

PRZEWODNIK TRENERSKI FOOD&MORE



URGENCI

Spis treści

Projekt Food&More	3
O tym przewodniku	3
CZĘŚĆ 1	5
Poznawanie się w parach	6
Która odpowiedź jest kłamstwem?	6
Poszukiwanie skarbów	6
Kręgi wpływów	7
Co sprawia, że społeczność dobrze funkcjonuje?	8
Analiza SWOT	9
Poznawanie kontekstu gospodarstwa, łączenie punktów	9
Dragon Dreaming	10
Głębokie słuchanie	11
Poczuj się częścią społeczności	13
CZĘŚĆ 2	14
Jakim zwierzęciem jesteś?	15
Problemy z komunikacją, nieporozumienia	15
Źródła informacji i role	16
Podejmowanie decyzji	16
Konsensus	17
Ja-My-To – aktywne i efektywne spotkanie	18
Synergia – plan wydajnego spotkania	19
Głęboka komunikacja – krąg	20
Open Space	21
CZĘŚĆ 3	23
Ruch w ogrodzie	24
Gra w statki	24
Podział ról i zadań	25
Ja i moje wartości	26
Piramida ról – Twoje miejsce w społeczności	27
Żywy obraz	28
Wystawa sztuki	29
STRONA REDAKCYJNA	30

Projekt Food&More

Food&More to europejski program edukacyjny opracowany przez cztery organizacje: **Tudatos Vásárlók Egyesülete** (Węgry, organizacja koordynująca), **Asociace AMPI** (Czechy), **Fundację EkoRozwoju** (Polska) oraz międzynarodową sieć **Urgenci**. Naszym celem jest wspieranie społeczności żywnościowych i świadomych konsumentek¹, które nie tylko kupują żywność, ale wspierają drobnych producentów, organizują się w społeczności i zasilają nasze organizacje.

Jednym z kluczowych elementów projektu Food&More jest program szkoleniowy. To 3-częściowy program, którego celem jest wzmacnianie społeczności żywnościowych poprzez wykorzystanie praktycznych sposobów partycypacyjnego podejmowania decyzji i planowania, komunikacji opartej na społeczności oraz współpracy. Ten program został przetestowany na Węgrzech, w Czechach i w Polsce. Niniejszy przewodnik podsumowuje selekcję najlepszych metod z tych trzech krajów.

Wszystkie narzędzia i materiały projektu Food&More są dostępne na stronie internetowej Urgenci. Opracowaliśmy także materiały komunikacyjne, krótkie filmy, prezentacje i przydatne przewodniki dla organizatorów społeczności żywnościowych oraz przetestowaliśmy kurs on-line. Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o projekcie, zajrzyj na stronę Urgenci: <https://urgenci.net/resources/>, <https://hub.urgenci.net/>

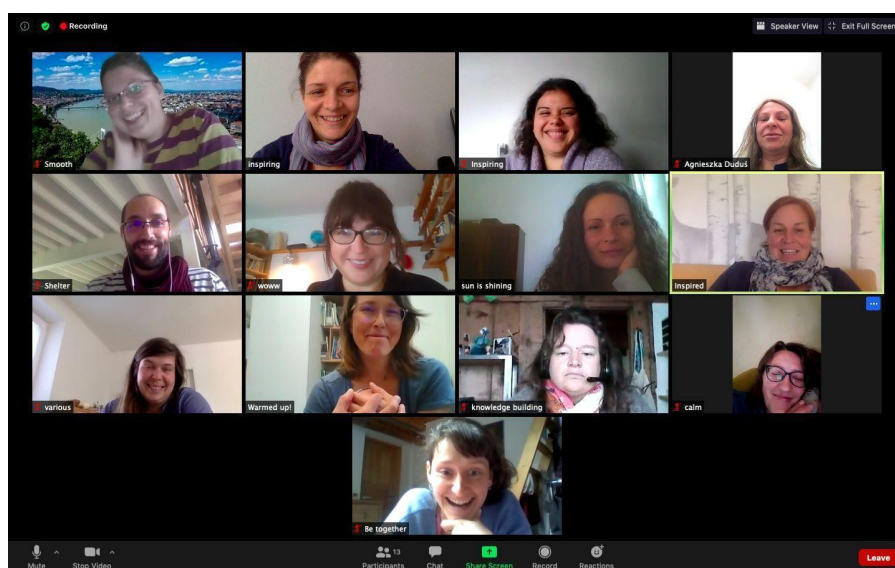
W sprawie różnych wersji językowych i dodatkowego wsparcia prosimy o kontakt z Fundacją EkoRozwoju: biuro@eko.org.pl



¹ Dla większej inkluzywności w tej publikacji stosujemy formy męskie i żeńskie naprzemiennie.

O tym przewodniku

Trzy części programu szkoleniowego Food&More zostały przetestowane w trzech krajach: na Węgrzech, w Czechach i w Polsce. Wszyscy partnerzy pracują z osobami zaangażowanymi w społeczność żywnościowe, ale nasze grupy docelowe nie są takie same. Na Węgrzech TVE pracowała ze społecznością RWS (Rolnictwo Wspierane przez Społeczność) i starała się poprawić ich wewnętrzną współpracę. AMPI w Czechach skupiło się na zaangażowanych aktywistkach i przedstawicielach społeczności żywnościowych, którzy są blisko powstającej czeskiej sieci RWS. W Polsce FER pracował z osobami na różny sposób związanymi ze społecznościami żywnościowymi na terenie kraju. Szybko stało się jasne, że nie możemy adresować do tych grup tych samych metod szkoleniowych.



Postanowiliśmy być elastyczni: TVE zorganizowała internetowe szkolenie dla trenerek, podczas którego uzgodniliśmy podstawowe zasady i kluczowe tematy (partycypacyjne podejmowanie decyzji i planowanie, komunikacja oparta na społeczności i współpraca), ale pozostałe organizacje miały swobodę w opracowaniu własnych planów szkoleniowych.

Z tego powodu niniejszy przewodnik nie zawiera szczegółowego planu szkolenia dla każdego modułu, a poszczególne części są raczej zbiorami wybranych metod. Jeśli interesują Was gotowe programy szkoleń, prosimy o kontakt z Fundacją EkoRozwoju (biuro@eko.org.pl) lub bezpośrednio z organizacjami partnerskimi Food&More.

CZĘŚĆ 1

Pierwsza część szkolenia Food&More opiera się na założeniu, że zarządzanie wspólnotą i aktywna integracja ma zasadnicze znaczenie dla trwałości wspólnot żywnościowych (w oparciu o badania² przeprowadzone w Europie w ramach projektu Solid Base³). Pierwsza część skupia się na wprowadzeniu uczestniczek (oraz gospodarstwa goszczącego szkolenie) w kwestie sprawnego organizowania współpracy, podstaw teoretycznych, współpracy wewnątrz społeczności oraz samoanalizy.

Wymienione poniżej metody szkoleniowe zostały wybrane jako najbardziej udane spośród metod wypróbowanych na szkoleniach pilotażowych w trzech krajach partnerskich. Wszystkie metody kładą nacisk na aktywizowanie osób uczestniczących, interaktywną pracę w grupach, planowanie oparte na społeczności oraz poznawanie się uczestników i trenerek.

Niniejszy rozdział nie zawiera szczegółowego planu szkolenia. Jeśli interesują Was gotowe programy szkoleń, prosimy o kontakt z Fundacją EkoRozwoju (biuro@eko.org.pl) lub bezpośrednio z organizacjami partnerskimi Food&More.



² <https://urgenci.net/wp-content/uploads/2019/11/Booklet31082018final.pdf>

³ Projekt Erasmus+ poprzedzający Food&More: <https://urgenci.net/solid-base/>

Poznanawanie się w parach

Lodołamacz i przedstawienie uczestników – praca w parach

Wprowadzenie: Uczestnicy będą się czuli swobodniej w grupie, jeśli będą znali swoje imiona, pomysły czy miejsce pochodzenia. Zainteresowania uczestników to także ważna informacja dla prowadzących. Autoprezentacje pomagają określić doświadczenia, motywacje, potrzeby, zainteresowania, oczekiwania i obawy.

Opis: Uczestniczki dobierają się w pary, najlepiej z osobą siedzącą obok nich. Każdy ma 1 minutę na przedstawienie swojej parze imienia, doświadczeń i oczekiwań. Prowadząca może ułatwić rozpoczęcie pracy, zadając kilka początkowych pytań, które pomogą zmotywować uczestników do rozpoczęcia rozmowy. Mogą to być na przykład takie pytania: "Jakie są twoje doświadczenia z RWS-ami?" lub "Czego oczekujesz po szkoleniu?". Po tym wprowadzeniu osoby w parach przedstawiają siebie nawzajem na forum – w kilku zdaniach starają się opowiedzieć grupie o osobie, z którą rozmawiały.

- **Narzędzia:** ołówek i papier na notatki
- **Czas trwania:** ~30 minut (w zależności od liczby uczestników)
- **Dodatkowe materiały:** techniki facylitacji na stronie <http://www.seedsforchange.org.uk/tools>

Która odpowiedź jest kłamstwem?

Lodołamacz i wzajemne poznanawanie się – aktywność w grupie

Wprowadzenie: Uczestniczki mogą się znać do pewnego stopnia, ale to ćwiczenie przyczyni się do stworzenia jeszcze bardziej swobodnej i sprzyjającej współpracy atmosfery, co jest ważne w przypadku długiego szkolenia.

Opis: Uczestnicy wymyślają 3 różne stwierdzenia na swój temat, które były ważnym momentem w ich życiu. Wypowiadają je na głos, a zadaniem grupy jest odgadnięcie, które z nich nie jest prawdziwe. Możemy zachęcić wszystkich do wymyślenia wyjątkowych lub zabawnych stwierdzeń (na przykład: "kiedyś prowadziłam łódź podwodną"). Następnie kolejni uczestnicy robią to samo. Jeśli jest dużo osób, można utworzyć dwie grupy.

- **Narzędzia:** opcjonalnie ołówek i papier na notatki
- **Czas trwania:** 20–30 minut (w zależności od liczby uczestników)
- **Dodatkowe materiały:** techniki facylitacji na stronie <http://www.seedsforchange.org.uk/tools>

Poszukiwanie skarbów

Wprowadzenie gospodarstwa i rolników – prezentacja i praca w grupach

Wprowadzenie: Na Węgrzech szkolenie Food&More zostało zorganizowane dla społeczności RWS w gospodarstwie. Dzięki temu działaniu zachęciliśmy uczestników szkolenia do samodzielnego uczenia się. Zamiast zwykłej wycieczki z przewodnikiem

uczestnicy mogli poznać gospodarstwo w oparciu o przekazane im instrukcje ("kompetencje osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się"). Ponieważ przedmiotem zainteresowania było także rolnictwo agroekologiczne i koncepcja RWS, ćwiczenie przyczyniło się do wzrostu "świadomości ekologicznej i konsumenckiej" oraz "uczenia się zdrowego stylu życia".

Jeśli szkolenie odbywa się w gospodarstwie rolnym, możemy zorganizować poszukiwanie skarbów (interaktywne zajęcia na polu). Po krótkiej prezentacji gospodarstwa uczestniczki mogą same odkrywać gospodarstwo. Taka aktywność zmotywuje wszystkich uczestników do zaangażowania, nawet tych, którzy są zaznajomieni z otoczeniem.

Opis: Najpierw prosimy naszych gospodarzy (rolników lub koordynatorki RWS-u) o przedstawienie gospodarstwa, w którym się znajdujemy: kiedy powstało, jakie są jego rozmiary i metody uprawy. Następnie tworzymy grupę 3–4 osób i dajemy im trochę czasu na poznanie miejsca, w którym się znajdujemy. Wszystkie grupy są proszone o zebranie roślin, plonów lub innych naturalnych elementów gospodarstwa w określonych kolorach. Na przykład: grupa 1. – zielone i żółte, grupa 2. – fioletowe i czerwone, itd. Uczestnicy mają trochę czasu, aby przejść się po gospodarstwie i zebrać te elementy, a następnie przedstawiają to, co udało im się znaleźć. Podczas tej rundy rolniczka może pomóc w wyjaśnieniu, dlaczego dana roślina jest ważna, jak się ją uprawia itp. Kiedy wszystkie grupy skończą prezentować, można poświęcić trochę czasu na wspólne stworzenie instalacji.



- **Narzędzia:** plan gospodarstwa (opcjonalnie), papier do robienia notatek podczas prezentacji.
- **Czas trwania:** 60 minut (10 minut wprowadzenia, 25 minut na poznawanie gospodarstwa i 25 minut na dzielenie się "skarbami").

Kręgi wpływów

Zdobywanie wiedzy na temat wpływu na system żywnościowy – ćwiczenie grupowe

Wprowadzenie: Zaangażowane osoby nie tylko kupują żywność od Lokalnych Solidarnych Partnerstw⁴, ale robią coś więcej. To działanie może przyczynić się do uświadomienia sobie, jaki jest ich wpływ na wielu poziomach. Umiejętności rozwijane w tej metodzie to kompetencje obywatelskie oraz świadomość ekologiczna i konsumencka.

Opis: Praca odbywa się w 3 małych grupach. Każda grupa ma do dyspozycji arkusz papieru z narysowanymi pięcioma osadzonymi w sobie okręgami. Prosimy uczestników, aby wyobrazili sobie, że są punktem w środku tych okręgów, a otaczające okręgi to np.

⁴ *Local Solidarity-Based Partnership (LSPA)* to termin wprowadzony przez sieć Urgenci

społeczność lokalna, sieć krajowa, sieć międzynarodowa. Uczestniczki mają określić kręgi, które same reprezentują. Po nazwaniu tych kręgów, uczestnicy powinni przedyskutować i zaznaczyć na nich, jaki wpływ wywierają, będąc częścią danego kręgu (np. ich społeczność żywnościowa). Wszystkie kręgi mają jakiś wpływ (środowiskowy, społeczny lub ekonomiczny) na różnych poziomach. W trakcie dyskusji w grupie uczestnicy próbują ten wpływ zidentyfikować. Jeśli uczestnicy mają trudności z nazwaniem kręgów, trenerki mogą ich wspomagać. Na koniec poszczególne grupy dzielą się wynikami na plenum i omawiają wnioski.

- **Narzędzia:** flipcharty, markery
- **Czas trwania:** 45 minut
- **Materiały:** krótki film – Food Citizens: Consumers who are changing the world
<https://www.youtube.com/watch?v=mW9WWzDharY>

Co sprawia, że społeczność dobrze funkcjonuje?

Analizowanie sytuacji wspólnoty żywnościowej – praca w grupach i dyskusja

Wprowadzenie: Dyskusja grupowa może pomóc w przybliżeniu rzeczywistości oraz pomysłów i potrzeb społeczności żywnościowej. Wymieniając elementy dobrze funkcjonującej społeczności, można stworzyć listę życzeń, a także ujawnić niewypowiedziane potrzeby i wyzwania. Metoda ta może być stosowana w przypadku pracy z konkretną społecznością spożywczą. Celem tego działania jest uświadomienie wszystkim, jak może funkcjonować społeczność, oraz przyjęcie różnych perspektyw.

Opis: Uczestniczki pracują w trzech małych grupach. Grupy zbierają informacje o tym, jak z ich perspektywy wygląda dobrze działająca społeczność (grupa 1. – członkowie, grupa 2. – rolnicy, grupa 3. – koordynatorki). Każda grupa dzieli się wynikami, a pozostałe dwie grupy mogą skomentować pracę innej grupy lub wnieść inną perspektywę. Jeśli liczba uczestników jest zbyt duża, prowadzące mogą połączyć uczestników w grupy reprezentujące kluczowych role (np. rolnicy, dostawczynie serów i chlebów, rolniczki, dostawcy warzyw i owoców, itp.). Trzecia możliwość polega na tym, że każda z grup może omówić pomysły dotyczące kilku ról. Na ilustracji rolniczka i członkini grupy pracują razem i wymieniają pomysły.



- **Narzędzia:** flipcharty, markery, papier do robienia notatek
- **Czas trwania:** 60 minut (praca w grupach: 30 minut, prezentacja wyników: 30 minut)
- **Materiały dodatkowe:** broszura "Bądź częścią RWS!":
https://wspierajrolnictwo.pl/wp-content/uploads/2021/08/IO1_BPCSA_PL_final.pdf

Analiza SWOT

Samoanaliza społeczności żywnościowej – zadanie domowe, praca w grupach

Wprowadzenie: Analiza SWOT jest użytecznym narzędziem pozwalającym zrozumieć aktualną sytuację organizacji lub społeczności. To narzędzie planowania strategicznego stosuje się jako wstęp do planowania lub w przypadku konieczności podjęcia ważnej decyzji. Analizy SWOT mogą być dobrym narzędziem do syntezy i przeprowadzenia samoanalizy dla danej społeczności żywnościowej. Wyniki wspólnej dyskusji mogą być wykorzystane po zakończeniu szkolenia. Działanie to może stanowić dobrą podstawę do doskonalenia umiejętności w zakresie kompetencji osobistych, społecznych i umiejętności uczenia się, a także dla rozwoju społeczności/grupy i zarządzania konfliktami oraz budowania zdolności do długoterminowego planowania.

Opis: "S" oznacza mocne strony (Strengths), "W" - słabe strony (Weaknesses), "O" - szanse (Opportunities), a "T" - zagrożenia (Threats). Do analizy SWOT najlepiej zaprosić wszystkich uczestników społeczności: członkinie, rolników, pracowników, koordynatorów, a także facylitatora, który może pomóc w tym procesie. Uczestnicy powinni podsumować wyniki w formie tabeli. Metoda ta jest na tyle prosta, że może być stosowana przez społeczności samodzielnie. Burzę mózgów można wspomóc czterema pytaniami przewodnimi:

MOCNE STRONY: Co dobrze funkcjonuje w naszej społeczności żywnościowej?

SŁABE STRONY: Co musimy poprawić?

SZANSE: Jakie możliwości stoją przed nami otworem?

ZAGROŻENIA: Jakie zagrożenia dostrzegamy w naszej grupie?

- **Narzędzia:** flipchart, markery, podręcznik Food&More
- **Czas trwania:** co najmniej 30 minut
- **Dodatkowe materiały:** https://pl.wikipedia.org/wiki/Analiza_SWOT

Poznajanie kontekstu gospodarstwa, łączenie punktów

Spacer po okolicy z oprowadzaniem

Wprowadzenie: Ta metoda prowadzenia spotkania pozwala dostrzec szerszy kontekst, w jakim funkcjonuje dana społeczność. Można lepiej poznać teren, okolicę, otaczającą przyrodę, a także historię miejsca oraz relacji, które łączą lub dzielą. Wymagane umiejętności osoby prowadzącej: najlepiej jeżeli jest to osoba miejscowa, znająca teren, potrafiąca zachować równowagę między opowiadaniem a umożliwieniem uczestnikom spaceru w ciszy.

Jest to dobra metoda do wykorzystania podczas całodniowego szkolenia/wizyty w gospodarstwie lub kilkudniowej sesji szkoleniowej. Pomaga skonsolidować grupę, stymuluje mózg i wszystkie zmysły. Dobrze zaplanowana sesja spacerowa może pomóc w znalezieniu rozwiązania problemu, który pojawił się w grupie, lub po prostu w znalezieniu lepszej perspektywy dla danej społeczności (dotyczącej jej rozwoju, ról w grupie, znalezienia wewnętrznej motywacji itp.).

Opis: Przedstaw motyw przewodni spaceru – czy będzie to poznawanie otoczenia gospodarstwa rolnego? A może miejsca, w którym uprawia się warzywa? Motywem może być także historia lub zasoby naturalne danej miejscowości lub dzielnicy. Trasa powinna uwzględniać zarówno możliwość swobodnej rozmowy podczas spaceru, jak i miejsca, w których można się zatrzymać, zrobić przerwę i podziwiać widoki. Zaplanuj trasę w zależności od możliwości grupy – spacer powinien być przyjemny, ale nie nazbyt męczący. Uwzględnij potrzeby osób z ograniczoną mobilnością.

Choć dobrze jest mieć zaplanowaną trasę, bądź otwarta na potrzeby grupy – nie bój się zmieniać planu i podążaj za grupą. Najbardziej wartościowe rzeczy wydarzają się często wtedy, kiedy pozwolisz grupie poczuć się swobodnie podczas spaceru. Twoja narracja będzie doskonałym uzupełnieniem spontanicznych rozmów między uczestnikami. Spacer powinien być odczuwany jako przyjemny wysiłek, jako pożywna część dnia szkoleniowego. Dlatego zadbaj o to, by nie był zbyt forsowny ani nudny. Uczestnicy powinni czuć, że udział w spacerze ma sens. Osoba prowadząca tę część szkolenia powinna mieć dobre wyczucie i umiejętność odczytywania potrzeb grupy. Ważne jest, aby umieć dobrze obserwować i nie przytłoczyć uczestników swoją opowieścią.

- **Narzędzia:** buty i ubrania odpowiednie do pogody
- **Czas trwania:** minimum 60 minut, optymalnie 120, niezależnie od liczby uczestników
- **Materiały:** rola ruchu w procesie uczenia się, np.:
John Medina, „12 sposobów na supermózg”, Prószyński i S-ka, 2009

Dragon Dreaming

Praca grupowa w kręgu

Wprowadzenie: Uczestnicy mogą zapoznać się z jedną z części metody planowania partycypacyjnego Dragon Dreaming.

Każdy projekt zaczyna się od marzenia jednej lub kilku osób. Marzenie to często może być wynikiem uświadomienia sobie czegoś ważnego. Poprzez proces komunikacji osoba śniąca staje się w pełni świadoma natury swojego marzenia. Większość projektów zostaje zablokowana na etapie snu, ponieważ ludzie nie dzielą się swoimi marzeniami z innymi. Jest to pierwszy próg, który musi przekroczyć dobry pomysł na projekt.

Kiedy osoba ma już pomysł lub marzenie, pierwszym krokiem w „smoczym śnieniu” jest podzielenie się nim z grupą ludzi. Kim powinni być ci ludzie? Ważne jest nie tylko wybranie kogoś, kto posiada odpowiednie umiejętności i wiedzę, które mogą pomóc w realizacji projektu, ale powinni to być ludzie, z którymi chce się przebywać i pracować. Chodzi tu o relacje.

Dragon Dreaming to spotkanie w kręgu, podczas którego wyzwala się zbiorowa inteligencja grupy. Jest to również proces, w którym twoje indywidualne marzenie musi umrzeć, aby odrodzić się jako marzenie uwspólnione. W kręgu każda osoba ma szansę najpierw określić, co jest dla niej ważne, a następnie podzielić się swoimi potrzebami z innymi. W miarę trwania projektu okaże się, co jest potrzebne, aby wszystkie osoby się z nim identyfikowały.

Gdy wszyscy będą mogli utożsamić się z marzeniem, będą też w stanie zaangażować się w projekt i wesprzeć go całym sercem. Ważne też, aby każda część marzenia została wyrażona w pozytywny sposób. Zamiast mówić, czego się nie chce, lepiej znaleźć sposób na wypowiedzenie tego, czego się chce. Prawdziwą energię grupie daje odczytanie marzenia na głos w czasie przeszłym, tak jakby projekt już się odbył.

Należy tu jednak zaznaczyć, że podczas kręgu zawsze jest przestrzeń na to, aby się wycofać. Taka osoba powinna mieć możliwość powiedzenia o tym otwarcie i szczerze, nawet jeśli może to być trudne dla grupy.

Opis: Wybierz prosty przykład, na którym uczestnicy będą mogli wypróbować tę metodę. Niech będzie to temat, który jest wszystkim znany i z którym wszyscy mają doświadczenie. Np. zorganizowanie spotkania społeczności lokalnej na koniec sezonu. Wyjaśnij, czego ma dotyczyć zadanie i zadaj uczestnikom pytanie otwierające, np: Jak miałoby wyglądać to spotkanie, żebyś po jego zakończeniu mogła powiedzieć "to był najlepszy możliwy sposób na spędzenie czasu"? Albo: Co pozwoliłoby Ci powiedzieć "tak! Jestem bardzo zadowolony, że organizowałem to spotkanie!". Następnie wszystkie obecne osoby po kolei odpowiadają na to pytanie. Jeżeli się zapomniało o czymś powiedzieć, można dodać nowy pomysł w następnej rundzie.

W kręgu Dragon Dreaming ważne jest, aby każdy pomysł został zapisany. Jednym ze sposobów jest wyznaczenie osoby notującej, która będzie zapisywać pomysły w trakcie ich przekazywania. Osoba notująca zapisuje kto co mówił, ale nie notuje każdego wypowiedzianego słowa – stara się uchwycić istotę wypowiedzi. Po zrobieniu notatki warto sprawdzić z mówczyniami, czy notatka odzwierciedla to, co chciały przekazać.

Jeśli zauważysz spadek energii, to znaczy, że coś jest nie tak. Uważaj na "paraliż analityczny", tzn. żeby Twój *Dream Team* nie utknął w debacie nad znaczeniem słów. Upewnij się, że w kręgu jest przepływ, aby było to doświadczenie podnoszące na duchu. Krąg trwa do momentu, aż wszyscy się wypowiedzą. Ważne jest, aby ogłosić zakończenie kręgu i celebrować rezultat!

- **Narzędzia:** flipchart, markery
- **Czas trwania:** 30 minut
- **Dodatkowe materiały:**

http://www.dragondreaminginstitute.org/documents/DDI_WorkshopHandbookV01.pdf

Głębokie słuchanie

Interakcja i słuchanie siebie nawzajem w parach

Wprowadzenie: Podczas tego ćwiczenia osoby uczestniczące doświadczą, jak to jest być wysłuchanym i słuchać innych z pełną uwagą i szacunkiem. Słuchanie jest umiejętnością miękką – być może najbardziej miękką z umiejętności miękkich. Podczas komunikacji dzieje się bardzo wiele. Mówca musi ubrać w słowa nie tylko informacje, ale często złożone spostrzeżenia, myśli, uczucia i intencje. Następnie słuchacz musi przepuścić ten przekaz przez filtr swoich uprzedzeń, postaw, przekonań, uczuć, motywów i doświadczeń życiowych.

Aby uczynić sprawę jeszcze bardziej złożoną, komunikacja to nie tylko słowa, ale w dużej mierze też ton głosu, mimika i generalnie mowa ciała. W trakcie nawet błahej wymiany zdań dzieje się po prostu bardzo dużo, co może sprawić, że głębokie słuchanie stanowi nie lada wyzwanie.

Głębokie słuchanie oznacza zawieszenie osądu i pełną obecność przy drugiej osobie, aby zrozumieć jej doświadczenie lub perspektywę. Głębokie słuchanie polega na usłyszaniu czegoś więcej niż tylko słów osoby mówiącej, na dotarciu do głębszego znaczenia, niewypowiedzianych potrzeb i przekazywanych uczuć. Odbywa się to zarówno sercem, jak i umysłem. Aby dobrze słuchać, musimy zrozumieć, że ludzie chcą być wysłuchani. Chcą wiedzieć, że ich zdanie ma znaczenie. Pragną naszej empatii i szacunku. Empatia to robienie wszystkiego, co w naszej mocy, aby poznać świat z ich perspektywy. Szacunek to okazywanie należytej uwagi ich opiniom, uczuciom, potrzebom i osobowości.

A jednak w większości przypadków nie jesteśmy dobrymi słuchaczami. Słuchamy raczej po to, by odpowiedzieć, niż by zrozumieć. Nasze umysły myślą dużo szybciej niż jesteśmy w stanie wypowiadać, co oznacza, że rozpraszamy się i nie potrafimy poświęcić innym pełnej uwagi. Szybko oceniamy to, co mówią inni i zgadzamy się z tym lub nie, myślimy, że już wiemy, udzielamy rad, rozwiązujemy problemy, odrzucamy innych lub oceniamy jeszcze zanim usłyszemy, co naprawdę mówią.

Dar empatii i szacunku otrzymujemy właśnie poprzez głębokie słuchanie. Słuchanie pokazuje, że nie tylko rozumiemy, co mówią inni, ale że cenimy i szanujemy ich jako istoty ludzkie. Dzięki głębokiemu słuchaniu nie tylko przekazujemy informacje, ale również potwierdzamy i wspieramy innych, a także budujemy i przekształcamy relacje. Głębokie słuchanie jest ważną umiejętnością, która pomaga tworzyć bliskie relacje między ludźmi.

Opis: Uczestnicy dobierają się w pary. Pierwsza uczestniczka ma 2 minuty na wypowiedzenie się i wyrażenie swoich emocji, uczuć i myśli związanych z zadaniem lub pytaniem. Drugi uczestnik zwraca maksymalną uwagę na osobę mówiącą. Obserwuje nie tylko treść słów, ale także wszystkie przejawy komunikacji niewerbalnej (uwaga: milczenie jest również sposobem komunikacji!). Następnie słuchacz ma dwie minuty na wyrażenie tego, co usłyszał, zobaczył, poczuł, np. "zobaczyłem to...", "usłyszałem to...". Nie ocenia, tylko opisuje sytuację. W ten sposób osoba mówiąca może zdobyć cenną informację zwrotną. Następnie role się odwracają. Na koniec uczestniczki mogą przez chwilę swobodnie omówić swoje doświadczenia.

- **Narzędzia:** papier i długopisy do robienia notatek
- **Czas trwania:** 25 minut
- **Dodatkowe materiały:**
 - <https://www.rogerkallen.com/the-art-of-deep-listening>
 - http://www.dragondreaminginstitute.org/documents/DDI_WorkshopHandbookV01.pdf
 - <https://www.lifehack.org/789807/listening-skills>
 - <https://www.tonyrobbins.com/mind-meaning/the-power-of-deep-listening>

Poczuj się częścią społeczności

Interakcja w grupie i dyskusja

Wprowadzenie: Uczestniczki uświadamiają sobie, co jest dla nich ważne w społeczności. To ćwiczenie przyczynia się do określenia potrzeb uczestników, które społeczność powinna zaspokoić, aby dobrze się w niej czuli.

Opis:

Część 1: Prowadzący prosi uczestniczki, aby ustawiły się w rzędzie według stopnia, w jakim czują się częścią swojej społeczności – od braku poczucia do pełnego poczucia przynależności.

Część 2: Uczestnicy dyskutują w grupie lub mniejszych grupach nad pytaniem: "Czego potrzebuję, aby czuć się częścią społeczności?". Ważne spostrzeżenia zapisują na flipcharcie. Jeśli dyskusje toczą się w kilku grupach, sesję można zakończyć refleksją i podsumowaniem na forum.

- **Narzędzia:** brak
- **Czas trwania:** 15 minut

CZĘŚĆ 2

W jaki sposób można podejmować decyzje? Dlaczego komunikacja jest trudna? Jak mogą współpracować ze sobą rolniczki i konsumenci? Z wykonanych przez nas analiz potrzeb wynika, że członkowie społeczności żywnościowych są zainteresowani uczestnictwem w procesach decyzyjnych. Jednak wspólne podejmowanie decyzji w ramach społeczności nie zawsze jest łatwe. Dlatego druga część szkoleniowa Food&More została zaprojektowana tak, aby pomóc w partycypacyjnym podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu konfliktów w społecznościach żywnościowych. Celem tej części jest wyposażenie uczestniczek w wiedzę, umiejętności i motywację do usprawniania demokratycznych procesów w swoich grupach.

Niniejszy rozdział nie zawiera szczegółowego planu szkolenia. Jeśli interesują Was gotowe programy szkoleń, prosimy o kontakt z Fundacją EkoRozwoju (biuro@eko.org.pl) lub bezpośrednio z organizacjami partnerskimi Food&More.



Jakim zwierzęciem jesteś?

Gra zapoznawcza – wzajemne poznawanie, autoprezentacja uczestniczek

Wprowadzenie: Uczestnicy będą czuli się bardziej zrelaksowani, jeśli poczują, że mogą podzielić się z grupą swoimi emocjami i przemyśleniami. Będzie to łatwiejsze, jeśli zaczniemy od skojarzeń, a to ćwiczenie się do tego świetnie nadaje.

Opis: Uczestniczki siedzą lub stoją w kręgu, a prowadzący pyta: jakim zwierzęciem obecnym w tej okolicy się dzisiaj czujesz? Po chwili na zastanowienie uczestniczki dzielą się swoimi odpowiedziami wyjaśniając je 1-2 zdaniem. Oczywiście można zastąpić zwierzę rośliną, warzywem, a nawet zupą lub innym posiłkiem. Najlepiej znaleźć coś, co jest związane z tematem szkolenia lub miejscem, w którym się ono odbywa.

- **Narzędzia:** nie są potrzebne żadne narzędzia
- **Czas trwania:** 15 minut (w zależności od liczby uczestników)
- **Dodatkowe materiały:** techniki facylitacji na stronie <http://www.seedsforchange.org.uk/tools>

Problemy z komunikacją, nieporozumienia

Gra rysunkowa

Wprowadzenie: Komunikacja nie jest łatwa. Nawet jeśli wydaje nam się, że druga osoba rozumie, co do niej mówimy, może dojść do nieporozumień. Zdarza się to także w dobrze funkcjonujących społecznościach. Uczestniczki mogą same doświadczyć, jakim wyzwaniem może być komunikacja, gdy nie mamy wszystkich informacji lub po prostu czegoś nie widzimy. To ćwiczenie pozwala wzmocnić swoje umiejętności komunikacyjne w przygotowaniu do pracy ze społecznością.

Opis:

Część I: Osoby uczestniczące siedzą w dwóch rzędach, a pomiędzy nimi stoją stoły. Na stołach leżą papiery i flamastry, których mogą używać do rysowania. Osoby w jednym rzędzie mają zawiązane oczy i będą rysować na papierze leżącym przed nimi na stole. Prowadząca pokazuje osobom bez opasek obrazek przedstawiający formy geometryczne (może być prosty lub bardziej skomplikowany – trudniejszy). Mają 2 minuty, aby poinstruować osobę siedzącą przed nimi po drugiej stronie stołu, jak odwzorować to, co jest przedstawione na obrazku. Po upływie tego czasu nie mogą się ze sobą komunikować.

Część II: Teraz osoby z zawiązanymi oczami podają instrukcje, nie widząc równocześnie co rysuje ich partner. W tej rundzie nie ma kształtów do kopiowania, tylko figuratywny obraz – na przykład koń na łące. Nie można przy tym używać słów “koń” ani “łąka”. Uczestnicy mają znowu 2 minuty na wyjaśnienie i narysowanie. Tym razem osoba, która rysuje, może zadawać pytania.

Po zakończeniu rysowania odbywa się dyskusja na temat tego, jak przebiegało ćwiczenie i co było łatwiejsze – rysowanie czy wyjaśnianie. Jakie wyzwania komunikacyjne i ewentualne

nieporozumienia się pojawiły? Jak odnoszą się one do naszego codziennego życia i do funkcjonowania w naszych społecznościach?

- **Narzędzia:** opaski na oczy, papier, markery
- **Czas trwania:** 20 minut (w zależności od liczby uczestników)

Źródła informacji i role

Role RWS i potrzeby komunikacyjne – aktywność w grupach

Wprowadzenie: W społeczności można pełnić wiele ról. W społeczność żywnościową zaangażowane są kluczowe osoby: rolniczki, osoby spożywające posiłki, koordynatorzy, ale są też osoby, które wywierają wpływ spoza społeczności (na przykład sąsiad). Niektóre osoby odgrywają role tymczasowe (np. pracownik sezonowy). Jeśli komunikacja i współpraca ze społecznością nie funkcjonuje dobrze, potrzeby tych osób nie są zaspokajane i mogą pojawić się problemy. Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy szkolenia dowiadują się, jak różne potrzeby mogą być zaspokajane w społeczności zajmującej się żywnością i dlaczego ważne jest, aby je ujawniać.

Opis: Uczestnicy zostają podzieleni według możliwych ról w społeczności żywnościowej (mogą to być członkinie, rolnicy, koordynatorki, pracownicy sezonowi, sąsiedzi lub bliskie członkinie społeczności, wolontariusze). Tworzą dwu- lub trzyosobowe grupy i sporządzają listę informacji, które będą im potrzebne w pracy lub na danym stanowisku oraz którymi będą musieli się dzielić z innymi. Określają minimalny i maksymalny poziom informacji. Na zebranie pomysłów można przeznaczyć 15 minut. Następnie można zestawień "potrzeby" i "informacje do podzielenia się" w każdej z ról. Warto na to poświęcić trochę czasu.

- **Narzędzia:** kartki papieru, markery
- **Czas trwania:** co najmniej 30 minut (w zależności od liczby uczestników)

Podjmowanie decyzji

Gra symulacyjna

Wprowadzenie: Decyzje w społeczności powinny być podejmowane wspólnie, gdyż zwiększa to zaangażowanie, pomaga uwspólnić rozumienie sytuacji w całej grupie i pomaga znajdować trwałe rozwiązania, które uwzględniają różne potrzeby i perspektywy. Dzięki prostej symulacji uczestnicy szkolenia mogą doświadczyć podejmowania decyzji w dużej grupie i uwzględniania różnych preferencji. Gra symulacyjna inspirowa do rozmowy na tematy takie jak podejmowanie decyzji na poziomie społeczności lokalnej, komunikacja i podstawowe umiejętności organizacyjne.



Opis: Poproś uczestniczki, aby zapisały na kartce 5 rzeczy, które chciałyby zabrać ze sobą na wyspę. Następnie uczestnicy dobierają się w pary i wykonują to samo polecenie, ale tym razem muszą wymyślić wspólną listę 5 rzeczy. Na podjęcie decyzji mają 5 minut. Następnie to samo zadanie należy powtórzyć w grupach czteroosobowych jeszcze bardziej zawężając pulę rzeczy zapisaną na kartkach. Jeżeli wcześniejsze etapy poszły sprawnie, to na koniec można wypracować listę 5 rzeczy dla całej grupy.

Następuje dyskusja plenarna w celu wymiany doświadczeń. Co ułatwiło lub utrudniło podejmowanie decyzji? Jak w Waszej społeczności funkcjonują procesy decyzyjne i sposoby rozwiązywania konfliktów?

- **Narzędzia:** kartki papieru, markery
- **Czas trwania:** 50 minut (można też przeznaczyć więcej czasu na dyskusję plenarną)

Konsensus

Znaczenie podejmowania decyzji z udziałem wszystkich stron – aktywność grupowa

Wprowadzenie: Budowanie konsensusu w społeczności jest ważnym narzędziem kształtowania aktywnej postawy i wspólnej tożsamości. Opiera się na wartościach, które są niezbędne dla społeczności żywnościowych: równość, wolność, współpraca i poszanowanie potrzeb wszystkich osób. Komunikacja na poziomie społeczności jest ważna nie tylko ze względu na pełne zaangażowanie członków grupy w proces podejmowania decyzji, ale także przyczynia się do rozwoju poczucia współodpowiedzialności. Budowanie konsensusu polega na poszukiwaniu korzystnych rozwiązań, które są do zaakceptowania przez wszystkie osoby, których te decyzje dotyczą. Gdy decyzja ma ogólną akceptację, jest większa szansa, że zostanie wprowadzona w życie. Ponadto ludzie są bardziej skłonni do pozostania w grupie, która stara się wysłuchać ich opinii i wyjść naprzeciw ich potrzebom.

Uczestnicy szkolenia poznają podstawowe informacje na temat podejmowania decyzji w drodze konsensusu i dowiedzą się, jak mogą je wykorzystać w swoich społecznościach, a jednocześnie zdobędą podstawowe umiejętności miękkie związane z rozwiązywaniem problemów.

Opis: Trenerzy pytają uczestników, czy są jakieś metody, których używają do podejmowania decyzji w swojej społeczności żywnościowej. Zapisujemy je na flipcharcie. Następnie trenerki wyjaśniają, na czym polega podejmowanie decyzji w oparciu o konsensus. Możemy wcześniej zapytać uczestników, czy mają doświadczenie z konsensusem lub jak według nich konsensus mógłby przyczynić się do rozwoju społeczności żywnościowych.

Oto przykładowy proces konsensualnego podejmowania decyzji:

1. Przedstawienie i wyjaśnienie kwestii, która ma być przedmiotem decyzji.
2. Badanie kwestii i poszukiwanie pomysłów na rozwiązanie.
 - a. Zebranie wyzwań i obaw.
 - b. Zebranie pomysłów na rozwiązanie.
 - c. Przeprowadzenie szerokiej dyskusji i omówienie pomysłów.

- d. Wstępne pomysły na zgłoszone wyzwania.
 - e. Wyeliminowanie nieakceptowalnych pomysłów.
 - f. Stworzenie krótkiej listy najlepszych rozwiązań.
3. Szukanie nowych propozycji, szczególnie takich, które łączą w sobie najlepsze elementy omawianych pomysłów i uwzględniają kluczowe wyzwania.
 4. Dyskusja i doprecyzowywanie propozycji. Wystuchiwanie osób blokujących, wątpliwości i pozostałych uwag. Poszukiwanie poprawek, które sprawią, że propozycja będzie bardziej akceptowalna dla całej grupy.
 5. Sprawdzenie porozumienia. Jeśli porozumienie zostało osiągnięte, można przejść do wdrażania.
 6. Wdrożenie decyzji: jeśli nie ma już blokad, nie ma zbyt wielu zastrzeżeń i istnieje aktywne porozumienie, należy wdrożyć decyzję. Grupa powinna zdecydować, kto, kiedy i w jaki sposób będzie ją realizował.

Drugą częścią ćwiczenia może być wypracowanie w drodze konsensusu przez poszczególne grupy rozwiązania dla przedstawionych problemów. Przykładowe problemy mogą zostać zaproponowane przez same uczestniczki, lub też zaproponowane przez prowadzących. Istotne jest, aby były one na tyle realne, żeby uczestniczki ćwiczenia się z nimi utożsały i weszły w rolę.

- **Narzędzia:** wydrukowane listy 6 głównych kroków, flipcharty, długopisy, ołówki
- **Czas trwania:** co najmniej 30–60 minut
- **Dodatkowe materiały:**
 - Skrócony i rozwinięty przewodnik dotyczący pracy z konsensem: <https://www.seedsforchange.org.uk/shortconsensus>
<https://www.seedsforchange.org.uk/consensus>
 - “A Consensus Handbook of Co-operative decision-making for activists, co-ops and communities”, Seeds for Change Lancaster Cooperative Ltd, 2013.
 - Szczegółowy schemat: <https://www.seedsforchange.org.uk/consflow.pdf>

Ja-My-To – aktywne i efektywne spotkanie

Dyskusja grupowa

Wprowadzenie: Członkowie społeczności żywnościowej muszą się spotykać, żeby mieć dostęp do różnych informacji, wyrażać swoje opinie, brać na siebie odpowiedzialność i decydować o wspólnych kwestiach. Facylitacji spotkań można się nauczyć, korzystając z praktycznych doświadczeń, zastanawiając się nad własnymi doświadczeniami ze spotkań i obserwując innych facylitatorów. Facylitacja łączy w sobie szereg ról i zadań. Na przykład: utrzymywanie uczestników w temacie, pilnowanie czasu, uważne słuchanie tego, co wszyscy mówią i kierowanie grupy w kierunku dobrych rozwiązań. W tym ćwiczeniu uczestniczki zostaną przeprowadzone przez kilka proponowanych elementów spotkania, z wykorzystaniem ich osobistych doświadczeń.

Opis: Prześledźmy proces spotkania lub dyskusji. Trenerka tworzy bieg rzeki, używając długiego szala lub papieru imitującego rzekę. Zapisz czytelnie poniższe 5 proponowanych elementów spotkania na kartkach papieru:

1. Przygotowanie (o czym jest to spotkanie, co chcemy osiągnąć, jaki jest porządek obrad).
2. Ja-My-To (Według Kay Tift w każdej grupie trzy główne tematy są zawsze na porządku dziennym. Możemy je nazwać "Ja", "My" i "To".
 - a. "Ja" dotyczy tego, kim jestem i jak się teraz czuję.
 - b. "My" dotyczy naszych zachowań wobec siebie, na przykład naszej kultury spotkań, wszystkiego, co wiąże się z naszymi wspólnymi relacjami.
 - c. "To" dotyczy relacji "ja-ty" w grupie – tego, co robimy razem, naszego wspólnego zadania lub przedmiotu zainteresowania).
3. Znaki, sygnały (jakie są oznaki pozwalające stwierdzić, czy ludzie są w pełni obecni w procesie, czy nie? Jaki jest poziom energii i dynamika grupy?).
4. Włączenie w proces grupowy (jak można uwzględnić opinie, wątpliwości i potrzeby wszystkich osób?).
5. Zakończenie (refleksje, kolejne kroki, odczucia).

Poprowadź grupę przez rzekę, kładąc kartki papieru na podłodze i zadając pytania dotyczące każdego elementu (dlaczego jest on ważny, jakie uczestniczki mają doświadczenia związane z każdym etapem).

Zakończ ćwiczenie dyskusją plenarną: zachęcaj do zadawania pytań i dzielenia się doświadczeniami.

- **Narzędzia:** długi szalik lub papier, 5 elementów wydrukowanych na papierze
- **Czas trwania:** 30 minut na pracę nad "rzeką" + 20 minut na sesję plenarną
- **Dodatkowe materiały:**
 - przewodnik: <https://www.seedsforchange.org.uk/facilitationmeeting>
 - sygnały ręczne: <https://www.seedsforchange.org.uk/handsig.pdf>
 - przewodnik trenerski Solid Base: https://www.solidarische-landwirtschaft.org/fileadmin/media/solidarische-landwirtschaft.org/Das-Netzwerk/Projekte/solidbase/Trainers_guide_Solid_Base.pdf

Synergia – plan wydajnego spotkania

Prezentacja i dyskusja o metodzie synergii

Wprowadzenie: Prawdopodobnie każdy z nas doświadczył niekończących się spotkań. W społeczności zajmującej się żywnością członkowie i członkinie zwykle nie mają zbyt wiele czasu, ponieważ mają pracę, rodzinę i inne zobowiązania. Dlatego tak ważne jest organizowanie efektywnych i integrujących spotkań. Synergia jest dobrym narzędziem do osiągnięcia tego celu. Ćwiczenie to wzmacnia umiejętności facylitacji i komunikacji.

Metoda synergii została opracowana przez Erharda Flecka w Szwecji. Na spotkaniu synergicznym agenda jest tworzona i wykorzystywana w sposób dynamiczny. W tym ćwiczeniu uczestniczki poznają podstawy tej metody.

Opis: Facylitatorka wspólnie z uczestnikami tworzy program spotkania. Mogą to być wymyślone tematy lub aktualne dla danej grupy i warsztatów.

Lista życzeń: Każda osoba mówi moderatorowi, jakie tematy wnosi na spotkanie. Są one zapisywane w formie porządku obrad w sposób widoczny dla wszystkich, np. na flipcharcie lub tablicy. Osoba proponująca temat szacuje czas potrzebny na jego omówienie. Jeżeli jakąś kwestię trzeba przedyskutować, albo podjąć decyzję, należy zarezerwować na to więcej czasu. Nie należy dopuścić do tego, aby zaplanowana długość spotkania decydowała o szacunkach – muszą one być jak najbardziej realistyczne.

Następnie czas potrzebny na realizację poszczególnych tematów jest sumowany i zapisywany w porządku obrad, obok czasu dostępnego na spotkanie. Jeśli jest wystarczająco dużo czasu na wszystkie tematy, przejdź do właściwego spotkania. W przeciwnym razie przejdź do negocjacji.

Negocjacje: Prowadzący pyta grupę, jak poradzić sobie z rozbieżnością między czasem wymaganym a dostępnym. Tylko osoba prezentująca dany temat może zdecydować się na jego skrócenie lub usunięcie, więc następuje proces negocjacji.

Priorytety: Ważnym elementem jest również wybranie kolejności omawianych tematów. Warto zacząć od czegoś łatwiejszego na rozgrzewkę, ale też nie zostawiać najtrudniejszych czy najważniejszych tematów na koniec!

Ćwiczenie można zakończyć pytaniami: jakie są atuty tej metody a jakie jej ograniczenia?

- **Narzędzia:** papier, markery
- **Czas trwania:** 20–30 minut
- **Dodatkowe materiały:** broszura Learning 4 Change
<https://legacy17.org/Files/Article-related/L4C.pdf>

Głęboka komunikacja – krąg

Krąg – kontakt z emocjami, wyrażanie myśli, uważne słuchanie

Wprowadzenie: Metoda kręgu nadaje strukturę spotkaniu i stwarza przestrzeń, aby skontaktować się ze swoimi uczuciami i wysłuchać innych. To świetny sposób na rozpoczęcie lub zakończenie dnia szkoleniowego, a także żeby dowiedzieć się jak się czują lub co myślą uczestnicy. Komunikacja w kręgu to niezwykle wartościowa praktyka, którą uczestnicy mogą wykorzystać w każdej sferze życia prywatnego oraz w społeczności.

Opis: Uczestniczki siadają w kręgu w taki sposób, aby mogły się nawzajem widzieć. Ważne jest, aby wszyscy znajdowali się na tym samym poziomie (na krzesłach lub na podłodze). W środku, na podłodze, kładziemy przedmiot, który będzie dawał prawo do głosu. Osoba prowadząca krąg rozpoczyna spotkanie, przedstawiając zasady: jedna osoba mówi, reszta

słucha, mówimy tylko o sobie, o tym, co myślimy, czujemy, nie udzielamy rad (chyba że zostaniemy o to wyraźnie poproszeni). Osoba, która ma przedmiot w ręku, może zabrać głos. Po zakończeniu wypowiedzi przekazuje go następnej mówczyni. Można też zachować milczenie. Gdy wszyscy się wypowiedzą, krąg zostaje zamknięty. Zasady komunikacji stosowane w kręgu można również rozszerzyć na inne części spotkania (szkolenia), a następnie przenieść na inne części życia, jako dobrą zasadę komunikowania się z innymi osobami we wspólnocie.

- **Narzędzia:** przedmiot - może to być kamień, gałązka, piórko. Zazwyczaj osoba rozpoczynająca pracę w kręgu przychodzi ze swoim własnym przedmiotem. Dobrze jest mieć coś, co łatwo trzymać w dłoni.
- **Czas trwania:** na krąg należy zarezerwować zapas czasu. Przynajmniej 45-90 minut dla grupy 12-15 osób. Ważne jest, aby nie poganiać uczestników i pozwolić się wszystkim swobodnie wypowiedzieć.
- **Dodatkowe materiały:** wiedza na temat kręgów jest przekazywana przede wszystkim ustnie, więc niewiele jest publikacji na ten temat. Niektóre informacje dostępne są w internecie: <https://waysofcouncil.net/>

Open Space

Aktywne uczestnictwo i dzielenie się doświadczeniami

Wprowadzenie: Open Space to struktura dla spotkań oraz wydarzeń, w której uczestniczki same tworzą i zarządzają porządkiem obrad. Metoda ta jest dobra, gdy chcemy, aby omawiany problem lub program spotkania wynikał z realnych potrzeb osób biorących w nim udział. W procesie przygotowania uczestnicy uzgadniają ważne dla nich obszary dyskusji, a następnie biorą odpowiedzialność za moderowanie sesji.

Opis: Spotkanie Open Space zazwyczaj rozpoczyna się od wybrania facylitatorek (zalecamy, aby były to dwie osoby). Przedstawiają one cel dyskusji i wyjaśniają proces samoorganizacji przestrzeni.

Następnie uczestnicy umieszczają tematy, które chcieliby zaproponować, w odpowiednich miejscach na przygotowanej wcześniej tablicy. Tablica musi być podzielona na sloty czasowe i dostępne do pracy miejsca. Każda osoba zgłaszająca wyjaśnia grupie o co chodzi w jej temacie. Jeśli tematów jest więcej niż miejsc i czasu, facylitatorki mogą pomóc grupie w podjęciu decyzji, które dyskusje powinny być traktowane priorytetowo, a które można połączyć, bo są zbliżone. Każdy uczestnik może zaproponować jakiś temat – musi jednak mieć motywację do omówienia tego tematu i chęć wzięcia odpowiedzialności za dyskusję. Musi też zadbać o sporządzenie notatki z dyskusji.

Po przydzieleniu wszystkim kwestiom czasu i miejsca uczestnicy zapisują się na sesje, w których chcą wziąć udział. Jeżeli bardzo popularne sesje nachodzą na siebie, trzeba przeorganizować plan. Jeżeli zaś na jakąś sesję nikt się nie zapisze, można zwolnić to miejsce w programie. Otwarcie i ustalenie porządku obrad powinno zabrać maksymalnie godzinę, nawet w przypadku licznej grupy.

Teraz nadchodzi czas na pracę w poszczególnych grupach. Uczestnicy przechodzą od sesji do sesji. Sesje trwają zazwyczaj do półtorej godziny, a całe spotkanie może trwać od pół dnia do nawet dwóch dni! Zasady przewodnie pracy w Open Space to:

- Osoby obecne są właściwymi osobami.
 - Czas rozpoczęcia jest właściwym czasem.
 - Miejsce rozpoczęcia jest właściwym miejscem.
 - Cokolwiek się wydarzy, jest to jedyna rzecz, jaka mogła się wydarzyć.
 - Kiedy coś się kończy, to się kończy.
 - “Prawo dwóch stóp” mówi, że jeśli kiedykolwiek podczas wspólnej pracy poczujesz, że ani się nie uczysz, ani nie przyczyniasz do rozwoju, użyj swoich dwóch stóp i idź gdzie indziej.
-
- **Narzędzia:** flipchart, markery, kartki samoprzylepne
 - **Czas trwania:** 3 godziny (część planistyczna plus + 2 sesje po 45 minut)
 - **Dodatkowe materiały:**
<https://www.mind.org.uk/media-a/4924/open-space-method.pdf>

CZEŚĆ 3

Funkcjonowanie wspólnot żywnościowych opiera się na ścisłej współpracy między konsumentami, rolnikami i koordynatorkami. Solidarne systemy żywnościowe mogą osiągnąć stabilność finansową tylko wtedy, gdy aktywnie włączą swoje członkinie w procesy planowania i zarządzania. Jak wykazało w 2018 roku nasze badanie⁵, równie ważna jest współpraca między osobami spoza społeczności. Wymiana doświadczeń i tworzenie sieci może być kluczowym czynnikiem sukcesu na poziomie lokalnym, krajowym i europejskim. Dlatego też trzecia część szkolenia Food&More koncentruje się na perspektywach długoterminowych, podkreślając możliwe sposoby współpracy w ramach społeczności lub poza nią. Uczestnicy szkolenia mogą wzmocnić swoje umiejętności w zakresie komunikacji, współpracy, świadomości obywatelskiej, ekologicznej i konsumenckiej, a także zdolności zarządzania wolontariatem i podstawowe umiejętności organizacyjne.

Niniejszy rozdział nie zawiera szczegółowego planu szkolenia. Jeśli interesują Was gotowe programy szkoleń, prosimy o kontakt z Fundacją EkoRozwoju (biuro@eko.org.pl) lub bezpośrednio z organizacjami partnerskimi Food&More.



⁵ <https://urgenci.net/wp-content/uploads/2019/11/Booklet31082018final.pdf>

Ruch w ogrodzie

Lodołamacz, energizer – poznawanie się, budowanie zaufania

Wprowadzenie: Uczestnicy poczuć się swobodniej w grupie i będą lepiej przygotowani do wspólnej pracy, jeżeli poruszają się wspólnie z innymi. Tego typu ćwiczenia warto też stosować jako przerwy w pracy siedzącej.

Opis: Uczestniczki siedzą lub stoją w kręgu. Prowadzący prosi wybraną osobę o zaprezentowanie jakiegoś ruchu występującego w ogrodzie, który najlepiej oddaje, jak się czują tego ranka. Pozostałe osoby naśladują ten ruch. Kolejne osoby prezentują swoje ruchy.

- **Narzędzia:** nie są potrzebne żadne narzędzia
- **Czas trwania:** 15 minut (w zależności od liczby uczestników)
- **Dodatkowe materiały:** zbiór ćwiczeń rozgrzewających i zapoznawczych:
<http://improvwiki.com/en/wikis>

Gra w statki

Role i zadania w społeczności – indywidualne przemyślenia i dyskusja plenarna

Wprowadzenie: Członkiniom społeczności nie zawsze łatwo jest wymienić swoje mocne i słabe strony lub po prostu wyjaśnić, jak czują się w społeczności. Użycie w tym celu fikcyjnej postaci może ułatwić mówienie o sobie i spojrzenie z nowej perspektywy. To zadanie może pomóc w określaniu umiejętności, preferencji i potrzeb ("wybrałem tę postać, ponieważ jestem dobry w ..."), a także do odkrycia wewnętrznych, być może ukrytych wyzwań ("nie jestem zadowolona ze swojego zadania, bo ..."). W praktyce, jeśli znamy te szczegóły, łatwiej będzie nam dopasować zadania do właściwych osób – na przykład znaleźć odpowiednio przygotowaną i zmotywowaną wolontariuszkę. Również jeśli chodzi o konflikty lub wyzwania, możemy uruchomić działania, które pozwolą rozwiązać sytuację ("jestem odpowiedzialna za sprzątanie, ale czuję, że sprawdziłabym się jako kapitan"). Do ćwiczenia wykorzystaj ilustrację statku z załogą opracowaną w ramach projektu Food&More.

Opis: Trenerki proszą uczestników o przyjrzenie się ilustracji statku z załogą i zidentyfikowanie znajdujących się na nim postaci. Członkowie społeczności żywnościowej wybierają dla siebie postać i wyjaśniają pozostałym, dlaczego wybrali właśnie tę. Możemy głośno wymienić kilka kluczowych ról: kapitana, który jest odpowiedzialny za całą załogę, kucharza lub kogoś, kto sprząta. Następnie prowadząca prosi uczestników, aby pomyśleli o swojej wspólnocie żywnościowej z tej perspektywy i prosi ich o wybranie postaci, którą chcieliby być. Po namyśle, w dużym kręgu dzielimy się tym, kto wybrał jaką postać i dlaczego. Dobrze jest robić notatki, ponieważ dzięki temu możemy zapamiętać, kto



lubi sprzątać, a kto organizować imprezy dla innych. W przyszłości możemy połączyć realne zadania we wspólnocie żywnościowej z preferowanymi rolami.

- **Narzędzia:** długopisy, kartki papieru
- **Czas trwania:** ~45 minut (w zależności od liczby uczestników)
- **Materiały:** ilustracja statku z załogą

Role i zadania

Gdzie widzisz siebie na tym statku?

Jaka rola lub postać pasowałaby do Ciebie najbardziej?



Podział ról i zadań

Poszukiwanie optymalnych rozwiązań – dyskusja w grupie

Wprowadzenie: Zbyt duże obciążenie obowiązkami i wypalenie może być poważnym problemem w społecznościach żywnościowych. Ta metoda ma na celu pomóc w rozwoju współpracy przez podział zadań w oparciu o umiejętności i preferencje. Członkowie społeczności mogą w ten sposób podjąć wspólne i indywidualne zobowiązania.

Może tę metodę wykorzystać jako kontynuacja ćwiczenia "Gra w statki".

Opis: Koordynatorzy lub rolniczki ze wspólnoty żywnościowej wymieniają działania, które mogłyby być wykonywane przez osoby ze wspólnoty. Mogą to być czynności fizyczne, takie jak praca na roli, zadania organizacyjne



związane z organizacją wydarzeń lub dostaw, a nawet zadania pomocnicze, takie jak planowanie strategiczne lub redagowanie listy mailingowej lub bloga. Kiedy lista jest gotowa, każdy w grupie może zgłosić się na ochotnika do jakiegoś działania. Ważne jest, aby nie robić tego pod presją. Jeśli ktoś nie może podjąć się żadnego zadania w danym czasie, należy to zaakceptować. Poprzednia metoda "Gra w statki" może być dobrym punktem wyjścia do dzielenia się zadaniami, trenerzy mogą się w niej odwołać do zgłoszonych preferencji. Uczestniczki mogą też proponować nowe zadania lub czynności, jeżeli chcą zrobić coś, czego nie ma na liście.

Ważne jest, aby notować wszystkie zobowiązania, aby udostępnić te informacje innym członkom społeczności, którzy nie są obecni podczas ćwiczenia. Może to także pomóc w późniejszym monitorowaniu procesu lub znalezieniu osoby do zapewnienia luk.

- **Narzędzia:** flipchart, markery, ew. laptop do notatek
- **Czas trwania:** 45 minut

Ja i moje wartości

Dyskusja w parach/małych grupach/całej grupie

Wprowadzenie: Nasze wartości odzwierciedlają to, co jest dla nas ważne. Są one sposobem opisania naszej indywidualnej motywacji. Wraz z naszymi przekonaniem są naturalnymi czynnikami, które kierują naszym procesem decyzyjnym. Wartości mogą być pozytywne lub oparte na strachu (ograniczające). Rozwój osobisty wiąże się z przewyciężeniem i wyeliminowaniem naszych przekonań opartych na lęku. Kiedy nasze przekonania lub zachowania nie są zgodne z tym, co jest dla nas ważne – z naszymi wartościami – brakuje nam wewnętrznej spójności.

Według "Modelu siedmiu poziomów potrzeb" Barretta każda istota ludzka na świecie wzrasta i rozwija się w siedmiu ściśle określonych obszarach. Każdy obszar koncentruje się na określonych potrzebach, które są wspólne dla wszystkich ludzi. Poziom rozwoju jednostki zależy od jej zdolności do zaspokajania tych potrzeb. W różnych okresach możesz zaobserwować, że na niektórych poziomach skupiasz się bardziej, a na innych mniej. Wynika to ze zmieniających się warunków życia. Ważne jest, aby zrozumieć, że w ramach siedmiu poziomów wyższy poziom nie powinien być uważany za lepszy od niższego. Na przykład trudno się skupić na pomaganiu innym, jeśli masz problemy zdrowotne lub finansowe.

Możesz wykorzystać pracę opartą na wartościach do lepszego poznania siebie i rozwoju osobistego, a także do wzajemnego zrozumienia w społeczności lub organizacji, w której pracujesz. Każdy z nas jest inny – i to dobrze. Różnorodność daje większą odporność, ale wymaga też wzajemnego szacunku i zrozumienia różnic. Musimy kultywować umiejętność dostrzegania wartości dodanej w różnicach.

Na stronie internetowej Centrum Wartości Barretta można wykonać bezpłatny test swoich wartości. Ocena zostanie wysłana do Ciebie pocztą elektroniczną. Dowiesz się, jakie

wartości są dla Ciebie ważne. Otrzymasz ich opis i interpretację, a także zalecenia dotyczące przyszłej pracy.

Opis: Poproś uczestników o wypełnienie testu wartości w domu i przyniesienie wyników na warsztaty, ponieważ będziesz z nimi pracował.

Wprowadź uczestników w temat. Dlaczego warto zajmować się wartościami? Opisz siedem poziomów wartości według Barretta. W jaki sposób wartości kierują naszym procesem decyzyjnym? Wartości pozytywne i wartości ograniczające oparte na strachu.

Rozpocznij dyskusję. Połącz uczestników dyskusji w pary, małe grupy lub całą grupę.

Wariant 1: Uczestnicy dobierają się w pary, najlepiej z osobą, którą znają najstabilniej. W pierwszej rundzie każdy ma 2 minuty na zaprezentowanie swoich wyników testu Barretta. Prowadzący może ułatwić rozpoczęcie od kilku pytań wstępnych, które pomogą zmotywować uczestników do rozpoczęcia rozmowy. Mogą to być na przykład takie pytania: Jakiego poziomu wartości posiadam, a jakich mi brakuje? Czy jest jakiś poziom, który jest przepełniony? Co mi to mówi? Co jest dla mnie ważne? W drugiej rundzie można przedyskutować pytania: Jakiego wartości są ważne dla każdej z was? Jakiego wartości są wam wspólne? Czym się różnią?

Wariant 2: Dyskusja w małych grupach lub w całym kręgu. Przykładowe pytania do dyskusji. Jakiego są nasze wartości? Czy mamy kodeks wartości?

Na koniec możesz podzielić się refleksją w całym kręgu. Co wynosimy z zajęć?

- **Narzędzia:** flipchart, markery, papier, ołówki do robienia notatek
- **Czas trwania:** 45 minut
- **Dodatkowe materiały:** <https://www.valuescentre.com>

Piramida ról – Twoje miejsce w społeczności

Samoanaliza uczestników - piramida ról w społeczności żywnościowej

Wprowadzenie: Metoda ta opiera się na koncepcji "poziomów logicznych (piramidy)" wymyślonej przez Roberta Diltsa. Podczas tego praktycznego ćwiczenia uczestnicy uświadamiają sobie i analizują swoją rolę w społeczności żywnościowej. Mogą sobie odpowiedzieć na pytania o to, jaką rolę wybrali, co robią w ramach tej roli i czego potrzebują do jej pełnienia. Ocenia też, czego chcą się nauczyć, a czego mogą się nauczyć, pełniąc wybraną przez siebie rolę.

Opis: Każda uczestniczka zapisuje indywidualnie w przygotowanym formularzu – Piramidzie ról – odpowiedzi na pytania. Pytania odnoszą się do roli lub ról, jakie może pełnić uczestniczka społeczności. W Piramidę wpisuje się wartości, przekonania, umiejętności, sposoby działania i zachowania związane z wybraną rolą. Po wypełnieniu Piramidy uczestnik ocenia, jakie korzyści wynikają z pełnionej roli i jakie ograniczenia napotyka. Na tę część można przeznaczyć ok 10–15 minut.

Uczestniczki, które nie są aktywnymi członkiniami społeczności, mogą wypełnić Piramidę, myśląc o tym, jaką rolę mogłyby potencjalnie pełnić. Być może odkryją swoje nieujawnione cechy i będą mogły je zaoferować społeczności i stać się aktywnymi członkiniami, mającymi swoją rolę i obowiązki.

Na zakończenie uczestnicy mogą podzielić się swoimi spostrzeżeniami i doświadczeniami w parach lub na forum.

- **Narzędzia:** wydrukowane Piramidy ról, papier, ołówki lub długopisy
- **Czas trwania:** 20 minut
- **Dodatkowe materiały:**
 - o mapie myśli:
mindmapmad.com/robert-dilts-logical-levels-mind-map/
 - logiczne poziomy zmian – Robert Dilts:
discoveryinaction.com.au/logical-levels-of-change-robert-dilts/
 - **Piramida ról:**

Jaka jest moja rola w społeczności żywnościowej?⁶

Tożsamość – kim jestem? Co lubię? Co jest moja pasją?

Rola – Jaka jest moja rola (role)? Jakie obowiązki i działania są związane z tą rolą? Jak role przekładają się na moją tożsamość?

Wartości – Jakie są moje wartości? Dlaczego robię to, co robię? Co mi to daje?

Przekonania – Jakie są moje przekonania? Które są rzeczywiście moje, a które nie?

Umiejętności – Jakie mam umiejętności? Czy chcę się czegoś nowego nauczyć?

Środowisko – Kto i co mnie otacza? Z kim nabieram a z kim tracę energię?

Żywy obraz

Teatr współpracy – energizer, wyrażanie emocji poprzez ruch

Wprowadzenie: Podczas tego ćwiczenia uczestniczki będą mogły się trochę rozerwać i wyrazić swoje emocje we wspólnej zabawie.

Opis: Zaproś uczestników do wspólnego stworzenia żywego obrazu, który wyrazi ich aktualne uczucia i emocje. Mogą współpracować i improwizować w dowolny sposób. Obraz może się zmieniać, w miarę jak osoby będą się stopniowo angażować i zmieniać swoje role. Podkreśl, że jeśli ktoś chce być tylko publicznością, to jest to także możliwe.

- **Narzędzia:** brak potrzebnych narzędzi
- **Czas trwania:** 10 minut

⁶ Inspirowane koncepcją “logicznych poziomów” Roberta B. Diltsa

Wystawa sztuki

Zrównoważona wizja i zrównoważona liderka – refleksja i współpraca

Wprowadzenie: Zdolność do współpracy jest we wspólnocie kluczowa. Społeczność to także grupa bardzo zróżnicowanych osób, które różnią się między sobą umiejętnościami komunikacji, wiedzą, doświadczeniem, wartościami i przekonaniami. Postrzegają świat przez swój pryzmat. Dlatego wspólna praca jest często wyzwaniem. To ćwiczenie umożliwia uczestnikom zbadanie swoich zdolności do współpracy. Mogą sobie też uświadomić swoją rolę w pracy zespołowej.

Opis: Uczestnicy zostają połączeni w dwie grupy. Każda grupa otrzymuje flipchart i przybory do rysowania. Zadaniem każdej z grup będzie wspólne stworzenie obrazu na zadany temat. Pierwszy temat: "Jak wygląda liderka zrównoważonej społeczności?". Drugi temat: "Jak wygląda wizja zrównoważonego ekosystemu?". Następnie każda grupa pokaże swój obraz drugiej. Uczestnicy z poszczególnych grup podzielą się ze sobą tym, co widzą na obrazie, co on przekazuje, jak na nich wpływa.

W kolejnym etapie uczestniczki mogą zastanowić się, jak przebiegał proces tworzenia obrazu w ramach współpracy. Prowadzący może zainicjować dyskusję, zadając pytania: Jak się czuliście podczas współpracy? Jak podzieliłyście się rolami? Kto przewodził procesowi?

- **Narzędzia:** flipchart, markery, ołówki, kredki, flamastry
- **Czas trwania:** 1 godzina

STRONA REDAKCYJNA

Publikacja wydana w 2022 r. w ramach międzynarodowego projektu Food&More, finansowanego przez Unię Europejską w ramach programu Erasmus+ i realizowanego we współpracy z:

TVE, www.tudatosvasarlo.hu

AMPI, www.asociaceampi.cz

Fundacja EkoRozwoju (FER), fer.org.pl

Urgenci, www.urgenci.net

Autorki: Zsófia Perényi, Šárka Krčilková, Wojtek Mejor

Redakcja: Zsófia Perényi

Tłumaczenie: Wojtek Mejor

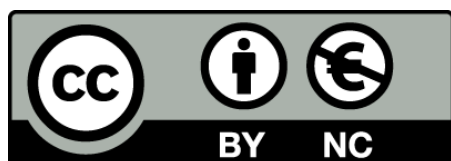
Korekta: Aneta Osuch

Zespół projektowy: Anikó Haraszti, Samson Hart, Šárka Krčilková, Nathalie Markiefka, Barbara Mayer, Wojtek Mejor, Monika Onyszkiewicz, Jocelyn Parot, Alena Wranová

Wszystkie zdjęcia zamieszczone w niniejszej publikacji są własnością wyżej wymienionych partnerów, chyba że zaznaczono inaczej.

Zdjęcia zostały zrobione podczas pierwszego spotkania inauguracyjnego w Pradze, podczas szkolenia internetowego "Train the trainer" oraz w Dunasziget na Węgrzech podczas sesji szkoleniowych Food&More.

Niniejsza publikacja została opublikowana na licencji Creative commons:



Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu niniejszej publikacji nie oznacza poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union