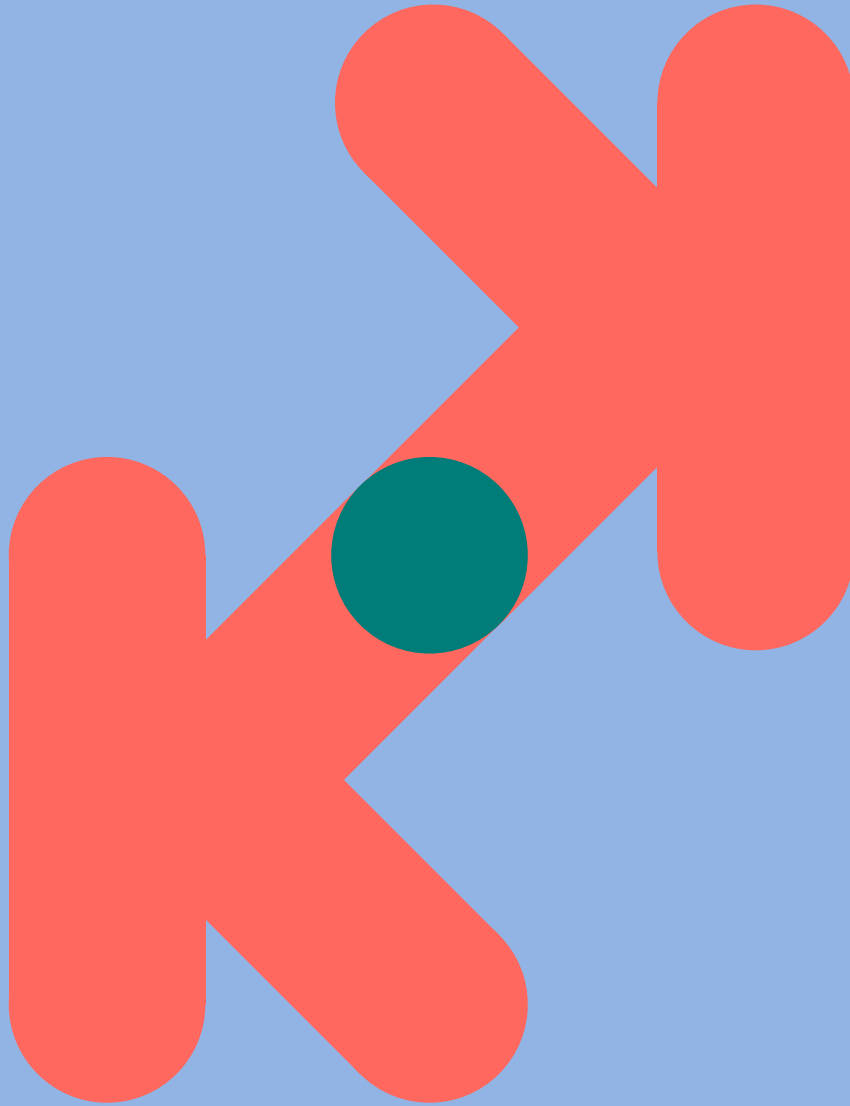




stowarzyszenie
pedagogów teatru



Consent **w kulturze**

narzędzia do budowania zgody

Spis treści

Pytania podstawowe zamiast wstępu Karolina Pluta	4
Wspólnie ustalić, jak być razem Aleksandra Antoniuk rozmawia z Agnieszką Szeżyńską	9
Mikropraktyki mogą zmienić świat Wiktoria Kaczmarek-Rutkowska	17
Zgoda, siostra pragnienia Dorota Ogrodzka	25
Rozmowa jako narzędzie do budowania zgody Magdalena Latuch	33
O autorkach	40



Pytania podstawowe – zamiast wstępu

W ubiegłym roku zrealizowaliśmy spektakl *Lista uchybień*, który jest opowieścią o wyzwaniach pracy w instytucjach kultury. Zabrałyśmy głos w toczących się rozważaniach na temat kultury jako środowiska pracy, prekariatu jako dominującej formy (nie)zatrudnienia w kulturze, a także hierarchii i niespójności pomiędzy poziomem deklarowanych wartości a poziomem realizacji. Scenariusz spektaklu powstał w oparciu o pogłębione wywiady z pracownikami i pracownicami instytucji kultury z różnych części Polski. Spektaklowi towarzyszyła wystawa grafik Katarzyny Belczyk, ilustratorki, która w celny i ironiczny sposób komentuje wyzwania związane między innymi z pracą artystyczną.

Lista uchybień spotkała się z entuzjastycznym odbiorem publiczności, wśród której dużą grupę stanowiły osoby zaangażowane w tworzenie kultury, sztuki i działań społecznych w Warszawie i całej Polsce. Bilety na set premierowy wyprzedają się w ciągu tygodnia. Od tamtej pory regularnie, różnymi kanałami spływają do nas pytania o kolejne pokazy przedstawienia. W przesłanych do nas wiadomościach i w komentarzach w mediach społecznościowych czytamy, że *Lista uchybień* to bardzo ważny głos w dyskusji dotyczącej nadużyć i przemocy w kulturze. Głos, który jest z jednej strony krytyczny, z drugiej zaś przynosi ulgę i nadzieję, że zmiana obecnego stanu jest możliwa. Wymaga ona jednak zaangażowania, odwagi, a przede wszystkim konkretnych narzędzi, które pomogą ją przeprowadzić.

Opowieść zainspirowana osobistymi historiami pracowników i pracownic instytucji kultury była twórczą próbą odzyskania sprawczości, wyjścia z roli ofiary nadużyć. Dla nas – pedagogów i pedagożek teatru – scena jest po to, by mówić o tym, co nie jest słyszane, oświetlać to, co niewidoczne. Pierwszym krokiem do odzyskania sprawczości jest niezgoda i bunt, a wreszcie mówienie publicznie o tym, co bolesne, uwierające i przekraczające. Naszym narzędziem jest teatr – w ten sposób zabieramy głos w dyskusji.

co dalej?

Na etapie diagnozy można by się zatrzymać. Krajobraz po *Liście uchybień* jest bolesny. Drugi krok do odzyskiwania sprawczości to próba odpowiedzi na pytanie, co możemy zrobić z tym krajobrazem. Jak możemy działać, by zminimalizować ryzyko uchybień. I tu pojawia się nasze myślenie o consencie¹.

Consent, czyli świadoma i dobrowolna zgoda, to fundament relacji opartych na wzajemnym szacunku i odpowiedzialności. Słowo to pochodzi od łacińskiego konsensus oznaczającego wspólne uzgodnienie lub zgodę, co podkreśla jego dialogiczny charakter. W życiu społecznym oznacza to budowanie struktur, w których każda ze stron ma realną możliwość wyrażenia swojego stanowiska. W relacjach osobistych podkreśla znaczenie granic i autonomii, będąc narzędziem do tworzenia przestrzeni dialogu i zaufania. W polu kultury i sztuki consent staje się kluczowy, gdy działania artystyczne wchodzą w przestrzeń wspólnoty, wymagając uważności na potrzeby i zgody uczestników, twórców i twórczyń. To nie tylko etyczny kompas, ale także sposób na włączanie głosów tych, którzy często bywają pomijani.

Jedną z inspiracji do projektu „Consent w kulturze – narzędzia do budowania zgody” są prace trenerki seksualności, bodyworkerki, edukatorki Betty Martin, autorki *The Art of Giving and Receiving: The Wheel of Consent*. Koło zgody to model, który stworzyła, by wprowadzać większą jasność, autentyczność i sprawczość we wszystkich obszarach życia: zawodowym, w relacjach z przyjaciółmi oraz w najbardziej intymnych związkach. Drugą inspiracją jest historia ewolucji consentu jako narzędzia do rozszczęlniania ogólnoprzyjętych norm społecznych i kwestionowania domyślnych założeń dotyczących zgody. W relacjach intymnych podejście „tak znaczy tak” oznacza konieczność wyrażenia wyraźnej zgody na każde działanie, podkreślając aktywną rolę obu stron w kształtowaniu wspólnej przestrzeni. Z kolei „nie znaczy nie” koncentruje się na rozpoznawaniu i respektowaniu granic poprzez otwartość na odmowę jako naturalny element interakcji.

Te dwa podejścia ujawniają systemowy wymiar consentu – mechanizmu, który wymaga nie tylko dialogu, ale także ciągłego kwestionowania zastanych norm. Consent staje się narzędziem demokratyzującym, redefiniującym relacje władzy i otwierającym przestrzeń na głosy, które wcześniej mogły być marginalizowane. Nas interesuje, jak takie podejście można przenieść do pracy w kulturze, aby tworzyć środowisko bezpieczne, a jednocześnie inspirujące, umożliwiające podejmowanie ryzyka w poszukiwaniu nowych idei i wolne od nadużyć. Koło zgody daje w tym kontekście ramy, które mogą sprzyjać zarówno eksploracji, jak i ochronie integralności jednostki w procesach twórczych.

¹ Od początku projektu używaliśmy pisowni angielskiej słowa consent, ale w polskich tekstach coraz częściej pojawia się forma spolszczona – konsent.

Rozważania na temat consentu w pracy w kulturze proponuję zacząć od pytań, które pozwalają na chwilę refleksji i mogą posłużyć do dialogu z tym, co może wydawać się oczywiste:

- Co możemy zmienić w naszej pracy, gdybyśmy razem mogli/mogły cofnąć czas?
- Co możemy zmieniać w relacji, jakości kontaktu, jakie praktyki mogą być pomocne w widzeniu siebie nawzajem, rozwijaniu empatii?
- Jak możemy planować wspólne procesy, by uwzględnić różne wrażliwości, kompetencje, (neuro) różnorodność i różne zasoby?
- Jak odkrywać w sobie zgodę i niezgodę w procesie wspólnej artystycznej pracy?
- Jak nawigować komunikacją, kiedy mamy odmienne spojrzenia i potrzeby?
- Jakie warunki wspierają naszą kreatywność, rozwój i eksperymentowanie?
- Jakie mikro i makro zmiany możemy wprowadzać w codziennej pracy?
- Czy da się uwzględnić potrzeby wszystkich pracujących razem osób, jak to robić, żeby jednocześnie działać efektywnie?
- Jak i czy działanie uwzględniające idee zgody wzmacnia zespoły, które razem tworzą kulturę i sztukę?
- Czy praca w oparciu o zgodę może obniżyć wartość artystyczną dzieła, czy konsensus lub kompromis zagrażają jakości artystycznej?
- Ile kosztuje i ile trwa działanie w kulturze zrealizowane w oparciu o idee świadomej zgody, czy możemy sobie na takie procesy pozwolić?

Ta lista pytań może być dłuższa.

Zachęcam was do stworzenia własnej ich puli.

co znajdziecie w tej publikacji?

Publikację przygotowaliśmy z myślą o osobach pracujących w kulturze, które chcą w środowisku pracy budować relacje oparte na porozumieniu, dialogu, uważności na potrzeby swoje i innych.

Wierzymy, że niezależnie od pełnionej roli i zajmowanego stanowiska można mieć wpływ na rozwijanie idei consentu w miejscu pracy. Zmiany możemy wprowadzać systemowo – poprzez decyzje osób na kierowniczych stanowiskach, ale też oddolnie poprzez codzienne mikropraktyki.

Aleksandra Antoniuk rozmawia z edukatorką consentu Agnieszką Szeżyńską, trenerką intymności i językoznawczynią, między innymi o tym, dlaczego consent nie jest dla niej tym samym co zgoda, o inwentaryzacji władzy i przywilejach.

Wiktoria Kaczmarek-Rutkowska dzieli się sposobami na wprowadzenie postawy opartej na idei consentu do zawodowej codzienności. Odwołuje się do narzędzi, które stosuje w swojej pracy i w kilku krokach dzieli się pomysłami na to, jak zacząć działać, by rozwijać w sobie uważność na siebie i innych.

Dorota Ogrodzka prezentuje trzy krótkie opowieści związane z budowaniem twórczych działań w oparciu o ideę zgody. Przedstawia zgodę jako siostrę pragnienia i opisuje burzliwą relację tych dwojga.

Magdalena Latuch pisze o znaczeniu rozmowy dla szukania porozumienia i daje wam scenariusz warsztatu - dobrej rozmowy na ważny temat. Możecie go wykorzystać w pracy z waszym zespołem.

Na zakończenie chcę podzielić się osobistą refleksją. W lipcu 2023 roku brałam udział w międzynarodowym festiwalu tańca współczesnego ImpulsTanz w Wiedniu. Podczas warsztatów prowadzonych przez włosko-niemiecką artystkę i choreografkę Marię F. Scaroni pierwszy raz zetknęłam się z refleksyjnym podejściem do consentu.

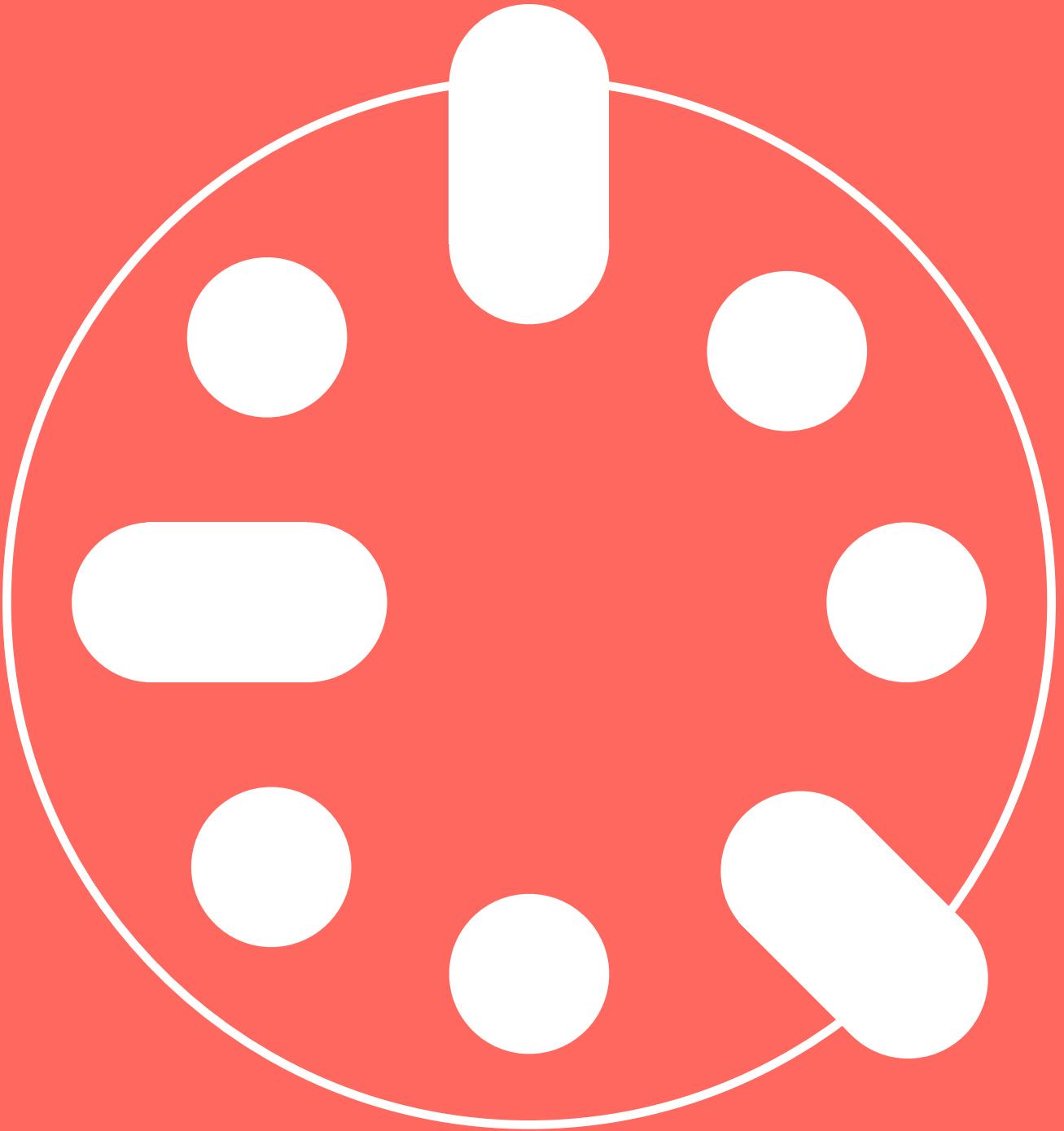
Maria zaproponowała proste ćwiczenie ruchowe. W pierwszej części mieliśmy podejść do jednej z osób i powiedzieć do niej „yes” (tak), a ona miała odpowiedzieć tak samo. Następnie powtarzaliśmy to z kilkoma kolejnymi osobami. Druga część polegała na tym samym, jednak słowem, które do siebie nawzajem mówiliśmy, było „no” (nie). W trzeciej zamiast „yes” lub „no” mówiliśmy „maybe” (może). Na koniec poszczególnych części ćwiczenia Maria prosiła nas, byśmy zatrzymali się na chwilę i zwrócili uwagę na reakcje płynące z ciała.

Po „maybe” zaobserwowałam w ciele ogromne rozluźnienie, ciepło i pewien rodzaj komfortu. Dostrzegłam przywilej powiedzenia: „może”, „jeszcze nie wiem”. Nie tylko w kontekście praktyk ruchowych, ale w ogóle różnych życiowych i zawodowych sytuacji. „Maybe” otwiera mi drzwi do świata możliwości, uczy tego, że nie zawsze muszę szybko, natychmiast podejmować decyzję - choć taki jest główny przekaz otaczającego świata, w którym premiowane są decyzyjność i skuteczność. „Maybe” jest o ciekawości, wahanii, niewiedzy i komforcie powiedzenia sobie i innym, że jeszcze nie wiem. „Maybe” daje mi czas. Nie wiem, czy chcę coś zrobić, nie wiem, czy ta propozycja jest dla mnie.

Może. I tak chcę myśleć o consencie - jako możliwości wyrażania siebie, podejmowania decyzji nie tylko przeze mnie, ale i przez wszystkich, z którymi spotykam się w pracy.

Karolina Pluta

współkuratorka projektu „Consent w kulturze - narzędzia do budowania zgody”



Wspólnie ustalić, jak być razem

Z Agnieszką Szeżyńską,
edukatorką consentu,
trenerką intymności
i językoznawczynią rozmawia
Aleksandra Antoniuk

ALEKSANDRA ANTONIUK: Podczas rekrutacji na nasz warsztat „Skąd wziąć consent? Praktyki uważności, ruchu i koła zgody” pojawiły się pytania o definicję samego słowa consent. W najprostszym tłumaczeniu na język polski consent oznacza zgodę. Po doświadczeniu realizacji projektu „Consent w kulturze” wiemy już, że to powoduje wiele nieporozumień. Dlaczego w consencie nie chodzi tylko o zgadzanie się i co to jest filozofia consentu?

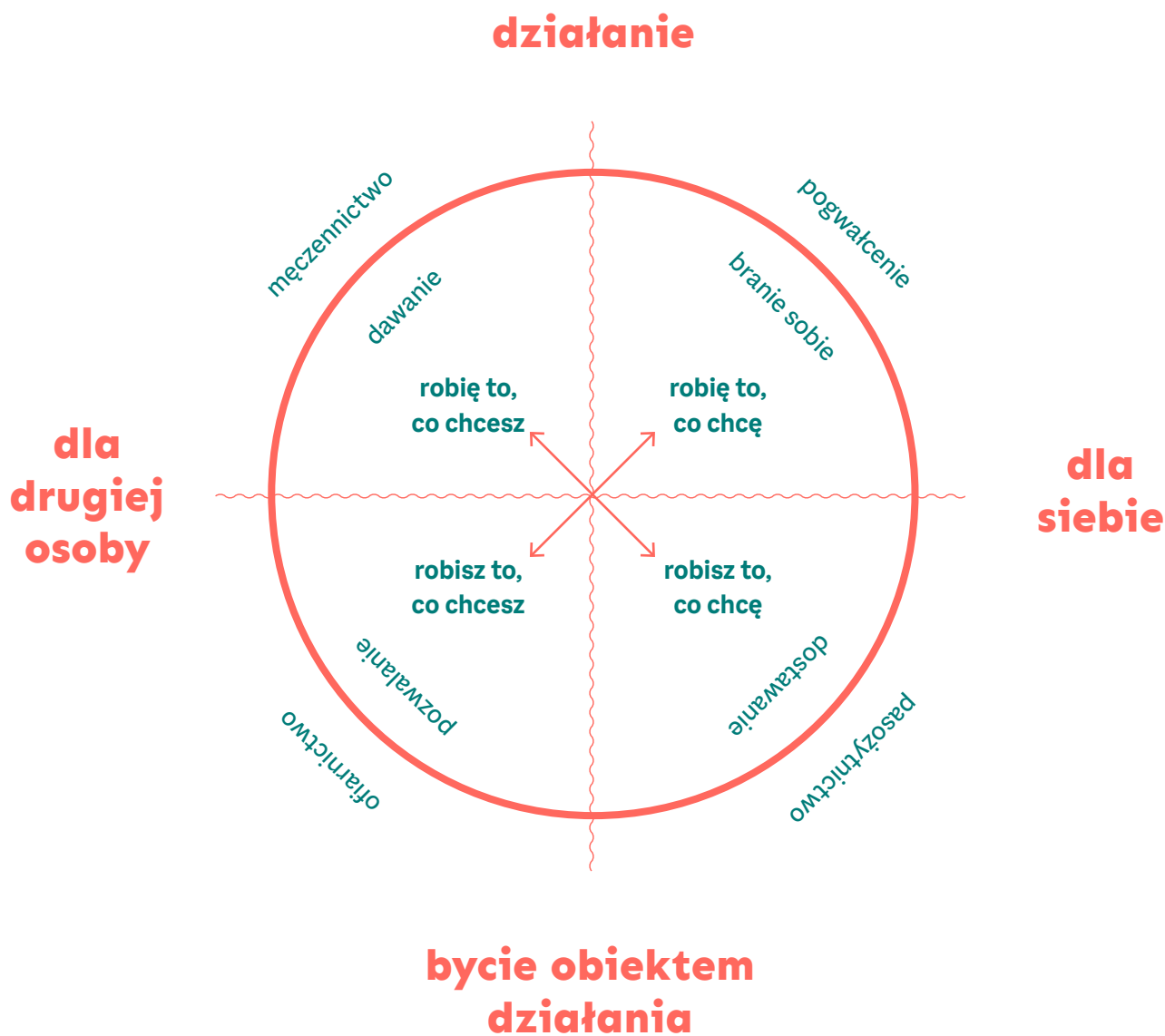
AGNIESZKA SZEŻYŃSKA: Przetawiałam się na słowo consent właśnie z intencją poszerzenia tych automatycznych znaczeń przychodzących do głowy, kiedy słyszy się słowo zgoda, czyli przede wszystkim „tak”. Cenię sobie moment spowolnienia, zatrzymania, przychodzący wraz z rzadziej używanym słowem consent, bo pozwala na chwilę refleksji nad znaczeniem i wytworzyć nowe sposoby myślenia. Na przykład, że mówienie „tak” i mówienie „nie” są równoważnościowe. Chcemy wzmacniać nie tylko obydwie te umiejętności, ale i wszystko, co jest pomiędzy. Słowa „nie wiem” czy „potrzebuję więcej informacji (lub czasu), by zdecydować” też są wartościowe. Podobnie jak „nie obchodzi mnie to” czy „nie chcę brać udziału w tej rozmowie”.

Użycie słowa zgoda może powodować założenie, że nie ma po co rozmawiać, jeżeli mamy się nie zgodzić. W kulturze consentu natomiast zakładamy, że proces rozmawiania, bycia w interakcji sam w sobie jest wartościowy, również jeżeli na jego końcu nie będzie wyraźnej zgody w znaczeniu wspólnego „tak”. Cenne są czas spędzony razem i uważność, którą temu poświęcamy. Więc powiedziałabym, że poszerzenie definicji jest tym, co sprawiło, że ja – i chyba wiele innych osób – przestawiam się ze słowa zgoda na słowo consent. Consent jest dla mnie o procesie współbycia z innymi ludźmi przy minimalizacji cierpienia. O wspólnym ustalaniu, jak możemy być razem, cokolwiek to znaczy.

Super definicja. A co to jest koło zgody?

Zostało wymyślone przez trenerkę seksualności Betty Martin. Zauważyła, że tym, co bardzo często powoduje trudności, niezrozumienie i cierpienie w seksie, relacjach i, szerszej, po prostu w życiu, jest brak jasności, komu służy jakieś działanie pomiędzy dwojgiem ludzi. Czyje potrzeby są aktualnie zaspokajane? Dla kogo to jest? Zauważywszy, jak mocno jest to przemieszane, stworzyła model, który pomaga trochę lepiej zrozumieć siebie i relacje, i dlaczego kamuflujemy swoje potrzeby i granice. Pomaga nauczyć się priorytetyzować pragnienia i granice, zarówno własne, jak i innych ludzi, a także rozmawiać o tym, jak chcemy ze sobą współbyć. Ten model przydaje się do bardziej etycznego, konsensualnego bycia w relacjach z innymi.

„Model koła zgody został przetłumaczony z jęz. angielskiego przez Agnieszkę Szeżyńską i pochodzi z książki jej autorstwa pt. *Warsztaty intymności*.”



No dobrze, to przywołajmy tutaj przykład sytuacji z pracy zawodowej i spróbujmy rozpracować jej dynamikę według koła zgody. Mamy dwuosobowy zespół. Jedna osoba koordynuje projekt, druga ma rolę kuratorską. Są umówione, że osoba koordynująca odpowiada za harmonogram, za dopięcie budżetu, za kontakt z szefostwem, ma więc rolę operacyjną, organizacyjną. Osoba kuratorska odpowiada za całość merytoryczną projektu. Podczas wydarzeń, np. warsztatów, to ona pracuje z prowadzącą je ekipą, dba o dostarczenie opisu wydarzenia i o to, by był zgodny z założeniami projektu.

Podczas pracy nad projektem osoba koordynująca mówi do kuratorki: „Słuchaj, ty pracujesz przy organizacji takich wydarzeń bardzo długo, a ja jestem w tej działce nowa. Weźmiesz część moich zadań? Chodzi o zaktualizowanie budżetu na najbliższe warsztaty i wymyślenie planu promocji”. Co tutaj wydarzyło się w kontekście koła zgody? Podstawowe pytania brzmią, czy to jest zaproszenie do rozmowy (czyli do procesu consentu), czy też miejsca na rozmowę nie ma, bo tak naprawdę osoba kuratorska wydała polecenie, wychodząc z założenia, że jest wyżej w hierarchii? A może to miała być współpraca partnerska? Jeżeli tak, to mamy tutaj wyjście z tego partnerstwa i powiedzenie: „zlecam ci” bez użycia tych słów. I obudowane ładną narracją „ty masz zasoby i na pewno sobie świetnie poradzisz”. Co się dzieje po stronie osoby kuratorskiej, która dostaje tę wiadomość? Jeżeli myśli: „o, jak super, całe życie marzyłam o tym, żeby w tę stronę się rozwijać”, to wtedy nie ma żadnego problemu, wszyscy są zadowoleni. Nie wywołuje trudności, że ktoś, łamiąc wcześniejsze ustalenia, korzysta ze swojej władzy – bo akurat tak się wszystko układa, że nie ma żadnego przekroczenia. Natomiast jeżeli osoba kuratorska dostaje taki mail w formie zlecenia pracy – a nie zaproszenia do rozmowy o tym, czy ma w sobie zasoby, czas, energię – i czuje wobec tego wewnętrzny sprzeciw, to teraz ona musi zdecydować. Na co poświęci swoją energię? Czy na niekonsensualne wykonanie tego polecenia, czy raczej na sprzeciw i skonfrontowanie osoby koordynatorskiej, że nie było ustaleń o możliwości zlecenia kolejnych rzeczy w realizowanym projekcie.

I jak to się ma do koła zgody?

Koło zgody powiedziałyby, że możemy mieć tu do czynienia dokładnie z tym, z czego wzięta się inspiracja do stworzenia modelu, czyli z pomieszaniem tego, dla kogo to jest. Osoba koordynatorska mówi: to dla ciebie taka wspaniała szansa, żeby się rozwijać, ty już się na tym znasz, to jest rozwinięcie twoich kompetencji, to jest dla ciebie. Natomiast osoba kuratorska wie, że to nie jest dla niej, bo nigdy o to nie prosiła.

Nigdy o tym nie marzyła, nigdy nie dawała żadnych sygnałów, że chciałaby się realizować w tym kierunku. Może więc, bardziej lub mniej świadomie, mieć poczucie, że są jej wmawiane potrzeby, których ona nie ma. Wobec tego czyje są te potrzeby? Prawdopodobnie osoby koordynującej (albo

kogoś, kto ma władzę nad nią), która je zakamuflowała. Nie ujawniła, że sama nie chce się tym zajmować, nie chce zatrudniać nikogo nowego, tylko potrzebuje, żeby to było zrobione i chce mieć jak najmniej z tym wspólnego. Czyli osoba koordynująca udaje, że to jest podarunek dla osoby kuratorskiej, udaje, że daje, podczas kiedy tak naprawdę bierze i to bierze w sposób ukryty – językiem koła zgody można powiedzieć, że jest w cieniu tego brania.

Wydaje się, że nie chce albo nie potrafi przyznać, czego potrzebuje.

Zinterpretowałam ten przypadek, robiąc pewne dodatkowe założenia na temat sytuacji, starając się pokazać różne opcje. Nie wiemy jednak, jak dokładnie wyglądał wcześniejszy proces ustalania consentu między tymi dwiema osobami, na co się umawiały, jak się czują w tej relacji, jak ona się stworzyła, na jakich fundamentach jest zbudowana. Możemy hipotetyzować i to jest wartościowe. Jednocześnie warto pamiętać, że proces consentu to proces cielesny, dziejący się pomiędzy oddychającymi, czującymi ciałami i to one mają najwięcej informacji o tym, co się między nimi dzieje. Koło zgody jest praktyką cielesną, która pomaga zauważać, co się dzieje w nas, kiedy jesteśmy w kontakcie z innymi ludźmi i czerpać z tego informacji, żeby ten kontakt był tak autentyczny i karmiący, jak to możliwe. Narzędzia consentu, takie jak spowolnianie, zauważanie swoich potrzeb i granic, nadawanie im znaczenia, robienie miejsca na głos drugiej osoby, uważne słuchanie, zadawanie pytań otwartych, klaryfikowanie, świadome korzystanie ze swojej władzy, mają nam pomagać zauważać, rozumieć, czuć. Natomiast nie powinny sprawiać, że się usztywnimy, utknimy w rozważaniach czy w poczuciu, że wszystko musi być całkowicie przegadane, bo inaczej jest niekonsensualne. Wiele rzeczy w relacjach dzieje się i będzie się działo organicznie. Żyjemy w systemach, które narzucają hierarchiczność, pośpiech, obawę o przetrwanie, stres, zapominanie o sobie. Przy najlepszych intencjach partnerstwa i konsensualności nie wszystko uda nam się zauważyć, dogadać. Praktykowanie consentu w przemocowym świecie, w którym żyjemy, to bardzo potrzebna i bardzo ciężka praca emocjonalna, somatyczna i poznawcza. Moim zdaniem działa tylko w połączeniu z samowspółczuciem. Z wyrozumiałością dla siebie, że się czegoś nie dogadało, nie powiedziało, nie zauważyło wcześniej swojego „nie”, że się nie miało siły na autentyczne wyrażanie swoich potrzeb.

Przypadek, który opisałam, może wydawać się nieadekwatny dla osób, które pracują w instytucjach o silnie hierarchicznej strukturze. Może się wydawać, że consent jest nie do zastosowania w większości naszych miejsc pracy, bo nie jesteśmy szefowymi tych instytucji czy organizacji. Co może zrobić szeregowy pracownik/szeregową pracowniczką, chcąc praktykować konsensualność?

Jednym z głównych wyzwań dla consentu w miejscach hierarchicznych jest to, że tam większość osób kierujących ma consent w nosie.

Czyli jeżeli zależy nam na kogoś, to praktykowanie narzędzi consentu jest ograniczone tym, na ile ta osoba jest gotowa ich używać. Na ile jest goto-

wa, by mówić prawdę, uważnie słuchać, przyjmować informacje zwrotne i wypełniać obowiązek troski wobec osób należących do systemu, którym ona zarządza.

Jednocześnie będąc na niższej pozycji w hierarchii, tam, gdzie priorytetem władzy nie jest konsensualność, wciąż możemy używać narzędzi consentu, czyli zauważać swoje granice i chronić je na tyle, na ile to możliwe. Możemy rozpoznawać branie ukryte pod daniem, zauważać, co komu służy, wybierać problemy, z którymi będziemy się mierzyć. Druga sprawa - hierarchie i władza są wielowarstwowe. Możemy mieć niewiele władzy w jednej sytuacji, a w innej mieć jej więcej. Warto zastanowić się, gdzie w naszym życiu mamy wpływ na tworzenie przestrzeni dla siebie i dla innych ludzi.

Na przykład stowarzyszenie, które zleca komuś zrobienie warsztatu, jest wyżej w hierarchii niż osoba, która go poprowadzi. Co jednocześnie nie znaczy, że osoba przyjmująca zlecenie, nie ma władzy. Ma wpływ na to, jak zrealizuje zlecenie, może negocjować formułę, temat, wynagrodzenie i warunki współpracy. No i prowadząc warsztat, ma władzę nad osobami, które w nim uczestniczą. A one też w tej sytuacji nie są władzy pozbawione - bo jeśli wszystkie zdecydują się z warsztatu wyjść, to władza osoby prowadzącej się skończy. Warstw władzy, wpływu i zależności, które się ze sobą krzyżują, jest dużo.

Jak to uporządkować?

Warto zrobić sobie inwentaryzację władzy. Gdzie mam wpływ? Gdzie ktoś jest ode mnie zależny? Gdzie moje decyzje wpływają na to, że inni ludzie są bardziej albo mniej wolni lub ograniczeni w ujawnianiu swoich potrzeb i granic? Jak mogę tworzyć przestrzeń, w której będzie można zwrócić się do mnie jako osoby decyzyjnej czy mającej większy wpływ i powiedzieć, że czegoś się potrzebuje albo czegoś się nie chce, albo czegoś się nie wie?

Jednocześnie warto sprawdzić sobie sytuacje i miejsca, w których ktoś inny ma tak duży wpływ, że może wytwarzać w nich brak konsensualności. Co chcemy z tym zrobić? Czy mamy zasoby, by się temu sprzeciwić? Czy mamy siłę, by to nazywać? Czy możemy o tym mówić w obrębie swoich zasobów? Na ile to dla nas bezpieczne? Jeżeli jesteśmy w stanie podjąć ryzyko, to warto nazwać władzę takiej osoby, czyli powiedzieć na przykład: „Ty masz wpływ na to, o czym rozmawiamy na spotkaniach zespołowych. Ty to kształtujesz, ty odrzucasz tematy albo je przyjmujesz. Ty wpływasz na to, czy sobie to ustalimy, czy nie. My jesteśmy w pozycji, w której mamy dwie możliwości: podążać za tobą albo ci się sprzeciwić. Zależymy od ciebie”. Nazwać tę dynamikę. I jeszcze raz podkreślę: to nie zawsze jest bezpieczne. Wtedy w pierwszej kolejności opiekujemy się sobą i zajmujemy się swoim poczuciem bezpieczeństwa. To są takie przypadki, w których same narzędzia consentu nie wystarczą. Do consentu musimy dodać świadomość władzy i umiejętność jej nazywania - czy to we własnej głowie, czy głośno, wszem i wobec.

Jestem wielką fanką tego sformułowania, czyli inwentaryzacji władzy, bo według mnie zasila dwie strony hierarchicznej relacji. Mobilizuje mnie do sprawdzania miejsc, w których jestem sprawcza, i odpuszczania tych, na które nie mam wpływu.

Widzę to jako głęboko wewnętrzną pracę z sobą, jej efektem jest przekonanie, że karty moich zasobów są zawsze ze mną. Potrzebuję je tylko (lub aż) nazwać. A kiedy przychodzi przekonanie, że nie mam zasobów, to być może potrzebuję się zatrzymać i odpocząć. Mam taką obserwację, że pracownicy kultury są przepracowani, i fantazję o tym, że ich bezradność wynika z tego, że są przepracowanymi ludźmi i czują się często jak pod ścianą, w sytuacji bez wyjścia. Więc inwentaryzacja władzy z punktu widzenia takiej osoby oddaje jej sprawczość. Albo przynajmniej o niej przypomina.

Druga strona w hierarchii też według mnie jest zasilana. Wyobrażam sobie, że wszystkie spotkania działów, czy zebrania w instytucjach/organizacjach zaczynają się od praktyki inwentaryzacji władzy przez osoby kierownicze. Widzę to jako zadanie dla nich: budowanie samoświadomości, ale też ujawnianie siatki systemowych zależności, w które są uwikłane w swojej pracy. I może tym samym zdejmie to z nich ciężar samotności?

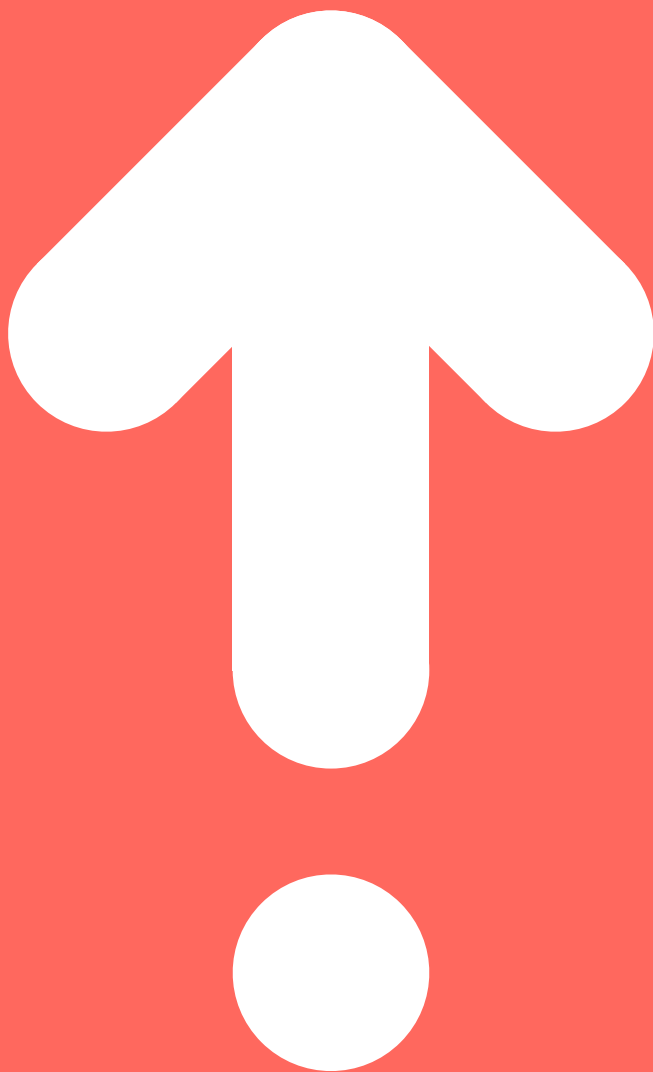
Czasem wydaje się, że jesteśmy w zacisku, bez wyjścia, że nie ma ruchu, bo system coś narzuca. Mam wrażenie, że szczere wyłożenie kart może pokazać, że są dostępne różne strategiczne ruchy i możliwość tego poruszenia przynosi ulgę, ale i rozwiązanie trudnych sytuacji.

Ujawnianie posiadania władzy i przywilejów może pokazać, że osoba, która jest u władzy, nie reprezentuje absolutu, nie reprezentuje wszystkowiedzącego boga. Ta osoba potrzebuje innych, żeby zobaczyć jak najpełniejszy obraz otaczającej ją rzeczywistości. Bo dopiero wtedy będzie miała zasoby, żeby wytworzyć przestrzeń do dobrego współbycia dla całej grupy. Póki władza jest hegemoniczna, najlepiej wiedząca i niekoope-ratywna, korzysta z dobrze wydeptanych już ścieżek: uciszania, stawiania przed faktem dokonanym, zlecania w mailach zadań, które wychodzą poza ustalone obowiązki. Ujawnianie, że ma się władzę, wytwarza też nowe problemy, których rozwiązania w tej chwili nie są kulturowo łatwo dostępne, które dopiero wymyślamy. Jak radzić sobie ze sprzeciwem w grupie, tak żeby go ani nie uciszyć, ani nie zrobić z siebie męczennika? Jak sobie radzić z wielogłosem, jak go utrzymać w tej przestrzeni bez narzucania mu własnej interpretacji, tylko słuchając uważnie i przyglądając się, do czego może się przydać? Jak troszczyć się o współbycie różnorodnej wewnątrznie grupy, która od nas zależy?

To na sam koniec poproszę cię o ujawnienie twoich przywilejów, filtrów społecznych. Tak, by dać przykład osobom czytającym, jak by to mogło brzmieć.

Moja perspektywa i to, jak rozumiem rzeczywistość, są zależne od moich doświadczeń życiowych, od tego, w jakim ciele idę przez życie, jakie zasoby są dla mnie systemowo dostępne, a do jakich mój dostęp jest ograniczony.

Urodziłam się i żyję w Warszawie, co daje mi dostęp do wielu zasobów, do których inni nie mają tak łatwego dostępu - na przykład do miejsc edukacji i pracy. Jestem cispłciową kobietą, moje ciało jest automatycznie postrzegane przez innych jako kobiece, zgodnie z moim jego doświadczeniem, dzięki czemu jestem wolna od konieczności tłumaczenia innym, kim jestem, objaśniania siebie w zakresie swojej płci. Nie grozi mi przymusowe przesiedlenie, głód, utrata dachu nad głową - dzięki temu mogę kierować swoją energią na przykład w filozofowanie na temat consentu czy władzy, na co całe mnóstwo ludzi nie może sobie pozwolić. Płynnie czytam, słucham i mówię po angielsku, dzięki czemu mogę czerpać wiedzę z wielu źródeł, do których inni mogą nie mieć tak łatwego dostępu. Żyję w miejscu, gdzie ogromna większość osób ma ten sam kolor skóry co ja. Moje ciało pozwala mi samodzielnie poruszać się tam, dokąd chcę. Zdaję sobie sprawę z tego, że te i inne moje doświadczenia wpływają na to, jak postrzegam świat, ograniczają moje postrzeganie, bo nie mam doświadczenia życia w innym ciele, jako ktoś inny. Staram się uczyć się od innych ludzi, których życia różnią się od moich, o tym, jak świat wygląda z ich perspektywy. Zależy mi, by swoimi słowami opisywać świat jak najpełniej, jak najróżnorodniej. Jednocześnie wiem, że wielu rzeczy nie wiem, do wielu perspektyw nie mam dostępu. Potrzebuję innych głosów, by dopowiadały swoje perspektywy. Również wtedy, kiedy to dla mnie trudne. Tam, gdzie mam władzę, potrzebuję wielogłosu, by moje filtry nie były jedynymi tworzącymi naszą wspólną przestrzeń. By wypełnić obowiązek troski wobec osób, które ode mnie zależą, potrzebuję robić miejsce na ich głosy, ich perspektywy, ich doświadczenia. To szczególnie ważne wtedy, gdy widzą rzeczy, których ja nie widzę i wyrażają rzeczy, których nie wyrażam - by nasze współbycie mogło być jak najbezpieczniejsze dla nas wszystkich.



Mikropraktyki mogą zmienić świat

Wiktorja Kaczmarek-Rutkowska

Naprawdę w to wierzę. Potrzebujemy przewrotów i rewolucji, jednocześnie czasem rewolucją może być ten pierwszy mały krok. Ta mała zmiana będąca początkiem nowej drogi. Przetarciem szlaku.

Sednem wielu działań, które prowadzimy jako osoby związane z animacją kultury, pedagogiką teatru czy edukacją, są relacje. W naszym projekcie „Consent w kulturze” przyglądamy się przede wszystkim właśnie im. Zadałyśmy sobie pytania: od czego możemy zacząć, jeśli chcemy budować nowej jakości relacje i współpracę, dostrzegać potrzeby i granice drugiej osoby, być w prawdziwej zgodzie ze sobą, dawać szansę wybrzmieć sprzeciwowi i pytać o zgodę drugą osobę? Jakie praktyki i narzędzia mogą nas w tym wspomóc?

Rozmawialiśmy z osobami, których zawodowa codzienność wiąże się z obszarami empatycznej i uważnej pracy w grupie, życzliwego towarzyszenia sobie i konsensualności w kontaktach międzyludzkich. Jednym z wątków, który bardzo szybko wybrzmiał, była skala potrzebnych zmian, z jaką nieraz przychodzi nam się mierzyć, gdy stajemy w obliczu zastanych strategii komunikacyjnych i organizacyjnych oraz systemu podejmowania decyzji w środowisku pracy. Momentami ta skala może przytłaczać, a zakres koniecznych zmian może wydawać się poza naszym zasięgiem. By iść w kierunku widzenia siebie nawzajem i innego sposobu komunikacji, potrzebny jest czas. Czas na szkolenia, ewaluację, w końcu na sprawdzanie, eksperymentowanie, obserwowanie siebie i swojego zespołu. Późny kapitalizm często skłania nas do posługiwania się walutą czasu do odhaczania kolejnych zadań, kolejnych „zaliczonych baz”. Jednak jeśli wykorzystamy czas, by przyjrzeć się, jak pracujemy, jak budujemy więzi, jak towarzyszymy sobie, może pojawić się całkiem nowa optyka, nowa jakość tego, co robimy, nowe możliwości i połączenia międzyludzkie.

Dzielę się z wami sprawdzonymi przez nas mikropraktykami, a także inspiracjami do eksplorowania, które mogą pomóc wam we własnym tempie wyznaczać kierunek zmian, poszukiwać tego, co jest dla was najbardziej wspierające, i odkrywać to, co istotne.

Oswój sprzeciw

Niezgoda jest nieodłączną częścią życia społecznego. Uznanie sprzeciwu za naturalny element procesu decyzyjnego w grupie pozwala przyglądać mu się, sprawdzać, czego dotyczy i jaka jest jego skala. Widząc, co powoduje niezgodę, możesz szybciej dotrzeć do sedna sprawy i zapytać o ważne dla drugiej osoby kwestie. Dzięki przyglądaniu się temu, co uwiera poszczególne osoby, możesz podjąć trafniejszą decyzję lub obrać kierunek działań uwzględniający ich potrzeby.

MIKROPRAKTYKA

Zwykle pytasz na forum, czy wszyscy zgadzają się z ustaleniami, propozycją lub decyzją? Zamiast tego zapytaj inaczej: Czy ktoś się sprzeciwia? Czy ktoś ma coś przeciwko? Czy ktoś zgłasza sprzeciw?

Dzięki temu możesz zobaczyć faktyczny poziom akceptacji dla danej kwestii i wprowadzić ewentualne zmiany, by włączyć inne osoby z ich potrzebami (a co z tym idzie z odmienną perspektywą) w proces podejmowania decyzji.

DO EKSPLORACJI

Metoda uzgodnień systemowych (obserwowania poziomu sprzeciwu i nawigowania nim w grupie) – o możliwościach użycia tej metody przy podejmowaniu grupowych decyzji przeczytasz w książce Josefa Maiwalda *Potencjał sprzeciwu*¹.

Praktyka kręgów socjokratycznych – daje narzędzia służące poszukiwaniu zgody i wypracowywaniu wspólnych rozwiązań przy jednoczesnym zauważaniu i akceptowaniu sprzeciwu.

¹ J. Maiwald, *Potencjał sprzeciwu. Podejmowanie decyzji w grupach metodą Uzgodnień Systemowych*, Miejsce Ludzi, Poznań 2024.

Zaciekaw się

Często nieświadomie zakładamy, że wiemy, co druga osoba ma na myśli, jaką ma wiedzę i czego chce. Pielęgnowanie w sobie ciekawości drugiej osoby, jej potrzeb czy intencji i sprawdzanie zamiast zakładania, co ma na myśli, pozwoli ci zyskać większą jasność w codziennych kontaktach i komunikatach. A co za tym idzie – uniknąć nieporozumień, zwiększyć wzajemne zaufanie i pogłębić relację.

MIKROPRAKTYKA

Kiedy chcesz upewnić się, że dobrze rozumiesz komunikat drugiej osoby, i jednocześnie dać jej i sobie czas na doprecyzowanie, zatrzymaj się na chwilę i zapytaj: Czy dobrze zrozumiałem/zrozumiałam, że...? Chcę dobrze cię zrozumieć, czy chodzi ci o to, że...? Dzięki temu wyjaśnicie sobie to, co niejasne i zwiększycie szansę na wzajemne zrozumienie.

DO EKSPLORACJI

Porozumienie bez przemocy (ang. *Nonviolent Communication*, NVC) – podejście, którego istotnymi elementami są zaciekawienie się drugą osobą, towarzyszenie jej, okazywanie empatii (także sobie). O NVC przeczytasz w książkach twórcy tego podejścia Marshalla Rosenberga, np. *Porozumienie bez przemocy. O języku ciała*², możesz też skorzystać z warsztatów lokalnych trenerów i trenerek NVC (<https://trenerzynvc.pl/>).

Praktyka dialogów wspólnotowych Fundacji Nowej Wspólnoty – metoda prowadzenia dialogu w grupie, która pozwala zmniejszyć polaryzację i odzyskać poczucie więzi mimo odmiennych stanowisk i poglądów. Możesz zapisać się na wybrany temat i przećwiczyć tę metodę (<https://www.fnw.org.pl/dialog-wspolnotowy>).

² M.B. Rosenberg, *Porozumienie bez przemocy. O języku ciała*, Czarna Owca, Warszawa 2016.

Porozmawiaj z kimś

Gdy doświadczasz empatii, twój system nerwowy ma szansę się wyregulować. Możesz spojrzeć na codzienne sprawy z innej perspektywy, dojść do ich sedna, wydobyć to, co jest w nich dla ciebie wyjątkowo istotne, czego tak naprawdę potrzebujesz albo za czym tęsknisz. Naprzemienna empatyczna rozmowa lub parafrazowanie, bez oceny, rad czy umniejszania może stać się regularną praktyką wspierającą procesy decyzyjne czy wyznaczanie priorytetów. Już 15-20 minut takiego rodzaju rozmowy wiele zmieni w zawodowej rzeczywistości.

MIKROPRAKTYKA

Z osobami ze swojego zespołu umów się na przecwiczenie mówienia i słuchania w parach. Pierwsza osoba wybiera temat rozmowy i zaczyna opowiadać o wszystkim, co się dla niej z nim wiąże: myśli, obrazy, wspomnienia, potrzeby. Zadaniem drugiej osoby jest uważne słuchanie (bez komentowania), a następnie opowiedzenie o tym, co usłyszała. Potem zamieniają się rolami.

Gdy w przyszłości pojawi się jakaś niejasność lub będziesz potrzebować zebrać myśli, możesz zaprosić kogoś z zespołu do takiej rozmowy.

DO EKSPLORACJI

Empatyczna rozmowa (zaczepnięta z NVC) – jedna osoba mówi, a potem druga dopytuje o uczucia i potrzeby (z listy potrzeb NVC) oraz o ewentualne prośby do kogoś lub do siebie. W zależności od potrzeby osoby mówiącej osoba słuchająca może jej też towarzyszyć w ciszy.

Indywidualna superwizja – pozwala przyjrzeć się sednu trapiących cię kwestii, wyjaśnić wątpliwości, dotrzeć do potrzeb, odnaleźć własne metody samoregulacji emocji czy wreszcie odchodzić z sytuacji i relacji, w których czujesz, że inne osoby nie respektują twoich granic. W dłuższej perspektywie może pomóc ci stać się swoim samorzecznikiem/swoją samorzeczniką.

Zapytaj swojego ciała, jak się ma

Z ciała płyną ważne sygnały mogące wiele ci podpowiedzieć, między innymi że czujesz niezgodę i potrzebujesz zmiany. Świadomość ciała, regularna praktyka aktywności fizycznej i uważnego oddechu sprzyjają powrotowi do równowagi po doświadczeniu wyzwania. Różne formy ruchu mogą pomóc w znalezieniu sposobów na ukojenie systemu nerwowego oraz wyjście z automatycznych reakcji ciała, które włączają się w odpowiedzi na stres: walki, ucieczki lub zamrożenia.

MIKROPRAKTYKA

W ciągu dnia zrób sobie małą przerwę i skup się na oddechu lub krótkiej aktywności fizycznej. Możesz położyć rękę na brzuchu i wziąć parę uważnych oddechów lub wstać i przejść się, poprzeciągać, pobujać. Obejmij uwagę swoje ciało: co może chcieć ci powiedzieć? Czego teraz potrzebuje? Czy możesz mu to dać, choćby w mniejszym zakresie?

DO EKSPLORACJI

- Praktyka mindfulness - trening uważności, świadomego oddechu i kontaktu z ciałem. Pozwolą ci być bardziej świadomym/świadomą znaczenia sygnałów płynących z ciała.
- Ruch somatyczny - uważne i świadome ćwiczenia skupiające się na odczuwaniu swojego ciała, szereg ruchowych metod samoregulacji pozwalających usuwać napięcia, zwiększyć elastyczność ciała, powracać do wewnętrznej równowagi.

Daj sobie czas na decyzję

Zdarza ci się, że kiedy ktoś zadaje ci pytanie, automatycznie odpowiadasz, ale czujesz niepewność? Często entuzjastycznie zgadzasz się na wiele rzeczy, a później brakuje ci miejsca w kalendarzu, albo czujesz przytłoczenie i nie wiesz jeszcze, jak je wyrazić? Dzięki pozostawieniu sobie czasu na przemyślenie czy ustalenie priorytetów możesz głębiej sprawdzać ze sobą, na co tak naprawdę chcesz się zgadzać, na czym ci zależy, dlaczego chcesz się zgodzić lub odmówić.

MIKROPRAKTYKA

Przed podjęciem decyzji użyj komunikatu w rodzaju: Jeszcze nie wiem. Potrzebuję to sprawdzić, Potrzebuję chwili, żeby to przemyśleć lub Coś mnie uwiera w tym pomysle, potrzebuję chwili, żeby pomyśleć, co dokładnie - (jeśli czujesz, że masz zasoby).

DO EKSPLORACJI

Porozumienie bez przemocy - daje narzędzia do towarzyszenia sobie i bycia blisko siebie i swoich potrzeb, regularnego ich sprawdzania (według listy potrzeb NVC) i rozpoznania, co w danej sytuacji jest dla Ciebie ważne, za czym tęsknisz, czego ci brakuje.

Praktyka mindfulness - trening uważności, świadomego oddechu i kontaktu z ciałem pozwolą ci być bardziej świadomym/świadomą znaczenia sygnałów płynących z ciała.

Zapytaj, co jest ważne

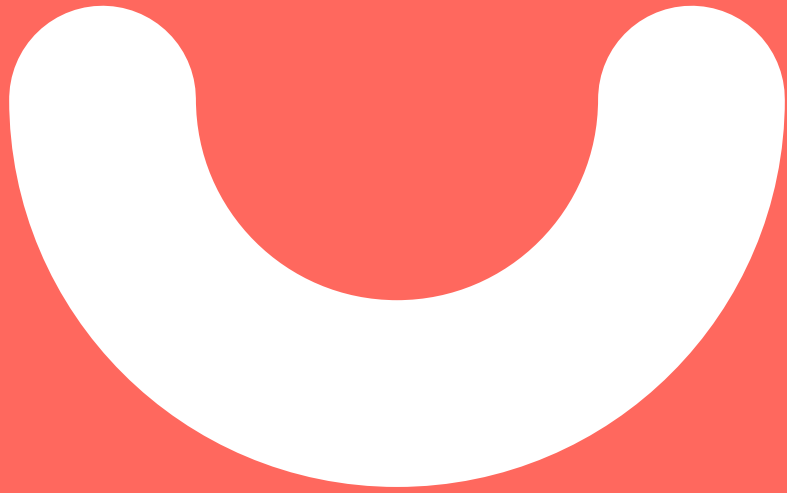
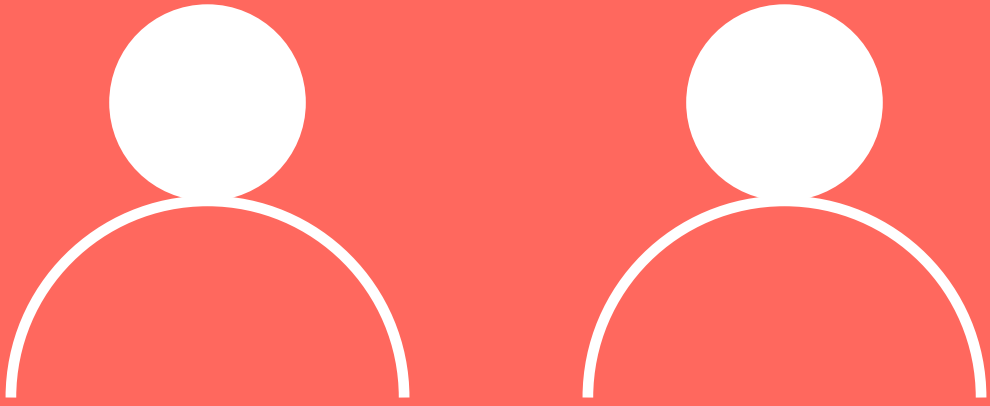
Poświęcenie kilku minut przed rozpoczęciem wspólnej pracy na zobaczenie różnych potrzeb w grupie może pomóc każdej osobie być widzianą i wziętą pod uwagę oraz zdać sobie sprawę, czego potrzebuje. Pokaże wszystkim, że dla poszczególnych osób ważne mogą być rozmaite rzeczy. Mając wiedzę o konkretnych potrzebach, masz szansę wziąć je pod uwagę i zadbać w ten sposób o większy komfort uczestników i uczestniczek.

MIKROPRAKTYKA

Na początku zebrania czy spotkania w grupie roboczej poproś osoby uczestniczące, by powiedziały, co jest w tej chwili dla nich ważne i czego potrzebują. Może będzie to regularna przerwa, jeśli spotkanie jest dłuższe? Może są w grupie osoby, które ze względu na swój profil sensoryczny będą mieć jakąś konkretną prośbę lub będą potrzebowały zmieniać pozycję ciała w trakcie spotkania i chcą zadbać o taką możliwość dla siebie? Spisz odpowiedzi. Razem z grupą zdecydujcie, w jaki sposób uwzględnić te potrzeby.

DO EKSPLOACJI

● Kontrakt grupowy - wspólne stworzenie spisu dobrych praktyk w grupie i odwoływanie się do niego pomagają dbać o poczucie bezpieczeństwa osób uczestniczących w działaniach i osadzenia się w danej sytuacji. Spisanie kontraktu może być początkiem każdego warsztatu lub spotkania.



Zgoda, siostra pragnienia

Dorota Ogrodzka

W jaki sposób możemy zgadzać się na coś razem, budować porozumienie wokół jakiejś sprawy, gdy mamy różne doświadczenia, potrzeby, interesy, wrażliwości? To pytanie, które – choć bez wątpienia aktywuje się w obszarze międzyludzkich związków romantycznych, przyjacielskich, towarzyskich – jest przecież kluczowe także w obszarze zawodowym, w realizacji zadań w pracy, w działaniu na rzecz jakiegoś przedsięwzięcia, biznesu, wydarzenia czy społecznej zmiany.

Gdy myślimy o pracy w kulturze, gdzie proces twórczy i poczucie misji zazwyczaj są kluczowe, zgoda nie zawsze przychodzi łatwo. Wiązą się z nią umiejętność spotkania się we wspólnym odruchu wyobraźni i zidentyfikowania trudności, ale też zdolność do namierzenia, na czym nam zależy, i pogodzenia tych pomysłów.

Niejednokrotnie największym wyzwaniem jest to, czy uda się nazwać coś tym samym językiem lub opowiedzieć sobie z przychylnością i szacunkiem, na czym polegają różnice między nami, i spotkać się w szczelinach pomiędzy nimi lub przystać na zachowanie niespójności.

Czy zgoda musi oznaczać kompromis? Czy kompromis zawsze musi być spotkaniem się pośrodku, czyli de facto częściową rezygnacją każdej ze stron?

W nieprzetłumaczonej jeszcze na język polski książce *Koło zgody. Sztuka brania i dawania* Betty Martin – wywodząca się z obszaru edukacji seksualnej badaczka i trenerka – pisze o zgodzie jako podstawowym narzędziu równościowej komunikacji.

Zgoda w tym ujęciu oznacza entuzjastyczną przychylność w relacji, warunki korzystne do spotkania się dwóch podmiotów we wspólnej aktywności, zazwyczaj w różnych rolach, ale ze wspólną intencją zaakceptowania warunków brzegowych. Tak rozumiana staje się faktorem umożliwiającym komunikację, która nie deprecjonuje potrzeb nikogo, kto znajduje się w tym układzie. Martin pisze co prawda o intymnych relacjach, o dotyku, satysfakcji, czerpaniu i oferowaniu darów, o budowaniu bliskości, ale jednocześnie tworzy narrację, która inspirująco daje się przetłumaczyć na grunt pracy zawodowej jako opowieść o kooperacji między ludźmi, organizacjami, zespołami i o realizowaniu przez nich wspólnych celów.

Betty Martin podkreśla, że zgoda i pragnienie to dwie różne rzeczywistości.

Można na coś się godzić, chociaż się tego nie pragnie. Można czegoś bardzo pragnąć, ale godzić się na coś odmiennego. Porzucać krainy swoich marzeń, by spotkać się na wspólnym terenie, tego, co ostatecznie uznaje się za możliwe i wystarczająco korzystne.

Czego bardziej potrzebujemy w kulturze – zrealizowanych pragnień czy zrealizowanej zgody? Czy jedno musi wykluczać drugie? Jakie pułapki wynikają z mylenia zgody z pragnieniem? Co zyskujemy, świadomie przystając na to, że zgoda nie zawsze musi pozwalać na zaspokojenie jednostkowych pragnień?

Przez te pokazujące skomplikowane relacje zgody z pragnieniem prowadzą mnie liczne opowieści z zawodowego życia. Procesy, które prowadziłam, w których uczestniczyłam lub które miałam okazję obserwować, są dla mnie niewyczerpywalnym źródłem refleksji, okazją do mierzenia się z dylematami grupowego podejmowania decyzji lub meandrami procesów partycypacyjnych.

Są zaproszeniem do badania relacji zgody z pragnieniem. Gdybym miała określić ich związek za pomocą metafory, użyłabym figury rodzeństwa. Brat i siostra, bliscy sobie, powiązani nieoczywistą formułą hate and love. W sporze i przepychance, w miłości i solidarności. Czasem we wzajemnym zwalczaniu, czasem ramię w ramię w sojuszu.

Opowieść 1. Projekt Reshape

W 2019 roku dołączyłam do zespołu międzynarodowego przedsięwzięcia badawczego o nazwie Reshape. Zrzeszał badaczy, twórcynie, menedżerki kultury i pracowników sztuki zainteresowanych wspólnym projektowaniem narzędzi, procedur i rozwiązań sprzyjających czynieniu sektora kultury i sztuki bardziej przyjaznym, stabilnym, sprawiedliwym i solidarnym. Pracowaliśmy w pięciu grupach roboczych, a każda koncentrowała się wokół innego zagadnienia. Ta, do której weszłam, miała zająć się solidarnościowymi ekonomiami, czyli sprawiedliwą dystrybucją zasobów, zabezpieczaniem potrzeb pracowników i pracowniczek oraz troskliwym i niedyskryminującym dzieleniem środków. Bardzo szybko okazało się, że sam proces negocjacji tematów jest wyzwaniem. Spotkaliśmy się w międzynarodowym gronie, mając różne doświadczenia, potrzeby, interesy.

Były wśród nas osoby zarządzające organizacjami, kierujące instytucjami, freelancerzy i niezależne artystki. Z krajów Europy Zachodniej o bogatych programach wspierania kultury i wielu możliwościach pozyskiwania środków, ale także z miejsc, gdzie kultura nie jest finansowana z pieniędzy publicznych.

Były osoby rodzicielskie, osoby z niepełnosprawnościami, ludzie mający za sobą doświadczenie wypalenia zawodowego lub bez dostępu do ubezpieczeń. Ale też tacy, którzy swoją sytuację sami określali mianem przywileju i dobrobytu. Jak w takich warunkach rozmawiać o ekonomiiach - nie tylko o pieniądzach, ale też o zabezpieczeniu bytu i potrzeb, o dostarczaniu zaplecza, krążeniu zasobów? Jak rozwiązywać konflikty, jak zderzać racje, skoro jasne było, że stoją za nami nie tylko nasze role i doświadczenia, ale też ograniczenia, lęki, potrzeby i życiowe konieczności - nie zawsze uświadomione, czasem bardzo dotkliwie zawężające horyzont. Po kilkunastu sesjach wspólnej frustrującej pracy zorientowaliśmy się, że trudno nam się zgodzić nawet w podstawowym zakresie dotyczącym kierunków działań, głównie ze względu na różnie definiowane wartości. Postanowiliśmy zatem rozmawiać właśnie o nich. Nie o rozwiązaniach, nie o pomysłach na najbardziej innowacyjne fundusze solidarnościowe lub inne formy praktykowania sprawiedliwej ekonomii. Zaczęliśmy mówić o tym, jakie wartości i idee są dla nas ważne. A gdy je już nazwaliśmy, rozpoczęło się precyzowanie, co rozumiemy pod poszczególnymi hasłami. Stworzyliśmy tym samym listę wartości: szacunek, praca zespołowa, kreatywność, zachwyt, bezpieczeństwo, zdrowie. Zdołaliśmy wyodrębnić 33 wartości, wiedząc, że można by pewnie zdefiniować je inaczej i że znaczenia niektórych mogą się pokrywać. Zgodziliśmy się na zbiór, który mniej więcej odpowiadał obszarom uznanym przez członków i członkinie grupy za ważne.

Rozmawiając o wartościach, godzinami tłumaczyliśmy sobie nawzajem, jak je rozumiemy, w jakich barwach, tonacjach, odcieniach i skojarzeniach je widzimy. Dziwiło nas i fascynowało, jak różne są te osobiste definicje i asocjacje. Zaczęły przychodzić nam do głowy przykłady - sytuacje z życia zawodowego nas samych, naszych instytucji, znajomych zespołów i organizacji. Na ich podstawie ułożyliśmy kilkanaście hipotetycznych scenariuszy dotyczących działań w grupie. Nazwaliśmy je konfliktami, bo de facto w każdej z tych sytuacji chodziło o spór, napięcie i klinch decyzyjny.

Początkowo oczywiście mieliśmy pokusę, by spekulować na temat rozwiązań. Ale znów niełatwo było się zgodzić. Partykularne perspektywy, osobiste doświadczenia i tendencje sprawiały, że skłonni byliśmy się spierać i przekonywać wzajemnie do swoich racji lub propozycji. I wtedy pojawił się pomysł, by nie szukać dobrych rozwiązań, ale dzielić się spojrzeniami na daną sytuację z perspektywy wartości. Słuchać, które z nich w opisanej sytuacji są dla poszczególnych osób zagrożone, wystawiane na próbę i dlaczego.

Dzięki tym rozmowom poznawaliśmy swoje spojrzenia i siebie samych. Wzbudzałyśmy w sobie ciekawość innej perspektywy. Dawaliśmy sobie prawo do prób - czasem nieporadnych - zrozumienia kogoś, kto kieruje się innymi przesłankami i ma inne zaplecze.

Dostrzeżliśmy, że po kilku takich sesjach jest nam bliżej do porozumienia. Nie dlatego, że zgadzaliśmy się co do definicji wartości czy spojrzenia na każdą sprawę, a już na pewno nie dlatego, że umieliśmy wskazać jedno rozwiązanie. Raczej dlatego, że dostaliśmy osobisty, niekiedy intymny dostęp do źródeł przekonań. I zgodziliśmy się, że warto wносить tę osobistą wiedzę do rozmów, dyskusji i poszukiwania rozwiązań. Z tego procesu powstała gra - zestaw kart z wartościami i kart z sytuacjami konfliktu - zaproszenie dla zespołów pracujących w kulturze do dawania sobie czasu na rozmowę, poznawania swoich priorytetów i specyfiki. Nazwaliśmy ją zestawem solidarnościowym, ale dziś myślę o niej jako o narzędziu uzyskiwania zgody. Każdy w trakcie gry ma możliwość opowiedzenia o swoim pragnieniu - świecie według własnych wartości. Może postawić akcent tam, gdzie chce upierać się przy swojej definicji. Potem zaś słuchać o pragnieniach innych. Zgoda jest wspólnym stołem, przy którym te pragnienia mogą zostać opowiedziane, obejrzone. Możemy ich skosztować i się nimi karmić. A także wytrzymać moment niepewności, co dalej: w jaki sposób będą mogły się realizować lub co się z nimi stanie, jeśli nie uda się spełnić ich w całości.

Tu ważna jest zgoda na usłyszenie o różnicach. Zgoda na to, że każdy ma prawo do swojego rozumienia sytuacji oraz zdania na temat tego, co byłoby najlepszym rozwiązaniem.

Opowieść 2. Slot Art Festival

W 2024 roku na festiwalu Slot - dużym zdarzeniu twórczo-społecznościowym gromadzącym 9 tysięcy ludzi w różnym wieku, pochodzących z całej Polski - kilka rzeczy zdarzyło się po raz pierwszy. Obok stałego programu, który tworzą kilka scen, dziesiątki warsztatów, wykładów i spotkań, tym razem w trakcie pięciu festiwalowych dni miał powstawać zine. Grupa twórców i twórczyń zebrała się, by zastanowić się, jakie powinny/mogłyby być festiwale przyszłości - biorąc pod uwagę dobro planety i ekosystemu. Ich odpowiedzi i intuicje miały się złożyć na aktywistyczny kolaż, festiwalową gazetę. Czas był krótki, ledwo kilka dni, parę kilkugodzinnych sesji, wspólne momenty wyłuskane spośród innych festiwalowych aktywności i intensywności. Grupa okazała się bardzo zróżnicowana - pojawili się w niej stali bywalcy, a nawet organizatorzy festiwalu, uczestnicy i uczestniczki, osoby o ambicjach pisarskich i ludzie, którym zależało na refleksji o ekologii imprez masowych. Proces prowadzili dwaj trenerzy: wieloletni szef sceny literackiej festiwalu, poeta i artysta oraz doświadczony trener procesów grupowych - to oni byli również pomysłodawcami powstania zina.

Przez wiele lat scena literacka funkcjonowała jako osobna ścieżka programu, gromadząc poetów i pisarki. Można było wziąć udział w spotkaniach i warsztatach, dyskusjach i wspólnych czytaniach tekstów. Tym razem chodziło o wspólny proces kreatywny, o konstruowanie niezależnego, powstającego ad hoc, przesyconego energią festiwalu i wizjami tworzących go osób, wydawnictwa. W trakcie festiwalu miałam okazję przysłuchiwać się rozmowom prowadzących proces Marcina i Ryszarda - ich obserwacjom, wątpliwościom, trudom i odkryciom. Moją uwagę zwróciła ich opowieść o momencie, który nastąpił w przeddzień domykania gazety. Liderzy pełni ambiwalentnych uczuć opowiadali o tym, że choć końcowy efekt jest już znany, to jednak nie cała grupa entuzjastycznie i z poczuciem identyfikacji odnosi się do tej, uzyskanej przecież wspólnie, całości. Jak to możliwe - zastanawiali się - skoro zadbałszy, na każdym etapie, o sprawdzanie zgody i afirmacji u wszystkich. Rekonstruowali sytuację podejmowania decyzji, w której ważną procedurą było pytanie, zadawane każdej osobie uczestniczącej, przez jednego z nich: czy zgadzasz się na to, by zin wyglądał właśnie tak, jak planujemy go ułożyć po zebraniu materiałów? Każda osoba potakiwała, dając tym samym zielone światło na wypuszczenie gazety składającej się z wypracowanych przez poszczególnych członków zespołu treści, rysunków, grafik.

Kiedy słuchałam ich opowieści, przypominały mi się procesy grupowe, które zdarzało mi się prowadzić z młodzieżą na polu aktywizmu. Decydując się na kształt wspólnych akcji dotyczących promowania zachowań ekologicznych lub zapobiegania szkodliwym klimatycznie działaniom, często badaliśmy kwestię sprzeciwu. Sprawdzaliśmy, które pomysły mają najwięcej głosów lub czy przynajmniej żaden nie budzi zdecydowanej niechęci kogokolwiek. Bardzo często efekt okazywał się wynikiem kompromisu. Akceptowalnego, niewywołującego weta, ale też niebudzącego żarliwości, raczej przynoszącego subtelne rozczarowanie, spadek energii i poczucie, że choć każda osoba dołożyła swój kamyczek do tej pracy, to pozostała po niej atmosfera rozczarowania i rezygnacji.

Podobnie było i tu. Marcin sugerował możliwość, że zin przez wszystkich traktowany był jak szansa na wypowiedzenie własnego manifestu, sformułowania wizji. Manifest to coś, co budzi żarliwość, zapał, wiarę - analizował w rozmowie ze mną. Ostatecznie zaś wynegocjowana formuła od każdej osoby wymagała pewnego ustąpienia, selekcji, czasem odpuszczenia.

Z perspektywy czytelniczki oraz organizatorki festiwalu, która słyszała potem głosy odbiorców zina, mogę zapewnić, że powstała wspaniała gazeta. Różnorodna, ciekawa, mozaikowa, wielogłosowa. Nie brakuje w niej wizji i zapału - wyłaniają się ze zderzeń, ale też spotkań i przecięć między kolejnymi częściami. Wierzę, że narodziły się one dzięki gotowości do zgody, która - pozornie - wymagała porzucenia jednostkowych pragnień. Być może to jedna z wielkich mądrości kultury zgody, jej prorocza i lecznicza

siła na dzisiejsze czasy - żeby uzyskać coś, co powstaje pod egidą jakiegoś „my”, trzeba porzucić apodyktyczne i domagające się wyłączności „ja”. Jedną z definicji kolektywnej zgody mogłaby zatem brzmieć tak: jest to opuszczenie bezwzględności swojej perspektywy i przekonania, że muszę zawsze podążać za swoim żarliwym przekonaniem o wartości mojego pomysłu. W kulturze indywidualizmu i reżimu „spełniania się” może być to antidotum na coraz mocniej polaryzujące się indywidualne opowieści i manifesty.

Pisząc to, nie namawiam do rezygnacji ze swych pragnień i każdorazowej dezercji z terytoriów swoich marzeń i przekonań. Raczej zachęcam do przyglądania się niewygodnej i karkołomnej niekiedy siostrzeńsko-braterskiej relacji zgody i pragnienia. Do tego, by wsłuchiwać się w głosy obu tych wezwań. By wierzyć, że mogą się wzajemnie zasilać, a my, pracując w grupach, możemy czerpać z energii ich obu, a najbardziej tego, co rodzi się pomiędzy nimi. W opowieści o zinnie nie zabrakło indywidualnych głosów i marzeń. Te najbardziej radykalne i budzące opór reszty grupy musiały poczekać na inną okazję i inną platformę do wybrzmienia. Ale wiele z nich znalazło miejsce w mozaice, tworząc unikatową całość akceptowalną dla wszystkich członków i członkiń grupy.

Opowieść 3. Młodzieżowa koalicja performatywna na czas chaosu

To jeszcze jeden przykład, który daje nadzieję na to, że czasem nie trzeba boleśnie limitować pragnień na rzecz zgody.

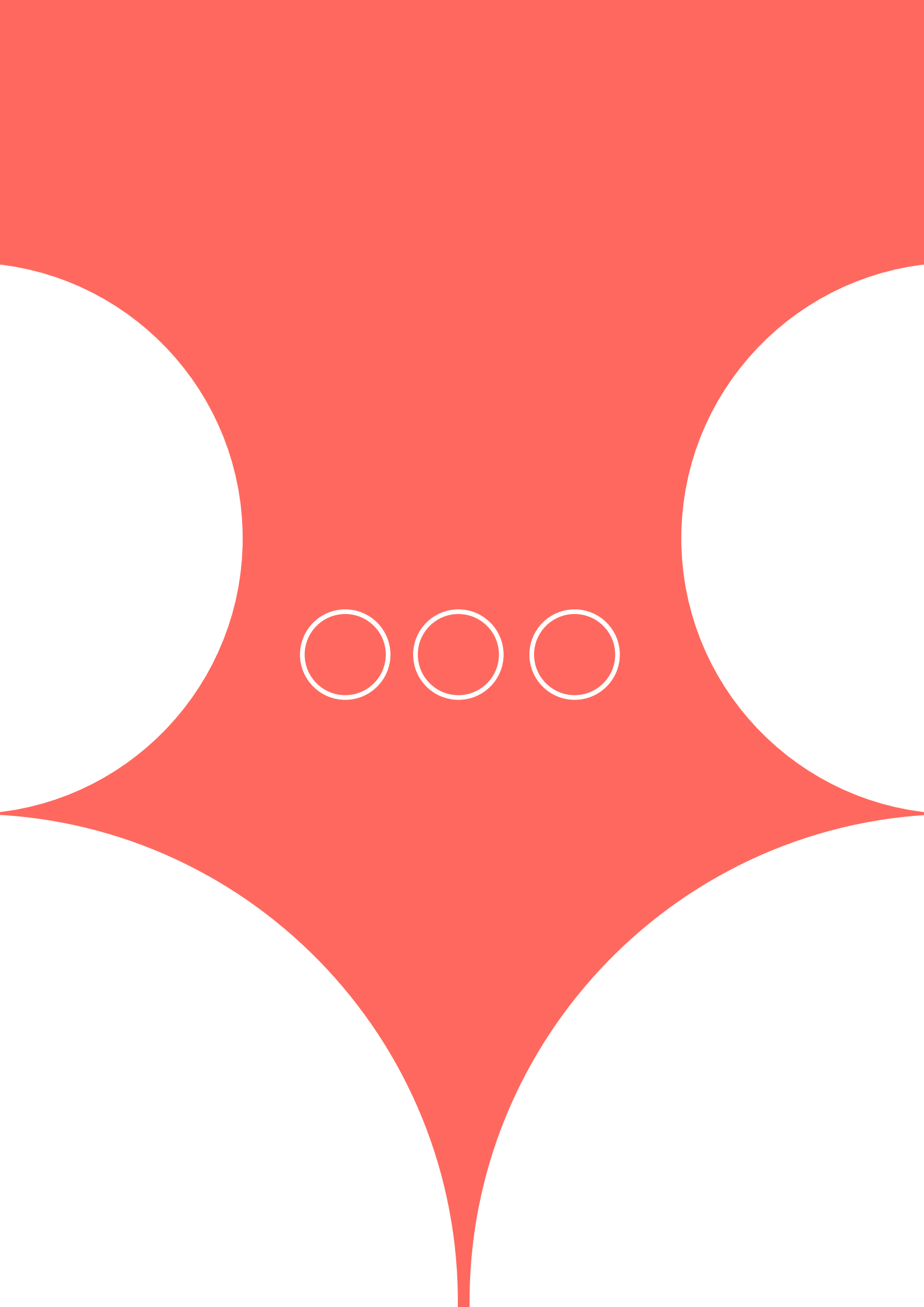
W 2023 roku powołaliśmy w Stowarzyszeniu Pedagogów i Pedagożek Teatru projekt „Młodzieżowa koalicja performatywna na czas chaosu”. Bazując na książce *Reguły na czas chaosu* Tomasza Stawiszyńskiego, zaprosiliśmy młode osoby w wieku 13-25 lat do tworzenia przestrzeni twórczo-egzystencjalnych poszukiwań.

Na warsztat wzięliśmy tematy społeczne oraz osobiste - te, które odczuwamy jako globalny lub wewnętrzny chaos. Nazywaliśmy problemy i wyzwania, z którymi mierzymy się jako osoby, grupy społeczne czy wspólnoty. Narzędziem do przyglądania się im była sztuka współczesna. Zaproponowaliśmy młodym ludziom poznanie języka performansu, sztuk wizualnych, teatru, choreografii, dramaturgii. Każdy z nich pojedynczo lub w grupie mógł zdecydować, nad jakim tematem chce pracować i za pomocą jakiego narzędzia/medium się wypowiedzieć. Powstały interwencje miejskie, czytania i akcje performatywne, instalacje, prace fotograficzne, filmowe i dźwiękowe. Spektrum wrażliwości, podejść i pomysłów było ogromne.

Czuliśmy podskórnie, że dając przestrzeń na eksplorowanie różnych kierunków, uniknęliśmy konieczności regulowania pragnień i dążenia do spójności. Tym, na co się zgodziliśmy, była forma wystawy performatywnej oraz jej scenografia, którą zaprojektowaliśmy wspólnie, a także tytuł *To tylko chaos i elementy towarzyszące pracom: identyfikacja wizualna i treść opisów*. Pozwoliliśmy sobie na to, by zadośćuczynić różnym, często rozbieżnym wizjom twórczym, odmiennym estetykom, indywidualnym pragnieniom młodych osób z Koalicji. Tym samym w warunkach zgody jako rusztowania pozwoliliśmy im wypuścić pragnienia, stworzyć własne mikroświaty i autorskie opowieści, do których w trakcie wernisażu i wprowadzań zapraszali gości.

Podczas wystawy niejednokrotnie myślałam o tym, że zgoda nie zawsze musi oznaczać długi i precyzyjny, a zarazem męczący proces szlifowania jednej wizji. Może być pomysłem na format, który umożliwi współbrzmienie różnych głosów bez kakofonii, ale i bez dążenia do idealnej harmonii. W takich projektach zgoda i pragnienie, brat i siostra siedzą obok siebie w spokoju i wzajemnym uznaniu, bez przepychanek i kłótni.

To są momenty oddechu, które trzeba pielęgnować. Awantur – jak w prawdziwym rodzeństwie – przecież jeszcze nie zabraknie.



Rozmowa jako narzędzie do budowania zgody

Magdalena Latuch

Czy każdy z nas potrafi rozmawiać? Może się wydawać, że tak, bo przecież większość rozmawia codziennie i traktujemy tę umiejętność jako coś naturalnego. Potrafimy mówić, wymieniać się komunikatami, jednak komunikować się w sposób swobodny i jasny już nie. Na pewno rozmowę można ćwiczyć – poprzez uczestnictwo w warsztatach, szkoleniach i spotkaniach, które pomagają praktykować słuchanie innych i mówienie do nich.

Ludzie zajmujący się animacją społeczną i animacją kultury coraz częściej jako metodę pracy wykorzystują dialog czy dobrą rozmowę. Wobec wrażliwej polaryzacji polskiego społeczeństwa (według badań psychologów i psycholożek społecznych jesteśmy tuż za Węgrami¹), napięć politycznych, również globalnych, zatrzymanie się na bezpiecznej rozmowie z drugim człowiekiem staje się dla nas wartością nie do przecenienia. Zaplanowana w konkretnym czasie i miejscu, z określonym celem i strukturą i umiejętnie moderowana obniża poziom stresu i sprawia, że jej uczestnicy czerpią satysfakcję z bycia razem. Poza tym jest sytuacją dostępną dla każdego, powszechną. Umiejętność zapraszania ludzi do rozmowy i prowadzenia jej, również w środowisku pracy, staje się tak samo cenna jak wzmacniane do tej pory wśród kierowników i kierowniczek zespołów przywództwo włączające czy budowanie zespołu. Z drugiej strony, rozmowa może być kolejną metodą integrującą, zbliżającą i zaspokajającą potrzeby bycia we wspólnocie lub wyrażania siebie.

Rozmowa jako proces rozumienia

Czy samo rozmawianie może być narzędziem do budowania zgody? Pośrednio tak. Z pewnością wysłuchanie drugiego człowieka pomaga nam zrozumieć jego sposób myślenia. Dzięki temu może stać się nam bliższy, a co za tym idzie będziemy bardziej skłonni go zaakceptować. Wzięcie udziału w moderowanej rozmowie, w bezpiecznej przestrzeni i z poszanowaniem zasad daje nam unikalną okazję do wysłuchania kogoś, kto ma odmienne zdanie – bez kłótni, obrażania się i obrażania. Dialogi wspólnotowe i treningi dobrych rozmów organizuje Fundacja Nowej Wspólnoty z Warszawy. Po takich spotkaniach uczestnicy i uczestniczki wyrażają większą otwartość do rozmowy z osobami o odmiennych poglądach i dostrzegają wzrost kompetencji komunikacyjnych.

Aby spotkanie można było nazwać rozmową, konieczne są wzajemna ciekawość, chęć wysłuchania i zrozumienia. Praktykując dobrą rozmowę, zwiększamy szanse na budowanie zgody z innymi ludźmi wokół ważnych

¹ Więcej na stronie [Fundacji Nowej Wspólnoty](#).

dla nas potrzeb, np. w zespole pracującym na co dzień nad konkretnymi zadaniami. By móc się zgodzić, trzeba poznać punkt widzenia każdej ze stron - a najlepiej zrobić to w rozmowie.

Zrób to sam/sama

Scenariusz warsztatu, który proponuję, może zastosować każdy i każda, bez względu na doświadczenie w moderacji spotkań czy dialogów. Ważne są intencja poprowadzenia dobrej rozmowy i przekonanie, że budowanie relacji jest wartościowe. Wszystkie ćwiczenia możesz poprowadzić sam/sama.

Twoja chęć zorganizowania rozmowy oznacza, że masz ku temu konkretną potrzebę: chcesz wprowadzić metodę dialogu do wspólnej pracy lub zająć się konkretnym zagadnieniem ważnym dla członków i członkiń zespołu. W zależności od twojego celu podczas warsztatu uczestnicy i uczestniczki będą szukać ważnego dla nich tematu lub rozmawiać na temat zaproponowany przez ciebie.

Uprzedź zespół, że planujesz warsztatowe spotkanie, które będzie miało formę ustrukturyzowanej rozmowy. Powiedz (lub napisz), jaki będzie jego cel. U niektórych może to wywołać nerwowe reakcje, np. śmiech lub wycofanie, które są zwyczajnym objawem niepewności. Możesz zaznaczyć, że nie będzie przymusu rozmawiania, że ważna jest obecność każdego i każdej.

Czas trwania całego spotkania w oparciu o scenariusz, z przerwą kawową w połowie, to około trzech godzin zegarowych. Ważne, aby zespół po jego zakończeniu miał chwilę na spokojny posiłek lub mógł tego dnia nie wracać do zadań wymagających wysiłku emocjonalnego i intelektualnego.

PRZYKŁAD

Wśród pracowników i pracowniczek pewnego domu kultury dużo emocji wywołuje kwestia panującego tam w ciągu dnia hałasu, który utrudnia wymagającą skupienia i koncentracji pracę. W tym wypadku ważnym tematem są warunki pracy (co im pomaga, a co przeszkadza w wykonywaniu zadań). Trzeba więc postawić pytania, dla kogo cisza jest ważna, dlaczego i kiedy. Po wysłuchaniu każdej ze stron można się zastanowić, jak zadbać o potrzeby każdej osoby. Rozmowa w takim wypadku ma dodatkową wartość włączającą i integrującą zespół wokół ważnej sprawy. Wypracowanie rozwiązania będzie krokiem następnym, np. tematem i celem kolejnego spotkania.

SCENARIUSZ WARSZTATU

1) Przygotowanie

Spotkanie zorganizuj w spokojnym miejscu, najlepiej takim, w którym nie pracujecie na co dzień. Zadbaj, by nikt wam nie przeszkadzał, a także by każda osoba uczestnicząca na czas spotkania była zwolniona z innych obowiązków.

Będą ci potrzebne: flipchart lub inna tablica, kartki A4 w dwóch kolorach, długopisy i kolorowe pisaki.

Uwaga: kawa, herbata czy drobny poczęstunek zawsze pomagają w budowaniu dobrej atmosfery do rozmowy. Zaplanuj przerwę kawową mniej więcej po półtorej godziny spotkania.

2) Ustalenie zasad rozmowy

Nie każdy jest przyzwyczajony, że jest pytany/pytana o własne zdanie. Dlatego warto zadbać o wprowadzenie zasad rozmowy, które ułatwią słuchanie innych i dzielenie się własnymi myślami i doświadczeniami. Możesz sam/sama zaprezentować takie zasady i upewnić się, czy wszyscy zgadzają się na ich przestrzeganie. Możesz też zapytać uczestników i uczestniczki, co pomaga im w rozmowie.

Przykłady zasad:

- mówienie w swoim imieniu,
- zabieranie głosu w ustalonej kolejności,
- dobrowolność,
- brak oceniania,
- limit czasu wypowiedzi.

Zasady spisz na flipcharcie, a potem przyklej arkusz w widocznym dla wszystkich miejscu, tak by w razie potrzeby można było się do nich odwołać.

Czas rozmowy: 10 minut

3) Wydobywanie ważnych tematów

Jeśli temat warsztatów wybrałeś sam/wybrałaś sama, to omiń ten etap i przejdź do punktu 4 scenariusza.

Rozdaj wszystkim kartki, poproś, by usiedli w trójkach. Każda osoba z trójki ma za zadanie zastanowić się przez minutę i zapisać temat, na który chciałaby dziś porozmawiać z resztą pracowników i pracowniczek, i z tobą. Czyta propozycję tematu i wyjaśnia, dlaczego chce zająć się właśnie nim.

Po maksymalnie 10 minutach każda z grup przedstawia wybrany temat. Zapisz je wszystkie na tablicy. Rozdaj markery. Poproś każdą osobę o postawienie kropki przy temacie, który jest dla niej dziś najważniejszy, który najbardziej ją porusza. Uporządkujcie tematy w kolejności - od tego, przy którym jest najwięcej kropek do tego, przy którym jest najmniej. Jeśli na drodze takiego głosowania nie uda wam się wyłonić jednego tematu, to jako osoba prowadząca spotkanie możesz podjąć decyzję samodzielnie. Powiedz, że kolejne spotkania będą poświęcone następnym tematom.

Czas ćwiczenia: 20 minut

ĆWICZENIE POMAGAJĄCE WYSŁUCHAĆ INNYCH

Podziel zespół na trzyosobowe grupy. Najlepiej, by w poszczególnych trójkach znalazły się osoby na co dzień niemające wielu okazji do współpracy.

Zadaj pytanie związane z tematem, którym będziecie się zajmować (w odniesieniu do przykładu byłoby to pytanie o to, w jakich warunkach najlepiej jej się pracuje/czego potrzebuje do efektywnej pracy). Jedna osoba z grupy na nie odpowiada (na wypowiedź ma 4 minuty), a pozostałe mają za zadanie:

- zapamiętać lub zanotować najważniejsze wątki z jej wypowiedzi,
- zwrócić uwagę, które wątki wzbudzały w niej największe emocje.

Następnie osoby słuchające po kolei parafrazują jej wypowiedź (każda ma na to 2 minuty). Mogą zacząć od słów:

Z tego, co powiedziałaś/powiedziałas, rozumiem, że...,

Jeśli dobrze cię zrozumiałem/zrozumiałam, to chodzi ci o to, że...

Po wysłuchaniu tych wypowiedzi, osoba mówiąca odnosi się do sparafrazowanych stwierdzeń słowami:

Tak, to jest dla mnie najważniejsze.

lub

Nie do końca. Najważniejsze jest dla mnie...

Istotne jest, by osoba mówiąca zakończyła rundę z poczuciem, że została wysłuchana i by każda z osób w grupie odpowiedziała na pytanie, a potem otrzymała podsumowanie od pozostałych.

Na forum zapytaj: Co było dla was ważne w tym ćwiczeniu? Czy łatwiej było słuchać, czy mówić o sobie? Poproś chętne osoby o odpowiedzi.

Czas ćwiczenia: 45 minut

4) Rozmowa na ważny temat

Poproś wszystkich, by wrócili do swoich grup i porozmawiali na wybrany w poprzednim etapie temat: podzielili się swoimi myślami, emocjami i doświadczeniami związanymi z tym zagadnieniem. Kiedy jedna osoba mówi (ma na to 4 minuty), pozostałe słuchają i starają się dopytywać o szczegóły, powstrzymując się przed mówieniem o sobie. Potem mówią kolejne, a reszta dopytuje.

Każdej grupie daj kartki w dwóch kolorach: jedna służy do zapisania trzech rzeczy, z którymi uczestnicy grupy się zgadzają, a druga trzech, które ich różni. Daj im na to 10 minut.

Spotkajcie się wszyscy na forum. Zapytaj uczestników i uczestniczek każdej z grup, co było dla nich ważne w tych ćwiczeniach, co ich zaskoczyło, co ich poruszyło. Poproś o podzielenie się odpowiedziami umieszczonymi na kartkach.

Razem podsumujcie, z jakimi kwestiami w większości się zgadzacie.

Czas: maksymalnie 40 minut

5) Wyciągnięcie wniosków – co może być szansą na zbudowanie porozumienia

Zapytaj każdą z osób po kolei: Czy widzisz szansę na porozumienie między nami w tej kwestii? Jeśli tak, to co może być dla nas szansą na zbudowanie porozumienia? W trakcie wypowiedzi zapisuj nazwane szanse. Możliwe, że już w tym momencie pojawią się pomysły na rozwiązania. Przypilnuj, żeby każda osoba została wysłuchana.

Zapytaj: Jak się czujecie po tej rundce? Co jest dla was ważne?

Czas: 20 minut

6) Szukanie rozwiązań – co możemy zrobić razem na rzecz współpracy mimo różnic w naszym zespole

Teraz możesz wycofać się z roli przywódczej i razem z grupą wymyślać rozwiązania. Ten etap ma ważne znaczenie, bo to czas, gdy ludzie słuchają siebie nawzajem, są sobie ciekawi i chcą być razem.

Zaproponuj zasadę burzy mózgów: każdy pomysł jest ważny, nie oceniamy pomysłów, wypowiadamy się spontanicznie, nie cenzurujemy się. Proponowane rozwiązania spisujcie na bieżąco, tak by były widoczne dla wszystkich, np. na flipcharcie. To moment symbolicznego świętowania sukcesu zespołu, jakim jest zaakceptowanie różnorodności i zbudowanie poczucia bycia wspólnotą.

Pogratulujcie sobie wypracowania pomysłów na rozwiązania - to pierwszy krok do budowania zgody.

Czas: 20 minut

7) Podsumowanie

Zespół wykonał ważną pracę i ty też. Możesz przypomnieć, co wydarzyło się od początku spotkania, o czym rozmawialiście, jakie stwierdzenia padły. Zapytaj na koniec każdą osobę, co było ważne podczas tego spotkania. Tu również wprowadź limit czasu wypowiedzi (np. po 2 minuty) i zadbaj o to, by sprawdzić, czy każdy chciałby zabrać głos.

Na koniec wyświetl slajd z poniższym cytatem lub zaprezentuj go na flipcharcie.

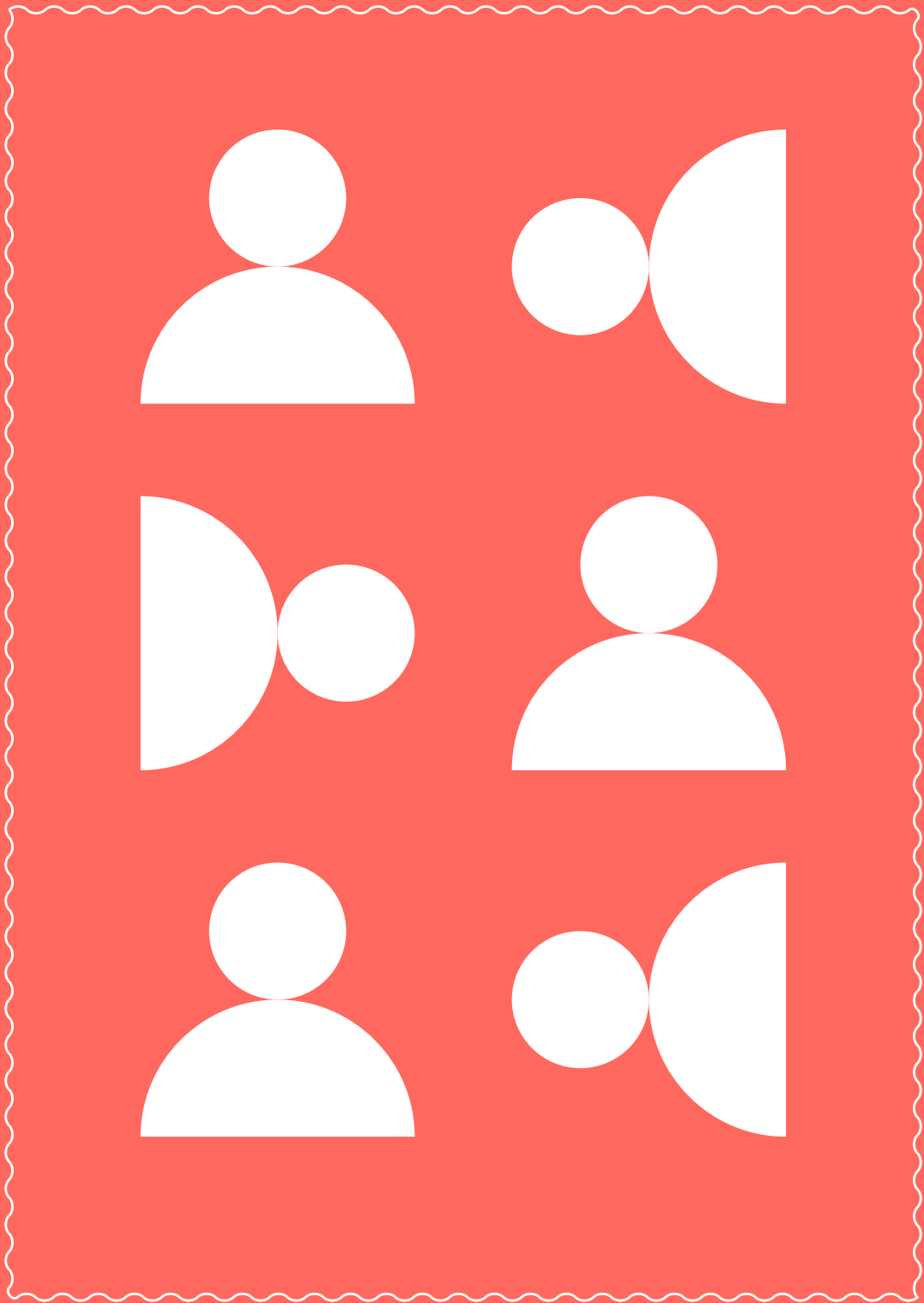
„Dialog jest procesem autentycznego wzajemnego oddziaływania, w którym ludzie słuchają się nawzajem na tyle uważnie, że mogą zmienić się pod wpływem tego, czego się dowiadują. Każda osoba uczestnicząca w dialogu podejmuje wysiłek, by uwzględnić punkt widzenia drugiej osoby, nawet wtedy, gdy się z nim nie zgadza. Nikt z uczestników/uczestniczek dialogu nie porzuca własnej tożsamości, ale każdy na tyle akceptuje stanowisko drugiej osoby, że zmienia swój sposób postępowania wobec niej”.

T. Popovic, Ch. Seehausen, N. Grande *Dialog i transformacja konfliktu. Podręcznik dla trenerek i trenerów*, Orange Polska, 2019.

Czas: 20 minut

A potem świętujcie w ulubiony przez was sposób, np. pójďte na wspólny obiad. Rytuały związane z celebrowaniem wspólnotowych chwil to jedne z najważniejszych części procesu budowania ducha zespołu.

Powodzenia!



O autorkach

ALEKSANDRA ANTONIUK – praktyczka ruchu i choreografii, nauczycielka medytacji, pedagogożka teatru, animatorka społeczna. Współtworzy Stowarzyszenie Pedagogów Teatru. Współpracuje z instytucjami kultury i NGO jako specjalistka ds. edukacji, prowadzi procesy tutorskie, twórcze, wspiera zespoły merytoryczne, regularnie prowadzi zajęcia z młodzieżą w Teatrze Ochoty w Warszawie. Jest też producentką trasy spektaklu *Lista uchybień*. Współkuratorka projektu „Consent w kulturze – narzędzia do budowania zgody”.

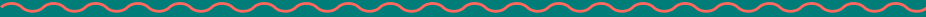
WIKTORIA KACZMAREK-RUTKOWSKA – animatorka kultury, trenerka, facylitatorka, pedagogożka, pedagogożka teatru, artystka plastyczka, edukatorka artystyczna, członkini SPT. Współprowadzi szkołę alternatywną i własną pracownię, współpracuje z warszawskimi instytucjami kultury i sektorem NGO. Współkuratorka projektu „Consent w kulturze – narzędzia do budowania zgody”.

MAGDALENA LATUCH – facylitatorka, trenerka, doradczyni personalna i projektowa w programach wspierających animatorów społecznych i pracowników instytucji kultury. Pracuje jako moderatorka dialogów wspólnotowych i treningów dobrej rozmowy w Fundacji Nowej Wspólnoty. Związana z Programem Rozwoju Warszawskich Kadr Kultury SDK, współpracuje z Towarzystwem Inicjatyw Twórczych „ę” i Fundacją Forum Dialogu.

DOROTA OGRODZKA – artystka społeczna, pedagogożka teatru, reżyserka i dramaturżka. Trenerka, tutorka i facylitatorka procesów twórczych i grupowych. Badaczka kultury współczesnej, współautorka i członkini projektów artystyczno-badawczych. Menedżerka kultury. Współprowadzi SPT, jest współautorką programową festiwalu SLOT ART. Prowadzi zajęcia w Akademii Teatralnej, na UW i w PJATK-u.

KAROLINA PLUTA – pedagogożka teatru, coachka, trenerka i performerka i kuratorka. Prowadzi warsztaty, procesy twórcze i sesje indywidualne. Zna się na przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu, produkowaniu spektakli i realizowaniu projektów społeczno-artystycznych. Współtworzy Stowarzyszenie Pedagogów i Pedagożek Teatru, a także Fundację Culture Shock. W działaniach łączy edukację ze sztuką. Wierzy, że wszyscy możemy pracować mniej.


AGNIESZKA SZEŻYŃSKA – trenerka seksualności dla dorosłych, edukatorka konsentu, językoznawczyni, ekspertka od psycholingwistyki i komunikacji. Prowadzi warsztaty i sesje pracy z ciałem w filozofii koła zgody, wspierając osoby klienckie w kontakcie z ciałem, wypowiedaniu potrzeb i granic oraz tworzeniu relacji opartych na poczuciu bezpieczeństwa, trosce i wolności wyrażania siebie. Autorka książek z serii *Warsztaty intymności*. Współtworzy Instytut Pozytywnej Seksualności w Warszawie.

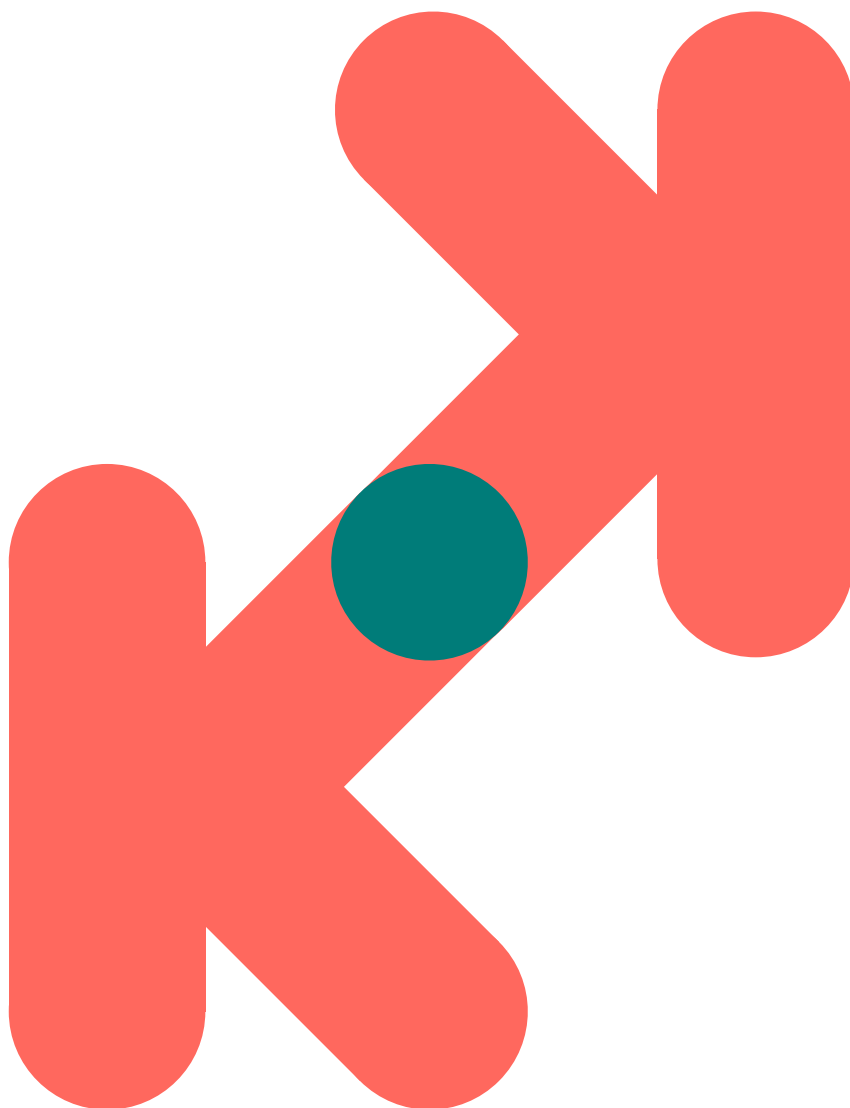


koncepcja publikacji: Karolina Pluta
redakcja: Urszula Engelmayer
korekta: Lidia Ścibek
grafika i skład: Karolina Witowska

Stowarzyszenie Pedagogów Teatru, Warszawa 2024

Publikacja jest wynikiem projektu badawczo-edukacyjnego „Consent w kulturze – narzędzia do budowania zgody”, którego autorkami są Aleksandra Antoniuk, Wiktoria Kaczmarek-Rutkowska, Karolina Pluta.





Projekt Stowarzyszenia Pedagogów Teatru
„Consent w kulturze - narzędzia do budowania
zgody” jest współfinansowany ze środków
m.st. Warszawy



projekt współfinansuje
miasto stołeczne
Warszawa



stowarzyszenie
pedagogów teatru

Instytucje partnerskie:



TEATR
OCHOTY

WVOK Warszawskie
Observatorium
Kultury