



GHIDUL CLIPS

PENTRU COMUNITĂȚI SUSTENABILE



INCUBATORUL EDUCĂȚIONAL DE COMUNITĂȚI
PROGRAM PENTRU SUSTENABILITATE

CUPRINS

CLIPS	6	Accesul la informație	42
Cine suntem noi?	6	Proprietatea și organizarea legală	42
Modelul CLIPS	6	Cooperativa ca proprietate comună	43
O notă pentru cititori	7	Constituție	43
O notă pentru traineri	7	Organizarea economică	44
INDIVIDUL	11	Rang și conducere	45
Background-ul personal	12	Managementul de proiect, delegarea muncii	
Intenția și angajamentul personal	13	și atribuirea sarcinilor	46
Atitudini și abilități	14	Feedback	47
Nevoile personale	14	Structură – un rezumat	48
Individul - un rezumat	15	Prezentare generală	51
Prezentare generală	19	PRACTICA	51
COMUNITATEA	19	Social – exemplul meselor comune	52
Identitate de grup și spirit comunitar	20	Cultural – exemplul unor momente de conștientizare	
Cultura comunicării	22		52
„Deep sharing”	22	Ecologic – exemplul toaletelor cu compost	52
Ritualuri și sărbători	23	Economic – exemplul folosirii în comun a mașinilor.	
Circle way	24		52
Roluri în Întâlniri de Grup	24	Exemplul 1: mesele comune	52
Clopotul mindfulness	24	Exemplul 2: check-in-uri și momente de conștientă	
Cum se organizează întâlnirile	24		53
Împărtășirea de activități vesele, creativitate și artă	25	Exemplul 3: toaletele cu compost	54
Relație: dragoste, grijă, sexualitate	25	Exemplul 4: folosirea în comun a mașinilor	
Tratarea conflictelor	27	(car sharing)	55
Discuție susținută de „Îngeri”	28	Regula de 24 de ore a sistemului de car sharing	
Comunitate - rezumat	28	al Sieben Linden	57
Poziționarea în societate	31	Practica – un rezumat	57
INTENTIA	331	A termina înseamnă a începe	61
Viziune, misiune, obiective	32	CLIPS în peisajul său de resurse adiacente	61
Un exemplu de notițe	33	CE URMEAZĂ	61
Adaptare și rezistență	33	Incubarea proiectelor de grup	
Relații externe și network	34	– note pentru facilitatori	65
Intenție – un rezumat	35	Cum să facilitați grupuri cu CLIPS?	65
Prezentare generală	39	ANEXA	65
STRUCTURA	39	Modelul CLIPS în practică	66
Guvernanța	40	Recomandări pentru trainingul trainerilor (ToT)	66
Luarea deciziilor	41	Disclaimer	68

Mulțumiri echipei C.L.I.P.S. care a contribuit la alcătuirea materialului de mai jos. Materialul este un produs intelectual realizat în cadrul proiectului C.L.I.P.S. „Community Learning Incubator Programme for Sustainability” finanțat de către ERASMUS + și nu poate fi modificat sau folosit pentru scopuri comerciale. Detalii pe clips.gen-europe.org.

*Traducere și adaptarea în limba română pentru Asociația România în Tranziție de Ana Moca Grama, împreună cu Irina Cojocaru și Alina Sfabu.
Editor și coordonator Adina M. Moise.
Editare grafică Horia Șandor.*



CLIPS

5

INCUBATORUL EDUCĂȚIONAL DE COMUNITĂȚI PROGRAM PENTRU SUSTENABILITATE

Este un program orientat spre soluții conceput pentru a ghida proiectele conduse de comunitate în timpul pașilor lor inițiali – și pentru proiecte în desfășurare care se confruntă cu probleme sau care doar au nevoie de revitalizare. Scopul CLIPS este de a sugera și a explica un cadru de lucru prin care dezvoltarea comunitară poate fi abordată. De asemenea, prezintă instrumentele specifice pe care proiectele de comunitate existente le consideră utile.

Ghidul CLIPS, care este documentul pe care îl citiți, explică un model de dezvoltare comunitară creat de echipa CLIPS. Ghidul este însoțit de ateliere, mentorat și instruiți, precum și de o platformă online cu resurse, linkuri, exemple și instrumente atât pentru proiecte, cât și pentru formatori implicați în susținerea dezvoltării comunităților.

Vizitează <http://clips.gen-europe.org/>

CLIPS se bazează pe informații și perspective din proiecte ecovillage existente. Aceste informații au fost structurate în concepte și metode aplicabile oricărui grup care recunoaște valoarea comunității. Pe măsură ce a fost elaborat, CLIPS a fost evaluat și testat în cadrul inițiativelor comunitare din nouă țări europene.

CE ESTE COMUNITATEA?

Când spunem „Comunitate”, sau „proiect condus de comunitate”, ne referim la un grup de oameni conectați de viziunea lor asupra lumii și de obiective, care împărtășesc cel puțin câteva părți din viețile lor neprofesionale. Aceasta poate include atât comunități ecologice, co-housing, ONG-uri, inițiative civile, colective de afaceri, școli comunitare, cât și bănci etice, cercuri de sănătate,

cooperative, proiecte de agricultură sprijinite de comunitate, etc. Înființarea unei comunități este o călătorie foarte interesantă! Fondatorii trebuie să-și asume responsabilitatea pentru:

- **Definirea ideii**
- **A crede în ea**
- **A inspira o mână de oameni**
- **Definirea domeniului de acțiune și a viziunii care trebuie respectate de proiect**
- **Implementarea celei mai potrivite forme de guvernare**
- **Descrierea unui model economic**
- **Găsirea și dezvoltarea terenului, a clădirii sau a altor bunuri comune**
- **Alegerea inspirației și îndrumării corespunzătoare de-a lungul drumului**
- **Rezolvarea disputelor într-o manieră transparentă atunci când acestea apar.**

Lista sarcinilor și a proceselor ar putea fi mult mai lungă. Cea mai importantă responsabilitate este dezvoltarea proiectului într-un mod care clădește comunitatea și păstrează vii speranța și scopul.

Proiecte bune continuă să existe în timp ce oameni diferiți vin și pleacă. În proiectele care au supraviețuit mai mult de un deceniu, mulți oameni care au crezut că și-au găsit „locul” au



Ce este un sat ecologic?

Un sat ecologie este un tip de comunitate, unul care utilizează procese participative pentru a integra dimensiunile sustenabilității: ecologică, economică, socială și culturală cu scopul de a regenera mediul social și natural.



plecat în cele din urmă. Nu toate proiectele colective se potrivesc tuturor celor interesați de ele. Tranziția la stiluri de viață mai colaborative și colective poate fi provocatoare în moduri neașteptate. Uneori este nevoie de o mai mare adaptare, transformare și de un angajament mai mare decât sunt dispuși să își asume oamenii. Aici se află o lecție importantă: când se dezvoltă o astfel de inițiativă, proiectul și interesul colectiv au prioritate în fața individului.

b



Proiecte CLIPS

Ce este incubatorul?

Pentru noi, este un proces facilitat care ajută un grup să identifice tensiuni, soluții, resurse și metode, aplicând măsurile potrivite la momentele potrivite. Acesta este domeniul facilitatorilor CLIPS. La fel ca moașele, facilitatorii asistă grupurile în timpul prezentării proiectului

lor și îl verifică pe măsură ce ajunge la maturitate. Incubatorul necesită atenție și grijă, dar nu ar trebui să fie niciodată autoritară.

Cine suntem noi?

Autorii CLIPS sunt atât membrii seniori, cât și juniori ai Global Ecovillage Network (GEN) din nouă țări europene. Cei mai mulți dintre noi trăiesc în ecovillages. Avem o experiență bogată în aplicarea principiilor comunității

într-o mare varietate de grupuri și am asistat la dezvoltarea și colapsul comunităților. Poate că am văzut prea multe eșuând și prea multă energie constructivă care se pierde. Am răspuns prin crearea

proiectului CLIPS.

Vedem CLIPS în contextul unei schimbări clar perceptibile spre conexiune sporită, cooperare și o comunitate în care toate felurile de proiecte sisteme economice colaborative se dezvoltă - de la mic la mare și de la nivel local la cel global. Considerăm că este necesară apariția unor modalități de a crea un viitor mai echitabil și mai sustenabil pentru a face față provocărilor din epoca noastră. Speranța noastră este că CLIPS

poate sprijini această muncă importantă.

Modelul CLIPS

În proiectarea CLIPS am dezvoltat un model conceptual de cercuri concentrice pentru a arăta dinamici complexe și niveluri pe care le regăsim în proiecte comunitare. Nivelurile încep cu relația dintre Individ și Comunitate, continuând cu Intenția, Structura și Practica.

Modelul CLIPS vizualizează interconectarea dintre aceste elemente, pornind de la modelul dual de bază al Individului și al Comunității. Cele două sunt în centru pentru că sunt esențiale pentru dezvoltarea armonioasă a oricărui proiect. Nu există nicio comunitate prosperă fără indivizi prosperi; o comunitate funcțională este foarte favorabilă creșterii individuale.

Următorul pas în dezvoltarea unui proiect comunitar este stabilirea Intențiilor. Apoi vine crearea unor Structuri funcționale. Structurile trebuie să fie aliniate cu intențiile și valorile. Guvernanța, luarea deciziilor, proprietatea și puterea, comunicarea, etc. trebuie să fie stabilite.

Nivelul ce ține de Practica propriu-zisă se definește ultimul, rezultând din Intenții și Structuri.

În mod ideal Individul, Comunitatea, Intenția, Structura și Practica sunt perfect interconectate. Cu toate acestea, din experiența noastră, Practica nu este întotdeauna conectată bine cu Intențiile. Structurile pot lipsi sau pot fi inadecvate, creând confuzie și perturbări. Intențiile pot suferi din pricina faptului că nu sunt examinate sau ținute în viață, poate pentru că sunt cu adevărat asumate doar de câțiva dintre fondatorii inițiali. Coerența dintre Intenție, Structură și Practică, precum și echilibrul dintre Individ și Comunitate, se confruntă cu provocări constante. Motivele pentru conflicte și disfuncționalități sunt de obicei legate de lipsa acordării atenției interconexiunii dintre aceste straturi sau de neglijarea unuia dintre ele.

Ghidul CLIPS se concentrează pe primele patru straturi: Individ, Comunitate, Intenție și Structură. Al cincilea nivel, Practica, este prezentat prin câteva exemple care încearcă să ilustreze conexiunile dintre niveluri.

Înainte de a trece la descrierile detaliate ale fiecărui strat, aici este un scurt paragraf despre fiecare nivel în parte, care ar trebui să ajute cititorul să creeze o imagine mentală a modelului:

Individul

Fiecare comunitate este formată din indivizi. O comunitate poate să prospere numai dacă indivizii sunt onorați și respectați. Indivizii tind să se dezvolte într-o comunitate dacă abordează viața cu atitudinea învățăcelului, recunoscând că tot ceea ce întâlnesc face parte din călătoria de învățare și, prin urmare, este valoros, chiar dacă experiența se dovedește a fi diferită de ceea ce au anticipat. Creșterea individuală și construirea comunității funcționează cel mai bine în tandem, atunci când instrumentele de comunicare profundă și feedback-ul sunt aplicate conștient.

Comunitate

Crearea comunității nu se întâmplă de la sine, trebuie să fie realizată în mod conștient. Printre principalele cerințele sunt activități comune care aduc bucurie și momente împărtășite în viața de zi cu zi. Conflictele și dificultățile sunt oportunități pentru crearea unei organizări adecvate care susține spiritul de comunitate. Forma de organizare și mijloacele de soluționare a conflictelor ar trebui să fie complementare.

Intenție

Împărtășirea intenției duce oamenii dincolo de presupunerea că „toți vrem să mergem în aceeași direcție”. O intenție clară și distinctă oferă orientare, în special în momentele în care grupul se pierde pe drum, neștiind ce cale să apuce. O intenție neclară poate deveni o sursă de conflict, confuzie și neînțelegere, așadar claritatea ar trebui urmărită prin toate mijloacele. Un semn de claritate este atunci când membrii consideră declarațiile intențiilor (viziune, misiune, scop) pline de însemnătate și se identifică cu ele. Ghidul CLIPS prezintă exemple de formulări clare ale unor intenții comune care pot deservi grupul.

Structură

Cooperarea eficientă necesită acorduri comune, de exemplu cu privire la luarea deciziilor, organizarea finanțelor, reprezentarea juridică, etc. Acestea fac parte din nivelul Structură și sunt, din păcate, adesea neglijate. Structurile neclare sunt printre cele mai importante cauze ale problemelor pe termen lung în proiectele de grup. Pe de altă parte, structurile bine dezvoltate, atunci când sunt în neconcordanță cu alte elemente, tind să fie represive și de scurtă durată.

O notă pentru cititori

Vă rugăm să rețineți că acest ghid este doar unul dintre elementele CLIPS. El identifică idei-cheie și elemente importante, pe care le considerăm vitale pentru începerea și dezvoltarea proiectelor conduse de comunitate. Vă recomandăm să citiți întregul document, ținând cont de faptul că acesta abordează în primul rând „ce” și „de ce”. Veți găsi informații generale adiționale și exemple practice pe website-ul CLIPS www.clips.gen-europe.org. Când vedeți numele metodelor scrise cu albastru, înseamnă că puteți găsi mai multe informații despre ele pe website-ul CLIPS.

O notă pentru traineri

Acest ghid nu este un manual pentru traineri. Dacă ești deja trainer, consultant, mentor, facilitator, etc., acest ghid ar putea să-ți influențeze munca. Te încurajăm să fii aventuros și să aplici concepte din acest ghid oricând simți că este cazul. Cu toate acestea, pentru a deveni facilitator CLIPS vei avea nevoie de experiență comunitară substanțială, o rețea vastă de cunoștințe și training specializat. Website-ul CLIPS îți va oferi informații privind Traininguri Pilot și Traininguri pentru Traineri, care sunt disponibile pentru traineri.



**Co-finanțat de către
Programul Erasmus+ al
Uniunii Europene**

Comisia Europeană a recunoscut nevoia incubăției activităților bazate pe comunitate și a susținut dezvoltarea CLIPS printr-un grant de parteneriat strategic sub programul Erasmus+ într-un proiect numit Sustainable Communities Incubator Partnership.

7



- FIECARE INDIVID CONTEAZĂ
- FIECARE INDIVID ARE UN ROL DE JUCAT
- FIECARE INDIVID FACE DIFERENȚA
- Jane Goodall





INDIVIDUL

Puncte cheie:

- Crearea de noi moduri de a trăi sau de a rezolva problemele societale poate fi provocatoare și necesită ca oamenii să se schimbe și să se adapteze în moduri neașteptate
- Un mod matur și responsabil de a trata emoțiile, credințele, obiceiurile și atitudinile este un ingredient important în proiectele comunitare de succes
- Cultivarea atitudinii de deschidere către învățare permite oamenilor și grupurilor să facă față provocărilor, încurajând astfel creșterea individuală și colectivă și creativitatea
- Cadrele de lucru comune pentru susținerea creșterii personale pot transforma potențiale conflicte în oportunități de conectare și pot crește capacitatea grupului de a-și atinge obiectivele
- Comunicarea transparentă despre intenții și angajamente creează sinergii în care obiectivele colective și inițiativa individuală se îmbină în beneficiul ambelor
- Aderarea la un proiect comunitar oferă oportunitatea de a satisface nevoi individuale în moduri colective.

Prezentare generală

P Alăturarea cu intenția conștientă de a lucra și de a trăi împreună creează atât posibilități, cât și provocări pentru fiecare membru al grupului. Modul în care un grup funcționează pe termen lung depinde de modul în care fiecare individ răspunde și tratează ambele aspecte. Modul în care răspundem, la rândul său, depinde adesea de atitudinile noastre, de trecutul nostru, de nevoile noastre personale și de modul în care le exprimăm. De asemenea, depinde de deschiderea noastră de a învăța și de a îmbunătăți abilitățile pentru a răspunde cu o mai mare conștientizare a sinelui, a celor din jur și a comunităților noastre.

Disponibilitatea de a crea sau de a trăi în comunitate indică deja că o persoană are un anumit set de atitudini. Acestea pot fi dorința de a lua inițiativă și de a explora un nou teritoriu,

dorința de a trăi într-un mod diferit, dorința de a schimba lumea în bine sau de a trăi mai mult în conformitate cu idealurile și valorile proprii.

Deși pozitiv și creativ, pasul de a transforma căutarea alternativelor într-o realitate a vieții de zi cu zi provoacă, de asemenea, și obiceiurile, credințele și modelele de comportament ale fiecărui individ; lucruri care adesea sunt mai profunde decât se aștepta sau despre care individul nu este conștient în mod necesar înainte de a face pasul în a crea, a lucra sau a trăi în comunitate. În plus, a fi în comunitate necesită ca membrii să colaboreze și să își vadă propriile credințe, nevoi și priorități în relație cu intenția, acordurile și scopurile grupului, precum și cu credințele personale, nevoile și cunoștințele altor membri ai comunității. Acesta este un proces permanent care impune oamenilor să examineze și să renunțe la norme sociale, obiceiuri și



comportamente care pun piedici în realizarea proiectelor lor și în schimb să învețe altele noi care susțin grupul și membrii acestuia pentru a-și realiza viziunile.

Din această cauză, începerea sau alăturarea la un proiect comunitar nu înseamnă doar crearea de noi clădiri, structuri sau moduri de viață, ci poate fi, de asemenea, o călătorie de descoperire interioară, transformare și creștere. Modul în care oamenii abordează această călătorie are un impact considerabil asupra armoniei relațiilor și asupra capacității proiectului de a-și realiza intenția și de a-și atinge obiectivele.

Susținute de noi abilități, deschidere către învățare și o conștientizare tot mai mare, membrii comunității pot transforma provocări inevitabile în oportunități de realizare atât personală cât și a proiectului lor, transformând călătoria către comunitate într-o aventură frumoasă plină de noi descoperiri.

Background-ul personal

Oamenii se alătură comunităților în diferite faze ale vieții, provin din medii diferite, iar perspectivele lor sunt modelate de călătoriile și experiențele de până acum. Acest lucru influențează modul în care percep și interpretează lumea, cum se exprimă și de multe ori modul în care se simt și reacționează în situații. Oamenii pot avea diferite niveluri de conștientizare cu privire la modul în care background-ul lor influențează felul în care acționează, dar cei mai mulți ajung într-un grup fără să conștientizeze foarte bine ceea ce aduc.

Deoarece oamenii acționează în conformitate cu credințele lor, chiar și cele de care nu sunt conștienți, transformarea exterioară vine mână în mână cu transformarea interioară, și invers. Trăirea în comunitate poate fi un sprijin excelent în călătoriile indivizilor spre realizarea de sine și pentru a trăi viața într-o mai mare conformitate cu credințele și viziunile lor despre lume, alese în mod conștient. Bineînțeles, opusul poate fi valabil – iar rezultatul depinde în mare parte de intenție, structură și practica comunității, precum și de modurile în care ne raportăm la noi înșine, la alți oameni și la comunitate.

Cum poate conștientizarea trecutului personal

să consolideze un proiect comun? Un pas important este ca fiecare membru al comunității să realizeze că alăturarea la un proiect de grup va însemna probabil mai mult decât alegerea unei noi locuințe sau unui loc de muncă. Ajută la funcționarea pe termen lung a grupului dacă membrii sunt, de asemenea, dispuși să-și exploreze credințele și obiceiurile, iar în unele cazuri, să le schimbe. O mare parte din această explorare vine din feedbackul pe care membrii comunității și-l oferă unul altuia în procesul de a trăi și a munci împreună.

Un al doilea pas este încurajarea fiecărui individ să se conecteze cu sine și să-și exprime valorile de bază, visele și aspirațiile. Acest proces aduce adesea oamenii față în față nu numai cu vise pentru viitor, ci și cu dureri experimentate în trecut - durere de la experiența criticilor, violență, respingere sau dezamăgiri. Acesta poate fi un proces inconfortabil, dar unul care în cele din urmă duce la o mai mare libertate și capacitate de a acționa bazându-se pe alegerile și aspirațiile conștiente, mai degrabă decât pe rănilor din trecut. La bază se află creșterea și transformarea pozitivă a individului. Provocarea constă în trecerea de la reacții bazate pe evenimente și situații trecute, la acțiuni bazate pe ceea ce se întâmplă și ceea ce individul și comunitatea doresc să creeze.

Comunitățile abordează aceste procese în moduri diferite și le acordă grade diferite de importanță. Pentru unii, este un motiv principal pentru a fi într-o comunitate, care primește mult timp din partea comunității. Pentru alții, este considerată o problemă privată, abordată colectiv doar când stă în calea funcționării grupului.

Grupurile și indivizii pot fi sprijiniți în mare măsură prin stabilirea unor cadre comune pentru înțelegere, discuție și susținere a procesului personal și a lucrului interior. Această practică poate transforma conflictul potențial în puncte de conectare și de aprofundare a relațiilor dintre membrii comunității. De asemenea, poate crește capacitatea grupului de a-și atinge obiectivele, deoarece crește capacitatea oamenilor de a acționa în funcție de aspirațiile și convingerile pe care le-au ales în mod conștient. De asemenea, pot ajuta la o mai bună înțelegere între membrii, deoarece refuzul de a face față problemelor din trecut îi face pe oameni să recreeze aceleași experiențe negative

din nou. Crearea de spații de încredere și sprijin în care experiența și sentimentele pot fi împărtășite în mod deschis poate atenua durerea și izolarea emoțională și poate crea o înțelegere și apreciere reciprocă mai profundă.

Exemple de cadre utilizate în comunitățile existente sunt:

- **forum**
- **process work**
- **managementul conflictelor**
- **sociocrație internă**

Grupurile trebuie să sprijine procesele individuale de transformare în diverse moduri. Însă este la fel de important să nu lăsăm astfel de procese să consume toată energia colectivului.

Dacă acest lucru se întâmplă, atingerea obiectivelor – în afara dezvoltării personale – pe care un grup le are devine dificilă. O cultură de grup plină de grijă unde este posibil să ceri susținere poate fi foarte benefică. Același lucru este valabil pentru încurajarea responsabilității personale și cunoașterea faptului că unele probleme sunt tratate mai bine la un nivel individual, sau cu ajutor extern sau terapie. Fiecare grup trebuie să își găsească echilibrul între procesul individual, lucrând pentru a crea coeziunea grupului, și o abordare mai orientată spre sarcini pentru realizarea intențiilor colective. De asemenea, este nevoie de multă energie, susținere și ușurare în capacitatea noastră de a ne bucura de noi înșine, de a avea simțul umorului, de a găsi bucurie în viață și de a explora numeroasele moduri prin care ne putem face pe noi înșine și comunitățile noastre fericite în fiecare zi.

Intenția și angajamentul personal

Oamenii care inițiază sau iau parte la proiecte de grup ajung cu vise, aspirații și motivații diferite. Acestea se pot baza pe argumente raționale, convingere politică, dorințe emoționale, intuiție sau altceva. Pentru cei mai mulți este o combinație de mai multe argumente. Ceea ce împărtășesc cei mai mulți oameni orientați către comunitate și sustenabilitate este dorința de a contribui pozitiv la lume, de a crea alternative durabile, rezistente și de a trăi viața într-un mod nou și diferit împreună cu ceilalți.

Aceste intenții personale există în raport cu intențiile colective ale proiectului și cu modul în care acestea sunt realizate prin viziunea și misiunea, valorile și activitățile acestuia. Este important ca toți membrii să cunoască și să se alinieze intențiilor de bază ale proiectului și ca grupul să știe că poate conta pe fiecare dintre membrii săi pentru realizarea intenției comune. Pentru a fi activ și durabil în timp, un proiect de grup ar avea nevoie de angajamentul membrilor săi.

Interesele și intențiile oamenilor trebuie să găsească un spațiu în cadrul proiectului comun, atât timp cât acestea susțin viziunea de ansamblu. A profita de sinergiile care apar în acest mod poate fi o cheie a succesului. Iată un exemplu: o intenție comună precum agricultura ecologică poate da naștere multor proiecte diferite. Unii oameni sunt interesați de dezvoltarea grădinilor organice, în timp ce alții vor să se concentreze pe flori comestibile și medicinale. Unii pot fi interesați de producerea și conservarea semințelor, în timp ce alții sunt pasionați de reciclarea deșeurilor organice și producția de compost. Împreună, aceste intenții și interese personale cresc capacitatea comunității de a-și realiza intenția de a practica agricultura ecologică și, de asemenea, sprijină fiecare persoană pentru a duce proiectul mai departe și a avea un impact mai mare în lume. Aceasta face parte din magia care poate apărea atunci când oamenii se alătură în mod conștient cu o combinație constructivă de intenție personală și colectivă.

Acest tip de interdependență trăită în mod conștient este una dintre cheile succesului unui proiect de grup. Este necesar ca fiecare persoană să fie transparentă și să-și comunice clar nivelul de angajament, ce aduc în proiect și ce responsabilități sunt dispuse să dețină sau nu pentru grup. De asemenea, grupul poate crea exerciții și practici pentru transmiterea și discutarea intențiilor lor colective, asigurându-se că toată lumea le înțelege într-un mod similar, poate crea spațiu pentru exprimarea intențiilor individuale, poate căuta sinergii și poate găsi un limbaj comun pentru comunicarea lor. Cu toate acestea, nu toate proiectele sunt destinate tuturor – trebuie să existe un anumit nivel de potrivire între intențiile individuale sau colective pentru ca individul și grupul să prospere și să găsească



contribuția și nivelul de angajament adecvat pentru toată lumea.

Atitudini și abilități

Crearea comunității este o cale care atrage mulți oameni, dar doar câțiva își transformă visele în realitate tangibilă. Și mai puțini reușesc să facă această realitate să dureze în timp.

Dintre numeroșii factori implicați în reușita unui proiect de grup, unii sunt legați direct de prezența și dezvoltarea atitudinilor personale, interne ale fondatorilor și ale rezidenților.

Atitudinile oamenilor, modul în care cineva privește viața, sunt adesea parte dintr-un set de convingeri și obiceiuri inconștiente, dar învățate. Să trăiești și să lucrezi împreună invită fiecare persoană să fie conștientă de atitudinile pe care le aduc față de o situație și de modul în care acestea îi afectează pe sine și pe ceilalți. Acest lucru se întâmplă în mod natural în grupuri, dar poate fi facilitat prin exersarea și stabilirea unor modalități de a da și de a primi feedback și de a accepta că alții ne pot spune uneori lucruri pe care încă nu le cunoaștem despre noi înșine - și consecințele pe care le au acțiunile noastre în mediul nostru. O metodă folosită în unele comunități pentru a pune feedback în practică este Fereastră lui Johari.

A trăi și a lucra împreună creează constant oportunități pentru a deveni mai conștient de atitudini și de consecințele lor. Înțelegerea lor, însă, necesită adesea ca oamenii să învețe noi abilități și instrumente. De fapt, una dintre cele mai importante atitudini pentru a fi sau a te alătura unui proiect colectiv este deschiderea către învățarea de lucruri noi.

Deschiderea către învățare și disponibilitatea de a explora noi moduri de a face lucrurile pot deschide multe uși pentru schimbarea modului în care o persoană acționează în lume. Împărtășirea cu ceilalți îi ajută pe oameni să-și dezvolte abilități în ascultare, comunicare și practicarea empatiei. Prin luarea deciziilor împreună, oamenii dezvoltă responsabilitatea pentru colectiv și pentru propria lor putere. De asemenea, învață să accepte aceeași putere în interiorul altora. Conflictele care apar în grup reprezintă o oportunitate de a conștientiza ceea ce nu funcționează, iar prin conflicte oamenii pot dezvolta abilități de comunicare, pot să înțeleagă mai bine diversitatea grupului lor și pot să descopere cum să-și

gestioneze propriile emoții. În gestionarea resurselor comune, pe de altă parte, oamenii învață simplitatea. Prin angajarea activă cu Pământul, oamenii își cultivă dragostea pentru natură și respectul pentru ciclurile vieții.

Pe calea către crearea de proiecte comunitare durabile, dezvoltarea personală și învățarea de noi abilități sunt esențiale. Fiind deschiși către învățare, atât indivizii cât și grupurile câștigă capacitatea de a vedea fiecare provocare ca o invitație spre a crește și a învăța abilitățile și aptitudinile relevante.

Nevoile personale

Nevoile sunt motive puternice care îndreaptă indivizii spre acțiune și autorealizare. De la cele mai de bază și necesare, cele legate de supraviețuire, la cele mai subtile legate de autorealizare și transcendență, nevoile formează o parte esențială a călătoriei noastre în viață. Nevoile de satisfacere, la rândul lor, depind adesea de mediul colectiv, social, deoarece majoritatea nevoilor noastre nu pot fi satisfăcute izolat.

S-au încercat clasificarea și explicarea nevoilor umane din diferite perspective psiho-sociale. Ierarhia de nevoi a lui Maslow, precum și alte teorii, oferă un cadru practic pentru înțelegerea diferitelor nevoi, precum și relația dintre ele.

O modalitate de a înțelege nevoile personale sunt următoarele patru categorii:

- **libertate și încredere - crearea de spații sigure**
- **apartenență și acceptare - dragoste și relații**
- **recunoaștere și influență - participare, însemnătate și putere personală**
- **împlinire personală**

Nevoile, percepute conștient sau nu, sunt adesea în centrul conflictelor și al emoțiilor puternice. De fapt, emoțiile indică adesea dacă nevoile unei persoane sunt satisfăcute sau nu. Nevoile nesatisfăcute pot, de exemplu, să dea naștere la furie, tristețe, confuzie și izolare. Adesea, ele conduc și la un accent mai puternic pe „eu”, individul, și pot împinge oamenii să își piardă încrederea în grup. Găsirea nevoii din spatele oricărei emoții este un bun mod de a soluționa conflictul și de a găsi înțelegere și un teren comun pentru a merge mai departe împreună. Un mod matur, priceput și responsabil de a trata emoțiile, individual și colectiv, este un factor foarte

important pentru a trăi sau a lucra în comunitate.

Lucrul atent cu nevoile necesită luarea în considerare a acestor niveluri diferite:

- **Intern:** capacitatea de a recunoaște nevoile personale, fără a le ascunde de sine sau de ceilalți. Să fii dispus să le satisfaci cât mai mult, dar nu cu orice preț.

- **Inter-relațional:** sensibilitate față de nevoile altor persoane, fără a le judeca sau măsura în conformitate cu standardele personale. Acceptarea diversității nevoilor care pot fi prezente în diferite etape ale vieții sau în circumstanțe speciale. Primirea acestor nevoi ca o invitație, nu ca o cerere.

- **Grup:** capacitatea de a integra nevoile și de a trece de la personal la grup, pentru a satisface atât nevoile personale, cât și ale celorlalți, precum și cele care sunt împărtășite de întregul grup.

Ajungerea într-o situație de trai în comun sau comunală necesită ca individul să dezvolte abilități la fiecare nivel și să învețe cum să găsească moduri mutual benefice de a își satisface propriile nevoi, nevoile altora și ale grupului.

Când cineva începe să trăiască și/sau să lucreze împreună cu alți oameni, ei tind să delege părți ale satisfacerii nevoilor individuale către colectiv. De exemplu, în loc de a avea fiecare o casă separată și un mod de a asigura hrana de pe masă, ei pot împărtăși spații și resurse pentru a îndeplini aceleași nevoi. Traiul în comunitate înseamnă și că multe nevoi care ar fi fost în mod normal satisfăcute doar de familia apropiată sau prieteni pot fi îndeplinite de un grup de oameni mai mare și mai divers.

Grija unuia pentru celălalt în acest fel este, de asemenea, una dintre cele trei etici de bază ale Permaculturii: „grija față de om”. Acordând atenție nevoilor dintr-o perspectivă largă și colectivă, concentrându-se pe abundența de a oferi și de a primi, grupurile pot crea o realitate socială în care fiecare poate avea grijă de sine, de ceilalți, de grup și de proiect în moduri de susținere reciprocă și benefice. Acest lucru poate părea de dorit sau chiar frumos, dar nu este întotdeauna ușor. Satisfacerea nevoilor în mod colectiv este opusul a ceea ce

mulți oameni au învățat crescând în culturile individualiste, care le-au spus să concureze pentru ceea ce au nevoie, luptându-se între ei, conduși de o credință în lipsa de resurse, securitate, afecțiune și recunoaștere. Adoptarea unei abordări mai colaborative pentru satisfacerea nevoilor în moduri reciproce necesită un grad de încredere care nu este întotdeauna prezent la începutul unui proiect și care poate fi provocat de conflicte pe parcurs.

Pentru a crea sau a trece la o cultură de susținere reciprocă, îngrijire și colaborare, fiecare persoană dintr-un proiect va avea probabil nevoie uneori de sprijin pentru a înțelege și a experimenta faptul că grija pentru nevoile proprii și ale altor persoane este adesea același lucru. Acest proces necesită introspecție, punerea în discuție a convingerilor implicite și explicite și deschiderea minții și inimii către noi experiențe. Trecerea prin acest proces în comunitate îl face mai ușor și permite oamenilor să crească prin sprijin reciproc și experiențe reale ale unui alt mod de a fi împreună.

Desigur, necesită, de asemenea, dorința individuală de a se schimba, de a-și asuma responsabilitatea și de a examina nevoile și emoțiile din unghiuri noi. Modul în care o persoană percepe nevoile sale, strategiile sale de satisfacere și reacțiile sale la nerespectarea acestora depind adesea de fondul, obiceiurile și atitudinile sale. În grupurile care funcționează bine, oamenii nu renunță la responsabilitatea pentru ei înșiși, ci învață să împărtășească și să comunice cu pricepere și să se deschidă la posibilitatea că nevoile aparent contradictorii pot fi de fapt complementare și îndeplinite în același timp.

Individul - un rezumat

Mulți oameni visează să inițieze o comunitate sau să trăiască într-una. Cu toate acestea, când câțiva indivizi se întâlnesc, trezesc dinamici puternice și acest lucru devine adesea prea copleșitor. Dacă astfel de dinamici sunt recunoscute și canalizate în mod corespunzător, acestea vor funcționa atât în beneficiul persoanelor, cât și al grupului; dacă nu, proiectul grupului va avea de suferit și în multe cazuri se va descompune. Acordarea atenției la modul în care indivizii interacționează între ei și la „bagajul” personal cu care vin este o condiție necesară pentru procesul de constituire a comunității



- NIMENI NU POATE FLUIERA O SIMFONIE
- E NEVOIE DE O ORCHESTRĂ PENTRU A O INTERPRETA

• Halford E. Luccock





COMUNITATEA

Puncte cheie

- **Comunitatea este elementară în marea majoritate a proiectelor de grup; grupurile care încurajează spiritul comunității și sentimentul de apartenență au o identitate colectivă mai puternică**
- **Grupurile trebuie să se asigure că oamenii se întâlnesc în diverse aranjamente, atât formale, cât și informale, pentru a crea coeziunea necesară („lipiciul” comunității);**
- **Comunicarea trebuie să fie directă, onestă, pură, amabilă; o bună ascultare fiind la fel de importantă ca abilitățile de exprimare;**
- **Împărtășirea profundă, ritualurile pline de însemnătate, sărbătorile și activitățile vesele sunt toate elemente ale unei comunități care funcționează bine;**
- **Întâlnirile oficiale tratează problemele administrative, operaționale și sociale și trebuie să fie bine organizate și facilitate;**
- **Toate grupurile întâmpină provocări odată ce intimitatea se dezvoltă (fie relații apropiate sau sentimente romantice)**
- **Conflictele apar, oricât de multă grijă se investește pentru a le evita; este mai bine să aveți pregătite din timp metode de soluționare a conflictelor decât să le căutați odată ce conflictul este deja declanșat.**

Prezentare generală

Acest capitol acoperă elemente legate de comunitate, inclusiv cele care nu sunt relevante pentru toate grupurile. Cu toate acestea, întrucât acesta este un incubator al comunității, a părut oportun să acopere pe larg subiecte ale comunității. Acest lucru urmărește să facă ghidul CLIPS cuprinzător, inspirațional și adecvat pentru o mare varietate de proiecte de grup.

Comunitatea este centrală în dezvoltarea proiectelor de grup. Oamenii experimentați înțeleg bine acest lucru, dar majoritatea proiectelor tind încă să se concentreze mai ales pe intenție și structură, neglijând comunitatea, ca teritoriul comun. În unele limbi, cuvântul „comunitate” are conotații puternice: arhaic, religios, politic, anarhic, etc. Nu sună la fel de bine ca și cuvintele moderne: echipă, echipaj, club, ligă, companie sau colectiv. Cu toate acestea,

dinamica comunității este ceva cu care trebuie să se ocupe orice fel de grup, în special dacă pune nevoile reale ale oamenilor în centru și apoi proiectează organizația în jurul acestor nevoi, în loc să se aștepte ca oamenii să respecte regulile organizaționale chiar și în detrimentul nevoilor lor umane. Înființarea și menținerea comunității necesită inițial multă energie, dar dă rezultate pe termen lung - chiar și în sensul organizațional.

Una dintre greșelile pe care proiectele de grup le fac deseori este încercarea de a rezolva problemele interpersonale prin introducerea mai multor reguli și crearea unei organizații mai rigide, însă în acest fel doar se ascunde sub preș adevărata problemă. (A se vedea: Community Building de Scott Peck).

Cine a încercat să construiască o comunitate știe că acest lucru nu se întâmplă pur și simplu. Construirea comunității spontane este într-



adevăr posibilă, dar, de obicei, duce la rezultate imprevizibile și poate implica riscuri ridicate. Prin urmare, promovarea conștientă a spiritului comunității ar trebui să fie prezentă în fiecare fază a dezvoltării unui proiect de grup.

Comunitatea nu poate fi promovată doar prin activități strict raționale (creierul stâng). Crearea și menținerea identității de grup necesită: o cultură de comunicare deschisă, de încredere și respectuoasă, în care abordarea unor subiecte dificile este posibilă fără teama pedepsei; ritualuri și sărbători; să te distrezi în timp ce faci lucrurile împreună și un spațiu pentru exprimarea emoțională.

Relațiile intime, fie între parteneri romantici sau între soți, influențează foarte mult dinamica grupului. O familie (sau chiar un cuplu) este cea mai mică formă de comunitate din cadrul unei comunități mai largi, așadar trebuie acordată atenție modului în care aceste două niveluri de comunitate interacționează și se influențează reciproc.

Comunitățile se maturizează în timp. Se poate spune că sunt mature atunci când au adus la viață spiritul comunitar puternic și au încorporat elemente structurale cheie, în special metode comune, eficiente de auto-guvernare și de soluționare a conflictelor. O parte substanțială a construirii comunității constă în eforturi către soluții reciproc avantajoase.

Atunci când spiritul comunității și structurile funcționale colaborează într-un grup matur, rezultatul probabil este că există un sprijin reciproc între membrii comunității, că tuturor le place să participe la evenimente (mese comune, aniversări, întâlniri), membrii cu nevoi speciale au un loc în comunitate și obțin asistență atunci când au nevoie, copiii se simt incluși, etc.

Aici vom explora în continuare fiecare dintre aspectele cheie ale construirii comunității, pornind de la nucleul fiecărei comunități: identitatea și spiritul acesteia.

Identitate de grup și spirit comunitar

Sentimentul de apartenență este o nevoie umană fundamentală și deci un motor puternic pentru formarea grupurilor. Una dintre provocările timpurii pentru orice grup tânăr este să înceapă să-și formeze propria identitate și spiritul comunitar comun. Procesul de integrare într-un grup și trecerea de la eu la noi necesită timp; dar are nevoie și de înțelegerea a ceea ce se

întâmplă în fiecare individ și a modului în care colectivul poate facilita acest proces. Crearea unei identități comune este o sarcină care necesită creativitate, claritate, viziune și voință puternică.

Din cele mai vechi timpuri, în majoritatea culturilor, identitatea colectivă a fost definită prin opoziție față de „ceilalți” (noi împotriva lor). Aceasta indică faptul că coeziunea socială generată de o amenințare externă este o paradigmă veche și puternică. De asemenea, ecovillage-urile au fost cunoscute anterior pentru un fel de „contracultură”, care de fapt nu a fost intenția, ci un rezultat al faptului că reprezentau ceva necunoscut. Această paradigmă trebuie depășită pentru a crea condiții proactive, deschise și incluzive, în care identitatea colectivă este definită de familiaritatea interioară. Familiaritatea nu înseamnă uniformitate; în comunități sănătoase indivizii prosperă în unicitatea lor.

Pentru a utiliza o analogie biologică: identitatea unui grup este similară cu identitatea unei celule vii. În interiorul celulei există multe organe care îndeplinesc funcții individuale specifice, în timp ce, la nivel colectiv, îndeplinesc o funcție mai mare, în funcție de organul sau țesutul din care face parte celula. Celula este definită de membrana sa prin care capătă energie, nutrienți și comunică cu alte celule.

Pentru un grup, identitatea de bază este încadrată în mod obișnuit în viziune, misiune și scopuri, care exprimă esența funcțiilor sale. În mod ideal, viziunea, misiunea și obiectivele sunt definite la începutul procesului de creare a grupului și revizuite periodic pentru a vedea dacă încă mai reflectă identitatea de bază a grupului. Identitatea clară atrage noi membri, deoarece recunosc grupul ca fiind autentic, de încredere; ei văd cu ușurință unde s-ar putea potrivi și cum funcția lor ar susține funcția întregului. Identitatea neclară forțează grupul să tragă o linie artificială, mecanică între cei care sunt înăuntru și cei care sunt afară; funcțiile „organitelor” rămân și ele nedefinite. Grupurile cu identitate neclară tind să aibă dificultăți în a atrage noi membrii și a menține membrii existenți, având fricțiuni, confuzii și conflicte frecvente.

Cum se vor alătura oameni noi? Ce fel de oameni vor fi atrași de un proiect specific și de ce? Câți pot accepta grupul și în ce ritm? Aceste întrebări apar în fiecare proiect de grup și găsirea de răspunsuri bune nu este ușoară. O doză bună de realism ajută.

Grupurile cu identitate clară vor fi conștiente de punctele lor forte și de slăbiciuni, de posibilitățile și limitările lor. Nu vor crea o imagine idealizată, ireală, atrăgând astfel nou-veniții care se află în nori: cu așteptări prea mari atât în ceea ce privește nevoile materiale (dietă, locuință, muncă, asistență medicală, etc.), cât și față de nevoile mai subtile, psihologice și sociale. Aceste nevoi subtile sunt de obicei mai ascunse și greu de detectat la început. Noii veniți pot aduce riscul de stres pentru un grup, odată ce posibilele lor modele puternice de comportament, dependențe, particularități mentale și emoționale devin evidente. Este naiv să presupunem că orice problemă poate fi rezolvată sau că orice persoană se poate alătura oricând.

Așa cum s-a arătat în capitolul precedent, fiecare individ aduce grupului câteva „bagaje” personale: experiențe, emoții, talente, obiceiuri, capricii, probleme, etc.

Acest lucru nu influențează doar grupul în ansamblul său, ci influențează viețile individuale ale altor membri, mai ales dacă grupul este mic (sub 20 de membri).

Cu toate acestea, există ceva vindecător în privința comunităților. Nu este de mirare că adesea atrag oameni care au de fapt nevoie de vindecare. Dacă grupul nu acordă atenția necesară acestui lucru, un individ solicitant din punct de vedere psihologic poate aduce multă perturbare. Nu este funcția comunității să se ocupe de răni psihologice profunde și să investească timp și energie în acest obiectiv decât dacă este suficient de stabilă intern și intenția explicită a grupului este de fapt de a fi terapeutică. Grupurile tinere vor trebui să recunoască durerea și suferința, să-i dea importanța cuvenită, dar totuși să refuze un membru nou, instabil din punct de vedere psihologic, pentru a evita riscul ca acesta să epuizeze energia grupului.

Pe de altă parte, faptul că este excesiv de protector și de conservator poate dăuna grupului și îl poate priva de rotația necesară și sănătoasă de oameni și energie, până la punctul de a o sufoca. Rețineți că membranele celulare sunt într-adevăr permeabile, dar sunt, de asemenea, foarte selective.

În proiectele de grup în care oamenii lucrează în mare parte împreună, procedura de acceptare a noilor membri poate fi relativ

simplă. Cu toate acestea, în comunitățile mai apropiate este bine să acordăm atenție creării unei proceduri detaliate pentru noii membri. De exemplu, o astfel de procedură poate defini o perioadă de încercare în care grupul poate cunoaște noul membru, iar membrul poate cunoaște grupul (cultura acestuia, acordurile, etc.). În această perioadă, este ușor pentru membru să renunțe și pentru grup să încalce acordul de membru, dacă există motive puternice din ambele părți. Într-o perioadă de încercare, noului membru i se poate cere să observe, să pună întrebări și să găsească o modalitate de a se integra în grup. După o anumită perioadă, membrul primește dreptul de a participa la procesul decizional prin exprimarea gândurilor, opiniilor, etc. Drepturile de vot pot fi obținute după o altă perioadă în care grupul și noul membru fac cunoștință și se aliniază reciproc în continuare. Tutoratul unui membru senior poate fi de ajutor. O astfel de procedură de intrare graduală, pas cu pas, dă un sentiment de siguranță atât noului membru, cât și comunității. De asemenea, împiedică o comunitate apropiată să devină prea închisă. În mod ideal, aceeași procedură ar trebui să se aplice în egală măsură pentru toți candidații, inclusiv pentru rudele membrilor existenți.

Acest lucru duce la drepturi și responsabilități în grup. Noii membri tind să accepte cu bucurie atât drepturile, cât și responsabilitățile și se angajează la ele dacă sunt - din nou - clare și bine formulate, echilibrând contribuțiile și recompensele. Angajamentele față de grup ar trebui să fie valabile pentru o perioadă de timp definită după care pot fi schimbate sau întrerupte.

Dintre elementele mai structurale, proiectele de grup au nevoie, în general, de procese de luare a deciziilor incluzive care să pună în valoare atât responsabilitățile, cât și libertatea tuturor membrilor. În toate situațiile claritatea și transparența favorizează încrederea de lungă durată, autentică.

Acest lucru se aplică atât relațiilor individuale (având încredere unul în celălalt), cât și grupului în ansamblu (având încredere în comunitate). Sistemele de feedback eficiente și coerente pot face magie în grup, construind încredere, autenticitate și responsabilitate.

În grupuri, ispita poate apărea rapid în interiorul indivizilor pentru abuz de putere.





22

De aceea, rangul, rolurile și arhetipurile sunt un alt aspect pe care trebuie să-l conștientizăm. Indiferent de înălțimea noastră medie, vor exista întotdeauna cel mai înalt și cele mai scund din grup. În același fel, vor fi întotdeauna cei mai vorbăreți și cei mai timizi. Este imposibil de evitat acest lucru, dar ajută să-l conștientizi și să-l folosești pentru a sprijini atât indivizii cât și grupul în maturizarea lor. Maturizarea aduce o caracteristică foarte utilă pentru viața comunității: capacitatea de a nu lua lucrurile prea personal.

Cultura comunicării

Comunitățile sănătoase dezvoltă o cultură de comunicare respectuoasă și autentică.

Cuvintele „comunitate” și „comunicare” au aceeași rădăcină: „comun”, care înseamnă „aparținând tuturor” (Dicționar de Etimologie). Comunitatea și comunicarea sunt astfel strâns legate.

Cultura de comunicare autentică și atentă se întinde pe întregul spectru, de la discuții mici la discuții de afaceri, acoperind toate subiectele care contează. A avea cultură nu înseamnă a fi mereu cizelat și curtenitor. Cultura de comunicare



dezvoltată înseamnă a căuta soluții mutual benefice în toate situațiile. Citiți capitolul deep sharing pentru sfaturi legate de comunicarea eficientă.

Stabilirea unei astfel de culturi de comunicare într-un grup este unul dintre elementele de bază ale construirii comunității; prin

urmare, inițiatorii unui proiect de grup ar trebui să acorde o atenție specială creării și încurajării acestuia. Rețineți că cultura grupului inițial tinde să influențeze cultura întregului proiect.

În multe proiecte inițiatorii fac greșea de a gândi că principala lor sarcină este de a pune la punct elementele organizaționale și comunitatea ar putea fi dezvoltată ulterior, odată ce încep să lucreze cu adevărat și să trăiască împreună. Dar dacă modelele de cultură a comunicării și construirea comunității nu sunt aplicate deja în fazele inițiale ale proiectului, probabil că nu va exista un spirit comunitar pentru asta mai târziu, deoarece tiparele comportamentale sunt create chiar dacă membrii nu participă la ele. Cultura comunicării poate fi dezvoltată și alimentată prin:

- Evenimente specializate în construirea comunității
- Traininguri sau sesiuni de mentoring, folosind**

metode precum Comunicarea Non-Violentă (NVC), care este foarte caracteristică pentru mișcarea ecovillage

- Întâlniri dedicate specific culturii comunicării, vorbind în mod conștient despre aceasta, stabilind acorduri și îndrumări și utilizându-le la ședințele ulterioare și în diferite procese de grup**
- Evenimente informale, împărtășire de povești, cultivarea conștientizării limbajului corporal**
- Învățarea și practicarea artei de a da și de a primi feedback**
- Cântând împreună (sincronizarea vocii duce la sincronizarea băților inimii)**
- Cultivarea tăcerii în grup.**
- Cum vorbesc oamenii (și despre ce vorbesc) este doar o parte a monedei culturii comunicării, cealaltă parte a monedei este modul în care ei ascultă. În comunități, o ascultare activă este indispensabilă. A fi alături de 2 sau mai multe alte persoane înseamnă că toată lumea ascultă**

„Deep sharing”

S-a spus adineaori că o ascultare bună este esențială pentru o comunicare profundă. Dar cum să creăm o atmosferă de grup în care oamenii se pot asculta cu adevărat, se pot auzi, își pot dezvolta empatia reciprocă? Cele mai multe comunități de succes au ales să dedice periodic ceva timp pentru a lucra cu intenția de a împărtăși probleme personale semnificative folosind metode de „deep sharing” într-un grup mare.

În primul rând, împărtășirea profundă aduce la lumină lucruri pozitive. Oamenii își cunosc reciproc viziunile și visele, pasiunile, atracțiile și gusturile și, de asemenea, obțin o perspectivă asupra factorilor interni și externi care stau la baza stărilor emoționale ale oamenilor (cum ar fi absolvirea unei fiice sau boala unei rude).

În al doilea rând, oamenii ajung să vadă de ce alții sunt timizi, inhibați, față de ce au temeri sau prejudecăți.

Aceasta poate însemna exprimarea sentimentelor și a trăirilor interioare, care s-ar putea să nu fie plăcute pentru ceilalți. Astfel, oamenii au ocazia să arate aspecte mai puțin strălucitoare ale personalității lor, care sunt de obicei ascunse, de exemplu frustrări legate de alții sau de ei înșiși. Uneori, este suficient să vorbim despre astfel de stări interioare într-un mediu sigur. „Deep sharing” contribuie considerabil la lipiciul comunității.

Menținerea unei fațade lustruite a personalității stă în calea construirii comunității, în timp ce statul față în față cu partea slabă a altcuiva deschide spațiu pentru iubire și înțelegere. În cazul în care lucrurile neplăcute nu sunt împărtășite și scoase astfel la lumină, tensiunile s-ar putea acumula, adunând presiune și rezultând într-o posibilă „explozie” în grup.

Desigur, împărtășirea profundă se întâmplă când prietenii se întâlnesc întâmplător și au o conversație.

Astfel de cazuri de deep sharing pot fi chiar mai valoroase decât evenimentele organizate. Cu toate acestea, evenimentele de deep sharing în grupul mare contribuie foarte mult la cultura comunicării.

Proiectele de grup din întreaga lume utilizează diferite metode de deep sharing, cum ar fi ZEGG-Forum, Community building (de Scott Peck) și Circle way.

Aceste metode au câteva aspecte comune, deoarece încearcă să creeze o atmosferă de încredere și respect reciproc prin introducerea unor reguli de bază:

- Vorbește despre tine, despre propria ta experiență și sentimente (chiar dacă au fost declanșate de alți oameni) și evită să îi judeci pe alți**
- Vorbește din inima ta și numai despre lucruri care îți sunt relevant**
- Vorbește despre nevoile și dorințele tale și nu îi învinovăți pe alții pentru situația ta**
- Folosește sharingul ca pe o călătorie de auto-explorare, nu o folosi pentru a susține discursuri**
- Ascultă cu recunoștință și respect față de cei care vorbesc, văzând cuvintele lor ca un cadou pentru grup și o perspectivă asupra diversității experienței umane.**
- Angajează-te la confidențialitate legat de tot ce ai auzit, în special de chestiuni foarte sensibile, intime.**

Unele metode încurajează perioade de liniște și recomandă acordarea feedback-ului pozitiv oamenilor care au vorbit.

Ritualuri și sărbători

Cuvântul „ritual” este folosit aici în sensul

unor moduri specifice de a face anumite lucruri, nu doar cu referire la ceremonii culturale. Ritualurile pot contura cultura de grup, viziunea despre lume împărtășită de membri și pot consolida astfel sentimentul de apartenență. Unele ritualuri sunt integrate în viața de zi cu zi, în timp ce altele sunt rezervate pentru ocazii speciale.

Ritualurile simple de zi cu zi servesc la susținerea unei atmosfere conștiente, de exemplu:

- Introducerea unui moment scurt de reculegere când începeți o discuție sau când discuția devine prea grăbită sau prea emoțională (folosind clopotul mindfulness)**
- Check-in și împărtășirea personală scurtă la începutul unei întâlniri, check-out la sfârșitul unei întâlniri**
- Runde de „mulțumire”, în care oamenii își exprimă recunoștința față de ceilalți**
- Începerea meselor comunitare prin recunoașterea valorii hranei pentru grup (acest lucru se poate face pur și simplu aplaudându-i pe bucătari înainte de masă, printr-un ritual sau rugăciune)**
- Cântând cu vocea, cu diferite instrumente și dansând (indiferent dacă sunt făcute cu intenție la un moment dat al zilei, sau pur și simplu în așteptarea ca toți oamenii să se adune la întâlnire)**
- Jocuri scurte ca energizare în timpul evenimentelor mai lungi.**

Circle way

Oamenii stau într-un cerc. Un „obiect de vorbit” (talking stick), de obicei un băț sau o piatră, este dat de la unul la altul și doar persoana care ține obiectul poate vorbi. Ceilalți ascultă. Oamenii sunt invitați să vorbească și să asculte din inimile lor. După ce au vorbit, dau obiectul următoarei persoane. Dacă acea persoană nu vrea să vorbească, el sau ea pasează obiectul următoarei persoane. Cercurile continuă până când nimeni nu mai zice nimic în



23





întreaga rundă, sau până când grupul se decide să se oprească.

Roluri în Întâlniri de Grup

În timpul întâlnirilor, membrii grupului pot primi roluri, cum ar fi evidența timpului, susținerea altora și celebrări.

Clopotul mindfulness

Cineva primește rolul de a fi păstrătorul clopotului mindfulness și de a îl suna oricând pare a fi un moment potrivit pentru o scurtă pauză. Când clopotul sună, toată lumea devine tăcută până când clopotul sună din nou, iar atunci discuția poate continua. Această practică poate îmbunătăți în mod remarcabil atmosfera unei discuții.

Astfel de ritualuri cotidiene simple favorizează înțelegerea reciprocă și cultura de grup apreciativă.

Printre ocazii speciale, aniversările sunt probabil cele universale.

Făcând o listă cu toate aniversările (date importante ale comunității, zile de naștere, aniversări ale căsătoriei, date ale aderării membrilor, etc.), este mai ușor să depui eforturi sincere și concentrate pentru a le sărbători. Foarte puține lucruri îi pot face pe oameni să se simtă la fel de bine cu semenii lor în grup precum un tort de ziua de naștere, poate câteva cadouri și niște atenție specială.

Sărbătorile sunt fundamentale pentru fiecare societate și chiar și în lumea seculară anumite zile sunt considerate sacre. Oamenii au o nevoie profundă, chiar ancestrală, de a marca ocazii speciale și de a sărbători. Dacă viața comunității este caracterizată doar de muncă și de niciun joc, aceasta va risca să devină plictisitoare și neatractivă pentru membri și poate avea un efect rău asupra întregului grup pe termen lung.

Diferite grupuri au diferite stiluri de sărbătoare. Grupurile orientate către spiritualitate optează pentru căi meditative, silențioase, cufundându-se în rugăciune sau într-o practică spirituală. Grupurile seculare preferă petrecerea, muzica, râsul și mâncarea festivă. Combinația dintre cele două stiluri este, de asemenea, o opțiune.

Sărbătoarea nu necesită neapărat mult timp. Uneori, a lua două minute pentru a-l felicita

pe colegul care tocmai și-a împărtășit povestea de succes poate însemna mult. Atenția la astfel de mici sărbători face ca grupul să fie conștient de puterea de coeziune a sărbătorilor mari, iar oamenii vor dedica cu bucurie mult timp, de exemplu, pentru a pregăti sărbătorirea aniversării a 20 de ani a proiectului.

Oamenii din societățile seculare s-au înstrăinat de ritualuri și mai ales de sărbători. Nu este de mirare că spiritul comunității scade în majoritatea țărilor bogate. Prin urmare, proiectele de grup de succes acordă o atenție sporită sărbătorilor.

În Dragon Dreaming, se spune chiar că un sfert din timpul și resursele proiectului ar trebui să fie dedicate sărbătorii.

Cum se organizează întâlnirile

Nu există un grup în care întâlnirile nu sunt o necesitate pentru dezbateră problemelor relevante, fie ele operative, administrative sau sociale. Formatul adecvat pentru fiecare tip de întâlnire este asigurat printr-o bună facilitare. Facilitarea asigură că toată lumea are șansa de a vorbi și de a fi ascultată, că timpul dedicat diferitelor subiecte este proporțional cu importanța lor și că tot ceea ce trebuie discutat este discutat.

În multe proiecte de grup, întâlnirile încep cu un check-in scurt, în timpul căruia participanții își împărtășesc scurt sentimentele, stările interioare și problemele personale și „aterizează” în momentul prezent. Acest lucru necesită timp dar, în general, simplifică discuțiile viitoare. Proiectele de grup sunt cu adevărat despre oameni; prin încurajarea exprimării personale, grupul ține oamenii în centrul său. Check-out-ul funcționează în mod similar ca o încheiere a întâlnirii, în care oamenii exprimă cum au simțit despre ea, despre grup sau despre viitor, în ce poziție părăsesc întâlnirea, ce s-a schimbat, etc. Începând împreună, sfârșind împreună.

În funcție de ocazie și de disponibilitatea timpului, începutul sau sfârșitul ședinței poate include o masă comună sau o băutură, când schimbul informal cu alți membri poate avea loc. Oamenii folosesc adesea astfel de oportunități pentru a discuta cu membrii cu care nu apucă de obicei să comunice.

Întâlnirile nu au loc neapărat doar pentru a lua decizii, ci sunt și spații pentru a împărtăși opinii și idei și a participa la procesele co-creative. Acestea pot fi utilizate ca spații pentru învățarea colectivă.

Grupurile care încep și încheie întâlnirile cu o melodie tind să aibă un sentiment mai puternic de coeziune. Un instrument precum clopotul mindfulness reamintește oamenilor de puterea tăcerii și de modul în care pauzele intenționate în fluxul de argumente funcționează în favoarea grupului.

Aici au fost descrise doar câteva dintre elementele mai puțin obișnuite ale întâlnirilor.

Astfel de elemente încearcă să îmbunătățească elemente generale, cum ar fi: agendă bine structurată, luarea notițelor, menținerea unui registru al tuturor deciziilor și acordurilor cheie, etc.

Dacă discuția devine foarte emoțională, acesta este adesea un semn că există ceva dedesubtul argumentelor factuale și este un semn al unui conflict potențial. Este dificil să abordăm simultan laturile emoționale ale unei probleme și să vorbim la nivel de fapte. Emoțiile care vin în calea argumentului rezonabil ar trebui abordate în cadrul întâlnirilor specifice pentru deep sharing, unde pot fi exprimate și explorate.

Împărtășirea de activități vesele, creativitate și artă

Configurarea și derularea proiectelor de grup necesită o cantitate enormă de muncă conceptuală.

Atât de mult, încât activitățile sociale sunt adesea neglijate. Prin urmare, este înțelept să organizăm spații și evenimente care nu au nicio legătură cu a decide, coordona, gestiona - ci doar lucrări practice simple în grădină, curățare, renovare, decorare.

Aceasta vine cu numeroase beneficii. În primul rând, ceva se face fără nicio cheltuială sau prin compensare. În al doilea rând, competențele practice și abilitățile manuale ale membrilor ies la iveală. Unii oameni tind fie mai retrași în situații oficiale, dar în multe cazuri acești oameni se dovedesc a fi ingenioși în lucrările manuale. Când alți membri ai grupului ajung să își vadă și să își aprecieze talentele, acest lucru le poate îmbunătăți stima de sine.

Al treilea beneficiu este că munca manuală are ca rezultat o satisfacție rar obținută prin munca mentală. Lucrul împreună este o întruchipare a energiei de grup, un totem deținut în comun (de exemplu: „aceasta este grădina noastră”). Al patrulea beneficiu

este că munca de grup organizată creează o oportunitate excelentă de a invita vecini, prieteni sau orice public interesat; acest lucru determină ca unii dintre ei să ia în considerare aderarea la comunitate sau să devină susținători.

Creativitatea și arta sunt limbaje transversale și universale înțelese la nivel global. Societatea de masă actuală le-a făcut ermetice, competitive și comercializate. În contexte necompetitive, de exemplu într-o comunitate intențională, arta se dovedește a fi un instrument fascinant pentru a conecta diferențele și a aprofunda plăcerea colectivă. Oamenii ajung să își aprecieze reciproc aspectele ascunse și pot fi sincer surprinși; de exemplu, atunci când un bucătar află că este un sculptor excelent. Terapeuții în artă se bazează pe creativitate și artă pentru terapie individuală și colectivă. Înființarea unui cor intern, trupă, teatru sau grup de dans este o modalitate excelentă de a consolida identitatea grupului prin artă.

Trebuie să fie distractiv în proiectele de grup! Astfel, membrii existenți vor dori să rămână, iar noii membri vor dori să se alăture.

Onorarea timpului și a spațiului pentru bucurii comune face ca proiectele de grup să fie durabile, vii și atrăgătoare pentru proprii membri și pentru alții.

Relație: dragoste, grijă, sexualitate

Dragostea dintre parteneri nu se referă doar la sentimente emoționale. Pentru a fi de durată, trebuie ca partenerii să decidă împreună să-și parcurgă calea comună. Dacă au copii, dragostea părintească adaugă nevoia unui mediu protector cu prietenii profunde și o comunitate susținătoare.

În orice caz, dragostea ar trebui să implice îngrijirea de sine, îngrijirea relațiilor, muncă plină de însemnătate, bucurie și sănătate. În societatea modernă, tulburată de multe probleme de mediu și de societate, dragostea poate include ecologia și dreptatea ca două dintre valorile de bază.

Viața comunitară poate fi comparată cu o căsătorie extinsă; o comunitate apropiată înseamnă legături mai puternice, dar și mai multe oportunități de conflict. Apăsarea unui balon va determina moleculele de gaz din acesta să se întâlnească și să se ciocnească cu o intensitate mai mare; într-un mod similar oamenii din comunitățile apropiate se întâlnesc



și se ciocnesc cu o intensitate mai mare. Acest lucru poate crea fricțiuni și „căldură”. Pentru a menține scăzut nivelul de stres (căldură) din cauza fricțiunii, este o idee bună să fie proiectate spații individuale și comune adecvat, fiind asigurat echilibrul potrivit între cele două.

În proiectele de co-locuire oamenii locuiesc în unități private, au o sursă individuală de venit și împărtășesc doar câteva lucruri, cum ar fi grădina comună, o cameră în care petrec timp liber sau iau masa împreună. Întâlnirile în astfel de spații nu sunt în general atât de intense. Cu toate acestea, așa cum știm, relațiile intense pot începe oriunde în orice moment, chiar și în grupuri legate în mod mai liber, cum ar fi asociații, inițiative transition towns, cooperative alimentare sau chiar locuri de muncă, nu este neobișnuit să experimentăm și să asistăm la dramele emoționale care derivă din atracția personală și sentimentele neașteptate de dragoste.

În comunități („communes”), pe de altă parte, spațiul privat este adesea limitat la un dormitor, majoritatea celorlalte lucruri sunt împărțite. Oamenii au șanse mari să se întâlnească foarte des (uneori chiar prea des). Tensiunile, fricțiunile și conflictele sunt întotdeauna la colț, inevitabile. Comunitățile abordează acest lucru alegând un proces de soluționare a conflictelor care se potrivește structurii lor.

Unele atracții duc invariabil iubirii dincolo de obiceiurile general acceptabile din comunitate. Unele comunități abordează această problemă limitând ceea ce este acceptabil în relații. Comunitățile cu o bază religioasă puternică, de exemplu, stabilesc relația monogamă ca singura și unica opțiune. În societatea occidentală, în care „monogamia în serie” este în general acceptată, îndrăgostirea de o persoană nouă înseamnă și despărțirea de partenerul anterior. Unele comunități aleg să depășească tiparele predominante ale monogamiei heterosexuale, astfel că trebuie să se ocupe de complexități intense și să se bazeze pe metode adecvate pentru a le rezolva.

Indiferent de percepția relațiilor de dragoste, despărțirile se întâmplă în comunități și apar relații noi. În astfel de cazuri, partenerul „abandonat” este cel care se simte adesea rănit. Este momentul în care gelozia, furia, resentimentul și multe alte emoții puternice izvorăsc din sfera psihologică – și ascunsă – legată direct de subconștient. Aceste emoții sunt o parte a naturii umane, ar trebui să fie

acceptate ca atare și să nu fie învinovățite, judecate, suprimate sau ignorate. Cu toate acestea, alegerea de a trăi în comun necesită un angajament față de principiul general potrivit căruia fiecare persoană își asumă responsabilitatea comportamentului său pentru a menține relațiile sociale sănătoase.

În comunități, la fel ca în societatea obișnuită, unele cupluri își încep relațiile în timp ce altele se despart. Cu toate acestea, în comunități, fostele cupluri și noii lor parteneri continuă să se întâlnească reciproc în spațiile comunitare și există șansa și chiar nevoia de a-și vindeca rănile. În cazul în care unul dintre foștii parteneri decide să părăsească comunitatea, o astfel de decizie înseamnă nu numai plecarea de acasă și despărțirea unuia dintre părinți de copii, ci, în multe cazuri, despărțirea de un număr de prieteni foarte apropiați și colegi de muncă.

Unele comunități urmează un set de acorduri și folosesc instrumente sociale (cum ar fi ZEGG-Forum) pentru a aduce lumină asupra acestor probleme într-un mod non-violent, pentru a permite vocea și durerea să fie văzute și auzite colectiv. Acest lucru duce la exprimarea emoțiilor în mod deschis, elaborat și onorat, dar, pe de altă parte, împiedicându-le să se manifeste în comunitate ca o umbră amenințătoare, consumând energie și creând mai multe tensiuni.

Din ce în ce mai mulți oameni din comunități ajung la concluzia că cel mai important element în relațiile de dragoste nu este exclusivitatea relației, ci mai degrabă onestitatea, încrederea, deschiderea și consimțământul conștient al tuturor celor implicați.

A vorbi deschis despre atracția romantică care se extinde dincolo de parteneriatul existent poate aduce alinare și chiar împlânzi partenerul existent cu energie nouă. Uneori, deschiderea unui parteneriat existent către noi parteneri se dovedește a fi o modalitate de salvare a parteneriatului care altfel s-ar încheia în paradigma monogamiei în serie.

Relațiile bărbat-femeie sunt obiectul celor mai puternice prejudecăți în practică fiecare societate din lume. Oamenii rămân agățați de tradiția lor generală chiar și după ce și-au dat seama că nu le servește cu adevărat, că este dăunătoare sau chiar nesănătoasă. Unele comunități au decis să ia în serios acest înțeles, pentru a explora diverse prejudecăți și a vedea care ar putea fi alternativele. Astfel de comunități au ajuns la concluzia că încrederea și grija reciprocă, răbdarea și susținerea

prin ascultare acționează ca un balsam liniștitor pentru un suflet suferind, întrucât majoritatea oamenilor știu că problemele în relațiile de dragoste dor foarte mult. Terapia individuală este, de asemenea, o resursă adecvată pentru a sprijini și ajuta persoanele în perioadele în care durerea și confuzia sunt prea intense, mai ales dacă resursele interne nu sunt adecvate pentru nevoile emergente.

Tratarea conflictelor

Roberto Tecchio, un cunoscut facilitator și consilier italian, a creat o definiție concisă a conflictului: „Conflictul este rezultatul a doi factori: dezacord și disconfort personal.” Cu alte cuvinte: conflictul nu este proporțional cu intensitatea dezacordului, ci este proporțional cu nivelul disconfortului personal care decurge din dezacord. Subiectul discuției, implicațiile, amploarea deciziei, etc. nu duc în ele însele la conflict. (Vezi cele 9 etape ale construirii conflictelor.)

Adevăratul catalizator este disconfortul. Disconfortul afectează profund relațiile și împiedică capacitatea oamenilor de a participa constructiv la luarea deciziilor, la punerea lor în aplicare și chiar la viața de zi cu zi. Totul devine dificil, neclar, confuz.

Dezacordul poate fi un cadou pentru grup. Acesta reflectă diferența de opinie și perspectivă, aduce idei și propuneri proaspete și lărgeste orizonturile. Este antidotul conformismului și pasivității și păstrează reziliența grupului prin folosirea constantă a inteligenței colective și activarea energiei.

Pe de altă parte, disconfortul este evaziv și, uneori, misterios. Încă din vremuri imemorabile, umanitatea a încercat să răspundă la întrebarea „De ce suferim?”. Multitudinea de răspunsuri găsite în nenumărate religii și filozofii ating doar suprafața problemei. În ultimele decenii, teoriile centrate pe suferință au apărut în psihologie, cercetând modul în care suferința se corelează cu diverse condiții și evenimente la maturitate, copilărie, naștere, înainte de naștere și chiar în relația cu strămoșii noștri de până la patru generații și nu numai (tehnica constelațiilor). O mare parte pare să derive din frica ancestrală de moarte și abandon, pe care oamenii o percep profund de fiecare dată când se simt dezafirmați sau, în cuvinte mai simple, ignorați. Dezafirmarea este o armă subtilă care

înlătură dezacordul și înlătură disputa departe de vedere (alături de persoana care și-a exprimat dezacordul).

Vom ilustra felul în care funcționează conflictele cu două exemple.

1. Maria și Nadia vorbesc aprins lângă mașina de cafea. Cearta se referă la faptul că asociația ar trebui să investească sau nu o sumă relevantă de bani pentru a participa la următorul festival de comerț echitabil din oraș. Fondurile sunt reduse și Maria își exprimă îngrijorarea că grupul pur și simplu nu își poate permite. Nadia crede contrariul, iar ele vorbesc în detaliu despre argumentele pro și contra ale alegerii. Ambele au credințe puternice și își păstrează pozițiile respective. După mult timp, Nadia o invită pe Maria să lase discuția pentru mai târziu și să i se alăture la o plimbare. Își mulțumesc reciproc pentru pasiune și angajament și pleacă.

2. Beth și Judith stau la o ședință. Ordinea de zi arată „business as usual”, lucruri cotidiene normale, de cele mai multe ori de mică importanță. Beth vorbește despre rearanjarea turei de spălare a vaselor. Judith tace. Scutură din cap, dar nu spune cuvinte. După ce rândurile sunt atribuite, Judith se ridică și merge în lacrimi la colț. Beth este uluită și nu-i vine să creadă că se întâmplă asta. Nu are niciun indiciu de ce a reacționat Judith în acest fel. Își amintește vag că Judith a fost adesea critică cu propunerile sale, că de curând a ratat mai multe întâlniri și că a împărtășit rareori ce are pe suflet. Judith iese din cameră și îi spune prietenei sale Ana „Plec pe bune. Am renunțat la grup.”

Aceste două cazuri ne spun două povești diferite. Nadia și Maria au avut o discuție intensă care nu le-a afectat relația. Beth și Judith nu au discutat aproape deloc, dar relația a fost deteriorată atât de mult încât cineva a trebuit să abandoneze teritoriul: este povestea conflictului și a impactul pe care îl poate avea asupra vieții oamenilor.

Într-un conflict, fiecare poate câștiga sau pierde și, pe termen lung, toți sfârșim pierzând pe măsură ce vedem că grupurile și comunitățile noastre scad în număr și energie, se încurcă în discuții interminabile și, într-un final, se descompun, mor sau se despart în două (sau

mai multe) fracții, numai pentru a începe din nou într-un nou cadru.

Maria și Nadia nu au fost de acord, dar niciuna dintre ele nu s-a simțit inconfortabil în discuție, iar relația lor nu era în pericol. Au fost găsite spații pentru a se asculta reciproc pe diferite niveluri pentru a aborda tensiunile emergente. O modalitate eficientă de a onora și gestiona dezacordul este folosirea facilitării ședințelor și alegerea proceselor de luare a deciziilor care respectă diferitele poziții în loc să împartă grupul în majoritate și minoritate (cum ar fi consensul sau consimțământul, versus regula majorității). Crearea de structuri sociale dinamice care să permită mobilitatea și participarea directă a membrilor, cum ar fi sociocrația, este de asemenea o strategie bună pentru a aborda dezacordul și a îl contextualiza în sfere de influență și competență unde indivizii pot fi văzuți, auziți și apreciați de către semenii lor.

A ascultat vreodată Beth părerea lui Judith despre tura de spălare a vaselor sau i-a întors o ureche surdă, ignorând pur și simplu nemulțumirea ei? Este Judith rachiunoasă cu Beth și alții din grup, care nu par să-i aprecieze foarte mult părerea? Mai observă cineva dacă Judith este sau nu la întâlnire sau îi pasă de ceea ce crede?

Când emoțiile apar și se manifestă, nu este momentul să încerci să fii rațional și să lucrezi la o propunere sau un plan de acțiune. Este timpul să te oprești și să asculți, să respecti sentimentele unei persoane fără judecată, critici, sugestii nesolicitate sau sfaturi. Doar ascultă.

Instrumentele sociale precum cercul de împărtășire, ZEGG-Forum și consiliul de mediere sunt utile pentru a elibera presiunea și a ajuta oamenii să rămână la curent cu viziunea și misiunea comună care strălucesc ca un far, arătând calea de urmat către recunoașterea reciprocă și, posibil, spre acceptare.

Metodele și teoriile practice de soluționare a conflictelor pot fi găsite pe pagina web a CLIPS.

În sfârșit, merită menționată teoria lui Arnold Mindell privind rangul și privilegiul, un instrument de bază și ingenios pentru a citi și înțelege dinamica sociale nu numai în grupuri, ci și în societate în general. Toate teoriile au o valoare și merită explorate, dar mesajul este: pentru a gestiona conflictul, trebuie să abordăm dezacordul și disconfortul cu instrumentele adecvate, în contextul adecvat. Este o cale lungă

și provocatoare, dar merită urmată pe drumul către o societate mai puțin conflictuală și mai colaborativă.

În concluzie: fiecare comunitate este încurajată să creeze un mecanism de rezolvare a conflictelor care să se potrivească membrilor ei. Unele comunități operează cu mediatori interni care pot ajuta în conflictele interpersonale, în timp ce altele fac reglementări care determină indivizii să fie educați în soluționarea conflictelor, astfel demistificându-l. Ceea ce este crucial este luarea măsurilor necesare la timp. Acest lucru aduce mult câștig, deoarece singurul lucru mai rău decât un conflict încins este un conflict încins continuu.

Discuție susținută de „Îngeri”

Doi oameni (persoana A și persoana B) care sunt în conflict stau în mijlocul unui cerc pentru a discuta o problemă. Amândoi aleg un „înger” care să îi susțină. Discuția nu curge într-o manieră „ping-pong” între cele două persoane. După ce persoana A vorbește, îngerul ei repetă esența a ceea ce a fost spus în cuvintele sale. Apoi, îngerul persoanei B răspunde, declarând ce a auzit în mesajul venind de la persoana A. Doar atunci persoana B comentează și își împărtășește punctul de vedere.

Comunitate - rezumat

Crearea comunității este ca un agregat de investiții minuscule: efectele devin vizibile și tangibile numai după mult timp. Cu toate acestea, fără astfel de investiții minuscule, grupurile își pierd invariabil partea blândă și umană (sufletul lor) și pot deveni mașini conduse de rezultate. Elementele de construire a comunității enumerate în acest ghid pot fi aplicate în orice fel de proiect de grup centrat pe oameni și atent la natură. Spiritul comunitar sănătos este ca un sol fertil care susține îndeplinirea intențiilor individuale în cadrul intenției mai mari și comune a grupului.

- **INTENȚIA NOASTRĂ NE CREEAZĂ REALITATEA**

Wayne Dyer





INTENȚIA

Puncte cheie:

- **Intenția unui proiect de grup dă direcție, ritm în dezvoltarea sa, generează mișcarea necesară pentru realizarea și acționarea în domeniul ales**
- **Astfel intenția poziționează mai departe proiectul în societatea mai largă**
- **Viziunea descrie ce fel de lume dorim să lăsăm generației următoare; misiunea definește contribuția proiectului atunci când se merge în acea direcție; obiectivele sunt modalități concrete de a realiza acest lucru**
- **Toate proiectele de grup au nevoie de instrumente pentru autoreglare și adaptare**
- **Intenția este modelată prin interacțiunile cu mediul înconjurător și o bună socializare cu comunitatea locală.**

POZIȚIONAREA ÎN SOCIETATE

Intenția împărtășită în mod conștient (unde vrea să meargă grupul) este unul dintre pilonii de bază în majoritatea proiectelor de grup. Stabilirea, schimbarea și menținerea unei astfel de intenții necesită efort inițial și atenție continuă pe parcurs. Aceasta poate asigura o „călătorie” bună și poate servi la atingerea obiectivelor. Intențiile în proiectele de grup pot fi subtile (spirituale) sau practice (materiale).

Intenția definește care persoane vor fi incluse și care vor fi excluse, pe baza motivațiilor personale. Acest lucru este firesc, deoarece fiecare proiect încorporează anumite caracteristici de bază (de exemplu, cat de închisă sau deschisă este comunitatea, dacă animalele sunt permise, care este politica în ceea ce privește consumul de carne, etc.), care sunt filtrul ce determină

tipul de oameni atrași de proiect și cât de mult se identifică cu acesta.

Când vorbim despre diverse aspecte și procese care au legătură cu intenția, primul strat este intenția personală de a se alătura (sau de a începe) un proiect. Intenția personală influențează contribuțiile individuale la grup. De obicei este vorba despre satisfacerea nevoilor și dorințelor personale, cum ar fi prietenia, munca semnificativă, schimbarea condițiilor de viață, vindecarea rănilor din relațiile din trecut, etc. Intențiile personale deschid de fapt oportunități de construire a comunității, adesea insuficient recunoscute.

Al doilea strat are legătură cu intențiile împărtășite, orientate către comunitate. Acest strat este adesea exprimat ca viziune, misiune și obiective. Pe lângă aceste trei concepte, multe altele sunt folosite de diferite grupuri precum:



scopuri, valori, obiective. Intențiile clare aduc un mesaj clar către potențialii aliați, membri, parteneri, donatori, etc. și ajută la înțelegerea proiectului.

Intenția definește în continuare poziționarea proiectului în societate. Cum se vede proiectul în raport cu societatea din jur? Proiectele de succes sunt construite în general prin alianțe cu diverse părți interesate, atât cu proiecte similare, cât și cu persoane, grupuri și instituții diverse.

Un grup seamănă cu un microcosmos al unei celule vii, care are nevoie de o membrană pentru a ține împreună toate elementele sale și a-i permite să o păstreze ca pe o entitate unică. Membrana conferă fiecărei celule identitatea sa prin separarea ei de mediul înconjurător și permițându-i schimbul prin lăsarea informațiilor, nutrienților și excrețiilor să se deplaseze în interior și în exterior, datorită structurii sale osmotice. În mod similar, un proiect de grup are nevoie de o membrană care să o țină împreună în diferite faze ale existenței sale, în special în momentele de dificultate și conflict. În experiența noastră, unul dintre cei mai utili pași pe care un grup îi poate face pentru a se asigura că lumina ar străluci chiar și în vremurile întunecate este crearea unui set de documente care descriu și confirmă identitatea transpersonală a grupului, legând oamenii peste și dincolo de personalitate.

Acest set ar trebui să includă documente cu diferite niveluri de abstractizare și interval de timp, de la cel mai abstract, general și pe termen lung (viziune), la mai concret, definit și local (misiunea), la și mai detaliat, practic și definit în timp (obiective) și, în sfârșit, până la notițele ședinței care descriu modul în care fiecare acțiune va fi implementată (plan de acțiune: ce, cine, când și unde). Statutele juridice aparțin de asemenea setului de documente și ar trebui să fie aliniate cât mai mult cu alte documente principale.

Toate aceste documente sunt interconectate ca trepte pe o scară sau gene în lanțul ADN.

Ele sunt reflectate în structuri și practici și duc înapoi la intenția fondatoare.

Pentru a asigura faptul că aceste părți elementare ale membranei de grup sunt cu adevărat împărtășite și percepute ca fiind comune, este importantă stabilirea lor într-un proces participativ, discutarea și revizuirea lor, precum și acordarea spațiului necesar pentru ca oamenii să își includă perspectivele individuale, intențiile și angajamentele personale.

În fine, trebuie să recunoaștem că un proiect de grup, ca orice organism viu cu propriul metabolism intern și ciclul de viață, trece prin fazele nașterii, copilăriei, adolescenței, maturității, bătrâneții și, da, și a morții.

Viziune, misiune, obiective

În proiecte comunitare, viziunea exprimă adesea o speranță de a implementa unele valori care sunt neglijate în societatea de masă: echitate, solidaritate, sustenabilitate, economie justă, etc. Încercarea de a atinge aceste valori printr-o misiune aleasă este în sine un proces creativ de a construi o nouă cultură.

Viziunea (De ce?) este o imagine de ansamblu pe termen lung, vizionară, a genului de realitate pe care dorim să îl creăm pentru grupul nostru și pentru planetă. Viziunea este legată de imaginea asupra lumii împărtășită de grup.

Răspunde la întrebarea „De ce este lumea un loc mai bun datorită grupului meu?” și se referă la idealuri, valori, chiar și vise care sunt importante și care nu pot fi negociate pentru membri. Ar trebui să fie destul de scurtă, ușor de reținut, clară, ușor de înțeles și atractivă pentru potențiali noi membri. Ca exemplu de viziune de grup: „Vrem să lucrăm împreună pentru a favoriza pacea, înțelegerea între oameni și respectul pentru toate ființele vii și pentru a crea un mediu de viață în care grupul nostru să poată trăi în armonie, solidaritate și echilibru cu natura și mediul înconjurător.”

Misiunea (Ce?) este o perspectivă mai definită, localizată și mai concentrată asupra lucrurilor pe care grupul le va face pentru a implementa viziunea și a face din ea o realitate în contextul său cultural, ecologic și social. Din nou, ar trebui să fie destul de scurt, clar și ușor de citat și amintit și ar trebui să ofere informații despre ceea ce va face grupul în mod concret. Răspunde la întrebarea: „Ce putem face pentru ca visul nostru să devină realitate?” Un exemplu de misiune de grup: „Vom crea o comunitate de rezidenți de aproximativ 50 de persoane, vom împărtăși spații de locuit pentru a încuraja participarea, împărtășirea și creativitatea și vom lucra terenul în mod sustenabil, pe baza principiilor permaculturii. Fiecare persoană, familie și grup mic va avea un spațiu de locuit privat în funcție de nevoile și posibilitățile lor. Suntem inspirați de simplitatea voluntară, sustenabilitate și respect reciproc.”

Obiectivele / planul strategic (Cum?) sunt un set de pași clari și bine definiți pe care grupul îi va lua pentru a se deplasa eficient în direcția indicată de viziune și misiune. Acestea conțin un interval de timp clar și o listă de acțiuni practice pe care grupul le va întreprinde în viitorul apropiat. Ele se pot referi la guvernanta, luarea deciziilor, economie și chestiuni legate de proprietate.

Cunoașterea proceselor de grup ar trebui să fie o parte a proiectării strategiilor.

Astfel, concentrarea pe „ce” (rezultate) poate integra „cum”, permițând totodată ca lucrurile să nu se dezvolte întotdeauna așa cum este planificat.

Obiectivele strategice nu trebuie să fie doar pe termen scurt, ci trebuie definite și plasate într-un interval de timp dat pentru a orienta deciziile cotidiene luate în cadrul reuniunilor.

Obiectivele răspund la întrebarea: „Ce trebuie să facem pentru a ne implementa viziunea și misiunea, până când și de ce?”

Iată un exemplu de obiective strategice, urmând ghidul pentru a le menține specifice, măsurabile, realizabile, realiste și oportune (SMART):

„Vom crea o asociație sociocratică (2 luni), vom identifica locația comunității noastre (6 luni) și vom crea un plan de dezvoltare bazat pe principiile permaculturii (12 luni). Vom promova proiectul nostru pentru a aduce cel puțin 3 noi membri (6 luni) printr-o serie de 10 evenimente publice care vor informa și inspira atât autoritățile publice, cât și autoritățile locale (12 luni). ”

Formularea concisă a viziunii, misiunii și obiectivelor, indiferent dacă pe site-ul web, într-un flyer sau o prezentare, creează claritate și îi ajută pe străini să obțină o imagine sumară despre proiect. Pentru insideri (membrii proiectului) intenția servește drept criteriu pentru decizii, în special în cazul deciziilor dificile în care membrii sunt divizați. În astfel de cazuri, grupul ar trebui să pună întrebarea: „Susține aceasta îndeplinirea misiunii și a obiectivelor noastre?”

Notițele ședințelor

Notițele permit grupului să urmărească toate modificările, declarațiile, deciziile, acordurile (și dezacordurile). Notițele sunt un instrument esențial pentru a menține grupul în linie cu intenția. Ele sunt un set continuu, dinamic de documente care descriu acțiuni, plasându-le în timp și spațiu. De asemenea, acestea definesc cecuri și solduri, conturează domeniile de

responsabilitate și înlocuitorii (cine are grijă de ce, cine poate oferi sprijin), le reamintesc oamenilor despre repere și date etc. În afară de decizii, metodele de luare a deciziilor pot fi notate și ele în notițe. Este mai bine să ții notițe scurte, concentrându-vă asupra deciziilor și a punctelor principale, nu să notați dialoguri reale cuvânt cu cuvânt.

Toate documentele aparțin grupului și pot fi modificate în timp prin procese participative, cum ar fi seminarii de planificare în care grupul revizuieste viziunea/misiunea/obiectivele pentru a le menține aliniate la realitatea în schimbare a grupului.

Viziunea și misiunea se pot schimba, dar sentimentul de apartenență va rămâne puternic dacă fiecare membru are o voce și o parte activă în grup.

Un exemplu de notițe

Fondarea asociației

Data: 5 mai 2017

Prezenți: Sarah, Susan, David, Marc, Jill, Rob, Anna, Tom, Sarah, Becky

La notițe: Becky

- Asociația va fi numită Living Peacefully on Earth.
- Va fi o asociație non-profit.
- Marc și Jill vor pregăti o versiune a Statutelor și o vor trimite prin email până la sfârșitul lunii.
- Sarah și David vor cerceta costurile legale și le vor împărtăși grupului la următoarea întâlnire. Susan este disponibilă pentru a oferi ajutor.
- Grupul cade de acord prin consens/consimțământ/majoritate (8 pentru, 2 împotrivă, 1 abținere).

Adaptare și rezistență

Pe lângă viziune, misiune și strategii concrete, proiectele de grup trebuie să aibă instrumente pentru autoreglare și adaptare. Ca un organism viu, trebuie să primească feedback din mediul înconjurător prin diferite canale și să-i acorde atenție. Un astfel de feedback vine sub forma consecințelor acțiunilor noastre asupra vieții membrilor și altor oameni.

Aceasta se manifestă pe fiecare din cele cinci straturi ale modelului CLIPS:

- **În răspunsurile altor persoane (indivd)**
- **În atmosfera de grup (comunitate)**



- **În motivarea dezvoltării viziunii, misiunii și a obiectivelor strategice (intenție) În eficiența gestionării deciziilor și a organizării sarcini (structură)**
- **La notarea rezultatelor concrete și a implementării (practică).**

Întrucât mediul și circumstanțele sunt vii și în continuă schimbare, proiectul se va confrunta cu presiuni diverse. De exemplu: dacă o parte a misiunii asigură autosuficiența alimentară, dar circumstanțele de mediu creează factori de risc (secetă, sol sărac, etc.), atunci proiectul va trebui să se adapteze la situația reală, dar nedorită.

Când proiectul se dezvoltă, pot exista momente neașteptate de șoc, care provoacă mari provocări comunitare. Accidente, incendii, mari dificultăți financiare etc. impun proiectului să exerseze în mod conștient capacități de reziliență. Acest lucru este necesar într-o lume în care lucrurile se pot schimba rapid.

O viziune clară a procesului, nu numai a obiectivului, permite integrarea strategiei și a culturii de grup, permițând astfel adaptarea la situații noi sau, cu alte cuvinte, rezistență.

Atât rezultatele, cât și procesul trebuie să fie evaluate periodic.

Creativitatea colectivă este principala sursă de adaptabilitate. Creativitatea nu se referă numai la expresia artistică, ci și la capacitatea de a genera inovații. Există numeroase dinamici pentru învățare și stimularea inovației: jocuri, brainstorming, mapping mental, rezolvarea creativă a problemelor, etc. Grupurile pot alege metode care rezonează cu propriul caracter și preferințe. Este necesar să înțelegem cât de importantă este schimbarea și să permitem continuarea procesului de schimbare, fiind întotdeauna gata să ne adaptăm la noua realitate.

Relații externe și network

Conform *gândirii sistemice*, viața este o rețea, iar colaborarea este esența sa.

Această disciplină fascinantă ne vorbește despre relațiile și schimbul între elemente complexe, despre relațiile sistemelor între ele.

Un proiect de grup este, ca orice grup uman, un sistem de viață și are o nevoie constantă de a comunica și a evolua pentru a se adapta la condițiile în schimbare. Caută nu numai să supraviețuiască, ci să prospere și să beneficieze membrilor săi și mediului înconjurător.

Acestea fiind spuse, există o concepție greșită comună despre viața comunitară pe care să o abordăm aici. Concepția greșită este că oamenii din comunitate creează un paradis privat, o oază doar pentru ei înșiși, ca și cum comunitatea ar fi o realitate izolată, sigilată, separată de lumea „reală”. În realitate, este chiar invers: comunitățile apropiate sunt, în mod normal, o parte activă a unei societăți mai largi, care poartă steagul drepturilor omului, al durabilității și al speranței pentru un viitor mai bun. S-ar putea ca doar unii dintre ei să ofere în mod oficial programe de formare pentru publicul larg, dar cu toții oferă un exemplu viu că o viață diferită nu este doar posibilă, ci este accesibilă și recomandabilă. Acest lucru este evident prin munca durabilă de succes a rețelei Global Ecovillage Network (GEN).

Ori de câte ori un nou venit încearcă să introducă unele schimbări, comunitatea locală răspunde cu scepticism. Toate proiectele de grup noi se lovesc de această problemă atunci când vin cu idei inovatoare. Așadar, multe grupuri se luptă cu întrebarea cum să creeze relații pozitive cu vecinătatea, satisfăcătoare reciproc. Când „noul copil din cartier” face primii pași, trebuie să se uite pur și simplu în jur. Cine e acolo? Cine a fost acolo cu mult înainte ca grupul să se mute sau să înceapă să fie activ? Cine are sentimentul de proprietate asupra terenului, a clădirilor, a culturii și a tradițiilor locale? Cumpărarea unei proprietăți și demararea unui proiect cu adevărat bun nu este suficient pentru a deveni proprietarul real din perspectiva obiceiurilor locale/bioregionale.

Proiectele de grup, asemenea copacilor și pădurilor, trebuie să pună rădăcini în pământ și să înceapă ciclul de nutriție – creștere – schimb – cu mediul înconjurător. Ele trebuie să recunoască, să accepte și să onoreze comunitatea care a trăit deja pe pământ, fie că este vorba de oameni, animale sau plante. Ieși afară și strânge mâini sau labe sau crengi. Noua comunitate, ca element nou, are sarcina de a se face cunoscută. A fi acceptat va fi al doilea pas.

Distracția este un limbaj universal pe care toată lumea îl poate înțelege și aprecia, așa că creați o ocazie socială cu activități vesele și invitați toți vecinii, inclusiv satul învecinat, pentru o zi deschisă. Faceți acest lucru chiar dacă proiectul condus de comunitate tocmai a început. Prezentați viziunea și misiunea grupului, vorbiți despre planuri și proiecte și schimbați haine, semințe, mâncare, instrumente, etc.

Acesta este un mod eficient de a construi relații cu comunitatea locală. Este cheia creării unei rețele de sprijin în jurul unui nou grup. Are o multitudine de beneficii, foarte puține dezavantaje și va aduce recompense chiar și pe termen scurt.

Relațiile formale cu administratorii locali, politicienii și oamenii cheie sunt, de asemenea, esențiale, de aceea este util să planificați și evenimente formale. Dar rețineți: comunitatea locală, oamenii apropiați noului proiect, vor comunica cu alții despre noul proiect cu mult înainte de întâlnirile de grup și discuțiile cu primarul.

Cu toții venim dintr-un mediu personal diferit și ne aducem cu noi cunoștințele când creăm un proiect de grup. Majoritatea oamenilor implicați într-un proiect de grup fac parte din asociații, companii, cooperative alimentare, proiecte de permacultură, etc. Acesta poate fi un mare avantaj pentru un proiect nou născut.

Menținerea unui flux deschis de informații despre stadiul de dezvoltare al unui grup va atrage atenția și energia din partea colegilor activiști care pot deveni o rețea de sprijin în jurul inițiativei, aducând idei și energie proaspătă și chiar creând un flux de noi membri.

Rețineți că transparența, deschiderea și incluziunea nu înseamnă că fiecare proces de grup trebuie să fie deschis tuturor. Lucrul într-un proiect de grup implică multe momente private. Echilibrul dintre incluziune și excludere este o artă pe care fiecare grup trebuie să o stăpânească, în special comunitățile în care oamenii trăiesc foarte strâns.

Intenție – un rezumat

Intenția este ca o săgeată cu vârful îndreptat către direcția dorită. Proiectele de grup cu simț bun al direcției și care se bazează pe creativitate, adaptabilitate și reziliență au de obicei un progres constant. Comunicarea cu „lumea exterioară” face parte dintr-un grup cu adevărat durabil, un element fundamental în dinamica sistemului. Cu capitolele Individ, Comunitate și Intenție acoperite, am determinat debitul râului. Următorul capitol, Structura, este ca fundul râului: nu suportă doar fluxul râului, ci este format și modelat de acest debit.





STRUCTURA

Puncte cheie:

- Conceptul larg de structură se referă la nivelul practic al modului în care grupul este organizat în termeni de guvernare, de luare a deciziilor (legat de accesul la informație), proprietate, organizare juridică și economică
- Tratează de asemenea aspecte interpersonale legate de rang și de conducere, forțe motivante puternice ale grupului, precum și potențiale surse de conflict și perturbări
- Provocarea este de a crea structuri care sunt suficient de solide și coerente pentru a sprijini intenția grupului, fără a opri sau a limita, într-un mod rigid, viziunea ideală
- Structura este, de asemenea, un instrument important pentru a proteja grupul de eventuale probleme legale ce pot apărea în relațiile externe
- Procesul de luare a deciziilor este punctul-cheie al structurii și ar trebui să împuternicească toți membrii și să distribuie puterea în mod echilibrat.

Prezentare generală
Structura înseamnă „clădire”, metaforă ce descrie construirea unor pereți protectori în jurul camerelor aflate în siguranță; acoperișurile, culoarele și ușile pot fi deschise, închise, blocate și deblocate.

Deciziile de a pune cu adevărat un efort în astfel de structuri sunt critice, dificile și deseori omise, în favoarea „fructelor crescute pe ramurile de jos”. Ca rezultat, comunitatea nu are o bază solidă atunci când are nevoie de una, cum ar fi în cazul unui conflict.

Astfel, grupurile care doresc să realizeze ceva durabil trebuie să aibă în permanență acorduri clare legate de aspecte structurale cum ar fi luarea deciziilor, modul de organizare al finanțelor și reprezentarea juridică.

Acest lucru nu este întotdeauna ușor sau evident. Comunitățile durabile se străduie,

adesea, când vine vorba de crearea unei structuri ce poate fi înțeleasă și susținută de către toți cei implicați, bazându-se pe faptul că deciziile spontane și o energie bună vor rezolva toate problemele și că prea multă structură va deveni opresivă.

Putem privi și din latura opusă: incapacitatea de a crea structuri juridice adecvate, a aborda probleme cruciale de proprietate și a scrie colectiv o constituție viabilă, deschide ușa către dispute nesfârșite care pot – și deseori o fac – submina fundamentele comunității, având ca rezultat „legile junglei”.

Procesul de creare și dezvoltare al acestor structuri este unul viu și într-un fel organic care ar trebui să se potrivească fiecărui stadiu al proiectului. În același mod, ar trebui acordată atenție creării de reglementări și dinamici de feedback care oferă informație privind gradul de eficiență la toate nivelurile.



Structura proiectului susține intenția comună și creează un spațiu sigur pentru grup și indivizi deopotrivă. Membrii trebuie să învețe cum să creeze și să susțină acorduri care exprimă valorile grupului.

Interacțiunile umane creează dinamica grupului legate de rang și conducere, care nu trebuie judecate, negate sau abordate cu rezistență, ci mai degrabă înțelese și folosite într-un mod conștient și eficient, evitând astfel abuzurile și prevenind conflictele. Asemenea probleme sunt un motor important pentru că au un impact adânc asupra bunăstării oamenilor și a simțului lor de apartenență. La acest nivel, atenția se îndreaptă spre punerea în aplicare a puterii și deschiderea voinței de a o împărți.

Structura guvernantei și a luării deciziilor ia în considerare mai multe niveluri, începând cu organizația internă (grupuri de lucru și responsabilități clare), abordarea modelului de guvernanta (sociocrație, holocrație, consens, democrație) și identificarea metodei de luare a deciziilor care se potrivește cel mai bine naturii grupului și contribuie la integritatea sa.

Structura comunicării și întâlnirile sunt elemente cruciale în orice proiect de grup; este de ajutor să aveți training de bază în facilitare și dinamici de grup. Întâlnirile nu sunt menite doar pentru luarea deciziilor, ele sunt și spații pentru împărtășirea opiniilor, a ideilor, discutarea proiectelor, participarea în procese co-creative. Ele sunt spații pentru învățare colectivă și recunoaștere reciprocă.

Când vine vorba de organizarea economică, accentul ar trebui pus pe structura resurselor necesare, atât pentru a iniția proiectul cât și pentru a-l susține în timp. Acordați atenție clarității între economie personală și economie comună, cât și creației acordurilor și a structurilor transparente pentru management și reglementări.

Gândurile legate de proprietate și organizare legală invită întrebarea: Ce principii afectează proiectul când vine vorba de subiecte legate de gestionarea proprietăților comune? Una dintre cele mai mari greșeli pe care le putem face este să începem un proiect comunitar pe o proprietate care aparține unuia sau mai multor membri ai comunității. Acest lucru va cauza mereu un dezechilibru.

Așa cum a fost menționat mai sus, proiectul de grup trebuie să își creeze propriile reguli ale jocului, constituția sa, în funcție de intențiile

și acordurile care asigură viitorul proiectului. Structura legală oferă grupului identitate în lume și întrușipează scopul său.

Gestionarea proiectului și delegarea muncii definesc modul de operare al grupului, diviziunea sarcinilor și împărtășirea responsabilităților. Structurile operaționale se bazează pe definirea sarcinilor, designul proiectului și planificarea programului. Toate acestea ajută la implementarea deciziilor luate în timpul întâlnirilor sau a adunărilor.

Un sistem de feedback consistent asigură controlul calității și oferă o sursă bună de stimuli pentru îmbunătățire și celebrare.

Sociocrația ca model de guvernanta

Sociocrația repartizează responsabilitățile în cadrul grupului, distribuind puterea în mod echivalent în cercuri diferite. Cercurile sunt conectate cu legături duble: o persoană reprezintă cercul mai general din cercul, sau grupul de lucru, mai mic, specific, iar o persoană reprezintă cercul mai specific (grupul de lucru) din cercul mai general. În fiecare cerc deciziile sunt luate prin consimțământ (Vezi luarea deciziilor). Roluri diferite sunt alese prin „alegeri fără candidați”, pentru ca rolurile să fie asumate de oamenii care sunt cei mai potriviți pentru acel scop în momentul respectiv.

Guvernanta

Luarea deciziilor la comun duce la acceptarea diversității. Există spațiu pentru toți, pentru fiecare parte din fiecare persoană și pentru toate vocile și sentimentele. O bună guvernanta încurajează dezvoltarea unei perspective mai ample față de relațiile din interiorul grupurilor, colectivelor și a practicilor instituționale. Puterea de luare a deciziilor nu are menirea de a fi în mâinile elitei de la guvernare ci în mâinile tuturor din grup.

Întrebările legate de guvernanta ar trebui să includă:

- **Cine ar trebui să decidă, în ce situații și pentru cât timp?**
- **Unde este puterea? Este clar care grupuri iau decizii și ce fel de decizii pot lua?**
- **Ce metode de luare a deciziilor sunt potrivite în circumstanțe diferite?**

Răspunsurile la aceste întrebări depind de cât

de des și cât de mult vrem să ne întâlnim pentru a lua decizii comune. Fiecare grup trebuie să se gândească la organizarea și guvernarea sa în maniera cea mai adecvată.

Există procese care sunt undeva la mijloc între guvernanta aparent eficientă a unei mici elite sau a unui lider și provocarea de a încerca atingerea consensului în fiecare situație. Aceste procese constau de obicei în oferirea puterii decizionale unor grupuri de lucru mai mici (sau chiar indivizi) care au încrederea întregului grup de a rezolva probleme specifice – și prin urmare mulți lideri sunt creați pentru multe domenii diferite.

Delegarea puterii are nevoie de reglementări, pentru a putea fi retrasă de la cei care își abuzează puterea sau arată o lipsă de competență și a putea fi aplicată pentru cei mai buni din grup. În orice caz, toți cei implicați trebuie să fie luați în considerare, transparența este necesară, puterea și eficiența trebuie să fie distribuite.

O structură stabilă asigură faptul că fiecare persoană știe cum și unde să participe, are șansa să aducă abilități și cunoștințe și învață să ia decizii într-un mod participativ. Nu este necesar ca toată lumea să participe la luarea fiecărei decizii. Membrii grupului învață să aibă încredere în alți indivizi, în grup și în proces.

Sociocrația, cercurile de grup și democrația profundă fac parte dintr-o mișcare care crește rapid a luării deciziilor într-un mod participativ.

Luarea deciziilor

O decizie bună ia în considerare limitele tuturor oamenilor care vor trebui să trăiască cu consecințele deciziei. Procesul de luare a deciziilor într-un proiect de grup trebuie să fie clar, transparent și legitimizat de toți oamenii care formează grupul. O dificultate care apare adesea în grupuri este luarea a prea multe decizii. Nu totul trebuie să fie reglementat sau hotărât.

Este mereu bine să întrebăm: „Chiar avem nevoie de o poziție comună privind această chestiune sau putem accepta că rămâne decizia personală a fiecăruia?”

Este posibilă alegerea unor sisteme diferite de luare a deciziilor pentru diferite tipuri de decizii – depinzând de numărul de oameni implicați. Deciziile sunt de obicei clasificate în funcție de consecințe și de necesitatea în

proiectul de grup.

Trei tipuri diferite de decizii pot fi deosebite:

Decizii strategice: Identificarea scopurilor principale ale proiectului și modurilor de a le atinge. În timp afectează pe toată lumea implicată în proiect. Asemenea decizii ar trebui să fie luate de către întregul grup, sau toată lumea ar trebui să participe într-o mai mică sau mare măsură în proces.

Decizii organizaționale: Modul de organizare al diferitelor aspecte și părți ale grupului sau proiectului cu scopul de a fi mai eficienți. Aceste decizii ar trebui să fie luate de către grupul de oameni interesați.

Decizii operative: Pentru a munci și a gestiona activități zilnice, cea mai bună soluție este de obicei formarea unor grupuri mici, stabile sau indivizi care au grijă de sarcinile de zi cu zi.

Unele condiții concrete pot facilita procesul optim de luare a deciziilor:

- **Oamenii au cunoștințe destule asupra subiectului care va fi discutat și destul timp de a se gândi la el**
- **Buna facilitare a luării deciziilor oferă tuturor celor implicați timp egal de participare**
- **Deciziile trebuie să fie notate și ratificate în funcție de acordul privind luarea deciziilor**
- **Deciziile trebuie să fie comunicate și accesibile întregului grup.**

De obicei, deciziile colective sunt legate direct de structura guvernantei:

- **Democrație directă și participativă:** deciziile se iau cu majoritate, fie o majoritate simplă de 50%, sau o majoritate calificată, de exemplu 70%
- **Decizie prin consens:** deciziile sunt acceptate dacă nimeni nu le blochează
- **Decizie prin consimțământ (Sociocrație):** deciziile sunt luate dacă nu este adusă nicio obiecție vitală împotriva – acesta este numit consimțământ: fraza „destul de bun pentru moment, destul de sigur pentru a încerca” exprimă spiritul sociocrației în ceea ce privește luarea deciziilor

Inteligența colectivă apare atunci când indivizii și grupurile de lucru sunt invitați să sugereze propuneri comune concrete pentru



decizii; propunerile sunt baza luării deciziilor, așadar procesul dezvoltării lor împreună este central în luarea participativă a deciziilor.

Stabilirea unei culturi de luare a deciziilor unde obiecțiile aduse unei propuneri sunt văzute drept cadouri aduse grupului duce la un real spirit comunitar. Obiecțiile ajută la îmbunătățirea propunerii, iar capacitatea de a integra opinii diferite îngrijește comunitatea.

Calitatea unei propuneri depinde de anumite criterii. Trebuie să se încadreze în limitele puterii decizionale a grupului. Trebuie să abordeze o problemă sau o situație care este cu adevărat în mâinile grupului. Trebuie să se refere la problemă sau situație cu claritate. Problema este văzută ca o tensiune, iar tensiunea este expresia distanței între situația prezentă și cea la care aspiră grupul. Decizia ar trebui să se adreseze motivelor problemelor, nu simptomelor lor. Motivele trebuie să fie descrise clar, alături de nevoi care nu sunt împlinite în situația actuală. Argumentele întemeiate susțin propunerea, explicând în ce mod abordează problema. Propunerea nu este rigidă, este deschisă.

Nu este o revendicare. Poate fi acompaniată de alte opțiuni posibile, poate fi îmbunătățită și transformată. Dacă este posibil, o propunere ar trebui să includă un plan de acțiune și o agendă. Acest plan de acțiune ar trebui să aibă puncte de reper, să fie realist, realizabil, măsurabil și verificabil dacă îndeplinește cu adevărat nevoile.

Grija acordurilor: Una dintre posibilele dificultăți este nerespectarea deciziilor și/sau a acordurilor. Este recomandată stabilirea unui sistem de monitorizare a modului în care deciziile sunt respectate.

Accesul la informație

În al doilea capitol, au fost acoperite multe dintre elementele care țin de cultura comunicării, care sunt legate de spirit, atitudine și de fluxul comunicării în viața de zi cu zi. Aici sunt adăugate câteva elemente cheie ale structurii comunicării, care ajută grupurile să rămână aliniate și funcționale chiar și în fața dificultăților.

O provocare a comunicării de grup este accesul la informație bine organizată.

Notițele de la întâlniri ar trebui să fie publice și ușor de accesat. Grupul ar trebui să fie informat cu privire la chestiunile acoperite în diferite ședințe.

Bătrânul avizier din plută sau un simplu caiet pentru a împărtăși informații sunt unelte excelente pentru a asigura fluxul de informații. Regula de a nu încerca soluționarea problemelor emoționale prin comunicare scrisă se aplică și la aviziere! Toți cei interesați ar trebui să poată accesa cu ușurință toate informațiile relevante.

O binecuvântare, dar și o capcană a fluxului de informație digitală este că majoritatea comunităților din zilele noastre se bazează pe un flux digital al informației interne. Împărtășirea informației prin e-mail și servicii de stocare online a fișierelor au devenit o practică prevalentă în multe grupuri. Acest lucru ar trebui să fie bun atâta timp cât nu exclude membrii care preferă sau nu să utilizeze sau să dețină computere.

Trebuie menționat că ciocnirile emoționale în târâmul digital pot distruge proiectul, așadar problemele emoționale sunt cel mai bine gestionate față în față. Ar trebui să fie clar că mediile digitale ar trebui să fie utilizate doar pentru schimbul de informații. Regulile clare privind comunicarea digitală pot ajuta în această privință.

Proprietatea și organizarea legală

Întrebarea legată de cine deține clădirile utilizate de către proiect este extrem de importantă. Una dintre cele mai grave greșeli pe care grupurile le pot face este ca un individ să cumpere proprietatea și apoi să presupună că o comunitate bine dezvoltată, durabilă, cu membri egali, se poate dezvolta pe acea proprietate. Poate exista un sentiment plăcut de comunitate pentru mulți ani, dar într-un final faptul că o singură persoană este proprietarul și ceilalți sunt chiriași va influența dinamica grupului și va cauza probleme aproape inevitabil.

Proprietarul are mult mai multă responsabilitate, așadar ar trebui să aibă mai multe drepturi ca oamenii care nu dețin casa; acest lucru cauzează invariabil un dezechilibru și are un impact negativ asupra grupului. Proiectele de grup cu un spirit comunitar puternic pot prospera doar în clădiri în care fiecare membru are aceleași drepturi ca alți membri. Pentru asta, sunt posibile mai multe opțiuni:

Proprietate deținută la comun: i) Multe comunități își dețin clădirile ca o cooperativă. Această formă legală a fost proiectată pentru activități economice unde oamenii se reunesc pentru a face ceva care are legătură cu activitatea

economică. ii) Sunt posibile alte forme legale, cum ar fi asociație sau fundație, ca proprietari ai facilităților, depinzând de legile din fiecare țară. Este ideal să căutați îndrumare pentru a găsi cea mai potrivită formă legală pentru proprietățile deținute la comun.

Comunitate de proprietari: Casele pot fi deținute de o comunitate de proprietari – unde toată lumea deține un condominiu în timp ce pereții exteriori și spațiile comune sunt deținute de comunitatea de proprietari. Există legi naționale speciale care definesc necesitățile unei asemenea co-proprietăți, unde oamenii au libertate maximă în propriul apartament dar problemele comunitare sunt rezolvate în părți comune ale casei.

Chiriași în casa altcuiva: Pentru dinamica de grup este mult mai ușor să fii chiriaș în casa altcuiva decât să fii chiriaș în casa unui membru al grupului. Acest lucru este adevărat în special dacă acea casă este deținută de o organizație mare cu valori similare, de exemplu de cooperative de locuințe sau fundații care caută investiții etice. O asemenea soluție este potrivită dacă inițiativa nu are o intenție puternică să își construiască propriile case.

Cei care vor să intre în detalii privind proprietatea ar trebui să facă cunoștință cu conceptul de „emfiteoză” sau „închiriere în perpetuitate”, care este o opțiune interesantă aflată între cumpărare și închiriere. Oferă aproape aceleași drepturi ca „proprietatea” reală, dar face posibilă stabilirea unor standarde care trebuie să fie respectate de către toți proprietarii. Soluția este adesea aleasă în cooperare cu o fundație care deține terenul și stabilește niște standarde pentru proiect.

Cooperativa ca proprietate comună

Cooperativa este o entitate legală care există în toate țările europene și compune una dintre formele legale cele mai potrivite pentru proiecte de grup. Unul dintre principiile cooperativelor este că fiecare persoană are un vot, indiferent de suma de bani pe care a adus-o în cooperativă.

Deși detaliile sunt reglementate diferit în țări diferite, o cooperativă este o formă legală destinată oamenilor care vor să își unească forțele pentru a își atinge obiectivele. Cei interesați ar trebui să verifice reglementările din țările lor.

Legalitatea împrumuturilor private

În Germania este o infracțiune să solicite împrumuturi private care depășesc 12.000 de euro. Oamenii care fac asta intră în conflict cu legile băncilor, care sunt acolo ca să protejeze cetățenii împotriva organizațiilor care s-ar putea juca cu banii altor oameni.

Reprezentanții legali ai comunităților care cer împrumuturi legale ar putea săvârși o infracțiune – fără să o știe!

Constituție

Crearea unui set de acorduri interne, care alcătuiesc viziunea, misiunea și obiectivele strategice ale organizației, este deseori o sarcină timpurie și provocatoare pentru o comunitate nou născută. Este de obicei nevoie de mult timp și efort deoarece necesită opinii individuale și motivații de a se întâlni undeva în super-ego-ul colectiv, de a se contopi și de a crea într-un final o identitate împărtășită și susținută mutual. Cu toate acestea, provocarea nu este încă gata căci un alt factor, foarte mare și important, trebuie să fie luat în considerare, care ar putea avea nevoie de un nivel complet diferit de gândire și scriere: legi naționale. Aceste legi pot determina grupul să conceapă o constituție formală, cunoscută drept „statutele” unei organizații.

Fiecare stat național are un set de legi, care poate fi complex, încurcat și contradictoriu (uneori până la punctul nebuniei), dar cu toate acestea el reglementează statutul legal al aproape tuturor comunităților intenționale. Așadar este o idee înțeleaptă să cercetați codurile legale naționale, preferabil cu ajutorul unui expert, pentru a avea o imagine clară asupra limitelor impuse de lege. Este extrem de importantă cunoașterea sancțiunilor care se aplică diverselor infringement-uri și răspunderea diferitelor părți implicate.

Nu fiecare grup va avea nevoie de statute legale, deoarece este posibil și să rămâneți „informali” și să evitați problemele și complicațiile rezultate din înregistrarea legală a entității dumneavoastră.

Dar țineți minte că acest fapt nu înseamnă că grupul (și membrii săi) nu vor fi considerați responsabili pentru acțiunile lor, fie colectiv sau individual. Acest lucru ar putea plasa liderii grupului într-o poziție vulnerabilă, fără să fie complet conștienți de posibilele consecințe.

Un grup informal are tot dreptul să existe



44

și mai multe comunități intenționale au ales să rămână informale pentru mai mulți ani. Dar această condiție plasează grupul într-un soi de impas legal, îi limitează puterile, îl lipsește de o interfață pe care societatea să o poată recunoaște și descifra și, într-un fel, privează grupul de abilitatea de a vorbi și a interacționa în mod oficial cu autoritățile. Poate duce la o situație în care, dacă doar câțiva oameni părăsesc un proiect, se va dizolva și nu va avea o existență pe cont propriu. Proiectele care au o entitate legală au mai multe șanse să supraviețuiască pentru mult timp decât proiecte fără una.

Pe lângă oferirea unui cadru legal pentru comunitate, statutele legale pot fi necesare și dacă trebuie să cumpărați proprietăți comune, să semnați contracte cu furnizori și consultanți sau să solicitați finanțări de la sponsori publici sau privați.

Dacă sunt concepute și scrise bine, statutele pot de asemenea să adauge elemente importante la identitatea grupului, întărind simțul de apartenență. Alegerea de a fonda o cooperativă în loc de o companie comercială, de exemplu, înseamnă oferirea unui vot fiecărui membru (accent pe persoană) și niciunui vot pentru fiecare acțiune (accent pe capital). Așadar, reflectă valorile și viziunea organizației.

Constituția trebuie să respecte legea națională și într-o anumită măsură și cerințele Uniunii Europene. Ar trebui să includă o versiune scurtă a viziunii și misiunii grupului în prima parte a documentului (în general în secțiunea „Obiectivele organizației”). Ar trebui să abordeze în detaliu aspectele formale care vor avea o influență mare asupra a ce se întâmplă în caz de conflict, cum ar fi reglementări despre cum se votează și cum se ajunge la decizii, reguli pentru rezolvarea formală și informală a disputelor și reguli pentru cum pot oamenii să părăsească proiectul.

Crearea unei constituții poate fi o provocare reală pentru unele grupuri, deoarece forțează oamenii să gândească în moduri care sunt diferite de realitatea de zi cu zi. Înțelegerea legilor poate fi un moment semnificativ de creștere colectivă și evoluție. Câteva întrebări care sunt importante includ:

- **Cum ne păstrăm identitatea și cum o traducem în termeni legali?**
- **Ce ajustări trebuie să facem în organizația noastră pentru a nu fi în conflict cu legi**

curente?

- **Cum ne putem proteja pe noi înșine și pe proiectul nostru de procese legale, pierderi financiare, datorii și faliment?**
- **Ce impact va avea asupra soldului nostru intern și cum va afecta rangul intern?**

Privirea organizației dintr-o perspectivă formală sau legală poate fi o experiență foarte revelatoare și sănătoasă. Poate oferi elemente de reflecție care forțează comunitatea să implementeze schimbările necesare pentru a evita probleme viitoare potențial fatale.

Abilitatea de a vorbi limbi diferite, inclusiv limbajul legal al guvernului local și național, poate doar să facă comunitatea mai puternică și mai rezistentă.

Organizarea economică

Fiecare proiect trebuie să găsească un acord legat de responsabilități și drepturi de bază pe care le au toți cei implicați. Un aspect important al acestuia este problema organizării părții economice a proiectului.

Trebuie ca toată lumea să plătească aceeași sumă? Diferă suma în funcție de spațiul care este utilizat? Diferă atunci când oamenii au resurse economice diferite? Cum rămâne cu cei bătrâni cu pensii mici? Dar cu copiii? Acestea sunt întrebări foarte importante care trebuie să fie stabilite în faza de planificare a proiectului.

Majoritatea oamenilor implicați în proiecte comunitare durabile împărtășesc valoarea solidarității și a incluziunii oamenilor cu mai puține resurse economice. Când vine vorba de conceperea organizării economice, aceste valori trebuie să fie puse în practică. Acesta este un moment crucial în designul proiectului. Este important să ne luăm timp pentru a explora valorile și sistemele de credințe din spatele gestionării banilor. Acesta este un subiect extrem de emoțional și are un impact mare asupra identității grupului. Metodele de deep sharing pot și ar trebui să fie folosite pentru a explora și a exprima atitudini atunci când ne confruntăm cu întrebări economice, în loc de a le discuta numai la un nivel organizațional.

Proiectele comunitare durabile au găsit o varietate de soluții la problema organizării economice. Unele comunități depășesc inegalitatea financiară prin împărțirea veniturilor și direcționarea întregului lor capital către dezvoltarea proiectului. Această variantă

sună prea extremă pentru mulți oameni, însă experiența acestor comunități este că funcționează destul de bine și este uneori privită ca mai ușoară decât orice altă soluție.

Experiența arată că proiectele care au fost de acord să facă asta înainte să înceapă au avut succes cu acest mod de a își organiza comunitatea și sunt mulțumite cu alegerea făcută. Mulți alții nu îndrăznesc să înceapă așa și încearcă să se îndrepte către o „economie comună”; cu toate acestea, experiența arată că este extrem de dificil și duce rareori la o economie comună.

Comunitățile care nu vor să-și împartă veniturile au găsit diferite moduri de a organiza solidaritatea economică în cadrul comunității. De exemplu:

- **În loc de o sumă fixă sau una care depinde de utilizarea spațiului, un procent al venitului lunar este plătit pentru chirie și cheltuieli comune pentru hrană, etc.**
- **Toate cheltuielile pentru copii sunt acoperite de către întreaga comunitate**
- **Un fond de solidaritate este creat în cadrul comunității (vezi exemplul de mai jos)**
- **Membrii își oferă unul altuia împrumuturi fără dobândă sau donații ca un mod informal de a echilibra diferențele economice.**

Fondul de solidaritate „ZEGG-Grund”

În ZEGG, mulți oameni lucrează ca freelanceri. Dacă se îmbolnăvesc, nu au venit. Comunitatea a decis să stabilească o „asigurare” comună pentru acest caz, „ZEGG-Grund”. În caz că cineva se îmbolnăvește pentru mai mult de o săptămână și nu poate câștiga bani, membrii comunității au fost de acord să plătească 15 euro pe lună pentru ei. Aceștia se adaugă până la 900 de euro care vor fi oferiți freelancerilor din comunitate care nu pot munci din cauza bolii sau a unui accident.

Rang și conducere

În viața noastră zilnică, suntem complet adânciți în contextul social care răspunde la o varietate de stimuli și relații. Lucrul sau traiul într-un grup poate acționa ca un multiplicator pentru aceste forțe și poate avea un impact asupra comportamentului și al emoțiilor noastre la cel mai adânc nivel. De ce trebuie ca o întâlnire să aștepte până ajunge domnul Green, chiar dacă întârzie? Și de ce comentariul

domnișoarei White rămâne neobservat și nescris pe flipchart sau în notițe? De ce ne simțim nervoși sau neliniștiți să ne exprimăm opinia când anumiți oameni sunt prezenți?

O dinamică socială foarte puternică și mereu prezentă a fost dezvăluită și identificată de către Arnold Mindell, un terapeut și profesor american, fondator al psihologiei orientate către proces, numită și Process Work. Abordează rangul și privilegiul, termeni pe care îi putem găsi neatractivi și chiar repulsivi pe măsură ce respingem ideea unei societăți ierarhice și tindem spre egalitate și echitate. Dar naivitatea cu privire la problema rangului ne poate aduce multă frustrare și poate rezulta în conflicte distructive.

Mindell definește privilegiul ca pe o opțiune care este valabilă pentru noi, ca de exemplu posibilitatea de a face o alegere bazată pe voința proprie. De fiecare dată când alegem ceva, ne exercităm o opțiune și profităm de privilegiu pentru a face asta. În consecință, rangul este definit ca suma privilegiilor pe care le avem într-un context dat. Cu cât avem mai multe opțiuni, cu atât avem un rang mai înalt. A avea (sau a căpăta) un rang înalt este deseori palpitant sau tentant, în timp ce căderea la un rang mai jos poate fi foarte frustrant și deprimant.

Conform lui Mindell, rangul în sine este suma multor factori care derivă din naștere, statut social, naționalitate, talente personale, stabilitate psihologică, conexiune spirituală, etc. Unele aspecte sunt mai evidente decât altele, dar oricum, toate au avut un rol în ceea ce suntem noi astăzi. Unele sunt evolutive și pot fi schimbate în timp. Altele nu pot fi schimbate și pot fi doar acceptate. Fiind în întregime contextual, rangul nostru variază (uneori dramatic) în funcție de condițiile sociale care ne înconjoară în orice timp și spațiu. Pentru că suntem proiectați prin natura noastră ca ființe sociale, suntem complet ajustați la locul în schimbare (sau rangul) când condițiile se schimbă, până în punctul în care nu suntem de obicei conștienți de această dinamică puternică.

În eforturile noastre către crearea comunităților trainice, sănătoase și hrănitoare, trebuie să fim conștienți de problemele legate de rang, pentru a ne putem ajuta pe noi înșine și pe partenerii noștri să interpretăm în mod corect tensiuni și să prevenim potențiale conflicte.

Comunitățile încearcă de obicei să fie



45



46

egalitariene, o valoare importantă pentru mulți oameni. Cu toate acestea, dacă această valoare ne conduce să ignorăm faptul că rangul joacă un rol în toate relațiile umane, poate face lucrurile mai rele, nu mai bune. Valorificarea rangului personal este un dar bun pentru grupul vostru, iar într-un final pentru voi înșivă. Tensiunile acumulate, neexprimate, se transformă în mânie, resentiment și amărăciune care pot, și au făcut asta istoric, alimenta atacuri și chiar și revoluții.

Din păcate, istoria nu este un învățător bun și drama se repetă.

Înțelegerea rangului și a efectelor sale este ca și când ai purta o pereche nouă de ochelari care definește brusc conturul fricțiunilor neclare și inconfortabile. Cu siguranță, nu este singura dinamică implicată în cadre sociale, însă stă la baza oricărei interacțiuni între oameni. Importanța rangului nu poate fi ignorată sau subestimată.

Dacă rangul nu este un tabu ci mai degrabă ceva despre care comunitatea a fost de acord să vorbească, atunci acesta poate fi abordat în mod conștient. Bineînțeles, o persoană care a trăit mulți ani în comunitate și are o poziție de răspundere va fi mai influentă decât o persoană care abia s-a alăturat. Reflectarea acestui fapt și oferirea șanselor de a schimba rangul (de exemplu prin asumarea de responsabilități), în loc de ignorarea problemelor de rang, va contribui la o societate mai egalitară.

Conducerea este o problemă strâns legată care este deseori negată în comunitățile egalitariene. Chiar dacă nu este definită, se va întâmpla. Există oameni care spun „Da, putem!” și încep să o facă, iar alții care nu își asumă rolul de a fi inițiator. Poate fi foarte eliberator dacă aceste roluri implicite sunt făcute explicite. Oamenii cărora le sunt oferite în mod explicit roluri pot primi feedback clar privind munca lor. Un rol poate fi retras, dacă oamenii care dețin rolul nu lucrează în binele comunității. Rolurile informale de conducere sunt mult mai greu de gestionat.

În unele cazuri, are la fel de mult sens apelarea la cea mai competentă și experimentată persoană să preia conducerea și să ia decizii care nu trebuie să fie discutate cu un grup. Imaginați-vă construirea unei case fără un arhitect sau un supraveghetor de construcție; probabil că nu va rezulta într-o structură foarte stabilă sau atrăgătoare vizual.

Asumarea unui rol de conducere ar trebui să

fie văzut ca un serviciu adus grupului. Un lider bun este întotdeauna servitor pentru valorile și membrii grupului. El sau ea va lua în considerare capacitățile membrilor grupului și le va oferi sarcini în funcție de abilități și potențial. Un asemenea lider va vedea ca responsabilitatea lui crearea unei situații care atribuie roluri în care toată lumea își poate trăi întregul potențial.

Este important să oferim membrilor noi și mai puțin experimentați posibilitatea să își dezvolte abilitățile de conducere și să avanseze în rang prin preluarea de responsabilități. Formarea echipelor cu oameni mai mult și mai puțin experimentați, sau echipe cu profesioniști și oameni care cunosc bine problemele comunitare, este o metodă bună de a iniția oamenii în rolurile de putere.

Multe comunități fac eforturi de a crea un „grup al tuturor liderilor”. Acesta nu este un grup ierarhic pe care îl conduc doar câțiva lideri. Nu este o entitate egalitară nestructurată, ci mai degrabă un organism, unde fiecare este în locul potrivit și își asumă responsabilitatea și rolul de conducere pentru chestiuni care sunt importante pentru ei și în care au competențe. Deținerea poziției de conducere pentru o problemă ușurează procesul de acceptare că alții conduc în alte domenii.

Pentru o explicație mai detaliată, incluzând practica de grup, vă rugăm să vizitați secțiunea „Resurse” pe website-ul CLIPS (<http://clips.gen-europe.org/>).

Managementul de proiect, delegarea muncii și atribuirea sarcinilor

Un proces de management de proiect transparent și participativ este recomandat pentru a organiza munca internă într-un mod benefic. Este de ajutor în special în stadiile timpurii, când trebuie să aibă loc un număr mare de decizii și acțiuni pentru a transforma proiectul din vis în realitate și a face lucrurile să meargă mai departe. Acesta s-ar putea întâmpla într-o serie de pași care sunt interconectați și pot fi repetați dacă este necesar. Pașii ar putea fi:

- **Evaluarea resurselor:** Realizarea unui sondaj intern al competențelor, profesiilor și dorințelor personale creează baza pentru o evaluare a potențialului grupului. Este de ajutor dacă fiecare persoană spune cu onestitate grupului ce poate sau nu să facă, dar și ce o sau îl pasionează și vrea să dezvolte în viitor, chiar dacă ar avea nevoie de training și practică. Acest proces ar trebui să

incluă toți membrii grupului și poate fi repetat din când în când pentru a verifica dacă dorințele au fost sau nu îndeplinite.

- **Evaluarea urgențelor:** Un comitet poate fi înființat pentru a contura o listă de obiective care trebuie să fie îndeplinite într-un anumit interval de timp (durată scurtă, medie și pe termen lung) bazate pe viziunea, misiunea și obiectivele strategice elaborate în trecut de către grup. O listă de sarcini legate de obiective aduce discuția la un nivel și mai practic și deschide calea către următoarea fază.

- **Abilități, dorințe și nevoi potrivite:** Grupul poate compara acum cele două liste pentru a vedea dacă membrii se simt atrași în mod natural de una sau mai multe sarcini, fie individual sau ca sub-grup. Această elaborare poate lua forma unei discuții deschise, unui joc sau a unei constelații și ar trebui să facă legătura dintre cele două niveluri (ce pot face – și ce vreau să fac) într-un mod care este satisfăcător atât pentru individ cât și pentru colectiv. Formarea grupurilor de lucru cu experți și asistenți e o unealtă de învățare de la egal la egal care creează legături comunitare în timp ce răspunde la nevoile proiectului.

- **Contabilitate și gestionarea activităților:** O altă fază delicată se deschide cu întrebarea: cine ar trebui să fie plătit și pentru ce? O cotă mare de lucru voluntar este normală la început dar nu poate dura la nesfârșit. Unele grupuri decid că toată munca făcută de membrii grupului este plătită la aceeași rată, fie că este agricultură, construcții, gătit sau contabilitate. Unele grupuri decid să diferențieze între limitele convenite, în timp ce alții se orientează după prețurile pieței și plătesc în funcție de competențe. Nu există un mod corect sau greșit de a face lucrurile. Discuții fascinante pornesc din inima credințelor de grup, reflectând poziția socio-politică pe care comunitatea este dispusă să o susțină.

- **Outsourcing:** După ce au trecut prin fazele de mai sus, organizatorii pot foarte bine să descopere că unele competențe de bază nu sunt acoperite de resurse interne. În acest punct, ei ar putea avea nevoie să externalizeze în funcție de criterii stabilite de comun acord pentru a evita nepotismul și favorurile personale. Existența unui cerc de susținători ai comunității va lărgi resursele disponibile și numărul potențialilor candidați, disponibili adesea pe

o bază de voluntariat. Mulți oameni care nu au posibilitatea de a se alătura unei comunități cu normă întreagă sunt de obicei fericiți să participe ca membri „de onoare” și să ofere o contribuție factuală proiectului. Aduceți-i înăuntru, onorați-i și mulțumiți-le, construind cât de multe conexiuni posibile cu toți potențialii susținători. Nu doar că va răspunde nevoii, dar va extinde cultura de solidaritate și împărtășire a grupului.

Din când în când, comitetul ar trebui să organizeze o întâlnire pentru a revizui progresul muncii, nivelul de satisfacție al membrilor și eficiența procesului. Un anume nivel de schimbare în grupurile de lucru nu este doar normal, ci și de recomandat și sănătos, atâta timp cât rolurile rămân clare și sarcinile sunt îndeplinite. Sociocrația oferă un model inteligent pentru a stabili o structură dinamică și eficientă care optimizează competențele, rezultatele și comunicările.

Găsirea unui loc potrivit în grup este la baza satisfacției și a bunăstării personale. Fericirea personală deschide calea pentru comunități trainice, laboratoare vii pentru evoluție personală.

Feedback

Un aspect important pentru organisme vii este integrarea feedbackului. Feedbackul ne oferă oportunitatea de a reflecta la acțiunile noastre, să ne adaptăm la mediul nostru și să învățăm.

Stabilirea buclor de feedback este o parte integrantă a oricărui design organizațional sociocratic. Fiecare propunere include un angajament pentru feedback: „Când putem verifica dacă consecințele dorite au fost atinse de către decizie și când o vom ajusta după cum este nevoie?”. Cu toate acestea, nu trebuie să aplicăm sociocrația pentru a integra feedback-ul. Feedback-ul poate veni la multe niveluri diferite:

- **La nivel personal:** a crea în mod conștient spații în care ne oferim unii altora feedback, sporind claritatea asupra modului în care ceilalți ne percep

- **La nivel de rol:** este o idee foarte bună să ne oferim reciproc feedback cu privire la modul în care sunt dezvoltate rolurile asumate pentru proiectul de grup; acest lucru se întâmplă de obicei doar dacă ceva merge foarte rău sau foarte bine; cu toate acestea, cel mai mult



47

potențial de învățare se află în spațiile din mijloc
– unde de obicei nu ne-am lua timp să oferim feedback.

- **Cu decizii:** un mod bun de a îmbunătăți guvernanta proiectului este de a verifica, după o anumită perioadă de timp, dacă deciziile au avut consecințele menite

- **Pentru servicii:** feedback-ul clienților oferă șansa de a îmbunătăți servicii.

Structură – un rezumat

Structura este în multe feluri cel mai complex strat al unui proiect de grup funcțional. Stabilirea și menținerea sa necesită un nivel înalt de gândire strategică și de răbdare. Cu cât grupul este mai mare, cu atât are nevoie să încorporeze guvernanta, luarea deciziilor, statutele legale, managementul de proiect, organizarea economică, etc. Aceste aspecte ale dinamicii de grup au o funcție puternică: ele protejează oameni de stres inutil și chiar distructiv.





PRACTICA

Puncte cheie:

- Practica este scena proiectului care prinde viață, unde aspirațiile, prospectele și obiectivele pentru care grupul a muncit devin vizibile
- Implementarea proiectului presupune o relație rodnică între celelalte patru dimensiuni: individ, comunitate, intenție și structură; o practică nefuncțională poate duce înapoi la confuzie sau la tipare disfuncționale în restul dimensiunilor
- Când un grup este conștient de impactul acțiunilor planificate, poate asigura coerența între toate dimensiunile
- Lipiciul grupului stă în special în practici comune, cum ar fi mâncatul împreună, lucrul împreună, împărțitul practicilor zilnice; creând așadar „ritmuri” sau „tipare” în activități comunitare.

Prezentare generală

Atunci când concepem un proiect de grup ar trebui să acordăm atenție detaliilor vieții de zi cu zi. Practicile zilnice, de exemplu mese, muncă și utilizarea resurselor, sunt expresii ale imaginii asupra lumii, intențiilor și viziunilor grupului. Dacă putem aborda aceste practici zilnice în mod conștient, ele pot susține și chiar întări proiectul, menținând – și chiar consolidând – claritatea intenției.

Uneori valoarea exprimată printr-o practică anume nu corespunde în întregime cu valoarea unui membru individual sau chiar a întregului grup. Membrii grupului au fost de acord cu o viziune și o intenție comune, însă procesul necesar de a acorda angajamentul lor cu atitudini și abilități relevante pentru a le implementa nu a fost încă îngrijit pe deplin. Apare îngrijorarea: De ce nu facem pe cât de mult am vrea? Aceasta este o posibilă sursă de conflicte și dificultăți personale pe de o parte,

sau o sursă de susținere reciprocă și coeziune a grupului pe de altă parte.

Proiectele care vor să schimbe sau să îmbunătățească ceva în lume au adesea puncte oarbe. Acestea devin vizibile doar când apare ceva neplăcut sau provocator, ca de exemplu probleme cu punctualitatea, animale de companie în spații comune, diferențe de dietă, alcool sau diferențe mari de opinie. Nu poate fi de așteptat schimbarea sau reconfigurarea vieții de zi cu zi, dacă intențiile și presupunerile nu sunt examinate cu atenție.

Când indivizii formează un grup, unele practici zilnice care obișnuiau să fie individuale și „domestice” devin împărtășite. Exemplele din această secțiune sunt alese pentru a ilustra modul în care coerența între dimensiunile reprezentate de Individ, Comunitate, Intenții și Structură poate fi obținută prin practici zilnice, exemplificându-le astfel interconectivitatea.

Pentru a reflecta roata sustenabilității concepută de GAIA Education, au fost alese patru exemple, fiecare concentrându-se în principal pe o dimensiune:

- **Social – exemplul meselor comune**
- **Cultural – exemplul unor momente de conștientizare**
- **Ecologic – exemplul toaletelor cu compost**
- **Economic – exemplul folosirii în comun a mașinilor.**

Ecovillage-urile au o experiență amplă cu privire la aceste subiecte. Am inclus o parte din ea în website-ul CLIPS (<http://clips.gen-europe.org/>). Această secțiune explorează modul în care practica modelului nostru este influențată și influențează toate dimensiunile: de la Individ la Comunitate, Intenție și Structură.

Exemplul 1: mesele comune

O trăsătură comună a multor grupuri (de exemplu, mișcarea ecovillage și co-housing, grădini comunitare, grupuri de tranziție) este practica mâncatului împreună. Acest lucru variază de la împărtășirea meselor la cine comune ocazionale, de obicei săptămânale sau lunare. Sistemele de mese comune sunt de obicei subiectele experimentelor și ale schimbărilor, pentru că forma supremă care întâlnește nevoile diferiților indivizi este în general greu de atins. Așadar practica meselor comune oferă un excelent proces co-creator de a găsi o soluție la care toți membrii grupului pot consimți. În plus, este un domeniu al explorării reciproce între proiecte diferite. Ne referim în special la grupuri care trăiesc împreună, dar recunoaștem că multe grupuri organizează mese comune cu ocazia întâlnirilor sau a ocaziilor speciale, așa că multe dintre aceste concepte și dinamici se aplică.

Impactul asupra individului

Mâncatul împreună are loc în mod tradițional în rutina zilnică a unei familii. Într-un ecovillage, de exemplu, toți oamenii din comunitate sunt incluși și devin o parte din spațiul intim, care era înainte rezervat familiei. Pentru indivizi care în trecut nu au avut o familie pentru mese zilnice, mesele comune pot împlini dorința de comunitate și sunt una dintre principalele motive pentru care se decid să se alăture. Familiile prețuiesc mesele comune în comunitate pentru că îmbogățesc relațiile atât pentru adulți, cât și pentru copii. Pe de altă parte, este necesară menținerea intimității familiilor și a grupurilor strânse similare atunci când comunitatea preia spații care erau înainte destinate timpului privat.

Având respect pentru nevoia de spațiu personal a indivizilor și a familiilor, opusul ar putea fi necesar în unele comunități: zile fără mese comune. Acestea pot oferi oportunitatea de a aduce acasă hrană preparată pentru o masă comună, sau prin alte moduri care permit nevoilor și dorințelor personale să fie încorporate în mod conștient în practica împărtășită de comunitate. Acest lucru înseamnă și luarea în considerare a alergiilor și a preferințelor personale – mâncatul în liniște, binecuvântarea hranei, preferința pentru hrană crudă, integrarea cărnii într-un stil de viață sustenabil, evitarea glutenului sau a zahărului, etc. Cultura hranei necesită echilibru individual și ajungerea la un compromis cu grupul.

Impactul asupra comunității

Nevoia de hrană este universală. Mâncatul împreună ajută prin natura sa la clădirea comunității pentru că include pe toată lumea. Mesele comune sunt un spațiu de dialog informal, unde apucă să vorbească și să se întâlnească chiar și acei membri ai grupului care în mod normal nu comunică. În acest fel, mesele comune construiesc și mențin relații. Formarea unei comunități de practică în prepararea și servirea reciprocă a hranei are o mare valoare, deoarece aceste sarcini practice promovează modalități de cooperare și dialog.

Mesele comune sunt un excelent punct de intrare într-o comunitate pentru nou-veniți, musafiri și voluntari, unde noi contacte și planuri sunt făcute. Aceste moduri de a dezvolta coeziunea comunității sunt adesea găsite în astfel de practici zilnice, iar actul de a mânca împreună este esențial.

Intenții care influențează practica

Decizia de a avea mese comune vine din intențiile combinate de a construi comunitatea și de a dori respectarea parametrilor practici/ecologici. Prepararea comună a hranei este o practică de clădire a comunității și o oportunitate pentru membri să crească împreună.

Beneficiile ecologice ale renunțării utilizării bucătăriilor în fiecare gospodărie în timpul meselor și reducerea risipei alimentare pot face parte din intenția de stabilire a unui sistem de mese comune. Ar putea exista și o dorință de a crea timp liber pentru oameni prin împărțirea sarcinilor de muncă în loc de a petrece timp cu

sarcinile individuale de a cumpăra, a găti și a spăla în fiecare gospodărie.

Un moment de gratitudine împărtășit înainte de masă poate fi un mod de a da valoare sistemelor care au produs mâncarea, precum și privilegiului de a avea hrana și de a o împărtăși cu grupul. Este, de asemenea, o expresie a dorinței de a crea o nouă relație cu oamenii și planeta. Toate acestea sunt destul de comune în eco-comunități. Cu toate acestea, unii oameni se simt inconfortabil cu privire la amestecarea meselor comune cu ceea ce ei percep ca fi o practică spirituală (binecuvântarea hranei). Pentru a evita acest lucru, unele grupuri exprimă gratitudine într-un mod mai relaxat și non-ceremonial.

Importanța structurii

Sistemele de mese comune atrag adesea oameni bine organizați pentru a concepe structuri care stau la baza acestei practici. Acest lucru este întâmplă adesea în ecovillage-uri. Aproape toate ecovillage-urile au o structură stabilită pentru mese comune. Structura se referă la organizarea echipelor de bucătărie, gestionarea aspectelor financiare legate de rambursarea pentru cheltuieli și plăți, modul în care oamenii se înscriu sau se dezabonează de la mese, dacă plătesc lunar sau separat pentru fiecare masă. Abordează chestiunea echității, cum ar fi scutirea de la participarea în sarcini practice a celor bolnavi sau bătrâni.

Structura tinde să se schimbe în timp depinzând de nevoile mereu schimbătoare ale grupului. Numărul de zile din lună când oamenii împărtășesc mese pot varia depinzând de sezon; mesele pot fi disponibile doar pentru grupuri fixe sau și pentru vizitatori, etc.

Pe scurt, practica cinatului împreună include toate dimensiunile GAIA ale sustenabilității, contribuind la liantul comunității (social), reducând risipa alimentară și promovând utilizarea comună a resurselor (ecologic), arătând intenții (cultură/viziune asupra lumii) și, într-un final, salvând timp și bani (economic).

Exemplul 2: check-in-uri și momente de conștientă

Acesta este un exemplu de la Fundația și Comunitatea Findhorn din Scoția.

În Fundația Comunitară Findhorn, fiecare

zi de lucru sau întâlnire încep cu o scurtă meditație și un check-in. Înainte de a își începe sarcinile, membrii echipelor se întâlnesc într-un cerc și petrec câteva momente în tăcere, ascultând în interior, observând cum se simt, conectându-se cu scopul mai larg al muncii lor împreună și concentrându-și intenția și atenția pe momentul prezent, grupul cu care sunt și sarcinile actuale. Toți membrii echipei împărtășesc apoi câteva cuvinte despre cum se simt în acel moment și uneori despre munca pe care plănuiesc să o facă și cu cine o vor face. Când toți membrii echipei au vorbit, munca începe.

Durata meditației și a check-in-ului depinde de grup și de nevoile sale, de la trei la treizeci de minute.

Această practică are două părți care pot fi utilizate separat.

Păstrați un moment de tăcere înainte să începeți o activitate. Concentrați-vă atenția pe momentul prezent și deveniți conștienți de starea internă, fizică, emoțională și mentală. V-ar putea ajuta să vă închideți ochii. Folosiți-vă simțurile pentru a deveni conștienți de grupul cu care sunteți și de intenția pentru a face ceea ce faceți, individual și împreună. Utilizați o formă de semnal, când membrii grupului ar trebui să oprească activitatea. Acesta poate fi un clopot, un sunet, o strângere a mâinilor, etc. Timpul poate fi ajustat în mod similar în funcție de ce simțiți că se potrivește grupului.

Începeți check-in-ul prin a împărtăși rapid grupului cum vă simțiți în momentul actual. Acesta este de obicei făcut în mod verbal, dar unii oameni aleg de asemenea o mișcare, o expresie facială, un sunet, etc. Fiți atenți sau ascultați conștient membrii echipei când fac check-in-ul. Lăsați check-in-ul să informeze pe toată lumea despre starea echipei în acea zi.

Impactul asupra individului

Încorporarea unor momente de conștientă și check-in-uri în viața de zi cu zi încurajează membrii grupului să facă o pauză, să reflecteze și să se conecteze cu intenția și scopul a ceea ce fac, și să împărtășească în mod deschis stările interioare cu alții. Aceasta poate susține înțelegerea tuturor membrilor asupra propriilor nevoi și emoții. Pentru mulți, clădește de asemenea și încredere, empatie și înțelegere a nevoilor celorlalți și a diversității experiențelor

prezente în grup. Sporirea conștiinței, la rândul ei, susține grupul să lucreze împreună în moduri care sunt pline de grijă pentru fiecare individ, grup și proiect.

Cu toate acestea, participarea la momente de conștiință și check-in-uri poate fi și provocatoare. Un membru ar putea avea obiceiul de a își reprima emoțiile pentru a fi mai eficient la muncă. Altul ar putea fi convins că dezvăluirea vieții emoționale interne îl va face o țintă pentru atacuri și ridiculizare. Al treilea ar putea să găsească dificilă ascultarea check-in-urilor altor persoane fără să le ia personal cuvintele. Al patrulea ar putea crede că este o pierdere de timp și că grupul ar trebui să înceapă odată munca.

Este necesar ca eficiența să vină cu prețul conexiunilor personale și a relațiilor binefăcătoare? Suntem mai mult sau mai puțin capabili să lucrăm împreună când ne petrecem timp și reflectând sau împărtaşind? Suntem prețuiți ca indivizi doar când ne prezentăm o suprafață lustruită, sau când ne dezvoltăm simțul de sine și valoarea prin deschiderea în fața celorlalți? Toate aceste întrebări influențează modul în care oamenii experimentează și se implică în momente de conștiință și check-in-uri. Ele se aplică direct și la credințele sau presupunerile colective ale grupului.

Influența asupra comunității

Momentele de conștiință și check-in-urile sunt posibile moduri de a pune în practică abilitățile de comunicare și de a spori liantul comunității. Practicarea conștiinței și a comunicării deschise s-a dovedit a fi un sistem de detectare timpurie eficient pentru nemulțumiri sau conflict în cadrul grupului. Check-in-urile pot fi și o oportunitate de a celebra vești bune împreună. Prin menținerea unei activități comune regulate, grupul își sporește șansele de a dezvolta o identitate puternică și o cultură de grup, contribuind astfel la un simț de apartenență și continuitate.

Intenții care influențează practica

Momentele de conștiință și check-in-urile pot fi văzute ca un mic ritual de zi cu zi. Ca toate ritualurile, ele funcționează ca o aplicare și o reamintire a imaginii asupra lumii și viziunii care ghidează grupul în ansamblu. Momentele de conștiință și check-in-urile ar putea, de exemplu, să reflecte o intenție de a crea o cultură de grup în care sinele autentic al fiecărei persoane este

considerat valoros și binevenit, unde comunicarea transparentă este văzută drept cheia colaborării eficiente, a clădirii comunității și a dezvoltării personale, unde reflectarea regulată asupra intențiilor personale și colective este încurajată.

Importanța structurii

Unele grupuri preferă ca momentele de conștiință și check-in-urile să se petreacă în mod spontan, dar cu toate acestea multe grupuri știu din experiență că check-in-urile au cel mai mare impact atunci când sunt regulate, îmbrățișate ca un aspect al modului în care oamenii se întâlnesc, lucrează împreună sau se implică în activități comune. Transformarea lor într-o parte regulată a întâlnirilor oferă un cadru clar pentru reflecție personală, comunicare deschisă, conexiune emoțională, celebrare și întărirea comunității. Toate acestea oferă baza pentru organizarea muncii sau luarea deciziilor în moduri eficiente, dar pline de grijă.

Exemplul 3: toaletele cu compost

Toaleta cu compost este un fenomen surprinzător de simbolic, complex, emoțional și educațional. Toaletele cu apă (WC) întrerup cicluri naturale, consumă apă, risipesc energie; dacă apa nu este curățată, poluează solurile, cursurile de apă și apele subterane locale. Grupurile sustenabile, în special comunitățile ecovillage, utilizează toalete cu compost pentru a își transforma practica zilnică de a elibera deșeurile umane. Unele sunt simple și funcționale, altele sunt estetice și o adevărată plăcere să fie folosite.

De obicei, materii uscate, organice sunt amestecate cu deșeurile umane pentru a ajuta la grăbirea procesului de compostare. Unele toalete cu compost separă urina și fecalele. În astfel de toalete, procesul de compostare este chiar mai ușor și curat. Urina colectată separat poate fi folosită ca fertilizator în grădină, fiind o sursă excelentă de azot și fosfați. Fecalele compostate pot hrăni plante și spori fertilitatea solului. Toaletele cu compost sunt așadar o practică ecologică care atinge totodată dimensiuni sociale și culturale.

Impactul asupra individului

Cultura toaletei este unul dintre cele mai individuale practici zilnice, care de obicei „nu este de discutat”. Toaletele comune (fie cu compost sau normale) sunt un semn al dispoziției de

a împărtași ceva ce este rezervat de obicei sferei private. Aducerea în discuție a ideii de a construi și a folosi toalete cu compost poate stârni emoții și tensiuni legate de statut și avere. Unii indivizi s-ar putea împotrivi din cauza experiențelor negative (miros neplăcut, disconfort, etc.), de teama bacteriilor și a contaminării, sau din lipsă de experiență. În cele mai multe cazuri, toaletele cu compost deschid o poartă către oportunități pentru dezvoltare individuală și de grup. Indivizii trebuie să își reevalueze propriile principii și să investigheze cât de departe sunt dispuși să meargă pentru a își schimba tiparele de comportament.

Influența asupra comunității

Împărtașirea unei culturi inovatoare ale toaletei este o oportunitate bună de clădire a comunității. Grupul trebuie să găsească răspunsuri la multe întrebări: Cine va crea sistemul? Unde va fi plasat? Cum va fi îngrijit sistemul? Cât de estetic și confortabil vor oamenii să fie? Cât de mult poate costa? etc. Aceasta este o șansă de a practica negocierea și luarea deciziilor. Când un grup începe la țară sau în suburbii, toaletele cu compost pot funcționa ca un indicator cu privire la disponibilitatea grupului de a aborda probleme ecologice și colective.

Toaletele cu compost exemplifică tranziția de la consumatori la identificarea unor soluții mai sustenabile în – toate părțile din! – viețile noastre.

Intenții care influențează practica

Construirea unei toalete cu compost este o provocare de design în societatea în care WC-ul este norma.

În același timp este un spațiu relativ mic unde poate fi exprimată creativitate fără limite.

O toaletă cu compost bine concepută și funcțională este una dintre cele mai ecologice și elegante soluții pentru prevenirea risipirii apei, reducerea costurilor, producerea unui fertilizator excelent, etc. Crearea unor stiluri de viață mai sănătoase prin soluții simple ca toaletele cu compost demonstrează o intenție de a stabili soluții alternative, eficiente și durabile, valorificând deșeurile ca pe o resursă și examinând impactul ecologic al practicilor zilnice; acționând în acea direcție. În plus, toaletele oferă o impresie de primă mână a

grupului pentru vizitatori. Sunt grupurile sanitare colective sau individuale? Are comunitatea toalete cu compost? Primesc grupurile sanitare atenție și grijă? Au fost aceste aspecte luate în considerare în proiectarea generală a locului?

Importanța structurii

Dacă toaleta cu compost este autoconstruită, este un exemplu al facerii unui vis și conceperii unei realități. Presupune implicarea în ceva real și tangibil împreună; obținerea și prepararea materialelor, prepararea fundației, construirea cadrului, tron, acoperiș, pereți, înfrumusețare, dezlănțuirea creativității într-un efort comunitar. După ce clădirea este terminată, este timpul pentru celebrare, feedback și culegerea învățămintelor. Dacă este privită din acest unghi, o toaletă cu compost este un exercițiu bun în ciclul de proiect Dragon Dreaming – visare, planificare, acțiune și celebrare. Așa că pentru a crește ca grup în timp ce faceți ceva tangibil, concepeți și construiți o toaletă cu compost împreună! Odată ce este construită, creați toate structurile necesare pentru a o menține, pentru a procesa urina și fecalele compostate în mod potrivit, a le utiliza în agricultură și a vă bucura de recoltă.

Pentru a rezuma, practica de a avea toalete cu compost într-o comunitate atinge multe dimensiuni:

- **Dimensiunea socială**, prin împărtașirea culturii toaletei ca și comunitate
- **Dimensiunea ecologică**, cu avantajul de a salva apă și de a produce fertilizator
- **Dimensiunea economică**, prin închiderea cercului fluxului materialelor organice, utilizarea „deșeurilor”, economisire prin împărtașire
- **Dimensiunea culturală** prin adăugarea unei valori sfârșitului ciclului hranei, adăugând caracteristici estetice, transformând „ritualurile” prevalente ale culturii toaletei, etc.

Exemplul 4: folosirea în comun a mașinilor (car sharing)

În zilele noastre, majoritatea oamenilor folosesc mașini foarte frecvent, așa că nu este de mirare că chiar și în grupuri dedicate puternic sustenabilității, mașinile sunt inevitabile, în special în ecovillage-uri care tind să fie în spații

îndepărtate. Mașinile simbolizează un stil de viață tot mai individualist care depinde de resurse care afectează sever mediul, fie prin blocaje sau emisii.

Transportul și mașinile reprezintă o dilemă și ambivalență. Nu este de mirare că multe grupuri sustenabile, dorind să își minimizeze impactul ecologic, încearcă să se bazeze pe alternative viabile din punct de vedere ecologic și economic, cum ar fi forme variate de transport public sau, și mai bine, biciclete! Cu toate acestea, disponibilitatea infrastructurii de transport în comun variază drastic de la un loc la altul. Multe proiecte durabile au ales să fie localizate în zone îndepărtate, departe de orașe, magazine și birouri, dar și departe de alte grupuri cu valori similare. Pentru asemenea grupuri, mașinile rămân o necesitate. Întrebarea rămâne: cum să utilizăm mașinile într-un mod mai puțin distructiv pentru mediu – în timp ce le putem încă folosi pentru a întreține viața de zi cu zi cu obligații de muncă, relații cu prieteni/familie, etc.

Unele grupuri stabilesc scheme de folosire în comun a mașinilor, utilizând astfel mașinile comune mai eficient: având în medie mai mulți pasageri per călătorie, distribuind costurile de proprietate și mentenanță, reducând numărul de mașini de pe stradă. Una dintre posibilități este aderarea la o agenție oficială de car sharing care oferă servicii de folosire în comun a mașinilor în diferite orașe. De obicei nu există oportunități de car sharing în zone rurale, însă dacă există suficienți oameni în comunitate care vor să îl folosească, agențiile de car sharing pot fi abordate pentru a instala sistemul chiar și în sate. O altă posibilitate este organizarea unui sistem de car sharing pentru comunitate. Acesta funcționează de obicei foarte bine chiar și cu mașini private.

Impactul asupra individului

Cauze comune de tensiune în jurul folosirii comune a mașinilor sunt: curățarea „adecvată” a mașinii după utilizare, returnarea mașinii la timp, verificarea nivelului de combustibil din rezervor, acceptarea faptului că ar putea exista momente în care aveți nevoie de mașină dar este deja în folosință. Este nevoie și de încredere, și de planificare. Deținerea propriei mașini poate părea mai ușoară, mai eficientă și autonomă pentru realizarea drumurilor de zi cu zi (naveta la muncă, cumpărături, etc.) fără să fie nevoie de coordonarea cu alții. Cu toate acestea, beneficiile utilizării în comun a mașinilor sunt numeroase,

fie că vă alăturați unei scheme formale existente sau implementați un sistem propriu de folosire comună a mașinilor private. Proprietatea comună oferă o șansă de conexiune mai apropiată cu alții din comunitate. Treburi de zi cu zi au potențialul de a deveni momente de distracție și aventură. În plus, costurile de mentenanță ale mașinii sunt substanțiale; car sharing înseamnă împărțirea costurilor, așa că indivizii care altfel nu și-ar putea permite o mașină o pot folosi atunci când au nevoie de ea.

Influența asupra comunității

Folosirea în comun a mașinilor poate aduce comunitățile împreună, nu doar la evenimente de celebrare sau afaceri, dar și pentru activități zilnice. Într-o comunitate cu câteva mașini utilizate din plin, este mult mai puțin comun să vezi pe cineva care conduce singur o mașină, cu restul locurilor goale. Aceasta reduce amprenta de carbon a comunității în ansamblu. Car sharing-ul este unul dintre elementele posibile ale unei economii comune și este aliniat cu ușurință cu alte elemente. Unele scheme de car sharing permit utilizatorilor să vadă călătoriile altor utilizatori, pentru a se putea contacta reciproc și a reduce costurile. Car sharing este despre transformarea practicilor individuale în unele mai colective, valorificarea efectelor unor asemenea practici și beneficiul clădirii comunității.

Intenții care influențează practica

Întrebările principale sunt: Care este intenția unei comunități? În ce măsură se concentrează comunitatea pe reducerea amprentei sale de carbon? Dorește să își utilizeze resursele mai eficient? Ar vrea să cultive activități comune de zi cu zi? Răspunsurile la aceste întrebări trebuie să fie pozitive, dacă un sistem de car sharing va funcționa bine. Comunitățile care se prezintă drept sustenabile dar nu au o schemă de car sharing pot utiliza aceste întrebări pentru a își reevalua viziunea și a vedea cum ar putea car sharing-ul să îi ajute să funcționeze într-un mod mai durabil. Vizitatorii curioși ai ecovillage-urilor au des următoarea întrebare: Deci, trăiți într-un ecovillage dar fiecare din voi își conduce propria mașină? Cum corespunde acest lucru cu valorile și intențiile voastre de bază?

Importanța structurii

Multe structuri de car sharing sunt posibile

însă bazele tuturor sistemelor includ de obicei următoarele:

- **Proprietate:** toate mașinile sunt deținute în mod comun și/sau mașinile deținute personal fac parte din schemă
- **Organizare:** contractele de înscriere, plăți și obligații în caz de posibile daune, reguli pentru rezervări, etc.
- **Un loc (fizic sau virtual) unde rezervările pot fi făcute, cursele comune pot fi aranjate, utilizarea poate fi monitorizată, etc.**
- **Un loc unde toate cheile mașinilor (și alte echipament) sunt păstrate și, bineînțeles, locuri de parcare pentru mașinile comune**
- **Un sistem de contorizare a șoferilor pentru toate mașinile care fac parte din sistem**
- **Echipă de suport, responsabili pentru mașini (mentenanță), plăți (administrație), etc.**

Aceste structuri funcționează de obicei mai bine dacă mașinile sunt deținute la comun (de exemplu de către organizația centrală a grupului). Schemele de car sharing cu mașini private este pe de o parte mai ușor de înființat, însă pe de altă parte tinde să fie mai complicat de gestionat, deoarece proprietarii vor să aplice reguli și drepturi speciale pentru utilizarea propriilor mașini. Negocierea este o abilitate învățată cel mai bine într-o comunitate!

Regula de 24 de ore a sistemului de car sharing al Sieben Linden

În Sieben Linden există 10 mașini utilizate la comun, dintre care 8 sunt deținute privat. Cine vrea să rezerve o mașină pentru mai mult de 24 de ore trebuie să primească consimțământul proprietarului. În decursul a 24 de ore, toate mașinile libere pot fi rezervate și utilizate de oricine. Dacă proprietarul află că mașina ei/lui este deja ocupată, ea/el trebuie să caute o altă mașină din flotă. Cu suficiente mașini disponibile în flotă, acest aranjament funcționează de obicei bine.

Practica – un rezumat

Capitolele despre Individ, Comunitate, Intenție și Structură ne-au trecut prin punctele de atenție esențiale. Rezultatul este Practica, așa cum este trăită, experimentată și observată în comunitățile concrete. Cinele comune, momentele de conștientă, toaletele cu compost și schemele de car sharing au fost alese pentru a ilustra Practica pentru că ating toate cele patru dimensiuni ale modelului CLIPS. Ele exemplifică atât simplitatea, cât și complexitatea modelului și nevoia coerenței între toate elementele din care este alcătuit.





CE URMEAZĂ

A termina înseamnă a începe

Felicitări pentru determinarea de a citi acest ghid până la sfârșit! Sperăm că această călătorie prin potențialele „suișuri și coborâșuri” ale începerii unui proiect de grup durabil v-a încurajat pe propria cale. Dacă sunteți unul dintre mulții oameni care vor să facă această planetă un loc mai bun pentru toți, sperăm că vă simțiți întărit și angajat să continuați cu acea misiune.

Așa cum am menționat deja, acesta nu este un ghid pas-cu-pas universal pentru utilizatori și facilitatori. Fiecare grup este diferit, având propriile provocări și potențialuri, având nevoie de diferite metode, procese și strategii pentru a își găsi direcția și determinarea. Am adăugat sfaturi pentru facilitatori ca o anexă la acest ghid. În anexă ne concentrăm pe diagnosticarea și inventarierea procesului de grup.

Creatorii CLIPS sunt convinși că stând împreună avem o șansă să creăm o lume mai frumoasă la care visăm. Ne uităm în jur și vedem mulți oameni care se chinuie să se prindă de mâini și să muncească în mod colectiv și pașnic unii cu alții – chiar și atunci când împărtășesc aceleași obiective și intenții. Sperăm că CLIPS arată faptul că colaborarea este necesară, posibilă, palpitantă și productivă – dacă suntem pregătiți să înfruntăm provocări și să le transformăm în oportunități de învățare.

CLIPS în peisajul său de resurse adiacente

CLIPS există într-un ecosistem bogat și dinamic de resurse și oportunități de training care au scopul de a susține noi inițiative. Experiența inițierii comunităților în întreaga lume dovedește că un vis, dacă este incubat în mod corespunzător, poate deveni realitate.

Modelul și colecția de resurse CLIPS sunt concepute în mod special pentru acest scop: pentru a susține noi inițiative, pe măsură ce pornesc în călătoriile proprii de design și implementare. În acest mod, CLIPS este unic.

CLIPS integrează decenii de experiență și multe unelte existente pentru a ghida indivizii și grupurile prin dezvoltarea proiectelor și realizarea viselor

lor. Organizațiile, proiectele și programele din lista de mai jos formează o parte integrantă din inspirația pentru CLIPS. Ele oferă oportunități pentru continuarea învățării și dezvoltare în multe domenii diferite.

Website-urile Global Ecovillage Network și multe dintre rețelele naționale GEN Europe listează internshipuri, traininguri și workshopuri în network-ul de ecovillage-uri din jurul lumii.

GEN Education oferă introduceri în ecovillage și mostre de workshopuri, precum și traininguri personalizate în cele 4 dimensiuni ale sustenabilității – social, cultural, ecologic, economic – și calea centrală a designului sistemelor întregi.

GEN a dezvoltat de asemenea și **Cărțile de Joc Ecovillage** – 36 de Principii Ecovillage ilustrate care concentrează ani de experimentare și cercetare într-o unealtă flexibilă pentru joacă, reflecție, dialog, cercetare și design în cele 5 dimensiuni ale sustenabilității – pentru indivizi, grupuri, proiecte, organizații și comunități.

Partenerul de lungă durată al GEN, **Gaia Education**, oferă un curs lung de o lună sprijinit



GEN a dezvoltat de asemenea și Cărțile de Joc

de ONU, Ecovillage Design Education (EDE), în numeroase locații din jurul lumii, precum și cursuri online acreditate în cele 5 dimensiuni ale sustenabilității.

Inovație Socială pentru Comunități Reziliente (Social Innovation for Resilient Communities), SIRCle, oferă un curriculum flexibil pentru antreprenoriat social, susținând oamenii să aducă împreună abilitățile personale și pasiunile lor prin consolidarea activă a bunăstării comunității.

Bridgedale360 oferă un set gratuit de unelte online pentru durabilitate în rândul tinerilor, pentru a împuternici munca tinerilor și a lucrătorilor din domeniul tineretului din întreaga lume.

În plus față de cele de mai sus (și multe altele), există, bineînțeles, programul CLIPS în sine, cu platforma sa web de facilitatori, resurse, instrumente și metode concepute să susțină grupuri. Pe website-ul CLIPS: <http://clips.gen-europe.org/>, poți găsi:

- Ghidul CLIPS (acest document)
- Un set de unelte pentru metode
- Secțiune de resurse (cu instrumentul de auto-evaluare, forum și serviciu de consultanță)
- Profilurile trainerilor
- O hartă cu proiecte.

Vor urma cu siguranță mai multe pentru că acest ghid, website-ul, lista de traineri și materialele educaționale sunt în continuă transformare pe măsură ce dezvoltăm și îmbunătățim programul: este munca vieții, iar viața nu spune niciodată „sfârșit”.

Sperăm că te vei bucura și vei pune această muncă în aplicare într-un mod minunat.





ANEXĂ

Incubarea proiectelor de grup – note pentru facilitatori

Analizând CLIPS din perspectiva facilitatorului, există câteva puncte relevante care merită să fie notate. Facilitarea incubării comunității este foarte satisfăcătoare, dar trebuie să subliniem faptul că necesită expertiză specifică provenită din experiențe concrete în proiecte de grup.

Facilitatorii își inventează de obicei propriile metode și stiluri. Așadar, realist vorbind, nu ne așteptăm ca CLIPS să fie îmbrățișat universal ca singurul set de instrumente pentru facilitarea incubării grupului. Îl oferim facilitatorilor pentru inspirație, perspective, îndrumare și referințe. CLIPS oferă recomandări legate de unelte și procese relevante și recomandabile.

Pe de altă parte CLIPS oferă și o bază solidă de facilitare! Facilitatorii CLIPS au fost instruiți să aplice metode potrivite pentru o varietate vastă de probleme de grup. Bazat pe nevoile lor, grupurile se pot baza pe instructori instruiți pentru metode ca: *Process work*, *Dragon Dreaming*, *Sociocrație*, *Comunicare Non-violentă*, etc.

Programul CLIPS este încă tânăr. Până acum nu a dezvoltat un proces de certificare și scheme formale de training pentru trainerii și facilitatori. Așadar trainingurile CLIPS sunt făcute momentan doar de către echipa centrală CLIPS care l-a dezvoltat. Acesta nu este pentru a descuraja facilitatorii din utilizarea CLIPS în munca lor cu grupurile! Doar le cerem să participe la traininguri viitoare înainte de a oferi traininguri despre incubarea comunităților bazate pe modelul CLIPS. Pentru a asigura cele mai bune rezultate, vă rugăm să consultați echipa centrală CLIPS.

Cum să facilitați grupuri cu CLIPS?

Sarcina facilitatorului este cel mai adesea de a fi un consultant extern (fără interese personale), de a oferi procese potrivite pentru detectarea nevoilor grupului (în fiecare fază specifică) și apoi de a facilita procesele de care grupul are nevoie și prin care vrea să treacă. Aceasta este esența facilitării în CLIPS.

Primul pas: ajungeți să cunoașteți unde este grupul.

Înainte de a aplica vreuna dintre metodele listate în CLIPS, „diagnosticarea” sau „cartografierea” situației prezente ar trebui să fie realizată pentru a înțelege nevoile grupului. Instrumentele propuse pentru această sarcină (sunt găsite pe website-ul CLIPS) sunt:

Instrument de auto-evaluare

Chestionare variate oferă o perspectivă asupra situației unui grup în orice moment dat. Un mod bun de a completa un chestionar este în mod individual de către toți membrii, apoi începerea unui proces de grup în care acestea sunt comparate, sunt găsite similarități, diferențe, sunt făcute compromisuri, etc.

<http://clips.gen-europe.org/selfassessment-tool/>

<https://ecovillage.org/resources/sustainability-assessment/>

Analiza câmpului de forță

Această unealtă explorează tensiunile în grupuri, susținând auto-analiza legată de potențiale „motoare și frâne”, care fie împiedică





sau promovează schimbările dorite. Analiza câmpului de forță are scopul de a înlătura frânele inutile și de a alimenta motoarele pentru a continua.

https://en.wikipedia.org/wiki/Forcefield_analysis

[org/wiki/Forcefield_analysis](https://en.wikipedia.org/wiki/Forcefield_analysis)

SWOT

Această matrice bine cunoscută aduce la lumină elemente interne (puncte forte și slăbiciuni) și externe (oportunități și amenințări), oferind așadar o imagine de ansamblu a situației. Modelul SOAR este ca SWOT, doar că oferă mai multă apreciere orientării (puncte forte, oportunități, aspirații, rezultate).

Există multe metode de (auto-) evaluare pe care facilitatorii le folosesc în munca lor și care pot fi utilizate în funcție de proiect. Cele trei metode enumerate mai sus sunt potrivite pentru majoritatea grupurilor.

Modelul CLIPS în practică

Facilitatorii pot utiliza modelul CLIPS ca pe o unealtă de diagnosticare pentru a ajuta grupurile să înțeleagă care probleme se potrivesc în care dimensiuni ale modelului, conturând astfel punctele de atenție. Așadar, ei pot susține grupuri în dezvoltarea adecvată a proiectelor lor.

Individ

Aici grupul ar trebui să fie atent la echilibrul între dinamica personale și colective. Sarcina facilitatorului este să asiste grupul în clarificarea modului în care vor să gestioneze aceste dinamici. Este bine să identificați ce fel de muncă individuală este necesară pentru a evita impacturile negative asupra grupului.

Comunitate

Nu există comunitate fără indivizi (și vice versa) și nu este de mirare că abordările și metodele de facilitare care se ocupă cu aceste două dimensiuni merg mână în mână. Unele procese simple ar trebui să fie încurajate în primele stadii ale dezvoltării de grup: comunicarea, celebrarea, munca împreună, joaca, gestionarea tensiunilor și a emoțiilor, acceptarea diversității. Multe metode pentru primele două niveluri au fost deja acoperite în capitolul Comunitate al CLIPS.

Intenție

Facilitatorul ar trebui să fie atent la mișcarea grupului spre viziunea, misiunea și obiectivele sale, la prezența sa și efectul său în mediul înconjurător. Facilitarea ar trebui să susțină grupul în recunoașterea nevoii de feedback. Cele mai relevante procese în această fază au de-a face cu abilitatea de a realiza aspirații, de a trăi la înălțimea valorilor, a respecta angajamente, a evalua rezultate, a îmbunătăți și adapta viziunea, misiunea și obiectivele atunci când este necesar. Este bine să stabiliți calendarul activităților: pentru finalizarea fazei inițiale de stabilire a viziunii, misiunii și a obiectivelor, pentru revizuirea lor, inventarierea lor, investigarea nivelurilor de proprietate ale viziunii și misiunii existente în grup, etc.

Structură

În această dimensiune, grupurile pot utiliza asistență în conceperea unei orientări clare. Acordați atenție gradului în care structura este clară, participativă și adecvată; care sunt dinamica de putere între roluri diferite; dacă există transparență în conducere, privilegii și distribuirea responsabilităților; care sunt problemele economice, legale și organizaționale. O bună facilitare susține eficiența întâlnirilor, alocarea unor funcții și roluri clare, claritatea fluxului informațiilor, sistemul de luare a deciziilor. Uneori o bună analiză a acestor probleme necesită un facilitator extern care să aducă lumină punctelor oarbe.

Website-ul CLIPS oferă o colecție de metode pentru fiecare dimensiune. Metode suplimentare vor fi adăugate și dezvoltate. Forumul nostru web este locul în care trainerii și facilitatorii pot împărtăși metode cu colegii.

Recomandări pentru trainingul trainerilor (ToT)

Sugestiile de mai sus sunt relevante pentru grupurile care cer susținere din partea facilitatorilor instruiți CLIPS.

În timpul instruirii facilitatorilor CLIPS, este nevoie de atenție specială asupra meta-nivelului procesului. Trebuie să presupunem că participantul la training începe cu un nivel înalt de competențe în conținutul de bază al programului.

Facilitarea și comunicarea solidă, cunoașterea dinamicilor de grup și alte unelte sociale

fundamentale nu sunt doar recomandate, ci și indicate și chiar necesare.

Obiectivul ToT este de a permite cursantului să gestioneze două niveluri simultan:

Conținut

Cursantul trebuie să poată diagnostica și înțelege principalele provocări pe care grupul le înfruntă, unde are nevoie de susținere și antrenament, care este rezultatul dorit al sprijinului acordat procesului de grup.

Proces

Cursantul ar trebui să poată determina abordări posibile și potrivite pentru contexte și situații variate (cultura de grup, numărul de participanți, intervalul de timp, etc.); să monitorizeze abordarea aleasă pe măsură ce este aplicată, să observe rezistențe și forțe conducătoare, să se adapteze, să agite. Rolul trainerilor ToT este de a încuraja cursanții să își lărgască orizonturile și să se deschidă către noi posibilități. Uneltele selectate și informația potrivită pot determina schimbări în obiceiurile de grup cu un impact semnificativ pe termen lung, modificând atât comportamentul individual, cât și pe cel colectiv.

Facilitatorii specializați în CLIPS sunt invitați să urmărească dezvoltarea facilitării lor prin evaluare reciprocă după trei, șase și douăsprezece luni. Doar trainerii care își dezvoltă constant cunoștințele și abilitățile vor face față lumii în rapidă schimbare și vor păstra abilitatea de a susține procesele de grup în diverse inițiative.

CLIPS

INCUBATORUL EDUCAȚIONAL DE COMUNITĂȚI PROGRAM PENTRU SUSTENABILITATE

Faci parte dintr-un proiect debutant sau deja dezvoltat de ecovillage, eco-comunități, proiect de co-housing, ONG-uri, inițiative civice, colective de afaceri verzi, școală comunitară, bancă etică, cerc de sănătate, cooperativă, proiect agricol susținut de comunitate sau alt proiect condus de comunitate? Atunci acest ghid poate fi ceea ce cauți. CLIPS este un program orientat către soluții care ghidează proiecte conduse de comunitate în etapele lor inițiale – și pentru inițiative existente care se confruntă cu probleme sau doar au nevoie de revitalizare. Scopul CLIPS este de a sugera și a explica un cadru de lucru prin care dezvoltarea comunitară poate fi abordată. De asemenea, prezintă instrumentele specifice pe care proiectele de comunitate existente le consideră utile.

CLIPS se bazează pe informații și perspective din proiecte ecovillage existente. Aceste informații au fost structurate în concepte și metode aplicabile oricărui grup care recunoaște valoarea comunității. Pe măsură ce a fost elaborat, CLIPS a fost evaluat și testat în cadrul inițiativelor comunitare din nouă țări europene.

Ghidul CLIPS explică un model de dezvoltare comunitară creat de echipa CLIPS. Ghidul este însoțit de ateliere, mentorat și instruiri, precum și de o platformă online cu resurse, linkuri, exemple și instrumente atât pentru proiecte, cât și pentru formatori implicați în susținerea dezvoltării comunităților. Pentru mai multe informații vizitați:

<http://clips.gen-europe.org/>

Disclaimer

Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru realizarea acestei publicații nu reprezintă aprobarea conținutului acesteia, ci reflectă doar viziunea autorilor, iar Comisia Europeană nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare a informațiilor conținute.

Copyright

Utilizarea acestui conținut este permisă în baza licenței de copyright Creative Commons CC BY-NC-ND. Vă invităm să folosiți munca noastră, să o împărtășiți cu alții și să ne-o atribuiți în timp ce faceți asta. Nu îl puteți schimba în niciun fel sau utiliza pentru scopuri comerciale.