понастрана од овој конфликт. Соседот и пријатели на ќерката се прикажани како нејзина околина, која покажува мало интересирање за проблемите на девојката. Имаше само еден обид за промена на сцената кој водеше кон поддршка на ќерката од страна на таткото и со тоа отвори конфликт меѓу родителите.

Во жолчната и емотивната дискусија која следуваше, многумина учесници изјавија дека ситуацијата им е позната од лично искуство, но само една жена рече дека за неа вредело да се бори низ таа ситуација како што е сега поддржана од својата фамилија и од пријателите. За следниот учесник комплексноста на ситуацијата одеднашстана јасна во текот на сцената. Мнозинството сметаше дека конгломератот од традиција, нација, религија и предрасуди е несовладлив. Дискусијата стана малку поспора кога еден учесник ја презеде улогата на фацилитаторот, но ни самиот немаше јасна ориентација. Можеше да се почувствува личната погоденост на учесниците кои, како и да е, во овој момент не можеа да најдат креативни решенија.

Следуваше осврт на моменталното расположение и на крајот на рундата, играта "Тостер, кенгур, слон" (види го описот во поглавјето "Игри").

Коментар: Овакако ќе се изведат сцениите, тренерот има да при анализирање на видеото, така што ги поопрашува по ред учесниците во сцениите за чувствата што се јавувале кај нив во текот на одигрувањето на сцениите, односно нешто специфично за промените на чувствата кои настаниле. Истото има важи за текот на промените на сцениите, кога некој од "публиката" влегува во улогата и пробува нешто ново.



Коментар:

Водењето на театрот на сцената и форум-театрот бара висока концентрација на тренерот и константна подготвеност за импровизација, затоа што учесниците се длабоко внесени во својата улога, а дел од зруањето кој ја набљудува сцената е често блокиран од недостигањето на идеи - како да се промени мачната ситуација на насилство. Искуството за кофацилијација за театрот на унесени е многу потребен предуслов за преземање на поополна одговорност за водење на овие работилници.

Ненасилство, ненасилна акција

Целите на работилницата

- Отворање на прашањата за можностите на активното дејствување против насилство.
- Разбирање на поимот ненасилство.

Главни прашања

- Како да се соочиш со заканувачките ситуации?
- Каква одговорност постои за улогата на набљудувач на насилство?
- Кои силни и слаби страни ги имаат улогите на жртва, насилник и набљудувач?
- Какви можности постојат за ненасилната акција како одговор за конфликтните ситуации?
- Какви можности постојат за ненасилната акција како одговор на ситуација на физичко и/или структурно насилство?

Пример на работилница

☺ Игра: Бомба и штит

❖ "Оди ми -дојди ми"

Учесниците се делат во две подгрупи А и Б со ист број членови. Двете групи застануваат во една редица, една спроти друга, така што учесниците кои стојат еден спроти друг формираат двојка. Во време од околу 2 минути Редот Б, без разговор, туку со раката му дава знак на својот партнер А да пријде, да стане, да се оддалечи....Кога секој член од групата Б ќе го врати својот партнер во почетната положба, редот А се поместува за едно место (учесникот кој бил во почетокот на редот, оди на крајот), така што се формираат нови двојки. Промената се врши неколку пати, а потоа редот А и Б ги заменуваат улогите.

Евалуација на вежбата

Како се чувствувам сега?

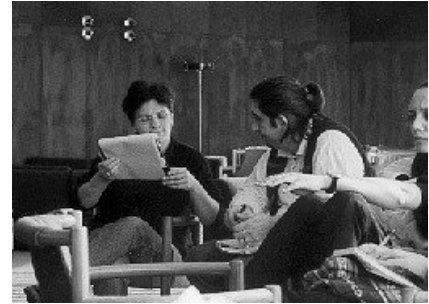
- Малтретирано во последниот круг.
- Непријатно во двете ситуации. Збунето.
- Јас сум ОК.
- Сега ми е добро.
- Јас се чувствувам глупаво.

Кога дававте наредби како се чувствувавте, што забележивте кај партнерот / партнерката:

- Немав желба некој да го водам таму-вату, ми беше глупаво. Ми беше интересно кога се појави Ц. бидејќи таа башне ме слушаше.

Коментар: оваа истта вежба, исто така, нуди материјал за работа на темите лидерство или моќ, во зависност од начинот на евалуацијата и склоноста на работилницата како целина.

- Прашав и таа дали сака да и го правам тоа.
 - Ми беше малку срам. Не успеав да се дистанцирам и ова да го сфатам како игра.
 - Вие не дадовте упатства дали сите треба да ги слушаат наредбите, па испитував дали некој нема да послуша.
 - Непријатно, бидејќи требаше да наредувам некому, а јас не сакам тоа да го правам.
- Како се чувствувавте кога бевте во улога на водено лице?
- Ми беше важно да ги следам командите. Го гледав право во лицето. Не го сфатив ова како шега.
 - Брзо ме враќаа во почетната положба.
 - Не ја видов целта.
 - За жал, не ме "шетаа" оние кои јас ги "шетав", а тоа би ме интересирало да го видам, бидејќи претпоставувам дека би се однесувале спрема мене исто како и јас спрема нив.
- Дали полот влијаеше на близината?
- Јас на женските им дозволував да пријдат поблиску.
 - Се чувствував непријатно, кога дојдов на неколку сантиметри до него, а тој не ми даваше знак да застанам.
 - Ме малтертираше со дистанца, не ми даваше знак ниту да пријдам до неа, ниту пак да се вратам на место.
 - Дозволував да ми се приближи оној кој најмногу јас го "шетав". На женските им дозволував помала дистанца, а нејзе и дозволив да пријде многу близу, бидејќи видов дека и е многу непријатно.
- Зошто е непријатно / негативно да раководиш?
- Зошто би било негативно да раководиш? Зошто не би било негативни и да слушаш наредби?
 - Тие знаци како знаци одразуваат непочитување на личноста.
 - Како се чувствувавте ти Ото, кога даде знак за почеток на вежбата?
- Како ги издржувавте погледите, средбите со очите?
- Спрема оние кои ме гледаа в очи бев добар, а оние кои го симнуваа погледот најмногу ги "шетав".
 - Ми беше непријатно да го гледам в очи и да дадам знаци.
 - Секој кој ме водеше го гледав право в очи. Сметам дека тоа битно влијаеше на текот.



☺ Дожд - игра за загревање

❖ Пејзаж на насилство

1. Секој учесник црта на голема хартија цртеж или скица на темата насилство.
"Изложба": секој го става цртежот/скицата пред себе, па сите гледаат, без коментар.
2. Учесниците одбираат по еден предмет (камен, кукичка на полжав...) кој го симболизира односот спрема темата (насилство) и го сместува на својата хартија каде што мисли дека "најдобро пасува".
3. Гледање на настанатите слики. Секој нека напише свој коментар што уочил.
4. Учесниците избираат уште еден предмет кои ќе го симболизираат нивниот посакуван став спрема насилството. И тој предмет го сместуваат на својот цртеж за насилство, каде што сакаат.
5. Гледање на новонастанатите заеднички слики и запишување мисли и асоцијации, што е уочено.
6. Поместување на првиот симбол од својата слика, гледање на новонастанатата слика и запишување на уоченото.

7. Земање на друг симбол и одење во мали групи со тоа, каде што ќе води разговор заради што и како е избран тој симбол и поставен онака како што е поставен.

8. Разговор во пленум:

- за промената меѓу точките 3 и 5;
- за евентуалните тешкотии во изборот на предметот/симболот;
- за останатите поими.

❖ Евалуација на денот

Дополнителни вежби за темата насилство / ненасилна акција

❖ *Пет минути моќ над тебе*

Упатство: Поделете се во двојки и одлучете се кој од вас ќе биде во улога на моќник. Доколку партнерот-моќник (нивната двојка) се сложува со тоа, тој или таа му дава на другиот моќ над него/неа во рок од 5 минути. Пред да почнете со вежбата, сите нека запишат на парче хартија со какви мисли и чувства влегуваат во оваа вежба. По 5 минути улогите се заменуваат.

Евалуациски прашања во пленум:

Како ја користевте својата моќ?

Како се чувствувавте со тоа? Дали чувствувавте отпор спрема другото лице и како се соочувавте со тоа?

Како ви беше во улогата во која некој над вас имаше моќ? Дали и каков (на кој начин) дававте отпор?

❖ *Промени се!*

Доколку групата е поголема, поделба на групата во две подгрупи.

Двете подгрупи стојат во круг, едно лице настапува во средина со задача да оди од едно на друго лице, притоа обраќајќи се на секој и секоја од нив посебно со зборовите "Промени се!". Во моментот кога на некој ќе му се упати пораката "Промени се!", лицето треба спонтано да реагира на тоа (во зависност од начинот на обраќање) - може и нешто кратко да каже. Во кругот се оди полека без брзање, сите учесници по еднаш поминуваат низ улогата на оној кој се обраќа на другите.

Евалуациски прашања во пленум:

Како ви беше кога вие бевте тоа лице што им се обраќа на другите и зошто?

На кои начини е упатувана пораката? Каков беше настапот на лицата што бараа промена?

Како ви беше кога некој вам ви се обраќаше и зошто?

❖ **Јас имам моќ да...**

Еден стол е свртен спрема целата група. Едно по едно лице седнува на неа и дава неколку изјави за себе, започнувајќи со "Јас имам моќ да..."
Без брзање!

❖ **Марширање**

Се замолува едно лице да биде доброволец-ка (некој кој би се спротивставил на целата група) кој ја напушта просторијата. На останатите им се дава упатство да подготват некој вид танц со разработени чекори кои ритмички би се повторувале. На групата им се напонува дека заедно се чувствуваат заедно, дека имаат чувство на сигурност и заемна поддршка во тој заеднички танц и дека ништо не сакаат да менуваат. Им се дава задача да танцуваат 10 мин заедно додека доброволецот се обидува да им пречи. Се известуваат дека вежбата се завршува во случај групата да престане да танцува подолго од 30 сек.

Забелешка: Да се обезбеди касетофон и музика.

На лицето што е доброволец, му се дава упатство да проба да ја промени формулацијата на групата и да најде начин на нив да влијае, но притоа не смее да користи физичка сила или на групата да и го попречи патот. За својата задача тоа има 10 минути.

Тајно упатство: На едно лице, пред да почне работилницата, му се кажува дека тоа ќе биде во групата и дека има задача да проба да влијае на групата да го промени она со што се занимава и да ја промени својата структура, но не смее да почне со извршувањето на својата задача пред да почне вежбата и тоа да не го прави очигледно. Тоа самото сака да остане како член на групата и не сака да излезе од неа, туку да постигне промена.

Евалуациски прашања:

Како ви беше во вашите улоги?

Што се промени кога почна пречењето?

Какви стратегии на вршење влијание беа успешни, а кои не?

❖ **Живот на остров**

Види го уџајисџивоиџо џод
"Разбирање на судири", на сџир.
70.

❖ **Една моја потреба**

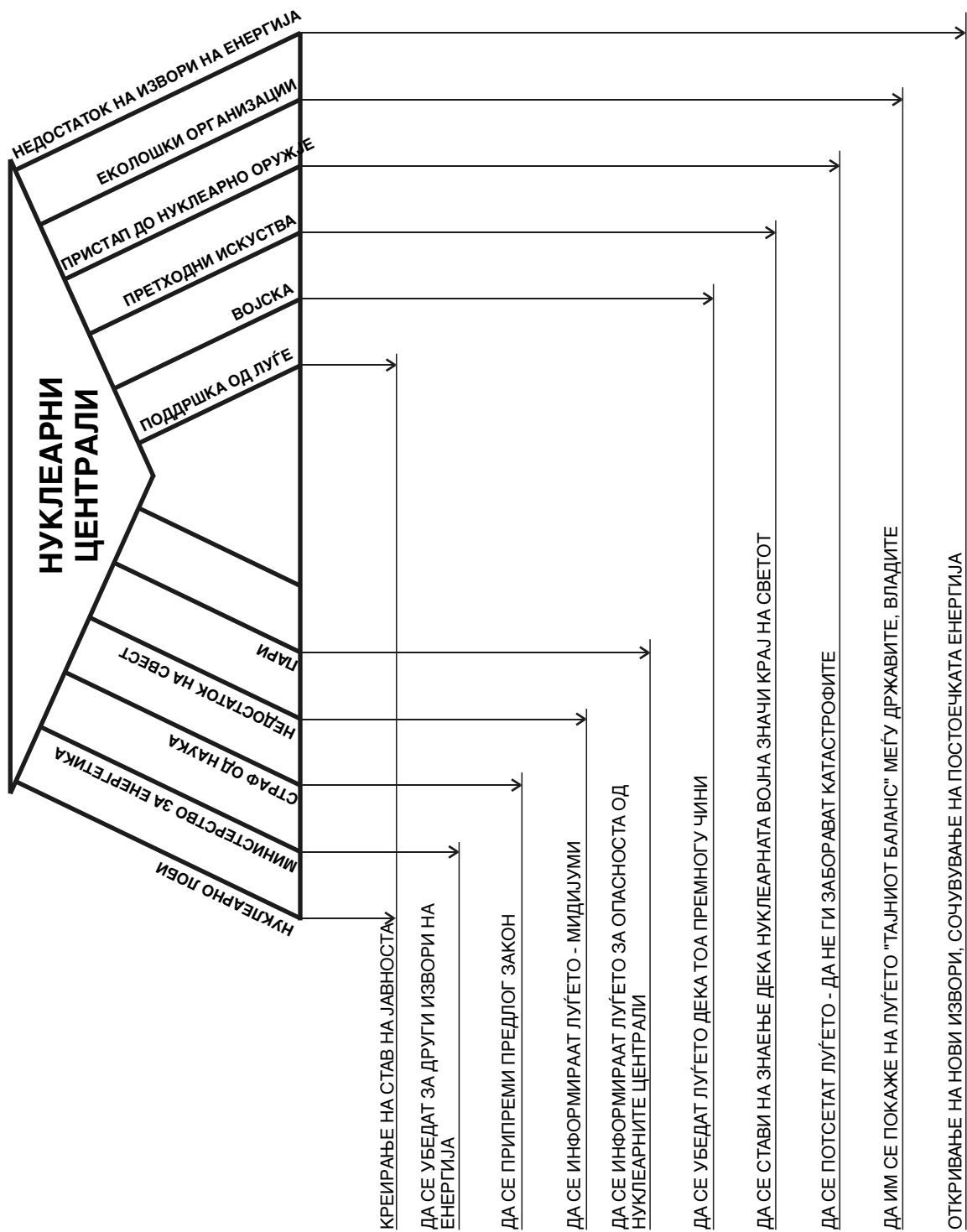
Сите стојат во круг и имаат можност да изразат една своја потреба која ја имаат во оваа група.

Целџа на оваа вежба е
афирмација на изразувањето на
својите џоџреби, шџо е една од
основните на ненасилсџивоиџо.

❖ **Столбови на акција**

Поделба на учесниците во 3 групи. Групите имаат задача да размислат за конкретен проблем, нешто на што го гледаат како неправда во општеството, нешто за што сметаат дека треба да се справуваат со тоа. Тој проблем би требало да се запише на нацртан триаголник. На столбовите што го држат овој триаголник би требало да се запишат нештата, организации и институции, луѓе, појави што ја поддржуваат или ја оневозможуваат оваа неправда. На линиите кои водат кон столбовите би требало да се запишат идеите, акциите што би можеле да бидат преземени за да се влијае на тие "столбови". На пр. какви контакти би можеле да се остварат, кој или што би требало да биде контактирано, што би можело да се направи.....

Откако групите ќе ги подготват своите "столбови на акција" - презентација во пленум и работа на можните прашања.



Медијација / посредување во конфликти

Целите на работилницата

- Разработка на улогата на посредникот во конфликти.
- Запознавање и пробање на посредување.

Главни прашања:

- Која е улогата на медијаторот, каква одговорност има медијаторот?
- Како да се носиш со сопствената наклонетост спрема едната страна во судирот?
- Во какви ситуации е можно да се врши медијација?
- Под какви услови процесот медијација може да се одвива?
- Кои вештини се потребни за обавување на функцијата на медијаторот?

Пример на работилница

Круг "Како се чувствувам ова утро?"

☺ Пиу, пиу - игра за загревање

На учесниците им е поделена хартија на кои се кратко претставени предусловите на медијација, основните техники, улогата на медијаторот, фазите на медијациониот процес (види го прилогот по примерот на работилницата), по што следеше краток разговор за медијацијата.

❖ Role play - медијација

Учесниците се поделени во три групи. Секоја група има задача меѓусебно да ги подели улогите: спротивставени страни (2 учесника за основата на приказната), медијатор и набљудувачи. На спротивставените страни им е дадено сценарио за нивната улога. Улогата на медијаторот беше да се обиде да посредува меѓу спротивставените страни во текот на нивниот состанок. Набљудувачите ја имаа можноста да го заменат медијаторот и самите да се обидат во таа улога. На медијаторот не му се предпочува приказната однапред, додека лицата во улогите на спротивставените страни имаат увид само во својот дел од сценариото.



Сценарио 1: Татко и син

Син:

Сакам да студирам вајарство. Татко ми ми зборува како од тоа не се заработува леб, сака да го води мојот живот наместо мене. И самиот знам дека тешко се живее, а тој секогашми зборува како тој кога бил млад работел итн. Стално ме тормози и со разноразни приказни за тоа дека треба да бидам посериозен, па не му се допаѓа моето друштво, па ме прашува каде одам, како да сум мало дете. Целата ситуација ме доведува до очајување, најубаво би се иселил, но како? Зависноста од родителите е нешто најлошо што постои, а посебно кога тие сакаат тоа уште и да го искористат. Најмногу ме боли што не се чувствувам прифатен

Татко:

Синот сака да студира вајарство! Па што ќе му се студиите во ова време, што не најде некоја работа, тоа е сигурно, а ако сака да студира нека студира нешто конкретно, а не вајарство, од тоа нема леб. Од што ќе живее утре кога јас ќе одам во пензија, ќе нема ни за мене, а камоли уште и него да го хранам. Не сака да оди со мене по риба, не сака да бере сливи, не сака да го тресе тепихот, па до кога тој мисли да биде дете - неодговорен е. Скита којзнае каде, друштвото му е чудно, се плашам да не почне да се дрогира, а со мене не сака да разговара како што би требало синот да разговара со таткото. Уште на сето тоа и ме пцуе, ме нарече стар кретен. Сè сум вложил во него, а тој мене така ми враќа!

Во улогата на медијаторот може да се испробаат повеќе луѓе, текот на разговорот и посредувањето се повторува за таа цел.

Евалуација во мали групи заедно со еден тренер.

Главни прашања:

Што ви прави тешкотија, а со што се чувствувате добро во однос на медијаторот?

Кои се главните тешкотии во улогата на медијаторот?

Поделба во нови мали групи. Иста задача, нова приказна:

Сценарио 2: Колеги

Колега 1:

Хомосексуалец сум. Шефот ми додели задача да одработам еден проект со Колегата 2, кој пред неколку дена во опуштен разговор во канцеларија изјави дека "Сите педери би требало да се убијат". Знаам дека тоа не беше упатено на мене, бидејќи верувам дека не знае дека и јас припаѓам на тој "вид", но сепак... Тоа е дискриминација! Чувствувам страв, недоверба, притисок, гадење. Го избегнувам, не можам да работам со него, не можам дури ни да го поздравам, да го погледнам. Наспроти тоа што е некултурен, склон на непромислени изјави, сексиста, мислам дека е едноставен и добродушен човек. Би требало да почнеме да работиме на проектот, но...не можам со него!

Колега 2:

Пред неколку дена, шефот ми додели задача да одработам еден проект со колегата 1. Меѓутоа, Колегата 1 почна да ме избегнува. Не ме поздравува наутро, само молчи. Вчера дури, кога го запрашав кога ќе почнеме да работиме, ја заврте главата, нешто промрмори и излезе од канцеларијата. Не знам што му е, но не може така неодговорно да се однесува! Не би сакал да се жалам на шефот, не знам што да правам. Факт е дека повеќе би сакал некоја колешка да ми е во канцеларија, со нив полесно се работи.

Евалуација во мали групи.

Поделба во мали групи со балони

Секоја мала група има за задача да напише сценарио за роле плас за медијација. Потоа групата А го дава своето сценарио на групата Б, групата Б на групата В и групата В на групата А.

Повторување на претпладневниот процес.

Евалуација во мали групи.

Евалуација на вежбата

Што ви беше ново, имате ли некои прашања?...

Некои од изјавите:

- Сè ми беше ново.
- Прв пат се среќавам со ова. Многу научив од ова.
- Ми беше тешко кога бев медијатор. Се чувствував беспомошно.
- Исклучително е тешко да бидеш медијатор. Таа работа бара подолг тренинг.
- Имам отпорано искуство со медијацијата, но не е дека не научив нешто ново, бидејќи тоа можеш да го работиш пак и пак и да бидеш сè подобар и подобар.
- Јас навистина се чувствувам нервозно. Ако препознаам две различни мислења, дали може да се најде заедничко решение? Ако луѓето се навредуваат, се оди на тоа тие да се смират и да почнат finely да разговараат, но како ќе се најде решение ако луѓето од почеток finely разговараат?
- Мислам дека 10-дневен тренинг не е доволен некој да го направи медијатор.
- Не ми беше доволно упатството и врз основа на тоа да бидам медијатор.
- Мене не ми е проблем тоа што немавме првин теоретски дел за медијацијата, бидејќи јас на овој начин научив многу. Сметам дека е подобро теоријата да дојде после.
- Се прашувам, ако луѓето веќе сакаат да го решат проблемот, што ќе им е медијатор?
- Мислам дека сите во животот учествувале во процесот на медијација.
- Најважно е спротивставените страни да сакаат да го решат конфликтот

❖ Евалуација на целокупниот ден

МЕДИЈАЦИЈА

ПРЕДУСЛОВИ:

- доброволност;
- прифаќање на посредник од страна на спротивставените страни;
- спротивставените страни се сами одговорни за решението;
- воздржување од лични напади;
- подготвеност / отвореност

ОСНОВНИ ТЕХНИКИ:

- активно слушање;
- "јас"- пораки;
- прашања, заради разјаснување на заднината, чувствата...;
- да се побара-биде јасен во изразувањето (избегнување на амбивалентност);
- молчење (ако дојде до излив на агресивна енергија);
- ехо-одговори (повторување на дел од исказот што ни е посебно важен);
- драфистицирано слушање (потврда дека агресивните изјави се примени со знаење и се земени за сериозни);
- конкретизирање (преку наивни претпоставки со цел да се добие појасен исказ);
- да се обрне внимание на говорот на телото;
- метафори, сликовитост во изразувањето;
- проверка дали слуша другата страна;
- парафразирање;
- поверливост;
- браинсторминг (луња од идеи);
- поединечни разговори.

ПРИ СЕТО ТОА: **Автентичност**

УЛОГА НА МЕДИЈАТОРОТ

- мора да биде прифатен од спротивставените страни;
- не смее да биде директно вмешан во конфликтот;
- непристрасност;
- не смее да донесува судови - сите гледишта, ставови, интереси, чувства мораат за се земат како сериозни;
- медијаторот е одговорен за процесот, а спротивставените страни за содржината. Медијаторот не е одговорен за решението.
- треба да им помогне на спротивставените страни да ги искажат интересите, потребите и чувствата;
- треба да внимава на рамнотежата на моќта меѓу спротивставените страни;
- доверливост;
- треба да внимава донесеното решение да биде реално и корисно;
- може да го прекине процесот.

ФАЗИ НА МЕДИЈАЦИСКИОТ ПРОЦЕС

1. ВОВЕД

Од страна на медијаторот, поздравување, исказ на почитување и поддршка на сите страни.

Потсетување на правилата.

Испитување на очекувањата.

2. ПРЕТСТАВУВАЊЕ НА ГЛЕДАЊЕТО НА КОНФЛИКТОТ (СИТЕ СТРАНИ)

Почнува онаа страна за која медијаторот проценил дека е повеќе погодена со конфликтот, или е очигледно вознемирена.

Прашања:

Дали слушнавте нешто ново?

Кои се разликите?

Кои нешта се заеднички?

3. РАЗЈАСНУВАЊЕ НА КОНФЛИКТОТ (СКРИЕНИ ЧУВСТВА, ИНТЕРЕСИ, ЗАДНИНА)

4. СОБИРАЊЕ ИДЕИ ЗА РЕШЕНИЕ

5. ДОГОВОР

Коментар: Многубројни се примери на посредување во оружениите конфликти, со кои се воспоставени примирја и скоро еднакви се многубројни примери дека илне договори за примирје не се почитуваат. Причината за тоа е илне честито сфаќање за улогата на посредникот како страна која треба по секоја цена и со сите средства, па и со сила, да го наметне решението на конфликтот. Таквите облици на посредување ги кријат основните принципи на медијациониот процес каков илне е овде опишан. Еднодневна работилница на тема медијација никако не може да ги осособи луѓето за работа како медијатори, илне не може да биде и цел за илне крајок временски рок. Медијацијата е неразделно врзана за ненасилната комуникација и моќна анализа на конфликтите, илне претставуваат основа на медијациониот процес, како нејзини претпоставки.

Однос кон стравот

Целите на работилницата

- Соочување со емоциите во стресните ситуации.
- Испробување на нови облици со соочувањето со стравот.

Главни прашања:

- Кои се вообичаените реакции во стресните ситуации и зошто?
- Какви можности на реакции постојат кога се има страв?

Пример на работилница

☺ Игра: Глас

❖ Вежба: Круг на доверба

● "Изградба на доверба", сѝр. 107

❖ Вежба за доверба: Паѓање

● "Изградба на доверба", сѝр. 108

Кратката евалуација ги испита емоциите кои се јавија и во двете вежби; како беше да се паѓа, а како е да бидешоној кој фаќа.

Некои од изјавите:

- Ми беше пријатно. Кога ги придржував, внимавав некој да не падне.
- Мене ми беше забавно.
- Грубо кога бев во средина.
- Се лутев кога почувствував дека луѓето во средината силно туркаат, бидејќи немав сила да ги придржам.
- Тоа беше страв од наша страна, страна на кругот.
- Повеќе ми беше страв кога чував некого, отколку кога се препуштам.

❖ Ситуација во која сум почувствувал-а страв

Веднашпо поделбата во мали групи (3-4), разговарано е на тема "Ситуација во која сум почувствувал-а страв".

По враќањето во пленум направени се сидни весници на тема: *Какви беа емоциите додека разговаравте?*

- | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|
| - загриженост | - немоќ | - морници | - повторно преживување |
| - срамежливост | - желба за разбирање | - иронија | - дистанцираност |
| - збунетост | - желба да се доверам | - евидентирање на она | - страв да не се случи повторно |
| - меланхолија | - треперење во гласот | - што се случило | |

и на тема: *Додека слушав чувствував....*

- | | | | |
|-----------------|-----------------|---------------------|---------------------|
| - љубопитност | - задлабоченост | - желба да заплачам | - олеснување |
| - сочувствување | (занесеност) | - поистоветување | - желба да помогнам |
| - препознавање | - страв | - дистанцираност | - трепет |
| - разбирање | - загриженост | - бес | - чест |

☺ Игра: *Надоврзување*

❖ Театар на статуи на тема: *Реакција на телото при страв*

Две мали групи работеа во одвоени простории за подготовка на статуите на дадена тема, за да по завршувањето повторно се соберат во работната просторија и да ги прикажат своите статуи.

Прво набљудувачите немо ги обиколија статуите и подоцна ги изнесоа своите доживувања од прикажаните стравови, за потоа самите поставувачи на статуите да објаснат што сакале да прикажат.

Во двете статуи се прикажани многу различни реакции, посветувајќи различност на можните реагирања, од растревоженост и паника до физичка мачнина и укоченост. Во усмената евалуација на вежбата се изнесени доста лични искуства, со тоа што имаше и потсетувања на тешки искуства од минатото.

❖ *Моите стравови - од каде потекнуваат?*

Секој за себе да размисли и да запише на темите "Моите стравови" и "Од каде потекнуваат". Имаат 20 минути за работа. Потоа листовите се собираат и се лепат на сидни весници кои се читаат.

Моите стравови		Од каде потекнуваат?
- страв од змија - од мал затворен простор, недостаток на воздух - од игла - од некој вид разочарување од многу блиско лице	- од "безизлезни" ситуации во кои ми е оневозможено да реагирам (на пр. во некои ситуации со полицијата и сл.) - од губење доверба	- Главно од искуствата, од ситуации кои ми се случиле. За некои не знам од каде потекнуваат. - Не сакам да ги коментирам.
- дека нема да се снајдам, како што би сакал, во осаменоста кога ја губам комуникациската нишка со околината	- дека засекогаш ќе ми остане оваа болка (што повремено ја чувствувам во 'рбетниот столб)	- би сакал да искажувам љубов / односно емпатија посебно спрема најблиските - би сакал да бидам здрав, да се движам, да се играм
- од војна - од неуспех - од смрт	- од губење на блиските - од болести	- некои се вродени, а некои се стекнати

Моите стравови		Од каде потекнуваат?	
- од губење на блиските	- од сопствената реакција	- PTSD (post traumatic stress disease)	
- од смртта	- од болести	- семеен однос	
- од голема одговорност	- од војна	- опкружување	
- од неуспех	- од непријатели	- војна	
- од височина	- од дволичност	- вроден страв	
- од Бог			
- од губење на најблиските	- од болести	- слабости	- објективни услови
- од инјекции, инфузија, останати "игли"	- од внатрешни тегоби	- претходно искуство	- претерана љубов
- од војна	- од негативни емоции	- фантазија	- пропаганда
	- страв од глумче	- предрасуди	
- од немоќ	- од војна	- живот во тоталитарна држава	- закон / Косово
- од болници	- од соочување со сопствената суета	- некомпетенција и неодговорност на лекарот	- неизвесност / промена
- од операција	- од предавство	- грижа за друг	- потреба да верувам на другите
- за живот и здравје на друг	- од сопствената моќ		- суета
- од смрт на драги луѓе	- од самотија (во смисла на изолираност од сите кои ги сакам)	- од искуство	
- од тешки болести			

☺ Игра: Перална

❖ Евалуација на работилницата

Како ви беше кога работевте?
Што ви даде денешната работилница?
Како ви се допадна водењето, методите, работата на тренерскиот тим?

Некои од изјавите:

- Ми беше убаво да работам.
- Ми пречееше "вакуумот" - молчење на групата.
- Ми недостигаеше живост. Ми донесе некои размислувања.
- Побавна работилница. Пријатна во секој случај. Имам некои увиди.
- Имаше корисни нешта.
- Добро се чувствував во работата. Ова последното ми се допадна: да бидешво себе и да средишво себе.
- Ми се допаѓа што немаше многу активности, бидејќи сметам дека за оваа тема е потребно повеќе размислување.
- Ми изгледаше споро. Ги видов експресиите на стравот кои досега ми беа непознати.

Коментар: Горепомнатата работилница е сработена веднаш по "долготројна роле игра". Долготројна роле игра е метод кој се користи за реално тестирање ситуации, во кои учесниците поиницијално би биле изложени во иднината. Симулацијата на реални ситуации која трае по 10 и повеќе часови, претставува екстремна физички и психички напор како за тренирање така и за учесниците. Се создава јак напор врз групата, со тоа што треба да се биде многу внимателен во примена на овие методи. Целта на симулацијата не е учесниците психички и физички да се скршат, туку да се доведат во екстремна ситуација во која можат да ја испробаат тимската работа, конфронтирајќи се со заканувачките ситуации, однесувањето со фрустрациите во комуникацијата со другите и во самата група и со сопствените и туѓите предрасуди.

Пример за долг role play

Со методот на долгиот role-play, или "игра на улоги" е обработена темата соочување со стравот и стресот во рамки на тимската работа. Целта беше да се создаде привидна стресна ситуација во која учесниците би дејствувале како група, со тоа што мораат да се организираат за да ја остварат задачата која им беше дадена. Овој метод често се применува на тренинг за волонтери што работат во политички нестабилни или воени подрачја, давајќи од една страна увид на тренерите кои се границите на оптоварување со кои волонтерот може да се справува, но и за самиот учесник или учесници до која мера е тој или таа подготвен-а да се впушти во работа под такви околности.

Role play-от е почнат по вечерата, а завршен во раните утрински часови околу 6 часот следниот ден. На групата им е претходно соопштено дека во role play-от се работи за симулирано патување на еден ден, на кое тие ќе одат во својство на група тренери за да на своето одредиште би ги испитале можностите за одржување тренинг за ненасилство. Однапред се објаснети техничките работи за role play-от, со тоа што тренерите ќе се појавуваат во различни улоги, играјќи лица кои тие сакаат да ги сретнат како би ја оствариле задачата. Оставена е можност за поединечен излез од role play-от, доколку се создаде пресилен притисок кај поединци од групата. Правилото на "невидливост" на тренерите е објаснето, т.е. дека со ова тренерите освен во улогите, ќе се појавуваат и како невидливи набљудувачи на процесот во групата, обележана со знакот за невидливост (бела леплива лента).

Во текот на 8 часа фиктивно патување, групата се најде во земјата "Независна Црна Гора" со листа контакти која ги добила од својот "координатор", составена од телефонски броеви на организациите што покажале интересирање за тренинзи, како и броевите на "важните" институции, како на пр. на политички партии, полициска станица, амбасади итн. Патувањето за групата е почнато со доаѓањето на граница, каде што биле шиканирани од страна на граничните власти и цариници во форма на распрашување, сексистички однесувања итн. Посебно во првите неколку часа групата имаше многу проблеми со документите, пријава за престојување (неправилно пополнети), полициски контроли, додека подоцна успеа да договори неколку состаноци со организациите кои сакаа да се сретнат и беа конфронтирани со проблемот на објаснување на лаиците што е тоа ненасилство и ненасилна комуникација. Во средбите со тие лица, кои ги глумеа тренерите, често се појавуваа модели на патријархално однесување, националистички и шовинистички ставови, со кои учесниците се справуваа со помалку или повеќе успех. Скоро сите ситуации се збир на поединечни искуства на тренерите од реалниот живот, со таа разлика што тој целокупен спектар, сервиран на групата во релативно кратко време, го зголеми притисокот на недостаток на време за рефлексивна или одмор.

Коментар: Важно е однапред да се разјасни со учесниците на кој начин може да се контирира во вежбањата во случај ако некој сака да прекине, или евентуално почувствува потреба да поразговара со некој од тимот (на пр. доколку вежбањата обноват сеќавања на поранешни доживувани трауматични ситуации). Самиот тек на вежбањата е невозможно да се планира во детали, затоа тимот тренерите мораат да реагираат на акциите на учесниците во role play-от. Во рамките на планот на подготвките, покрај сценаријата се прави и крајокот на однесувањата што сака да се одглуми, и тие се доделуваат на одредени улоги. При креирањата на одредени улоги, добро е да се размисли дали се сака да се поддржи стереотип или предрасуда за таа улога или се сака да се релативизира. Изведуванијата на вежбањата од страна на тимот е многу комплексно, со тоа што би препорачал барем еден член од тимот да има прејходно искуство со вакви методи.

На крајот на role play-от се направени неколку вежби за излегување од улогите и опуштање.

❖ Јас сум тој и тој...

Сите присутни стојат во круг и по ред се претставуваат:
"Јас сум тој и тој..., се наоѓам во Јабланица на тренингот за тренери од ненасилна разработка на конфликти и само што го завршивме role play-от. "

☺ Перална

☺ Масажа

☺ Шини

❖ Емоционална евалуација

Околу 7 часот е направена емоционална евалуација на role play-от:

Како ви беше?

Што ви беше тешко?

Што ви беше добро?

Некои од изјавите:

- Ми беше интересно, претпоставував дека нема да биде страшно...Марко ("координаторот" што ја испрати групата на пат) многу ме нервира.
- Се чувствувам многу смирено, рамнодушно и опуштено. Реагирав како кога во животот ќе дојде до некои проблеми: го чувам здравјето - одам да спијам.
- Вие така добро глумевте, а мене ми беше тешко да влезам во улогата. Подоцна се привикнував. Но, не очекував такво нешто - ми се допаѓаше. Ми беше пријатно на крајот, овие вртеници.
- Забавно поради тоа што имавме недостиг на време. Цело време имав чувство дека ние како група не можеме така добро да се организираме, можеше да биде поефикасно. Не ми беше јасно дали сите во групата сакаа да ја исполниме таа задача.
- Мене овој втор дел тешко ми падна, овој по будењето. Не можам да се концентрирам повеќе. Ми беше конструктивен. Не знам, треба малку да се отспие, па тогашда се анализира.
- Се чувствувам многу исцрпено, не можам да зборувам, морам сè да средам во главата.
- Конфузија во главата...можеби затоа што не успеав да отспијам, а и многу нешта се случија.
- Кај мене проработи параноја дека немаме крт во групата. Се сомневав на две лица, бидејќи никогашне сакаа ништо да направат, само кога групата ќе тргнеше нешто да направи предлагаа што друго да се работи. Не можев да се вживам. Очекував дека ќе бидеме бедни и фрустрирани, на снег и мраз, така да ова не ми беше страшно. Би сакала оваа вежба да ја работам со група која ја познавам подолго.
- Сега сум ОК.
- Ми беше тешко да глумам.

❖ Евалуација на role play-от

Околу 18 часот по спиење, се најдовме да направиме евалуација на role play-от.

☺ Слепа кола

Каква ви е сега сликата за role play-от?
(пленум)

Некои од изјавите:

- Го сонував role play-от. Беше и психички и физички напорно. Тренерскиот тим беше одличен, вистински ја одработивте работата. Првиот дел ми беше подобар. По буђењето не можев повторно да влезам во улогата. Некој ме праша дали сум бил на состанок со Амбасадата, а јас врска немам со која амбасада... Малку ме потсети на животот, на стварноста...структурно насилство..
- Не ми легна баш сè. Ми остави силен впечаток...Цело време мислам на тоа, кога појадував, кога се туширав...Вие во тимот многу добро го одигравте сето ова. Во почетокот не можев да влезам во мојата улога...малку по малку. Некако ми изгледа дека ние како воопшто не функциониравме. Се поделивме на двојки и ги поделивме задачите, а останатото беше сè хаотично. Јас само соработував со мојата двојка, а со останатите, главно, не знаев ни што се случува.
- Се подготвив за којзнае каква фрка, како којзнае каде ќе одам. Јас навистина мислев дека ќе нè мачите. Фантастично го одигравте сето ова. Ако имаше навистина фрка, стресна ситуација, верувам дека ќе бевме повеќе упатени едни на други. Би сакала да бев повеќе вживена во улогата.
- Ми беше исклучително забавно. Не се чувствував загрошено.
- Мене ми беше досадно, бидејќи пред недела дена бев во улога на тренер во долг роле плас и цела ноќне можев да се вклопам. Сакав да излезам од играта, но бев многу љубопитна за тоа што ќе се случи.
- Сè уште сум конфузна. Тимот беше совршен. Не можев да се вживам во тоа нешто, затоа ми е жал. Не можам да излажам нешто, а да не се насмеам. Бев нервозна пред почетокот, очекував кубење коса...Бев нервозна и во текот на роле плас-от, јас и Д. се рчнавме, одбив нешто, а да направам...
- Доста забавно, но прилично напорно. Колку беше стресно...е беше. Во голема мера одговараше на реалноста. Немаше претерување во ликовите. Како метод - би сакал да учествувам и од другата страна.
- Ми беше повеќе интересно, отколку забавно. Сега ми е како по некој добар филм. Н. ми беше грозен во секоја улога, дури и како телефонска централа, но ништо што не би можело да се избрише со едно големо чоколадо.
- Не знам да пливам во тие "деловни" води, па не ме мотивираше да останам будна и да се вживам во сето тоа. Мислев дека скоро е сè готово кога ќе договориме состанок со тие луѓе. Тогашвидов дека сето тоа се повеќе и повеќе се комплицира и, па отидов да спијам, како и во животот, кога башмногу ќе се комплицира - јас ќе го баталам.
- Имам способност за вживување во улоги, па веднашго имав тоа незгодно чувство во почетокот, на царината. Се обидував да бидам секогашво некоја средина, опкружена со луѓе. Молчев. Веројатно така би се однесувала да сум навистина во таква ситуација. Кога беше фазата на одмор, поради притисокот немаше шанса да заспијам, па излегов во ходникот и таму лежев. Секогашимаше некаков притисок, некоја пресија врз мене. Враќањетомногу ме изнервира. Знаев дека Ото ќе нè малтретира.
- Ги избегнував ситуациите од кои се плашев,
- Ми беше стресно кога го пропуштив состанок поради апсењето.
- Коментари на тренерскиот тим:
- Најтежок момент: набљудување на вашите реакции на постапките на полицијата.
- Додека се подготвувавме, чувствував некое возбудување. Почувствував некое чукање на срцето кога тргнав по скалите, кога ја зедев улогата на стјуард. Ми беше интересно кога поединци се мачеа да се ослободат од тоа што е тренинг од ненасилство. Впечатливо искуство за мене, а и за групата. Во промените на улогите уживав.
- Кај мене, исто така, уште не е слегнато. Имам искуства со полицијата...изгледа дека сум магнет за нив, така да не ми беше проблем да се вживам во таа улога. Ми беше тешко да се вживам кога забележував дека некогаш го ставам во стресна ситуација. Ми беше многу важно: да се внимава да не се претера.
- Цела вечер, јас на секој час одев да ги мијам рацете. Ми беше тешко да влегувам во тие улоги, посебно кога улогата бараше од мене да ве малтретирам.

Разговор во мали групи:

Каде забележавте напнатост / конфликти?
Како се справувавте со тоа?

Барометар

Учесниците имаат задача да се постават во барометар (полови: најголем-најмал) во однос на тоа какво влијание имаат на групата.
Без коментар.

Како ја гледам својата улога во групата? (пленум)

Некои од изјавите:

- Имавме подеднакви улоги, ги поделиме работите, а дури сега мислам дека јас можеби се снајдов подобро. Ни во еден момент не мислев дека сме нешто лошо организирани. Ја имав улогата на онаа која зборува на состанокот. Ми беше важно да ја исполниме задачата.
- За мене беше важно да се изврши задачата. Не се залагав онолку колку што можев.
- Јас својата задача ја сфатив како демек треба да се најдеме со тие организации, да воспоставиме контакт. Компликации: ок, сè тоа треба да се издржи за да се дојде до целта.
- Често во животот ми се случувало да постои недостаток на иницијатива во групата, па сум ја преземал улогата на оној кој организира, не само да ја организирам работата внатре во групата, туку и соработка на групата со околината...Вчера вечерта имам чувство дека морам да вода сметка за сè: и за работата и за останатите и за себе. Се чувствував како лице што треба да предложи некои нешта, како иницијатор, и за среќа, јас не бев единствен. Многу ми е драго кога во групата постојат луѓе кои знаат што сакаат, а не само што не сакаат.
- Мислам дека бевме многу добро организирани. Немав потреба да влетувам во организацијата, бидејќи апсолутно се сложував со предлозите и затоа молчев и работев. Поделбата на работата беше рамноправна. Не се чувствувам посебно пасивно.
- Мислам дека бев дефетист во групата, бидејќи имам проблем со тие документи...имам впечаток дека ги оптоварив сите други. Целосно се соживеав во тој проблем, така што некој ме праша дали е тоа сериозно или се зафркавам. Работата ми беше потполно во втор план. Мислев на тоа сите живи и здрави да се вратиме. Инаку, се препуштив на иницијативата. Повеќе бев задолжен за таа некоја атмосфера. Немав некоја значајна улога, но се видов тука.
- Немав некои проблеми. Единствено нешто што ми беше во главата е да ја одработиме таа задача. Инсистирав на тоа сите да слушнат што ние предложуваме. Далеку од максимумот што можев да го дадам.
- Многу ми беше значајно да ја завршиме таа задача. Бев многу исфрустрирана кога на состанокот не успеав да објаснам што ние всушност сакаме. Во еден момент клапнав и станав пасивна, но не сакав да се откажам пред крајот. Да се откажев, би имала чувство на вина.
- Јас бев под големо влијание на попладневната работилница. Не сакав луѓето да ме видат повторно како доминантна. Можам да кажам дека користев 25% од својот капацитет. Не ги туркав моите идеи. Ми беше тешко, но се држев настрана.
- За мене улогата беше повеќе да ја чувам групата, отколку да ја исполниме задачата.

Каква беше тимската работа? (пленум)

- Мислам дека сè решававме со некоја демократска мешаница - о-рук. Хаотично, но сепак добро.
- Текот на информации беше добар, бидејќи имаше организирано пано на кое запишувавме кој кога има состанок и со кого...Мислам дека добро функциониравме како тим.
- Немавме ниеден формален состанок како група. Неодреден процес како ја поделивме работата. Не сум сигурна дали на сите им одговараше тој начин на работа. Не знам колку знаеја сите што се случува.
- Кога дојдовме, како да бевме фрлени на некоја друга планета. Сите сами на себе си дадоа некоја задача. Мислам дека добро се снајдовме.
- Марко служеше за емоционално празнење - тој беше виновен за сè, така да не дојде до конфликт во групата.
- Мене никој не ме слушна.
- Мене ми пречееше дискутирањето.
- Нашето дејствување воопшто не беше организирано - ние десетмина направивме нешто поединечно. Некој да се обидеше да не организира, ќе постигневме многу повеќе.
- За мене е тоа многу голем проблем кога имам пасивна група.

Групата сакаше да се најдеме и по вечерата и да поработиме на уште неколку прашања што се јавија. На пр. Фид-бек на тимот за тимската работа?Што запишувавте како "невидливи"? Во кои улоги бевме најлоши / најлошо се снаоѓавме? Дали за сите беше в ред демократската мешаница во рамките на групата?...

Евалуација на тренингот

Целите на работилницата

- Собирање информации од учесниците за задоволството / незадоволството од сработеното.
- Затворање на тренингот, испраќање.

Пример на работилница

☺ Игра: Чибуци

❖ Барометар, без коментар:

еден пол, максимум задоволство, втор пол - минимум задоволство од следното:

- со мојот личен ангажман на тренингот;
- со работата на групата;
- со темите;
- со методите.

❖ Евалуациски прашања (усно) во пленум, за секој:

Што добив од овој тренинг, а што не, т.е. што сè уште ми недостасува?

Што посебно ми се допадна на тренингот, а што не?

❖ Вежба за испраќање

Упатство: имате 30 минути за шетање, каде што сакате. Размислете притоа што сакате да и кажете на групата и најдете или донесете еден предмет (може да биде и вашлично) кој симболично го поврзувате со таа приказна.

По враќањето, сите ги ставаат своите предмети во средината на работната просторија, и тогашеден по еден ги земаат своите предмети во рацете и ја зборуваат својата приказна (порака). Време: 70 мин.

● Коментар: Оваа вежба би била тешко изводлива во рамките на тренинг покрајок од 10 дена.

❖ Завршна порака?

На секој му е дадена можност да се обрати на групата за последен пат со завршна порака за испраќање.

☺ Игра: Имитирање поединци од групата

Дополнителни вежби за темата евалуација

❖ Бродолом

погледајте под "Тимска работа" на стр. 54

❖ Што се случило со очекувањата?

Нацртан е голем круг на, исто така, голема хартија. Учесниците се замолуваат да ги погледнат очекувањата од тренингот запишани на сидните весници на првиот ден од тренингот. Нивната задача е да ги запишат во рамките на нацртаниот круг оние очекувања што им се исполнети, а надвор од кругот тие што не им се исполнети. Потоа, едно по едно лице им појаснува на останатите што запишало, каде и зошто, и ги заокружува оние очекувања кои сèуште ги има.

Пример за евалуациски прашалник

ЕВАЛУАЦИСКИ ПРАШАЛНИК

Прашалникот може, но не мора да се пишува. Овие прашалници ќе бидат употребени за писмена (јавна) документација, но без наведување на изворот, т.е. имињата на лицата. Одговорите на "прашањата" 15-19 нема да бидат публикувани ни во анонимна форма. Те молиме прашалникот да го пополниш што е можно поискрено и поискрпно, бидејќи ни претставува важна основа за евалуацијата и понатамошниот развој на програмата.

1. Кое е твоето најважно искуство од овој тренинг?
2. Кои теми посебно ти се допаѓаа, а кои не?
3. Кои теми би сакал / сакала да ги продлабочиш?
4. Кои теми ти недостасуваа на работилниците?
5. Што најмногу ти пречеше на семинарот?
6. Како оценуваш?
 - а) Себе и својата работа во групата на учесници?
 - б) Вкупната работа на групата?
7. Што мислиш дека си научил-а на овие работилници? Што мислиш за наученото дека можеш да го примениш во својата работа и во животот?
8. Како работилниците влијаеја врз некои твои ставови?
9. Нè интересира твојот осврт за подготвеноста и примената на содржините и методите во работилниците.
10. Нè интересира твојот осврт за работата на тренерскиот тим.
11. Што си нашол-а во овие работилници, а не си очекувал-а?
12. Што си очекувал-а во овие работилници, а не се случило?
13. Кои предлози ги имаш за тренерите?
14. Коментари, прашања...
15. На тренерот 1 сакам да му кажам:
16. На тренерот 2 сакам да му кажам:
17. На тренерот 3 сакам да му кажам:
18. На тренерот 4 сакам да му кажам:

Евалуациски прашања за организацискиот дел од семинарот

Колку си задоволен/на со сместувањето и храната?

Колку си задоволен/на со изборот на местото на одржување и зошто?

Колку си задоволен/на со претподготовките за семинарот (информации кои си ги добил-а, професионалност на организаторот итн.)?

Предлози за подобрување:

Коментар: Евалуацијата на тренингот од страна на тренерскиот тим е неопходен составен дел од работата. Во зависност од тимот и од самиот тренинг, како и од расположивото време за евалуација, тимската евалуација би покрила различен број теми.

Еден пример на збир на прашања од тимската евалуација би го содржело следното:

- преглед на програмата, поединечни теми,
- поглед на групата,
- тимска работа
- конечни на тренингот (големина на групата, гости на тренингот, склоп на темите на тренингот итн.),
- следни фоллоу уп состаноци со учесниците,
- што понатаму? (потреби во БиХ/Хрватска/СРЈ)
- тематски: емоции, вреднување, колективи, дилеми.



Игри

☺ **Ајде, погоди**

На секој од учесниците водителот им залепува на грбот по едно хартијка со името на некоја позната личност. Секој од учесниците има за задача да погоди која личност ја претставува, но така што на било кој од учесниците им поставува прашање, а тој/таа одговора со ДА или НЕ. Кој ќе погоди, листот го става на градите и оди понатаму да им помогне на останатите. Играта се завршува кога сите ќе погодат кои имиња им биле залепени на грбот.

☺ **Барање раце на слепо**

Сите учесници се делат на двојки и потоа ги затвораат очите. Секоја двојка се ракува и треба по ракувањето да ја пушти раката од својот партнер и да се прошета низ просторијата. Задачата на секој учесник е да го пронајде својот партнер, препознавајќи го со повторно ракување. Кога двојката повторно ќе се пронајде, може да се отворат очите. Важно упатство е да биде цело време тишина.

☺ **Бомба и штит - игра за загревање**

Секој избира по две лица - едно што ќе му претставува бомба и друго што ќе му претставува штит, но не кажува кои ги избрал. На даден знак сите бегаат од својата бомба, криејќи се зад својот штит.

☺ **Броење**

Секој зазема некоја згодна положба и ги затвора очите. Целта е да брои од еден до оној број колку што луѓе има во групата, но така што едно лице кажува само еден број. Доколку две или повеќе лица го кажат бројот кој е на ред - се почнува од почеток.

☺ **Брзо овошје**

Секој во групата треба да си замисли и да каже еден вид овошје или зеленчук што ќе биде негово / нејзино и различно од другите во текот на играта. Едно лице почнува и има за цел три пати по ред да го кажува името на овошјето што некој го избрал (на пр. "Круша, круша, круша!"). Лицето чие овошје е прозвано се брани така што треба да го каже името на своето овошје ("Круша!") пред да се прозива нејзиното овошје трипати. Доколку "нападнатото" лице успешно се одбрани, првото лице продолжува со обидите да каже некое овошје три пати, а останатите се бранат. Кога ќе му појде од рака, лицето што не се "одбранило" ја презема улогата на "напаѓач".

☺ **Вампир**

Сите имаат затворени очи и се движат низ просторијата. Лицето што водителот ќе го допре станува "вампир". Вампирот оди со испружени раце и кога ќе напипа нечиј врат гласно и морбидно треба да се насмее, а лицето што е "фатено" треба да врисне и тогаши тоа станува вампир. Играта се завршува кога сите ќе "станат вампири". Целта на играта е ослободување од стрес и релаксација.

☺ **Ветрот дува за сите тие што...**

Столовите остануваат во кругот, но нивниот број е помал за еден од бројот на учесниците. Сите седат освен едно лице што стои во центарот. Тоа лице вели "Ветрот дува за сите тие..." (на пр. што живеат на Балканот), а сите што го исполнуваат тој "услов" треба да го сменат местото, односно да најдат нов стол. Лицето што ќе остане без стол стои во центарот на кругот и задава нов услов.

☺ **Волнено клопче**

Сите стојат во круг, првото лице го зема волненото клопче и го фрла на некој, задржувајќи го неговиот крај. Лицето што го примило клопчето го фрла на следното лице, додека лицето што го дофрлило клопчето почнува да го имитира лицето на кое и го фрлило клопчето, преувеличувајќи го секое негово/нејзино движење. Клопчето и понатаму се фрла на нови лица за да се врати на крајот на лицето што го почнало кругот. За истата игра може да се користи и обично топче, иако визуелно претставената поврзаност на групата со волната не ја поттикнува групната кохезија, чувство дека сите нешто заедно работиме.

☺ **Глас**

Едно лице е внатре во кругот со заврзани очи, додека сите останати се околу неа и се движат. Повремено некој му се обраќа на лицето со заврзано очи со некој збор, глас или звук, притоа обидувајќи се да ја промени бојата на гласот. Кога лицето што стои во средина на кругот ќе погоди чиј глас всушност го слушало, тие си ги заменуваат местата и играта продолжува.

☺ **Гордиев јазол**

Сите учесници формираат круг и се движат спрема центарот со затворени очи и испружени раце пред себе. Секој фаќа и со едната и со другата рака по една нечија рака со сè уште затворени очи. Тогашисходот на "јазолот" треба да се разреши.

☺ **Дожд**

Учесниците се во круг и едно лице им дава знак за звук и сите треба да почнат еден по друг, така што тој е или погласен или потивок. Можностите се со триење на палците, потпукнување со прстите, удирање по нозете прво со едната рака па потоа и со двете, удирање со нозете по подот... Ова треба да се прави еден по еден, така што првин тензијата се подига, а потоа опаѓа додека дождот не престане.

☺ **Драга, дали ме сакаш?**

Учесникот/чката поставува прашање на лицето што седи до него/неа: "Драга, дали ме сакаш?", а тој/таа одговара "Да, драги-а те сакам, но никако не можам да ти се насмеам", при што не смее да се насмее, бидејќи тогашиспаѓа од игра. Доколку не се насмее, тој/таа го поставува прашањето понатаму, а доколку испадне, понатаму го поставува прашањето лицето што него/неа го/ја прашало-а.

☺ **Земјотрес**

Учесниците се делат во групи од по тројца, еден/една е "висок". Во секоја група двајца учесници/чки чинат куќа (свртени еден кон други се држат за раце, формирајќи пред себе затворен простор), а третиот/та учесник/чка е станар (се наоѓа во затворениот простор, "во куката"). Учесникот/чката кој/а е "вишок" дава една од трите наредби: "Куките ги менуваат станарите" (значи дека станарите остануваат на своето место, а куките бараат нов станар), "Станарите ги менуваат куките" (куките остануваат на истото место, а станарите бараат нови куќи), и "Земјотрес" (сите "формации" се растураат и се формираат нови). При секоја наредба "вишокот" учествува во играта, па може да дојде до промена на "вишокот" кој дава нова наредба.

☺ **Здраво пријателе / пријателке**

Сите стојат во круг, и имаат свое место во него, освен за "доброволецот / доброволката" кој-а се наоѓа надвор од кругот. Доброволецот / доброволката оди околу кругот, и допира едно лице од кругот. Тоа лице го остава "празното место" во кругот, и треба да оди околу кругот во спротивен правец од доброволецот / доброволката. Кога ќе се сретнат, би требало да се поздрават (да се ракуваат, гушнат, да кажат на пр. "Здраво пријателе /пријателке") и потоа да

се обидат да стигнат до "празното место". Кој прв-а ќе стигне останува на тоа место, додека другиот / другата би требало да шета, да допре некого... и сè од почеток.

☺ **Змеј**

Сите се редат како во вовче, држејќи го лицето пред себе околу половината и претставуваат *Змеј*. Првиот во редот е Глава, последниот Опашка. На даден знак Главата има задача да ја фати Опашката, додека останатите помагаат на некој од нив.

☺ **Игра со топчиња**

Правила: Секој учесник памти кој му дофрлил топче и на кого го фрла, под услов да го дофрли топчето на некој кој сè уште не добил. Топчето ги поминува сите учесници, како би имале свој претходник, односно следбеник. Потоа топчето "се враќа во круг" (неколку пати, по желба). Може да се додадат повеќе топчиња одеднаш, а некои можат да одат и "наназад".

☺ **Кажувам А, работам Б**

Учесниците стојат во круг, а едно лице зборува дека работи нешто (на пр. се чешлам), а истовремено работи нешто друго (на пример прави движења како да прескокнува јаже). Потоа лицето што се наоѓа од левата страна треба да го направо она што лицето претходно кажало (да прави движења како да се чешла), а да каже дека работи нешто друго (на пр. се капам). Играта така продолжува во круг.

☺ **Кутра мала цица-маца**

Сите седнуваат во круг, а едно лице влегува во центарот на кругот и става превез на очите. Некој ќе ја заврти, па потоа тоа има за задача до дојде до некое лице, да го допре, а тоа лице би требало да каже "Кутра мала цица-маца", со променет глас. Лицето со превез на очите погодува кој е тоа. Ако мачето препознае кој е тоа, тој/таа ќе биде маче.

☺ **Леден чичко**

Едно лице е "леден чичко". Кога ледениот чичко ќе допре, тој/таа е замрзнат/а. Учесниците кои не се замрзнати можат да ги "одмрзнат" оние кои се замрзнати, допирајќи ги. Задачата на ледениот чичко е да се обиде да ги замрзне сите останати учесници.

☺ **Лисица**

Еден од учесниците игра како лисица со опашка која може да биде од шал, крпа или слично. Лисицата ги лови учесниците и ги "замрзнува" со допир. Учесниците треба да се потрудат да ја фатат опашката и ако се успешни, тие ја земаат улогата на лисицата.

☺ **Ловец, баба, лав**

Ловецот се плаши од лавот (ловецот пука со пушка), бабата се плаши од лавот (лавот ги подига "предните шепи" и рика), ловецот се плаши од бабата (бабата се заканува со кажипрстот). Учесниците се делат во две групи. Членовите на двете групи независно се договараат која улога ќе ја играат, целата група истата улога (ловец, баба или лав). Потоа застануваат во ред, едни наспроти други и на знак на водителот ја "одигруваат" улогата. Групата која ќе победи (ја "уплаши" другата група) добива поен. Се играат три круга.





Втора верзија:

Се игра на отворено, се означуваат две "заштитни" линии околу 10 м зад двете линии на учесниците, со тоа што во моментот кога ќе покажат што се, тие кои треба да се плашат од другите, трчаат наназад за да стигнат зад својата заштитна линија, а другите ги бркаат за да ги допрат пред овие да стигнат да се заштитат. Сите оние кои не успеале да се спасат на време, стануваат дел од групата која ги фатила.

Вака поставената игра може да трае многу, многу долго за да се заврши со исчезнување на една група.

☺ **Масажа**

Учесниците се делат во групи по тројца. Два члена од групата го масираат третиот кој стои наведнат со рацете спрема земјата. Потоа се менуваат.

☺ **Мачка и глувче**

Учесниците формираат круг, стоејќи по двајца или тројца во еден ред. Еден учесник е мачка, еден е глувче. Мачката го брка глувчето, кое за да се заштити, може да застане во почетокот од еден ред на учесниците. Последниот од овој ред е тогашново глувче и ќе биде ловено. Штом мачката ќе го улови глувчето, таа се интегрира во редот, а уловеното глувче ќе биде тогашмачка.

☺ **Мост**

Учесниците седат во круг со подигнати колена. Два предмета (на пр. чевли, чорапи, пенкала, итн) се додаваат од еден до друг преку "мостот" што го прават колената, не е важно во кој правец. Лицето што е во центарот треба да се обиде да ги фати предметите. Кога тоа ќе му успее кај некој-а, треба да го замени во центарот.

☺ **Отворено-затворено**

Сите седнуваат во круг. Водителот му додава пенкало на учесникот што се наоѓа од неговата десна страна со правилото што му е познато само на него, изговарајќи го "скриеното" правило: "Примам затворено / отворено, давам затворено / отворено". Секој од учесниците има за задача да го даде пенкалото понатаму, изговарајќи го правилото, а водителот кажува дали е точно изговорено, односно неточно. Играта се завршува кога мнозинството или сите учесници ќе го сфатат "вистинското" правило. ("Вистинско" правило: доколку ти се прекрстени нозете додека го примашпенкалото, ќе кажеш "Примам затворено", односно, доколку не се: "Примам затворено". Истото важи и за "Давам затворено", односно "Давам отворено".)

☺ **Патување во Ерусалим во двојки**

Два стола помалку од бројот на учесниците. Учесниците можат да дејствуваат само како двојка, а не индивидуално. На даден знак (прекин на музика, свирка, итн.) сите мораат да ги заменат столчињата.

☺ **Пералница**

Учесниците формираат два реда еден спроти друг и го "перат" секој чиј ред е да помине преку овој тунел.

☺ **Пет самолепливи ленти**

Сите добиваат по 5 салолепливи ленти и имаат задача да ги залепат на себе, каде што сакаат. На даден знак секој треба да се ослободи од тие ленти, но така што ќе ги залепи на некој друг.

☺ **Пиу, пиу - игра за загревање**

Сите учесници со затворени очи шетаат низ просторијата и цивкаат. Оној што водителот ќе го допре станува кокошка и престанува да цивка. Останатите учесници имаат за задача да ја најдат кокошката, а кога ќе ја најдат и тие стануваат кокошки и престануваат да цивкаат. Целта е сите учесници да ја најдат кокошката.

☺ **Поздрав во круг**

Учесниците формираат круг. Еден оди околу него, допира еден учесник по рамо кој тогаш мора да оди околу кругот во спротивен правец. Кога ќе се сретнат, кажуваат некој поздрав и го продолжуваат патот до претходното место во кругот. Оној што прв ќе стигне се интегрира во кругот, а другиот продолжува.

☺ **Ракување**

На знак на тренерот треба за 30 секунди да се ракува со сите во просторијата (вклучувајќи ги и тренерите).

☺ **Ракување и гушкање**

Учесниците формираат круг. Еден се гушка на десно, говорејќи: "Ова е гушкање". Следниот треба да праша "Што е ова?", тој/таа може да го проследи гушкањето. Прашањата и одговорите секогаш треба да поминат цел круг. Истовремено е во игра и ракувањето со истата процедура.

☺ **Ракчиња**

Сите се делат во групи од по тројца, додека водителот / водителката им дава упатство: "Вашата група претставува едно ракче кој треба да оди, а има 12 нозе. Сега ракчето има 9 нозе, па 7, па..." (бројот на нозе се смалува до 3).

☺ **Рипче**

Едно лице стои наспроти остатокот од групата, симулирајќи со рацете *вода* и *рипче*. Едната рака е рипчето која се движи под водата (другата рака), а другата исто така се движи и симулира таласи. Задачата е кога и да скокне рипчето од водата, сите останати треба да плеснат со дланките. Она лице што нема да плесне, или тоа го направи прерано или предоцна ја презема улогата на она лице што симулира вода и рипче.

☺ **Скриен диригент**

Еден-а доброволец-ка излегува од просторијата, додека останатите се договараат кој ќе биде "скриен диригент". Задачата на групата е да го имитира скриениот диригент, да го повторува секое негово движење, а задачата на доброволецот-ката е да погоди кој е скриениот диригент.

☺ **Слеп автомобил**

Учесниците се делат во двојки. Членовите на двојката стојат еден зад друг, лицето напред е "автомобил" и има затворено очи, а лицето зад него е "возач". Возачот ги дава следните инструкции: со стискање на десното рамо - свртување надесно, стискање на левото рамо - свртување налево, со кажипрст на грбот - право, без допир - стоп. На знак на водителот возачите почнуваат да возат автомобил во просторијата. По одредено време се менуваат улогите: возачите стануваат автомобили, а автомобилите возачи.

☺ **Слепи шишиња**

Упатство: Сите имаат затворени очи и полека во тишина се движат низ просторијата, држејќи ги притоа рацете покрај телото за да не удрат некој друг. При секој допир со друго лице се "одбиваат", трудејќи се да избегнат контакт.

По 3-4 минути следува ново упатство, при допир со друго лице можат да задржат контакт "рамо до рамо" и да се движат заедно понатаму (по двајца, тројца или повеќе луѓе), доколку тој контакт им е пријатен, доколку сакаат по некое време да се одвојат, тоа може да го сторат. Никој не би требало да се труди да го задржи контактот, доколку е очигледно дека другото лице тоа не го сака.

☺ **Стаклена змија**

Сите стојат во круг, така што се допираат со рамениците, потоа сите се вртат надесно така да го гледаат лицето пред себе во тил, очите треба да ги затворат и со допир треба да ги испитаат раката, рамото, вратот и тилот на лицето пред себе. Потоа кругот се растура и сите се движат низ просторијата 2-3 минути, додека на знак на тренерот не добијат упатство секој повторно да го пронајде "своето" лице (она чии раменици ги испитал-а). Цело време сите имаат затворени очи, а играта се завршува кога сите ќе го најдат своето лице, т.е. кога кругот повторно ќе се спои.

☺ **Тостер, кенгур, слон**

Во почетокот на играта се покажува како изгледаат некои од фигурите/статуи кои ќе се користат во неа (на пр. тостер, микробранова печка, кенгур, слон, гулаб на мирот, канта за ѓубре, машина за перење). Еден учесник стои во центар, останатите во круг околу него. Учесникот од центарот покажува на едно лице од кругот и се повикува на една од претходно појаснетите фигури. Лицето на кое е покажано мора да ја изведе таа фигура заедно со две лица кои стојат до него. Промената на лицето што стои во центарот настапува кога еден од учесниците ќе реагира погрешно или пребавно.

☺ **Три реченици за мене...**

Сите имаат за задача да напишат по 3 реченици за себе, со тоа што една од нив треба да биде неистинита. По ред сите читаат што запишале, а останатите погодуваат која реченица е неистинита.

☺ **Цип-цеп-боинг**

Во оваа игра се користат само три инструкции: "цип", "цеп" и "боинг". Сите стојат во круг. Едно лице почнува изговарајќи една од инструкциите. Доколку рече *цип*: лицето од неговата/нејзината лева страна дава една од инструкциите; *цеп*: лицето од неговата/нејзината десна страна дава една од инструкциите; *боинг*: мора да покаже на некое лице што се наоѓа наспроти, па тогаштоа лице ја дава следна инструкција. Играта се игра брзо и носи забуни, а со тоа и смеа. Кој ќе згреша излегува од игра.

☺ **Чевлички**

Учесниците ги врзуваат очите со некој превез, така што не можат да гледаат преку него. Потоа следи упатство сите да ги соблечат своите чевли. Една водителка ги меша сите чевли, а задачата на учесниците е да ги пронајдат своите и да ги обујат. (Не го тргаат превезот, додека не ги обујат своите чевли.)

☺ **Чибук**

Првото лице почнува, обраќајќи се на лицето до својата лева страна: "Добро утро, комшија! Има ли мувла во вашите чибуци?", а другото лице одговара: "Не знам, но ќе го прашам комшијата.", по што истото прашање го поставува на лицето од својата лева страна, и тоа исто одговара...итн. во круг. Единствено... кога се прашува и одговара не смее да ви се видат забите.



☺ **Шини**

Сите легнуваат долу на подот, едни до други (без простор меѓу нив), се лежи на стомак, со рацете покрај телото - така се формираат шини. Лицето на крајот на "шината" почнува да сетркала (и понатаму со рацете покрај телото) преку останатите, додека не дојде на почетокот, каде што ќе запре и ќе легне. И така сè додека сите не се истркалаат.

Забелешка: Згодна по емоционално напорни вежби

☺ **Што помал простор**

Групата се дели на две или три помали групи. Задачата на секоја група е како група да заземе што помал простор. Победник е онаа група која ќе заземе најмал простор.

Игри за подобро паметење на имиња

☺ **Имиња и топчиња**

Сите стојат во круг. Едно лице го фрла топчето на друго, изговарајќи го неговото / нејзиното име, второто на третото, изговарајќи го неговото / нејзиното име, ... и така сè додека топчето не се врати кај првото лице. Секој има за задача од кого го добил-а топчето и на кого му го дофрлил-а. Потоа додавањето се повторува, со истиот редослед, но во играта се додаваат сè повеќе и повеќе топчиња....

☺ **Имиња и придавки**

Првото лице го кажува своето име и придавката која почнува на истата буква (како и нејзиното име), следното лице го повторува името и придавката на претходното и го кажува своето име и придавката која почнува на истата буква. Секое следно лице ги повторува по ред сите имиња и придавки што биле пред него, а потоа го кажува и своето име и придавката.

☺ **Моето име значи**

Секој учесник-чка го кажува своето име и неговото значење.

Креативни поделби за мали групи или двојки

☺ **Поделба на двојки со помошна јажиња**

Тренерот во рака држи јажиња (дупло помал број отколку учесници), така што краевите се гледаат. Учесниците имаат за задача секој да фати по еден крај од јажето. Учесниците за кои се докажа дека држат крај на едно јаже - формираат двојка.

☺ **Поделба во мали групи со балони**

Учесниците се играат, си подаваат балони. (Балони во три бои, бројот на балони е еднаков со бројот на учесниците.) На даден знак секој фаќа по еден балон. Учесниците што држат балон со иста боја формираат мала група.

☺ **Танц!**

Секој во групата треба да замисли број од 1-3, а потоа треба да се формираат три групи (по броевите кои ги замислиле), и тоа така што:
оние што го замислиле бројот 1 ќе ги поздрават оние кои ги среќаваат, така што би им подале раце за танц (само еден) по нив или еднашда ги плеснат рацете на друго лице;
оние што го замислиле бројот 2 би требало еднашда бидат плеснати по дланките и да го возвратат потегот;
оние што го замислиле бројот 3 би требало покрај двата опишани потега да направат и трет - поздравувајќи се со плескање на дланките од дланка.

☺ **Го барам својот пар**

Сите учесници во групата добиваат ливче со име на некое животно (секое име се јавува два пати на ливчињата). Учесниците имаат за задача да ги имитираат животните, чиво име е на ливчето кое го добиле и на тој начин да го најдат својот пар.

Воведни вежби за театар на угнетените

☺ **Водење со дланка**

Групата е поделена на двојки. Наизменично секој учесник ја води својата двојка, држејќи ги дланките на одредена оддалеченост (5-10 см) од лицето на партнерот. Оддалеченоста меѓу лицето и дланките мора да биде константна. Лицето што се води мора да ја следи дланката по секоја цена. Истовремено сите двојки се движат низ просторијата.

☺ **Водење по звук**

Групата се дели во двојки. По едно лице од секоја поединечна двојка, во првиот дел од вежбата ќе биде во улога да го води другото лице и тоа на следниот начин: двојките меѓусебно се договараат за звукот (на пр. имитација на нешто) што ќе им служи за препознавање. Во текот на следните 3 минути едно лице ќе го води другото само со помошна тој звук (без допир), додека лицето што го водат ќе има затворени очи. Сите двојки ја работат вежбата истовремено. По 3 минути улогите се заменуваат.

☺ **Еден-два-три**

Учесниците се делат во двојки. Бројат заедно-наизменично до три, па потоа тргнуваат повторно од еден (на пр. А: "Еден", Б: "Два", А: "Три", Б: "Еден"...). Тоа трае околу 1 минута. Потоа продолжуваат да бројат, меѓутоа наместо изговарање на бројот два треба да направат некое движење - околу 1 мин. Потоа и понатаму наместо изговарање на бројот два треба да направат договорено движење, но и наместо изговарање на бројот 3 некој извик. Потоа наместо изговарање на бројот два треба да направат договорено движење, наместо изговарање на бројот 3 договорен извик, а наместо изговарање на бројот еден договорено движење и извик.

☺ **Магична кутија**

Едно по едно лице од "магичната кутија" (која може да биде и шапка, или некоја кутија) вади еден "невидлив предмет", предмет што самото го замислило, потоа со пантомима им објаснува на останатите кој е тој предмет, а останатите погодуваат.

☺ **Надоврзување**

Едно лице се поставува во статуа на средина на просторијата, првото лице што има идеја за создавање заедничка статуа со онаа која ја гледа, влегува и поставува своја статуа, по десетина секунди (доволно сите да ја видат сликата која двајца ја претставуваат) првото лице излегува од статуата и сè се повторува.

☺ **Чувство изразено со број**

Групата се дели по двојки. Учесниците имаат задача да му искажат чувства на партнерот кои им ги задал тренерот (на пр. "Сега сте тажни", "Сега сте лути" итн.), но притоа да можат да изговараат само броеви.

Коверти за разделба

Се подготвуваат коверти со имињата на сите учесници и тренерите во кои можат да се оставаат пораки. Важно упатство е дека не би требало да се пишуваат критики, кои можеби би барале разговор, туку, пред сè, да се ориентираат на нешта што ни се допаднале кај лицето на кое му се пишува пораката. Секој на разделбата го носи ковертот со себе и не смее да го отвори пред да пристигне дома.

Дневник

Дневникот е тетратка, која секогашстои во работната просторија, во која учесниците и тренерите можат да ги запишат своите размислувања и пораки што сакаат да ги поделат со групата во текот на тренингот. Дневникот се чита секое утро пред почеток на работата.

Отворен тим

Состаноците на т.н. отворен тим се евалуациски состаноци на тимот по секој работен ден, на кој може да се приклучат 2-3 учесника. Отворениот тим му дава можност на тимот да ги слушне забелешките и прашањата што се јавиле во текот на денот/тренингот и со поединците да поразговара, со тоа што и евентуално да ја приспособи програмата врз основа на забелешката.

Мали афирмативни групи

Малите афирмативни групи се замислени како простор за рефлексивност и за размена меѓу учесниците, без присуство на тренерите во текот на слободното време.

Отворени вечери

Отворените вечери се замислени како додатна прилика за заедничка работа, надвор од планираниот тематски одреден дел на тренингот. Отворените вечери, особено во програмот Тренинг за тренери се покажаа како многу важен сегмент на тренингот, бидејќи по иницијатива на учесниците доаѓаше до тоа што на одредена тема, конфликт или ситуација им се посветуваше дополнително време. Водителскиот тим по правило не структурира отворена вечер туку учествува во неа како и сите останати.

Ковертиите обично се воведуваат ден-два пред крајот на тренингот за луѓето да имаат време да ги напишат пораките. Ковертиите даваат можност секому да му се каже по нешто, за што можеби немало доволно време и простор во текот на тренингот. Ковертиите беа многу омилен на сите тренинзи на кои сум присуствувал.

Важно е временски да се ограничи сесијата, да се најмалку дека секој ден може некој друг од групата да му се приклучи на сесијата. Доколку е интересот голем, добро е да се направи и план за учество. ЦНА сесијата го користише во текот на тренингот за тренери, за што користеше голем интерес на учесниците.

Успешноста на ваквите мали групи најмногу зависи од довербата која постои во поединците, иако тие можат да служат и за разрешување на конфликтите меѓу поединци од групата, кои се јавиле во текот на тренингот. Поделбата во овие групи би требало да ја извршат учесниците и така да ја преземат одговорноста за нивната работа. Често се случува некои мали групи да пресметат да се сретнуваат по неколку дена, а одделни групи често да се сретнуваат и интензивно да го користат просторот што им е понуден. Повратните информации за текот на процесот во малите групи може да се добијат, на пр., во текот на утринските здравни рунди.

Слободен ден

Слободниот ден би требало да биде слободен ден, без никакви планови и групни договарања подготвени и форсирани од страна на тренерскиот тим. Секој договор на групата е препуштен на нив самите.

Секој десетодневен тренинг би требало да има барем еден цел слободен ден, како можност за тренирање и учесниците да се одморат и да размислат за прашањата што им се јавиле во дојдоштинскиот тек од тренингот.

Feedback / Повратна информација или "мое гледање"

Feedback е повратна информација, која се добива од другите во форма на изразување на нивните гледања за сопственото однесување. Вредноста на feedback како структурирана повратна информација која може да се прифати е во тоа што тој е:

извор на меѓусебното зајакнување
корекција на сопствена слика за самиот себе
изнесување на моменталната слика, која потекнува од меѓусебниот однос како материјал кој на групата и дава патокази кон саканата промена

Вежба: Моето гледање

Сите учесници одат низ просторијата со задача да размислат на која тема и од кого сакаат да слушнат feedback, му приобаат на тоа лице и го прашуваат дали сака да му/и даде фит-бек. Лицето што бара feedback не е обврзано и да возврати.

Коментар: Одлуката за учество на тренерскиот тим во вежбите за feedback би ја направил во зависност од сопствената процена за моменталната состојба во групата. Генерално ми изгледа пожелно водителите да учествуваат во feedback. Вежбите за feedback можат да бидат многу поинтересни во моментите кога групата има конфликти и тешкотии во односите, или пред крајот на тренингот како можност секој да размисли за саканиите и намерите за промени, на основа на гледањето на другите за себе.

Некои правила на feedback

Следните правила и наведените методи овозможуваат и поттикнуваат:

давање feedback

примање feedback

развој на желбата кон давање и примање на feedback

Давање feedback

1. Обрни внимание на тоа што лицето по твое мислење прави, а не на тоа што ти мислиш за него. Опиши како влијае неговото однесување на тебе.
2. Зборувај за тоа што гледаши или слушаш, а не за тоа што ти мислиш дека е причина за случувањата.
3. Дај критика непосредно (што е можно повеќе) за однесување за кое станува збор. Дај критика тогашкога твојот соговорник може да ја прими.
4. Дај feedback со желба твоите идеи и чувства да ги изразиш, а помалку како би дал-а совет.
5. Дај онолку информации колку што твојот соговорник може да прими. (давањето повеќе од тоа има за цел првенствено да се задоволиш самиот себе, а не да му помогнеш на својот-а соговорник-чка)
6. Повикувај се на јасни и нови (свежи) примери.
7. Размисли за тоа критиката која ја даваш каква вредност има за твојот соговорник, а не за тоа какво олеснување тоа може да ти донесе. Прашај се: Сакам ли да се информирам или "да вратам со иста мера".
8. Feedback може да биде пренесен преку говор и/или гест, контакт со очите, говор на телото.
9. Внимавај на тоа твоите зборови да не бидат суд за другите или закана, ниту по тонот ниту по зборовите.
10. Вклучи ги во критиката оние нешта кога твојот соговорник може да ги промени.
11. За твојата критика е подобро кога друго лице само го побарало, отколку ти сам-а да го/ја наметнуваш.
12. Дај го секој feedback со вистински чувства и топлина, кога тоа е угодно.

Примање на feedback

1. Потруди се да сослушаш со отвореност - да дадеш порака на слушање, а не на одбрана. Немој да мислиш дека сè мораш да примиш. Прифати и направи го она што ти изгледа за угодно во тој момент.
2. Мисли на тоа дека фит-бекот претставува тек на гледање на лицето што го дава. Побарај feedback и од другите лица како би проверил-а колку тоа се поклопува со она првобитното применето.



ПОТЕШКОТИИ ВО РАБОТАТА

и некои можни патишта за однесување
со нив и преминување преку нив

Во рамките на ова поглавје се наведени некои тешкотии што можат да се јават во тренерската работа. Секој од нас се среќава и поинаку ќе се среќава со разни тешкотии, а од лице до лице ќе се разликува и стратегијата за нивно решавање. Наведените можности за совладување на тешкотиите не се никако рецепти или правила на мора да се придржува, туку само појсееиник кој можеби може да помогне во процесот.

ВО ВРСКА СО СПРОВЕДУВАЊЕТО

Дополнителни организаторски или други задолженија

Дополнителните организаторски задолженија претставуваат огромно оптоварување и одземаат конценрација и енергија, со штоа што би било идеално да има едно лице што не е во тренерскиот тим, што ќе биде задолжено само за организацискиот дел од работата. Доколку штоа не е можно, би било добро да се направат детални разговори во врска со организација пред самиот тренинг, со штоа што треба да се направи работен план за оние нешта што мора да се извршат во текот на тренингот. Искрено на ЦНА ми зборува дека ниту не се подразбира во врска со организацијата, почнувајќи од третирањето на работната просторија и очекувања од учесниците дека ќе ги донесат сметките за превоз.

Лоши услови за работа (организациски проблеми)

Доколку тренингот се одржува во некој хотел, важно е однапред да се направи листа на нешта што сакаат да се проверат и по можност да се побара писмена потврда од одговорното лице дека договорот ќе биде потпишан од нивна страна. Доколку и покрај сето штоа се јават проблеми во текот на тренингот, еште можност за вежбање на ненасилна комуникација во специјални услови.

Недоволни подготовки

Недостатокот на време за подготовка на тренингот тешко може да се надомести во текот на самиот тренинг, бидејќи бара многу време што обично го нема. Темелните подготовки и великодушноста планирање на времето за подготовки секако дека ја намалуваат веројатноста за доживување потешкотии од ваков вид, но тие се често неизбежни. Иако некоја вежба веќе сум ја водел и десет пати, ми се случувало и во текот на вежбата да сфатам дека не сум доволно подготвен. Прегледот на програмата пред работилницата и потпишување на најважните прашања е секогашкорисно. Иако недостатокот на подготовкаа не може во потполност да се надомести, со тешкотиите мора и треба да се справуваат. Дополнителното време за тимски разговор за прашањата што на некој му претставуваат нејаснотија или тешкотија ми изгледаат за неизбежни.

Упатства

Нејасните упатства често знаат да предизвикаат забуна и нагло да го променат текот на вежбата. Голема помош може да биде најважните точки да се напишат на хартија, со штоа што при давањето упатства да се провери дали нешто е заборавено, и да се даде простор на некој од остатоците на тимот евентуално да излезе со дојденија. Самиот избор на зборови што се користат во давањето упатства е, исто така, исклучително важен. Формулацијата на целта на вежбата во рамките на упатствата може нагло да ја "уништи" вежбата и да ги направи излишни сите подготвени евалуациски прашања, а со штоа и нагло да се сврти темата. Вежбите на тема тимска

работиња и лидерство се, главно, многу осетливи и бараат исклучително прецизно формулирање на задачите.

Договори за конкретни ујастива би требало да биде дел од подготвоката на работилниците во тимот на водители.

Време

Предвидувањето на потребното време за вежба е често многу тешко. Концентрираната фацилијација, усојствување на групата за временската рамка, и канализирањето на дискусијата со упирања може премногу да влијае на временската рамка. Често е неопходно сонијано да се донесе одлука за продолжување на времето за евалуација на вежбата, доколку ситанува збор за клучните прашања за темата која се обработува, што истовремено може да преиспитува и одлука некои предвидени делови од работилницата воопшто да не се сработат. Иако во подготвките се создава работилничарската целина со деловите кои се надоврзуваат едни на други и прават логична хармонија, понекогаш неизбежно да се промени склоноста на работилницата, или дури и тренингот да се приспособи на употребите на учесниците да се занимаваат со прашања што тренерскиот тим не ги предвидел како клучни. Темелната подготовка ми изгледа за најдобар пат за превенција на овие видови тешкотии.

Појава на лично важни прашања што се надвор од темите на работилниците - справување со нив

Тешко е да се каже на кој било како да се носи со личните прашања што се важни. Во зависност од самите прашања, тие некогаш се наметнуваат како приоритетни и бараат разговор во тимот или поединци од тимот (едно лице во кое се има најмногу доверба во тој момент), а понекогаш едноставно е потребно време лицето само да се соочи со нив. Она што ми е за тоа важно е дека личните прашања не се предодредени на заедничката цел "Обработување на тренингот", туку да постои сигурен простор и подготвеност во тимот ним да им се даде важност и време.

Однос лично/општо кај темите

Одговорност на тимот е да ја балансира работата меѓу работата на темата, интеракцијата во групата и работата на себе. Доколку групата во рамките на работилницата се фокусира само на еден од триите жоренаведени аспекти на работа, тоа е знак дека на мнозинството во групата тоа во тој момент и е најинтересно и најпотребно. Крајната пауза може да придонесе да се зајвори дискусијата во групата која се фокусира само на еден агол и во враќањето од паузата тимот има повеќе простор да воведат нов агол и да поттикне размислувања во нов правец.

Одбивањето на групата да го евалуира поединечниот придонес и однесување во вежбите, најчесто се јавува во почеток на тренингот. Со групата првите неколку дена може да се привлече ситавост "Јас сум тука од професионални причини, ова што се случува во вежбата нема никаква врска со мене...". Ситуацијата на работилницата и прашањата што се поставуваат можат силно да влијаат на темата на работата, но не можат и не треба најмногу да го зајворат просторот за свртување кон оние прашања што на тимот не му биле приоритетни во подготовката, но на групата во тој момент и се приоритетни. Такви ситуации може да предизвикаат и фрустрации во тимот затоа што "се не случува како што е замислено", но тоа е нормален тек на тренинг, и на тимот оитанува да се приспособи на групата таму каде што таа е, со тоа што евенуално во понатамошниот тек на тренингот ќе даде акцент на оние прашања кои не се обработени.

Во рамките на групата, често има луѓе кои одговараат на прашањата на тренерот, што

можеби отскокнуваат од некое мнозинска состојба на нештата. Тренерот може да даде дискретен сигнал (на пр. поставување дојдовни прашања на поа лице или на целиот груп, со наметнување што тренерот наоѓа посебно интересно, или ново во пој исказ) на групата дека тие прашања им се важни, што групата може да ги прифати или да не ги прифати.

Тимот треба да биде свесен за поа дека нивните главни прашања, можеби не се прашања со кои групата сака да се занимава во пој момент.

Губење концентрација, збунување

На секој може да му се случи на момент најолно да ја загуби концентрацијата, да се збунува, да заборави да каже важни нешта. Особено на тренерскиот тим е присудено и може да помогне со дојдовување. Доколку особено на тимот не може да се надоврзе на мислите на лицето што водело, секогаш може да се замоли групата да направи крајка пауза. Стравот од таквите ситуации скоро секогаш исчезнува и ми се чини дека е сè помал кога се има сè повеќе искуство. Групата, по правило, без никакви проблеми го прифаќа збунувањето на тренерот. Ми се чини дека е најлоша варијанта кога се даваат неразбирливи укажувања или збунувачки коментари, и преку поа да се прејде како ништо да не се случило. Доколку во некои на тренингот тие во групата имаат слободен проспор да го променат мислењето, да се збунат и да не бидат исмеани поради поа, да ги изразат своите чувства и мислења и тие да се поттикнуваат, тогаш сето ова важи и за тренерскиот тим. Тренерот не е сезнајко, ниту пак може да биде. Недостатокот на самодоверба на членовите на тимот на кои може да им се случи да се збунат, би требало да биде надоместено со поддршката од другите членови од тимот и од групата.

Недостаток на слободно време (за неформално дружење со групата, саморефлексија итн.)

Неформалното дружење со учесниците е потреба која не може честопати да биде задоволена во саканата мера, поради поа што, покрај работилничките, дневните тимски евалуации и прегледи на работниот план за следниот ден му одземаат многу време и енергија на тренерскиот тим. Слободното време поради одмор, за рефлексија или за дружење треба да имаат свое место, со поа што одговорност на тимот е работниот план да го присвојат на тие потреби. Работниот ден на тренингот за тимот е од 10 до 12 часа, што не е лесно да се издржи во некои на тие десет дена. Го сметам за легиитимно поа и во некои на тренингот да се промени работниот план и евентуално да се скрати, доколку се чувствува потреба од "слободно време".

ВО ВРСКА СО ГРУПАТА

Однос цел/процес

Стекнувањето навики тешко се менуваат, а една од навиките што, веројатно, тие ја имаме стекнато во одделение е да се најпреваруваме и дека е најважно да се постигне најдобар резултат. Во тренингот од ненасилна разработка на конфликти не постои еден точен одговор и најдобар резултат. Ориентацијата на луѓето во групата (особено на мажите) кон постигнување резултати, занемарувајќи го припоа процесот, нејасно се јавува во рамките на работата на тема тимска работа и лидерство, како што и во тие рамки се тематизира. На пример кај ситата театарот или форум-театарот важно е да се најмалку дека цел не е да се постигнат убави сцени, што добро ќе бидат одглумени, туку обработка на симулирани ситуации. Разликите вовидувањата, внатре во групата, за важноста на резултатите и важноста на

процесот, главно, постојати, што е доволно да се поопширно размислувања на оваа тема. Единствено ако и покрај општопрашањата, сите во групата останати на мислење дека резултатот е најважен, би го изнел своето видување и би поставил додатни прашања во врска со консеквенциите врз ориентираноста на резултатот, односно процесот.

Предрасуди и недоверба спрема тренерите од почеток (поради нивната возраст, националност, пол ...)

Запознавањето и комуникацијата ми се чинат како најдобар пат за разградување на предрасудите и изградба на недоверба. Учесничкото на тренерскиот тим во вежбите за запознавање е важно бидејќи поради причината учесниците да имаат можност да видаат и почувствуваат дека и тренерите се тука со свои дилеми, предиспозиција и стравови, што ја намалува дистанцијата меѓу различни улоги и одговорности што ги имаат во тренингот.

За луѓе што ретко имале можност да се среќаат со лица од националност која во нивната средина е омразена, вообичаено е да постои одредена резерва и страв од средба.

Доколку се има страв од дискриминација и неопитување од страна на поединец што ја преминува рамката на запознавање, можеби разговорот меѓу две лица може да придонесе за воспоставување подобра комуникација. Во тимот во секој случај треба да има простор за размена на гледишта, давање повратни информации и поддршка во вакви ситуации.

Пасивност, недостаток на мотивација на учесниците, молчење, пад на енергија

Во мигот кога ќе се појави пасивност кај поголем дел од групата, веднашби го тематизирам и би ја запрашал групата - кои се причините за пасивност, за да нема нагаѓања зошто таа се појавила.

Доколку на групата не и одговара работна метода, би ја променил (пауза за размислување), или би запрашал каква друга метода на работа сметаат дека е подобра. Учесниците на тренингот ја сносат одговорноста за својата работа и ниво на својот личен ангажман. Пасивноста на поединецот во групата може да биде предизвикана од чувствителноста дека нема простор да дојде до збор. При структурирање на работилницата може да се осигура можност секој активно да се вклучи, но крајната одлука е на секој поединечно. Тоа важи и за изнесување критика, доколку не се чувствува доволно простор за сопствен ангажман. Еден начин за осигурување на можност секој да дојде до збор во пленумот се така- наречените кругни рунди, кога сите по ред можат да го кажат своето видување и да дадат свој одговор на прашањето што е поставено.

Падот на енергијата може да биде предизвикан од умор па постои можност од давање пауза, или воведување на некоја игра која би ја подигнала енергијата. Утринските работилници, во секој случај е препорачливо да почнат со игри што се динамични и расонуваат, наместо стори игри кои уште повеќе можат да усмијат и да ја усморот динамиката. Пасивноста на групата, изразена преку игнорирање на прашањата на тренерот, може да биде одраз на страв да не се наруши "хармонијата" во групата. Доколу групата имала тежки доживувања пред работилницата во која се однесува воздржано, најчесто постои врска меѓу тие две работи. Избежување на конфликти, т.е. избежување на однесување со постојни конфликти во групата знае да биде изразено преку пасивност во групата. Опитувањето на тренерскиот тим по пат на изнесување на сопственото видување на темата, како и нагласување на важноста на критиката и самокритиката и опитување на темата на тренингот, понекогаш може да ја опширно групира на ангажман.

При обработка на емоционално осетливи теми кај учесниците може да се јави чувствено дека се посматрани од страна на тренерскиот тим, што најчесто дејствува инхибирачки на процесот. Личниот интуит на тренерот преку изнесување на сопствениот размислување и чувства може да даде чувство на сигурност и да создаде додаен сигурен простор за учесниците отворено да се конфронтираат со темата на лично или групно ниво.

Молчењето на групата може да има и свој квалитет, работата не мора секогаш да биде исполнета со говор, а одговорноста е на поединецот да каже доколку му пречи тишината.

Еволуција на емоционално најорните вежби, исто така, знае понекогаш да биде спор поради размислувањата со кои е окупирана групата. Во такви ситуации не гледам никаква причина да се забрзува со работата.

Преземање модерација од страна на учесниците

Се случува во некои на пленарните дискусии поединци да ја преземат улогата на тренерот, така што во рамките на своето излагање ќе почнат со префрлање на поединци од групата за причините за нивното однесување во вежбата, или за ставовите. По правило, како тренер би реагирал на такви обиди и би замолил секој да говори од свое име и да препушти на останатите да кажат нешто или не. Доколку лицето прво ги изнесе своите размислувања и чувства по некое прашање, а потоа постави прашање на останатиот дел од групата, одлука за спречување или допуштање на прашањето би ја донел врз основа дали тоа не оддалечува од темата, или придонесува во пројабучувањето на темата на која се работи. Спречувањето на прашањата, задолжително би го образложил и би најомнал дека дошло до преземање на модерацијата, така што никој не би се почувствувал повреден.

"Ние"- говор

Кога некој ќе почне да говори со Ние - говор, "ние сите овде мислиме дека тоа е така...". Ние - говорот честопати се јавува кај политичките теми, или кај прашања за национален идентитет, каде што честопати се препоставува дека сите исто мислат. Ми се чини дека секогаше важно да се реагира во такви ситуации, доколку тоа веќе некој од групата не го направи.

Барање "поента" од страна на тренерот

Целата поставка на начинот на учење во тренингот низ искуства и преиспитување на однесувањето, анализирање на случки и преиспитување на сопствениот ставови, на многумина им е нова и непозната. Низ вежби што симулираат реални ситуации честопати се предизвикува забуна меѓу учесниците, кои имаа чувство дека некаде згрешиле и работите сакаат да ги направат подобри. Во тие ситуации се случува да се очекува од тренерот тој или таа да им кажат "како треба" или "што е правилно". Во рамките на тренингот од овој вид не е до тренерот да наметнува "високи" решенија, бидејќи целта на преиспитување е веќе постигната. Во некои на евалуацијата на вежбите се слушаат различни мислења и тоа е извор на знаења и на искуства од кои се учи (вклучувајќи го и тренерскиот тим). Конфронтиран со прашањето што е "високиот решение", најчесто би го изнел своето гледиште на она кон што јас тежнеам и што ми е важно, но при тоа јасно би се оградил дека моите потреби се можеби поразлични од потребите на другите, и дека моето мислење не може да биде единствено точно.

Барање "поента" од страна на тренерот, може да биде израз на потреба некој "искусен" да пресуди во дискусијата меѓу различнивидувања во групата. Тренерскиот

тим не би требало да ја преземе таа улога. Сите теории за изградба на тимот, за насилството, ненасилство и за однесување со конфликти кои се претставуваат за време на тренингот, не би требало да се претставуваат како догми и факти, туку едноставно како една теорија која може да поттикне на размислување и да понуди одредена категоризација, на што нивниот дофат останува ограничен. Тие теории не можат да бидат и не се непроменлива висина која мора некристички да се прифати.

Игнорирање на упатствата и молбите од тренерскиот тим

Игнорирање на упатствата и молбите од тренерскиот тим укажува на сериозно нарушување на односот меѓу тренерскиот тим и поединецот во тимот. Доколку почувствувам дека не ме почитуваат како личност во улогата на тренер, причина за тоа најчесто ќе биде во тоа што и лицата чието однесување го доживувам како такво, не се почитувани од страна на тимот и/или тимот. Таквите ситуации никако не би ги игнорирал, би го изнел своетовидување на ситуацијата, своето доживување и би ја формулирал мојата желба за промена на односот, запрашувајќи за причините на таквото однесување. Тоа би го направил веднаш пред целата тим, или пак во прва ситуација насамо со лицето за кое се однесува, во зависност од ситуацијата. Таквата реакција ми се чини дека е во согласност со принципот дека "конфликтите имаат предност" над тимската работа. Никаква планирана вежба не може да биде поважна од соочување со нарушен однос во тимот (вклучувајќи го и тренерскиот тим).

Доколку поголем дел од тимот ги игнорира молбите на тренерскиот тим, и никој од тимот не реагира на тоа, веднаш би се обрнал на целата тим со прашање зошто е тоа така и со изразување на сопствениот чувства во таа ситуација.

Недостаток на меѓусебно слушање во пленарна дискусија

Слушањето на другите додека говорат и непрекинување на излагањето на другите, се правила што скоро секогаш се јавуваат во тимот на дефинирањето на заедничките правила за работа. Одговорност на тренерот не е да внимава на придржување кон тие правила, туку, пред сè, на тимот која ги оформила и ги усвоила. Дури и во случај ако правилно слушање и укажување во збор на другите не се наоѓаат на листата на заеднички правила усвоени на почетокот на тренингот, би доушпил ситуацијата да ескалира и од тимот да дојде барање за почитување на времето и на просјорот на другите. Учесниците ја носат главната одговорност за процесот на работата, така што таа одговорност не треба да им се одземе со постојани интвенции на тимот. Во почетокот на тренингот можеби и би реагирал кога укажува во збор, особено ако се прекинува лице што, инаку, ретко се јавува да каже нешто, или ако се говори за работи кои бараат одредена доза на кристика, за која е потребна храброст да се изнесе. По 3-4 дена тимот би требало да ја преземе одговорноста која им е понудена и без интвенција на тренерскиот тим да го уредува начинот на комуникација.

Доминација на поединец во група

И во вакви ситуации, одговорноста за реагирање ја делат учесниците и тренерскиот тим. Доколку е договорено (во правилата на работата) сите да имаат доволно простор да се вклучат и ако е договорено да се почитува заедничкото време, тогаш доминацијата на поединец, кој зема многу простор и време за себе, би било неочигледно на тие правила. По пат на модерирација секако може да се влијае на редоследот на просјорот и времето на поединец во тимот, но таа задача никако не би смела да остане одговорност само на тренерот. Особено, ако останува збор за почеток на тренингот. Тренингот има за цел и да ги охрабри учесниците, да ја

подржи самодовербаа, но тоа никако не може, ниу би требало, да го изведе само тренерскиот тим. Еден начин на однесување со доминацијата на поединецот е да се остави ситуацијата да стане екстремна, за да се испровоцира другиот во групата да реагираа и да бараат почитување на заедничкото време.

Вообичаено е мислењето дека лицата што земаат многу простор и време се мажи, што повторно има врска со улогата на полове во општеството и што се нуди за нивна интеграција.

Јак ангажман на поединци секогашне би го разледувал во контекст на одземање време на другиот, туку тоа може да биде и резултат на јак емоционален ангажман во работата. Таков ангажман поврзан со одговорност, знае честотата и да ја повлече групата да отвори нови прашања, што придонесува за квалитетот на работата, бидејќи тоа лице ја презема улогата на каталитичар на работниот процес.

Непочитување на заедничките правила

Заеднички правила на работа ги воспоставува групата по пат на консензус, со ентузијазно учество на тренерот, така што првенствена одговорност на групата е да се придржува кон договореното. Групата има одговорност за договор и поединци од групата би требале да реагираат.

Доколку како тренер забележам дека се кријат правилата и доколку тоа ми пречи, гледам простор тоа да го кажам пред групата и да замолам, или да се вложи напор и да се почитуваат, или да се изврши нивна промена, доколку групата и онака не сака да се придржува на правилата.

Кога како на тренер ќе ми пречи начинот на заедничка работа, а при тоа сериозно не се кријат правилата за работа, повторно гледам простор тоа да го изнесам и заедно со групата да се одлучи за ентузијазна промена на правилата.

Барање на лидер внатре во тимот

Се случува поединци од групата да бараат лидер во рамките на тимот, што на целиот тим може да му претставува тешкотија, бидејќи се добива впечаток дека другиот не се земаат за сериозно. Ова се манифестира така што поединци во тимот на интервјуа дискуси обрнуваат внимание само на еден тренер, игнорирајќи ја и групата и општоста на тимот. Шефот за тоа кој е шеф во тимот, исто така, индицираат попрага за лидер. На тимот е да реагира на тоа, и тоа најдобро оние на кои тимот шефот не се однесуваат. Доколку реагира башта лице кое дел од групата го гледа како шеф на тимот, тоа уште повеќе може да го зацврсти нивното видување. Дури и во тимските констелации, во кои еден или две лица во тимот имаат мало работно искуство и се наоѓаат во улога на тренер, нивното учество во тимот е драгоцено и нивниот придонес е еднакво вреден како и на оние членови на тимот кои имаат поголемо искуство. Разлика на одговорности во тимот, која може да постои, истовремено не значи и вреднување.

Поглед на поединец во група или на цела група на тренерите како пример на "ненасилен човек"

Идеализирање на тренерите во "ненасилни луѓе" се јавува честотата. Тренерскиот тим со свој став силно влијае на разградување и изградба на таквите видувања во групата. Тренер како безгрешна, совршена личност, е слика која е по малку смешна. Доколку забележам такви согледувања во групата, тоа на мене врши притисок од кој можам да се ослободам со тоа што ќе дадам поголем инпут во тимот на работата со тешкотии, дилемите и нејасноци кои ме измачуваат. Истовремено морам да внимавам со тоа да не земам премногу простор за себе и на тој начин да го злоупотребувам времето и просторот што ми се дадени од страна на учесниците.

ВО ВРСКА СО СОПСТВЕНАТА ТРЕНЕРСКА УЛОГА

Страв од преголема одговорност

Ми се чини дека е важно во тимот за време на подготвките да се разговара за гледиштето на тренерската улога и одговорностите што се поврзани за неа. Поради чувствителноста на одговорноста, кај што може да се јави преоптоварување, но при тоа е важно одговорноста во тимот рамномерно да се подели. Доколку чувствувам голема одговорност која е сврзана за водење на одредена работилница, на мене останува тоа да го кажам и да се најдрави прераспределба на одговорностите во тимот. Доколку не ми се јасно искристализирани прашањата што сакам да ги отворам во работилницата, потребно ми е повеќе подготвка, или тоа едноставно да го преуштам на колега/колешка од тимот кои се чувствуваат способни да го водат тоа. На тренингот не мора секогашите добро да се чувствуваат, ниту, пак, е одговорност и моќта на тимот да обезбеди секогаш да биде така.

Страв од грешки и превид

Детална подготвка, проверка пред работилницата, разговор внатре во тимот, во голема мера влијае врз присуството на стравот од грешки. Доколку за време на тренингот еднаш или два пати ми се случило да најдрави превид, очекувам поддршка и помош од тимот во пребродување на тоа. Си зурен прашање во рамките на тимот е отворено да се разговара за темите, како и транспарентност во однос на групата за темите што се јавуваат, во многу маѓа при изградба и одржување на самодоверба. Доколку се збунам во давање упатства, секогаш можам да кажам "Застанете се збунув, одиме полека од почеток .." или "Застанете, сега ми треба пауза, ја изгубив нишката ...". Дозволено е да се грешат, како на тренинзите така и на учесничките. Ако сум дал погрешно упатство што вежбањата може да ја однесе во погрешна насока, шука се моите колеги од тимот да ме исправат.

Страв од обновување на трауматични искуства на учесниците

Некои работилници, особено оние во кои учесничките сами поставуваат симулации на конфликти или насилни ситуации, лесно можат да доведат до потсејување на учесничките или самите тренери на темите искуства од минатото што се уште емоционално не го пребродиле. Одговорноста е на целата група, а не само на тренерите да се справат со таква ситуација. Дали тоа ќе биде пауза, понуда за разговор во двајца или нешто друго, останува да се одлучи во конкретната ситуација. Тренерите немаат улога на терапевти, но никако не би требало најолно да ги игнорираат и да ги остават сами на себе луѓето кои минуваат низ темна ситуација.

Страв од вишок мотивација кај учесниците

Големата мотивација која се одразува со постојани барања работата да се продолжи, да се прескокне слободниот ден, од една страна е знак на успех, но може и да ме исплаши. Тимот треба да ја следи динамиката на групата, но и секогаш да не се изедначува со поголемиот дел од групата која бара повеќе и повеќе работа. Доколку има луѓе во групата кои не можат да продолжат, тогаш е подобро да се намали темпото, отколку да се ризикува што да се "изубаат" во понатамошната работа. Истото така, тренерскиот тим треба да внимава на сопствената енергија, бидејќи нивните дојдовни задолженија бараат огромен додаден напор, на кој учесничките не се изложени. Лежештно е да се каже дека не може понатаму, ако заморот е преголем и ако постои опасност да се изгори. Покрај тоа, групата не може да издржи

конститутивно силно темпо на работна десет дена, на фаза на висока енергија по правило и следува брз пад. Со распоредот на работилничките и слободното време, како и со структурирањето на работилничките и со избор на методи, тимот може да влијае на осигурување конститутивна минимална енергија потребна за работа.

Страв од повреда

Работилничките во кои се отвораат прашања за кои се очекува врзување на јаки емоции, кај учесничките може да предизвика страв некој да не се повреди. При тоа, ми се чини многу важно да се одвои одговорност за чувствата. Секој е одговорен за своите чувствата, што не значи слобода за тренерите да фокусираат болни прашања што групата не сака или не може да ги обработува во тој миг. Понесувањата на болните искуства може свесно да биде избрано од групата луѓе, или поединци во групата, како барање на пати на справување со нив. При тоа, тренерскиот тим треба да биде внимателен и да го поддржува создавањето и одржувањето на сигурниот простор во кој можат да се изразат јаки емоции.

Страв од самоповредување

Прашањата што се многу емотивни за членовите на тимот, можат да го оневозможат водењето на работилницата. Многу е важно веќе во подготвката транзитивно да се разговара за можните тежокости и покрај тоа што секогашне е можно однапред да се изврши во целина. Мислењата на поединци од групата можат да ги повредат другите од групата, а и членовите на тимот. За личната подготвеност во улога на тренер да се справува со тежките прашања, секој член на тимот мора сам за себе да одлучи. На тренерот не му е забрането да изнесува чувствата, но е потребно добро да се размисли за сопствената способност истовремено да се води работилница. Учесник/учесничка не може да биде крив/а што мене (тренер) ме повредило нивно мислење.

Емотивни реакции, однесување со фрустрации (бес, нетрпливост, разочараност...)

Секој има свој начин на однесување спрема јаки емоции. Специфичност на тренерската улога е во тоа што изразување на јаки емоции во работилницата, предизвикани со однесување, или со изразување на ставови на учесничките или другите членови на тимот, има многу големо влијание на процесот поради посебната одговорност која таа улога ја носи. Наместо да премолчам и да не го изразам чувството на лутина поради изјавата која ме повредила, гледам да го изнесам свое подруго мислење, но без реплика. При тоа, морам да кажам како на мене дејствува одредено однесување и изјава.

Повременото искажување емоции на тренерите може да ги приближи кон групата и да се создаде чувство на доверба, и да се намали чувството на набљудување што честопати се јавува кај учесниците, затоа што тренерите не се еднакво вклучени во работата со своите ставови и акција.

Разочараноста од групата поради неирифавање или игнорирање на за мене важни прашања во работилницата, честопати се јавува на тренингот. Тоа чувство на разочараност можеби не можам да го избегнам, но при тоа мора да ми биде јасно дека е тоа мое лично чувство и дека неразделно е поврзан за моите лични очекувања. Неформалното време надвор од работилницата дава простор за разговор со поединци од групата. Во таа рамка гледам простор за разговор за лично важни прашања што се поврзани за темата, па и делумно изразување на сопственото гледиште за работата на групата, на што му е место, пред сè, во рамките на работилницата и тоа во она

мера во која проценувам дека може да поддржи оствореност на групата. Изразувањето на согледувањата на тренерот можат да поттикнат процес на соочување со тежки или важни прашања, но можат да поттикнуат и противен ефект на затворање на групата, доколку учесниците почувствуваат дека се потсмеани и проценувани од страна на тимот.

Губење концентрација/ префрсираност

Водење тренинг е големо физичко и психичко отоварување што бара многу енергија. Во рамките на тимот, секогаш гледам слободен простор да го искажам чувството за преоттовареност и емоционално да побарам прераспределба на одговорностите, или дури и промена на работниот план. Замислените работни план не мора во целост да биде исполнети. Со тоа секој во тимот носи одговорност да се грижи за себе и да ги изрази своите граници.

Во текот на работилницата, исто така, гледам простор да побарам пауза ако почувствувам дека не сум во можност да го следам напредокот на тимот, што важи и тогашкога јас не сум тој што фасилитира.

Однесување со чувства на симпатија, односно аверзија спрема одделни учесници

Близкоста или противставените мислења, како и начинот на однесување на одделни тренери и одделни учесници предизвикуваат чувства на симпатија, или предизвикуваат тежкотиите да бидат прифатени. Изразување наклоност спрема одделни учесници поради блиски ставови, ги сметам за несоодветни во рамките на тренингот. Тренинг е време и простор во кое сите требаат да имаат простор да се изразат, да се менуваат и да грешат. Особено во многу хетерогени групи, тренерскиот тим треба да обрне внимание да не биде перципиран и одреден како присиласен. Кога мене како на тренер ми е тежко да прифатам одреден став кој го доживувам како исклучителен, нетолерантен или навредлив, ќе барам јаснување за да си помогнам себеси, а и на другите за подобро да разберам какво искуство сите зад тој став. Неформалното време надвор од работилницата дава можност и додаден простор за поединечни разговори со учесниците, доколку и другата страна го сака тоа, можност за искажување на својот став и на моите размислувања, или на начинот на однесување на учесниците.

Недостаток на искуство

Деталната тимска подготовка и поддршката на тимот во текот на водењето на работилницата можат делумно да го надоместат недостигот на искуство. Во согласност со сопственото искуство и тренингот за кој е преземена одговорност како тренер, добро е да се побараат колеги за тим за кој се верува дека можат да дадат поддршка. Секој тренинг е ново искуство и една нова работилница секогаш оди со некој нов темп. Да се има многу искуство со одредени теми, не значи дека може точно да се предвиди текот на работилницата или тренингот.

Чувство дека сум одговорен за се

Чувството дека сум одговорен за се ми говори за сопственото преолемо отоварување и согледувањето дека останатите членови на тимот не се доволно ангажирани. Несигурност или недоверба во тимот може, исто така, да биде причина за тоа чувство. Во рамките на тимот, секогаш треба да има простор да се разговара по ова прашање, меѓу другото, и затоа што истото чувство може да го имаат повеќе

луѓе во тимот.

Доколку имам потполна доверба во тимскиот колеџ, тоа може да резултира и со отвореност до граница на отсуственост, што повторно може да биде перципирано од другата страна како недостиг на поддршка и да се јави чувствителна одговорност.

ВО ВРСКА СО ТРЕНЕРСКИОТ ТИМ

Координација на тимот

Секој тим ше бара свој начин на комуникација и поделба на одговорности кој им одговара како би можеле да постигнат координација која ги задоволува. Подготвителите на поединечни работилници би требале да содржат договор за желба на вклучување на членовите на тимот кои не фацилитираат, како и распределување на должностите на поединечни членови на тимот при комплексни вежби кои го бараат тоа. Ми се чини дека е важно пред секоја работилница секој да знае што се неговите/нејзините одговорности, а во самиот тек на работата секојшто е способен да се прискокне на помош. Последното на отварање на прашањата би требало, исто така однапред да биде договорен и нивниот логичен след сосема јасен за сите членови на тимот, како би се избегнало скокање од тема во тема.

Лоша атмосфера

Агресивност во комуникацијата, недостиг на контакти, непријателствителност го одразуваат тоа што овде го нарекувам "лоша" атмосфера. Незадоволство од другите, со себе, недостиг на сигурен простор во тимот или нешто сосема друго може да биде позадина на лошата атмосфера. Како на тренингот конфликтите имаат предност над тематската работа, истото правило важи и за тимот. Секој член на тимот ја носи одговорноста да ги изрази своите потреби а пак целиот тим тие да се сфатат сериозно и заеднички да се изнајде начин за преминување преку причината за лошата атмосфера. Систематично на тимот ми се чинат како приложен простор за тоа.

Сумирање/толкување/вреднување

Вреднување, односно одбивање на вреднувањето е една од најважните точки на ненасилството и тренингот од ненасилна разработка на конфликтот. Однесувањето кое мене ми пречи не е лошо, чувството дека мене ми пречи е мое чувство кое нема право да го наметнам на другите како единствена "вистина". Улогата на тренер бара посебна свест и внимание како би се избегнало донесување на суд за другите, а особено не за учесниците.

Учесниците често патат очекуваат некаков вид на конечен суд од страна на тренерот кој би одредил које е во право. Избегнување на изјаснување од страна на тренерот може да биде доживеано како непријателство на групата, како дискриминација, што може да предизвика чувство дека тренерите набљудуваат и донесуваат суд, а не сакаат да кажат. Не гледам пречка во тоа и тренерот да го искаже своето мислење и чувства но така што тоа нема премногу да влијае на нивните работи и да не го прејудира тоа.

Ако некоја изјава од тимот ми зазвучи како вреднување, потребно ми е самиот да се вклучам и дадам своевидување. Внатре во тимот оваа тема доколку е присутна може и треба да биде одредена.

Недостаток на иницијатива

Почувствување на недостигањок на иницијатива кај другите членови на тимот би требало да биде тема на состаноците на тимот, како би се разјаснило дали воопшто постои заедничка перцепција и што е причина за недостигањок на иницијатива. Забор, зајворане заради лична емоционална појоденост, несигурност со темата и уште други работи можат да бидат причина на недостигањок на иницијатива на поединец во тимот.

Концентрација

Доколку почувствувам дека ми паднала концентрацијата во некој на работилницата, во зависност од мојата активност во моментот (фацилијација или не) ќе проверам дали сум единствен во групата на кој тоа му се случува, а особено својот редба со останатите членови на тимот, и евентуално побарам пауза во прва прилика.

Брза реакција

Брзата реакција на тренерот кој не фацилитира за евентуална нејрецизност во инструкции или слични прилики, од една страна може да помогне, но истовремено може да го збунува лицето кое фацилитира и да го направи несигурен. Проверка со фацилитаторот/фацилиаторката појат на некој знак со кој би се побарала дозвола за интервенција создава потребен простор за овака интервенција, иако може да биде тешко да се воспостави контакт со фацилитаторот/фацилиаторката во тие мигови.

Доминација

Појолем ангажман, појолема одговорност или темперамент на поединецот во тимот може да создаде впечаток на нивна доминација. При тоа ми се наметнува одлучувачко прашање "Дали сите учесници во тимот се чувствуваат рамноправни и дали постои сигурен простор за сите?". Рамноправност во тимот не мора да биде одредена со минувања на вежбите кои се фацилитираат, но и тоа може да има важност од лице до лице. Секој ја носи својата одговорност во тимот за да го искаже своето незадоволство, а во прашање на доминацијата тоа може да биде врзано со чувството на појодредена улога во тимот или дури за чувството да доаѓа до сојствена доминација заради доживување на пасивност кај другите. Како и да е, ова прашање бара договор пред самиот тренинг, но со тоа не мора да биде завршено и со тоа исклучен простор дека за тоа се разговара подоцна за време на тренингот.

Искажани и неискажани очекувања од тренерот

Доколку имама потреба и очекувам да ме поддржат за време на фацилијацијата на работилницата, лесно може да ми се случи при недостигањок на поддршка да го обвинам тимот за тоа, бидејќи тоа се "подразбира". Како и при работата о група, ни во тимот ништо не се подразбира, секој ќе има своевидување на работите и лесно може да дојде до недоразбирања и разочарувања. Моите очекувања се моја одговорност, доколку ги изнесам појазитимот има заедничка одговорност, што не значи дека секојашне ќе бидат исполнети. Во разговор со другите и моите очекувања и потреби можат да се изменат.

Неискажани потреби

[illegible]

Различни сфаќања на улогата на тренерот - лојалност во тренерскиот тим

Постојајат различни сфаќања за улогајта на тренерскиот тим кои се поврзани со различни начини да се остварат соодветните потреби за меѓусебна поддршка. Ако под лојалност се подразбира поддршка во однос на воздржување од противрекување во некој на работилницата, тогаш тоа за мене се коси со принципот на почитување на различни мислења. Тренерскиот тим не мора да размислува истовремено за да функционира добро, ако разликите во тимот не можат да се прифатат тогаш изминато тоа да себара од учесниците. Ако би го премолчел своето мислење само заради тоа да не би противречил на колежата/колежката од тимот тоа би значело дека во некоја рака се одрекувам од својата одговорност за некој на работилницата, заради представување на лажна хармонија во тимот.

Мислам дека е мошне важно однајред да се разговара за разбирање на улогите во семејството и улогите на жените, доколку се планира соработка. При тоа ми се чини дека е најважно сите постојателни чинители да се чувствуваат добро, неопределено и овозможено.

Чувство на нерамноправна разпределба на одговорностите

Тренерскиот тим во текојќи на подготвувачкиот одлучува за распределба на одговорностите. Бројот на вежбите кои ќе ги води тренерот за мене нема значење на поголема или помала важност, но тоа може да биде многу важно. За првичната распределба на одговорностите исто така важи правилото за флексибилност. Доколку, во текојќи на тренингот, ми се јави чувство дека имам преголема одговорност ќе го преминизирам тоа во рамките на тимот, поставувањето на тоа прашање е моја одговорност, бидејќи моето чувство не мора да важи и за другите. Исто така, доколку чувствувам нерамноправност заради чувство дека другите членови на тимот имаат поголема одговорност, на мене останува тоа да го кажам, а на целиот тим тоа прашање да го размотри и евенуално одново да ги подели одговорностите.

Поискусниите членови на тимот не можат да го согледаат обемот на одговорност кои другите можат да го превземат, но имаат одговорност, како и другите, да го кажат она што го мислат, ја дајат својата и да е сомнеж во способноста на друштвот член од тимот да води работилница која му/и е малку позната. Сомнеж не мора да значи недоверба.

Недостаток на поддршка од страна на колегите во тимот

Голема поддршка од страна на тимот се дава преку присуство и комуникација (вербално и невербално). Членот на тимот кој фацилитира честотата не може да даде сојуствено мислење бидејќи изгледало како вовлекување во дискусијата а со тоа би бил/била оневозможен да фацилитира. Вклучување на останатите членови од тимот дава поддршка во модерацијата на работилницата, помага да се отворат заеднички

припремение важни прашања. Чувствително на недостигајок на поддршка секако би го изложил на дневниот состанок на тимот, би објаснил какв поддршка очекувам и каква ми недостига.

Договарањето на невербалните знакови помеѓу тимот со кои се сигнализира желба за вклучување може да биде надоместено со искуство во заедничката работа која дава шанса да се регулира меѓусебната поддршка.

ЦНА

Центар за ненасилна акција

Центар за ненасилна акција е разгранок на германската мировна организација Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion - KURVE Wustrow. Го сочинуваат канцеларијата во Сараево која постои од септември 1997 и канцеларијата во Белград која постои од септември 2001.

Цели на активностите на ЦНА

Основни цели на работата на ЦНА се: придонес на изградбата на мир, развој на цивилна свест и култура на ненасилна толеранција. По пат на тренинзи (семинари) од ненасилна трансформација на конфликти се тежнее кон развој на политичката свест на учесниците на тренинзите и пренесување на вештини за ненасилна разврска на конфликти. Главна целна група за активностите на Центарот се активистите на невладините организации од БиХ и од поширокиот регион на поранешна Југославија, на тој начин воспоставувајќи врски меѓу различни краеве на Балканот и помагајќи го процесот на разградување на предрасудите и воспоставување на комуникација. Покрај тоа, ЦНА води тренинзи од ненасилство и со други целни групи, потенцијални мултипликатори, како на пример со просветни работници и со новинари.

Во овој миг, ЦНА директно соработува со многубројни поединци и организации од БиХ, Хрватска, Србија, Македонија, Косово и другите делови на Европа.

Главни активности на ЦНА ги сочинуваат тренинзи поделени во три категории:

Основни тренинзи од ненасилна разработка на конфликти во траење од десет дена, за луѓе од територија на поранешна Југославија.

Тренинг-програм за тренери од ненасилна разработка на конфликти, за лица што сакаат да се занимаваат со слична работа на територија на поранешна Југославија. Петмесечната програма се состои од два десетдневни тренинзи и еден тродневен со два придружни советодавни состанока меѓу нив.

Специјални тренинзи по барање (на пр. покуси тренинзи на тема тимска работа, ненасилна комуникација и сл.)

Во април 2000 година ЦНА спроведе пилот-проект "За мир и ненасилство" на англиски јазик, вклучувајќи и други земји од Балканскиот Полуостров (Албанија, Бугарија, Грција, Романија, Турција и земјите на поранешна Југославија), со цел да ги испита потребите за овој вид работа и можноста за ширење на активностите на другите земји на Југоисточна Европа.

Покрај семинари, ЦНА спроведува активности и индивидуални советувања на групи и поединци во поглед на составување и спроведување тренинзи од ненасилство во организациска смисла.

Литература

Aufstehen gegen Kulturen der Gewalt, Beispiel Türkei, DFG-VK-Bildungswerk NRW, Komzi Verlag 1997
Budimo prijatelji, Ladislav Bognar, Maja Uzelac, Aida Bagić, MALI KORAK - Centar za kulturu mira i nenasilja, Zagreb 1997
Community Conflict Skills, Mari Fitzduff, 1998
Gewaltfreier Umgang mit Konflikten in der Sekundarstufe I - Spiele und Übungen, Jamie Walker, Cornelsen Scriptor 1995
Games for Actors and Nonactors, Augusto Boal, Routledge 1992
Gewaltfrei Handeln, Karl-Heinz Bittl, Fränkisches Bildungswerk für Friedensarbeit e.V., City Verlag 1993
Igranje vatrom, Nic Fine i Fiona Macbeth, Biblioteka Škola bez nasilja, Pokret za mir Pančevo 1998
Learning to work with conflicts, Christina Council of Sweden
Mediation, Vermittlung in konflikten, Christoph Besemer, Stiftung gewaltfreies leben und Werkstatt für gewaltfreie Aktion, Baden, Januar 1993
Resource Pack for Conflict Transformation, International Alert, November 1996
Theater der Unterdrückten, Augusto Boal, Edition Suhrkamp 1989
Učionica dobre volje, Grupa Most Beograd, 1995
Wie die gruppe laufen lernt, Langmaack, Braune-Krickau, Psychologie Verlags Union 1995
Za damire i nemire, vrata prema nenasilju, Maja Uzelac, , MALI KORAK - Centar za kulturu mira i nenasilja, Zagreb 1997
666 Spiele, Ulrich Baer, Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung, 1994

Dokumentacije treninga, Centar za nenasilnu akciju - Sarajevo:

Zdravo Radovane! Kako si Mujo? - Claudia Kukla, januar 1998
„Zovi me loncem, ali me ne razbijaj“ - Ivana Franović, Nenad Vukosavljević, avgust 1998
„Ja?“ - Ivana Franović, oktobar 1998
„O-ruk!“ - Ivana Franović, Nenad Vukosavljević, januar 1999
Conflict? Nonviolence? - Cara Gibney, Emina Kopic, Ivana Franović, avgust 1999
„Kaša-popara!“ - Sanja Dokić, Ivana Franović, Nenad Vukosavljević, decembar 1999
Mrdni malo - Adnan Hasanbegović, Dejan Videnović, Ivana Franović, Jasmin Redžepović - mart 2000
P(L)INK, Adnan Hasanbegović, Cara Gibney, Ivana Franović, Nenad Vukosavljević, maj 2000
Ko vam je šef?, Adnan Hasanbegović, Ivana Franović, jul 2000
Ispao mi ZUB! Evo mi ga u rancu, Adnan Hasanbegović, Ivana Franović, Nenad Vukosavljević, Milan Colić, avgust 2000

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

159.923.5(035)
316.647.3/.5(035)

ВУКОСАВЉЕВИЋ, Ненад

Ненасилство? : прирачник за тренинзи од ненасилна разработка на
конфликти : за работа со возрасни / Ненад Вукосављевиќ ; [превод од српски,
босански, хрватски јазик Јасмина Тодоровска ; фотографии Ненад
Вукосављевиќ, Ивана Франовиќ]. – Белград : Центар за ненасилна акција, 2001
(Белград : Стандард 2). – 169 стр. : илустр. ; 29 цм

Превод дела: Nenasilje?!. – Тираж 500. – Стр. 3: Предговор за македонско
издание / Сафет Балажи. – Библиографија: стр. [171].

ISBN 86-902539-1-2

а) Ненасилно понашање – Приручници б) Меѓуљудски односи – Приручници
COBISS-ID 94663692