

Kontrakt grupowy w długim procesie

Scenariusz warsztatu (120–150 min) + praktyki aktualizacji na cały sezon

Dla kogo

Dla osób prowadzących długofalowe procesy twórcze z grupami młodzieżowymi i dorosłymi: w instytucjach kultury, szkołach, organizacjach społecznych, zespołach artystycznych.

Czas

120–150 minut (warsztat wypracowania kontraktu)

- **krótkie praktyki sprawdzające** do stosowania w trakcie sezonu

Cel warsztatu

Wypracowanie **kontraktu grupowego jako narzędzia pracy**, które wspiera proces twórczy, relacje i granice oraz wyposażenie grupy w **sposób reagowania** w sytuacjach napięcia, przeciążenia, konfliktu lub ignorowania ustaleń.

Założenia kontraktu

1. **Kontrakt to umowa o warunkach pracy**, a nie regulamin. Ma wspierać sprawczość i odpowiedzialność grupy, nie dyscyplinować.
2. Kontrakt jest **narzędziem żywym**: wracamy do niego, aktualizujemy go, doprecyzowujemy.
3. Kontrakt powinien mieć formę **zrozumiałą i wykonalną** oraz zawierać nie tylko zasady, ale też **ustalenie: co robimy, gdy zasady przestają działać**.
4. Kontrakt działa w polu relacji i procesu. **Sytuacje przemocy, uporczywego nękania, naruszeń seksualnych lub naruszeń bezpieczeństwa** wymagają interwencji prowadzącej i/lub uruchomienia procedur instytucji. W pracy z osobami nieletnimi należy osobno przedstawić **nienaruszalne standardy ochrony małoletnich**.

Kiedy wprowadzać kontrakt

- Najlepiej **na początku procesu** (1–2 spotkanie), zanim grupa wejdzie w intensywną pracę twórczą.
- Ponownie: po zmianie składu grupy, po konflikcie, po dłuższej przerwie, przed pracą z tematami o wysokiej wrażliwości (np. ciało, intymność, przemoc, tożsamość, prywatność).

Materialy

- 3–5 arkuszy A0 / flipchart + markery + taśma
- karteczki samoprzylepne w 2 kolorach
- timer

Przygotuj wcześniej cztery arkusze z nagłówkami

1. **GOTOWOŚĆ 1–10**
2. **POTRZEBUJĘ / BLOKUJE MNIE**
3. **KONTRAKT – ZASADY KLUCZOWE (5–7 punktów)**
4. **KONTRAKT – UZUPEŁNIENIA**

Przestrzeń

Krąg + wolna przestrzeń na krótkie działania w ruchu. Kontrakt powinien być w miejscu widocznym, do którego można podejść.

Przebieg warsztatu (120–150 min)

1. Otwarcie i rama (10–15 min)

Cel: ustawić sens kontraktu i sposób pracy.

Komunikat otwierający (przykładowy):

„Zrobimy dziś kontrakt — umowę o warunkach naszej pracy. Nie po to, żeby się kontrolować, tylko po to, żeby mieć do czego wrócić, kiedy zrobi się trudno: w stresie, konflikcie, przeciążeniu albo chaosie. Zasady mają być konkretne i wykonalne. Ustalimy też, co robimy, gdy coś przestaje działać.”

Ustalenie minimalne: prawo do „pass”, brak komentowania wypowiedzi w rundach.

2. Wejście w temat (10–15 min) – wybierz jeden wariant

Wariant A: check-in (runda)

Pytanie: „Z czym dziś zaczynasz wspólną pracę?”

Wariant B: skala gotowości

Wyznacz oś 1–10 (taśma na podłodze lub praca przy ścianie).

Instrukcja: „Stań na liczbie, która opisuje Twoją gotowość do pracy nad kontraktem.”

Pytanie do osób: „Co przesunęłoby Cię o jeden punkt?”

Zbierz kilka haseł (np. przewidywalność, przerwy, jasne zasady, brak oceniania, możliwość wyjścia) i zapisz je na arkuszu „GOTOWOŚĆ”.

Wariant C: mapa – co kontrakt ma chronić

Podziel grupę na 3 zespoły i daj im rotacyjnie arkusze z pytaniami:

- „Co wspiera współpracę?”
- „Co rani relacje?”
- „Co narusza granice (ciało / prywatność / emocje)?”
Po rotacji poproś o odczytanie zapisów.

Zasada doprecyzowania: gdy pojawiają się hasła ogólne (np. „szacunek”), dopytaj:
„Jak to wygląda w działaniu? Co ktoś robi lub mówi?”

3. „Potrzebuję / blokuje mnie” (15–20 min)

Rozdaj karteczki w dwóch kolorach:

- Kolor 1: „**Żeby pracować – potrzebuję...**”
- Kolor 2: „**Trudno mi działać, gdy... / blokuje mnie...**”

Instrukcja: zapisujemy **warunki i zachowania**, nie diagnozy osób.

Karteczki przyklejamy na arkuszu. Osoby z grupy odczytują zbiory na głos.

4. Zasady i sposób reagowania (30–40 min)

Podziel grupę na 3–5 zespołów (rekomendacja: max 5 osób w zespole). Każdy zespół pracuje w jednym obszarze:

1. komunikacja
2. ciało i granice
3. organizacja pracy
4. konflikt i naprawa

Zadanie zespołów:

1. Ułóżcie **4–6 zasad** w języku praktyk: „Robimy...” / „Mamy prawo...”
2. Do każdej zasady dopiszcie **jak reagujemy**, gdy zasada przestaje działać: „Jeśli się sypie, robimy...”
3. Sprawdźcie, czy zapis jest **zrozumiały i wykonalny**.

Wskazówka językowa: zamiast „nie...” – zapis „co robimy zamiast”. Zamiast wartości („życzliwość”) – **dwa obserwowalne zachowania**.

5. Prezentacja i redakcja kontraktu (25–30 min)

Każda grupa przedstawia propozycje. Osoba prowadząca:

- dopytuje o wykonalność i znaczenie,
- upraszcza zapisy do jasnych zdań,
- buduje dwa poziomy kontraktu:
 - **Zasady kluczowe (5–7 punktów)** – do pamiętania i przywołania,
 - **Uzupełnienia** – ustalenia sytuacyjne.

6. Próba zastosowania na przykładach (15–20 min)

Krótką pracę w trójkach/czwórkach: mikro-scenki lub krótkie przykłady sytuacji z procesu. Wybierz 3–5:

- spóźnienie i wejście w środek działania
- przerywanie / dominacja jednej osoby
- żart, który zawstydza lub rozbraja temat
- chaos (nikt nie wie, co robimy)
- komentarz o ciele / przekroczenie granicy

Po każdym przykładzie trzy pytania:

1. **Co było faktem?**
2. **Która zasada tu pracuje?**
3. **Jaki jest najkrótszy komunikat, który przywraca pracę?**

7. Spisanie kontraktu (10–12 min)

Spisz kontrakt na czysto w czterech blokach:

- komunikacja
- ciało i granice

- organizacja pracy
- konflikt i naprawa

Warto używać formuł:

- „Robimy...”
- „Mamy prawo...”
- „Kiedy X, robimy Y.”

8. Zgoda grupy i uruchamianie kontraktu (10–12 min)

Wybierz prosty sposób „przypieczętowania”:

- gest zgody (np. ręka w górę)
- obrys dłoni na arkuszu i imię
- każdy wybiera jeden punkt i potwierdza go krótkim zdaniem („Ten punkt jest dla mnie ważny, bo...”)

Ustalcie wspólny sygnał powrotu

Krótką, powtarzalną procedurą (długie procedury „nie żyją”). Przykład:

- słowo-klucz: „pauza” / „stop” / „wracamy”
- 60 sekund resetu
- szybka runda: „Co się stało? Czego potrzebujemy, żeby wrócić do pracy?”

Aktualizacja kontraktu w trakcie procesu

A. 2–3 min na początku zajęć („kontrakt w 30 sekund”)

Osoba prowadząca wskazuje **jeden punkt kontraktu**. Grupa odpowiada jednym zdaniem: „Jak to dziś wygląda w praktyce?”

B. 10–15 min co 4–6 spotkań („aktualizacja”)

Trzy pytania:

- co działa?
- co nie działa?
- co upraszczamy / jaką reakcję dopisujemy?

C. Po trudnym zdarzeniu (60–120 sekund)

- sygnał STOP / PAUZA
- opis faktu (bez interpretacji)
- wybór procedury powrotu
- decyzja: czy wracamy do tematu po zajęciach (rozmowa moderowana), czy wystarcza powrót do pracy

Gdy kontrakt nie działa – typowe przyczyny i korekty

1) Kontrakt jest zbyt ogólny

Objaw: dużo haseł (np. „szacunek”), mało konkretnie.

Działanie: wybierzcie 2–3 najbardziej ogólne punkty i dopiszcie: „kiedy..., to...” + „jeśli się sypie, robimy...”

2) Kontrakt jest zbyt długi

Objaw: nikt go nie pamięta.

Działanie: skróćcie do 5–7 zasad kluczowych, reszta jako uzupełnienia.

3) Brak zgody na przywoływanie kontraktu

Objaw: przypomnienie zasad jest wyśmiewane („o, policja”).

Działanie: ustalcie jedno zdanie normalizujące i jedną formę przywołania (słowo/gest/karta).

Przykład: „Przywołuję kontrakt, bo chcę wrócić do pracy.”

4) Kontrakt bywa używany jako narzędzie uciszania

Objaw: ktoś „wygrywa spór” kontraktem zamiast mówić o faktach; zasady stosowane selektywnie.

Działanie – procedura zatrzymania (3 kroki):

1. zatrzymanie: „stop/pauza”
2. fakt: „co konkretnie się wydarzyło?”
3. powrót do celu: „kontrakt jest po to, żeby przywrócić warunki pracy – ustalmy, co robimy teraz”
Jeśli to konflikt relacyjny: umawiacie rozmowę moderowaną po zajęciach (bez publicznego rozstrzygania).

Kiedy kontrakt nie wystarcza

Jeśli sytuacja dotyczy przemocy, uporczywego nękania, naruszeń seksualnych lub poważnych naruszeń granic:

- zatrzymaj sytuację,
- nazwij zasadę bezpieczeństwa,
- oddziel osoby, jeśli to konieczne,
- uruchom procedury instytucji/organizatora (szczególnie w pracy z osobami nieletnimi).

Co warto obserwować w trakcie sezonu

- czy grupa umie mówić o **zachowaniach**, nie o osobach
- czy sygnał „stop/pauza” działa bez tłumaczeń i ironii
- czy kontrakt jest przywoływany **równy**, a nie selektywnie

- czy aktualizacja kontraktu jest realnym narzędziem, a nie formalnością

Materiał opracowany w ramach stypendium KPO dla Kultury: „Ciało jako komunikat – język i empatia w pedagogice teatru”.



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU

