

***Обучителна
програма по
социално
предприемачество***



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

Съдържание

Принос	5
1. Въведение	1
Новата ера в младежката работа и социалното предприемачество	3
Личностно развитие – практически дейности	9
1. Външни и вътрешни ресурси.....	10
2. Значката	11
3. Инвентаризация на лични умения и качества.....	13
4. Представяне по време на интервю	15
5. Създаване на професионален профил.....	16
6. Човешка скулптура на свободата.....	17
7. Социални умения: как да се представим и да осъществяваме първоначални контакти – индивидуална задача и игра по двойки	19
8. Самоконтрол. Справяне с отрицателни емоции.	20
9. Взаимно притискане на длани.....	21
10. Управление на гнева – предизвикателства, водещи до гняв.	22
11. Работа с емоции.....	23
12. Импровизация.....	26
13. Продължавай, слушам те.....	27
14. Нетърпеливият шеф.....	29
15. Отчитане	31
16. Минно поле	32
17. Медитация.....	33
18. Вербатим театър (Чия е историята?)	35
19. Даване на обратна информация, оценка	37
20. Упражнения за запознаване/разчупване на ледовете в групата	40
2. Социално предприемачество от гледната точка на предприемачи с нарушено зрение	44
Социално предприемачество.....	46
Лидерски умения (практически дейности)	53
1. Развиване на стратегии за решаване на проблеми	54
2. Активиране на лично развитие	58
3. Чудовищно говорене	59
4. Подготовка за ролята на фасилитатор	61
5. Как да промотираме събитие?.....	63
6. Контролиран диалог.....	65
7. Шест мислещи шапки	66
8. Фасилитиране на моя екип	68
9. Умения за убеждаване	69
10. Дебати.....	70

11.	Лидерски характеристики	71
12.	Лъч надежда.....	72
13.	Аквариум за акули	73
14.	Театър вербатим (Нека го кажа вместо теб).....	74
15.	Отговорност	76
16.	Батерия на доверието	78
17.	Лидерска плитка	80
18.	В твоите обувки	83
19.	В средата на сцената.....	84
20.	Брейнсторминг за промяна.....	86
21.	Креативно представяне.....	87
Умения за социално предприемачество (дейности и упражнения)		88
1.	Социални предприятия.....	90
2.	Предприемачески активи и дефицити & определяне на очакванията	93
3.	Да променим позната ситуация.....	98
4.	Бизнес кафене	101
5.	Време за действие	103
6.	Упражнения за превръщане в по-добър предприемач.....	106
7.	Хлебари без граница.....	113
3. Междукултурна комуникация		126
Дейности.....		128
1.	Какво представлява културата	129
2.	Какво представлява ефект на категоризацията?	134
3.	Какво представлява междукултурната комуникация?	137
4.	Оформяне на комуникационната култура във вашия разнороден екип, на базата на 4 стила на лидерство и управление (Meyer, 2017)	139
5.	Общуване: висок и нисък контекст (Hall, 1990)	140
6.	Изразяване на съгласие и несъгласие: директна и индиректна (негативна) обратна връзка (Hall, 1990)	142
7.	Програмиране: линейно време и гъвкаво време	144
8.	Убеждаване: кое е на първо място - принципът или приложението (Trompenaars) .	145
9.	Водене и вземане на решения: дистанция на властта (егалитарна или йерархична), индивидуализъм или колективизъм (Kluckhohn, Hofstede).....	147
10.	Заклучение: Междукултурна и междуличностна карта	149
11.	Обучение по междукултурни компетенции.....	154
12.	Покажи и разкажи.....	158
4. Добри практики.....		160
Социално предприемачески практики, адаптирани за/от предприемачи с нарушено зрение.....		162
1.	Tenebris	162
2.	BlindArt	164
3.	Диалог на тъмно в Хамбург	166
4.	Галерия.....	170
	Хляб на тъмно - Bread in the Dark (BIND).....	172

V.I.S.I.ON упражнения по приложен театър, полезни за младежите по проект VIVA.....	177
Блокове упражнения от програма VISION – упражнения заедно с указания	180
<i>Въпросници за оценка</i>	212
Библиография	215
Copyright.....	216

Принос

Този наръчник е резултат от съвместното усилие на следните организации:



Ofensiva Tinerilor
Румъния | www.ofetin.ro



Фондация за развитие на културния
и бизнес потенциал на
гражданското общество
България | www.cubufoundation.com



The International Council for Cultural
Centres
България | www.international3c.org



University of Thessaly, Department of
Special Education
Гърция | www.uth.gr



The Institute for the Blind, Visually
Impaired and Deaf Blind Individuals
Исландия | www.midstod.is



Italian Union of the Visually Impaired
– Firenze
Италия | www.uicifirenze.it



Artevelde University College
Белгия | www.artevelde-uas.be

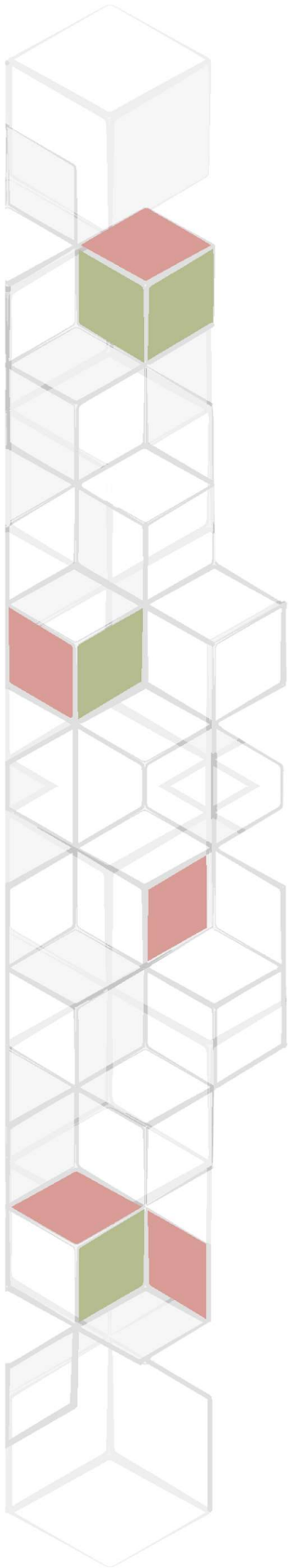


Национален център за
рехабилитация на слепи - Пловдив
България | www.rehcenter.org



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

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия по Програма Еразъм+ на ЕС. Настоящата публикация отразява единствено вижданията на автора и Комисията не носи отговорност за начина, по който може да бъде използвана съдържащата се информация.



1. Въведение

Съдържание:

Новата ера в младежката работа и социалното предприемачество	3
Личностно развитие – практически дейности	9
1. Външни и вътрешни ресурси.....	10
2. Значката	11
3. Инвентаризация на лични умения и качества.....	13
4. Представяне по време на интервю	15
5. Създаване на професионален профил.....	16
6. Човешка скулптура на свободата.....	17
7. Социални умения: как да се представим и да осъществяваме първоначални контакти – индивидуална задача и игра по двойки	19
8. Самоконтрол. Справяне с отрицателни емоции.	20
9. Взаимно притискане на длани.....	21
10. Управление на гнева – предизвикателства, водещи до гняв.	22
11. Работа с емоции.....	23
12. Импровизация.....	26
13. Продължавай, слушам те.....	27
14. Нетърпеливият шеф.....	29
15. Отчитане	31
16. Минно поле	32
17. Медитация.....	33
18. Вербатим театър (Чия е историята?)	35
19. Даване на обратна информация, оценка	37
20. Упражнения за запознаване/разчупване на ледовете в групата	40



Новата ера в младежката работа и социалното предприемачество

Винаги е имало голяма нужда от креативност сред хората, която със сигурност ще остане и ще става все по-интензивна и в бъдеще. А за да постигнат креативност в своето всекидневие, хората се нуждаят от работа, независимо от специфичните си нужди. Особено за младите хора намирането на работа е една от основните цели в живота, тъй като е инструмент, който им позволява да станат самостоятелни. Младите хора със зрителни увреждания не се различават от своите връстници в тази област. Разширяването на техните познавателни хоризонти, умственият им баланс и социализацията са основни компоненти за благополучието им. Известно е, че хората със зрителни затруднения се сблъскват с допълнителни трудности в рехабилитацията си и в ежедневието си - мобилността, образованието и забавлението, което се дължи не само на държавната неадекватност в областта на териториалното планиране, транспорта и образованието, но също така и на липсата на осведоменост на широката общественост относно проблемите, свързани със зрителните увреждания. Доста голям брой изследвания са доказали, че възрастните в трудоспособна възраст със зрителни затруднения отчитат по-ниски нива на психосоциално благополучие в сравнение с техните зрящи връстници, което е свързано с психичното здраве, социалното функциониране и качество на живот.

Намирането на работа в днешно време е предизвикателство за всички млади хора. Все повече млади хора започват своя професионален път, като търсят възможности за младежка работа или доброволчески дейности, за да натрупат и придобият опит. Когато говорим за социално предприемачество, което ще разгледаме подробно в следващ раздел, това е един от най-добрите съществуващи инструменти за създаване на работни места за хора със специални нужди. И все пак в повечето случаи те се започват от визионери извън засегнатата група, които биха избрали определен тип социално предприятие. Младите хора със зрителни затруднения трябва да изградят увереността и да натрупат необходимите умения, за да се превърнат в социални предприемачи, за да оформят работната си среда и мисия по начин, който им харесва. Изграждането на тези умения, увереност и устойчивост изисква постигане на информираност на няколко различни нива.

Информираност и осигуряване на необходимите работни инструменти за лица със зрителни затруднения според специфичните индивидуални нужди.

Работното място, както и обстоятелствата около хората със зрителни затруднения могат да повлияят на тяхното психологическо и физическо здраве. Лице с увредено зрение





трябва да бъде снабдено с подходящо техническо оборудване, за да отговори на нуждите му, а работното място трябва да бъде технически добре оборудвано за достъп до него. Правото на хората със зрителни затруднения или незрящите да имат равен достъп до работните си места е безспорно. Това включва и възможността да разполагат с подходящите работни инструменти, за да спечелят прехраната си на пазара на труда, както и здравословна работна среда. Трябва да има подходящо адаптирано или специално оборудване и лична помощ за незрящи хора или такива със зрителни затруднения. Освен това е важно да се осигури персонал с необходимите знания, умения и опит, който да се включи в рехабилитирането, професионалното обучение и ориентиране. Това от своя страна ще гарантира, че желаещите да намерят работа, ще имат възможност да го направят.

Обикновено много адаптации на съоръженията са възможни и лесно осъществими. Като например, регулиране на осветлението чрез добавяне на повече светлини или промяна на вида осветление, което се използва в работното пространство. Може да включва и намаляване на отблясъците от прозорците. Комуникация чрез гласова поща или имейл, вместо записване на информация на ръка, използване на файлови формати, съвместими с екранен четец. Също така, класифицирането на оборудването, инструментите или други предмети с етикети с голям шрифт, Брайлово писмо или друг формат, който е подходящ за хора със зрителни затруднения. Друга специфика е осигуряването на увеличителни устройства, когато е необходимо.

В областта на достъпа до технологии, компютърните скрийнсейвъри, екранните лупи, синтезираните текстови преобразуватели, конвенционалният Брайлов и електронен софтуер за кодиране, както и Брайловите дисплеи са от съществено значение. Някои от тези технологии включват:

1. **Софтуер за четене на екрани**, който чете информацията, показана на екрана на компютър или устройство и го преобразува в синтезирана реч. Тази информация може също да бъде предоставена на Брайлов дисплей (refreshable Braille display) на отделно външно хардуерно устройство.
2. **Системи за увеличение на екрана**, които позволяват на служител със слабо зрение да вижда ясно и които могат да бъдат инсталирани на твърдия диск или чрез мрежа. Този софтуер може да бъде включен или изключен според нуждите.
3. **Видео лупи** за гледане на видео на компютър. Те използват камери, за да поставят увеличена снимка от принтиран документ или книга върху екран или монитор.
4. **Брайлови устройства**. Служителите, които четат и пишат на Брайлово писмо, могат да използват различни устройства в работата:





- **Брайлови дисплеи:** свързват се с компютър, който превръща информацията от екрана в Брайлово писмо.
- **Система за водене на Брайлови бележки:** които помагат на хората да правят бележки по време на срещи или по време на други дейности.
- **Брайлови принтери:** създават брайлови документи.

5. Системи за оптично разпознаване на символи: които сканират печатни документи и преобразуват текста в реч.

Информираност относно помощната технология и нейните възможности по отношение на достъпността в работната среда.

Прието е, че за да се изследват непознати пространства е важно да се развият ефективни умения за ориентация и мобилност. По-голямата част от информацията, необходима за изследването, се събира по визуален начин. Хората със зрителни затруднения нямат достъп до тази важна информация, изправени пред трудностите при ориентацията, както и при навигацията в пространствата. Важен проблем, който се отразява негативно на служителите със зрителни затруднения, е свързан със помощните средства. Разработени са редица инструменти и техники за подпомагане на хората със зрителни затруднения.

Има много видове специални и помощни технологии. Повечето от тях са специално създадени за получаване на информация чрез допир или звук, получена визуално. Най-често срещаните се наричат АТ (assistive technology/помощна технология) и функционират чрез допир. Друг начин за категоризиране на АТ е нивото на независимост, която се постига от индивида. По-конкретно, те предоставят достатъчно информация на незрящите или хората със зрителни затруднения, за да могат те да се справят безопасно и независимо с поставените задачи. Вторичните помощни средства не са самодостатъчни и трябва да се използват заедно с първичната помощ. АТ не се предлагат в магазините или онлайн, а трябва да бъдат разработени по специална поръчка. Те включват „бионични очи“, които са устройства, предназначени да заменят функционирането на оптичната система, напр. чрез превръщане на отразени светлинни лъчи в електрически импулси.

Достъпността за зрително затрудненото лице означава предоставянето на звуково визуални сигнали от всякакъв вид, на светофари, автобусни спирки, пешеходни индикатори и др. По отношение на обществения транспорт, индикаторите за ориентация трябва да бъдат адаптирани така, че да предоставят аудио описание на





навигационната информация, за да се осигурят звукови сигнали на важни места за пътуване, като билетни бюра, обществени тоалетни, летища, пристанища и т.н. (Hersh & Johnson, 2008).

Информацията трябва да бъде разпространявана и в цифров формат и Брайлово писмо, както и на уголемени шрифтове и с цветен контраст и т.н. Достъпните уеб услуги или приложения трябва изцяло да съответстват на Указанията за достъпност на WEB съдържанието (WCAG) на World Wide Web Consortium - стандартно и най-малко на ниво, съответстващо на AA.

В областта на достъпа до технологии, компютърните скрийнсейвъри, екранните лупи, синтезираните преобразуватели на текст, конвенционалният софтуер за Брайлово и електронно кодиране, както и Брайловият дисплей, са от съществено значение.

Изображенията на кучета, които водят хора със зрителни затруднения по улиците и в обществените пространства, е доста познато. Кучето-водач е „помощно средство за мобилност“, което може да даде възможност на хората със зрителни затруднения да пътуват безопасно. Кучето-водач е много добре обучено куче, обикновено лабрадор или лабрадор-ретривър, понякога немска овчарка, тъй като тези породи могат лесно да бъдат обучени и да се превърнат в лоялни приятели, гарантирайки безопасност и независимост в ежедневието.

Информираност относно стандартите за достъпност, за осигуряване на достъп за всички.

Световният ден на осведомената достъпност е 16 май. Целта на този ден е да позволи на повече хора да научат и поговорят за цифровия (уеб, софтуерен, мобилен и т.н.) достъп на лица със зрителни затруднения.

За да се даде възможност на хората със зрителни затруднения и незрящите лица да участват равностойно и активно в обществото по независим начин, трябва да бъдат предприети подходящи мерки и да се осигурят условия на сигурност на хората със зрителни затруднения. Това трябва да се случи на равна основа с останалата част от обществото и да се осигури подходящ транспорт, физическа среда и информационни и комуникационни технологии (ИКТ). Следователно трябва да се насърчи разработването, производството и разпространението на достъпна информация и ИКТ технологии на ранен етап, така че тези технологии и системи да станат достъпни на ниска цена.





Информираност относно необходимостта да бъдат превеждани/трансформирани визуалните стимули, за да се запази социалното включване на лицата със зрителни затруднения.

Хората със зрителни затруднения са като всички хора, с единствената разлика, че имат трудности със зрението или не виждат. Те ходят на училище, работят, създават всякакви видове взаимоотношения и отглеждат семейства. Може да се нуждаят от помощ при извършването на дадена дейност, но това не е нещо, което трябва да се приема за даденост.

Международните изследвания са доказали, че проблемите със зрението не водят автоматично до ниска интелигентност, освен ако трудността не се дължи на други специфични причини, като например инфекциозни заболявания, при които съществува вероятност интелигентността да се окаже неблагоприятно засегната. Доказано е, че дете със зрителни затруднения има нормални познавателни способности. Образователното му ниво обаче обикновено е по-ниско, отколкото трябва да бъде поради бавното развитие и разбиране на концепции, свързани с проблеми със зрението, бавно четене и неподходящи методи на преподаване, липса на технологични средства и др. (Polychronopoulou, 1995).

Освен това незрящите и хората със зрителни затруднения могат да четат и пишат като всеки друг, но по различни начини. Например: принтирайки върху хартия в минимален размер на шрифта 16 за България (14 за други европейски държави) или чрез компютър, където е наличен специален софтуер за уголемяване на текст на екрана, говор със синтетичен глас или възпроизвеждане на Брайлово писмо върху Брайлов дисплей.

Много често хората със зрителни затруднения чувстват, че са третирани като напълно безпомощни личности, които не могат да бъдат независими. Много хора не успяват да общуват пълноценно с незрящи или хора със зрителни затруднения. Това е така, защото те често прилагат „триъгълника на общуването“, като разговарят с придружаващия ги човек. Положителното състояние на ума обаче може да помогне и да засили позитивното самочувствие, в зависимост от психологическата ситуация на индивида. Също така положителната подкрепа от обществото предпазва от неблагоприятни житейски събития (Chang S. & Schaller J., 2000), тъй като насърчава адаптирането към стресови състояния. (Cimarolli V.R. & Boerner K., 2005)

Социалната интеграция на хората със зрителни и общи затруднения е разделена на клинично-медицинско и психологическо-социологическо измерение. Медицинското измерение е свързано с компетенциите, трудностите и възможността тези хора да станат активни членове на трудовия пазар. Социологическата гледна точка засяга





околната среда, различните начини за улесняване на хората със затруднения, икономическата интеграция, работните и технологичните инструменти и др. Хората със зрителни затруднения са част от по-широка група на социална дискриминация и в резултат на това изпитват негативни емоции и реакции.

Фактът, че всички хора имат право да се включват в обществото и да живеят независимо, беше официално признат чрез 21-ия член на „Конвенцията за правата на хората с увреждания“ на ООН. Важно е всеки да разбере, че достъпът до всякакъв вид информация, означава чувство за осъзнатост.

Интернет ресурси

- <https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/5000/1/Fulltext.pdf>
- <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/016264340401900302>
- <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr00319>
- <https://www.visionaware.org/info/everyday-living/essential-skills/an-introduction-to-orientation-and-mobility-skills/dog-guides-for-people-with-vision-loss/1234>
- <https://www.w3.org/WAI/fundamentals/accessibility-usability-inclusion/>
- <http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures>
- [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/603218/EPRS_IDA\(2018\)603218_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/603218/EPRS_IDA(2018)603218_EN.pdf)
- <http://www.worldblindunion.org/English/VisionHealth/Pages/default.aspx>
- <https://thebestschools.org/careers/jobs-working-with-deaf-blind-visually-impaired/>
- <https://www.trade-schools.net/articles/jobs-for-blind-people.asp#needs>
- http://people.duke.edu/~jmgroh/Encyclopedia_proofs_edited.pdf





Личностно развитие – практически дейности

В тази част ще ви представим упражнения, които са важни за работата върху личността, работата за персонално развитие и работата за развитие на успешни екипи. Подготовка от този сорт е необходима, в случай че човек иска да е наясно със своите умения и възможности, както и със съществуващите инструменти и методи за самоусъвършенстване с цел изграждане на устойчивост, увереност, комуникационни умения и харизма в характера на бъдещия социален предприемач. След приключването на този тип работа, макар че никой не може да каже, че няма какво повече да усъвършенства в себе си – винаги има още нещо за учене и за развиване, трябва да последва и работа за целия екип, който ще изпълнява задачите в социалното предприятие, защото едно от най-важните неща, които всеки правещ си самооценка бъдещ социален предприемач осъзнава, е, че не може да върши всичко, от което се нуждае бизнесът и че ще бъде далеч по-успешен ако той/тя е част от по-голям екип от компетентни съмишленици.





Външни и вътрешни ресурси

Обучителна цел на дейността: Да помогне на участниците да подобрят своите меки умения, да ги мотивира чрез подчертаване на външните и вътрешните източници на енергия и самочувствие.

Описание на дейността/метода: Тази дейност предлагаме да бъде изпълнявана от незрящи фасилитатори.

Стъпка 1

Участниците работят самостоятелно като трябва да записват около 7 вътрешни (например моята упоритост, моята усмивка, моето тяло и т.н.) и 7 външни (родителите, времето, домът и прочие) източници на енергия и мотивация.

Стъпка 2

След приключване на тази част от задачата, участниците се събират по двойки и обсъждат отговорите, които всеки е дал, като откриват сходства и различия и се опитват да дадат отговор на въпроса „защо това, което съм посочил, ме мотивира и по какъв начин?“.

Стъпка 3

Всички участници се събират в кръг и обсъждат своите отговори, като се стараят да съхранят чувствата, които са ги ръководили в първоначалния избор.

Стъпка 4

След това участниците ще получат около 15 минути за кратка дискусия за оценка на самата дейност. Дискусията ще бъде свързана с изброените по-долу въпроси, както и с други въпроси, предложени от участниците.

Какво е необходимо за упражнението: Хартия и материали за писане за слабо-виждащите и брайлови устройства за незрящите.

Продължителност: 60 минути

Въпроси за дискусия и оценка

Ще адаптирам ли това знание към моята лична ежедневна мотивационна програма? По какъв начин се мотивирам? Дали като използвам повече вътрешни или повече външни източници на енергия? Защо?





Значката

Обучителна цел на дейността: Да помогне на участниците да общуват със себе си и помежду си; да ги мотивира; да изразят желанията си

Описание на метода: Тази дейност е подходяща за провеждане от смесени групи, в които незрящите участници имат зрящи помощници.

Стъпка 1

Всеки участник с нарушено зрение със своя асистент трябва да се сдобие с копие на рамката на значка, лепило, моливи, списания и ножици, чрез които трябва да се изработи професионална значка. В горния ляв ъгъл асистентите по инструкции ще трябва да направят колаж или да нарисуват онези неща, които отговарят на въпрос към незрящия участник “защо харесвам работата си”, вдясно горе – всички неща, в които незрящият участник счита, че е добър в работата си, долу вляво трябва да е посочен човек, който му/й е повлиял професионално и долу вдясно – неговата/нейната лична професионална цел.

Стъпка 2

След приключване с рисуването или правенето на колаж, участниците излагат своите творби на голяма стена и след това се събират в кръг и обсъждат как елементите, включени в „значките“ им, помагат за поддържане на самочувствието.

Стъпка 4

След тази дейност участниците ще разполагат с около 15 минути за кратка дискусия за оценка на дейността. Обсъждането ще стъпва на посочените по-долу въпроси, но и на въпроси, идващи от участниците.

Какво е необходимо за упражнението: Фотокопия на голяма значка (изображение 1), лепило, списания, ножици, цветни моливи и химикали.

Времетраене: 60 минути

Въпроси за дискусия и оценка

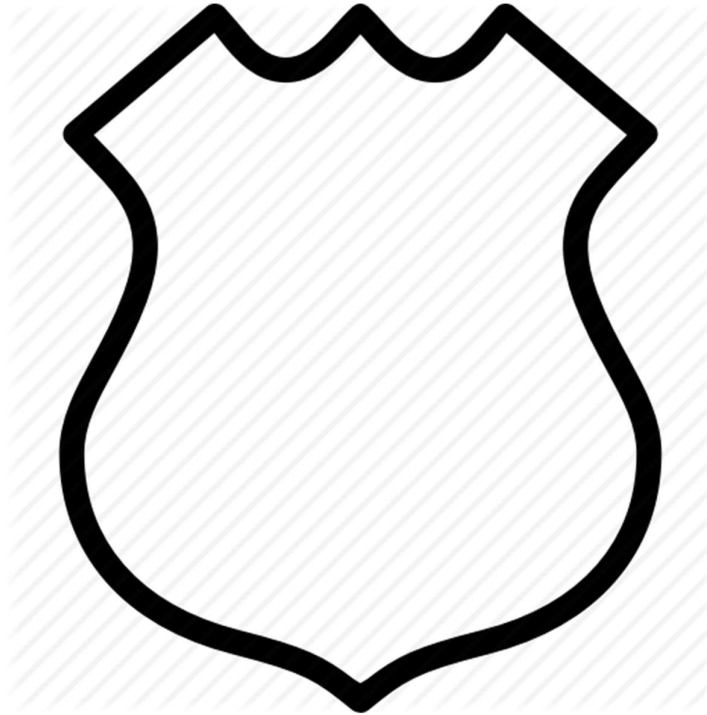
Как се чувствах по време на упражнението?

Ще адаптирам ли знанието от тази дейност по начин, който да позволи моите професионални цели да станат реалност? Ако да, как?



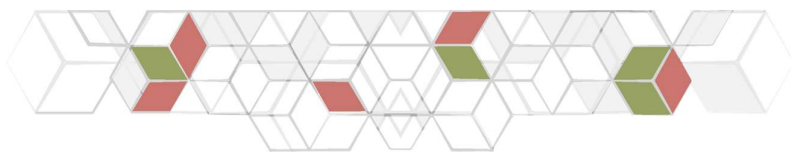


Материал



Изображение 1: Значка





Инвентаризация на лични умения и качества

Обучителна цел на дейността: участниците да се почувстват свободни да изразят своите умения, способности и таланти.

Да бъдат посочени елементите на тяхната личност, които трябва да бъдат подсилени и допълнително развити.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението

Тази дейност може да се изпълнява в групи от по четири пет човека – смесени, както с нарушено зрение, така и зрящи участник.

Първоначално фасилитаторът започва разговор, свързан с това доколко уверени и готови се чувстваме, когато търсим заетост. След това участниците се разделят на групи от по пет човека, за да се улесни работата.

Стъпка 1

Зрящите асистенти трябва да получат хартия, химикали или маркери, а незрящите – брайлови плочки или други инструменти за писане на брайл.

Стъпка 2

Всички участници ще разполагат с десет-петнадесет минути, за да помислят и да запишат поне пет думи/фрази, които описват и отразяват личното им мнение по темата за техните способности, умения и таланти. Например социален, лесно се мотивира, способен да генерира интересни идеи и т.н.

Стъпка 3

След приключване на първата задача, на участниците се дават допълнителни 15 минути, за да помислят и да запишат поне пет думи/фрази, които смятат, че описват/изразяват елементи на тяхната личност, които имат нужда от подсилване, укрепване. Например, срамежлив, колеблив при поемане на инициативата на работа, ниско самочувствие и прочие.

Стъпка 4

Всяка група, с помощта на асистента си, ще закачи идентифицираните силни страни на по-голям лист хартия, за да направи пирамида с думите/фразите, които трябва да са разположени по начина, който участниците смятат за най-добър отгоре надолу.





Например, най-горе може да е поставена думата социален, общителен, защото човекът счита, че това е най-доброто му/й качество и след това отдолу ще бъдат поставени останалите, които следват по предпочитание.

Същият подход ще се използва и с особеностите, които изискват укрепване, подсилване. Например „на първо място смятам, че трябва да бъде по-отворен/а за поемане на инициатива, защото трябва да мога да споделям своите мисли и идеи на работа“.

На последно място, трябва да се проведе дискусия сред всички участници относно техните гледни точки или личен опит.

Какво е необходимо за упражнението: Хартия, химикали или маркери, ножици и материали за залепване.

Времетраене: 80 минути

Въпроси за дискусия и оценка

Кои са най-силните черти на моята личност и по какво трябва да работя?

Кой личен опит мога да споделя с останалите членове на групата, за да помогна за укрепване на техните умения и способности?





Представяне по време на интервю

Обучителна цел на дейността: подготвя участниците за потенциално интервю за работа. Помага на участниците да се чувстват уверени, докато говорят за себе си.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Тази дейност може да бъде изпълнена от участници с нарушено зрение и или зрящи.

Стъпка 1

Участниците получават инструкции за хипотетично интервю за работа (например всяка група, състояща се от трима души, ще изпълни интервю за работа в различна сфера: преподавател в частно училище, офис служител в компания и друго).

Стъпка 2

Участниците работят по трима. Един интервюира, друг е интервюиран, а третият е наблюдател.

Стъпка 3

Всяка група разполага с 15 минути, в които да се подготви за ситуацията и да проведе интервюто. След това третият в групата (наблюдателят), който си е водил бележки по време на интервюто, излага онези моменти, които трябва да бъдат споменати и обсъдени след интервюто.

Стъпка 4

След интервюто идва ред на дискусия, която има за цел да бъдат чути мненията на всички участници, споделяне на сходен опит след изслушване на коментарите на наблюдателите.

Какво е необходимо за упражнението: Брайлови плочки, химикали и хартия за зрящите

Времетраене: 90 минути

Въпроси за дискусия и оценка

Как се чувствах по време на интервюто? Чувствах ли се комфортно да отговарям на въпроси, свързани с моя профил, знания и квалификации?





Създаване на професионален профил

Обучителна цел на дейността: умения за създаване на професионален профил. Насърчаване на работата в мрежа. Подчертаване на положителните особености.

Описание на метода: тази дейност е предложена за изпълнение от участници с нарушено зрение.

Стъпка 1

Дейността започва с представяне на ползите и атрибутите на онлайн професионалните профили.

Стъпка 2

След подробното представяне на информацията в стъпка 1, участниците получават примерен профил и въпроси и теми, свързани с оформянето на онлайн профил.

Стъпка 3

Всички участници ще разполагат с приблизително 30 минути, за да създадат своя собствен професионален профил с помощта на дадения им пример. По време на тази част от дейността, може да ползват подкрепата на експерт.

Стъпка 4

След това участниците ще имат около 10 минути за кратка дискусия за оценка на дейността. Дискусията ще бъде свързана с представените по-долу въпроси, но участниците също са свободни да задават въпроси по време на тази част.

Какво е необходимо за упражнението: Примерен професионален профил за онлайн платформа.

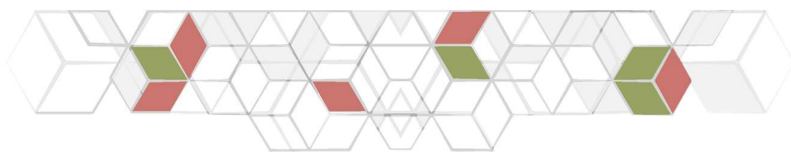
Времетраене: 90 минути

Въпроси за дискусия и оценка

Как се чувствах по време на създаването на моя професионален профил?

Ще използвам ли натрупаните знания, за да си създам собствен професионален профил онлайн?





Човешка скулптура на свободата

Обучителна цел на дейността:

- Да помогне на хората да разберат къде в живота да използват своята енергия.
- Да помогне на участниците да решат върху кои умения трябва да се фокусират, за да имат по-големи шансове за успех.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

- Човешката скулптура на свободата е забавна дейност за самоосъзнаване.
- Тази дейност може да бъде изпълнена от смесена група със зрящи и незрящи участници.
- Предложението е да се работи в групи от по двама или повече души (идеално би било по четирима).

Фасилитаторът изписва на флипчарт следното:

Трите компонента на човешката скулптура на свободата: „талант, забавление и необходимост“.

След това фасилитаторът пита всеки участник от екипа да използва своите партньори като материал, от който да се получат три човешки скулптури, които описват неговите/нейните компоненти по отношение на талант, забавление и необходимост.

Бележка относно условията:

- “Талант” означава това, в което човек е добър.
- „Забавление“ е това, което човек иска да прави постоянно, дори ако не е необходимо да плаща за него.
- “Необходимостта” е това, което хората реално търсят или желаят и за което са готови да прашат.

Всеки член на екип ще оформи своите компоненти и от другите екипи ще се иска да разберат какво стои зад направените човешки скулптури.

Може да се проведе дискусия, така че участниците да споделят своите мисли и да обменят мнения по темата.





Необходими материали:

Флипчарт, маркери.

Времетраене

60 минути.

Какво е необходимо за упражнението:

- Как се чувствах по време на създаването на скулптурите?
- Беше ли трудно да идентифицирам трите компонента и да измисля как да ги представя чрез скулптура?

Източник: www.melearning.app





Социални умения: как да се представим и да осъществяваме първоначални контакти – индивидуална задача и игра по двойки

Обучителна цел на дейността:

Подобряване на уменията за лично представяне. Подготовка за интервюта за работа.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

10 участници по двойки. Във всяка двойка единият е интервюиращ, а другият е кандидат за работа. Двойките трябва да представят различни интервюта за работа (например една двойка представя интервю за работа като рецепционист, друга – за работа като офис асистент и прочие). Интервюиращият трябва да помисли за най-добрия начин да представи организацията, от чието име действа и да зададе въпросите към кандидата. Вторият човек – кандидат за работа – трябва да измисли най-добрия начин, по който да се представи и да опише своите умения и качества.

Какво е необходимо за упражнението: нищо

Времетраене: 20 минути

Въпроси за дискусия и оценка :

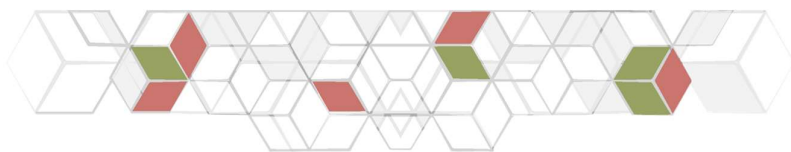
За кандидатите:

- Какви са вашите най-добри качества? Какви са проблемните за вас сфери и какво правите, за да ги подобрите?
- Какви са вашите очаквания по отношение на бъдещата ви работа? Какво е важно за вас?

За интервюиращите:

- Какво можете да предложите на бъдещите ви служители? Какво можете да направите, за да работи екипът по ефикасен и продуктивен начин?
- Какви са най-важните качества, които търсите във вашите служители?





Самоконтрол. Справяне с отрицателни емоции.

Обучителна цел на дейността:

Подобряване на лични умения за разпознаване и справяне с негативни чувства и емоции. Учене на самоконтрол.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Упражнение за неограничен брой участници. Всеки получава задача да си намисли и запише набор от ситуации от ежедневието, при които в него/нея се предизвикват негативни емоции и реакции. Може да става дума за съвсем реални ситуации. След това всеки трябва да опише конкретно своите реакции и да помисли за по-добър начин на реагиране при такива ситуации. Всеки участник трябва да помисли за 4 ситуации типични за неговия/нейния живот или такива, които са им се случили наскоро. Незрящите ще получат асистенция от зрящите ако им е необходима, но и ще могат да ползват брайлови устройства за писане.

Какво е необходимо за упражнението: за зрящите листове и химикалки, за незрящите - брайлови плочки.

Времетраене: 20 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Кое беше най-трудно за вас в тази задача?
- Кои ситуации са най-обичайни и най-трудни за овладяване според вас?
- Какви лични качества и умения са необходими, за да се подобри нечий самоконтрол?





Взаимно притискане на длани

Обучителна цел на дейността: самооценка и оценка на стилове за справяне с конфликт

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: участниците се подреждат в две редици, обърнати лице в лице. Всяка двойка залепя дланите си и започва да оказва натиск, бутайки дланите на партньора със своите. Всеки участник трябва внимателно да изследва своите реакции. Игра за неограничен четен брой участници.

Какво е необходимо за упражнението: никакви

Времетраене: 10 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Как се чувствахте?
- Опитвахте ли се да бутате все по-силно дланите на партньора или поддавахте на чуждия натиск?
- Опитвахте ли се да търсите баланс в това кога кой води и кой следва?
- Отне ли ви много време да решите какво да правите?





Управление на гнева – предизвикателства, водещи до гняв.

Обучителна цел на дейността: подобряване на умения за разпознаване и справяне с предизвикателства, водещи до гневни реакции в ежедневието.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: задача за неограничен брой участници. Всеки получава задачата да помисли за ситуации, които предизвикват гневните му/й реакции. Трябва да самоанализират реакциите си и да предложат алтернативи. Участниците се редуват да споделят своите чувства. Другият участник изслушва и подкрепя дискусията.

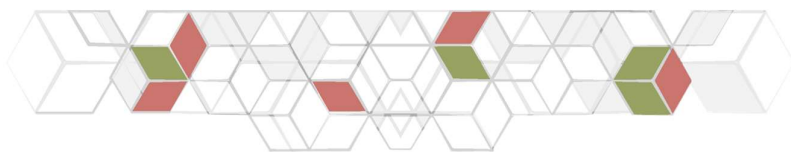
Какво е необходимо за упражнението: нещо, на което да се пише, хартия, смарт телефон или лаптоп, брайлови плочки.

Времетраене: 20 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Трябваше ли ви много време за изпълнението на тази задача или бяхте готови с основните за вас причинители на гняв?
- Беше ли ви комфортно да споделите тази информация с останалите?
- Смятате ли, че гневът може да се използва за нещо добро и как?
- Смятате ли, че гневът е нормално човешко поведение/емоция?
- Какви са предпочитаните от вас начини за овладяване на гнева? /от сорта на: спортуване, дълги разходки, техники за релаксация и други/?





Работа с емоции

Обучителна цел на дейността: как да се освободим от емоции, които ни влияят негативно. Целта е да разберем, че отрицателни емоции и чувства като раздразнение, обида, гняв може да имат сериозно въздействие върху нашето добруване, както и да се научим да се справяме с тях.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

1. Запишете емоциите на хартия
 - a. Запишете всички чувства, които са ви тормозили наскоро. Не пишете какво се е случило, а само чувствата (гняв, тъга, тревожност, негативност, раздразнение).
 - b. Скъсайте хартията, на която ги написате! Изхвърлете късчетата! По този начин се отървявате от негативните емоции, които ви тормозят и ви влияят.
2. По какъв начин мислите влияят на поведението

Изберете едно събитие от вашия живот, за което искате да бяхте постъпили по различен начин

- a. Запишете какво се е случило?
- b. Какво си мислехте, когато се случи нещото?
- c. Какви емоции/чувства ви владееха?
- d. Имаше ли някакви физически симптоми?
- e. Какво направихте?
- f. След като попълните информацията, поговорете за поведението и обсъдете какво е можело да направите по различен начин.

Необходими материали:

Нещо, на което да се пише, хартия, смарт телефон или лаптоп, брайлови плочки.
Таймер.

Времетраене



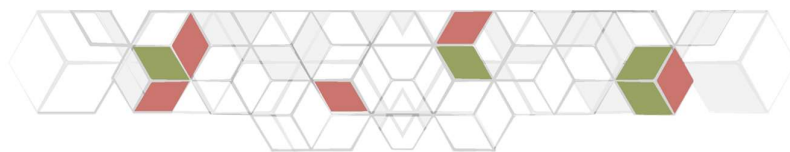


40-60 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

1. Как се чувствахте докато обмисляхте своите чувства и ги записвахте?
2. Как се почувствахте, когато открихте ситуация от вашия живот, в която ви се иска да сте реагирали по различен начин?
3. Как се почувствахте, когато скъсахте хартията?
4. По какъв начин това упражнение може да бъде приложено към реална житейска ситуация?





Какво се случи:			
Мисли	Емоции	Физически симптоми	Поведение
Пример: Колко нечестно Не го направих аз Как може да ми кажеш нещо подобно?	Пример: Гняв Разочарование Нараненост	Пример: Изпотяване Сълзи Желание за плач Изчервяване	Пример: Повишаване на тон Тръгвате си наранени Затръшвате вратата

Начини за справяне с трудни/тежки емоции

<u>Помислете за емоцията</u>	Поговорете за емоцията с някой, на когото имате доверие. Получете подкрепа и приемете, че е ок да се чувствате по този начин. Състрадание.
<u>Вземете решение</u>	Как ще реагирам на емоцията (по положителен или разрушителен начин)?
<u>Намерете решение</u>	Поговорете за начини за справяне с емоции: дишане, положително мислене, да говорите на себе си, релаксация, медитация.
<u>Продължавайте нататък</u>	Фокусирайте се върху нещо друго, което да правите и не се задълбочавайте в емоцията, която ви тормози.





Импровизация

Обучителна цел на дейността:

Учене на и размисъл по темата комуникация и подобряване на увереността и мотивацията за лично израстване.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Изберете тема, която е свързана със самозастъпничество за слепи хора и хора с нарушено зрение. Може да е от всякакво естество: например, непознат се приближава към вас и иска да ви помогне да пресечете улицата, или започвате нов предмет в училище и трябва да говорите с вашия преподавател за това, което ще ви е нужно в процеса на обучение. Вие сте човек, който минава през проверка на сигурността на летище.

Работете с такъв размер група, която можете да разделите на малки екипи и помолете всеки екип да направи импровизация, която да представи пред останалите участници.

Какво е необходимо за упражнението: необходимо е пространство, голямо помещение, в което да се работи

Времетраене: 30-60 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

1. Как вървеше комуникацията?
2. По какъв различен начин можеше да се получи?
3. Имаше ли някакви изненади?
4. Били ли сте преди в тази ситуация?





Продължавай, слушам те

Обучителна цел на дейността: Как да бъдем добри слушатели.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Участниците в уъркшопа обсъждат въпроса какво означава да си добър слушател – брейнсторминг сесия.

Разделете участниците в групи от по трима: единият говори, другият слуша, а третият наблюдава.

Този, който трябва да говори, разполага с 5 минути да опише своята гледна точка по тема, от която се интересува (например смъртното наказание за престъпления срещу човечеството, свобода на словото и ограничение на същото, както и всякакви други теми, които има нужда да бъдат обяснени, анализирани и да се изкаже мнение по тях).

Слушателят трябва да слуша внимателно и да е убеден, че разбира за какво става дума, защо това е толкова важно и интересно за говорещия, колкото и какво мисли говорещият по темата.

Наблюдателят следи как се справя слушателят. Той/тя не трябва да участва в дискусията, а да наблюдава какво се случва и как се справят другите. Наблюдателят говори, когато дойде неговият/нейният ред.

5 минути след началото изпълнението на говорене/слушане приключва и от наблюдателя се иска да изкаже своето мнение относно как е протекъл процесът. Всички трябва да се изредят в трите роли.

Какво е необходимо за упражнението: нищо

Времетраене: 35 минути

Въпроси за дискусия и оценка

Поговорете за упражнението. Може да използвате следните въпроси

- Дали говорещите са представили своите мисли, идеи и чувства? Дали им е харесало да говорят на някой, който наистина ги е слушал активно?
- Как са се чувствали слушателите, докато са слушали активно? Било ли им е трудно да слушат без да имат право да прекъсват и да изказват своето мнение?





Идеи и предложения за преподавателя или фасилитатора.

Някое от следните явления може да се прояви по време на изпълнението на упражнението и с тях групата може да се занимае по-подробно.

Добрият слушател:

- Показва уважение, поддържа зрителен контакт, не страда от безпокойство;
- Дава сигнали, че слуша активно като потвърждава с „продължавай, слушам те“...;
- Не прекъсва;
- Не се мъчи да запълни паузите, а дава на говорещия време да помисли и да продължи изказването си;
- Не привлича вниманието на говорещия със своите коментари;
- Задава отворени въпроси, които насърчават говорещия да продължи с разясняването на тезата си;
- Повтаря коментари на говорещия от време на време, за да покаже, че следи мисълта му;
- Отговаря на емоциите, които се крият зад изказването на говорещия и показва разбиране.





Нетърпеливият шеф

Обучителна цел на дейността: Как да използваме налични ресурсите, за да решим задачи, за решението/изпълнението на които може да ни е дадено ограничено време.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Участниците трябва да са в групи от по 3 до 5 човека.

Участниците получават задача от своя нетърпелив шеф. Задачата трябва да бъде решена в рамките на ограничено време.

Трябва да бъдат подготвени поне 3 различни задачи.

1. По-късно същия ден има среща и шефът иска от служителя да се погрижи за кетъринга. Никой друг в офиса не е на разположение, за да помогне на натоварения със задачата служител.
2. Шефът иска от служителя да напише доклад, в който да резюмира конкретен въпрос. Единственият ресурс е книга, която не е налична онлайн. Служителят разполага с 2 дни.
3. Служителят е преподавател и шефът иска от него/нея да замества друг преподавател, който трябва да отсъства поради семейни причини. Другият преподавател е дал тест и учениците са нетърпеливи да си получат резултатите. За съжаление тестът е направен на хартия, а на учениците им е обещано, че ще си получат оценките днес.

Какво е необходимо за упражнението: задачи за решаване, написани на брайл или плоскопечатни за зрящите (възможно е и онлайн достъп до задачите)

Времетраене: 40 минути

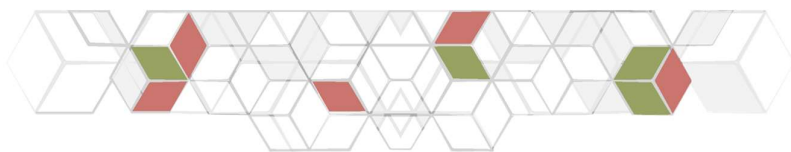
Questions for Debriefing:

Как се чувствахте докато решавахте проблемите/задачите?

Как си сътрудничихте в групата и какви решения открихте? Успяхте ли да решите задачата в рамките на крайния срок?

Какво научихте от упражнението? Как можете да го приложите в реалния живот?





Подреждане в редица

Обучителна цел на дейността: Работа с доверие и отговорност в рамките на групата.

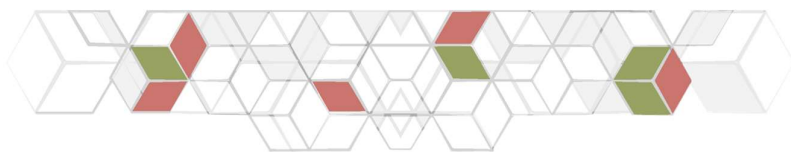
Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: Нека групата, без значение от размера, се подреди по някакъв признак, например възраст, първа буква на името и прочие. Докато хората в групата се подреждат може да казват единствено името или възрастта си или конкретния признак, във връзка, с който се организира подреждането и НИЩО ПОВЕЧЕ.

Какво е необходимо за упражнението: нищо конкретно, освен може би пространство за работа, в случай, че групата е по-голяма

Въпроси за дискусия и оценка:

1. Как протече изпълнението?
2. Имаше ли някакви проблеми?
3. Някой пое ли контрола? Беше ли необходимо това?





Отчитане

Обучителна цел на дейността: умения за изразяване на собствените мисли и емоции пред активен слушател

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: 2 души работят заедно. Те ще се редуват да говорят за седмицата, която са изкарали и да разсъждават по следните четири въпроса:

1. Какво беше положително през тази седмица?
2. Тъжен ли съм за нещо?
3. Имам ли някакви грижи?
4. С какво се гордея?

Слушателят може само да слуша без да прекъсва.

Какво е необходимо за упражнението: нищо специално

Времетраене: 10-20 минути





Минно поле

Обучителна цел на дейността: тази дейност помага за изграждане на доверието и подобряване на уменията за комуникация.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: 15-20 души

Указания:

Стъпка 1:

Тук от участниците се изисква да работят по двойки, като единият член на двойката е незрящ. Чрез използване единствено на конкретизирани комуникационни техники, зрящият трябва да даде указания на незрящия, за да го/я придвижи през територия с различни препятствия – „минно поле“.

Стъпка 2:

Участниците имат право да ползват единствено команди от сорта на 'ляво' или 'дясно', 'напред' или 'назад'. Целта е да се изгради доверие между членовете на смесен екип, което, посредством отлична комуникация и внимателно слушане, да преведе незрящия през минното поле.

Какво е необходимо за упражнението: кутии, предмети, столове и други предмети.

Времетраене: около 15 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

1. Срегнахте ли някакви трудности, докато изпълнявахте тази дейност във вашето училище или работно място?
2. Хареса ли ви дейността? Как ви накара да се чувствате?





Медитация

Обучителна цел на дейността: тази дейност помага да се постигне освобождаване от напрежението, тя стимулира фокус и концентрация, генерира положителни чувства и възстановяване на силата и вниманието по отношение на дейности, които предстоят.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: Произволен брой участници.

Указания:

Стъпка 1:

Участниците трябва да седнат в кръг. Фасилитаторът пуска запис, който обяснява на всички в групата как трябва да се отпуснат, да затворят очи, да почувстват телата си, да започнат да мислят за нещо положително.

Стъпка 2:

Фасилитаторът пуска музика за медитация. След 5 до 7 минути той/тя казва на участниците бавно да преброят до десет преди да отворят очи. От древни времена е доказано, че медитацията има голямо въздействие върху постиженията на хората, тяхното щастие, положително поведение спрямо другите, също така тя повишава самоосъзнатостта, самочувствието и подобрява здравето. Тя е в голяма помощ за това участниците да научат техники  за справяне, когато са в напрегнати и стресови ситуации.

Стъпка 3:

След края на медитацията, фасилитаторът може да обсъди с участниците как са се чувствали, за какви положителни ситуации са мислели по време на медитацията.

Какво е необходимо за упражнението: подходящи записи и колонка или телефон, от който да се пускат

Времетраене: 15 – 20 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

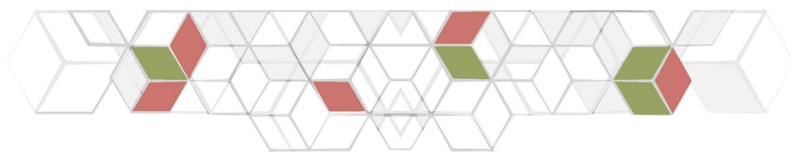
1. Как се почувствахте по време на медитацията?
2. Можете ли да опишете положителните ситуации, за които си мислехте по време на процеса?





3. Често ли медитирате? Помага ли ви да се справяте със стреса и голямото напрежение?
4. Запознати ли сте с други техники, подобни на медитацията, за справяне с проблеми?





Вербатим театър (Чия е историята?)

Обучителна цел на дейността:

Изграждане на увереност, развиване на умения за активно слушане.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Упражнението е подходящо за групи, които се делят на 3 (9 или 12 участници).

В това упражнение участниците са разделени на групи по трима. Всеки участник трябва да се сети за някаква лична история, която е оставила сериозен отпечатък и е много ярък спомен. Участниците се разделят на групички от по трима и сядат гръб към гръб – столовете им са подредени с облегалките една към друга на трилистна детелина. Разполагат с три минути – по една на човек – за да направят аудио описание на своя спомен на останалите. След това групата обръща столовете така че да седнат лице в лице. Сега разполагат с още три минути за задаване на уточняващи въпроси, свързани със споделените спомени/истории. Участниците от всяка малка група трябва да изберат история (една от трите споделени в групата), която всеки от тях трябва да представи пред останалите като своя лична. Въпросите, които трябва да се задават за доуточняване по време на втория период от три минути, трябва да имат за цел да извадят важни подробности на повърхността. Фасилитаторът може да направи кратка дискусия за това какви въпроси биха били подходящи и какви не, както и какви въпроси биха били правилни и какви – не.

След това участниците представят избраната от тройката история един след друг, сякаш е тяхна. Всеки има правото да променя елементи – например възраст, облекло, година – така че историята да звучи правдоподобно. Например ако в избраната история се споменава сладка, розова рокличка, а ще я разказва мъж – то рокличката може да бъде заменена от къси зелени панталонки с отпран десен заден джоб.

Всеки участник има 1 минута, за да разкаже избраната история на публиката – хората от другите групи.

Публиката трябва да се опита да познае чия наистина е историята.

Какво е необходимо за упражнението: толкова столове, колкото са и участниците.

Времетраене: 40 минути или повече в зависимост от това дали участниците имат нужда от по-дълга дискусия.

Въпроси за дискусия и оценка:





1. Беше ли постигната целта и как?
2. Как се чувствахте, когато трябваше да говорите с гръб едни към други? Ами когато споделяхте чужда устория?
3. Как се отрази на поведението ви ограниченото време?

Източник: (Aristidou, 2017)





Даване на обратна информация, оценка

Обучителна цел на дейността: изключително полезно упражнение, което подпомага изграждането на доверие и отвореност в групата, както и помага на отделните участници да станат самоосъзнати и проникновени.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: Даването на редовна и ефективна обратна връзка е една от най-важните съставни части за формирането на конструктивни отношения и процъфтяващи екипи. Откритостта носи доверие, а доверието генерира повече откритост, което представлява една възходяща спирала. Упражнения от този сорт винаги се провеждат внимателно и с голямо ниво на осъзнатост по отношение на груповата динамика. Това е упражнение за групи, които са работили заедно известно време и се познават и имат опит в даване и получаване на обратна връзка. Думите “спри”, “започни” и “продължавай” се използват в упражнението с цел да напътстват оформянето на оценъчните съобщения.

5 принципа на ефективната обратна връзка

- дори и да изглежда очевидно – планирайте внимателно срещата.
- бъдете готови да слушате, защото често хората, особено онези с власт, нямат такова желание и готовност ...
- изберете подходящо време...
- изберете подходящо място...
- поставете си за цел да направите срещата успешна за всички.

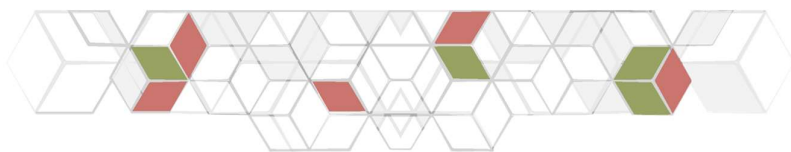
Указания

Стъпка 1:

Работете в малка група или ако групата е голяма – разделете я на групи от по четирима души. Най-добрият начин да се дава обратна връзка е по двойки. Групите трябва да са прекарвали достатъчно време в съвместна работа и да имат много споделени преживявания, от които да си вадят оценките, когато дават обратна връзка.

Стъпка 2:





Фасилитаторът дава следните инструкции: „Мислете за човека, към когото насочвате обратната връзка. Използвайте принципите на ефективната обратна връзка, които са следните:

- бъдете описателни за поведението, а не човека
- недейте да съдите или да поставяте етикети
- фокусирайте се върху резултатите от работата
- не се опитвайте да променят другите хора
- говорете простичко и ясно
- дайте на отсрещната страна възможност да разбере, че бихте искали да направите оценка
- не говорете от чуждо име, изразявайте единствено своето мнение и оценка
- не смесвайте личните мисли и чувства с чувствата и мислите на други хора
- бъдете конкретни, недейте да правите обобщения
- бъдете на време и редовни
- ориентирайте се към решения

Кажете на участниците, че трябва да помислят относно трите ключови думи – започни, спри и продължавай – но че не е необходимо да ги използват всички заедно ако няма релевантна обратна връзка, която да дадат. Помолете участниците да формулират три изречения:

Нещо, което бих искал/а да ЗАПОЧНЕШ да правиш е Нещо, което бих искал/а да СПРЕШ да правиш е.... Нещо, което бих искал/а да ПРОДЪЛЖАВАШ да правиш е...

Стъпка 3:

Във всяка малка група, всеки участник подготвя тези изречения за всеки член на групата. Когато всички са готови със своите оценки и са приключили с разсъжденията, те представят своите оценки вербално, един след друг.

Какво е необходимо за упражнението: нищо конкретно

Времетраене: 10-20 минути



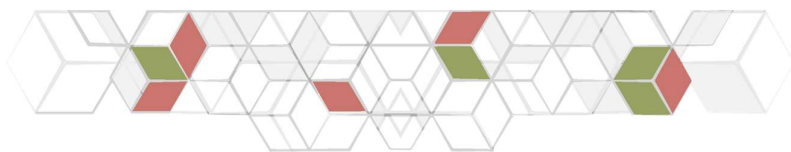


Въпроси за дискусия и оценка:

След представяне и получаване на оценка, участниците може да използват следните въпроси, за да обсъдят упражнението по между си:

1. Имате ли някакви предложения или идеи как мога да подобря своите работни умения?
2. Бихте ли споделили някакви идеи относно начина ми на работа?
3. Как се чувствате след даването и получаването на оценка?
4. Имате ли някакви предложения за това как бих могъл/могла да подобря начина, по който давам оценка/обратна връзка?





Упражнения за запознаване/разчупване на ледовете в групата

Известни хора

- Групата седи в кръг и един от участниците посочва известна личност – спортист, музикант, актьор, анимационен герой или каквото и да е друго. Например Брад Пит. Следващият по кръга трябва да посочи известна личност, чието име започва с последната буква от името на предходната персона – Брад Пит в случая (например Тарзан-Ник Кейв-Вивиан Уестууд и т.н.).
- В първата обиколка по кръга няма ограничение за време (участниците изгарят само ако не могат да се сетят за име)
- При втората обиколка обаче вече може да се вземе решение участниците да имат 10-15 или 20 секунди, за да посочат следващото име.
- Последният останал в кръга – печели.

Митница

- Един от участниците избира правилото (категории храни, първа буква в името, играчки, животни, всичко, което започва с буква А – възможностите са безкрайно много).
- В началото на играта се казва „Аз ще мина през митницата с“ (след това избирате например: „змия“ – тайното правило е всичко, което започва с буквата З)
- След това останалите трябва да се опитат да познаят какво е правилото като опитват един по един “Мога ли да мина през митницата с?” и се опитват да уцелят правилото.

20 въпроса

- Разделете участниците по двойки. Единият започва като си намисля нещо и след това дава подсказка на другия дали става дума за място,





храна, игра или нещо друго. Другият има 20 въпроса с отговор „да“ или „не“, за да достигне до това, което първият си е намислил. Ако не се справи, първият печели.

- Възможни са много вариации на тази игра. Например в големи групи може да има правило, че обектът, който е намислен, трябва да е част от културата на другия.

Две истини и едно невярно твърдение

- Всеки участник си намисля две верни твърдения за самия себе си и едно невярно (10 минути за тази част).
- Едно по едно той/тя казва твърденията на останалите и групата трябва да реши, кои твърдения са истини и кое - не.

Кой/кое/коя е любимият/любимото/любимата ти.....

- Много лесно упражнение за група, с цел запознаване и опознаване на хората. Разположени в кръг, хората казват своите любими
 - Храни
 - Животни
 - Филмов герой
 - Питие
 - Песен
 - Музикант
 - Град
 - Място

Предаване на обръча – игра за запознаване





В допълнение към насърчаването на развиването на умения за работа в екип и решаване на проблеми, тази игра също така подобрява комуникационните умения. За всеки успешен лидер е от изключително значение да може да комуникира ефективно. Двете неща не могат да вървят по отделно.

Тази игра може да се играе и от повече от 20 души, както зрящи, така и незрящи. Важното е да са четен брой, за да могат да се разделят на две групи с по равен брой участници. Всяка група се нуждае от обръч.

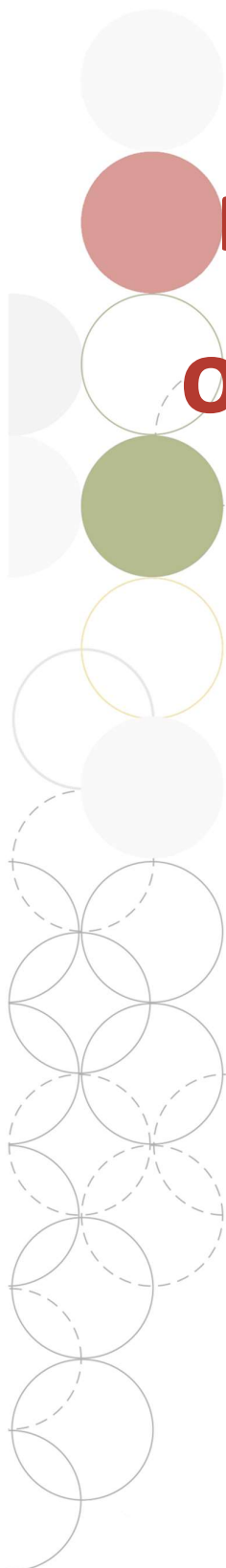
Указания:

Двете групи са се хванали за ръце и са застанали в кръг. По един от членовете на всяка група държи на едната си ръка обръч. Задачата е обръчът да мине максимално бързо по кръга без хората да си пускат ръцете. Групата, която се справи първа – печели.





2. Социално предприемачество от гледната точка на предприемачи с нарушено зрение





Съдържание:

Социално предприемачество.....	46
Лидерски умения (практически дейности)	53
1. Развиване на стратегии за решаване на проблеми	54
2. Активиране на лично развитие	58
3. Чудовищно говорене	59
4. Подготовка за ролята на фасилитатор	61
5. Как да промотираме събитие?.....	63
6. Контролиран диалог.....	65
7. Шест мислещи шапки	66
8. Фасилитиране на моя екип	68
9. Умения за убеждаване	69
10. Дебати	70
11. Лидерски характеристики	71
12. Лъч надежда.....	72
13. Аквариум за акули	73
14. Театър вербатим (Нека го кажа вместо теб).....	74
15. Отговорност	76
16. Батерия на доверието	78
17. Лидерска плитка	80
18. В твоите обувки	83
19. В средата на сцената.....	84
20. Брейнсторминг за промяна.....	86
21. Креативно представяне.....	87
Умения за социално предприемачество (дейности и упражнения)	88
1. Социални предприятия.....	90
2. Предприемачески активи и дефицити & определяне на очакванията	93
3. Да променим позната ситуация.....	98
4. Бизнес кафене	101
5. Време за действие	103
6. Упражнения за превръщане в по-добър предприемач.....	106
7. Хлебари без граница.....	113





Социално предприемачество

Социалното предприемачество е използването на съществуващи или създаване на нови компании и други организации (включително неправителствени) с цел създаване, финансиране и изпълняване на решения за различни социални, културни, икономически, екологични и други проблеми. Тази концепция може да бъде приложена към различни организации – с различен размер, структура, цели и вярвания. Почти всеки може да стане социален предприемач, независимо от сферата, в която се развива неговата/нейната кариера или професионалният му/й път. Те могат да варират от дейности, свързани със социална работа¹ и общностно развитие² до предприемачество³ и науки, свързани с околната среда⁴. Изискването е предприемачът да създаде организация, в която хората в неравностойно положение са част от процеса на вземане на решения в организацията и печалбите, от която финансират заплати или създават продукти и услуги за хора в неравностойно положение, които последните могат да получат на много ниска или никаква цена. Иначе казано, социалното предприемачество е използването на нови подходи или дори нови начини за разглеждане на ролята на бизнеса за решаване на социални и икономически проблеми.

За популярността на социалното предприемачество има много причини. Има нещо много интересно и привлекателно в хората, които са създали социално предприятие и защо и как са започнали да правят това, което правят. Социалните предприемачески усилия са интригуващи, защото обикновено са подкрепени от иновативни идеи и успешно създават нови продукти и/или услуги, които допринасят значително за живота на хората, независимо дали под формата на създаване на работа за тях или чрез предоставяне на инструмент, услуга, средство срещу никаква или много достъпна цена. Но не е само това. Социалното предприемачество надхвърля и дава ясен сигнал за необходимостта от социални промени. То дава пример за това как са възможни и осъществими такива дейности, отплащайки се на тези, които са ги инициирали и как носят дългосрочна трансформационна полза за обществото. Това отличава такива предприемачи от всички останали.

Социалното предприемачество е толкова привлекателно именно защото дава много високо обещание. Ако обещаното не бъде изпълнено поради твърде много икономически неефективни усилия, включени в опита за реализирането му, тогава

¹ https://en.wikipedia.org/wiki/Social_work

² https://en.wikipedia.org/wiki/Community_development

³ <https://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship>

⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Environmental_science





социалното предприемачество няма да постигне целта си и апелът му ще бъде загубен. Следователно внимателно изработеният дизайн на всички предприемачески и икономически аспекти е задължителен, ако искаме също така да гарантираме успеха на социалния елемент на инициативата.

Думата предприемачество, както повечето неща, има положителна и отрицателна страна. От положителна страна, тя носи специална, уникална способност да усеща и действа по възможност, създавайки или носейки нещо ново в света. От негативна страна, предприемачеството изисква период от време, преди да стане очевидно истинското му въздействие.

И все пак дали предприемачеството е само една бдителност по отношение на възможностите, креативност, решителност? Въпреки че тези и други поведенчески черти са част от историята и със сигурност предоставят важни улики за бъдещите инвеститори, те не представляват цялата история, защото дескрипторите от този вид се използват и за изобретатели, корпоративни изпълнители, художници и други важни участници в обществото.

Предприемачът е човек, който не само „измества икономическите ресурси от зона на по-ниска и в зона с по-висока производителност и по-голяма доходност“ (според френския икономист Жан-Батист Сей), но и създава стойност (според австрийския икономист Джоузеф Шумпетер). Шумпетер идентифицира в предприемача силата, необходима за стимулиране на икономическия прогрес, без която икономиките ще станат статични и свиващи се.

Независимо дали смятат предприемача за пробивен новатор или за ранен експлоататор, теоретиците универсално свързват предприемачеството с възможност. Счита се, че предприемачите имат изключителна способност да забелязват и използват новите възможности, ангажираността и стремежа, необходими за преследването им, и постоянното желание за поемане на присъщите рискове.

Когато говорим за социално предприятие, свързано с живота и благополучието на хората със зрителни увреждания, има многобройни отлични опити и добри практики, които обхващат всички възможни прояви - предприятие за работници с нарушено зрение, предприятие, създадено от предприемач с нарушено зрение, предприятие, предоставящо услуги и стоки за общност с нарушено зрение. Каквато и да е природата и структурната форма на социалното предприятие, създаването на стойност под формата на качество на живота (независимо дали чрез заплати или чрез получени стоки/услуги) е налице и носи ползи за хората, участващи в него.





Ако можем да очертаям списък от правила за създаване на успешно социално предприятие от/за хора със зрителни увреждания, това може да изглежда така:

1) Социалният предприемач трябва да следва своята страст

Той, тя или те са на път да инициират начинание, което в идеалния случай би трябвало да бъде ползотворно, но и придружено от предизвикателства и трудни времена. Ето защо е от съществено значение той/тя да имат страст към основните дейности на предприятието и да могат да го популяризират с искрена енергичност и твърда убеденост. Ако бъдещият предприемач може да направи това, той/тя задължително ще постигне успех.

2) Социалният предприемач трябва да се опита да бъде смел в началото

Ако предприемачът е страстен към идеята и е в състояние да я популяризира по начин, който прави целия пакет привлекателен за инвеститорите, тогава успехът е възможен. Работата е там, че предприемачът трябва да бъде този или да има вдъхновен екип, който да търси партньори и потенциални инвеститори за първоначална инвестиция. Недостигът на пари със сигурност ще предизвика стрес и може да доведе до краткосрочни решения, за които по-късно ще съжаляваме.

3) Социалният предприемач трябва да се доверява на инстинктите си

Не всяко обещание или поведение е задължително да доведе до успех. Така че бъдещият предприемач трябва да се доверява на инстинктите си и ако вярва, че нещо няма да се осъществи, той трябва да насочи вниманието си другаде. Има много предприемачи, които слушат внимателно идеите на други хора и улавят съществуващата стойност в тях, дори ако не носят лична отговорност за голямата идея. В същия ред на мисли, ако предприемачът е несигурен, той/тя трябва да поиска съвет от други хора с подходящ опит.

4) Социалният предприемач не трябва да забравя, че въздействието е по-важно от оборота

Социалното предприятие е постоянен балансиращ акт, гарантиращ, че социалното въздействие е осигурено и максимизирано, като в същото време всички разходи също са покрити. Не е просто да се измери въздействието. От друга страна измерването на финансовите резултати е сравнително лесно. Следвайки лесния път за измерване на резултатите само по отношение на финансите, неизбежно би намалило положителното въздействие, оказано на обществото.

5) Социалните медии промениха всичко





Социалните медии са променили изцяло динамиката на социалните предприемачи по същия начин, по който са ги променили за всички останали аспекти на живота. По-лесно и по-евтино от всякога е да доставите съобщението си до целевата аудитория, но съдържанието трябва да е умно, в противен случай количеството на съществуващия шум ще удави усилието. Дори ако вашето начинание се грижи за хора със зрителни увреждания, не забравяйте да използвате всички канали в социалните медии и възможно най-много визуални материали, за да направите възможно най-голямо въздействие върху зрящата общност.

6) Бъдещият социален предприемач трябва да внимава да насочва вниманието си навън, а не навътре

Успешните предприятия са гъвкави и реагират адекватно на нещата, които се случват в обществото. Това включва и изисква много публичност и срещи с хора, провеждане на разговори и видимост. Всичко това изисква енергия и определено, съществено ниво на увереност. Изпадането в рутина за сортиране на административни дейности и покриване само на технически задължения, а не на външно присъствие, е много вероятно да доведе до спад, включително до демотивация на екипа, който ще почувства отслабване в ролята на лидера.

7) Бъдещите социални предприемачи трябва да правят услуги

Друг капан, в който могат да попаднат предприемачите, е концентрирането само върху дейности, за които може да се види незабавен икономически резултат. Социалният предприемач е човек, който винаги се стреми да опита и да помогне на други хора. Удивително е колко често това му/й се връща по неочаквани и положителни начини.

8) Бъдещите социални предприемачи трябва да бъдат открити и честни

Създаването на ново предприятие съвсем не е лесно. Обикновено има периоди, в които нещата не вървят и когато предприемачът искрено се чуди как да свърже двата края, което е особено сложно и крехко като се има предвид какви служители работят в предприятието или върху коя целева група са фокусирани продуктите/услугите на предприятието. В моменти като този лидерът трябва да бъде открит и честен с ключовите сътрудници - доставчици, банки, инвеститори и др. По този начин връзката ще бъде по-здрава и по-силна.

9) Не на последно място, бъдещият социален предприемач трябва да се грижи добре за себе си

Успехът или неуспехът на предприемаческата инициатива до голяма степен зависи от него/нея. Прегарянето и болестите няма да са полезни за никого. Следователно





предприемачът трябва да се грижи за себе си, да се забавлява и да се увери, че има достатъчно време за всички неща, на които той или тя се радва и от които има нужда, за да се чувства добре.

За да ви дадем представа какво би могло да представлява едно социално предприятие от/за хора с нарушено зрение, имаме списък с описания на добри практики, сред които **“Диалог на тъмно”** от Германия – една от най-удивителните и въздействащи практики, при която посетители са водени от незрящи водачи в пълен мрак, **“BlindArt”** от Латвия, което е история на успеха, отбелязана от уникална детска книжка, **“Хляб на тъмно”**, който се фокусира върху работа в смесени двойки, в които единият е зрящ, а водещият – незрящ и двамата водят дискусии по важни теми и въпроси, облечени в метафорите на месенето и хляба, **“Вечеря на тъмно”**, където незрящи хора сервират на посетители в пълен мрак и се случват вдъхновяващи дискусии по екзистенциални въпроси.

Преди да се впуснем в предприемаческо усилие е важно да направим SWOT анализ като форма на оценка за пазарно позициониране. В днешно време SWOT анализът е незаменим метод за оценка на положението на бизнеса и шансовете му за успех на пазара. Познания как да бъде направен са от изключително значение за всички бъдещи предприемачи. SWOT анализира силните страни, слабостите, възможностите и заплахите пред една бизнес идея, независимо за какво се отнася тя – за социално предприятие или за стандартен бизнес. Тук по-долу можете да откриете SWOT анализ на потенциално социално предприятие, който може да се използва като основа за създаването и на други такива SWOT анализи. Заедно с него, представяме и възможност за анализиране на „аспирациите“ и „резултатите“ (AR).

Докато SWOT се фокусира основно върху това, което може да се обърка, AR се фокусира по-скоро върху положителните аспекти и бъдещите аспирации.

(които ние често формулираме под формата на въпроси)

Strengths (силни страни)	Weakness (слабости)
▪ Експерти сме в сферата ▪ Можем да обучаваме ▪ Полезни сме за обществото ▪ Имаме динамична организационна конфигурация	▪ Липса на опит ▪ Ниска репутация ▪ Липса на финансиране ▪ Проблеми, свързани с размера и възможностите за разширяване





▪ Култура на отлични резултати/работа ▪ Корпоративна социална отговорност (когато става дума за бизнес структура)	▪ Вродена липса на стратегическа гъвкавост ▪ Разминаване на целите и задачите ▪ Много време и ресурси са необходими за обучение на служителите, които са със специални потребности и ниски квалификации ▪ Липса на предприемчиви човешки ресурси в региона
<i>Opportunities (възможности)</i>	<i>Threats (заплахи)</i>
▪ Предимство на първия ▪ Нарастващ интерес към социалното предприемачество ▪ Замъглени граници между секторите, в които едно такова предприятие може да функционира ▪ Уникалност ▪ Необходимост от този вид услуги ▪ Наблюдава се положителна тенденция за голям брой микропредприятия, което означава, че хората могат да стартират частно предприятие. ▪ Голям дял обучени лица, които могат да създадат социално предприятие ▪ Голям потенциал безработни лица, които биха могли да бъдат ангажирани; хора с увреждания и в неравностойно социално положение, както и хора в пенсионна възраст ▪ Растящ брой социо-икономически проблеми, които правителството не	▪ Съществуване на сходни бизнеси. ▪ Непосилни правни и данъчни условия. ▪ Наличните или предвижданите в бъдеще финансови ресурси от различни източници са несигурни. ▪ Изискване на отчетност и често липса на доверие, поради възможните данъчни облекчения в сектора. ▪ Законодателството, свързано с наемането на работа на хора с увреждания, е сложно. ▪ Данъчните облекчения и привилегии за социалните предприятия може да изкривят пазара. ▪ Намаляването на данъчната тежест за социални предприятия може да намали приходите от данъци в правителствения бюджет. (последните две не трябва особено да ни вълнуват, защото а) социалните предприятия рядко са толкова много и толкова влиятелни на пазара, че да го изкривят и б) намаляването





може да реши самостоятелно. ▪ Въвеждане на обучителни курсове и програми за социално предприемачество в множество различни образователни институции. ▪ Включване на съществуващи бизнес инкубатори или силни бизнес институции в предоставянето на менторинг, насоки и консултации за новопоявяващите се социални предприемачи. ▪ Въвеждане на данъчни облекчения за социалните предприятия.	на данъчната тежест може да задейства предприемачески импулс, който иначе не би се появил изобщо и приходите от тази неизползвана възможност съответно биха били равни на 0.
<i>Aspirations (аспирации)</i>	<i>Results (резултати)</i>
• Какви са бъдещите ви очаквания и очакванията на членовете на вашия екип? • Къде виждате себе си и къде виждате вашето социално предприятие в бъдеще? • Откъде черпите енергия?	• Какви резултати очакват заинтересованите лица от вашето социално предприятие (целеви групи и инвеститори)? • Какви резултати очакват заинтересованите лица от вашето социално предприятие в бъдеще? • Как мислите вие и вашия екип, че ще изглежда вашето социално предприятие в бъдеще?

	Заплахи	Възможности	Резултати
Слабости	Контрол на щетите	Правене на избор	Преглед
Силни страни	Защита	Инвестиране	Използване
Аспирации	Премисляне	Изпълнение	Риск





Лидерски умения (практически дейности)

Тук по-долу можете да откриете набор от лидерски умения, защото едно от най-важните умения за един предприемач е не толкова да бъде само добър мениджър, но бъде някой, който другите – колеги, клиенти, доставчици, партньори и прочие – биха следвали, с когото биха искали да работят, някой, част от чиято компания (както в професионален, така и в личен план) другите биха желали да бъдат.

Лидери можем да открием във всички сфери на организационната работа – както в офиса, така и на обекта. Лидер е някой, който успешно може да повлияе на другите да работят заедно за постигането на цел, която е от полза за цялата група. Лидерът се нуждае от малко допълнителни умения, за да може да се справя със сложни бизнес проблеми.

Мениджърът от друга страна, е някой, който в идеалния случай е и лидер. Служителите го/я следват, защото това се очаква от тях. Мениджърът предлага стабилност и доверие в организацията и е добър в делегирането на задачи и отговорности.

За мениджърите се смята, че те правят нещата правилно, докато за лидерите се смята, че правят правилните неща. Мениджърите имат подчинени, докато лидерите имат последователи. Служителите може да не са лоялни към мениджърите, но ще следват лидера, защото му/й имат по-голямо доверие. Мениджъри, на които им липсват лидерски умения, нямат качества, които са привлекателни за последователи, липсва им харизма.

За ръководителя/инициатора на едно социално предприятие е особено важно да бъде както мениджър, така и лидер, защото социалното предприятие се нуждае от много подкрепа и лоялност, за да бъде устойчиво.





Развиване на стратегии за решаване на проблеми

Обучителна цел на дейността:

Да помогне на участниците да подобрят своите умения за вземане на решения.

Да укрепи сътрудничеството между членовете на екипа.

Да насърчи участниците да използват релевантни стратегии за справяне с проблеми, когато такива се появяват в типичното работно ежедневие.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

В тази дейност могат да участват незрящи и зрящи участници.

Стъпка 1

Участниците се разделят на групи от по трима или четирима. След това фасилитаторът на дейността обяснява на участниците процеса на задачата. След това им дава задача за решаване на конкретен проблем, по сценарий от ситуация, с която някой може да се сблъска в работното си ежедневие. Сценариите са представени в анекс след упражнението.

Стъпка 2

Всяка група ще трябва да работи по различна ситуация и ще трябва да открие решения и да използва стратегии за преодоляване на всякакви бариери, така че проблемът/трудността да бъде преодолян/а.

Стъпка 3

Групите ще разполагат с 30 минути, за да изпълнят задачата си: да изчетат сценария, да използват стратегии и да открият възможни решения, за да се справят с представената пред тях трудност, както и да запишат решенията под формата на прости бележки.

Стъпка 4

След завършване на задачата, всички групи ще разполагат с пет до десет минути, за да представят своите сценарии и резултатите – действията, които са измислили за преодоляване на трудността/проблема.

Стъпка 5





Заклучителна дискусия относно предложените стратегии, начина, по който са се сработили участниците в групата, за да решат проблема и други важни елементи, които трябва да се споделят между групите, така че всяка полезна информация да бъде споделена и разпространена.

Какво е необходимо за упражнението

Хартия, химикали и брайлови плочки.

Времетраене: 90 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Беше ли ми комфортно да споделям идеите си, докато работех в моята група?
- Научих ли нови начини за справяне със ситуацията?
- Трябваша ли ми повече инструкции и разяснения относно това, което се искаше от нас във връзка с изпълнението на задачата?





Приложение към дейността: Развиване на стратегии за справяне с проблеми

Сценарий А.

Компанията, в която работите, организира публично събитие, което ще се състои в града. Като част от програмата на събитието, вие сте поканили външен лектор, който да изнесе 90 минутна лекция. Събитието е започнало от два часа и остава един час до началото на речта на външния лектор. Изведнъж телефонът ви звънва. От другата страна е въпросният лектор, който ви съобщава, че няма да може да дойде заради лични проблеми.

Сценарий В.

Компанията, за която работите, е организирала обучение за всички служители. Когато семинарът започва става ясно, че повечето презентации стъпват на визуални материали от сорта на изображения и графики, а лекторът не дава допълнителна информация, което прави следенето на съдържанието изключително трудно за колегите с нарушено зрение.

Сценарий С.

Организацията, в която работите, е поела части от колаборативен проект. В края на работния ден се оказва, че някои задачи трябва да бъдат довършени утре до следващия ден. Всички, включително и незрящия колега, поемат отговорност за личен принос към довършването на работата. Прибирайки се вкъщи след работа обаче, когато решава да се занимае с довършването на своята задача, незрящият колега установява, че сайтът, който трябва да се използва за целта, изобщо не е достъпен.

Сценарий D.

На работа, служителите (включително незрящ колега) са помолени да попълнят въпросник след като са участвали във външен семинар. Въпросникът е изпратен за всички служители, отпечатан на хартия.

Сценарий Е.





В компютърна компания с много служители от шест месеца работи незрящ работник. Един от зрящите колеги се държи с незрящия колега по необичаен начин. Например, избягва думи като „виж, погледни, гледам“ в индиректна комуникация. Винаги, когато незрящият колеги трябва да отиде някъде, за да свърши нещо, въпросният зрящ колега вече е скочил и е поел задачата, като очевидно изобщо не е наясно с възможностите и способностите на колегата с нарушено зрение.





Активиране на лично развитие

Обучителна цел на дейността

Помага на участниците да разпознават сходствата, различията и различните перспективи и да търсят начини да се достигне до активна комуникация между зрящи и незрящи.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: тази дейност е подходяща за незрящи участници със зрящи асистенти.

Стъпка 1

Фасилитаторът на дейността раздава на зрящите участници хартия и маркери, а на незрящите брайлови плочки за задачата. По-късно участниците ще имат време да помислят и да запишат думи или фрази, които описват личността им (интереси, способности, социално поведение и прочие).

Стъпка 2

След приключване на първата част, участниците ще изложат на общ постер своята работа и фасилитаторът ще изчете всички резултати на глас. На постера всяка категория думи или изображения следва да е поставена под съответното правилно заглавие, отбелязано със съответния цвят – за зрящите и слабо виждащите – и по тактилен начин за незрящите.

Стъпка 3

След изчитането на резултатите (представянията) в стъпка 2, идва ред на разговор, който изхожда от смисъла и значението на всяка категория. Например от постерите разбираме, че много хора споделят едно или друго. На какво се дължи това?”

Въпросният постер може да се постави на публично място и да остане там до края на проекта или поредицата от срещи, за да имат всички възможност да се върнат до него и да добавят онова, което смятат, че са научили или разбрали за себе си по време на взаимодействията в рамките на проекта.

Какво е необходимо за упражнението

Хартия, маркери, ножици, химикали, брайлови плочки.

Времетраене: тази дейност може да бъде изпълнена в рамките на 1 час, но е за препоръчване на бъде повторена след завършване на проекта/уъркшопа.





Чудовищно говорене

Обучителна цел на дейността

- Размисъл по различни аспекти на комуникацията
- Подобряване на уменията за слушане

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: за изпълнението на тази дейност:

⌘ Помолете двама участници да бъдат доброволци в началото (след тях други двойки ще изпълнят упражнението). Тези двама участници застават един пред друг.

⌘ Единият от двамата е говорещият, а другият е вокалното огледало

⌘ Този, който говори, започва да говори много бавно, но с дълги паузи между думите, а с бавно произнасяне на самите думи – провлачване на всяка съгласна и гласна в-ъ-в-в-с-я-к-а-д-у-м-а.

⌘ По този начин другият участник (вокалното огледало) може да разбере по време на произнасянето на думата коя е тя, за да може да я казва едновременно с говорещия.

⌘ Звуците, които хората произнасят, когато не са много сигурни какво да кажат, дават името на тази игра.

⌘ Свиквайки едни с други, членовете на двойките ще стават все по-бързи. Възможно е скоро да достигнат нормална скорост на говорене.

⌘ Фасилитаторът не трябва да описва вокалното огледало като ехо на говорещия. Това създава грешно впечатление. Огледалото трябва да бъде колкото е възможно по-близо до синхронност.

⌘ Говорещият трябва да говори така, сякаш някой е забавил запис, с удължени гласни и съгласни.

Какво е необходимо за упражнението: нищо конкретно

Времетраене: 20 минути





Въпроси за дискусия и оценка:

След тази дейност, проведете кратка сесия за получаване на обратна връзка с доброволците и обсъдете:

- Как се чувствахте друг да определя това, което казвате?
- Кога стана лесно? Какво го направи лесно?





Подготовка за ролята на фасилитатор

Обучителна цел на дейността:

Тази дейност има за цел да помогне на участниците да се подготвят за ситуация, която може да е притеснителна или проблемна за тях чрез ролева игра, проведена в подкрепяща среда.

Като се има предвид, че всички участниците в първото обучение по проект VIVA C1 са опитни младежки работници, целта на тази дейност е да им даде възможност да упражняват фасилитиране на обучителен процес с група обучаеми, които нямат или имат ограничен опит като групови фасилитатори (младежи със зрителни увреждания, които ще участват в местните дейности и в обучителна дейност C2).

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

За изпълнението на тази дейност, фасилитаторът моли всеки участник да си припомни времето, когато за първи път е провеждал обучение и да направи списък на трите ситуации, за които най-много се е притеснявал, от сорта на справяне с трудни хора, управление на конфликти между членове на групата. Участниците след това са помолени да разкажат за тези ситуации на глас и групата избира един сценарий, който да бъде разигран. Фасилитаторът след това раздава роли на различните участници и ги приканва да разиграят проблемната ситуация. Всяка ролева игра трябва да има продължителност между 3 и 5 минути. След завършването на първата ролева игра, фасилитаторът може да определи един от участниците да продължи в ролята на фасилитатор. Ролята на фасилитатор след това преминава към следващ участник за всяко последващо разиграване на различни проблемни сценарии.

Какво е необходимо за упражнението: участниците да имат възможност да са седнали в кръг

Времетраене: 40 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

След ролевите игри, главният фасилитатор насочва групата към дискусия със следните въпроси:





1. Кои бяха големите проблеми, които представляваха най-сериозно предизвикателство за фасилитиране?
2. По какъв начин фасилитаторът е опитал да се справи със ситуацията?
3. Какви допълнителни стратегии може да се използват за управление на ситуацията?
4. По какъв различен начин е можело да се подходи към ситуацията?





Как да промотираме събитие?

Обучителна цел на дейността:

Чрез тази дейност участниците може да помислят как биха могли да организират и промотират събитие (пътуване, вечеря на тъмно, друго). Те може да помислят за различните начини за споделяне на събитието с различна целева аудитория и може да посочат различни заинтересовани лица, които да помогнат в организирането на такова събитие.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

За изпълнението на тази дейност, фасилитаторът моли всички участниците да си представят, че търсят начин за промотиране на събитие, което организират – пътуване, вечеря на тъмно и прочие.

На първо място, фасилитаторът дава на всички участници възможност да проведат брейнсторминг за техните контакти (приятели или роднини) и кой/кои биха били заинтересувани да участват в това събитие, както и други, които биха помогнали то да бъде промотирано.

Фасилитаторът тогава моли участниците да помислят за местни информационни табла или инфо-точки, където може да бъде изложена листовка с информация, промотираща предстоящото събитие.

На следващо място от участниците се иска да помислят за 5 местни организации или мрежи, които могат да им бъдат от полза за споделяне на информацията възможно най-широко. Тези организации могат да помогнат с препратки, с публикуване на съобщения във фейсбук и прочие.

На последно място от участниците се иска да направят списък с други ресурси, за които могат да се сетят, които биха им помогнали за промотирането на събитието. Сред тези събития могат да са местни вестници, радио предавания, религиозни групи, общностни бюлетини и прочие.

След като всички списъци са представени, фасилитаторът провежда групово дискусия по темата на събитието, което се организира. Участниците ще бъдат стимулирани да обсъдят различни подходи за въвличане на публиката, които трябва да използват за различните видове заинтересовани страни.





За тази дейност, фасилитаторът може да реши да раздели групата участници на по-малки групи или двойки, като накрая всички групи или двойки следва да представят своите планове за промоция пред групата. Ще бъде полезно за участниците да видят различните подходи, чрез които различните групи успяват да се справят с тази дейност; така например някои групи може да имат контакти в местни училища, общностни центрове и организации; други може да имат само онлайн контакти и прочие. Всички тези различни контакти изискват различен подход за включване и това са полезни гледни точки, с които участниците трябва да са наясно.

Какво е необходимо за упражнението: химикали, хартия, компютър с екранен четец или брайлова плочка за незрящите участници

Времетраене: 40 минути





Контролиран диалог

Обучителна цел на дейността

Този метод помага, когато на хората им е трудно да се слушат и да разбират притесненията на другия.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Фасилитаторът трябва да формира работни групи от по трима участници.

Указания: във всяка група от трима души един е наблюдател, а другите двама са говорител и слушател. В тази форма на диалог има три фази – след определено време групата преминава на следващата фаза:

1. Слушателят повтаря дума по дума, това което говорещият е казал. Едва след това има позволение да отговори.
2. Слушателят резюмира това, което говорещият е казал и след това отговаря.
3. Когато отговаря, слушателят обръща внимание на различни проблемни моменти и притеснения, споделени от говорещия.

Наблюдателят внимава за това другите двама да спазват правилата на формата и помага, тогава когато е необходимо. Специално по време на изпълнението на първа и втора фаза говорещият трябва да се фокусира върху важните моменти, защото слушането изисква много голяма концентрация.

Какво е необходимо за упражнението: нищо конкретно

Времетраене: 30 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

Дискусия по темата за активното слушане и уменията за слушане – може да бъде водена от фасилитатора.





Шест мислещи шапки

Обучителна цел на дейността: този метод насърчава групата да погледне на дадена ситуация от нов ъгъл. Всяка шапка представлява различен начин за мислене по даден въпрос.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Има няколко начина за изпълнение на това упражнение.

Например, членове на групата може да носят различни шапки, докато групата обсъжда конкретен въпрос. Друга алтернатива е всички в групата едновременно да носят една и съща мислеща шапка за известно време и след това отново всички заедно да си сложат друга.

Обучителят трябва да помисли за реда, в който обучаемите ще носят шапките. По-долу е представен възможен ред, в който да се ползват шапките за решаване на даден проблем. Ролите дават възможност внимателно да бъдат проучени всички възможности и да се приоритизират или изберат най-добрите.

- Бяла шапка: хората с бяла шапка се фокусират върху фактите – каква информация и знания имаме относно ситуацията? Какво можете да научите за ситуацията от тази информация? Каква информация липсва? Можете ли да отговорите на тези липси? Ако не, можете ли да вземете това предвид, когато обсъждате ситуацията?
- Зелена шапка: хората със зелена шапка мислят креативно без да критикуват, свободомислещи са.
- Червена шапка: хората с червената шапка са емоционалният заряд на дискусията. Те си позволяват да са интуитивни и действат колкото на база на фактите, толкова и на база усещане и предчувствия. Те са чувствителни спрямо емоционалните отговори на другите в групата.
- Черна шапка: хората с черна шапка живеят под черен облак. Те мислят песимистично. Те търсят проблеми и пропуски в плана, намират пречките.
- Жълта шапка: хората с жълтата шапка се припичат на слънце – те мислят положително, като търсят ценност във всяка възможност, както и какви ползи би могла да донесе.





- Синя шапка: синята шапка бива носена от фасилитаторите. Те се концентрират върху процеса и приканват другите шапки да се включват със своето мислене, тогава когато моментът е подходящ, като гарантират, че всяка възможност е разгледана от всички възможни гледни точки. Те са неутрални, помагат на групата да постигне своите задачи без да се опитват да оформят или влияят на изхода от дискусията.

Какво е необходимо за упражнението: по възможност хартиени шапки в съответните цветове или просто листа хартия в съответните цветове. Ситуации или теми за анализиране.

Времетраене: 30-60 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

Дискусия относно различните начини за разглеждане на дадена ситуация. Това води до обсъждане на креативни и различни начини за разрешаване на различните ситуации.

Източник (Bono, 1985)





Фасилитиране на моя екип

Обучителна цел на дейността: Този метод насърчава групата към размисъл относно необходимите умения за фасилитиране и комуникация, когато човек трябва да влезе в ролята на фасилитатор или лидер.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Фасилитаторът моли всички участници да седнат в полукръг и да обсъдят следния сценарий:

- Представете си, че имате среща с вашите сътрудници (ако вече имате бизнес) или с екипа, с който ще започвате вашето социално предприемаческо приключение и става ясно, че има някои комуникационни проблеми в групата.
- Малка част от хората са взели думата и говорят основно те.
- Те сякаш не осъзнават, че доминират дискусията и че другите участниците се чувстват оставени извън дискусията и се дразнят.
- Какво бихте направили, за да помогнете за промяна на тази динамика?

Фасилитаторът може да вземе предвид основните стратегии, предложени от групата и да ги запише (на хартия или брайлова плочка в зависимост от потребностите).

Какво е необходимо за упражнението: маркери, флипчарт, материали за фасилитаторите с нарушено зрение.

Времетраене: 20 минути





Умения за убеждаване

Обучителна цел на дейността:

Подобряване на уменията за убеждаване, представяне и защита на теза по адекватен начин.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Участниците формират групи от по трима. Избира се тема за дискусия. Например „Дали човек с нарушено зрение следва да бъде обучаван и към него да се отнасят както към сляп човек или както към зрящ“. Група 1 трябва да убеди всички, че отношението към човека трябва да е като към слепец. Група 2 трябва да докаже, че човекът трябва да бъде третиран като зрящ. Група 3 ще се състои от хора, които не са убедени в никоя от двете тези и трябва да решат, чия страна да вземат. Игра за поне 9 души – по трима в група.

Какво е необходимо за упражнението: нищо специално

Времетраене: 20 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Какво ви беше най-трудно за изпълнение в тази задача?
- Какво беше най-приятно и най-лесно?
- Беше ли ви трудно да правите представяне и да убеждавате другите? По какъв начин ви се отразиха реакциите на другите?
- Успяхте ли да слушате внимателно и да разберете напълно всичко, което другите казваха или питаха?
- Какъв според вас е най-добрият начин за спечелване на спор?





Дебати

Обучителна цел на дейността:

Говорене пред аудитория, създаване и изслушване на логични аргументи, организиране на групова работа.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Разделете групата на два отбора. Добре е да има един или двама, които са говорители. Вземете решение относно темата и нека двата отбора решат кой ще бъде ЗА и кой ще бъде ПРОТИВ. Позволете достатъчно време за дискусията и изграждането на аргументацията. Най-добре е дебатът да разполага с час, час и половина, за да може да му се позволи да се развие качествено.

Какво е необходимо за упражнението:

Материали за водене на бележки от страна на двата отбора.

Времетраене:

Поне час и половина.

Въпроси за дискусия и оценка:

Темите и дискусиите може да са от най-различни сфери. Ако е възможно избегнете теми, които са прекалено политически заредени за групата участници или теми, по които между групите ще има по-скоро съгласие. Възможна тема, свързана със загуба на зрение: хората с нарушено зрение могат да вършат всякаква работа, каквато поискат.





Лидерски характеристики

Обучителна цел на дейността: помага на участниците да развият аналитични умения.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

6 до 10 души

Указания:

Стъпка 1:

Всеки член на групата споделя история за личност, която счита за влиятелен лидер. Може да бъде обществена фигура или личен познат/роднина/приятел.

Стъпка 2:

След като всички са споделили своите истории, участниците обсъждат характеристиките, които според тях оформят хората, за които са разказвали в своите истории, в ефикасни лидери.

Времетраене: 15-20 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Според вас какви качества трябва да има един лидер?
- Има ли ситуации, при които не е необходимо лидерство и всички опити за такова са дразнещи и могат да имат като резултат отхвърляне?





Лъч надежда

Обучителна цел на дейността: гледайки на положителните аспекти на едно негативно преживяване помага на хората да променят своята перспектива. Споделяйки опит, хората развиват по-дълбоки отношения и свързването на групата е насърчено.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Участниците формират групи от поне двама души, които споделят някакъв опит – например работа по проект заедно в училище, в университета или в работата.

Указания:

Стъпка 1:

Единият споделя аспект от съвместната работа, който е бил негативен за него/нея.

Стъпка 2:

След това втори човек обмисля същия този опит, но вместо това се съсредоточава върху положителните аспекти на опита (което е т.нар. 'лъч надежда'). След това същият този човек споделя свой личен опит и сега е ред на човек номер едно да се съсредоточи върху положителните аспекти.

Времетраене: около 15 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Обикновено обръщате ли внимание на положителните аспекти на вашата работа или на личните негативни преживявания? Смятате ли, че хората се учат на база на негативния опит?
- Как ви накара да се почувствате тази дейност?





Аквариум за акули

Обучителна цел на дейността: Дейност, разработена на базата на телевизионно предаване, което дава на хората възможност да демонстрират своите предприемачески умения. Целта на дейността е участниците да съставят заедно бизнес план, който очертава стъпките за изграждане на успешна компания от нулата, от самото начало.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Участниците могат да работят съвместно или по отделно. Десет души, смесена група зрящи и незрящи.

Указания:

Стъпка 1:

След като участниците са оформили план, те са способни да създадат свое търговско предложение, което следва да включва името на тяхната марка, нейното мото или изречение, с което се обръщат към целевия пазар, подробен бизнес и маркетингов план, финансови предвиждания (продажби, печалби и пазарен дял) и потенциални заплахи (конкуренция, липса на ресурси).

Стъпка 2:

Под формата на ролева игра, посочете няколко избраници сред участниците, които да бъдат така наречените акули (онези, които пресмятат ползите от различните проекти и предлагат въображаеми инвестиции). Групата или индивидът, който успее да се сдобие с най-голямата инвестиция от акулите, печели.

Времетраене: 15 – 20 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

1. Какво научихте от тази дейност?
2. Как ви накара да се почувствате?





Театър вербатим (Нека го кажа вместо теб)

Обучителна цел на дейността: изграждане на увереност, развиване на умения за слушане

Какво е необходимо за упражнението: микрофон би бил полезен, но не е задължителен

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Упражнението е подходящо за група, която може да се раздели на тройки (6, 9 или 12 участници).

В това упражнение участниците се разделят на групи от по трима. Докато една от групите се представя, останалите са публика. Група от трима застава пред публиката. Тройката е позиционирана на триъгълник – един от участниците е застанал зад гърбовете на другите двама, които са с гърди към публиката. Този, който е отзад, участник 1, шепне в ушите на хората пред него, като ги редува. По едно-две изречения. След като чуе прошепнатите неговото ухо изречения, участник 2 ги казва към аудиторията гласно, спазвайки интонацията, емоцията, силата на гласа, които е усетил в прошепнатото. След това участник 1 шепне в ухото на участник 3 и е ред на последния да каже на висок глас, дословно и спазвайки емоция и интонация, споделеното.

Добра идея е участник 1 да докосва по рамото този от стоящите отпред, на когото ще започва да шепне, защото така привлича вниманието и този комуто шепнат се настройва веднага за внимателно слушане, за да може след това да пресъздаде историята пред публиката.

Упражнението е освобождаващо и развиващо. Ако срамежлив участник има проблем с това да говори за себе си, да прави представяния, чрез това упражнение той/тя ще избегне това неудобство, защото ще разказва чужда история, което е много различно. След това своята история ще я прошепне някому в ухото и тя ще бъде разказана гласно към публиката от някой друг. Постепенно срамежливият, неспособен да говори уверено, ще оформи увереност и ще започне спокойно да говори без значение дали разказва лична история или говори от чуждо име.

Времетраене: 40 минути или повече, в случай че участниците имат нужда от по-дълга дискусия или групата е по-голяма.

Въпроси за дискусия и оценка:





- Успяхте ли да постигнете целта и как? Как се чувствахте в началото и след това в края?
- Как се чувствахте, когато трябваше да разказвате чужди истории на глас?
- Ами когато трябваше да споделяте свои истории шепнейки?
- Как се чувствахте да слушате своята история през устата на някой друг?

Source (Aristidou, 2017)





Отговорност

Обучителна цел на дейността: Поемане на отговорност; младежи с нарушено зрение, които решават проблем, вземайки самостоятелно решения.

Какво е необходимо за упражнението: предмети с различна форма (сфера, куб, пирамида, цилиндър, звезда и други) и от различни материали (дърво, пластмаса, плат, гума и друго)

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Упражнението е подходящо за малки групи (4 до 6 участници). Започнете срещата като кажете на групата – „На масата пред вас ще откриете 4 различни предмета. Подредбата на тези предмети е тотално сгрешена. Имате 5 минути да проучите предметите и след това още 5 минути да подобрите подредбата им“. Ако някой задава допълнителни въпроси или иска повече инструкции, само повторете това, което вече сте казали на участниците. Докато някои продължават да задават въпроси, други веднага ще се захванат да преместват предметите, след като са ги изучили.

Наблюдавайте групата и това, което правят без да давате допълнителна информация, инструкции или обратна връзка. След като приключи времето, което им се полага, кажете на участниците, че трябва да спрат това, което правят.

Времетраене: 30 минути или повече, в случай че участниците се нуждаят от по-дълга дискусия.

Въпроси за дискусия и оценка:

1. Постигнахте ли целта и как?
2. Как се чувствате, когато отказвах да дам повече информация относно изпълнението на задачата?
3. По какъв начин ограниченото време влияеше на вашето поведение?

Обсъдете с участниците по какъв начин и защо липсата на яснота прави изпълнението на задачата предизвикателство. Използвайте възможността да подчертаете, че ако участниците не могат да задават въпроси или ако ръководителят на даден проект не дава необходимите разяснения, цялата група рискува да направи грешка или дори да се провали в изпълнението на задачата.





Обсъдете как някои участници може да отговорят на натиск или стрес, като се хванат за работа без преди това да са уточнили плана и как този подход може да доведе до значителни проблеми.





Батерия на доверието

Обучителна цел на дейността: Повишава осъзнатостта по отношение на нивото на доверие, което участниците имат в другите членове на екипа. Помага на лидерите и членовете на екипа да разберат, по кои отношения на работното място трябва да работят.

Какво е необходимо за упражнението: чашки и ориз или боб

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: 5-10 участници

В началото на упражнението чашките са празни и трябва да бъдат напълнени или иначе казано „заредени“ с ориз или бобчета. Батерията на доверието е заредена на 50%, когато хората биват наети на работа – чашката е наполовина пълна. Всеки път, когато работите с някого в компанията, батерията на доверието между вас двамата или се зарежда или се разрежда въз основа на нещата, които партньорът изпълнява или не на в сравнение с това, което е обещано.

Батерията на доверието е резюме на всички взаимодействия, които се получават в работна обстановка между двама колеги. Ако искате да презаредите батерията трябва да правите нещата по различен начин в бъдеще. Само новите действия и ново отношение имат значение и могат да доведат до промяна.

Батерията е лична: Петър може да е на 85% спрямо Катя и на 40% спрямо Павел. Докато Катя от своя страна може да е на 25% с Петър и на 60% с Павел.

Идеята на упражнението е да даде на вас и на екипа ви честна оценка относно вашата батерия на доверието за останалите членове на екипа.

1. Фасилитаторът трябва да започне като обясни на участниците в уъркшопа концепцията на батерията на доверието
2. Да раздаде чашките, които представляват батерия (една за всеки човек, за който трябва да има заряд и оценка) и ориз или боб (оризът или бобчетата за всеки отделен човек може да са поставени в друга чашка, със същия размер като тази представляваща доверието ни в другите). Дайте време на участниците да опознаят своите чашки и материала, с който ще ги запълват.
3. След това можете да разделите участниците на две групи и да помолите хората от група 1 да направят своите батерии за хората от група 2 и обратно.





4. Дайте им няколко минути, за да помислят и да поставят материал в своите чашки-батерии на база на досегашното си взаимодействие с въпросните хора: колко е заредена вашата батерия на доверието спрямо този човек?

5. Помолете участниците да помислят по какъв начин биха могли да подобрят отношенията си с тези хора, в случай че е необходимо това да стане факт с някои/някого.

Времетраене: 40- 45 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Защо батерията на определен човек бе по-слабо заредена от батерията на друг човек/други хора?
- Има ли отношения, при които сте предвидили, че батериите ви за доверие са заредени на различно ниво?
- Какви действия трябва да предприемете, за да подобрите състоянието на нечия батерия спрямо вас?
- Като ръководител или колега, какво можете да направите, за да помогнете на колегите си да заредят своите батерии?

Направете въпросите и отговорите общи, а не лични. Упражнението трябва да се използва, за да накара хората да променят нещо в своя работен или поведенчески подход, за да подобрят екипната атмосфера и да не съсипват допълнително отношенията. За нови групи, които не се познават, упражнението може да бъде използвано след известен период на съвместна работа, така че участниците да се запознаят и да натрупат някакъв опит заедно – необходим за оформяне на мнение/оценка.

Източник: <https://www.sessionlab.com>





Лидерска плитка

Обучителна цел на дейността: помага на хората да се замислят за различните измерения на уменията и отношението, от което се нуждаят, за да станат добри лидери

Какво е необходимо за упражнението: въжета или връзки за обувки

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

* Парче въже се използва като представяне на пълен набор (100%) от умения, които един лидер притежава или поне най-важните такива. С възелчета представяме значимостта на дадено умение. Колкото е по-дълъг един сектор от въжето, разделен от възли, толкова по-важно е съответното умение според участника, който работи с въжето.

Упражнението е най-ефикасно за малки групи (4 до 6 участници).

1. Фасилитаторът започва упражнението като представя модела плитка на лидерството: това е инструмент за самооценка и размисъл, който помага да помислим за най-важните умения и видове отношение, от които се нуждае един човек, за да бъде добър лидер.

2. Фасилитаторът може да представи своя собствена версия на лидерска плитка, за да направи демонстрация на метода.

Фасилитаторът трябва да подчертае, че неговата/нейната версия е само пример и че участниците трябва да помислят какво е важно за лидерството от тяхна собствена гледна точка.

3. Фасилитаторът трябва да даде време на участниците да подготвят собствен набор от важни лидерски умения и атрибути и да ги помоли да направят лидерска плитка. Всеки участник прави такава собствена плитка самостоятелно.

4. На този етап фасилитаторът може да помоли участниците да споделят своите плитки с групата и да обяснят кои умения са избрали. Фасилитаторът може да обсъди определени решения и да идентифицира сходства в начина, по който членовете на групата възприемат добрия лидер.

5. Фасилитаторът трябва да помоли участниците да се оценят от 1 до 10 за всеки възел (или иначе казано – за всяко умение). Този инструмент за самооценка може да бъде използван за залагане на лични цели за лидерско развитие – например, аз смятам





способността да се подреждат правилно приоритетите за много важна, но самият/самата аз съм далеч от това да съм добър/добра в това. Имам нужда от работа в посока залагане и преследване изпълнението на приоритети. Сферите, в които участниците се чувстват по-слаби или неадекватни, трябва да получат по-голям фокус за тяхното бъдещо развитие.

Примерни измерения на лидерска плитка

- Цялостност
- Притежаване на визия и способност да вдъхновява
- Емпатия
- Ценности и оценяване на хората
- Страст и цел
- Самоосъзнатост
- Самоефикасност
- Приоритизация

Би било добре да се използва ограничен набор от упражнения с цел задачата да бъде по-достъпна за участници с нарушено зрение. Позволете им да се запознаят с техните въженца, да ги измерят и тогава да направят упражнението. Ако направят упражнението два пъти, всеки път използвайки 4 различни умения, които да измерват и оценяват, след това можете да им кажете от общо 8те да вземат 4те най-важни и да им направят финална оценка. Фасилитаторът трябва да инструктира участниците, че те не са длъжни да вземат 2те най-важни умения от всяко от двете въженца или от двата опита, а онези 4 умения, които са най-важни наистина за тях, без значение дали от едното въже са взели едно умение, а от другото три.

Идеята да се ползва въже е да има нещо тактилно в ръцете на участниците, така че да се придаде мярка на значението, което придават на едно или друго умение.

Времетраене: 50 - 60 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

Фасилитаторът трябва да насърчи участниците да планират по-нататъшно повтаряне на упражнението, за да упражнят още веднъж лидерската плитка и направят нова оценка





на уменията, които трябва да притежава лидерът, според своето виждане и новите знания и умения, които са натрупани в процеса на работа. Развитието трябва да се отпразнува и да бъдат изяснени следващите цели.





В твоите обувки

Обучителна цел на дейността: Помага на участниците да разберат чуждата гледна точка, развива комуникационни умения, помага с решаването на проблеми, както и по време на дискусии. Това е добър начин за изясняване на проблеми в комуникацията.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Участниците споделят проблемна ситуация. Няколко от тях, плюс този, който разказва историята, поемат различни роли и представят ситуацията. Следва промяна на ролите и представяне на същата ситуацията и така, докато всички минат през всички роли. Ситуациите могат да бъдат въображаеми или да стъпват на истинска история.

Примери:

1. Служител закъснява за работа и шефът не е доволен от това. (2 души)
2. Служител не е завършил своята работа навреме и шефът не е доволен от лидера на проекта. (3 души)
3. Лидерът на проекта е нов в компанията. Един от служителите е демотивиран, защото работи в компанията от много време, натрупал е много опит, но не е бил повишен до ролята на лидер. Вместо това компанията наема външен човек. (3 души + главния мениджър)

Какво е необходимо за упражнението: нищо конкретно

Времетраене: 45- 90 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Как се чувствахте във всяка от различните роли?
- Какво се променяше, когато променяхте ролята си?
- Какво научихте от всяка поета роля?





В средата на сцената

Обучителна цел на дейността: всички участници трябва да помислят за различните лидерски подходи, които съществуват

Какво е необходимо за упражнението: столове

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Изберете четири члена на групата като доброволци. Зрящи участници също могат да участват в упражнението.

Указания:

Стъпка 1:

Един от членовете на групата поема ролята на служител, който в последно време пропуска срещи или закъснява за работа. Всеки от другите трима участници трябва да демонстрира различен тип лидерство (либерален лидер, авторитарен лидер, участващ лидер – с цел пестене на време, фасилитаторът трябва да посочи кой в кой лидерски стил трябва да влезе).

Стъпка 2:

Помолете всички участници да направят кръг и поставете два стола в средата на този кръг.

Стъпка 3:

След всяка демонстрация за справяне с неспазващия изискванията служител, молете групата да помисли за различните лидерски подходи и стилове. Например групата може да помисли какво работи и какво не.

Стъпка 4:

На последно място, в заключение, помолете групата да помисли и да сподели какво според тях би направил идеалният лидер в такъв сценарий.

Времетраене: 30 - 40 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Какви качества трябва да има лидерът според вас?





- Какви видове лидерски подходи познавате? Кой е любимият ви?





Брейнсторминг за промяна

Обучителна цел на дейността: Целта е участниците да представят възможни решения на социални, политически и икономически проблеми.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Фасилитаторът разделя участниците на групи от 4 или 5 души.

Указания:

Стъпка 1:

Работейки заедно, хората правят брейнсторминг за дребните и мащабните решения на даден проблем.

Стъпка 2:

След като групата приключи своя списък с подробни решения, фасилитаторът провежда дискусия, в която включва всички и в която трябва заедно да проучат кои от предложените решения могат да са добра опция и защо това е така.

Времетраене: 15 - 20 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Какви са темите, от които най-много се интересувате?
- Използвате ли брейнсторминг на работното място или в учебните часове, когато трябва да разрешите някаква ситуация?





Креативно представяне

Обучителна цел на дейността: презентационните умения са съществена част от уменията на лидера, защото създават първоначалната представа в останалите. С това упражнение бъдещите лидери учат как да се изразяват по интересен и креативен начин, което ще им помогне да конструират фразите, които използват и освен това ще им помогне да се справят със своята срамежливост и ще повиши самочувствието им.

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението:

Максимум 20 души седят в кръг, предават си един предмет, който фасилитаторът (зрящ) трябва да подаде на някой от участниците, което е знак, че въпросният човек трябва да говори. Както зрящи, така и незрящи могат да участват в тази дейност.

Какво е необходимо за упражнението: някакъв предмет, играчка

Указания:

Фасилитаторът моли всички в кръга да се представят по креативен начин. Започва онзи, на когото фасилитаторът подава предмета и когато той/тя приключи, подава предмета на следващия в кръга, който седи до него/нея.

Като казваме креативен начин, това наистина означава – по всякакъв начин, който не е стандартен. Участниците могат да мислят в образи и да се представят така – комбинация от форми, цветове и движение например. Могат да се представят като влак, плод, цвете, антилопа. Всички участниците в програмата ще запомнят много добре това креативно представяне и ще свързват съответния човек със съответното представяне.

Времетраене: 15-20 минути

Въпроси за дискусия и оценка:

- Смятате ли, че първото впечатление е всичко? Първото впечатление ли оформя цялостното мнение на хората за вас?
- По какъв начин креативността може да има положително въздействие върху поведението на другите хора спрямо нас?





Умения за социално предприемачество (дейности и упражнения)

Социалното предприемачество е възможност за създаване на бизнес не само за себе си, но и за генериране на ползи за други по един социално устойчив и отговорен начин. Социалното предприемачество връща обратно към обществото или чрез заплатите на хората, които наема или чрез продуктите и услугите, които произвежда и предлага в помощ и полза на хора със специални потребности. Социалното предприемачество носи промяна с огромен потенциал. Посещаване на сайтове като <https://www.causeartist.com> и преглеждане на техните списъци от добри примери на бизнес организации и организации с идеална цел могат да бъдат вдъхновяващи, информативни и може да породят някои идеи.

Ето защо, за да запалим искрата на социалния предприемач сред нашите младежи, ние предлагаме тук набор от дейности и упражнения, фокусирани върху развиване на социално предприемачески умения.

Социалното предприемачество е подход, избран от стартиращи компании и функциониращи предприятия, при който те развиват, финансират и изпълняват решения на социални, културни и екологични проблеми. Тази концепция може да бъде приложена за широк набор от организации, които варират като размер, цели и вярвания. Икономическите предприемачи обичайно измерват своите резултати, използвайки бизнес измерители от сорта на печалба, приходи и повишение на цената на ценните книжа. Социалните предприемачи обаче са или с идеална цел или сливат своите икономически цели с генерирането на положително "връщане към обществото". За тази цел те използват различни измерители. Социалното предприемачество обикновено се опитва да разшири социалните, културните и екологичните цели, които често са асоциирани с доброволческия сектор към сфери от сорта на ограничаване на бедността, здравеопазване и развитие на общността.

В началото на второто хилядолетие ученици и практики дебатирала кои лица или организации може да бъдат считани за социални предприемачи. Все още няма категоричен консенсус относно дефиницията за социално предприемачество, защото толкова много различни сфери, дисциплини и видове организации се асоциират със социалното предприемачество – от организации с идеална цел до хибридни модели, комбиниращи дарителска работа с бизнес дейности, до дарителски организации с нестопанска цел, доброволчески организации и неправителствени организации. Филантропи, социални активисти, еколози и други социално ориентирани практики често биват считани за социални предприемачи.





Сред социалните предприемачи може да има много кариерни типаж, търгващи от социална работа и развиване на общността и стигащи до предприемачество и науки, свързани с околната среда.

Социалното предприемачество в модерното общество предлага алтруистична форма на предприемачество, която се фокусира върху ползите, които обществото може да извлече. Простичко казано, предприемачеството се превръща в социално усилие тогава, когато трансформира социален капитал по начин, който оказва положително влияние на обществото. Социалните предприемачи разпознават непосредствените социални проблеми, но също се стараят да разберат по-широкия контекст на проблем, който се простира над повече от една дисциплина, сфера и теория. Придобиването на по-широко разбиране за това как един проблем се свързва с обществото, позволява на социалните предприемачи да развият иновативни решения и да мобилизират достъпните ресурси, за да помогнат на обществото. За разлика от традиционните корпоративни бизнес структури, социалното предприемачество се фокусира върху максимизиране на ползи в сферата на социалното удовлетворение, а не върху максимизиране на печалбите.

Социалното предприемачество се отличава от концепцията за предприемачеството, но все пак има някои сходства със своя бизнес братовчед. Jean-Baptiste Say (1767–1832), френски икономист, определя предприемача като човек, който „предприема“ идея и измества перспективите по начин, който променя ефекта, който идеята има върху обществото. Say допълнително дефинира предприемача като някой, който измества икономически ресурси от зона с ниска продуктивност и доходи към зона с висока продуктивност и доходи. Разликата между предприемачество и социално предприемачество, при все това, произтича от целта на създаването. Социалните предприемачи се стремят да трансформират обществата, а не да трансформират размера на своята печалба, така както това правят класическите предприемачи. Социалните предприемачи използват различни ресурси, за да помогнат на обществото да достигне до по-високо ниво на добруване.

Източник: https://en.wikipedia.org/wiki/Social_entrepreneurship





Социални предприятия

Обучителна цел на дейността: участниците да разберат какво е социално предприятие.

Съществуват няколко различни начина, по които може да се търсят идеи за социално предприемачество. Информирането за примери на действащи социални предприятия е един от най-добрите начини за вдъхновяване за това, което искате да създадете!

Идеите на социалните предприятия, за разлика от идеите, движещи традиционния бизнес, обикновено са резултат от желанието да се реши някаква социална необходимост; подобно на начина, по който много организации с идеална цел или дарителски организации биват породени.

Традиционните бизнес идеи могат да дойдат и от идентифициране на социална необходимост. Но разликата между идея за социално предприятие и традиционна бизнес идея е мотивацията на предприемача. Основната мотивация за традиционния предприемач е по-често желанието да печели пари; социалният предприемач се задвижва повече от страстта да реши социален проблем и единствено избира да ползва бизнеса като механизъм за решаване на тези проблеми.

По-нататък ще откриете някои примери за социални предприятия, които могат да ви послужат като вдъхновение:

1. Социален супермаркет - Създаване на хранителен пазар, който продава храна в общности с ниски доходи на намалена цена. Храната с намаление се дарява (или се закупува много евтино) от доставчици на храни и други супермаркети, които не могат сами да продават храната по различни причини, като например приближава изтичането на срокове на годност, деформирани консерви и неправилно етикетиране на продукта.
2. Устойчива вода - Изграждане на малки станции за пречистване на водата в общности в развиващите се страни, като се използват готови решения. Първоначалните средства за изграждането им могат да идват от традиционните благотворителни методи или чрез дългово/капиталово финансиране; общностите могат да бъдат частични собственици (или пълни собственици, ако използват коопериран бизнес модел). Текущите разходи за поддръжка и персонал на водната станция се покриват от продажбата на пречистена вода на нейните бенефициенти, но на минимални цени, които не струват почти нищо за бенефициентите.





3. Социално групово финансиране – Изграждане на платформа за социални предприемачи за търсене на групи инвеститори. Подобно на платформата за микро заеми, но кредиторите приемат обещание за нещо в бъдеще в замяна на „даряване“ на малко пари за проекта на социалния предприемач в настоящия момент. Тези платформи начисляват малка такса за покриване на оперативните си разходи.
4. Готвене/Печене със социална причина – отваряне на пекарна/ресторант или друго хранително заведение, което се фокусира върху изграждането на умения за заетост на незаети групи, от сорта на младежи в риск или бивши наркомани. Печалбата от продажбите на храни и напитки отива за заплати, за обучение и за програми за социална реинтеграция за персонала.
5. Образователни книги по социални теми – Създаване на книга или друга образователна публикация, чиято полза е лесно разбираема и продаваема. Обучението по темата на книгата за социално образование трябва да е от полза на читателя, като например книга с рецепти, фокусираща се върху рецепти, които насърчават културата на устойчива храна. Постъпленията от книгата се използват за подкрепа на образователни инициативи по същата тема и за групи, които ще имат най-голямо въздействие и полза. В случай на устойчиви практики за приготвяне на храна, целевата образователна група биха били готвачи.

Източник: <https://www.thesedge.org/socent-spotlights/22-awesome-social-enterprise-business-ideas>

Всички тези идеи и много други служат като чудесно вдъхновение за участниците. Преди началото на обучителен уъркшоп, подгответе презентация, представяща дефиницията за социално предприемачество, както и някои примери като дадените по-горе. В интернет може да се потърсят и други примери за социални предприятия.

Участниците могат да бъдат активно включени след презентацията, като бъдат помолени да предоставят примери за социални бизнеси от своята общност, регион или страна. Всеки участник може да бъде помолен да представи бизнес модела, който е открил и да поговори малко за него. Тази задача може да бъде дадена на участниците преди началото на обучението, като по този начин те ще трябва да се подготвят с малка 3-минутна презентация за социалното предприятие, което са намерили, или може да направят проучването на място по време на обучението и след това може да се премине към презентацията. Подходът зависи много от това колко дълго е обучението, което организирате и колко време можете да отделите за тази задача.





Не забравяйте: участниците имат зрителни проблеми, затова презентацията трябва да бъде вербална, а материалите, които раздавате, трябва да изпратени по електронен път към всички участници.

За да може да отвори социален бизнес, човек трябва да мисли и да стане предприемач, следователно в следващите страници ще представим няколко метода, които ще помогнат на участниците да придобият компетенциите и способностите, необходими, за да започнат да мислят за социален бизнес и в крайна сметка да развият такъв.

Бележка: Когато работите с участници със зрителни увреждания, уверете се, че адаптирате метода към техните нужди. Например, ако присъстват придружаващи лица, уверете се, че по един е включен във всяка от групите и те могат да поемат написаното в частта за записване, давайки по този начин възможност на участниците с нарушено зрение да участват пълноценно в упражнението устно.

Ако е възможно, ние силно подкрепяме участниците със зрителни нарушения да носят електронните си устройства със себе си по такъв начин, че всички неща, които обикновено биха били написани на хартия от флип чарт, могат да бъдат записани в общ документ, до който всички участници да имат достъп в реално време. Можете да използвате много прост Google Дос или ако участниците са по-напреднали - padlet.com.

Важно е винаги да сте информирани за степента на увреждане на вашите участници, за да можете да подготвите и адаптирате методите по подходящ начин. В някои случаи дори само използването на много голям шрифт или големи букви, когато пишете на флип чарт, може да бъде достатъчно, но в други случаи адаптацията се нуждае от малко повече усилия. За да ви помогнем да адаптирате методи за група участници, изправени пред различни типове зрителни нарушения, моля, консултирайте се с www.inclusion.ofetin.ro за повече подробности относно аспектите, които трябва да бъдат взети под внимание по време на обучение.





Предприемачески активи и дефицити & определяне на очакванията

Обучителна цел на упражнението:

1. Да проучи какви предприемачески ресурси съществуват чрез използване на балансиран подход.
2. Да идентифицира предприемаческите ресурси.

Стъпка едно: поставете следния въпрос и фасилитирайте дискусия:

Като предприемач важно ли е да разбирате средата, която ви заобикаля?

Защо да или защо не?

Когато всички дадат своите отговори, обяснете защо е важно да се разбира обстановката около вас. Какво е налично? Какво липсва? От какви възможности може да се възползвате? Какви са заплахите, които трябва да се опитате да избегнете? През целия предприемачески процес е важно винаги да държите обкръжаващата ви среда под внимание, за да вземате добри решения и да бъдете подготвени да посрещнете уникалните потребности на вашия пазар. Настоящата дейност е кръстена „Картографиране на активи и дефицити“ и ще помогне да се разберат положителните и негативните аспекти на околната среда, в която работим.

Стъпка две: Картографиране на активните: разделете групата на малки групи от по 3-4 души. Нека всяка група да си избере един представител, който да води записки (без значение дали на ръка или на брайлово устройство). Нека всяка група да изреди в един общ списък всички индивидуални умения, с които допринасят участниците в групата. Дайте им 10 до 15 минути за работа. След това прекратете и помолете групите да слушат следващите инструкции. На празен лист хартия начертайте 3 вписани един в друг правоъгълника.

1. В най-вътрешния правоъгълник всяка група трябва да запише индивидуалните предприемачески умения на членовете си. Трябва да използват списъка, който са създали.





2. В средния правоъгълник всяка група трябва да добави всички местни асоциации или групи в общността, които биха могли да бъдат в помощ при създаването на малък бизнес – например групи за женска подкрепа, религиозни групи, училища, неправителствени организации и прочие.

3. В най-външният правоъгълник избройте всички национални институции, с които имате контакти – например министерства, фондации и прочие, които биха могли да бъдат от полза за създаването на дребен бизнес.

Дайте на участниците 20 минути да изпълнят тази задача. Помолете ги да изредят някъде на плаката на всяка група имената на нейните членове и да изложат работата си на някоя от стените или ако работата се извършва в електронен документ – нека приносът на всяка група да се записва отделно.

Нека групите докладват за картите на активите, които са направили:

- Помолете всяка група да докладва няколко компонента от центъра – техните индивидуални умения и способности.
- След това помолете за няколко примера от средния слой – ресурси с местен или общностен характер.
- На последно място поискайте примери от най-външния слой – национални ресурси.

Повдигнете следните въпроси или коментари за насърчаване на дискусията:

Докато преглеждате всички индивидуални и групови умения, връзки с организации и асоциации, как това ви кара да се чувствате в групата? (горди, способни, овластени, друго).

Можем да наречем тези документи карти на активите или карти на силните страни. Кой ги създаде? Участниците - което означава, че те осъзнават своите собствени силни страни. Важно ли е за предприемачите да работят заедно в заобикалящата ги общност? Защо да или защо не?

Бележка за фасилитатора (фасилитаторите): Когато участниците правят инвентаризация на своите възможности или умения и идентифицират връзките помежду си или с групи и институции, започва да се осъществява творчески процес, в който хората започват да мислят и споделят идеи за бизнеса. Като фасилитатори можем да помогнем на хората да развиват идеи в бизнеса и да





мобилизираме активите, като свързваме индивиди в групи, групи към институции, институции към институции и т.н. Понякога най-доброто, което можем да направим, е да помогнем на „хората, които знаят“, да се свържат с „тези, които искат да учат“.

Стъпка три: Картографиране на дефицитите (липсите): Помолете участниците в своите групи да направят втора карта. Този път трябва да се съсредоточат върху това, което липсва, върху проблемите или трудностите, които могат да окажат влияние на потенциален предприемачески проект:

1. В най-вътрешния правоъгълник стои списък с умения и знания, които са необходими за реализиране на предприемаческа инициатива, които липсват на членовете на групата. Проблемите може да са свързани с липса на креативност, недостатъчно обучение, липса на необходими материали.
2. В следващия правоъгълник трябва да се изредят проблеми в общността, които може да застрашат изпълнението на предприемачески проект, от сорта на ограничени финанси в общността като цяло; нежелаещи да сътрудничат лидери, липса на транспорт, асфалтирани улици или липса на електричество.
3. В най-външния правоъгълник трябва да се изредят проблеми и пречки на национално ниво от сорта на липса на ресурси за комуникация, липса на средства за откриване на нови идеи, или липса на съпоставими цели между министерствата или неправителствените организации и прочие. Когато участниците приключат с работата, те отново излагат на стената резултата от своята работа и споделят някои от откритията си.

Питайте участниците за следното:

1. Беше ли ви различно правенето на втората карта? По какво се различаваше процесът?
2. Как се чувствахте относно двете различни визии на вашата група?

Често се концентрираме върху това, което ни липсва, а не върху всичко онова, което би могло да ни помогне да продължим напред в живота. Правейки упражнение като карта на активите, ние осъзнаваме, че всъщност има много ресурси, които са в наша полза.

Там, където нормалните хора виждат дефицит, предприемачите виждат възможности. Ако в общността ви няма стабилно електричество - те виждат възможност да





инсталират ферма за слънчеви панели. Ако не знаят как да правят счетоводство, те намират приятел, който може да им помогне. Предприемачеството включва търсене на творчески решения за справяне с проблеми или нужди.

Стъпка четири: Дискусия за обобщение: (15 минути) Доведете до завършек и резюме дискусията като запитате групата: “Каква беше целта да направим тези две карти?” Групата трябва да представи поне следното:

- Да разбере колко много всеки от нас може да предложи.
- Да разбере с колко много ресурси разполагаме.
- Да не се фокусира върху това, което липсва или от което има нужда.
- Да предостави балансирана гледна точка за силните и слабите страни на предприемачеството.

Обяснете на участниците, че с тази програма ние искаме да подчертаем, че е положително:

- На първо място да градим върху силните страни и съществуващите ресурси, защото това овластява участниците.
- На следващо място да отбележим какви ресурси може да липсват.
- На трето място да идентифицираме участниците и техните предприемачески цели преди да се опитваме да им помогнем.

Определяне на очакванията: (15 минути) На база на поставената основа по тази тема, попитайте участниците:

- Какво очаквате или желаете да получите от обучителната програма? – дайте на участниците възможност да помислят първо и след това нека всеки получи възможност да се изкаже. Направете списък с всички отговори на табло или в документ, така че информацията да е достъпна за всички. Приключете дейността с думите: “Ние, обучителите, ще се постареем да отговорим на вашите очаквания. Но нека не забравяме, че всеки тук е ресурс. Програмата ще постигне това, което желаем ако всички положим оптимално усилия. Готови ли сме?” Да действваме!!!





Необходими материали: флипчарт хартия, маркери, инструменти за брайлови записки

Времетраене: 120 минути

Източник: <http://www.osezinnover.com/wp-content/uploads/2013/06/YETP-2.0-English.pdf>





Да променим позната ситуация

Обучителна цел на упражнението:

1. Въведение в креативност и диференциация.
2. Защо креативността е важна за предприемачеството.
3. Провеждане на упражнение за креативност.

Описание:

Упражнението има за цел да постигне:

1. Разбиране на значението на креативността в предприемачеството.
2. Разбиране на значението на упражненията за креативност по отношение на оригиналните идеи и как да бъдат приложени в предприемачеството.
3. Прилагане на упражнения за креативност и осъзнаване, че всеки може да бъде креативен.

В началото помолете един от участниците да ви сподели повтаряща се дейност, която често изпълнява (дейност от сорта на ходене пеша до училище, чистене на къщата, пране, гледане на телевизия и друго). Помолете за ПОДРОБНОСТИ за това какво прави човек във въпросната дейност! След като участникът даде подробности за дейността, обяснете, че това упражнение има за цел да хване една регулярна дейност и да промени в нея всички детайли. Тя може да се реализира по какъвто и да било странен начин, но трябва да е различна.

Обяснете следното като пример: „Една дейност, която аз често правя е да ям обяд или вечеря в ресторант. Подробностите за завършване на дейността – ходя до ресторанта и когато вляза се оглеждам къде има свободно място и сядам. Чакам сервитьора да дойде и питам какво предлагат. След като се информирам, мисля малко и вземам решение за поръчката си. След като поръчам, чакам ястието да бъде приготвено и да ми бъде сервирано. Когато ми го сервират, аз започвам да се храня като слушам радио или гледам телевизия. След като се нахраня аз питам сервитьора за цената, която трябва да платя и плащам. След това си събирам нещата и тръгвам.“

Сега ще взема тази нормална дейност и ще променя нейното изпълнение – като променя всеки детайл.





“Този път вместо да ходя пеша до ресторанта, аз ще направя така, че ресторантът да дойде да ме вземе, където и да се намирам. Когато вляза в ресторанта, вместо да си търся място за сядане и да питам за менюто, аз директно ще отида до кухнята, носейки собствени продукти и ще кажа на готвачите какво да приготвят за мен и как го искам. Обикновено плащам накрая, но този път съм договорил цената и плащам преди да започне приготвянето на храната. Обикновено седя и чакам храната си, но този път, докато чакам ще играя на табла със сервитьора. Сервитьорът е много добър на табла и ако спечеля ще получа безплатна газирана напитка, но разбира се губя. Когато изнесат храната ми, вместо да седя и да ям, аз отивам на дансинга и танцувам хранейки се. Вече съм платил, така че мога да стоя и да си танцувам, колкото си искам или да си тръгна, когато пожелая.”

Обяснете на участниците, че сте се опитали да бъдете възможно най-креативни в модифицирането на тази иначе нормална дейност. Тук не става дума за това дали нещо е възможно или правилно, а за това да бъде възможно най-различно. Сега след като отново погледнем историята, може да се замислим за някакви постижими и изпълними неща. “Вземането на клиентите от някъде съвсем не е толкова шантава идея. Може би това е начин моят ресторант да се диференцира. Ако клиентите искат да дойдат при мен, те може да ми се обадят и аз ще изпратя някой от моите служители да ги вземе.” Друг момент: “Да си носят продуктите, защо не?! Това може да е опция, която да дам на клиентите и отново да се отлича от останалите и да се сдобия с нови потенциални клиенти!”

Позволете на групата, с която провеждате упражнението, да представи колкото е възможно повече различни ситуации, според това с колко време разполагате. Помолете участниците да представят една от идеите, трансформирана от нормална ситуация в креативно предприемаческо решение.

Размер на групата: малки групи от 3 до 4 участници

Необходими материали:

Флипчарт или дъска, маркери или тебешери, брайлови плочки, набор от различни предмети

Времетраене:

120 минути

Въпроси за дискусия и оценка:





Поставете следните въпроси на финалната дискусия:

1. Как се чувствате след провеждането на упражненията за креативност?
2. По какъв начин тези дейности и това да сте креативна личност може да ви помогне като предприемач?
3. По какъв начин да сте креативен човек ви помага в живота по принцип?
4. Защо са необходими упражнения за креативност и защо са важни за предприемачеството?
5. Има ли нещо от елементите на вашата история, които могат да бъдат използвани за бизнес идея?

Този обучителен метод е разработен от партньорите по проект "Growing Green" координиран от Fora Copenhagen и съфинансиран от програма Erasmus+ на ЕС, KA2 – Изграждане на капацитет в сферата на младежта.

Източник: (Growing Green)





Бизнес кафене

Тази дейност е създадена с цел да стимулира брейнсторминга / творческото мислене

Обучителни цели:

Генериране на идеи, благодарение на дискусии.

Подготовка:

Подредете няколко маси тип кафене, с хартиени покривки, на които да се записват генерираните идеи. Подгответе нещо за похапване и предложете безалкохолни питиета, така че участниците да се чувстват комфортно (по избор, разбира се).

Описание на метода и размер на групата, за която е подходящ:

започнете като помолите участниците да помислят самостоятелно върху идеи за устойчиво предприемачество. Запишете на флипчарт или в документ първите шест генерирани идеи. Това са бизнес идеите, които ще бъдат обсъждани в бизнес кафенето.

Определете на коя маса коя бизнес идея ще се обсъжда. Собственикът на бизнес идеята ще действа като домакин и няма да сменя масата. Останалите участници следва да се разпределят в групи от по 4 души. Сега имате шест групи. Дайте на всяка група 10 минути да обсъдят бизнес идеята. Когато времето изтече, домакинът ще остане на масата си, но останалите членове ще се преместят другаде. Това се повтаря два пъти за по 10 минути на всеки рунд.

Дайте на групите определен брой въпроси, които да ръководят тяхната дискусия:

1. Какво ѝ е хубаво на идеята?
2. Как можем да я променим, за да я подобрим?
3. Как може да бъде реализирана?
4. Как можем да я направим по-успешна?
5. Има ли някакви предизвикателства пред реализирането ѝ, които може да бъдат предвидени още на този етап?

Инструктирайте домакиня да запише подадената информация от посещаващите го/я групи. Уведомете домакиня, че след три посещения, той ще трябва да представи пред





всички получените данни. След като всяка група посети три маси, домакините ще представят събраната информация, въпрос по въпрос. Всеки домакин ще има само две минути за представянето. След шестте презентации от домакините, помолете участниците да изберат бизнес идеята, която им харесва най-много. Участниците ще се върнат по масите и ще продължат да работят по развитието на идеите заедно с домакините. Групите разполагат с 45 минути, за да доразвият бизнес идеите с помощта на бизнес модела.

Когато времето изтече, помолете представителите на всяка група да представят своя бизнес модел. Дайте на всяка група 5 минути.

Необходими материали:

Маси и столове, флипчарт, маркери, електронни устройства или брайлови плочки за участниците с нарушено зрение, проектор, почерпка.

Времетраене:

3 часа

Въпроси за дискусия и оценка:

Пред всички участници, домакините ще представят резултата от дискусията и цялата група ще обсъди онези моменти, които счита за най-важни.

1. Кои идеи заслужават да бъдат доразвити?
2. Какво трябва да се направи на следващо място?
3. Как да изберем сред различните идеи?

Допълнителна информация: Вместо World Café (Световно кафене), може да започнете и тиха дискусия, при която участниците споделят, обсъждат и свързват идеи чрез писане. Това често насърчава по-тихите участници да участват и да допринасят.

Адаптирано от: <http://www.ifm-sei.org/files/up/15-word-cafe.pdf>





Време за действие

Обучителна цел на упражнението:

Упражнение, което насърчава размисъл по отношение на ежедневните ни навици и тяхното глобално въздействие, с цел идентифициране на възможности за креативна намеса чрез иновативно мислене и устойчиво предприемачество.

Цели:

- Насърчава участниците да разсъждават върху глобалното въздействие на техните ежедневни навици;
- Насърчава участниците да видят възможности за иновации в ежедневието си;
- Насърчава участниците да развият продукти и услуги, според различните им потребности;
- Насърчава креативността на участниците.

Подготовка:

Упражнението трябва да се проучи внимателно и да се адаптира според потребностите на групата ако е необходимо.

Описание на метода и размер на групата, за която е подходящ:

Размер на групата: 9 до 24 участници

1. Използвайки посочения по-долу макет, помолете участниците да помислят самостоятелно върху ежедневната си рутина. Помолете ги да запишат една дейност, която правят всеки средностатистически ден в определено време. (15 минути)
2. Помолете участниците да помислят за глобалното въздействие (отрицателно или положително) на техните ежедневни дейности и да си запишат изводите, до които стигат (20 минути)
3. Помолете участниците да мислят по избраната конкретна деност, защо правят конкретни избори и вземат определени решения и може ли тези решения и избори да бъдат избегнати. Помолете ги да помислят за една услуга или продукт, която/който може да им помогне да правят по-устойчиви решения и да намалят глобалното въздействие от своята дейност (20 минути)





4. Помолете участниците да направят групи от 3 или 4 души. Помолете участниците да представят в рамките на групите си ежедневната си рутина и идеи за продукти и услуги. Помолете ги да идентифицират сходства между изводите, до които са достигнали. Помолете участниците да достигнат до една идея, която биха желали да видят развита. (30 минути)

5. Помолете групите да доразвият идеята на устойчив бизнес и да подготвят търговско предложение за продукта/услугата (45 минути)

1. 6. Помолете всяка група да представи своята идея на останалите.

Необходими материали:

Хартия А3 за всеки участник или брайлови плочки

Времетраене:

2 до 3 часа

Въпроси за дискусия и оценка:

Може да водите дискусията с помощта на следните въпроси:

- Бихте ли желали наистина да реализирате тази бизнес идея?
- Какво ви възспира?
- Защо никой не го е направил досега?
- Каква подкрепа/помощ бихте желали да получите?

Предложения за последваща дейност: помолете участниците да съставят бизнес план на своята идея като използват долния модел.

Време	Дейност	Въздействие	Решение
7:00	Ям банан за закуска	Бананите се внасят от Коста Рика	Използване на пресни местни плодове, доставяни на велосипед от местна фирма
9:00			





11:00			
13:00			
15:00			
17:00			
19:00			
21:00			
23:00			

Този обучителен метод е разработен от партньорите по проект “Growing Green”, координиран от Fora Copenhagen и съфинансиран по програма Erasmus+ на Европейски съюз, KA2 – Capacity Building in the Field of Youth.

Източник: (Growing Green)





Упражнения за превръщане в по-добър предприемач

Преглед:

Упражненията, които следват могат да бъдат един забавен начин за свикване с идеята да си предприемач. Често е трудно да се свикне с промяна в речника или в отношението към вашите клиенти, така че опитите да свикнем с това по забавен начин са в помощ. Упражненията могат да се правят в голяма група или в по-малки такива. Задачите трябва да се дават една по една и между тях участниците трябва да споделят или да представят резултатите от работата си пред голямата група.

Времетраене: може да направите колкото повторения искате на всяко от упражненията и да направите уъркшоп сесии с различна продължителност.

Упражнение #1: Използване на случайни думи в продажбени телефонни обаждания

Когато стане дума за продажби, трябва да се научите да мислите бързо, „на мига“, както се казва. Не можете да предвидите какво ще ви питат хората. За да се научите да мислите бързо, вие трябва да упражнявате използването на различни думи в следващото изречение, което ще кажете.

Например, използвайте думите „слънчев загар“ и „сандвич“ в следващото изречение.

С вашия опит и моите познания по маркетинг, ще постигнем такива резултати, че до 6 месеца ще получаваме слънчев загар на плажа, ще пием бири и ще хапваме сандвичи.

Тази игра може да ви се стори трудна отначало, но с трупането на опит, става по-лесна. Тя помага за стимулиране на креативността и може да помогне с изграждането на увереност при правенето на продажби.

Напишете различни думи на малки късчета хартия, сгънете ги и ги сложете в купа. Молете участниците да идват един по един и да си взимат едно или две от листчетата и да започват да формулират изречения с думите от хартията на момента.

Можете да изиграте колкото рунда искате.

Упражнение #2: Открий 5 факта





Правете проучване преди всяка бизнес среща или телефонен разговор. Фокусирайте се не само върху компанията, но и върху личността. Може компаниите да пишат чековете, но хората в организацията са тези, които вземат решение.

Можете много да откриете за хората като направите няколко търсения в Google и чрез използване на инструменти като фейсбук или инстаграм.

Опознаването на някого от компанията е важно, тъй като хората предпочитат да правят бизнес с хора, с които си приличат. С малко проучване можете да увеличите шансовете си за сключване на сделка. Също така никога не е излишно да научите как да станете добър изследовател. Като предприемач не винаги ще имате всички отговори, така че ще трябва да научите как да ги намерите чрез изследвания.

Помолете участниците да напишат на хартия различни имена на компании, може би компании, които не са много известни, както и различни имена на хора от тези компании. Поставете всички парчета хартия в купа и помолете участниците един по един да дойдат и да извадят листче и след това да се опитат да разберат колкото се може повече за лицето или компанията по такъв начин, че информацията да им бъде полезна за потенциално интервю или среща за продажби.

Можете да играете колкото искате пъти, дори можете да установите конкретна информация, която всеки от тях трябва да разбере за компанията или човека, записан на хартията.

Упражнение #3: Направете нещо унизително на публично място

Страхът е нещо, което ни задържа и възспира. В бизнеса, както и в живота, най-вероятно ви интересува какво мислят другите за вас. Поради това най-вероятно се страхувате да направите каквото и да е, което би ви поставило в неудобно положение или би накарало другите да ви съдят. Един начин да се справите с това е да направите нещо унизително на публично място. Пример за нещо излагащо е да легнете на тротоара с минимум дрехи за около 10 минути.

Наистина може да се чувствате малко неудобно отначало, но постепенно ще свикнете.

Ако правите по нещо излагащо ви всяка седмица, скоро ще престане да ви интересува чуждото мнение. В един момент това ще се отрази и на предприемаческия ви живот и ще започнете да правите всичко необходимо, за да успеете.





Помолете участниците да предложат на случаен принцип излагащи дейности. Помолете ги да предприемат действия в безопасната среда на учебната зала. Можете също така да измислите излагащи ситуации сами и да ги възложите за изпълнение от страна на участниците в началото на играта. Ако участниците се чувстват достатъчно удобно след няколко кръга, за да излязат и да действат на обществено място/парк би бил добра идея, можете да включите и това в играта.

Можете да повтаряте играта толкова пъти, колкото имате време.

Упражнение #4: Четете новините всеки ден

Намерете няколко новинарски сайта, които ви харесват и ги четете всеки ден. От BBC до CNN, няма недостиг на новинарски източници, от които да се избира. Като четете всички тези сайтове всеки ден ще се сдобие с добри работни знания за текущите събития.

Защо е важно това?

Ето 2 добри причини за четене на новинарски сайтове всеки ден:

Настоящите събития влияят на бизнеса – ако нещо голямо се случва в света, то може да повлияе на бизнеса ви по негативен или положителен начин. Поради тази причина трябва да сте информирани.

Хората обсъждат света – когато участвате в бизнес срещи, другите участници ще обсъждат събитията от деня. Ако сте в крак, хората ще видят, че сте любознателни и умни и това ще ви помогне да останете включени в разговора.

Помолете участниците да направят списък с вестници или инфо сайтове, които обикновено четете и след това намерете сайтове, които споделят редовна информация за бизнес сектора, в който искате да работите.

Упражнение #5: Бъдете наясно с цифрите

Когато говорите с нови предприемачи, знаете ли какво много от тях забравят?

Забравят си цифрите. От това кое колко им струва и цената, на която продават, до печалбите, повечето предприемачи забравят тези неща.





Като предприемач ще имате клиенти, които ще ви изпитват. Те ще ви питат неща от сорта на:

На каква цена продавате?

Колко време ще отнеме да видим резултати?

Колко клиенти имате?

Това може да ви се струват прости въпроси – и наистина са такива – но много предприемачи замръзват на място и забравят или просто не знаят отговорите.

Ако не можете да отговорите на тези простички въпроси, колко умели може да сте в работата си?

Поне това ще си помислят хората, с които разговаряте. Липсата на добри отговори показва, че нямате опит и може да не си заслужава да се работи с вас.

Научете си информацията и я запомнете, за да можете да я изрецитирате ако ви питат. Като правите това, вие ще разберете по-ясно своя бизнес и ще разберете къде може да е необходимо да правите промени, за да израстнете по-бързо.

Помолете участниците да помислят за въображаеми бизнес модели и да си запишат няколко стойности, които биха могли да отговарят на горните въпроси. Дайте 25 минути за подготовка и след това възможност на участниците да се срещнат във формална обстановка, в учебната зала и обсъдете стойностите.

Можете да подготвите стаята и да създадете конферентна обстановка или обстановка тип коктейл или зала за лансиране на продукт, по този начин участниците ще се чувстват по-спокойни и ще се насладят повече на дейността.

Упражнение #6: Спрете да съдите хората

Кой обича да бъде съден? *Знам, че аз със сигурност не съм от тези, които обичат..*

Както е типично за нас хората, ние съвсем естествено съдим другите на база на много фактори като как се обличат, как изглеждат, как говорят или къде живеят.

Не бива да съдите другите. Стига никой да не прави нищо неетично, хората трябва да бъдат оставени да си живеят живота. Ако са щастливи и ние трябва да се радваме за тях.





Когато започнете да съдите другите, ще разберете, че затваряте много врати, които биха могли да са потенциални бизнес партньорства, както и че започвате да си създавате врагове без основателна причина.

Добре тогава как да спрем да съдим хората?

Всеки път, когато някой направи нещо, което обикновено би ви накарало да го осъдите, само си кажете „Няма да го съдя“. Може да звучи глупаво, но наистина работи.

Също така обяснете на участниците по какъв начин съденето води до негативни мисли и енергия спрямо вашия бизнес и как може да се отрази негативно на представянето ви.

Упражнение #7: Прекратете с глупостите

Хората мразят това. Спрете да усуквате и направо кажете каквото мислите.

Следващия път, когато излизате с приятели или колеги, говорете направо. Разбира се вие не искате да нараните чувствата на хората като сте прекалено директни, но трябва да можете да сте директни, когато става дума за бизнес.

Не на всички ще им хареса, но много ще ви уважават затова, че го правите. Това също така ще покаже колко сте уверени и ще започнете да получавате нови сделки в резултат от това.

Помолете участниците да се упражняват в предаване на послание по стегнат начин, структурирайки информацията.

Подготовка: намерете 10 до 15 дълги текста и дайте по един на участник. След като вие изчетете текста на участник едно в друго помещение, помолете го/я да се върне при останалите и да предаде информацията към цялата група.

Опитайте се да намерите текст с много техническа информация и подробности, научните описания са също подходящи или например част от много описателен роман.

След като участникът представи текст към цялата група, изчетете го и вие на групата и се опитайте да разберете разликите между разказа и изчитането.

Повторете упражнението няколко пъти с различни текстове и различни участници. Започнете дискусия за това как са се справили те и направете някакви изводи накрая.





Упражнение #8: Водете глупав разговор в продължение на 2 минути

Опитвали ли сте се да поддържате разговор по глупава тема за 2 минути?

Запишете случайни глупави думи и на случаен принцип ги „раздайте“ на участниците. Зрящите могат да си изтеглят думи, написани на листче, а за незрящите може да има списък и те да изберат дума X от списъка. На място и веднага всеки участник трябва да изнесе 2 минутна реч за това как съответната дума **НЯКОГА ИМ Е СПАСИЛА ЖИВОТА**.

Не давайте никакво време за подготовка на речта. Участниците трябва да започнат веднага да говорят след като „изтеглят“ думата. Обяснете на участниците, че речта им не трябва бъде вярна или да има някакъв смисъл. Идеята е да говорят свободно и свързано.

Защо трябва да правите това? То ще ви научи на разговорни умения. От това да сте забавни до това да приковавате вниманието на публиката, разговорът е необходимо умения в бизнеса. Той също така помага на участниците да добият умения за говорене пред публика.

Изиграйте играта няколко пъти, така че всички да получат възможност да се изкажат. Ако на участниците им хареса, подгответе още няколко глупави думи и продължете играта още известно време.

Упражнение #9: Какво носеше тя и какво правеше?

Запаметяването е важно. Ако забравяте дребните детайли, как ще помните важните подробности?

Помолете участниците да започнат да изучават хората около себе си и да обръщат внимание на всеки детайл – от облеклото, до това, което правят и езика на тялото. По този начин те ще се научат да помнят повече информация. Незрящите участници трябва да получат възможност да изучават другите тактилно.

На следващия ден помолете участниците да се разделят по групи и групите да се отделят в сравнително изолирани части на помещението или в различни помещения и да започнат да се разпитват относно подробности за това кой какво е носил предния ден. Нека хората, чието облекло се обсъжда, да не са в съответната група. За да проверите дали информацията е вярна, някой ще трябва да разполага със снимки от предния ден.





Дайте на участниците около 30 минути за тази дейност и нека запишат отговорите си. След това в голямата група можете да покажете снимките, за да проверите колко точни са спомените на участниците.

За да направите играта по-забавна, може да организирате малко състезание между групите и накрая да определите печелившия, за когото в края на деня ще има награда.

Закljučения, които да представите пред участниците:

Когато започвате да работите като предприемач ще установите, че ви липсват много от необходимите умения за успех. И какво ще направите тогава? Вместо да се отказвате, опитайте се да се научите на уменията, от които се нуждаете.

Развиването на тези умения не е необходимо да е отегчително като четене на учебници. Може да ги научите чрез забавни упражнения като тези, които току що ви споделихме.





Хлебари без граница

Обучителна цел на дейността::

Модел на социално предприемачество; критично мислене, креативност, овластяване на играчите

Описание на метода и размер на групата участници, за която е най-подходящо изпълнението: най-малко 2 играчи

ВЪВЕДЕНИЕ:

Това е игра, в която се разкрива значението на израза „да изкарам насъщния“! Този израз идва от нашата всеобща древна история, в която най-често срещаната работа е била селското стопанство - работа на нивите, сеитба и събиране на пшеница за хляб, която е основният източник на хранене за по-голямата част от човечеството.

В наши дни „да си изкарам хляба“ се отнася до всеки вид работа, която вършим, която е основен източник на доходи. Но в тази игра ще се съсредоточим върху един от най-хубавите видове работа - тази на хлебаря! И как силата на хлебаря в общността може да създаде пространство за терапия, социални промени и общност.

Ще експериментираме със създаването на общностна Хлебна къща, като си сътрудничим и обединяваме нашите усилия, индивидуални таланти и ресурси - всичко това, за да помогнем на общността да има място за срещи, където хората се чувстват като у дома си, винаги когато някой е самотен, тъжен или просто се нуждаят от някого, който да го поздрави с искрена усмивка и с когото да разчупи хляба си!

Играта се фокусира върху модела на създаване на Хлебна къща, поради универсалността на символиката на хляба, но може да бъде използвана и при създаването на каквото и да било друго социално предприятие.

Предварителна подготовка:

Всеки играч започва играта с 10 семена в ръка, които трябва да избере предварително. Семената могат да бъдат житни зърна; леща; боб или всичко, с което бихте искали да играете. Семената представляват вашите дарове и таланти, вашите ресурси и пари.





Това е екипна съвместна игра, в която играчите вземат решения заедно и трябва да уважават мнението и желанията на другите.

Играта има 4 етапа (написани като секции на борда на играта): Оран, Сеитба, Напояване и Жътва.

На **всеки етап от играта** се правят **3 основни стъпки**:

СТЪПКА 1) Правите своя избор според 5-те опции на всеки етап или според вашите собствени идеи (всички трябва да са съгласни с избраните опции). И тъй като работите в екип с останалите участници, трябва всички да са напълно съгласни с избора, който ще бъде направен. Ако решите да продължите със собствената си идея, вместо да подкрепите някои от 5-те опции, които ви предоставяме, вие сте повече от добре дошли да ги предложите и обсъдите с вашия екип.

Тази игра може да се променя всеки път, когато я играете, в зависимост от социалния бизнес, който всички играчи решат да създадат заедно: всичко от шоколадова фабрика, пицария, магазин за сладолед или всякакъв друг хранителен бизнес, до каквито и да е други предприятия, които си представяте и с които искате да се занимавате (компютърни технологии; спорт и др.). Важното е, че тази игра ще ви научи как да накарате вашето предприятие да има социална кауза и да помогне за решаването на социален проблем, ангажирайки хората в нужда, като създава и укрепва общностите около дейността.

След като направите своя избор, е време да инвестирате зърната си и преминете към **СТЪПКА 2**.

СТЪПКА 2) Инвестирате вашите „пари“/дарове или таланти (от ръката, пълна със зърна, които сте избрали) и ги поставяте физически в общата зона на житницата в средата на борда на играта. Всеки път, когато избирате колко да инвестирате в дадена тема сред опциите на всеки етап (общо 20 теми, разделени на 4 етапа); вие сте свободни да пропуснете някои от идеите и предложите собствените си идеи, в които да инвестирате. Ако решите да продължите / инвестирате в собствената си идея (вместо 5-те дадени опции), трябва да решите вътре в екипа колко семена ще поставите /





инвестирайте за вашата идея, като по този начин инструкциите, които даваме по-нататък в 5те опции не биха били приложими за вас.

Разбирате, че това усилие изисква най-малко двама играчи, защото човек никога няма достатъчно „дарове“, за да осигури всички ресурси, необходими за реализирането на своята идея.

Много важно е да не се притеснявате, че няма да ви останат пари (зърна) - основният урок е, че ако си сътрудничите, можете да завършите цялата игра. Просто си съдействайте!

СТЪПКА 3) Продължете да **изграждате своето социално предприятие**, отбелязвайки на залепващо се листче какво сте избрали от 5-те опции на всеки етап и след това залепите листчето върху съответните етапи (Оран, Сеитба, Напояване или Жътва). Това е вашият работен план, който хората от корпоративния сектор обикновено наричат визуална карта или „бизнес план“.

ЕТАП I

Оран на полето

Потърсете хора в нужда във вашата общност или град!

Помислете за всички хора от вашата общност или град, които се нуждаят от помощ или са изолирани, болни или самотни! Помислете и за други проблеми, които виждате около себе си, на улицата, в парка, в училището и т.н.

Урок, който трябва да научите: Смирението и осъзнаването, че всички хора са равни: когато искате да помогнете на човек или група хора в нужда, винаги правете това с уважението, с което се отнасяте към равни и със смирението, че не сте по-добър от другите. Грижата ни за тях трябва да се изразява с любов и уважение, но никога със съжаление.





Ключовото нещо, което никога не трябва да забравяме, е, че думата „човек”(human) има същия корен като думата „хумус” (почва), което трябва да ни вдъхнови да бъдем заземени и смирени във всички отношения!

Ето по-долу 5-те опции, които сме подготвили за вас, но от вас зависи като екип да решите и да запишете върху залепващи се листчета групите хора, които искате да подкрепите. Като екип можете да изберете повече от 1 опция (един играч може да избере Вариант 1, другият - Вариант 2 и т.н., но след като обсъдите това изцяло), но винаги имайте предвид ограничения брой семена, с които започвате, както и че има други етапи, които трябва да бъдат изпълнени.

- 1) **Социални институции** (сиропиталища за деца без родители; дом за възрастни хора; болници) - за всяка конкретна група, която решите да подкрепите, индивидуално поставете по 1 зрънце.
- 2) **Дневни центрове/асоциации на хора със специални нужди** (деца или възрастни с умствени и физически затруднения) - за всяка конкретна група, която решите да подкрепите, поставете по 1 зрънце.
- 3) **Бездомни хора** – поставете 1 зрънце.
- 4) **Семейства с ниски доходи и бедни хора** - поставете 1 зрънце.
- 5) **Други местни проблеми:** екологични проблеми (замърсени реки, генетично модифицирани храни, боклук по улици или паркове и др.); социални проблеми (насилие в училище, насилие в дома, улични банди и др.); градска инфраструктура (проблеми с настаняването, уличната инфраструктура и обществените сгради за хора със специални нужди); и други - всеки, който избере проблем оттук или друг проблем, който сте обсъдили с екипа, трябва да постави/инвестира 1 зрънце за всеки избран проблем

Разбира се, вие сте свободни да избирате свои проблеми или да включите други предложения и идеи и ако го направите, моля, предложете ги на групата, така че всеки участник да може да реши над какво иска да работи. В такъв случай трябва да решите вътре в екипа колко семена бихте инвестирали в новата идея, тъй като





идеята/предложението може да бъде толкова широка/о, че да се наложи да я/го разделите на подгрупи и да инвестирате повече от 1 зрънце .

Сега следвайте инструкциите на СЪПКА 1, СЪПКА 2 и СЪПКА 3.

ЕТАП II

Сеитба

Сейте семената щедро, за да съберете реколта!

Можете да започнете да организирате дейности в читалище или друго обществено пространство, преди да отворите своя собствена Хлебна къща, за да привлечете повече хора и обществена подкрепа.

Урок, който трябва да научите: След или по време на играта, опитайте се да засеете пшеница в саксия, в градината или на полето заедно със семейството и приятелите ви и следвайте процеса на растеж. Това ще ви покаже защо в една легенда от Индия мъдър човек е избрал зърното вместо всички богатства на света - защото, ако му помогнете да порасте, то може да живее вечно и да продължава да се размножава и храни хората. След това се опитайте да смелите пшеница у дома, просто я натрошете между камъни или в хаванче и ще забележите защо това ни дава по-богато брашно - много по-добро, отколкото при употребата на електрическа мелница. Всичко, което се прави бавно, на ръка и с любов, е най-добро!

Ето 5-те варианта, които сме подготвили за вас, но не забравяйте, че можете също така да измислите и собствени идеи:

1) Започнете да предлагате безплатна „хлебна терапия“ на нуждаещите се - **ако изберете тази опция, поставете / инвестирайте общо 4 зрънца за целия екип**





Урок, който трябва да научите: устойчивата общностна подкрепа отнема допълнително време, усилия, търпение и любов, особено когато работите с хора със специални нужди - но също така, никога не забравяйте, те имат свои специални таланти и важни уроци, на които могат да ви научат!

2) Започнете да организирате редовни (най-добре ежеседмични) **общностни събития** със смесени групи, потърсете други хора и партньори, които да се присъединят - **поставете общо 3 зърна за целия екип**

Урок, който трябва да научите: устойчивата промяна в общността изисква допълнителни усилия и любов, защото хората са различни и за изграждането на отношенията е необходимо време

3) Свържете се с **училища и детски градини** и ги поканете на образователни месения, например програмата „Култури и хлябове на света: културна антропология за деца“, където с всяко посещение ще им разказвате за различни държави и ще правите традиционен хляб или сладкиш - **поставете общо 3 зърна за целия екип**

Урок, който трябва да научите: образователните програми в училище обикновено се основават на учебници и не толкова на опит от реалния живот, и затова е толкова важно да предлагаме на децата практически възможности за опит в обучението, какъвто е и случаят с „ученето чрез правене“, където всички сетива са ангажирани и хлябът ни помага да научим за различни култури по целия свят.

4) Предложете тиймбилдинг услуги на местен бизнес и на по-големи компании; като също така ги поканите да бъдат част от общностите събитията - **поставете общо 3 зърна за целия екип**

Урок, който трябва да научите: подпомагането на екипи от хора, които са изтощени и стресирани от прекалено много работа, изисква допълнителна чувствителност и грижа, при подготовката на всяко събитие. „Бредбилдингите“ са специално адаптирани според нуждите и проблемите на всеки отделен екип.

5) Започнете да организирате празненства за рожден ден, тържества и фестивали - **поставете общо 2 зърна за целия екип**

Отново сте свободни да избирате / предлагате други дейности и да включвате други предложения и идеи и ако го направите, моля, предложете ги на групата, така че всеки участник да може да реши над какво иска да работи. След това трябва да решите вътре





в екипа колко семена ще инвестира екипът в новата идея, според важността на предложението.

Сега следвайте инструкциите на СЪПКА 1, СЪПКА 2 и СЪПКА 3.

ЕТАП III

Напояване и плевене

Продължавайте да работите внимателно, за да помогнете на семената да растат!

1) **Местоположението е ключово!** - намерете подходящото място (на оживена улица?; в парк?; достъпно за хора в инвалидни колички или с други увреждания?; стара пекарна? - Вие решавате в зависимост от клиентите, които смятате, че ще купят хляба ви и хората в нужда, които искате да подкрепите): **поставете общо 4 зърна за добро местоположение**

2) **Купете машини и оборудване** - помислете дали бихте искали да печете в пещ на дърва и също така да накарате хората да се наслаждават на огъня по време на печенето в общността (Имайте предвид, че такава фурна е скъпа и може да се нуждаят от специални разрешителни); ако да, **трябва да поставите 4 зърна за фурна на дърва; сложете общо 3 зърна за електрическа фурна**. Имате нужда и от миксер, една или две маси, за да месите, и място за втасване на хляба: сложете **общо 3 зърна за допълнително оборудване**.

3) **Намерете добри служители** - това обикновено е най-трудната част, защото всеки човек има свой собствен начин на поведение. Инвестицията от време, грижа и усилия, в случай, че решите да помогнете на хора в нужда и да ги включите във вашето социално предприятие, е безкрайно възнаграждаваща. **Ако решите да наемете хора със специални нужди или в нужда, поставете общо 4 зърна. Ако ли пък не – поставете 2 зърна за други служители.**





4) **Намерете етични и екологични хранителни продукти** - ако искате това, което предлагате, да е наистина добро, трябва да намерите висококачествени продукти с етичен произход е, т.е. трябва да платите на производителите това, което продуктът наистина струва. Това отнема време, усилия и допълнителни пари, тъй като продукти като тези се произвеждат от малки фермери и с много повече усилия и грижи, но също така и много повече любов! - **поставете общо 4 зърна за екологично чисти продукти; сложете 2 зърна за евтини, но нискокачествени продукти**

5) **Създайте своите рецепти за процесите** – ако сте в състояние да намерите някоя стара баба, която да ви даде традиционна рецепта, това ще бъде страхотно! За всеки случай ви предоставяме рецептата на Хлебните къщи как да си пригответе квас за специалния хляб на Хлебните къщи. Рецептите винаги ще варират и ще се променят - **поставете общо 2 зърна за времето, необходимо за усъвършенстване.**

Отново сте свободни да избирате / предлагате други дейности и да включвате други предложения и идеи и ако го направите, моля, предложете ги на групата, така че всеки участник да може да реши над какво иска да работи. След това трябва да решите вътре в екипа колко семена ще инвестира екипът в новата идея, според важността на предложението.

Сега следвайте инструкциите на СЪПКА 1, СЪПКА 2 и СЪПКА 3.

ЕТАП IV

Жътва

Насладете се на плодовете на вашия труд и ги споделете с другите!





1) **Обогатете имиджа си и маркетинговата си стратегия** - създайте уебсайт, лого, маркетингова стратегия, свържете се с медиите, когато организирате по-големи събития (не за собственото си чувство на гордост, а за да достигнете до повече хора и да ги поканите да дойдат, особено тези, които са изолирани у дома или в институциите) - **поставете общо 3 зърна**

2) **Започнете да провеждате обучения по Хлебна терапия** - **поставете общо 1 зърно**

Уроци, които трябва да научите: на този етап, след като сте станали по-популярни и сте част от по-голяма международна мрежа, други хора и организации започват да търсят вашата помощ и знание, така че не е необходимо да влагате много усилия и време, за да популяризирате работата си и те обикновено плащат за обученията, освен ако нямат финансови трудности и решите да ги обучите безплатно като ваша социална кауза.

3) **Започнете да обучавате хората в месене (организирайте курсове)** - **поставете общо 1 зърно**

Уроци, които трябва да научите: подобно на по-горния урок, обикновено хората, които се интересуват от месене у дома и за хоби или професионално месене, ще ви потърсят за обучение.

4) **Помогнете на хората да отворят свои Хлебни къщи „социални франчайзи“** - **поставете общо 3 зърна**

Уроци, които трябва да научите: тук не е необходимо да влагате много усилия за търсене на заинтересовани хора, защото те ви намират, когато видят добър работещ модел. Трябва обаче да отделите време за непрекъсната комуникация и надзор на другите Хлебни къщи, за да сте сигурни, че те поддържат качеството на услугата и най-важното, че те продължават да имат силна социална мисия, ангажираност на общността и безплатна хлебна терапия.

5) **Станете Хлебар без граници** - започнете да помагате на общностите по света – **поставете по 4 зърна поотделно, ако проектът е извън вашата страна; сложете 2 зърна, ако е във вашата страна**





Уроци, които трябва да научите: *един от най-сладките моменти в кариерата на човек е да може да използва своя професионален опит, за да помага и обучава другите и да умножава всички научени уроци и надяваме се, придобити добродетели. Желаем ви всичко най-добро в живота ви като „Хлебар без граници“!*

Отново сте свободни да избирате / предлагате други дейности и да включвате други предложения и идеи и ако го направите, моля, предложете ги на групата, така че всеки участник да може да реши над какво иска да работи. След това трябва да решите вътре в екипа колко семена ще инвестира екипът в новата идея, според важността на предложението.

Сега следвайте инструкциите на СЪПКА 1, СЪПКА 2 и СЪПКА 3.

В края на играта всички семена трябва да бъдат събрани, тъй като това е общата инвестиция на вашите съвместни дарове, любов, усилия и пари за отваряне на вашия социален бизнес!

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Хлебни нации

Нека се обединим около тестото!

Създаване на изкуство от пшеница: В края на играта можете да вземете всичките си зърна, събрани в „Хамбар на даровете“, и да ги използвате, за да направите хартиен колаж или стенопис със зърната на вашата идея. Можете да залепите зърната върху хартия с малко лепило.

Изграждане на „хлебни нации“: с подобни произведения на изкуството можете да си направите колекция и да запазите спомен за всяка една от създадените през живота ви





Хлебни къщи, с различни групи приятели и в различни места по света, където сте пътували. По този начин, малко по малко можете да започнете да изграждате „хлебни нации“, нации, обединени около месенето и правенето на хляб.

Необходими материали: Играта „Хлебари без граници, различни видове семена (всеки играч играе с 10 семена); химикалка, самозалепващи се листчета; по избор: лист хартия и лепило

Време: 1 до 1,5 часа





За допълнителна информация за социалното предприемачество и някои полезни видео лекции, можете да прегледате следните

1. <https://www.youtube.com/watch?v=mlpcyTX1Vow>

Muhammad Yunus Panel Discussion 1- "Бъдещето на социалното предприемачество"

2. <https://www.youtube.com/watch?v=VZQvhsa6LN0>

Силата на социалното предприемачество: P R Ganapathy по време на TEDxGolfLinksPark

3. <https://www.youtube.com/watch?v=N8LVa9pb-n8>

Как да бъдеш социален предприемач: Andy Stoll по време на TEDxUlowa

4. <https://www.youtube.com/watch?v=Kx9tizvS8NY>

Защо социалното предприятие е добра идея и как можем да извлечем максимума от него: Alex Hannant по време на TEDxTeAro

5. <https://www.youtube.com/watch?v=Vvq9YgoJabY>

Промяна на света чрез социално предприемачество: Willemijn Verloop по време на TEDxUtrecht

6. <https://www.youtube.com/watch?v=Pl8c5ooHfWs>

5 ключа за успеха за социални предприемачи: Lluís Pareras по време на TEDxBarcelonaChange

7. <https://www.youtube.com/watch?v=M3fl1R2lZFk>

Как да създадем успешно социално предприятие Marquis Cabrera по време на TEDxTeachersCollege





8. https://www.youtube.com/watch?v=95f8RV_YdKY

Революцията социално предприятие: Melody Hossaini по време на TEDxKLWomen 2013

9. https://www.youtube.com/watch?v=1_xUDh-h394

Как да изградим успешно социално предприятие: Marquis Cabrera по време на TEDxNortheasternU

10. https://www.youtube.com/watch?v=jk5LI_WcosQ

Социални предприемачи: пионери на социалната промяна

11. <https://www.youtube.com/watch?v=0BttcH5MfD4>

Alistair Wilson – изпълнителен директор на училището за социални предприемачи на Великобритания

12. <https://www.youtube.com/watch?v=fuCmTnYoXjw>

Pape Samb: свързване на образованието с предприемачеството

13. <https://www.youtube.com/watch?v=iBO6rz1grok>

Изпълнителният директор на Newman's Own Foundation обяснява уникален модел на социално предприемачество

14. <https://www.youtube.com/watch?v=m4Q04SYx5eo>

Иновации и предприемачество в училищата на 21 век: Tim DiScipio по време на TEDxAshburn

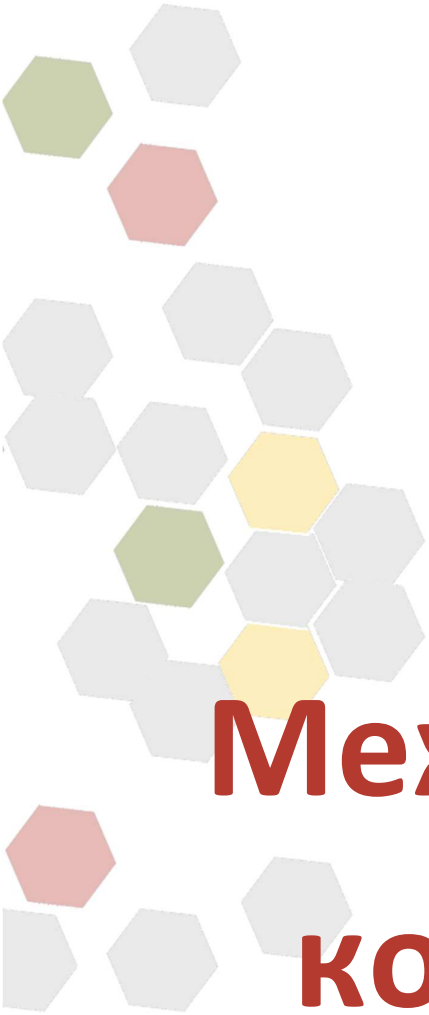
15. <https://www.youtube.com/watch?v=hWvrreuTlAg>

MiKE помага за създаване на средношколски социални предприятия

16. <https://www.youtube.com/watch?v=g9SUUeSy7D>

Социално предприемачество: по-добрият глобален начин





3.

Междукултурна комуникация

Съдържание:

Дейности.....	128
1. Какво представлява културата	129
2. Какво представлява ефект на категоризацията?.....	134
3. Какво представлява межкултурната комуникация?	137
4. Оформяне на комуникационната култура във вашия разнороден екип, на базата на 4 стила на лидерство и управление (Meyer, 2017)	139
5. Общуване: висок и нисък контекст (Hall, 1990)	140
6. Изразяване на съгласие и несъгласие: директна и индиректна (негативна) обратна връзка (Hall, 1990)	142
7. Програмиране: линейно време и гъвкаво време	144
8. Убеждаване: кое е на първо място - принципът или приложението (Trompenaars) .	145
9. Водене и вземане на решения: дистанция на властта (егалитарна или йерархична), индивидуализъм или колективизъм (Kluckhohn, Hofstede).....	147
10. Заключение: Межкултурна и междуличностна карта	149
11. Обучение по межкултурни компетенции.....	154
12. Покажи и разкажи.....	158



Дейности

В тази част на програмата ние целим да се занимаем с умения, без които никой съвременен социален предприемач не би могъл да се счита за успешен – уменията за межкултурна комуникация. Има малко хора на планета, които да се нуждаят от доказателство колко малък е станал светът и колко взаимосвързани са хората – поне посредством транспортните средства. Иновативните идеи рядко остават ограничени на територията, на която са се зародили. Дори бизнесът ви да е местен, когато хората започнат да говорят за него, той бързо ще стане глобално известен и няма нищо, което да можете да направите, за да спрете това. При все това, ако вашата съкровена идея и цел на предприятието е да допринесете за социалната промяна, трябва да сте готови да приемете международното и межкултурното внимание, които вашето начинание ще привлече. От тук и необходимостта от межкултурни комуникационни умения, осъзнатост и разбиране.

Обучителните цели на материала, представен в тази част, са да бъде от помощ на читателите да:

- Разбират защо са свидетели на множество различия
- Станат осъзнати за произхода на различията
- Да приемат различията без да губят своята идентичност и особености
- Да общуват в изключително диверсифицирана среда
- Да видят на практика по какъв начин работата в екип по международен проект може да им повлияе в личен план





1. Какво представлява културата

Обучителни цели:

Участниците ще станат по-осъзнати по отношение на:

- Тяхната собствена култура
- По какъв начин тя влияе на начина, по който комуникират
- Как могат да станат по-добри в межкултурната комуникация във взаимосвързания свят

Заглавие	Как казваме здравей?		Хората отговарят в стил пуканки: който е готов с отговора – отговаря. Обучителят започва и след това е ред на модератора.	10 минути най-много
Цел	Преживяване на межкултурни и междуличностни различия			
Функция	Предизвикателство	Опишете как казвате Здравей в тези 3 ситуации: • Когато се срещате с приятели • Когато се срещате със семейството • Когато срещате някого за първи път		

В днешно време, концепцията за култура често се използва за фокусиране върху различията. Вероятно не е необходимо да се ровите дълго в паметта си, за да се сетите за ситуация, при която вие или някой от вашето обкръжение е казал или си е помислил: “Това очевидно е част от неговата/нейната култура”, “не приемаме това в нашата култура” или “човекът беше приятен, но културите ни не си пасват особено”.

Списъкът с определения за култура е безкраен. Най-старите определения описват културата като нещо статично: култура е съответно нещо дадено, с което се раждаш. Чрез този начин на мислене, културата лесно може да се използва, за да разделя хората на висши и нисши, добри и лоши.





По-нататък във времето културата е разглеждана и дефинирана като нещо динамично, като нещо, което можеш да научиш. Някои примери *„Културата е начин, по който група хора решават проблеми“* (Trompenaars, Hampden-Turner, 1998), *“Културата се наблюдава като дългосрочен процес на организиране и предаване на значение”* (Hawkings, 1997) и *“култура е колективното програмиране на съзнанието, което отличава членовете на една група хора от друга група хора”* (Hofstede, 1991). Никое от определенията не означава, че ние всички имаме „еднаква култура“. За нас хората е присъщо да се нуждаем от смисъл на нашите преживявания, за да можем да функционираме правилно. Културата играе важна роля в това. Като си изясняваме преживяванията, повлияни от нашето възпитание, нашата социализация (взаимодействието с други, нашето образование, групите, от които сме част, нещата, които ни се случват) и нашите възприятия (как се оглеждаме и правим съзнателен и несъзнателен избор за това как искаме да се държим), ние създаваме нашата култура. Това Hofstede го нарича „програмиране“, а думата колективно означава програмиране на група хора. Разбира се ние сме част от най-различни групи, също наречени субкултури. Лесно можете да резюмирате много от групите, към които принадлежите: пол, етнос, религия, хоби, ниво и област на образование, възраст, увреждане, социален статус, регион, страна, континент и прочие.

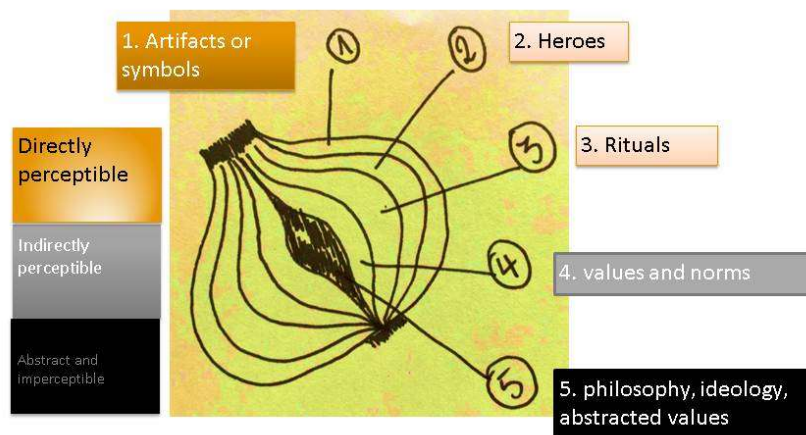
В това обучение ние виждаме културата като нещо дори по-динамично. Виждаме културата като постоянна *циркуляция*. Нашата култура и културата на хората около нас е в постоянна еволюция, заради влиянието, което всички имаме едни върху други, е генерирано от взаимодействието с другите, с различни контексти и с различни групи или субкултури. Поради това виждаме културата като нещо течено и считаме хората едновременно за продукти и създатели на култура. И ако някой се държи „странно“ или „различно“ в сравнение с „нашата култура“, може да се чувстваме притеснени, странно, да сме изпълнени с неодобрение или неудобство.

Културата има няколко пласта на видимост. Използваме метафората за културата като лукова глава (Schein, 1980), за да обясним тези пластове.





The metaphor of the culture-onion



Intercultural communication

Lut De Jaegher



1. Артефакти или символи: моментално установяване на неща, които се забелязват при влизането в нова страна.
2. Герои: хората, на които се възхищаваме, ролеви модели, например исторически личности, учител, някой от семейството, някой, полагащ грижи.
3. Ритуали: церемония или дейност, изпълнявана по определен начин, например запалена свещ в памет на човек, който е починал.
4. Ценности и норми: писани и неписани стандарти за правилно поведение (норми) и как можем да опишем какво е правилно и добро (ценност). Например събуването на обувките преди да влезем в нечий дом е норма, а ценност е да сме спретнати.
5. Философия, идеология, абстрактни ценности: основните концепции, които научаваш най-вече, когато си млад, без да осъзнаваш съзнателно. Например уважение. Когато обсъждаме въздействието на културата, важно е да осъзнаваме факта, че не всяко различие е културно. Понякога различията идват поради индивидуални фактори. Представете си, че сте много тихи по време на първия ви работен ден с нови хора в екип. Причината може да е културна, но също може да се дължи на факта, че вие сте интровертна личност или че се притеснявате да говорите на чужд език.





Заглавие	Света обител		Първо по двойки, последвано от групова дискусия. Обучителят е модератор.	15 минути най-много.
Цел	Да осъзнаем какви са ценностите в нашия собствен живот и от каква перспектива и произход ние преживяваме различните ценности и норми.			
Роля	Задача	- Помислете за поговорка, която е често използвана във вашето семейство или общност. Тези поговорки представляват „светата обител“, която е важна за вашето семейство. - Сега споделете с останалите по какъв начин тази „света обител“ ви е била в помощ или ви е пречела. - Изберете по една поговорка на човек. Нека всеки каже избраната за него/нея поговорка на собствения си език и да помисли върху нея. Положителна ли е, негативна ли е, от любовта ли произтича или от философия за живота, от религията или друго. - Изберете в рамките на групата една или повече поговорки, които ще използвате в своя екип.		

Заглавие	Пластовете на вашата култура		Записвайте по един или друг начин. Представете пред групата. Ако е необходимо фасилитаторът започва пръв, последван от модератора.	15 до 20 минути най-много
Цел	Преживяване на межкултурни и междуличностни различия			





Роля	Задача	
		• Помислете за пример за всеки пласт от вашата култура от гледната точка на вашия собствен живот • Помислете за пример за всеки пласт култура, който сте установявали в чужбина или в различна културна обстановка • Споделете с групата





2. Какво представлява ефект на категоризацията?

Да се чувстваме различни и да ни възприемат като различни или странни, може да доведе много различни реакции: странност като:

- любопитство
- забавно
- непознатост
- награда

Реакцията може да предизвика

- селективно възприятие
- състрадание
- враждебност
- алергична реакция

Често тези реакции са резултат от факта, че ние като човешки същества, притежаваме умове, които имат нужда да групират хора, видове поведение, предмети и прочие. Причината мозъците ни да имат нуждата да групират е, защото иначе ние постоянно ще трябва да правим нов избор и да вземаме нови решения. Представете си например, че за всяка храна, която искате да консумирате, вие трябва да се запитате дали е ядлива или е отровна, че за всяко движение, което правите в трафика – дали е правилно или погрешно, за всеки час от денонощието – дали трябва да правите или да се държите по един начин или по друг, за всеки човек, който срещате – дали е приятел или враг и прочие.

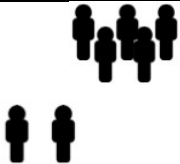
Групирането или категоризирането ни кара да се чувстваме комфортно и се нуждаем от това, но когато го правим спрямо хора, то може да има и негативни ефекти:

- Самоизпълняващо се пророчество и ефект на Пигмалион: поради това, че мислим за някого по определен начин, нашите реакции водят до изпълнение на нашето пророчество
- Начинът, по който комуникираме, може да бъде повлиян от категоризиране
- Категоризирането може да доведе до





- Стереотипизация
 - На база факти
 - Генерализация
 - Изкривена картинка
- Предразсъдъци
 - На база на вътрешно усещане и мислене
 - Оценяване
 - Могат да бъдат положителни или отрицателни
- Дискриминация
 - Несправедливо отношение
- Расизъм
 - Несправедливо отношение
 - На база цвят на кожата и произход

Заглавие	Света обител		Първо по двойки, последвано от групова дискусия. Фасилитаторът е модератор.	15 минути най-много
Цел	Да сме осъзнати относно ценностите в нашия собствен живот и от каква перспектива и произход изживяваме тези ценности и норми			
Роля	Задача	• Помислете за поговорка, която е често използвана във вашето семейство или общност. Тези поговорки представляват „света обител“, които са важни за вашето семейство. • Сега споделете с останалите по какъв начин тази „света обител“ ви е била в помощ или ви е		





		пречела. - Изберете по една поговорка на човек. Нека всеки каже избраната за него/нея поговорка на собствения си език и да помисли върху нея. Положителна ли е, негативна ли е, от любовта ли произтича или от философия за живота, от религията или друго. - Изберете в рамките на групата една или повече поговорки, които ще използвате в своя екип.
--	--	---

Заглавие	Силни асоциации		Първо по двойки, последвано от групова дискусия, при която отговорите се сравняват група по група. Фасилитаторът е модератор.	15 минут и най-много
Цел	Да сме осъзнати за това как съзнанието ни прави категоризации			
Роля	Задача	Когато се срещаме с хора от друга страна, ние често имаме очаквания и стереотипни идеи за тях, на база на тяхната националност. - Кои генерализации, идеи и асоциации според вас имат другите спрямо хората от вашата националност (положителни и отрицателни) - Кои от тези генерализации са ок и кои не са валидни за вас лично - Попитайте групата дали са съгласни с вашето мнение и идеи		





3. Какво представлява межкултурната комуникация?

Когато хората си взаимодействат помежду си, те общуват. Комуникацията може да бъде вербална, невербална, писмена, устна, със знаци, чрез докосване един друг и всъщност, всеки път, когато съобщението преминава от човек като подател към човек като получател, можем да определим този процес като комуникация. Няколко фактора могат да причинят шум (недоразумения) в комуникацията. Начинът, по който изпращачът кодира съобщението си, може да се различава от начина, по който получателят го декодира. Този шум може да бъде резултат от няколко фактора:

- Външни: смущенията идват от средата (например музиката е твърде силна и хората не се чуват, за да могат да се разберат, някой говори прекалено тихо, не виждате човека, който говори ...)
- Вътрешни: смущенията идват от емоция (например, вие сте твърде ядосани, за да слушате, или сте толкова влюбени, че не можете да се изразявате), притеснения (например вие се чувствате стресирани, впечатлени сте от статуса на човека, с когото взаимодействате), предразсъдъци (например вие не вярвате на другия човек)
- Културни: смущенията са причинени от различия в културата (например вие се обръщате по неподходящ начин към преподавател, като го извиквате само по име, защото така е прието във вашата страна)

Съвсем в синхрон с това, което вече беше написано по-горе (не всяка разлика е културна), ние трябва да споменем, че смущението няма да е причинено само от външни, вътрешни и културни различия, но и от лични различия. Макар че ще продължим да използваме тук термина „межкултурна комуникация“, важно е да се запомни, че във всеки момент „межкултурна“ може да бъде заменена от „междупличностна“.

Заглавие	Игра на смущения		Играта се играе в групи от по максимум 10 души, седнали в кръг.	15 минути максимум
Цел	Да сме осъзнати относно смущенията в комуникацията между изпращач и			





	получател на послание	
Роля	Тийзър	• Прошепнете кратка история, която ви се е случила в ухото на участника до вас. • Помолете го/я да предаде историята нататък на следващия и т.н. • Историята преминава от участник към участник • Последният трябва да разкаже историята така, както тя е стигнала до него/нея.





4. Оформяне на комуникационната култура във вашия разнороден екип, на базата на 4 стила на лидерство и управление (Meyer, 2017)

Участниците ще се научат да:

- Разбират причините за смущенията в комуникацията и различията в комуникацията от културна и лична гледна точка
- Ще станат осъзнати по отношение на произхода на различията в комуникацията
- Приемат различията в комуникация без да губят своята идентичност
- Комуникират в изключително разнородни среди
- Разберат как работата в екип и в международен проект им влияе в личен план

За този уъркшоп само няколко от добре известните модели и в рамките на тези модели само няколко аспекта са очертани, защото те ще са от най-голямо значение за участниците.





5. Общуване: висок и нисък контекст (Hall, 1990)

Заглавие	Опишете вашата къща		По двойки, последвано от групово дискусия. Инструкторът е модератор	10 минути най-много
Цел	Разбиране на различията между комуникация във висок и нисък контекст при даване и получаване на обратна връзка			
Функция	Тийзър	Опишете къщата или общежитието, в което живеете, на вашия партньор Инструкторът моли някои от участниците да разкажат как са описали къщата си. Ако участникът комуникира с нисък контекст, той/тя ще даде много подробности и за слушателите това ще изглежда почти сякаш се движат през къщата. Ако участникът комуникира с висок контекст, той/тя ще използва по-малко думи и подробности и ще опише почти само атмосферата в и около къщата.		

Комуникацията често идва с определен контекст. Колко смисъл извличате от контекста се различава от култура до култура, но също и от контекст до контекст и от човек до човек. Липсата на зрение също може да има въздействие върху това дали комуникацията е във висок или нисък контекст. По какъв начин според вас?

Помнете, че говорите за различия единствено, сравнявайки вашия начин на общуване с този на един друг човек. Вие може да сте комуникатор с нисък контекст спрямо човек А, но с висок контекст спрямо човек Б.

- При комуникацията във висок контекст хората могат да прочетат/разберат атмосферата без много думи. Едно изречение или няколко думи разказват всичко.
Например: когато обсъждате идея за социално предприемачество, един от участниците реагира: „за нас ще бъде предизвикателство, мисля, че трябва да разделим задачите”.
- В нисък контекст на комуникация всичко трябва да бъде изрично казано, с ясен и директен език. Комуникацията се движи директно и идва без много нюанси.





Например: когато обсъждате идея за социално предприемачество, един от участниците реагира: “Предлагам да разделим задачите още отначало. Аз мога да отговарям за социалните медии, Ерика за практическите задачи и т.н.”

Ако сте комуникатор с нисък контекст и взаимодействате с комуникатор с висок контекст:

- Като получател на съобщение: задайте уточняващи въпроси, за да разберете значението зад думите на вашия партньор
- Като изпращач на послание: опитайте се да не давате прекалено много подробности

Ако сте комуникатор с висок контекст и общувате с комуникатор с нисък контекст:

- Като получател на съобщение: задайте някои общи и обобщаващи въпроси, за да разберете значението зад думите на партньора
- Като изпращач на послание: опитайте се дадете малко повече подробности и да изразите какво наистина искате или имате предвид по по-ясен начин





6. Изразяване на съгласие и несъгласие: директна и индиректна (негативна) обратна връзка (Hall, 1990)

Заглавие	Опишете своята къща		По двойки, последвано от групова дискусия. Фасилитаторът е модератор.	10 минути най-много
Цел	Разбиране на различията между комуникация във високия и ниския контекст и даването и приемането на обратна връзка			
Роля	Задача	- Опишете идеята си за социално предприемачество пред вашия партньор и обратно – чуйте неговата/нейната - Дайте обратна връзка относно идеята на партньора - Помислете за начина, по който и двамата сте изразили и сте възприели обратната връзка Ако участникът комуникира по-скоро в нисък контекст, той/тя ще даде по-подробна обратна връзка. Слушателите може да приемат оценката за обидна или прекалено директна. Ако участникът комуникира във висок контекст, той/тя ще използва по-малко думи и ще даде обратна връзка по индиректен начин. Слушателят най-вероятно ще намери оценката за неясна.		

Бъдете наясно с факта, че начинът на оценка на идея, предизвикателство, изпълнение и т.н. може да се случи по различни начини, в зависимост от културата и личността. Разликите в това как даваме и получаваме отрицателна обратна връзка, в сравнение с това как сме свикнали да правим това, могат да доведат до емоционални реакции, шум в комуникацията и неразбиране.





Отрицателната обратна връзка може да бъде дадена по пряк или косвен начин. Директната обратна връзка е права, силна и точна. Индиректната обратна връзка завърта същинското послание. То идва с нюанси, метафори или само след като първо се фокусирате върху положителните елементи. Това, че сте комуникатор с висок контекст, не означава задължително, че отзивите, които давате са косвени и обратно. Има различия в начина, по който хората използват висок или нисък контекст в сравнение с непряка или директна обратна връзка.

Например: Повечето хора в САЩ имат доста нисък контекстен начин на общуване. Но когато става въпрос за обратна връзка, те винаги първо ще дадат някои положителни факти, преди да стигнат до отрицателните. Французите от друга страна, които също общуват с нисък контекст, дават директна обратна връзка. Това може да доведе до шум в комуникацията или недоразумения. Твърде пряка отрицателна обратна връзка може да бъде възприета като заплашителна, докато косвената отрицателна обратна връзка може да бъде погрешно интерпретирана като по-скоро положителна.

Примери за непряка отрицателна обратна връзка: като цяло е ок. Много ми харесва въведението. Само една дребна мисъл относно основната идея: може би бихме могли да я помислим малко по някакъв начин.

Подчертаните думи и изрази се използват за смекчаване. Хората, даващи косвена оценка често ги използват. Ако сме наясно с използването на такива смекчаващи думи, ще ни е лесно да разпознаем косвената оценка.

Пример за директна оценка: това със сигурност е най-странната идея, която някога съм чувал/а. Това звучи абсолютно ужасно. Силно вярвам, че това няма да проработи. Няма майтап? Наистина ли мислиш, че това ще бъде успешно?

Подчертаните тук думи са за подсилване. Хората, които дават директна оценка често ги използват, за да подсилват своите изявления. Ако сме наясно с такива подсилващи думи, ще можем лесно да разпознаем директната оценка.

Да попитаме човека, на когото току що сме дали оценка, как я е разбрал/а, може да ни помогне да разберем как той/тя интерпретира въпросната оценка. Ако попитаме „разбрахте ли“, това няма да е от полза за никого.





7. Програмиране: линейно време и гъвкаво време

Дейност, вдъхновена от работата на Hall, Hofstede, Trompenaars и Kluckhohn.

Денят има 24 часа, но възприятието за време може да бъде много различно.

- Гъвкавост по отношение на времето: хората възприемат времето като гъвкаво и пространствено.
 - Те ще дойдат навреме само ако е възможно
 - Те са ориентирани към отношенията, така че ако случайно имат неочаквани гости или някой от семейството или приятелите ги заговори, те няма да прекъснат това, за да бъдат навреме за някаква среща
 - Те вършат много неща едновременно (мултитаскинг)
 - Могат гъвкаво да променят плановете си
 - Не им пречи особено ако просрочат краен срок
- Линейност на времето: хората, за които времето е такова, го възприемат линейно, фиксирано и ограничено
 - Те ще направят всичко по силите им да са навреме
 - Те са ориентирани към задачите, така че ако имат неочаквано посещение или бъдат заговорени от близък, те ще го прекъснат, за да бъдат навреме за срещата си
 - Правят нещата едно по едно и обичат да си правят списъци със задачи
 - Те предпочитат да не променят плановете си и да се придържат стриктно към тях
 - Те не могат да си представят дори да просрочат краен срок

Когато се организират срещи на екип, включващ хора, възприемащи времето по двата различни начина, смущенията в комуникацията може да доведат до проблеми. Някои хора ще са навреме, докато други ще закъснеят, някои ще чакат почти до деня на крайния срок, за да свършат нещо, други ще работят здраво от самото начало, някои ще си говорят с часове преди да започнат срещата (за да се изградят добри отношения), други ще предпочитат да започнат веднага и да работят по график.





8. Убеждаване: кое е на първо място - принципът или приложението (Trompenaars)

Заглавие	Житейски хакове		В групи по четирима, последвано от кратко представяне.	10 минути най-много
Цел	Разбиране на различията между комуникация, при която принципите са на първо място, в сравнение с комуникация, при която приложението е на първо място в процеса на убеждаване			
Значение	Задача	- Опитайте се да намерите в Интернет 3 хитри нестандартни цели за употреба на паста за зъби - Намерете как да убедите вашите партньори, че номерът наистина работи - Помислете върху метода, който използвахте Ако участникът комуникира като се базира на принципа, той ще намери теории, които доказват правотата му/й, преди да се опита да убеди останалите. Ако участникът комуникира като се базира на практиката (на приложението), той/тя ще покаже как работят нещата без да се опитва да обяснява защо.		

Начинът на мислене може да бъде метод, стъпващ на принципите (изводите се правят от общите принципи) или на приложението (фактически наблюдения на реалния свят, които водят до изводи). Един и същи човек може да приложи и двата метода, но често можем да правим и двете едновременно според нашия културен и личен произход. Може да бъде предизвикателство ако двама души, които мислят по напълно различен начин трябва да работят заедно.

Човек, който стъпва на практиката, базира своята обосновка като резюмира мнения и факти. В опитите да убеди своите партньори, той/тя ще използва конкретна и практическа информация и се държи максимално надалеч от теорията.





Човек, който стъпва на принципите, започва своята обосновка със съществуваща или развита теория. Използваните аргументи са в подкрепа на теоретични аргументи или теория.

При устна комуникация, но и при писмената такава (например в имейли) разликата е очевидна.

Този, който използва практиката и иска да убеди някого по имейл, ще стигне до съществената част с няколко изречения, без да обяснява дълго.

Човек, който стъпва на принципите и иска да убеди някого в нещо с имейл, ще изпише далеч по-дълго съобщение, започвайки с представяне на темата, излагане на аргументите, изреждане на някои притеснения и едва тогава – формулиране на заключение и искане на подкрепа.

Същата система може да се появи, когато се опитате да убедите хората в групата си в идея, която имате за стартиране на социално предприятие. Важно е да се опитате да разпознаете дали се занимавате с хора от единия или от другия тип и на всичкото отгоре да разберете от кой тип сте вие и как вие като човек изграждате своите разсъждения. Да бъдеш гъвкав и да имаш търпение, когато слушаш изявленията на другите и да обясняваш своите, ще помогне много за комуникацията.





9. Водене и вземане на решения: дистанция на властта (егалитарна или йерархична), индивидуализъм или колективизъм (Kluckhohn, Hofstede)

Заглавие	Игра с имена		Отговаряне на въпроси чрез плясване на ръцете при положителен отговор	10 минути най-много
Цел	Разбиране на разликата между егалитарна и йерархична ориентация			
Роля	Тийзър	- В училище използвахте ли първото име на учителите? - Обръщате ли се към родителите по първо име? - Когато се обръщате към своя лекар, на първо име ли го правите? - Най-вече на първо име ли се обръщат към вас в мрежите, към които принадлежите? - Вашите родители, учители, терапевти казват ли ви често да бъдете силни и независими? Отговорите показват разликите, които се появяват между йерархично и егалитарно ориентираните култури и субкултури.		

Поравно ли е разпределена властта или не? Някои хора са свикнали да живеят в култури и субкултури с йерархия отгоре надолу. Има лидер, водещ комитет, по-висшестоящ, който взема решенията. Хората се отнасят с голямо уважение към висшестоящите колеги, преподаватели или хора с по-висок статус. Обаче хората могат да бъдат част и от култури и субкултури, в които всеки има равни права по отношение на вземането на решения и тяхното значение.

- Индивидуализъм, егалитарно-ориентиран:
 - Равните права и индивидуалната независимост са високо ценени.
 - Отговаряте за собствените си постижения.
 - Определяте себе си с вашите име, работа и напредък ...





- Като дете сте отгледани да бъдете независими и ориентирани към себе си
- Политика на отворените врати
- Всички са наричани с първите им имена
- Колективизъм, йерархично-ориентиран
 - Прието е, че някои хора са родени или са получили статуса на лидери
 - Вие принадлежите на и отговаряте пред групата, от която сте част
 - Вие се определяте като член на общността
 - Като дете сте възпитани да сте взаимозависими и ориентирани към групата
 - Централни и отделни офиси за по-висшестоящите хора
 - Към хората се обръщат с техните научни титли, функция, фамилия

Да сте осъзнати за вашето собствено възприемане на лидерството и процеса на вземане на решения е от голямо значение за добрата екипна работа. Може да помогне да се дефинират ролите и да се разбере как действате и реагирате вие и колегите ви.





10.3 Заключение: Межкултурна и междуличностна карта

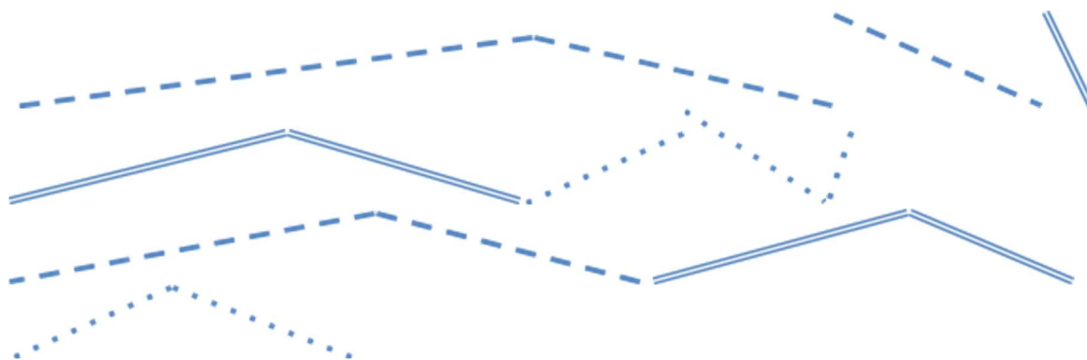
След като открихте някои от важните причини, поради които в комуникацията може да се появят смущения, можете също да направите своя собствена межкултурна и междуличностна карта. Разбира се, това може да се направи само в сравнение с други. Позицията винаги е относителна. Ако по-късно бихте направили същото упражнение с членове на друг екип или в друг контекст или период от живота ви, вашата межкултурна и междуличностна карта ще е различна. Ние сме едновременно продуктът и създателите на нашата собствена култура и както научихте преди, културата е едновременно гъвкава и циклична, еволюираща.

Заглавие	Направете вашата карта		Екипи от по 4 души, за предпочитане от различни страни или институции, или пол, или възраст и т.н.	15 Минут и най-много
Цел	Открийте и разберете по какъв начин човек позиционира своята страна на културната карта, в сравнение със страните на останалите участници. Открийте и разберете по какъв начин членовете на международния екип се позиционират като личности на културната карта, в сравнение с техните колеги.			
Роля	Задача	• Позиционирайте вашата страна в сравнение със страните на другите трима души във вашата група (вижте примера). • Помислете за резултатите и представете консенсус относно къде трябва да бъде позиционирана всяка страна и запишете това решение във втората таблица. • Постарайте се да се групирате с хора от различни страни или контексти. • Направете същото, но този път се фокусирайте върху това как смятате, че позиционирате себе си, като човек, сравнен с останалите членове на групата.		

Пример (---- : Белгия , ===== : Франция, : Германия)



3. Intercultural communication



	Межкултурна карта	
Високо-контекстна		Ниско-контекстна
Индиректна обратна връзка		Директна обратна връзка
Приложението на първо място		На първо място е принципа
Гъвкаво време		Линейно време
Йерархична		Егалитарна
Колективизъм		Индивидуализъм

#1: Карта на вашата страна и тази на някой от вашите колеги





	Междукултур на карта	
Високо- контекстна		Ниско-контекстна
Индиректна обратна връзка		Директна обратна връзка
Приложението на първо място		На първо място е принципа
Гъвкаво време		Линейно време
Йерархична		Егалитарна
Колективизъм		Индивидуализъм

#2: Сравнете как вашите колеги са картографирали вашата страна, помислете в рамките на отбора и запишете в тази таблица крайните заключения при картографирането на вашата страна и тази на вашите колеги.

	Междукултурна карта	
Високо-контекстна		Ниско-контекстна
Индиректна обратна връзка		Директна обратна връзка
Приложението на първо място		На първо място е принципа
Гъвкаво време		Линейно време





Йерархична		Егалитарна
Колективизъм		Индивидуализъм

#3: Картографирайте себе си и останалите (като личности)

	Междоличностна карта	
Високо-контекстна		Ниско-контекстна
Индиректна обратна връзка		Директна обратна връзка
Приложението на първо място		На първо място е принципа
Гъвкаво време		Линейно време
Йерархична		Егалитарна
Колективизъм		Индивидуализъм

#4: Сравнете как вашите колеги са картографирали вас, помислете в рамките на групата и запишете в тази таблица заключенията за картографирането за вас и вашите колеги в групата

	Междоличностна карта	
Високо-контекстна		Ниско-контекстна





Индиректна обратна връзка		Директна обратна връзка
Приложението на първо място		На първо място е принципа
Гъвкаво време		Линейно време
Йерархична		Егалитарна
Колективизъм		Индивидуализъм





11.Обучение по межкултурни компетенции

Обучителна цел:

Да предостави знания и умения, необходими за общуване с хора с различен културен произход в мултикултурна среда

Описание на метода и брой хора в група, за които е подходящ:

1. Въведение

Какво е межкултурна компетенция?

Межкултурните компетенции са общо-културни и са ключови компетенции, които хората могат да развият и които не са специфични за никоя култура. Межкултурните компетенции могат да се дефинират като набор от знания, умения и отношение, които позволяват на човек правилно и ефективно да управлява отношенията с хора с различен езиков и културен произход.

2. Съдържание на компетенциите: умения и описания

Фокусът е върху различни начини за комуникация в мултикултурна среда, контексти с различни цели. Използването на език, писмено или устно, в межкултурна перспектива е важно. Разбирането на различните култури и разнообразието генерира толерантност и приемане. Разбирането на различен писан или изговорен текст е необходимост в мултикултурната комуникация.

Заглавие на умениято: Кратко описание за съдържанието и приложението на умениято
Културна самоосъзнатост - Способност да:

- артикулира културна самоосъзнатост и по какъв начин нечия култура оформя идентичността и погледа към света.
- показва уважение към атрибутите на други култури и оценяване на културното разнообразие.
- разсъждава в сравнителен план без предразсъдъци относно културните различия.
- използва търпение и упорство за идентифициране и минимизиране на етноцентризма и търси културни знаци и значение.





Компетенция относно специфична култура – Способност да:

- познава и разбира политическата, социалната и демократичната система и структурата и организацията на пазара на труда и професионалния живот в страната.
- обяснява и анализира базова информация за други култури, политически и социални системи.
- участва в и допринася за мултикултурното общество и демокрацията.
- работи и сътрудничи в рамките на мултикултурни екипи, уважавайки културните ценности и различия.

Социолингвистична осъзнатост и компетенции – Способност да:

- артикулира различия във вербалната и невербалната комуникация и пригажда собствения говор, за да го направи по-достъпен за хора от други култури.
- комуникира вербално, писмено и устно, по един уважителен и подходящ начин с хора с различен културен произход.
- разбира и предава различия в културното поведение, отношение и ценности.
- проявява любопитство и търси межкултурни взаимодействия и разглежда различията като възможност за учене и е осъзнат по отношение на собствената си недостатъчна грамотност и информираност.

Глобални проблеми и тенденции – Способност да:

- обяснява значението и въздействието на глобализацията и свързва местните проблеми с глобални сили.
- разглежда и интерпретира света от гледната точка на другите култури.
- разбира ценности и принципи, свързани с равенство между половете, равноправие и толерантност между етническите групи и диверсификацията.
- придобива толерантно отношение към диверсификацията.





Методи за развитие на умения

След кратко теоретично въведение за межкултурните компетенции и межкултурната осъзнатост (вижте по-горе за някои идеи), следните 2 обучителни метода могат да бъдат представени на групата от участници:

Метод 1

Тематични дискусии: тези дискусии ще помогнат да се приложи теорията на практика и в същото време да се развият ефективни комуникационни умения.

Стереотипи

- Имате ли стереотипи относно други националности или малцинства? Какви са те? На какво са базирани (вярвания от втора ръка или друг опит)?
- Ако е възможно дайте примери на ситуации, при които национални стереотипи може да причинят неразбирателства в професионалния живот.
- Какво можете да направите/какво сте направили, за да ограничите негативните стереотипи?

Споделете вашите открития в малки групи и след това в дискусия в цялата група!

Културен шок

“25 Сериозни културни шока, които хората преживяват, когато пътуват”

<https://www.youtube.com/watch?v=gQPKhNbCd6g>

Първо изгледайте видеото за културните шокове. Не забравяйте, че това видео се отнася единствено до краткосрочни инциденти при пътуване, но същинският културен шок се развива за по-дълъг период на престой в чужда страна. След това обсъдете темата в малки групи.





Концепция за пространство

Първо прочетете за личното пространство/комфортната дистанция при различните култури и след това изгледайте няколко видеа за межкултурна комуникация – Пространството в различните култури. Източник може да бъде: <https://laofutze.wordpress.com/category/space-in-different-cultures/>

След това обсъдете темата в малки групи.

Метод 2

Ролева игра: открийте проблем или предизвикателство, създайте ситуационна межкултурна комуникация и ги изиграйте. След това ги обсъдете и помислете за критичните събития. Перспективата би могла да бъде да се изиграят едни и същи ситуации по „правилен“ и по „грешен“ начин.

Необходими материали: флипчарт и маркери за фасилитатора, компютър с интернет, за да се пускат видео материалите, средства за водене на бележки от страна на участниците, включително брайлови плочки и други средства, ползвани от участниците с нарушено зрение.

Времетраене: 1 час и за двата метода

Въпроси за дискусия:

Ученето е процес, поради което фасилитаторите и участниците трябва постоянно да го оценяват. По тази причина ще има индивидуални оценки, които всеки ще трябва да подготви и да представи под формата на доклад. Всеки доклад ще показва как участникът се е развил по време на дейността.





12. Покажи и разкажи

Обучителна цел:

1. Споделяне на аспекти от нашата култура с останалите.
2. Развиване на разбиране за това, което е важно в другите култури.

Описание на метода и брой хора в група, за които е подходящ:

- Преди да започне тази сесия, фасилитаторът моли участниците да донесат по едно нещо от къщи, което е важно за тяхната култура, но важно и за тях самите като личности.
- Фасилитаторът моли участниците един по един да представят своя предмет пред групата и да обяснят защо той е важен за културата и за тях самите.
- Участниците предават предмета в групата, така че всички да могат да го разгледат.
- След като всички са участвали в „покажи и разкажи“, фасилитаторът провежда кратка сесия за оценка.

Необходими материали:

Предмети, донесени от всички участници

Времетраене:

25 минути





4. Добри практики

Съдържание:

Социално предприемачески практики, адаптирани за/от предприемачи с нарушено зрение.....	162
1. Tenebris	162
2. BlindArt	164
3. Диалог на тъмно в Хамбург	166
4. Галерия.....	170
Хляб на тъмно - Bread in the Dark (BIND)	172
V.I.S.I.ON упражнения по приложен театър, полезни за младежите по проект VIVA.....	177
Блокове упражнения от програма VISION – упражнения заедно с указания	180
<i>Въпросници за оценка</i>	212



Социално предприемачески практики, адаптирани за/от предприемачи с нарушено зрение

1. Tenebris	
WWW	https://www.tenebris.bg/en/
EMAIL	booking@tenebris.bg
Резюме	Концепцията за “Вечеря на тъмно” е създадена през 90те от Michel Reilhas, който открил тематичен ресторант в Париж. Множество ресторанти по света са последвали и приложили в някаква степен тази идея от тогава. За първи път на Балканския полуостров, концепцията е развита цялостно от ресторант Тенебрис. Идеята е посетителите да бъдат потопени изцяло в свят, в който зрението не участва и останалите сетива поемат контрола. Целта е създаване на възможности за заетост на хора с нарушено зрение, без това да се счита по някакъв начин за милостиня. Екипът наистина вярва, че тези хора са не по-малко ценни от който и да било друг, със своите силни страни и слабости. За обичайната работа в Тенебрис зрението не е необходимо, то вероятно дори би било пречка. Тенебрис не е място за дарения, а работно място, където хората с нарушено зрение са по-силни и по-способни от останалите.





Източници на финансиране (за да се стартира с предприемаческата дейност)	От самото начало инвестицията е частна, от страна на собственика на ресторанта, а след това търговска – от приходите.
Целеви групи	От ученици до възрастни, които търсят нови предизвикателства и приключения
Количествени резултати	Една стандартна вечеря отнема около 2 часа или 2 часа и половина. Служителите с нарушено зрение, които работят в ресторанта, не се считат за сервитьори, а се наричат домакини. Има четири вида менюта, които се предлагат – месно, рибно, вегетарианско и традиционно българско. Те се променят всеки месец. В ресторанта има 36 места и 15 души едновременно могат да се хранят там. Домакините са четири незрящи млади хора.
Качествено въздействие	Tenebris е социален експеримент, при който хора с нарушено зрение въвеждат посетителите в своя интригуващ свят. Който е пълен с усещания, допир, емоция, звуци и вкусове, често по-богати от предлаганите от визуалния свят. Много от хората, които се притесняват от тъмнината преди да посетят ресторанта, успяват да преодолеят страха си, а онези, които желаят да се предизвикат като се хранят в пълен мрак – имат възможност да го направят там.





2. BlindArt	
WWW	http://blindart.lv/en
EMAIL	art@blindart.lv
Резюме	Историята на успеха на “BlindArt” се отбелязва чрез създаването на уникална книжка за деца, включително и такива с увреждания. “Преследването на крадецът на чорапи” е история в 4 части, която се състои от тема, създадена от членовете на обществото на незрящите на Латвия и илюстрации, създадени от слепи и зрително затруднени деца от пансиона на училище Strasdumuiža. Децата, използвайки предварително подготвени шаблони, в които пробиват малки дупчици в хартията с по-остри инструменти около шаблона. След това, използвайки допир, запълват маркираните форми с цветове и създават удивителни илюстрации. Книгата е публикувана на два езика – латвийски и английски, за деца без и с увреждания, включително за деца с нарушено зрение – книгата е пригодена за всички. Освен това, екипът на социалното предприятие Blind art предлага множество други творчески интериорни продукти и решения, създадени от незрящите служители, както и възможности за срещи и уъркшопи с цел потапяне в света на хората с нарушено зрение.
Източници на финансиране (за да се стартира с предприемаческата дейност)	Дарения, а вече и продажби на продукти и услуги





Целеви групи	Хора с нарушено зрение, хора с други увреждания, зрящи
Количествени резултати <i>(брой хора, въввлечени или назначени на работа, брой стажанти, брой практикти)</i>	За 10 години повече от 300 незрящи са получили подкрепа за интеграция в обществото, не само чрез кратко-срочни проекти, но и чрез дългосрочна заетост. Въздействието се получава не само чрез овластяване и подобряване на емоционалното състояние на хората с увреждания, но и чрез финансова подкрепа от предприятието. Закупени дигитални четци, реновирана стая за изкуства в пансиона в училището за хора с нарушено зрение, подсигурени книги на Брайл за училището и латвийската библиотека за слепите и много други такива дейности са реализирани от “BlindArt”, за да помогнат на хората с увреждания.
Качествено въздействие <i>Какъв е социалния ефект от предприемаческата дейност? Опишете промените в целевите групи заради реализираната добра практика.</i>	Социалното предприятие дава възможност на сравнително изключена част от обществото да работи и да се социализира, както и да участва в различни семинари, изложения и уъркшопи за личностно развитие и превръщане в част от нещо по-голямо. “BlindArt” успешно свързва бизнеса с артистичните процеси и социалната работа, достигайки до по-голямо удовлетворение от платената работа, която има въздействие, а не търси единствено дарения.





3. Диалог на тъмно в Хамбург	
WWW	dialogue-se.com
EMAIL	info@dialogue-se.com
Резюме	Мисията на предприятието е да фасилитира социално включване на хора с увреждания, в неравностойно положение и на възрастни в глобален план посредством изложби и уъркшопи. Диалог на тъмно ви предизвиква извън зоната ви на комфорт и ви ориентира в свят без образи. Незрящите водачи са господари на тази среда и предоставят на посетителите усещане за сигурност и безопасност. От повече от 27 години Диалог на тъмно се представя в повече от 41 страни в Европа, Америка, Африка и Азия. Милиони посетители са превеждани през изложенията от хиляди незрящи водачи и са се учили да виждат в мрака.
Източници на финансиране (за да се стартира с предприемаческата дейност)	Приходите от събитията са източник на заплатите на незрящите фасилитатори и им дават възможност за смислена работа.
Целеви групи	Зрящи и незрящи хора





Количествени резултати <i>(брой хора, въввлечени или назначени на работа, брой стажанти, брой практикти)</i>	Днес Диалог на тъмно е международна мрежа с присъствие в повече от 41 страни посредством изложба, уъркшопи, вечеря на тъмно или някакво допълнително обучително преживяване в съответния културен контекст. Повече от 9 милиона посетители са преживявали нещо в мрака и хиляди незрящи водачи и фасилитатори са намерили заетост посредством изложенията и уъркшопите. Международно признат, Диалог на тъмно е една от най-добре известните концепции за социално предприятие в цял свят.
Качествено въздействие <i>Какъв е социалния ефект от предприемаческата дейност? Опишете промените в целевите групи заради реализираната добра практика.</i>	Те предлагат нови умения и познания чрез работа в международна, динамична и разнообразна екипна обстановка в сфери от сорта на: проучвания и развитие в сферата на изложенията, бизнес развитие, маркетинг и комуникации, концептуализация и дизайн на изложения.





Франчайз (имплементиране по други части от света)	UICI Флоренция разполага с отдел, чиито членове са специалисти на свободна практика – физиотерапевти и адвокати. В Италия съществува също „Диалог на тъмно“ – практика, която учи на друг начин на виждане. Едночасова обиколка в пълен мрак, която превръща една обичайна разходка в градина или пиене на кафе в незабравимо преживяване. Хора, които са се включвали в тази дейност, споделят, че са преживели нещо уникално, което е променило начина им на мислене. „Диалог на тъмно“ е изложение направено през декември 2005г. в института на слепите в Милано. То се различава от стандартната изложба по пълната си липса на светлина и поради факта, че посетителите, за да се запознаят с изложеното, трябва да пипат, да чуват, да подушват и да вкусват. Посещението Разделени на групи от по осем души, посетителите извършват едновременно пътешествие в тъмното. Те преминават през различни обстановки, пресъздаващи ежедневни рутинни места и дейности, всички различни едно от друго, които трябва да бъдат преоткрити чрез другите сетива и в диалог с незрящия водач, който разкрива друг начин на виждане. След посещаването на различните експозиции, последната фаза е бар, където в пълен мрак е възможно да се коментира
--	---





	преживяването. Може да изглежда като нищо особено, но това съвсем не е така. Пресичането на прага на входната врата е преминаване на границата между светлината и мрака. Посетителят се озовава в състояние, което не е преживявано преди и при което трябва да се довери на уменията си да подходи към напълно нова ситуация. Диалог на тъмно не е симулация на слепота, а покана за тестване по какъв начин възприемането на реалността и комуникацията могат да бъдат по-дълбоки и интензивни при липсата на светлина. 80 души, 60 от които са слепи, работят понастоящем за изложбата.
--	--





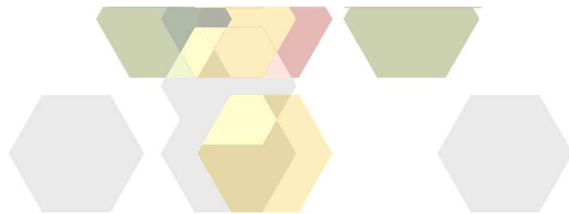
4. Галерия	
WWW	www.rehcenter.org
EMAIL	info@rehcenter.org
Резюме	През януари 2019, Националният рехабилитационен център отвори Галерия, в която се излагат произведения на изкуството, създадени от незрящи – снимки, картини, керамика, аксесоари. Галерията се е превърнала в място за представяне на креативните възможности на незрящите. Откриването на галерията създаде предпоставки за активно социално включване на хора с увреждания и за повишаване на обществената осъзнатост по отношение на възможностите на хората с увреждания. Двама зрително затруднени галеристи работят в галерията. Тематични изложби се организират с творби на хора с нарушено зрение: тракийска мозайка, керамика, фотографска изложба, изложба на картини. Галерията предоставя достъп за хора с нарушено зрение до творбите като излага скулптури и тактилни карти на художествени творби. Тя е създавала възможност за зрящи клиенти да изживяват усещания от света на невидимото.
Източници на финансиране (за да се стартира с предприемаческата дейност)	ЕСФ програма в България





Целеви групи	Зрящи и незрящи
Количествени резултати <i>(брой хора, въввлечени или назначени на работа, брой стажанти, брой практикти)</i>	Всеки месец галерията организира кафене на тъмно. Всеки, който желае може да дойде и ще му бъде сервирано кафе в пълен мрак. По този начин клиентът може да почувства света на невидимото и предизвикателствата на живота без зрение. Клиентите получават керамични изделия, тактилни карти и скулптури, които да разпознаят, отново без да ползват своето зрение.
Качествено въздействие <i>Какъв е социалния ефект от предприемаческата дейност?</i> <i>Опишете промените в целевите групи заради реализираната добра практика.</i>	Развиване на емпатия; социално разбиране





Хляб на тъмно - Bread in the Dark (BIND)

Цели/Обосновка: сближаване в общността и лична трансформация; модел на социално предприемачество; разбиване на стереотипи; овластяване на хора със зрителни затруднения.

Описание на метода/брой на лицата, за които методът е подходящ:

Методът Хляб на тъмно представлява среща между хора със зрителни затруднения и зрящи, при която те работят в екип при месенето на хляб. Броят на хората със зрителни затруднения и зрящите участници е по равно и най-добрият вариант е групата да не е по-голяма от 20 души, което означава 10 зрящи и 10 със зрителни затруднения. На края на месенето приходите от събитието се споделят между хората със зрителни затруднения и организаторите.

Логистични изисквания:

Събитието се провежда в затъмнено пространство (без достъп на светлина или оборудвано със завеси/щори, позволяващи пълно затъмнение).

Преди събитието, на което хора със зрителни затруднения си партнират със зрящи, първите е необходимо да преминат обучение в метода. Препоръчително е да са участвали поне два пъти в месене и да са получили информация за етапите и целите на събитието.

Събитието се води от един водещ (с или без зрително нарушение) и един асистент (без зрително нарушение).

1. Предварителна подготовка:

- на масата се поставят пластмасови купи, отговарящи на половината от броя на участниците (напр. ако има 20 участници се поставят 10 купи) с по 500-600 гр. брашно;
- до всяка купа се поставя пластмасова бутилка с 300-360 мл. вода (60% от количеството на брашното). Ако има 10 купи, до тях се поставят съответно 10 бутилки;
- по средата на масата/масите се поставят допълнителни купи, различни по форма, в които се поставя брашно за доомесване;
- пространството се затъмнява;





- с цел сформиране на двойки, се подготвят листчета с имената на хората със зрителни нарушения, които да бъдат изтеглени от зрящите.

2. Водещият и хората със зрителни нарушения влизат в затъмненото пространство и си обличат престилки.
3. Асистентът и зрящите се събират извън затъмненото пространство и си обличат престилките. Зрящите теглят имената на хората със зрителни нарушения, за да бъдат определени екипите.
4. Зрящите си слагат маските и влизат в затъмненото пространство с помощта на асистента. Казват името на своя партньор за месене и с помощта на асистента двойките се събират.
5. **ВЪВЕДЕНИЕ (5 мин.):** Водещият прави въведение, като казва какво ще се случи по време на събитието и какво има на масата (купи с брашно и вода), след което може да покани участниците да си стоплят взаимно ръцете и да си направят лек масаж.
6. **ИЗБОР НА ТЕМА (5-10 мин.):** Водещият предлага да се избере тема на месенето и ако групата няма идея, предлага подходяща тема.
 - **Примерни теми:** свобода, доверие, предизвикателства, ново начало. Темата трябва да е избрана по такъв начин, че да бъде разбираема и важна за всички, да не бъде твърде абстрактна и отдалечена от живота на участниците, както и най-вече към нея да могат да бъдат приписани метафори, свързани с отделните елементи на хляба.
1. **ДОБАВЯНЕ НА СЪСТАВКИ (20-30 мин.):** Участниците месят по двама в една купа.
 -
 - - **СОЛ И ЗАХАР:** Водещият пуска в групата, така че да преминат през всяка двойка, два буркана - един със сол и един със захар. Всеки участник добавя сол и захар в купата, която споделя със своя партньор в месенето. При добавянето на сол и захар отговаря на зададените от водещия въпроси за солта и захарта. (напр. захар: какви са условията, за да се чувстваш свободен/свободна?; сол: какво ти пречи да бъдеш/да се чувстваш свободен/свободна?)
 -
 - - **КВАС:** Водещият кани участниците да определят какво е за тях квасът в зададената тема. Асистентът минава през всяка купа, добавя квас и кани всеки участник да каже какво е за него квасът. Препоръчва се метафората/определението да е от една дума (напр. какво те мотивира да





бъдеш свободен?)

- **ВОДА:** Участниците добавят водата от пластмасовите бутилки към брашното.

- Примери за метафори към съставките на тестото:
 - **брашно** : малките частици могат лесно да се загубят, но когато се обединят в хляб, имат по-голяма стойност и значение
 - **сол:** трудности, предизвикателства, негативни страни
 - **захар:** радости, силни страни, удовлетворение, позитивни аспекти
 - **квас:** мотивация, външна помощ, специални условия
 - **вода:** обединяващият фактор
2. **ЗАМЕСВАНЕ (20 мин.: 10 мин. в купата + 10 мин. на масата):** Водещият дава инструкции двойките да месят по такъв начин, че единият да меси, а другият да държи купата или и двамата да месят с по една ръка в купата. Участниците замесват сместа до гладко и лесно за оформяне тесто. Междувременно асистентът преминава през тях и помага в случай на затруднения. Двойките вадят тестото от купите и го разделят на две равни части. Всеки доомесва своето парче тесто.
-
3. **ОФОРМЯНЕ (10 мин.):** Водещият кани участниците да оформят тестото във форма или скулптура, свързана с обсъжданата тема. Междувременно асистентът събира нещата, които вече не са необходими (купи, бутилки) и носи подправки, с които участниците могат да украсят своите форми/скулптури.
4. **ДОКОСВАНЕ НА ФИГУРИТЕ (10 мин.)** : Когато всички са готови с оформянето и украсяването, водещият кани групата да започне да се върти на ляво или на дясно, така че всеки да докосне фигурите на останалите участници и да се опита да отгатне какво представляват. Предварително водещият моли участниците да не споделят каква форма/скулптура са направили от тестото. Участниците се връщат на местата си.
5. **СПОДЕЛЯНЕ (10-15 мин.):** Водещият кани всеки от участниците да сподели какво е почувствал по време на месенето.





6. **ШОКОЛАД* (опционално):** Водещият информира, че асистентът ще даде на участниците по едно парче от два различни вида шоколад. Асистентът преминава през всички участници и им дава шоколад. Водещият ги кани да споделят какъв е според тях шоколадът.

Уникален метод, разработен в Мрежа Хлебни Къщи (част от МССС), е използването на специални Брайлови форми за шоколад, в които шоколадът се налива преди събитието и е готов за споделяне. Водещият дава два шоколадови бонбона с различно послание на Брайлово писмо на двама зрительно затруднени участници и ги моли да прочетат съобщението с пръсти. Това е нещо като игра, защото съобщението се стопява и изчезва и само неговият читател го знае и може да промени съдържанието му, в случай че не го харесва. Шоколадът се предава подред и всеки взема парче, като в същото време хората споделят един с друг как биха довършили някое изречение, например: "Щастието е".

1. **ПУСКАНЕ НА СВЕТЛИНАТА:** Водещият обявява края на събитието и благодари на всички за участието. Асистентът пуска светлината постепенно.

Необходими материали: маси, подходящи за месене; престилки; превръзки за очи; купи, съдове за вода (бутилки); продукти за месене (брашно, сол, захар, квас/мая, вода, подправки); алуминиеви форми/тави; фурна; кухненски прибори

Време: 2 часа

Въпроси за дискусии:

- в доверието
- захарта в свободата
- солта в предизвикателствата
- Какво е квасът в новото начало ?



4. Good practices



○

водата

в постигането на мечта

в работата ти





V.I.S.I.ON упражнения по приложен театър, полезни за младежите по проект VIVA

Предложените по-долу упражнения са разработени с цел изграждане на физическа увереност и увереност в изказа сред младежи с нарушено зрение в рамките на проект “Visual Impairment Social Inclusion ON” по програма Erasmus+ – www.vision-erasmusplus.eu. Представеният по-долу подбор включва само онези упражнения, които считаме за полезни за настоящия проект и неговата целева група. Изграждането на увереност чрез театрални упражнения е успешен инструмент за изграждане на характера на младите хора по принцип. Когато говорим за създаване на условия за адекватно развитие и себеутвърждаване за младежи с нарушено зрение, тези упражнения доказано водят до положителна житейска промяна.

Преди да преминете към избиране и комбиниране на упражнения, бихме искали първо да ви дадем малко базова информация за елементи, които следва да бъдат взети под внимание, независимо от избора и посоката, в която ще е ориентиран уъркшопа. Тези важни елементи са резюмирани по-долу с кратки бележки, стъпващи на опита, който партньорите са натрупали след поредица уъркшопи на национално и транснационално ниво. И така:

1 Брой участници с нарушено зрение

Минимален и максимален брой участници в група. Тук трябва да вземете предвид потребностите и очакванията на децата и младежите, които желаете да включите в уъркшоп дейности. По-малките групи – до 10-12 участника – са по-лесни за управление, дори и от малък брой фасилитатори. Има време и достатъчно внимание за всеки отделен участник и неговите/нейните нужди. Има индивидуална подкрепа и доста по-ясна обратна връзка относно всяка поредна среща, което в крайна сметка води до ефективност в работата. По-големите групи – от по 20, 30 или повече участници – може да се включват в дейности за загряване, за повдигане на настроението и настройване за работа, за пеене заедно, за повдигане на духа на участниците като се почувстват част от нещо голямо и значимо. И все пак, раздробяването на голямата група на по-малки такива ще направи съсредоточената работа възможна. Дейностите за пълна група са чудесни за разгриване на участниците и настройване на работна вълна чрез повдигащи духа, енергизиращи и емоционални дейности.

2 Брой фасилитатори/обучители/помощници и изисквания по отношение на





техните умения.

Идеалният **фасилитаторски екип** включва един изявен лидер, който определя темпото, дава инструкциите и следи цялостния процес. Фасилитаторът лидер трябва да има поне един или двама помощници фасилитатори, които да поемат уъркшопа на моменти, на база на предварително подготвената програма, като предлагат упражнения, които водят, но след изпълнението им, думата отново се дава на водещия фасилитатор и помощниците се връщат към задачата си да подкрепят участниците с нарушено зрение в процеса. Екипът на фасилитаторите трябва да включва експерти, които имат добро познаване и разбиране на темата „зрителни нарушения“ и имат опит в работа с деца и млади хора, както и в провеждане на театрални уъркшопи. Разпределението на задачите сред членовете на екипа, заедно с конкретните инструкции, се описват за всяко упражнение конкретно. В допълнение към фасилитаторите, всяка група трябва да бъде съпътствана от **помагачи**, така наречените **шаперони**. Шапероните са възрастни, които не са ангажирани с театралната работа, а по-скоро със състоянието и нуждите на участниците с нарушено зрение. Отговорностите на шапероните са свързани с това да обгрижват. Те напускат зоната на уъркшопа единствено, когато трябва да се погрижат за конкретен участник с увредено зрение и участниците никога не бива да остават без подкрепящи ги шаперони.

В случай на международни групи, дори част или повечето от участниците да споделят език, на който могат да общуват, винаги е добра идея в процеса да участват и **преводчици**. Същите не бива да се намесват или да влияят на работния процес. Те трябва незабележимо да подават кратки преводи на инструкциите на фасилитатора/ите, внимателно подпомагайки участниците да разберат всички подробности относно процеса и всички негови елементи/фази/задачи/упражнения. Фасилитаторите на уъркшопи трябва да използват лесен за разбиране език и къси изречения.

3 Продължителност на един цялостен уъркшоп и на една отделна среща.

Продължителността на една сесия е за препоръчване да бъде не повече от 1 час и 20 минути без почивка, или до 2 часа с кратка почивка за участниците. Като се има предвид, че зрителните увреждания на участниците може да са различни и да причиняват по-бърза умора за някои от тях, винаги е за препоръчване да ги питате как се чувстват и дали имат нужда от почивка. Една цялостна уъркшоп програма може да варира от 20 до 25 срещи, когато става дума за формиране на умения. Ако целта е създаване на съвместен продукт, който да бъде представен, според сложността на въпросния продукт, продължителността на целия уъркшоп може да бъде от 3-4 до 10





срещи, всяка в рамките на посочената времева продължителност.

4 Място на провеждане (средата, в която ще се случват нещата) и материали (ако са необходими) (ако е необходимо следва да се посочват към описанието на всяко упражнение или дейност).

Мястото, в което следва да се провежда един уъркшоп, трябва да бъде проверено и одобрено по отношение на изискванията за безопасност. Това, което следва да бъде взето предвид, са цветовете, контрасти, отблясъци, твърде много шум. Необходимите за всяка уъркшоп сесия материали зависят от избраните упражнения. Във формата за описване на упражненията има специална част, в която се посочва дали са необходими някакви материали за успешното изпълнение на упражнението.

5 Общи цели на уъркшопа.

Целите на уъркшопа зависят от доста неща. Когато стартирате работа с нова група, която преди не е участвала в подобна дейност, целта трябва да бъде да се развива физическата и вербална увереност на участниците посредством театрални упражнения. Ако обаче групата вече е участвала в подобни уъркшопи, членовете ѝ са опитни и уверени, целта на уъркшопа за тях би могла да бъде свързана със създаването на съвместна пиеса, с която да се представят или с работа по лидерските им умения – как те биха могли да оформят и провеждат театрални уъркшопи за други деца и младежи с нарушено зрение. Според това, което конкретната ситуация изисква от вас, ще трябва да подберете онези упражнения, които имат подходящи цели, както и да представите част от другите упражнения, но с идеята, че обучавате фасилитатори.

6 Инструменти за мониторинг на процеса и постигането на целите.

Когато стартирате уъркшоп е необходимо да си подготвите кратък списък с въпроси, чрез които да събирате информация и обратна връзка от участниците с нарушено зрение.

Това ще ви бъде от полза при избора на упражнения, а и изобщо за цялостния ви подход към структурирането и провеждането на уъркшоп срещите. Трябва да си фиксирате някои критерии за качество – на база на реакциите, поведението и обратната връзка от участниците с нарушено зрение (ниво на удовлетворение, самооценка на самочувствието и увереността в комуникацията с другите – както с връстници, така и с трети страни – без значение дали са с увредено зрение или не ...). Тези въпроси следва да се задават индивидуално на участниците, за да може да се





направи оценка на всеки един от тях – личните проблеми и потребности със сигурност варират при различните деца, обаче в никакъв случай не бива да пропускате нито едно от тях в процеса на мониторинг и оценка. Това е роля и задача, която отлично се вписва в задълженията на помощник фасилитаторите и/или шапероните.

Блокове упражнения от програма VISION – упражнения заедно с указания

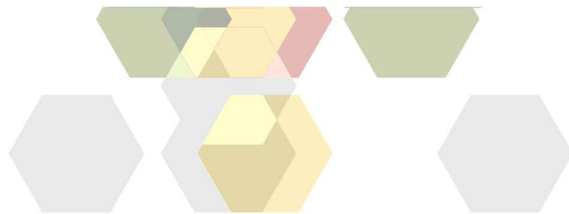
1 Формиране на група (ансамбъл)

Тази група упражнения има за цел представяне и опознаване, което следва да доведе до оформяне на група, на „отбор“ деца и млади хора с увредено зрение, които съзнателно участват в обща дейност, която е полезна и благотворна за всички.

Постигането на такива отношения между участниците е от съществено значение, защото увереността също така означава да може да вярваш както в самия себе си, така и в хората, с които си заедно в определена инициатива, да работиш с тях в екип, да се подкрепяте и да вярвате в кредото, че твоето представяне и постижения зависи от представянето и постиженията на другите, което изисква от теб да ги подкрепяш. С други думи, как работиш с другите, със света изобщо, е толкова важно за твоето самочувствие, колкото твоите собствени чувства и възприятия за самия теб.

Тези упражнения са наистина важни за началото на старта на уъркшопа. На тях трябва да бъде отделено достатъчно време в рамките на първите няколко сесии, като по този начин се установи дух на общност, а и се фиксират правилата, които групата следва да съблюдава. Въпросните правила се представят пред всички и всички трябва да ги приемат още в самото начало. Един от начините за въвеждане на правилата е като фасилитаторите предложат набор от основни правила и участниците получат възможност да предложат още нещо свое към тях. Друг начин е участниците в уъркшопа да бъдат отговорни за провеждане на брейнсторминг и предлагане на правила, като фасилитаторът си записва оформените такива и добавя свои към списъка. Правилата след това трябва да бъдат предоставени на всички участници, за да могат редовно да се консултират с тях. Фасилитаторът винаги трябва да прави препратки към списъка с правила, когато сметне, че е необходимо или когато ситуацията го изисква. Трябва да сме наясно, че упражненията и структурата на уъркшопа трябва да са фиксирани още преди практическото начало. Участниците могат да предложат правила, но същите трябва да бъдат приети в рамките на подготвителна





среща, предшестваща началото на уъркшопа.

Формирането на групата следва да включи също така представяне на екипа фасилитатори, за да получат участниците с увредено зрение ясна представа с кого им предстои да работят. Фасилитаторите трябва също така да насърчат децата да споделят кои са и какви са техните очаквания. Това въведение, представяне на участниците, запознанство едни с други, е особено важно за групи, които не се познават от преди и които не са били в контакт до момента. Целта е участниците да получат възможност да се представят, да се запознаят и по този начин да се повиши нивото им на комфорт и да се установи дискуссионна атмосфера и сближаване на групата.

Споделянето на очакванията определя до голяма степен и целите на уъркшопа и отделните сесии и залага общата посока на работа с групата (например подбор на театрални упражнения, които да са най-полезни и ефективни за конкретната група). Мисията на екипа фасилитатори е да подкрепи младежите с увредено зрение да формулират и артикулират резултатите, които очакват или се надяват да постигнат.

В случаите, в които не е възможно участниците да бъдат директно разпитвани за тяхното зрително увреждане, фасилитаторите следва да се консултират по този въпрос с менторите/учителите/родителите им, така че състоянието на всеки отделен участник да бъде разбрано, за да се подбере най-добрият възможен подход.

Екипът фасилитатори трябва накратко да обясни дейностите, които предстои да се случват, тяхната продължителност, очаквания брой срещи и няколко възможности за приключване, които в крайна сметка, в процеса на работа, следва да бъдат свити до една единствена – например представяне за общността, представление в училище, флашмоб, участие във фестивал или нещо друго. Участниците следва да имат възможност да избират и да бъдат подпомагани в процеса на оформяне на тяхната идея за завършек на уъркшопа.

Упражненията за изграждане на ансамбъл, формиране на група, които са описани по-долу, гравитират около следното:

- Игри за въведение и игри и дейности с имена;
- Упражнения за представяне на това кои сме ние и какво мислим и чувстваме;
- Упражнения за запознаване със средата, с пространството, в което ще работим;



4. Good practices



- Упражнения за сближаване на групата и установяване на чувство на безопасност.

Предложено от	Динос Аристиду, UCAN Productions, Cardiff, Wales
Заглавие на упражнението	Свързване на двойки
Време за изпълнение	5-10 минути
Цели на упражнението	Да се срещнеш и работиш с нови хора по един сигурен и забавен начин. Да постигнеш сътрудничество бързо. Да използваш тялото по креативен начин
Материали (ако са необходими)	Никакви





Изпълнение на упражнението	Разпределяне по двойки. Фасилитаторът назовава двойки предмети, които вървят заедно и докато преброи до 10, партньорите трябва да са намерили начин да се превърнат във въпросната двойка предмети, като използват единствено своите тела. Например чук и пирон, нож и вилка, обувка и ходило, музикант и неговия/нейния инструмент, чашка и чинийка. Това е едно бързо упражнение. Фасилитаторите трябва да сменят двойките, така че младите хора да имат възможност да работят с възможно най-много хора. Тъй като упражнението е бързо, то насърчава моменталното взаимодействие и партньорска работа. То е и забавно въведение относно използването на тялото. Това упражнение може да бъде развито до по-големи обекти, така че съвместно да го изпълняват групи от по трима или четирима участници. При всяка смяна на партньорите, трябва да се уверите, че преди да зададете командата, партньорите са се представили един на друг и са се здрависали. След края на упражнението младежите трябва да си благодарят. По този начин се формализира представянето и младежите по-успешно запомнят имената си.
Въпроси за оценка	С колко различни хора работихте? Как ви се получи нещата?
Оценка	Обикновено резултатите от оценката показват, че упражнението успява да въвлече всички младежи и те се забавляват, като участват с отдаденост и се наслаждават.

Предложено от	Маред Джарман, UCAN Productions, Cardiff, Wales
---------------	---





Заглавие на упражнението	Къщата на гиганта
Време за изпълнение	5-10 минути
Цели на упражнението	Сработване и бързо опознаване на другите по един забавен начин. Загриване на тялото и настройване на ума да мисли креативно.
Материали (ако са необходими)	Никакви
Изпълнение на упражнението	Участниците са разделени в групи от 5 до 6 души. Фасилитаторът назовава обекти от «Къщата на гиганта», които групата трябва да сътвори чрез телата си в рамките на 10 секунди. Единственото правило е всички в групата да са физически свързани. Например „В къщата на гиганта се намира четката му за зъби/неговия стол/часовникът му/слънчевите му очила/сувенир от Айфеловата кула.” Фасилитаторът трябва да създава история посредством тези обекти и да насърчава участниците да споделят идеи какво още би могло да има в къщата на гиганта.
Въпроси за оценка	Как се чувствахте по време на упражнението? Кой обект, който сте създали заедно, ви хареса най-много?
Оценка	Това е едно изключително увлекателно упражнение, на което обикновено се наслаждават младежи с всякакви умения. То им помага бързо да установят сътрудничество и да се наслаждават на компанията на останалите.

Предложено от	Меган Джон, UCAN Productions, Cardiff, Wales
---------------	--



4. Good practices



Заглавие на упражнението	Предаване на плясване
Време за изпълнение	5 минути
Цели на упражнението	Групата да се съсредоточи. Да започнат да работят като екип и да се слушат едни други. Работа по координацията и ритъма. Забавление.
Материали (ако са необходими)	Никакви





Изпълнение на упражнението	Водачът обяснява упражнението на групата. Групата трябва да предаде индивидуално плясване по кръга. Например, фасилитаторът може да започне като предаде плясване с ръце към човека, който стои до него/нея от ляво. След това, въпросният човек от ляво на фасилитатора, трябва да предаде плясването с ръце на своя съсед от ляво и така нататък. Това продължава, докато плясването не се върне до фасилитатора. Фасилитаторът продължава с предаване на плясването отново към своя съсед от ляво, като насърчава групата да ускори темпото, за да видят колко бързо могат да изпълнят упражнението. Ако фасилитаторът счита, че групата се справя добре, той може да добави второ плясване към кръга. Следващата фаза ще стартира отново с обясняване на правилата на упражнението от страна на фасилитатора. Този път плясването трябва да включва двама души едновременно. Фасилитаторът се обръща с лице към съседа от лявата страна, двамата се гледат и трябва да плеснат едновременно. След това съседът от ляво се обръща към следващия от неговата лява страна и отново плесват заедно. И така нататък, докато плясването мине през целия кръг. Фасилитаторът трябва да насърчи групата да увеличава скоростта.
Въпроси за оценка	Как се чувствахте по време на упражнението? Хареса ли ви енергията и ускоряването на изпълнението на упражнението? Как си сътрудничихте с останалите?
Оценка	Това е увличащо упражнение, на което обикновено се наслаждават младежи с всякакви умения. То им помага да развият координация и фокус и в същото време да се забавляват.

Предложено от	Бърнард Лейтъм, UCAN Productions, Cardiff, Wales
---------------	--





Заглавие на упражнението	Пръчки
Време за изпълнение	5 - 10 минути
Цели на упражнението	Постигане на пространствена осъзнатост и въведение към темата за танца и движението.
Материали (ако са необходими)	Еднометрови бамбукови пръчки. Внимание: уверете се, че няма груби ъгли и участниците са под постоянно наблюдение. Музикален фон: „Sacrifice” на Lisa Gerrard или нещо от този жанр.
Изпълнение на упражнението	Това е изключително въздействащо упражнение, което може да се превърне и в представление. То представя работата по двойки и усещането на движението и емоциите на партньора. Отново отбелязваме, че слушането на посоченото музикално парче е от съществено значение. То ще определи настроението и ще помогне на участниците да работят със звука и съвместно с друг човек. Инструкции на фасилитатора: Намерете си партньор. Застанете с лице един към друг. Всеки от вас има по една пръчка. Подайте единия край на вашата пръчка на партньора. Балансирайте пръчките като ги придържате единствено с върховете на показалците. Слушайте музиката. Трябва да сте леко разкрячени, така че да ви е удобно и да можете да се движите свободно и да сте балансирани. Не забравяйте, двамата сте свързани чрез вашите пръчки. Започнете да се движите. Бавно. Проучвайте пространството около вас. Когато се почувствате по-уверени като двойка, раздвижете се в пространството.





	Имате колене. Сгъвайте ги. Имате ръце. Протягайте ги. Единият от двамата може да води, а другият да следва. Сменяйте си ролите. Работете заедно. Вярвайте си. Открийте всичко, което е възможно. Фасилитаторите трябва да предлагат минимална подкрепа и да оставят участниците сами да търсят своя път сред музика и движение. Фасилитаторите трябва да насърчават с похвали при всяка възможност.
Въпроси за оценка	Как се чувствахте по време на упражнението? Какво ви хареса най-много? Каква музика бихте искали да слушате следващия път, когато правим това упражнение?
Оценка	Това е много въздействащо упражнение, което обикновено носи удоволствие на младежи с всякакво ниво на опитност. Изборът на музика е много важен, защото тя ще зададе настроението и скоростта на движение. Следете участниците да боравят внимателно с пръчките.

Предложено от	Цвета Балийска-Соколова, СОУДНЗ „Луи Брайл” & Playback театър „Тук и сега”
Заглавие на упражнението	Социометрия
Време за изпълнение	15-20 мин (според целите може и 60-80 мин със споделяне накрая)





Цели на упражнението	Социометрията е наука за определяне позициите в групата (виж: "Основи на психодрамата" от Джейкъб Морено). Целта на упражнението е опознаване чрез игра. Социометрията показва позициите в групата и биографични и характерови особености - визуално, през пласиране в пространството. Методът е бърз и забавен. За 5-7 критерия водещият и групата могат да знаят повече един за друг, отколкото след часове на споделяне и/или други техники за опознаване.
Материали (ако са необходими)	Свободно пространство
Изпълнение на упражнението	Водещият трябва да е запознат с Психодрама и Социометрия. Предварително да е измислил критериите, по които ще разделя групата. Както и поредността им, която е много важна. Критериите трябва да бъдат премислени според: - характеристики на групата - нова група ли е, пристигнал е нов/и член/членове, установена група, но с промяна в динамиката и т.н. - цели на социометрията - опознаване, установяване позиции в групата, изследване на взаимоотношенията в групата, откриване на скрит конфликт и др. - динамика на групата и обстоятелствата и характеристиките, в които се провежда социометрията





	Водещият задава критерий. Например „Наредете се в редица по ръст - от най-висок до най-нисък“, или по големина на обувки, по рождена дата, по възраст - от най-възрастен до най-млад, по размер на ръцете (преход към упражнението „Намери ръцете“). След като критерият е зададен, групата сама, без помощ от водещия, се нарежда. Водещият пита всеки един по отделно каква е неговата позиция. Всеки участник обяснява, отговаря на въпросите на водещия, ако той/тя прецени, че иска да изясни позицията по-добре. Ако водещият прецени, може да предложи размяна на местата. Например „Има ли някой, който иска да бъде друга зодия?“. Ако някой отговори утвърдително, водещият го пита коя зодия иска да бъде и го насърчава да отиде на мястото на човек от тази зодия в редицата, да застане там и да види как се чувства. Водещият го пита как е на новото място, участникът отговаря. Накрая водещият пита в каква позиция всеки ще приключи дадения критерий. След като всички са се установили, огледали са позициите на останалите - водещият задава следващия критерий. Критерият може да бъде свързан с избор на човек от групата. Например „Сложете ръка на рамото на човека от групата, на когото бихте споделили нещо много лично“ или „Сложете ръка на рамото на човека, на когото ще разчитате при екстремна ситуация“ или „Сложете ръка на рамото на човека, който бихте избрали за драматична (комедийна) роля. Има две условия - не можеш да избираш себе си и задължително трябва да имаш избор. След като всички са направили избор водещият провежда интервюта с всеки един от участниците. Техниката е много ценна, но е възможно да породя силни чувства, неприязън, конфликт, избухване. Водещият трябва да е обучен и подготвен да се справи с такава ситуация. В противен случай може да има обратен ефект върху груповата динамика и атмосферата на провеждане на упражненията.
--	---





Въпроси за оценка	Как се чувствахте по време на изпълнението на упражнението? Беше ли ви комфортно? Как бихте оценили взаимодействието с другите в групата? А с фасилитатора?
Оценка	Този подход е изключително ценен, но би могъл да предизвика силни емоции, враждебност, конфликти, избухвания. Фасилитаторът трябва да е обучен да управлява подобни ситуации. В противен случай ефектът върху динамиката в групата и атмосферата на провеждане на упражненията би могъл да бъде негативен.

Предложено от	Ина Гергинова & Александър Евтимов, ФРКБПО & Playback театър „Тук и сега“
Заглавие на упражнението	Тактилен кръг
Време за изпълнение	7-10 минути
Цели на упражнението	Постигане на усещане, че си част от група, да чувстваш другия, да съкратиш дистанцията и възприемеш по-лесно тактилният контакт. Засилване на осъзнатостта относно вътрешните усещания, докато се свързваш с другите.
Материали (ако са необходими)	Никакви





Изпълнение на упражнението	Фасилитаторите участват в упражнението. Атмосферата е от съществено значение. Пространството, в което се изпълнява упражнението, трябва да бъде тихо и безопасно. Фасилитаторът предлага на групата да формира кръг, хванати за ръце и със затворени очи. Фасилитаторът моли участниците да изследват двете ръце, които държат. Коя е по-голяма, по-топла, по-влажна, по-удобна за захват? Участниците отговарят на въпросите наум, без да говорят. Въпросите имат за цел да насочат фокуса към усещането на другия. Всички правят малка стъпка напред. Фасилитаторът моли групата да промени начина, по който държат ръцете си и да се хванат като любовници – с преплетени пръсти. Следващ още въпроси: По какъв начин е различно сега? Комфортно ли ви е или не? Усещате ли да преминава енергия? Давате, получавате или правите и двете? Коя ръка ви харесва да държите повече, ако правите някаква разлика? Всички правят още една малка стъпка напред. Фасилитаторът моли участниците в групата да прегърнат двамата съседни от двете си страни през раменете. Удобно ли ви е така? Какво е различното? Всички правят още една малка стъпка напред.
Въпроси за оценка	Фасилитаторът моли участниците да споделят как се чувстват с една единствена дума.
Оценка	Много чувствено упражнение, което създава усещане за принадлежност към и приемане от групата, която те заобикаля, както и учи да можем да забелязваме разликите, приликите, значимите връзки.

Предложено от	Казими́ро Ала́ймо & Стефа́ния Вита́ле, Music'Arte, Palermo, Italy
---------------	---





Заглавие на упражнението	Игри на доверие „Прътът“
Време за изпълнение	Варира според броя участници и продължителността за всеки отделен участник, както я прецени и определи фасилитаторът.
Цели на упражнението	Откриване и проучване на собственото тяло чрез физически контакт с другите участници в уъркшопа. Генериране на вяра в себе си и в другите. Проучване чрез освобождаване на тялото и позволяване на непосредствен контакт с телата на другите участници в уъркшопа.
Материали (ако са необходими)	никакви
Изпълнение на упражнението	Формиране на групи от по 8 до 12 участника. Всички са изправени и заедно оформят кръг, като са се прегърнали през раменете и имат контакт с краката, така че да са плътно един до друг. Един след друг всички членове на групата се изреждат да застават в центъра на кръга, където изпълняват упражнението със затворени очи. Групата, оформяща кръга, започва да издава звук, който е непрекъснат през цялата продължителност на упражнението за всеки отделен участник във вътрешността на кръга. Въпросният участник се отпуска и започва да се движи в кръга, като разчита на хората около себе си, вярвайки, че кръгът е готов да приеме тежестта на тялото в центъра. Звуковият плащ, който обвива участника в центъра, го/я защитава от външни стимули, както и от неговите/нейните страхове. Тази сигурност отключва в него/нея вяра в другите и насърчава формирането на група и доверие в тази група. Фасилитаторът определя продължителността на упражнението за всеки участник, който влезе в кръга.
Въпроси за оценка	Може да запитате участниците как се чувстват като част от кръга и как се чувстват, когато са вътре в него? Предпочитат ли едното пред другото?





Оценка	Игрите на доверие са незаменими в театралните уъркшопи/лаборатории, особено в случаи, при които участниците са слепи или с увредено зрение. Тези упражнения помагат да се развие по-добро доверие в самия себе си, в другите и в заобикалящия свят. Те правят възможно развиването на по-силно присъствие, по-висока чувствителност и разбиране на другите сетива. Ученето на „доверие“ в защитена среда от сорта на театрален уъркшоп или лаборатория, позволява да бъде изживяно възможно най-пълноценно и съзнателно едно колективно измерение, в което всеки може да мисли върху своето поведение, което се превръща в значим принос (заедно с този на останалите участници) за израстването на една осъзната група. От прагматична гледна точка, груповата работа върви гладко, когато сред членовете на цялото са установени условия на истинско доверие – на всеки в себе си лично и във всички останали. Дейностите преминават плавно, преливат една в друга с лекота, когато всеки е концентриран върху своята задача, има доверие в останалите и в начина, по който те ще изпълнят своите задачи. Ето някои оценки от участници, които тестваха това упражнение по време на Палермо 1 (C1): <i>“Движех се в кръга и след това изведнъж усетих нечие сърце и това беше толкова красиво”.</i> Марта, 14 години, напълно сляпа. <i>“Знаех, че кръгът е малък, но ми се струваше огромен”.</i> Силвия, 16 години, увредено зрение. <i>“Нямах усещане за кръг. Бях се съсредоточила върху звука и загубих всякакво чувство за ориентация. Пространството бе неопределено”.</i> Меган, член на UCAN, съчетание от три вида увреждане на зрението. <i>“Имах чувството, че съм част от кръга, а не вътре в него. Ние бяхме цяло, едно нещо”.</i> Маред, член на UCAN, периферно зрение.
--------	---





Предложено от	Casimiro Alaimo & Stefania Vitale, Music'Arte
Заглавие на упражнението	Японски поздрав
Време за изпълнение	25 минути
Цели на упражнението	Упражнение за концентрация и работа в унисон.
Материали (ако са необходими)	Никакви
Изпълнение на упражнението	Участниците са се подредили в кръг. Фасилитаторът помага на участниците да се успокоят, съсредоточат и да постигнат онази концентрация, която им е нужна, за да стартират. Фасилитаторът обръща внимание на позата на участниците, като уточнява, че трябва да са отпуснати и във възможно най-неутрално положение на тялото. Фасилитаторът избира един от участниците, който да е водещ. Избраният ще трябва, в момент, в който сам прецени и усети, че той/тя и всички останали вече са се настроили, да направи стъпка напред в кръга с протегната напред лява или дясна ръка и да издаде един силен звук „ХА“. Групата трябва да се постарее да предусети намеренията на водещия и да направи възможно най-синхронно с него/нея същото движение, съпроводено от групово „ХА“. След това участниците се връщат в изходна позиция обратно в кръга и се подготвят за следващ опит с друг водещ. Вариация: всички участници могат да са със затворени очи по време на упражнението, така че и напълно слепите да са равнопоставени с онези с полезно зрение. Идеята е групата да се усети като един.
Въпроси за оценка	Как се чувствахте докато правехте упражнението? Как се чувствахте, когато бяхте водещ? Мислите ли, че постигнахте синхрон?





Оценка	Отлично упражнение за концентрация, за слушане и за чувстване заедно с останалите членове на групата.
--------	---

2. Развиване на умения

Този блок от упражнения, който изисква най-много време и покрива най-съществената част от един VISION уъркшоп, включва срещи, насочени към преодоляване на идентифицирани проблеми и формиране на умения и увереност, което представлява основна цел на участниците, посредством забавни и освобождаващи театрални упражнения. Предложените по-долу упражнения могат да се използват на модулен принцип – подбор от страна на фасилитаторите според конкретната група и цели/потребности, които участниците са разкрили.

Предложено от	Dinos Aristidou, UCAN
Заглавие на упражнението	Длан върху длан
Време за изпълнение	10-15 минути
Цели на упражнението	Уверено придвижване в и използване на пространството. Използване на тялото. Използване на различни посоки и нива. Връзка и допълване с други участници.
Материали (ако са необходими)	Никакви





Изпълнение на упражнението	Участниците започват като се движат в пространството, усещат го, чувстват го. Участниците протягат ръка напред и я използват да ги води през пространството на фона на подходяща музика, която фасилитаторът е пуснал. Фасилитаторът представя концепцията за бте посоки на движение (ляво, дясно, горе, долу, напред и назад) и моли участниците да проучват всички тези посоки. След това участниците работят по двойки. Единият от двамата поставя дланта си с вътрешната страна върху външната страна на дланта на другия участник. Онзи, чиято ръка е отгоре, упражнява лек натиск надолу, а другият обратно – натиска леко нагоре, така че между двете ръце да се усеща напрежение, контакт.
	Оставайки свързани по този начин, двамата партньори сега трябва да се движат през пространството заедно – понякога единият води, а другият следва и обратно. Лидерството трябва да преминава плавно от единия към другия и движението трябва да се извършва във всички 6 посоки.
Въпроси за оценка	Как ви се стори пространството, проучено по този начин? Как се почувствахте? Как водите и как ви водят вас? Кое предпочитате – да водите или да ви водят?
Оценка	Това е едно изключително силно упражнение, що се отнася до мисленето за воденето и следването и как понякога избираме или имаме нужда да водим, а друг път избираме или имаме нужда да водят нас и ние да следваме. То изгражда увереност и създава връзка между участниците. Също така създава увереност за използване на пространството и тялото.





Предложено от	Bernard Latham, UCAN
Заглавие на упражнението	Рамене, вратове и глави
Време за изпълнение	5 – 10 минути
Цели на упражнението	Физическа самоосъзнатост и контрол
Материали (ако са необходими)	Никакви
Изпълнение на упражнението	Важно е да се посочи, че настоящото упражнение се използва в началото на дългосрочен курс. Самоосъзнатостта е от съществено значение, както и осъзнатостта за пространството. Участниците трябва да се чувстват комфортно в кожата си физически преди да преминат към по-висши цели. Започнете като застанете в неутрална позиция, т.е. стъпалата на удобно разстояние едно от друго и ръцете, отпуснати от страни на тялото.
	Повдигнете рамене и се опитайте да докоснете ушите си. Върнете се в неутрална позиция. Повторете 4 пъти. Върнете се в неутрална позиция. Дясното рамо прави 4 кръга назад. След това повторете с лявото рамо. Сега с двете рамене едновременно. Върнете се в неутрална позиция. Кръгове с главата надясно 4 пъти. Кръгове с главата наляво 4 пъти. Върнете се в неутрална позиция. Обръщане на главата 4 пъти надясно и след това 4 пъти наляво. Накрая направете по 4 движения на главата нагоре и надолу.





Въпроси за оценка	Q: Стори ли ви се някое от движенията трудно? Q: Как се чувствате сега след като изпълнихте тези упражнения? Това упражнение позволява на фасилитаторите да идентифицират евентуални физически затруднения, които участниците имат.
Оценка	Движението и връзката с физическото аз често е доста трудно за хора със загуба на зрение. Когато представяте това упражнение, винаги съпровождайте инструкциите си с достатъчно обяснения на всяко движение и помагайте където и когато е необходимо. Внимателни насърчения и ентузиазъм са от съществено значение за една успешна уъркшоп сесия.

Предложено от	Bernard Latham, UCAN
Заглавие на упражнението	Бавно издигане, бавно спускане
Време за изпълнение	5 до 10 минути
Цели на упражнението	Физически контрол, концентрация и наслаждаване на музика
Материали (ако са необходими)	Предложение за драматична, въздействаща музика „DAWN” на Cinematic Orchestra. Участниците трябва да са облечени удобно.





Изпълнение на упражнението	Уъркшоп пространството определя броя участници, за които упражнението би било възможно. От значение е за всички да има достатъчно място, в което да се движат на фона на музиката без притеснение. Първо помолете участниците да легнат на пода по гръб. Кажете им да дишат дълбоко и да се отпуснат. Дланите са обърнати надолу, очите са затворени. Отбележете, че изцяло по своя преценка, участниците трябва да решат кога и как да се раздвижат. Обърнете внимание на това колко е важно да се слуша музиката. Помолете ги да си представят, че невидими въжета ги дърпат много, много бавно нагоре до изправено положение и да използват музиката като свой водач и вдъхновение. След достигане на изправено положение, нека участниците заемат неутрална позиция преди много, много бавно нещо да започне да ги дърпа отново надолу към пода, докато накрая се озоват легнали по гръб, с длани, сочещи към земята и затворени очи.
Въпроси за оценка	Как се чувствахте докато изпълнявахте упражнението? Ако имате възможност да изпълните упражнението отново, бихте ли се движили по-бавно? Стори ли ви се някоя част от упражнението трудна? Музиката помагаше ли ви? Ако да, как?
Оценка	Това упражнение е изключително полезна подготовка за представяне или споделяне. То позволява на участниците да оценят обема физически контрол и концентрация, които притежават и значението на използването на музиката, като физически сигнали за целите на дадено представяне.





Предложено от	Ина Гергинова & Александър Евтимов, ФРКБПО & Playback театър „Тук и сега“
Заглавие на упражнението	Изображения чрез тялото
Време за изпълнение	10-15 минути
Цели на упражнението	Главната цел е да се научим да изобразяваме чрез телата си, да използваме въображението и да откриваме различни начини за визуализиране на абстрактни концепции и конкретни обекти.
Материали (ако са необходими)	Никакви
Изпълнение на упражнението	Фасилитаторът започва разговор за езика на тялото и значението на връзката с тялото. Той/тя разяснява, че не съществува такова нещо като правилен и грешен начин за изразяване. След това членовете на групата биват помолени да изразят посредством поза: часовник, дърво, слънце, цвете, различни животни, любов, приятелство, гняв, среща и много други. В зависимост от възрастта на членовете на групата и динамиката в нея, упражнението може да се изпълнява със залагане на времеви ограничения, в рамките на които да бъде визуализирана всяка поза. Упражнението постепенно се трансформира от поза в движещ се персонаж и последните няколко визуализации представляват танцови миниатюри.
Въпроси за оценка	Как се чувствахте по време на упражнението? Имаше ли определен образ/обект, който смятате, че сте визуализирани особено добре (по ваше мнение)? Какво мислите за визуализациите, които са направили с телата си другите членове на групата?





Оценка	Интересно упражнение, представящо и демонстриращо възможностите на тялото да създава различни обекти, чувства, емоции, действия. Когато се използва в пълния си потенциал, тялото може да бъде отличен комуникационен инструмент не само в театъра, но и в ежедневието.
--------	---

Предложено от	Casimiro Alaimo & Stefania Vitale, Music'Arte
Заглавие на упражнението	Ходете сякаш ...
Време за изпълнение	30 минути
Цели на упражнението	Преход към сцената, подготовка на тялото за представяне на ситуация.
Материали (ако са необходими)	Никакви
Изпълнение на упражнението	Групата се движи в рамките на игровата зона. Когато всички са постигнали добро ниво на мобилност и концентрация, фасилитаторът започва да подава серия от команди в категорията „сякаш“ – командите може да са свързани с пространствена или атмосферна категория (сякаш сте в блато, сякаш сте в пустинята, сякаш сте в провинцията, сякаш вали, сякаш пече силно слънце, сякаш вали сняг до колене и прочие); с цветова категория (сякаш сте цвят жълто, или червено, или зелено и прочие); с емоционална или чувствена категория (сякаш сте ядосани, радостни, страхувате се, влюбвате се и прочие).
Въпроси за оценка	Как се чувствате по време на упражнението? Има ли задание, което да ви е било особено приятно? Защо?





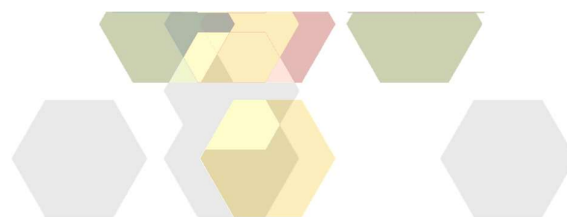
Оценка	Това упражнение представя практическа възможност за комбиниране на игрово въображение с театрално упражнение, фасилитиращо прехода от ежедневно измерение към креативното пространство и време.
--------	---

3 Споделяне на идеи, игра и създаване заедно

Този блок от упражнения стъпва на колекцията от истории за вдъхновение – приказки, митове и легенди – създадена с цел генериране на идеи, около които да еволюират различните дейности. Колекцията от истории за вдъхновение може да бъде намерена на сайта на проекта: <http://www.vision-erasmusplus.eu/pages/other.php>.

Предложено от	Dinos Aristidou, UCAN
Заглавие на упражнението	Анимиране на история
Време за изпълнение	40 минути до 1 час
Цели на упражнението	Създаване на театър чрез използване на тяло и глас за изграждане на сцени, места и история
Материали (ако са необходими)	Никакви





Изпълнение на упражнението	Това е дейност за цяла група. Дейността е едно добро въведение към физическия театър и дава бързи резултати, така че в рамките на час и половина да постигнете обща продукция. Изберете каквато и да било история – митове, приказки, популярни истории и прочие. Всичко би могло да свърши чудесна работа за целта. Идентифицирайте обекти, места, действия, които са част от историята и БЕЗ ДА Я ИЗЧИТАТЕ, преминете през всеки от тези елементи заедно с групата, като ги превръщате в действие. Например как изобразяваме небе? Как изобразяваме планина? Кой ще играе богинята? Как ще покажем, че тя пътува? Кой ще играе Медуза? Кой иска да разказва историята? И прочие. Веднъж след като сте преминали през всички действия/анимации, водещият разказва историята и участниците извършват действията, така както са ги тренирали, използвайки определени ключови думи, за да се задействат. След като минете през историята веднъж, можете да я изрепетирате еднократно и след това да я представите.
Въпроси за оценка	Как разказвате история посредством театър? Как създавате определена сцена?
Оценка	Този подход бързо създава резултати. Той включва всички и всички имат еднакъв статут в разказването на историята. Той показва на младежите, че цели светове могат да бъдат създадени единствено чрез използване на тяло, движения и глас. Той дава на участниците усещане за постижение и демонстрира, че театърът е един изключително силен начин за разказване на истории.

Предложено от	Bernard Latham, UCAN
---------------	----------------------



4. Good practices



Заглавие на упражнението	ЛИЦЕВИ ИЗРАЖЕНИЯ
Време за изпълнение	5 – 10 минути
Цели на упражнението	Развиване на разбиране за лицева мимика
Материали	Никакви





Изпълнение на упражнението	Това е упражнение за голяма група и е отличен начин участниците да споделят с фасилитатора начините, по които изразяват емоции с лицата си. Това е особено важно като се има предвид, че понякога за виждащ фасилитатор се оказва трудно да интерпретира лицевите изразения на спял човек. Към упражнението трябва да се подходи лековато и забавно и е най-добре да бъде изпълнено в кръг. Заставаме в неутрална позиция. Сега да покажем щастливо лице. Сега да покажем тъжно лице. Сега да покажем ядосано лице. Колкото е нужно повторения. По-бързо и по-бързо. Заставаме в неутрална позиция. Изпънете езика напред. Придвижете го надясно. Придвижете го наляво. Сего придвижете нагоре. След това надолу. Колкото е нужно повторения. По-бързо и по-бързо.
Въпроси за оценка	Колко успешно са демонстрирали участниците посочените емоции? Какво е научил фасилитаторът за участниците?
Оценка	Важно е да се документира дали някой от младите хора среща затруднения да изрази емоции с лицеви мимики. Ако има някакви съмнения фасилитаторът трябва да се консултира с образователен работник или с експерт за емоционална подкрепа.





Предложено от	Цвета Балийска-Соколова, СОУДНЗ „Луи Брайл” & Playback театър „Тук и сега” & Claudio Ingoglia, ФРКБПГО
Заглавие на упражнението	Комуникация без език
Време за изпълнение	2-3 минути на двойка
Цели на упражнението	Целта на играта е да се представят възможностите за невербална комуникация и участниците в уъркшопа да бъдат освободени от тежестта на думите ⁵ .
Материали	Никакви
Изпълнение на упражнението	Етап 1: Фасилитаторът пита участниците дали са запознати с методите на комуникация на бебетата. Той/тя ги моли да си представят разговор между бебета, без думи. Може да се жестикулира, защото това е част от комуникацията между бебета, но не се позволяват смислени думи. Фасилитаторът разделя участниците по двойки. В първата част на упражнението, всички двойки се упражняват едновременно; след това, всяка двойка демонстрира своя разговор пред останалите. Този етап приключва, когато всички двойки са споделили своите диалози с другите.
	Етап 2: Този етап започва с игра, наречена Джибъриш (Gibberish (Spolin, 1986)) ⁶ . Джибъриш се изразява в заместване на смислените думи с неразличими звуци. Фасилитаторът разделя участниците по двойки и ги приканва да пресъздадат звученето на различни езици (френски, испански, италиански, немски, руски, китайски и т.н.), което участниците познават донякъде, без да говорят самите езици. В първата част всички двойки се упражняват едновременно. След това всяка двойка демонстрира своя диалог пред останалите. Този етап приключва, след като всички двойки са представили своите диалози. Изпълнение на „Джибъриш – телевизионното шоу” (Gibberish – the

⁵ Friðriksdóttir, 2012, Clowning and improvisation in the ESL classroom: Observations and suggestions, p. 16





	TV show). В тази игра, на „сцената” се поставят три стола – един за телевизионния водещ, един за чуждестранния гост на шоуто и един трети за преводача. Чуждестранният гост е от конкретна страна и говори съответния език в стил джибъриш. [...] Телевизионният водещ говори на английски през цялото време и преводачът ‘превежда’ какво е казал чужденецът на телевизионния водещ и това, което телевизионният водещ е казал – на чуждестранния гост. По този начин, преводачът е онзи, който контролира играта⁷. (Friðriksdóttir, 2012). Важно е да не се допуска предлагане за джибъриш интерпретиране на език, който участниците говорят.
Въпроси за оценка	Как се чувствахте по време на интерпретираната комуникация? Разбрахте ли посланията, които вашият партньор ви изпращаше на неговия/нейния бебешки език или джибъриш? Бихте ли променили нещо ако имате възможност да изпълните упражнението отново?
Оценка	Освобождаващо упражнение, което показва колко добре би могла да протича комуникацията, стъпвайки единствено на интонацията, силата или височината на гласа, позицията на тялото и жестовете.

4 Представяне

Целта на тези упражнения е да подпомогне участниците в процеса на финализиране на избора за начина на представяне на това, което са научили/изградили/развили с помощта на театралните уъркшопи.

Предложено от	Dinos Aristidou, UCAN
---------------	-----------------------

⁶ Theater Games for the Classroom - A teacher's handbook, p. 123

⁷ Clowning and improvisation in the ESL classroom: Observations and suggestions, p. 16





Заглавие на упражнението	Буря от вестници
Време за изпълнение	10 минути
Цели на упражнението	Използването на глас и звук е способно да създаде атмосфера и да пресътвори места и ситуации. Развиване на умения за слушане. Пресъздаване на буря. Сътрудничество чрез слушане
Материали	Всеки участник се нуждае от голям лист от вестник.
Изпълнение на упражнението	Участниците застават в кръг. Всеки държи с по два пръста на всяка ръка от късата страна лист от вестник. Фасилитаторът обяснява, че участниците ще пресъздават буря, която трябва да започне леко, от един обикновен бриз, след това да премине в дъждовни капки падащи тук там върху листата, след това да се развие до страховита буря, преди отново да се укроти до слаб дъждец и да приключи с тишина. Групата трябва да слуша внимателно, да изгради развитието на бурята и след това да я доведе до тих завършек. Фасилитаторът моли участниците да си представят, че седят в затворено помещение. Тихо е. След това с леко поклащане на вестника фасилитаторът започва да създава звука на вятъра. Групата бавно подема като използва вестника за създаване на звука на дъжда чрез потупване, чрез мачкане или триене на хартията. Действието продължава докато групата достигне отново до тишина.
Въпроси за оценка	Как се чувствахте? Как може да се създава атмосфера чрез използване на звук и предмети? Как ви се получи съвместната работа?





Оценка	Това упражнение се свързва със сътрудничество, което се генерира чрез слушане и работене заедно, почти като оркестър, допълвайки се, иницирайки и развивайки приноса на другите. То също така работи за подобряване на концентрацията и фокуса.
Предложено от	Mared Jarman and Megan John, UCAN
Заглавие на упражнението	Кумала Виста (Kumala Vista)
Време за изпълнение	15-20 минути
Цели на упражнението	Слушане един друг и работа в група. Развиване на умения за слушане, общуване и координация. Разгриване на гласовете и учене на нова песен.
Материали	Никакви
Изпълнение на упражнението	Участниците са голяма група. Фасилитаторът стои в центъра на кръга и започва ритъм, който трябва да бъде копиран от цялата група. Ритъмът е пляскане на длани и след това пляскане на коленете с ръце, последователно, ритмично. След като фасилитаторът усети, че групата е подела ритъма, той/тя инструктира групата да започнат да повтарят и текста. Фасилитаторът може да променя скоростта или силата на звучене на песента и да продължава да я повтаря, докато се увери, че всички са я научили. След това групата се разделя на две – подгрупа А и подгрупа Б. Сега фасилитаторът се включва към една от групите и ги информира, че тяхната работа ще бъде да създават ехо една на друга. Фасилитаторът инструктира група А да започне, а група Б да повтаря текста. Текстът и мелодията могат да бъдат намерени на страницата с видео материали на сайта на проекта www.vision-erasmusplus.eu. Заглавието на файла е “Kumala Vista”.



4. Good practices



Въпроси за оценка	Как се чувствахте? Хареса ли ви концертът, който създадохте с вашите приятели? Какво мислите за вашето сътрудничество с другите?
Оценка	Изключително въвличащо упражнение, което помага на младите хора да се представят уверено и в отлично настроение пред публиката.

5. Размисъл и завършек

Целта на упражненията, включени в този блок, е да резюмира театралния уъркшоп и да позволи на участниците да си тръгнат с усещане за постижение.

Предложено от	Цвета Балийска-Соколова, СОУДНЗ „Луи Брайл” & Playback театър „Тук и сега”
Заглавие на упражнението	Споделяне
Време за изпълнение	20- 30 мин
Цели на упражнението	Споделянето помага всеки участник да осъзнае собствените си преживявания и открития, качества и недостатъци. Останалите, които слушат разпознават свои чувства и преживявания, изясняват си неща, които не са съзнавали, разбират повече за другия. За водещия това е обратна връзка кое упражнение е било успешно и кое не съвсем, какво може да подобри в работата си, пропуснал ли е нещо, погрижил ли се е за всеки един по отделно и за групата като цяло.
Материали (ако са необходими)	Не





Изпълнение на упражнението	Участниците са в кръг. Всеки споделя преживяванията си от уъркшопа на спонтанен принцип или по ред в кръга. ВАЖНО: водещият не бива да допуска оценки или критики, насърчава участниците да споделят САМО ЧУВСТВАТА си.
Въпроси за оценка	Въпроси относно чувствата, които дейностите са предизвикали в участниците в уъркшопа.
Оценка	Това упражнение дава обратна информация на фасилитатора относно какво е било успешно, какво не толкова, дали нещо е било пропуснато, какво би могло да се подобри в начина на работа, дали на всеки участник е било обърнато достатъчно индивидуално внимание и дали същевременно с това потребностите на групата като цяло са получили достатъчно грижа.

Въпросници за оценка

Оценка на уъркшоп сесия (на една среща)

- Какво ви хареса най-много? (би могло да е част от сесията, да е конкретно упражнение, взаимодействието с другите участници, комуникацията с фасилитаторите)
- Имаше ли нещо, което да не ви е допаднало? (също като предишния въпрос)
- Какво може да бъде подобро? (също като предишния въпрос)
- Какво научихте? (за театъра и сценичните изкуства, за историята и културата, за самите вас – умения, таланти, интереси, вдъхновения, страхове – за другите участници, за фасилитаторите, за живота изобщо)
- За кои аспекти на сесията се чувствахте най-уверени? (в какво смятате, че сте се представили най-добре – движения, пеене, роли, танцуване, разказване на истории, друго в зависимост от упражненията ...)
- Времето, отделено на тази сесия, достатъчно ли беше? Ако не, според вас, колко още време трябваше да й отделим?





- Допадат ли ви другите участници в уъркшопа?
- Времето за отделните упражнения достатъчно ли беше? Ако не, според вас, колко време трябваше да им заделим?
- Времето за почивки достатъчно ли беше?
- Какво друго бихте променили? (ако има нещо ... може би свързано с нещо, което не ви е допаднало)
- Някакви други предложения?

Въпросите, отнасящи се до наученото и увереността, може да са фокусирани върху използваните упражнения, за да направят възможна и тяхната оценката.

Цялостна оценка на програмата (съвкупността от уъркшопи)

- Какво ви хареса най-много? (мислете за дейностите и упражненията, за взаимодействието с другите, за комуникацията с фасилитаторите)
- Какво ви хареса най-малко? (също като горе)
- Какво може да бъде подобро? (също като горе)
- Какво научихте? (за театъра, за сценичните изкуства, за историята и културата, за вас самите – таланти, интереси, умения, вдъхновения, страхове – за другите участници, за фасилитаторите, за живота изобщо)
- Какво друго успяхте да извлечете от този опит? (чувствата, които изпитвахте по време на уъркшопа и емоциите, които изпитвате сега, някакво конкретно ново знание или умения, приятелства)
- Кои аспекти от уъркшопа ви дадоха най-много увереност? (кога смятате, че сте се представили най-добре – в движенията, в изиграването на роли, в пеене или танцуване, в разказване на истории, друго ...)
- Какво според вас прави един фасилитатор добър? (разкажете ни как си представяте добрия фасилитатор – умения за комуникация с деца и млади хора, разбиране как да работи с хора с увредено зрение, театрални умения ...)

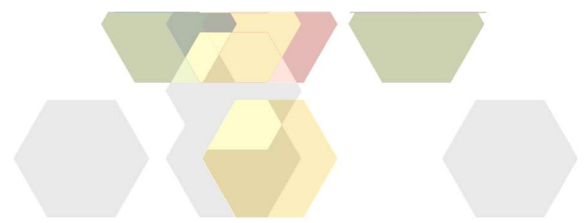


4. Good practices



- Какво бихте посъветвали фасилитатора? (по какъв начин фасилитаторът би могъл/могла да подобри начина си на работа, така че да отговори на вашата представа за добър фасилитатор ...)
- Каква е оптималната продължителност на една сесия?
- Каква е оптималната продължителност на почивката? А на тази за обяд?
- Коя е най-важната част от един уъркшоп? (упражненията, играенето на роли, разказването на истории или може би почивките)
- Какво бихте променили? (ако има нещо изобщо ... може би свързано с нещо, което не ви е допаднало)
- Какво е от изключително значение и задължително трябва да бъде запазено? (нещо, което според вас никога не бива да се пропуска в един уъркшоп с участници с нарушено зрение)
- Някакви други предложения?





Библиография

Aristidou, D. (2017). Verbatim theatre variations. Cardiff, Wales, UK.

Bono, E. d. (1985). *The Six Thinking Hats*.

Chang S. & Schaller J. (2000). *Perspectives of adolescents with visual impairments on social support from their parents*.

Cimarolli V.R. & Boerner K. (2005). *Social support and well-being in adults who are visually impaired*.

Growing Green. (n.d.). Growing Green. Fora Copenhagen & Erasmus+ project.

Hall, E. T. (1990). *Understanding Cultural Differences - Germans, French and Americans*.

Hawkings. (1997).

Hersh & Johnson. (2008). *On modelling assistive technology systems – Part I: Modelling framework*.

Hofstede, G. (1991). *Cultural dimensions theory*.

Meyer, E. (2017). *Culture map*.

Polychronopoulos. (1995). *Children & adolescents with special needs and abilities*. Athens, S Polychronopoulou.

Schein, E. (1980). *Organizational Psychology, 3rd Edition*.

Trompenaars, Hampden-Turner. (1998). *The Seven Dimensions of Culture*.

Drosaki Ef. thesis, (2018). Problems and difficulties of impairment people in Greek society: Visual impairment problems.



Copyright

Този материал е лицензиран според Creative Commons

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.



Целият текст е наличен на:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>

Свободни сте да:

Share (споделяте):

Копирате и разпространявате материала чрез всички медии или във всички формати;

Adapt (адаптирате):

Променяте, трансформирате и да надграждате,

При следните условия:

Attribution (посочване на източника):

Трябва да посочите източника, да дадете линк към лиценза и да посочите какви промени сте направили. Може да го направите по какъвто и да било възможен начин, но без да посочвате, че авторът на този материал дава на вас или на използване от ваша страна никакви изключителни права.

Non-Commercial (нетърговски цели):

Не можете да използвате този материал за търговски цели.

Share-Alike (споделяне според правилата на същия лиценз):

Ако променяте, трансформирате или надграждате този материал, трябва да

4. Good practices



разпространявате вашите доработки според правилата на същия лиценз, който важи за оригинала.

