

## ROZDZIAŁ 2. WYBRANE METODY I NARZĘDZIA PRACY Z GRUPĄ

<b>ROZDZIAŁ 2. WYBRANE METODY I NARZĘDZIA PRACY Z GRUPĄ</b> .....	<b>1</b>
WSTĘP .....	1
NA SALI SZKOLENIOWEJ .....	3
<i>Wykład i prezentacja</i> .....	3
<i>Warsztat</i> .....	3
<i>Case study (Studium przypadku)</i> .....	5
COACHING GRUPOWY .....	7
PRZYKŁADY WARSZTATÓW Z INSPIRACJI CHANGE THE WORLD .....	8
<i>Open Space Technology</i> .....	8
<i>Dragon Dreaming</i> .....	9
<i>Szybki dialog</i> .....	10
<i>Drzewo życzeń</i> .....	11
<i>Talking Stick (Gadający patyk)</i> .....	13
PRAWA AUTORSKIE .....	14

### WSTĘP

Planując pracę z grupą, warto zwrócić uwagę na różnorodność narzędzi i metod edukacyjnych które wg najbardziej podstawowej klasyfikacji można podzielić na: polegające na przyswajaniu wiedzy (wykład, praca z książką, pogadanka), samodzielne dochodzenie do wiedzy (studium przypadku, burza mózgów, gry symulacyjne), trening umiejętności. Każde szkolenie może zawierać różny udział poszczególnych metod, co powinno wynikać ze specyfiki tematu, znajomości oczekiwań uczestników, a także zbadanych gruntownie potrzeb organizacji non-profit.

Biorąc pod uwagę fakt, że przeżyte doświadczenie uczy najwięcej nie należy pomijać istotnego postulatu – kiedy uczestnik nie ma podstawowej wiedzy trening powinien być poprzedzony wprowadzeniem teoretycznym. Trudno bowiem o analizę i wnioski wobec zupełnie nieznanego zjawiska. Refleksyjne metody warto wybierać zawsze wtedy, gdy uczestnicy mają minimalne przynajmniej doświadczenie, ponieważ w trakcie podejmowanych zadań będą mogli odwołać się do swojej wiedzy (teoretycznej i praktycznej), jak i dokonać podstawowej ewaluacji podejmowanych prób i osiągniętych rezultatów.

Nie sposób nie wspomnieć o przyspieszonym przez pandemię COVID-19 rozwoju form on-line, (webinar, e-learning), gdyż praktycznie wszystkie szkolenia zostały przeniesione w przestrzeń wirtualną. Należy spodziewać się coraz powszechniejszego łączenia metod tradycyjnych z metodami szkolenia na odległość zwanego kształceniem zintegrowanym i hybrydowym (*blended learning*). Rozsądnym rozwiązaniem na przyszłość wydaje się stosowanie metod kształcenia głównie w oparciu o webinary, kursów kładących nacisk na pracę własną w formie e-learningu, dopełniając je metodami aktywizującymi na sali szkoleniowej. Wiele wskazuje bowiem na to, że nic nie zastąpi wzajemnego uczenia się oraz społecznych interakcji odbywających się podczas pracy z grupą na żywo.

W poniższym opracowaniu zaakcentowano przede wszystkim te metody, które z powodzeniem mogą zostać wykorzystane we wdrażaniu programu **Motywuj. Wspieraj. Wzmacniaj**. Każdy z modułów programu opisanych w cz. II zawiera kilka przykładów ćwiczeń związanych z tematem - do

wykorzystania podczas szkoleń jak i pracy własnej. W tym rozdziale zostaną przywołane metody pracy z grupą kładące nacisk na rozwijanie umiejętności i kompetencji wolontariusza pracującego z dziećmi zagrożonymi wykluczeniem. Niewątpliwą wartością są zamieszczone przykłady warsztatów prowadzonych w organizacji non-profit Change the World – norweskiego Partnera projektu.

## WYKŁAD I PREZENTACJA

Pomimo, że program przewiduje głównie metody aktywizujące i praktyczne - w arsenale trenera nie może zabraknąć narzędzi stosowanych w przypadku konieczności przekazania wiedzy. Jeśli wolontariusz nie zna teoretycznych podstaw, np. na temat wpływu czynników stresogennych na ciało czy funkcje poznawcze, najważniejszą metodą będzie wykład, prezentacja, ewentualnie film edukacyjny.

Celem tej metody jest głównie dostarczenie zasobu informacji i nie wymaga się od uczestników aktywnego działania, eksperymentowania. Obszarami tematycznymi programu szkoleniowego dla wolontariuszy pracujących z dziećmi, w których przekazanie wiedzy jest istotnym wstępem do ćwiczeń, doświadczania i rozwijania umiejętności są zagadnienia teoretyczne dotyczące:

### Powstawania emocji,

1. Jak organizm (mózg, ciało) reaguje na stres
2. Czym jest wtórna traumatyzacja
3. Podstawy komunikacji (Thun itp.)
4. Jak rozpoznać wczesne sygnały wypalenia
5. Filary poczucia własnej wartości

## WARSZTAT

Należy do metod aktywizujących, praktycznych. Biorąc pod uwagę cele warsztatu, sposób jego prowadzenia, wymaganej aktywności uczestników warsztat to zajęcia praktyczne doskonalące konkretną umiejętność. Jest platformą zdobywania nowej wiedzy, wpływania na umiejętności i postawy, zapewnia przeżycia związane z doświadczaniem, umożliwia refleksję (wgląd). Cel warsztatu jest realizowany poprzez angażowanie uczestników, mających do wykonania określone zadania czy ćwiczenie. Podczas warsztatów, jak w każdym procesie grupowym, następuje interakcja, wzajemne uczenie się.

Wzajemne oddziaływanie uczestników uruchamia ponadto ważny proces, mający istotny wpływ na przebieg warsztatu: ocena i samoocena. W planowaniu zajęć warsztatowych należy zadbać o poczucie (psychicznego) bezpieczeństwa uczestników, atmosferę wsparcia i wzajemnej akceptacji. Jest to warunek udanego warsztatu.

## DWIE STRUKTURY WARSZTATÓW

### A. Sekwencyjna: teoria - ćwiczenie - wnioski

#### 1. Wprowadzenie

- miniwykład lub krótka prezentacja zaznamiająca z tematem

#### 2. Analiza tematu

- dyskusja w grupie - jaki problem pomoże nam ta wiedza rozwiązać?
- jakie działania powinniśmy podjąć aby ten problem rozwiązać?

#### 3. Prezentacja przykładu

- demonstracja
- film
- case study

#### 4. Symulacja sytuacji rzeczywistej

- praca w grupach
- rozwiązywanie problemów cząstkowych
- eksperymentowanie
- wypracowanie propozycji rozwiązania

#### 5. Przedstawienie rezultatów pracy przez każdą z grup

- dyskusja na temat rozwiązań cząstkowych
- decyzja całej grupy odnośnie wybranego/zaakceptowanego rozwiązania

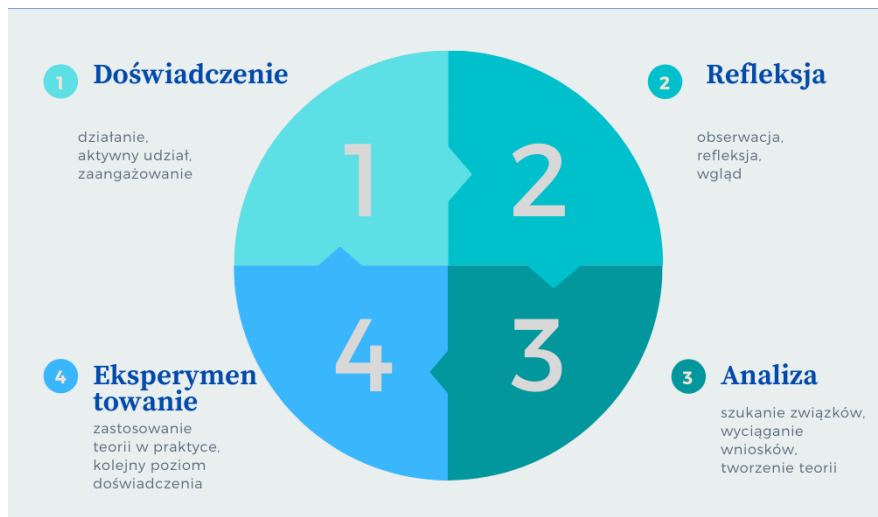
#### 6. Dyskusja zamykająca

- refleksja
- ocena i wnioski

### B. Refleksyjna: doświadczenie – analiza i wnioski – zastosowanie nowej wiedzy w praktyce

Klasycznym przykładem tego podejścia jest cykl Kolba, który opiera się na czterech założeniach:

- Wiedzę zdobywa się poprzez praktykę i doświadczenie.
- Pewne konkretne doświadczenie skłania do rozumnej obserwacji.
- Ta refleksja powoduje tworzenie abstrakcyjnych reguł generalizujących, służących nie tyle do opisanego danego konkretnego zdarzenia, ale wszystkich jemu podobnych.
- Powstała w ten sposób wiedza jest następnie weryfikowana przez aktywne eksperymenty czyli sprawdzenie nowego pomysłu w praktyce, co prowadzi do powstania nowych doświadczeń i cykl zaczyna się od początku.



Rysunek 1 – Uczenie się przez doświadczenie - schemat Cyklu Kolba

Każdy z tych modeli może mieć zastosowanie w praktyce szkoleniowej. Rekomendowane warsztaty z powodzeniem mogą być realizowane zarówno w jednej jak i drugiej formie. Dlatego prezentując przykłady warsztatów prowadzonych lub opracowanych przez partnerów (Change the World, Fundacja Verum i firma Coedro) część z nich przedstawiona jest w ujęciu sekwencyjnym część w modelu refleksyjnym. Do trenera prowadzącego warsztat ostatecznie należy ocena, która forma będzie najbardziej efektywna, po uwzględnieniu kryteriów merytorycznych (jak np. poziom znajomości tematu przez osoby uczestniczące w szkoleniu), organizacyjnych (czas, miejsce, narzędzia, forma spotkania, np. on-line czy na sali szkoleniowej) oraz formalnych (np. określone przez NGO wymagania w tym zakresie). Więcej wskazówek znajdziesz w *Przewodniku dla trenerów/nauczycieli/koordynatorów*.

#### CASE STUDY (STUDIUM PRZYPADKU)

Studium przypadku jest szczególnym rodzajem opowieści, zawierającej opis wydarzenia, sytuacji, w której głównymi bohaterami są organizacje, pracujący w niej ludzie, historie łączące perspektywę kilku stron (np. organizacja, wolontariusz, rodzice podopiecznych) itp.

Analizując sekwencję wydarzeń w omawianiu studium przypadku można wskazać przyczyny, które złożyły się na sukces, trudności, które zadecydowały o niepowodzeniu, co pozwala uczyć się na cudzych osiągnięciach i porażkach. Case study jest dobrą metodą na pokazanie podejścia do działania lub sposobu rozwiązywania problemów danej organizacji czy zespołu. Uczestnicy angażujący się w analizę studium przypadku mają doskonałą okazję zidentyfikowania mocnych i słabych stron (osób, organizacji, przedsięwzięć, projektów), dydaktyk zaś (trener, facylitator, nauczyciel, mentor) w korespondencji do poczynionych przez uczestników wniosków z analizy przekazuje adekwatne treści teoretyczne, niezbędne z punktu widzenia celów szkolenia.

Studium przypadku wymaga od trenera przygotowania odpowiednich tekstów. Znakomitym rozwiązaniem będzie poproszenie przed szkoleniem organizację bądź uczestników o podzielenie się

przykładami historii, które chcieliby omówić podczas szkolenia. Zadaniem trenera jest oczywiście zaadoptowanie tych materiałów w formę case study z zachowaniem szczególnej ostrożności i dyskrecji w ujawnianiu szczegółów, sprowadzając do wersji uniemożliwiającej zidentyfikowanie organizacji czy osoby. Jednocześnie dobrą praktyką jest uzyskanie zezwolenia na posłużenie się historią w ramach studium przypadku.

Opracowując przypadek, który ma być wykorzystany podczas szkolenia, trener:

- Precyzuje cel – jak ma korespondować z celami szkolenia? Co uczestnicy mają dzięki temu osiągnąć?
- Zbiera dane i projektuje materiały – uzupełniając treści wskazane przez organizację czy uczestników, bądź przygotowując je we własnym zakresie po zbadaniu potrzeb szkoleniowych i określeniu celu szkolenia
- Konkretyzuje wizję całości – z przygotowaniem koncepcji przeprowadzenia studium przypadku i serii pytań.

Jako metoda edukacyjna, studia przypadków mogą być wykorzystywane przy kształtowaniu u wolontariuszy umiejętności niezbędnych w pracy dla organizacji non-profit, takich jak:

- komunikacja
- wywieranie pozytywnego wpływu
- rozwiązywanie konfliktów
- radzenie sobie ze stresem
- porozumienie bez przemocy
- budowanie autonomii, itd.

## COACHING GRUPOWY

Coaching grupowy to coaching zorganizowany dla grupy ludzi, których łączy podobny (ale nie wspólny) cel - np. osoby z różnych organizacji pracują nad poprawą asertywności lub wiary w siebie. W coachingu grupowym pracuje się nad osiągnięciem celów przez poszczególnych członków grupy przy wykorzystaniu mądrości grupy. Natomiast nie ma w takim przypadku pracy nad tworzeniem z grupy jednego organizmu (zespołu) funkcjonującego efektywnie.

Coaching grupowy jest procesem prowadzonym metodami pracy warsztatowej, czyli coachingo-warsztatem nastawionym na indywidualną pracę każdego członka grupy nad istotnymi dla niego obszarami i celami. W coachingu grupowym jest dopuszczalne, aby to coach proponował program ze wskazaniem jakie cele dzięki niemu można osiągnąć, w związku z tym uczestnicy zgłaszając swój akces deklarują wolę pracy nad takim właśnie celem/celami.

Cechy coachingu grupowego:

- Jest to program trwający z góry określony czas. Coach planuje np. 6-8 spotkań.
- Nastawiony na osiągnięcie konkretnych celów uczestników.
- Adresowany jest do określonej (niewielkiej) liczby podobnych (pod względem potrzeb) uczestników.
- Oparty na merytoryce, narzędziach coachingowych, współpracy grupy.
- Można pomóc większej liczbie osób, w krótszym okresie czasu.
- Ma ustaloną strukturę i rytm pracy.
- Obejmuje ważny element, którego nie ma w indywidualnym coachingu: synergia grupy.

Przeciętnie jedna sesja coachingu grupowego trwa od 90 do 120 minut. Główną osią spotkania jest praca każdego uczestnika nad tematem, ponadto refleksja nad wykonanym zadaniem, pracą domową, a dodatkowym bonusem jest informacja zwrotna od uczestników.

Coaching grupowy może być zorganizowany dla grupy wolontariuszy z tej samej organizacji lub jako coaching grupowy otwarty zostać skierowany do wolontariuszy z różnych organizacji, którzy chcą rozwiązać podobny problem.

## OPEN SPACE TECHNOLOGY

Open Space jest metodą pozwalającą dużym grupom (od 5 osób wzwyż) znajdować odpowiedzi na złożone pytania w krótkim czasie. Angażuje wszystkich uczestników w bezpośredni dialog i doprowadza do konstruktywnych wniosków.

Sprawdza się wtedy gdy poszukujemy nowych i bardziej efektywnych rozwiązań, chcemy się zająć problemem kompleksowo, tematy są potencjalnie konfliktowe, nie znamy odpowiedzi na stawiane pytania a podjęcie problemu wymaga zaangażowania się w dyskusję większej grupy osób.

### Cel

Celem jest przeprowadzenie produktywnego spotkania z dużą swobodą i opracowanie planu działania w celu rozwiązania jakiegoś problemu.

### Koncepcja i przebieg

Uczestnicy tworzą krąg, prowadzący wyjaśnia temat warsztatów, a uczestnicy ustalają program. Obejmuje to proces, w którym uczestnicy zapisują tematy, które chcą omówić, i umieszczają je na tablicy ogłoszeń. Czas i miejsce spotkania (np. miejsce w pokoju) są ustalone dla każdej pozycji na tablicy. Osoba, która zaproponowała temat, jest odpowiedzialna za utworzenie grupy roboczej. Uczestnicy decydują, do której grupy chcą dołączyć i mogą swobodnie przemieszczać się między grupami według własnego uznania. Dyskusje trwają zwykle od 50 min. do 1,5 godz. Ilość równocześnie toczących się dyskusji oraz rund zależna jest od wielkości grupy, warunków przestrzennych i organizacyjnych oraz od złożoności problemu i zaangażowania uczestników.

### Czego uczy:

Wypracowywania wspólnych decyzji w tematach, co do których może pojawić się konflikt, dotyczących opracowania planu działania, współpracy z grupą.

### Jakie postawy i wartości wspiera

Autonomia, skuteczna komunikacja, odpowiedzialność.

### Źródło:

Change the World za: Open Space World ([www.openspaceworld.org](http://www.openspaceworld.org)) i Office for the Community and Voluntary Sector of New Zealand ([www.goodpracticeparticipate.govt.nz](http://www.goodpracticeparticipate.govt.nz))



---

## DRAGON DREAMING

Dragon Dreaming to zabawna, inspirująca, zachęcająca i znacząca metoda pomocy grupom, które chcą spełnić swoje marzenia. Jako proces pozwala zespołom zbudować razem silną wizję (marzenie), przekształcić ją w konkretne cele (plan) i działania (działanie), a następnie zaakceptować cały proces, aby przejść dalej (świętować). Dragon dreaming bazuje na wychodzeniu z własnej strefy komfortu, bo tylko tam następuje nauka. Poza strefą komfortu czekają na nas symboliczne „smoki” – stąd nazwa metody.

### Cel

---

Pokazanie uczestnikom jak ustalić wspólną wizję, zbudować plan jej realizacji i bezpiecznie działać poza strefą komfortu, w celu jej urzeczywistnienia. Jest metodą pomostową pomiędzy pracą nad samoświadomością a zarządzaniem projektami.

### Koncepcja i przebieg

---

Metoda ma zasadniczo 4 etapy – zbudowanie wspólnej wizji (Śnienie), ustalenie celów cząstkowych (Planowanie), przyjęcie szczegółowego planu działania i jego realizacja (Działanie) oraz świętowanie sukcesu, na które powinno przypadać nie mniej niż 25% kosztów i energii), które jest jednocześnie czasem refleksji. Ponieważ metoda jest procesem a nie jednorazowym warsztatem, obejmuje zwykle długi okres i wiąże się z dużą ilością spotkań, których formuła może być dość elastyczna i łączyć różne metody i techniki pracy (w proces jego tworzenia weszło wiele znanych i ugruntowanych metod - i każdy może go dalej rozwijać). Są to spotkania grupowe, np. w okręgu, połączone z ćwiczeniami oddechowymi i relaksacyjnymi. Zalecana minimalna liczba uczestników procesu to 10 osób.

### Czego uczy

---

Budowania społeczności i poczucia wspólnoty, współpracy ze wszystkim i z każdym – zawsze starając się stworzyć warunki dla gry wygrany-wygrany, zadawania refleksyjnych pytań, chęci wzmacniania rozwoju kompetencji osobistych, odwagi wychodzenia poza własną strefę komfortu.

### Jakie postawy i wartości wspiera

---

Wrażliwość, otwartość, empatyczne i uważne słuchanie, zaufanie do siebie i innych.

### Autor | Źródło

---

Change the World za: Dragon Dreaming Institute ([www.dragondreaminginstitute.org](http://www.dragondreaminginstitute.org))

---

## SZYBKI DIALOG

Szybki dialog to forma dialogu, w którym uczestnicy biorą udział w serii krótkich rozmów jeden na jeden z różnymi partnerami. Szybki dialog jest przydatny, jeśli masz ograniczoną ilość czasu i chcesz szybko przeprowadzić konsultacje, w którym każdy zainteresowany będzie miał udział w dyskusji lub refleksji. Można z niego korzystać zarówno przed, jak i po prezentacji lub seminarium.

### Cel

---

Celem jest stworzenie dyskusji na określony temat poprzez szybkie generowanie różnych grup opinii. Umożliwia dyskusję o ważnych dla danej grupy kwestiach w sposób, który pozwoli każdej osobie wyrazić własne myśli oraz usłyszeć i omówić szereg innych perspektyw. Może być również używany jako narzędzie umożliwiające uczestnikom lepsze poznanie się i „przetłamanie lodów”.

### Koncepcja i przebieg

---

Uczestnicy stoją w dwóch rzędach naprzeciw siebie w parach. Każda para wita się, a następnie rozpoczyna dyskusję na określony temat lub pytanie. Po około 2-4 minutach jeden z rzędów przesuwa się o jedno miejsce, tak więc każdy otrzymuje nowego partnera. Proces jest kontynuowany przez 3-5 rund. Metoda może zostać zastosowana również na siedząco, w kręgu.

### Czego uczy

---

Promowania dyskusji, szerszego spojrzenia na możliwości nawiązywania kontaktów (sieciowania), skutecznego organizowania wymiany pomysłów w grupie w sposób umożliwiający każdej osobie wyrażenie własnych myśli oraz wysłuchanie i omówienie szeregu innych perspektyw, otwierania się na siebie pomimo różnic.

### Jakie postawy i wartości wspiera

---

nawiązywanie porozumienia, wychodzenie poza własną strefę komfortu, pokonywanie barier nieśmiałości i odmienności, łącznie ludzi niezależnie od wieku, płci, pochodzenia, kultury itd.,

### Autor | Źródło

---

Change the World za: Dialogue Society (<http://www.dialoguesociety.org>)

---

## DRZEWO ŻYCZEŃ

Drzewo życzeń to kreatywny i zabawny sposób zbierania życzeń, informacji, propozycji, pomysłów itp. Od społeczności w odniesieniu do pewnych istotnych dla niej tematów. Drzewo życzeń to prawdziwe lub fikcyjne drzewo, które jest używane jako przedmiot życzeń i ofiar.

### Cel

---

Dotrzeć do szerokiego grona osób ze swojej społeczności i usłyszeć od nich o pewnych kwestiach, które dotyczą tej społeczności.

### Koncepcja i przebieg

---

Lokalne władze, organizacje lub osoby w społeczności mogą tworzyć drzewo życzeń. Bardzo ważne jest, aby wyjaśnić uczestnikom cel tych życzeń, aby uniknąć nieporozumień i fałszywych oczekiwań. Przykładowe cele: Życzenia zostaną zebrane i przekazane urzędnikom lokalnym w celu ich realizacji, gmina chce poznać opinię społeczności, chcemy przeprowadzić burzę mózgow z wkładami społeczności itp.

Szczególnie wskazane jest wykonywanie tego ćwiczenia w okresie świątecznym ze względu na dobry nastrój i nastrój dobrych życzeń. Ważne jest, aby życzenia nie były ograniczone; marzenia są dozwolone i warto do nich zachęcać. Przykłady tematów na drzewo życzeń: „Jakiego rodzaju społeczności chcesz?”, „Co dałbyś swojej społeczności?” „Jak będzie wyglądać Twoja społeczność w roku 2050?”, „Jakie usługi chciałbyś mieć w swojej społeczności, szkole, uniwersytecie itp.?” „Co poprawiłoby się w Twojej społeczności?”

Forma drzewa życzeń: Ograniczeniem jest tutaj tylko wyobraźnia, może to być: choinka, konstrukcja z drewna, drutu, rysunek z arkuszami kolorowego papieru lub drzewko obliczeniowe. Każde życzenie będzie nowym liściem, który zostanie umieszczony na drzewie, aby społeczność mogła czytać życzenia innych.

Gdzie umieścić drzewo życzeń: zależy to od celu drzewa życzeń i tego, do kogo chcesz dotrzeć. Ważne jest, aby było umieszczone w zauważalnym miejscu, np. na dworcu autobusowym, w lokalnych szkołach podstawowych, na stacji benzynowej, w holu banku, kawiarni, pobliskim szpitalu itp.

Drzewo można unieruchomić lub może to być drzewo wędrujące, które przemieszcza się z miejsca na miejsce.

### Czego uczy

---

Upodmiotowienie społeczności lokalnej, partycypacja, demokracja, korzystanie z przestrzeni publicznej.

### Jakie postawy i wartości wspiera

---

Empatia, szacunek, wzajemne zrozumienie, wzmocnienie członków społeczności.

Drzewa życzeń można znaleźć w wielu różnych kulturach na całym świecie i chociaż specyficzne zwyczaje różnią się w poszczególnych krajach, to, co łączy je wszystkie, to umieszczanie tych drzew w miejscu, w którym ludzie na nowo łączą się ze swoją wewnętrzną prawdą, tj. Zz ideami i rzeczami, które naprawdę mają dla nich znaczenie.

---

## TALKING STICK (GADAJĄCY PATYK)

To uproszczona metoda tworzenia spokojnego i przemyślanego dialogu w małej lub dużej grupie. Pozwala na podsumowanie sesji grupowej, warsztatu, kiedy każdy z uczestników dzieli się z innymi refleksjami na temat tego czego się nauczył, jaką ma refleksję, czy za co jest wdzięczny. Rolę patyka, czyli personifikacji mówiącego, pełni patyk, rzeźbiony kij, gałąź z liśćmi, może być to również muszla, pióro, itp. podobne (naturalne) przedmioty, znalezione w najbliższym otoczeniu.

### Cel

---

Stosuje się we wszelkich sytuacjach, kiedy potrzebujemy zadbać o dobrą komunikację i wzajemne zrozumienie. Pozwala też wypowiedzieć się osobom, które z różnych powodów unikają zabierania głosu i wystąpień na forum grupy. Po technikę "gadającego patyka" też warto sięgnąć w sytuacji, gdy pojawił się konflikt, istotna różnica zdań czy koncepcji utrudniające znalezienie porozumienia.

### Koncepcja i przebieg

---

Wszyscy stoją lub zasiadają w kręgu, dając sobie chwilę na uporządkowanie myśli oraz wyciszenie emocji. Trener lub osoba wskazana przez grupę trzymając w dłoni patyk zaczyna mówić wszystko (i tylko to) co wydaje się ważne do zakomunikowania pozostałym uczestnikom. Przedstawia jak z jego punktu widzenia wygląda sytuacja (zdarzenia, problem), co w związku z tym czuje jakie ma myśli, zdanie czy wnioski. Nienaruszalną zasadą jest zachowanie milczenia oraz powstrzymanie się od komentarzy, nawet niewerbalnych (gestykulacja, mimika, dźwięki) przez pozostałych uczestników - głos zabiera wyłącznie osoba trzymająca patyk. Po zakończonej „przemowie patyka” przekazuje go kolejnej osobie, która tym samym otrzymuje prawo do zabrania głosu. Patyk następnie przekazywany jest kolejnej osobie, aż wszyscy po kolei wypowiedzą się. Stosując to ćwiczenie w rozwiązywaniu konfliktów, czy niwelowaniu różnicy zdań akcent należy położyć na doprowadzenie do całkowitego zrozumienia drugiej osoby i jej intencji, np. przez stosowanie odzwierciedlenia, parafrazy (np. „usłyszałam/usłyszałem to... czy dobrze rozumiem, że...?”). Należy je tak długo powtarzać, aż mówca zgodzi się, że dokładnie to miał na myśli i chciał uczestnikom przekazać.

### Czego uczy

---

Komunikacji, umiejętności uważnego słuchania, otwartości na inny punkt widzenia i szukania kompromisu, umiejętności zwięzłego przedstawiania swojego stanowiska, asertywności.

### Jakie postawy i wartości wspiera

---

Szacunek, wzajemne zrozumienie, empatia.

### Autor | Źródło

---

Technika gadającego patyka to tradycja rdzennych ludów Ameryki Północnej, która podczas obrad rad plemiennych pozwalała na zachowanie porządku, wypowiedzenie się i wysłuchanie każdego z członków plemiennych społeczności.

## PRAWA AUTORSKIE

Niniejszy dokument powstał w ramach projektu „Motywuj. Wzmacniaj. Wspieraj. Program szkoleniowy dla wolontariuszy pracujących z dziećmi” i jest w pełni chroniony prawami autorskimi organizacji: Coedro Coaching Edukacja Rozwój Monika Górską (Warszawa), Fundacja Verum (Warszawa) oraz Change the World (Oslo). Autorzy udzielają licencji na korzystanie z tego dokumentu na warunkach Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0) International Public License. Ta licencja umożliwia rozpowszechnianie, pokazywanie i użycie materiałów zawartych w dokumencie wyłącznie w celach niekomercyjnych i pod warunkiem zachowania ich oryginalnej formy (bez utworów zależnych). Pełny tekst warunków licencji i dozwolonego wykorzystania materiałów jest dostępny na stronie [www.creativecommons.org](http://www.creativecommons.org).