

DRAMATYCZNIE RAJSKA WYSPA

PRZEZNACZENIE	<ul style="list-style-type: none">• Budowanie zespołu.• Negocjacje.• Asertywność.
CEL JAWNY	Wybranie maksymalnie pięciu spośród dziesięciu osób zagrożonych katastrofą.
CZAS	Całkowity czas trwania 1 godzina, w tym: <ul style="list-style-type: none">• Przeczytanie tekstu i wybór pięciu osób – 30 minut• Omówienie – 30 minut
MATERIAŁY	<ul style="list-style-type: none">• HO – 'Dramatycznie rajska wyspa - instrukcja'.• Czyste kartki A4 i długopisy.• Flipchart, mazaki.
PRZEBIEG (instrukcja dla trenera)	<ul style="list-style-type: none">• Poproś uczestników aby usiedli na krzesłach w kręgu tak aby każdy swobodnie z każdym mógł się komunikować.• Rozdaj uczestnikom HO – 'Dramatycznie rajska wyspa - Instrukcja' i pozostaw im 30 minut na podjęcie decyzji. Dużą grupę możesz podzielić na dwa zespoły. Przypominaj, że czasu jest coraz mniej, odliczając minuty. W razie potrzeby wytłumacz lepiej treść instrukcji, nie podając jednak żadnych dodatkowych informacji.• Zaproś grupę do dyskusji zadając pytania z bloku 'omówienie'. Możesz przedstawić uwagi, które nasunęły ci się w wyniku obserwacji uczestników.
OMÓWIENIE	BUDOWANIE ZESPOŁU: <ul style="list-style-type: none">• CELE UKRYTE:<ul style="list-style-type: none">• Obserwacja ról w grupie.• Obserwacja współpracy lub rywalizacji w zespole.• Refleksja nad wartościami uczestników w kontekście wartości całego zespołu.• PYTANIA DO OMÓWIENIA:<ul style="list-style-type: none">• Jak się czuliście dokonując wyborów?• Co Wam pomogło w podjęciu decyzji?• Co miało największy wpływ na podjęte decyzje?• Co było najtrudniejsze w wykonaniu zadania?• Jakie wartości ujawniły się w dyskusji? Jakimi się kierowaliście? Jakie są wspólne dla Waszego zespołu? Jaki wpływ mają indywidualne wartości na cały zespół?• Czym skutkuje podważanie wartości innych członków grupy?• Co musielibyście zmienić w dyskusji aby ograniczyć konflikty w zespole?• Jaką refleksję macie po tym ćwiczeniu w kontekście Waszego zespołu?• ZAGROŻENIA Z WYKORZYSTANIA<ul style="list-style-type: none">• Podczas wykonywania ćwiczenia, do głosu dochodzą prawdziwe wartości uczestników, więc istnieje ryzyko realnego skonfliktowania zespołu w sytuacji, gdy w omówieniu grupa nie 'wyczyści' emocji.

OMÓWIENIE
cd.

NEGOCJACJE

- **CELE UKRYTE:**
 - Obserwacja jakości argumentacji.
 - Poznanie własnej skłonności do ustępstw lub jej braku.
 - Doświadczenie skuteczności intuicyjnych negocjacji.
 - Określenie 'dobrych praktyk' w negocjacjach.
- **PYTANIA DO OMÓWIENIA:**
 - Jak się czuliście dokonując wyborów?
 - Co Wam pomogło w podjęciu decyzji?
 - Co było najtrudniejsze w wykonaniu zadania?
 - Co miało największy wpływ na podjęte decyzje?
 - Jakie argumenty były najbardziej przekonujące?
 - Jakie konsekwencje niesie elastyczność w zmianie decyzji?
 - Jakie konsekwencje niesie trwanie przy podjętej decyzji?
 - W jakich sytuacjach moglibyście zmienić własną decyzję pod wpływem innych, a w jakich absolutnie nie?
 - Co pomagało Wam znaleźć wspólne rozwiązanie?
 - Na co warto zwracać uwagę w negocjacjach?
 - Czego nie należy robić podczas negocjacji?
 - Co musielibyście zmienić w dyskusji aby ograniczyć konflikty w zespole?
 - Jak tę wiedzę przełożyć na Waszą codzienną pracę?
- **ZAGROŻENIA Z WYKORZYSTANIA**
 - Obiekcje uczestników, że negocjacje są bezsensowne, ponieważ decyduje się nie tylko o czymś życiu, ale o czyjejs śmierci, więc jakichkolwiek wyborów nie dokonają, to zawsze będą to te wybory.

ASERTYWNOSĆ:

- **CELE UKRYTE:**
 - Obserwacja zachowań asertywnych i agresywnych.
 - Doświadczenie destrukcyjnych komunikatów i ich wpływu na odbiorcę.
 - Uszanowanie innych niż własne punktów widzenia.
- **PYTANIA DO OMÓWIENIA:**
 - Jak się czuliście dokonując wyborów?
 - Co Wam pomogło w podjęciu decyzji?
 - Co miało największy wpływ na podjęte decyzje?
 - Co było najtrudniejsze w wykonaniu zadania?
 - Jakie sformułowania kolegów powodowały w Was złość lub inne emocje odczuwane jako negatywne?
 - Jakie sformułowania kolegów odczuwaliście jako nieagresywne?
 - Co musielibyście zmienić aby w tym zadaniu nie nakręcać spirali agresji? (zadaj to pytanie jeżeli zachowania agresywne się pojawiły)
 - Co robić aby w trudnej sytuacji nie popaść w uległość ale też nie zaatakować drugiego człowieka?
 - Jakie korzyści przynoszą zachowania agresywne wobec innego człowieka, a co przez nie tracisz?
 - Jaką refleksję macie po tym ćwiczeniu w kontekście własnych kontaktów ze współpracownikami w codziennej pracy?
- **ZAGROŻENIA Z WYKORZYSTANIA**
 - Brak specyficznych zagrożeń dla kompetencji

UWAGI /
ZAGROŻENIA

- Gra przeznaczona dla grupy 5 – 8 osób. Jeśli grupa jest większa, można połączyć uczestników w dwa zespoły.
- Ćwiczenie zastosowane we wczesnym stadium rozwoju grupy może ją poważnie różnicować i zakłócić dalszy przebieg szkolenia, zatem należy ją wprowadzać np. drugiego dnia.
- Mogą pojawić się zarzuty, że scenariusz jest absurdalny. Należy wtedy powiedzieć, że celem nie było znalezienie rozwiązania, ale doświadczenie jakości argumentów, refleksja nad wartościami, itp. (patrz cele ukryta dla każdej kompetencji).
- Może się zdarzyć, że na sali są osoby niepełnosprawne, wtedy należałoby usunąć taką rolę ze scenariusza i zastąpić ją inną.

DRAMATYCZNIE RAJSKA WYSPA

Pracujecie, jako obsługa parku zoologicznego, znajdującego się na wyspie. W parku zgromadzono bardzo rzadkie zwierzęta, których ilość na całym globie nie przekracza kilkuset sztuk. Wizyty zwiedzających park są bardzo drogie i liczebność grup nie może przekraczać 10 osób, aby nie burzyć ekosystemu. Właśnie dostaliście informację, że uznany za nieczynny wulkan, za 45 minut wybuchnie i zniszczy całą wyspę. Dostaliście dyrektywę, że macie ewakuować ludzi z wyspy. Niestety statek, który dowozi zwiedzających na wyspę ma awarię, na której naprawę potrzeba trzech godzin, a na pokładzie waszego śmigłowca jest miejsce dla dwóch osób, poza wami; chyba, że nie zamkniecie drzwi, wtedy zmieści się maksymalnie pięć osób. Macie 30 minut, aby zdecydować, kogo weźmiecie.

OTO PRZEBYWAJĄCY NA WYSPIE GOŚCIE:

Elena – biolog. Hiszpanka, 37 lat. Światowej klasy ekspert w dziedzinie ochrony ginących gatunków. Podczas pracy w terenie nauczyła się żyć w dżungli. Porusza się na wózku inwalidzkim – uszkodzona w wyniku katastrofy helikoptera, do której doszło podczas wyprawy naukowej.

Kenda – student. Czarnoskóry, 23 lata. Pisze pracę magisterską z fizyki kwantowej. Zdobył dobre ogólne wykształcenie, kończąc Uniwersytet Londyński. Studiuje od sześciu lat. Przedłużył sobie studia w celu dokończenia pracy; jego promotor ma jednak wątpliwości, czy mu się to uda.

Fatma – zawodowa niania. Pakistanka, 29 lat. Zagorzała muzułmanka, zamierza wychowywać swoje dzieci w tradycji muzułmańskiej. Na wyspę trafiła, aby opiekować się Gordą; w Pakistanie czeka na nią mąż i pięcioro szalejących za nią dzieci.

Gorda – dziecko. Ośmioletni chłopiec z Malezji. Otyły, rozpieszczony przez rodziców, inteligentny, rozwinięty trochę ponad wiek geniusz matematyczny. Nauczyciele i psychologowie wróżą mu karierę akademicką.

Paul - profesor geologii. Kanadyjczyk, 62 lata. Doświadczony w prowadzeniu długotrwałych wypraw badawczych. Znany z niekonwencjonalnego podejścia do pracy w projektach, bardzo wymagający wobec siebie i innych. Alergik

Otto - charyzmatyczny ksiądz. Hindus, 33 lata, doświadczony w pracy na misjach i z trudną młodzieżą. Założyciel fundacji skutecznie wyciągającej ludzi z uzależnienia narkotykowego.

Rick – dentysta. Australijczyk, 25 lat. W doskonałej formie fizycznej, od ośmiu lat zarażony wirusem HIV, abstynent i wegetarianin, praktykujący medytację Zen. Osobiście zna Dalajlamę.

Maureen – ubiegłoroczna wicemiss świata. Mulatka, 19 lat. Poszukująca przygód, otwarta na nowe wyzwania.

Ben – pracownik ochrony. Czarnoskóry, 29 lat. Został zwolniony z wojska, gdy odkryto jego związki seksualne z innymi żołnierzami. Wcześniej odznaczono go za walkę podczas wojny w Iraku. Nosi ze sobą pistolet.

Marek – doradca personalny. Polak, 57 lat. Ma bogate doświadczenie w dziedzinie psychologii i terapii słownej. Cieszy się dużym uznaniem w swoim zawodzie.