

# Dragon Dreaming iš arčiau

Projektų projektavimo vadovas, skirtas asmens augimui, bendruomenių kūrimui ir tarnystei Žemei.



Šis projektas finansuojamas remiant  
Europos Komisijai.  
Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį,  
todėl Komisija negali būti laikoma  
atsakinga už bet kokį jame pateikiamos  
informacijos naudojimą.

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



# DRAGON DREAMING IŠ ARTI

Projektų projektavimo vadovas, skirtas asmens augimui, bendruomenių kūrimui ir tarnybai Žemei.



# TURINYS

<b>PROLOGAS JOHNUI CROFTUI</b>	<b>6</b>		
<b>ĮVADAS</b>	<b>9</b>		
Įkvėpimas Didžiajam Pokyčiui	10		
Kas yra šis vadovas ir kaip jis gali būti naudojamas?	11		
Šio vadovo grįžtamasis ryšys	13		
<b>DRAGON DREAMING ISTORIJA</b>	<b>14</b>		
<b>Svajonė, gimusi Australijoje</b>	<b>14</b>		
Gilioji ekologija: link Didžiosios Permainos	15		
Johnas Croftas, aktyvistas, kūrėjas ir pedagogas	16		
<b>“Dragon Dreaming” filosofija</b>	<b>18</b>		
“Dragon Dreaming” ir aborigenų mitologijos prasmė	18		
Skėtinė metodika	20		
4 Dragon Dreaming apibrėžimai	20		
Win-Win-Win kultūra	22		
<b>NAUJOSIOS LYDERYSTĖS UGDYMAS</b>	<b>26</b>		
		Kas yra lyderis?	26
		“Win-Win-Win” kultūros lyderiai	27
		Kolektyvinės lyderystės ugdymas	29
		<b>Lyderystė ir kolektyvinio intelekto įrankiai</b>	<b>30</b>
		Kolektyvinis intelektas ir Aha akimirkos	30
		Karlapgur ratas	32
		Kalbėjimo lazdelė	34
		Ratai: Įsitraukimas/pasitraukimas ir Grįžtamasis ryšys/Dalijimasis	35
		Generuojantys klausimai	37
		Dragon Dreaming išmintys	37
		<b>KOMUNIKACIJOS GALIA</b>	<b>38</b>
		<b>Bendravimas dėl naujos kultūros</b>	<b>39</b>
		<b>Bendravimo įrankiai</b>	<b>40</b>
		Pinakarri	40
		Charizmatiškas bendravimas	44
		Nesmurtinis bendravimas	46
		<b>DRAGON DREAMING PROJEKTAI</b>	<b>48</b>

Projekto Ratas ir jo 4 etapai	48	DRAGON DREAMING PASAULYJE	80
16 projekto rato etapų	54	Mokymosi kelias	80
<b>PROJEKTŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS</b>	<b>58</b>	Dragon Dreaming seminarų organizavimas	81
<b>Svajonė: Atsivėrimas pasauliui - alternatyvus suvokimas</b>	<b>58</b>	Kiti papildomi seminarai	81
Kaip sukurti Svajonių Komandą	58	Papildomi resursai	81
Svajonių ratas	58	<b>MOKYMŲ VADOVĖS - AUTORĖS</b>	<b>82</b>
<b>Planas: durys į linijinį laiką - galvokite globaliai</b>	<b>62</b>	<b>ŽODYNĖLIS</b>	<b>84</b>
SMART tikslų kūrimas	62	<b>BIBLIOGRAFIJA</b>	<b>86</b>
Planavimo užduotys su Karabirdt	66		
<b>Veikimas: išlaikykite įsipareigojimus - veikite lokaliai</b>	<b>70</b>		
12 priežiūros klausimų	70		
Savarankiškos komandos	72		
<b>Švęskite: įvertinkite pasitenkinimo laipsnį - būkite autentiški</b>	<b>73</b>		
Grįžtamasis ryšys, emocijų valdymas ir konfliktų sprendimas	74		
Sukurkite mūsų šventės istoriją	76		
Tęstinumo planavimas	79		

# PROLOGAS JOHNUI CROFTUI

Kodėl tiek daug aplinkosaugos aktyvistų ir socialiai remtinų projektų yra mažiau veiksmingi nei jie galėtų būti? Kodėl didžiąją daugumą socialinių iniciatyvų, pradedančiųjų ir nevyriausybinų organizacijų projektų taip lengvai blokuoja paramos trūkumas, griežta kritika; arba net jei jie sėkmingi, jie tenkina trumpalaikius tikslus ir išnyksta mažiau nei per ketverius metus? Kodėl, nepaisant daugiau nei 30 metų įrodymų, mes toliau einame atgal, didėjant socialinei ir ekonominei nelygybei, naikinant bendruomenes ir sistemas, kurios palaiko gyvenimą, nuo kurio visi priklauso?

1971 m. Romos pirmosios ataskaitos klubas parodė, kad augimo ribos yra limituotos, kad XXI amžiaus viduryje mes galime sulaukti milžiniškų socialinių, aplinkosauginių ir ekonominių problemų. Antroji ataskaita, kurią pateikė daugiau nei 15 000 mokslininkų, neseniai patvirtino 1971 m. prognozes. Ko trūksta? Kodėl mes nepadarėme reikalingos pažangos?

Dragon Dreaming siekia rasti atsakymus į šiuos klausimus. Dabar sėkmingai vyksta daugiau nei 8 500 projektų 53 pasaulio šalyse. Dragon Dreaming mokymai, kuriuos veda daugiau kaip 206 apmokyti mokytojai, yra platinami visame pasaulyje. Nors tai yra įspūdinga, vis dar nepakanka, kad būtų užtikrintas reikiamas "Didžiojo pakeitimo" poveikis, aprašytas šiame vadove.

Kas yra Dragon Dreaming? Tai yra "besąlyginė meilė veiksmė". Konkrečiau kalbant, Dragon Dreaming galima apibrėžti kaip metodą, kuris siūlo galingus įrankius bendradarbiavimui kurti. Tuo pačiu metu tai yra organiškasis, "gyvųjų sistemų" modelis, kuris mums suteikia daugybę atsakymų, kaip kurti sėkmingus projektus iš naujos tvarios paradigmos perspektyvos. Tai taip pat yra požiūris, suteikiantis mums naujų žinių apie patį gyvenimą, ir todėl jį taip pat galima apibrėžti kaip filosofiją, įkvėptą ekologijos, vietinių išminčių aborigenų, naujausių mokslinių tyrimų, neurologinių atradimų ir sistemų teorijos. Dragon Dreaming filosofija, modelis ir metodika geriausiai išryškėja vykdamas transformacinius projektus, o pasitelkiant dirbtuves ir šį vadovą galima išmokyti ir jus patirti šį nuotykią.

Trys pagrindiniai principai, palaikantys Dragon Dreaming metodo, modelio ir filosofijos integruotą viziją bei sėkmingus projektus, kuriuos lemia jo taikymas, yra šie:

- **Asmens augimas:** įsipareigojimas gydyti ir įgalinti tai daryti visus dalyvius.
- **Bendrijų kūrimas:** bendruomenių, kurių dalis mes esame, sustiprinimas ir atsparumas.
- **Paslaugos Žemei:** darbas regeneravimui, gerovei ir paties gyvenimo žydėjimui.

Tačiau šioje Win-Win-Win kultūroje yra kliūčių, susijusių su didžiule pasauline dvasine krize, ir daugelis žmonių visame pasaulyje stengiasi rasti skirtingų iššūkių sprendimus:

**Ekonominiu požiūriu** - mes matome, kaip planetos turtas patenka į negausaus elito rankas, susijusias su didžiulėmis finansinėmis ir korporacinėmis įmonėmis, ir vis labiau mažėja vidurinė klasė, didėja labai neturtingų žmonių skaičius. Neokonservatorių rinka ne tik nesugeba pasiekti pažangos daugumai gyventojų, bet rinkos skolomis grįsta ekonominė ir finansinė sistema skatina ir netvarų augimą.

**Politiniu požiūriu** - matome antifašistinio ir neofašistinio populizmo augimą, rasizmą ir protekcionizmą, atakas prieš spaudos laisvę per centralizuotą įmonių nuosavybę ir vyriausybės apribojimus. Tuo pačiu metu padidėjusios išlaidos karo ir branduolinio ginklo platinimui kelia grėsmę pasaulio ateičiai.

**Ekologiniu požiūriu** - mūsų bendras poveikis aplinkai sunaudoja gamtos išteklių kiekį, lygų 1,6 planetos. Šiltnamio efektą sukeliančių dujų emisija yra pasiekusi rekordinį lygmenį, kuris kelia grėsmę klimato stabilumui, skatina ekstremalias oro sąlygas ir jūros lygio kilimą. Mes naikiname savo buveinę, nes praradome 67 proc. planetos biologinės įvairovės, kurią turėjome 1970 metais.

**Technologiniu požiūriu** - dirbtinis intelektas ir didelės duomenų sistemos kelia grėsmę daugumos profesijų saugumui. Genetinis augalų modifikavimas kartu su pesticidų naudojimu kelia grėsmę ekologiniam maisto gamybos sistemų gyvybingumui, tuo pačiu metu yra didžiausias iškastinio kuro naudojimas, o pasaulio gyventojų skaičius iki XXI amžiaus pabaigos padidės iki 9-11 milijardų.

**Išsilavinimo požiūriu** - studentų skolos daugelyje išsivysčiusių šalių tampa nekontroliuojamos. Mokyklų sistemoje reikia parengti absolventus darbo vietoms, kurios dar neegzistuoja, o pernelyg didelė biurokratija ir žemas mokytojų lygis ugdo antros klasės visuomenės švietimo sistemas, nesugebančias sukurti naujovių.

**Kultūriniu požiūriu** - buvimo "kitokiu" netoleravimas silpnina daugiakultūriškumą, o augantys politinių ir ekonominių pabėgėlių srautai pasiekia aukščiausią lygį. Mums skubiai reikia tolerancijos kultūrų, kurios sveikina kultūrinę įvairovę kaip kūrybiškumo ir naujovių šaltinį.

Šios problemos paprastai būdingos dvasinės krizės požymiams, krizei, kuri nepažįsta, kad esame Žemės dalis ir kad Žemė yra mūsų dalis. Ką mes darome Žemei, tą mes darome patys sau. Dragon Dreaming metodas suteikia mums visiškai integruotą naują paradigimą, kuri sprendžia apie mus kaip apie asmenis socialiniu, politiniu ir ekonominiu požiūriu per mūsų bendruomenes ir bendrai su planeta, kuria mes dalijamės su kitais. Norint sukurti geresnį pasaulį, būtina išsiaiškinti, kaip praktikoje įdiegti naują Win-Win-Win kultūrą tokiu būdu, kuris būtų taikomas kasdieniame gyvenime. Mes tai darome kurdami ir įgyvendindami sėkmingus įvairių lygių ir kontekstų projektus. Dragon Dreaming yra įrodytas ir įkvepiantis būdas kurti tokio pobūdžio projektus, per kuriuos kiekvienas iš mūsų gali nuo svajonių pereiti prie realaus pokyčio pasaulyje.

Kaip rodo šis vadovas, kiekvienas projektas prasideda asmens svajonėmis. Tačiau surinkti duomenys liudija, kad 90 proc. projektų sustingsta svajonių fazėje. Priežastis ta, kad jei asmuo rimtai vertina savo svajones, jis turi pasidalinti savo svajonėmis ir suburti paramos komandą, kuri padėtų jam gyvendinti projektą. Pagrindinė tolesnio etapo problema yra ta, kad žmonės nesugeba planuoti. Dragon Dreaming turi daugybę planavimo įrankių ir metodikų. Tačiau paprastai apie 90% projektų neveikia pagal planą. Dažnai projektuose žmonės, reikalams pasisukus bloga linkme, linkę kaltinti vieni kitus. Veikėjai kaltinami plano nesilaikymu, o planuotojai kaltinami

nesiejantys planavimo su realybe.

Be to, nustatėme, kad 90 proc. naujai įsteigtų įmonių ir nevyriausybių ar bendruomeninių organizacijų nesiseka per pirmuosius ketverius metus paprastai dėl to, kad žmonės, kurie pradėjo vykdyti projektą, yra išnaudojami, išsenka ir turi pasitraukti dėl asmeninio išgyvenimo priežasčių.

Šioje statistikoje tik 1 iš 1000 svajonių išsipildo. Žmonės tai žino, todėl jie atsisako savo svajonių. Jau Australijos aborigenai žinojo, kad ryšio su asmenine svajone praradimas yra "sielos praradimo" forma kartu su apatijos, fatalizmo, impotencijos, kaltės dėl kitų ir savęs bei brolių žudiškos agresijos ar depresijos simptomais. Šis Dragon Dreaming gidas rodo metodą, kuris padeda mums išeiti iš šių blokų.

Kaip rodo šis vadovas, taikydami keturių fazių modelį, mes galime pasakyti, kad Dragon Dreaming svajonė yra sukurti naują tvarią kultūrą Win-Win-Win; kultūrą, atitinkančią autentiškus visų jos dalyvių, bendruomenių ir pačios planetos poreikius. Antra, planuojant, Dragon Dreaming yra naudingas teorinis modelis, leidžiantis planuoti sėkmingus projektus ir įveikti bet kokią iškilusį blokavimą. Trečia, Dragon Dreaming veiksma suteikia naudingų metodikų rinkinį, kuris gali būti taikomas skirtingai, atsižvelgiant į sektoriaus ir aplinkos realijas. Galiausiai Dragon Dreaming grįžtamasis ryšys yra profesionalų paramos tinklas tam, kad žmonių svajonės išsipildytų.



# ĮVADAS

Mes, Julija Ramos ir Beatriz Gallego, kaip treneriai ir Dragon Dreaming tarpininkai, naudodamiesi šia metodika, atlikome tuzinus seminarų ir dalyvavome komandose, projektuose ir organizacijose įvairiose pasaulio šalyse.

Kaip šio vadovo autorės, mes norėjome įtraukti ir savo teorines ir praktines žinias apie Johno Crofto sukurtą metodą ir filosofiją bei subtiliausią asmeninės evoliucijos dalį, kurią mums suteikė Dragon Dreaming kultūros programa, atskleidami tvarius pokyčius tiek savyje, tiek pasaulyje.

“Šis vadovas apims ir Dragon Dreaming teoriją ir praktiką, leidžiančią mums rasti šį paprastą ir lengvai pritaikomą metodą, kuris išlaisvina mūsų kolektyvinį kūrybiškumą, atverdamas savo jutiminį ir suvokiamąjį supratimą, atstatydamas mūsų kūną ir mūsų jausmus, kad kolektyviai palaikytų mūsų asmeninį augimą, bendruomenės transformaciją ir pasaulinį gijimą”

(Croftas 2018)

## Įkvėpimas Didžiajam Pokyčiui

Mes gyvename laike, kai vyksta daug atradimų ir didelių pokyčių dėl ekologinės, ekonominės ir socialinės krizės. Plėtros ir pramonės augimo pagreitėjimas sukėlė didesnę nelygybę, globalizaciją ir pažangos viziją, pagrįstą kuo greitesniu pinigų generavimu išnaudojant planetos išteklius: mineralus, daržoves, gyvūnus ir žmones.

Individualizuota, vartotojiškoji, grobuoniškoji ir poliarizuota kultūra, individualus išgyvenimas tampa kažkuo gyvybinga ir tuo pat metu problema. Viskas, kas nėra AŠ, tai yra, išorinis pasaulis, aplinka, kitos kultūros, kiti žmonės, gamta, gyvūnai ... viskas pavirsta pavojumi. Kadangi mes išnaikinome ar kontroliuojame savo didžiuosius plėšrūnus, pats žmogus tapo didžiuoju kitų žmonių, gyvūnų ir išteklių plėšrūnu (Croftas, 2014 - Nr. 4).

Kaip mes galime atsikratyti šios apgaulės? Mes tvirtai tikime, kad Didysis Pokytis prasideda mumyse ir kiekviename žmoguje. Dabartinės, labiau mokslinės žinios, susijusios su sąveika su gyvenimu ir protėvių, pvz., aborigenų, kultūrų dvasingumu, gali padėti mums mokymosi ir asmeninės evoliucijos kelyje.

“Kiekviena kultūra, kuri griaua savo pačių gyvybės palaikymo sistemą vardan pažangos, yra savižudiška. Tie, kurie dalyvauja tokioje kultūroje, kai jie nėra sprendimo dalis, tampa problemos dalimi, ir tokioje situacijoje tai, kas laikoma norma, iš tiesų yra beprotybės dalis “

(Croftas 2014 - #4, 2)

Visi žmonės gali palengvinti ryšių kultūros su mūsų aplinka sukūrimą, kuris praplečia mūsų tikrovės, taip pat žmonių, su kuriais mes kalbame, viziją. Mes galime dalyvauti šiame nuotykyje išeidami iš savo komforto zonos ir mokydami iš didžiosios kolektyvinės žmogiškosios būtybės išminties bei šios aplinkos, vadinamos Žeme.

Dragon Dreaming mus sujungia su mūsų pačių dalimis, apie kurias mes netgi nežinome, taip pat su kitais, su gamta ir su didesnėmis sistemomis už mūsų pagrindinės veiklos srities ribų. Ši metodika lydi ir skatina mus procese, vykstančiame per mūsų gyvenimo linijos mazgus, ir tuo pačiu skatina mus tapti Win-Win-Win procesų pagalbininkais.

Tikimės, kad šis vadovas bus impulsas naujoms svajonėms, planams, veiksams ir grįžtamajam ryšiui... ir kad kiekvienas gautas grįžtamasis ryšys mus atves prie mūsų žmonių augimo.

Kas yra šis vadovas ir kaip jis gali būti naudojamas?

Šis vadovas skirtas visiems žmonėms, kurie nori sužinoti ir praktikuoti Dragon Dreaming savo kasdieniame gyvenime ir savo darbuose ar projektuose. Nesvarbu, ar dirbate su projektais ir komandomis (mokymas, švietimas, koordinavimas, valdymas...), ar turite kitą profilį, ši metodika gali būti naudojama norint išplėsti komandų ir projektų valdymo įgūdžius.

Šis vadovas yra praktinis ir dauguma jo dalių skirtos praktikai, tokiai kaip projektų valdymas, tačiau vadovas turi ir subtilesnę, intuityviają dalį, pvz., komandinio darbo magija, pasaulio vizija ir gyvenimo tinklo plėtra kiekviename santykiuje, grupėje ir projekte.

Šis vadovas yra suskirstytas į keletą pagrindinių skyrių, kurie svyruoja nuo: šios metodikos istorijos ir filosofijos, jos pagrindinių priemonių, naujos lyderystės ir komunikacijos vizijos iki projektavimo ir projektų valdymo Rate ir 4-uose jo etapuose (svajonė, planas, aktas ir grįžtamasis ryšys) bei 16-oje stadijų.

Naudojantis šio vadovo žiniomis ir realia Dragon Dreaming praktika seminare, projekte ar grupėje, galima pasiekti tokių rezultatų:

Pasirengti atlikti bet kokią projektą, kokį tik galite įsivaizduoti, ir planuoti jį Karabirrdte, su atitinkamais tikslais, lūkesčiais, užduotimis, vaidmenimis, laiku ir pinigais.

Gebėti palengvinti Svajojimo, Planavimo, Veikimo ir Grįžtamojo ryšio procesus.

Įgyti žinių apie darbo ir bendradarbiavimo kūrimą kartu su gamta.

Išmokti technikų, kurios padeda žmonėms efektyviai ir teigiamai dirbti.

Gebėti suprasti ir analizuoti skirtingus požiūrius, kurti asmeninę sistemą ir integruoti teoriją ir praktiką.

Atkreipti dėmesį į savo įgūdžius ir priemones ir sukurti asmeninę strategiją, kad įgytumėte įgūdžių, kurių jums reikia ateityje.

Taikyti asmeninę įgaliojimų sistemą, bendruomenės kūrimą ir aplinkosaugos veiksmus realiose situacijose ir įvertinti rezultatus (Croftas, 1991, 14).

Be to, šis vadovas yra Dragon Dreaming oficialaus rengimo mokymas, kurio "mokymosi kelias" yra atliekamas įvairių lygių eksperimentinėse dirbtuvėse: įvadinis lygmuo (2,5 dienos), intensyvus (5 dienos) ir treniravimosi (7 dienos). Todėl mes rekomenduojame pasinaudoti galimybe dalyvauti Dragon Dreaming dirbtuvėse, kad būtų atskleista kolektyvinės išminties magija, praktika paliekant komforto zoną su kitais žmonėmis ir išgyventa svajonių kūrimo, planavimo, priėmimo ir šventimo patirtis su maksimaliu pasitenkinimu, sąžine ir išmintimi.

Tikimės, kad tai reiškia mūsų pasaulio viziją visiems, asmeninio ir bendruomeninio augimo pokyčius, mūsų komandos darbo gerinimą, santykius su Žeme ir pagarbą Gyvenimui.

## Padėka

Dėkojame Johnui Croftui, šios metodikos kūrėjui ir pagrindiniam šios metodologijos skleidėjui, dėl asmeninio augimo. Jį mes įgijome Dragon Dreaming formatuose ir bendraudami su Johnu, kuris per susitikimus palaikė mus, kaip Dragon Dreaming pagalbininkus.

Per daugelį metų sukaupta didelė mokslinių tyrimų medžiaga, informacija ir dokumentacija, kurią jis sukūrė Vadove, straipsniuose, pavadintuose informaciniais lapais, E-knygoje, oficialioje svetainėje ir jo paskaitose ar vaizdo įrašuose ir kt.

Ryšių tinklas su Dragon Dreaming pagalbininkais, kurie mus lydi įvairiuose asmeninių ir bendruomenių mokymosi procesuose.

Dėkojame Permacultura Cantabria (Ispanija), Active Women Association (Lenkija) ir ŽISJB (Lietuva) kaip šio Europos projekto rėmėjams, turintiems didelę patirtį kuriant asmeninius, organizacinius ir aplinkos pokyčius, siekiant pereiti prie socialinio ir ekologinio tvarumo.

Dėkojame Europos Sąjungai už pasitikėjimą ir paramą bei šio vadovo sukūrimą, sklaidą ir vertimą į keturias kalbas bendradarbiaujant su partnerių organizacijomis.

Galiausiai mes dėkojame visiems žmonėms, kurie skaito mūsų darbą, ir visiems žmonėms, su kuriais mes dirbome per visus tuos metus, už naujus projektus ir didelius pokyčius, kurie visi yra mūsų kolektyvinės evoliucijos dovanos.



# DRAGON DREAMING ISTORIJA

## Svajonė, gimusi Australijoje<sup>1</sup>

Dragon Dreaming yra australo Johno Crofto (1949 m.) ir jo žmonos Vivienne Elantos (1951-2004) filosofija ir metodika, sukurta maždaug 1990 m., kaip dalis Gaia Foundation darbų. Šį fondą Vakarų Australijoje jie patys įkūrė dar 1984 metais.

Įkvėpimas įkurti Dragon Dreaming Johnui Croftui atėjo tuomet, kai jis dirbo kaip Bendrijos švietimo koordinatorius, su Papua Naujosios Gvinėjos aborigenais atlikdamas darbus, skirtus Pasaulio bankui. Vėliau jis sukūrė Dragon Dreaming kaip Gaia Foundation vykdomų projektų įgyvendinimo metodiką.

Dragon Dreaming pagrindai yra:

- Australijos aborigenų ir kitų vietinių bendruomenių kultūriniai ir dvasiniai aspektai; būtybių sąveika, jų pasaulėžiūra, pagarba gamtai ir kt.

- Moksliniai ir aplinkosaugos aspektai, susiję su Gaia teorija, giliaja ekologija, sistemų teorija ir t. t.

- Psichologiniai, sociologiniai, organizaciniai ir verslo aspektai, susiję su asmeniniu tobulėjimu, projekto rengimu ir valdymu, bendravimu, vadovavimu ir kt.

“Aborigenų kultūra ir jos dvasingumas, kuriam ir skirsime ypatingą dėmesį šiame vadove, yra Dragon Dreaming širdis ir puikus šaltinis įkvėpimui tiems, kurie siekia Win-Win-Win ateities: sąžiningos, nesmurtinės kultūros, pagrįstos lyčių lygybe, kultūros, kuri tuo pat metu pripažįsta ir mūsų skirtumus“(Croftas, 2016 # 29, 8).

Be to, aborigenų kultūra yra susijusi su seniausiomis civilizacijomis, taigi ji yra tvari Žemei.

Taip pat psichologiniai, socialiniai ir pedagoginiai aspektai, kuriuos pristatė Dragon Dreaming, yra būtini mums, norint pakeisti mūsų socialinės ir aplinkos terpės viziją ir siekti naujos kultūros, turinčios gilią šaknis ekologiniame ir socialiniame tvarume sąveikaujant su gamta ir Žeme.

Šis regėjimo pasikeitimas kilęs iš “Gaia”, vietinės sąvokos, kurioje Žemė yra suprantama kaip pati savaimė, kuri yra giliai susijusi su visomis žmogaus ir ne žmogaus egzistencijomis. Visai neseniai “Gaia” atsirado kaip teorija, filosofinis ir mokslinis judėjimas, kuriuo siekiama pakeisti dabartinę ir antropocentrinę pasaulėvaizdį, kai žmogus yra gyvosios sistemos dalis, tarpusavyje susijusi su kitomis būtybėmis “gyvenimo tinkle”.

Johnas Croftas paprastai pradeda savo seminarus ir konferencijas,

atskleisdamas ekologinio ir socialinio sunaikinimo padėtį ir pasaulinę neteisybę tokiomis frazėmis, kurios panašios į šią:

“Per ateinančius 30 metų mes pamatysime daugiau pokyčių nei bet kuriuo kitu 30 metų žmonijos istorijos laikotarpiu... Dragon Dreaming remiasi principu, kad galima pereiti prie kultūros, kuri tikrai palaiko visą gyvenimą”

(Croftas 2014 - #4, 3)

Gilioji ekonomika: link Didžiosios Permainos<sup>2</sup>

Terminas Gilioji ekologija buvo sukurtas Norvegijos filosofo Arne Næss kaip Eko filosofija per aplinkos judėjimus, tuo pačiu metu būtant ir minties mokykla, ir aktyvistų judėjimu.

Johnas Croftas, daugelio mąstytojų, aktyvistų, mokslininkų ir pedagogų draugas ir amžininkas, 1980-ųjų viduryje turėjo garbės susipažinti su Joanna Macy ir jos “atkuriamuoju darbu”. Savo atkuriamajame darbe Joanna sukūrė naują Giliosios ekologijos viziją ir sudarė metodiką, pavadinusi ją “Atkuriamąja darbų spirale” (Reconnecting Work Spiral), kuria siekiama plėtoti reikalingas jėgas žmonėse, kad susidurtų su Didžiuoju Posūkiu arba Didžiuoju Pokyčiu. Šis didysis pasikeitimas mums leidžia pasirinkti gyvenimą ir kurti visuomenes, kurios palaiko gyvenimą dabar ir ateities kartoms.

Gilioji ekologija siekia pakeisti mūsų amžiuje egzistuojančias antropocentrines kultūras ir išgydyti mūsų santykius su gamtos pasauliu. Šie kultūriniai, moksliniai ir politiniai pokyčiai bus įmanomi tik prijungus gamtą (Atkuriamoji spiralė) ir didžiulį visuotinį pokytį. Mes turime padaryti pokytį iš Pramonės draugijos į Ekologinę visuomenę, kuri yra tvari žmonėms, gyvūnams ir augalams bei Žemei, kaip gyvybės sistemai.

<sup>2</sup>Croft 2008 - #4 & Macy 2014

“Mes vykstame į tai, ką kai kurie vadina “Didžiuoju pasikeitimu”. Tarsi Žemė pati nori, kad mes būtume skirtingi ir veiktume visiškai nauja kryptimi”

(Croftas 2008 - #4, 3)

Johnas Croftas, aktyvistas, kūrėjas ir pedagogas <sup>3</sup>

Jo profesinis gyvenimas yra orientuotas į švietimą, mokslinius tyrimus, konsultavimą, bendruomenės plėtrą ir projektų plėtrą visame pasaulyje: Afrikoje, Indonezijoje, Papua Naujojoje Gvinėjoje, Australijoje ir Naujojoje Zelandijoje, JAV ir Kanadoje, Europoje ir Lotynų Amerikoje.

Kaip bendruomenės aktyvistas ir ekologas, kuris dirbo su čiabuvių tautomis keturiuose žemynuose, Johnas suprato, kaip žmonės pramoninėse ir išsivysčiusiose “šiaurės” visuomenėse gali pakeisti socialinę ir ekologinę žalą, kurią sukelia mūsų gyvenimo būdas ir vartojimas.

Jo vizija buvo sukurti metodiką, pagal kurią projektai gali būti sukurti trimis lygmenimis, pateikiant išsamią informaciją apie Win-Win-Win kultūrą, detalizuotą žemiau, ir kuri yra orientuota į dabartinių Win-Lose žaidimų keitimą, siekiant naujos vizijos “laimėti”. Win-Win-Win kultūra apima:

1. Asmeninį augimą.
2. Bendruomenių kūrimą.
3. Tvarumo Žemėje išlaikymą.

<sup>3</sup>Dragon Dreaming International 2018





Johnas Croftas mokėsi biogeografijos ir socialinio planavimo srityse ir baigė doktorantūros studijas Bendrijos plėtros srityje. Jis dirbo su keliomis tarptautinėmis organizacijomis (Londono universiteto švietimo institutas, Britų taryba, Pasaulio bankas, "Ford Foundation" ir kt.). Dirbdamas jose jis atliko įvairius socialinius kaimo/regiono vystymosi projektus Afrikoje, Indonezijoje, Papua Naujojoje Gvinėjoje ir Vakarų Australijoje. Jis yra Paryžiaus UNESCO tyrinėtojas. Šiuo metu jis yra aktyvus dėstytojas, treneris, tyrinėtojas ir projekto konsultantas, keliaujantis visame pasaulyje, pristatantis Dragon Dreaming seminarus ir su jais susijusius renginius: DD Confest, "Perėjimo ir permakultūros judėjimas", "Global Ecovillage Network (GEN)" bendruomenėse ir t. t.

## “Dragon Dreaming” filosofija

Dragon Dreaming ir aborigenų mitologijos prasmė<sup>4</sup>

Iš pradžių Dragon Dreaming buvo pavadintas “Waugal Dreaming” dėl Vakarų Australijos aborigenų įtakos.

Aborigenų mitologijoje vaivorykštinė gyvatė Waugal [5] yra svarbiausias kultūros simbolis, kurį pripažino Nongar kaip gyvenimo ir visų būtybių kūrėją. Kai Dragon Dreaming 90-aisiais išsiplėtė į kitas šalis, įvyko pasikeitimas nuo “Waugal” į “Dragon”, nes abu gyvūnai, gyvatė ir drakonas, turi bendrą reikšmę.

Mūsų šiuolaikinis žodis “drakonas” kilęs iš graikų kalbos, kur “drako” reiškia “gyvatė”. Graikų mitologijoje yra daug legendų apie gyvates ar drakonus, ir juose gyvatė arba drakonas paprastai saugo tam tikrus lobius. Drakonas atspindi mūsų baimę ir jėgą ją įveikti, “išeiti iš mūsų komforto zonos”, “šokti su savo drakonais”, drįsti realizuoti savo svajones ir gauti savo turtus mums patiems, mūsų bendruomenėms ir visai planetai.

“Aborigenų kultūra yra seniausia Žemėje ir egzistuoja Vakarų Australijoje mažiausiai 70 000 metų. Šie aborigenai vadina save “Noongar” arba “Nyungar” - žodžiu, kuris senovės kalba reiškia “žmonės”

(Croftas 2014 - #4, 4)

Svajonė ar sapnas - tai pati subtiliausia ir stebuklingiausia aborigenų kultūros dalis. Šioje kultūroje Svajonių pasaulis (Dream World) vadinamas Svajonių laiku (Dreamtime), ir iš čia atsirado visų žmonių ir gyvų būtybių "Songlines" arba gyvenimo istorijos.

Kadangi aborigenų kultūrai trūksta rašytinės kalbos, šios gyvybės istorijos ar visų būtybių giesmės yra perduodamos žodžiu bendruomenėje sėdint aplink ugnį. Aborigenų mitas mums sako, kad žmonių svajonių metu stebuklingos ir mitologinės būtybės kuria kalnus, upes, augalus ir žemės morfologiją.

Ši Svajonių (Dream) dalis, kaip kūrybinis etapas, įkvepia vardą

Dragon Dreaming. Štai kodėl Svajonė yra pirmasis Dragon Dreaming projekto Ratas etapas, kuris jungia gyvenimo sąmonę su svajonių, projektu, įrangos ir kt. kūrimu.

**“Dragon Dreaming projektai, kurie jums padės labiausiai, yra tie, kurie turės didžiausią įtaką jūsų asmeniniam augimui, tie, apie kuriuos jūs manote, kad jie bus visiškai neįmanomi”**

(Croftas 2008 - # 4, 9)

## Skėtinė metodika<sup>5</sup>

Be aborigenų kultūros ir giliosios ekologijos įtakos, Dragon Dreaming yra holistinė metodika, kuriai įtakos turi:

- Sistemų teorija ir Gaia teorija; šventoji geometrija ir medicinos Ratas, šamanizmas, antropologija; Neišvengiamas bendravimas (CNV), Jungo ir transasmeninė psichologija, asmeninė ir bendruomenės plėtra; kiti tradiciniai projektai.

Dragon Dreaming yra skėtinės metodikos rūšis, kuri vertina puikių autorių, mąstytojų, mokslininkų, rašytojų, psichologų ir filosofų įtaką. Pavyzdžiui:

- Arnoldas Mindellis, Paulas Hawkenas, Albertas Einsteinas, Gandhis, Paulo Freire, Peteris Senge, Otto Schrammeris, Johnas Seedas, Carlos Jungas, Marshallas Rosenbergas, Manfredas Max-Neefas, Josephas Campbellas, Gregory Batesonas, Ken Wilber ir kt.

Dragon Dreaming yra daugelio metų teorijos ir praktikos raidos rezultatas; ir kaip visuotinė metodika ji nuolat auga ir keičiasi per naujas idėjas ir visus žmones, įgyvendinančius šią filosofiją ir metodiką svajoti, planuoti, kurti ir švęsti savo projektuose.

## 4 “Dragon Dreaming” apibrėžimai

Yra daug galimų Dragon Dreaming apibrėžimų, priklausomai nuo to, su kuo mes susiduriame:

⌞  
Tai skėtinės metodologijos tikslas, turintis įtakos įvairiems ideologiniams, metodiniams ir projektų valdymo srautams.

⌞  
Tai filosofija, taigi ir kultūra komandoms, bendruomenėms, projektams ir organizacijoms.

⌞  
Tai priemonių rinkinys, skirtas mokytojams, verslininkams, lyderiams ir kt.

⌞  
Tai bendruomenė, kuri apima žmones, tarpininkus, projekto dalyvius ir organizacijas, kurios bendradarbiauja, kad išpildytų savo individualias ir grupines svajones.

tai greita projektavimo  
metodika organizacijoms ir  
tvariems projektams kurti.

## planas

tai gyvenimo filosofija, kuri  
skatina pokyčių kultūrą  
asmeniniame, grupiniame ir  
pasauliniame lygmenyse.

## svajonė

## veikimas

tai įrankių ir metodų dėžė,  
skirta asmeniniam augimui,  
bendruomenės kūrimui  
ir aptarnavimui Žemėje  
palaikyti.

## grįžtamasis ryšys

tai yra bendruomenė  
žmonių, kurie save palaiko,  
siekdami įgyvendinti savo  
svajones.

## Win-Win-Win kultūra<sup>6</sup>

Šiuo metu dauguma situacijų, santykių, minčių, projektų, įmonių ar kitų sistemų yra pagrįstos Laimėk-Pralaimėk (Win-Lose) santykiais. Johnas Croftas primena mums, kad blogiausias ir pirmasis pretekstas nėra seksizmas ar rasizmas, tai yra asmeninis įsitikinimas (savęs priekaba), kurį mes kuriame nuo vaikystės. Savęs priekaba yra visi tie teiginiai, kad mes nesugebėsime pasiekti savo svajonių arba kad mes nesame pakankamai gabūs, ar bet kokia kita kritika ar sprendimas, kurį mes turime įveikti savyje ar šeimoje, švietime ir aplinkoje.

Tai reiškia, kad Laimėk-Pralaimėk (Win-Lose) žaidimai yra išmokti anksti, pakartoti mūsų gyvenime ir tapę įprasti, priimti ir internalizuoti. Europoje ir kitose vadinamosiose išsivysčiusiosiose visuomenėse vyraujanti minties eiga sukūrė pasaulį, skirstantį viską į objektus ir dalykus, kurie yra aktyvūs ir pasyvūs, per kuriuos mes galime „įtvirtinti“. Taigi žmonės turi galią kitiems žmonėms, gyvūnams ir augalams, išsivysčiusios šalys - besivystančiose šalyse, turtingos - skurstančiose, ir viskas yra pastatyta ar sunaikinta Laimėk-Pralaimėk (Win-Lose) principu.

Dragon Dreaming yra orientuota į Win-Win-Win santykių kūrimą, kad „galios perdavimas“ taptų „galia“ daugiau bendradarbiaujant ir kuriant kolektyvinius ir tarpusavyje susijusius santykius. Tai yra pagrindinis Dragon Dreaming kultūros ramstis, kur kiekvienas projektas siekia sukurti pasitenkinimą 3 lygiais: Asmeniniu - Kolektyviniu - Visuotiniu.

**“Nepakanka asmeninio augimo, kai nėra bendruomenės kūrimo”**

(Croftas 2008 - #4, 10)

Todėl trys Dragon Dreaming kultūros principai yra:

- Asmeninis augimas: visiems žmonėms, dalyvaujantiems projekte. Dragon Dreaming projekto tikslas yra išplėsti mūsų galimybes, palikti mūsų komforto zoną ar savyje nustatytas ribas, didinti visą mūsų potencialą, ugdyti sveikatą, įgalinti asmenį ir vidinį darbą.
- Bendruomenės kūrimas: stiprinti bendruomenes, kurių dalis esame. Bendruomenė turi platesnę reikšmę nei grupė ar komanda. Bendruomenę galima apibūdinti kaip sąsajas ir vietinius mainus, kurie sujungia mus, o tikrajai bendruomenei yra būdinga ją formuojančių žmonių tarpusavio bendravimo kokybė.
- Tarnystė ir rūpinimasis žeme: palaikyti ir gerinti gyvenimą. Žmonija yra tame taške, kai daug daugiau paimame iš Žemės, negu jai suteikiame, pvz., mes teršiame daugiau negu atželdiname miškų, išgauname daugiau nei regeneruojame ir t. t. DD projektas nori pakeisti tai ir grąžinti Žemei daugiau įvairių išteklių, medžiagų, augalų ir t. t. nei mes iš jos paimame.

“Nuo pat savo veiklos pradžios Dragon Dreaming buvo grindžiamas prielaida, kad niekas neturėtų vykdyti projekto individualiai arba atskirai. Dragon Dreaming siekia mobilizuoti jūsų nematomos bendruomenės, kurią sudaro draugai, šeimos nariai, kolegos, kaimynai ir jūsų pažįstami, tinklo narius, kad galėtų prisijungti prie jūsų bendrų svajonių kūrimo”

(Croftas 2008 - #4, 10)

“Savęs įtraukimas į aplinką reiškia, kad esame įsipareigoję gyvam pasauliui, kurio dalis esame. Manymas, kad galime kontroliuoti šį pasaulį per “galią”, yra žmogaus mitas ir egoizmas, kuris sukels nusivylimą ir sielvartą. Mes negalime kontroliuoti energijos srauto, materijos, informacijos ir chaoso ar entropijos procesų, į kuriuos esame integruoti. Aborigenų tradicijos rodo, kad nieko nėra atskirai, o dabartinis mokslas vėl ir vėl tai įrodo”

(Koglin et al. 2016, 6)



## ESMĖ

Ką Win-Win-Win reiškia praktiniu lygiu grupei, bendrovei ar projektui?

Jei kiekvienas asmuo, projektas ar organizacija atlieka savo veiksmus, atsižvelgdami į 3 Win-Win-Win, kas reiškia tvarių projektų kūrimą, bendruomenės ir asmeninį pasitenkinimą, projektas bus sėkmingesnis, autentiškesnis ir bendradarbiaujantis. Galite patikrinti, kaip lygiuoti su Win-Win-Win kultūra, nuolat klausdami kiekvieno žingsnio:

- Ar tai gerai man?
- Ar tai gerai mano komandai / bendruomenei?
- Ar tai naudinga aplinkai / Žemei?

# “Dragon Dreaming” kultūra

Win &gt;



Asmeninis  
augimas

Win &gt;



Bendruomenės  
kūrimas

Win &gt;



Tarnystė žemei

# NAUJOSIOS LYDERYSTĖS UGDYMAS

Aplinkos, socialiniai ir ekonominiai iššūkiai, su kuriais mes susiduriame šiandien, kviečia mus galvoti, kad tiek šiuolaikinė socialinė organizacinė sistema, tiek ir dominuojantis hierarchinis ir patriarchalinis vadovavimo tipas turi būti svarstomi ir keičiami. Šie precedento neturintys iššūkiai reikalauja naujos lyderystės atsiradimo. Bet ką tai reiškia?

Kas yra lyderis?<sup>7</sup>

Daugelis žmonių mato lyderio figūrą [8] kaip kažką nepasiekiamo, kas skirta tik ypatingiems asmenims, kurie daro neįprastus dalykus. Ši „įgimtos“ lyderystės teorija kilusi iš senovės Graikijos, kurioje lyderiai buvo kariai, paprastai vyrai, turintys beveik dieviškąsias jėgas ir drąsiai kovoję mūšiuose, grįžtantys namo kaip didieji herojai. Ši lyderio vizija išlikusi iki šių dienų ir nedaro nieko daugiau, tik saugo Laimėk-Pralaimėk (Win-Lose) kultūrą, kurioje pasaulio galia ir jėga perkelta į kelių žmonių rankas. Tačiau taip buvo ne visada. Žodžio „lyderis“ kilmė, tiek germaniškoji „laidho“, tiek indoeuropietiškoji „lotto“, reiškia „naštos prievolę“, kuri „kerta ribas“, kuri plėtoja savo gebėjimus savo bendruomenės naudai.

“Mes turime būti pasirengę  
atsisakyti planuojamo gyvenimo,  
kad galėtume turėti gyvenimą,  
kuris mūsų laukia”

Joseph Campbell, mitologas ir rašytojas.

Ši lyderio ar vadovo, kuris dirba kitiems, vizija, pasak Peterio Sengeo, yra tai, ką dabartinės teorijos ir pokyčių judėjimas bando atgauti, siekdamas sukurti būtiną pasaulinę transformaciją.

“Norint paspartinti sunkiausių visuomenės problemų sprendimą reikia kitokio - sisteminio - lyderio, kuris praktikuoja kolektyvinę lyderystę”

Peter Senge (2015, 1)

Win-Win-Win kultūros lyderiai

Pirmasis dalykas, į kurį reikia atsižvelgti skatinant naują Win-Win-Win kultūrą - pripažinti, kad visi esame lyderiai ir kad išlaikysime potencialą, reikalingą pokyčiams, kuriuos mes norime matyti pasaulyje.

Tačiau to nepakanka, nes, kaip anksčiau sakė Sengeas, šis momentas kviečia mus pripažinti save sisteminiiais lyderiais. Tai kas yra sisteminis lyderis? [9] Sisteminis lyderis yra sąmoningas asmuo, kuris žino, kaip atpažinti savo išankstines nuostatas ir akluosius taškus. Jis žino, kad gebėjimas pamatyti ir pakeisti pasaulį yra glaudžiai susijęs su jo sugebėjimu pamatyti ir pakeisti save.

- Tai asmuo, kuris žino visų dalykų tarpusavio ryšį. Viskas ir visi yra susiję, ir mes esame savo pačių realybės kūrėjai, kiekvieną akimirką pasitelkdami savo sprendimus, kurie yra veikiami mūsų sąmonės turinio.
- Lyderis žino, kad svarbu dirbti trimis lygmenimis: individualiai (su pačiu savimi), santykinai (tarpusavyje) ir visuotiniu lygmeniu (su pasauliu).
- Ir, žinoma, lyderos gali galvoti pasauliniu mastu ir veikti vietoje.

“Mūsų naujieji lyderiai turi būti demokratiški, taikūs ir visuotinės lygybės šalininkai, o ne dominuojantys, elitiniai ir konfliktiški persekiotojai. Nauji herojai turi matyti save ir kitus kaip gamtos dalį, o ne priešingai. Jie turi vėl susieti su savo vidine ekologija tą mūsų dalį, kurią mes nutildome, kuri lieka užmigdyta, kaip paslėptas drakonas, palaidotas giliai mūsų sąmonėje. Atrasdami egzistencijos prasmę, išlaisvinsite savo kūrybiškumą. Štai kodėl asmeninis tobulėjimas, bendruomenės darbas ir aplinkosaugos veiksmai vyksta kartu. Visa tai yra vieninga mūsų būtybės centre”

(Croftas 2008 - 1991,96)

## Kolektyvinės lyderystės ugdymas<sup>10</sup>

Kai mes įgalinsime save kaip sisteminius lyderius, mes atsidursime tokioje nuoseklioje srityje, į kurią neišvengiamai susiburs ir kiti žmonės, turintys panašius bendrus tikslus.

Nuo to momento mes nebebūsime veikiami atskirai ir atversime save kolektyvinei lyderystei. Ši kolektyvinė lyderystė gali būti tobulinama ir vystoma. Čia turime keletą raktų tą įgyvendinti:

### Vadovaukite lanksčiai

mūsų lyderystė atsiras ir pasisuks natūraliai, atsižvelgiant į atliktos užduoties pobūdį, greitį ar poreikius, taip pat į komandoje esančių žmonių žinias, motyvaciją ar patirtį. Tokiu būdu mes pasiekiamo geresnių rezultatų bei didesnį asmeninį pasitenkinimą.

### Motyvuoti, motyvuoti ir motyvuoti

pažinti save ir savo kolegas. Svarbu suvokti ir suprasti kitų kelius, motyvuojant juos nenutrūkstamai jų vystymosi procese.

### Konstruktyvi refleksija grupėse

kartu reflektuoti ir atspindėti mūsų mintis, metant iššūkį mūsų pačių prielaidoms ir pasaulėžiūrai. Konstruktyviai kalbėdami apie tai, vertindami požiūrius, kurie skiriasi nuo mūsų, mes padėsime sukurti daugiau autentiškų santykių.

### Klauskite bendrai

svarbu, kad būtų išgirsti visi komandos balsai, nes svarbu įtraukti žmones į tikruosius ir generuojamus klausimus. Generuojami klausimai kviečia apmąstymams, kad išsiaiškintume gilesnę realybę.

### Atskleiskite kolektyvinį intelektą

ugdykite idealias sąlygas kolektyvinio intelekto atsiradimui. Sukurkite erdves, kur žmonės gali susirinkti, kad pasakytų tiesą, galvoti apie tai, kas iš tikrųjų vyksta, tikrinti galimybes už tradicinio mąstymo ribų ir ieškoti pokyčių, kurti naujus mąstymo, veikimo ir gyvenimo būdus.

### Žinokite chaoso ribas

išmokite dirbti komandoje esant chaosui, kaip maksimalaus kūrybiškumo vietoje, kur vyksta naujovės. Ėjimas į chaosą reiškia, kad galite atsisakyti pernelyg didelės kontrolės, lydimos sumaišties ir konfliktų procesų, kol nepasieksite aiškumo.

<sup>10</sup> Jaworski 1999, Croft 1991, Senge 2015, Croft 2014 - #13, Koglin et al. 2016.

## Lyderystės ir kolektyvinio intelekto įrankiai

Kaip jau minėjome, Dragon Dreaming taip pat yra platus praktinių priemonių rinkinys, kuris padeda komandinio darbo procesams. Toliau pateikiame šias priemones, skirtas stiprinti sisteminei lyderystei ir kolektyviam intelektui. Tai naudinga norint įgyti didesnį supratimą apie save, vertinant komandos narių santykius. Be to, šios priemonės sukuria kolektyvinę išmintį, taip pat platesnę viziją apie mūsų ryšį su Žeme.

Kolektyvinis intelektas ir Aha akimirkos<sup>11</sup>

Kolektyvinio intelekto terminas yra beveik toks pat senas kaip ir pats gyvenimas. Kolektyvinis intelektas - gyvų būtybių sugebėjimas dirbti komandoje ir būti veiksmingesniems bei efektyvesniems sprendžiant sudėtingą problemą nei tai darytų vienas asmuo. Tačiau, kaip teigė Gregory Batesonas, intelektas nėra „dalykas“, tai yra srautas. Tai yra ryšio procesas, kuris jungia žmogų su kitais žmonėmis ir su pasauliu. Intelektas visada yra kolektyvinis reiškinys, todėl reikia, kad dalyviai bendrautų, kad sukurtų bendrą platformą, per kurią intelektą galima išreikšti.

Todėl kolektyvinis intelektas yra srautas, kuris jungia žmones ir, suvienydamas skirtingus individualius žmonių intelektus, leidžia mums efektyviau spręsti problemas. Taigi, kolektyvinis intelektas kviečia kūrybingumą ir naujoves, kai skleidžiama, dalijamasi ir bendrai kuriama. Tai laukas, kai atsiranda Aha akimirkos!

“Lyderiai nekuria sekėjų, jie kuria daugiau lyderių”.

Ralphas Naderis,

advokatas ir politinis aktyvistas.

## RAKTAS

### Žinių “pica”

Mes vadiname Aha momentu situaciją, kai mes atrandame, ko nežinojome, arba mes pajuntame supratimą ar apreiškimą; tai gali būti kažkas, ką mes atradome pirmą kartą, ko neprisimename arba ką intuityviai nujautėme. Aha momentas plečia mūsų suvokimą ir leidžia mūsų pažinimui augti.

Aha momentų pasidalijimas turi užkrečiamą poveikį, todėl Dragon Dreaming komandose raginama pasidalinti bet koku Aha, kurį turime. Ši “Aha” pasidalijimo praktika išlaisvina kolektyvinį intelektą ir skatina maksimalią kūrybiškumo išraišką, susiejant ją su vieta, iš kurios atsiranda didžiausios žmonijos idėjos ir atradimai.

Ši “pica” apima visas individualias žmogaus žinias. Maža jos dalis susideda iš visų dalykų, kuriuos aš žinau, kaip padaryti, pavyzdžiui, kaip paruošti, parašyti... Dar viena maža jos dalis sudaro viską, ko nežinau, pavyzdžiui, kaip plaukti valtimi arba kalbėti kinų kalba. Didžiausia žinių “picos” dalis yra viskas, ko “aš nežinau, kad žinau” arba “aš nežinau, kad nežinau”. Tai yra Aha momentų laukas! Tai yra laukas, kuris yra atrastas, kai kiti žmonės, turintys visiškai skirtingus pasaulio matymo būdus, moko mane naujų realijų, kurių iki šiol aš nežinojau. Būtent dėl šios priežasties Aha momentai, tokie kaip Kolektyvinis intelektas, priklauso nuo bendravimo ir ryšių su kitais žmonėmis.



## Karlapgur ratas<sup>12</sup>

Dragon Dreaming susitikimai vyksta rate, todėl žmonės raginami išsirikiuoti taip, kad visi galėtų matyti vienas kitą aplink centrinį tašką. Ši praktika atsirado iš aborigenų tradicijos, kur genties bendruomenės nariai susiburdavo aplink ugnį dalintis istorijomis, dainomis, priimti sprendimus ir švęsti.

Tai vadinama Karl-ap-gur (Karlapgur) arba "ugnis-vieta-žmonės". Tai vieta aplink ugnį, kur susirenka bendruomenės žmonės. Šiame rate visi balsai yra vienodai svarbūs. Būtent todėl pokalbiai, vykstantys ratuose, skatina pasitikėjimo, autentiškumo, malonumo, mokymosi, magijos ir kolektyvinės išminties aplinką.





## RAKTAS

### “Karlappgur” elementai

Mūsų ratuose kviečiame grupės žmones papuošti centrą keturiais pagrindiniais elementais: vandeniu, ugnimi, žeme ir oru; bei asmeninių sentimentalios vertės objektų (nuotraukos, raidės, figūros, karoliai ir t.t.).



### Kalbėjimo lazdelė<sup>13</sup>

Kalbėjimo lazdelė yra naudinga tuo, kad padeda pakreipti pokalbį labiau demokratiška kryptimi ir išvengti to, kad greičiausi ar dominuojantys žmonės neužgožtų žmonių, kuriems reikia daugiau laiko ar didesnio pasitikėjimo kalbėti. "Ši Kalbėjimo lazdelė yra objektas ir tuo pačiu metu "komunikacijos priemonė, kad tas, kas ją turi, gautų visą grupės dėmesį" (Koglinas ir kt., 2016, 8). Kalbėjimo lazdelė yra perduodama aplink ratą viena kryptimi.

**"Šie objektai yra naudingi tuo, kad padeda atsakyti į klausimus, tyrinėti temas, dalintis Aha momentais, informuoti ir pristatyti naujas temas"**

(Koglinas et al. 2013, 16)



### Ratai: Įsitraukimas/pasitraukimas ir Grįžtamasis ryšys/Dalijimasis

Grupė, kuri praktuoja Dragon Dreaming, kiekvieną susitikimą gali baigti Įsitraukimo ratu. Šis Įsitraukimo ratas arba "jausmų raundas" yra procesas, kurio metu komandos nariai kviečiami dalintis: (1) kaip jie jaučiasi, (2) ankstesnės nakties sapnais ir (3) išgyventu Aha momentu! Pasitraukimo ratai yra rengiami pabaigoje, susitikimų uždarymo metu. Šiuos Pasitraukimo ratus mes galime taikyti kaip vertinimą arba atsiliepimus apie darbą, kurį komanda atliko per tą darbo sesiją, susitikimą, veiksmus ir t. t. procese.

Taip pat galite atlikti konkrečius Ratus ir kitais tikslais, tokiais kaip emocinis valdymas ar sprendimų priėmimas, bet kokios temos nagrinėjimas ir Kalbėjimo lazdelės naudojimas. Tereikia šiek tiek praktikos, ir mes pamatysime, kaip ši grupių dalijimosi dinamika padeda mums būti asmeniškiesiems, charizmatiškai bendrauti ir puoselėti kolektyvinį intelektą; viskas klostosi santykių, procesų ir projekto naudai.

# ĮRANKIS



## ĮSITRAUKIMO RATAS

Sėdėti ratu ir, pasitelkiant Kalbėjimo lazdažę, priklausomai nuo turimo laiko dalintis vienu ar keliais iš šių pasiūlymų:

### Vidinis klimatas



Keli žodžiai išreiškiant savo nuotaiką su metafora apie klimatą. Pavyzdžiui: esu debesuota, saulėta, kaip vasaros lietus ir t. t.

### Praeitios nakties sapnas



Dalijimasis mūsų naktiniais sapnais. Sapnai kalba apie mus, apie mūsų egzistavimą. Aborigenai sako: "Jei prarasite ryšį su savo sapnais, jūs prarasite ryšį su savo siela." Sapnuose esame visi susiję, viskas įmanoma nėra laiko. Sapnai taip pat yra kūrybiškumo laukas ir puikūs apreiškimai.

### Aha akimirkos!



Dalijantis Aha akimirkomis, mes gauname naujų Aha momentų, kurie yra generuojami su kitais žmonėmis, ir taip atskleidžiamas kolektyvinis protas.

## RAKTAS

### Generuojančių klausimų pavyzdžiai

Keletas pavyzdžių, kurie jus gali įkvėpti grupiniuose susirinkimuose, svajojimo ratuose, planuojant uždavinius ir / arba vertinant projekto rezultatus:

- Koks tai turėtų būti projektas, kad po metų galėčiau sakyti, jog tai buvo geriausiai investuotas laikas ir pastangos?
- Ką reikia padaryti, kad šią svajonę pavyktų įgyvendinti 100%?
- Koks turėtų būti užsiėmimas / susirinkimas / projektas, kad galėtumėte sakyti, kad...
  - ...gerai praleidote laiką?
  - ...pasiekėme užsibrėžtus tikslus?
  - ...jis atitiko lūkesčius 100%?

### Generuojantys klausimai

Generuojantys klausimai yra tie atvirieji klausimai, į kuriuos negalima atsakyti keliais žodžiais ar vienareikšmiais "taip / ne / geras / blogas". Jie kviečia apmąstyti, atveriant milžiniškų galimybių pasaulį, taip pat klausiančiojo ir respondento "emocinę galią". Generuojantys klausimai yra galingas įrankis, leidžiantis susisiekti su mūsų interjeru, su kitais ir su Kolektyviniu Visatos intelektu, nes jie atveria mus į "visų galimybių sritį". Kaip rodo pavadinimas, jie sukuria erdvę naujų ir netikėtų atsakymų atsiradimui.

### Dragon Dreaming išmintys

Dragon Dreaming išmintys yra frazės ar teiginiai, kurie padeda mums pasiekti Win-Win.

Sveikas protas yra naudingas mūsų asmeniniam augimui, santykių priežiūrai ir Žemės priežiūrai.

Mūsų patirtis rodo, kad kai kurios išmintys gali sukelti tam tikrų nepatogumų, užblokuoti ar išlaisvinti mus iš mūsų komforto zonos. Būtent tada puikiai žinome, kur turime dirbti, nes ši išmintis kviečia mus atsiverti naujam požiūriui, kuris yra būtinas mūsų augimui. Kai kurie išminties žodžių pavyzdžiai yra: "Nepriimkite asmeniškai"; "Taip" turi tokią pačią reikšmę, kaip "Ne"; "Per daug analizės lygu paralyžiui" ir pan. Mes atskleisime daugiau išminties kituose skyriuose.

# KOMUNIKACIJOS GALIA<sup>14</sup>

Jei norime atrasti naują lyderystės tipą, jei norime sukurti projektus Win-Win-Win kultūros pagrindu, būtina persvarstyti mūsų bendravimo būdą.

“Naudojant Dragon Dreaming metodus, gerai prisiminti, kad kovojame už naujų paradigimų kūrimą ir naują kultūrą. Mums reikia atkurti gebėjimą giliai klausytis, klausytis savęs, klausytis vienas kito ir klausytis, ką pasakoja mums mūsų planeta Žemė. Dragon Dreaming siekia sukurti naują kalbą, pagrįstą Win-Win-Win koncepcija. Ir kaip su daugeliu kitų įgūdžių, kuo daugiau mes praktikuojame, tuo geresni mes tampame. Čia pristatome kitokį bendravimo būdą“

(Koglinas et al. 2016, 6)

## Bendravimas dėl naujos kultūros

Daugelis iš mūsų išaugo kultūroje, kuri skatina mus kalbėti ta kalba, kuri žymi, lygina, reikalauja ir išreiškia sprendimus. Marshallas Rosenbergas (2003), nesmurtinės komunikacijos kūrėjas, apibrėžia tai kaip "gyvenimo komunikacijos atmetimą". Tai sukuria pernelyg didelį atskyrimą tarp to, ką jaučiame, galvojame ir išreiškiame, ir tai radikaliai atskiria mus nuo kitų žmonių. Priešingai, komunikacija, jungianti ir generuojanti pasitikėjimą, prisideda prie konfliktų supratimo ir sprendimo.

Ši nauja komunikacijos forma, apie kurią kalbama Dragon Dreaming, yra jungiantis bendravimas, kuriame "Win" aukštinamas trimis lygmenimis:

- Komunikacija dėl asmeninio augimo: kviečia į savęs pažinimą ir autentišką bendravimą. Kai "išsiskyrusi gyvenimo komunikacija" neleidžia mums išreikšti savo jausmų ir emocijų, labai svarbu iš naujo suvokti, "kaip mes jaučiame" ir "ką mes manome" iš tikrųjų, be ego įtakos.
- Komunikacija dėl Bendrijos kūrimo: kviečia mus bendrauti su kitais žmonėmis autentišku, empatiniu ir nesmurtiniu būdu. Siekiant palengvinti tokio pobūdžio bendravimą, svarbu sukurti intelekto erdvę, pagrįstą pasitikėjimu, kur "konfliktas" traktuojamas kaip evoliucijos, mokymosi ir pokyčių galimybė. Svarbiausia yra mokymasis konstruktyviai atliepti vienas kitą.
- Komunikacija, skirta Žemės priežiūrai: tai gilus įsiklausymas į tai, ko nori pasaulis, atskiriant mūsų ego interpretacijas ir atsiduodant tarnavimui dėl kažko didesnio. Žingsnis į priekį, peržengiant ribas į veiksmus, tampant tikrais ir taikiais kariais, tarnaujančiais pasauliui.

“Mes turime žinoti, kaip norime bendrauti su kitais žmonėmis. Tai reikalauja sąmoningumo ir visapusiško dėmesio, sugebėjimo kontroliuoti sprendimus, kurie eina iš mūsų galvos”

(Croftas 2014 - #12, 10)

## Bendravimo įrankiai<sup>15</sup>

Dragon Dreaming siūlo keletą įrankių, skirtų Win-Win-Win komunikacijai priimti.

### Pinakarri

Pinakari yra aborigenų kultūros žodis, kuris reiškia “gilų klausymą”. Pasak Australijos aborigenų, mūsų planeta Žemė yra gyva ir turi sielą, esmę. Tai Platonas vadino “Anima Mundi”, o pagal serą Jamesą Lovelocką tai “Gaia” teorija. Ši siela ar gyvenimo būtybė gali būti išgirsta per Pinakarį.

Be to, Pinakari veda mus į vidinę kelionę, kad susipažintume su savo jausmais, pojūčiais ir/ar mintimis; tuo pačiu metu mes pageriname mūsų klausymosi kokybę suvokdami, ką kiti žmonės išreiškia. Nuraminti mūsų vidinį balsą, iš tikrųjų čia ir dabar būti komunikacijoje, kurią mes gauname iš žmonių ar netgi daugiau nei iš žmonių pasaulio, daugeliui iš mūsų nėra lengva. Tačiau yra kelias.

Tam, kad visiškai įvaldytume kvėpavimo procesą, kai po kiekvieno įkvėpimo, patenkančio į nosį, praeinančio per mūsų gerklę į plaučius, atsiveria puikus būdas ramiai išreikšti savo skambantį protą ir suteikti galimybę giliai įsiklausyti, uždaryti vidinius teisėjus, reikalinga praktikuoti Pinakari.

<sup>15</sup> Croft 2009 - #10



“Visi Dragon Dreaming projektai yra gilaus dialogo tarp žmonių ir išorinio pasaulio rezultatas. Šis procesas reikalauja Pinakari, nes tik giliai klausantis galima išvengti projektų, kurie daro žalą bendruomenėms ir (arba) jų aplinkai”

(Croftas 2009 - #10, 6)



## Praktinis užsiėmimas:

Pinakarri

Sėdėkite patogiai kėdėje, kojas laikykite padėję ant žemės ir užmerkite akis. Pradėkite jausti savo kvėpavimą. Giliai įkvėpkite ir lėtai iškvėpkite; pakartokite dar kartą ... Pajuskite natūralų kvėpavimo ritmą. Pajuskite, kaip oras patenka į šnerves ir kaip jis išeina ... Sekite temperatūros pokyčius, kai oras kutendamas įeina ir išeina...

Atminkite, kad oras, kuriuo jūs kvėpuojate, yra gyvenimo kvėpavimas, tai yra tai, kas jungia jus su šiuo metu su visomis kitomis gyvomis būtybėmis.

Dabar pajuskite kūno svorį ant kėdės. Pajuskite, kad kojomis stovite ant grindų. Pajauskite, kaip gravitacijos jėga traukia jus kaip magnetas ir palaiko jūsų tvirtybę. Tai labai malonus jausmas, tarsi Žemė jus palaikytų ir suteiktų jums visą paramą ir saugumą, kaip tai darė nuo pat gimimo.

Dabar atkreipkite dėmesį į balanso tašką ... Jis žemiau jūsų bambos. Tai jūsų centras ... jūsų "hara" ... čia yra jūsų jėga ... Sutelkite savo kvėpavimą iki šio taško ir pajuskite, kaip oras masažuoja jums pilvą ... Pajuskite kvėpavimo ritmą šiuo metu...

Galiausiai atmerkite akis.

Naudokite Pinakari savo gyvenime, komandose ir projektuose

Visada turėkite skambutį arba varpelius savo susitikimams ar grupės procesams.

Skambinimas varpeliais reiškia, kad visi dalyviai susikaups kelioms minutėms, jog praktikuotų Pinakarri.

Užmerkite akis ir individualiai bei tyloje atlikite pirmiau aprašytus veiksmus, kad galėtumėte praktiškai dirbti su Pinakarri.

Analizuokite, kada jūsų protas tampa ramesnis ir sutelktas, tada atmerkite akis.

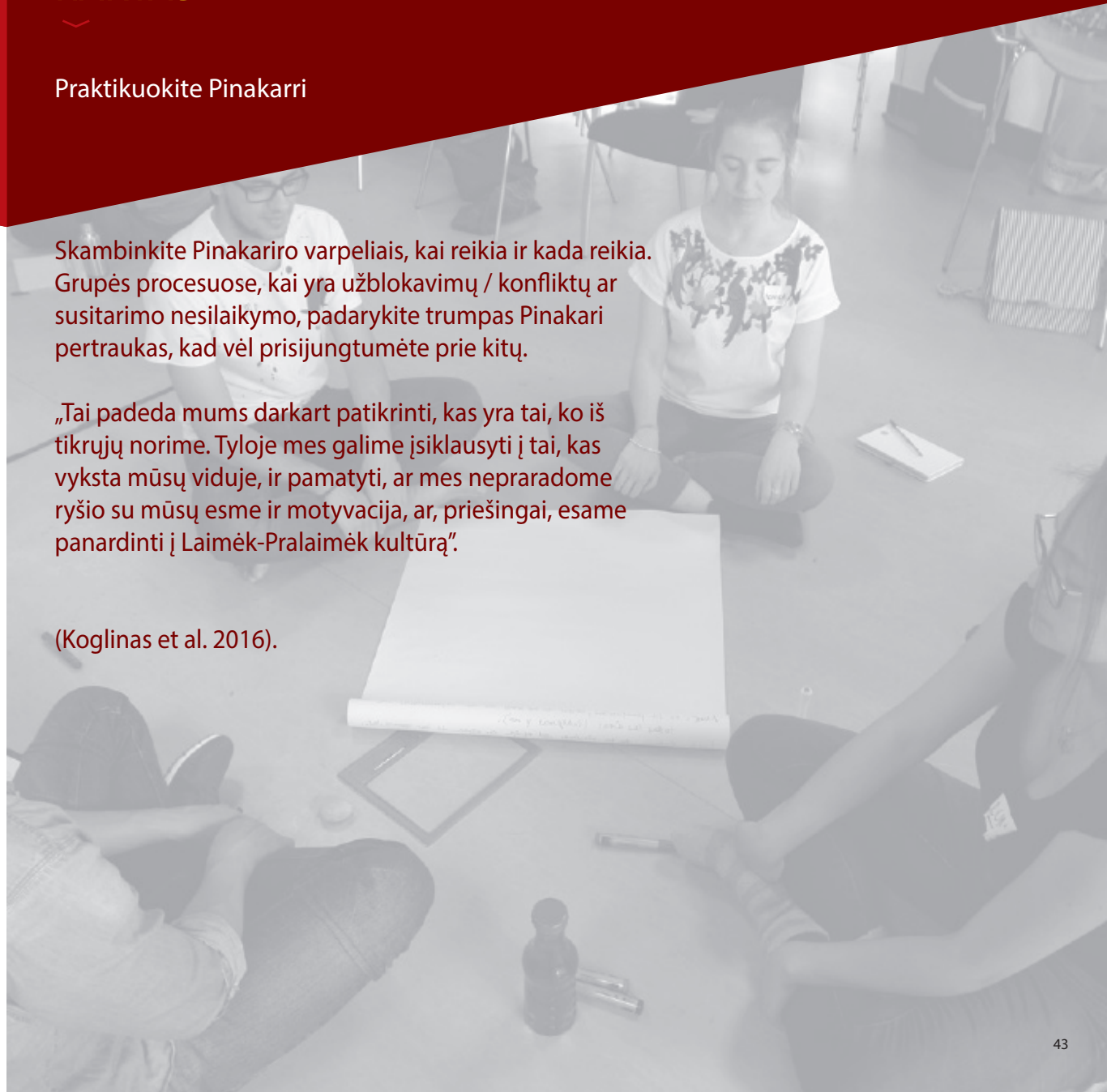
## RAKTAS

Praktikuokite Pinakarri

Skambinkite Pinakarri varpeliais, kai reikia ir kada reikia. Grupės procesuose, kai yra užblokavimų / konfliktų ar susitarimo nesilaikymo, padarykite trumpas Pinakarri pertraukas, kad vėl prisijungtumėte prie kitų.

„Tai padeda mums dars kart patikrinti, kas yra tai, ko iš tikrųjų norime. Tyloje mes galime įsiklausyti į tai, kas vyksta mūsų viduje, ir pamatyti, ar mes nepraradome ryšio su mūsų esme ir motyvacija, ar, priešingai, esame panardinti į Laimėk-Pralaimėk kultūrą“.

(Koglinas et al. 2016).



## Charizmatiškas bendravimas

Charizma graikų kalba reiškia “dovana”. Charizma yra esminė savybė šiomis akimirkomis, kai esame kviečiami dalyvauti mūsų pasaulio transformacijos procese. Kultūrinami mūsų charizmą, mes siunčiame entuziazmą ir įkvepiame kitus žmones prisijungti prie mūsų projektų, todėl galime pristatyti mūsų “dovaną” pasauliui.

### Kaip mes galime tobulinti charizmą?

- Sąmonė yra labai svarbi. Atidžiai klausykite kitų ir venkite įsikišti. Ir svarbiausia, žinokite, kaip jaučiatės kiekvieną akimirką ir kaip ketinate bendrauti su kitais žmonėmis – skleisdami baimę ar džiaugsmą?
- Iš esmės charizma kyla iš pasitikėjimo. Dalinkitės savo jausmais ir poreikiais su pasitikėjimu. Atskleidami savo autentiškumą, žmonėms suteikiame dovaną matyti mus tokius, kokie mes esame. Kad mūsų žinia būtų perduota charizmatiškai, mes turime jaustis susijungę su žmonėmis, kurie yra priešais mus. Kai mes bendraujame charizmatiškai, užtrunka keletą sekundžių, kad įkūnytume asmeninės erdvės burbulą, jungiantį mus su žmonėmis, su kuriais kalbame.
- Komunikacija - tai charizmos perdavimo priemonė. Pagalvokite apie balso toną ir buvimą, kuriuo perduosite savo “dovaną” pasauliui.



## Praktinis užsiėmimas

Praktikuojant charizmatiškąjį bendravimą

Sėdėkite patogiai kėdėje, nuleiskite kojas tvirtai ant žemės ir užmerkite akis. Pradėkite praktikuoti Pinakarri.

Dabar įsivaizduokite burbulą aplink savo kūną. Šis burbulas yra jūsų komforto zona. Pajuskite jo pralaidumą ... jauskite jo lankstumą ... kokia yra jo spalva? ... Ar jis kvepia? ... Kaip jaučiatės šio burbulo viduje?

Įsivaizduokite, kad žmonės, su kuriais norite susijungti, taip pat turi burbulą ... jų burbulas taip pat yra lankstus ir pralaidus ... Įsivaizduokite, kaip jūsų burbulas vis auga ir auga. Tuo pat metu kitų žmonių burbulai irgi auga ir auga. Kol visi prisijungia ir susilieja į vieną.

Galiausiai ... įsivaizduokite balsą, kuriuo norite kalbėti su šiais žmonėmis, su pasauliu. Kiek jis intensyvus? Koks tonas? Ar jis grubus, ar švelnus? Šilta ar šalta? Dabar pajuskite, kaip jūsų balsas ateina iš jūsų hara.

Kai būsite pasirengęs, atmerkite akis.

## RAKTAS

### Praktikos nauda

Charizmatiško bendravimo praktikavimas su sąmoningu klausytoju yra geras pasirengimas artimam bendravimui realiame gyvenime su kitais žmonėmis.

Pirmiausia pabandykite kalbėti nenaudodami technikos, ir vėliau, naudodamiesi charizmatiško bendravimo technika, pamatysite, kad:

- Greitis, kuriuo kalbate, sulėtėja;
- Balsas sušvelnėja, todėl bendravimas tampa artimesnis;
- Pokalbis bus emocingesnis ir mažiau paremtas faktais;
- Mūsų klausymas tampa labiau dėmesingas ir gilesnis;
- Klausytojų atsakas į tai, ką mes sakome, tampa pozityvesnis.

### Nesmurtinis bendravimas<sup>16</sup>

Vienas iš Dragon Dreaming apibrėžimų yra "meilė veiksmė". Taip yra todėl, kad žmonės, kurie kuria projektus naudodamiesi šia metodika, nori pasiūlyti savo dovanas pasauliui nuoširdžiai, iš širdies. Štai kodėl nesmurtinė komunikacija yra esminė Dragon Dreaming projektų dalis.

Mūsų kalboje gali būti šiek tiek smurto, mūsų žodžiai dažnai sukelia skausmą kitiems žmonėms ar sau. Juk daugeliu atvejų mūsų reakcijos paprastai yra nesusijusios su sąmone, automatiškos.

Nesmurtinis bendravimas (NVC) - tai procesas, kuris kviečia mus iš naujo išreikšti save ir išklausyti kitus. Mūsų atsakymai tampa sąmoningi, kai jie yra kuriami per tai, ką mes suvokiame, jaučiame ir ko trokštame.

Tai verčia mus kalbėti sąžiningai ir aiškiai; o mūsų klausymas tampa labiau pagarbus, dėmesingas ir empatinis. Šis naujas būdas bendrauti ir klausytis pašalina mus iš senų gynybos, teisimo ar kritikos modelių ir padeda mums susivienyti su mūsų gailestingumu, generuojant norą duoti iš širdies.

<sup>16</sup> Rosenberg 2003, Croft 2014 - #12

## Praktinis užsiėmimas

Nesmurtinio bendravimo procesas

“Ko aš noriu  
savo gyvenime  
- tai užuojauta,  
srautas tarp  
manęs ir kitų,  
paremtas  
abipuse dovana  
iš širdies”

Marshallas

Rosenbergas, (2003,1)

Kad galėtume duoti iš širdies, mes sutelkiame savo sąmonę į keturias sritis, žinomas kaip keturis nesmurtinės komunikacijos modelio komponentus:

Konkreči veikla, kurią  
mes stebime, daro įtaką  
mūsų gerovei,

Kaip mes jaučiamės dėl  
to, ką mes matome,

Poreikiai, vertybės,  
troškimai ir t. t., kurie  
kuria mūsų jausmus,

Konkretūs veiksmai,  
kurių mes prašome kitų  
žmonių, praturtintų  
mūsų gyvenimus.

Pavyzdžiui: mama sako savo vaikui ...

Feliksai (1 žingsnis), kai matau du nešvarių kojinių kamuoliukus po kavos staliuku ir tris kitus šalia televizoriaus (2 žingsnis), aš jaučiuosi sudirgusi, nes (3 žingsnis) man reikia daugiau tvarkytis kambariuose, kuriuose visi būname, (4 žingsnis) gal galėtumei palikti kojines skalbinių krepšelyje?

Nesmurtinės komunikacijos proceso sėkmė reikalauja labai aiškiai išreikšti šiuos keturis elementus, ir tokiu pačiu būdu mes gauname tas pačias keturias informacijos dalis iš kitų žmonių.

# DRAGON DREAMING PROJEKTAI<sup>17</sup>

Dragon Dreaming kviečia mus įsitraukti į nuotyki kuriant projektus, kurie leistų mums prisidėti prie Didžiojo Pokyčio, susidurti su didžiuliais iššūkiais, kuriuos mes patiriame kaip žmonija. Tačiau prieš pradėdami išsiaiškinkime, kas yra projektas.

Etimologiškai žodis projektas reiškia “pradėti į ateitį”. Projektas yra tai, ko norime pasiekti dabar, ko norime pasiekti ateityje, ir todėl turime imtis įvairių veiksmų, kurie mus veda šio tikslo link.

Vadovaujantis šiuo požiūriu ir taip galvojant, viskas mūsų gyvenime yra projektas. Mūsų gyvenimas, mūsų santykiai ar mūsų profesinė karjera - visa tai yra projektai, nes mes nuolat galvojome apie idėją ar svajonę, kaip tai atrodys ateityje.

Todėl projektai neapsiriboja tik verslo pasauliu, jie yra platesni, apimantys visą mūsų egzistenciją. Taigi, švęskime, kad egzistuoja Dragon Dreaming metodika, kuri padeda mums formuoti asmeninius ir profesionalius projektus su ypatingu prisilietimu, kaip matysime toliau ...

## Projekto Ratas ir jo 4 etapai

Dragon Dreaming procese mes suprantame, kad kiekvienas projektas prasideda idėja, individualia asmens svajone. Šiuo metu mes turime būti dėmesingi tam, kas nori pasirodyti per mus, klausydamiesi savyje: “Paimkite silpnąjį mūsų giliausių poreikių ir siekių garsą” (Croftas, 2014 - # 5, 5).

Kad svajonė taptų tikrove, ją būtina suplanuoti pasauliui, mūsų aplinkoje. Projekto gyvavimo laikotarpiu asmuo investuoja laiką, išteklius, energiją ir t. t., o aplinka savo ruožtu reaguoja su nauda, informacija, klientais ir kt., ir atvirkščiai. Štai kodėl “individas” ir “aplinka” yra du glaudžiai susiję ir tarpusavyje susilieję elementai, kurie maitina vienas kitą. Ir abu veikia kaip vienas kito veidrodžiai. Ką mes matome už savęs (aplinka), yra tik tai, kas yra mūsų viduje (individas). “Individas” ir “aplinka” sudaro Dragon Dreaming Rato horizontalią ašį, kaip matome paveikslėlyje.

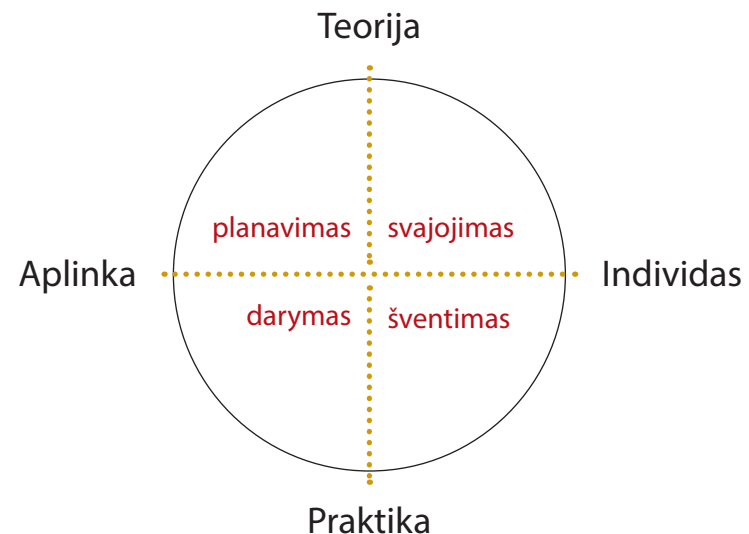


“Iš tiesų, sėkmingi projektai yra tie, kurie integruoja mintis ir suvokimą, arba “teoriją” su “praktika”. Taip yra todėl, kad teorija be praktikos yra nereikšminga ir praktika be teorijos yra akla”

(Croftas 2014- #5, 12)

Dragon Dreaming Rato vertikalios ašies formą sudaro “Teorija” ir “Praktika”. “Teorija” ir “praktika” turi tą patį veidrodinį poveikį ir tarpusavio priklausomybės ryšį kaip “individas” ir “aplinka”. Iš pradžių projektas susideda iš teorinių idėjų, ir, kai jis pradedamas įgyvendinti, labiau aktuali tampa praktika. Mūsų idėjos ar teorijos praktikoje parodo, kiek tinkama buvo mūsų teorija, ir atvirkščiai.

Dvi ašys, sukurtos tarp “Individo” ir “Aplinkos” bei “Teorijos” ir “Praktikos”, sudaro keturias erdves. Šios erdvės yra keturios Dragon Dreaming projektų fazės: svajojimas, planavimas, darymas ir šventimas.



## RAKTAS

keturi Rato etapai yra susiję su ...



- Dviem smegenų pusrutuliais. Dešinė smegenų pusė yra kūrybiškumo zona (SVAJONĖ IR ŠVENTĖ), o kairioji smegenų pusė yra racionalumo sritis (PLANAS ir VEIKSMAS).
- Dviem poliais: vyrai ir moterys. Dešinė pusė yra susijusi su moterų energija, o kairėje - vyriška energija.
- Medicininio ratu, kardinaliais taškais (šiaurės-pietų-rytų-vakarų) ir keturiais elementais (vandens-oro-žemės-ugnies).
- Keturiais asmenybės archetipais pagal Carlą Jungą: karys, meilužis, išminčius karalius ir magas.
- Gyvenimo etapais: SVAJONĖ: vaikystė. PLANAS: paauglystė. VEIKSMAS: pilnametystė ir ŠVENTĖ: senatvė.
- Monomito teorija ar antropologo Džozefo Campbello "Didvyrio kelione" [5].
- Balansu gyvenime: kiekvienas projektas, kuris yra tvarus, turi investuoti 25 proc. savo išteklių (laiko, energijos, pinigų) kiekviename iš keturių etapų.

## Praktinis užsiėmimas

Pažinkite savo komandą. Jėgos lauko analizė

Mūsų projektų sėkmei svarbu, kad mūsų komanda (arba Svajonių komanda) susidėtų iš "Svajotojų", "Planuotojų", "Darytojų" ir "Šventėjų". Tikėtina, kad komanda, sudaryta vien tik iš planuotojų, nebus sėkminga, ir bus labai nuobodu. Atminkite, kad visi komandos nariai yra svarbūs mūsų projektui, jie visi prisideda prie kitokios ir platesnės pasaulio vizijos negu mūsų individualioji.

Be to, skirtingi to paties projekto profiliai subalansuoja mus kaip komandą ir leidžia mums daugiau apie save sužinoti. Paprastai žmonės - asmenybės, kurios skiriasi nuo mūsų pačių, kelia iššūkius psichiniame ir emociniame lygmenyje. Tai gali išmesti mus iš mūsų komforto zonos, tačiau nepamirškime: "Už komforto zonos ribų yra didžiausio kūrybiškumo sritis", kur mes galime augti šokdami su savo drakonais. Svarbiausia - atpažinti ir paminėti mūsų skirtumus ir mokytis vienas iš kito.

Kiekvienas turi šias 4 savybes. Mes keičiame vaidmenis priklausomai nuo projekto, nuo žmonių, su kuriais esame susiję šiame projekte, nuo mūsų gyvenimo etapo, kuriame mes esame ir kt. Svajotojai dažnai apibūdinami kaip intuityvūs-kūrybingi; kitus vadiname planuotojais, nes jie yra schematiškai mąstantys; vykdytojai, labiau orientuoti į rezultatą arba buvimą direktoriais; ir švenčiantys žmonės, atspindintys esmę ir besimėgaujantys gautu rezultatu (Croftas ir Barbuto, 2014 - # 27).

Jei norite sužinoti, kaip šiuo metu esate susijęs su savo projektu ir savo komanda, atlikite šiuos užsiėmimus:

>

## Praktinis užsiėmimas

Pažinkite savo komandą. Jėgos lauko analizė

1. Nubrėškite Dragon Dreaming Rato slenksčius/ ašis ant žemės (individas/aplinka, teorija/praktika). Nupieškite jį vėl ant popieriaus lapo. Kiekvienoje ašyje nupieškite skalę nuo 0 iki 10, 0 yra centras, kuriame visos ašys sutampa, ir 10 - ašies galas, nutolęs nuo 0.

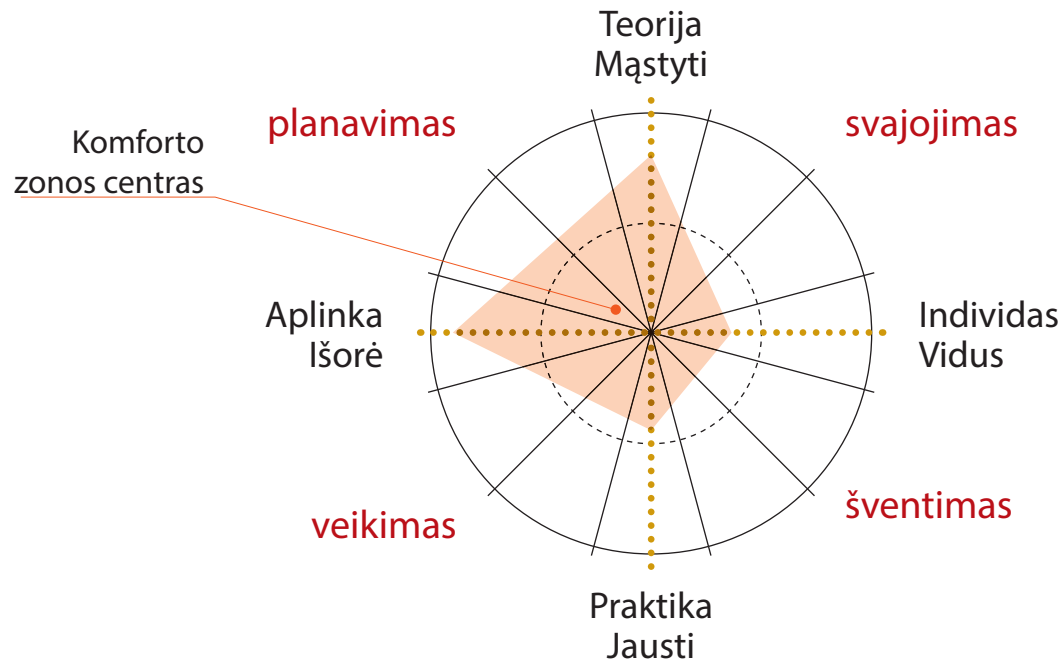
2. Sustokite visų ašių, pažymėtų "0", centre, atsisukdami į "individas" ašį. Padarykite Pinakarį ir klauskite savęs: nuo vieno iki dešimties skalėje, kiek aš esu įsitraukęs į šį projektą?

3. Pradėkite vaikščioti po atskirą ašį, klausydamiesi savo kūno, kol pajausite, kad turite sustoti. Pažymėkite ženklą ant grindų ir ant popieriaus lapo. Pakartokite ašies veikimą:

"Aplinka", klausama: nuo vieno iki dešimties skalėje, kiek aš esu šiam projekte?

"Teorija", klausama: nuo vieno iki dešimties skalėje, kiek patogiai aš dirbau teoriškai šiame projekte?

"Praktika", klausama: nuo vieno iki dešimties skalėje, kiek man buvo patogiu dirbti praktiškai šiame projekte?



## Praktinis užsiėmimas

Pažinkite savo komandą. Jėgos lauko analizė

4. Ant savo popieriaus lapo nubrėžkite tam tikras horizontalias linijas, kurios jungia maksimalias vietas, kuriose esate sustoję: individas su teorija, teorija su aplinka, aplinka su praktika ir praktika su individu.

5. Jei nupiešite liniją nuo kiekvieno krašto iki centrinės srities, visų jų sankirtos taškas nurodo, kokiame etape yra jūsų komforto zona šiame projekte.

6. Dabar galite palyginti savo grafiką su likusių jūsų komandos žmonių grafikais, taip atrasdami savo "jungtinės jėgos lauką".

7. Tai puikus momentas papasakoti komandai apie tai, kas nutiko, ir apie savo bei kitų rezultatus. Mėgaukitės procesu geriau pažinti vieni kitus!

## 16 Projekto etapų Ratas <sup>9</sup>

Sistemų teorija yra vienas iš aktualiausių įkvėpimo šaltinių Dragon Dreaming metodikoje. Sistemų teorija sukėlė naują sisteminių minčių, padedančių mums suprasti sistemų, kurių dalis yra žmonės, veikimą. Sisteminiis mąstymas yra nelinijinis, organiškasis minties procesas, leidžiantis mums suvokti dabartinę tikrovę, jos didžiulį sudėtingumą ir nebūti jo apsunkintam. Tai taip pat padeda mums pamatyti sudėtingų situacijų struktūras ir modelius; suprasti tokių procesų svarbą kaip nepaprastoji padėtis, ribos ir grįžtamasis ryšys.

Per sisteminę teoriją mes taip pat randame fraktalus. Fraktalai yra sistemos dalys, kuriose dalis yra ir visa informacija, reikalinga norint sukurti kitą tą patį vaizdą. Todėl fraktalai yra pasikartojimai, kurių mažiausia dalis yra visi kiti. Šie fraktalai egzistuoja Dragon Dreaming projektu Rate, kur keturi pagrindiniai etapai turi savyje kitą lygmenį, arba Svajonė, Planavimas, Veiksmas ir Šventė fraktalą, kuris suteikia 16 naujų etapų.

## Pirmasis etapas: Svajonė ir jos 4 etapai

Kiekvienas projektas prasideda nuo individualios žmogaus svajonės. Na, tai yra svajonių fazė, kur mes galvojame apie tai, kas yra mūsų „dovana“ pasauliui. Šis suvokimas gali atsirasti dėl inkubacijos proceso ar kaip įkvėpimo blykstė. Visgi svajonė be motyvacijos yra bereikšmė. Mums reikia motyvacijos dalintis savo svajonėmis su kitais žmonėmis, nes sėkmingi projektai niekada neįgyvendinami atskirai. Kai pasidalijama, būtina rinkti informaciją apie projektą neformaliai, keičiantis idėjomis su kitais žmonėmis; ar daugiau oficialiai, per rinkos tyrimų procesus. Po šio proceso turime peržiūrėti, pagilinti, ištaisyti ir švęsti žinias ir rezultatus, gautus šiame pirmame etape.

### Antrasis etapas: Planavimas ir jo 4 etapai

Kai ankstesnis peržiūros procesas yra patenkinamas, tada mes esame pasirengę peržengti ribą iki planavimo etapo. Čia pirmasis etapas vadinamas atsižvelgiant į alternatyvas. Ankstesniame etape mums palikta daug teorinių požiūrių ir galimybių, kurios turi būti svarstomos ir kurios galėtų būti naudingos mūsų projektui. Kai mes sukuriame tai, kas mus veikia, turime pereiti prie kito etapo ir parengti strategiją. Čia mūsų komanda, naudodamasi įvairiomis priemonėmis, bendrai kuria strategiją, apimančią viziją, tikslus, užduotis, išteklius ir t. t., kad būtų užtikrintas sėkmingas projekto rezultatas. Sukūrus strategiją, gera idėja būtų išbandyti ją sukuriant bandomąjį projektą. Bandomasis projektas gali būti paprastas ar kažkas sudėtingesnio. Rezultatai, mūsų gauti bandomajame projekte, sukels apmąstymus, kurie paskatins mus persvarstyti originalias alternatyvas ir mūsų sukurtą strategiją.

### Trečias etapas: Veiksmas, darymas ir jo 4 etapai

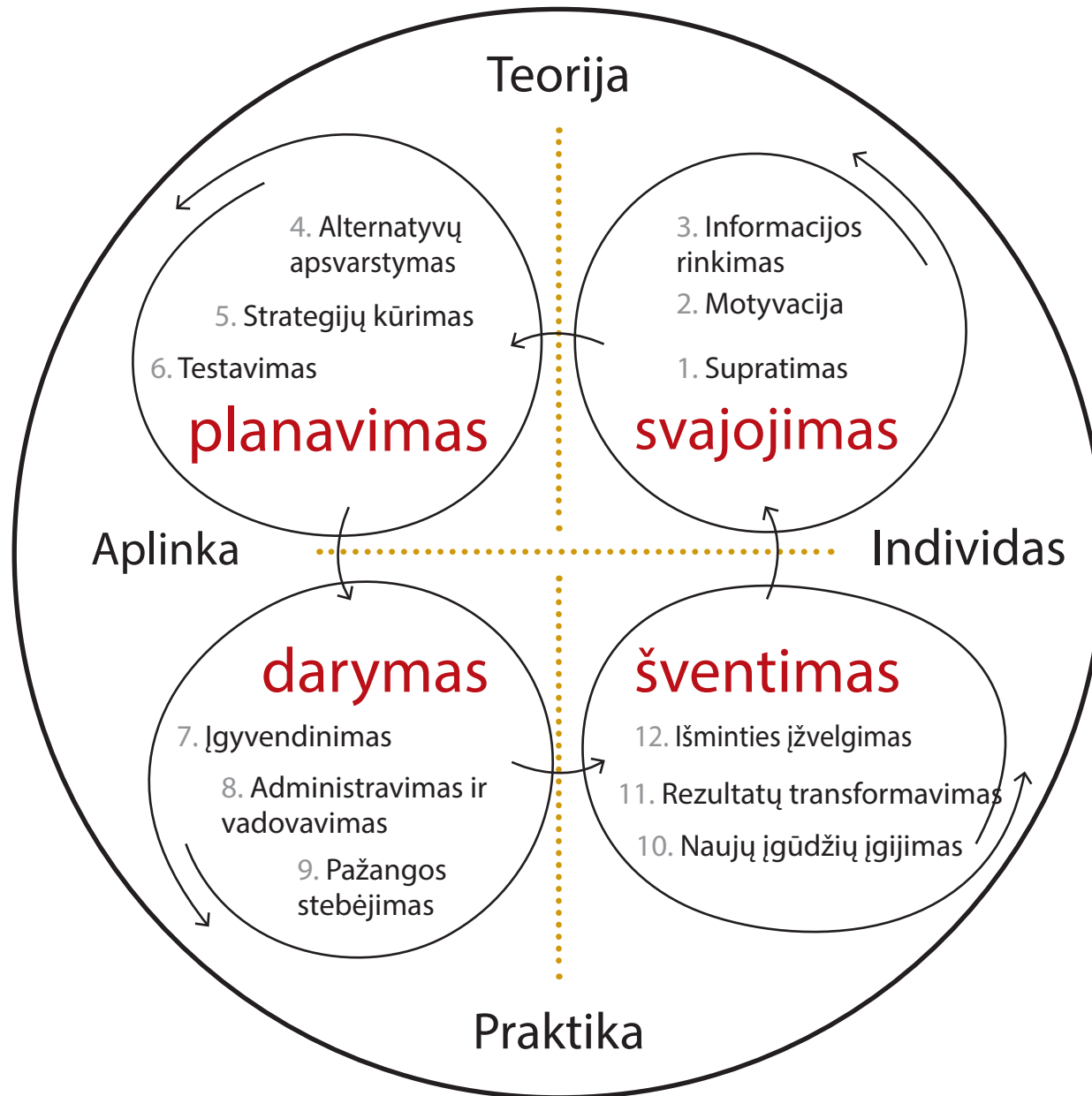
Kai ankstesnio etapo persvarstymo procesas buvo baigtas, mes esame pasirengę padaryti šuolį įgyvendinant. Dabar mes einame nuo teorijos iki praktikos, kur mūsų laukia sudėtingiausias darbas. Tačiau sėkmingas ankstesnių etapų užbaigimas leis mums dirbti aiškia kryptimi. Taigi įgyvendinimas reikalauja sutelkti visus reikalingus išteklius ir tinkamu laiku juos įgyvendinti praktikoje. Tada valdymas ir administravimas tampa pagrindiniu elementu. Siekdami gerų rezultatų, mes turime priimti administracinius ir valdymo sprendimus, kurie leistų geriausiai funkcionuoti projektui ir žmonėms, dirbantiems jame. Šiame etape yra rizika pamiršti užduočių funkcionalumą ir nutolti nuo motyvacijos ir įkvėpimo, dėl kurių norėjome atlikti šį projektą. Štai kodėl nuolatinis pažangos stebėjimas yra etapas, kuris patvirtina, kad mūsų projektas išlieka panašus į pradinę svajonę. Galiausiai yra apžvalga, kuri neabejotinai įprasmins įgyvendinimą ir valdymą bei administravimą kaip laivo vairas, nukreipiantis mus į mūsų tikslą.

## Ketvirtasis etapas: Šventimas, grįžtamasis ryšys ir jo 4 etapai

Daugeliui organizacijų ir projektų trūksta šventimo etapų, nes stinga laiko, energijos ir t. t. Tačiau, praleidžiant šventės etapą, demotyvuojama komanda arba projektas visiškai žlunga. Šventimas yra labai svarbus dalykas, nes čia mes nustojame daugiausia dėmesio skirti aplinkai ir atkreipiame dėmesį į projekte dalyvaujančius žmones. Organizacija tampa sėkminga, kai ji gali rūpintis individo ir grupės gerove, pripažinti ir švęsti gerą darbą ir pasiekimus. Tai padeda sukurti stiprias komandas, kurios yra motyvuotos ir pasirengusios vėl grįžti į ratą su atnaujintais energijos šaltiniais.

Šventimo fazėje pirmas etapas vadinamas "Naujų įgūdžių įgijimu". Juk projekto pabaigoje mes visi suprantame atradę ar išplėtoję talentus, kurių neturėjome anksčiau. Tačiau šių naujų įgūdžių pačių savaime nepakanka, nebent peržengsime perėjimą prie transformuojančių rezultatų. Šie rezultatai yra visą laiką, tačiau dažnai mes jų nesuvokiame, nes jie lieka žemiau sąmonės lygio. Būtent dėl šios priežasties mums reikalingas išmintingas supratimas. Atpažinimas yra teisingo ar konstruktyvaus vertinimo aktas, neatsižvelgiant į visas dabartines neigiamas reikšmes. Tai yra supervizijos procesas, kurio metu objektyviai atsiranda nauji įgūdžiai ir transformuojami visų kitų žmonių rezultatai. Paskutinis žingsnis yra pakartotinis vertinimas, kuris nustatys, kaip komandos nariai ateityje naudosis savo naujus įgūdžius.





# PROJECTŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

## Svajonė: Atsivėrimas pasauliui - kitoks suvokimas

Kaip sukurti Svajonių Komandą<sup>20</sup>

Norėdami sėkmingai įgyvendinti projektus, turime bendrauti su žmonėmis, kurie turi tinkamas savybes, kuriais mes žavimės ir su kuriais norime dirbti. Dragon Dreaming projekte šią žmonių grupę vadiname Svajonių Komanda arba Mūsų svajonių komanda. Ši komanda dalyvaus įvairiuose projektų Rato etapuose, kad pagaliau sukurtų apjungiantį projektą, kuriuo bus pasiekiami trišaliai laimėjimai.

Once we have our Dream Team it is advisable that:

- **Prieš pradėdami dirbti su savo Svajonių Komanda ir pasitelkdami Dragon Dreaming siūlomas projekto planavimo priemones, turėtume kaip komanda aptarti, ką šis projektas reiškia mums. Pavyzdžiui, mes rekomenduojame suorganizuoti keletą neoficialių, laisvo bei linksmo pobūdžio susitikimų, kuriuose būtų galima aptarti mūsų motyvaciją prisijungti prie projekto, kuo kiekvienas galime prisidėti, mūsų siekius, ekonominę grąžą, kurios tikimės, ir kt**
- **Būtina iš anksto apibrėžti laiką, kurį norėtume skirti projektui, panaudodami visą savo energiją ir motyvaciją.**

- **Sugalvokime nedidelį ir lengvai įgyvendinamą projektą, su kuriuo mes norime pradėti. Tai padės mums geriau pažinti vieniems kitus ir paskatins susidurti su didesniais iššūkiais.**

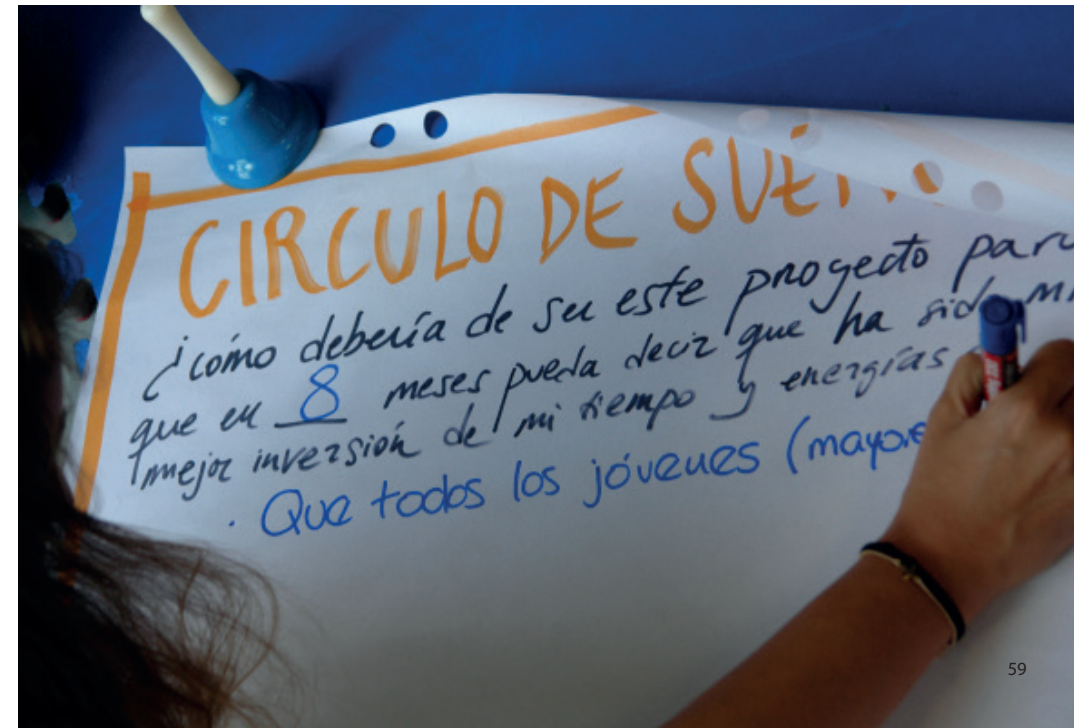
Po šių žingsnių būsime pasirengę kurti savo projektą, pasitelkdami toliau išvardintus įrankius:

Svajonių ratas<sup>21</sup>

TSvajonių ratas yra pagrindinis įrankis, kuris yra naudojamas projekto Svajonių etape. Svajonių ratas - Svajonių komandos narių susibūrimas norint pasidalinti savo sumanymais dėl projekto, kurį jie nori kurti kartu. Dėl to kiekvieno asmens individualus sumanymas turi "mirti" tam, kad galėtų atgimti kaip bendra vizija. Svajonių ratas skiriasi nuo "minčių lietaus" proceso, nes Dragon Dreaming projekte siekiama vykdyti projektus, galinčius 100% pateisinti mūsų turėtas vizijas, neatmetant nei vienos.

Svajonių rate mes susiduriame su generatyviais klausimais, komandos narius perkeliančiais į ateitį, kurioje jų projektas jau įgyvendintas. Pavyzdžiui: koks turėtų būti projektas, kad pabaigoje galėtume pasakyti, jog tai buvo geriausia mano laiko ir energijos investicija kartu su visais žmonėmis? Svajonių ratas yra priemonė, skatinanti kolektyvinį intelektą, motyvaciją ir pasitikėjimą komandoje. Procesas yra toks:

1. Paruoškite ratą patogioje erdvėje, kurioje dalyviai gali matyti vieni kitus. Turėkite pasiruošę keletą didelių popieriaus lapų vizijų užrašymui, taip pat spalvotus žymeklius, Pinakari varpelius ir kalbėjimo lazdele. Pirmiausia atlikite Pinakari kartu ir užduokite produktyvų klausimą.
2. Po Pinakari proceso, naudodamasis kalbėjimo lazdele, pirmasis grupės narys, kuris bus pasiruošęs, pradės kalbėti apie vieną iš savo vizijų. Baigęs kalbėti pirmasis žmogus perduos kalbėjimo lazdelelę kitam pagal laikrodžio rodyklę.
3. Jei asmuo neturės kuo pasidalinti su kitais komandos dalyviais, tuomet kalbėjimo lazdelelę galės perduoti kitam.
4. Asmuo, esantis prieš kalbėtoją, yra atsakingas už kalbančiojo minčių fiksavimą lape, kuris kartu su žymekliu judės pagal laikrodžio rodyklę.
5. Vizijos bus išreiškiamos po vieną, tokiu būdu kiekvienas turės laiko ir kalbėti, ir rašyti.
6. Svajonių rato procesas baigsis, kai išsakytos mintys ims kartotis ir / ar niekas nieko nebeuorės pridėti.
7. Kai baigsite, patartina surengti "šventinį" ratą. Visi kviečiami asmeniškai pakomentuoti, kas vyko šio proceso metu



## RAKTAS

### Svajonių ratas

1. Naudokite Pinakari ir produktyvius klausimus tiek kartu, kiek reikia. Leiskite išminčiai skleistis iš vidaus, per kitus komandos dalyvius.
2. Venkite debatų, pasitelkite tylą. Patartina, jog kalbėtų tik kalbantysis ir rašantysis, taip išvengiant diskusijų. Jei kyla abejonių, galima paklausti.
3. Rašantysis kiek įmanoma tiksliau perteikia kalbančiojo žodžius, taip pat kalbančiojo vardą.
4. Stenkitės išvengti utopijos.
5. Jei nesutinkama su išsakyta mintimi, patartina sulaukti paskutinio "šventinio" rato ir išsakyti norimas mintis. Tačiau svarbu prisiminti, kad kai tikime savimi, grupė ir procesu, tai, kas atrodė neįmanoma, tampa įmanoma. Kartu mes galime 100% įgyvendinti mūsų vizijas.
6. Praktikuokite aktyvų klausymą ir nesmutinį bendravimą.

### Dragon Dreaming išmintys Svajonių ratui

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <p>100% stebėtojų<br/>100% įsitraukusių.</p>                    | <p>Ieškokite, kas sudaro 100% išsakytų vizijų.</p>  | <p>Padidinkite savo "Aha!" akimirkų skaičių.</p>  |
| <p>Viskas nuolat keičiasi.</p>                                  | <p>Leiskite savo individualiai idėjai "mirti", kad ji galėtų atgimti kaip kolektyvinė</p> | <p>idėja.<br/>Prisiminkite kilusį klausimą ir palikite kelią atsakymui.</p>                                     |
| <p>Pakeiskite save kuo greičiau tuo, kas kažką daro geriau.</p> | <p>Nebijokite tylos, tegul tomis akimirkomis kalba Žemė.</p>                              | <p>Visi - svajotojai, planuotojai, darytojai ir švenčiantys - yra vienodai svarbūs ir reikalingi projektui.</p> |



## Planavimas: durys į linijinį laiką - galvokite globaliai

Planavimo etape, skirtingai nei ankstesniame, yra jėjimo į linijinį laiką procesas.

Svajodami atveriamė save pasauliui ir elgiamės, tarsi laikas neegzistuoų, tačiau planuodami kaip komanda turime nustatyti laiko limitą. Tai bus laikas, per kurį mes įgyvendinsime planuojamus tikslus ir užduotis. Mes rekomenduojame skirti nuo 6 iki 18 mėnesių, kad pavyktų palaikyti aukštą motyvaciją ir energiją. Po minėto termino susitiksime dar kartą ir galėsime vėl dalytis idėjomis, jei to norėsime.

## Creating SMART Objectives<sup>22</sup>

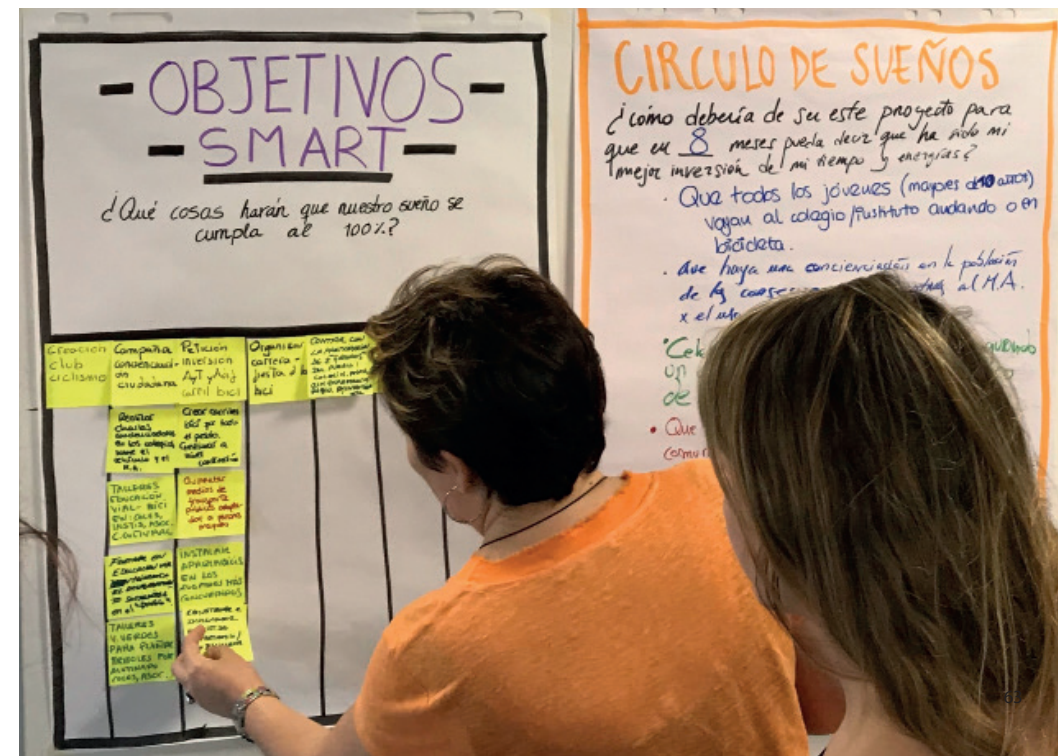
Atkreipę dėmesį į strategijų kūrimo etapą, galime pastebėti SMART tikslų kūrimo įrankį. Jei mes įsivaizduosime, kad mūsų projekto svajonė yra kalno viršūnėje, SMART tikslai bus svarbiausi žingsniai, padėsiantys pasiekti šią svajonę. Planavimo etapas, kurio metu nustatomi SMART tikslai, yra racionalėsnis, linijinis ir laikinas etapas. Štai kodėl mūsų tikslai turi būti išmatuojami, pasiekiami, realūs ir riboti laiku. Be to, mūsų projektas kitiems mėnesiams turės maždaug 6-8 pagrindinius tikslus, ne daugiau.

SMART tikslų kūrimo proceso metu siekiama suaktyvinti kolektyvinį grupės intelektą, naudojant tylaus bei individualaus darbo, darbo porose ir grupėje darbo procesus:

## 1 žingsnis: tikslų suskirstymas į stulpelius

1. Kiekviena komanda turi turėti didelę rašomąją lentą, kuri bus padalinta į 8 stulpelius (kaip matote paveikslėlyje); ir 25-26 lipnius lapelius, kurie pol ygiai padalijami komandos nariams.
2. Perskaitykite Svajonių rato užrašus, naudodami praeties laiką. Tai turės aktyvinantį ir motyvuojantį poveikį komandos nariams.
3. Atlikite Pinakarri procedūrą kartu ir iškelkite generuojantį klausimą: kokie tikslai leis mums įgyvendinti savo vizijas, svajones 100%?
4. Tyliai ir individualiai kiekvienas komandos narys rašo SMART uždavinius ant lipnaus lapelio. Pradėkite nuo bendraties formos veiksmožodžio.
5. Kai pirmasis komandos narys baigia rašyti savo tikslus, pritvirtina juos ant rašymo lentos jau esamuose stulpeliuose. Stulpeliai yra būdas organizuoti tikslus pagal santykius ar objektus, bet ne pagal svarbą ar chronologinę tvarką.
6. Kai pirmasis asmuo pateikia savo tikslus, tada ateina eilė antrajam. Nuo šio momento bet kuris komandos narys gali perkelti pastabas ir keisti stulpelį, nes tarp iškeltų tikslų matomi nauji santykiai.

7. Šis procesas yra visiškai tylus ir baigiasi, kai visi komandos nariai jaučia grupinę gerovę ir suvokia, kad visi tikslai yra suskirstyti į atitinkamus stulpelius.
8. Jei nesutinkame su vienos iš mūsų pastabų pateikimu, galime asmeniškai pasikalbėti su asmeniu, palikdami grupės darbo vietą. Jei mes nesuprantame kokių nors tikslų, galime paklausti, tačiau turime stengtis išvengti diskusijų.



## RAKTAS

### SMART tikslų kūrimas

#### 2 žingsnis: Pagrindinių tikslų - sniego gniūžčių - kūrimas

1. Pasibaigus ankstesniam procesui, komandos nariai pasiskirsto į poras arba po tris į grupes. Kiekviena pora arba trijulė ima visas vieno stulpelio lipnius lapelius. Raktiniai žodžiai juose yra paryškunami. Raktažodis yra žodis, kuris kartojamas keletą kartų arba išsiskiria savo aktualumu.
2. Naudodamiesi jungtukais ar prielinksniais, visus raktinius žodžius sudedame naujame lipniame lapelyje. Tai yra pagrindinis tikslas. Svarbu neapibendrinti, nekurti naujų žodžių ir nepamiršti informacijos, esančio lapelyje.
3. Visi pagrindiniai tikslai bus pateikti kiekvieno stulpelio viršuje; galiausiai turėsime 6 arba 8 pagrindinius mūsų projekto tikslus.

- › Leiskite sau atsipalaiduoti. "Pasitikėkite savimi, pasitikėkite grupe ir pasitikėkite šiuo procesu".
- › Atminkite, kad pernelyg daug analizės paralyžiuoja procesą ir kad "tobulumas yra gėrio priešas".
- › Proceso metu būkite 100% čia ir dabar ir 100% stebėtojas.



### 3 žingsnis: Balsavimas

1. Dabar balsuodami Dragon Dreaming stiliumi, mes išrenkame pagrindinius tikslus mūsų projektui.
2. Kiekvienas komandos narys turi 3 balsus, kuriuos galima paskirstyti tarp 6 ar 8 pagrindinių tikslų taip: 2-1 ar 1-1-1.
3. Atlikite Pinakari procedūrą ir paklauskite savęs: koks tikslas leis pasiekti kitus tikslus, jei mes sutelksime visą savo kaip komandos energiją? Tai mes vadiname "sniego gniūžtės efektu".
4. Po to, kai visi komandos nariai balsavo, turėtų būti 1, 2 arba 3 daugiausia balsų surinkę sniego gniūžtės tikslai. Užduočių planavimas bus atliekamas tik su šiais tikslais.
5. Kai baigsite, galėsite surengti šventinį ratą ir aptarti rezultatus bei procesą, kas jums patiko ir kas ne, ką padarėte, kiekvieno komandos nario refleksijas.



## Planavimo užduotys su Karabirrdt <sup>23</sup>

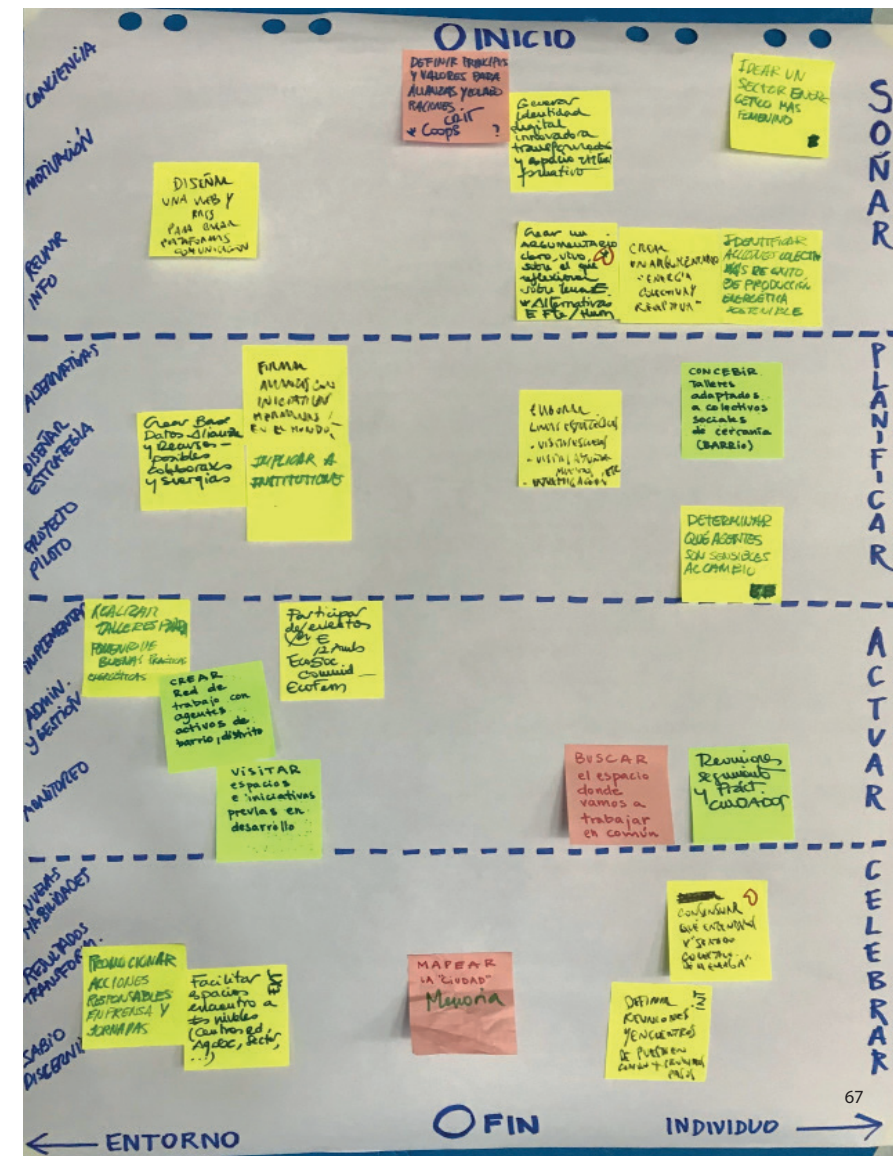
Karabirrdt yra aborigenų žodis, reiškiantis "voratinklį". Karabirrdt yra kaip "stalo žaidimas" ar schema, kur mes atliekame visas būtinas užduotis, kad įvykdytume savo tikslus - sniego gniūžtes. Užduotis ar veikla - konkretūs veiksmai, kurie yra struktūruoti logiška ir paeiliui einančia seka su kitomis užduotimis ir kurie su atitinkamais ištekliais ir pakankamai laiko leis mums pasiekti savo tikslus. Per savo Karabirrdt mes turėsime daugiausia 32 užduotis, atsižvelgiant į komandos narių skaičių. Daugiau žmonių komandoje gali valdyti daugiau užduočių ir atvirkščiai.

## 1 žingsnis: užduotys Karabirrdt

1. Kiekvienoje komandoje bus didelis lapas, kuriame bus pavaizduotos 4 fazės ir 12 Dragon Dreaming etapų, taip pat "pradžia" ir "pabaiga" bei "individualus" ir "aplinkos".
2. Paskirstykite pastabas tarp komandos narių. Perskaitykite "sniego gniūžtės" tikslus.
3. Atlikite Pinakarri kartu ir užduokite generatyvų klausimą: kokius uždavinius mums reikia įvykdyti, kad pasiektume šiuos tikslus?
4. Tyliai ir individualiai kiekvienas komandos narys užrašo uždavinį. Pradėkite nuo veiksmožodžio bendraties.
5. Palaukite, kol visi komandos nariai užrašys savo pastebėjimus, prieš pradėdami naudoti Karabirdt.
6. Individualiai sudedamos užduotys, kurios bus pristatytos grupei, atsižvelgiant į 4 fazes, 12 etapų, taip pat į "aplinka" ir "individas".
7. "Karabirdt" yra nematoma horizontali skalė, kertanti ašis tarp "Aplinkos" ir "Individo". Apskritai vidinės mūsų komandos užduotys, kurias gali atlikti tik komandos nariai, yra dešinėje. Užduotys, sukurtos bendradarbiaujant su aplinka, su žmonėmis už mūsų komandos ribų,

yra labiau kairėje. Pavyzdžiui: "individualus" uždavinys ir todėl esantis toli dešinėje būtų: "Organizuokite vidinį komandos susitikimą, kad apibrėžtumėte mūsų svetainės turinį". "Aplinkos" uždavinys, esantis toli kairėje, būtų: "Sutartis dėl rinkos tyrimo", nes kažkas, visiškai nepriklausomas nuo mūsų komandos, atlieka šį rinkos tyrimą.

8. Svarbu kiek įmanoma labiau gerbti vietą, kurioje kiekvienas asmuo sudeda savo užduotis, ir stengtis nepaveikti proceso. Mes galime pasiūlyti paramą, jei asmuo to prašo, ir galime paklausti, jei turime abejonių dėl užduoties, tačiau neturėtume nukreipti šio proceso.
9. Kai visi sudeda savo užduotis, svarbu stebėti, kur lieka tuščios erdvės Karabirrdt viduje. Tai suteikia mums daug informacijos apie mūsų aklašias zonas, vaidmenis ir komandų "drakonus".
10. Kartu mes galime sukurti užduotis, kad būtų subalansuotos tuščios skirtingų fazių erdvės. Kiekvienoje iš 4 fazių turi būti 25% mūsų išteklių ir energijos

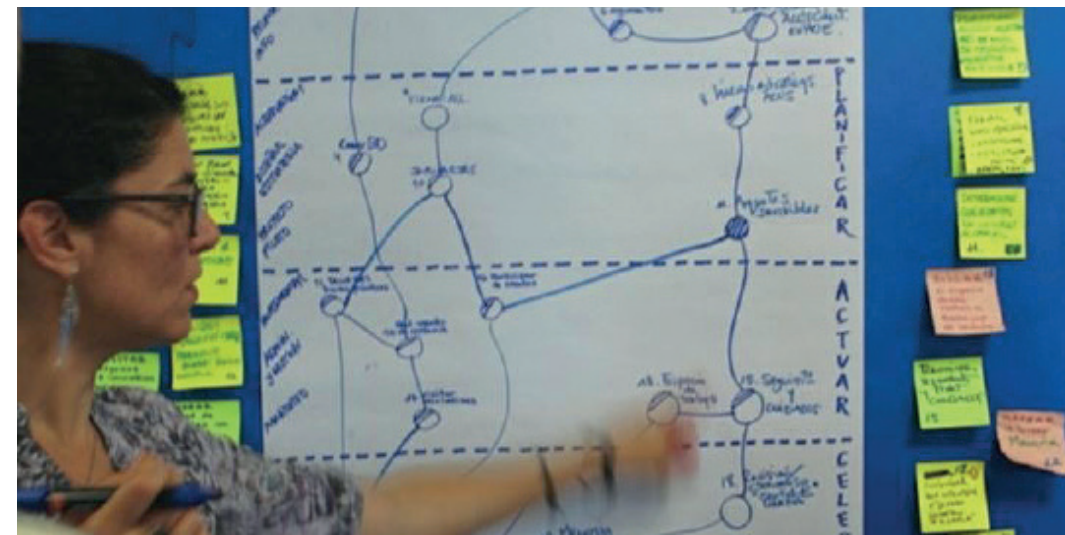


## 2 žingsnis: Linijų piešimas

1. Kiekvienai užduočiai priskiriame numerį.
2. Žemiau kiekvienos užduoties nupiešiame vidutinio dydžio mėlyną apskritimą. Virš apskritimo užrašome užduoties numerį ir užduoties santraukos pavadinimą.
3. Baigę šį procesą visoms užduotims, mes sukursime mūsų Karabirdt linijas. Tai yra linija, jungianti vieną užduotį su kita, nurodanti, kad tarp jų yra ryšys ar informacijos srautas ir todėl jos turi būti sujungtos.
4. Kiekvienas komandos narys gali piešti mėlyną liniją, kurią jis pastebi bet kuriuo metu. Tai bus kolektyvinės kūrybos procesas, kaip šokis, tik tylus.
5. Baigę turėsime maždaug 2-4 aiškias linijas.
6. Mes taip pat galime stebėti svarbias užduotis, iš kurių ateina ar išeina daug linijų. Arba nedideles užduotis, kurios yra vienos arba nėra sujungtos su kitomis.

## 3 žingsnis: Užduočių, uždavinių vertinimas

1. Užduočių vertinimas taip pat yra kolektyvinis procesas. Vienas komandos narys paskiriamas užduoties lyderiu. Jis perskaito visus Karabirdt uždavinius ir paklausia kitų komandos narių, ar šios užduotys, uždaviniai pradėti, baigti ar iš viso nepradėti.
2. Tos užduotys, kurias mūsų komanda pradėjo, yra pažymėtos mėlynomis juostelėmis ir jas vertiname.
3. Užduotys, kurias baigėme, visiškai nudažytos mėlynai, ir jas taip pat vertiname.
4. Užduotys, kurių dar nepradėjome, lieka nepažymėtos, tačiau ir jas vertiname ("taip" Dragon Dreaming metodologijoje turi tokią pat vertę kaip ir "ne").



## Dragon Dreaming išmintis planavimo procese

- |   |   |
|---|---|
| <p>⌞</p> <p>Paklauskite savęs, kas gali nutikti ne taip, ir pasiruoškite susidurti su tuo.</p>    | <p>⌞</p> <p>Yra dviejų tipų žmonės: tie, kurie skiria, ir tie, kurie vienija.</p> |
| <p>⌞</p> <p>Akcentuokite teigiamą ir sumažinkite neigiamą.</p>                                    | <p>⌞</p> <p>Pernelyg daug analizės paralyžiuoja.</p>                              |
| <p>⌞</p> <p>Nieko nepriimkite asmeniškai. Vienintelis asmuo, kurį gali pakeisti, esi tu pats.</p> | <p>⌞</p> <p>Pasitikėkite savimi, pasitikėkite grupe ir pasitikėkite procesu.</p>  |

## 4 žingsnis: Komandos narių vaidmenų apibrėžimas

1. Dragon Dreaming mes daliname darbus, atsižvelgdami į motyvaciją ir žinias. Yra trys pagrindiniai vaidmenys. Žaliasis: entuziastingas asmuo, kuris visą savo motyvaciją, energiją ir laiką skirs užduoties vykdymui. Juodasis: mentorius, asmuo, kuris keletą kartų atliko šį darbą ir yra kaip parama kitiems, bet nebus entuziastingas. Raudonasis: mokinys, asmuo, kuris visada norėjo dirbti su užduotimi, bet neturėjo atitinkamų žinių.
2. Kiekvienas komandos narys individualiai pasirenka, kokią užduotį jis nori atlikti, atsižvelgdamas į galimybes, žinias ir motyvaciją. Jei norite dirbti kaip mentorius, šalia užduoties turite parašyti savo vardo inicialus juodai. Tas pats pasakytina apie kitus vaidmenis.
3. Nebūtina, kad žmonės būtų priskirti visoms užduotims ir ne kiekvienai užduočiai reikia skirti tris vaidmenis. Užduotis be vaidmenų nurodys komandos "drakonai". Kad jas atliktume, vėliau turėsime rasti išorinius ar vidinius žmones.
4. Jei yra daug užduočių ir keletas vardų, projektas nėra tvarus.
5. Kai baigsite, gera idėja surengti šventinį ratą ir aptarti rezultatus, procesą, kas patiko ir kas ne, vidinius pokyčius bei grupės narių refleksijas.

## Veikimas: išlaikykite įsipareigojimus - veikite lokaliai

Sunkiausias Dragon Dreaming žingsnis - pereiti nuo planavimo prie veiksmų. Veiksmų etape turėsime įgyvendinti, valdyti, administruoti ir stebėti, apie ką mes svajojome ir planavome. Skirtingai nuo tradicinių projektų įgyvendinimo modelių, Dragon Dreaming pagrindiniai veiksniai yra motyvacija ir kolektyvinė lyderystė. Štai kodėl, atlikus Karabirrdt ar užduočių planavimą, projektas prasideda, kai entuziastų grupė nusprendžia pradėti vieną iš savo užduočių. Patartina užduočių planavimą perkelti į virtualią projekto valdymo priemonę arba į tradicinį "GANT" lentelę. Čia bus nurodyti nauji duomenys apie kiekvieną iš užduočių, tokių kaip trukmė, pradžios ir pabaigos datos, vaidmenys, ekonominiai ištekliai ir t. t.

## 12 priežiūros klausimų<sup>24</sup>

Pradėjus įgyvendinti projektą, Dragon Dreaming siūlo mums 12 priežiūros klausimų, kaip pagalbinę priemonę. Šis bendro klausymo ir savęs vertinimo įrankis yra labai naudingas, kai norime dirbti dėl mūsų komandų pasitikėjimo, motyvacijos ir savęs valdymo. Dragon Dreaming mes tikime, kad komandos žmonėms nereikia kitų žmonių, kurie jiems pasakytų, ką jie padarė neteisingai ar gerai, bet reikalingi žmonės, kurie užduoda tinkamus klausimus ir skatina mūsų pačių refleksijas tam, kad būtų generuojami pokyčiai ir projekto raida. Šis procesas vyksta formuojant poras iš komandos narių. Kiekviena pora susitiks kas savaitę gyvai arba virtualiai ir užduos 12 klausimų vienas kitam. Svarbu, kad šis procesas vyktų paeiliui, kai vienas klausia, o kitas atsako. Po to poros nariai pasikeičia vaidmenimis.

## Praktinis užsiėmimas:

12 priežiūros klausimų

1. Ar jums pavyko šią savaitę padaryti viską, ką norėjote?

2. Jei ne, kas jus sustabdė?

3. Ar vis dar svarbu padaryti tai, ko nespėjote?

4. Ar turite visus reikalingus išteklius, kad galėtumėte daryti tai, ką norėjote padaryti?

5. Jei neturite išteklių, ką jūs darysite, kad juos gautumėte?

6. Kaip manote, kas atsitiko, kad negalėjote padaryti to, ką ketinote daryti?

7. Kaip galite sustabdyti savęs sabotavimą?

8. Ar pakankamai analizavote šią savaitę tiek savo sėkmę, tiek klaidas?

9. Kokias užduotis planuojate atlikti šią savaitę?

10. Kokių išteklių jums reikia šioms užduotims atlikti?

11. Su kuo turėtumėte susisiekti, kad šią savaitę pasiektumėte savo užsibrėžtus tikslus?

12. Kada ir kur mes susitiksime kitą savaitę?

## Dragon Dreaming išmintis veikimo processe

### Savarankiškos komandos

Svarbu kurti daugiadisciplinines komandas, kurios ne tik prisiima atsakomybę už labiausiai produktyvias užduotis, bet ir skiria energiją labiau "reprodukcinėms" užduotims. Šios reprodukcinės užduotys padeda rūpintis projekto žmonėmis. Dėl to mes sukursime 4 papildomas komandas į Karabirdt:

"Kūno" grupė: Ši komanda visada užtikrins projekto dalyvių fizinę, protinę ir emocinę gerovę. Naudodamasi tokiomis priemonėmis kaip Pinakari, grupė kvies dalyvius pertraukai fizinės ar protinės energijos subalansavimui. Grupė taip pat bus atsakinga už erdves, skirtas emocijų valdymui ar konfliktų, galinčių kilti komandose, sprendimui.

"Vietos" grupė: Ši grupė bus atsakinga už vietos, tiek fizinės, tiek virtualios, kuria dalijasi komanda, gerovę. Grupė bus atsakinga už erdvių užsakymą, valymą ar dekoravimą, stengiantis visada palikti jas geresnes nei iš pradžių, taip siekiant harmonijos ir taikos.

"Komunikacijos" grupė: Ši grupė bus atsakinga už vidinį mūsų komandų bendravimą, už socialinius

tinklus, taip pat skatins narių ryšius. Ji saugos ir perduos informaciją apie mūsų projektus; rinks ir palaikys keitimąsi nuomonėmis, norais ir žiniomis. Be to, palengvins naujų narių įsitraukimą.

"Šventimo" grupė: Ši grupė užtikrins šventimo procesą kiekviename komandos projekto etape. Grupė organizuos vakarienes arba neoficialius susibūrimus ir socialinius renginius, kad padėtų komandos formavimui. Ji taip pat bus atsakinga už erdvių, strategijų, veiklos ir metodikos kūrimą, kad būtų skatinamas grįžtamasis ryšys ir grupinis mokymasis.



Viskas reikalauja daugiau laiko nei tikėtasi.



Sukurkite grupes su tuščiu centru.



Chaosso riba yra sritis, kurioje kyla didžiausias kūrybiškumas.



Pagrindinis projekto priešininkas yra asmuo, kuris gali labiausiai jums padėti.



Tobulumas yra gėrio priešas



“Šventės  
svarba yra tai,  
kas Dragon  
Dreaming skiria  
nuo daugelio  
kitų projektų  
valdymo  
priemonių”

(Koglinas et al. 2013, 26)

## Šventimas: įvertinkite pasitenkinimo laipsnį - būkite autentiški

Dragon Dreaming šventė yra:

- Šventimas - tai mokymosi procesas, kurio metu perteikiami, vertinami ir pripažįstami projekto metu įgyti įgūdžiai, rezultatai ir išmintingumas.
- Šventimas yra procesas malonumui, laimei, pasitenkinimui, atitinkantis posakį: “Jei tai nėra malonu, tai nėra tvaru”.

Dragon Dreaming šventė - atsakymas visai sistemai: žmonėms, procesams, projektui; pagrindinė informacija yra grįžtamasis ryšys: atsiliepimai ir atsakymai.

Vis dėlto šventimas kartu su grįžtamojo ryšio ir autentiškų pokalbių procesais dažnai ignoruojamas. Neretai savo darbuose, santykiuose ar projektuose po to, kai visas veiksmas yra baigtas, mes greitai pereiname prie naujos idėjos, vengdami šventimo, peržiūros, įvertinimo ar integracijos to, kuo mes gyvenome ir mokėmės. Šis etapas yra gyvybiškai svarbus ir suteiks mums pranašumą bei atnaujintą sekančio ciklo pradžią. Todėl rekomenduojame 25 proc. projekto lėšų investuoti į šventės etapą.

Čia mes siūlome keletą įrankių, kurie padės mums švęsti.

“Be grįžtamojo ryšio nebus jokio pažinimo, dėkingumo, suvokimo ar tikrojo pastabumo, tikro pasitenkinimo galimybės, nes pasitenkinimas yra atsakymo esmė. Be grįžtamojo ryšio būtų begalinis “darymas”, dėl kurio galimas išsekimas ir perdegimas. Grįžtamasis ryšys veda į dėkingumą, o dėkingumas yra laimės raktas “

(Croftas 2015)

Grįžtamasis ryšys, emocijų valdymas ir konfliktų sprendimas

Kai kurie anksčiau minėti įrankiai gali palengvinti konfliktų sprendimo ir emocijų valdymo procesus grupėse, pvz., Pinakari, Nesmurtinis bendravimas ir charizma, Apskritimas, Ratas su kalbėjimo lazdele ir kt. Grupė, kuri taiko šias priemones, veiksmingiau valdys savo procesus, emocijas, blokus, sprendimus ir t. t.

Šių įrankių taikymas yra laisvai siūlomas grupei, siekiant grupę labiau įgalinti. Grupės nariai nusprendžia, kaip šiuos įrankius pritaikyti, siekiant naudoti visiems. Taigi, Dragon Dreaming yra metodika, kurioje taikomas emocijų ir procesų valdymas, o tai visada remiasi į individo ir grupės atsakomybę ir įsipareigojimus.

Norint sėkmingai susidoroti su grupiniais konfliktais ir emocijų valdymo procesais, labai svarbu, kaip mes bendraujame su kitais žmonėmis, kaip mes suteikiame / perduodame atsiliepimus kitiems komandos nariams.

“Šventimas  
skatina  
bendruomenės  
kūrimąsi.  
Bendruomenė  
yra saugi erdvė,  
kurioje gali  
būti dalijamasi  
emocijomis”

(Koglinas et al. 2013, 27)

Taigi kviečiame peržiūrėti skyrių “Bendravimo įrankiai”, o ypač “4 nesmurtinio bendravimo žingsnius”, kurie puikiai dera su “4 emocijų valdymo fazėmis”. Šios 4 emocijų valdymo fazės padeda mums geriau suvokti save ir kitus, kad galėtume autentiškiau išreikšti tai, ką jaučiame, galvojame ir stebime, kad galėtume tinkamai kažką pareikšti kolegoms ir mokytis iš atsakymų į mūsų prašymus.

4 emocijų valdymo fazės (Croftas 2018)

Aš pranešu apie savo poreikius.

(planuoti)  
**Mano poreikiai**

**Pareiškimas**  
(veikti)

Išreiškiu savo mintis.

Aš jaučiu ir susijungiu su savo emocijomis.

(svajoti)  
**Aš jaučiu**

**Aš stebiu**  
(švęsti)

Aš stebiu atsakymą iš asmens, santykio ar grupės.

## Sukurkite mūsų šventės istoriją<sup>25</sup>

Vizija, kurią Dragon Dreaming kuria, remiasi autentišku šventimo procesu. Tai nuotykiškas mūsų istorijai, individualiai ir kolektyvinei kelionei, tokiai kaip Josepho Campbello Herojaus kelionė. Įkvėpti šios kelionės, Johnas Croftas ir Lizandra Barbuto sukūrė "Šventės istorijos kūrimo procesą". Ši Šventės istorija yra Kvietimas į nuotykius

tam, kad būtų sukurta mūsų projekto istorija, primenanti aborigenų domėjimąsi savo tradicijomis per dainų linijas ar gyvenimo istorijas ir svajones.

<sup>25</sup> Barbuto and Croft 2016



## SUKURKIME MŪSŲ ŠVENTĖS ISTORIJĄ

Projekto komandoje mes galime kartu kurti savo istoriją kaip žmonių grupės nuotykį su

herojais ir herojėmis, kurie bandė kartu siekti geresnio pasaulio.

### 1 ŽINGSNIS: grupė kuria savo istoriją

Vienas iš komandos narių pradeda pasakoti projekto istoriją. Kiti nariai prisijungia, kol istorija bus visiškai papasakota. Kai pasibaigs istorija, šis kontrolinis sąrašas padės mums įsitikinti, kad visi mūsų šventės istorijos punktai buvo įtraukti.

#### Kvietimas nuotykiams

1. Mes peržvelgiame savo svajones.
2. Kokie standartai sujungė grupę ir projektą? Ar mes projekto metu nepraradome ryšio su tuo sąmoningumu?
3. Kokia buvo mūsų motyvacija? Ar mes patyrėme bet kokį motyvacijos praradimą? Kaip? Kur? Kodėl?
4. Kokia buvo mūsų informacija? Ar turėjome reikiamą informaciją, ar susidūrėme su aklovietėmis ar informacijos trūkumu?

#### Ribos peržengimas

5. Mes persvarstome projekto planavimą.
6. Kokias alternatyvas aptarė grupė? Ar dingo kokia nors alternatyva?
7. Kokios pagrindinės ribos buvo perkeltos į projektą?
8. Kurie žmonės prisijungė arba paliko projektą? Kada? Kodėl? Kaip?

#### Didžiausias išbandymas

9. Mes persvarstome veiksmus.
10. Kokius žaidimus žaidėme? Laimėti-pralaimėti arba Win-Win-Win?
11. Ar visi dalyvavo vienodai? Ar kas dominavo? Kaip? Kada?
12. Kaip buvo gautas grįžtamasis ryšys? Ar grįžtamojo ryšio procesai buvo pertraukiami?

#### Herojų sugrįžimas, kelionė atgal

13. Mes apmąstome Šventę.
14. Kokie nauji įgūdžiai buvo sukurti? Kokių įgūdžių mes netekome?
15. Kokie transformuojantys rezultatai buvo žmonėms ir pasauliui - aplinkai?
16. Kokios buvo geriausios grupės pamokos?

## SUKURKIME MŪSŲ ŠVENTĖS ISTORIJĄ

Projekto komandoje mes galime kartu kurti savo istoriją kaip žmonių grupės nuotykį su

herojais ir herojėmis, kurie bandė kartu siekti geresnio pasaulio.

STEP 2:  
2 ŽINGSNIS: mes nustatome svarbiausius mūsų istorijos sprendimų taškus

Tai yra taškai, kuriuose mūsų istorija galėjo pasisukti kitokia kryptimi.

3 ŽINGSNIS: mes analizuojame grupės sprendimų priėmimo procesus ir pasekmes

Kokius sprendimų priėmimo procesus mes naudojome tuose pagrindiniuose sprendimų taškuose ar momentuose? Kokios buvo šių sprendimų pasekmės?

4 ŽINGSNIS: sužinokime, kokią pažangą galėjome padaryti

Mes analizuojame patobulinimus, kurie galėjo būti padaryti, jei mes būtume mąstę ar elgęsi kitaip, atsižvelgdami ir į tai, ką galėjome padaryti ir ko mums būtų reikėję.

5 ŽINGSNIS: pripažinkime visus laimėjimus ir švęskite

Galiausiai mes aptariame visų dalyvių indėlį ir švenčiame. Istoriją naudinga užrašyti.

## Dreaming Dragon išmintis šventimo / grįžtamojo ryšio procese

### Tęstinumo planavimas

Vieną dieną, anksčiau ar vėliau, kiekvienas užbaigs savo projektus. Nepriklausomai nuo to, ar esame vieni iš steigėjų, ar iš dalyvių, svarbu sukurti strategiją ir išvystyti įgūdžius, leidžiančius mums sėkmingai užbaigti projektą. Sėkmingas būdas reiškia, kad projekto išlikimas nepriklauso nuo kai kurių žmonių praradimo. Naudinga sukurti reikiamas struktūras ir procesus, skirtus projekto ir žmonių, kurie sudaro jo dalį, atsparumui. Vienas būdas maksimaliam atsparumui yra tai, kad nė vienas žmogus nėra pagrindinis. Todėl kiekvienas, įstojęs į Dreaming projektą, privalo rasti savo pamainą, taip užtikrinant grupės ir projekto tęstinumą. Štai kodėl Dreaming mes sakome, kad jei ketinate palikti projektą, raginame ieškoti kito asmens, kuris gali padaryti geriau nei jūs.



Pakeiskite žodį "bet" žodžiu "ir"



TAIP turi tokią pačią vertę kaip ir NE.



Jokių kompromisų. Veikite laisvai.



Visada švęskite



Darykite viską įdomiai. jei tai nėra įdomu, tai nėra tvaru.



Praktikuokite nesmurtinį elgesį, pagarbą ir supratimą.



Nelaukite tobulybės.



Jūsų kūnas niekada nemeluoja.



Praktikuokite autentišką bendravimą ir aktyvų klausymąsi.

# DRAGON DREAMING PASAULYJE

Dragon Dreaming yra metodika, kuri buvo sukurta, praktikuojama ir įgyvendinta šimtuose viso pasaulio projektų nuo 80-ųjų metų. Pirmoji Dragon Dreaming istorijos dalis buvo vystoma daugiausia Australijoje, ir tik 2006 m., mirus Vivienne, Johno Crofto žmonai, jis pradėjo skleisti metodiką visame pasaulyje. Dėl to pastaraisiais metais formuojasi vis didėjanti Dragon Dreaming entuziastų ir trenerių bendruomenė. Praktiškai kiekviename žemyne įvairiuose mokymuose dalyvavo tūkstančiai žmonių.

Šiuo metu Dragon Dreaming veikia kaip sisteminė organizacija, kurioje tarptautinės bendruomenės nariai, praktikai siekia perteikti turimas žinias kitiems asmenims, apjungiant įvairius profesinius ar asmeninius projektus. Dragon Dreaming bendruomenės egzistuoja skirtingose šalyse, pavyzdžiui, Austrijoje, Ispanijoje, Brazilijoje, Vokietijoje, ir apie jas galite sužinoti interneto svetainėje ([www.dragondreaming.org](http://www.dragondreaming.org)). Kiekviena bendruomenė dirba savarankiškai, tačiau bendradarbiauja su kitomis tarptautinėmis bendrijomis. Kas dveji metai vyksta renginys, vadinamas ConFest, kuris sujungia viso pasaulio žmones, susijusius su šia filosofija.

## Mokymosi kelias

Šis vadovas apima pagrindines priemones ir turinį, kuris yra įtrauktas į įvadinę knygą - Dragon Dreaming darbaknygę. Šios žinios ir įrankiai gali būti laisvai naudojami. Tačiau norint gauti tikrą ir autentišką šios metodikos naudą, nepakanka perskaityti šį vadovą. Turime gyventi patirtimi ir dalyvauti viename iš įžanginių seminarų, kurie šiuo metu siūlomi pasaulyje.

Baigus įvadinį seminarą, mes rekomenduojame pritaikyti šias priemones gyvenime ir projektuose. Remdamiesi šiame procese sukaupta patirtimi, mes būsimės pasiruošę išplėsti savo mokymosi kelią ir dalyvauti intensyviame 40 valandų seminare. Intensyvus seminaras yra įgytų žinių, požiūrio į naujas koncepcijas gilinimas, pavyzdžiui, tuščio centro organizacijų, lėšų rinkimo įgaliojimo, projektų trikdžių.

Vėlgi praktinis žinių įgyvendinimas yra gyvybiškai svarbus, jei norime pasidalinti šia priemone su kitais. Norėdami tapti patyrusiais tarpininkais, turime praktikuoti ir dalyvauti instruktorių mokymo seminare, kurio trukmė - viena savaitė arba 56 valandos.

Jei norite tapti šios metodologijos mokymų vadovu, patartina mokytis poromis. Todėl, norint palengvinti pirmuosius žingsnius, būtina sužinoti apie Dragon Dreaming intensyvų lygį ir taip pat pasikliauti



labiau patyrusiais mokymų vadovais, kad šie asmenys galėtų mus mokyti mūsų mokymosi kelyje.

#### Dragon Dreaming seminarų organizavimas

Pradedant mokymosi kelią, taip pat naudinga įgalinti save ir prisiimti organizatoriaus vaidmenį įžanginiame Dragon Dreaming seminare jūsų bendruomenei ar projektui.

Jūs galite pakviesti instruktorius, kurie bus atsakingi už mokymus, vietos ir dalyvių paiešką bei kitų logistinių klausimų koordinavimą, kol jūs kursite Svajonių komandą. Visame pasaulyje yra daugybė patyrusių Dragon Dreaming instruktorių, apie kuriuos galite sužinoti internete.

#### Kiti papildomi seminarai

Dragon Dreaming gali būti derinama su kitomis metodikomis, tokiomis kaip Teorija U, Gilioji Ekologija, Procesinė veikla ir kt. Šiuo metu tai pagalbininkai, kuriantys pagrindinių seminarų variacijas ir pritaikantys jas prie jau turimų žinių ir patirties. Dragon Dreaming tinklapyje galite rasti ir kitokių mokymų, pvz., Johno Crofto:

Dragon Dreaming verslui, tuščio centro organizacijos, įgaliotas lėšų surinkimas ir kt.

Mes taip pat sukūrėme įvairius pagrindinių seminarų formatus ir

pritaikymus, tokius kaip: Sveiki atvykę į Dragon Dreaming, kuris yra trumpas 12 valandų formatas; Dragon Dreaming 2.0, grupinio mokymo priemonė; 21 - ojo amžiaus organizacijos, kartu su sisteminė teorija; taikoma organizacijoms ir Dragon Dreaming +, mažesnė intensyviojo kurso versija. Norėdami gauti daugiau informacijos, galite tiesiogiai susisiekti su mumis.

#### Papildomi resursai

Galiausiai yra daugiau dokumentų, papildančių šiame vadove pateiktas žinias. Galite rasti pavyzdžių bibliografijoje, pvz., Johno Crofto straipsniuose ir informaciniuose lapeliuose, elektroninėje knygoje ir vadove arba Dragon Dreaming Berlyno Instituto darbaknygėje. Visa tai priklauso Creative Commons pagal licencijas, medžiagą galite rasti jų svetainėse bei naudotis jos nekopijuodami.

# MOKYMŲ VADOVĖS- AUTORĖS

Julia Ramos: 2012 m. viduryje man buvo pristatyta Dragon Dreaming metodika kaip dalis tvarumo mokymų Vokietijoje, Sieben Linden Ecovillage. Nuo to laiko aš žaviuosi šiuo metodu, nes Dragon Dreaming pasiūlė tai, ko tradicinis verslo pasaulis iki šiol nesugebėjo. Tai buvo širdis, emocijos ir kiti aspektai, tokie kaip intucija, išmintis ir dvasingumas. Aš įsimylėjau šią metodiką, todėl tapau viena iš pirmųjų, atsakingų už Dragon Dreaming seminarų organizavimą savo gimtajame mieste, Madride, kartu su Angel Hernández ir Elena Rodríguez.

Nuo to momento aš galėjau dalyvauti beveik visuose Dragon Dreaming seminaruose, kuriuos paskatino Johnas Croftas: „Projektų blokavimo įveikimas“, „Dragon Dreaming kompanijoms“, „Dragon Dreaming ir ekologija“ bei „Įgaliojimas lėšų rinkimas“, taip pat trenerių mokymuose. Savo kaip Dragon Dreaming trenerės darbe galėjau skleisti šią metodiką keliose šalyse: Izraelyje, Nepale, Švedijoje ir Peru, taip pat vesti dešimtis įvairių rūšių ir trukmės seminarų Ispanijoje. Per pastaruosius trejus metus galėjau būti kartu su savo drauge, kolege ir šio vadovo bendraautore Beatriz Gallego jos mokymosi kelionėje, kuri buvo itin maloni ir jaudinanti.

Aš išaugau kaip asmuo ir tarpininkė; ir tarpininkavimas seminaruose, taip pat konsultavimas ar Dragon Dreaming įgyvendinimas asmeniniuose ar profesionaliuose projektuose mano gyvenimą pakeitė amžiams. Mano aistra yra ir toliau bus perteikti žinias bei remti asmenis ir organizacijas, siekiant kurti tvarius, atsakingus, humaniškus projektus



ir kompanijas, padėti rasti naujoms organizacijoms, atitinkančioms šio amžiaus iššūkius. Štai kodėl aš sukūriau pradžia „Tik kartą gyvenime“ projektui ([www.onceinalifetimeevents.org](http://www.onceinalifetimeevents.org)); taip pat įkūriau Red Amaltea asociaciją ([www.redamaltea.es](http://www.redamaltea.es)). Man patinka bendradarbiauti su skirtingų organizacijų žmonėmis ir skirtingomis pasaulio dalimis. Be savo Dragon Dreaming mokymų, aš turiu du magistro laipsnius: Lyderystė ir tvari strateginė plėtra (Leadership and Sustainable Strategic Development (Blekinge Techniska Högskola, Suecia), Bendravimas ir ryšiai su visuomene (Communication and Public Relations (ESERP, España), Verslo valdymas (Business Management (Ecole Hoteliere de Lausanne, Suiza). Be to, dalyvavau dešimtyje mažiau formalių, bet labai autentiškų mokymų. Nors kelias į asmenines, kolektyvines ir pasaulines pertvaras nėra lengva užduotis, neabejotinai esame atsakingi už save ir ateities kartoms bei kitoms gyvoms būtybėms. Būtina tikėti, kad yra dar vienas būdas egzistuoti ir daryti. Dėkoju visiems žmonėms, kurie kiekvieną dieną savo darbe tiki geresniu pasauliu.

Susisiekite: <https://www.linkedin.com/in/juliaramospuente/>

Beatriz Gallego: Mano mokymosi kelias su šia kultūra ir metodika prasidėjo, kai susitikau su savo kolega Julia Ramos. Aš kaip komunikacijos valdytoja dirbau Madride, NVO fonde, kuriame buvo keletas man atsakingų žmonių, tarp jų - verslininkas ir socialinių tinklų ekspertas, supažindinęs mane su Julia Ramos. Kartais jų nedelsdami susisiejęte su žmonėmis, ir tai buvo ryšys, kurį jaučiau su Julia nuo mūsų santykių pradžios. Iš pradžių Julia Ramos buvo mano mokytoja ir mentorė, bendradarbiau su ja organizuojant keletą seminarų (Įvadinis ir Intensyvus) kartu su kitais treneriais (Elena Rodríguez ir Pilar Marcén). Vėliau mes pradėjome bendradarbiauti Ispanijoje ir Nepale. Mes pasidalinome daugybe patirčių, dėl kurių esu labai dėkinga.

Šiuo metu mes esame Red Amaltea asociacijos, įkvėptos Dragon Dreaming metodikos, partnerės, ir kartu kitų metodikų, tokių kaip "Process Work", "Oasis", Gilioji Ekologija, Hostingas, "Palengvinimas" ir kt. kūrėjos. "Red Amaltea" yra įvairių profesionalų tinklas, bendradarbiaujantis ir paremiantis vieni kitus, ieškantis Win-Win-Win situacijų.

Savo karjeros metais pirmiausia buvau įsitraukusi į veiklą su privačiomis žmonėmis (technologijų, interneto, rinkodaros, reklamos). Vėliau atradau kitas bendruomenes (ekokaimus ir socialines organizacijas, nevyriausybinės organizacijas ir trečiąjį sektorių) ir alternatyvų ugdymą, antroposofiją, Valdorfo pedagogiką su kitais tarnavimo Žemei būdais



(ekologijos, permakultūros, regeneracinės žemdirbystės, biodinamikos), psichologija, mokslinėmis teorijomis (transpersonaline, sistemų, procesinio darbo, homeopatijos), taip pat su dvasine kosmovizija (meditacija, reiki, šamanizmu, tarpusavio sujungimu).

Visi šie netradiciniai pasaulio atradimo būdai paskatino mane savarankiškai ugdyti savo asmenybės ir psichologijos sritis bei sugebėjimus; taip pat giliau pažvelgti į nežinomą, labiau subtilių mano kūno, energijos, intuicijos ir mano esmės pasaulį. Savęs priėmimas leido atsiverti daugybei gilių patirčių, auginančių mano asmenybę, taip pat kurti komandas ir projektus, siekiant didžių pokyčių, prasidedančių mūsų viduje ir susijungiančių su kitomis būtybėmis bei su žeme. Mano asmeninė evoliucija įvyko dirbant su vis daugiau ir daugiau žmonių ir komandų, formuojant grupes ir projektus, atliekant tarpininkės ir stebėtojos vaidmenį, jaučiant ir veikiant procesus ir taip padedant transformuotis kitiems.

Žmonių, grupių, projektų ir organizacijų mokymas ir pagalba jiems - tai mano dabartinės profesinės sritys, kuriose Dragon Dreaming man suteikė puikių patirčių ir santykių mano gyvenime. Švenčiu ir dėkoju!

Kontaktai: <https://www.linkedin.com/in/beatriz-gallego-maraver-754b1333/>

Tinklapis: [www.14grapas.com](http://www.14grapas.com) ir [www.redamaltea.es](http://www.redamaltea.es)

# ŽODYNĖLIS

**Antropocentrizmas:** doktrina, kurioje žmogus laikomas visų dalykų centru ir teigia tai, kad žmonių interesai yra tie, kuriems turėtų būti skiriamas didžiausias dėmesys (Anthropocene, 2018).

**Šokiai su drakonais:** tai reiškia, kad susiduriame su baimėmis šviesoje, teigiamu ir grakščiu būdu. Kiekvieną kartą, kai paliekame savo komforto zoną, susiduriame su situacijomis, kurios gali mus išgąsdinti. Už mūsų komforto zonos ribų mes susiduriame su savo baime, mūsų "drakonais", ir geriausias būdas jiems spręsti yra mokytis "šokti" su jais.

**Charizmatiškas bendravimas:** tai bendravimo forma, kuri kyla per žmonių charizmą. Būti charizmatišku yra "tam tikrų žmonių gebėjimas motyvuoti ir sukelti pasekėjų žavėjimąsi dėl galimo asmeninio magnetizmo" (Charisma, 2018).

**Pasaulėžiūra:** tai būdas matyti realybę ar pasaulį aplink mus, ypač kiekvienam asmeniui ar žmonių grupei.

**Drakonai:** "Dragon Dreaming" jie atspindi žmonių baimę ir tuo pačiu jų stipriąsias puses.

**Ego:** Ego laikomas klaidingu savimi, mūsų savęs įvaizdis, o ne mūsų tikroji savastis. Jis apibūdinamas etiketėmis, kaukėmis, vaizdiniais ir sprendimais. Tikroji savastis nėra orientuota į ego poreikius, bet į aukštesnes vertybes: meilę, tiesą, kūrybiškumą, užuojautą. (Chopra MD, 2018).

**Persijungimo spiralė:** keturių etapų procesas, kylantis iš Joannos Macy metodikos "Darbai, kurie vėl sujungia" - iš dėkingumo vietos, pagerbiant mūsų skausmą pasauliui, matant naujomis akimis ir einant į priekį (The Spiral, 2018).

Win-Win-Win: ieškoma naudos trimis lygmenimis: asmeniniu, kolektyviniu ir pasauliniu, per tris Dragon Dreaming kultūros principus, tokius kaip asmeninis augimas, bendruomenės kūrimas ir tarnystė žemei.

Didysis posūkis arba Didysis pasikeitimas: tai globalus suvokimas apie "ligas", dėl kurių kenčia mūsų visuomenė ir kurios griauna mūsų planetos gyvybės palaikymo sistemas. Šis didysis pasikeitimas reikalauja, kad mes vėl susisietume su mūsų gyvenimo meile ir taip sukurtume revoliuciją, kuri galėtų išgydyti mūsų pasaulį (Home, 2018).

Emocijų valdymas: tai būdas valdyti jausmus ir emocijas, tokias kaip baimė, pyktis, džiaugsmas ir kt., tiek individualiai, tiek grupėje.

Hara: pagal japonų išminčius, hara yra žmogaus gyvenimo centras, mūsų gravitacijos centras, visuotinis centras, mūsų dvasinis centras.

Holistinis: kilęs iš Aristotelio holizmo sampratos (iš graikų holos - "visko" arba "visumos"), kur bet kuri sistema - fizinė, biologinė, žmogiška, ekonominė ir t. t. laikoma visuma, sudėtingesne negu paprasta šios sistemos elementų suma.

Išbandymas: ritualas, skirtas nustatyti asmens kaltę ar nekaltumą, kurio viena forma yra Dievo sprendimas išlaikyti ranką ugnyje.

Užvaldymas: naudojantis dominavimu ar kitų žmonių ar dalykų valdymu, įtikinamai ir neigiamai.

Sisteminis mąstymas: šiuolaikinės minties srovė, priešingai nei linijinis mechaninis mąstymas, norint suprasti tikrovę ir jos sudėtingumą, suprantant sistemų veikimą ir jų sudedamąsias dalis.

Sistemų teorija: bendrų sistemų veikimas (Sistemų teorija, 2018 m.).

# BIBLIOGRAFIJA

Antropocene (2018). Es.Wikipedia.Org.  
<https://es.wikipedia.org/wiki/Antropoceno>.

Barbuto, Lizandra and John Croft (2016).  
 Celebration Quadrant. Schumacher College.

Bohm, David (2014). Wholeness and the  
 Implicate Order. Routledge.

Campbell, Joseph (1959). The Hero with a  
 Thousand Faces. Pantheon Books.

Charisma (2018). Es.Wikipedia.Org.  
<https://es.wikipedia.org/wiki/Carisma>.

Croft, John (1991). Dragon Dreaming: A  
 Manual For Personal Empowerment, Community  
 Building And Environmental Action. The Gaia  
 Foundation.

Croft, John (2008). Fact Sheet Number #4 The  
 Great Turning: a Breakdown or Breakthrough?

Croft, John (2009). Fact Sheet Number #10  
 Charismatic Communication. A Tool For  
 Building Your Team.

Croft, John (2012). Fact Sheet Number #4 Deep  
 Time and Dragon Dreaming: The Sustainable  
 Aboriginal Spirituality of the Song Lines, From  
 Celebration To Dreaming.

Croft, John (2013). Fact Sheet Number #26  
 Dragon Dreaming as Inconditional Love In  
 Action. The basis of win-win-win situations.

Croft, John (2014). Fact Sheet Number #2: Who  
 Or What Is GAIA? The Earth From Myth To A  
 Movement.

Croft, John (2014). Fact Sheet Number #7: The  
 History And Background Of Dragon Dreaming.

Croft, John (2014). Fact Sheet Number #4 Deep  
 Time and Dragon Dreaming: The Sustainable  
 Aboriginal Spirituality of the Song Lines, from  
 Celebration to Dreaming.

Croft, John (2014). Fact Sheet Number #5  
 Making Dreams Come True: Using Dragon  
 Dreaming To Build An Outrageously Successful  
 Project: A Comprehensive Approach.

Croft, John (2014). Fact Sheet Number #10  
 How to Run a Dragon Dreaming Creation  
 Circle. A facilitators Guide.

Croft, John (2014). Fact Sheet Number #12  
 Extending Nonviolent Communication: Towards  
 The New Empowerment Language For The Great  
 Turning.

Croft, John (2014). Fact Sheet Number #13  
 Demystifying And Cultivating Leadership.

Croft, John (2014). Fact Sheet Number #15  
 Planning a project. How to create a Karabirrdt.

Croft, John (2014). Fact Sheet Number #16  
 Building an Empty Centred Organisation.

Croft, John (2014). Fact Sheet Number #17 The Power of Consent.

Croft, John, and Lizandra Barbuto (2014). Fact Sheet Number #27 Comfort Zones And Dragon Dreaming: Towards Collective Intelligence.

Croft, John (2015). John Croft on Feedback. May, 8th, 2015.

Croft, John (2016). Fact Sheet Number #29 Aboriginal Roots of Dragon Dreaming.

Croft, John (2018). Beatriz Gallego and Julia Ramos interview. Febrero, 26th, 2018.

Chopra MD, Deepak (2018). Listening To Your Ego, Or Your True Self? LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/20130614202310-75054000-listening-to-your-ego-or-your-true-self/>.

Dragon Dreaming International (2018). Dragondreaming.Org: <http://www.dragondreaming.org/>.

Dragon Dreaming Institute (2018). Dragondreaminginstitute.Org: <http://www.dragondreaminginstitute.org/>.

Harman, Willis (1996). The Transformative Spirit Of Service. Perspectives On Business And Global Change 10 (1): 71-80.

Home (2018). Joanna Macy And The Great Turning. <http://www.joannamacyfilm.org/>.

Jaworski, Joseph (1999). Leadership - Six Essential Elements. Perspectives On Business And Global Change 13 (1).

Kahane, Adam (2000). Changing The World: The Power Of Engagement. Perspectives On Business And Global Change 14 (4): 79-90.

Kaartdijin Noongar (2018). Noongarculture.Org.Au. <https://www.noongarculture.org.au>.

Koglin, Ilona, Manuela Bosch, Ángel Hernández, Florian Müller, John Croft, Mónica Prado, Catriona Blanke, Juiz de Fora, and Bernadette Otto (2013). Dragon Dreaming e-Book. ProjectsDesign.e-book.2nded. Dragon Dreaming International. [http://www.dragondreaming.org/wp-content/uploads/DragonDreaming\\_eBook\\_spanish\\_V02.09.pdf](http://www.dragondreaming.org/wp-content/uploads/DragonDreaming_eBook_spanish_V02.09.pdf).

Koglin, Ilona, Manuela Bosch, Ángel Hernández, Florian Müller, Catriona Blanke, Mónica Prado, Juiz de Fora, and Bernadette Otto (2016). Dragon Dreaming Institute Workshop Handbook. V1.0. e-book. Dragon Dreaming Institute. [http://www.dragondreaminginstitute.org/documents/DDI\\_WorkshopHandbookV01.pdf](http://www.dragondreaminginstitute.org/documents/DDI_WorkshopHandbookV01.pdf).

Macy, Joanna (2014). *Coming Back to Life*. New Society Publishers.

Rosenberg, Marshall B. (2003). *Nonviolent Communication*. Encinitas: PuddleDancer Press.

Senge, Peter M., C. Otto Scharmer, Joseph Jaworski, and Betty Sue Flowers (2004). *Awakening Faith In An Alternative Future. A Consideration Of Presence: Human Purpose And The Field Of The Future*. Reflections. The Sol Journal On Knowledge, Learning, And Change 5 (7).

Senge, Peter (2005). *Missing The Boat On Leadership*. Executive Forum: Leader To Leader, 28-30.

Senge, Peter (2015). *The Dawn Of System Leadership*. Stanford Social Innovation Review.

Scharmer, Otto, and Katrin Kaufer (2013). *To be a leader from the rising future*. [https://www.presencing.org/assets/images/publications/04\\_BK-Scharmer\\_Intro\\_1Eco\\_to\\_ego\\_0\\_0.pdf](https://www.presencing.org/assets/images/publications/04_BK-Scharmer_Intro_1Eco_to_ego_0_0.pdf)

Systems Theory (2018). Es.Wikipedia. Org. [https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa\\_de\\_sistemas](https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_sistemas).

The Spiral (2018). *Work That Reconnects Network*. <https://workthatreconnects.org/spiral/>.



# Dragon Dreaming iš arčiau

