

Permakultūra pasniedzējiem: kā sagatavot un vadīt seminārus, iedvesmojoties no permakultūras principiem

Ir ierasts domāt, ka permakultūra attiecas uz dārzkopību, taču permakultūras dizaina principus var izmantot dažādās jomās: uzņēmējdarbībā, skolā, ģimenē, kā arī sevī, savas sistēmas un savu paradumu sakārtošanai. Arī mūsu vīziju un sapņus par nākotni var strukturēt ar permakultūras principiem. Turklāt pastāv tāds novirziens kā “sociālā permakultūra”, kurā tiek strādāts ar cilvēkiem un viņu savstarpējo mijiedarbību. Semināros šis ir viens no galvenajiem faktoriem (cilvēki un mijiedarbība), kas turklāt prasa struktūru un pielāgošanās spējas. Kāpēc gan neizmantojot permakultūras principus?

Katrs princips tiks aplūkots, norādot *saistību ar dabu*, kā arī īpašu informāciju par to, **kā šis princips attiecas uz mācību ekosistēmu**, un padomus pasniedzējiem, kā principus sagatavot un vajadzības gadījumā ietvert mācībās. Izpētiet un izvēlēties principus, kas atbilst jūsu kontekstam.

Aicinām izmantot šādu vienkāršotu shēmu:

1. Saprotiet, kādā pozīcijā atrodaties.
2. Apzinieties savu mērķi.
3. Identificējiet darbības šī mērķa sasniegšanai.

1. Novērot un mijiedarboties – skaistums ir subjektīvs

Vērot var ar visām maņām. Tāds dzīvnieks kā sliņķis slikti redz, tāpēc pietuvojas koku lapām ar savu seju, lai pirms maltītes apostītu, cik tās ir svaigas.

Grupas ekosistēmā var iezagties jebkas: trauslums, izturība, satraukums, garlaicība, raizes... **Jauna grupa izies cauri vairākām fāzēm, lai panāktu vienprātību un sadarbību.** Esoša grupa var saskarties ar iepriekš piedzīvoto spriedzi. Grupai, kas netiekas bieži, var būt nepieciešams laiks, lai savstarpēji pielāgotos. Jaunā vidē var būt nepieciešams laiks, lai orientētos un justos droši. Arī pasniedzējus skar tie paši faktori (jauna grupa, jauna vieta, jauns saturs). Taču var gadīties, ka, bieži vadot to pašu semināru, pasniedzējs var ieiet rutīnā un nepamanīt izpratnes trūkumu vai garlaicotību dalībniekos. **Semināra ievadam ir liela nozīme, lai visi dalībnieki spētu atbrīvoties un vēlētos iesaistīties.**

Sagatavošanās

- Analizējiet, kādas ir iekšējās sajūtas, kāda ir intuīcija par šo semināru. No praktiskā aspekta raugoties, pārbaudiet, kāda bija darba kārtība iepriekšējās tikšanās reizēs, kādi grupās bija noteikumi, vienošanās, atskaites punkti.
- Esiet patiesi ieinteresēts par grupu: ko jūs zināt un ko varat novērot sev apkārt?

Semināra sākumā

- Nestrukturēts laiks, lai sanāktu kopā: piemēram, 15 minūtes, lai ierastos, iepazītos ar vidi, iedzertu tasi silta dzēriena.
- Iepazīšanās laiks: garā versija, kur katrs pastāsta, kā šobrīd jūtas. Lielās grupās var izveidot pārus, kas viens otram pastāsta savas izjūtas.
- Telpas/vietas izpēte, personiskas aktivitātes ar atsevišķiem dalībniekiem: piemēram, vingrinājums "Paskaties spogulī" pa pāriem — viena persona no pāra aizver acis, tikmēr otra persona droši virza pirmo personu semināra vidē. Kad persona, kas vada, vēlas kaut ko parādīt otram, tā saka: "Tagad paskaties spogulī". Dalībnieks atver acis un dažas sekundes vēro, pēc tam atkal aizver acis un turpina pastaigu. Pēc 5 minūtēm mainiet pārus.

Semināra laikā

Ja novērojat, ka situācija kļūst saspringta, piem., sarunas kļūst skaļākas, daži dalībnieki izrāda diskomforta pazīmes:

- ⇒ piedāvāriet pārtraukumu vai kopīgi trīs reizes ievēlciēt un izpūtiet elpu. Tad pajautāriet: "Vai kāds ir pamanījis, kas šobrīd notiek?"

Ja grupa vairs nespēj koncentrēties un ir nogurusi (pasīva līdzdalība, žāvāšanās):

- ⇒ "Es novēroju, ka... (nosauciet konkrētus faktus). Vai vēl kāds to pamanīja? Vai mēs varam kaut ko darīt lietas labā?" Piemēram: pārtraukums, aktivitātes maiņa, domu apmaiņas aplis.

Kā pasniedzējam jūsu uzdevums ir piedāvāt pārtraukumus, kas ir arī brīdis, kad jūs varat pielāgot programmu grupas spējām.

2. Tvert un uzkrāt enerģiju – kal dzelzi, kamēr karsta

Dzīvnieki, kas hibernējas, pirms ziemas uzkrāj savā ķermenī tauku slāni. Pavasarī koki izmanto ūdens spiedienu augsnē un saules spēku, lai virzītu sulu uz galotni.

Mācību laikā grupā enerģija nāk un iet, bieži vien visiem vienlaicīgi. **Ir jāspēj laicīgi uztvert spēku izsīkumu, lai varētu piedāvāt atjaunojošas aktivitātes** (pārtraukums, maltīte, svaigs gaiss, saule, fiziskie vingrinājumi, mūzika, stimulējošas sarunas, meditācija), **kā arī jāpamana enerģijas uzplūdi, kas jāizmanto intensīvām vai sarežģītām aktivitātēm** (jaunas informācijas uztveršana, klausīšanās, diskusijas un lēmumu pieņemšana). Protams, tas ir atkarīgs no katra indivīda, turklāt enerģija pieaug, ja nodarbe ir jēgpilna. **Arī pasniedzēja enerģija ir jāņem vērā.** Ja grupa attīstīsies kopā ilgtermiņā, ir lietderīgi pievērsties šādam jautājumam: kā, strādājot kopā, atjaunot savu enerģiju?

Sagatavošanās

- Parūpējieties par savām personīgajām vajadzībām: pasniedzējam ir labi jāizguļas, jāpaēd un jāvingrinās, lai būtu gatavs gaidāmajiem izaicinājumiem.
- Atbilstoši savai pieredzei un informācijai par grupu pajautāriet sev: kāda nodarbe vislabāk atbilstu šim konkrētajam laikam un telpai?
- Uzrakstiet mācību programmu un nosūtiet to dalībniekiem.
- Plānojiet veidus, kā uzlādēt savu enerģiju aktivitātes laikā (piemēram, izbaudot esošo mirkli, pastaigājoties vienatnē).

Semināra laikā

- Sākumā varat noorganizēt vingrinājumu, kas aktivizētu dalībnieku enerģiju, piemēram, dodiet 3 minūtes, lai iepazītos, visiem dalībniekiem paspiežot roku un nosaucot vārdus.
- Līdzīgi varat darīt arī pēc pārtraukuma – lai mobilizētu ķermeni un atgūtu grupas enerģiju, 5 minūtes veiciet kopīgu elpošanas vingrinājumu vai kādu citu uzmundrinošu aktivitāti.
- Aiciniet dalībniekus rūpēties par savām vajadzībām, piemēram, ikviens var zvanīt pārtraukuma zvanu vai doties uz brīdi paelpot svaigu gaisu.
- Piedāvāriet vingrinājumu, lai apzinātos vajadzības: "Kāds šobrīd ir jūsu enerģijas līmenis?", "Kā jūs atjaunojat savu enerģiju?", "Kā mēs varētu aktivizēt mūsu grupas enerģiju?"
- Izveidojiet mazākas grupas, lai radītu drošības sajūtu un dalībnieki spētu labāk koncentrēties.
- Piedāvāriet papildu aktivitātes: "Kurš ir gatavs brīvprātīgi uzņemties piezīmju veicēja lomu?"

3. Iegūt ražu – ar tukšu vēderu nepastrādāsi

Govis, kazas, bifeļi... Visi zālēdāji lielāko daļu laika pavada ēdot, lai izdzīvotu.

Grupas vispārējā motivācija nodarbību gaitā var mainīties, un to ietekmē arī ārēji faktori (piemēram, gaismas trūkums ziemā, šī brīža politiskais noskaņojums). **Labs motivators ir mērķa noteikšana, pakāpeniska tuvošanās mērķim un visbeidzot gandarījums par mērķa sasniegšanu.** Mācību procesā ieguvums varētu būt zināšanu nodošana. Ieguvums var arī būt draudzība, sadarbība, iedvesma. Jāsaprot, ka ir "pirms" un "pēc" apstākļi. **Pasniedzējs var pievērst uzmanību tam, lai tiktu "novākta raža"** (jo mēs neko neiegūstam, ja nenovācam ražu).

Sagatavošanās

- Vai varat aprakstīt, kāds būs ieguvums dalībniekiem? Vai varat paplašināt sarakstu ar ieguvumiem, kas varētu rasties mācību procesā?
- Kad vien iespējams, ietveriet kontekstu no reālās dzīves (piemēram, izaicinājumus, ar kuriem saskaras dalībnieki), lai prakse novestu pie reāliem rezultātiem, kurus var izmantot pēc mācībām.

Semināra laikā

- Pajautāriet dalībniekiem, ko viņi vēlas sasniegt ar semināra palīdzību, izveidojiet sarakstu, kopā ar grupu apstipriniet, ko būs iespējams sasniegt.
- Pieminiet ieguvumus, kad atskatāties uz padarīto.
- Aiciniet katram rast savu metodi, kā nosvinēt (iedvesmu var sniegt "Dragon Dreaming" metode).
- Kopīgi pārrunāriet, kādu ietekmi ir atstājis seminārā sasniegtais, sniedziet atsauksmes un lūdziet atsauksmes no grupas, lai no sarunas "iegūtu ražu" (emocionālu un intelektuālu).
- Nobeigumā sniedziet novērtējumu. Piemēram: noslēguma aplī uzdodiet jautājumu: "Ko jūs paņemsiet līdzi uz mājām?"

4. Pielietot pašregulāciju un pieņemt atgriezenisko saiti – mūsu tēvu grēki tiek apmeklēti līdz septītajai paaudzei

Kukaiņu un ziedu evolūcija ir gadu desmitiem ilgas atgriezeniskās saites un pašregulācijas rezultāts. Viena sēkla, ko cilvēks vai putns aizved pāri okeānam, sāk jaunu stāstu auga sugai un kopienām, kurā tā ierodas.

Šajā gadījumā galvenā loma ir pasniedzējam, jo tieši pasniedzējs **daudz iegūs, ieklausoties dalībniekos, lai uzlabotu savas nodarbības formātu, saturu vai loģistiku**. Saņemot komentārus, dalībnieki var gūt drosmi uzņemties kādu lomu. Dalībnieki mācās arī no komentāriem par savu uzvedību saistībā ar vadlīnijām. Noteiktos gadījumos ekstraversti lektori ar garām lekcijām var būt piemērots risinājums, taču šādas nodarbības var arī nogurdināt un nedod iespēju izteikt savas domas. Dalībnieka sniegtā ieguldījuma pozitīvās ietekmes novērtēšana arī ir atgriezeniskā saite. **Ar laiku ir iespējams iemācīties ieklausīties atsauksmēs, neuztverot tās kā kritiku, turklāt vienmēr tiek pateikts arī kaut kas pozitīvs.**

Sagatavošanās

- Izlasiet savas piezīmes un dalībnieku atsauksmes no iepriekšējām mācībām: kā jūs varētu īstenot izteiktās idejas? Kā jūs varat uzraudzīt savu progresu?

Semināra laikā

- Pasniedzējs sākumā var sniegt vadlīnijas par to, kā veidot saziņu un sniegt atsauksmes. Piemēram, iepazīšanās aplī mēs nerunājam divreiz, kamēr visi nav tikuši pie vārda.
- Kādā veidā jūs varat saņemt atsauksmes no dalībniekiem? Piemēram, pēc kādas aktivitātes pavaicājiet, kas bija grūti, kas bija viegli, kas patika. Aiciniet dalībniekus sniegt vērtējumu, paceļot roku augstu gaisā, ja ir gūts liels gandarījums, vai nolaižot zemu, ja kaut kas nav bijis apmierinoši. Mācību beigās veltiet laiku konkrētiem jautājumiem vai pēc tam nosūtiet īsu aptauju e-pastā.
- Nodarbības laikā veiciet piezīmes par novērojumiem, kas darbojas labi un kas ne tik labi.

5. Izmantot un novērtēt atjaunojamus resursus un pakalpojumus – ļaujiet dabai ritēt savu gaitu

Būtībā augus baro saule, ūdens un enerģija, kas tajos riņķo. Varam arī kā piemēru izmantot zirgu, jo mēs novērtējam tā skaistumu, spēju radīt prieku atpūtas aktivitātēs un sniegt terapeitisku ietekmi, spēju pārvadāt preces un cilvēkus un veikt lauksaimniecības darbus, kā arī novērtējam iespēju iegūt kūtsmēslus.

Cilvēki spēj atjaunot savus iekšējos resursus, un mēs varam novērtēt un izmantot cilvēku sniegto ieguldījumu dažādos veidos. Viens no veidiem ir neierobežota apmaiņšanās ar zināšanām un prasmēm. Grupā bieži ir sajūta, ka jābūt noderīgam, un **ši radītā enerģija var sniegt gandarījumu un lielus sasniegumus.** Mēs varam pievērst uzmanību arī mūsu pašu resursu izmantošanai: kā mēs izmantojam savu enerģiju? Ko tu esi gatavs dot un saņemt? Saistībā ar principu "Tvert un uzkrāt enerģiju" ir prātīgi novērot paša enerģijas līmeni un pateikt "nē" piedāvājumiem, ja "baterijas ir beigušās". Pasniedzējam varētu būt nepieciešama kolēģu palīdzība, taču vēlams pārāk ilgi nenoslogot savus retos palīgus un vienmēr būt gatavam saņemt noraidījumu.

Sagatavošanās

- Pārdomājiet, kādi resursi ir nepieciešami, lai vadītu semināru: kuri resursi būtu atjaunojami, kuri nebūtu. Kā jūs varētu samazināt neatjaunojamo resursu apjomu?
- Vai jums ir zināmi grupas atjaunojamie resursi? Vai tos var izmantot semināra laikā? Piemēram, pavaicājiet grupai, vai kāds vēlētos vadīt diskusiju raisošu vai spēkus atjaunojošu aktivitāti.

Semināra laikā

- Nodarbību varat sākt, pajautājot, kam ir pieredze vai zināšanas attiecīgajā tēmā.
- Izveidojiet plakātu ar nosaukumu "Atjaunojamie pakalpojumi/resursi, ko esmu gatavs sniegt grupai", piemēram, vešana ar savu automašīnu, diskusija par šo tēmu, kāda rīka vai grāmatas aizdošana.
- Ierosiniet mācīšanos kopā, ja kādu interesē informācijas nodošana.
- Apvienojiet vingrinājumus un aktivitātes – spēkus atjaunojoši vingrinājumi var būt tematiski saistīti ar aktivitātēm, kas norisināsies pēc tam. Šādi varat atkārtoti izmantot grupas enerģiju.

6. Nevairot atkritumus – vienu soli žēlo, desmit pazaudē

Savvaļas dzīvnieku vilnu putni savāc kā būvmateriālu savai ligzdai. Kritis koks ir bufete un viesnīca daudziem kukaiņiem, sēnēm un bezmugurkaulniekiem.

Dalībniekiem un arī pasniedzējiem bieži rodas mulsinoša sajūta, ka tiek izšķērdēts laiks, diskusija novirzās no tēmas vai sniegtais ieguldījums netiek novērtēts. Tāpēc svarīgi ir **iegūt skaidrību par mērķi, sajūt, ka esi pamanīts un sadzirdēts, un redzēt, ka visu dalībnieku sniegtais ieguldījums tiek izmantots.**

Mēs zinām bezatkritumu dzīvesveida principus – atsakies, samazini, lieto atkārtoti, šķiro. Semināra kontekstā ietversim arī principus "**salabo**", "**atjauno esošās zināšanas**", "**nodod zināšanas tālāk**", "**papildini zināšanas**", "**pārdomā**", lai šādā veidā mēs neradītu nevajadzīgas emocijas mūsu attiecībās un mācību gaitā.

Sagatavošanās

- Skaidri noteikts mērķis, aktivitātes un formāts (ilgums, grupas lielums).
- Pašrefleksija par to, kā jūs izmantojat savu laiku, kādi ir labākie apstākļi, lai netiktu izšķiests laiks. Piemēram, kā prioritāti noteikt tikšanos klātienē, nevis tiešsaistē, ja iespējams.

Semināra sākumā

- Iesākumā atgādiniet, kāpēc esat ieradušies, dodiet iespēju uzdot jautājumus par neskaidrībām.
- Iepazīšanās aplī aiciniet dalībniekus pastāstīt, kas tiek gaidīts un kas rada bažas.

Semināra laikā

- Izmantojiet metodi, kas ietver līdzvērtīgi daudz laika domu un viedokļu izteikšanai.
- Esiet gatavs novirzīt uzmanību, ja ievelkas neproduktīvas debates.
- Pieņemot lēmumu, pieminiet, ka nomaļus atstātās idejas var ievietot ledusskapī izmantošanai vēlāk vai kompostā pārveidošanai.
- Grupas pārdomas: kur tiek izšķiests mans laiks? Kā es varu to novērst? Ko es varu mācīties no savām kļūdām? Kā šo pieredzi izmantot?
- Nobeigumā apkopojiet rezultātus un apspriediet nākamos soļus. Ja nākamie soļi netiek plānoti, sāciet diskusiju: "Mēs to izdarījām šodien. Vai ir kāda persona vai grupa, kas vēlētos to virzīt tālāk?"

7. Plānot no modeļa koncepcijas līdz detaļām – kā lai redz mežu, kad koki priekšā

Spirāles rakstu mēs varam ieraudzīt gan papardē, gan gliemeža čaulā. Tāpat arī koku saknēm un zariem ir vienāds raksts, taču detaļas atšķiras, šādi veidojot tūkstošiem dažādu sugu.

Katra skice ir unikāla, un arī **katrai grupai ir sava specifika, kas turklāt ar laiku mainās**. Lai mācību plāna izstrāde būtu veiksmīga, ir **ļoti svarīgi pievērst uzmanību korekcijām, detaļām**. Var arī gadīties, ka pasniedzējs pārāk koncentrējas uz detaļām un aizmirst par kopainu. Vai arī var būt vilinoši veikt izvēli, kas dod labumu īstermiņā (piemēram, vienreizējās lietošanas trauku izmantošana piknikā), lai gan tas var negatīvi ietekmēt ilgtermiņa panākumus. Lai varētu saskaņoti pārlēgt uzmanību starp tēmām, ir ieteicams izveidot **kopainu, domājot par nākotni**. Jau esoši semināru modeļi var palīdzēt atrast jūsu semināra kontekstam piemērotu struktūru, piemēram, projektā "The Work that Reconnects" izstrādātā darba procesa stadiju spirāle: 1. Nāc ar pateicību, 2. Cieni mūsu sāpes, 3. Skaties ar jaunu redzējumu, 4. Attīsties tālāk.

Sagatavošanās

- Izmantojiet teorijas, modeļus un grupas procesa struktūras, lai identificētu grupas un ekonomiski pielāgotos to vajadzībām.
- Izstrādājot mācību programmu, apkopojiet galvenos vēstījumus, ētikas principus un vispārējo struktūru, pirms iedziļināties detaļās. Saglabāji šo lielo plānu kā ceļvedi vēlākiem posmiem.
- Ja jums ir informācija par grupu (grupas lielums, dalībnieku vecums, kultūra, gaidas), padomājiet par to, plānojot detaļas.
- Iespējams, kā pasniedzējs jūs zināt paradumu modeli, kas ir svarīgi, lai risinātu vai novērstu mulsinošas situācijas. Aptaujāji vairākus pasniedzējus, izmantojiet kopienas spēku.

Semināra laikā

- Šeit labi var noderēt frāze "sajust un pielāgot", nevis "novērst un kontrolēt": esiet gatavs mainīt dažas detaļas, paturot prātā lielo plānu.
- Pārdomas ar grupu: kādi modeļi šeit tiek izmantoti? Kāds modelis (paradumi, uzvedība) ir noderīgs man, un ko es gribētu mainīt?

8. Integrēt, nevis atdalīt – kopīgs darbs kalnus pārceļ

Baktēriju un augu sakņu simbioze ir apbrīnojams process, kas atmosfērā esošo slāpekli pārveido par barību augiem. Arī skudru pūznis un bišu spiets kopīgiem spēkiem strādā kopējam labumam.

Ikvienam ir gadījies just neapmierinātību, kad uzdevums nevirzās uz priekšu un šķietami būtu ātrāk izdarāms vienam pašam. Ir teiciens, ka vadītāju valde ir kompetentu cilvēku nekompetenta grupa. Patiesi – **saikne starp elementiem ir tikpat svarīga kā paši elementi**. Lūk, kur ir jāiesaistās pasniedzējam. **Iekļaujoša un pretimnākoša attieksme darbā ar grupām ļaus ikvienam piedalīties, un pastāv lielākas izredzes, ka pieņemtie lēmumi tiks realizēti**. Individuālā līmenī pieeja, kas apvieno prātu, rokas un sirdi, var tuvināt ikvienu sava potenciāla sasniegšanai.

Sagatavošanās

- Aplūkojiet savu programmu. Vai varat izveidot saikni starp aktivitātēm un dalībniekiem?

- Vai jūs pārmaiņus vadāt prāta (diskusijas), roku (zīmēšana/kustības) un sirds (emociju izklāstīšana/uzklausīšana) vingrinājumus?
- Pirms plānojat izveidot apakšgrupas, apsveriet to priekšrocības (vairāk laika sarunām, pašorganizēšanās, privātāka telpa, lai dalītos) un trūkumus (paralēlas aktivitātes var nevajadzīgi sašķelt dalībniekus).
- Veiciet pašanalīzi par savām privilēģijām, izpētiet varas dinamiku.

Semināra laikā

- Sāciet ar sveicienu, varat citēt kādu esošu tekstu.
- Uzmanīgi uzklausiet jebkuru ideju, pat tādu, kas šķiet neveikla vai nepiemērota, jo tā var būt trūkstošais elements, kad jūs to pārfrāzējat (dažiem cilvēkiem ir sliktākas prasmes izteikt lieliskas idejas).
- Ja pamanāt izolētību/atstumtību, padomājiet, kā to risināt privāti vai grupā ar nolūku "integrēt, nevis atdalīt", kas būs noderīgi visai grupai un mācību procesam kopumā.

9. Izmantot nelielus, pakāpeniskus risinājumus – lēnāk brauksi, tālāk tiksī

Koks aug, katru gadu pakāpeniski palielinot koksnes šūnu slāņus. Mēs redzam dažādas stratēģijas, piemēram, pionieru sugas ātri aug, bet arī ātrāk aiziet bojā. Šie augi sagatavo vietu lēni augošiem kokiem, kas ražos spēcīgāku koksni un atradīsies tur ilgāku laiku.

Mācību vidē laiks bieži vien ir ierobežojums. **Ir vilinoši izvēlēties kvantitāti, nevis kvalitāti, – iekļaut pēc iespējas vairāk** aktivitāšu, lai gan dalībnieki jau izrāda saguruma pazīmes vai nepieciešamību apstrādāt saņemto informāciju. **Bieži vien teiciens "mazāk ir vairāk" tiešām ir patiesība**, lai gan sabiedrība ne vienmēr par to sajūsminās, un tas var radīt neziņu, vai šāda veida saturs sakrītīs ar dalībnieku gaidām. Džoana Meisija (Joana Macy), apmācot pasniedzējus, kas turpina tālāk izplatīt "Work that Reconnects" mācību, **atgādina, ka mērķis ir ilgtermiņā**. Dalībniekiem, kuri izrāda vilšanos uzreiz pēc mācībām, atklāsme var rasties dienu, nedēļu vai pat gadu vēlāk (kā sēklai, kam nepieciešams laiks, lai izdīgtu). Šo principu var arī izmantot, lai pakāpeniski mazinātu radušos spriedzi – soli pa solim.

Sagatavošanās

- Sāciet pamazām: pirms organizējat lielu semināru, sarīkojiet mazāku pasākumu.
- Aktivitāšu ilguma un skaita plānošana: pārdomājiet iepriekšējo pieredzi. Vai jums ir tendence noteikt nereālus laika mērķus? Nepārslodiet programmu ar aktivitātēm – dodiet cilvēkiem laiku tās izpildīt emocionāli un kognitīvi.

Semināra laikā

- Neuzspiediet lielo mērķi – koncentrējieties uz mazākām aktivitātēm.
- Pārdomājiet savu plānu: jebkurā brīdī varat savu plānu pārskatīt un vienkāršot to, saglabājot galveno saturu un pamata vēstījumu. Nepieminiet, ka dalībnieki "palaidīs garām" daļu programmas.
- Ja rodas problēma (piemēram, tehniska kļūme), aiciniet visus iesaistīties: "Ko mēs šobrīd varētu darīt, lai novērstu šo problēmu?"

10. Izmantot un novērtēt daudzveidību – neliec visu uz vienas kārts

Baltais zaķis savu balto kažoku uzvelk tikai ziemā, šādi palielinot savas iespējas izdzīvot. Mūsu vēderā dzīvo aptuveni 300–500 baktēriju veidu, kas organismā veicina gremošanu, izstrādā vielas, kas aizsargā pret patogēniem, kā arī stiprina mūsu imunitāti un pat veic dažas uzturošās funkcijas.

Jūs novērojat, ka grupu veido ļoti atšķirīgas personības ar dažādiem raksturiem, prasmēm, zināšanām un arī prioritātēm. Lūbija Maknamara (Looby Macnamara)¹ salīdzina semināra grupu ar dārzu, kur katrs indivīds ir augs ar savām īpašībām, ražu un vajadzībām, lai uzplauktu. Dažiem patīk saule un nav iebildumu pret vēju, bet citiem vajag bagātīgu augsni un pasargātu vietu. Dažu ieguldījums var norisināties pazemē, barojot augsni, citi ir skaisti ziedoši. Pionieriem patīk atklāt jaunas teritorijas. Mēs arī novērojam, ka augi atšķiras dažādos attīstības posmos: sēklai, stādam, augiem un nobriedušam kokam ir nepieciešami dažādi resursi. Dārzā augi var atbalstīt viens otru, ja tiem tiek atrasta piemērota vieta. Līdzīgi ir arī grupā, kur katrs dalībnieks var dot savu unikālo ieguldījumu, ja viņam tiek atvēlēta sava vieta. Grupas dinamika ir augsnes struktūra, un viena sastāvdaļa, kas vienmēr ir nepieciešama, ir organiskās vielas. Mūsu gadījumā **organiskās vielas būtu klausīšanās un cieņa.**

Sagatavošanās

- Apvienojiet dažādas aktivitātes, lai iesaistītu atšķirīgas mācīšanās metodes (piemēram, vizuālos materiālus, individuālus uzdevumus, grupu diskusijas).
- Ja esat grupu jau iepazinis, vai varat uzskaitīt, kas to padara daudzveidīgu un kā jūs to varētu izmantot seminārā?

Semināra laikā

- Dodiet iespēju mācīties no citu pieredzes.
- Iespējams, saņemsiet no kāda dalībnieka priekšlikumu, kas jums pašam nebūtu ienācis prātā, vai arī uzzināsiet atšķirīgu viedokli. Pirms noraidāt uzklautāto ideju, ir vērts izmēģināt, vai to var kādā noderīgā veidā ietvert nodarbībā. "Kā mēs varētu izmantot atšķirīgus viedokļus grupas labā?"
- Apspriediet katras personas lomu grupā: "Grupā es galvenokārt...", "Kādā veidā tas ir noderīgi?", "Kādā veidā tas ir nelietderīgi?", "Vai es vēlētos kaut ko mainīt?" Lomu piemēri: radīt idejas, vadīt, rūpēties par līdzsvaru, novērot, jokot, saskatīt saistību, kritizēt.
- Izmantojiet De Bono sešas domāšanas cepures, lai radoši raisītu idejas. Pieredze palīdz apsvērt katras lomas vērtību.

11. Izmantot un novērtēt robežjoslas jeb malas – nedomājiet, ka esat uz pareizā ceļa tikai tāpēc, ka tā ir labi iestaigāta taciņa

Daba plaukst pamalēs: pavērojiet mežmalas, dīķu krastus vai koraļļu rifu, kurā mīt ceturtā daļa no visas jūras dzīvības.

¹ Looby Macnamara, People & Permaculture – designing personal, collective and planetary well-being, Permanent Publications; 2019. gada izdevums

Robežjosla ir vieta, kur saskaras divas ekosistēmas un rosās dzīvība, pat ja tā ir tikai maza teritorija. **Robežjosla var būt tikpat dinamiskas kā paisums un bēgums**. Piemēram, tā ir mūsu spēja iziet no savas komforta zonas. Tā ir arī robeža, ko mēs nosakām sev un citiem, lai izkoptu cieņu. Tā var arī būt brīdis starp ieelpu un izelpu vai pārtraukums aktivitāšu starplaikā, kad varētu notikt visaizraujošākās diskusijas. Arī sabiedrībā mēs dažus cilvēkus uzskatām par “margināliem”, par norobežotiem. Tas var būt saistīts ar nelielo iesaistīto personu skaitu vai attālinātību no tā saucamajām “normām”. **Jebkura robežjosla ir vieta izaugsmei.**

Sagatavošanās

- Kādas ir jūsu semināra robežas (piemēram, pārtraukumi, koridors blakus mācību telpai)? Kā jūs varat informēt par šīm robežām un aicināt (tieši vai netieši) tās izmantot savā labā?
- Sagatavojiet vienu piemēru ar iedvesmojošu marginalizētu uzvedību, kas attiecas uz apspriežamo tēmu.
- Saprotiet, kādas ir jūsu iespējas improvizēt. Ja jūs atklātu ko jaunu, vai jūs būtu gatavs virzīties pa šo ceļu?

Semināra laikā

- Pašrefleksija: kādas ir manas komforta zonas robežas? Kā es varu šīs robežas paplašināt? Kādas ir manas izpratnes robežas? Kā es varu stiprināt savu vēlmi satikt citus un mācīties no viņiem?
- Prāta vētra: miniet vienu destruktīvu “normalizētu” uzvedību (piem., pārtikas atlieku izmešana atkritumu poligonā) un apkopojiet alternatīvas rīcības variantus. Vai varat iedomāties par alternatīvām, ko piekopj tikai daži cilvēki?

12. Radoši reaģēt uz pārmaiņām – vīzija ir par nākotni, nevis tagadni

Kāpurs lēnām ēd savu lapu, gatavojoties kļūt par majestātisku tauriņu, kas spēj nolidot daudzus kilometrus dienā.

Mēs visi esam pieredzējuši seminārus, kad nekas nenotiek tā, kā paredzēts: ieradies neplānots skaits dalībnieku, materiāls ir nepilnīgs, līst lietus, nevis spīd saule, kā tika prognozēts, neskaidra komunikācija likusi cerēt uz citu formātu. Šādos gadījumos **pārmaiņas ir neizbēgamas, un svarīgi ir tas, kā mēs ar tām tiekam galā**: paskatieties uz jauno situāciju un izprotiet, ko no tās var iegūt. Apjukuma un iedvesmas trūkuma brīžos palīdz **koncentrēšanās uz virzienu, kurā vēlaties doties kopā ar grupu**. Jūs izplānojāt ceļu, kas tagad vairs nav pieejams vai vēl tiek būvēts. Kādu jaunu virzienu jūs varētu piedāvāt? Pietiek zināt tikai pirmo soli šajā virzienā un ļaut notikumu gaitai vadīt procesu. Var tikt atklātas daudzas iespējas – tas ir **jauns pamats mācībām, uzticoties ceļā gūtajai informācijai**.

Sagatavošanās

- Pārdomājiet galveno virzienu: kāda ir vīzija attiecībā uz šīm mācībām? Kur es vēlētos virzīt grupu?
- Trenējiet savas spējas atkāpties no labi zināmā plāna: kurā brīdī un kā es pretojos pārmaiņām? Vai jums ir plāns B un C? Vai esat atvērts citām idejām?
- Vai spējat izmantot jau pieejamos materiālus, lai radoši ieviestu jaunu plānu?

Semināra laikā

- Kad pamanāt, ka ir nepieciešamas pārmaiņas, apstājieties un padomājiet. Pārliecinieties, ka izmaiņas tiešām ir jāveic, un apstipriniet savu intuīciju ar grupas palīdzību.
- Dodiet dalībniekiem iespēju pielāgoties – pārmaiņas var būt emocionāli prasīgas. Dalībniekiem arī jābūt pārliecinātiem, ka viņi drīkst izteikties par jaunu virzību, ko ir saskatījuši procesa laikā.
- Lai radītu jaunu plānu, pārveidojiet esošās aktivitātes citā formātā. Neatmetiet tās.