

DRAGON DREAMING W PRAKTYCE

*Podręcznik tworzenia
projektów sprzyjających
rozwojowi osobistemu,
tworzeniu społeczności
i służbie dla Ziemi.*



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



DRAGON DREAMING W PRAKTYCE

*Podręcznik tworzenia
projektów sprzyjających
rozwojowi osobistemu,
tworzeniu społeczności
i służbie dla Ziemi*



INDEX

PROLOG JOHN CROFT	6	ROZWIJANIE NOWEGO PRZYWÓDZTWA	26
WSTĘP	9	Kim jest przywódca?	26
INSPIRACJA DO WIELKIEJ ZMIANY	10	Liderzy w kulturze Win-Win-Win	27
DLA KOGO JEST TEN PRZEWODNIK I JAK Z NIEGO KORZYSTAĆ	11	Rozwijanie Przywództwa Kolektywnego	29
PODZIĘKOWANIA	13	Narzędzia dla Przywództwa i Inteligencji Zbiorowej	30
HISTORIA DRAGON DREAMING	14	Inteligencja Zbiorowa i Momenty Aha!	30
Marzenie zrodzone w Australii	14	Krąg Karlappgur	32
Głęboka Ekologia: w kierunku Wielkiej Zmiany	15	Atrybut Mówcy	34
John Croft, aktywista, kreator oraz edukator	16	Kręgi: Początkowe/Końcowe/Tematyczne	35
Filozofia Dragon Dreaming	18	Pytania Generatywne	37
Znaczenie Dragon Dreaming i mitologia aborygeńska	18	Aforyzmy Dragon Dreaming	37
Metoda „parasolowa”	20	POTĘGA KOMUNIKACJI	38
4 definicje Dragon Dreaming	20	Komunikacja na Rzecz Nowej Kultury	39
Kultura Win-Win-Win	22	Narzędzia Komunikacyjne	40
		Pinakarri	40
		Komunikacja Charyzmatyczna	44
		Komunikacja Bez Przemocy	46



PROJEKTY DRAGON DREAMING	48	Planowanie Zastępstwa	79
Koło Projektu i Jego 4 Części	48	DRAGON DREAMING NA ŚWIECIE	80
16 Etapów Koła Projektu	54	Ścieżka nauki	80
		Organizacja warsztatów Dragon Dreaming	81
		Other complementary workshops	81
		Dodatkowe Materiały	81
NARZĘDZIA DO WDRAŻANIA PROJEKTÓW	58	TRENERKI-AUTORKI	82
Marzenie: Otwarcie się na Świat – Nowa Percepcja	58	GLOSARIUSZ	84
Jak Stworzyć Dream Team	58	BIBLIOGRAFIA	86
Krąg Marzeń	58		
Plan: Drzwi do czasu linearnego – Myślenie Globalne	62		
Tworzenie Celów SMART	62		
Planowanie zadań przy użyciu Karabirrdt	66		
DDziałanie: Utrzymywanie Zaangażowania – Działanie Lokalne	70		
12 Pytań kontrolnych	70		
Grupy Zadaniowe	72		
Świętowanie: Ocena stopnia satysfakcji	73		
Feedback, Zarządzanie Emocjami i Rozwiązywanie Konfliktów	74		
Tworzenie Opowieści Podsumowującej	76		

PROLOG

JOHN CROFT

Dlaczego tak wielu działaczy środowiskowych i projektów społecznych nie osiąga zamierzonych celów? Dlaczego ogromna większość inicjatyw społecznych, start-upów i projektów pozarządowych spełza na niczym z powodu braku wsparcia oraz ostrej krytyki? A nawet, gdy uda im się osiągnąć założone cele krótkoterminowe, to zanikają przed upływem czterech lat? Dlaczego, pomimo ponad 30 lat dowodów, nadal cofamy się zwiększając poziom nierówności społeczno-ekonomicznej, niszcząc społeczności i systemy podtrzymujące życie, od których tak naprawdę wszyscy jesteśmy zależni? W 1971 roku w Pierwszym Raporcie Klubu Rzymskiego wykazano, że istnieją granice wzrostu i jeżeli zostaną przekroczone, to w połowie XXI wieku będziemy świadkami ogromnych problemów natury społecznej, środowiskowej i ekonomicznej. Drugi raport, sporządzony przez ponad 15 tysięcy naukowców, potwierdził przewidywania z roku 1971. Czego zabrakło? Dlaczego nie zrobiliśmy w tej kwestii żadnego postępu, który jest tak bardzo potrzebny?

Metoda Dragon Dreaming jest formą poszukiwania odpowiedzi na te wszystkie problemy. Obecnie jest z powodzeniem stosowana w ponad 8500 projektach w 53 krajach na całym świecie. Ponad 200 przeszkolonych trenerów prowadzi warsztaty Dragon Dreaming na całym świecie. I chociaż to spora liczba, to jednak wciąż niewystarczająca, by wywołać „Wielką Zmianę”, którą opisuje niniejszy podręcznik.

Czym jest Dragon Dreaming? Po prostu „bezwarunkową miłością

w działaniu”. a dokładniej metodą oferującą doskonałe narzędzia do współpracy w procesach twórczych.

Jednocześnie jest też organicznym modelem „żywych systemów” dostarczających wielu wskazówek co do tego, w jaki sposób tworzyć projekty skuteczne z punktu widzenia nowego paradygmatu zrównowazenia. Stanowi także punkt widzenia dający nam nową wiedzę o samym życiu, o tym, jak możemy „żyć w pełni”. Może ponadto zostać określony mianem filozofii zainspirowanej Głęboką Ekologią, mądrością rdzennych Aborygenów, najnowszymi badaniami naukowymi, odkryciami neurologicznymi oraz Teorią Żywych Systemów. Najlepiej pozna się filozofię, model i metodologię Dragon Dreaming w trakcie realizacji transformujących projektów, a odpowiednie warsztaty i niniejszy podręcznik przygotowują was do tej przygody.

Zintegrowana wizja metody, modelu i filozofii Dragon Dreaming, ukierunkowana na skuteczne projekty, wspierana jest przez trzy „zwycięskie” zasady (z ang. Win-Win-Win):

- **Rozwój osobisty: zaangażowanie w proces uzdrowienia i wzmocnienia wszystkich uczestników.**
- **Tworzenie Wspólnot: wzmocnienie i uzdrawianie wspólnot, jakie współtworzymy.**
- **Służba dla Ziemi: praca na rzecz regeneracji, dobrobytu i rozkwitu**

życia.

Istnieją jednakże przeszkody w stosowaniu zasady Win-Win-Win związane z wielkim światowym kryzysem duchowości. Wielu ludzi szuka rozsądnych rozwiązań w następujących obszarach:

- **Ekonomia.** Na naszych oczach bogactwo planety wpada w ręce wąskich elit powiązanych z bankami i korporacjami. Zmniejsza się liczebność klasy średniej a wzrasta liczba ludzi biednych. Neokonserwatywny rynek nie stwarza możliwości rozwoju dla ogromnej części populacji, a system ekonomiczno-finansowy, oparty na zadłużeniu, napędza niezrównoważony wzrost.
- **Polityka.** Obserwujemy nasilenie ruchów neofaszystowskich, retoryki populistycznej, rasizmu, protekcyjizmu. Wolność mediów jest zagrożona restrykcjami rządowymi i skupianiem własności tytułów i stacji w holdingach i korporacjach. Jednocześnie wzrastają nakłady na prowadzenie wojen oraz inwestycje w zbrojenia i rozpowszechnianie broni nuklearnej, co stanowi zagrożenie dla świata.
- **Ekologia.** Nasz zbiorowy ślad ekologiczny to konsumpcja przekraczająca rocznie 1,5 zasobów naturalnych naszej planety. Najwyższa w historii emisja gazów cieplarnianych zagraża stabilności klimatu, doświadczamy ekstremalnych zjawisk pogodowych i wzrostu

poziomu wód w morzach i oceanach. Na koniec dekady w wyniku zniszczenia środowiska naturalnego straty w bioróżnorodności planety sięgną 67% w porównaniu z rokiem 1970.

- **Technologia.** Sztuczna inteligencja i ogromne systemy danych stanowią zagrożenie dla zatrudnienia w większości zawodów. Modyfikacja genetyczna roślin wraz ze wzrostem użycia pestycydów zagraża obecności na rynku produktów i żywności ekologicznej. Jednocześnie obserwujemy najwyższą w historii konsumpcję paliw kopalnych, a szacunkowo liczba ludności naszej planety na koniec XXI wieku wyniesie między 9 a 11 miliardów.
- **Edukacja.** Kredyty studenckie w wielu rozwiniętych krajach wymknęły się spod kontroli. Szkoły muszą przygotowywać absolwentów do pracy w zawodach, jakie jeszcze nie istnieją. Z powodu nadmiernej biurokracji i niskiego poziomu nauczania edukacja publiczna nie spełnia swego zadania i nie jest w stanie odpowiednio wykształcić młodzieży.
- **Kultura.** Wzrastający brak tolerancji dla „inności” osłabia wielokulturowość. Z kolei rośnie liczba uchodźców politycznych i ekonomicznych. Pilnie potrzebujemy wzrostu tolerancji, która pozwoli dostrzec w różnorodności kulturowej źródło kreatywności i innowacji.

Powyższe problemy są zazwyczaj symptomami zasadniczego kryzysu duchowości, polegającego na tym, że nie rozumiemy, iż jesteśmy częścią Ziemi a ona jest częścią nas. **To, co czynimy Ziemi, sobie czynimy.** Podejście do tych zagadnień w duchu Dragon Dreaming umożliwia nam zdefiniowanie nowego, całkowicie zintegrowanego paradygmatu, w którym traktujemy ludzi indywidualnie w kategoriach społeczno-politycznych i ekonomicznych w lokalnych społecznościach oraz zbiorowo jako mieszkańców planety, którą ze sobą współdzielimy. **W celu zbudowania lepszego świata musimy odkryć, jak stosować zasadę Win-Win-Win tak, by możliwe było wdrożenie jej w życie codzienne.** Robimy to tworząc i realizując efektywne projekty zróżnicowane skalą i kontekstem. Metoda Dragon Dreaming doskonale sprawdziła się przy tworzeniu projektów, gdzie każdy z nas może zrealizować swoje marzenia, a nawet wyjść poza nie i mieć istotny wpływ na zmianę świata. Jak zobaczymy w niniejszym podręczniku, każdy projekt zaczyna się od marzenia pojedynczego człowieka. **Jednakże z zebranej dokumentacji wynika, że 90% projektów nie wychodzi poza Etap Marzenia.** Powodem takiego stanu rzeczy jest to, że realizacja marzenia wymaga podzielenia się nim i utworzenia grupy współpracującej przy projekcie. Na następnych stronach damy wam narzędzia, które pomogą to zrobić w jak najlepszy sposób. Głównym problemem następnego etapu jest odpowiednie planowanie. Dragon Dreaming oferuje wiele narzędzi i metod planowania. **Okazuje się, że 90% projektów zazwyczaj nie idzie zgodnie z planem.** W konwencjonalnych projektach mamy często dwie

grupy ludzi, które nawzajem obarczają się winą w procesie realizacji projektu. Wykonawców obwinia się za to, że nie trzymają się planu, z kolei planerom obrywa się za pomysły oderwane od rzeczywistości. Ponadto 90% nowo powstałych firm i organizacji pozarządowych upada w pierwszych czterech latach, zwłaszcza gdy ich założyciele doświadczają wypalenia i muszą odejść z powodów osobistych. **Według tej statystyki tylko 1 na 1000 marzeń się spełnia. Ludzie o tym wiedzą i dlatego rezygnują z marzeń.** Jednakże australijscy Aborygeni wiedzieli, że utrata połączenia z osobistym marzeniem jest formą „utrąty duszy” z objawami takimi jak apatia, fatalizm, impotencja, bratobójcza agresja, poczucie winy w stosunku do siebie lub do innych czy też depresja. **Niniejszy podręcznik Dragon Dreaming zawiera metody pomocne w pokonaniu tych przeszkód.** Dzięki zastosowaniu modelu czteroetapowego, który przedstawimy w dalszej części, możemy powiedzieć, że Marzeniem metody Dragon Dreaming jest utworzenie nowego zrównoważonego sposobu działania, opartego na zasadzie Win-Win-Win; takiego, który zaspokoi prawdziwe potrzeby wszystkich uczestników, społeczności i samej planety. Po drugie, na etapie Planowania, Dragon Dreaming zapewnia przydatny teoretyczny model planowania efektywnych projektów i pokonywania pojawiających się przeszkód. Po trzecie, w Działaniu według Dragon Dreaming znajdziemy narzędzia w postaci metod do zastosowania w zależności od okoliczności i specyfiki obszaru działania. **I wreszcie na etapie Świątowania połączeni w sieć praktycy zajmujący się metodą Dragon Dreaming mogą udzielić innym wsparcia w dążeniach do realizacji ich**

WSTĘP

My, Julia Ramos i Beatriz Gallego, będąc trenerkami i facylitatorkami Dragon Dreaming, przeprowadziłyśmy dziesiątki warsztatów i asystowałyśmy we wdrażaniu projektów realizowanych tą metodą w różnych częściach świata.

Jako autorki tego podręcznika chcieliśmy w nim zawrzeć zarówno naszą wiedzę teoretyczną i praktyczną z zakresu metody i filozofii stworzonej przez Johna Crofta, jak również podzielić się spostrzeżeniami na temat ewolucji, jaka nastąpiła w nas samych w trakcie pracowania metodą Dragon Dreaming, w kierunku zrównoważonych zmian w nas i w świecie.

«„Niniejszy podręcznik dotyczy zarówno teorii jak i praktyki Dragon Dreaming. Umożliwia to poznanie tej prostej i łatwej w zastosowaniu metody, która wyzwala kolektywną kreatywność poprzez zwiększenie świadomości zmysłowej i percepcyjnej oraz powrót do naszych ciał i uczuć, co przyczynia się do zbiorowego wsparcia rozwoju osobistego, transformacji społeczności i uzdrowienia planety”.
(Croft 2018)

Inspiracja do Wielkiej Zmiany

Żyjemy w czasach wielkich przemian i odkryć, ale również w czasach kryzysu środowiskowego, ekonomicznego i społecznego. Przyspieszenie „rozwoju” i rozrost przemysłu stały się przyczyną większych nierówności, co zwie się „globalizacją” oraz wizji „postępu” opartego na jak najszybszym gromadzeniu pieniędzy w wyniku eksploatacji zasobów dostępnych na naszej planecie: minerałów, roślin, zwierząt i ludzi.

W spolaryzowanym świecie, w kulturze zorientowanej na indywidualizm, konsumpcję i zachłanność, przetrwanie jednostki jawi się zadaniem najważniejszym, a jednocześnie stanowi duży problem. Wszystko, co NIE JEST MNĄ, czyli świat zewnętrzny, środowisko, inne kultury, inni ludzie, przyroda, zwierzęta... wszystko to stanowi zagrożenie. A ponieważ unicestwiliśmy lub kontrolujemy naturalnie zagrażające nam drapieżniki, człowiek stał się **Wielkim Drapieżcą w stosunku do innych ludzi, zwierząt i zasobów naturalnych.**

(Croft 2014 - # 4)

Jak możemy pozbyć się tego złudzenia? Jesteśmy głęboko przekonane, że Wielka Zmiana zaczyna się wewnątrz nas, w każdym z osobna.

Ponowne połączenie aktualnej, bardziej naukowej wiedzy w korelacji z życiem i z duchowością naszych przodków, np. z kulturą aborygeńską, może nam pomóc w procesie uczenia się i osobistej ewolucji.

„Kultura, która niszczy własny system podtrzymywania życia w imię postępu jest niefunkcjonalna i dąży do samounicestwienia. Ci, którzy w tym uczestniczą, jeśli nie są częścią rozwiązania to są częścią problemu. W opisywanych okolicznościach to, co uważa się za normę, jest istnym szaleństwem”.

(Croft 2014 - #4, 2)

Każdy może brać udział w tworzeniu kultury **połączenia ze środowiskiem naturalnym**, która poszerzy nasze postrzeganie rzeczywistości i ludzi z naszego otoczenia. Wszyscy możemy uczestniczyć w tej przygodzie polegającej na opuszczeniu swojej strefy komfortu i pobieraniu nauk płynących z wielkiej zbiorowej mądrości człowieka i jego środowiska zwanego Ziemią.

Dragon Dreaming łączy nas ponownie z tymi częściami nas samych, których nie znamy, łączy nas także z innymi ludźmi, z naturą oraz większymi systemami znajdującymi się poza naszym codziennym obszarem działania. Ta metoda skłania nas do świadomego przejścia przez węzły naszej linii życia w jej asyście jak również zachęca nas do facylitacji procesów z zachowaniem zasady **Win-Win-Win**.

Mamy nadzieję, że ten **podręcznik będzie impulsem dla nowych marzeń**, planów, działań i świętowania... a każdy feedback, jaki otrzymamy, przyczyni się do dalszego naszego rozwoju w trosce o **nasze wspólne środowisko**.

Dla kogo jest ten podręcznik i jak z niego korzystać?

Ten **podręcznik** kierujemy do wszystkich, którzy chcą poznać i stosować Dragon Dreaming w swoim codziennym życiu lub w pracy czy w realizowanych projektach. Niezależnie od tego czy pracujesz przy projektach z zespołem ludzi (w charakterze trenera, edukatora, koordynatora, managera czy facylitatora) czy też twoja działalność ma inny profil, możesz wykorzystać tę metodę do rozwinięcia swych umiejętności w zakresie **zarządzania zespołami ludzi i projektami**.

Podręcznik jest **praktyczny w swych częściach liniowych takich jak Zarządzanie Projektami**, zawiera też części subtelniejsze, bardziej intuicyjne, takie jak magia pracy w zespole, wizja świata czy rozwój sieci życia w związkach, grupach i projektach.

Podręcznik podzielony jest na kilka głównych części, od Historii i Filozofii tej metody, poprzez jej Zasadnicze Narzędzia, nową wizję Przywództwa i Komunikacji, po opracowywanie projektów i zarządzanie nimi w Kole Dragon Dreaming i jego 4 częściach (Marzenie, Planowanie, Działanie, Świętowanie) i 16 Etapach.

Dzięki wiedzy zawartej w niniejszym podręczniku oraz praktyce z zakresu metody **Dragon Dreaming** podczas warsztatów i realizacji projektów, można uzyskać:

- **Gotowość do realizacji dowolnego projektu, jaki nam się zamarzy i zaplanowania go z zastosowaniem Karabirrdt w zakresie celu nadrzędnego i celów częściowych, zadań, ról, ram czasowych i finansów.**
- **Umiejętność facylitacji procesów Marzenia, Planowania, Działania i Świątowania.**
- **Wiedzę o transformacji działania i współtworzenia w zgodzie z naturą.**
- **Techniki pozwalające pracować bardziej skutecznie, wydajnie, efektywnie i z pozytywnym nastawieniem.**
- **Zdolność do zrozumienia i analizy różnych sposobów podejścia do zagadnień, rozwijając przy tym własne podejście i integrując teorię i praktykę.**
- **Świadomość posiadanych umiejętności i narzędzi oraz opracowanie osobistej strategii zdobywania umiejętności potrzebnych w przyszłości.**
- **Okazję do zastosowania własnych sposobów pracy przy tworzeniu i wzmacnianiu społeczności oraz do działań środowiskowych**

w realnych sytuacjach i możliwość oceny otrzymanego rezultatu. (Croft 1991, 14)

Podręcznik ten także uzupełnia **Oficjalne Szkolenie Dragon Dreaming**, które ma wytyczoną „ścieżkę nauczania”, realizowaną podczas Warsztatów Praktycznych na różnych poziomach: Poziom Podstawowy (2,5-dniowy), Zaawansowany (5-dniowy) oraz Trenerski (7-dniowy). Zachęcamy do udziału w Warsztacie Dragon Dreaming, podczas którego doświadczycie magii zbiorowej mądrości, opuścicie strefę komfortu wraz ze współuczestnikami szkolenia oraz przejdziecie przez etapy marzenia, planowania, działania i świątowania w poczuciu świadomości, mądrości i satysfakcji.

Mamy nadzieję, że przyniesie to **zmianę wizji świata w każdym człowieku** dla korzyści osobistych i społecznych, że poprawi się dzięki temu nasza współpraca zespołowa z korzyścią dla naszej relacji z Ziemią.

Podziękowania

Dziękujemy Johnowi Croftowi, jako twórcy i głównemu propagatorowi tej metody, za:

- **Wsparcie, jakie okazał nam jako nauczyciel i mentor w naszym rozwoju osobistym i trenerskim.**
- **Obszerny materiał badawczy, zebranie informacji i stworzenie dokumentacji, co stanowi owoc jego wieloletniej pracy zawarty w niniejszym podręczniku, w artykułach, broszurach informacyjnych, w E-booku, itd.**
- **Sieć facylitatorów Dragon Dreaming z różnych krajów, którzy towarzyszyli nam w procesie zdobywania potrzebnej nam wiedzy.**

Kierujemy też nasze podziękowania do organizacji Permacultura Cantabria z Hiszpanii, Active Women Association z Polski i ŽISJB z Litwy, będących promotorami tego Projektu Europejskiego, posiadających ogromne doświadczenie w działaniu i tworzeniu programów i szkoleń na rzecz zmian natury osobistej, organizacyjnej i środowiskowej, ukierunkowanych na zrównoważony rozwój społeczno-ekologiczny.

Dziękujemy Unii Europejskiej za zaufanie i wsparcie oraz za możliwość stworzenia tego podręcznika w czterech językach i jego rozpowszechnianie we współpracy z organizacjami partnerskimi.

I wreszcie dziękujemy wszystkim Czytelnikom oraz osobom, z którymi miałyśmy okazję pracować na przestrzeni lat, za stworzone projekty i zmiany, jakie dzięki nim nastąpią. To wszystko jest możliwe dzięki naszej wspólnej ewolucji.



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



HISTORIA DRAGON DREAMING

Marzenie zrodzone w Australii¹

Dragon Dreaming to filozofia i metoda stworzona około roku 1990 przez Australijczyka Johna Crofta (ur. w 1949) i jego żonę Vivienne Elantę (1951-2004) w ramach działań Fundacji Gaia powstałej także z ich inicjatywy w Australii Zachodniej w 1984 roku.

Inspiracją dla stworzenia Dragon Dreaming była działalność Johna Crofta w charakterze Koordynatora Edukacji Społecznej w Banku Światowym i praca z Aborygenami z Papui Nowej Gwineji. Na podstawie tamtych doświadczeń John Croft opracował metodykę wdrażania projektów Fundacji Gaia.

Dragon Dreaming opiera się na:

Kulturze i duchowości australijskich Aborygenów i innych rdzennych społeczności; na połączeniu ze sobą wszystkich istot, światopoglądzie, poszanowaniu dla przyrody itp.

Naukowych i środowiskowych aspektach związanych z Hipotezą Gai, Głęboką Ekologią, Teorią Systemów itp.

Psychologicznym, socjologicznym, organizacyjnym i biznesowym podejściu do rozwoju osobistego, tworzenia projektów i zarządzania nimi, komunikacji, przywództwa itd.

Kultura i duchowość Aborygenów, którym poświęcimy szczególną uwagę w tym podręczniku, stanowią serce Dragon Dreaming i są ogromnym źródłem inspiracji dla tych, którzy pragną „przyszłości w duchu Win-Win-Win: sprawiedliwej, pozbawionej przemocy rzeczywistości opartej na równości płci a jednocześnie takiej, w której bierze się pod uwagę dzielące nas różnice”. (Croft 2016 # 29, 8) Ponadto kultura aborygeńska jest najstarszą cywilizacją i nie narusza równowagi ekologicznej Ziemi.

Podobnie **aspekty psychologiczne, społeczne i pedagogiczne** poruszane przez Dragon Dreaming wynikają stąd, że musimy zmienić naszą wizję społeczeństwa i środowiska naturalnego i przyjąć nowy model zakorzeniony głęboko w zrównoważeniu społeczno-ekologicznym we wzajemnym połączeniu z naturą i Ziemią.

Ta **zmiana wizji** ma swój początek w koncepcie Gai, rdzennej idei, w której Ziemię uważa się za żywą istotę połączoną głęboko ze wszystkimi ludźmi i całym istnieniem. Niedawno powstała Teoria Gai (ruch filozoficzno-naukowy), która stara się zastąpić obecny antropocentryczny światopogląd nowym, w którym człowiek stanowi część żyjącego systemu i jest połączony ze wszystkimi innymi istnieniami w „**sieci życia**”.

John Croft zazwyczaj zaczyna swoje warsztaty i konferencje od przedstawienia krytycznej sytuacji społeczno-ekologicznej oraz globalnej niesprawiedliwości w taki oto sposób:

„W ciągu najbliższych 30 lat będziemy świadkami większych zmian niż w jakimkolwiek innym trzydziestoletnim okresie ludzkiej historii... Dragon Dreaming opiera się na zasadzie, że da się stworzyć rzeczywistość, w której naprawdę będziemy w stanie zadbać o to, by życie na Ziemi trwało”.

(Croft 2014 - #4, 3)

Głęboka Ekologia: w kierunku Wielkiej Zmiany*

Termin **Głęboka Ekologia** został utworzony przez norweskiego filozofa Arne Naessa jako eko-filozofia w ruchach środowiskowych, będąc jednocześnie Szkołą Myśli i Ruchem Aktywistów.

John Croft, przyjaciel i współczesny wielu myślicieli, aktywistów, badaczy i pedagogów, poznał w połowie lat 80-tych XX w. Joannę Macy i jej pracę „**Work that Reconnects**” („Działanie, które ponownie łączy”). W pracy tej Joanna opisała nową wizję Głębokiej Ekologii, tworząc metodykę, którą nazwała **Spiralą Działania Ponownie Łączącego**, mającą przygotować grupy ludzi potrzebne do stawienia czoła Wielkiej Zmianie. Ta Wielka Zmiana doprowadzi do wyboru życia i w jej wyniku powstaną społeczności podtrzymujące życie dla obecnych i przyszłych pokoleń.

Głęboka Ekologia ma na celu zerwać z panującym od wieków antropocentryzmem i uleczyć nasz związek ze światem przyrody. Ta kulturowa, naukowa i polityczna zmiana będzie możliwa tylko poprzez ponowne połączenie ze światem przyrody i Globalną Wielką Zmianę. Musimy przekształcić się ze Społeczeństwa Przemysłowego w **Społeczeństwo Ekologiczne**, zrównoważone tak dla ludzi, jak i dla świata zwierząt i roślin oraz całej Ziemi jako żywego systemu.

² Croft 2008 - #4 & Macy 2014

„Zbliżamy się do momentu nazywanego przez niektórych Wielką Zmianą. Wydaje się, że to sama Ziemia chce, byśmy byli inni i zachowywali się całkowicie inaczej”.

(Croft 2008 - #4, 3)

John Croft, aktywista, kreator i edukator*

W swoim życiu zawodowym John Croft skupia się na **edukacji, badaniach, konsultacjach, rozwoju społecznościowym** i opracowywaniu projektów na całym świecie - od Afryki przez Azję, USA, Kanadę, Europę aż po Amerykę Łacińską.

Będąc aktywistą społecznościowym i głębokim ekologiem z doświadczeniem w pracy z ludnością tubylczą na czterech kontynentach John zastanawiał się, w jaki sposób ludzie z uprzemysłowionych i rozwiniętych krajów globalnej „Północy” mogliby odwrócić szkody społeczne i ekologiczne, jakie wyrządzamy swoim stylem życia i konsumpcjonizmem.

Miał wizję opracowania metodyki, która umożliwiałaby tworzenie projektów na trzech poziomach z zachowaniem zasady Win-Win-Win, opisanej poniżej, która zmieniałaby obecną sytuację, w której jedna strona wygrywa (zyskuje), a druga przegrywa (traci). Nowa wizja Win-Win-Win, czyli “potrójna wygrana”, obejmowałaby:

- Rozwój osobisty.
- Tworzenie społeczności.
- Służbę dla Ziemi.

³Dragon Dreaming International 2018



John Croft studiował biogeografię i planowanie społeczne, doktoryzował się z Rozwoju Społeczności. Pracował dla wielu organizacji międzynarodowych (takich jak m. in. Wydział Edukacji na Uniwersytecie Londyńskim, The British Council, Bank Światowy, Fundacja Forda), dla których prowadził różne projekty społeczne i rozwojowe na terenach wiejskich i w ujęciu regionalnym w Afryce, Indonezji, Papui Nowej Gwinei i Australii Zachodniej.

Był też badaczem Paryża z ramienia UNESCO. Obecnie udziela się jako wykładowca, trener, badacz i konsultant projektów, prowadzi warsztaty Dragon Dreaming w różnych częściach świata i uczestniczy w wydarzeniach i inicjatywach takich jak Dragon Dreaming Confest, the Transition and Permaculture Movement, Globalna Sieć Ekowiosek (ang. GEN).

Filozofia Dragon Dreaming

Znaczenie Dragon Dreaming i metodologia aborygeńska*

W mitologii aborygeńskiej najważniejszym symbolem kulturowym jest wąż tęczy Waugal, którego lud Noongar uważa za stwórcę życia i wszystkich istot. Gdy w latach 90-tych Dragon Dreaming pojawił się w innych krajach, zmieniono nazwę z „Waugal” na „Dragon”, ponieważ zarówno wąż jak i smok mają takie samo znaczenie.

Współczesne słowo Dragon (smok) pochodzi z Grecji gdzie drako to „wąż”. W greckiej mitologii jest wiele legend o węzłach i smokach, gdzie zazwyczaj strzegą one jakiegoś skarbu. Smok reprezentuje nasze lęki oraz siłę potrzebną, by je przewyciężyć, by „opuścić strefę komfortu”, „zatańczyć ze smokami”, odważyć się spełnić własne marzenia i dobrać się do skarbu z korzyścią dla siebie, dla społeczności i całej planety.

Dreaming (Marzenie, Śnienie) odnosi się do najbardziej subtelnej i magicznej części kultury aborygeńskiej. W kulturze tej Świat Marzeń określany jest mianem Czasu Snu. To właśnie stamtąd pochodzą Ścieżki Śpiewu czy Opowieści Życia wszystkich ludzi i innych żywych istot.

Ponieważ kulturze aborygeńskiej obce jest pismo, Opowieści Życia czy też Ścieżki Śpiewu przekazuje się w społecznościach ustnie w kręgu utworzonym wokół ognia. Z aborygeńskich mitów dowiadujemy się,

„Kultura aborygeńska jest najstarszą kulturą na Ziemi i istnieje w Australii Zachodniej od co najmniej 70 tysięcy lat. Aborygeni ci nazywają sami siebie Noongar lub Nyungar. To słowo w rdzennym języku znaczy ‘ludzie’ “.

(Croft 2014 - #4, 4)

że podczas snu ludzie magiczne i mityczne istoty tworzą góry, rzeki, rośliny oraz morfologię Ziemi.

Ta część Snu, jako faza kreacji, była inspiracją dla nazwy **Dragon Dreaming**. Dlatego też „Marzenie” jest pierwszym etapem **Koła Projektu Dragon Dreaming**, etapem, na którym łączy się świadomość życia z kreacją marzeń, projektów, zespołów itd.

„Najbardziej pomocne okażą się te projekty Dragon Dreaming, które w największym stopniu wpłyną na wasz rozwój osobisty, te, które w fazie marzenia wydawały się kompletnie niemożliwe do spełnienia”.

(Croft 2008 - # 4, 9)

Metoda „parasolowa”

Dragon Dreaming jest metodyką holistyczną. Oprócz wpływów kultury aborygegeńskiej i Głębokiej Ekologii znajdziemy tu wpływy m.in.:

- **Teorii Systemów i Hipotezy Gai; świętej geometrii i kręgu Medicine Wheel, szamanizmu, antropologii, Porozumienia Bez Przemocy, Psychologii Transpersonalnej i Jungowskiej, rozwoju osobistego i społecznego oraz tradycyjnego zarządzania projektami.**

Dragon Dreaming to metoda na kształt parasola, która łączy wpływy znakomitych autorów, myślicieli, naukowców, pisarzy, psychologów i filozofów, takich jak:

- **Arnold Mindell, Paul Hawken, Albert Einstein, Gandhi, Paulo Freire, Peter Senge, Otto Schramer, John Seed, Carl Jung, Marshall Rosenberg, Manfred Max-Neef, Joseph Campbell, Gregory Bateson, Ken Wilber, etc.**

Dragon Dreaming to wynik wielu lat ewolucji teorii i praktyki; jako metoda holistyczna podlega ciągłemu rozwojowi i zmianom dzięki nowym spostrzeżeniom wszystkich, którzy stosują tę filozofię i metodę przy śnieniu, planowaniu, wdrażaniu i świętowaniu swoich projektów.

4 definicje Dragon Dreaming

Dragon Dreaming można zdefiniować na wiele sposobów, w zależności od tego, z czym mamy do czynienia:

↳ To **meta-metodologia**, w której łączą się różne prądy ideologiczne, metodyczne i związane z zarządzaniem projektami.

↳ To **filozofia**, a zatem i kultura, dla zespołów, społeczności, projektów i organizacji.

↳ To zbiór wielu **narzędzi dla trenerów**, przedsiębiorców, liderów itd.

↳ To **społeczność**, na którą składają się facylitatorzy, uczestnicy projektów i organizacje współpracujące ze sobą w celu spełnienia marzeń indywidualnych i grupowych.

to sprawna metodyka projektowania służąca budowaniu organizacji i tworzeniu projektów

plan

to filozofia życia mająca polegająca na wspieraniu zmian na poziomie jednostki grupy i ogółu.

marzenie

działanie

to zbiór narzędzi i metod do wspierania rozwoju osobistego, budowania społeczności i służenia Ziemi.

świętowanie

to społeczność złożona z ludzi wspierających się na drodze do spełnienia marzeń.

Kultura Win-Win-Win*

W obecnych czasach większość sytuacji, związków, myśli, projektów, firm czy innych systemów opiera się na związku Wygrany-Przeegrany. John Croft przypomina nam, że największym i najgorszym uprzedzeniem nie jest seksizm ani rasizm; jest nim osądzanie samych siebie, które praktykujemy od dzieciństwa. Polega to na wątpieniu we własne możliwości, przekonaniu, że nie uda nam się spełnić marzeń, nie jesteśmy wystarczająco dobrzy i stosowaniu wobec siebie dowolnej krytyki, jaką się dotąd karmiliśmy lub jaką wdrukowała w nas rodzina, edukacja i społeczność. Oznacza to, że wcześniej uczymy się grać na zasadzie **Wygrany-Przeegrany** i później tak działamy, przez co oswajamy się z tym, staje się to czymś normalnym, co w pełni akceptujemy.

Główny prąd myślowy w Europie i innych tzw. „rozwinętych” społecznościach wytworzył wizję świata podzielonego na przedmioty i podmioty, czynne i bierne nad którymi możemy „dominować”. I tak ludzie dominują nad innymi ludźmi, nad zwierzętami i roślinami, kraje rozwinięte nad krajami rozwijającymi się, bogaci nad biednymi itd. i wszystko powstaje lub zostaje zniszczone w związkach opartych na zasadzie **Wygrany-Przeegrany**.

Dragon Dreaming ma na celu stworzenie związków opartych na zasadzie Win-Win-Win, gdzie „dominacja” zostanie przekształcona we współdziałanie poprzez kolektywne działanie w połączeniu. Każdy projekt musi być satysfakcjonujący na 3 poziomach: Osobistym-Grupowym-Globalnym.

„Rozwój osobisty bez budowania społeczności to za mało”

(Croft 2008 - #4, 10)

A zatem 3 zasady Kultury Dragon Dreaming to:

- **Rozwój Osobisty:** będący udziałem wszystkich zaangażowanych w projekt. Czyli Projekty Dragon Dreaming mają na celu poszerzanie naszych możliwości, zmuszają nas do opuszczenia strefy komfortu, zwiększają nasz potencjał i mają korzystny wpływ na nasz rozwój duchowy.
- **Tworzenie Społeczności:** wzmacnianie społeczności, do których przynależymy. Społeczność ma szersze znaczenie niż grupa czy zespół. Społeczność można zdefiniować jako połączenia i wymiany, które nas jednoczą, a prawdziwą wspólnotę charakteryzuje jakość komunikacji wśród jej członków.
- **Służba dla Ziemi i dbanie o nią:** dla podtrzymania i poprawy jakości życia. Człowiek znalazł się w takim momencie, że obecnie więcej zabiera Ziemi niż oddaje, na przykład produkujemy więcej zanieczyszczeń aniżeli sadzimy lasów, wydobywamy więcej niż się odtwarza itd. Projekt Dragon Dreaming ma na celu odwrócenie tego stanu rzeczy i oddawanie Ziemi więcej surowców, materiałów, roślin itp. niż zabieramy.

„Od samego początku Dragon Dreaming był oparty na założeniu, że nikt nie powinien realizować projektów samodzielnie czy w samotności. Chodzi o mobilizację członków niewidzialnej sieci społeczności złożonej z przyjaciół, znajomych bliższych i dalszych, rodziny, sąsiadów, aby oni wszyscy przyłączyli się do działania na rzecz realizacji celu, jakim jest spełnienie naszych wspólnych marzeń”.

„Dbanie o środowisko oznacza, że nie jest nam obojętny żyjący świat, którego częścią wszakże jesteśmy. Wiara w to, że możemy kontrolować świat poprzez dominację jest ludzkim mitem powstałym z egoizmu, który prowadzi do frustracji i cierpienia. Nie jesteśmy w stanie kontrolować procesów przepływu energii, materii, informacji ani chaosu czy entropii, której jesteśmy częścią. Tradycja aborygeńska sugeruje, że nic nie istnieje w oddzieleniu, a współczesna nauka co i raz to potwierdza.”

(Koglin et al. 2016, 6)

TIP

WSKAZÓWKA: Co oznacza Win-Win-Win w ujęciu praktycznym dla grupy, firmy czy projektu?

Jeśli działanie każdej osoby, projektu czy organizacji będzie podejmowane w oparciu o zasadę Win-Win-Win, kreowane projekty zrównoważone będą bardziej efektywne, autentyczne, satysfakcjonujące dla jednostek i społeczności. Można sprawdzać zgodność działania z zasadą Win-Win-Win zadając sobie na każdym etapie następujące pytania:

- 1) Czy to jest dobre dla mnie?
- 2) Czy to jest dobre dla mojego zespołu/ mojej społeczności?
- 3) Czy to jest dobre dla środowiska/ dla Ziemi?

Kultura Dragon Dreaming

Win >**Osobisty
Rozwój***Win* >**Budowanie
Community***Win* >**Służba dla
Ziemi**

ROZWIJANIE NOWEGO PRZYWÓDZTWA

Wyzwania natury środowiskowej, społecznej i ekonomicznej, jakim stawiamy dziś czoła, skłaniają nas ku refleksji, że współczesny system organizacji społecznej oraz dominujący rodzaj hierarchicznego i patriarchalnego przywództwa wymagają analizy i gruntownej zmiany. Problemy nowego rodzaju, z jakimi się zmagamy, wymagają nowego rodzaju przywództwa. Ale co to znaczy?

Kim jest przywódca?*

Wielu ludziom pozycja przywódcy jawi się jako coś **nieosiągalnego, przeznaczonego dla niezwykłych ludzi robiących niezwykle rzeczy**. Taka teoria „wrodzonego” przywództwa pochodzi ze starożytnej Grecji, gdzie przywódcami byli wojownicy, zazwyczaj mężczyźni o niemal boskiej mocy, którzy dzielnie walczyli w bitwach i wracali do domu w glorii bohaterów. Taka wizja lidera przetrwała do dziś i podtrzymuje kulturę Zwycięzca-Przegranego, według której moc do zmiany świata leży w rękach niewielkiej grupy ludzi.

Jednakże nie zawsze tak było. Źródło słowa lider, zarówno germańskie „laidho”, jak i indoeuropejskie „leith”, znaczy „**ten, kto niesie ciężar**”, ten, który „**przekracza progę**”, ten który rozwija swoje możliwości dla korzyści wspólnoty.

Taką wizję przywódcy, który działa na rzecz innych, próbują przywrócić współczesne teorie oraz ruchy na rzecz zmian, mające na celu doprowadzenie do tak potrzebnej globalnej transformacji.

„Musimy chcieć zrezygnować z życia, jakie zaplanowaliśmy, aby przeżyć to, co na nas czeka.”

Joseph Campbell, mitolog i pisarz.

Liderzy w kulturze Win-Win-Win

Pierwszą rzeczą, jaką trzeba wziąć pod uwagę przy promowaniu nowego rodzaju przywództwa w kulturze **Win-Win-Win** jest to, że wszyscy jesteśmy liderami i że mamy w sobie potencjał niezbędny, by generować zmiany, jakie chcemy widzieć w świecie.

Jednakże to nie wystarczy, jako że, jak już zauważył Senge, powinniśmy uznać się za liderów systemowych. Cóż zatem kryje się pod pojęciem lidera systemowego?*

- To człowiek świadomy, który potrafi rozpoznać własne uprzedzenia i niedoskonałości. Taki człowiek wie, że zdolność do widzenia i zmieniania świata jest ściśle powiązana ze zdolnością widzenia i zmieniania samego siebie.
- To człowiek, który ma świadomość wzajemnych połączeń między wszystkim, co istnieje. Wszystkie istoty, rzeczy i ludzie są połączeni, a my jesteśmy twórcami własnej rzeczywistości w każdej chwili, poprzez podejmowane decyzje, na które ma wpływ nasza podświadomość.
- To człowiek, który zdaje sobie sprawę, jak ważne jest działanie na trzech poziomach: indywidualnym (z samym sobą), grupowym (wzajemnie z innymi) i globalnym (ze światem).
- I oczywiście to człowiek, który potrafi myśleć globalnie i działać lokalnie.

„Nasi nowi liderzy muszą być demokratyczni, egalitarni i nastawieni pokojowo, a nie dominujący, elitarni i konfliktogenni. Nowi bohaterowie muszą widzieć siebie i innych jako część natury, a nie jako coś jej przeciwstawnego. Muszą się ponownie połączyć ze swą wewnętrzną ekologią, tą częścią nas, która zamilkła, która pozostaje usypiona, jak smok w ukryciu, zakopany gdzieś głęboko w podświadomości. Odkrycie znaczenia egzystencji uwolni kreatywność. Dlatego rozwój osobisty, działanie grupowe i środowiskowe następują jednocześnie. To wszystko jednoczy się w centrum naszego istnienia.”

(Croft 2008 - 1991,96)

Już nie będziemy działać indywidualnie, otworzymy się na przywództwo kolektywne. Należy je rozwijać. Oto kilka wskazówek jak to robić:



Narzędzia dla Przywództwa i Inteligencji Zbiorowej

Jak już wspomnieliśmy, Dragon Dreaming jest także zbiorem praktycznych narzędzi do pomocy w pracy zespołowej. Poniżej przedstawiamy narzędzia, które wykorzystujemy w pracy nad przywództwem systemowym i zbiorową inteligencją. Są one bardzo pomocne w zwiększeniu samoświadomości, ułatwiając tym samym przepływ w relacjach między członkami zespołu. Narzędzia te sprzyjają mądrości kolektywnej oraz szerszej wizji naszego połączenia z Ziemią.

Zbiorowa Inteligencja i momenty Aha*

Zbiorowa inteligencja to termin niemal tak stary jak samo życie. Oznacza zdolność żywych istot do pracy zespołowej, która jest bardziej skuteczna i efektywna w rozwiązywaniu problemów niż działanie indywidualne. Ale, jak zauważył Gregory Bateson, inteligencja nie jest „rzeczą”, jest przepływem. Jest to proces łączący człowieka z innymi ludźmi i ze światem. Inteligencja to zawsze zjawisko zbiorowe, a zatem wymaga komunikacji pomiędzy uczestnikami w celu utworzenia platformy sprzyjającej jej wyrażeniu.

A zatem inteligencja zbiorowa to coś, co płynie, łączy ludzi i dzięki połączeniu inteligencji poszczególnych ludzi pozwala rozwiązywać problemy z lepszym skutkiem. Polega zatem na dzieleniu się i współtworzeniu kreatywnych, nowatorskich rozwiązań. W takich właśnie okolicznościach pojawiają się momenty „aha”!

„Liderzy nie tworzą swoich zwolenników, lecz stwarzają kolejnych liderów”.

Ralph Nader,

prawnik i aktywista polityczny.

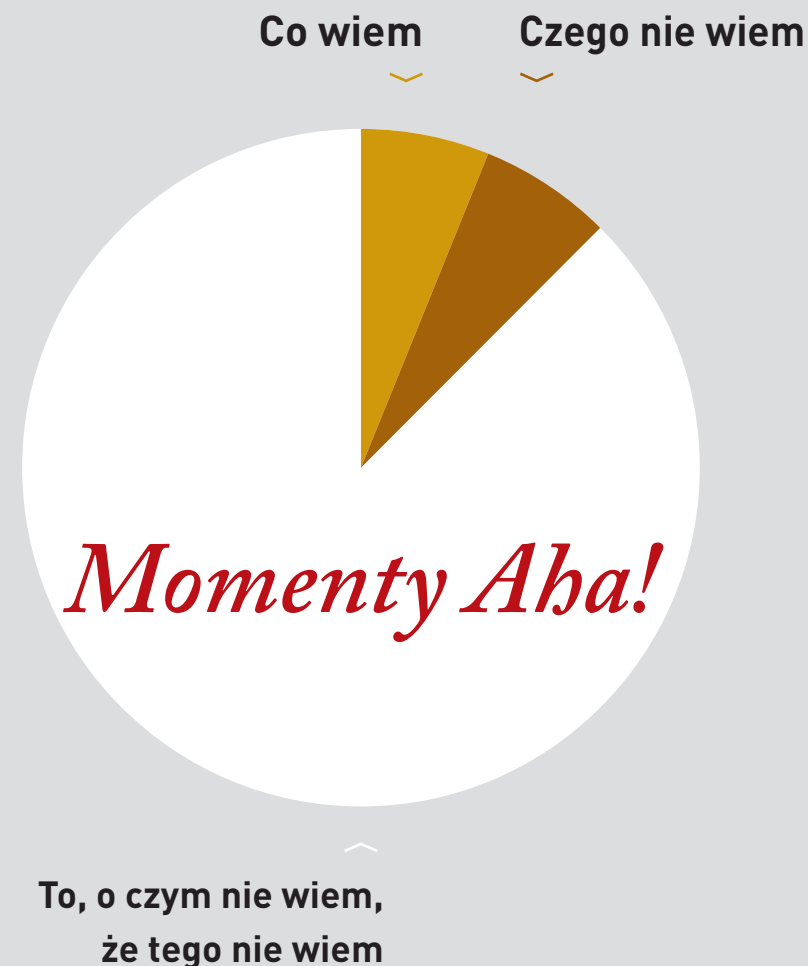
WSKAZÓWKA

WSKAZÓWKA: „Pizza Wiedzy”

Momentami Aha! nazywamy chwile, gdy odkrywamy coś, czego nie wiedzieliśmy, albo nagle udaje nam się coś zrozumieć, doświadczamy olśnienia; może to być coś, o czym słyszymy po raz pierwszy, o czym zapomnieliśmy albo co przeczuwaliśmy.

Dzielenie się **momentami Aha!** jest zaraźliwe, dlatego w *Dragon Dreaming* zachęcamy wszystkich do komunikowania o wszelkich momentach „Aha!”, jakie stają się naszym udziałem. Dzielenie się tymi doświadczeniami wzbudza zbiorową inteligencję i korzystnie wpływa na kreatywność poprzez połączenie z miejscem, z którego wypływają największe odkrycia i pomysły ludzkości.

Taka „pizza” zawiera całość wiedzy jednego człowieka. Jeden mały jej kawałek składa się z rzeczy, które umiem czy potrafię, np. jak gotować, jak pisać... Na drugi niewielki kawałek składa się wszystko to, czego nie umiem, np. żeglowanie jachtem albo mówienie po chińsku. Największą część „pizzy wiedzy” stanowi „to, o czym nie wiedziałem, że to umiem/wiem” oraz „to, o czym nie wiedziałem, że tego nie wiem/nie umiem”. To jest właśnie pole momentów Aha! To właśnie pole odkrywamy, gdy inni ludzie, widzący świat zupełnie inaczej niż my, uczą nas tego, o czym nie mamy pojęcia. Właśnie dlatego momenty Aha!, tak jak i inteligencja zbiorowa, zależą od komunikacji i połączenia z innymi ludźmi.



Krąg Karlapgur*

Spotkania podczas sesji **Dragon Dreaming** odbywają się w kręgu. Ludzie siedzą wokół umieszczonego centralnie ognia tak, by mogli nawzajem się widzieć. Zwyczaj ten pochodzi z tradycji aborygeńskiej, gdzie członkowie plemienia zbierają się wokół ognia, aby dzielić się opowieściami i ścieżkami pieśni, by podejmować decyzje i świętować.

Nazywa się to Karl-ap-gur (Karlapgur) czy też «ogień-miejsce-ludzie». To miejsce wokół ognia, gdzie zbierają się członkowie społeczności. W tym kręgu głos każdego człowieka jest tak samo ważny. Dlatego też rozmowy w kręgu dają poczucie zaufania, autentyczności, radości, nauki, magii i zborowej mądrości.



WSKAZÓWKA

Jak tworzyć Karlapgur

Tworząc kręgi w naszych grupach dekorujemy centrum czterema żywiołami: **wodą, ogniem, ziemią i powietrzem**; oprócz tego możemy też użyć przedmiotów o wartości sentymentalnej, np. zdjęć, listów itd.



Atrybut Mówcy*

Atrybut Mówcy to przedmiot a zarazem narzędzie do komunikacji, które polega na tym, że na tym, kto go w danej chwili trzyma, skupia się uwaga całej grupy. Atrybut Mówcy jest przekazywany kolejnym osobom po okręgu w jednym kierunku. Jego używanie sprawia, że mówimy w sposób demokratyczny, po kolei, dzięki czemu unikamy sytuacji, gdzie osoby bardziej śmiałe i wygadane zabierają przestrzeń tym, którzy też chcieliby coś powiedzieć, ale nie są tak asertywni.

„To narzędzie jest bardzo przydatne przy odpowiadaniu na pytania, w dyskusjach na zadany temat, podczas dzielenia się momentami ‘Aha’ czy wprowadzania nowych tematów”.

(Koglin et al. 2013, 16)



Kręgi początkowe, końcowe, tematyczne

Zasadniczo grupa praktykująca Dragon Dreaming może wprowadzić Kręgi Początkowe na początku każdego spotkania. Podczas tego kręgu prosimy uczestników, by opowiedzieli: (1) o tym, jak się czują, (2) o snach z poprzedniej nocy, oraz (3) o momentach „Aha!”, jakie im się przydarzyły.

Kręgi Końcowe służą zamknięciu spotkania. W ich trakcie możemy dokonać oceny procesu, przez jaki przeszliśmy, albo otrzymać feedback na temat wykonanej pracy.

Można też zwoływać Kręgi Zadaniowe, podczas których zajmujemy się emocjami uczestników albo podejmujemy decyzje. Może to być dowolny temat. Pamiętajmy o Atrybucie Mówcy. Z czasem zauważymy, jak te spotkania w kręgu sprzyjają dynamice grupy, dzieleniu się, komunikacji charyzmatycznej czy zbiorowej inteligencji, a wszystko to z korzyścią dla relacji, procesów i projektu.

NARZĘDZIE



Krąg Początkowy

Usiądźcie w kręgu z Atrybutem Mówcy i w zależności od tego, ile macie czasu, podzielcie się z innymi tym, co macie do powiedzenia na któreś z poniższych zagadnień (albo na wszystkie):

Klimat wewnętrzny



Wyraźcie swój nastrój w kilku słowach używając metafory pogodowej. Na przykład: „Jestem pochmurna, słoneczna, czuję się jak lato”, itp.

Sny z ostatniej nocy



Podzielcie się swoimi snami. Sny wiele nam mówią o nas samych, o naszym istnieniu. Aborygeni mówią, że „gdy tracisz kontakt ze swymi snami to tracisz kontakt z własną duszą”. W snach wszyscy jesteśmy połączeni, wszystko jest możliwe, czas nie istnieje. Sny są też polem kreatywności i przynoszą niesamowite olśnienia.

Momenty Aha!



Dzieląc się momentami Aha! wzbudzamy kolejne momenty Aha! w innych ludziach, co wpływa korzystnie na inteligencję zbiorową.

WSKAZÓWKA

Przykłady Pytań Generatywnych

Oto kilka przykładowych pytań, które możecie użyć podczas spotkań grupowych, kręgu marzeń, planowania celów i/lub świętowania kolejnych etapów:

- Jak powinien potoczyć się ten projekt, żebyśmy za rok mogli powiedzieć, że to była najlepsza inwestycja naszego czasu i energii?
- Co sprawi, że to marzenie spełni się w 100%?
- Jaki powinien być ten warsztat/ projekt/ spotkanie żebyśmy mogli powiedzieć, że...
... świetnie spędziliśmy ten czas?
... osiągnęliśmy cele?
... był w 100% zadowalający?

Pytania Generatywne

Pytania generatywne to pytania otwarte, na które nie da się odpowiedzieć w zaledwie kilku słowach albo monosylabami „tak / nie / dobrze / źle”. Skłaniają one do refleksji otwierając świat ogromnych możliwości, jak również „potęgę emocjonalną” pytającego i odpowiadającego. Pytania generatywne są potężnym narzędziem łączącym nas z naszym wnętrzem, z innymi ludźmi i ze Zbiorową Inteligencją Wszechświata, gdyż otwierają nas na „pole wszelkich możliwości”. Jak sugeruje nazwa, generują one przestrzeń dla nowych i niespodziewanych odpowiedzi.

Aforyzmy Dragon Dreaming

Aforyzmy Dragon Dreaming to zdania czy sentencje zawierające głęboką mądrość, pomagające nam osiągnąć Win-Win-Win. Aforyzmy wspierają nasz rozwój osobisty, sprzyjają relacjom i bywają korzystne w trosce o Ziemię. Z naszego doświadczenia wynika, że niektóre Złote Myśli mogą wywoływać pewien dyskomfort, blokadę bądź też wytrącać nas ze strefy komfortu. Dzieje się tak wówczas, gdy wiemy doskonale, w jakich aspektach musimy nad sobą popracować, gdyż mądrości płynące z aforyzmów otwierają nas na nowy punkt widzenia konieczny dla naszego wzrostu. Oto kilka przykładów takich Złotych Myśli: „Niczego nie bierz osobiście”, „Tak ma taką samą wartość jak Nie”, „Zbyt wnikliwa analiza prowadzi do paraliżu działań”. W dalszej części podręcznika znajdziecie ich więcej.

POTĘGA KOMUNIKACJI*

Oprócz wytworzenia nowego stylu liderowania do tworzenia projektów w kulturze Win-Win niezbędna jest zmiana sposobu komunikacji.

„Przy stosowaniu Dragon Dreaming warto pamiętać, że walczymy o stworzenie nowych paradygmatów i nowej kultury. Musimy wrócić do umiejętności uważnego słuchania, słuchania samych siebie, słuchania siebie nawzajem i słuchania tego, co ma do powiedzenia nasze środowisko, nasza Ziemia. Dragon Dreaming zmierza do utworzenia nowego języka opartego na zasadzie Win-Win-Win. I tak jak ma to miejsce w przypadku innych umiejętności – im więcej ćwiczymy, tym lepsi się stajemy. Oto przedstawiamy inny sposób komunikowania się”.

(Koglin et al. 2016, 6)

Komunikacja na rzecz nowej kultury

Większość z nas wyrosła w kulturze, w której mówi się językiem pełnym szufladkowania, porównywania, żądań i osądzania. Marshall Rosenberg (2003), twórca Porozumienia bez Przemocy, określił to mianem „life-alienating communication”. Taka forma komunikacji ciągle stwarza konflikty między ludźmi, gdyż oprócz ciągłego osądzania dystansuje nas również od naszych prawdziwych odczuć i potrzeb. To zaś powoduje nadmierny rozdźwięk pomiędzy tym, co czujemy i myślimy, a tym, co wyrażamy, co zdecydowanie oddziela nas od innych ludzi. Na drugim biegunie znajduje się komunikacja, która jednoczy, dzięki której wzrasta zaufanie i połączenie, co owocuje zrozumieniem i rozwiązywaniem konfliktów.

Ta nowa forma komunikacji, o jakiej mówi **Dragon Dreaming** to komunikacja jednocząca, w której „Win” promuje się na trzech poziomach:

- **Komunikacja dla rozwoju osobistego: potrzeba tu samoświadomości i autentycznej komunikacji. Jeśli „life-alienating communication” nie pozwala nam na wyrażanie uczuć i emocji, koniecznie musimy odzyskać świadomość tego, jak się naprawdę czujemy i co naprawdę myślimy, bez uprzedzeń wynikających z ego.**
- **Komunikacja na rzecz tworzenia społeczności: tu należy komunikować się z innymi szczerze, z empatią i bez przemocy. Żeby taka komunikacja była możliwa, trzeba stworzyć przestrzeń bliskości, pełną zaufania, gdzie „konflikt” jest etapem rozwoju, nauki i okazją do zmiany. Kluczowe jest tu ćwiczenie dawania konstruktywnego feedbacku.**
- **Komunikacja w służbie dla Ziemi: polega na uważnym słuchaniu tego, co świat nam chce zakomunikować, z pominięciem interpretacji podsuwanych przez nasze ego i przyjęciem postawy służebnej względem czegoś większego. Robimy krok do przodu, przekraczamy próg działania, stajemy się prawdziwymi wojownikami walczącymi pokojowo w służbie dla świata.**

„Musimy mieć świadomość tego, w jaki sposób chcemy się łączyć z innymi ludźmi. Potrzebna jest do tego uważność i skupienie, by kontrolować osądy, jakie przychodzą nam do głowy”.

(Croft 2014 - #12, 10)

Narzędzia Komunikacyjne*

Dragon Dreaming oferuje kilka narzędzi do Komunikacji prowadzącej do Win-Win-Win.

Pinakarri

Słuchanie odgrywa wiodącą rolę w tej nowej formie komunikacji. Słuchanie naszego wnętrza: myśli, odczuć i emocji; a także tego, co na zewnątrz: słuchanie wszystkich osób po kolei oraz wsłuchanie się w Ziemię. Aby to umożliwić Dragon Dreaming oferuje nam wspaniałe narzędzie: **Pinakarri**.

Pinakarri to aborygeńskie słowo oznaczające „głębokie słuchanie”. Według australijskich Aborygenów nasza planeta Ziemia żyje i posiada duszę, esencję. To właśnie Anima Mundi Platona czy Teoria Gai według Sir Jamesa Lovelocka. Tę duszę Ziemi można usłyszeć właśnie poprzez Pinakarri.

Pinakarri zabiera nas ponadto w wewnętrzną podróż, dzięki której uświadamiamy sobie własne uczucia, odczucia i/lub myśli. Jednocześnie poprawia jakość słuchania tego, co wyrażają inni.

„Wszystkie projekty Dragon Dreaming są wynikiem głębokiego dialogu pomiędzy ludźmi przygotowującymi projekt a światem zewnętrznym. Proces ten wymaga Pinakarri, gdyż tylko poprzez praktykowanie „głębokiego słuchania” można uniknąć projektów szkodzących społecznościom lub środowisku”.

(Croft 2009 - #10, 6)



ĆWICZENIE PRAKTYCZNE

Praktyka Pinakarri

Usiądź wygodnie na krześle, oprzyj stopy o podłogę i zamknij oczy.

Poczuj swój oddech. Zrób głęboki wdech i powolny wydech...; jeszcze raz... Poczuj naturalny rytm swojego oddechu. Zauważ jak powietrze wpada w twoje nozdrza i jak je opuszcza... Zauważ zmianę temperatury powietrza podczas wdechu i wydechu... być może delikatne łaskotanie...

> Pamiętaj, że twój oddech to oddech życia; właśnie on łączy cię z teraźniejszością, z innymi żywymi istotami.

> Teraz poczuj ciężar swego ciała na krześle. Poczuj stopy oparte o podłogę. Poczuj jak grawitacja przyciąga cię jak magnes i utrzymuje twoją stabilność. To bardzo przyjemne uczucie, jak gdyby Ziemia podtrzymywała cię i dawała ci wsparcie i bezpieczeństwo.

> Teraz skieruj uwagę na swój środek ciężkości... To tuż pod pępkiem. To twoje centrum... stąd czerpiesz siłę... Weź głęboki wdech i poprowadź powietrze do tego miejsca. Poczuj, jak masuje twój brzuch... Poczuj rytm oddechu w tym miejscu...

> Powoli otwórz oczy..

Stosowanie Pinakarri w życiu, w zespołach, w projektach

✓
Zawsze miej pod ręką dzwonki na spotkaniach i przy procesach grupowych.

✓
Gdy rozlegnie się dźwięk dzwonków, wszyscy praktykują Pinakarri przez kilka minut.

✓
Zamknij oczy i w ciszy samotnie zastosuj powyższe wskazówki.

✓
Gdy umysł się wyciszy i będzie obecny tu i teraz, otwórz oczy.

WSKAZÓWKA

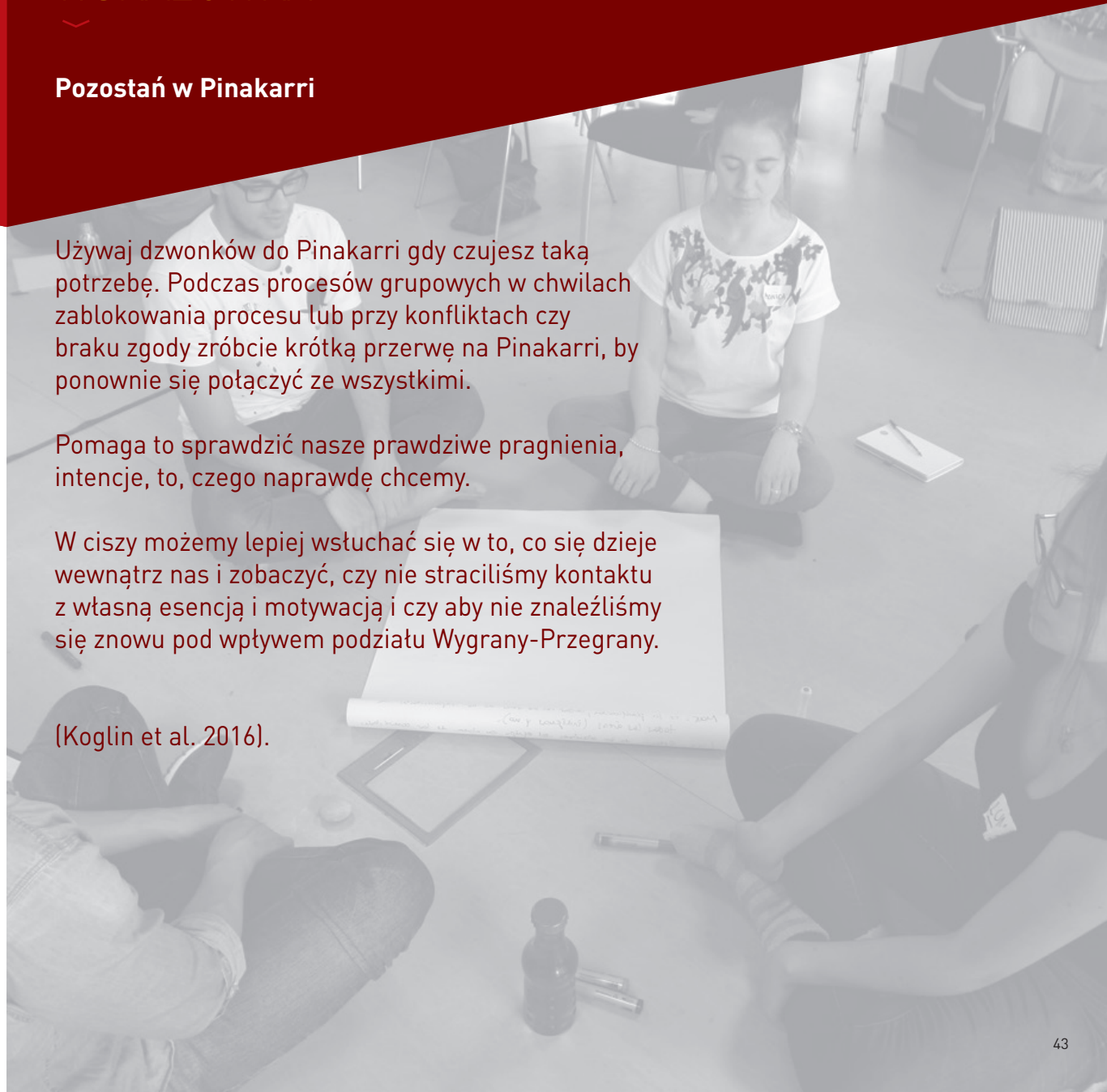
Pozostań w Pinakarri

Używaj dzwonków do Pinakarri gdy czujesz taką potrzebę. Podczas procesów grupowych w chwilach zablokowania procesu lub przy konfliktach czy braku zgody zróbcie krótką przerwę na Pinakarri, by ponownie się połączyć ze wszystkimi.

Pomaga to sprawdzić nasze prawdziwe pragnienia, intencje, to, czego naprawdę chcemy.

W ciszy możemy lepiej wstuchać się w to, co się dzieje wewnątrz nas i zobaczyć, czy nie straciliśmy kontaktu z własną esencją i motywacją i czy aby nie znaleźliśmy się znowu pod wpływem podziału Wygrany-Przeegrany.

(Koglin et al. 2016).



Komunikacja charyzmatyczna

Charyzma to po grecku „dar”. Charyzma jest niezbędną cechą zwłaszcza teraz, gdy zostaliśmy powołani, by uczestniczyć w procesach transformujących świat. Rozwijając naszą charyzmę szerzymy entuzjazm i inspirujemy innych do przyłączenia się do naszych projektów, w ten sposób dzieląc się naszym darem ze światem.

W jaki sposób można rozwijać charyzmę?

- **Niezbędna jest świadomość. Słuchaj innych uważnie, bez jakiegokolwiek interpretacji. Ponad wszystko bądź świadom siebie i swoich odczuć w każdej chwili. Z jakiego miejsca będziesz się komunikować z innymi, z pozycji strachu czy radości?**
- **Do pewnego stopnia charyzma bierze się z zaufania. Dzielmy się z innymi naszymi uczuciami i potrzebami z ufnością. Pokazując swoje prawdziwe oblicze dajemy ludziom dar możliwości zobaczenia nas takimi, jakimi naprawdę jesteśmy. Aby przekazać naszą wiadomość w sposób charyzmatyczny musimy czuć połączenie z ludźmi zgromadzonymi wokół nas. W komunikacji charyzmatycznej przez kilka sekund możemy wizualizować sobie bańkę przestrzeni osobistej, jaka jednoczy nas z ludźmi, do których mówimy.**
- **Komunikacja to pojazd, którym „transportuje się” charyzmę. Pomyśl o tonie głosu i o obecności, dzięki którym przekażesz swój „dar” światu.**



ĆWICZENIE PRAKTYCZNE

Komunikacja charyzmatyczna

Usiądź wygodnie na krześle, oprzyj stopy o podłogę i zamknij oczy.
Zacznij praktykę Pinakarri.

> Wyobraź sobie bańkę wokół siebie. Ta bańka to twoja strefa komfortu. Poczuj jej przenikalność... jej elastyczność... Jakiego jest koloru? Czy ma jakiś zapach? Jak czujesz się wewnątrz niej?

> Ludzie, z którymi chcesz się połączyć, też mają takie bańki wokół siebie... ich bańki też są przepuszczalne i elastyczne... Poczuj jak twoja bańka rośnie, staje się coraz większa. Jednocześnie bańki innych ludzi też się rozrastają. Wszystkie bańki zwiększają się aż do momentu, gdy połączą się i utworzą jedną wielką bańkę.

> Wyobraź sobie głos, jakim chcesz się odezwać do tych ludzi, do świata. Jaką będzie miał barwę? Jakie natężenie, intensywność? Będzie donośny czy cichy, ciepły czy zimny? Poczuj jak wydobywa się z Twojego środka.

> Kiedy będziesz gotowy, otwórz oczy.

WSKAZÓWKA

Korzyści z praktyki

Praktykowanie Komunikacji Charyzmatycznej z przychylnym słuchaczem jest dobrym przygotowaniem do mówienia w prawdziwej sytuacji.

Najpierw mów bez użycia tej techniki, a następnie używając techniki komunikacji charyzmatycznej. Najprawdopodobniej zauważysz, że:

- Będziesz mówić wolniej,
- Twój głos stanie się łagodniejszy, co sprzyja bliskości w komunikacji.,
- Rozmowa będzie bardziej emocjonalna i mniej obciążona faktami.
- Będziesz słuchać z większą uważnością.,
- Słuchacze będą bardziej pozytywnie reagować na to, co mówisz.

Porozumienie bez Przemocy*

Jedną z definicji Dragon Dreaming jest „miłość w działaniu”. Wynika to stąd, że ludzie tworzący projekty przy użyciu tej metody chcą zaoferować światu swoje dary prosto z serca. Dlatego też **Porozumienie bez Przemocy** jest fundamentalnym elementem projektów tworzonych metodą Dragon Dreaming.

Nasz język bywa agresywny, przemocowy, nasze słowa często ranią innych lub nawet nas samych. Dlatego też zazwyczaj reagujemy automatycznie, bez świadomości.

Porozumienie bez Przemocy (z ang. Non-violent Communication - NVC) to proces, który skłania nas do zmiany sposobu, w jaki mówimy do innych i w jaki ich słuchamy. Nasze odpowiedzi stają się świadome, gdyż powstają w oparciu o to, co postrzegamy, czujemy i czego pragniemy. Prowadzi to do mówienia w sposób jasny i szczerzy i do słuchania bardziej uważnego, empatycznego i pełnego szacunku. Ten nowy sposób komunikowania i słuchania wyciąga nas z utartych ścieżek obrony, osądu i krytyki i pomaga nam w połączeniu ze współczuciem, dzięki czemu budzi się w nas pragnienie, by dzielić się prosto z serca.

ĆWICZENIE PRAKTYCZNE

Proces porozumienia bez Przemocy

*„W moim życiu
chcę współczucia,
przeptywu
między mną a
innymi
opartego na
wzajemnym
darze z serca.”*

*Marshall Rosenberg,
(2003,1)*

Aby dawać prosto z serca skupiamy świadomość na czterech obszarach, znanych jako cztery kroki modelu NVC:

Konkretne sytuacje, działania, które wpływają na nasze samopoczucie.	>	Jak się czujemy w związku z tym, co widzimy.	>	Potrzeby, wartości, pragnienia itd., które tworzą nasze uczucia.	>	Konkretne działanie, o które prosimy innych.
--	---	--	---	--	---	--

Przykład: Matka mówi do swojego syna...

Marku, (krok 1) kiedy widzę porzrzucone brudne skarpetki pod stolikiem koło telewizora, (krok 2) czuję złość, ponieważ (krok 3) potrzebuję, żeby w pokojach, w których przebywamy razem, był większy porządek; (krok 4) czy mógłbyś je pozbierać i wrzucić do kosza na pranie?

Trzeba się ściśle trzymać tych czterech kroków, by dzięki Porozumieniu bez Przemocy uzyskać pożądaną efekt. W podobny sposób otrzymujemy te cztery informacje od innych ludzi.

PROJEKTY DRAGON DREAMING*

Dragon Dreaming inspirowuje do przygody, jaką jest tworzenie projektów, które wspomogą **Wielką Zmianę** konieczną do tego, byśmy jako ludzkość stawili czoła potężnym wyzwaniom naszych czasów. Jednak zanim wyruszymy na tę przygodę, zastanówmy się, czym jest projekt.

Etymologicznie słowo projekt oznacza „wypuszczenie w przyszłość”. Projekt to coś, co chcemy osiągnąć w przyszłości i w tym celu musimy podjąć odpowiednie kroki, które nas tam doprowadzą.

Jeśli się nad tym zastanowić to wszystko w naszym życiu jest projektem. Nasze życie, związki, kariera zawodowa – to wszystko projekty, ponieważ w naszym umyśle pojawiają się pomysły albo marzenia co do tego, co przyniesie nam przyszłość w tych aspektach. A zatem projekty nie ograniczają się jedynie do świata biznesu, lecz są czymś znacznie szerszym, co obejmuje całe nasze istnienie.

Świętujmy zatem istnienie Dragon Dreaming - metodyki, która pomoże nam tworzyć projekty zawodowe i osobiste w szczególny sposób, ze szczyptą magii! Witamy w tej niezwykłej podróży!

Koło Projektu i jego 4 Części

W Dragon Dreaming przyjmujemy, że każdy projekt zaczyna się od pomysłu, marzenia jednego człowieka. Pojawia się ono w chwili wielkiej uważności, gdy w skupieniu nasłuchujemy wewnętrznego głosu, by „pochwycić delikatny dźwięk naszych najgłębszych potrzeb i pragnień”. (Croft 2014 - #5, 5).

Aby to marzenie się urzeczywistniło, musimy wyprojektować je w świat, do naszego Środowiska. Podczas trwania projektu człowiek inwestuje swój czas, zasoby, energię itd. a środowisko odpowiada korzyściami, informacjami, klientami itd.

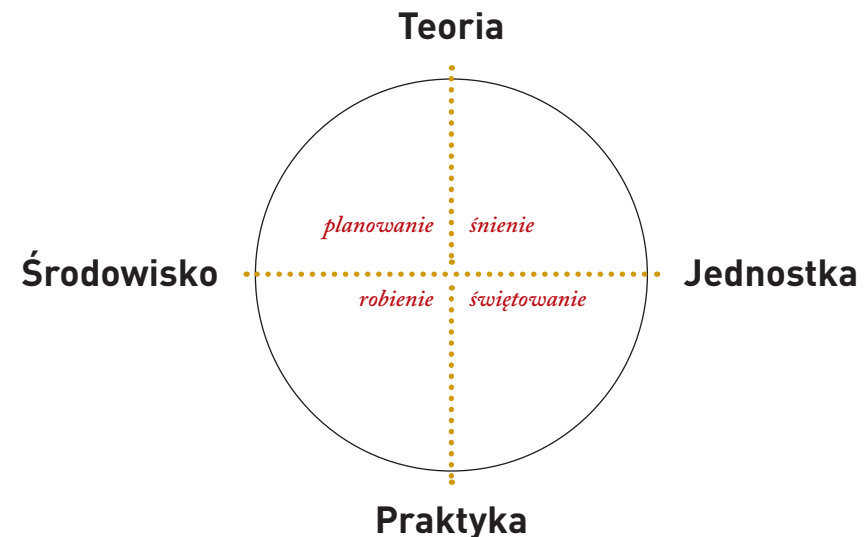
Dlatego też „**Jednostka**” i „**Środowisko**” to dwie blisko połączone i wzajemnie zależne elementy, karmiące się nawzajem. Są dla siebie lustrem. To, co widzimy na zewnątrz (Środowisko) jest jedynie odbiciem tego, co mamy wewnątrz (Jednostka). „**Jednostka**” i „**Środowisko**” tworzą poziomą oś Koła Dragon Dreaming.

„Naprawdę skuteczne są te projekty, które integrują myśl z percepcją, czy teorię z praktyką. Teoria bez praktyki nie ma znaczenia, a praktyka bez teorii to działanie na ślepo”.

(Croft 2014- #5, 12)

Oś pionową Koła Dragon Dreaming tworzą „Teoria” i „Praktyka”. „Teoria” i „Praktyka” podlegają tym samym prawom lustra i współzależności co „Jednostka” i „Środowisko”. Początkowo na projekt składają się pomysły teoretyczne, ale w trakcie wdrażania projektu pojawia się praktyka. Nasze pomysły i teorie zostaną przetestowane w praktyce, co pokaże, na ile nasze teorie były odpowiednie.

Te dwie osie, pozioma „Jednostka” i „Środowisko” oraz pionowa „Teoria” i „Praktyka” przecinają się i tworzą cztery pola. Te pola to cztery stadia projektów Dragon Dreaming: Śnienie, Planowanie, Działanie, Świętowanie.



WSKAZÓWKA

Cztery części Koła mają związek z...



- Z dwiema półkulami mózgu. Prawa strona mózgu to strefa kreatywności (ŚNIENIE i ŚWIĘTOWANIE) a lewa strona mózgu to strefa racjonalności (PLANOWANIE i DZIAŁANIE).
- Z dwoma rodzajami energii: **męską i żeńską**. Prawa strona ma związek z energią żeńską, lewa strona – z energią męską.
- Z Kręgiem **Medicine Wheel**, z głównymi kierunkami (północ-południe-wschód-zachód) i z czterema żywiołami (woda-powietrze- ziemia-ogień).
- Z **czterema archetypami osobowości wg Carla Junga**. Wojownik, Kochanek, Mędrzec, Mag.
- Z **etapami życia**: ŚNIENIE: dzieciństwo. PLANOWANIE: młodość. DZIAŁANIE: dorosłość. ŚWIĘTOWANIE: starość.
- Z teorią monomitu czy „**Podróżą Bohatera**” wg antropologa Josepha Campbella.
- Z **równowagą**: aby projekt był zrównoważony, na każdy z czterech etapów powinno przypaść 25% zasobów (czas, pieniądze, energia).

ĆWICZENIE PRAKTYCZNE

Poznaj swój zespół. Analiza rozkładu sił.

Żeby projekt się powiódł, nasz zespół (Dream Team) musi się składać z Marzycieli, Planujących, Działaczy i Świątujących. Zespół złożony z samych planerów prawdopodobnie nie odniósłby sukcesu albo byłby niesamowicie nudny. Pamiętaj, że wszyscy członkowie zespołu są ważni dla projektu, każdy z nich wnosi doń inną, szerszą wizję świata aniżeli nasza własna.

Ponadto różne profile osobowości w danym projekcie umożliwiają równowagę zespołu i dzięki nim możemy się więcej dowiedzieć o sobie samych. Wiadomo wszakże, iż obcowanie z ludźmi zupełnie innymi niż my sami bywa wyzwaniem umysłowym i emocjonalnym. Może nas to wytrącić ze strefy komfortu, ale pamiętajmy, że „poza strefą komfortu znajduje się obszar największej kreatywności” i to właśnie tam możemy wzrosnąć tańcząc ze swoimi Smokami. Kluczowe jest rozpoznanie i świątowanie różnic, jakie nas dzielą i to, by się nawzajem od siebie uczyć.

Każdy z nas posiada te 4 cechy. Zmieniamy role w zależności od projektu, od ludzi, z jakimi pracujemy przy projekcie, od etapu życia, na jakim jesteśmy itp. Osoby kreatywne, z rozwiniętą intuicją, będą marzycielami; planiści lubią pracować mózgiem, analizować; działacze są bardziej zorientowani na wynik, chcą też kierować projektem; świątujący mają zaś naturę refleksyjną i lubią dobrze się bawić. (Croft and Barbuto 2014 - #27).

Jeżeli wiesz, w jakim miejscu obecnie jesteś w odniesieniu do swojego projektu i zespołu, zrób następujące ćwiczenie:

ĆWICZENIE PRAKTYCZNE

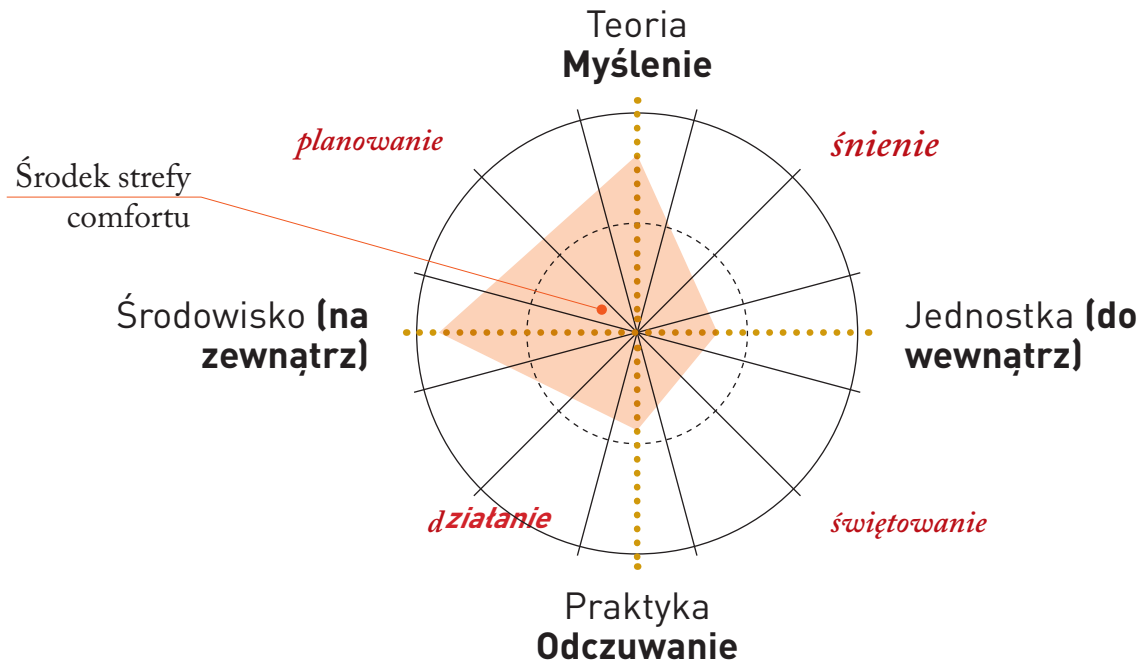
Znaj swój Dream Team.

1. Narysuj na ziemi Koto Dragon Dreaming oznaczając odpowiednie osie (Jednostka/ Środowisko, Teoria/Praktyka). Narysuj je jeszcze raz, tym razem na kartce papieru. Na każdej osi zaznacz skalę od 0 do 10, gdzie 0 znajdować się będzie w centrum, na przecięciu osi a 10 na końcu osi, jak najdalej od 0.

2. Stań pośrodku w punkcie 0, zwróć się twarzą ku osi „Jednostki”. Podczas Pinakarri zadaj sobie generatywne pytanie: jak bardzo introwertyczny (zamknięty) jestem, w skali od 1 do 10, w ramach tego projektu?

3. Zaczynaj chodzić wzdłuż linii osi ‘Jednostki’ wstuchując się w swoje ciało, aż poczujesz, że musisz się zatrzymać. Zaznacz to miejsce na podłodze oraz na kartce papieru. Powtórz tę czynność na linii osi:

- «Środowisko», pytając ogólnie: w skali od 1 do 10, jak ekstrowertyczny jestem w tym projekcie?
- «Teoria», pytając ogólnie: w skali od 1 do 10, jak komfortowo czuję się w teorii w tym projekcie?
- «Praktyka», pytając ogólnie: w skali od 1 do 10, jak komfortowo czuje się w praktyce w tym projekcie?



ĆWICZENIE PRAKTYCZNE

Znaj swój Dream Team

4. Na papierze narysuj linie poziome łączące maksymalne wartości, gdzie się zatrzymałeś. Połącz tak jednostkę z teorią, teorię ze środowiskiem, środowisko z praktyką i praktykę z jednostką.

5. Gdy narysujesz linie biegnące od brzegów do wewnątrz, punkt przecięcia wszystkich linii wskaże w jakiej części znajduje się twoja strefa komfortu w tym projekcie.

6. Możesz teraz porównać swój wykres z innymi członkami zespołu i w ten sposób zobaczysz, do kogo jest ci najbliżej w tym projekcie, z kim połączysz siły.

7. To świetny moment na refleksje grupy w temacie tego, co się wydarzyło. Cieszcie się coraz lepszym poznawaniem siebie nawzajem!

16 Etapów Koła Projektu¹⁹

Teoria Systemów jest jednym z najlepszych źródeł inspiracji dla metodyki Dragon Dreaming. Dzięki zaczerpniętej z niej nowej, systemowej myśli możemy pojąć jak funkcjonują systemy, których człowiek jest częścią. Myślenie systemowe to nieliniarne, organiczny proces myślowy, który pozwala - nie przytłaczając przy tym - zrozumieć obecną rzeczywistość, z całą jej złożonością. **Pomaga też dostrzec „struktury” i „wzory” złożonych sytuacji, jak również zrozumieć, jak ważne dla procesu są sytuacje krytyczne, progi oraz feedback.**

W Teorii Systemów znajdziemy też fraktale. Fraktale to części systemu zawierające wszystkie informacje potrzebne do wygenerowania kolejnego obrazu, który jest taki sam. A zatem fraktale są powtórzeniem samych siebie, a ich najmniejsza część zawiera wszystkie pozostałe.

Takie fraktale obserwujemy w Kole Projektu Dragon Dreaming, gdzie cztery główne części zawierają w sobie kolejny poziom fraktali Śnienia, Planowania, Działania i Świątowania, co w sumie daje 16 etapów.

Część pierwsza: Śnienie i jego 4 etapy

Każdy projekt ma początek w śnie czy marzeniu pojedynczego człowieka. To właśnie podczas Śnienia dowiadujemy się, co jest naszym „darem” dla świata. **Ta Świadomość może do nas przyjść stopniowo lub nagle, w postaci olśnienia. Jakkolwiek do tego nie dojdziemy, świadomość bez Motywacji jest bezużyteczna.**

Potrzebujemy motywacji, by podzielić się naszym marzeniem z innymi, gdyż skuteczne projekty nigdy nie są realizowane w izolacji. Gdy już się podzielimy naszym marzeniem, musimy Zebrać Informacje o naszym projekcie; możemy to zrobić nieformalnie, poprzez wymianę myśli z innymi lub też bardziej formalnie, przeprowadzając badanie rynku.

Po zakończeniu tego procesu należy Przeanalizować zdobytą wiedzę, a następnie ją pogłębić, skorygować i świętować wynik uzyskany w pierwszej fazie projektu.

Część druga: Planowanie i jego 4 etapy

Po satysfakcjonującym domknięciu poprzedniej części możemy przekroczyć próg i wejść w fazę **Planowania**. Tutaj pierwszy etap znany jest jako *Analiza Możliwych Wyborów*. Poprzednią część zakończyliśmy z różnymi możliwościami teoretycznymi, które należy przeanalizować pod kątem przydatności do projektu. Gdy już wybierzemy to, co nam będzie dobrze służyć, przechodzimy do kolejnego etapu czyli do **Projektowania i Strategii**. Tutaj nasz zespół, wspierany różnymi narzędziami, wspólnie układa strategię obejmującą wizję, cele, zadania, zasoby itd., która zapewni powodzenie projektu. Po opracowaniu strategii dobrym pomysłem jest ją przetestować w **Projekcie Pilotażowym**. Może on być prosty lub bardziej złożony. Osiągnięty wynik pozwoli nam wyciągnąć wnioski i Ponownie Rozważyć początkowe możliwości tak, aby mieć pewność co do obranej strategii.

Część trzecia: Działanie i jego 4 etapy

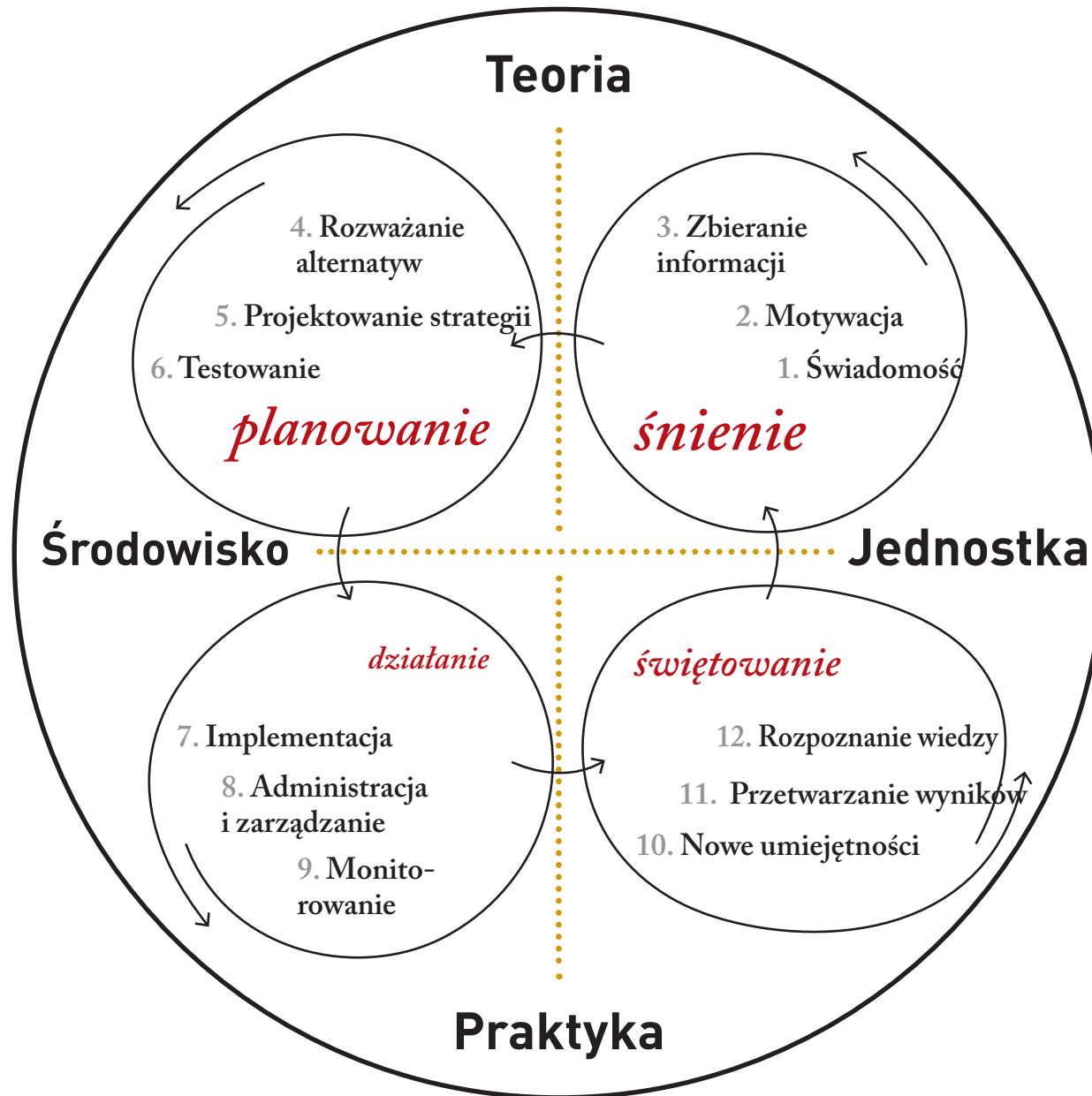
Gdy już domknęliśmy poprzednią część możemy przejść do **Wdrażania**. Przechodzimy teraz od teorii do praktyki, gdzie czeka nas najbardziej skomplikowane zadanie. Jednak jeśli poprzednie fazy zakończyliśmy z powodzeniem to teraz możemy pewnie działać w obranym kierunku. Implementacja wymaga mobilizacji wszystkich niezbędnych zasobów i wykorzystania ich w praktyce w odpowiednim czasie i miejscu. Wówczas kluczowe stają się **Zarządzanie i Administracja**. Musimy podejmować decyzje administracyjne i zarządzać projektem tak, by uzyskać jak najlepsze wyniki tak co do efektywności projektu, jak i korzyści dla ludzi w nim uczestniczących. Na tym etapie bardzo łatwo zatracić się w zadaniowości i stracić połączenie z motywacją i inspiracją, które były fundamentem i bazą wyjściową dla projektu. Dlatego prowadzimy **Ciągły Monitoring Postępów**, co pozwala mieć pewność, że projekt pozostaje w zgodzie z naszym początkowym marzeniem. Na koniec dokonujemy Przeglądu i Analizy, dzięki czemu możemy jeszcze dokonać korekty w zarządzaniu, administracji i implementacji projektu, tak jak koryguje się kurs statku zmierzającego do portu, aby z jeszcze większym prawdopodobieństwem osiągnąć zamierzone cele.

Część czwarta: Świątowanie i jego 4 etapy

W wielu organizacjach i projektach brakuje fazy świątowania. Z powodu braku czasu, energii itp. najczęściej przechodzi się z fazy działania ponownie do fazy śnienia. Pominięcie fazy świątowania demotywuje zespół, a czasem nawet kończy się uśmierceniem projektu. Świątowanie jest kluczowe, ponieważ w tej fazie przestajemy skupiać się głównie na środowisku, a więcej uwagi poświęcamy ludziom zaangażowanym w projekt.

Organizacja odnosi sukces wtedy, gdy jest w stanie zatroszczyć się o dobre samopoczucie tak grupy, jak i poszczególnych jej członków poprzez docenienie ich pracy i osiągnięć. Jest to bardzo pomocne przy tworzeniu silnych zespołów, które są wówczas zmotywowane do rozpoczęcia kolejnego projektu z nową energią.

W fazie Świątowania pierwszym etapem jest Nabywanie Nowych Umiejętności. Pod koniec projektu każdy członek zespołu już wie, co w sobie odkrył albo jakie talenty rozwinął w trakcie projektu. Te nowe umiejętności same w sobie jednak nie wystarczają, jeśli nie przejdziemy z nimi do Efektów Transformacji. One są obecne cały czas, ale często nie dostrzegamy ich, gdyż pozostają poza naszą świadomością. To właśnie z tego powodu potrzebujemy Zdolności Mądrego Rozróżniania. Jest to zdolność konstruktywnej oceny w odróżnieniu od wszelkich negatywnych skojarzeń. To proces kontroli, który obiektywnie osądzi nasze nowe umiejętności i ich pozytywny wpływ na innych. Ostatnim krokiem jest Ponowna Ocena, która pozwoli określić, na ile i w jaki sposób członkowie zespołu będą wykorzystywać nabyte umiejętności w przyszłości.



NARZĘDZIA DO WDRAŻANIA PROJEKTÓW

Marzenie: Otwarcie się na Świat – Nowa Percepcja

Jak stworzyć Dream Team*

Aby realizować dobre projekty musimy otoczyć się ludźmi o odpowiednich cechach, z którymi chcemy pracować i których cenimy. W Dragon Dreaming taką grupę nazywamy „Dream Team” czy też „Zespołem Marzeń”. Ten Dream Team przejdzie przez różne fazy Koła Projektu, by wspólnie stworzyć projekt oparty na zasadach Win-Win-Win.

Po utworzeniu Dream Teamu proponujemy:

- **Zacząć od rozmów, przy różnych okazjach, o tym, czym dla nas jest dany projekt. Można na przykład zorganizować kilka nieformalnych spotkań „na luzie”, podczas których będziemy mogli porozmawiać o tym, co nas motywuje do wzięcia udziału w tym akurat projekcie, co możemy doń wnieść, jakie są nasze pragnienia, oczekiwania finansowe itd.**
- **Ustalić ile czasu możecie poświęcić na projekt z pełną energią i zaangażowaniem, nie zapominając o swych pozostałych obowiązkach.**

- **Być może zrobić najpierw jakiś niewielki i dość łatwy projekt, żeby się lepiej poznać, a wtedy pierwszy sukces zmotywuje grupę do podjęcia większych wyzwań**

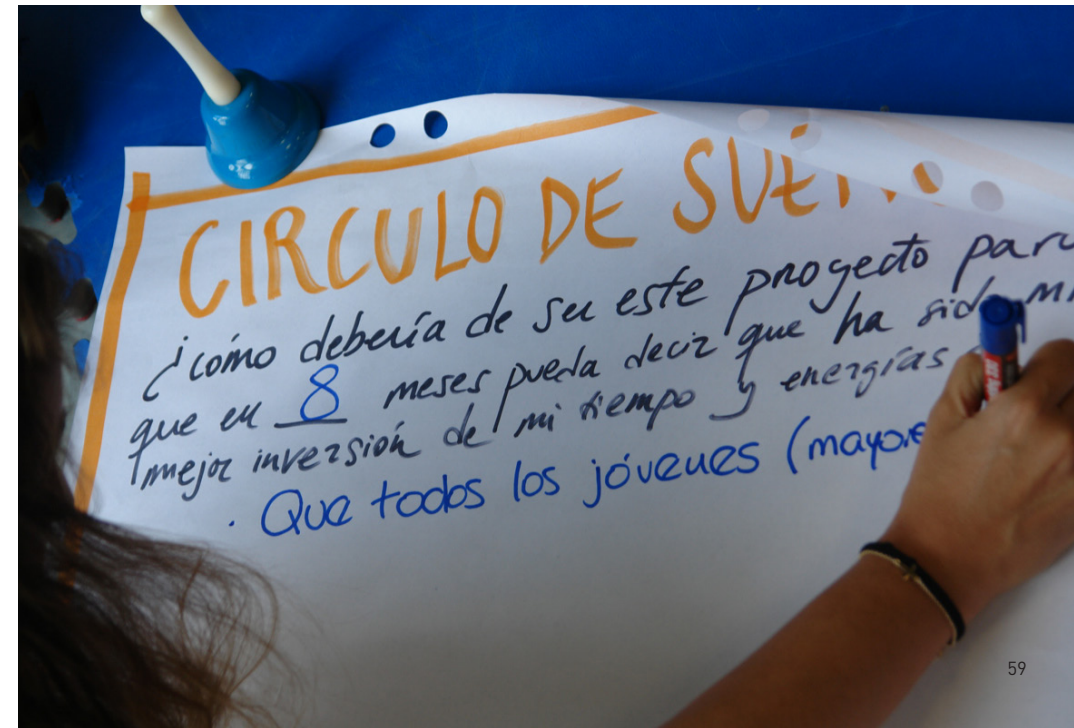
Po tym wszystkim możemy zacząć pracę nad naszym projektem z wykorzystaniem następujących narzędzi:

Krąg Marzeń²¹

Krąg Marzeń to główne narzędzie w Dragon Dreaming w fazie Śnienia. Krąg marzeń to – jak sama nazwa wskazuje – krąg, w którym członkowie Dream Teamu dzielą się swoimi marzeniami na temat projektu, który chcą współtworzyć. Żeby to się stało, każde pojedyncze marzenie musi umrzeć, by odrodzić się jako marzenie zbiorowe. Krąg marzeń jest czymś innym niż burza mózgów, ponieważ w **Dragon Dreaming** chodzi o to, żeby realizować projekty spełniające 100% naszych marzeń, bez pomijania żadnego z nich.

W kręgu marzeń pracujemy z pytaniem generatywnym, które przynosi członków zespołu w przyszłość, do czasu, gdy projekt będzie już zrealizowany. Na przykład: Jaki musi być ten projekt, aby po jego realizacji można było powiedzieć, że to była nasza wspólna najlepsza inwestycja czasu i energii? Krąg marzeń to narzędzie propagujące inteligencję zbiorową, motywację oraz dodające pewności członkom zespołu. Proces ten przebiega następująco:

1. Usiądźcie w kręgu w przyjaznej przestrzeni tak, byście się widzieli nawzajem. Miejcie pod ręką kilka dużych arkuszy papieru, żeby spisywać na nich swoje marzenia, kolorowe markery, dzwonki do Pinakarri oraz atrybut mówcy.
2. Zróbcie wspólnie Pinakarri i zadajcie pytanie generatywne.
3. Po zakończeniu Pinakarri ten, kto chce zacząć, przejmuje atrybut mówcy i wypowiada jedno – w każdej kolejce jedno - ze swoich marzeń. Następnie przekazuje atrybut mówcy dalej w kierunku zgodnym z ruchem wskazówek zegara.
4. Osoba po prawej stronie mówiącego zapisuje marzenie na arkuszu papieru. Po zapisaniu marzenia marker, podobnie jak atrybut mówcy, także przekazujemy kolejnej osobie w kierunku zgodnym z ruchem wskazówek zegara.
5. Marzenia wyrażane są pojedynczo, w taki sposób, by każdy miał czas na mówienie i zapisanie.
6. Jeśli ktoś akurat nie ma chwilowo marzenia, którym mógłby się podzielić, przekazuje atrybut mówcy kolejnej osobie.
7. Krąg marzeń kończy się, gdy marzenia się powtarzają i/lub gdy nikt już nie ma niczego do dodania.
8. Po zakończeniu dobrze jest zrobić rundę celebracji. Niech każdy powie coś od siebie na temat właśnie zakończonego procesu, co się podobało, co się nie podobało, czy może coś w tych marzeniach było odkrywczego, itd. Pamiętajmy o otwartych sercach i umysłach.



WSKAZÓWKA

Krań Marzeń

- Korzystajmy z Pinakarri i pytania generatywnego tyle razy, ile potrzeba. Niech mądrość wypłynie z wewnątrz nas.
- Unikajmy dyskusji, zamiast tego zachowajmy ciszę. Powinna mówić jedynie osoba wypowiadająca marzenie i zapisująca, która w razie wątpliwości upewnia się, czy zapis jest zgodny z intencją.
- Marzenia zapisujemy jak najdokładniej, by jak najwierniej oddawały wypowiedziane słowa. Zapisujemy też imię osoby dzielącej się marzeniem.
- Unikajmy utopii pytając się sami siebie „czy to aby naprawdę jest wykonalne?”.
- Jeśli nie zgadzamy się z czymś marzeniem, zaczekajmy do rundy celebracji, by to wyrazić. Należy jednak pamiętać, że jeśli ufamy sobie, grupie i procesowi wówczas niemożliwe staje się możliwe. Razem możemy spełnić 100% naszych marzeń.
- Stosujmy aktywne słuchanie i komunikację bez przemocy.

Aforyzmy Dragon Dreaming do fazy Śnienia:

- | | | |
|--|---|---|
| <p>100% obserwacji, 100% obecności</p> | <p>Zastanów się co stanowi 100% Twoich snów</p> | <p>Zmaksymalizuj swoje momenty Aha!</p> |
| <p>Wszystko podlega ciągłej zmianie.</p> | <p>Pozwól swemu marzeniu umrzeć, by mogło się odrodzić jako zbiorowe.</p> | <p>Pamiętaj o pytaniu i dąż ku odpowiedzi.</p> |
| <p>Jak najszybciej ustąp miejsca komuś, kto zrobi to lepiej.</p> | <p>Nie bój się ciszy, niech w tych momentach mówi Ziemia.</p> | <p>Wszyscy: marzyciele, planiści, działacze i świętujący są równie ważni i potrzebni w projekcie.</p> |



Plan: Drzwi do czasu linearnego – Myślenie Globalne

Faza Planowania, w odróżnieniu od poprzedniej, jest fazą wejścia w czas linearny.

A zatem o ile podczas śnienia otwieramy się na świat i marzymy niemal „poza czasem”, podczas planowania musimy ustalić, jako zespół, ramy czasowe. Będzie to czas, w jakim wykonamy zadania, które zaplanujemy. Sugerujemy przedział czasowy od 6 do 18 miesięcy, tak by zachować wysoki poziom motywacji i energii. Po tym czasie, jeśli chcemy, możemy się ponownie spotkać i wymarzyć projekt od nowa.

Tworzenie Celów SMART*

Pierwszym narzędziem w Fазie Planowania jest tworzenie celów SMART. Jeśli wyobrazimy sobie, że nasze marzenie znajduje się na szczycie góry, cele SMART będą najważniejszymi przystankami w drodze na ten szczyt. Faza planowania, w której określamy cele SMART, jest fazą bardziej racjonalną, linearną i przyziemną.

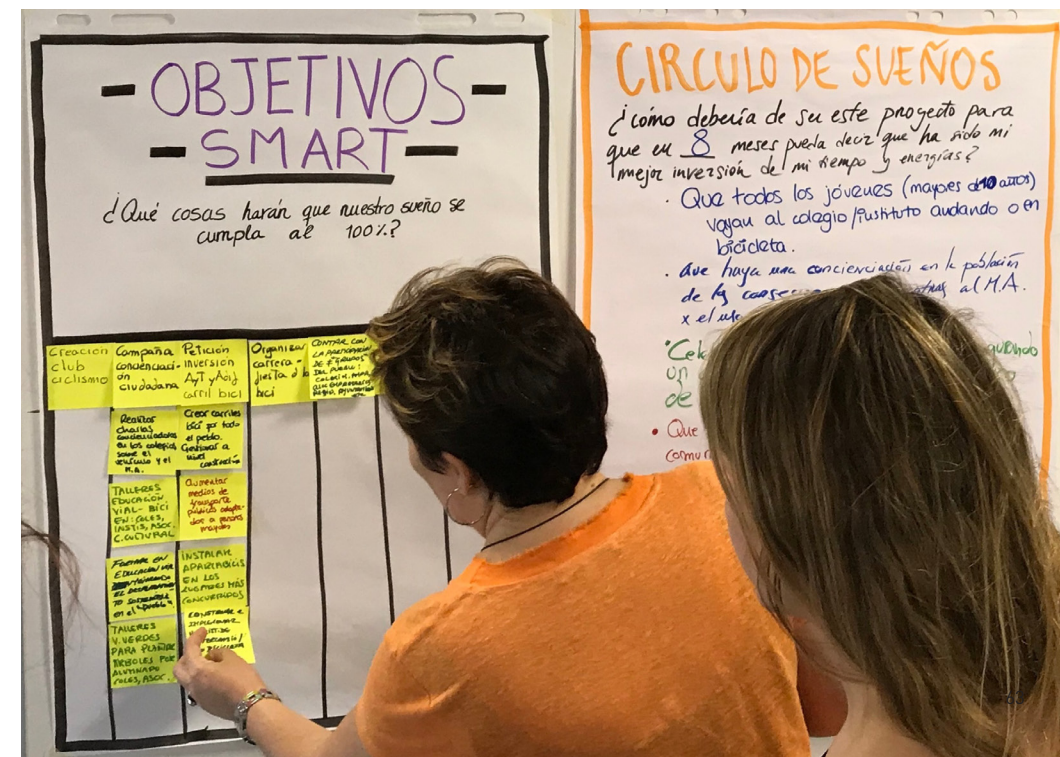
Dlatego też nasze cele muszą być konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i określone w czasie (z ang. **Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time bound = SMART**). Ponadto proponujemy, by projekt na następne miesiące miał od 6 do 8 głównych celów, nie więcej.

W procesie tworzenia celów SMART staramy się korzystać ze zbiorowej inteligencji zespołu, posiłkując się pracą w ciszy, pracą indywidualną, pracą w parach i w grupie, co wyjaśnimy za chwilę.

Krok 1: Uporządkowanie celów w kolumnach

1. Kreślimy 8 kolumn na dużym arkuszu papieru; każdy zespół dostaje 25-26 karteczek przyklepanych, które należy rozdzielić po równo między członków zespołu.
2. Czytamy „krąg marzeń” w czasie przeszłym. Zaktywizuje i zmotywuje to członków zespołu.
3. Robimy wszyscy razem Pinakarri i zadajemy pytanie generatywne: Jakie cele sprawią, że nasze marzenie spełni się w 100%?
4. W ciszy, każdy osobno pisze jeden cel SMART na jednej karteczce. Zaczynamy od czasownika w bezokoliczniku, np. „zrobić...”, „napisać...”, „stworzyć...”
5. Gdy pierwsza osoba skończy pisać swoje cele, nakleja je w wybranych przez siebie kolumnach. Kolumny są sposobem uporządkowania celów ze względu na powiązania albo kategorie, ale NIE według ważności czy w porządku chronologicznym.
6. Gdy pierwsza osoba skończy rozmieszczać cele w kolumnach, czas na kolejną osobę. Od tej chwili każdy z zespołu może przeklejać karteczki z celami z jednej kolumny do innej w miarę odkrywania powiązań pomiędzy poszczególnymi celami.

7. Jeśli nie zgadzamy się co do umiejscowienia jakiegoś celu, możemy na osobności, np. w innym pomieszczeniu, przedyskutować to z autorem. Jeśli nie rozumiemy jakiegoś celu, można dopytać, ale musimy starać się, by nie przerodziło się to w jakąś mentalną dyskusję.
8. Cały proces odbywa się w absolutnej ciszy i kończy się, gdy wszyscy członkowie zespołu uznają, że wszystkie cele zostały ułożone w odpowiednich kolumnach.



WSKAZÓWKA

Tworzenie SMART Celów

Krok 2: Wyznaczanie Celów Głównych

1. Po zakończeniu poprzedniego procesu członkowie zespołu łączą się w pary lub grupy trzyosobowe. Każda para lub trio bierze wszystkie karteczki z jednej kolumny. Podkreślamy słowo kluczowe z każdej kartki. Słowo kluczowe to takie słowo, które powtarza się na kilku karteczkach albo takie, która wyróżnia się na tle pozostałych trafiając w sedno.
2. Następnie na nowej karteczce zapisujemy cel „główny”, który zawierać będzie wszystkie słowa kluczowe połączone w sensowny sposób dodatkowymi słowami takimi jak np. spójniki i przyimki. Ważne by nie łączyć wielu słów w jedno, nie dodawać nowych słów kluczowych ani też żadnych nie pominąć.
3. Wszystkie cele główne należy umieścić na górze każdej kolumny; w sumie powinniśmy mieć od 6 do 8 głównych celów w naszym projekcie.

- › Baw się dobrze. „Ufaj sobie, ufaj grupie, ufaj procesowi”
- › Pamiętaj, że za dużo analizy prowadzi do paraliżu i że „perfekcyjne jest wrogiem dobrego”.
- › Pamiętaj o 100% obecności i 100% uważności podczas procesu.

Krok 3: Głosowanie z efektem kuli śnieżnej

1. Teraz wybierzemy od 1 do 3 głównych celów, na których początkowo skupimy całą swoją energię. Zrobimy to głosując w sposób właściwy dla Dragon Dreaming – poprzez utworzenia „efektu kuli śnieżnej”.
2. Każdy członek zespołu ma 3 głosy, które może oddać na wybrane cele rozkładając je w następujący sposób: 2-1 lub 1-1-1.
3. Robimy Pinakarri i zadajemy pytanie generatywne: który cel umożliwi realizację pozostałych celów, jeśli skupimy na nim całą energię zespołu? To właśnie nazywamy „efektem kuli śnieżnej”.
4. Głosowanie odbywa się indywidualnie i w zupełnej ciszy. Gdy już wszyscy zagłosują, powinniśmy otrzymać 1, 2 lub 3 cele z najwyższą liczbą głosów, które wywołają „efekt kuli śnieżnej”.
5. Po zakończeniu robimy rundę świętowania, podczas której każdy może skomentować wyniki, proces, powiedzieć co mu się podobało i nie podobało i podzielić się przemyśleniami i wnioskami. Pamiętajmy o otwartych sercach i umysłach.



Planowanie zadań przy użyciu Karabirrdt*

Karabirrdt to aborygeńskie słowo oznaczające **pajęczynę**. Karabirrdt jest niczym gra planszowa albo diagram, gdzie umieścimy wszystkie niezbędne zadania tak, aby puścić w ruch naszą śnieżną kulę do realizacji zadań. Zadanie to specyficzne działanie, które – jeśli je umieścimy w logicznym porządku z innymi zadaniami, organizując cały plan i poprzemy je odpowiednimi zasobami i wystarczającą ilością czasu – umożliwi osiągnięcie naszych celów. **W Karabirrdt mamy maksymalnie 32 zadania, a ich ostateczna liczba zależy od liczebności zespołu. Więcej ludzi w zespole może podjąć się większej liczby zadań.**

Krok 1: Zadania w Karabirrdt

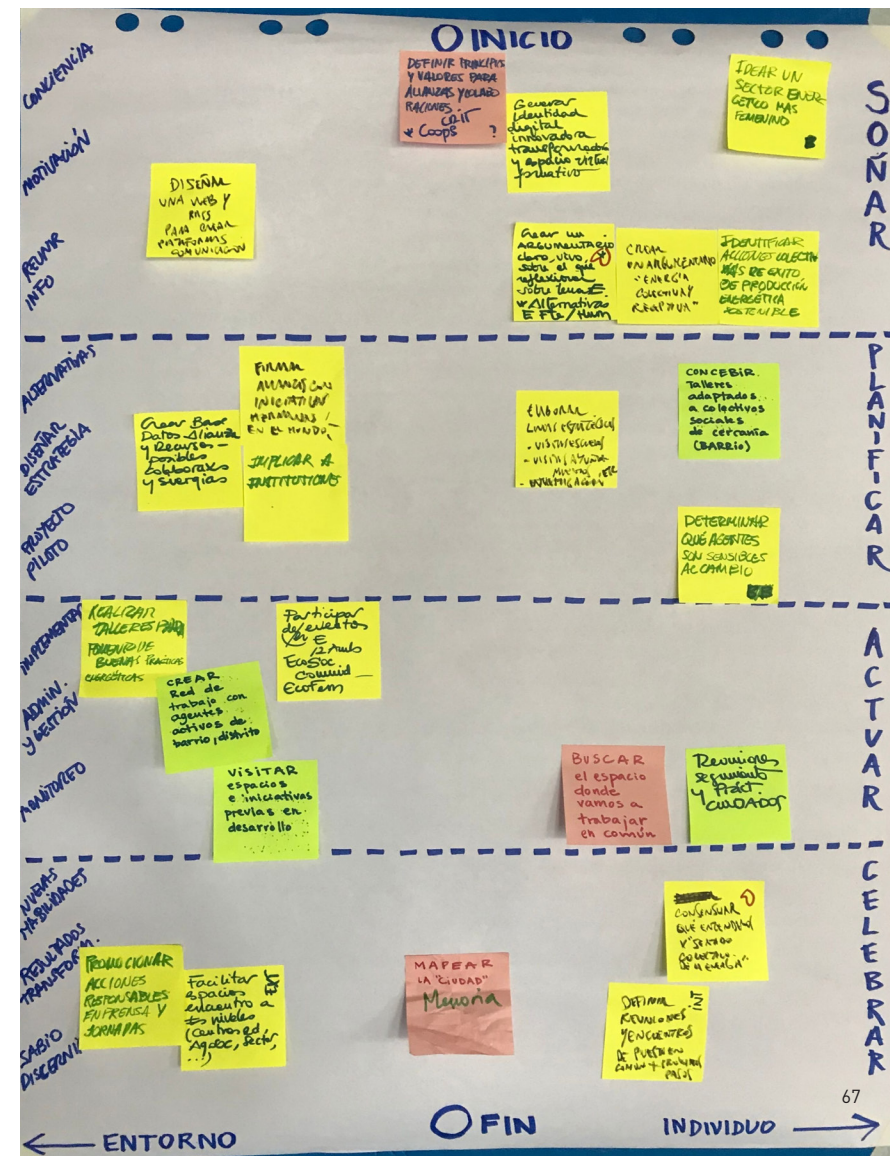
1. Każdy zespół posiada duży arkusz papieru z rozrysowanymi 4 fazami i 12 etapami Dragon Dreaming, ponadto z zaznaczonymi słowami: «start» i «meta» oraz «Jednostka» i «Środowisko».
2. Rozdzielamy karteczki przyklepne wśród członków zespołu. Czytamy cele wywołujące efekt kuli śnieżnej.
3. Robimy wspólnie Pinakarri i zadajemy generatywne pytanie: **Jakie zadania musimy wykonać, aby osiągnąć założone cele?**
4. W ciszy i samodzielnie każdy zapisuje na kartce zadanie zaczynające się od czasownika w bezokoliczniku, np. „zrobić...”, „napisać...”, „stworzyć...”.
5. Czekamy aż wszyscy skończą i dopiero wówczas zaczynamy układać karteczki na planszy Karabirrdt.
6. Po kolei prezentujemy na głos swoje karteczki reszcie grupy i umieszczamy je w Karabirrdt pamiętając o podziale na 4 fazy i 12 etapów i o podziale na «Środowisko» i «Jednostkę».
7. W Karabirrdt mamy niewidzialną poziomą podziałkę wzdłuż osi „Środowisko” i „Jednostka”. Ogólnie rzecz ujmując zadania bardziej

wewnętrzne, czyli takie, które mogą zostać wykonane tylko przez członków naszego zespołu, znajdują się bardziej po prawej stronie. Zadania, które można wykonać wspólnie z otoczeniem, z ludźmi spoza naszego zespołu, znajdują się bardziej na lewo. Na przykład: bardzo „jednostkowe” zadanie, a zatem położone bardzo daleko po prawej stronie, to: „zorganizować wewnętrzne spotkanie, na którym zdecydujemy o zawartości strony internetowej”. Z kolei przykładowym zadaniem „środowiskowym”, a zatem umiejscowionym daleko po lewej stronie, byłoby „zamówienie badania rynku”, jako że badanie to wykonane zostanie przez kogoś z zewnątrz, nie należącego do naszego zespołu.

8. Ważne by - na tyle, na ile to możliwe – respektować miejsce, w którym każdy układa swoje zadania i by nie wpływać na ten proces. Możemy pomóc jedynie, gdy zostaniemy o pomoc poproszeni.

9. Po umieszczeniu wszystkich zadań na planszy należy zlokalizować puste obszary. Da nam to dużo informacji o nieobstawionych polach i o „smokach” w naszym zespole.

10. Wspólnie możemy opracować zadania, które wypełnią puste przestrzenie w różnych fazach. 25% energii i zasobów powinno trafić do każdej z 4 faz.

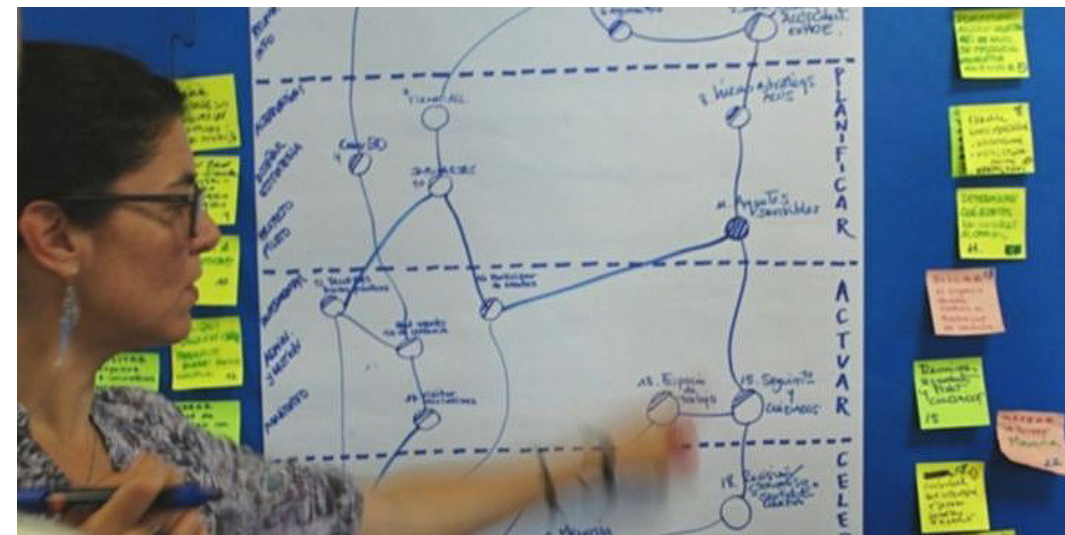


Krok 2: Ścieżki Śpiewu

1. Numerujemy zadania.
2. Pod każdą karteczką z zadaniem rysujemy średniej wielkości niebieskie kółko. Nad nim zapisujemy numer zadania i jego nazwę skróconą. Po zakończeniu tego procesu dla wszystkich zadań narysujemy Ścieżki Śpiewu dla naszego Karabirrdt. Ścieżka śpiewu będzie linią łączącą poszczególne zadania na podstawie związku lub przepływu informacji między nimi, dlatego właśnie należy je połączyć.
3. W procesie kolektywnej współkreatacji każdy członek zespołu w dowanym czasie może dorysować na niebiesko kolejną ścieżkę śpiewu.
4. Pamiętajmy, żeby nie łączyć zadań już połączonych ani nie omijać żadnej z faz, na przykład łącząc zadanie umiejscowione w fazie Marzenia z zadaniem w fazie Działania. Po zakończeniu otrzymamy od 2 do 4 wyraźnych ścieżek śpiewu.
5. Następnie zwróćmy uwagę na to, które zadania są najważniejsze. Będą to te, od których odchodzi wiele ścieżek śpiewu. Zobaczmy też, które zadania nie zostały połączone z innymi. Można zastanowić się, czy są one istotne dla projektu.

Krok 3: Świątowanie zadań

1. Proces świątowania jest procesem kolektywnym, w którym jeden z członków zespołu pełni rolę lidera. Lider po kolei przechodzi przez wszystkie zadania z Karabirrdt odczytując je głośno i ustalając z zespołem, na jakim etapie realizacji jest dane zadanie – czy zostało rozpoczęte, zakończone, czy może w ogóle jeszcze nie zostało rozpoczęte.
2. Rozpoczęte zadania oznaczamy niebieskimi paskami i świątujemy.
3. Zadania ukończone zakreślamy w całości na niebiesko i fetujemy ich wykonanie.
4. Zadania jeszcze nie rozpoczęte zostawiamy bez koloru, ale te także uczymy, ponieważ w Dragon Dreaming „tak” ma taką samą wartość jak „nie”.



Złote Myśli Dragon Dreaming w Planowaniu

- Zapytaj sam siebie co może pójść źle i przygotuj się na taką ewentualność.
- Podkreślaj strony pozytywne i redukuj negatywne.
- Nie bierz niczego do siebie. Jediną osobą, jaką możesz zmienić, jesteś ty sam/ sama.
- Są dwa rodzaje ludzi: ci, którzy dzielą i ci, którzy łączą.
- Zbyt dogłębna analiza prowadzi do paraliżu.
- Zaufaj sobie, zaufaj grupie i procesowi.

Krok 4: Określanie roli w zespole

1. W Dragon Dreaming obowiązuje nowy sposób działania – odpowiedzialność zależy od motywacji. Dzielimy się pracą podług posiadanej wiedzy i entuzjazmu do działania. Możemy wyróżnić trzy główne role. Zielona: entuzjastyczna; to osoba, która włoży całą swą energię, motywację i wiedzę w wykonanie danego zadania. Czarna: mentor; ktoś, kto wykonywał dane zadanie wiele razy i będzie wsparciem, ale nie ma entuzjazmu. Czerwona: uczeń; osoba, która chce wykonać dane zadanie i ma odpowiedni entuzjazm, lecz nie posiada odpowiedniej wiedzy.
2. Każdy członek zespołu po kolei wybiera zadanie, nad którym chce pracować biorąc pod uwagę swoją wiedzę, motywację i dyspozycyjność. Jeśli np. ktoś chce być mentorem w jakimś zadaniu, pisze obok tego zadania czarnym markerem swoje inicjały. Podobnie robimy z pozostałymi zadaniami.
3. Po ukończeniu procesu zadania będą rozdysponowane z podziałem na role. Możliwe, że w jakimś zadaniu nie będzie entuzjasty, a może nawet w ogóle nikt się do niego nie zgłosi. Aby je wykonać będziemy musieli później znaleźć odpowiednie osoby w zespole lub poza nim.
4. Gdy mamy całe mnóstwo zadań, a tylko kilka osób wchodzących w rolę, projekt nie jest zrównoważony i istnieje duże ryzyko, że nie uda się go zrealizować.
5. Po zakończeniu robimy rundę celebracji, komentując rezultat, proces, to co nam się podobało i co nam się nie podobało oraz dzieląc się osobistymi refleksjami i przemianami, jakie w nas zaszły. Pamięamy o otwartych sercach i umysłach.

Działanie: Utrzymywanie zaangażowania – Działanie Lokalne

Najbardziej skomplikowanym krokiem w Dragon Dreaming jest przejście od **Planowania do Działania**. W Fazie Działania będziemy musieli wdrażać, zarządzać, administrować i kontrolować wszystko to, o czym marzyliśmy i co zaplanowaliśmy. W odróżnieniu od tradycyjnych modeli wdrażania projektów, w Dragon Dreaming najważniejsza jest motywacja i kolektywne przywództwo. To dlatego, po zakończeniu Karabirrdtu czy zaplanowaniu zadań projekt wchodzi w fazę realizacji, gdy grupa entuzjastów bierze się za pierwsze z zadań. Pomocnym we wdrażaniu projektu może okazać się skorzystanie z wirtualnego planera zadań projektowych lub **tradycyjnego diagramu Gantta**. Można tam uszczególnić dane dla konkretnych zadań, takie jak np. czas trwania, data rozpoczęcia i zakończenia, rozpisane role, źródła finansowania itp.

12 pytań kontrolnych*

Po rozpoczęciu fazy **wdrażania projektu Dragon Dreaming** przychodzi nam w sukurs z **12 pytaniami kontrolnymi**. Narzędzie to, wspierające komunikację w zespole oraz proces samooceny przez członków grupy jest bardzo pomocne w pracy nad wzajemnym zaufaniem, motywacją i samozarządzaniem zespołu. W Dragon Dreaming wierzymy, że członkowie zespołu nie potrzebują słuchać komentarzy innych odnośnie do tego, co zrobili dobrze lub źle.

Zamiast tego potrzebujemy właściwych pytań, dzięki którym możemy sami dojść do własnych wniosków, prowadzących w konsekwencji do zmiany i ewolucji.

12 pytań kontrolnych realizujemy w parach utworzonych z członków zespołu. Każda z par raz w tygodniu spotka się, na żywo lub wirtualnie i każdy odpowie na te 12 pytań. Ważne, żeby zachować kolejność, najpierw jedna osoba pyta a druga odpowiada, a później następuje zamiana ról.

ĆWICZENIE PRAKTYCZNE

12 pytań kontrolnych

1. Czy zrobiłaś w tym tygodniu wszystko, co chciałaś zrobić?

2. Jeśli nie, co cię powstrzymało?

3. Czy zrobienie tych rzeczy nadal jest istotne?

4. Czy masz wszystko, co potrzebujesz, żeby zrobić to, co chciałaś?

5. Jeśli czegoś nie masz, co zrobisz, żeby to pozyskać?

6. W jaki sposób „sabotowałaś” sama siebie, żeby nie zrobić tego, co miało zostać zrobione?

7. W jaki sposób możesz zaprzestać tego sabotażu?

8. Czy wystarczająco świętowałaś w tym tygodniu, zarówno sukcesy, jak i porażki?

9. Co masz zaplanowane na kolejny tydzień?

10. Co do tego potrzebujesz?

11. Z kim musisz się skontaktować, aby osiągnąć cele założone na ten tydzień?

12. Kiedy i gdzie spotykamy się za tydzień?

Grupy zadaniowe

Tworząc nowe modele działania ważne jest, by tworzyć grupy wielozadaniowe. Będą one odpowiedzialne nie tylko za najbardziej produktywne zadania, ale też poświęcą energię na zadania bardziej odtwórcze, których celem jest zadbanie o ludzi pracujących przy projekcie. **W tym celu utworzymy 4 następujące dodatkowe (oprócz tych powstałych na planszy Karabirrdt) zespoły:**






Grupa „CIAŁO”: Ta grupa będzie zawsze dbała o fizyczne, umysłowe i emocjonalne samopoczucie ludzi uczestniczących w projekcie np. stosując Pinakarri, zachęcając do robienia przerw i utrzymując równowagę energetyczną poprzez odpowiednie proporcje ruchu i pracy umysłowej. Grupa ta będzie też odpowiedzialna za zarządzanie emocjami i rozwiązywanie konfliktów, jakie mogą pojawić się w grupie.

Grupa „PRZESTRZEŃ”: Ten zespół będzie odpowiadać za przestrzeń, w jakiej przebywa zespół, tak w wymiarze fizycznym, jak i wirtualnym. Grupa dba o porządek, czystość i odpowiednią dekorację przestrzeni, tworząc tym samym harmonię i spokój. W Dragon Dreaming zawsze zostawiamy miejsce w stanie lepszym, niż je zastaliśmy.

Grupa „KOMUNIKACJA”: Ta grupa będzie odpowiedzialna za wewnętrzną komunikację pomiędzy członkami zespołu, także w sensie sieci społecznościowych. Grupa ta przechowuje i przekazuje informacje o projektach, zbiera i zajmuje się wymianą opinii i odczuć, wprowadza do grupy nowych członków.

Grupa „CELEBRACJA”: Ten zespół dba o świętowanie na każdym etapie projektu. Organizuje posiłki, spotkania nieformalne i imprezy sprzyjające budowaniu zespołu. Ponadto organizuje przestrzeń oraz strategię i sposoby przekazywania feedbacku, z którego korzysta cała grupa projektowa.

Złote Myśli Dragon Dreaming w Działaniu

- 
 Wszystko wymaga więcej czasu niż się spodziewasz.
- 
 Twórz grupy z pustą przestrzenią pośrodku.
- 
 Krawędź chaosu to miejsce największej kreatywności.
- 
 Największy przeciwnik projektu może ci najbardziej pomóc.
- 
 Perfekcyjny jest wrogiem dobrego.

*„Ważność
świętowania
wyróżnia Dragon
Dreaming
spośród wielu
innych narzędzi
do zarządzania
projektami”.*

(Koglin et al. 2013, 26)

Świętowanie: Ocenianie stopnia satysfakcji – W zgodzie z prawdą

Świętowanie w Dragon Dreaming to:

- Proces uczenia się, w trakcie którego dokonujemy, w atmosferze wdzięczności, podsumowania nabytych umiejętności, poznanej wiedzy i osiągniętych rezultatów.
- Proces radowania się, szczęścia, satysfakcji, będący odpowiedzią na aforyzm: „Bez dobrej zabawy nie ma zrównoważenia”.

Świętowanie w Dragon Dreaming to odpowiedź od całego systemu: ludzi, procesów i projektu, a jej najważniejszą częścią jest feedback.

Jednakże faza świętowania, wraz z całym feedbackiem i szczerymi rozmowami, bywa często pomijana. Jakże często w naszej pracy, związkach czy projektach, po zakończeniu Działania błyskawicznie przechodzimy do nowego Marzenia, unikając świętowania, podsumowania, oceny i zintegrowania tego, co przeżyliśmy i czego się nauczyliśmy. Ta część jest niezmiernie ważna, gdyż daje nam napęd do kolejnego Marzenia i kolejnego cyklu projektowego, do którego możemy podejść w nowy sposób, wykorzystując nabyte doświadczenia. Zalecamy zatem przeznaczyć 25% zasobów projektu na Fazę Świętowania.

Oto narzędzia, które mogą okazać się przydatne:

„Bez feedbacku nie byłoby uznania, wdzięczności, percepcji ani prawdziwej obserwacji, możliwości prawdziwej satysfakcji, ponieważ satysfakcja jest naturą odpowiedzi. Bez feedbacku utknęlibyśmy w wiecznym „działaniu”, które prowadziłoby do wypalenia i wyczerpania. To właśnie feedback prowadzi do wdzięczności, a wdzięczność to klucz do bycia szczęśliwym”.
(Croft 2015)

Feedback, Zarządzanie Emocjami i Rozwiązywanie Konfliktów

Niektóre z poprzednio zaprezentowanych narzędzi, np. Pinakarri, Komunikacja Bez Przemocy, Kręgi, Atrybut Mówcy mogą okazać się przydatne w rozwiązywaniu konfliktów i zarządzaniu emocjami w grupach. Grupa, która stosować będzie te narzędzia, ma większe szanse na efektywne radzenie sobie z emocjami, blokami czy decyzjami. W celu motywowania i wzmacniania zespołu można wykorzystywać dowolne z zaproponowanych narzędzi.

Tym sposobem Dragon Dreaming przyczynia się do zarządzania emocjami opierając się zawsze na odpowiedzialności i zaangażowaniu w ujęciu tak indywidualnym, jak i grupowym.

Kluczem do sukcesu przy zajmowaniu się konfliktami w grupie i zarządzaniem emocjami jest sposób, w jaki komunikujemy się z innymi oraz w jaki dajemy feedback członkom zespołu. Zachęcamy do ponownego przeanalizowania rozdziału Narzędzia Komunikacji, a zwłaszcza fragment o 4 krokach Komunikacji bez Przemocy, które doskonale obejmują 4 Fazy Zarządzania

„Budowa społeczności jest stymulowana świętowaniem. Społeczność to bezpieczna przestrzeń, w której można dzielić się emocjami”.

(Koglin et al. 2013, 27)

Emocjami.
Te 4 Fazy Zarządzania Emocjami pomagają nam lepiej poznać siebie samych i innych członków zespołu, co prowadzi do bardziej autentycznego wyrażania swoich uczuć, przemyśleń i obserwacji, dzięki czemu możemy wystosować swoją prośbę w sposób pozbawiony agresji i bardziej skorzystać na otrzymanych odpowiedziach.

4 Fazy Zarządzania Emocjami (Croft 2018)

Komunikuję swoje potrzeby

(plan)

moje potrzeby

Czuję i łączę się ze swoimi emocjami

(marzenie)

czuję

moja prośba

(działanie)

Przedstawiam moją prośbę

obserwuję

(świętowanie)

Przyjmuję odpowiedź, od pojedynczej osoby bądź grupy.

Tworzenie Opowieści Podsumującej*

W Dragon Dreaming spotykamy się ze „świętowaniem w prawdzie”. Takie świętowanie jest podróżą w głąb naszej historii, osobistej i grupowej, niczym w „Podróży Bohatera” Josepha Campbella. Zainspirowani tą „podróżą” John Croft i Lizandra Barbuto opracowali „Proces tworzenia Opowieści Podsumowującej”. Opowieść ta jest

„Wezwaniem do Przygody”, do stworzenia opowieści naszego projektu na kształt obecnych u Aborygenów, przekazywanych w ustnej tradycji Ścieżek Śpiewu, opowieściach o życiu.



WEZWANIE DO PRZYGODY

KROK 1: Grupa tworzy swoją Opowieść

Ktoś zaczyna snuć opowieść o projekcie. Inni członkowie grupy włączają się w opowieść i tak wspólnie jest ona tworzona aż do zakończenia. Poniższa lista pomoże nam sprawdzić, czy wszystkie elementy zostały ujęte w naszej opowieści.

Wezwanie do Przygody

1. Opowiadamy nasze Marzenie.
2. Jaki stan świadomości połączył nas z projektem? Czy zatraciliśmy tę świadomość w trakcie projektu?
3. Co się działo z naszą motywacją? Czy ją traciliśmy? Jak? Gdzie? Dlaczego?
4. Czy byliśmy cały czas doinformowani? Czy mieliśmy wszystkie potrzebne informacje czy też czasami mieliśmy braki w tym względzie?

Przekroczenie Progu

5. Przywołujemy Planowanie projektu.
6. Jakie możliwości rozważaliśmy? Czy któreś z nich zniknęły?
7. Jakie główne progi przekraczaliśmy podczas projektu?
8. Kto dołączył lub odszedł z projektu? Kiedy? Dlaczego? W jaki sposób?

Najważniejsza Próba

9. Ponownie przyglądamy się Działaniu.
10. Jaką grę prowadziliśmy na różnych etapach? Wygrany-Przeegrany czy Win-Win-Win?
11. Czy wszyscy uczestniczyli w równym stopniu? Czy ktoś dominował? W jaki sposób? Kiedy?
12. Jakie mamy wrażenia z pozyskiwania feedbacku? Czy był moment, w którym feedbacku zabrakło?

Powrót bohaterów

13. Wspominamy Świętowanie.
14. Jakie nowe umiejętności zyskaliśmy? A jakie utraciliśmy?
15. Jaki transformacyjny efekt uzyskaliśmy dla ludzi, a jaki dla świata – otoczenia?
16. Jakie były najważniejsze lekcje dla naszej grupy?

TWORZENIE OPowieści PODSUMUJĄcej

Wszyscy członkowie grupy mogą razem stworzyć własną opowieść, przygodę

grupy ludzi, bohaterów i bohaterek, którzy wspólnie wyruszyli w podróż ku

lepszemu Światu.

KROK 2: Ustalamy, jakie punkty decyzyjne są kluczowe w naszej opowieści

Będą to momenty, w których nasza opowieść mogła potoczyć się w innym kierunku.

KROK 3: Przyglądamy się procesom podejmowania decyzji i konsekwencjom

Jaki był nasz proces podejmowania decyzji w tych kluczowych momentach? Jakie były konsekwencje podjętych decyzji?

KROK 4: Jaki postęp mogliśmy osiągnąć

Tu zastanawiamy się, jaki jeszcze lepszy efekt mogliśmy osiągnąć, gdybyśmy podjęli inne decyzje, łącznie z tym, czego byśmy potrzebowali do realizacji innych posunięć.

KROK 5: Wdzięczność za wkład i świątowanie

W ostatniej części wyrażamy wdzięczność dla wszystkich za udział w projekcie i ich wkład i świątujemy. Warto zakończyć opowieść zapisując ją.

Złote Myśli Dreaming Dragon w Świątowaniu

Planowanie Zastępstwa

Pewnego dnia, prędzej czy później, każdy opuści swój projekt. Niezależnie od tego, czy jesteśmy jednym z założycieli projektu czy członkiem zespołu, ważne by stworzyć strategię i rozwinąć umiejętności, które pozwolą nam z powodzeniem opuścić projekt. „Z powodzeniem” znaczy w taki sposób, że kontynuacja projektu nie jest zagrożona, gdy pewni ludzie go opuszczą. Ważne jest stworzenie struktur i procesów zapewniających trwałość projektu. Jednym ze sposobów jest sprawienie, by nikt nie był niezastępowalny. Każdy, kto uczestniczy w projekcie Dragon Dreaming, musi przygotować swoje zastępstwo, w trosce o ciągłość grupy i projektu. Dlatego też w Dragon Dreaming mówimy, że gdy chcesz opuścić projekt, znajdź kogoś jeszcze lepszego na swoje miejsce.



W miejsce „ale” mów „i dodatkowo”.



‘TAK’ ma taką samą wartość jak ‘NIE’.



Bądź wolny w działaniu.



Zawsze celebruj.



Baw się, bez zabawy nie ma zrównoważenia.



Pamiętaj o braku przemocy, o szacunku i wyrozumiałości.



Nie czekaj aż będzie idealnie.



Twoje ciało nie kłamie.



Pamiętaj o szczerzej komunikacji i uważnym słuchaniu.

DRAGON DREAMING NA ŚWIECIE

Metodę Dragon Dreaming na przestrzeni lat z powodzeniem propagowano i stosowano w setkach projektów na całym świecie. Początkowo od lat 80-tych XX w. rozwijana była głównie w Australii. Dopiero po śmierci swojej żony Vivienne w 2006 r. John Croft zajął się jej popularyzowaniem na świecie. Dzięki temu w ostatnich latach utworzyła się stale rosnąca globalna społeczność entuzjastów i trenerów Dragon Dreaming. W szkoleniach na wszystkich kontynentach wzięły udział tysiące ludzi.

Obecnie Dragon Dreaming to organizacja międzynarodowa, której członkowie stosujący tę metodę starają się ją jak najbardziej upowszechnić, a także grupują się, by realizować wspólne projekty. **Społeczności Dragon Dreaming istnieją w różnych krajach, np. w Austrii, Hiszpanii, Brazylii, Niemczech.** Więcej wiadomości na ten temat można znaleźć na stronie internetowej www.dragondreaming.org. Każda społeczność działa autonomicznie, ale jednocześnie w kooperacji z innymi. Co dwa lata organizowane są **złoty ConFest** o charakterze festiwalowo-konferencyjnym, gdzie spotykają się sympatycy Dragon Dreaming z całego świata.

Ścieżka nauki

Treść tego podręcznika obejmuje główne narzędzia i aspekty omawiane podczas **Podstawowego Warsztatu Dragon Dreaming**. Można dowolnie korzystać z wiedzy i narzędzi tu zawartych. Jednakże żeby naprawdę poznać tę metodę i dobrze z niej korzystać, nie wystarczy lektura podręcznika. W tym celu potrzeba doświadczenia, które można zdobyć uczestnicząc w jednym z podstawowych warsztatów, jakie organizowane są obecnie w wielu krajach świata.

Po ukończeniu Warsztatu Podstawowego zalecamy zastosować podane narzędzia w życiu i w realizowanych projektach. Doświadczenie zdobyte w ten sposób pozwoli poszerzyć wiedzę i umiejętności na kolejnym, 40-godzinnym Warsztacie Intensywnym, podczas którego pogłębiamy wiedzę, a także uczymy się nowych rzeczy, takich jak konceptu organizacji z pustym centrum, efektywnego pozyskiwania funduszy czy też radzenia sobie z sytuacją impasu w projektach.

Praktyczne stosowanie zdobytej wiedzy jest kluczowe, by przekazywać ją innym. **Facylitorem metody może zostać ten, kto ją stosuje w praktyce i dodatkowo ukończy tygodniowy (56 godzin) warsztat trenerski.**

Zaleca się prowadzenie warsztatów w parach. Na początku bardziej doświadczony trener u naszego boku będzie naszym mentorem na ścieżce rozwoju.

Organizowanie warsztatów Dragon Dreaming

Gdy połącznie się bakcyła Dragon Dreaming, warto wejść w rolę organizatora warsztatu podstawowego w swojej społeczności czy w związku z jakimś projektem. Możesz wybrać kogo z trenerów poprosić o poprowadzenie warsztatu, a sama wówczas zajmiesz się kwestiami organizacyjnymi – stworzysz Dream Team, znajdziesz odpowiednie miejsce i uczestników warsztatu i zadbasz o całą logistykę. Co do doświadczonych trenerów Dragon Dreaming to jest ich bardzo wielu.

Warsztaty uzupełniające

Dragon Dreaming jako meta-metodologia, łącząca w sobie różne prądy i źródła, może być łączona z innymi metodami, takimi jak np. Teoria U, Głęboka Ekologia, ProcessWork itp. Obecnie kilkanaścioro facylitatorów stworzyło różne wersje głównych warsztatów bazując na własnej wiedzy i doświadczeniu. Na stronie internetowej Dragon Dreaming można znaleźć inne warsztaty, których autorem jest John Croft, takie jak: Dragon Dreaming for Business, Empty Centre Organisations, Empowered Fundraising, etc. Opracowaliśmy ponadto różne formaty i wersje podstawowych warsztatów, czyli:

Welcome to Dragon Dreaming, który jest wersją skróconą 12-godzinną; Dragon Dreaming 2.0 będący kombinacją Dragon Dreaming i facylitacji grupowej; Organizacje XXI Wieku o tworzeniu nowych firm i organizacji w oparciu o teorię systemów, a także Dragon Dreaming + będący skróconą wersją kursu intensywnego. W celu uzyskania dalszych informacji prosimy o bezpośredni kontakt.

Dodatkowe materiały

Istnieją też materiały uzupełniające wiedzę zawartą w niniejszym podręczniku. **W załączonej bibliografii jest ich mnóstwo, jak np. opublikowane w sieci artykuły i publikacje Johna Crofta, e-book i podręcznik lub Dragon Dreaming Workbook wydany przez Berliński Instytut Dragon Dreaming.** Wszystko to na licencji Creative Commons bez praw autorskich, a zatem do swobodnego wykorzystywania i dystrybucji.

TRENERKI -AUTORKI

Julia Ramos: Moje pierwsze spotkanie z Dragon Dreaming miało miejsce w połowie 2012 roku podczas kursu "Design for Sustainability" w Sieben Linden Ecovillage w Niemczech. Od samego początku byłam oczarowana tą metodą, jako że znalazłam w niej to, czego nie znalazłam na żadnych innych szkoleniach, a mianowicie serce, emocje, intuicję, mądrość, duchowość. Zakochałam się szalenie w Dragon Dreaming i dlatego zorganizowałam wspólnie z Ángel Hernández i Eleną Rodríguez pierwsze warsztaty w moim rodzinnym mieście – Madrycie.

Od tamtej pory uczestniczyłam w niemal wszystkich możliwych warsztatach związanych z Dragon Dreaming, prowadzonych przez Johna Crofta, takich jak: Radzenie sobie z Blokadami w Projekcie, Dragon Dreaming dla Firm, Dragon Dreaming i Głęboka Ekologia, Skuteczne Pozyskiwanie Funduszy oraz Szkolenie dla Trenerów. Prowadziłam wiele warsztatów w różnych krajach, m.in. w Izraelu, Nepalu, Szwecji czy w Peru oraz kilkadziesiąt w Hiszpanii. W ciągu ostatnich trzech lat wspierałam także na drodze rozwoju Dragon Dreaming moją przyjaciółkę i współautorkę tego podręcznika, Beatriz Gallego, co było dla mnie wspaniałą przygodą i wielką radością.

Rozwinęłam się bardzo jako osoba i trenerka; facylitacja warsztatów, jak również konsultacje i posługiwanie się metodą Dragon Dreaming w projektach osobistych i zawodowych całkowicie odmieniło moje życie. Moją pasją jest przekazywanie wiedzy i wspieranie ludzi i organizacji



przy tworzeniu zrównoważonych, odpowiedzialnych i jak najbardziej „ludzkich” projektów i firm, tak byśmy wspólnie mogli mierzyć się z wyzwaniem nowej Ery. Dlatego też stworzyłam start-up Once in a LifeTime Events (www.onceinalifetimeevents.org), który ma na celu transformację wielkich festiwali muzycznych; jestem też współzałożycielką Red Amaltea Association (www.redamaltea.es).

Uwielbiam współpracować z ludźmi z innych organizacji w różnych częściach świata. Jestem trenerką Dragon Dreaming a ponadto mam tytuł magistra z Przywództwa i Zrównoważonego Rozwoju Strategicznego (na uczelni Blekinge Tekniska Högskola w Szwecji) oraz z Komunikacji i Public Relations (w ESERP, Hiszpania), ukończyłam także Business Management (w Ecole Hoteliere de Lausanne w Szwajcarii); uczestniczyłam też w wielu mniej formalnych lecz bardzo istotnych szkoleniach.

Na koniec chcę podkreślić, że chociaż transformacja osobista, kolektywna i globalna nie jest łatwym zadaniem, to jednak jest bez wątpienia naszym obowiązkiem wobec nas samych, przyszłych pokoleń i wszystkich żywych stworzeń. Musimy wierzyć, że jest możliwy inny sposób bycia i działania.

Dziękuję wszystkim tym, którzy swoją codzienną pracą wyrażają swą wiarę w lepszy świat: <https://www.linkedin.com/in/juliaramospuente/>

Beatriz Gallego: Moja przygoda z metodą Dragon Dreaming rozpoczęła się, gdy poznałam Julię Ramos. Pracowałam w Madrycie w pewnej fundacji jako Manager Komunikacji. Miałam w swoim zespole kilkanaście osób, a wśród nich przedsiębiorcę i eksperta od sieci społecznych, który skontaktował mnie z Julią. Czasem jest tak, że bardzo szybko z kimś znajdujesz wspólny język i tak też było w tym przypadku. Najpierw Julia Ramos była moją nauczycielką i mentorką, pomagałam jej w organizacji kilku warsztatów (Wprowadzających i Intensywnych) z innymi trenerkami (Eleną Rodríguez i Pilar Marcén). Zbliżyło to nas do siebie i zaczęłyśmy razem pracować, najpierw w Hiszpanii a później w Nepalu. Wiele doświadczeń było naszym wspólnym udziałem, za co jestem ogromnie wdzięczna.

Obecnie jesteśmy partnerkami w Red Amaltea Association, projekcie prowadzonym wg Dragon Dreaming oraz innych metod jak np. Process Work, Oasis, Głęboka Ekologia, Art of Hosting, Facilitation, itd. Red Amaltea to sieć współpracujących profesjonalistów wspierających się wzajemnie, stosujących zasadę Win-Win-Win.

W mojej karierze udzielałam się najpierw w sektorze prywatnym (technologie, Internet, marketing, reklama), później odkryłam inne wspólnoty (ekowioski, organizacje społeczne, organizacje pozarządowe, wolontariaty), mam doświadczenie w edukacji alternatywnej, antropozofii, pedagogice waldorfskiej, w innych obszarach służby na rzecz Ziemi



(Głęboka Ekologia, Permakultura, Rolnictwo Regeneratywne, Biodynamika), w obszarach psychologii i nauki (psychologia transpersonalna, systemowa, psychologia zorientowana na proces, homeopatia) a także w obszarach bardziej związanych z duchowością (medytacja, reiki, szamanizm).

Wszystkie te niekonwencjonalne sposoby odkrywania świata doprowadziły mnie do etapu samoedukacji w temacie własnej osobowości i psychologii i do rozwoju moich umiejętności; a także do wejścia głębiej w nieznanne, bardziej subtelne aspekty istnienia, takie jak ciało, energia, intuicja czy istota jestestwa. Dzięki takiemu holistycznemu podejściu otwierałam się na wiele głębokich doświadczeń na ścieżce rozwoju osobistego. Rozwój ten z kolei zaowocował tworzeniem zespołów i projektów na rzecz Wielkiej Zmiany. W roli facylitatora uczestniczę w procesach potrzebnych grupie w taki sposób, który przynosi wszystkim stronom największe korzyści.

Obecnie stosuję Dragon Dreaming na szkoleniach, w projektach i we współpracy z różnymi organizacjami.

Dragon Dreaming przyniosło mi wiele wspaniałych doświadczeń i wartościowych znajomości.

Jestem za to ogromnie wdzięczna.

Dziękuję!

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

Strony internetowe: www.14grapas.com y www.redamaltea.es

GLOSARIUSZ

Antropocentryzm: antropocentryzm to pogląd, według którego człowiek stanowi centrum wszechrzeczy i zakładający, że interes człowieka jest nadrzędny w stosunku do wszystkich pozostałych (Anthropocene 2018).

Taniec ze smokami: oznacza stawienie czoła swym lękom z lekkością i pozytywnym nastawieniem. Zawsze, gdy opuszczamy strefę komfortu, doświadczamy sytuacji, które mogą nas przerażać. Poza strefą komfortu odnajdujemy lęki, nasze „smoki” i najlepszym sposobem na stawienie im czoła jest nauczyć się z nimi „tańczyć”.

Komunikacja charyzmatyczna: jest to forma komunikacji, która wynika z ludzkiej charyzmy. Bycie charyzmatycznym oznacza umiejętność motywowania i wywoływania podziwu dzięki wyjątkowym cechom składającym się na magnetyzm osobisty. (Charisma 2018).

Światopogląd: sposób widzenia rzeczywistości czy świata wokół nas, charakterystyczny dla

danej osoby czy grupy ludzi.

Smoki: w Dragon Dreaming reprezentują ludzkie lęki i jednocześnie ludzką siłę.

Ego: ego rozumiemy zgodnie z poglądami prezentowanymi w wielu tradycjach duchowych. Ego postrzegane jest jako fałszywe ‘ja’. Jest obrazem nas samych, ale nie naszym prawdziwym ‘ja’. Określają je etykiety, maski, obrazy, osądy. Prawdziwe ‘ja’ nie skupia się na żądaniach ego, lecz na wyższych wartościach, takich jak miłość, prawda, kreatywność, współczucie. (Chopra MD, 2018).

Spirala ponownego połączenia: czteroetapowy proces zaczerpnięty z metodologii Joanny Macy przedstawionej w “Work that Reconnects”, na który składają się: wdzięczność, akceptacja i uszanowanie bólu, spojrzenie nowymi oczyma i podjęcie działania (The Spiral 2018).

Win-Win-Win: sytuacja korzystna na wszystkich trzech poziomach: osobistym, grupowym i globalnym, którą staramy się osiągnąć poprzez zastosowanie zasad Dragon Dreaming takich jak Rozwój Osobisty, Tworzenie Wspólnoty oraz Służba dla Ziemi.

Wielka Zmiana: globalne przebudzenie i uznanie, że nasze społeczeństwo cierpi i że następuję stopniowe niszczenie systemów podtrzymujących życie na naszej planecie. Wielka Zmiana polega na ponownym połączeniu się z uczuciem miłości do życia, co wyzwoli rewolucję, dzięki której będziemy mogli uzdrowić nasz świat (Home 2018).

Zarządzanie emocjami: sposób, w jaki ludzie radzą sobie z uczuciami i emocjami, takimi jak strach, złość, radość itd. zarówno indywidualnie jak i w grupie dla wspólnej korzyści.

Hara: według japońskich mędrców hara stanowi centrum ludzkiego życia, centrum grawitacji, centrum wszechświata, nasze duchowe centrum.

Holistyczne: określenie to pochodzi od arystotelesowskiej koncepcji holizmu (z greckiego ‘holos’ – ‘wszystko’, ‘całość’) gdzie każdy system – fizyczny, biologiczny, ludzki, ekonomiczny itd. uważa się jako całość o wiele bardziej złożoną od zwykłej sumy poszczególnych elementów tego systemu.

Power-over: narzucanie i nadużywanie władzy lub kontroli nad ludźmi lub rzeczami.

Ordalium: rytuał, mający na celu uznanie winy lub niewinności, polegający na włożeniu ręki do wrzątku lub chwycenia żaru; także sąd boży.

Myślenie systemowe: prąd w myśli nowoczesnej, który, w przeciwieństwie do podejścia mechanicznego, linearnego dąży do zrozumienia rzeczywistości i jej złożoności poprzez zrozumienie funkcjonowania tworzących ją systemów i części.

Teoria Systemów: koncepcja dotycząca ogólnie działania systemów (Systems Theory 2018).

BIBLIOGRAFIA

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 GALA? 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. Projects Design. e-book*. 2nd ed. Dragon Dreaming International. 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.

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 been a leader from the rising future*.

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.

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

Dragon Dreaming w praktyce

