

KRĘGI

Scenariusze spotkań dla kobiet i dziewczyn
działających na rzecz lokalnych społeczności

KRĘGI

Scenariusze spotkań dla kobiet i dziewczyn działających na rzecz lokalnych społeczności

Opracowanie scenariuszy: Karolina Pisz, Katarzyna Krzyżanowska, Anna Kasperek, Magdalena Lenartowicz, Małgorzata Malec, Monika Adamus-Kosarewicz, Rafał Guzowski

Koordinacja merytoryczna: Hanna Żyła

Oprawa graficzna: Jowita Lis (autorka wersji oryginalnej, wersja easy to print została pozbawiona części grafik oraz kolorów)

Korekta: Marta Mandzak-Matusek (korekta wersji oryginalnej)

Opole 2024

ISBN 978-83-968097-3-5



Publikacja jest dostępna na warunkach licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe.

Wszystkie materiały przygotowano w ramach projektu finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG i Funduszy Norweskich w ramach Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny.

Projekt finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG i Funduszy Norweskich w ramach Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny.

Dostosowanie publikacji do druku oraz nałożenie poprawek zostało sfinansowane ze środków Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2021-2030.



WPROWADZENIE

SAMO
RZĄDNE



Witamy Cię we wspólnym Kręgu!

Jeśli to czytasz, to znaczy, że mamy ze sobą coś wspólnego. Może tak jak my jesteś lokalną liderką, działaczką, starasz się kreować rzeczywistość dookoła siebie. Może – też tak jak my – organizujesz warsztaty, spotkania, pracujesz z ludźmi, wspierasz aktywne osoby w swojej społeczności. Może chcesz ulepszać działania na rzecz kobiet, szukać dla nich – i dla siebie – szans na rozwój, budować siostrzeństwo czy dbać o równe możliwości dla wszystkich. A może po prostu potrzebujesz impulsu do pracy? Bez względu na to, jak odkryłaś ten materiał – cieszymy się, że Cię zainteresował i możemy Cię przywitać w naszym Kręgu!

Krąg to wspólnota – ale też narzędzie wspólnego odkrywania siebie, potencjału swojego i innych. Przewodnik, który trzymasz w ręku, to garść inspiracji i podpowiedzi, jak z tym narzędziem pracować.

Od lat rozmawiamy z dziewczynami i kobietami w województwach opolskim i dolnośląskim na temat dyskryminacji i stereotypów. Spotykałyśmy członkinie samorządów, aktywistki, radne miast, gmin czy młodzieżowych forów. Te rozmowy skłoniły nas do poszukiwania informacji na temat tego, jakie przeszkody napotykają one w swojej działalności. Są to kobiety zaangażowane, wykwalifikowane, z dobrymi pomysłami, często jednak coś je powstrzymuje, żeby przejąć główne role liderские, albo w kluczowych momentach pozostają „na zapleczu”, w cieniu swoich kolegów z pracy. Postanowiłyśmy przyjrzeć się również temu tematowi.

Chciałyśmy się dowiedzieć, z czym mierzą się miejscowe liderki, czy mają do czynienia z dyskryminacją ze względu na płeć na poziomie lokalnym (a jeśli tak, to jak ona wygląda). Tak, żeby nie podejmować działań w ciemno, tylko opierać się na realnych potrzebach (naszych) aktywistek. Zależało nam na tym, aby poprzyglądać się specyfice ich pracy – tak przecież innej niż ta w zarządach wielkich korporacji czy w parlamencie. Przeprowadziłyśmy badania, aby się tego dowiedzieć.

Ich wyniki służą nam do rozwijania narzędzi takich jak to – publikacji wspierających samoorganizację grup lokalnych liderek. Co ważne, ich konstrukcja sprawia, że są to treści uniwersalne – zarówno dla kobiet już zaangażowanych w pracę na rzecz swojej społeczności (sołtyski, radne itp.), jak i dla dziewczyn, które dopiero zaczynają działać (w samorządach szkolnych, forach młodzieży itp.).

Staraliśmy się zawrzeć w tym przewodniku całą niezbędną wiedzę do tego, abyście mogły – wspólnie, w zespole dziewczyn lub kobiet, z którymi działasz czy współpracujesz – zorganizować Kręgi, nawet bez wcześniejszego uczestnictwa w tego typu spotkaniach. Znajdziecie tu proste wskazówki od trenerek, scenariusze stworzone przez osoby specjalizujące się w danych tematach, a wszystko to przetestowały dziewczyny i kobiety, które po stworzeniu swoich Kręgów udzieliły nam później informacji zwrotnej, co warto poprawić.

Mamy nadzieję, że materiały te będą Wam służyć w dbaniu o same siebie tak samo, jak dbacie o swoje społeczności!

Czym są Kręgi?

Kręgi to regularne spotkania dla małej grupy, w bezpiecznej przestrzeni, bez krytyki, niechcianych rad, za to z otwartością na doświadczenia innych uczestniczek. Ich niezwykle ważną częścią jest wzajemne poznawanie się, budowanie relacji, bo to właśnie tworzy atmosferę wsparcia, pomaga uczyć się nam wspólnie i uczyć się o sobie nawzajem. Nie ma znaczenia, czy działacie ze sobą od lat, czy pracujecie razem od niedawna.



W grupach, które się znają, Kręgi pozwalają się poznać z nowej perspektywy. Dzięki nim budujemy nową więź.

Samorządne, czyli liderki w działaniu

Co sprawia, że nasze Kręgi są wyjątkowe? Są stworzone specjalnie dla działaczek, radnych, społeczniczek i aktywnych kobiet. Są dopasowane do ich potrzeb. Podczas badań z udziałem liderek okazało się, że potrzeba budowania i wzmacniania poczucia wspólnoty, atmosfery wzajemnego wsparcia była jedną z najważniejszych i najczęściej podkreślanych. Kręgi idealnie na nią odpowiadają. Proponowane tematy również dobrano na podstawie badań, w ramach których lokalne działaczki wskazywały, w jakich obszarach najczęściej przydałoby im się wsparcie. Jednocześnie zagadnienia te mogą być bardziej szczegółowo dostosowane do potrzeb grupy i wybrane przez każdą z nich.



Ogromny przyływ energii, zrozumienie, że zmagamy się z podobnymi problemami. Więź, która powstała, motywowała, by przyjrzeć się sobie.

Jak to działa?

Spotkania odbywają się w małej, stałej grupie (4–6 osób). Jedna z kobiet przejmuje rolę prowadzącej. Podczas pierwszego Kręgu wszystkie uczestniczki wybierają tematy spotkań i ustalają harmonogram. Każde tego typu wydarzenie przewidziane jest na ok. 90 minut i tak też dobrane są zagadnienia, by były możliwe do omówienia w tym czasie. Opracowane przez nas scenariusze dopasowane do każdego z wątków zawierają wskazówki krok po kroku, aby każda osoba (również mniej doświadczona w podobnych działaniach) mogła poprowadzić spotkanie.

Brzmi jak coś dla Ciebie? Zapraszamy Cię do przeczytania krótkiego materiału, który wprowadza w temat Kręgów.

Przygotowałyśmy krótką instrukcję, która pomoże Ci w tym, abyś poczuła się pewnie podczas organizowania i/lub prowadzenia zajęć dla kobiet działaczek.

Znajdziesz tutaj wskazówki, porady, a także objaśnienia dotyczące poszczególnych części scenariusza – wyjaśniamy w nich, dlaczego pewne elementy spotkań „Kręgi – Samorządne” są kluczowe, a z niektórych możesz zrezygnować. Chcemy ułatwić Ci start i sprawić, aby przygotowanie do tego typu wydarzeń było jak najkrótsze, a jednocześnie, żebyś poczuła, że jesteś gotowa spróbować, nawet jeśli wcześniej nie organizowałaś niczego podobnego. Zakładamy, że Kręgi może prowadzić każda osoba, która chce stworzyć sieć wsparcia kobiet działaczek. Nie są konieczne specjalne kursy. Ważna natomiast jest postawa osoby inicjującej – otwartość na dialog i skupienie na tworzeniu sprzyjającej atmosfery. O tej postawie mówimy więcej na kolejnych stronach.

Na początek zasady

Najważniejszym zadaniem podczas pierwszego spotkania będzie ustalenie wspólnych zasad. Wszystkie uczestniczki i prowadząca określają je razem. Nie chodzi o jakieś sztywne regulaminy – natomiast niezwykle ważne jest stworzenie atmosfery, która zachęca do dzielenia się doświadczeniami, wyrażania swoich poglądów i do dyskusowania z innymi z szacunkiem.

W budowaniu takiego nastroju pomagają zasady. Dlatego jest to obowiązkowy punkt pierwszego spotkania (jeśli natomiast ktoś dołączy w trakcie cyklu, podczas kolejnego Kręgu – bo i tak może się zdarzyć – ważne jest, by zadbać o porządne zaznajomienie z regułami).

Choć wydaje się to drobnym, wprowadzającym elementem, nasza rada – poświęć czas na odczytanie i omówienie zasad. Naprawdę opłaca się to później, przy prowadzeniu Kręgów.

Poniżej znajdziesz naszą propozycję, która może stanowić inspirację do opracowania Waszych zasad podczas spotkań. Można ją wspólnie modyfikować albo np. dodawać też takie punkty, które pomogą Wam w pełni uczestniczyć w Kręgach i zbudować bezpieczną, komfortową atmosferę, a których nie ma na tej liście.

Dbaj o poufność – wszystko, o czym mówią członkinie Kręgu, zostaje w Kręgu. Możecie jednak swobodnie dzielić się własnymi doświadczeniami i zdobytą wiedzą z bliskimi osobami.

Powstrzymaj się od ocen i osądzania siebie i innych.

Mów o swoich przeżyciach i przekonaniach, unikając uogólnień czy odwołań do cudzych opinii lub odczuć (np. „wszyscy...”, „ludzie...”, „zawsze...” itd.).

Odważ się otwarcie dzielić się swoimi doświadczeniami i poglądami.

Skup się nie tylko na słowach, zauważaj emocje. Ważne jest, aby słuchać i starać się zrozumieć, zamiast słuchać i odpowiadać (jak to często robimy w naszym codziennym życiu).

Kiedy jest na to miejsce, zadawaj prowokujące do myślenia pytania, aby pomóc członkini Kręgu spojrzeć na swoją sytuację z innej perspektywy. Unikaj jednak umieszczania porad w formie pytań (np. „Czy kiedykolwiek zastanawiałaś się...?”). Rady, o które nikt nie prosił, najlepiej zachować dla siebie. Unikaj sformułowań typu „powinnaś...”.

Dziel się doświadczeniami, a nie wskazówkami. Bądź konkretna i zwięzła.

Daj znać, jeśli wiesz, że się spóźnisz, aby grupa nie traciła czasu na czekanie.

Wycisz i odłóż telefon, niech nic Cię nie rozprasza.

Kiedy będziecie pracować nad zasadami, spróbuj uniknąć pułapki „oczywistości”. Często myślimy: „To przecież oczywiste dla każdej osoby, nie ma potrzeby nad tym rozmyślać / tego omawiać”. Nawet takie rzeczy warto jednak nazwać, aby się upewnić, czy znaczą one dla Was to samo. Te reguły są naprawdę ważne – a będą działać tylko wtedy, jeśli wszystkie będziecie je rozumiały w ten sam sposób i wszystkie faktycznie zobowiązacie się do ich przestrzegania.

Nawet mimo tej włożonej pracy podczas spotkań może zdarzyć się sytuacja, że któraś z Was się zapomni i np. zamiast słuchać, będzie z rozpędu udzielać rad. Bądźcie wtedy dla siebie wyrozumiałe. Warto też porozmawiać (najlepiej już na starcie) o tym, jak możecie zwracać sobie delikatnie uwagę, jeśli będzie taka potrzeba, i zachęcać się do stosowania reguł. Może przyda się hasło, które przypomina o zasadach?



WSKAZÓWKA

Jeśli któraś z Was za bardzo się „rozgada”, a dyskusja zboczy z tematu, można użyć ustalonego wcześniej zwrotu, np. „Do portu” – to szybka i luźna forma zwrócenia uwagi, aby rozmówczyni wróciła na kurs rozmowy związany z tematem spotkania.

TWOJA ROLA

Nie musisz prowadzić wszystkich spotkań samodzielnie. Zalecamy, aby organizatorka cyklu zajęła się pierwszym Kręgiem – to dobra forma otwarcia, która jednocześnie pozwoli zbudować atmosferę, nadać ton dyskusji oraz określić kierunek przyszłych spotkań. Następnie możesz sama je prowadzić lub się rozeznaczyć, czy inne osoby z grupy nie chciałyby tego spróbować.

Materiały do Kręgów zostały przygotowane tak, aby każda działaczka była w stanie je moderować. I naprawdę tak jest!



Byłam zestresowana, ale super się bawiłam, jak prowadziłam. Miałam megazajawkę.

Co ważne, spotkania zakładają równe zaangażowanie wszystkich uczestniczek w ćwiczenia i wymianę doświadczeń. Prowadząca także wykonuje proponowane tu zadania i bierze udział w dyskusji.

W tym materiale dużo piszemy o aktywności, komfortowej i bezpiecznej atmosferze, czynnym udziale wszystkich uczestniczek w debacie – ale jak sprawić, żeby faktycznie tak było? Jeśli nigdy nie moderowałaś tego typu spotkań (albo w ogóle nie miałaś okazji do prowadzenia warsztatów czy szkoleń), może Ci się to wydawać zbyt dużym wyzwaniem. Nic bardziej mylnego! Kręgi to po prostu dobra, wspólnotowa przestrzeń do rozmowy. Pomyśl zatem, co sprawia, że z kimś rozmawia Ci się tak dobrze, że chcecie spędzać razem czas, że jesteś gotowa bardziej się otworzyć i dzielić się swoimi doświadczeniami. Spróbuj taką właśnie atmosferę stworzyć – wyobraź sobie, że spotykasz się z przyjaciółkami na kawie, żeby poplotkować, ale też podyskutować o tym, z czym się mierzycie na co dzień.



Kręgi umożliwiają poznanie się na innej płaszczyźnie, pozwalają odkryć wrażliwość, co zaowocuje planami na przyszłość.

Oczywiście każda grupa jest inna, bo inne są nasze codzienne aktywności, wyzwania, środowisko działania, a co za tym idzie – potrzeby. Postarałyśmy się jednak zebrać kilka wskazówek, które mogą być dla Ciebie podpowiedzią, na co szczególnie warto zwrócić uwagę podczas Kręgów.



Obawiałam się, że będą trudne sytuacje, z którymi sobie nie poradzę, ale ich nie było.

ZŁOTY (PRAWIE) DEKALOG DOBREJ ROZMOWY

- 1** Zachęcaj uczestniczki do aktywnego udziału w dyskusji, **tak aby wszystkie głosy zostały usłyszane**. Dbaj o to, aby każda z nich poczuła się ważną częścią procesu.
- 2** Zwracaj uwagę na dynamikę grupy. Jeśli zauważysz, że któraś z kobiet jest wycofana i się nie odzywa – spróbuj znaleźć sposób, żeby ją zaktywizować. Możesz ją np. zapytać „Co o tym myślisz?“, „Jak u Ciebie?“ itp. Warto podkreślić (szczególnie jeśli mamy uczestniczki bardziej lub mniej doświadczone albo takie są ich osobiste odczucia), że bez względu na poziom doświadczeń **każda z nich ma równy wkład w spotkanie**, a jego celem jest wspólne uczenie się od siebie i wzajemne wsparcie.
- 3** Twoje zainteresowanie i Twoja **widoczna otwartość na wszystko, co widzisz i słyszysz**, są kluczowe, aby stworzyć przyjazną przestrzeń.
- 4** Jeśli zaobserwujesz zachowanie lub wypowiedź, które mogą wskazywać na delikatny temat albo potencjalnie ryzykowną sytuację, spróbuj porozmawiać z daną osobą **po spotkaniu**. W takim przypadku postaraj się, żeby taka rozmowa przypominała udzielanie wsparcia przyjaciółce (nadal bez porad!).
- 5** Świętujcie razem pokonane wyzwania. Sama droga jest równie ważna, co jej zakończenie, więc każdy krok powinien być zauważony. **Dostrzegajcie swoje osiągnięcia** (także w debacie i we wspólnej pracy podczas spotkań) i cieszcie się nimi.
- 6** Szanuj każdą osobę, jej historię i różnice między Wami. **Docień potencjał, który tkwi w tej różnorodności!**
- 7** Spotkania w ramach Kręgów wcale nie muszą być poważne i oficjalne – **rozmawiajcie na luzie i otwarcie**. Zachęcaj do dialogu, buduj atmosferę dobrej rozmowy, by dyskusja była bardziej dynamiczna, interesująca, czuła i ludzka.
- 8** Może się zdarzyć, że będziesz mieć poczucie, że zaproponowane ćwiczenie albo nawet całe spotkanie nie przebiega po Twojej myśli – widzisz, że uczestniczki są zniechęcone lub z jakiegoś innego powodu coś nie gra. W takiej sytuacji nie unikaj tematu, nie ciągnij scenariusza na siłę, do końca – porozmawiajcie o tym. Możesz powiedzieć np.: **„Czuję, że nie ma energii / coś się dzieje / coś jest nie tak / ćwiczenie wam nie leży – co z tym robimy?”**. Możecie wspólnie podjąć decyzję o modyfikacji lub zakończeniu zadania albo porozmawiać o przyczynach takiego stanu rzeczy (być może tkwią one gdzieś głębiej).
- 9** Pamiętaj, że trudne tematy mogą wywoływać opór, zniechęcenie – bardzo często tak się dzieje. W takim przypadku dbaj tym mocniej o klimat bezpieczeństwa i odczucia w grupie. Możesz uprzedzić na starcie: „Może być ciężko, bo to trudny temat” albo zapytać w trakcie: „Jak się macie?”. To pytanie daje uczestniczkom szansę na to, aby **zatroszczyć się o siebie, zmienić atmosferę, kiedy staje się duszna, albo dynamikę spotkania**.

PRZESTRZEŃ

Może się wydawać, że w dobrym towarzystwie da się rozmawiać wszędzie, a skoro tak – miejsce to tylko dodatek, kluczowa jest merytoryka. To prawda, ale przecież przestrzeń dookoła również wpływa na to, jak się czujemy, i buduje nastawienie (szczególnie na starcie). Zdecydowanie łatwiej jest nam poczuć się komfortowo i wejść w tryb swobodnej rozmowy, kiedy siedzimy w fotelu z kubkiem herbaty niż wokół stołu w sali w urzędzie. Co więcej, w dyskusji może się zdarzyć, że będziecie dotykać kwestii delikatnych, wywołujących emocje – a w takiej sytuacji lepiej unikać ciekawskich tłumów wokół (przecież sama dobrze wiesz – nawet jeśli nikt na nas nie patrzy, mamy zdecydowanie inne wrażenie, kiedy w tłocznej kawiarni udziela nam się emocje, a czasem ciężko też szybko otrzeć łzy, kiedy znieznacka pojawi się kelnerka). Dlatego, na ile to dla Was możliwe, zadbajcie (także wspólnie) o komfortowe miejsce spotkań – przy czym, jak zobaczycie, nie musi to być specjalnie wynajęta sala. Równie dobrze może się sprawdzić salon w mieszkaniu czy domu któregoś z Was.

Poniżej prezentujemy **kilka wskazówek**, co zrobić, by jak najlepiej zorganizować przestrzeń, w której się spotykacie.



Warto przygotować kawę, herbatę, przekąski – sprzyjają one zbudowaniu swobodnej atmosfery.



Czasami podczas Kręgów będziecie dzieliły się swoimi bardzo osobistymi doświadczeniami, przemyśleniami. Dlatego zadbajcie o przestrzeń, w której poczujecie się swobodnie i bezpiecznie, niekoniecznie w miejscu publicznym. Lepszy może być duży pokój w mieszkaniu któregoś z Was lub sala w domu kultury niż stół w kawiarni.



Niektóre ćwiczenia wymagają pracy w parach – przestrzeń powinna być zaplanowana i przygotowana w taki sposób, żeby umożliwiała podział na grupy i swobodną rozmowę bez przekrzykiwania się.



Jeśli to możliwe, warto poszukać miejsca (lub tak przyszykować to, które macie do dyspozycji), w którym będziecie mogły normalnie i komfortowo usiąść i spędzić czas. Fotele, pufy i kanapy bardziej zachęcają do rozmowy i dzielenia się doświadczeniami niż stoły i krzesła w sali szkoleniowej.



Spotkania nie muszą się odbywać w przestrzeni fizycznej – większość ćwiczeń można przeprowadzić online. Nie jest do tego potrzebna specjalna aplikacja, wystarczy zwykły komunikator z kamerą. Ważne, aby rozmawiać przy włączonych kamerkach i sprawdzić, czy nie będą Wam przeszkadzać kwestie techniczne.

WSKAZÓWKI DO ORGANIZACJI KRĘGU ONLINE:

- Przed spotkaniem możesz przesłać uczestniczkom treść ćwiczeń – to zminimalizuje ryzyko ewentualnych problemów technicznych.
- W trakcie Kręgu możesz udostępniać zadania także na swoim ekranie – wspomogą to skupienie się na aktualnym temacie dyskusji i pozwoli się upewnić, czy wszystkie pracujecie z właściwym ćwiczeniem.
- Możesz zapisywać wnioski i propozycje rozwiązań w udostępnionym pliku, aplikacji lub po prostu na czacie komunikatora – jak Wam wygodniej. Możesz także poprosić jedną z uczestniczek o pomoc w notowaniu, szczególnie jeśli masz obawę, że trudno będzie Ci połączyć robienie notatek z prowadzeniem spotkania.
- Jeśli organizujesz Krąg w formule online i równoległe połączenie się w mniejszych grupach będzie dla Was trudne, możesz zrezygnować z dzielenia uczestniczek na pary.

ONLINE

Spotkania krok po kroku

Czujesz już ten klimat? Mamy nadzieję, że powyższe wprowadzenie sprawiło, że Kręgi wydają Ci się już nieco bardziej fajną okazją do rozmowy czy może chociaż intrygującym narzędziem pracy niż dziwnie brzmiącą „czarną magią”. Pora na podsumowanie – czyli krótką ściągę, jak krok po kroku może przebiegać takie spotkanie. Czuj się swobodnie, żeby ten plan modyfikować czy dostosowywać do Waszych potrzeb – solidną podstawę zbudowałaś już powyżej, a teraz czas na Ciebie. W końcu Ty sama najlepiej znasz swoją lokalną społeczność i liderki, z którymi się spotykasz.

Wprowadzenie do Kręgu (propozycja do wykorzystania)

Jeśli znacie się dobrze albo kontaktujecie się głównie na żywo, takie spisane wprowadzenie może wydawać się Wam niepotrzebne. Ale tak jak warto na starcie nakreślić zasady, tak zaproszenie i powitanie już od początku budują dobry klimat. Jednocześnie krótkie wprowadzenie może mieć podwójną rolę – zbiera w całość najważniejsze reguły spotkań i jest swego rodzaju „listem”, w którym zapraszasz uczestniczki do wspólnej podróży.

Możesz to zrobić np. takimi słowami:



***Zapraszamy Cię do cyklu spotkań, które pomogą wzmocnić Twoje umiejętności
liderskie i zbudować wspierające relacje z podobnymi kobietami liderkami.***

***Chcemy, aby ta podróż była dla Ciebie okazją do przyjrzenia się swoim
działaniom, zasobom, doświadczeniom, celom i pragnieniom.***

***Krąg ma charakter zamknięty, uczestniczki spotykają się w stałym
składzie – zazwyczaj w grupie liczącej od 4 do 6 osób.***

***Pierwsze spotkanie służy temu, aby się wzajemnie poznać i sprawdzić,
jak właściwie Krąg będzie działał. Wspólnie porozmawiamy o celach
i motywacjach oraz zaplanujemy tematy następnych spotkań.***

***W czasie tego Kręgu poznacie się lepiej, a jeśli już się znacie, to na pewno
będzie to okazją do odkrycia siebie z innej strony.***

***Każde spotkanie będzie miało swój temat przewodni – na pierwszym
wybierzemy, którymi tematami chcemy się zajmować.***

***Podczas pierwszego Kręgu ustalimy razem cele, tematy
oraz harmonogram spotkań. Do zobaczenia!***

Jak korzystać ze scenariusza

Jak przedstawiliśmy na samym początku tego materiału, zarówno pierwsze spotkanie, jak i poszczególne tematy mają swój własny scenariusz z opisem prowadzenia, z którego możesz skorzystać. Scenariusze niektórych Kręgów zawierają również załączniki z ćwiczeniami do wydruku.

Każdy scenariusz zaczyna się od tego, jakie materiały (np. mazaki, kartki) trzeba przygotować oraz co należy wydrukować przed spotkaniem (np. ćwiczenia, zasady). Przy opisie ćwiczeń znajdziesz także informację, ile czasu szacunkowo zajmie każde z nich. Warto jednak być tu elastycznym – bywa, że będziecie potrzebować na dyskusję dużo więcej czasu lub wręcz przeciwnie – skończycie szybciej.

Przed Kręgiem przeczytaj dokładnie scenariusz, przygotuj potrzebne materiały i wydrukuj ćwiczenia (jeśli są).

Każde kolejne spotkanie będzie miało stałe elementy:

Rundka, czyli przestrzeń dla każdej z Was, by powiedzieć, co słysząc.

Ćwiczenia, które pozwolą Wam skuteczniej dzielić się doświadczeniem i budować wzajemne wsparcie.

Czas na trening umiejętności lub zdobycie nowej wiedzy.

Tematy spotkań

Na kolejnych stronach zamieszczamy przykładowe scenariusze spotkań w ramach Kręgów. Znajdziesz tu materiały dotyczące takich kwestii, jak:

- 1 informacja zwrotna,
- 2 hejt w internecie,
- 3 wypalenie i perfekcjonizm,
- 4 stres i odporność,
- 5 wartości,
- 6 budowanie zaplecza,
- 7 widoczność i pewność siebie,
- 8 radzenie sobie z krytyką,
- 9 dbanie o granice,
- 10 komunikacja – co tu nie działa.

Tematy scenariuszy, które zawiera ten przewodnik, nie są przypadkowe. Zostały one wybrane na podstawie przeprowadzonych przez nas badań wśród lokalnych działaczek oraz naszych doświadczeń w pracy z liderkami. Są odpowiedzią na to, na jakie potrzeby najczęściej zwracały uwagę osoby działające w swoim otoczeniu. Wśród wyzwań w ich codziennej aktywności na czoło wysuwało się radzenie sobie z wypaleniem, perfekcjonizmem czy krytyką ze strony innych. Wśród potrzeb – rozwijanie umiejętności współpracy ze społecznością, w której się działa, sprawniejszej komunikacji z mieszkańcami i dbania o swoje granice. Wśród tematów, o których warto rozmawiać, prym wiodły nasze własne wartości.

Oczywiście, tematów spotkań w zależności od potrzeb może być więcej – opisany wyżej sposób pracy możecie zastosować do każdego z Kręgów, a przykładowe scenariusze mogą stanowić inspirację do zaplanowania przebiegu spotkania na „Wasz” temat. Kluczowe są bowiem Wasze potrzeby, a to, co najważniejsze, to możliwość bycia razem, budowanie wspólnoty i wzajemne wsparcie.

Życzymy Wam dobrych rozmów w kobiecym Kręgu i rozwijającej wspólnej podróży!



SCENARIUSZE

SAMO
RZĄDNE

Pierwsze spotkanie w Kręgu ___ s. 14

Czy mnie widać? Czy mnie słyszeć?

**Samorządne mają głos! – czyli jak wzmocnić
widoczność liderów ___ s. 23**

Czy mnie widać? Czy mnie słyszeć?

**Samorządne mają głos! – strategie wzmocnienia
swojej pozycji ___ s. 31**

Asertywność i dbanie o granice ___ s. 37

Asertywne reagowanie na krytykę ___ s. 43

Komunikacja – co tu nie działa? ___ s. 49

Informacja zwrotna – komunikacja ___ s. 52

Budowanie zaplecza ___ s. 54

„Trzeba płonąć, żeby się wypalić”. O wypaleniu ___ s. 57

Jaką wartość mają wartości? ___ s. 66

Jak lepiej radzić sobie ze stresem? ___ s. 71

**Hejt w sieci. Jak sobie radzić z mową nienawiści
w mediach społecznościowych ___ s. 81**

Nota o instytucjach realizujących projekt ___ s. 86

PIERWSZE SPOTKANIE W KRĘGU

➤ Przygotuj:

- *materiał 1* (to ćwiczenie do wykonania przed pierwszym spotkaniem, ale może się zdarzyć, że uczestniczki nie przygotowały się wcześniej – wydrukuj egzemplarze dla nich na wszelki wypadek),
- *materiał 2* – wydrukuj 1 egzemplarz,
- *materiał 3* – wydrukuj 1 egzemplarz,
- *materiał 4* – wydrukuj 1 egzemplarz,
- kartki, długopisy,
- laptop, tablet, telefon – do wyświetlenia krótkiego filmu.

➤ Cele spotkania:

- poznanie się;
- zbudowanie atmosfery zaufania i współpracy;
- przyjęcie zasad spotkań;
- wybór tematów Kręgów;
- stworzenie harmonogramu spotkań.

➤ Przed pierwszym spotkaniem:

Przełącz uczestniczkom materiały na powitanie – mailowo lub osobiście (*materiał 1* – jest dostępny na końcu scenariusza oraz do pobrania jako osobny plik). To wprowadzenie do idei Kręgów i ćwiczenie, które wspólnie omówicie na pierwszym spotkaniu.

PLAN SPOTKANIA



Witamy się. Informacje organizacyjne

Witamy się. Prowadząca przedstawia siebie i agendę spotkania. Omawia czas trwania, informacje o ewentualnych przerwach, o tym, gdzie jest toaleta, sprawdza, czy uczestniczki czują się komfortowo. Jeśli Krąg jest online – kontrolujemy, czy wszystko działa, i mówimy, z jakich programów będziemy korzystać.



Ćwiczenie relaksujące na „osadzenie”

Prowadząca zaprasza uczestniczki do wyciszenia się i bycia „tu i teraz”. Proponuje im krótką relaksację. Odczytuje powoli i spokojnym głosem tekst (*materiał 2*).



Zaproszenie do przedstawienia się

Prowadząca prosi: „Przedstaw się, w jednym zdaniu opowiedz, co robisz / czym się zajmujesz, i w kolejnym powiedz o sobie coś z życia prywatnego, aby inne osoby Cię zapamiętały”.

Uprzedź, że każda z uczestniczek ma maksimum 2 minuty na odpowiedź. Jeśli kobiety się znają, poproś, aby powiedziały o sobie coś, czego inne osoby jeszcze mogą nie wiedzieć.



Zasady

Prowadząca prezentuje zasady (*materiał 3* – prezentacja lub wydruk) i za każdym razem się upewnia, czy są one zrozumiałe i czy należy je wyjaśnić, uzupełnić.

Przykład wyjaśnienia:

Pytanie prowadzącej: „Co rozumiecie pod hasłem »Słuchaj nie tylko słów, zauważaj emocje«?”.

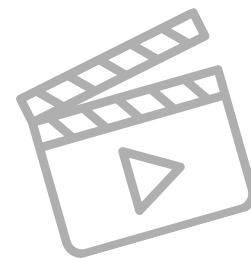
Jeśli odpowiedzi uczestniczek są zbliżone – wszystko jest w porządku. Jeżeli znacząco się od siebie różnią (oznaczają inne rozumienie zasady), należy zasadę uzupełnić, uwspólnić lub zmienić.





Historia Kręgów

Prowadząca wyświetla film, w którym omówiona jest koncepcja Kręgów i idei wzajemnego uczenia się i wspierania (do znalezienia pod kodem QR lub na stronie www.laboratoriumzmiany.org). Czas na pytania i refleksje uczestniczek (jeśli są).



HISTORIA KRĘGÓW
<https://youtu.be/N48is3S3zS8>



Osobiste historie uczestniczek. Ćwiczenie wstępne

Każda z liderek po kolei ma możliwość podzielenia się swoją historią (to ćwiczenie z *materiału 1* – zostało ono wysłane przed spotkaniem). Jeśli kobiety nie przyszykowały swoich opowieści – prowadząca rozdaje im *materiał 1* i daje czas na przygotowanie. Jeśli uczestniczki mają trudność z tym ćwiczeniem, zachęcamy je do opowiedzenia co skłoniło je do dołączenia do kręgów. Jakie korzyści dla siebie widzą z uczestniczenia w nich, czy uważają, że to może wpłynąć na ich poziom odwagi i budowania swojej świadomości jako osób, które podejmują różne wyzwania i zmieniają swoje otoczenie. Jakie korzyści dla siebie widzą z umiejętności umówienia innym o tych aspektach siebie z odwagą.

Prowadząca prosi:

„Podczas opowiadania historii nie przerywamy sobie; po wypowiedzi możemy sobie zadawać pytania lub podzielić się własnym doświadczeniem – zgodnie z zasadami, które wcześniej ustaliłyśmy”.



Po wysłuchaniu wszystkich historii prowadząca zadaje pytanie: „Jak się macie po tym ćwiczeniu?” (lub podobne).



Po co tu jesteśmy? Jakie mamy cele?

Prowadząca umieszcza w widocznym miejscu listę tematów spotkań wraz z ich opisem (*materiał 4*). Cała grupa wspólnie dokonuje wyboru tematów oraz ustala harmonogram kolejnych Kręgów. Zakończenie spotkania.

Przykładowy sposób na wybór tematów:

Głosowanie – każda z uczestniczek stawia kropkę przy tematach, na których najbardziej jej zależy.

Liczba stawianych kropek zależy od liczby ustalonych spotkań. Tematy, które zbiorą najwięcej głosów, zostają wybrane lub poddane kolejnemu głosowaniu (jeśli jest ich za dużo).

Temat można wybrać również poprzez głosowanie online, jeśli na spotkaniu zabraknie czasu.



Runda na zakończenie

Prowadząca zbiera wszystkie najważniejsze myśli ze spotkania. Runda końcowa: z czym kończę?



Materiał 1

Już wkrótce pierwsze spotkanie Kręgu!

Przeczytaj, proszę, krótką instrukcję, która wprowadza w temat Kręgów. Pierwsze spotkanie ma na celu wzajemne poznanie się i sprawdzenie, jak właściwie Krąg będzie działał. Wspólnie porozmawiamy o celach i motywacjach oraz zaplanujemy tematy następnych spotkań.

Co znajdziesz w instrukcji:

1. Przeczytaj **kilka słów o Kręgach**, aby się upewnić, co się będzie na nich działo.
2. Uzupełnij **ćwiczenie wstępne**, aby przygotować się do pierwszego spotkania.
3. Przeczytaj **zasady Kręgów** – sprawdź, czy je rozumiesz, czy Ci pasują, może chcesz coś do nich dodać lub którąś zmienić?

KILKA SŁÓW O KRĘGACH

Zapraszamy Cię do cyklu spotkań, które pomogą wzmocnić Twoje umiejętności leaderskie i zbudować wspierające relacje z podobnymi kobietami liderkami. Chcemy, aby ta podróż była dla Ciebie okazją do przyjrzenia się swoim działaniom, zasobom, doświadczeniu, celom i pragnieniom.

Krąg ma charakter zamknięty, uczestniczki spotykają się w stałym składzie. Organizatorka Kręgu przygotowuje szczegółowe informacje o miejscu i terminie spotkań.

W czasie pierwszego Kręgu poznacie się lepiej, a jeśli już się znacie, to na pewno będzie to okazją do spojrzenia na siebie z innej strony. Każde spotkanie będzie miało swój temat przewodni – na pierwszym wybieriecie, którymi tematami chcecie się razem zajmować.

Podczas pierwszego Kręgu ustalicie wspólnie cele, tematy oraz harmonogram. Poniżej możesz podejrzeć, jak to będzie wyglądało – znajdziesz tam przebieg spotkania, propozycje tematów i zasad. Oprócz ćwiczenia wstępnego nic nie musisz wypełniać – zrobicie to razem w czasie Kręgu.

Każdy kolejny Krąg będzie miał stałe elementy:

- Rundka**, czyli przestrzeń dla każdej z Was, by powiedzieć, co słycać.
- Ćwiczenia**, by dzielić się doświadczeniem i budować wzajemne wsparcie.
- Czas** na trening umiejętności lub zdobycie wiedzy.

Na kolejne Kręgi do wyboru są następujące tematy spotkań:

1. Czy mnie widać? Czy mnie słycać? Samorządne mają głos! – czyli jak wzmocnić widoczność liderki.
2. Czy mnie widać? Czy mnie słycać? Samorządne mają głos! – strategię wzmocnienia swojej pozycji.
3. Asertywność i dbanie o granice.
4. Asertywne reagowanie na krytykę.
5. Komunikacja – co tu nie działa?
6. Informacja zwrotna – komunikacja.
7. Budowanie zaplecza.
8. „Trzeba płonąć, żeby się wypalić”. O wypaleniu.
9. Jaką wartość mają wartości?
10. Jak lepiej radzić sobie ze stresem?
11. Hejt w sieci. Jak sobie radzić z mową nienawiści w mediach społecznościowych.

UZUPEŁNIJ ĆWICZENIE

Dzielenie się swoją historią

Jeśli masz możliwość, to wydrukuj ćwiczenie, uzupełnij i przynieś na spotkanie. Ewentualnie przygotuj wersję elektroniczną. Ćwiczenie znajduje się na końcu tego materiału.



PROPOZYCJA ZASAD PODCZAS TRWANIA KRĘGÓW

Elementem pierwszego spotkania będzie ustalenie wspólnych zasad. Poniżej znajdziesz naszą propozycję. Zasady można razem modyfikować, można dodawać też takie, które pomogą Wam w pełni uczestniczyć, a ich tu nie ma.

1. Poufność – wszystko, czym dzielą się członkinie Kręgu, zostaje w Kręgu.
Możesz jednak swobodnie dzielić się swoimi doświadczeniami i zdobytą wiedzą z bliskimi osobami.
2. Powstrzymujemy się od ocen i osądzania siebie i innych.
3. Mówimy o swoich własnych przeżyciach i przekonaniach, unikając stwierdzeń: „wszyscy...”, „ludzie...”, „zawsze...” itd.
4. Grupy są tak silne, jak ich najsłabsze ogniwo, dlatego zaangażowanie każdej osoby jest ważne. Im bardziej się zaangażujesz, tym więcej otrzymasz.
5. Odważ się otwarcie dzielić się swoimi doświadczeniami i poglądami.
6. Skup się nie tylko na słowach, zauważaj emocje. Ważne jest, aby słuchać i starać się zrozumieć, zamiast słuchać i odpowiadać, jak to często robimy w naszym codziennym życiu.
7. Kiedy jest na to miejsce, zadawaj prowokujące do myślenia pytania, aby pomóc członkini Kręgu spojrzeć na swoją sytuację z innej perspektywy. Unikaj jednak umieszczania porad w formie pytań (np. „Czy kiedykolwiek zastanawiałaś się...?”). Rady, o które żadna z Was nie prosiła, najlepiej zachować dla siebie.
8. Dziel się doświadczeniami, a nie wskazówkami. Używaj komunikatów „ja” i mów tylko za siebie.
9. Bądź konkretna i zwięzła. Unikaj sformułowań typu „powinnaś...”.
10. Daj znać, jeśli wiesz, że się spóźnisz, aby grupa nie traciła czasu na czekanie.
11. Żadnych telefonów komórkowych, wiadomości tekstowych ani rozpraszania uwagi podczas Kręgu.

Jeśli chodzi o zasady – spróbuj uniknąć pułapki: „To przecież oczywiste dla każdej osoby, nie ma potrzeby nad tym rozmyślać / tego omawiać”. Te zasady są naprawdę ważne – będą działać wtedy, gdy wszystkie będziecie je rozumiały w ten sam sposób i wszystkie naprawdę zobowiązecie się do ich przestrzegania.

A co się stanie, jeżeli któraś z Was się zapomni i np. zamiast słuchać, będzie z rozpędu udzielać rad? Bądźcie dla siebie wyrozumiałe. Porozmawiajcie o tym, w jaki sposób zwracać sobie delikatnie uwagę i zachęcać się do przestrzegania reguł. Może przyda się hasło, które przypomina o zasadach?

Do zobaczenia!



Ćwiczenie

DZIELENIE SIĘ SWOJĄ HISTORIĄ

Dzielenie się osobistymi historiami jest ważną częścią Kręgów. Doświadczenia innych mogą nas inspirować, uczyć i łączyć. Aby dać się poznać, przygotuj krótką wypowiedź o sobie według podanego niżej schematu – przytoczysz ją podczas pierwszego spotkania.

Historia ta ma dotyczyć momentu w Twojej karierze lub w Twoim życiu osobistym, kiedy zdecydowałaś się odważyć się na coś lub wycofałaś się z robienia czegoś.

W tym ćwiczeniu „odważyć się na coś” i „wycofać się z robienia czegoś” ma znaczenie:

- ✓ „**Odważyć się na coś**” – podejmujesz wyzwanie i idziesz ścieżką z niepewnym wynikiem: wierzysz w siebie i ryzykujesz.
- ✓ „**Wycofać się z robienia czegoś**” – wybierasz pozostanie w znanej lub wygodnej sytuacji: grasz bezpiecznie.

Wszystkie odważamy się i wycofujemy w różnym czasie i możemy uczyć się z obu rodzajów historii.

Opisz swoją historię, korzystając z poniższych wskazówek:

Opisz moment, w którym odważyłaś się zrobić coś lub zrezygnowałaś z robienia czegoś w danym momencie ważnego.

Jaka to była sytuacja?

Nigdy nie zapomnę, kiedy...

Opisz w punktach, jakie działania podjęłaś i jak potoczyła się sytuacja.

Wyjaśnij, w jaki sposób to doświadczenie wpłynęło na Ciebie osobiście i zawodowo. Jak zmieniło się Twoje życie?

Po odważeniu się na... / Po zrezygnowaniu z...

Gratulacje, jesteś gotowa na pierwsze spotkanie swojego Kręgu! Pamiętaj tylko o zabraniu ze sobą tego arkusza, który pomoże Ci uczestniczyć w rozmowie. Twoja moderatorka zajmie się resztą.



NASZE WYBRANE TEMATY SPOTKAŃ

Temat nr 1:

.....

Temat nr 2:

.....

Temat nr 3:

.....

Temat nr 4:

.....

Temat nr 5:

.....

NASZ HARMONOGRAM KRĘGÓW

TEMAT SPOTKANIA	<i>Pierwsze spotkanie</i>	DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
TEMAT SPOTKANIA		DATA	
NOTATKI			



Materiał 2

TEKST DO „OSADZENIA”

Zapraszam Was na **krótką relaksację**, która pomoże nam bardziej być „tu i teraz” i w kontakcie ze sobą.

Usiądźcie wygodnie. Tak aby Wasze nogi spoczywały oparte na ziemi, a plecy były komfortowo podparte, by całe ciało mogło się rozluźnić. Zamknijcie oczy i zacznijcie miarowo i spokojnie oddychać. Za chwilę będę podawać Wam instrukcję i proszę, abyście za mną podążały, jeśli macie ochotę. Tymczasem spróbujcie się maksymalnie rozluźnić i świadomie robić **wdech i wydech**.

Teraz będę odliczać do 5 i w tym czasie postarajcie się nabrać powietrza, potem zatrzymać je i wypuszczać za każdym razem przez te 5 sekund.

Zaczynamy.

Nabieramy powietrza do płuc:

1, 2, 3, 4, 5.

Zatrzymujemy je na:

1, 2, 3, 4, 5.

Wypuszczamy na:

1, 2, 3, 4, 5. I jeszcze raz.

Nabieramy powietrza do płuc:

1, 2, 3, 4, 5.

Zatrzymujemy je na:

1, 2, 3, 4, 5.

Wypuszczamy na:

1, 2, 3, 4, 5. I jeszcze raz.

Nabieramy powietrza do płuc:

1, 2, 3, 4, 5.

Zatrzymujemy je na:

1, 2, 3, 4, 5.

Wypuszczamy na:

1, 2, 3, 4, 5.

Teraz oddychamy już swobodnie (prowadząca odczeka ok. 1 minuty). Powoli, gdy już czujemy się gotowe, otwieramy oczy. Dziękuję.



Materiał 3

ZASADY



Poufność – wszystko, czym dzielą się członkinie Kręgu, zostaje w Kręgu. Możesz jednak swobodnie dzielić się swoimi doświadczeniami i zdobytą wiedzą z bliskimi osobami.

Powstrzymujemy się od ocen i osądzania siebie i innych.

Mówimy o swoich własnych przeżyciach i przekonaniach, unikając stwierdzeń „wszyscy...”, „ludzie...”, „zawsze...” itd.).

Grupy są tak silne, jak ich najsłabsze ogniwo, dlatego zaangażowanie każdej osoby jest ważne. Im bardziej się zaangażujesz, tym więcej otrzymasz.

Odważ się otwarcie dzielić się swoimi doświadczeniami i poglądami.

Skup się nie tylko na słowach, zauważaj emocje. Ważne jest, aby słuchać i starać się zrozumieć, zamiast słuchać i odpowiadać, jak to często robimy w naszym codziennym życiu.

Kiedy jest na to miejsce, zadawaj prowokujące do myślenia pytania, aby pomóc członkini Kręgu spojrzeć na swoją sytuację z innej perspektywy. Unikaj jednak umieszczania porad w formie pytań (np. „Czy kiedykolwiek zastanawiałaś się...?”). Rady, o które żadna z Was nie prosiła, najlepiej zachować dla siebie.

Dziel się doświadczeniami, a nie wskazówkami. Używaj komunikatów „ja” i mów tylko za siebie.

Bądź konkretna i zwięzła. Unikaj sformułowań typu „powinnaś...”.

Daj znać, jeśli wiesz, że się spóźnisz, aby grupa nie traciła czasu na czekanie.

Żadnych telefonów komórkowych, wiadomości tekstowych ani rozpraszania uwagi podczas Kręgu.



Materiał 4

LISTA TEMATÓW DO WYBORU

- 1 Czy mnie widać? Czy mnie słyszą? Samorządne mają głos! – czyli jak wzmocnić widoczność liderek**
Wzmocnienie pewności siebie i odwagi w zabieraniu głosu w czasie spotkań. Zwiększenie wiedzy na temat swojej sprawczości i inicjatywy podczas prowadzonych debat.
- 2 Czy mnie widać? Czy mnie słyszą? Samorządne mają głos! – strategie wzmocnienia swojej pozycji**
Zapoznanie się ze sposobami, jak krok po kroku reagować świadomie w sytuacji, kiedy ktoś odbiera nam głos – co robić, gdy ktoś nam przerywa, lekceważy nasze zdanie, pomija nas w dyskusji.
- 3 Asertywność i dbanie o granice**
Zrozumienie, co pomaga, a co przeszkadza w dbaniu o własne granice, i wzmocnienie umiejętności dbania o nie za pomocą asertywności.
- 4 Asertywnie reagowanie na krytykę**
Zwiększenie umiejętności reagowania na różne rodzaje krytyki w asertywny sposób oraz zwiększenie do tego zasobów.
- 5 Komunikacja – co tu nie działa?**
Co wpływa na sprawną komunikację, a co ją utrudnia? Jakie są najczęstsze błędy komunikacyjne i jak ich nie popełniać?
- 6 Informacja zwrotna – komunikacja**
Co to jest informacja zwrotna i jak jej udzielać? Co jest przy tym ważne i wspierające?
- 7 Budowanie zaplecza**
Zachęcenie uczestniczek do budowania swojego zaplecza, czyli wsparcia i sieci kontaktów, które mogą pomóc im w osiągnięciu celów i w działalności na rzecz środowiska lokalnego. Poszerzenie wiedzy na temat animowania wspólnoty i aktywnego uczestnictwa w swoim środowisku.
- 8 „Trzeba płonąć, żeby się wypalić”. O wypaleniu**
Co to jest wypalenie i kto jest na nie najbardziej narażony? Jak można sobie z nim radzić? Jak lepiej można dbać o swoje potrzeby?
- 9 Jaką wartość mają wartości?**
Czym się kierować podczas podejmowania decyzji? W czym pomaga znajomość podstawowych wartości swoich i innych osób?
- 10 Jak lepiej radzić sobie ze stresem?**
Co warto wiedzieć o stresie i jak można wykorzystać tę wiedzę do lepszego funkcjonowania w codzienności? Jak radzić sobie ze stresem w sytuacjach, na które nie mamy wpływu?
- 11 Hejt w sieci. Jak sobie radzić z mową nienawiści w mediach społecznościowych**
Wzmacnianie umiejętności radzenia sobie z hejtem w sieci poprzez rozwijanie empatii, pozytywnej komunikacji i umiejętności konstruktywnego reagowania.

CZY MNIE WIDAĆ? CZY MNIE SŁYCHAĆ? SAMORZĄDNE MAJĄ GŁOS! – CZYLI JAK WZMOCNIĆ WIDOCZNOŚĆ LIDEREK

2

➤ Przygotuj:

- *materiał 5* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę i egzemplarz zapasowy,
- *materiał 6* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę i egzemplarz zapasowy,
- karteczki typu post-it lub kolorowe karteczki (4 kolory),
- długopisy.

➤ Cele spotkania:

- zwiększenie pewności siebie i odwagi w zabieraniu głosu w czasie spotkań przez poznanie i używanie zwrotów, wyrażeń, gestów wzmacniających przekaz i własny głos podczas dyskusji oraz przyjmowanie odpowiedniej postawy (mowa ciała);
- zwiększenie wiedzy na temat swojej sprawczości i inicjatywy w trakcie prowadzonych rozmów, zamiast wycofywania się, unikania i udawania, że nic się nie stało;
- poznanie kilku sposobów, jak krok po kroku reagować świadomie w sytuacji, gdy pojawia się „kluska w gardle” i nie wiesz, co robić i co powiedzieć.

➤ Przygotowanie się przed spotkaniem:

Zobacz film, w jaki sposób język ciała (mowa ciała, gesty, nasza postawa) kształtuje naszą osobowość



Amy Cuddy, *Język ciała kształtuje naszą osobowość*,
https://www.ted.com/talks/amy_cuddy_your_body_language_may_shape_who_you_are/c?language=pl.

PLAN SPOTKANIA



Runda na powitanie

Jak się masz? Siedząc w kręgu, opowiedzcie, co u was słychać.



Energizer

Zaczynamy od pozycji **Wonder Woman**. Dlaczego? Przyjmowanie tej pozycji na przynajmniej 2 minuty, zwłaszcza przed wystąpieniem, spotkaniem, dyskusją, pomaga w lepszym oddychaniu i automatycznie wskazuje na pewność siebie.

Prowadząca:

„Rozpoczniemy dzisiaj od Wonder Woman. Stańmy w kręgu. Wyprostujmy plecy, odciągnijmy barki do tyłu. Stańmy w lekkim rozkroku. Głowa lekko do góry. Ręce na biodra. Bądźmy w tej pozycji przez 2 minuty”.

Po 2 minutach:

„Jak się czujecie? Co zauważacie w swoim samopoczuciu, jak opisałybyście wrażenia z ciała, gdzie i jak jest inaczej niż w codziennych pozycjach. Jak otwarcie klatki piersiowej i uniesienie głowy do góry wpływa na Was? Jak bardzo ta pozycja różni się od codziennych, dlaczego? Jak inaczej można dodawać sobie pewności siebie? To dobre ćwiczenie przed ważnym spotkaniem i trwa tylko 2 minuty. Pamiętajmy, że nie zastąpi ono porządnego przygotowania, odpowiednio jednak nastawi nas do rozmowy”.



ĆWICZENIE 1. Elevator pitch, czyli jak mówić o sobie śmiało w 30 sekund

(czas zależny od liczby uczestniczek)

Co jest potrzebne do ćwiczenia:

- wydrukowany zestaw z *materiału 5* (elevator pitch) – każde pytanie wraz z rozwinięciem na osobnej kartce A4,
- zestaw dla każdej uczestniczki – kartki typu post-it w 4 różnych kolorach (lub po prostu małe kolorowe karteczki) i długopis.

O co chodzi w elevator pitch?

Nasza widoczność na scenie i przy stole to efekt budowania naszej marki osobistej. Ma to związek z tym, w jaki sposób mówimy o sobie i jak odpowiadamy na hasło mało lubiane, ale powszechne: „powiedz coś o sobie – kim jesteś i co robisz?”. Seth Godin, popularny mówca i autor wielu książek na temat biznesu, stwierdził, że żeby się wyróżnić i być rozpoznawalnym, trzeba być fioletową krową. Taką, jak ta znana z tabliczek czekolady marki Milka – wyróżniająca się spośród innych i aż krzyczącą do nas swoim kolorem. Mówienie o sobie śmiało, bez ceregieli, konkretnie to klucz do budowania pewności siebie i widoczności wśród innych liderów społecznych.



Jak opowiesz o sobie w 30 sekund?

Jeśli chcesz, żeby Twój rozmówca / Twoja rozmówczyni zapamiętał(a), kim jesteś i co robisz, skup się na kilku konkretach, które będą jasne i zrozumiałe.

Wszyscy cierpimy na deficyt uwagi. Poza tym, gdy ktoś mówi o sobie z pasją, zdarza się, że za bardzo się wdaje w szczegóły i zbyt obszernie opowiada na swój temat. Wypowiedź przygotowana wcześniej, konkretna i zwięzła, zapobiega takim sytuacjom.

Co to jest?

Idealna prezentacja powinna:

- mieć długość maksymalnie 30 sekund;
- jasno określać Twoje mocne strony i korzyści, jakie dają Ci w pracy;
- zawierać Twój osobisty lub zawodowy cel.

INSTRUKCJA:

- ✓ 1. Opowiedz lub przeczytaj, o co chodzi w elevator pitch.
- ✓ 2. Powiedz, że na czas ćwiczenia trzeba pozbyć się własnej wewnętrznej krytyczki, czyli tej części nas, która krytykuje samą siebie. Przyjmujemy postawę własnej cheerleaderki, najlepszej wspierającej przyjaciółki, która bezgranicznie wierzy w to, co robimy.
- ✓ 3. Rozdaj każdej uczestniczce (sobie też!) zestaw 4 kolorów karteczek i długopis.
- ✓ 4. Część I. PYTANIA
Prowadząca odczytuje Pytanie 1 i kładzie na środku stołu kartę z tym pytaniem oraz wskazuje, jaki kolor karteczki post-it jest do niego przydzielony – teraz każda z Was ma 2 minuty, aby wypisać jak najwięcej odpowiedzi o sobie na zasadzie burzy mózgów.



WAŻNE:

- 1 odpowiedź na 1 karteczce,
- staraj się nie krytykować samej siebie,
- w tym ćwiczeniu najpierw ważniejsza jest ilość, a potem jakość.

Zapisane karteczki odkładamy. Analogicznie postępujemy z Pytaniem 2, 3 i 4. Może się zdarzyć, że będziecie miały wrażenie, że już podałyście odpowiedzi w poprzednim pytaniu – to jest OK, możecie wtedy skupić się na innym aspekcie.

- ✓ 5. Część II. TWORZYMY WYPOWIEDŹ
Z zapisanych kartek ułóżcie zdania, które Was opisują. Każda wypowiedź powinna składać się z 4 części – kolorów. Każda z osób układa kilka zdań o sobie – może być kilka wersji, można też modyfikować informacje z karteczek.

✓ 6. Część III. PREZENTACJA

Przeczytajcie na głos zdania o sobie. Pozostałe uczestniczki słuchają z uwagą. Jeśli chcecie, możecie poprosić o mierzenie czasu oraz informację zwrotną.

WAŻNE:



- nie udzielamy sobie dobrych rad,
- nie oceniamy,
- warto powiedzieć co zapamiętałyśmy, co szczególnie zwróciło uwagę, a czego zabrakło
- postawa cheerleaderki (kibicowanie sobie i innym) jest pożądana.

✓ 7. Po wystąpieniach możemy rozpocząć dyskusję i podzielić się wrażeniami z tego ćwiczenia.

Prowadząca pyta:

- Jak się czuliście, mówiąc o swoich mocnych stronach?
- Co było dla Was wyzwaniem?
- Co było dla Was najtrudniejsze?
- Co Was wspierało?
- Kiedy może się Wam przydać taka forma prezentacji?

Propozycja podsumowania

Jeśli posłuchamy otaczających nas kobiet, usłyszymy pewne specyficzne wyrażenia i zwroty. Próby „niewychylania się za bardzo”, bycia grzeczną i skromną (nawet jeśli mówimy o swoich supermocach), zawsze miłą i ugodową; zmagania, żeby nie powiedzieć czegoś stanowczo, a jednak być asertywną – dlatego z takim trudem przychodzi nam mówienie o swoich mocnych stronach. Chcemy, ale nie chcemy za bardzo. W efekcie do naszych wystąpień, przemówień, dyskusji czy wiadomości, które piszemy, wkradają się słowa, które umniejszają naszą wartość, osłabiają przekaz, są skutkiem lub powodem niepewności. Stosujemy „fikołki językowe”, żeby zmiękczyć naszą wypowiedź, aby nie być odebraną jako zbyt stanowcza i pewna swoich racji, bo a nuż się okaże, że jest inaczej.



ĆWICZENIE 2. Śmiało o swoich pomysłach

Jakie „fikołki językowe” nas deprecjonują? Rozumiemy je jako zwroty, które osłabiają przekaz i sprawiają, że można być postrzeganą jako osoba mniej pewna siebie, np. „tylko” czy „wydaje mi się”.

Co jest potrzebne do ćwiczenia:

- wydrukowany *materiał 6* dla każdej uczestniczki.

INSTRUKCJA:

1. Połączcie się w pary.
2. Każda para otrzyma do rozpracowania przydział 2, 3 lub 4 (w zależności od liczby uczestniczek – podzielcie się po równo) „fikołków językowych” wraz z ich krótkim opisem (*materiał 6*).
3. W parach przeczytajcie opisy i zastanówcie się (mamy na to 10 minut):
 - Jakich „fikołków językowych” używacie i w jakich sytuacjach?
 - Jakie możecie przytoczyć konkretne przykłady z Waszego doświadczenia?
4. Porozmawiajcie w kręgu:
 - Co najbardziej zwróciło Waszą uwagę lub Was zaskoczyło?
 - Czy chcecie pracować nad jakimś konkretnym zwrotem, jakim i jakie osobiste korzyści może to przynieść?
 - Jakie masz refleksje po ćwiczeniu?



Runda na zakończenie

W kręgu odpowiedzcie na pytania:

- Jak się czujesz po dzisiejszym spotkaniu?
- Do czego planujesz wykorzystać wiedzę z dzisiejszych zajęć?



Materiał 5

MINIPRZEWODNIK „ELEVATOR PITCH W KILKU KROKACH, CZYLI JAK ŚMIAŁO OPOWIADAĆ O SOBIE I SWOICH POMYSŁACH”



Jak opowiesz o sobie w 30 sekund?

W windzie. Kiedy widzisz, jak wchodzi do niej osoba, której możesz opowiedzieć o sobie i swoim pomysłu. To od niej zależy jego realizacja. Zastanów się, jak będzie brzmiał Twój elevator pitch.

Co to jest elevator pitch?

Idealna prezentacja powinna:

- mieć długość maksymalnie 30 sekund;
- jasno określać Twoje mocne strony i korzyści, jakie dają Ci w pracy;
- zawierać Twój osobisty lub zawodowy cel.

Aby przygotować dobry (zwięzły, konkretny i śmiały) elevator pitch, odpowiedz na poniższe pytania.

PYTANIE 1:

KIM JESTEŚ I CO ROBISZ DOBRZE?

(umiejętności)

To, co robisz, czym się zajmujesz, jakie masz umiejętności, jest podstawą Twojej autoprezentacji. Unikaj zawodowego żargonu, postaw na prosty język, który zrozumie nie tylko wójt, lecz także mieszkaniec gminy. Tym, co musisz umieć powiedzieć i zidentyfikować, jest to, jakie są Twoje mocne strony i jakie korzyści wynikają z nich w Twojej pracy.

Weź pod uwagę:

- Twoje **osiągnięcia zawodowe**: nagrody, certyfikaty, szkolenia, sukcesy itd.;
- **w czym jesteś dobra** i w czym się dobrze czujesz, jakie masz talenty i czym chętnie dzielisz się z innymi (np. to Ty zawsze robisz wszystkim tabelki w Excelu);
- jakie masz dodatkowe **umiejętności, które Cię wyróżniają** i są asem w rękawie (np. świetnie się dogadujesz z mieszkańcami i potrafisz wyciągnąć trafne wnioski z tego, co zgłaszają).

Odpowiedz, zaczynając od słów:

- Jestem ekspertką/specjalistką w...
- Jestem odpowiedzialna za...
- Doskonale rozumiem...

PYTANIE 2:

JAKIE SĄ TWOJE MOCNE STRONY?

Jeśli w czasie dyskusji lub przy stole decyzyjnym powiesz, że Twoją mocną stroną jest dobra organizacja, podkreśl to przykładami konkretnych działań i osiągnięć, jak np. organizacja lokalnego wydarzenia dla mieszkańców albo świetne funkcjonowanie Twojej jednostki / Twojego zespołu, gdzie jesteś inicjatorką.

Jeżeli sprawia Ci trudność wskazanie swoich mocnych stron, zapytaj o to koleżanki i kolegów, z którymi pracujesz. Opinie i rekomendacje innych to dobry sposób na zmianę perspektywy i spojrzenie na swoje atuty od strony obserwarki/obserwatora.

Odpowiedz, zaczynając od słów:

- Jestem świetna w...
- Moją mocną stroną jest...



PYTANIE 3:
CO CHCĘ ROBIĆ?

(cel)

Jeśli stoisz przed wyzwaniem lub zadaniem, do którego chcesz przekonać innych lub w które chcesz ich zaangażować, powiedz o tym! Nie bój się o tym mówić podczas elevator pitch, bo to ma być sytuacja win-win. Oznajmij, jaki efekt chcesz osiągnąć i jakiego wsparcia oczekujesz.

Odpowiedz, zaczynając od słów:

- Chcę...
- Moim celem jest...
- Zależy mi na...

PYTANIE 4:
DLACZEGO?

(motywacja)

Jeżeli chcesz namówić członków rady sołeckiej do nazywania Ciebie i innych kobiet z użyciem feminatywów, czyli żeńskich form (np. sołtyska czy wójtka), zacznij od tego, dlaczego to jest ważne, dlaczego w to wierzysz i uważasz to za istotne i potrzebne do stosowania też przez innych.

Odpowiedz, zaczynając od słów:

- Marzę o świecie, w którym... / Marzę o miejscu pracy, w którym...
- Motywuje mnie...
- ...to sprawia, że chcę to realizować.



Materiał 6

MINIPRZEWODNIK „JĘZYK PEWNY SIEBIE – JAKICH ZWROTÓW UŻYWAĆ, A JAKICH UNIKAĆ?”

(Na podstawie: Tara Mohr, *Podjmij wyzwanie*, Łódź 2016)

Zwroty zawarte w poniższej tabeli osłabiają Twój przekaz i sprawiają, że możesz być odebrana jako osoba mniej pewna siebie. Staraj się ich unikać podczas wypowiedzi.

Tabela 1. Zwroty osłabiające przekaz

LP.	UNIKAJ	DLACZEGO UŻYWAMY?	CZYM MOŻNA ZASTĄPIĆ?
1.	„Tylko”, np. „Chciałam tylko zapytać...”	Robimy tak, gdy czujemy się niepewnie albo nie chcemy sprawiać kłopotu tym, co mamy do powiedzenia, i nie zamierzamy wyjść na za bardzo stanowcze. Często wypowiedziane przez nas słowo „tylko” powoduje, że słuchacz ma wrażenie, że przepraszasz za wszystko, co planujesz zrobić	Powiedz: „Chcę zapytać o...”, staraj się unikać słowa „tylko”
2.	„Właściwie”, np. „Właściwie to uważam, że...”	„Właściwie” brzmi tak, jakbyśmy same były zaskoczone tym, że stawiamy pytanie albo że mamy odmienną opinię	Powiedz: „Uważam, że...”, unikaj słowa „właściwie”
3.	„Wydaje mi się” / „chyba”, np. „Właściwie wydaje mi się, że możemy skończyć”	Często używamy tych zwrotów nieświadomie, gdy nie czujemy się na siłach, żeby kategorię wyrazić swoje zdanie, lub obawiamy się, że zrobimy wrażenie zbyt stanowczych. Wyobraź sobie osobę liderską, która stoi przed zespołem i mówi: „Właściwie wydaje mi się, że chyba powinniśmy wprowadzić zmiany w raporcie”. Jeśli nie chcesz zasiać w słuchaczach wątplenia, zwróć uwagę, na ile używasz tych słów w wypowiedziach	Powiedz: „Jakie pytania macie na koniec? Jeśli nie macie pytań, kończymy spotkanie”; unikaj słów „wydaje mi się” / „chyba”, zwłaszcza jak nie mówisz o tym, co Ci się wydaje, tylko wiesz, że pora skończyć spotkanie
4.	„Przepraszam, ale...”, np. „Przepraszam, czy nie przeszkadzam?”	Nie mamy tu na myśli przeprosin, gdy masz prawdziwe powody do skruchy. Mowa tu o przepraszaniu za to, że żyje, że chce zabrać głos, że zadaje pytanie. To „przepraszam” jest często odruchowe i nawykowe. Zamiast „Przepraszam, czy nie przeszkadzam...” albo „Przepraszam, jeśli to jest głupie pytanie, ale...” jest świetny angielski zwrot <i>sorry not sorry</i> („przepraszam, nie przepraszam”, niektórzy też tłumaczą: „nie jest mi przykro”)	Powiedz: „Czy masz chwilę? Możemy porozmawiać? Mam kilka pomysłów”



A tu [kampania](#), którą na ten temat już jakiś czas temu zrobiła firma Pantene: [Pantene „Sorry.. Not Sorry”](#)



LP.	UNIKAJ	DLACZEGO UŻYWAMY?	CZYM MOŻNA ZASTĄPIĆ?
5.	Zdrobnienia (np. „chwileczkę”, „troszeczkę”, „pieniążki”), np. „Chciałam tylko króciutko opowiedzieć o planach na 2024 rok”	Zdrobnienia brzmią tak, jakby to, o czym chcesz powiedzieć, było znacznie mniejsze, mniej ważne niż „chwila” czy „pieniądze”. Tak, jakby nie było to warte poświęcenia uwagi i czasu	Powiedz: „Chcę opowiedzieć o planach na 2024 rok” lub „Czy masz teraz chwilę, żeby porozmawiać?”
6.	Zastrzeżenia i podważanie swojego zdania, np. „Nie jestem ekspertką, ale...”	Stoi za tym najczęściej wyuczona skromność i/lub poczucie, że dopiero się nad czymś zastanawiamy, jeszcze nie wiemy, np. jak wdrożymy plan, i chcemy, żeby słuchacze wiedzieli, że ten pomysł nie jest jeszcze wersją ostateczną	Jeśli nam na tym zależy, możemy przekazać to z pewnością siebie, np. tak: „Przedyskutujmy to. Mam na to kilka pomysłów”
7.	Kończenie zdania słowami: „Mam rację?”	Często kończymy zdanie lub wypowiedź, szukając potwierdzenia u słuchaczy. Mówimy wtedy na koniec: „Mam rację?”. Chcemy sprawdzić, czy słuchacze nas dobrze zrozumieli, wywołuje to jednak inny efekt: skoro szukamy u nich potwierdzenia, same nie jesteśmy tego całkowicie pewne. Między wierszami to komunikat, że jeśli czegoś nie zrozumieliście, błąd pewnie popełniłam ja i źle Wam to przekazałam	Pytaj słuchaczy na bieżąco: „Co o tym myślicie?”, „Czy macie jakieś pytania?”. To też okazja dla nich, żeby rozwiązać wątpliwości
8.	Zastępowanie stwierdzenia pytaniem, np. „A może zwiększylibyśmy budżet na...?”	Jeśli się obawiamy, że będziemy zbyt stanowcze i pewne siebie, wybieramy pytania zamiast stwierdzenia, np. nie mówimy „Moim zdaniem powinniśmy zwiększyć budżet na...”, lecz: „A może zwiększylibyśmy budżet na...?”. Pytanie to nie Twoja opinia. Opinii w ten sposób nie wyrażamy i trudno będzie innym się z nami zgodzić, skoro same to podważamy. Jeżeli nadmiernie stosujemy pytania zamiast stwierdzeń, możemy być postrzegane jako pozbawione własnego zdania, niezdolne do wyciągania wniosków, celnych spostrzeżeń czy podejmowania decyzji. Nie chcemy kłótni, sporów i wybieramy tę drogę. Śmiało, bezpośrednio prezentowanie swojego stanowiska może korzystnie wpływać na naszą karierę i budowanie marki osobistej pewnej siebie liderki	Powiedz: „Moim zdaniem powinniśmy zwiększyć budżet na...”, zamiast pytać



JAK MOŻEMY PRACOWAĆ NAD ZMIANĄ NAWYKÓW JĘZYKOWYCH, KTÓRE OSŁABIAJĄ NASZ PRZEKAZ?

1. **Wsparcie koleżanki-kompanki od nawyków językowych.** Czy w Twoim otoczeniu jest koleżanka/liderka, z którą chcesz wzajemnie pracować nad nawykami językowymi? Zapytaj. Porozmawiajcie o tym, co osłabia Wasz przekaz – na luzie, bez sztywnych planów i tabelki w Excelu. Na Wasz sposób się wspierajcie, połączcie siły i dzielcie się doświadczeniem i postępami.
2. Kolejna metoda przynosi bardzo szybko pierwsze efekty, czasami jednak wymaga dużo czasu, żeby się z nią oswoić. Mowa o **nagrywaniu się**. Warto! Do łatwego zadania nie należy nagranie się, a następnie oglądanie siebie lub słuchanie. To dobry zabieg, żeby zaobserwować, jakie masz maniery językowe. To jedno z najlepszych ćwiczeń.
3. **Mów w zgodzie ze sobą.** Często mówimy: „Ale ja nie chcę być taka stanowcza, oschła i autorytarna”. To mit. Kobiety mają wyjątkowe umiejętności komunikacyjne, w których ważną rolę odgrywają otwartość, współpraca i kompromis. Praca nad szkodliwymi manierami językowymi nie polega na przyjęciu autorytarnego sposobu komunikacji budzącego w Tobie wewnętrzny opór, ale na pozbyciu się nawyków językowych, które zazwyczaj mają swoje źródło w przekonaniach wyniesionych z domu, szkoły, podwórka, w obawach przed zabieraniem miejsca albo w słowach Twojej krytyki wewnętrznej.
4. Na koniec wisienka na torcie. To zdecydowanie najważniejsza zasada w przypadku manier językowych. **Pracuj nad nimi po kolei.** Pozbywaj się ich po jednej. To nawyki. A jeśli stosujesz je od lat, to praca nad wszystkimi w jednym czasie jest obciążona wysokim stopniem ryzyka, bo łatwo się poddać, ponieważ jeśli jest tego za dużo, to demotywacja sama się „włącza”, trudniej dostrzec efekty. Zaczynaj od nawyku językowego, na którego zmianie najbardziej Ci zależy. Skup się najpierw na nim.

CZY MNIE WIDAĆ? CZY MNIE SŁYCHAĆ? SAMORZĄDNE MAJĄ GŁOS! – STRATEGIE WZMOCNIENIA SWOJEJ POZYCJI

➤ Przygotuj:

- *materiał 7* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę i 1 dodatkowy,
- długopisy.

➤ Cele spotkania:

- poznanie i trenowanie metod i strategii, które spowodują, że będziesz czuć się pewniej i bardziej komfortowo w czasie rozmowy, kiedy masz obawę przed zabraniem głosu i chcesz się wycofać lub zareagować agresywnie;
- poznanie kilku sposobów, jak krok po kroku reagować świadomie, kiedy ktoś odbiera Ci głos;
- „Śmiało w trudnych sytuacjach” – co robić, kiedy ktoś mi przerywa, lekceważy moje zdanie, bagatelizuje mnie w debacie; jak budować pewność siebie i odporność psychiczną – zapoznanie się z modelami komunikacji, które można wykorzystać w sytuacjach pomijania nas w dyskusji.

PLAN SPOTKANIA



Runda na powitanie

Runda otwarcia: co u Ciebie słychać?



ĆWICZENIE. Śmiało w trudnych sytuacjach

(czas zależy od tego, ile sytuacji wybierzecie do pracy i czy będziecie odgrywać scenki)

Część I. Rozpoczęcie

Zacznijcie od wymiany doświadczeń (dyskusja). Jak zazwyczaj reagujecie albo jakie reakcje innych kobiet obserwujecie w sytuacjach, gdy ktoś:

- przerywa w pół słowa podczas spotkania;
- lekceważy, pomija Twój głos w debacie;
- nie używa form żeńskich;
- nie poświęca uwagi, kiedy mówisz;
- odbiera przestrzeń na wypowiedź.

Zapiszcie Wasze „standardowe” reakcje.

Sprawdźcie z opisem poniżej, czy te zachowania to **walka**, **ucieczka**, **zamrożenie** czy **wyzwanie**.

- ✓ Denerwujemy się i reagujemy agresywnie w obronie swojego głosu i swojej opinii, często krzyczymy, a nawet obrażamy (reakcja walki).
- ✓ Wycofujemy się z dyskusji, unikamy jej i nie bierzemy w niej udziału lub udajemy, że nic się nie stało, jakby nikt nas nie pominął (reakcja ucieczki).
- ✓ Nie wiemy, co powiedzieć, jesteśmy zaskoczone, nie mamy pojęcia, co robić (reakcja zamrożenia).
- ✓ Reagujemy asertywnie, z życzliwością i pewnością siebie, „po dorostemu”, stajemy po swojej stronie i zabieramy głos, żeby uniknąć takich sytuacji w przyszłości (reakcja na wyzwanie).

W przypadku sytuacji trudnej, stresującej nasz mózg łąta nam figle i odcina dostęp do kory przedczołowej odpowiedzialnej za racjonalne myślenie. Dlatego na zagrożenia reagujemy często na zasadzie „walcz albo uciekaj” lub zamrożenia. To reakcja na zagrożenie. Jest inna droga: trudniejsza, wymagająca treningu, czasochłonna, jednak najlepsza dla nas i drugiej strony. To postawa świadoma, życzliwa, ale stanowcza, nastawiona na współpracę i budowanie partnerstwa. I takie reakcje będziemy teraz trenować. Poznamy modele i sposoby na reagowanie w takich momentach.

Polecane składniki stanowczej reakcji:

Mów o sobie: „nie chcę”, „nie podoba mi się”, „nie życzę sobie”, „wolę”, „domagam się”.

Mów o faktach, a nie opiniach, np. zamiast „spóźniłeś się” lepiej:
„jesteś 35 minut po czasie, na który się umawialiśmy”.

Powiedz konkretnie o swoich oczekiwaniach, jak chcesz, żeby druga osoba się zachowała:
„chcę, żebyś mnie przeprosił”, „wolę, żebyś następnym razem...”.

Część II. Sytuacje

1. Podziel uczestniczki na pary lub trójki i rozdaj sytuacje (*materiał 7*) – po 1 sytuację na parę, każda para ma inną (po zakończeniu ćwiczenia przekażesz każdej uczestniczce komplet z *materiału 7*, na razie pracujemy na dodatkowym egzemplarzu). **Alternatywna wersja: w przypadku małej grupy lub niechęci do dzielenia na pary to ćwiczenie można zrobić wspólnie** (wtedy od razu rozdaj wszystkim komplet z *materiału 7*).

2. Wyjaśnij kolejność działania:

- Zegnijcie kartkę z opisem tak, żeby teraz mieć przed oczami tylko opis – bez rozwinięcia.
- Przeczytajcie opis sytuacji.
- Spróbujcie nakreślić problem, jaki spotyka uczestniczki scenki (przykładowe problemy są w ćwiczeniu z części I).
- Zastanówcie się, jak możecie zareagować. Pomyślcie przede wszystkim o stanowczych reakcjach, gdzie dbacie o swoje granice, jednak wersje „tryb walki” też są w porządku.
- Sprawdźcie, jakie są inne przykładowe odpowiedzi na drugiej części kartki.
- Wybierzcie lub zakreślcie odpowiedzi, które czujecie, że byłybyście w stanie wykorzystać i z których byłybyście dumne – to mogłyby być Wasz styl reagowania.
- Sprawdźcie odpowiedzi z innymi grupami.

3. Zapytaj uczestniczki, czy mają ochotę odegrać scenkę na podstawie sytuacji wraz z wybraną reakcją. Odegrajcie scenkę.

4. Zapytaj o wrażenia: „Jak się macie? Co podoba Wam się w tych reakcjach?”.

5. Powtórzcie to zadanie z kolejnymi sytuacjami.

Część III. Pytania na podsumowanie

Po odegraniu ról zastanówcie się wspólnie:

- Co było dla Was trudnością?
- Co Was wspierało albo co mogłoby Was wesprzeć?
- Co jest ważne w tego typu sytuacjach ignorowania czy lekceważenia Waszego głosu na przyszłość?



Runda na zakończenie

Na koniec odpowiedzcie na pytanie: co pomoże mi reagować w takich sytuacjach jak w scenkach w taki sposób, w jaki chcę? Tak, abym czuła dumę ze swojej reakcji?

Jeśli powyższe pytanie sprawia trudność, to można zadać inne: jaką radę udzieliłabym bliskiej osobie, by potrafiła reagować w sytuacjach ze scenek tak, jak chce? Co by się jej przydało?



Materiał 7

Tabela 2. Opisy trudnych sytuacji

SYTUACJA 1	PROPOZYCJA ROZWIĄZANIA
<p>Zebranie rady sołectkiej. To jedno z pierwszych spotkań. Jesteś od niedawna w radzie. Wchodzisz, witasz się z pozostałymi członkami, siadasz przy stole. Nagle słyszysz głośny komentarz sołtysa do jednego z członków rady (również mężczyzny): „Całkiem ładna ta nasza nowa koleżanka. Już wiem, kogo będziemy wysłać jako naszą reprezentację”. Po czym zaczynają się śmiać. Czy i jak reagujesz?</p>	<p>W tej sytuacji aż chciałoby się głośno krzyknąć „STOP!” i dodać soczysty komentarz. Jednak byłoby to „oko za oko, ząb za ząb”. A czy na tym zbudujemy porozumienie i pewność siebie? Raczej nie. Dlatego z podpowiedzią przychodzi Porozumienie bez przemocy (NVC, <i>nonviolent communication</i>) Marshalla Rosenberga, twórcy tego podejścia. Zgodnie z nim skupiamy się na potrzebach rozmówców i komunikujemy się komunikatem „ja”, najczęściej w 4 krokach:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Obserwacja – co się wydarzyło? Jakie są fakty? Nie opinie.2. Nazwanie uczuć, emocji, jakie wywołały słowa drugiej osoby.3. Wyrażenie potrzeb – czego w związku z tym potrzebuję?4. Wyrażenie prośby – sformułowanie konkretnego działania możliwego do zrealizowania; ten krok możemy pominąć, 3 pozostałe są niezbędne. <p>Jak zareagować w tej sytuacji zgodnie z NVC? „Kiedy skomentowałeś mój wygląd, jakby mnie tutaj nie było, zezłościło mnie to. Chcę, żebyś odwoływał się do moich kompetencji w pracy. Czy możemy się na to umówić?”</p>
PROBLEM	INNE PROPOZYCJE
<ul style="list-style-type: none">• Komentowanie w trzeciej osobie, jakby osoby, której dotyczą te uwagi, nie było w sali.• Komentarz o charakterze seksistowskim (komentowanie wyglądu fizycznego).	<ul style="list-style-type: none">• „Dobrze zrozumiałam, że pan właśnie skomentował mój wygląd i wzbudziło to panów śmiech?”• „Przepraszam, nie zrozumiałam. Co pan powiedział?”• „Powiedziałby pan w ten sposób do żony lub córki?” (zmiana perspektywy)• „A co, jeśli mój mąż/partner powiedziałby tak do pana żony/córki?” (zmiana perspektywy)



SYTUACJA 2

W czasie luźnej rozmowy na korytarzu jedna z koleżanek podejmuje temat feminatywów, czyli żeńskich form, takich jak „prezeska”, „członkini” czy „sołtyska”. Mówi, że jej jest wszystko jedno, jak ją nazywają, ale ta „członkini” brzmi jakoś słabo. Kolega zgadza się i dodaje: „To jakiś wymysł tych czasów, bzdura i wymyślanie na nowo koła, pora zająć się poważnymi tematami”. Popierasz feminatywy – ba! – nawet na ostatnim spotkaniu zarządu wyraziłaś swoją opinię, że wolisz być nazywana członkinią niż członkiem zarządu. Jak reagujesz w tej sytuacji?

PROBLEM

- Nieużywanie i lekceważenie form żeńskich przez kobiety i mężczyzn.

PROPOZYCJA ROZWIĄZANIA

- „Rozumiem, że macie inny punkt widzenia, jednak nie zgadzam się z tym. Uważam, że używanie form żeńskich jest tak samo ważne jak używanie form męskich. Jak byś się czuł, gdyby ktoś powiedział do Ciebie: »członkini Kowalski, czy mogę o coś zapytać?«”.
- „W moim odczuciu...” / „Mam inne zdanie na ten temat...”.
- „Uważam inaczej: dla mnie używanie form żeńskich jest ważne, ponieważ...” (podaj 2–3 argumenty)
- „Jeśli jesteście przeciwni stosowaniu form żeńskich, a ja jestem za ich używaniem, to może poszukajmy rozwiązań? Przedyskutujmy to!”

SYTUACJA 3

Spotkanie zarządu stowarzyszenia. Omawiacie temat budżetu na nowy rok. Każdy po kolei przedstawia swoje wnioski z poprzednich lat. Teraz Twoja kolej. Przedstawiasz swoje spostrzeżenia, masz też kilka pomysłów i czujesz, że jest to dobry czas, żeby je omówić, kontynuujesz: „Chcę jeszcze omówić z Wami kilka moich pomysłów na wydatkowanie środków...”. Nie zdążyłaś dokończyć, bo jeden z członków zarządu (mężczyzna) kieruje pytanie do prezeski, jak gdyby nigdy nic: „Pani Madziu, skończymy do 14.00? Pytam, bo muszę dzisiaj wyjść wcześniej”. Czy i jak reagujesz? Czy prezeska stowarzyszenia też może w tej sytuacji zabrać głos? Jeśli tak, w jaki sposób?

PROBLEM

- Przerwanie.
- Pomijanie głosu kobiet.
- Niedawanie przestrzeni na wypowiedź i lekceważenie głosu kobiet.

PROPOZYCJA ROZWIĄZANIA

- Reaguj, zawsze reaguj. Nie zbywaj tego typu sytuacji. Budują Twoją pewność siebie i dają sygnał innym, jakie są Twoje granice. Dzięki temu inni nie będą przekraczać Twoich granic (lub będą robić to w mniejszym stopniu).
- „Przerwałeś mi. Czuję, że Twoje wcześniejsze wyjście jest dla Ciebie teraz ważne. Jednak ja chcę do końca przedstawić swoje stanowisko. A później chętnie posłucham tego, co Ty chcesz powiedzieć”.
- „Czuję złość, kiedy mi przerywasz. Proszę, pozwól mi dokończyć”.

Jeśli jesteś prezeską:

- Możemy unikać takich sytuacji, ustalając na początku dyskusji zasady, na jakich będziemy rozmawiać, np. szacunek do siebie nawzajem i nieprzerwanie sobie.
- Możesz zabrać głos: „Przerwałeś Justynie. Proszę, pozwól jej skończyć, a tematy logistyczne omówimy za chwilę”.



SYTUACJA 4

Zaangażowałaś się w organizację Dnia Samorządu Terytorialnego. Lubisz organizować takie wydarzenia i jesteś w tym bardzo dobra. Wszystko wyszło znakomicie. Na spotkaniu podsumowującym omawiacie, co i jak poszło, co Wam się podobało, co należy w przyszłości zrobić inaczej. To świetna okazja do świętowania. Większość uczestników zachwyca się wystąpieniami gości, których zaprosiliście, oraz kolegi, który reprezentował organizatorów. Wsparłaś go w przygotowaniu prezentacji, w zasadzie to ją zrobiłaś. Również Ty byłaś odpowiedzialna za wybór tematów wystąpień i prelegentów. Słowa uznania jednak przyjmuje kolega i nie sprawia mu to najmniejszego problemu. Nie wspomina o Twoim udziale. Rozmówcy ściskają jego rękę, a nawet kilkoro poprosiło go o wspólne zdjęcie. Czy i jak reagujesz?

PROBLEM

- Pomijanie kobiet w dyskusji.
- Niepoświęcanie uwagi kobietom i niedoceniając ich osiągnięć.

PROPOZYCJA ROZWIĄZANIA

- „Niezręcznie się czuję, gdy rozmawiacie o naszej wspólnej prezentacji. Wybór tematów wystąpień i prelegentów był wyzwaniem, ale też sprawił mi sporo satysfakcji. Chcecie o tym porozmawiać?” (metoda FUU: fakty, ustosunkowanie i oczekiwania)

Po wydarzeniu możesz porozmawiać z kolegą:

- „Kiedy rozmawialiście podczas spotkania o naszej wspólnej prezentacji, czułam się niezręcznie, bo wspólnie ją przygotowaliśmy. Proszę, uwzględnij mnie czy innych następnych razem”.

SYTUACJA 5

Spotkanie grupy roboczej. Przed zebraniem stoicie w kręgu na korytarzu i luźno rozmawiacie. Przychodzi kolega, po czym wita się ze wszystkimi uściskiem dłoni, pomija jednak Ciebie. Jesteś jedyną kobietą w tym gronie. Czy i jak reagujesz?

PROBLEM

- Pomijanie kobiet w witaniu się.
- Ignorowanie i lekceważenie.

PROPOZYCJA ROZWIĄZANIA

Często tego typu zachowania mężczyzn mogą wynikać z niewiedzy, jak się zachować, bo przecież kiedyś kobiety całowano w dłoń, a teraz tyle się mówi, że sobie już tego nie życzą. Jeśli chcemy budować nowe praktyki oparte na współpracy i partnerstwie, warto modelować odpowiednie zachowania i uczyć ich innych. W tej sytuacji wyjdź z inicjatywą. Sama wyciągnij dłoń i się przywitaj. To sygnał, jak chcesz, żeby ktoś się z Tobą witał (sprawczość i inicjatywa).



SYTUACJA 6

Podczas szkolenia, w czasie przerwy rozmawiacie na temat ostatniego forum samorządowego. Jedna z uczestniczek rozmowy mówi o plusach i minusach takich spotkań. Koleżanka bardzo się denerwuje, że nadal mówi się na nich głównie o osiągnięciach mężczyzn i się ich docenia. Koledzy reagują żartami i docinkami. Mówią, że „kobieta reprezentuje przecież samorząd i zawsze może zaparzyć kawę”. Nie zgadzasz się. Co robisz: czy i jak reagujesz?

PROBLEM

- Ignorowanie osiągnięć kobiet.
- Nietraktowanie zdania i argumentów kobiet poważnie.
- Lekceważenie.

PROPOZYCJA ROZWIĄZANIA

W takich sytuacjach często kobieta, która się sprzeciwi, jest pomijana w dyskusji i nie może liczyć na wsparcie innych, nawet koleżanek. A możemy wtedy dać mocny sygnał, że nie zgadzamy się na takie traktowanie, i postawić jasno granicę, tym bardziej że rozmówcy ją przekroczyli. Wspierajmy się i pamiętajmy, że osoba, której dotyczy ta sytuacja, może odczuwać silny stres i z tego powodu nie może mieć na tyle odwagi, żeby stanąć w swojej obronie.

- „Joanna ma inne zdanie niż Wy. Proszę, ustosunkujcie się do jej argumentów i pogadajmy merytorycznie”.
- „W moim odczuciu Joanna ma rację, zgadzam się. Inne przykłady niedoceniań osiągnięć kobiet widzę tu...”.

ASERTYWNOŚĆ I DBANIE O GRANICE

4

➤ Przygotuj:

- *materiał 8* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- *materiał 9* – wydrukuj 1 egzemplarz,
- *materiał 10* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- *materiał 11* – wydrukuj 1 egzemplarz (potnij cytaty na osobne karteczki),
- *materiał 29* – wydrukuj 1 egzemplarz (wykorzystaj lub pokaż jako wzór do rysowania)
- kartki i karteczki samoprzylepne,
- długopisy,
- nożyczki.

➤ Cele spotkania:

- zrozumienie, co pomaga, a co przeszkadza w dbaniu o własne granice;
- wzmocnienie za pomocą asertywności umiejętności dbania o własne granice.

➤ Przed spotkaniem:

Jeśli masz możliwość, prześlij uczestniczkom Kręgu *materiał 8* do przeczytania i przekazaj zadanie: przeczytaj wstęp do zajęć i pomyśl, czy i kiedy używasz swojego wewnętrznego kompasu.

PLAN SPOTKANIA



Runda na powitanie

Omówienie planu i zasad, sprawy techniczne. Runda: co u Ciebie słychać?



Wstęp

Na początku prowadzimy krótką dyskusję o tym, jak rozumiemy granice, dlaczego są ważne, jakie mamy z nimi doświadczenia, co i kiedy jest trudne w mówieniu o granicach? Po dyskusji możemy przejść do ćwiczenia, aby przenieść uwagę bardziej na osobiste doświadczenia odczucia związane z granicami.

ĆWICZENIE 1. Wewnętrzny kompas

Ćwiczenie składa się z 3 części. Potrzebne będą: rysunek kompasu z zaznaczonym „tak”/„nie” oraz wycięte chmurki i wiatr (lub karteczki post-it, które to imitują). Możesz skorzystać z dodatkowych grafik (*materiał 29*). Jeśli uczestniczki nie miały możliwości przeczytać treści *materiału 8*, rozdaj im egzemplarze w tym momencie, aby zapoznały się z tym przed przejściem do kolejnego kroku.

Część I. Praca indywidualna

Uzupełnij grafikę w formie chmury odpowiedziami na pytania:

jakie **słowa, zachowania, emocje, doświadczenia, przekonania, wartości** przeszkadzają Ci:

- | | |
|----------------|---------------------|
| • odmawiać, | • zgadzać się, |
| • żądać, | • przyjmować pomoc, |
| • domagać się, | • odmawiać pomocy, |
| • chcieć, | • prosić o pomoc. |

Odpowiedzi mogą być zapisane (luźne myśli), narysowane, wymienione w punktach.

Zadanie umieszczone jest w *materiale 9* – połóż je w widocznym miejscu.

Część II. Praca w parach

W parach lub w grupie jeśli nie liczy więcej niż 5 os. opowiedzcie sobie o chmurach-przeszkodach: skąd się wzięły? Kiedy przeszkadzają? Czy łatwo było je zidentyfikować? Jakie macie wspólne przeszkody?

Przygotujcie razem wiatr, który te chmury rozgoni. Na grafice prezentującej wiatr (wydrukowanej z *materiału 29* lub narysowanej na kartce) napiszcie, jakie są Wasze sposoby na poradzenie sobie z tymi przeszkodami. Odpowiedzi mogą być zapisane (luźne myśli), narysowane, wymienione w punktach.

Część III. Dyskusja

Na podsumowaniu wymieniamy się sposobami na radzenie sobie z przeszkodami oraz refleksją o tym, jak jeszcze można wspierać się w dbaniu o granice oraz co to może wpływać na nasze życie osobiste.



ĆWICZENIE 2. Tak i nie: konkretne odpowiedzi

Asertywność to umiejętność, która bardzo pomaga w dbaniu o własne granice. Wbrew powszechnej opinii asertywny komunikat to nie tylko „nie”, lecz także „tak”, „chcę”, „nie potrafię”, „jest to dla mnie ważne” itd. W jej trenowaniu pomaga używanie asertywnej odmowy i asertywnego odwołania do siebie.

W parach:

1. Przeczytajcie schematy asertywnych wypowiedzi: asertywna odmowa i odwołanie do siebie (*materiał 10*).
2. Przeczytajcie sytuacje inspirowane wypowiedziami działaczek z województw opolskiego i dolnośląskiego z raportu „Obraz aktywistek lokalnych”. Rozdaj po równo każdej parze cytaty z *materiału 11*.
3. Przy pomocy podanych schematów przygotujcie asertywne odmowy (różne wersje) dla kogoś, kto naprawdę bardzo chce odmówić w opisanych sytuacjach. Opracujcie kilka odpowiedzi dla osoby, która chce zadbać o swoje granice.



Krok na przyszłość

Wybierz jedną z przeszkód i zapisz, co chciałabyś zrobić w ciągu tego tygodnia, aby przesunąć ją z Twojego kompasu chociaż o kilka centymetrów albo ją usunąć.



Runda na zakończenie

Prowadząca zbiera wszystkie najważniejsze myśli ze spotkania. Runda końcowa: z czym kończę?



Materiał 8

Przeczytaj wstęp do zajęć i pomyśl, czy i kiedy używasz swojego wewnętrznego kompasu.

WEWNĘTRZNY KOMPAS

- Kiedy mówisz „tak”, a kiedy „nie”?
- Czy na co dzień dostrzegasz, jak Twoje decyzje, Twoje „tak” lub „nie”, wpływają na historię Twojego życia?

Twoje „tak” i „nie” są tym, z czego zbudowane są granice.

1. Czym więc są granice?
2. Jak je budujemy?
3. Jak sobie radzimy, gdy nasze granice są naruszane?
4. I jak sami je przekraczamy?

Na te pytania odpowiada Sarri Gilman – licencjonowana psychoterapeutka od ponad 35 lat, autorka i autorytetka w dziedzinie rozwoju granic i umiejętności z tym związanych.

Historia Sarri:



(na podstawie: Sarri Gilman, *Good boundaries free you*, <https://www.youtube.com/watch?v=rtsHUeKnkC8>)

Zacznijmy od najważniejszego narzędzia do wyznaczania granic, które każdy posiada. Wyobraź sobie kompas: znajdując się na nim 2 słowa: „tak” i „nie”. Taki **kompas do podejmowania decyzji i ustalania granic**.

Oto historia, która pomoże zrozumieć, jak można używać tego kompasu i wyznaczać granice tam, gdzie są one najbardziej potrzebne, a przy tym obniżyć poziom stresu i określić cel swojego życia.



Zostałam wychowana przez babcię i dziadka, a mój dziadek miał jeden sposób robienia rzeczy: swój sposób. Kiedy miałam 24 lata, przyszedł do mnie i poprosił mnie, abym została wykonawcą jego testamentu. Zapytałam go: „Co miałabym zrobić po jego śmierci?”. A kiedy mi powiedział, poczułam ogromny stres, ponieważ były to rzeczy, których nie chciałam robić innym członkom rodziny w jego imieniu.

Naprawdę chciałam go zadowolić, ale nie mogłam się zgodzić na to wszystko. Powiedziałam mu więc „nie” – że nie mogę być wykonawcą jego testamentu. A on zrobił to, co robi większość ludzi, kiedy im odmawiasz: wściekł się.

Kiedy słuchasz własnego „tak” i „nie”, inni ludzie będą źli lub rozczarowani. Wyznaczanie granic wyzwoli emocje, a „tak” i „nie” to nie uczucia. Nie mogłam więc pozwolić, by mój strach przed gniewem dziadka ani moje pragnienie, by go zadowolić, określały moje granice.

Kluczem do stawiania granic jest akceptacja burzliwych emocji.

Czasami kompas jest zamglony i nie widzisz, czy coś jest dla Ciebie na „tak” czy „nie”. Dzieje się tak, gdy ignorujesz swój kompas lub spierasz się z nim, bo nie podoba Ci się to, co wskazuje.

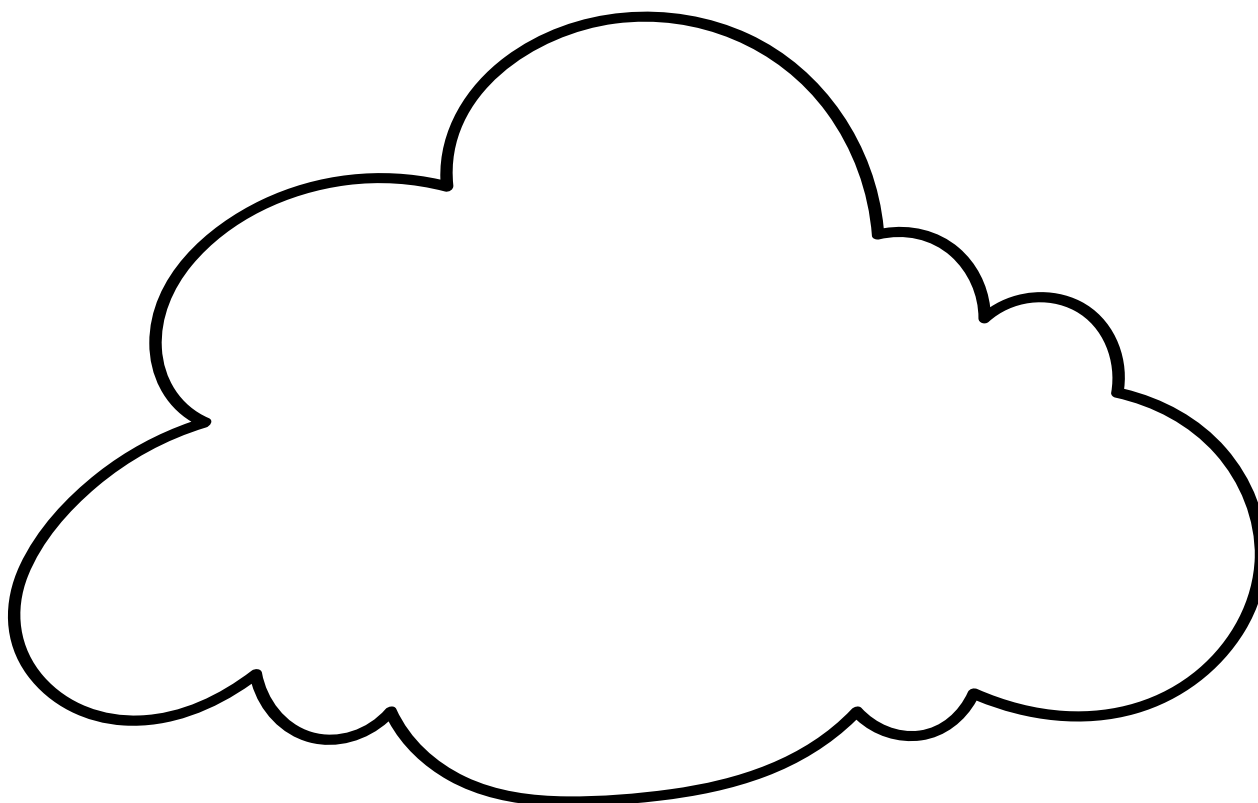
Wyzwaniem jest to, że ustalanie granic jest trochę stresujące. To jednak krótkotrwały stres. Kiedy już go pokonasz, poczujesz ulgę – można nazwać ten krótki stres „poceniem się”. Będziesz się trochę pocić podczas ustalania swoich granic.



Materiał 9

JAKIE SŁOWA, GESTY, EMOCJE, DOŚWIADCZENIA, PRZEKŁAMANIA, WARTOŚCI PRZESZKADZAJĄ CI:

- odmawiać,
- żądać,
- domagać się,
- chcieć,
- zgadzać się,
- przyjmować pomoc,
- odmawiać pomocy,
- prosić o pomoc.





Materiał 10

ASERTYWNA ODMOWA

- ✓ Nie.
 - ✓ Opis tego, na co się nie zgadzasz.
 - ✓ Podanie przyczyny (ewentualnie).
 - ✓ ...i nie chcę, żebyś mnie do tego namawiał(a).
- Lub:
- ✓ Poinformuj, że Twoja odmowa dotyczy konkretnej sytuacji (to pomaga podtrzymać relacje).

Przykład:

- „Nie”.
- „Nie przygotuję ciasta na spotkanie z wójtem”.
- „Nie przygotuję ciasta na spotkanie z wójtem, bo czuję się wykorzystywana”.
- „Nie przygotuję ciasta na spotkanie z wójtem, bo czuję się wykorzystywana i nie chcę, żebyś mnie do tego namawiała”.
- „Nie przygotuję ciasta na spotkanie z wójtem, bo czuję się wykorzystywana. Ale w innych sprawach możesz na mnie liczyć”.

Powyżej jest 5 różnych odpowiedzi – w zależności od tego, jaką mamy relację z osobą, której odmawiamy, jaki efekt chcemy osiągnąć i jakie mamy samopoczucie, wybieramy najlepszą dla siebie opcję. Inaczej będziemy odmawiać koleżce, inaczej radnej gminy, a jeszcze inaczej – swojej babci.

ODWOŁANIE DO SIEBIE

Postanowiłam...

Wolę...

Chcę...

To dla mnie ważne...

Chcę Cię uprzedzić, że...

Przykład:

„To dla mnie ważne, żeby być na wszystkich zdjęciach z tej imprezy. Bardzo się napracowałam i chcę, aby było widać mnie – autorkę tego zamieszania”.

„Chcę Was uprzedzić, że nie będę więcej zakładała własnych pieniędzy na plakaty w trakcie wyborów. Chcę otrzymać zaliczkę, tak jak kandydaci z pierwszych miejsc”.



Materiał 11



Wydrukuj 1 egzemplarz i potnij cytaty na osobne karteczki.



„Małgosia, ja wiem, że masz dzieci, ale projekt jest do napisania na wczoraj”.



„Dziewczyny, przenieście tę imprezę, post jest przecież”.



„Poprowadź jutro za mnie spotkanie, raz-dwa się wdrożysz”.

ASERTYWNE REAGOWANIE NA KRYTYKĘ

5

➤ Przygotuj:

- *materiał 12* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- *materiał 13* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- *materiał 14* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- długopisy.

➤ Cele spotkania:

- zwiększenie umiejętności reagowania na różne rodzaje krytyki w asertywny sposób;
- zwiększenie zasobów do reagowania na krytykę.

➤ Przed spotkaniem:

Jeśli masz możliwość, prześlij uczestniczkom Kręgu *materiał 12* z zadaniem do wykonania. Jeżeli nie, wydrukuj egzemplarze na spotkanie.

Nie krytyk się liczy, nie człowiek, który wskazuje, jak potykają się silni albo co inni mogliby zrobić lepiej. Chwała należy się mężczyźnie na arenie, którego twarz jest umazana błotem, potem i krwią, który dzielnie walczy, który wie, co to jest wielki entuzjazm, wielkie poświęcenie, który ściera się w słusznych sprawach, który w swych najlepszych chwilach poznał tryumf wielkiego wyczynu, a w najgorszych, gdy przegrywa, to przynajmniej przegrywa z odwagą.

Theodore Roosevelt

PLAN SPOTKANIA



Runda na powitanie

Omówienie planu i zasad, sprawy techniczne. Runda: co u Ciebie słychać?



Omówienie ćwiczenia na start

Jeśli nie było możliwości wykonania ćwiczenia przed spotkaniem, rozdaj uczestniczkom *materiał 12* i daj czas na przygotowanie zadania samodzielnie. Następnie przejdź do dalszej części – omówienia.

Każda chętna osoba odpowiada na 2 pytania (na podstawie ćwiczenia na start):

- Jakie są moje dotychczasowe doświadczenia w reagowaniu na krytykę?
- Co mi pomaga?

W tym ćwiczeniu zalecamy, by nie czytać odpowiedzi z ćwiczenia, a skupić się na omawianiu wrażeń.



Uwaga na ocenianie siebie i innych, zwłaszcza na teksty w stylu:

„szkoda, że mu nie powiedziałaś”, czyli tzw. dobre rady.



O krytyce

Indywidualnie lub w parach zapoznajemy się z tekstem (*materiał 13*). Następnie przechodzimy do dyskusji wspólnie w grupie: jakie przekonania pomagają, a jakie przeszkadzają w reagowaniu na krytykę tak, by nie podcinała skrzydeł?



ĆWICZENIE. Asertywne reagowanie na krytykę

Rozdaj uczestniczkom *materiał 14*, czyli ćwiczenia z reagowania na krytykę. Następnie przejdź do dalszych kroków.

- 1 Wspólnie **przeczytajcie** po kolei **zdania, które usłyszały działaczki** z naszego raportu „Obraz aktywistek lokalnych”, i przykłady asertywnych odpowiedzi.
- 2 Indywidualnie lub w parach: **spróbujcie zapisać słowa krytyki**, które słyszałyście / których się obawiacie i stwórzcie odpowiedzi na nie według schematu.
- 3 Spośród wszystkich **odpowiedzi** (własnych i przykładowych) niech każda z Was wybierze tę, która najbardziej jej odpowiada, i **powtórzy ją kilka razy mocnym, zdecydowanym głosem**.

Taki trening głosowy jest bardzo pomocny na przyszłość. Jeśli czujecie opór, czujecie się nieswojo, można spróbować z zamkniętymi oczami, wspomóc się brawami (1 osoba mówi, reszta dopinguje), spróbować mówić odpowiedzi „nie na serio”: ze śmiechem, krzykiem, przytupem, groźną miną, przez zaciśnięte zęby itp., ale dalej mocnym, zdecydowanym głosem.



Krok na przyszłość

Przygotuj sobie własny „zestaw pomagaczy” i wybierz 1, który chcesz potrenować do następnego spotkania. „Pomagacze” – czyli to wszystko, co pomaga Ci / wspiera Cię w asertywnym reagowaniu na krytykę – to własne myśli, wiedza, doświadczenie, postawa, zachowanie itd.

Asertywne reagowanie na krytykę ułatwia wiedza o tym, jak reagować. Może to być 1 z elementów „zestawu pomagaczy”. Warto poćwiczyć, nawet zapisując na kartce, w jaki sposób reagować na konkretne słowa, aluzje. Wówczas do tego wspomagającego zestawu można dołączyć doświadczenie albo myśl: „już to robiłam, nie szkodzi, że na kartce, zaraz sobie przypomnę, jak to było”.

Kilka słów o asertywnym reagowaniu na koniec:



Asertywne reagowanie na krytykę nie jest jedynym sposobem reagowania. Można podjąć decyzję o zareagowaniu agresywnie – można przecież trzasnąć drzwiami, nie odezwać się w ogóle, przewrócić oczami, westchnąć, „strzelić focha” albo zrobić jeszcze inaczej. Nie istnieje coś takiego jak „poprawna” reakcja na krytykę.



Agresywna reakcja na krytykę, seksistowski żart czy obrażanie wiąże się z konsekwencjami. Możemy narazić się na eskalację, oskarżenie o nieprofesjonalizm, zerwanie relacji czy też utratę pozycji lub wizerunku. Jednak osoba, która narusza (albo depcze!) nasze granice, wydaje się nie myśleć o tych skutkach. Do nas należy wybór, jak chcemy się zachować i jakie konsekwencje jesteśmy w stanie ponieść.



Czasami możemy uznać, że dla własnego dobra należy ustąpić albo lekko nagiąć prawdę. Niekiedy potrzebujemy się obronić, wykorzystując do tego agresję. Asertywne podejście ma na celu zareagowanie z szacunkiem do siebie i do osoby, do której się zwracam. Jednak nie ma nikogo, kto zawsze, w każdych warunkach, zachowuje się asertywnie.



Runda na zakończenie

Prowadząca zbiera wszystkie najważniejsze myśli ze spotkania. Runda końcowa: z czym kończę?



Materiał 13

KILKA SŁÓW O KRYTYCE

Gdy jesteśmy bardziej widoczne, gdy angażujemy się w działalność społeczną/publiczną, to coraz więcej osób ma coś do powiedzenia na nasz temat. Czasem są to wyrazy uznania, podziękowanie czy wdzięczność, a niekiedy – wyraz niezadowolenia i właśnie krytyka. Bywa, że trudno nam ją przyjąć albo nie wiemy, jak najlepiej (najlepiej dla siebie!) zareagować. Umiejętność reagowania na krytykę jest niezwykle potrzebna w relacjach z ludźmi.

Bardzo pomaga przekonanie, że to, co inne osoby mówią o mnie, TO NIE JEST PRAWDA O MNIE; to wyłącznie ich opinia na mój temat / na temat tego, co i jak robię. A ja mam swoje własne, wyrobione zdanie na swój temat.

Uświadomienie sobie, że krytyka to tylko czyjaś opinia na mój temat / na temat tego, co robię, jest niezwykle ważne. W trudnych momentach może pomóc nastawienie: OK, słyszę to, co ktoś mówi, czasami mnie to bardzo boli. **Ale powtarzam sobie jak mantrę, że to wyłącznie czyjaś ocena / czyjaś opinia. To nie jest prawda o mnie.**

Asertywne reagowanie na krytykę ułatwia świadomość tego, co nam pomaga, a także pamiętanie i docenianie własnych sukcesów dotyczących reagowania.



Dlatego bardzo ważne jest, aby umieć rozpoznać i nazwać własny zestaw „pomagaczy”, aby użyć go w potrzebie. Jednym z takich „pomagaczy” jest **podzielenie krytyki na różne kategorie** – co potem ułatwi reagowanie na nią.

Na różne rodzaje krytyki są różne sposoby i to ćwiczenie jest właśnie o tym. Większość z nas słyszała o konstruktywnej krytyce. Jak dobrze by było, gdyby istniała tylko taka.



KRYTYKA KONSTRUKTYWNA TO FAKT PLUS CZYJAŚ OPINIA O FAKCIE

Przykład:

„Wczoraj podniosłaś głos na zebraniu. Moim zdaniem ta emocjonalność będzie działać na Twoją niekorzyść”.



Materiał 14

KRYTYCZNA OCENA WYRAŻONA WPROST

„Widać, że jesteś za młoda i nie wiesz, o czym mówisz”.

Jak zareagować? Ujawnij swoją opinię.

Przykłady asertywnych odpowiedzi:

- „Mam inne zdanie na swój temat”. / „Mam inne zdanie na ten temat”.
- „Podobnie o sobie myślę, jednak moim zdaniem wiek nie ma nic wspólnego z oceną tej sytuacji”.
- „To tylko Twoja opinia, ja jestem przekonana, że mam rację / że jestem w odpowiednim wieku”.

Twoje przykłady:

.....

.....

.....

ZAWSZE/NIGDY I KRYTYKA UOGÓLNIAJĄCA

„Ciebie wiecznie nie ma w domu!”

Jak zareagować? Odwołaj się do faktów, przypomnij je.

Przykład asertywnej odpowiedzi:

- „Faktycznie, w tym tygodniu byłam 3 razy po południu na zebraniu koła, ale to nieprawda, że wiecznie nie ma mnie w domu. W tym tygodniu pomogłam Ci wczoraj i przedwczoraj”.

Twoje przykłady:

.....

.....

.....

KRYTYKA ALUZYJNA

„Politycy raczej nie chcą działać dla dobra społeczeństwa, a już tym bardziej dla dobra społeczeństwa lokalnego, tylko prędkiej chcą zrobić coś złego”.

Jak reagować?

1. Daj znać, że usłyszałaś.
2. Sparafrazuj aluzję.
3. Przedstaw powiązanie Twojej osoby z aluzją.
4. Zadaj pytanie klaryfikujące (w krótszej wersji: tylko pytanie klaryfikujące).

Przykład asertywnej odpowiedzi:

- „Usłyszałam Twoje zdanie. Powiedziałaś, że politycy nie chcą działać dla dobra społeczeństwa, widzę tu związek z moją osobą. Czy uważasz, że to ja nie chcę działać dla dobra społeczeństwa?”
- Krótka wersja: „Czy uważasz, że to ja nie chcę działać dla dobra społeczeństwa?”.

Twoje przykłady:

.....

.....

.....



KRYTYKA Z DOMYŚLNĄ OCENĄ

„Lepiej, żebyś się zajęła nauką”. „Lepiej, żebyś się zajęła własnymi sprawami”.

Jak reagować? Ujawnij krytykę i zadaj pytanie klaryfikujące.

Przykłady asertywnych odpowiedzi:

- „Co masz na myśli?”
- „Co chcesz zasugerować?”
- „Czy mam rozumieć, że według Twojej opinii...?”

Twoje przykłady:

.....

.....

.....

KRYTYKA UWIKŁANA

Gdy komunikat werbalny stoi w opozycji z wypowiedzianymi słowami, np. „Świetna robota” – powiedziane bez entuzjazmu, tonem zrzędy.

Jak reagować? Sparafrazuj słowa i zadaj pytanie klaryfikujące.

Przykład asertywnej odpowiedzi:

„Mówisz mi, że wykonałam świetną robotę, a jednocześnie wydajesz się wkurzony. O co Ci właściwie chodzi?”

Twoje przykłady:

.....

.....

.....

KOMUNIKACJA – CO TU NIE DZIAŁA?

➤ Przygotuj:

- *materiał 15* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- *materiał 30* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- długopisy dla każdej uczestniczki,
- flipchart (tablica lub duża kartka do zapisywania),
- pisak,
- kartki na notatki.

➤ Cel spotkania:

- uświadomienie sobie błędów komunikacyjnych i praca nad nimi.

PLAN SPOTKANIA



Runda na powitanie

Omówienie planu, zasad i celu zajęć. Wprowadzenie do tematu, sprawy techniczne. Runda: z czym zaczynam?



ĆWICZENIE. Kiedy się rozumiemy, a kiedy nie?

(w parach)

W parach spróbujcie przypomnieć sobie konkretną sytuację, w których:

- przekazywałaś informację czy prośbę i zostałaś dobrze zrozumiana;
- przekazywałaś informację lub prośbę i zostałaś źle zrozumiana. Wybierz taką sytuację, która dotyczyła Twojej pracy / działalności społecznej, ale w skali 1–10 oceniasz jej trudność emocjonalną na ok. 5.

Następnie opowiedzcie sobie o tych zdarzeniach i wypełnijcie tabelki (*materiał 15*). Wypiszcie wszystkie czynniki, które przychodzą Wam do głowy – od stanu fizycznego (głód, przeziębienie, pełnia /brak energii) poprzez emocje, przygotowanie do rozmowy czy formę komunikatu.

Po uzupełnieniu tabelki porozmawiajcie w parach lub w grupie jeśli liczy mniej niż 5 os. Być może druga osoba będzie chciała coś dodać do Twojej listy czynników, bo zobaczy coś z innej perspektywy.

Omówienie:

Których czynników było więcej – po stronie mojej (nadawczyni) czy odbiorcy/odbiorczyni? Co o tym myślicie? Jakie macie osobiste wnioski z tego ćwiczenia?



Praca nad komunikowaniem się

Odwołując się do sytuacji z wcześniejszego ćwiczenia, kiedy nie byłeś zrozumiana przez inne osoby, ułóż komunikat dotyczący tej sprawy, żeby w jak największym stopniu brał pod uwagę zniwelowanie popełnionych błędów. Jeśli to jest prośba – opisz dokładnie, na czym Ci zależy, dlaczego oczekujesz pomocy od tej osoby, dopytaj, jak zrozumiała Twoją prośbę.

- W parach spróbujcie odegrać scenkę z wykorzystaniem tego komunikatu. Przyjrzyjcie się swoim myślom, uczuciom.
- Zamieńcie się w parach.
- Następnie chętna dwójka odgrywa swoją scenkę na forum.

PAMIĘTAJ – prośenie o pomoc zakłada, że druga osoba może odmówić.
W przeciwnym razie wysuwasz żądanie.

Omówienie:

1. Jak było w tej drugiej sytuacji? Jakie uczucia i myśli Wam towarzyszyły podczas odgrywania scen?
2. Jak odebrałyście komunikat – jako prośbę czy żądanie? Co na to wpływało?
3. W jakich sytuacjach bardziej zasadne jest wysuwanie żądania, a w jakich – prośby?



MINIWYKŁAD: najczęstsze błędy komunikacyjne

Rozdaj *material 30* zawierający treść poniższego tekstu. Przeczytajcie go wspólnie lub w ciszy.

Błędy w komunikacji popełniają wszyscy ludzie. Często robimy to nieświadomie, bez złych intencji. Ważne jest umieć je u siebie zauważyć i bardziej świadomie się przygotowywać, np. do zarządzania zespołem, komunikowania swoich pomysłów lub powstrzymywania się od rozmów, kiedy emocje, które się pojawiają, są zbyt silne i mogą ograniczać rozumienie.

To najczęstsze błędy, które pojawiają się w komunikacji:

- Nie zadajemy pytań – często z lęku.
- Próbujemy udowodnić drugiej osobie swoją rację.
- Zamiast szukać rozwiązania problemów – tracimy energię na kłótnię.
- Próbujemy zmienić kanały komunikacyjne drugiej osoby.
- Nie przyjmujemy, że druga osoba może myśleć, mówić, rozumieć inaczej niż my.
- Liczymy, że inni będą się domyślać, o co nam chodzi.
- Nie uznajemy, że rolą osoby, która nadaje komunikat, jest odpowiednie (wyraźne, zrozumiałe) nadanie informacji.
- Nie bierzemy odpowiedzialności za błędy komunikacyjne.
- Podczas pracy w grupie nie informujemy wszystkich o zmianach, które nastąpiły.

Refleksja grupowa.

W które pułapki wpadacie najczęściej? Jak możecie unikać tych błędów lub im przeciwdziałać? W jakich okolicznościach chcecie szczególnie dbać o ten aspekt komunikacji, dlaczego, jakie to przyniesie korzyści?



Runda na zakończenie

Prowadząca zbiera wszystkie najważniejsze myśli ze spotkania. Runda końcowa: z czym kończę?



Material 15

CO SPRAWIŁO, ŻE <u>ZOSTAŁAM</u> DOBRZE ZROZUMIANA	
I BYŁO TO ZALEŻNE ODE MNIE	BYŁO TO ZALEŻNE OD DRUGIEJ OSOBY/ CZYNNIKÓW ZEWNĘTRZNYCH

CO SPRAWIŁO, ŻE <u>NIE ZOSTAŁAM</u> DOBRZE ZROZUMIANA	
I BYŁO TO ZALEŻNE ODE MNIE	BYŁO TO ZALEŻNE OD DRUGIEJ OSOBY/ CZYNNIKÓW ZEWNĘTRZNYCH

INFORMACJA ZWROTNA – KOMUNIKACJA

➤ Przygotuj:

- flipchart (tablica lub duża kartka),
- długopis albo mazak.

➤ Cel spotkania:

- refleksja nad udzielaniem informacji zwrotnej drugiej osobie i ćwiczenie sposobu jej komunikowania.

PLAN SPOTKANIA



Przedstawienie celu zajęć. Runda na powitanie

Omówienie planu i celu spotkania, wprowadzenie do tematu, sprawy techniczne. Runda: z czym zaczynam?



W jakich sytuacjach udzielacie informacji zwrotnej: dyskusja

Przygotuj flipchart (tablicę czy dużą kartkę) i zachęć grupę do dyskusji o tym, w jakich sytuacjach udziela się informacji zwrotnej. Można zaznaczyć w omówieniu, że informacje zwrotne mogą dotyczyć pracy, zadań lub relacji. Zapisuj odpowiedzi.



Dyskusja

Rozmowa może odbywać się w grupie lub w parach, jeśli prowadząca uzna, że uczestniczki poczują się w ten sposób bezpieczniej.

Prowadząca pyta: „Jakie uczucia i myśli budzi w Was udzielanie informacji zwrotnej? Co jest w tym trudnego? Co jest łatwe? Od czego to zależy?”. Podzielcie się przykładami.



Praktyka

Wykorzystując zdobytą wiedzę z Kręgu o błędach komunikacyjnych lub przypomnijcie sobie sytuację, w której nie zostałyście przez inną osobę/y zrozumiane odegracie w parach scenkę. Ułóż wypowiedź dotyczącą tej sprawy w taki sposób, żeby w jak największym stopniu brała pod uwagę zniwelowanie popełnionych błędów. Zadaniem drugiej osoby w parze jest zareagowanie na prośbę tak, aby mieć pewność, że się ją dobrze zrozumiało. Następnie chętna dwójka odgrywa swoją scenkę na środku, a zadaniem reszty jest sformułowanie informacji zwrotnej, w której będzie zawarta opinia, co było OK, a co można poprawić.

Można wykorzystać następujący schemat **FUKS** (można zapisać go w widocznym miejscu):

F – fakty: to, co powiedziałaś / co zrobiłaś / ta sytuacja... (np. cytaty)

U – uczucia: co ja czuję, kiedy to słyszę, lub co może poczuć bądź pomyśleć osoba, która to słyszy

K – konsekwencje: jak można przyjąć taką informację

S – sugestia: spróbowałabym powiedzieć to w taki sposób...

Przykład: W pracy koleżanka przekazuje drugiej polecenie, żeby zabrała sterty papierów, używając komunikatu: »Weź te papiery i zrób coś z nimi« druga jest widzi tę sytuację i reaguje komunikatem FUKS:

„Kiedy powiedziałaś Agnieszce »Weź te papiery i zrób coś z nimi«, pomyślałam, że ona nadal może nie wiedzieć, co robić. W konsekwencji Twoje oczekiwanie – niejasne – nie będzie spełnione. Ja powiedziałabym: »Weź te dokumenty i włóż do segregatora z fakturami«”.

Omówienie:

1 Najpierw do osób odgrywających role:

- Jak było w ćwiczeniu?
- Czy coś budziło obawy? Co?
- Jak się przyjmowało informacje?

2 Do osób udzielających informacji:

- Jakie było dla Was układanie informacji?
- Jakie uczucia się pojawiały?
- Co było łatwe, a co trudne?

Prowadząca może podsumować tę część słowami: „W budowaniu informacji zwrotnej ważne są zaufanie oraz wspólny cel. Jeden z celów, który połączył Was, to cel warsztatu – uczenie się udzielania informacji.

Tworzenie przestrzeni na rozwój, zmianę, branie pod uwagę słów drugiej osoby tworzy klimat, w którym osoby czy zespoły mogą się rozwijać, uczyć od siebie nawzajem. To informacje zwrotne, podawane życzliwie, mogą stać się najlepszym i najważniejszym narzędziem nauki. Dzięki nim między ludźmi budują się więź i zaufanie”.



Runda na zakończenie

Prowadząca podsumowuje spotkanie własnymi słowami. Runda końcowa: z czym kończę?

BUDOWANIE ZAPLECZA

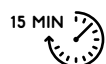
➤ Przygotuj:

- papier do flipcharta / tablicę Jamboard (online),
- kłębek wełny lub sznurka (podczas warsztatów online poszczególne osoby mogą zapraszać się do odpowiedzi),
- *materiał 16* – wydrukuj 1 egzemplarz dla Ciebie (możesz wydrukować również dodatkowe egzemplarze dla uczestniczek).

➤ Cele spotkania:

- zachęcenie kobiet do budowania swojego zaplecza, czyli wsparcia i sieci kontaktów, które mogą pomóc im w osiągnięciu celów i działalności na rzecz środowiska lokalnego;
- poszerzenie wiedzy o animowaniu wspólnoty i aktywnym uczestnictwie w swoim środowisku;
- zwiększenie świadomości uczestniczek na temat czynników zaangażowania społecznego jako elementu budowania zaplecza oraz dobrych relacji z otaczającym ich środowiskiem.

PLAN SPOTKANIA



Rozpoczęcie

Powitanie uczestniczek, wprowadzenie do tematu Kręgu. Runda: co u Ciebie słychać?



Budowanie zaplecza

Krótką dyskusja na temat tego, jak uczestniczki definiują zaplecze dla osobistego i lokalnego rozwoju. Prowadząca może zapisywać najważniejsze elementy na flipcharcie.

Rozmowa w parach – „Moje zaplecze”. Pytania do rozmowy:

- Czy mam osoby, na które mogę liczyć? Kto to jest? Jak zostały zbudowane te znajomości?
- Jakie macie dotychczasowe doświadczenia sposoby budowania zaplecza? (np. nawiązywanie kontaktów, tworzenie partnerstw, uczestnictwo w organizacjach społecznych itp.)
- Co według Was decyduje o o powodzeniu lub nie funkcjonowania zaplecza?

Podzielenie się na forum najważniejszymi wnioskami z pracy w parach.



Animacja jako narzędzie budowania wspólnoty i zaplecza. Ćwiczenie: Sieć współpracy

Uczestniczki siedzą (lub stoją) w kręgu. Prowadząca wyjaśnia ćwiczenie:

„Wyobraźcie sobie, że wspólnie organizujemy w naszej miejscowości wydarzenie edukacyjne, np. z okazji powitania lata, i chcemy zaprosić naszych mieszkańców. Pomyślcie o 1 elemencie/zadaniu, za jakie chciałabyś wziąć odpowiedzialność podczas tej imprezy”.

Jeśli wszyscy będą już gotowi, prowadząca zawija sobie wełnę na rękę i następnie rzuca kłębek do innej osoby. Zanim to zrobi, mówi o tym 1 elemencie/zadaniu, o którym pomyślała. I tak kłębek (rzutem) trafia do kolejnej uczestniczki. Dzięki temu utworzy nam się sieć (pajęczyna) z włóczki.

Omówienie:

Porozmawiajcie o tym, co widzicie – z czym Wam się to kojarzy? Co się stanie, gdy 1 osoba odejdzie (prowadząca może na moment puścić kłębek). Czy sieć nadal będzie istnieć?

Kiedy już podsumujecie, można odrzucać kłębek z powrotem, mówiąc to, co nasza przewodniczka powiedziała wcześniej (jeśli będzie na to czas). Ten element może być dodatkowym aspektem i pretekstem do krótkiej rozmowy o słuchaniu, uważności i komunikacji w grupie.

Podczas podsumowania całego ćwiczenia wyjaśnij pojęcie animacji (animacja lokalna polega na ożywianiu, pobudzeniu do działania mieszkańców bądź organizacji, które tworzą daną społeczność).

Na koniec można pokazać zdjęcie pajęczyny jako metafory sieci powiązań, kontaktów.



Model zaangażowania społecznego jako element budowania zaplecza

Wstęp:

Porozmawiajcie o tym, dlaczego ludzie się angażują, co jest potrzebne, aby chcieli działać społecznie, a tym samym chcieli wspierać liderów lokalnych w pracy na rzecz swojego środowiska. Zapisz na flipcharcie najważniejsze elementy, o których mówią uczestniczki. Opowiedz krótko o 4 czynnikach zaangażowania społecznego (*materiał 16*).

Zagadnienia do dyskusji:

- Zastanów się i sprawdź, jak wyglądają te 4 obszary w życiu Twojej organizacji/społeczności lokalnej.
- Przemyśl swoje strategie działania i elementy docenienia, motywowania zespołu.

Porozmawiajcie i zastanówcie się, jak zadbać o kompleksowe oddziaływanie na 4 czynniki i tym samym budować zaplecze i wsparcie. Poproś uczestniczki, aby zapisały na kartkach 1 obszar, na który bardziej zwrócą uwagę w pracy ze swoim zespołem.



Runda na zakończenie

Prowadząca zbiera wszystkie najważniejsze myśli ze spotkania. Runda końcowa: z czym kończę?



Materiał 16

MODEL ZAANGAŻOWANIA

Koncepcja opiera się na założeniu, że ludzie generalnie są aktywni, chcą się angażować. Według tego modelu są 4 czynniki, które decydują o tym, czy to robią. Oddziaływanie na te elementy w procesie motywowania zwiększa zaangażowanie.

Na zaangażowanie ludzi wpływają **4 czynniki** (określane też jako 4 elementy motywacji):

- 1 WSPÓLNY CEL** – ludzie, aby się zaangażować, muszą znać cele i misję organizacji; warto je przypominać i razem określać. Gdy inni wiedzą, po co działają, i mogą zobaczyć swoją pracę w szerszym kontekście, to łatwiej im się angażować i motywować do pracy.
- 2 KOMPETENCJE** – ludzie chcą pracować zgodnie ze swoimi kompetencjami. Chcą zajmować się tym, na czym się znają, wykorzystywać umiejętności, wiedzę i potrzeby. Motywuje ich to do działania, ale też do rozwoju: zdobywania kolejnych kompetencji, wzmocnienia posiadanych.
- 3 POCZUCIE WPŁYWU** – ludzie chcą mieć udział w podejmowaniu decyzji, wpływać na kształt działań, wypowiadać się i zgłaszać uwagi. Warto określić, na co członkowie zespołu mają wpływ w organizacji, i sprawić, żeby wiedzieli, że go mają. Ludzie chcą być wysłuchani – zwłaszcza organizacje pozarządowe, grupy nieformalne mogą dać im przestrzeń do tego i zapewniać poczucie społecznego wpływu.
- 4 DOCENIENIE** – ludzie chcą być chwaleni i nagradzani za swoje osiągnięcia i swoją pracę. Dowiedz się, co jest dla kogo jaką nagrodą i zaplanuj odpowiednie nagradzanie. Warto doceniać, świętować nawet małe sukcesy i ważne momenty.

„TRZEBA PŁONAĆ, ŻEBY SIĘ WYPALIĆ”. O WYPALENIU

9

➤ Przygotuj:

- *materiał 17* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- *materiał 18* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- *materiał 19* – wydrukuj 2 egzemplarze,
- *materiał 20* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- długopisy,
- kartki.

➤ Cele spotkania:

- usystematyzowanie wiedzy na temat zjawiska wypalenia, jego objawów i przyczyn;
- zwiększenie świadomości dotyczącej własnych potrzeb i strategii ich zaspokajania;
- zwiększenie poczucia sprawstwa i odpowiedzialności w obszarze swoich potrzeb;
- budowanie umiejętności radzenia sobie z wypaleniem;
- zwiększenie wiedzy na temat sytuacji kobiet w kontekście wypalenia.

PLAN SPOTKANIA



Runda na powitanie

Omówienie planu, zasad i celu zajęć. Wprowadzenie do tematu, sprawy techniczne. Runda: z czym zaczynam?



ĆWICZENIE 1. Burza mózgów i lista

Zadaniem grupy jest zastanowienie się nad jak najbardziej szczegółową listą dotyczącą tematu:
po czym możemy poznać osobę doświadczającą wypalenia?

W ciągu maksymalnie 15 minut uczestniczki podają swoje pomysły, a prowadząca zapisuje je na osobnych kartkach, które przykleja na podłodze lub flipcharcie.

Prowadząca po wyczerpaniu pomysłów podsumowuje burzę mózgów razem z uczestniczkami. Pyta o ich refleksje, odczucia i wrażenia. Następnie uzupełnia to poniższymi informacjami i rozdaje każdej kobiecie listę objawów wypalenia zawodowego (*materiał 17*).



Praca /aktywność w pewnych okolicznościach może powodować negatywne stany i uczucia wyczerpania psychicznego, emocjonalnego i fizycznego. Jest to efektem procesu wypalenia zawodowego.



Początkowe sygnały mogą być mało widoczne lub bagatelizowane – irytacja, napięcie, zmęczenie, poczucie wyczerpania psychicznego i fizycznego, spadek energii. Czasem w kontekście sytuacji zawodowej pojawiają się też objawy depresji. Występują również zaburzenia snu, zaburzenia odżywiania, spada odporność. W relacjach z innymi osobami z pracy widoczny jest brak empatii i odbieranie zachowań innych jako wrogie i obarczające. Obciążenia i napięcia związane z pracą przenoszone są na inne obszary – życie rodzinne i towarzyskie.



Najistotniejszym czynnikiem dla rozwoju wypalenia zawodowego jest stałe poczucie niepowodzenia w radzeniu sobie ze stresem i powstanie przekonania o niemożności skutecznego poradzenia sobie trudnościami i frustracjami związanymi z pracą zawodową. Zjawisko to często wiąże się z doświadczaniem rozbieżności między realiami zawodu a oczekiwaniami, jakie wobec niego mamy.



Syndrom wypalenia jest powiązany ze środowiskiem pracy i doświadczeniem w nim obciążenia emocjonalnego. Zjawisko wypalenia jest poważnym problemem społecznym.



Badania mówią, że na wypalenie bardziej są narażeni ludzie młodszy, z wyższym wykształceniem oraz osoby samotne. Wiąże się to z postawą wobec pracy – jeśli jest ona dla nas najważniejszym celem i wyznacznikiem życiowego sukcesu, to jest to podłożem do wypalenia. To paradoksalnie problem osób bardzo zaangażowanych, stąd hasło „Trzeba płonąć, żeby się wypalić”. Dlatego też bardzo często dotyka społeczników, pracowników organizacji pozarządowych, lokalnych aktywistek i liderek.

Dodatkowo prowadząca rozdaje uczestniczkom listy zawodów/aktywności, które najbardziej są narażone na wypalenie (*materiał 18*).

Prowadząca podsumowuje tę część za pomocą pytań:

- Czy coś Was zaskakuje, zatrzymuje, zastanawia?
- Czy któreś z objawów Was zatrzymały? Które? Dlaczego?
- Jak te informacje o wypaleniu wpływają na Wasze myślenie o nim w kontekście aktywności społecznej?
- Jak informacje o zawodach narażonych zwiększonym wypaleniem wpływają na Wasze myślenie o sytuacji kobiet w naszej kulturze?
- Aktywność w jakich obszarach życia według Was najbardziej naraża ludzi na wypalenie?



ĆWICZENIE 2. Co dalej?

Prowadząca dzieli zespół na 2 grupy. Każda z nich otrzymuje do przeczytania po 1 sytuacji (*materiał 19*).

Zadaniem grup jest uważne przeczytanie opisu sytuacji, a następnie zastanowienie się i zapisanie odpowiedzi na pytania:

1. **Co w tej sytuacji mogło doprowadzić do wypalenia?**
2. **Co w tej sytuacji będzie pogłębiać wypalenie?**
3. **Jakie i czyje działania pomogą osobie w tej sytuacji wyjść z wypalenia?**

Prowadząca podsumowuje ćwiczenie i prosi grupy, aby zaprezentowały swoje sytuacje oraz odpowiedzi na pytania.

Następnie pyta o refleksje i spostrzeżenia uczestniczek:

- Czy dostrzegają jakieś odniesienia do działalności społecznej? Jakież?
- Jakie wnioski dla siebie wyciągają z tego ćwiczenia?

Informacje dla prowadzącej do przedstawienia grupie w trakcie podsumowania:

Do istotnych przyczyn wypalenia należą:

- przeciążenie pracą, nadmiar obowiązków, wielogodzinne wykonywanie zadań, presja i pośpiech, nierównowaga między pracą a życiem prywatnym;
- obowiązki niedopasowane do możliwości i kompetencji pracownika, wyśrubowane wymagania, konflikt ról w pracy (np. menedżer, który zarządza zespołem i musi spełniać dodatkowe zadania wobec pracodawcy);
- zbyt duża kontrola przez przełożonego, brak przestrzeni na autonomię i decyzyjność w pracy i sposób jej wykonywania;
- niskie płace, brak doceniania, brak informacji zwrotnej;
- wadliwa komunikacja, częste lub ostre konflikty, mobbing, niedostateczne wsparcie przełożonego i/lub kolegów w trudnych sytuacjach, poczucie niesprawiedliwego/nierównego traktowania, konflikty wartości, wymagania sprzeczne z wartościami pracownika.



ĆWICZENIE 3. Jak dbać o siebie?

Prowadząca odczytuje poniższe wprowadzenie do ćwiczenia.

Dbanie o siebie warto rozpocząć od przyjrzenia się swoim potrzebom – jakie one są, które z nich potrafimy zaspokajać, a które nie. I wreszcie: jakie mamy strategie na ich zaspokajanie. Istnieją różne klasyfikacje i listy potrzeb. Za chwilę zapoznacie się z listą, która jest wykorzystywana w podejściu zwanym Porozumieniem bez przemocy (NVC). Traktuje ono potrzeby jak wewnętrzne motywacje wspólne dla wszystkich ludzi. To one powodują, że coś robimy albo czegoś nie robimy, bo to jest dla nas ważne.

Rozdaj uczestniczkom *materiał 20*. Ich zadaniem jest zapoznanie się w parach z listą potrzeb i zapisanie przez każdą osobno:



- Które potrzeby są w Twoim życiu zaspokojone?
- Które z tych potrzeb są szczególnie spełniane przez aktywność społeczną?
- Które potrzeby domagają się większego zaspokojenia, dostrzeżenia?
- Spośród tych potrzeb, które nie są wystarczająco zaspokajane, wybierz 2–3 ważne dla Ciebie i zastanówcie się w parze nad wszystkimi możliwymi strategiami pozwalającymi je zaspokoić.

Prowadząca podsumowuje ćwiczenie za pomocą pytań:

- Czy spotkałyście się z podobną listą potrzeb?
- Jakie są Wasze odczucia/myśli dotyczące listy?
- Co było proste, a co sprawiało trudności podczas ćwiczenia? Dlaczego?
- Co myślicie o rozróżnieniu między potrzebami a strategiami?
- Jak Wam się wymyślało strategie?
- Czy coś szczególnie Was zatrzymało, zastanowiło?
- Jak to się przyda w Waszym codziennym życiu?
- Jakie są Wasze refleksje po tym ćwiczeniu?



Runda na zakończenie

Prowadząca zbiera wszystkie najważniejsze myśli ze spotkania. Runda końcowa: z czym kończę?



Materiał 17

OBJAWY WYPALENIA ZAWODOWEGO

Możliwe objawy wypalenia zawodowego:

- spadek koncentracji,
- brak kreatywności,
- codzienne bóle głowy i brzucha,
- izolowanie się od współpracowników,
- poczucie zmęczenia,
- uczucie złości i irytacji,
- spadek motywacji,
- brak poczucia samorealizacji i sensu życia,
- poczucie bezsensu i pustki,
- brak zaangażowania w obowiązki zawodowe,
- prokrastynacja – odkładanie zadań na potem,
- ogólny spadek samopoczucia/formy,
- nadwrażliwość na bodźce,
- ataki paniki,
- problemy ze snem i odpoczynkiem,
- płaczliwość,
- złość/strach względem wykonywanej pracy/aktywności,
- poczucie wyczerpania po dniu pracy,
- zmęczenie i niechęć na samą myśl o pójściu do pracy (np. rano, w niedzielę wieczór),
- utrata empatii i wrażliwości wobec innych,
- brak radości i satysfakcji z pracy,
- stres i frustracja w dużym natężeniu,
- poczucie bycia u kresu wytrzymałości,
- spadek samooceny.



Materiał 18

ZAWODY NARAŻONE NA WYPALENIE ZAWODOWE

Narażone na wypalenie zawodowe są zawody związane głównie z **kontaktem z ludźmi** (a te dużo częściej w naszej kulturze są wykonywane przez kobiety), takie jak:

- lekarze/lekarki,
- pielęgniarze/pielęgniarki,
- nauczyciele/nauczycielki,
- urzędnicy/urzędniczki,
- psycholodzy/psycholożki,
- pedagodzy/pedagożki,
- pracownicy społeczni/pracowniczki społeczne,
- policjanci/policjantki,
- dziennikarze/dziennikarki,
- opiekunowie/opiekunki osób starszych,
- kelnerzy/kelnerki,
- artyści/artystki,
- pisarze/pisarki,
- freelancerzy/freelancerki,
- doradcy finansowi/doradczynie finansowe,
- handlowcy/handlarki,
- prawnicy/prawniczki,
- trenerzy/trenerki,
- społecznicy/społeczniczki,
- liderzy/liderki.



Materiał 19

SYTUACJE DO ANALIZY

Sytuacja 1

Dominika od dłuższego czasu jest ciągle zmęczona. Po pracy nie ma siły na zajmowanie się domem ani nawet na życie towarzyskie. Rano ścisza jej brzuch i jest jej niedobrze, nie jest w stanie nic przelknąć. Dominika pracuje w urzędzie gminy w dziale inwestycji, od kilku tygodni zastępuje chorą koleżankę. Na początku było to dla niej ciekawe wyzwanie. Myślała, że nauczy się nowych rzeczy, zdobędzie większe doświadczenie. Poza tym Aniela to jej dobra koleżanka i zależało jej, aby praca była wykonywana rzetelnie, aby po powrocie z L4 nie mieć bałaganu w dokumentach. W międzyczasie zmieniła się również osoba kierująca wydziałem. Teraz funkcję pełni Michał, który dopiero poznaje zespół i zależy mu na rozwoju gminy. Wszyscy bardzo go lubią, ale zdarza mu się coraz częściej mieć oczekiwania, którym nie są w stanie sprostać. To rodzi napięcia w biurze i powoduje, że pracownicy, chcąc spełnić te wymagania, tracą pewność siebie lub się frustrują.

Dominika robi się coraz bardziej drażliwa, nie ma ochoty na kontakty z innymi, uważa, że każdy powinien sobie sam radzić, zamiast zawracać jej głowę. Coraz częściej w nocy zamiast spać, myśli, że jest na skraju, że nie nadaje się do tej pracy.



Odpowiedzcie na pytania:

- Co w tej sytuacji mogło doprowadzić do wypalenia?
- Co w tej sytuacji będzie pogłębiać wypalenie?
- Jakie i czyje działania pomogą osobie w tej sytuacji wyjść z wypalenia?

Sytuacja 2

Anastazja pracuje w lokalnej grupie działania. To jej praca marzeń. Od zawsze lubiła angażować się w życie swojej społeczności. Kiedy pojawiło się ogłoszenie, bardzo chciała dostać tę pracę. Pomyślała, że będzie mogła w niej realizować swoją życiową misję-pasję. Miała głowę pełną pomysłów i zapał do działania. Na początku z entuzjazmem prowadziła zebrania z lokalnymi działaczami, organizowała spotkania i tworzyła projekty animowania lokalnej społeczności. Kiedy w pracy pojawił się nowy projekt – prowadzenie lokalnej gazety – Anastazja ochoczo się do niego zgłosiła. Pomyślała, że i tak ma najwięcej informacji o tym, co i gdzie się dzieje, że pozwoli jej to też lepiej poznać ludzi, no i jej drugie marzenie o zawodzie dziennikarki mogło się spełniać. Jej szefowa się ucieszyła: „Kto, jak nie Anastazja” – pomyślała. Jednak już pierwszy numer ledwo udało się zrobić na czas. Aby zdążyć z kolejnymi, Anastazja zaczęła zaważać inne zadania w pracy. Kilka razy zdarzyło jej się zapomnieć o umówionych spotkaniach. Zaczęło dopadać ją poczucie wyczerpania, praca odbywała się w ciągłym pośpiechu, zarywała też weekendy. Obecnie kobieta czuje się zmęczona, brak jej energii i myśli o sobie, że jest do niczego, skoro nie radzi sobie z tak fantastyczną pracą.



Odpowiedzcie na pytania:

- Co w tej sytuacji mogło doprowadzić do wypalenia?
- Co w tej sytuacji będzie pogłębiać wypalenie?
- Jakie i czyje działania pomogą osobie w tej sytuacji wyjść z wypalenia?



Materiał 20

LISTA POTRZEB WEDŁUG NVC I ĆWICZENIE

Lista potrzeb według NVC

- Potrzeby fizyczne
- Powietrza
- Pożywienia
- Wody
- Schronienia
- Ruchu
- Odpoczynku
- Snu
- Wyrażenia swojej seksualności
- Dotyku
- Bezpieczeństwa fizycznego
- Kontakt z samym sobą
- Autentyczności
- Wyzwań
- Uczenia się
- Lekkości
- Jasności
- Świadomości
- Kompetencji
- Kreatywności
- Integralności
- Samorozwoju/wzrostu
- Autoekspresji/wyrażania własnego „ja”
- Poczucia własnej wartości
- Samoakceptacji
- Szacunku dla siebie
- Osiągnięć
- Prywatności
- Sensu
- Poczucia sprawczości i wpływu na swoje życie
- Całości/jedności
- Spójności
- Rozwoju
- Stymulacji, pobudzenia
- Zaufania
- Świątowania zaspokojonych potrzeb, spełnionych marzeń, planów i opłakiwania niezaspokojonych
- Celu
- Radości życia
- Zabawy
- Humoru
- Radości
- Łatwości
- Przygody
- Różnorodności/urozmaicenia
- Inspiracji
- Prostoty
- Dobrostanu fizycznego/emocjonalnego
- Komfortu/wygody
- Nadziei
- Autonomii
- Wybierania własnych planów, celów i marzeń, wartości
- Wybierania własnej drogi prowadzącej do ich realizacji
- Wolności
- Przestrzeni
- Spontaniczności
- Niezależności
- Związku z innymi ludźmi
- Przyczyniania się do wzbogacania życia
- Informacji zwrotnej, czy nasze działania przyczyniły się do wzbogacania życia
- Przynależności
- Wsparcia
- Wspólnoty
- Kontakt z innymi
- Towarzystwa
- Bliskości
- Dzielenia się: smutkami i radościami, talentami oraz zdolnościami
- Więzi
- Uwagi, bycia wziętym pod uwagę
- Bezpieczeństwa emocjonalnego
- Szczerości
- Empatii
- Współzależności
- Szacunku
- Równych szans
- Bycia widzianym
- Zrozumienia i bycia zrozumianym
- Zaufania
- Ciepła
- Otuchy
- Miłości
- Intymności
- Siły grupowej
- Współpracy
- Wzajemności
- Związku ze światem
- Piękna
- Kontakt z przyrodą
- Harmonii
- Porządku
- Spójności
- Pokoju
- Zachwytu



Ćwiczenie

Zapoznajcie się z listą potrzeb według NVC i odpowiedzcie na pytania.

1. Zapisz, które potrzeby z listy czujesz, że są zaspokojone w Twoim życiu (możesz zapisać wszystkie lub tylko te najistotniejsze).
2. Zaznacz te spośród wypisanych, które są w szczególny sposób spełniane przez Twoją aktywność społeczną.

Potrzeby zaspokojone:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Potrzeby zaspokojone dzięki aktywności społecznej:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

JAKĄ WARTOŚĆ MAJĄ WARTOŚCI?

10

➤ Przygotuj:

- laptop lub tablet, aby wyświetlić film,
- *materiał 21* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- *materiał 22* – wydrukuj 1 egzemplarz na parę,
- długopisy.

➤ Cele spotkania:

- budowanie świadomości siebie;
- wzmacnianie poczucia własnej wartości;
- budowanie podstaw do podejmowania decyzji w życiu, nadawania kierunku działaniom;
- wsparcie we współpracy, szukaniu ludzi, którzy mają podobnie, czujność na tych, co mają skrajnie inaczej.

PLAN SPOTKANIA



Runda na powitanie

Omówienie planu, zasad i celu zajęć. Wprowadzenie do tematu, sprawy techniczne. Runda: z czym zaczynam?



Film o wartościach i dyskusja

Wspólnie oglądamy film, który warto, aby prowadząca obejrzała wcześniej. Można w nim ustawić napisy i wybrać automatyczne tłumaczenie na język polski.



Larisa Halilović, *Core Values – Your Inner Compass*, TEDx,
<https://www.youtube.com/watch?v=mL4I75rMliQ>

Dyskusja po filmie:

- Jakież są Wasze wrażenia, spostrzeżenia?
- Jak widzicie kwestię wartości na co dzień w życiu? Jakiej według Was mają znaczenie w działalności społecznej, a jakie w innych dziedzinach?
- Jak wprowadzacie swoje wartości do swojego życia?



ĆWICZENIE 1. Moje wartości: test

Wprowadzenie do ćwiczenia „Moje wartości” (*materiał 21*) – do odczytania przez prowadzącą:



Kiedy na co dzień przychodzi nam podejmować decyzje dotyczące naszego życia, zarówno te małe, jak i te naprawdę duże, często na pierwszy plan wysuwa się pytanie o to, co zrobić.

Bywa, że jest to dla nas bardzo frustrujące i niesie ze sobą dużo stresu i niepokoju. Zdarza się, że do tego wszystkiego dochodzi jeszcze presja otoczenia, aby podjąć decyzję jak najszybciej.

W takich sytuacjach warto zatrzymać się na kilka chwil i zrobić krok do tyłu, aby znaleźć odpowiedź na pytanie nie o to, co zrobić, ale dlaczego chcę to zrobić lub nie. Pomocna w tym jest świadomość swoich wartości, gdyż to one wyznaczają nam w życiu kierunek. Kiedy realizują się poprzez nasze wybory, czujemy się szczęśliwsze i spełnione.

Prowadząca rozdaje uczestniczkom wydruki testu „Moje wartości” (*materiał 21*) i odczytuje instrukcję. Podaje informację, że na wykonanie zadania mają maksymalnie 15 minut.



ĆWICZENIE 2

Uczestniczki dobierają się w pary i wykonują zadania z *materiału 22* związane z testem wartości.



Podsumowanie: rundka/dyskusja

Prowadząca podsumowuje spotkanie za pomocą pytań:

- Jak się masz po tym ćwiczeniu? Czy widzisz jakieś wartości, o które chcesz bardziej zadbać? Jakie? Dlaczego to ważne? W czym to może Ci pomóc?
- Do czego możesz/chcesz wykorzystać wiedzę o swoich wartościach?
- Które z Twoich wartości pomagają w aktywności społecznej, a które sprawiają, że ciężko jest coś zrobić?
- Jak wartości mogą wpływać na współpracę między ludźmi?



Materiał 21

TEST „MOJE WARTOŚCI”

(Źródło: opracowanie własne na podstawie Schwartz Value Scale)

Instrukcja:

Poniżej są krótko opisane różne osoby. Przeczytaj to i zastanów się, na ile przedstawiona osoba Cię przypomina.

Za pomocą skali od 1 do 6 określ, w jakim stopniu jest ona do Ciebie podobna:

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 1 – zupełnie niepodobna, | 4 – średnio podobna, |
| 2 – niepodobna, | 5 – podobna, |
| 3 – trochę podobna, | 6 – bardzo podobna. |

1. Osoba, dla której ważne jest bycie w zgodzie ze sobą (harmonia wewnętrzna).
2. Osoba, dla której ważne są równe szanse dla wszystkich (równość).
3. Osoba, dla której ważna jest swoboda działania i myślenia (wolność).
4. Osoba, dla której ważny jest wpływ na innych i dominowanie (silna pozycja społeczna).
5. Osoba, dla której ważne jest zaspokajanie pragnień (przyjemność).
6. Osoba, dla której ważna jest stabilizacja społeczeństwa (ład społeczny).
7. Osoba, dla której ważne są stymulujące doświadczenia (ekscytujące życie).
8. Osoba, dla której ważny jest cel w życiu (sens życia).
9. Osoba, dla której ważne jest poczucie, że inni o nią dbają (poczucie przynależności).
10. Osoba, dla której ważna jest waga spraw duchowych, a nie materialnych (życie duchowe).
11. Osoba, dla której ważne są dobra materialne (dobrobyt).
12. Osoba, dla której ważna jest ochrona narodu przed wrogami (bezpieczeństwo narodu).
13. Osoba, dla której ważne są maniery i grzeczność (uprzejmość).
14. Osoba, dla której ważne jest unikanie długów wdzięczności (wzajemność w świadczeniu sobie usług).
15. Osoba, dla której ważna jest oryginalność i wyobraźnia (możliwości twórcze).
16. Osoba, dla której ważna jest wiara we własną wartość (szacunek do samego/samej siebie).
17. Osoba, dla której ważna jest głęboka więź emocjonalna i duchowa (miłość).
18. Osoba, dla której ważne jest panowanie nad sobą i odporność na pokusy (dyscyplina wewnętrzna).
19. Osoba, dla której ważne jest kultywowanie uświęconych dziejami obyczajów (tradycja).
20. Osoba, dla której ważny jest świat wolny od wojen i konfliktów (pokój na świecie).
21. Osoba, dla której ważne jest bezpieczeństwo osób kochanych (bezpieczeństwo rodziny).
22. Osoba, dla której ważne jest prawo do posiadania sfery prywatności (prywatność).
23. Osoba, dla której ważne jest zespolenie z naturą/przyrodą (więź z naturą).
24. Osoba, dla której ważne są wyzwania losu, nowości i zmiany (urozmaicone życie).
25. Osoba, dla której ważne jest dojrzałe rozumienie życia (mądrość).
26. Osoba, dla której ważny jest szacunek ze strony innych (uznanie społeczne).
27. Osoba, dla której ważni są bliscy, oddani przyjaciele (przyjaźń).
28. Osoba, dla której ważne jest piękno natury i sztuki (piękno).



29. Osoba, dla której ważne jest prawo do zażądania lub wydawania poleceń (władza).
30. Osoba, dla której ważna jest samowystarczalność, poleganie na sobie (niezależność).
31. Osoba, dla której ważna jest wierność swoim przyjaciołom i grupie (lojalność).
32. Osoba, dla której ważne jest usuwanie niesprawiedliwości, opieka nad słabszymi (sprawiedliwość społeczna).
33. Osoba, dla której ważne jest unikanie skrajności uczuć i działań (powściągliwość).
34. Osoba, dla której ważna jest tolerancja dla innych idei i przekonań (otwartość).
35. Osoba, dla której ważna jest pokora i unikanie rozgłosu (skromność).
36. Osoba, dla której ważne jest zaangażowanie w działania i posiadanie aspiracji (ambicja).
37. Osoba, dla której ważna jest ochrona natury i przyrody (troska o środowisko).
38. Osoba, dla której ważne jest poszukiwanie przygód i ryzyko (śmiałość).
39. Osoba, dla której ważne jest okazywanie szacunku (szacunek dla starszych).
40. Osoba, dla której ważne jest wypełnianie obowiązków (karność).
41. Osoba, dla której ważne jest logiczne myślenie (inteligencja).
42. Osoba, dla której ważna jest dobra kondycja psychiczna i fizyczna (zdrowie).
43. Osoba, dla której ważne jest bycie prostolinijnym i uczciwym (szczerłość).
44. Osoba, dla której ważne jest wybieranie własnych celów (sprawczość).
45. Osoba, dla której ważne jest posiadanie wpływu na ludzi i wydarzenia (wywieranie wpływu).
46. Osoba, dla której ważne są przyjemne doznania, np. jedzenie, relaks, seks (radość/korzystanie z życia).
47. Osoba, dla której ważne jest angażowanie się dla dobra innych (bycie pomocnym).
48. Osoba, dla której ważne jest bycie rzetelnym i pewnym (odpowiedzialność).
49. Osoba, dla której ważne jest zainteresowanie światem, poszukiwanie informacji (ciekawość świata).
50. Osoba, dla której ważne jest pomyślne zrealizowanie celów (sukces).
51. Osoba, dla której ważne jest dbanie o czystość i schludność (porządek).
52. Osoba, dla której ważna jest skłonność do przebaczenia innym (wrozumiałość).
53. Osoba, dla której ważne jest bycie wiernym swojej religii/przekonaniom (pobożność).



Materiał 22

ĆWICZENIE W PARACH DO TESTU „MOJE WARTOŚCI”

1. Spójrzcie na wartości zapisane w nawiasach odnoszące się do tych opisów i na swoje odpowiedzi.
2. Podzielcie się ze sobą, jak to u Was wygląda, czy coś Was zaskoczyło/zaciekawiło, jakie macie odczucia po tym ćwiczeniu. Czy było dla Was proste czy trudne?

Teraz podkreślcie wszystkie wartości (te zapisane w nawiasach przy opisie osoby), które uzyskały najwyższe wyniki.

- Jak to wyniki?
- Ile jest tych wartości?

(Jeśli nie macie żadnej z wynikiem 6, to jest to OK. Możecie się zastanowić, czemu tak jest).

- Czy macie jakieś wspólne wartości?
- Jak to uczucie mieć podobne wartości, a jakie różne?

Jeśli czujecie, że macie chęć i gotowość, spróbujcie spośród tych najważniejszych wartości wybrać tylko 3.

- Czy potraficie to zrobić?
- Co jest dla Was wyzwaniem w tym zadaniu?
- Jakie to budzi uczucia?

JAK LEPIEJ RADZIĆ SOBIE ZE STRESEM?

➤ Przygotuj:

- *materiał 23* – wydrukuj 1 egzemplarz do prezentacji dla grupy,
- *materiał 24* – wydrukuj 1 egzemplarz do prezentacji dla grupy (możesz od razu pociąć obszary na osobne karteczki),
- *materiał 25* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- *materiał 26* – wydrukuj 1 egzemplarz (każda grupa dostaje 2 przykłady do pracy),
- karteczki samoprzylepne w 2 różnych kolorach,
- długopisy.

➤ Cele spotkania:

- uporządkowanie wiedzy na temat stresu;
- zwiększenie wiedzy o osobistych stresorach i poziomie stresu;
- rozpoznanie, na co nie mamy wpływu;
- zwiększenie świadomości uczestniczek o tym, jak sobie radzą, czy i jak zamykają koło stresu;
- stworzenie bazy sposobów na stres.

PLAN SPOTKANIA



Runda na powitanie

Omówienie planu, zasad i celu zajęć. Wprowadzenie do tematu, sprawy techniczne. Runda: z czym zaczynam?

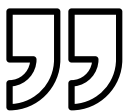


Wiedza: stresory, reakcja na stres, definicja stresu

Na początek prowadząca wprowadza definicje, które będą używane podczas warsztatu (*materiał 23*):

- **Stresor** – bodziec, który wywołuje stres; wszystko to, co Twój organizm interpretuje jako potencjalne zagrożenie.
- **Stres** – reakcja fizjologiczna na stresor, w której wyniku zaburzona zostaje równowaga Twojego organizmu.

Następnie prowadząca odczytuje poniższy fragment:



Stres jest fizjologiczną odpowiedzią na stresory. Stres pojawia się w Twoim ciele. To ewolucyjna adaptacja zaprojektowana, aby pomóc nam przetrwać potencjalne zagrożenia, takie jak np. ściganie przez lwa.

Wyobraź sobie taką sytuację: jesteś na sawannie w Afryce i widzisz lwa. Podchodzi właśnie do Ciebie. Co się potem dzieje? Biegniesz.

W odpowiedzi na ten stresor Twoja fizjologia przechodzi ogromną przemianę: Twoje tętno przyspiesza, wzrasta ciśnienie krwi, zwiększa się częstość oddechów, rozszerzają się żniece, krew odpływa z powierzchni skóry, więc jeśli zostaniesz złapana, nie krwawisz tak bardzo. Twój układ odpornościowy się wyłącza, układ pokarmowy i układ rozrodczy zwalniają, uwaga skupia się na tu i teraz, na informacjach odnoszących się tylko do tej sytuacji. Nie jesteś w stanie myśleć o niczym poza tym bezpośrednim problemem.

Wszystkie te zmiany zachodzą, abyś mogła biec jak Struś Pędziwiatr, bez rozpraszania się lub metabolicznego obciążenia reszty Twojego fizjologicznego, poznawczego i emocjonalnego ja. Więc biegnij!



Wyobraź sobie, że z powodzeniem uciekasz z powrotem do swojej wioski. Ktoś widzi, jak przybiegasz, pokazuje Ci drzwi, a potem zatrząskuje je przed nosem szalejącego lwa. Stoisz przytulona ramionami do drzwi, podczas gdy lew uderza w nie, ryczy i drapie, ale wreszcie się poddaje... Prycha i odchodzi, by poszukać innej ofiary. Patrzysz przez szparę, jak znika, a potem... A potem patrzysz na osobę, która właśnie uratowała Ci życie. I jak się czujesz?

Czujesz ulgę, jesteś wyczerpana, wdzięczna, że żyjesz. Kochasz swoich przyjaciół i rodzinę. Wydaje się, że słońce świeci jaśniej. Twój oddech powoli się uspokaja, stabilizuje. Twoje tętno zwalnia, ciśnienie krwi spada, źrenice wracają do normy, układ odpornościowy, układ pokarmowy, układ rozrodczy wracają do siebie.

Twoja uwaga rozszerza się i obejmuje świat poza tym jednym stresem. Twoje ciało wie, ponieważ biegnęłaś i byłaś chroniona, że teraz jest bezpieczne. Wiesz, że Twoje ciało jest bezpiecznym miejscem do życia.

Właśnie odbył się pełny cykl reakcji na stres. To może być tajemnica, której wcześniej nikt Ci nie zdradził lub o której ciągle zapominamy...

Stres to cykl.

Rozwiązaniem na stres nie jest zwykły relaks. Stres musi przejść przez cykl. Ma początek, środek i koniec, tak jak wszystkie nasze cykle biologiczne. Trawienie też ma początek, środek i koniec, a jeśli nie dojdiesz do końca... To zdarzą się pewnie niezbyt dobre rzeczy, prawda?

Jeżeli stres jest cyklem, oznacza to, że wszystkie te emocje związane ze strachem i złością są cyklami, tak jak nasze cykle biologiczne. Mają początek, środek i koniec. W Twoim ciele pojawiają się emocje. Są zjawiskami fizycznymi. Z wielu różnych powodów większość z nas nosi latami lub dziesięcioleciami niepełne, niedokończone cykle reakcji na stres w naszych ciałach, czekając tylko na szansę na ich ukończenie. Utykamy tak jakby w tunelu, widzimy gdzieś w oddali światło, ale trudno nam do niego ruszyć.

Nasze ciała są niesamowite. Cały ten stres będzie na nas czekał. Rozbije obóz w jakimś układzie narządów lub innym miejscu w ciele i będzie spędzał tam czas, dopóki nie zapewnimy mu sposobu na ukończenie.

Ale my nie jesteśmy stworzone, by go przetrzymywać. Nasze ciała zrobią to za nas, ale płacą za to ogromną cenę.

ĆWICZENIE 1. Moje stresory

Krótką rozmowę w grupie na temat stresu i stresorów w naszej codzienności:

- w jakich okolicznościach najczęściej doświadczamy stresu?
- jakie objawy i skutki stresu zauważasz u siebie najczęściej?
- jak stres wpływa na Twoje funkcjonowanie? Czy i kiedy motywuje, a kiedy przeciąża?



Materiał 24 z wyjaśnieniem obszarów stresu rozłóż w widocznym miejscu przed Wami. Następnie prowadząca odczytuje definicję każdego z obszarów. Aby sprawdzić rozumienie każdego z obszarów prowadząca po prezentacji prowadzi krótki quiz na rozpoznanie każdego obszaru.

QUIZ

Do którego obszaru dopasujesz stresor:

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. głód | (ODPOWIEDŹ: FIZJOLOGICZNY) |
| 2. strach przed oceną | (ODPOWIEDŹ: EMOCJONALNY) |
| 3. sprzeczka na rodzicielskiej grupie Whatsapp | (ODPOWIEDŹ: SPOŁECZNY) |
| 4. niewyspanie | (ODPOWIEDŹ: FIZJOLOGICZNY) |
| 5. przekonanie, że nie potrafię być dobrą szefową | (ODPOWIEDŹ: POZNAWCZY) |
| 6. wstyd przed wystąpieniem na forum | (ODPOWIEDŹ: EMOCJONALNY) |
| 7. myśli, że mój partner nie poradzi sobie z dziećmi, kiedy wyjadę | (ODPOWIEDŹ: POZNAWCZY) |
| 8. bycie świadkiem swoich kłótni rodziców | (ODPOWIEDŹ: SPOŁECZNY) |

Następnie zadaniem dla każdej z osób jest przyjrzeć się tym wszystkim obszarom i stresorom i zapisać w tabelce, jakie stresory wystąpiły w jej życiu w ciągu ostatniego miesiąca (rozdaj *materiał 25*). Uczestniczki mają na to 25 minut.

Komentarz prowadzącej:

„Według koncepcji Self-Reg pierwszym krokiem do radzenia sobie ze stresem jest zauważenie i nazwanie swoich stresorów. Dlatego warto korzystać z tego narzędzia, aby poszerzać wiedzę o sobie i swoim stresie”.

Po zakończeniu ćwiczenia prowadząca proponuje pytania do refleksji:

- Czy coś w tym podziale zwróciło Waszą uwagę? Co?
- Czy patrzyliście na stresory z takiej perspektywy?
- W jakich obszarach macie najwięcej stresorów?
- Które z nich możecie już teraz wyeliminować? Jak to chcecie zrobić?
- Jeśli nie możecie wyeliminować stresorów, to jak inaczej możecie o siebie zadbać?
- Co i kto może Was w tym wspierać?



ĆWICZENIE 2. Co zrobić ze stresorami, na które nie mamy wpływu

Do odczytania przez prowadzącą:



*Stresory, na które nie masz wpływu, to te wszystkie sytuacje, które pojawiają się nagle, jak grom z jasnego nieba, kiedy chcesz osiągnąć cel. To przeszkody czy reakcje innych ludzi, o których myślisz: zawsze, k***a, coś!*

Zadaniem uczestniczek będzie **wypróbowanie 4 strategii na stresory**, na które nie mamy wpływu.

Te strategie to:

1. Pozytywne przewartościowanie.
2. Zmień oczekiwania: przededefiniuj zwycięstwo.
3. Zmień oczekiwania: przededefiniuj porażkę.
4. Odpuść. Odpuszczanie to nie porażka.

Prowadząca dzieli zespół na 2 grupy i rozdaje im materiały z instrukcją (*materiał 26*). Na zadanie mają 20 minut. Grupy prezentują swoje przykłady i pomysły na zastosowanie strategii.

Prowadząca podsumowuje ćwiczenie za pomocą pytań:

- Jakie są Wasze wrażenia?
- Czy te strategie są Wam znane? Może intuicyjne którąś z nich stosujecie? Którą? Kiedy?
- Czy przekonują Was te strategie?
- Która strategia przemawia do Was najbardziej? Dlaczego?
- Gdzie i jak chcecie z nich korzystać?



Runda na zakończenie

Prowadząca zbiera wszystkie najważniejsze myśli ze spotkania. Runda końcowa: z czym kończę?



Material 23

STRESOR – bodziec, który wywołuje stres; wszystko to, co Twój organizm interpretuje jako potencjalne zagrożenie.

A large, empty rectangular box with a black border, intended for a drawing or diagram related to the definition of a stressor.

STRES – reakcja fizjologiczna na stresor, w której wyniku zaburzona zostaje równowaga Twojego organizmu.

A large, empty rectangular box with a black border, intended for a drawing or diagram related to the definition of stress.



OBSZARY STRESU

OBSZAR FIZJOLOGICZNY – związany z reakcjami naszego ciała, np. głód, zimno, choroba, hałas.

OBSZAR EMOCJONALNY – związany z emocjami, zwłaszcza trudnymi; są dla nas stresorami, np. złość, poczucie winy, wstyd.

OBSZAR POZNAWCZY – to nasze myśli, przekonania i oceny na temat swój i innych, np. przekonania dotyczące bycia dobrą matką, żoną, pracowniczką.

OBSZAR SPOŁECZNY – to relacje z innymi, konflikty, problemy komunikacyjne itp., np. bycie świadkinią lub uczestniczką konfliktów, spotkania z nieznanymi osobami.



Materiał 25

MOJE STRESORY

Zastanów się chwilę i wypisz w tabelce, jakie stresory wystąpiły w Twoim życiu w ciągu ostatniego miesiąca.

OBSZAR FIZJOLOGICZNY	
OBSZAR POZNAWCZY	
OBSZAR EMOCJONALNY	
OBSZAR SPOŁECZNY	



Materiał 26

ZADANIE DLA GRUPY 1

Waszym zadaniem jest zapoznanie się z 2 strategiami i podanie do nich przykładów życiowych sytuacji wraz z ich zastosowaniem.

1

STRATEGIA – Odsuść. Odpuszczanie to nie porażka

Bywa, że dochodzisz do takiego miejsca, w którym nie da się stać inaczej niż w rozkroku. Szerokim. Bardzo.

Jedna część chce iść naprzód:

„Dam radę! Zrobię to! Nikt nie stanie mi na przeszkodzie, a tym bardziej głupie gadanie mojej szefowej!”

Druga część utraciła nadzieję:

„Poddaję się...”

Zastanawiasz się, skąd masz wiedzieć, czy odsuścić, czy zostać. Może pomóc Ci przeanalizowanie tej sytuacji z 4 stron. Skorzystaj z poniższej listy (bierz pod uwagę krótko- i długoterminowe korzyści i koszty):

- Jakie są korzyści z kontynuowania?
- Jakie są korzyści z zaprzestania?
- Jakie są koszty kontynuowania?
- Jakie są koszty zaprzestania?

Potem spójrz na to, oszacuj i podejmij decyzję: **jak zwiększyć korzyści i zminimalizować koszty.**

Przykład:

Uczennica z problemami osobistymi, która chce rzucić szkołę. Jej nauczycielka jest zaangażowana emocjonalnie, organizacyjnie, a czasem nawet finansowo w pomoc tej dziewczynie w trudnej sytuacji. Niestety wielokrotne wysiłki nauczycielki idą na marne. Uczennica podjęła decyzję o porzuceniu szkoły. Nauczycielka robi analizę według listy:

- Korzyści z kontynuowania: nauczycielka czuje się potrzebna, ma misję, by pomóc dziewczynie odbić się od dna; jest sprawczą, ma uznanie społeczne, czuje, że ta uczennica tego potrzebuje.
- Korzyści z zaprzestania: nauczycielka ma więcej czasu dla siebie, nie żyje czyimiś problemami, ma spokojniejszą głowę, uwalnia się od ogromnego ciężaru bycia ratowniczką; dziewczyna nauczy się, że każdy jej wybór niesie konsekwencje.
- Koszty kontynuowania: finansowe, emocjonalne, poświęcony czas, dziewczyna nie okazuje wdzięczności.
- Koszty zaprzestania: nauczycielka boi się, że jeśli ona nie pomoże tej dziewczynie, to nikt tego nie zrobi; boi się, że uczennica zupełnie straci szansę na edukację.

Wasze przykłady zastosowania tej strategii w życiu:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

GRUPA 1



2 STRATEGIA – Zmień oczekiwania: przeddefiniuj porażkę

Czasem w życiu dążymy do jasno określonego, konkretnego celu, którego nie da się przeddefiniować. W takich sytuacjach przydaje się nietypowe podejścia do porażki.

Możesz zrobić wszystko tak, jak trzeba, i dotrzeć nie tam, gdzie chciałeś, ale wylądować w innym, wspaniałym miejscu. Przykład? Karteczki samoprzylepne powstały, bo pewien chemik próbował wynaleźć bardzo mocny klej, ale mu się nie udało...

Przeddefiniowanie porażki jest całkiem wymagającą formą pozytywnego przewartościowania. Warto też pamiętać, że zastosowanie tej strategii wcale nie wyeliminuje bólu porażki czy straty. **Kilogramy życzliwości i hektolitry współczucia do samej siebie będą tu nieodzowne!**

Przykład:

Uczeń, którego nauczycielka przygotowywała do udziału w olimpiadzie i o którym wie, że ma ogromną wiedzę, nie przeszedł do etapu krajowego, bo sparaliżował go stres.

Nauczycielka odczuwa żal, stratę...



Pomysł na nietypowe podejście do porażki:

Teraz nauczycielka ma już gotowe materiały na świetne przygotowanie olimpijczyka i wie, że działają. Wie również, że nie może pominąć aspektu związanego z radzeniem sobie ze stresem podczas przygotowań.

Wasze przykłady zastosowania tej strategii w życiu:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ZADANIE DLA GRUPY 2

Waszym zadaniem jest zapoznanie się z 2 strategiami i podanie do nich przykładów życiowych sytuacji wraz z ich zastosowaniem.

3 STRATEGIA – Pozytywne przewartościowanie

Nie chodzi tu o cedzenie przez zęby: „Wszystko będzie dobrze, wszystko będzie dobrze...”. Jeśli coś jest trudne, to nie ma się co oszukiwać, zaklinać rzeczywistość. Pierwszym krokiem do radzenia sobie z nią jest po prostu uznanie: **tak, ta sytuacja jest trudna**. Kolejny krok to dostrzeżenie i zgoda na to, że sprawa jest warta trudu. Trzeba uznać, że niewygody, frustracje czy porażki mają swoją wartość: są krokiem do celu, ale też są szansą na rozwój!

Przykład:

Stres nauczycielki przed rozmową z rodzicami uczniów i uczennic, bo nie ma wpływu na to, „z czym przyjdą” – z jakimi emocjami, sprawami.

KROK 1

Przed rozmową warto nazwać i uznać stresor. Można np. pomyśleć:

„Rozmowy z rodzicami są dla mnie stresujące, ponieważ obawiam się ich reakcji. Boję się, że nie przekażę im wszystkiego, co zaplanowałam. Ciężko mi jest radzić sobie z ich emocjami i oczekiwaniami co do mojej roli. Obawiam się braku zrozumienia i współpracy”.

KOLEJNY KROK

A potem:

„Rozmowy z rodzicami są częścią mojej pracy. Zależy mi na tym, żeby nie unikać trudnych tematów”.
„Rozmowy z rodzicami są potrzebne, by wiedzieli, co dzieje się z ich dzieckiem”.

Albo:

„Zależy mi na relacjach z rodzicami moich uczniów i uczennic. Przyznaję im prawo do ich uczuć/oczekiwań, ale to nie znaczy, że mam się nimi obciążać. To ich opinie/emocje, nie moje. Dlatego jestem gotowa podjąć ten trud”.

Wasze przykłady zastosowania tej strategii w życiu:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



4 STRATEGIA – Zmień oczekiwania: przeddefiniuj zwycięstwo

Założmy, że to, co robisz, co zaplanowałaś będzie znacznie trudniejsze lub będzie działać znacznie wolniej, niż się spodziewałaś. Postępy nie są tak spektakularne, frustracja wzrasta... Siostry Nagoski (Amelia Nagoski, Emily Nagoski, *Wypalenie. Jak wyrwać się z błędnego koła stresu*, Warszawa 2020) piszą, że nasza wewnętrzna kontrolka alarmuje, że coś jest nie tak!

Znasz to? Napiszę artykuł w 1 popołudnie, przed 30. będę miała ślub, dziecko, mieszkanie, kota, wjadę na tę górę na rowerze, w ciągu 2 lat awansuję o 4 piętra...

Kiedy frustrują Cię zbyt wolne tempo lub przerwy w osiągnięciu celu, tym, co Ci pomoże, jest zmiana definicji zwycięstwa. Pomaga w tym ustalenie pośrednich celów i skupienie się na nich.



Ważne, aby cele były:

- **szybkie** – osiągnięcie ich nie powinno wymagać cierpliwości,
- **pewne** – znajdują się w zasięgu możliwości,
- **pozytywne** – coś, co sprawi przyjemność,
- **wymierne** – dadzą się zmierzyć,
- **konkretne** – bez ogólników,
- **osobiste** – dopasowane do potrzeb.

Przykład:

Założmy, że moim celem jest wychowanie szczęśliwego dziecka.

Wyobrażam sobie, że wszelkie sytuacje, w których mój kochany dzieciak będzie miał gorszy dzień, jakiś problem czy nie zgodzi się w czymś ze mną (a przecież mama zawsze chce jak najlepiej...), mogą spowodować, że zacznę odczuwać frustrację, a droga do celu jawić się będzie niczym droga stąd w kosmos.

Mogę założyć więc inny, szybki, pozytywny cel, który wesprze mnie w drodze do tego głównego. Chcę, żeby moje dziecko przynajmniej 1 raz dziennie uśmiechnęło się dzięki mnie! Jak mogę o to zadbać? Pierwsze, co przychodzi mi do głowy – przytulasem!

Ten cel jest:

- szybki – jak najbardziej,
- pewny – wiadomo, wystarczy być obok,
- pozytywny – uwielbiam przytulasy z dziećmi,
- wymierny – dokładnie da się określić, czy przytulas był, czy go nie było,
- konkretny – jak najbardziej,
- osobisty – gdybyśmy ani ja, ani moje dziecko nie lubili się przytulać, trzeba by było znaleźć jakiś inny sposób.

Kiedy zmieniasz definicję zwycięstwa, ustanawiasz cele, które same w sobie są osiągnięciami!

Wasze przykłady zastosowania tej strategii w życiu:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

HEJT W SIECI. JAK SOBIE RADZIĆ Z MOWĄ NIENAWIŚCI W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH




➤ Przygotuj:

- flipchart (tablica lub duża kartka do pisania),
- długopisy, mazak,
- laptop lub tablet – do wyświetlenia krótkich filmów,
- *materiał 27* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę,
- *materiał 28* – wydrukuj 1 egzemplarz na osobę lub parę.

➤ Cel spotkania:

- wzmacnianie umiejętności radzenia sobie z hejtem w sieci poprzez rozwijanie empatii, pozytywnej komunikacji i umiejętności konstruktywnego reagowania.

PLAN SPOTKANIA

- 10 MIN**  **Runda na powitanie**
Przedstawienie celu zajęć. Runda: uczestniczki odpowiadają na pytanie: jakie masz doświadczenie z hejtem w sieci?
- 15 MIN**  **Dyskusja**
Dyskusja w obrębie odpowiedzi na pytanie: w jakich sytuacjach najczęściej spotykamy się z hejtem w sieci?
Porada: uczestniczki dzielą się swoimi doświadczeniami oraz podają przykłady komentarzy zawierających mowę nienawiści – prowadząca zapisuje na flipcharcie najczęstsze wątki.
- 10 MIN**  **Projekcja filmów**
Projekcja krótkich filmów związanych z hejtem w sieci:



„Ogarnij hejt” – kampania społeczna Instytut Lema,
<https://www.youtube.com/watch?v=QGTkgvlgBAk>



„#kazdymaswojryj” – HejtStop,
<https://www.youtube.com/watch?v=IN1YmyzLDiO>



Dyskusja

Prowadząca rozdaje uczestniczkom *materiał 27* z listą 8 najskuteczniejszych sposobów na hejt w sieci. Kobiety zapoznają się z tym i każda z nich dokonuje wyboru, która z metod (można wybrać więcej niż 1) jest jej najbliższa, i odpowiada, czy już ją wdrożyła lub planuje ją wdrożyć.



ĆWICZENIE. Analiza sytuacji

Prowadząca rozdaje *materiał 28* każdej osobie lub parze (tak aby móc wygodnie przeczytać treść). Kobiety mają za zadanie przeanalizować w grupie każdy ze scenariuszy, zastanowić się, jakie mogą być możliwe reakcje na hejt, i podać potencjalne odpowiedzi na każdy przykładowy komentarz hejtera. Przedstawcie swoje rozważania i omówcie je. Odpowiedzcie na pytanie problemowe: które reakcje są najbardziej konstruktywne i efektywne?



Dyskusja

Uczestniczki dzielą się doświadczeniami i spostrzeżeniami na temat właściwych reakcji na hejt w sieci – myśli zapisywane są na flipcharcie (tablicy lub kartce).



Podsumowanie

Prowadząca czyta lub omawia z grupą przygotowany poniżej tekst.

Hejt w sieci staje się problemem społecznym dotyczącym aktywnych społecznie kobiet z kilku powodów:

- 1. **Naruszenie równości** – hejt w sieci wobec aktywnych społecznie kobiet jest często spowodowany uprzedzeniami płciowymi i próbą podważenia ich roli i wpływu w społeczeństwie. To naruszenie równości i praw kobiet.*
- 2. **Strach przed zmianą status quo** – aktywne społecznie kobiety często podejmują działania, które zmierzają do zmiany społecznych norm i nierówności. Hejterzy, którzy są przywiązani do utrzymania istniejącego porządku, mogą odczuwać zagrożenie dla swojej władzy i reagować hejtem.*
- 3. **Internalizacja patriarchalnych wartości** – w społeczeństwie, w którym dominują patriarchalne wartości i role płciowe, kobiety angażujące się w działania społeczne mogą spotykać się z krytyką i hejtem, ponieważ wykraczają poza tradycyjnie przypisane im role.*
- 4. **Miejsce kobiet w przestrzeni publicznej** – hejt w sieci jest również związany z przeszkodami, z jakimi kobiety często się spotykają w zajmowaniu przestrzeni publicznej i podejmowaniu działań społecznych. Hejterzy próbują zniechęcić kobiety do brania udziału w aktywności społecznej, aby utrzymać dominację męską.*
- 5. **Zjawisko tzw. mansplainingu** – kobiety często są obiektem hejtu w sieci z powodu prób wyjaśnienia im rzeczy oczywistych, co nazywamy mansplainingiem. Hejterzy negują wiedzę i kompetencje kobiet, co prowadzi do hejtowania.*
- 6. **Brak akceptacji różnorodności** – aktywne społecznie kobiety, szczególnie jeśli reprezentują różne grupy marginalizowane, często stają się celem hejtu ze względu na swoją tożsamość, np. rasę, orientację seksualną czy niepełnosprawność.*

Hejt w sieci wobec aktywnych społecznie kobiet stanowi poważny problem społeczny, który wymaga większej świadomości, edukacji i działań mających na celu promowanie równości, szacunku i tolerancji online.



Runda na zakończenie


Uczestniczki na zakończenie Kręgu robią podsumowanie, odpowiadając na pytanie o charakterze otwartym (każda odpowiedź jest dobra): z jakimi przemyśleniami kończę to spotkanie?





Materiał 27


SPOSOBY NA HEJT W SIECI


Istnieje wiele sposobów na hejt w sieci. Poniżej zaprezentowana jest lista 8 najskuteczniejszych metod.


-  **IGNORUJ**


Czasami najlepszą reakcją na hejterskie komentarze jest po prostu ich zignorowanie. Nie daj się wciągnąć w polemikę i skup się na pozytywnych aspektach swojej działalności.
-  **ZACHOWAJ SPOKÓJ**


Odpowiadanie na hejt agresją tylko podsyci konflikt. Staraj się zachować spokój i nie reaguj emocjonalnie. To pokaże, że jesteś powyżej tego rodzaju zachowań.
-  **ODPOWIEDZ KONSTRUKTYWNE**

Jeśli zdecydujesz się odpowiedzieć na hejterski komentarz, staraj się być konstruktywna. Skup się na faktach i argumentach, które mogą obalić błędne przekonania hejtera, ale nie sprowadzaj rozmowy do osobistych ataków.
-  **UDZIEL SIĘ POZYTYWNE**

W odpowiedzi na hejterskie komentarze możesz zdecydować się na udzielenie się w pozytywny sposób. Podziękuj za uwagę, podkreślając swoje pozytywne działania i cel, który osiągasz.
-  **ZWRÓĆ UWAGĘ NA NEGATYWNY WPŁYW HEJTU**

Zamiast wchodzić w konflikt, przypomnij hejterom o negatywnym wpływie ich słów na osoby dotknięte hejtem. Zachęć do empatii i zrozumienia.
-  **ZABLOKUJ I ZGŁOŚ**

Jeśli hejterzy stają się uporczywi lub przekraczają granice przyzwoitości, nie wahaj się zablokować ich i zgłosić incydent odpowiednim platformom społecznościowym.
-  **SZUKAJ WSPARCIA**

Nie musisz stawiać czoła hejtowi sama. Skorzystaj ze wsparcia swoich bliskich, przyjaciół lub społeczności – mogą Ci pomóc w radzeniu sobie z nim.
-  **SKUP SIĘ NA POZYTYWNYCH KOMENTARZACH**

Zamiast koncentrować się na hejcie, skup się na pozytywnych komentarzach i wsparciu, jakie otrzymujesz od ludzi, którzy doceniają Twoją działalność. To może pomóc w zwiększeniu pewności siebie i utrzymaniu perspektywy.



Materiał 28

SCENARIUSZ 1

ATAK NA WYGLĄD ZEWNĘTRZNY

Anna jest młodą radną, która na swoim profilu w mediach społecznościowych publikuje informacje o swoich działaniach na rzecz środowiska lokalnego. Niestety, ostatnio zaczęła otrzymywać obraźliwe komentarze dotyczące swojego wyglądu. Hejterzy wyśmiewają jej ubranie, sylwetkę, a nawet twierdzą, że jej aktywność jest bezwartościowa z powodu jej aparycji.

Przykładowe hejterskie komentarze:

1. „Czy naprawdę myślisz, że ktoś uwierzy zezowatej dziewczynie?”
2. „Z taką figurą do polityki? Już jesteś gruba, co będzie, jak się jeszcze więcej nachapiesz!”
3. „Tu uśmieszek, tam zezowate oczko puścisz, nic nie zrobisz i się zadusisz”.
4. „Twoja ostatnia aktywność to nic innego jak zwykle podlizywanie się, lepiej zabierz się za porządną robotę, idź na siłownię!”
5. „Boże, ile razy otwieram FB, tyle razy mi się zawiesza, jak wyskakujesz z durnymi pomysłami”.
6. „Ty całkiem serio działasz dla dobra mieszkańców? Spójrz na siebie, zadbać o siebie nie potrafisz nawet”.
7. „Ile kasy przytulasz za takie podlizywanie się do wójta? A może on jest na tyle ślepy, twierdząc, że na bezrybiu i rak ryba?”
8. „Najpierw tusza, później cucky, a na końcu Ani twarz – co w tym przypadku kroczy przed upadkiem?”
9. „Twoje wystąpienia podczas sesji przypominają jakiś kabaret Muminków”.
10. „Ile razy włączam fejsa, tyle razy mam obawę, że Cię zobaczę, i faktycznie, rzygać mi się chce”.

SCENARIUSZ 2

NAPAD NA ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ

Jola jest lesbijką, która dość wraźliwie dzieli się swoją historią i doświadczeniami na blogu. Pracuje jako wolontariusza w schronisku dla zwierząt, gdzie organizuje akcje społeczne, zbiera datki na karmę. Niestety, pojawił się hejter, który atakuje ją z powodu jej orientacji seksualnej.

Przykładowe hejterskie komentarze:

1. „Homopropaganda przy użyciu zwierząt – podłe!”
2. „Niech Jola trzyma swoje historie dla siebie. Nikt nie chce słuchać o jej zбочzeniach na blogu. To obrzydliwe!”
3. „Och, patrzcie, Jola wykorzystuje swoją orientację seksualną, żeby zdobyć popularność i zainteresowanie. To tani sposób na uwagę”.
4. „Jola, może zamiast być lesbijką i pisać o tym na blogu, powinna się skupić na czymś użytecznym. Praca w schronisku dla zwierząt to tylko ukrycie przed prawdziwym światem”.
5. „Piękne zdjęcia, cudowne te psiaki, tylko po co ta lesba obok nich. Wypier****j, szm**o”.
6. „Może powinnaś skupić się na poprawianiu swojego życia, zamiast angażować się w akcje społeczne”.
7. „Jola, twoja orientacja seksualna jest odpychająca. Nikt nie jest zainteresowany twoimi zбочzeniami. Przestań to promować, wykorzystując do tego jeszcze zwierzęta ze schroniska”.
8. „Wolontariat w schronisku dla zwierząt? To tylko pretekst dla Joli, żeby zbliżyć się do innych lesbijek. Jak wstrętne!”
9. „Niech Jola trzyma swoje lesbijstwo dla siebie. Niech zniknie z bloga i ze schroniska dla zwierząt”.
10. „Nie mam nic przeciwko lesbijkom, ale Jola jest przesadzona. Jej działania i pisanie o tym są po prostu męczące i irytujące”.



SCENARIUSZ 3

DYSKRYMINACJA NA TLE ROLI SPOŁECZNEJ

Justyna działa na rzecz lokalnej społeczności. Często inicjuje akcje związane z dbaniem o czyste otoczenie, zbiera środki finansowe na ratowanie zwierząt, próbuje zaktywizować sąsiadów do prac nad poprawą estetyki okolicy. W ostatnich wyborach została wybrana sołtyską. Niestety spotyka się z komentarzami anonimowych sąsiadów. W mediach społecznościowych jest obrażana.

Przykładowe hejterskie komentarze:

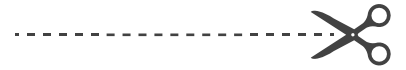
1. „Ktoś o tak małym doświadczeniu i kompetencjach nie powinien objąć takiej ważnej funkcji. To tylko dowód na wyborczą kompromitację”.
2. „Justyna jako sołtyska? To jest żart, prawda? Nie ma pojęcia o zarządzaniu i nie zasługuje na to stanowisko”.
3. „Nie dziwię się, że Justyna wygrała wybory. Przecież wszystko jest na sprzedaż, a ona z pewnością obiecała coś tym głującym wieśniakom”.
4. „Ciekawe, ile czasu potrwa, zanim Justyna zatraci swoją niewinność i stanie się tak samo skorumpowana jak reszta polityków”.
5. „Sołtyska Justyna to kolejny przykład na to, że polityka to tylko gra władzy. Kto wie, jakie brudne triki wykorzystwała, żeby wygrać”.
6. „Justyna na stanowisku sołtyski? Bez jaj! To jest kompletnie niedoświadczona osoba, która nie zna się na niczym”.
7. „Przecież każdy wie, że Justyna jest całkowicie niekompetentna. Jej wybór to tylko dowód na to, jak nisko upadła nasza społeczność”.
8. „Nie będę tracił czasu na słuchanie Justyny. To tylko kolejna kobieta w polityce, która nie ma nic mądrego do powiedzenia”.
9. „Jestem pewien, że Justyna zrujnuje naszą wioskę. Nie ma pojęcia o ekonomii i nie potrafi podejmować rozsądnych decyzji”.
10. „Tylko w Polsce mogą wybrać taką nieudaczkę jak Justyna na sołtyskę. To jest po prostu absurd”.



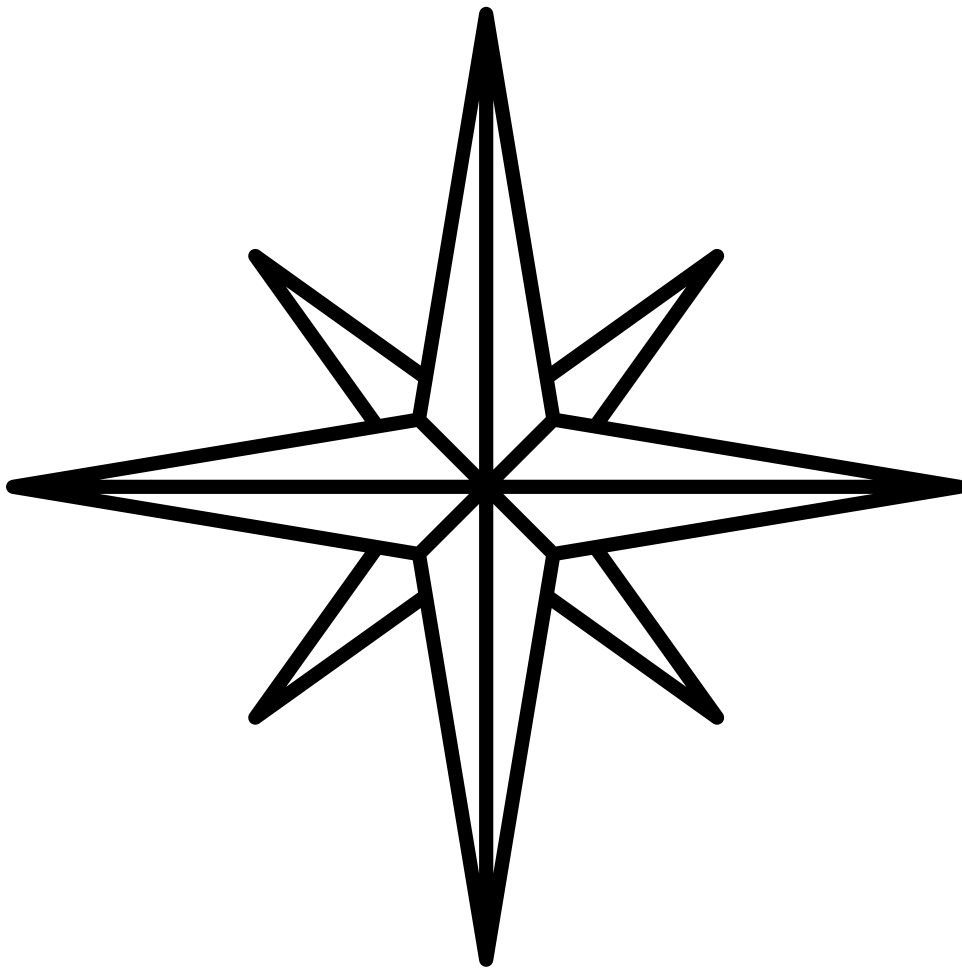
Dodatkowe materiały



Material 29



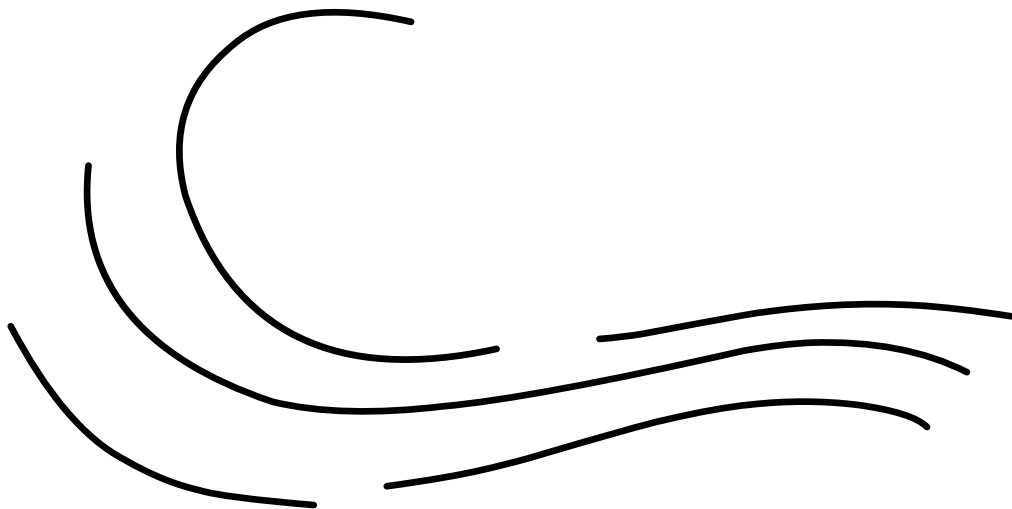
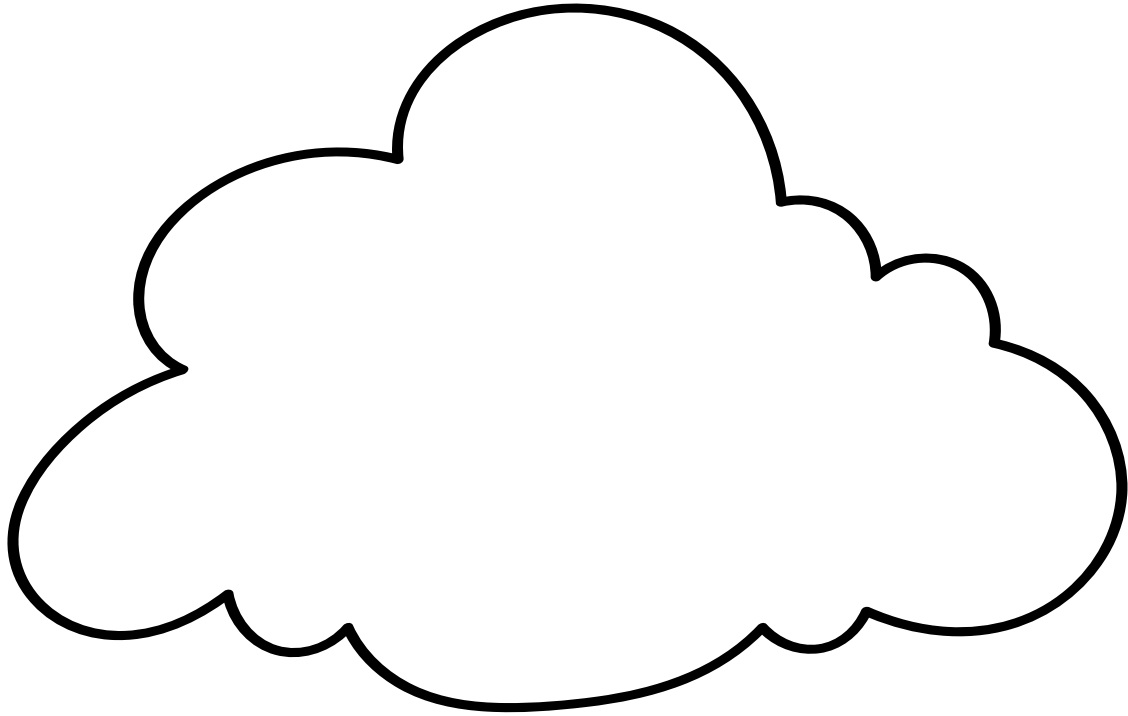
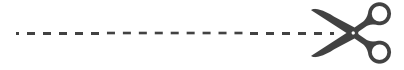
TAK



NIE



Material 29





Materiał 30

BŁĘDY W KOMUNIKACJI

Błędy w komunikacji popełniają wszyscy ludzie. Często robimy to nieświadomie, bez złych intencji. Ważne jest umieć je u siebie zauważyć i bardziej świadomie się przygotowywać, np. do zarządzania zespołem, komunikowania swoich pomysłów lub powstrzymywania się od rozmów, kiedy emocje, które się pojawiają, są zbyt silne i mogą ograniczać rozumienie.

To najczęstsze błędy, które pojawiają się w komunikacji:

- Nie zadajemy pytań – często z lęku.
- Próbuje udowodnić drugiej osobie swoją rację.
- Zamiast szukać rozwiązania problemów – tracimy energię na kłótnię.
- Próbuje zmienić kanały komunikacyjne drugiej osoby.
- Nie przyjmujemy, że druga osoba może myśleć, mówić, rozumieć inaczej niż my.
- Liczymy, że inni będą się domyślać, o co nam chodzi.
- Nie uznajemy, że rolą osoby, która nadaje komunikat, jest odpowiednie (wyraźne, zrozumiałe) nadanie informacji.
- Nie bierzemy odpowiedzialności za błędy komunikacyjne.
- Podczas pracy w grupie nie informujemy wszystkich o zmianach, które nastąpiły.



NOTA O INSTYTUCJACH realizujących projekt

SAMO
RZĄDNE



Nota o instytucjach realizujących projekt

Fundacja Laboratorium Zmiany

Wzmacniamy dziewczyny w budowaniu własnej ścieżki w życiu, relacjach i pracy.

Fundacja Laboratorium Zmiany powstała w 2015 roku. Aktualnie nasz zespół liczy 10 osób. Jesteśmy trenerkami, pracowniczkami młodzieżowymi, psycholożkami i działaczkami lokalnymi. Uczymy się, szukamy rozwiązań, wspieramy, eksperymentujemy, dajemy przestrzeń. Chcemy dzielić się naszą wiedzą i naszym doświadczeniem, które zdobywałyśmy podczas własnej praktyki i dzięki uczestnictwie w wielu specjalistycznych szkoleniach i kursach. Umiejętności społeczne nie mają przed nami tajemnic. Jesteśmy na bieżąco z aktualnymi badaniami dotyczącymi przede wszystkim równości płci i pracujemy na bazie realnych potrzeb osób, z którymi działamy.

W naszych aktywnościach odpowiadamy między innymi na potrzebę rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. Robimy to, wspierając potencjał osób i tworząc przestrzeń, w której dziewczyny mogą zadbać o siebie i swój rozwój. Pracujemy też z ich otoczeniem, które może pomóc rozwinąć im skrzydła.

Dzielimy się wiedzą ekspercką, tworzymy publikacje, realizujemy badania, organizujemy wymiany młodzieżowe, antykonferencje, warsztaty antydyskryminacyjne i dla młodzieży.

<https://laboratoriumzmiany.org/>
e-mail: zarzad@laboratoriumzmiany.org

Fundacja Laboratorium Zmiany
ul. Jana Sobieskiego 15
46-081 Dobrzeń Wielki

KRS: 0000571454
NIP: 9910502051

Stowarzyszenie „Europa Iuvenis”

Stowarzyszenie „Europa Iuvenis” powstało w 2014 roku z inicjatywy grupy młodych ludzi, liderów młodzieżowych, chcących zachęcić młodych do aktywności i rozwinąć działania na rzecz młodzieży w województwie opolskim. W ciągu ostatnich kilku lat przeszliśmy drogę od organizacji młodzieżowej, próbującej swoich sił w lokalnych projektach, do jednego z najbardziej doświadczonych i aktywnych opolskich NGOów działających na rzecz wsparcia młodzieży i rozwoju polityki młodzieżowej.

W Stowarzyszeniu „Europa Iuvenis” wierzymy, że młodzi ludzie mogą i powinni kreować otaczającą ich rzeczywistość. Mają potencjał i możliwości – wystarczy tylko stworzyć im ku temu odpowiednią przestrzeń.

Działamy z młodzieżą i na rzecz młodzieży. Wspieramy także lokalne samorządy terytorialne w znajdowaniu rozwiązań, które będą sprzyjać rozwojowi młodych w regionie. Wspólnie staramy się tworzyć „Młodzieżową Opolszczyznę”.

<https://www.europaiuvenis.org/>
e-mail: info@europaiuvenis.org

Stowarzyszenie „Europa Iuvenis”
ul. Konsularna 1/14
45-089 Opole

KRS: 0000506238
NIP: 7543085352

KRĘGI

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ!

Na naszej stronie laboratoriumzmiany.org dostępne są takie bezpłatne materiały, jak:

- **raport z badań** – „Obraz aktywistek lokalnych”,
- **skrócony raport z badań** – „Obraz aktywistek lokalnych”,
- „Poradniczka” – **broszura**, jak wspierać lokalne działaczki na co dzień,
- **video explainery** – jak wspierać lokalne działaczki na co dzień,
- „Nowy stół” – **materiały warsztatowe** dla osób pracujących ze środowiskiem lokalnych samorządów

oraz wiele innych.

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet” realizowanego przez Fundację Laboratorium Zmiany w partnerstwie ze Stowarzyszeniem „Europa Iuvenis”. Projekt finansowany jest przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG i Funduszy Norweskich w ramach Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny.



Publikacja została dostosowana do druku oraz naniesiono poprawki w ramach projektu Samorządne II - wspieranie przywództwa kobiet. Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2021-2030.



SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030