



AMBASSADORS
FOR DIALOGUE



سفراء
الحوار

МИСТЕЦТВО ДІАЛОГУ

ПОСІБНИК ІЗ ФАСИЛІТАЦІЇ
ДІАЛОГОВИХ ВОРКШОПІВ

Метте Ліннґрен Гелле



Метте Ліннгрен Гелле

МИСТЕЦТВО ДІАЛОГУ

Посібник із фасилітації діалогових воркшопів

2023



Авторка: Метте Ліннгрєн Гелле

Назва:

Мистецтво діалогу. Посібник із фасилітації діалогових воркшопів
©DUF — Данська Молодіжна рада та
Данський центр з вирішення конфліктів

Редактори:

Якоб Коструп Сорєнсен. Єспєр Бєстхольм Мунк
і Лєссє Торслєв (перше видання). Лєа Лєубєкєр (друге видання).

Профєсійні консультанти:

Грєу Гєлбєр і Мєгамєд Абдєл-Мєхсєн Ел Мєнгї

Переклад з англійської:

Марина Бакало

Редакторка перекладу:

Марія Горбач

Графічний дизайн:

Нєра Зєлєтєв

Видавництво:

DUF — Данська Молодіжна рада
Шєрфїсвєй 5
Кєпєнгєгєн

www.duf.dk

Використовувані шрифти:

Spectral та Montserrat 2-а версія, 1-є видання

Полїграфія:

Christiansen Grafisk

Надруковано в Україні у 2023 році

Всі права захищені.

Тексти можуть бути відтворені в некомерційних цілях
з належним зазначенням джерела.

Організації-партнери проекту «Амбасадори діалогу»:
Данська Молодіжна рада,
Ініціатива дансько-єгипетського діалогу,
Центр сталого розвитку «Схід і захід» і Туніські скаути.



Переклад на українську мову здійснено з ініціативи
Українсько-данського молодіжного дому



Проект «Амбасадори діалогу»
фінансується Міністерством закордонних справ Данії
в межах Дансько-Арабської партнерської програми.



ЗМІСТ

Вступ8

- Передісторія 8
- Про проєкт «Амбасадори діалогу» 8
- Мета і зміст книги 9
- Створення книги 10
- Назустріч діалогу 10
- Інструкції для читачів 11

Розділ 1. Що таке діалог?13

- Визначення (для цілей цієї книги) 14
- Принципи діалогу 15
- Природа діалогу — спосіб існування 17
 - Основні діалогічні цінності 17
 - Діалогічне мислення 18
 - Діалогічна практика 19
- Дискусія чи діалог — або і те, і інше? 20
 - Два типи дискусії 21
 - Діалог як активний вибір 23

Розділ 2: Діалог на практиці25

- Про що вести діалог? 26
 - Які ж відмінності мають значення? 26
 - Приклади гарячих точок і гострих проблем 27
 - Культура і культурна ідентичність 28
- Виклики під час спілкування 29
 - Інтерпретація 29
 - Наш світогляд 29
 - Айсберг 32
 - Культурні окуляри 32
- Що таке діалогічне спілкування? 33
- Інструменти діалогічного спілкування 34
 - Первинний контакт 34
 - Активне слухання 34
 - Віддзеркалення 35
 - Дослідницьке запитання 37

Розділ 3: Планування воркшопу39

- Що таке воркшоп? 401
 - Що таке діалоговий воркшоп? 41
- Успішний воркшоп 42
 - Рецепт успішного воркшопу 42
 - Принципи для планування воркшопу 43
- Простий і ретельний підхід 43
 - Проблематика 44
 - Сценарій 45
 - Співпраця між кількома фасилітаторами 46
 - Форма 46
 - Процес 47
 - Практичні аспекти 47
- Ретельне планування 47
 - Дидактика 48
 - Кут А. Зміст 49
 - Кут Б. Учасники 52
 - Кут В. Мета 53
 - Кут Г. Мотивація 53
- Три аспекти воркшопу: зміст, форма та процес 54
 - Вибір цілей 54
- Корисні поради щодо планування 57

Розділ 4: Проведення воркшопу 59

- Хто такий фасилітатор? 60
 - Різниця між керівником і фасилітатором 60
 - Керівник, фасилітатор — чи і те, і інше? 62
 - Хто такий хороший фасилітатор? 62
 - Основні фасилітаторські навички 63
 - Як стати хорошим фасилітатором? 65
- Як ви фасилітуєте? 66
 - Підготовка фасилітатора 69
 - Інструментарій фасилітатора 70
- Проблема фасилітатора — спротив 71
 - «Дивакуватий родич» 72
 - Три способи протистояти спротиву 73
 - Ваші вразливі місця 74
- Корисні поради для фасилітації 75

Розділ 5: Діалог у дії	77
• Як вибрати вправу?.....	78
• Слід мати на увазі	78
• Шаблон.....	80
● Категорія вправ 1: Обрамлення діалогу	80
• 1.1: Реєстрація	81
• 1.2: Правила.....	83
• 1.3: Підсумовування з оцінюванням	86
• 1.4: Квадрат оцінювання	88
• 1.5: Інструменти.....	90
● Категорія вправ 2: Розминка перед діалогом.....	92
• 2.1: Чотири швидкі вправи	93
• 2.2: Фруктовий салат	96
• 2.3: Шепіт	97
• 2.4: Вітальна вправа.....	99
• 2.5: Так, Ахмеде!	102
• 2.6: Підрахунок	105
• 2.7: Визначення діалогу.....	107
• 2.8: Швидкі знайомства через діалог	109
• 2.9: Розмови про сильні сторони та мотивацію.	111
● Категорія вправ 3: Виклики під час діалогу	114
• 3.1: Гра з упередженнями	114
• 3.2: Кути.....	117
• 3.3: Стань на моє місце.....	121
• 3.4: Всередині чи зовні?	123
• 3.5: Визначення пріоритетів	125
• 3.6: Запитання та відповіді	127
• 3.7: Гра про цінності	129
• 3.8: Діалог з «мікрофоном».....	132
• 3.9: Гра в карти.....	136
• 3.10: Малюй, як я кажу.....	139
• 3.11: Невербальний діалог.....	140
• 3.12: Дерево ідентифікації	142
• 3.13: Хто я?.....	145
• 3.14: Випробуй мене	147
• 3.15: У вовчій шкірі.....	149
• 3.16: Круговий обмін.....	151
• 3.17: Слухання	153

• 3.18: Необговорювані теми.....	155
• 3.19: Що б ви відчували?	157
• 3.20: А що, як? (Кластерна гра).....	159

Додаток 1. Порівняння діалогу з деструктивною дискусією	162
--	------------

Додаток 2. Бонусні поради	163
--	------------

Додаток 3 Приклади сценаріїв	167
---	------------

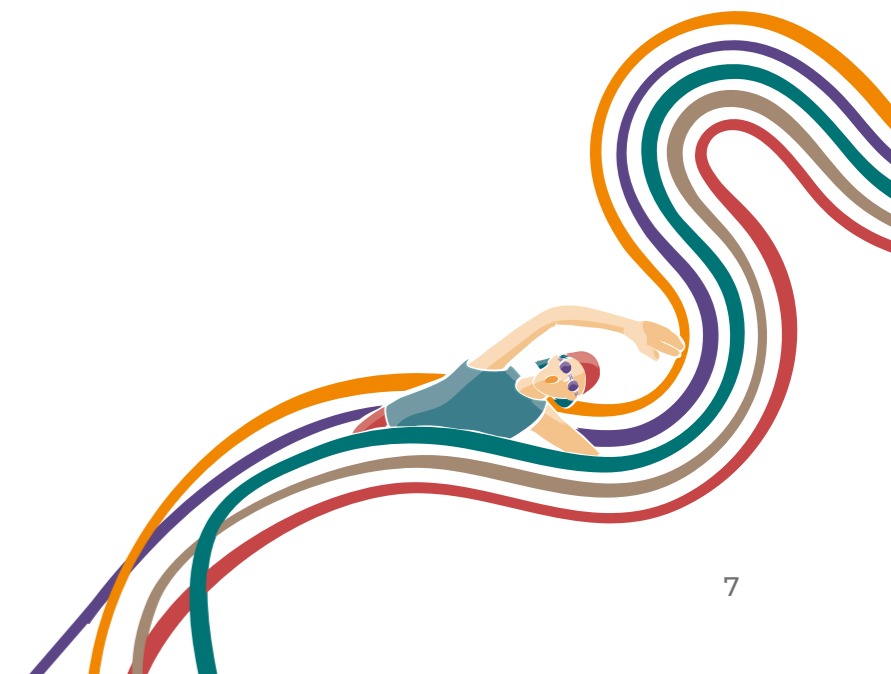
- 1. Єгипет: воркшоп про діалог
- 2. Данія: воркшоп з діалогом про проблеми.....
- 3. Йорданія. Діалоговий воркшоп

Додаток 4. Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання	172
---	------------

Додаток 5. Приклади цінностей для вправи 3.7: Гра про цінності	177
---	------------

Додаток 6. Приклади правил для вправи 3.9: Гра в карти	178
---	------------

Післямова	179
------------------------	------------



ВСТУП

Діалог необхідний у сучасному непостійному світі. У світі, де ми зустрічаємося та співпрацюємо, попри кордони, культурні відмінності, різні погляди й мотивації.

Діалог може допомогти подолати упередження та зрозуміти інші погляди. Він може навчити по-новому сприймати світ і розширювати кругозір. Діалог дає змогу подолати прірву відмінностей, якщо ми бачимо і визнаємо одне одного такими, якими ми є: різними людьми в одному світі.

Звучить просто, але на практиці може виявитися страшенно складно. Коли ми хочемо вступити в діалог з тими, з ким категорично не згодні, він стає серйозним викликом і може здатися неможливим. Але саме тут діалог доводить свою справжню цінність. Завдяки ньому можна обмінюватися думками та поглядами, які сприяють особистому та професійному розвитку. А також — несподівано щось відкрити для себе і разом прокласти нові шляхи.

Передісторія

Ця книга написана в межах проекту «Амбасадори діалогу». Молоді волонтери з Йорданії, Єгипту, Тунісу й Данії витратили час і життєві сили на те, щоб покращити навички ведення діалогів. Мета проекту — сприяти мирному співіснуванню через ведення діалогу в Данії, арабському регіоні та поза їхніми межами.

З 2009 року понад 400 молодих людей з цих чотирьох країн пройшли підготовку як «амбасадори діалогу». Вони ознайомилися з діалоговими методами, які самі й допомогли розробити. Також вони провели діалогові воркшопи для понад 35 000 молодих учасників у цих чотирьох країнах.

Стереотипи та упередження, рівність та соціальні порядки, релігія, гендерні відмінності, мрії про майбутнє та повсякденне життя — це деякі з питань, які стоять на порядку денному під час воркшопів.

Мета кожного практичного заняття — вивести учасників, які прагнуть перемогти в суперечці або досягти згоди, за рамки звичайних способів обговорення. Натомість — показати їм потенціал діалогу, який часто є успішним. Під час ведення діалогу амбасадори відчули, що він може зруйнувати забобони і допомогти глибше зрозуміти відмінності. Це дає змогу учасникам досліджувати спільні риси або виявляти та приймати свої відмінності.

Під час проекту амбасадори діалогу накопичили багатий досвід, методи та цінну інформацію про діалог та фасилітацію воркшопів. Мета цієї книги — поділитись усім цим, щоб принести користь іншим.

Про проєкт «Амбасадори діалогу»

Амбасадори діалогу — це співпраця між Східно-Західним центром сталого розвитку (WE Center) в Йорданії, Дансько-єгипетською діалогічною ініціативою (DEDI) в Єгипті, Туніськими скаутами (LST) в Тунісі та Данською молодіжною радою (DUF) в Данії. Проєкт фінансується Міністерством закордонних справ Данії.

Проєкт «Амбасадори діалогу» розвиває діалогічні компетенції молоді та зміцнює взаєморозуміння між молоддю з 2009 року, попри етнічні, релігійні, ідеологічні, культурні й інші відмінності. Амбасадори діалогу насамперед протидіють поляризації та сприяють мирному співіснуванню молоді Данії та арабського світу.

На практиці молодих волонтерів «виховують» як амбасадорів діалогу. Вони практикують діалоги, проходять навчання з фасилітації воркшопів, а потім проводять практичні й інші заходи, що сприяють діалогу та взаєморозумінню між молоддю.

На ранніх етапах проєкту основна увага приділялася побудові мостів і подоланню упереджень та непорозумінь між данською та арабською молоддю. Сьогодні дансько-арабський діалог залишається важливим, але амбасадори розбудовують культуру діалогу та вчать долати розбіжності. Вони працюють над створенням культури діалогу між молоддю в Йорданії, Єгипті, Тунісі та Данії.

З 2009 року понад 35 000 молодих людей взяли участь у воркшопах з ведення діалогу. Інструменти діалогу, розроблені в межах проєкту, поширили через тренінги та посібники (такі як ця книга) серед приватних осіб та організацій Данії, арабського світу та за його межами.

Сподіваємося, що найближчими роками ще більше молодих людей дізнаються про величезний потенціал діалогу за допомогою цієї книги і діалогових воркшопів, організованих амбасадорами.

Мета і зміст книги

Ми впевнені, що ви тримаєте в руках цю книгу, бо відчуваєте особливий інтерес до мистецтва вести діалог. Ви можете бути активістами молодіжного клубу, будь-якої організації або політичної партії. Ви цінуєте діалог як інструмент для розвитку людей і проєктів. Ця книга — посібник з побудови діалогу на практиці. Крім української, вона опублікована данською, англійською та арабською мовами. Насамперед вона призначена для молодих людей, які хочуть проводити практичні заняття для своїх однолітків, зосереджуючи увагу на діалозі. Сподіваємося, що це також надихне інших охочих дослідити діалог як концепцію, основну цінність і динамічний спосіб взаємодії у повсякденному житті.

Книга містить:

- фундаментальне розуміння концепції діалогу;
- практичні інструменти для діалогічного спілкування;
- інформацію про те, як планувати та проводити воркшоп;
- розуміння керівної та фасилітаторської ролі на воркшопі;
- широкий спектр вправ і заходів для проведення воркшопів.

Створення книги

Книга заснована на загальновідомих принципах планування, проведення та фасилітації воркшопів. Вправи вибирали з урахуванням досвіду проекту в проведенні заходів, які особливо підходили для проведення діалогових занять. Їх зібрали амбасадори діалогу та інші особи, які беруть участь у спілкуванні, діалозі та вирішенні конфліктів. У цій частині процесу істотну роль зіграв Данський центр із врегулювання конфліктів.

Цю книгу написали на основі польової практики, щоб передати читачеві дух проекту «Амбасадори діалогу». Описаний досвід навчає спілкуватись і вирішувати різні конфлікти в діалогах.

Власний неоціненний внесок амбасадорів також дуже збагатив цю роботу. Вони описали дії, які за рідкісним винятком, випробували на практиці. Конкретний досвід та історії амбасадорів стали цінним внеском, який, сподіваємось, оживить книгу та зробить її кориснішою як практичний інструмент.

У 2020 році ми оновили книгу, додавши Додаткові діалогові вправи, а також досвід ведення діалогу з багатої арабської спадщини з.

Додаткові вправи в розділі 5 охоплюють вправи 2.5, 2.7–2.9 і 3.9–3.20

Ми щиро дякуємо амбасадорам діалогу за натхнення та знання, які отримали, коли вивчали потенціал діалогу. А також за їхні конструктивні та діалогічні відгуки про текст цієї книги.

Назустріч діалогу

Робота з діалогом схожа на початок подорожі, у якій всі відкриття на шляху важливіші, ніж місце прибуття. Пунктом призначення є сама подорож.

Проте до подорожі треба підготуватись. Який напрям мені вибрати? Що я хочу побачити й випробувати? І який багаж я мушу взяти зі собою? Посібник — це цінний інструмент планування, який необхідно ретельно вивчити на початковому етапі. Однак коли людина стає мандрівником, вона поступово відкидає книгу в сторону. Це природний процес. Адже бути сміливим, допитливим і відкритим до нового так само важливо, як і вміти передбачати.

Те ж саме стосується і підготовки занять-діалогів. У цій книзі ви можете прочитати про принципи ведення діалогу й ідеї, як його спланувати. Також ви налаштуєтесь на вправи з побудови діалогу і зрозумієте роль керівника воркшопу й фасилітатора. Однак книга не є готовим комплексним рішенням із цієї теми. Тільки реальна робота з діалогом допоможе дізнатися про його можливості. На власному досвіді ви поступово будете глибше розуміти природу діалогу й застосовувати його на практиці.

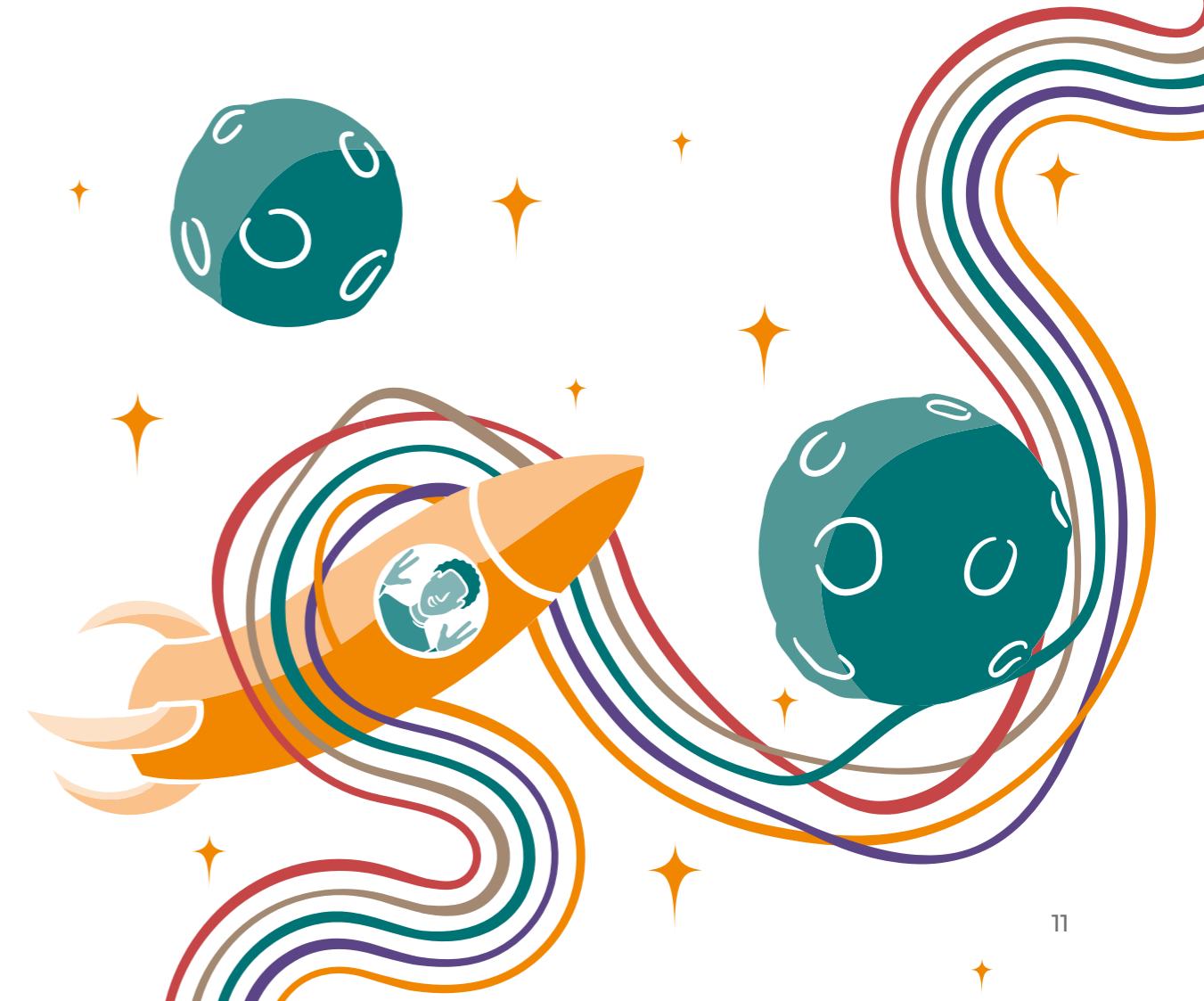
Ми сподіваємось, що у вашій подорожі до відкриттів ця книга слугуватиме вам цінним і натхненним супутником. Тим, який допоможе стати на міцний фундамент, дасть конкретні вказівки щодо самого процесу й наснажить випробувати все на собі.

Інструкції для читачів

Книгу можна прочитати від першої сторінки до останньої. Рекомендуємо це, якщо у вас обмежений досвід спілкування і воркшопів. Розділ 1 описує теоретичну природу діалогу. Це корисна основа, яка пояснює концепцію діалогу під час практичних занять. Розділ 2 присвячено діалогічному спілкуванню. У ньому викладаються практичні інструменти, що допомагають вести діалог. У Розділі 3 центральним є планування воркшопів, а в Розділі 4 — роль керівника воркшопу та фасилітатора. Розділ 5 — це короткий довідник з планування і структурування воркшопу, а також покроковий опис діалогової діяльності. Наостанок посібник пропонує посилання на актуальні вебсайти та літературні джерела для подальшого читання.

Якщо у вас вже є значний досвід проведення воркшопів, ви можете перейти безпосередньо до Розділу 5. У такому разі можна використовувати книгу як довідник або для того, щоб оновити свої знання. Коли ви зрозумієте, про що вам потрібно дізнатись більше, то можете зануритися в інші розділи.

Ми сподіваємось, ця книга надихне вас на навчання протягом усього життя, необхідне для того, щоб опанувати мистецтво діалогу й передавати його іншим. Пам'ятайте, що, як і в будь-якому іншому виді подорожей, діалог розгортається несподіваними шляхами, і найкраще починати його з неупередженим ставленням. До діалогу застосовується той самий принцип, як і в багатьох інших ключових життєвих викликах: найкращий вчитель — ваш власний досвід, особливо, якщо ви готові час від часу відпускати його. Ми бажаємо вам приємної подорожі в дивовижний Всесвіт діалогу.





РОЗДІЛ 1

ЩО ТАКЕ ДІАЛОГ?

Слово «діалог» походить від грецького dialogos, що означає «через слово» (dia — через і logos — слово). У повсякденній мові цей термін широко використовується в тому самому значенні, що і «бесіда». Але діалог — це не лише спілкування одне з одним. Коли ви хочете працювати з діалогом, необхідно краще зрозуміти, що це означає.

Визначення (для цілей цієї книги)

Діалог — це особлива форма спілкування, у якій учасники прагнуть активно порозумітись і отримати глибинні інсайти.

Інсайт (з англ. insight) — несподіване внутрішнє відкриття, усвідомлення чогось незрозумілого раніше, нове бачення ситуації тощо.

«...особлива форма спілкування...»

Діалог подібний до руху, у якому учасники досліджують нові можливості. Мета не полягає в тому, щоб досягти певного результату (наприклад, переконати когось, виграти суперечку або домовитись). Учасники відкриті, слухають і запитують. Вони неквапливо оцінюють і осмислюють інші погляди та з'ясовують, які сенси важать окремо для кожної сторони, а які є спільними. Це те, що робить діалог «особливим».

«...учасники прагнуть...»

Учасники діалогу активно досліджують як поточну проблематику, так і базові переконання й погляди. Цей тип розмови гарантує довіру і глибокий контакт між сторонами під час спілкування. Це зміцнює відносини й поєднує різні переконання і цінності в ігровій формі діалогу.



«...активно порозумітись...»

Коли стикаються різні цінності, переконання і погляди, наші особисті забобони часто стають бар'єрами для розуміння. У діалозі людина намагається прийняти погляд іншої сторони, навіть якщо не розуміє його. Визнання цього факту допомагає краще порозумітись окремим особам такими, якими вони є. Таким чином у діалозі виникає глибока повага до відмінностей і змога стати мудрішими. Адже коли ми ділимося нашими відмінностями, знаннями й інсайтами, виникає щось унікальне. Це дає синергетичний ефект: коли кілька людей створюють щось разом, це перевищує обсяг того, що кожен і кожна з них створює самостійно.

«... і отримати глибинні інсайти...»

Коли нам вдається вийти за рамки поглядів і забобонів — як власних, так і чужих — ми можемо усвідомити щось по-новому. Глибина цього розуміння буде залежати від вашого досвіду, цінностей та почуттів. Це усвідомлення на зразок: «Ага, он воно що!». Воно виникає, коли те, про що ви раніше думали або розуміли, сприймається по-новому. Це відбувається через діалог і рефлексії, коли ми трансформуємо свої думки в слова і прислухаємося до думки інших.

Принципи діалогу

Існує чотири основні принципи діалогу. Це довіра, відкритість, чесність і рівність. Це чотири взаємопов'язані принципи, які є попередніми умовами для діалогу. Вони сприяють діалогу і водночас заохочуються ним. Отже, їх завжди слід враховувати під час роботи з діалогом.

Довіра

Коли в спілкуванні між людьми існує довіра, легше висловлювати протилежні погляди. Однак довіри не завжди достатньо, щоб люди захотіли вступити в діалог. Навпаки, протилежні думки можуть викликати недовіру і занепокоєння. Таким чином діалогічна форма сама по собі може допомогти зміцнити цю довіру. Одна сторона слухає, а інша відчуває себе почутою. Приємно відчувати, що вас слухають. Це породжує довіру і сміливість відкритися. Сторони наважуються більш чесно виражати свої погляди і глибокі цінності, навіть якщо вони відрізняються одні від одних. Вони починають слухати іншу людину і схильні ставити більше дослідницьких запитань.

Відкритість

Відкритість — це чесне представлення свої позиції і готовність сприймати ту, що пропонує співрозмовник. Ви відкриті для розуміння поглядів іншої людини і того, що лежить в їхній основі, без необхідності приймати це або погоджуватися. Відкритість пов'язана зі зміцненням довіри. Спілкування, засноване на запитаннях і цікавості, свідчить про відкритість і вносить довіру в бесіду.

«У діалозі обидві сторони готові до змін»

Тіч Нат Хан (1926 року народження), в'єтнамський чернець і активіст

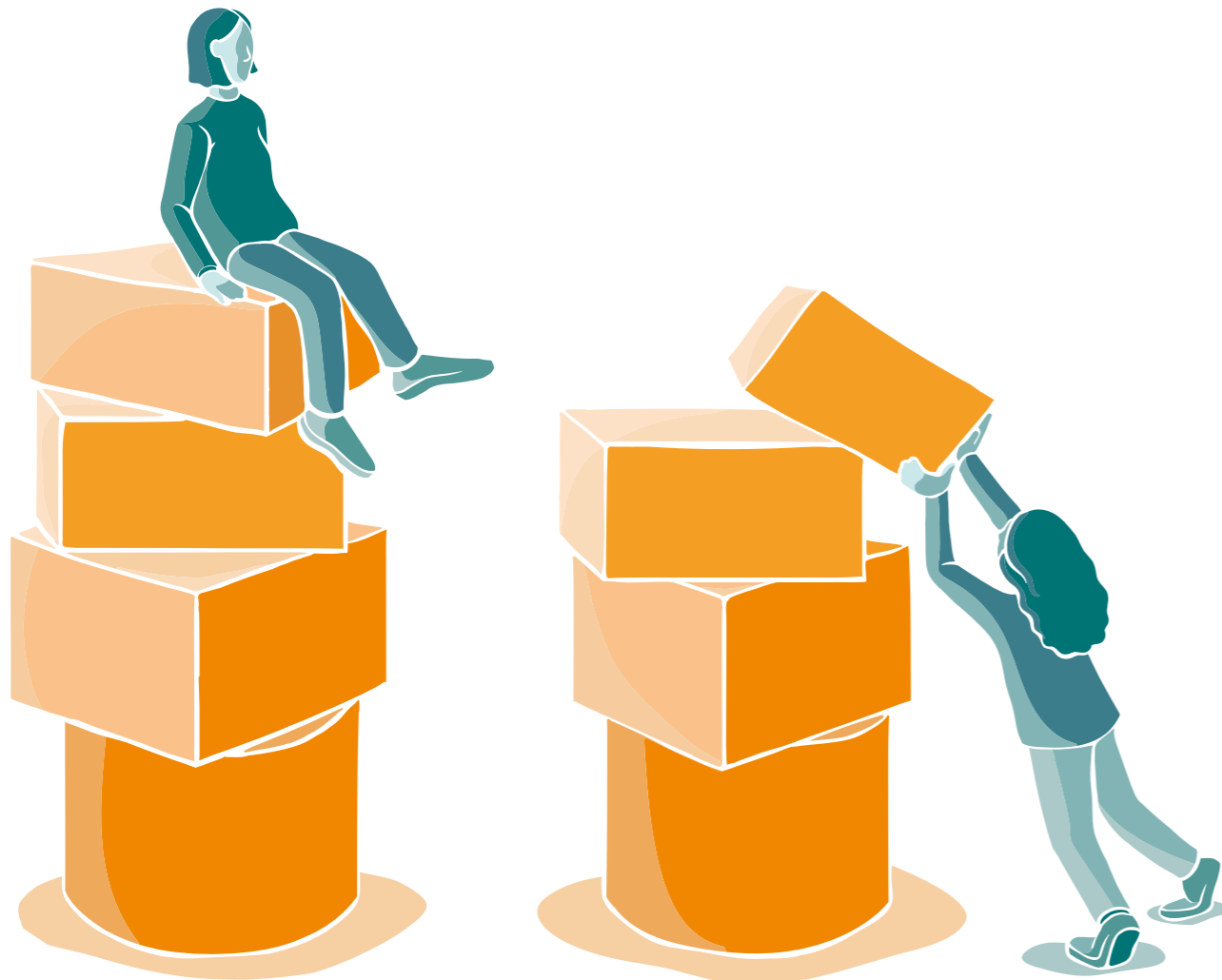
Чесність

Чесність — це справжність у тому, ким ви є, як у ваших словах, так і у вашому способі життя. Чесність сприяє відкритості та довірі, тоді як нечесність породжує недовіру. Чесність необхідна в спілкуванні, щоб співрозмовник зрозумів потреби і цінності, що лежать в основі чужих поглядів.

Тому потрібно зміцнювати довіру у відносинах і бути щирими.

Рівність

Діалог заснований на цінності того, що кожній людині є що сказати, незалежно від статусу, статі, етнічного походження тощо. У діалозі всі беруть участь нарівні. Люди можуть відрізнятися за статусом і владою, але всі їхні голоси мають однакове право бути почутими. Ці відмінності звертають увагу на наслідки статусу і влади у відносинах. Такі розбіжності можна компенсувати, скажімо, проявом особливої уваги до слабшої сторони.



Природа діалогу — спосіб існування

Щоб достукатися до іншої людини через діалог чи навчити його вести, робіть це щиро. Ви повинні принципово вірити, що діалог — це найвдаліша форма обміну думками. Ви маєте вміти спілкуватися в діалозі або принаймні хотіти це робити. Усвідомлюйте цінності, що лежать в основі діалогу, і те, до чого призводить діалогічне мислення.

Все це утворює єдине ціле: природу діалогу. Діалог — це не просто технічна навичка і набір інструментів, а спосіб існування, який передбачає рух упродовж усього життя. Ми ніколи не перестаємо розвивати свої діалогічні здібності, та й навіщо нам це потрібно? Це одна довга дослідницька подорож, яка приносить нові враження та усвідомлення. Ви не тільки дізнаєтеся, що інші люди думають і відчувають про наш спільний світ, а й краще розумієте, де ви самі перебуваєте і в якому напрямі рухаєтесь.

Характер діалогу охоплює три аспекти: основні цінності, мислення та практику. Важливо розвивати ці три аспекти, щоб навчитися вести діалог.

Основні діалогічні цінності

У що я вірю? Що я думаю про людську природу? Для чого я хочу використовувати діалог? Це актуальні запитання, які слід ставити собі, коли ви намагаєтесь розвинути свої діалогічні цінності. Ви маєте усвідомити, як діалог пов'язаний з вашими власними цінностями.

«Демократія починається з людської розмови. Діалог не потребує складних правил чи утопічних уявлень про ідеальний консенсус. Для цього потрібен дух взаємної поваги — люди критично спілкуються один з одним в атмосфері чесності та спільної поваги»

Уільям Грейдер (1936 - 2019),
американський журналіст і письменник

Ця книга побудована на базових цінностях. Ми визначили діалог як можливість порозумітись і поглибити свої інсайти. Це визначення натомість ґрунтується на особливому погляді на людську природу: ми хочемо розуміти і належно поводитись одне з одним. У людини є потенціал як для добра, так і для зла. Хоча наші вчинки не завжди хороші щодо інших, цьому можна вчитися. Діалог допомагає приймати рішення виважено й розумно, а не шкодити чи нав'язувати щось силоміць іншій людині. Це не панацея, яка здатна вилікувати всі хвороби, а один зі способів побудувати мости між різними людьми.

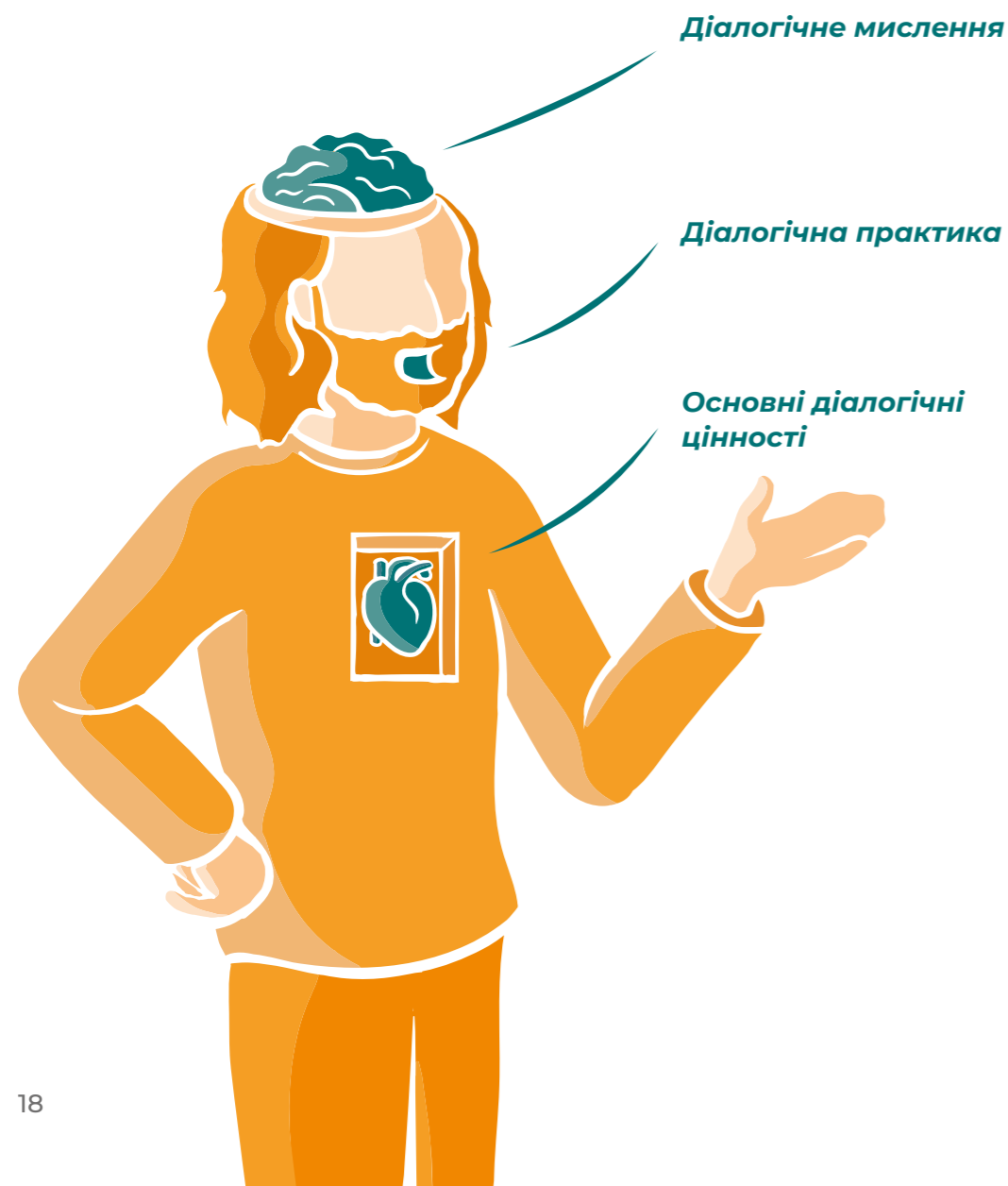
Примітка 1; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання.

Діалог — це форма спілкування, яка особливо підходить, щоб вирішувати розбіжності та конфлікти. Сприяючи взаєморозумінню і проникливості, діалог зміцнює бажання шукати рішення у відносинах. Таким чином діалог допомагає легко прийняти рішення, які витримують випробування часом.

В основі діалогічних цінностей закладена рівність і повага до різних поглядів інших людей. Погляд однієї людини не повинен не враховуватися лише тому, що він відрізняється від більшості. Інакше кожна людина могла б вважати істинною лише свою відповідь. Але з огляду на діалогічні цінності, відповідями на будь-яке запитання можуть бути різні думки. Використовуючи діалог, щоб кинути виклик власним вкоріненим істинам і уявити інші, ми разом розширюємо істину й наближаємо її до нашої спільної реальності.

Діалогічне мислення

Потреба належати до спільноти, творити та розвиватися разом, а також розуміти одне одного — це глибоко вкорінена риса людської природи, так само як і прагнення руйнувати чи творити зло. Однак бажання творити та будувати — сильніше, ніж бажання усунути когось чи розквитатися. Водночас війни та руйнування постійно відбуваються по всій планеті через відмінні думки.



Коли ми спілкуємося, варто слухати й намагатися зрозуміти співрозмовника. Зазвичай це вдається легко, якщо ми певним чином погоджуємось. Але коли ми стикаємося з поглядами, які прямо суперечать нашим, це вже дається важче. Особливо, якщо думки не збігаються щодо глибоких цінностей і моральних питань. Або якщо їх висловлюють люди, яких ми сприймаємо як абсолютно відмінних від нас.

«За межами уявлень про правильні й неправильні вчинки існує поле. Я зустріну тебе в ньому. Коли душа опиниться там, світ буде переповненим, щоб про нього говорити. Ідеї, мова, навіть фраза «один з одним» не матимуть жодного сенсу».

Джалаледдін Мухаммед Румі, 1207–1273, перський поет, ісламський вчений і містик

Цього неможливо уникнути під час людської взаємодії. Отож ставлення, з яким ми підходимо до зустрічі з іншими, має вирішальне значення для того, як вона закінчиться. Ми хочемо боротись і перемогти? Чи вступити в діалог і спробувати порозумітись? Діалогічне мислення передбачає готовність бути відкритим і налаштованим на діалог і дослідження, навіть якщо ймовірні глибокі розбіжності. Це — особистий вибір, який залежить від того, чи є у нас справжня мотивація брати участь у діалозі.

Діалогічна практика

У діалозі ми завжди вибираємо: чого хочемо досягти за допомогою нашого спілкування та як хочемо спілкуватися на практиці?

Коли ми стикаємося з протилежними поглядами, більшість із нас рефлекторно намагається переконати іншу людину в тому, що вона неправа. Ми обговорюємо, дискутуємо та сперечаємося. Або навіть маніпулюємо та полемізуємо. На перший погляд, усі ці форми спілкування суперечать веденню діалогу.

Але під час діалогу дослідження та допитливість займають центральне місце. Люди слухають і запитують, щоб зрозуміти. Ви можете детальніше прочитати про діалогічне спілкування у Розділі 2, де ми детально розглянемо зв'язок між діалогом і дискусією, оскільки він ілюструє природу діалогу на протизага його очевидній протилежності.

«Ніколи не відмовляйся від свого права помилятися»

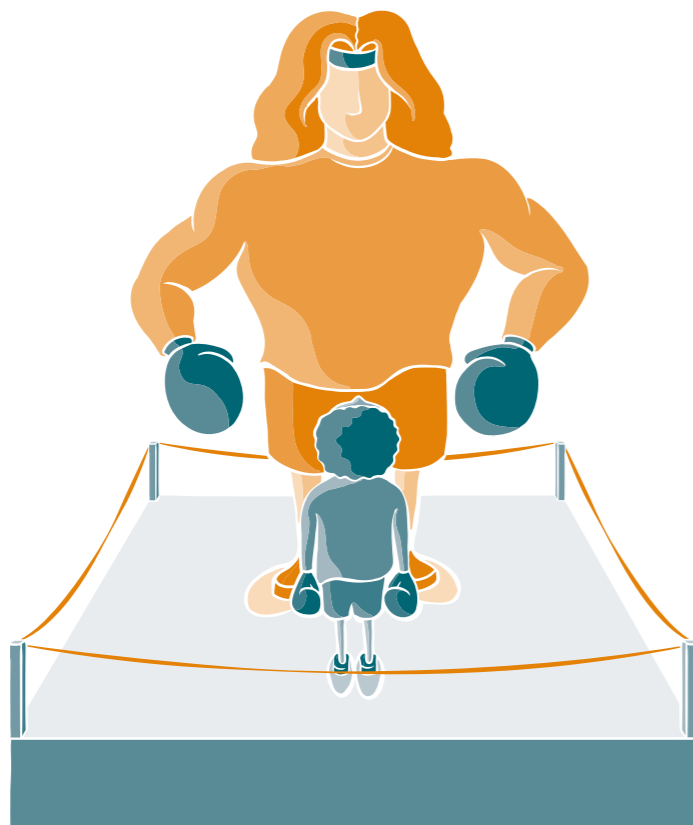
Тобіас,
амбасадор діалогу,
Данія

ДИСКУСІЯ ЧИ ДІАЛОГ — АБО І ТЕ, І ІНШЕ?

Якщо узагальнити, то існують такі відмінності між діалогом та дискусією:

Діалогічне мислення	Дискусія / дебати
Ми намагаємося вчитися	Ми намагаємося перемогти
Ми намагаємося зрозуміти	Ми намагаємося переконати аргументами
Ми слухаємо, щоб стати мудрішими	Ми прислухаємося, щоб виявити недоліки і помилки
Ми намагаємось якомога чіткіше висловити власні погляди та цінності	Ми обстоюємо свою позицію
Ми терпляче ставимося до відмінностей одне одного	Ми стаємо схожими одне на одного або адаптуємося
Ніхто не програє, виграють обидві сторони	Здається той, хто програє
Мета — шлях до найкращого порозуміння та глибинних інсайтів	Мета — виграти суперечку
Зображення: коло	Зображення: боксерський ринг

Примітка 2; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання.



У таблиці саме негативна версія дискусії порівнюється з діалогом. Це не означає, що дискусія завжди помилкова. Можливо, цілком доречно намагатися переконати інших у своїх поглядах і обстоювати свої думки або права перед розбіжностями. Існує безліч повсякденних ситуацій, коли це необхідно.

У дискусії акцент робиться на переконанні. Ви сперечаєтесь, щоб перемогти, і вважаєте що перемагає той, у кого кращі аргументи. Обговорення та аргументацію часто використовують на переговорах, де слід розробити і прийняти спільні рішення або дійти згоди, щоб рухатися далі.

Однак у світі людей з різними поглядами, цінностями й інтересами, власне манера, якою ми обстоюємо свій погляд стає вирішальною для співіснування. Це також впливає на розв'язання проблем і прийняття рішень.

Інакше кажучи, існує величезна різниця між деструктивним і конструктивним типами дискусії (див. Додаток 1, в якому докладно розглядаються відмінності між діалогом і дискусією)

Два типи дискусії

У деструктивній дискусії ви слухаєте не дуже уважно. Ви зосереджуєтесь на підготовці свого наступного аргументу і переважно лише чекаєте змоги висловитись. Ситуація загострюється, коли метою стає нав'язати свою позицію через образу, висміювання або зневагу. А іноді навіть брехню, маніпуляцію чи зловживання владою. Такі дискусії завдають прямої шкоди та розпалюють конфлікт. Це заводить у глухий кут і не відкриває ніяких нових можливостей.

У конструктивній дискусії дотримуються діалогічні принципи довіри, відкритості, чесності та рівності. Люди терпляче й відкрито слухають і осмислюють аргументи одне одного. Це заохочує знаходити спільну мову та ставати прихильним до інших поглядів. Деструктивна дискусія схожа на кулачний бій на боксерському рингу, а конструктивна — на танець, у якому можна міняти позиції під час розмови. У конструктивній розмові переважають об'єктивні та тверезі аргументи, які можуть підкріплюватися фактами. Дискусія, у якій є повага, може призвести до компромісу або рішення, яке задовольнить обидві сторони. Як і у діалозі, учасники оскаржують істини й розбіжності одне одного під час бесіди, але перемагає той, хто має кращий аргумент.

«Той, хто хоче вести дебати, повинен шукати істину так само, як і той, хто шукає втрачений предмет. Йому все одно, чи знайде він предмет сам чи з кимось. Він вважає свого співрозмовника другом, а не ворогом».

Абу-Хамід аль-Газалі (1058–1111), перський богослов, юрист і містик.

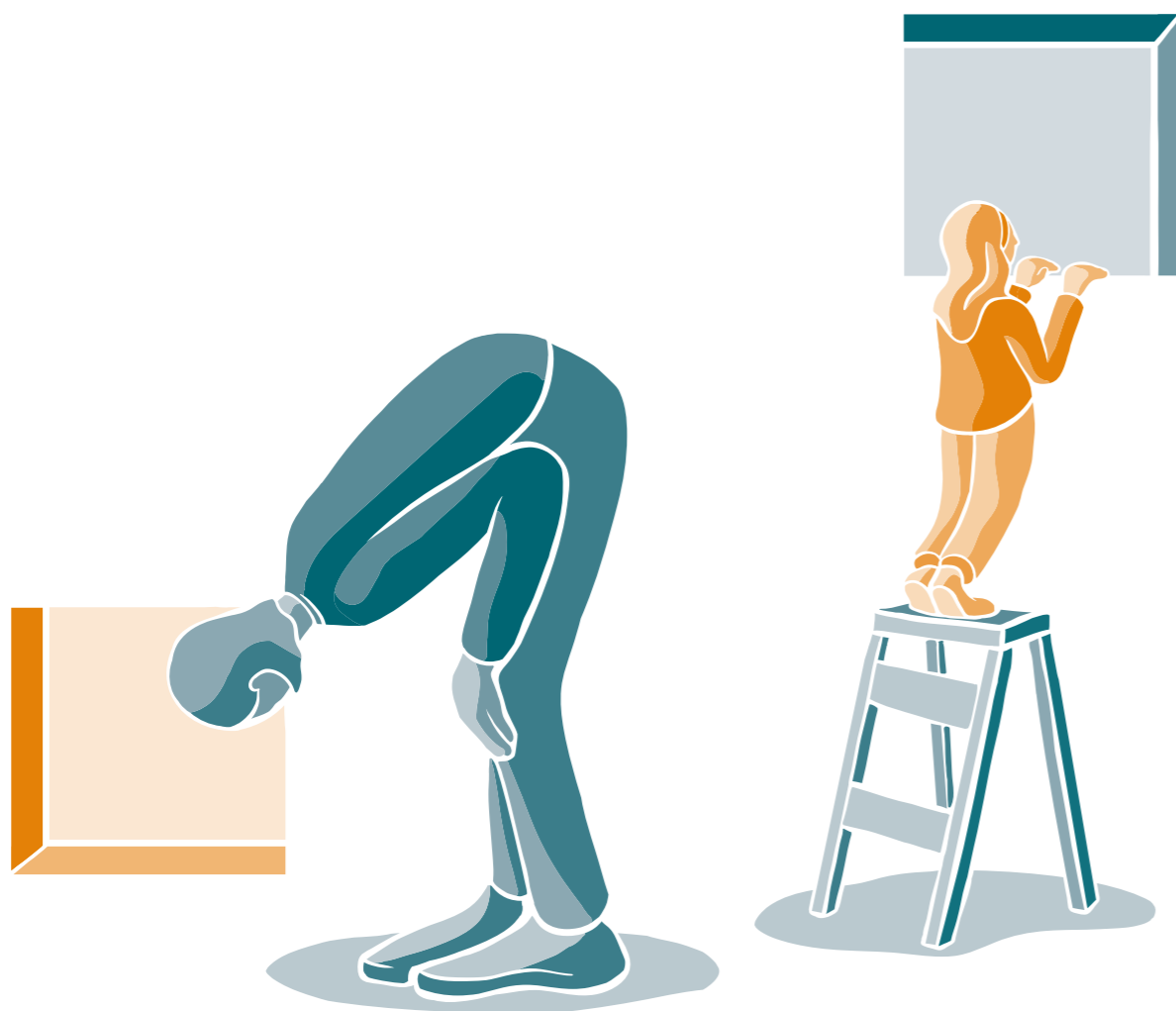
**«Поважайте себе.
Поважайте інших.
Відповідайте
за всі свої дії»**

14-й Далай-лама
(народився в 1935 році).

У діалозі зміна своїх поглядів або перегляд цінностей не є самоціллю. Однак це цілком можливо і навіть ймовірніше, ніж під час дискусії. Людина позбувається своїх упереджень, коли відчуває, що її слухають, розуміють і визнають. Її непохитні позиції вже не є такими стійкими, тому вона починає бачити світ під іншим кутом і допускати відтінки у звичне чорно-біле сприйняття.

Водночас стає зрозуміло, якими є власні погляди та чому вони такі.

Це допомагає співрозмовникам найкраще визначити, що у них є спільного всупереч розбіжностям. Ба більше — навіть знайти нову точку дотику, яка була прихована, коли всі обстоювали власні погляди.



Діалог як активний вибір

Діалог — це не тільки засіб досягнення взаєморозуміння між людьми. Він важливий сам по собі. Це цінний інструмент у всіх сферах, де потрібно досягти згоди і прийняти конкретні й обґрунтовані рішення, щоб діяти. Зокрема, і в демократичному суспільстві. Тут діалог — окремо чи з виваженою аргументацією — може допомогти приймати більш продумані, колективні й довготривалі рішення.

Коли ми не згодні, нам важко зовсім не сперечатись і не переконувати під час спілкування. Однак діалог часто дає змогу врегулювати розбіжності між людьми більш конструктивно і вигідно, ніж ми думаємо.

Приклад: діалог на високому рівні в процесі прийняття рішень

У 2015 році «Квартет національного діалогу» в Тунісі став лауреатом Нобелівської премії миру. Цей квартет був створений за ініціативою чотирьох різних організацій громадянського суспільства, щоб розширити можливості та сприяти процесу національного діалогу в перехідний період в Тунісі. Цей процес охоплював дорожню карту мирного діалогу між ворожими політичними партіями, щоб знайти вихід з поляризації та ізоляції. Національний діалог розпочався у жовтні 2013 року з благословення уряду Тунісу, національної ради та президента. Вони надали «четвірки» простір для фасилітації процесу діалогу на високому рівні. Це дало ефективні результати: створення узгодженої Конституції в січні 2014 року, нового уряду технократів і нового закону про вибори, який сприяє переходу до демократії.

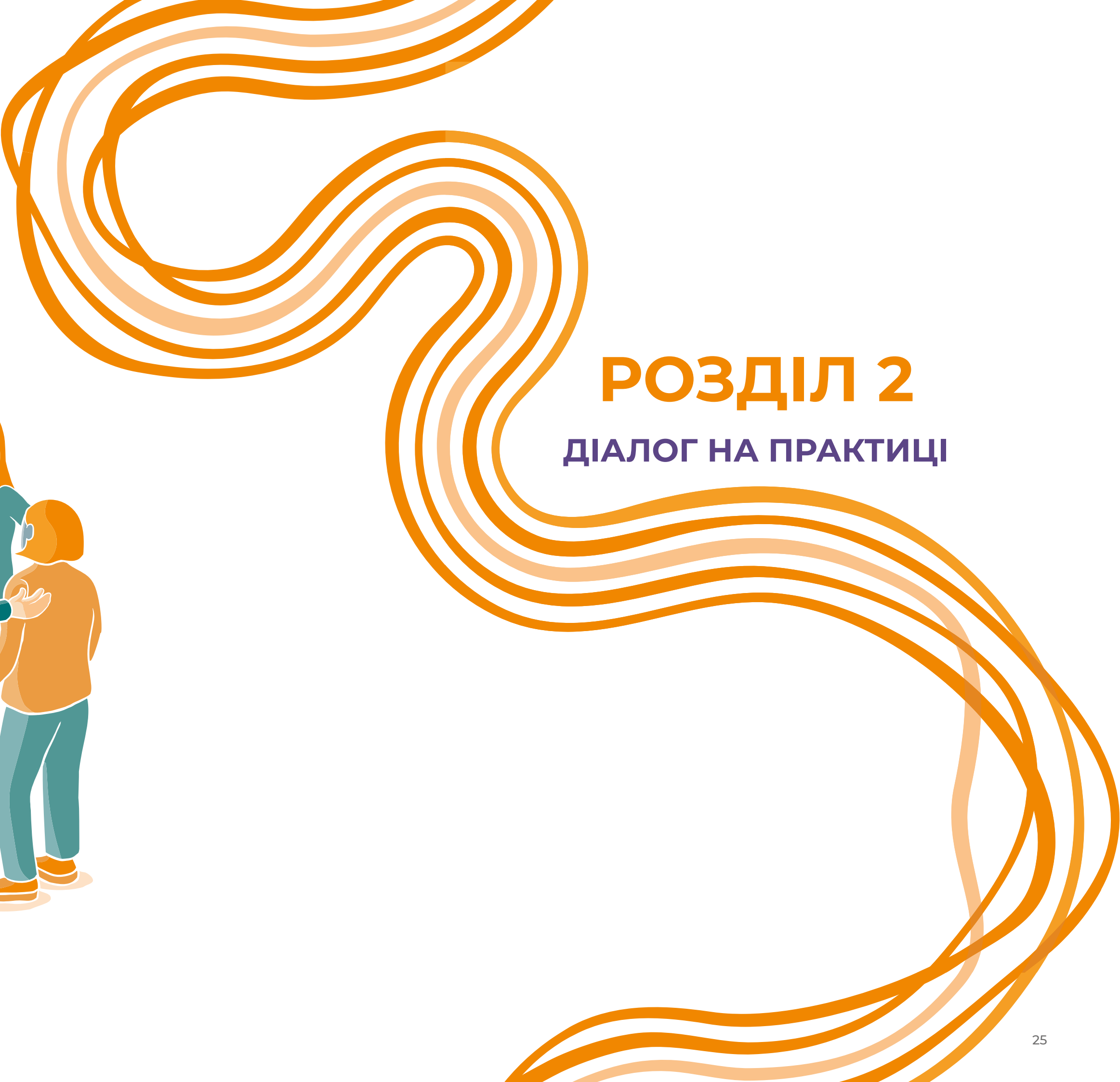
Арабська спадщина

Діалог глибоко вкорінений в арабській культурній спадщині. Тему діалогу в спілкуванні активно вивчали з першого століття арабської цивілізації такі вчені: Абу Хілаль аль-Аскарі, Аль-Джахіз та Ібн аль-Мукаффа.

Аль-Аскарі підкреслив важливість почуттів у діалозі і визначив його як «набуття сенсу, яке тримає серце мовця». Він розглядав діалог як процес, який починається в людині зсередини. Щоб вступити в діалог з іншими, Абу Хілаль аль-Аскарі вважав, що першим кроком повинна бути спроба зрозуміти власні думки та почуття за допомогою «внутрішнього діалогу». І лише після цього можна говорити так, щоб вас слухали. Він також розглядав емпатію як найважливіший інструмент діалогу: «Наче я стаю ним чи нею».

Аль-Джахіз висунув ідею про те, що діалог — це процес «викриття», який веде обидві сторони до діалогу, розкриваючи їхню повну правду.

Ібн аль-Мукаффа підкреслював важливість мовчання у спілкуванні і розглядав його як один з найважливіших елементів діалогу.



РОЗДІЛ 2

ДІАЛОГ НА ПРАКТИЦІ



«На воркшопі було два учасники, які дійсно не могли зрозуміти, як вступити в діалог. Вони люто й емоційно дискутували одне з одним, особливо дівчина. В учасників запитали, чи згодні вони з тим, як поліція врегулювала мітинг, під час якого було вбито кілька мітингувальників. Завдяки нашій допомозі ситуація почала покращуватися. Однак ми задумались: чому дівчина не може вести діалог? Згодом вона розповіла нам, що втратила свого двоюрідного брата під час цього мітингу. Ми були глибоко зворушені цим. Дівчина сказала, що діалог все ж допоміг їй вислухати думку співрозмовника, хоча це було дуже важко. Так ми навчилися не судити людей за їхніми вчинками. Ніколи не знаєш, чому вони діють саме так. А ще дізналися, що діалог приносить користь, навіть коли торкається болючої теми».

Гітте з Данії та Яхія з Йорданії, амбасадори діалогу

ПРО ЩО ВЕСТИ ДІАЛОГ?

Ви можете вести діалог про що завгодно. Однак деякі теми та проблеми більш суперечливі, ніж інші, і, як правило, призводять до бурхливих обмінів думками. Це так звані легкозаймісті теми або гострі проблеми. Вони торкаються подій особистої історії або пов'язані з важливими для нас цінностями. Відбувається це в таких соціальних сферах, як гендерні ролі, політика, релігія, довкілля й інших. Також це може стосуватися сфер, у яких ми маємо глибокі й особисті зобов'язання у своєму житті. Усі ми розпалюємося з різних причин. Зрідка навіть культурні відмінності можуть стати легкозаймистими темами.

Які ж відмінності мають значення?

Усі люди відрізняються одне від одного, бо мають різне походження і вигляд та діють по-різному. Однак у міжкультурному спілкуванні, як і в будь-якій іншій сфері, не всі відмінності мають однакову вагу.

Двоє людей з однієї культурної спільноти можуть вчепитися одне одному в горло так само сильно, як і двоє людей з різних культурних кіл. Цілком можливо, у вас більше спільного з людиною, яку ви щойно зустріли і яка живе в протилежному куточку планети, ніж із вашим сусідом, який живе поруч протягом усього вашого життя.

Якщо сприймати одне одного лише як вихідців з «іншої культури», то можна зациклитися на тому, що нас розділяє і невиправдано збільшувати цю прірву. Культура раціоналізує розбіжності, які насправді можуть бути викликані просто різними темпераментами або дратівливим настроєм у цей момент. Але коли ви зосереджуєтесь на найбільш очевидних контрастах, то ігноруєте точку дотику.

Коли ми зустрічаємо людей з абсолютно різними поглядами та цінностями щодо суперечливих питань, ці теми часто перетворюються на своєрідні гарячі точки у нашому спілкуванні.

Коли під час спілкування розмова потрапляє в гарячу точку, ми емоційно збуджуємось і легко провокуємося. Ключові цінності та норми, що лежать в основі цих поглядів, підіймаються і прориваються назовні завдяки нашому тверезому підходу до теми. Тому ми «закипаємо» або «кидаємося на червону ганчірку».

Гаряча точка — це геологічний термін для позначення місця на Землі з особливо високим ризиком вулканічної активності. Під цією точкою гарячі речовини з нижньої мантиї планети підіймаються у літосферу, де стають частково оплавленими.



Джерело: Данська енциклопедія.

Примітка 1; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання.

Приклади гарячих точок і гострих проблем

Релігія

У всіх конфесій є системи цінностей, моралі, доктрин і принципів. Однак ці системи відрізняються одна від одної.

Які релігійні системи повинні переважати в суспільстві?

Хто це повинен вирішувати?

Як впоратись із різними поглядами на релігійні питання?

Мораль та етика

Мораль визначає, що ми вважаємо правильними чи неправильними діями в різних ситуаціях, які ми називаємо нормами. Етика стосується нашого спостереження або ретельного аналізу моралі, тобто філософії чи цінностей, що стоять за певними нормами.

Чи прийнятна смертна кара у справах про вбивство?

Чи мають жінки право на безкоштовний аборт?

Чи повинні ми повністю пристосовуватися до життя в іншій країні під час переїзду або все ж плекати власні традиції?

Тіло та гендер

У всіх культурних спільнотах існують традиції, норми та правила, які регулюють нашу поведінку щодо тіла і стосунків між статями.

Який дрес-код є правильним?

Яку частину тіла можна показувати на публіці?

Як можуть взаємодіяти між собою чоловіки й жінки, де й коли?

Чи прийнятне обрізання для чоловіків і жінок?

Форми спілкування та дії

Ця сфера охоплює все, що ми говоримо й робимо. Моделі, яким вона відповідає, варіюються у різних культурних спільнотах.

Ви порушуєте якусь тему прямо чи опосередковано?

Ви використовуєте професійні терміни чи сленг?

Ви відповідаєте на електронний лист того ж дня чи можете почекати тиждень?

Чи приймаєте ви рішення голосуванням або на переговорах?

Як ви звертаєтесь до свого вчителя: на ім'я чи по батькові?

Як ви вітаєтесь з людьми?

Чи знімаєте ви взуття перед тим, як увійти в чийсь будинок?



Культура та культурна ідентичність

Якщо ви хочете використовувати діалог у питаннях, пов'язаних з культурними відмінностями, то повинні добре усвідомлювати, коли гарячі точки пов'язані з культурою, а коли — просто з тим, що ми різні. Стежте за тим, як ви розумієте поняття культури. Динамічна концепція культури визначає її як спосіб мислення, спілкування та дій у межах соціальної спільноти. Культура й людина постійно рухаються і формують одна одну.

Ми живемо в глобалізованому світі, тому більшість із нас вважає, що належить до кількох культурних спільнот одночасно. Контекст визначає, до якої з них ви відчуваєте прив'язаність. Якщо ви подорожуєте за кордоном, то краще усвідомлюєте свою національність або мовну спільноту. Якщо відвідуєте іншу частину своєї країни, тоді сильніше відчуваєте регіональні відмінності. А якщо зустрічаєте людей з іншим професійним чи навчальним досвідом, то на перший план виходить саме цей аспект вашої культурної приналежності.

Однією з найбільш фундаментальних і життєво важливих людських потреб є приналежність до спільноти. Відповідно наша культурна приналежність тісно пов'язана зі самосприйняттям і самооцінкою. Саме вони — важлива частина нашої ідентичності. Ідентичність стосується місця, яке ми відчуваємо своїм, де нас визнають і приймають такими, якими ми є. Водночас культурна ідентичність служить компасом, який нас веде. У більшості з нас культурна приналежність важлива й викликає сильні емоції, хоч ми й належимо до кількох культурних спільнот.

Коли в людей не збігаються думки на рівні базових цінностей, то як правило, на кін ставиться не лише фактична незгода з цього питання. І хоча ми розуміємо, що дотримуватися різних поглядів нормально, але якщо проблема пов'язана з важливою культурною цінністю, то нас легше спровокувати через сильні емоції. Ми можемо обговорювати, переконувати й намагатися виграти суперечку, та коли емоції досягають точки кипіння, важко сперечатися по суті. Ще важче прийняти аргументи, що нібито ставлять під сумнів наші цінності. Зненацька розмова заходить вже не тільки про різні погляди, а й про саму ідентичність.

У такій ситуації цілком природно відчувати загрозу й захищатися. Тому ми можемо перейти до словесної атаки і спілкуватися деструктивно, ображаючи співрозмовника і підливаючи ще більше масла у вогонь. Або ж відмовляємося від розмови з іншою людиною, втрачаючи можливість вивчити, що приховує її погляд.

У таких бесідах саме діалог забезпечує мирну й шанобливу взаємодію, яка підтримує контакт. А додатково ми ще й розширюємо власний кругозір. Саме ті розмови, які зачіпають нас за живе, кидають виклик або провокують, створюють найродючіший ґрунт для нових інсайтів.

(Примітка 2; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання).

ВИКЛИКИ ПІД ЧАС СПІЛКУВАННЯ

Інтерпретація

Фундаментальна передумова спілкування — це інтерпретація всього пережитого через власне ставлення. Те, що ми називаємо реальністю, — це не об'єктивна сутність, а особиста (суб'єктивна) інтерпретація того, через що ми проходимо. Інтерпретація — це складний психологічний процес. Простими словами, інтерпретація відбувається в міру того, як ми обробляємо і сортуємо наші враження. Категоризація відповідає певному шаблону, який надає значення усім отриманим сенсорним даним.

Ця система є нашою моделлю інтерпретації, яка працює як власна навігаційна карта світу. Вона допомагає розуміти складну реальність, надавати сенс світу і спілкуватися з іншими про це. Без такої навігаційної системи ми повністю заблукали б, намагаючись впоратися з усіма враженнями повсякденного життя.

Наш світогляд

Батьківська сім'я, школа, рідне місто, ваше навчання, друзі, подорожі й навіть засоби масової інформації, якими ви користуєтесь, — все це сформувало вас і

продовжує формувати як унікальну особистість. Це впливає на ваше базове світо-сприйняття. Разом із особистим досвідом, накопиченим протягом усього життя, ваш світогляд нерозривно пов'язаний з культурною ідентичністю.

Світогляд складається з комплексу фундаментальних припущень, цінностей, норм, установок і поглядів. Він вказує основні напрями спілкування в кожній ситуації: що є «правильним чи неправильним» та «істинним або помилковим».

Усе, що ми розуміємо, ми інтерпретуємо через фільтр власного світогляду. Це складно усвідомити в повсякденному житті, адже ми сприймаємо це як належне. Власний світогляд у певному сенсі невидимий для нас, адже нерозривно пов'язаний з ідентичністю.

Не всі люди мають однакову так звану карту світу (шаблон інтерпретації). Залежно від неї ми можемо сприймати ті самі речі зовсім по-різному. Таким чином наш власний світогляд може стати перешкодою під час спілкування з іншими.

Проблема спілкування полягає в тому, що обмін сенсорними даними між людьми (те, що ми бачимо, чуємо тощо) становить близько 10% від усього, що відбувається у сфері комунікації. Решта 90% — це, власне, складний процес інтерпретації, заснований на нашому світогляді, основна частина якого є для нас підсвідомою. Так само, як айсберг, вона прихована і від нас самих, і від інших. Ми сприймаємо це як самоочевидне явище, адже рідко усвідомлюємо, як і відповідно до якого світогляду інтерпретуємо реальність. І тому нам складно зрозуміти, чому інші люди інтерпретують інакше. Тобто під час спілкування і взаємодії ми можемо чути, бачити й відчувати лише 10 % того, що висловлює інша людина.

Інтерпретація заснована на різних світоглядах

Коли ми спілкуємось у межах однієї культурної спільноти, карти світу, за якими ми орієнтуємось, багато в чому схожі попри особисті відмінності. Можливо, у нас спільна рідна мова, схожі звички, традиції та уподобання. Таке спілкування, як правило, відбувається дещо плавніше, ніж за межами однієї культурної спільноти. Хоча й у ній ми все ще можемо зіткнутися з непорозуміннями та різними інтерпретаціями.

(Примітка 3; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання).



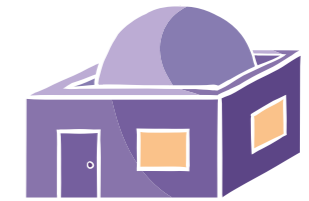
У мене є будинок...



...якого розміру?



Маленький будинок...



...з якого матеріалу?



Маленький дерев'яний будинок...



...якого кольору?



Помаранчево-фіолетовий.



О, тепер я розумію!

Айсберг

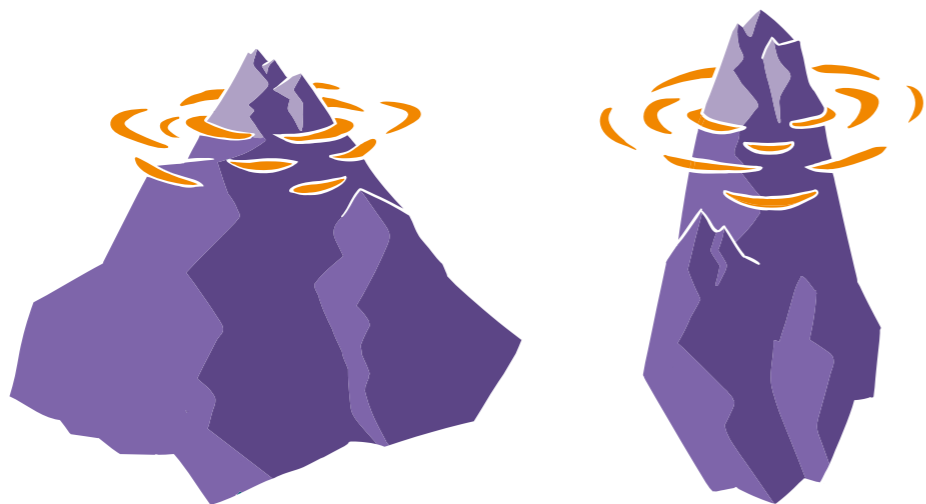


10% спілкування: все, що ми говоримо і робимо.

90% світогляд: особистий досвід, норми, цінності, установки й основні припущення.

Зустріч двох айсбергів

Спілкування та інтерпретація можуть відрізнятись



Якщо карти світу різні, то й зіткнуться вони з меншою імовірністю. Під час зустрічі людей з різним культурним походженням як видиме, так і приховане зазвичай буде відрізнятися. Це вже виклик сам по собі. До того ж ви ніколи не можете знати, якою мірою або в чому саме можуть виявитися відмінності. Наприклад, в одному контексті вуаль може сприйматися як символ жіночої емансипації і незалежності, в іншому — як гноблення з боку чоловіків, а в третьому — як жіноче бажання мати гарний вигляд і любов до носіння вуалі. Тобто це цілком залежить від того, хто бачить вуаль на жінці.

Культурні окуляри

Культурні спільноти, до яких ми належимо, впливають на наші моделі інтерпретації. У певному сенсі ми дивимося на світ через культурні окуляри. Ми не можемо їх зняти, але можемо усвідомити, як вони забарвлюють наш погляд. Саме це відбувається, коли ми зустрічаємо людину, яка по-іншому дивиться на світ або орієнтується за іншими картами.

У цих зустрічах закладена унікальна можливість як познайомитися з абсолютно новими світами, так і дізнатись більше про себе та свої культурні окуляри. Тобто якщо ви не просто хочете підтвердити, що ваш погляд на світ є єдино правильним, то ви повинні скористатися шансом розширити свій кругозір.

Це повертає нас до природи діалогу. Якщо під час зустрічі ми беремо за основу діалогічні цінності і користуємось діалогічним способом мислення, то ми на правильному шляху до подолання розбіжностей. Якщо використовувати діалог і взаємодіяти завдяки дослідженню та допитливості, то можна пірнути глибше, щоб краще зрозуміти іншу людину і виявити, як багато у нас спільного.

Що таке діалогічне спілкування?

Діалогічне спілкування — цікаве і дослідницьке. Якщо ви вирішили встановити контакт, то можна в ігровій формі застосувати принципи діалогу: довіру, відкритість, чесність і рівність.

На практиці це означає, що ви:

- дотримуєтесь рівності у своєму спілкуванні та є довірливими, відкритими й чесними;
- говорите від власного імені, а не від імені вашої групи, культури або країни;
- співпереживаєте і намагаєтесь зрозуміти інших;
- запитуєте про почуття та цінності й берете на себе відповідальність за власні почуття та цінності;
- говорите чітко і залишаєтесь неупередженими;
- зберігаєте повагу та є прямолінійними.

Існує чотири ключові інструменти діалогічного спілкування:

- первинний контакт;
- активне слухання;
- віддзеркалення;
- дослідницьке запитання.



Ці інструменти адаптовуються відповідно до вашого співрозмовника чи співрозмовниці та контексту бесіди. Також важливу роль відіграють взаємини між сторонами та поточна ситуація. Наприклад, розмови чи то про проект з колегою, чи

то про особисту дилему з братом і залучення у діалог інших учасників керівником воркшопу будуть дуже відрізнятися. Важливо також звернути увагу на культурно обумовлені відмінності у спілкуванні, такі як мовний стиль та мова тіла.

Наприклад, прямолінійність і дистанція між співрозмовниками під час розмови значно відрізняються залежно від звичаїв.

Інструменти діалогічного спілкування

Первинний контакт

Первинний контакт є одним з найбільш життєдайних і необхідних переживань для нас як людей. Встановлюючи первинний контакт з іншою людиною, ви відчуваєте сильний взаємний зв'язок і можете краєм ока зазирнути в її душу. З іншого боку, коли ви вперше «зустрічаєтеся зі собою», у вас виникає базове відчуття рівноваги і перебування у своїй стихії, ніби ви перестаєте звертати увагу на час і місце.

Саме діалог супроводжує нас під час первинного контакту. А він зі свого боку живить діалог. Ви відчуваєте, що вас почули, помітили і зрозуміли. І насправді й ви помічаєте, чуєте і розумієте інших. Співрозмовник чи співрозмовниця постає не як носій певних поглядів, груп або культур, а як унікальна людина. Точнісінько так само, як ви. Не важливо, хто правий чи перемагає. Ви відчуваєте схвильовано, тому що між вами відбувається зустріч на глибинному рівні, яка збагачує вас.

Ви особисто повинні сприяти контакту, бути зосередженими та запам'ятися, щоб могли встановити його і з іншими. За цих умов важливо бути саме «тут і зараз».

Щоб опанувати це вміння, варто дослідити власні погляди й цінності та навчитись розуміти свої почуття і потреби. Для більшості з нас це неабиякий виклик. Зокрема тому що зараз є цілодобовий доступ до портативних електронних носіїв інформації, а реклама в громадських місцях і високий темп життя постійно борються за нашу увагу.

Здатність вступати в первинний контакт можна тренувати багатьма способами. Один із них — робота із саморефлексією та увагою до власних реакцій, почуттів і думок про них. Три інші інструменти: активне слухання, віддзеркалення та дослідницьке запитання — сприяють створенню первинного контакту в спілкуванні, який так живить діалог.

Примітка 4; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання.

Активне слухання

Активне слухання — це простий та ефективний інструмент, який показує, що ви насправді чуєте іншу людину. Ви щиро цікавитесь і повністю налаштовуєтесь на те, що вона говорить. Ви запитуете і використовуєте стверджувальну та вдячну мову тіла (наприклад, зоровий контакт і кивок). Ви повідомляєте співрозмовнику, що дійсно хочете зрозуміти, що в нього на думці.

Ключовий момент активного слухання — це ігнорування себе. Ми, як правило, хочемо бути в центрі уваги, щоб висловити свою думку. Але в розмовах, де активне слухання свідомо вибране, щоб стимулювати діалог, ви повинні опиратись цій

спокусі. Адже це не допомагає налагодити контакт і діалог. І навіть коли хочете допомогти — утримуйтеся від порад і не пропонуйте рішень, якщо вас не просять про це прямо. Інакше можете перехопити ініціативу в розмові й знову опинитися в центрі уваги.

У діалозі між двома колегами або друзями ви, як правило, по черзі займаєте позицію активного слухача чи слухачки. Так само, як у парних танцях. Під час проведення воркшопу активне слухання є одним із найважливіших інструментів для залучення до діалогу. Докладно це розглядається в Розділі 4.

Віддзеркалення

Віддзеркалення — це точне передавання слів іншої людини. Це проста техніка, яка також використовується під час активного слухання. Віддзеркалення показує вашому співрозмовнику, що ви чуєте його. Водночас коли ви промовляєте фразу вголос, то це допомагає вам краще зрозуміти її. Звідси вираз «насолоджуватися думками інших».

У деяких ситуаціях віддзеркалення того, що говорить ваш співрозмовник, може здатися неприродним, особливо якщо ви повторюєте цілі речення. Часто достатньо пари слів, щоб людина відчула, що її слухають. Скажімо, останні кілька слів речення, завдяки яким ви самі краще розумієте, що було сказано. Цей підхід дещо схожий на легкий поштовх у спину під час важкого підйому. Завдяки ньому ви відчуваєте себе добре й отримуєте легкий імпульс. А людина, що говорить, продовжує висловлювати свої думки й роздуми і може навіть глибше задуматися. Так діалог перебуває у русі.



Також можна віддзеркалювати іншу людину за допомогою мови тіла. Наприклад, нахиліться вперед чи покладіть руку під щоку, коли це робить співрозмовник чи співрозмовниця; встановіть зоровий контакт, коли людина його ініціює. Усе це ми робимо після того, як встановили первинний контакт і прагнемо поглибити його. Але можна сприяти контакту, навмисно віддзеркалюючи співрозмовника.

Наприклад:

1. Обговорення без віддзеркалення

А: «Яка ганьба! Так мало людей займається волонтерством — а воно ж так наповнює!».

(Щире твердження про те, що важливо для А).

Б: «Це не ганьба. Люди самі повинні вирішувати».

(Висуває протилежний погляд і вступає в дискусію).

А: «На мою думку, це пов'язано з тим, що люди дуже егоїстичні».

(Починає захищатись і засуджувати інших).

Б: «Ну а як щодо тебе самого? Я думаю, всі егоїсти».

(Узагальнює, звинувачує і критикує).

2. Від дискусії до діалогу за допомогою віддзеркалення

А: «Яка ганьба! Так мало людей займається волонтерством — а воно ж так наповнює!».

Б: «Наповнює?».

(Віддзеркалює останнє слово, припускаючи, що це дуже важливо для А).

А: «Так. Під час волонтерства я отримала багато чудових вражень».

Б: «Під час волонтерства ти отримала багато чудових вражень?».

Або:

«Розкажи мені що-небудь ще».

(Віддзеркалює останні слова, припускаючи, що в основі лежить особистий досвід, який важливо розкрити, щоб глибше зануритися в розмову).

А: «Одного разу, коли я...».

(Розповідає про свій досвід).

Б: «То що ж тобі це дало?».

Або:

«Що для тебе було важливим у цьому досвіді?».

(Переходить до етапу дослідницьких запитань).

(А розповідає ще трохи, а потім запитує Б).

А: «Ти розумієш, що я маю на увазі?».

Розмова переходить від думки «це ганьба» до глибинних цінностей і потреб, які допомагають усвідомити причини для волонтерства. Розповідаючи про власний досвід, людина дає дедалі більше особистої інформації. Так встановлюється контакт, а діалог продовжує допомагати глибше розуміти одне одного.

Дослідницьке запитання

Ставте дослідницькі запитання, щоб з'ясувати те, чого ви, на перший погляд, не розумієте як щодо обговорюваної проблеми, так і щодо думок про неї. Цікавтеся тим, що стоїть за ними: світогляд, фундаментальні припущення, цінності, норми, почуття та особистий досвід іншої людини.

Див. модель айсберга на ст. 32.

Відкриті та дослідницькі запитання цілком можуть починатися з таких слів, як: «що», «як», «який», «хто» і «коли». Або із заохочення, наприклад: «Не могли б ви більше розповісти про це?». Бажано уникати запитання «чому». У цьому контексті людині може здатися, що її притягують до відповідальності й вона повинна виправдовуватися. Але, можливо, людина ще не до кінця визначилася з відповіддю. У будь-якому разі намір тут протилежний — більше з'ясувати через розмову. Запитання не повинні бути закритими або навідними чи передавати вашу (приховану) думку. Також бажано, щоб на них не можна було відповісти лише «так» чи «ні».

Приклади закритих і навідних, а також відкритих і пояснювальних запитань

1: «Тобі не здається жахливим, що так багато людей щорічно гине на дорогах, тому що не дотримуються обмежень швидкості?».

(Навідне запитання, яке представляє власну думку та упередженість того, хто запитує. Це радше висловлення власної думки, ніж дослідження іншої).

«Що ти думаєш про нову статистику, яка показує, що кількість жертв дорожньо-транспортних пригод продовжує зростати?».

(Відкрите запитання, засноване на фактах. Воно заохочує пролити світло на думки та їхнє обґрунтування).

2: «Отже, ти завжди приходиш вчасно?».

(Питання передбачає, що «бути вчасно» — це об'єктивне поняття, тому відповісти можна лише «так» або «ні»).

«Як ти сприймаєш час?».

Або: «Що такого важливого для тебе в тому, щоб прийти в домовлений час?».

(Відкрите та дослідницьке запитання, яке передбачає, що сприйняття часу — відносне).

Спершу використання цих інструментів може видатися незручним. Однак цьому можна навчитися й адаптовувати техніку до конкретної ситуації та людини, з якою ви розмовляєте. Поступово вони стануть природними і ви зможете їх легко застосовувати.

РОЗДІЛ 3

ПЛАНУВАННЯ ВОРКШОПУ

«Спочатку я сумнівався в ефективності діалогу. Чи працює він взагалі? Ми провели три воркшопи в Данії та Єгипті й отримали приголомшливі відгуки. Мене ніби струмом вдарило від щастя: ми справді щось змінюємо. Нам вдається це за допомогою діалогу. Ми змінюємо щось у реальному житті. По всьому світу».

Мохаммед з Єгипту, амбасадор діалогу.

Успішний воркшоп не тільки дає уявлення про природу діалогу, а й показує на практиці, що він означає. Учасники краще розуміють його потенціал, коли розглядають якесь питання і навчаються використовувати практичні інструменти діалогічного спілкування.

Щоб втілити в життя саме те, що ви хочете, ви повинні ретельно обдумати, як найкраще організувати воркшоп. Тобто вам потрібен план.

ЩО ТАКЕ ВОРКШОП?

Воркшоп — це спланований і структурований навчальний процес для досягнення певної мети, організований для активної групи. Учасники завжди працюють в умовах, які сприяють їхній активній участі (тому «work» — частина «workshop»).

Воркшоп має базову структуру і поступово змінюється з часом.

Базова структура воркшопу складається з трьох частин:

- 1. Вступ:** відкриття та встановлення рамок.
- 2. Процес:** вступні бесіди, вправи, діалог, осмислення, розмови тощо.
- 3. Фіналізація:** підбивання підсумків, завершення процесу й оцінка.

Закономірно, воркшоп з діалогу завжди є **діалогом**. Однак від вас залежить, як він проходить. Те, що відбувається на воркшопі, має бути не тільки важливим для учасників, а й приваблювати їх. Воркшоп повинен бути послідовним, динамічним і цікавим.

Примітка 1; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання.

Базова структура слугує шаблоном для планування, у якому зміст і форма варіюються залежно від мети воркшопу і потреб його учасників.

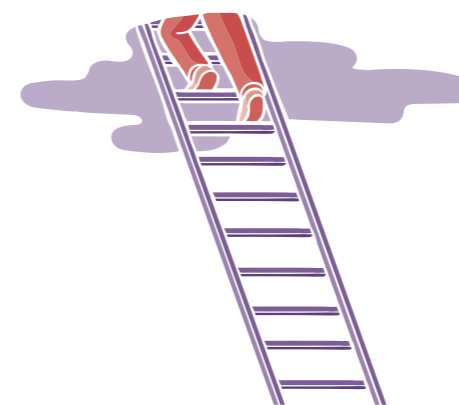
Що таке діалоговий воркшоп?

Діалог — це рух, у якому процес подорожі важливіший, ніж досягнення якогось конкретного пункту призначення. Відповідно, важливо, щоб під час воркшопу не тільки теоретично розповідали про діалог, а й залучали учасників до діалогу одне з одним.



Існує два прототипи діалогових воркшопів::

- Воркшоп ПРО діалог, головна мета якого — навчити діалогу як концепції та методу. Учасники дізнаються про природу діалогу й інструменти діалогічної комунікації за допомогою прикладів і тренінгів.
- Воркшоп З діалогом, головна мета якого — провести діалог з конкретного питання. Учасники дізнаються більше про тему й погляди одного за допомогою діалогу як методу. Водночас вони починають опосередковано розуміти природу діалогу.



Бажано, щоб учасники були обізнані про вибраний тип воркшопу. Вони мають чітко розуміти, про що йдеться на воркшопі, яким буде діалог на практиці, а також як і наскільки вони будуть залучені в процес. І хоча ці два прототипи, як правило, збігатимуться, корисно їх розрізнити у процесі планування, щоб оптимально наповнити й організувати свій воркшоп.

УСПІШНИЙ ВОРКШОП

Під час успішного воркшопу з діалогу ви говорите про діалог, ведете діалог та навчаєтесь через діалог. Завдяки спільним роздумам (рефлексії) про те, що відбувається в діалозі між учасниками, вони навчаються та отримують нові інсайти. Відповідно, рефлексія відіграє ключову роль для успішного воркшопу з діалогу.

Рефлексія передбачає паузу, яка дає змогу щось обміркувати, вступити в діалог із собою або з іншими й висловити словами те, що ви пережили та відчули в якійсь ситуації, щоб отримати нове усвідомлення і глибинне розуміння.



Рецепт успішного воркшопу

Кожен воркшоп містить три основні складові. Враховуючи їх, ви легше вирішуєте, як структурувати воркшоп і які бесіди, вправи й ігри додавати.

1. Воркшоп повинен бути розроблений спеціально для його учасників на основі їхніх потреб і спільної мети. Тому вам слід запитати себе: «Куди я хочу піти зі своїм воркшопом? Що потрібно учасникам?».

2. Рефлексія підсилює воркшоп і навчає його учасників.

Заняття у форматі вступної бесіди, вправи або гри саме по собі не дає багато нових знань. Їх можна отримати в процесі роздумів, до яких дія або розмова лише провокує. Під час рефлексії ви передаєте словами почуття, досвід та інсайти («Он воно що!»).

Отже, будь-яка діяльність повинна супроводжуватися роздумами учасників і підсумовуванням того, що вони дізналися.

3. Варіативність сприяє динаміці. Успішний воркшоп — це динамічний і живий процес, який привертає увагу учасників, активно їх залучаючи. Відповідно, планування має бути варіативним. Таким чином після розмови, під час якої учасники сиділи, ви проводите для них фізичну активність. Наступним етапом може бути, наприклад, рефлексія у невеликих групах, після якої ви підбиваєте підсумки на пленарному засіданні тощо.

Примітка 2; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання.



Принципи для планування воркшопу

Перешкоди. Саме з них виникає навчання, адже в діалозі навчання та розвиток — це дві сторони однієї медалі. Учасники вчаться і розвиваються, постаючи перед викликами щодо того, що вони вже знають і у що вірять. Цю віру потрібно правильно і доречно підірвати. Так, щоб водночас змусити сумніватись у своїх переконаннях і не відлякати. Тобто сам виклик має співвідноситися з тим, що знають учасники. Це врівноважувальний процес як під час планування, так і під час проведення воркшопу.

Непередбачуваність. Навіть детально плануючи, ви ніколи не знаєте, що станеться на воркшопі, поки не почнете взаємодіяти з учасниками. Ви повинні бути відкритими та гнучкими, щоб могли відхилитися від свого плану, пам'ятаючи про мету воркшопу. Або придумайте додатковий план.

Тоді підготовка до ролі відповідального за воркшоп стає настільки ж важливою, як і планування самого воркшопу.

Три аспекти воркшопу:

Зміст. Про що буде воркшоп? Що має відбутися?

Форма. Якою має бути структура процесу? Як він відбудеться?

Процес. Як ви готуєтеся до динаміки та що має статися між учасниками? Наскільки і як повинні бути залучені учасники?

Детальніше про три аспекти воркшопу читайте в цьому розділі на сторінці 54.

Рецепт і принципи успішного воркшопу

Основний рецепт

Адаптуйте воркшоп до учасників і чітко сформулюйте мету

Чергуйте вправи, рефлексії і навчання

Урізноманітнюйте, щоб створити динаміку

Основні принципи

Кидайте виклик, щоб учасники воркшопу навчалися

Готуйтеся до непередбачуваних обставин

Плануйте зміст, форму та процес

Простий і ретельний підхід

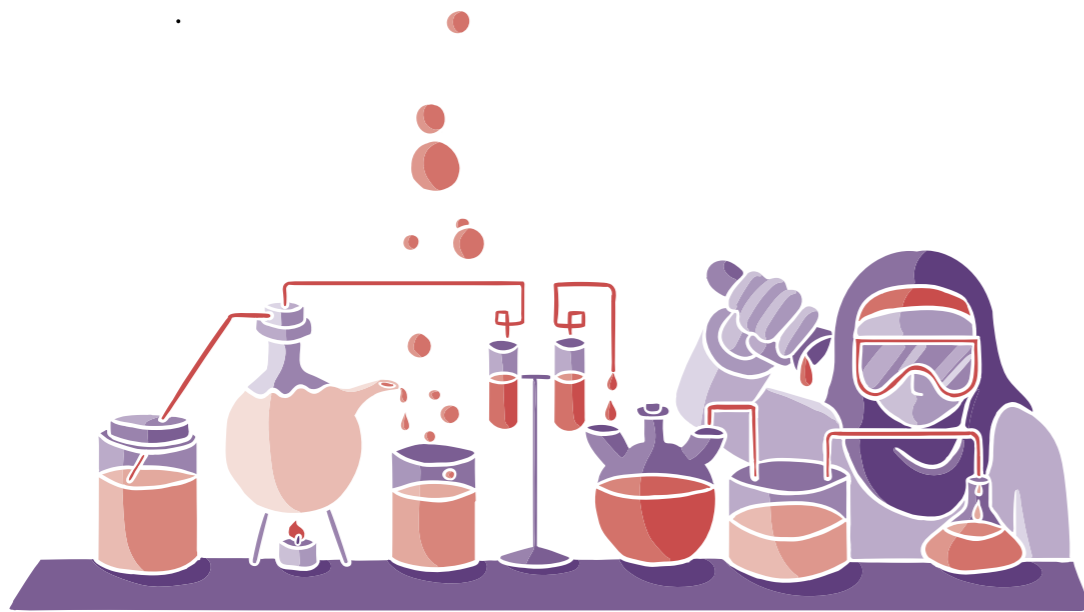
Планування — це прийняття свідомих рішень. Для цього існує безліч способів. Завдання полягає в тому, щоб створити індивідуальний процес, який ретельно враховував би потреби учасників, щоб задовольнити найбільш актуальні й корисні запити для них.

У простому підході під час планування воркшопу варто почати з базового рецепта та трьох основних принципів, згаданих вище. Базова структура воркшопу — вступ, процес і фіналізація — використовується як шаблон для планування, розробки сценарію і складання програми (див. нижче).

Ви вибираєте відповідний заголовок, а також активності та вправи, які вважаєте найбільш вдалим (див. Розділ 5). Окрім власного досвіду й досвіду колег, ці вказівки допоможуть вам з головою поринути в планування воркшопу. Ви зможете спланувати якісний процес, учасники краще зрозуміють природу діалогу, а ви отримаєте цінний досвід.

Ви можете дуже ретельно зануритися в планування. Це буде вашим першим кроком до розробки глибоких компетентних процесів, а також до самовдосконалення — зокрема, і в ролі фасилітатора воркшопу.

(Детальніше про планування читайте в цьому розділі на стор. 48).



Однак існує кілька важливих аспектів, незалежно від вибраного підходу.

Ви маєте вибрати проблему або гостре питання для воркшопу. Вам потрібен сценарій, що визначає структуру, і програма з переліком конкретних активностей. Якщо ви працюєте разом з іншими фасилітаторами на воркшопі, це також необхідно внести в план. Ви повинні подумати, як найкраще закріпити зміст, залучати учасників і керувати процесом.

І наостанок зверніть увагу на деякі практичні питання.

Проблематика

Воркшоп здається учасникам привабливішим, якщо окрім діалогу, на ньому також буде обговорюватися конкретна проблема, сформульована як заголовок або запитання. Наприклад: «Як використовувати діалог в міжнародній проектній роботі?».

«Вправа-криголам під назвою «1-2-3» вимагає високого рівня енергії, і декому вона може здатися трохи несерйозною. Під час воркшопу, в якому брало участь близько 20 молодих людей, також повинні були взяти участь двоє чоловіків віком близько 50 років.

Як фасилітатори, ми навіть не припускали, що вони будуть виконувати цю вправу, однак все одно вирішили залучити їх. Як виявилось, ці двоє чоловіків дійсно подумали, що це весела вправа. Вони взяли участь, від душі посміявшись разом з усіма іншими. Нам було соромно за свої побоювання. Це також показало нам, що ми, як фасилітатори, повинні кинути виклик нашим власним стереотипам».

(Вправа-криголам 1-2-3 — № 2.1 у Розділі 5).

Вибране запитання має залежати від того, що мотивує та приваблює учасників (див. Розділ 2). Вони повинні могли пов'язати це зі своїм життям і ототожнювати себе з дилемами, які виникають. Заглиблюватися можна в проблему, яка досить точно визначена. З більш загальним заголовком, скажімо «Діалог і упередження», існує ризик, що учасники сприймуть його поверхово. Це призведе до обговорення спільних поглядів замість особистого діалогу та інсайтів.

Варто вибирати тему і вправи, які вам цікаві і близькі, тільки якщо вони співзвучні з метою воркшопу і потребами учасників. Якщо ні — в цій ситуації краще забути про власну пристрасть.

Сценарій

Сценарій або дорожня карта — це ваша найважливіша допомога як у плануванні, так і в проведенні воркшопу. Під час написання сценарію ви продумуєте процес, складаєте план і визначаєтеся з майбутніми активностями. Сценарій не повинен бути повноцінною та детальною дорожньою картою. Він більше допомагає у плануванні, а вже під час керування воркшопом радше заспокоює і розширює погляд. Не має великого значення, як представлений сценарій: детальною таблицею, написаним від руки аркушем паперу або блискучими золотими картками зі списками підказок.

Працюючи над сценарієм, ви також оцінюєте, скільки часу витратите на кожну дію. Коли ми прагнемо організувати ідеальну подію, то схильні до надмірних амбіцій і перевантаження активностями. Але якщо ви хочете провести багато вправ, то зрештою виділяєте занадто мало часу на кожну. Втоmlений фасилітатор, який прагне виконати нереалістичну програму, нікому не допомагає. Тому краще додати менше елементів. Це допомагає заглибитись у тему. Учасники також повинні мати достатньо часу, щоб висловитися. Вони не можуть навчитися без обміну роздумами, а рефлексія — це непередбачуваний процес. Вона вимагає часу, який ви також повинні розраховувати. Ви відповідаєте за процес, а не навпаки.

Крім того, ви повинні вирішити, які частини вашої програми можна перервати, якщо графік виявиться надто амбітним.

Дивіться пропозиції щодо конкретних сценаріїв у Додатку 3.

«Програма не є недоторканою! На мою думку, хороша командна робота також означає, що ви домовилися щодо вашої співпраці та способу спілкування під час виступу. Чи нормально, наприклад, спонтанно переривати когось, якщо ви хочете запропонувати щось, що не відповідає плану? Таким чином процес написання сценарію всередині команди так само важливий, як і складання самої програми».

Джанет з Йорданії, амбасадорка діалогу.

Співпраця між кількома фасилітаторами

Якщо у воркшопі є декілька фасилітаторів, то вони мають спільно його планувати. Це допоможе розподілити ролі під час написання сценарію: хто за що несе відповідальність до і під час воркшопу.

Важливо дбати не лише про сценарій, а готуватися до власної участі та співпраці на воркшопі. Під час командної роботи ви налагоджуєте відносини всередині своєї групи.

За цих умов ви маєте відкрито і чесно порівнювати й узгоджувати свої різні очікування від співпраці. Вам не обов'язково погоджуватись у всьому. Однак чим більше ви знаєте одне про одного і погляди кожної людини щодо спільної справи, тим краще ви зможете працювати. Розмовляйте одне з одним про свої сильні та слабкі сторони, щоб врахувати це під час планування. Якщо одна людина відчуває себе впевнено в якійсь справі, можливо, саме їй слід взяти це на себе. А якщо інша хоче кинути собі виклик, то їй можна спробувати абсолютно нове заняття.

Стежте за розподілом ролей. Одна людина має взяти на себе головну відповідальність за зміст, тобто за те, що саме має відбуватися. Інша — за процес, тобто динаміку між учасниками й те, що виникає на цьому шляху. Різні люди мають відповідати за кожну вправу. Окремо хтось має організувати між вправами плавні й осмислені переходи, як у хорошому оповіданні. Такий розподіл ролей особливо важливий, якщо вам раптом доведеться змінити свій план. Це потрібно, щоб наприклад, у разі нестачі часу фасилітатори не сперечалися, чи пропускати якусь вправу, чи скорочувати час для спільної рефлексії.

«Одного разу учасники не могли зрозуміти суть вправи, мета якої — навчити розрізняти діалог і дискусію. Водночас ми разом зробили багато прекрасних висновків, таких як «діалог — це слухати й запитувати». Зрештою, одна дівчина втрутилася з уявним «мікрофоном». Вона сказала іншим двом: «Спробуйте скористатися ним!». Вони продовжили свою розмову за допомогою цього «мікрофону», і стало зрозуміло, що це був момент їхнього інсайту. Я була щаслива не тільки тому, що учасники глибоко зрозуміли дуже важливий момент, а й тому, що наша командна співпраця подіяла так добре. Ми імпровізували на місці й адаптувалися до ситуації».

*«Мікрофон» взятий із Вправи 3.8: Діалог з «мікрофоном».
Клара з Данії, амбасадорка діалогу.*

Форма

Форма — це спосіб, яким щось виконується і який важко відокремити від змісту. Форма і зміст складають єдине ціле, і в ідеалі вони йдуть пліч-о-пліч. У воркшопі форма стосується, наприклад, розміщення столів і стільців і сприйняття вас як фасилітатора чи фасилітаторки під час спілкування (з огляду на те, що ви говорите і робите). Сюди належить, наприклад, те, наскільки неформально чи офіційно ви поведетесь, а також ваш метод навчання, рефлексії і ведення діалогу. Під час планування ви робите свідомий вибір, тож форма підкріплює, а не суперечить змісту.

Наприклад, розміщення стільців по колу є звичним на воркшопі з діалогу. Але ви завжди повинні враховувати, чи це дійсно оптимальне рішення для конкретної групи, дня та програми. Якщо у вас яскраво виражене почуття гумору, подумайте, чи доречно демонструвати цю рису під час обговорення певної теми в групі. Все, що ви говорите і робите, посилюється і гостро інтерпретується під час вашого виступу, а всі погляди спрямовані на вас як на керівника чи керівницю воркшопу. Досягайте балансу, щоб бути собою і зберігати доречну форму для інших.

Процес

Під час воркшопу відбувається багато діалогів, тому учасники завжди природно залучені в процес. Але як і наскільки — необхідно враховувати ще під час планування. На початковому етапі це відбувається, коли учасники узгоджують правила, висловлюються щодо порядку денного, перерв і своїх очікувань. Коли ви порівнюєте й узгоджуєте очікування, то спершу перевіряєте, чи згодні учасники з попередніми умовами. Якщо учасники не погоджуються, то програма максимально адаптується до їхніх потреб. Такий підхід є перевагою, якщо ви вирішили максимально залучати учасників у процес. Це спонукає їх одразу почати діалог одне з одним про те, що їх стосується.

Ближче до кінця воркшопу учасників можна запрошувати безпосередньо до підбиття підсумків. Обов'язково залучайте їх до оцінювання, пам'ятаючи про два підходи:

- 1) Чого навчилися учасники, що було для них новим (їхні досягнення)?
- 2) Чи сподобалося брати участь (зворотний зв'язок з вами як з фасилітатором чи фасилітаторкою)?

Практичні аспекти

Не сприймайте все як належне і приділяйте увагу практичним питанням, адже їхній недогляд завадить успішному плануванню. Однак замовники воркшопу не мають детально знати, що потрібно вам. Тому порівнюйте й узгоджуйте свої очікування з тими, хто виступає в ролі клієнта або організатора заходу і тими, хто надає своє приміщення. Висловлюйте власні побажання якомога чіткіше, враховуючи, що якість воркшопу залежить і від правильної організації практичних питань. Ви можете чітко домовлятися про те, хто що і коли робить тощо. Корисно викласти це письмово, зокрема електронною поштою, щоб не забути про зміст угоди. Приміщення, розклад, ресурси (оплата, харчування, прибирання, матеріали для воркшопу) і технічна допомога входять до умов, які зазвичай слід уточнити заздалегідь.

Дивіться контрольний список у Додатку 3, який ознайомлює з практичними аспектами.

Ретельне планування

Якщо висловлюватись образно, то ретельне планування складається з польоту на вертольоті, щоб побачити все зверху, і з занурення під воду, щоб дослідити приховане ззовні. Це так званий дидактичний підхід, що допомагає систематично та продумано планувати процес, який відповідає потребам учасників і власній меті воркшопу.

Дидактика

Дидактика — це сфера, яка вивчає сам процес навчання. Дидактичне планування фокусується на зв'язку між засобами і цілями. Його закінчення залежить від того, де ви хочете використати свій воркшоп і чого прагнете досягти з його допомогою.



Дидактичне планування має кути, які необхідно з'єднати:

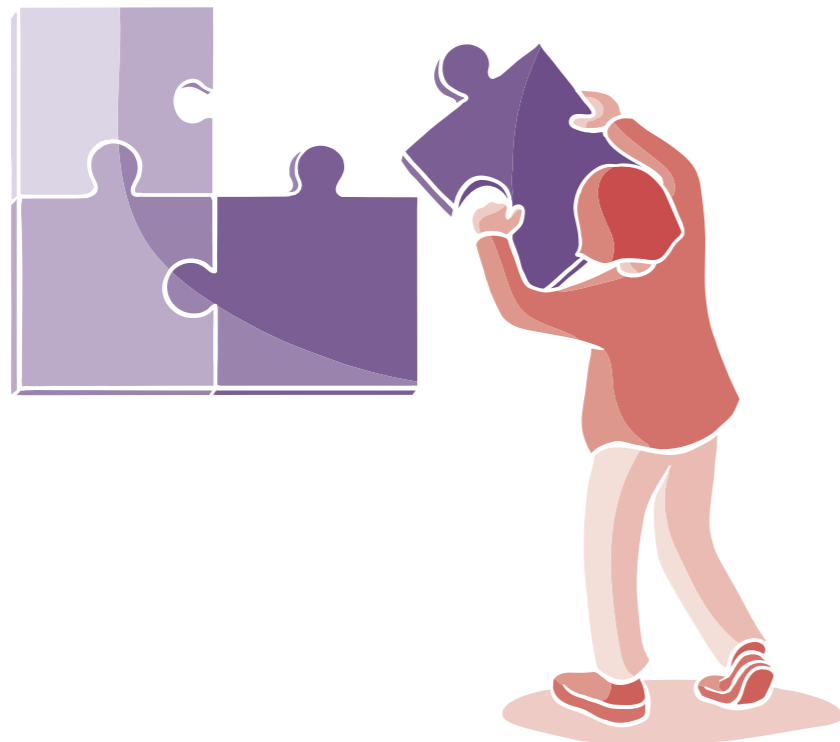
Зміст: Про що повинен бути воркшоп і якою має бути структура процесу?

Учасники: Яка цільова група воркшопу?

Мета: Як учасники можуть використовувати знання і навички з воркшопу у власному житті?

Мотивація: Чому я хочу провести воркшоп?

Не так важливо, з якого кута ви почнете, головне, не забути про жоден із них під час планування. Ви часто починаєте з нечіткого уявлення про проблему: скажімо, треба організувати воркшоп з прав людини для організації волонтерів (зміст). Або з вами зв'язується група людей (наприклад, клас старшокласників), які хочуть «дізнатися про діалог» (мета).



Протягом усього планування необхідно постійно вносити корективи. Наприклад, завдяки новим покращеним ідеям і спілкуванню з цільовою групою щодо її потреб ви можете зрозуміти, що на події було виділено недостатньо часу. Але важливо вивчати цю основу заздалегідь. Розглядайте планування як динамічний процес, у якому ви переходите з одного кута в інший під час рефлексивного діалогу зі собою та/ або людьми, з якими ви працюєте.

Кожен кут має декілька запитань для роздумів та уточнень, які ви можете використовувати для ефективного планування.

КУТ А. ЗМІСТ

Про що повинен бути воркшоп і якою має бути структура процесу?

У цьому куті ви плануєте, як легко провести воркшоп з самого початку. Діалог має розвиватись упродовж процесу, а після завершення заходу учасники мають отримати нові глибинні інсайти. Існує базова структура воркшопу:

Вступ: відкриття та встановлення рамок.

Процес: заняття (вступні бесіди, вправи, діалог, осмислення, розмови тощо).

Фіналізація: підбивання підсумків, завершення процесу й оцінка.

1. Вступ

Вступ має привернути увагу учасників. Цей етап повинен дати чітке уявлення про зміст воркшопу й мотивувати учасників до участі в ньому. Вступ складається з відкриття і встановлення рамок воркшопу.

Відкриття встановлює загальне розуміння всередині групи щодо мети, змісту і форми воркшопу.

Рамки створюють між учасниками атмосферу, сприятливу для діалогу та навчання. Створити такі рамки допомагають принципи діалогу: довіра, відкритість, чесність і рівність. Учасники повинні спокійно почуватися, захоплюватися та сміливо приєднуватися. Це відбувається, коли ви узгоджуєте правила воркшопу та використовуєте вправи-криголами, в яких учасники відкривають одне одного і встановлюють контакт.

«Один учасник на воркшопі спочатку досить прямо говорив про те, що не може нам довіряти, оскільки знає нас лише годину. Він порівняв це з глибокою довірою, яку людина відчуває до того, кого довго знає. Він запитав, кому можна було б довірити особисту проблему. Під час воркшопу цей учасник почав брати участь дедалі більш відкрито і цілеспрямовано. А потім він запросив нас в гості на обід. Для нас це означало, що під час воркшопу між нами з'явилася довіра. Це було незабутньо!».

Джанет з Йорданії, амбасадорка діалогу.

До відкриття та встановлення рамок відносяться:

- Вступ — підготовка приміщення і фасилітаторів.
- Привітання-представлення фасилітаторів і учасників воркшопу.
- Презентація програми, теми та домовленостей.
- Практична інформація.
- Правила гри.
- Вправи-криголами.

Пам'ятайте:

Учасникам часто не терпиться розпочати, тому відкриття не повинно бути занадто довгим.



У малодосвідченого фасилітатора чи фасилітаторки воркшопу може виникнути спокуса швидко провести вступ, щоб перейти до діалогу. Однак діалог фактично починається зі вступу, особливо якщо ви залучаєте учасників, наприклад, до узгодження правил.

Детальніше про те, як якісно провести вступ, читайте в Додатку 3.

Запитання для планування

- Як почати, щоб реалізувати все заплановане?
- Як довго має тривати відкриття і як його динамічно й різноманітно структурувати?
- Які правила гри та вправи-криголами актуальні?
- Наскільки я хочу залучити учасників до встановлення рамок і домовленостей?

Детальніше про введення та пропозиції щодо вправ читайте в частинах «Обрамлення діалогу» і «Розминка перед діалогом» у Розділі 5.

2. Процес

Процес — це ядро воркшопу, що, як правило, забирає найбільше часу й уваги. Він охоплює вступні бесіди, вправи, спільну рефлексію або групові заняття, запитання і відповіді, діалоги та монологи. Саме тут діалог поглиблюється і розгортається по-справжньому. Постійно обмірковуйте, чи є ваш вибір оптимальним, з огляду на проблему, мету, цільову групу та тип воркшопу.

Запитання для планування

- Які вступні бесіди, вправи, групові заняття тощо необхідно провести?
- Яка послідовність має бути між різними видами активностей? Що саме необхідно зробити для різних частин, скажімо, для підготовки вступних бесід?
- Як це зробити особисто й розподілити, якщо фасилітаторів декілька?

Дізнатись більше та знайти пропозиції щодо активностей ви зможете у частині «Виклики під час діалогу» у Розділі 5.

3. Фіналізація

Фінальний етап спрямований на те, щоб звести все в одне ціле і належно попрощатися. Це важливо як для учасників воркшопу, так і для його фасилітаторів. Фіналізація складається з трьох частин: підбивання підсумків, завершення процесу й оцінка на основі відгуків учасників про воркшоп.

Підбивання підсумків акцентує на ключових моментах, знаннях і інсайтах, які відкрилися протягом воркшопу. Учасникам нагадують, що вони вивчили, щоб обміркувати їхнє навчання. Воркшоп про діалог часто торкається глибоких цінностей і викликає сильні емоції. Правильна фіналізація допомагає учасникам (і фасилітаторам) залишити воркшоп в емоційно прийнятному стані. Тут йдеться про процес і про участь в ньому.

Оцінка проводиться за двома напрямками: чому навчилися учасники і що вони думають про сам процес воркшопу? Це дає змогу фасилітаторам отримати, а учасникам дати зворотний зв'язок про воркшоп. Тому ставте правильні запитання, щоб отримати потрібний зворотний зв'язок.

Складові завершення процесу й оцінки:

- Короткий виклад того, що відбулося.
- Ключові моменти, інсайти й результати.
- Завершення процесу.
- Оцінка того, що отримали учасники.
- Зворотний зв'язок для фасилітаторів.
- Прощання і подяка.

Запитання для планування

- Як підсумувати те, що дізналися учасники?
- Як завершити процес належно для учасників?
- Як оцінювати?
- Як вивчати те, що дізнались учасники щодо:
 - діалогічних інструментів;
 - розуміння та усвідомлення в діалозі;
 - розуміння і заглиблення в суть проблеми тощо?
- Що потрібно знати про досвід учасників воркшопу?
- Про що слід отримати зворотний зв'язок?
- Як переконатись у його отриманні?

Детальніше про фіналізацію воркшопу та пропозиції щодо заходів читайте в частині «Обрамлення діалогу», Розділ 5.

КУТ Б. УЧАСНИКИ

Яка цільова група воркшопу?

Центральне місце в діалозі повинні зайняти учасники, оскільки саме вони мають дізнатися про нього якнайбільше. У цьому куті ви вивчаєте склад групи й мотивацію, потреби й очікування її учасників. Чим більше ви про них знаєте, тим краще зможете адаптувати воркшоп. З деякими групами ви зможете зробити все заплановане, з іншими — лише частково. Мотивація учасників відвідати воркшоп та їхні потреби в навчанні і розвитку — лише деякі фактори, що впливають на їхні очікування щодо результатів.

«Ніколи не переоцінюйте знання і не недооцінюйте інтелект учасників»

Ельза Гаммеріх
(народилася в 1936 році),
засновниця
Данського центру
з вирішення конфліктів.

З'ясуйте, як учасники розподіляються за такими категоріями, як стать, вік, освіта, етнічна належність, мова тощо. Потреби й інтереси в групі 22–30-річних, які працюють у волонтерських організаціях, не збігаються з потребами та інтересами 17–18-річних старшокласників, які добре знають одне одного. Всі вони хочуть працювати в режимі діалогу, але щоб залучити їх, треба по-різному розробляти воркшоп. Поговоріть з одним або кількома учасниками під час планування, щоб дізнатися більше про те, хто вони і що хотіли б засвоїти.

Запитання для планування

- Як учасники розподіляються за статтю, віком, етнічною належністю, освітою, роботою, інтересами тощо?
- Що вони вже знають про діалог?
- Який контекст їхньої участі (наприклад, школа чи інший навчальний заклад, церква, робота чи організація волонтерів)?
- Це однорідна група чи набір людей із різних верств суспільства?
- Чи вони вже знайомі? Якщо так, то які відносини між ними?
- Учасники відчують себе невимушено чи напружено одне з одним?
- Учасники прийшли з власної волі (більш мотивовані) чи в межах обов'язкового навчання (ймовірно, інакше мотивовані)?

«Заздалегідь дізнайтеся щось про учасників, щоб ви могли спланувати свій воркшоп і підготувати приміщення для нього. Водночас будьте відкритими, щоб могли змінити свої упередження щодо них!».

Тобіас з Данії, амбасадор діалогу.

КУТ В. МЕТА

Як учасники можуть використовувати знання і навички з воркшопу у власному житті?

Ви формулюєте мету на основі потреб учасників і ваших уявлень про це. Мета — це ваш власний намір щодо того, що мають засвоїти учасники. Однак не плутайте особисту мотивацію з реальною метою: вони не обов'язково збігаються.

Кілька прикладів того, якою може бути мета:

- Поширювати знання про діалог.
- Дати учасникам краще розуміння діалогу.
- Зруйнувати стереотипи учасників.
- Поглибити в учасників розуміння культурних відмінностей.
- Дати учасникам можливість обговорити в діалозі проблему або актуальну для них тему.

Запитання для планування

- Що учасникам необхідно дізнатися про діалог?
- Що ви хочете, щоб учасники дізналися про діалог?
- Чи узгоджуються відповіді на два вищенаведених запитання? І чи можливо задовольнити ці побажання з огляду на учасників і наявні обставини (час, ресурси тощо)?
- Чи заважає ваша особиста мотивація актуальнішій меті?

КУТ Г. МОТИВАЦІЯ

Чому я хочу провести воркшоп?

Мотивація нашої діяльності, зокрема й глибина роботи з діалогом, впливає з особистої системи цінностей. Чим чіткіше ви розумієте свою мотивацію, тим легше пояснити її іншим. Тому враховуйте її під час планування воркшопу.

- Приклади особистої мотивації:
- Поширювати знання про діалог.
- Бути в центрі уваги.
- Вирости як фасилітатор чи фасилітаторка.
- Отримати досвід, цінний для вашої кар'єри.
- Змінити суспільство.
- Покращити світ.
- Заробити гроші.

«Жоден чоловік ніколи не ввійде в одну річку двічі, тому що це не та сама річка і він більше не та людина»

Геракліт (535–475), грецький філософ. Ефес. Мала Азія

Наша мотивація може базуватись як на ідеалах, так і на особистих потребах — скажімо, в розвитку або визнанні. Але воркшоп з діалогу спрямований на те, щоб створити взаєморозуміння і глибоке усвідомлення серед учасників. Тому краще, якщо ваша мотивація хоча б частково важлива для інших.

Якщо ви врахуєте ці аспекти, то будете виглядати природно, жваво й захопливо — тобто викликати довіру як фасилітатор чи фасилітаторка.

Запитання для планування

- Чому я хочу працювати з діалогом?
- Які в мене сподівання чи мрії щодо цього воркшопу?
- Чому це важливо для мене?
- Чому це важливо для учасників?

ТРИ АСПЕКТИ ВОРКШОПУ: ЗМІСТ, ФОРМА ТА ПРОЦЕС

Чому план воркшопу з однаковими вправами, часовими рамками, фасилітаторами й навіть учасниками призводить до абсолютно різних процесів? Це результат взаємодії трьох аспектів: змісту, форми і процесу, які одночасно створюють сенс.

Воркшоп відбувається за планом або сценарієм. Але план сам по собі не є воркшопом. Воркшоп народжується на зустрічі між присутніми «тут і зараз». Ви з учасниками спільно створюєте динаміку воркшопу. Тому під час планування зосереджуйтеся на взаємодії різних аспектів. Чим активніше вони взаємодіють, тим більше вражень і досягнень отримують учасники. Водночас і ви маєте більші шанси досягти запланованого.

Аспекти воркшопу

Зміст = що всередині => **ЩО?** Що ми будемо робити? Куди ми рухаємось? Про що йдеться? І що ж станеться?

Форма = що зовні => **ЯК?** Як ми спілкуємося? Як ми виглядаємо? Як нам діяти? І як це повинно відбуватися?

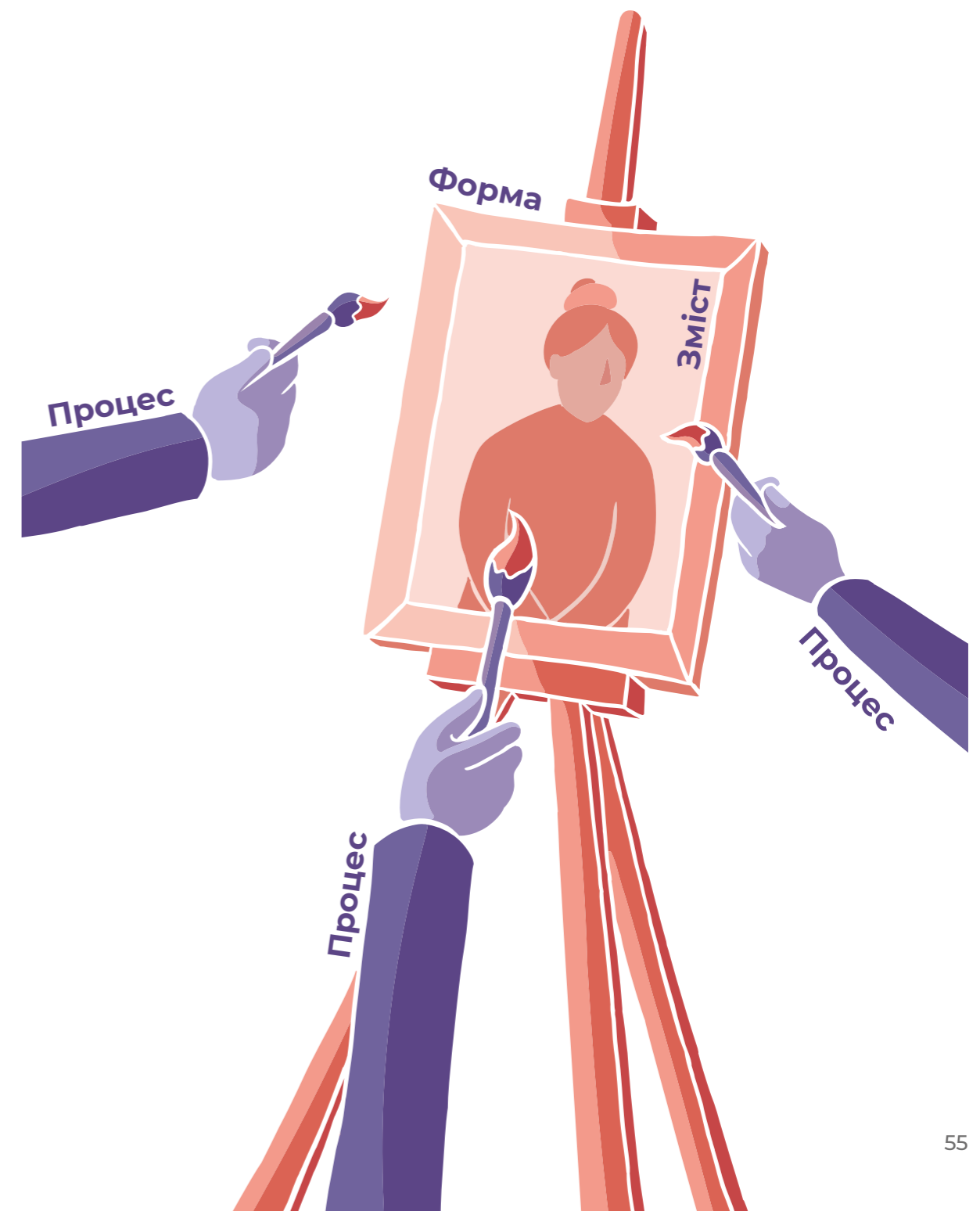
Процес = рух або зміна => **ЯК** ми рухаємося разом? Що ви відчуваєте у процесі? Як ми реагуємо на те, що відбувається, і інтерпретуємо це? Яка динаміка?

Під час спілкування, ми, як правило, зосереджуємось на змісті, оскільки спочатку він сприймається як найбільш очевидний і відчутний вимір.

У чому справа?

І що ми будемо робити?

Форма — це обгортка або спосіб, яким щось робиться. Форма повинна відповідати й підкріплювати зміст, щоб не спотворювати його. Наприклад, керівники воркшопу не можуть говорити про відкритість, але бути замкнутими у спілкуванні.



Процес — це траєкторія руху до місця призначення. Це постійне спілкування між учасниками, коли вони виконують вправи. Це їхні інтерпретації і реакції, а також динаміка всередині групи. Це безпосередньо діалог між учасниками та керівником воркшопу, який відображає зміни в навчанні та взаємодії між ними.

Цей процес здебільшого невидимий, доки ми не звертаємо увагу на нього. Якісний процес під час воркшопу дбайливо й позитивно веде нас через запланований зміст. А неякісний процес, навпаки, псує атмосферу, дратує і не приносить задоволення від спілкування.

Ми можемо зробити процес помітним, запитуючи:

Що ви відчуваєте?

Як ви ставитесь до того, що...?

Як ви сприйняли те, що сталося, коли...?

«На трьох різних воркшопах я говорила про діалог як про концепцію. Мені вдавалося це дедалі краще, і я зрозуміла чому. Щоразу я залучала дедалі більше учасників і дозволяла їм наводити власні приклади. Я давала їм більше часу та простору і згадувала, що вони говорили раніше. Учасники дізналися більше, тому що вони бачили, що ми рухаємося і вчимося разом».

Зайнаб з Данії, амбасадорка діалогу.

На воркшопі про діалог все стосується діалогу, тому що діалог — це процес сам по собі. Ви говорите про діалог, ведете діалог і навчаєтесь через діалог. Зміст, форма і процес зливаються одне з одним. Тому воркшоп з діалогу — відмінний привід висвітлити процес, тобто те, що відбувається між учасниками протягом зустрічі.

Вибір цілей

Більшості людей спочатку буде складно керувати воркшопом, свідомо плануючи процес. Якщо у вас невеликий досвід, то вам може бути складно планувати і втілювати зміст воркшопу. Запитуйте себе: що ми будемо робити разом і як ми досягнемо того, чого хочемо? Однак можна водночас і зосередитися на змісті, і проводити блискучі діалогові воркшопи, якщо поставити це за ціль.

Якщо ви вже не новачок (або хочете кинути серйозніший виклик собі), то можете глибше опрацювати процес із учасниками. Вони краще зрозуміють суть діалогу на практиці, оскільки активно залучаються до того, що відбувається між ними «тут і зараз».

Ви можете прочитати більше про те, як поводитися зі змістом та процесами під час проведення воркшопу, у наступному розділі.

Корисні поради щодо планування

1. Учасники — головні герої вашого воркшопу. Відштовхуйтеся від цього, щоб адаптувати свій воркшоп для них.
2. Робіть усвідомлений вибір протягом усього планування.
3. Подумайте про приміщення та облаштуйте його так, щоб воно відповідало вашому воркшопу.
4. Підготуйтеся морально.
5. Придумайте запасний план і будьте готові у разі потреби скасувати всі плани, як тільки опинитесь віч-на-віч з учасниками.





РОЗДІЛ 4

ПРОВЕДЕННЯ ВОРКШОПУ

Керівник воркшопу має стежити, чи виконується сценарій і водночас чи дійсно учасники ведуть діалог і дізнаються про нього більше. Крім того, він координує все, що відбувається між учасниками, щоб процес теж допомагав досягти мети воркшопу. Тому ретельно складений план сприятиме цьому.

Цей розділ познайомить вас із фасилітаторською роллю і її викликами — очікуваннями учасників, які готові вступити в діалог щодо гострих питань.

Хто такий фасилітатор?

Слово «фасилітатор» походить від латинського *facilis*, що означає «легкий».

Фасилітатор повинен полегшити групі подорож до узгодженого місця призначення.

Як описано в Розділі 3, воркшоп складається з трьох частин: змісту, форми і процесу.

Якщо учасники хочуть не лише почути, що таке діалог, а й опанувати нові знання через метод діалогу на практиці, вир — як людина, що відповідає за воркшоп — має тримати у фокусі усі три частини як під час планування, так і у процесі проведення.

Учасники зосереджені здебільшого на змісті та цілі. Але як фасилітатор чи фасилітаторка, ви маєте орієнтуватись і на зміст, і на форму, і на процес (як під час планування, так і під час проведення воркшопу) та брати на себе особливу відповідальність саме за процес. Тому що коли ви організовуєте чи керуєте воркшопом, то інакше дивитесь на те, що відбувається та куди ви прямуєте.

Різниця між керівником і фасилітатором

Як керівники, так і фасилітатори мають вести учасників до запланованого місця призначення.

Керівник фокусується на цілі, змісті й актуальному завданні. Також він керує і координує роботу групи для конкретного результату. На воркшопі ця форма лідерства подібна до традиційної ролі вчителя.

Фасилітатор фокусується як на змісті, так і на процесі. Однак він більше дбає про процес: відстежує, що учасники відчують щодо завдання і одне до одного, що відбувається між ними і як це впливає на зміст/ завдання. Фасилітатор має керувати процесом так, щоб він оптимально відповідав змісту й меті. Тому він бере на себе свідому відповідальність за процес і динаміку всередині групи.

Фасилітатори повинні полегшувати шлях до мети воркшопу. Розгляньмо спортивний керлінг, у якому команда має перемістити по льоду великий плоский гранітний камінь, щоб досягти цілі на протилежному кінці крижаної доріжки. Один гравець «подає» камінь, а інші швидко рухаються перед ним, щоб змінити його траєкторію. На воркшопі учасники — це камінь для керлінгу. Фасилітатор — це гравець, який наполегливо працює, щоб камінь опинився у цільовій зоні. Він може гальмувати, прискорюватись і спрямовувати камінь. Якщо він відволічеться, бо його погляд прикутий до цільової зони, камінь для керлінгу зупиниться. За аналогією відбувається «рух» (процес) учасників воркшопу на шляху до розуміння діалогу.

«Ви не можете розмірковувати від імені учасників, ви повинні робити це разом з ними. І вони, і ми створюємо простір для роздумів. На відміну від вчителя, який намагається навчити рефлексувати, ми повинні супроводжувати їх. Таким чином діалогічний підхід допомагає визначити, що дійсно хвилює учасників, тому весь воркшоп стає захопливим і збагачує як їх, так і нас».

Карін з Данії, амбасадорка діалогу.



Керівник, фасилітатор — чи і те, і інше?

Мета діалогового воркшопу — сформуванню уявлення та розуміння про діалог або конкретну проблему. Спосіб, який використовується у процесі, і є діалогом.

Тому керівнику чи керівниці воркшопу з діалогу теж слід приділяти увагу процесу. Адже те, що відбувається між учасниками, може допомогти підкріпити зміст. Таким чином керівники воркшопу з діалогу **завжди** є фасилітаторами.

Однак навіть досвідченим керівникам непросто зосередитися як на змісті, так і на процесі. Стежте за учасниками, розкладом, вступними бесідами й різними вправами (**змістом**). Спілкуйтеся через діалоги (**форма**). Керуйте всім, що відбувається між учасниками, і переконайтеся, що співпраця між організаторами воркшопу ефективна (**процес**).

Зосереджуйтеся на процесі залежно від ступеня вашого досвіду, обговорюваної проблеми і домовленостей з учасниками. Навіть під час простої організації процесу, ви все одно можете проводити змістовні й успішні воркшопи з діалогу.

З власного досвіду ви розумієте, що легше досягти своїх цілей, коли ви як фасилітатори теж фокусуєтесь на процесі і використовуєте взаємодію між учасниками, щоб навчити їх.

Далі ваша робота в діалоговому воркшопі природно переходить у фасилітацію.

«Я була надзвичайно щаслива, коли зрозуміла, який колосальний результат ми отримуємо, коли залишаємось у ролях фасилітаторів і спрямовуємо процес, не намагаючись вплинути на учасників і не кажучи їм, що правильно, а що — ні. Адже у діалозі слід розрізняти, як представляти власні погляди та надавати учасникам змогу виявляти і змінювати свої».

Хайфаа з Данії, амбасадорка діалогу.

Хто такий хороший фасилітатор?

Хороший фасилітатор — це передусім сама людина: природна і максимально залучена. Це здатна до діалогу, допитлива і відкрита особистість, яка досліджує, прагне спілкування і добре слухає учасників. Вона використовує діалогічні інструменти, такі як дослідницькі запитання, активне слухання та віддзеркалення, а також володіє особистими якостями, які більш детально описані нижче.

Дотримання чотирьох принципів діалогу — довіри, відкритості, чесності та рівності — є фундаментальною звичкою фасилітаторів діалогу. Також ви маєте володіти гнучкістю, здатністю міркувати та саморефлексувати. Усе це формує настрій, з яким фасилітатори зустрічаються з учасниками, і практичні інструменти, які ви використовуєте в спілкуванні з ними.

Якщо у власному житті й манері спілкуванні керівник чи керівниця дотримується цих принципів, які намагається передати, то це не тільки підвищує його чи її авторитет, а й ефективність як фасилітаторів. Спостерігаючи за фасилітаторами

в дії, учасники бачать навички ведення діалогу і його практичне використання, а тому заохочуються спілкуватися так само.

Основні фасилітаторські навички

Довіра

Учасники довіряють фасилітатору чи фасилітаторці, що безпечно керує процесом, навіть коли їхні погляди беруть під сумнів. Довіру можна вселити за допомогою відкритого та чесного спілкування. Наприклад, можна розповісти учасникам, що буде відбуватися на заході або залучати їх до визначення рамок воркшопу. Таким чином фасилітатор чи фасилітаторка ніби повідомляє: «Я вірю, що ви впораетесь з відповідальністю за те, що станеться тут сьогодні». Якщо фасилітаторів кілька, то довірчі відносини між вами є гарним стартом для спільної роботи в діалогічному процесі з іншими учасниками. Ви проявляєте довіру, коли вірите у ваші домовленості про розподіл ролей і з'ясуєте внутрішні розбіжності під час підготовки і в процесі роботи.

Відкритість

Фасилітатори сприяють відкритості, коли діляться власним досвідом дилем і проблем, пов'язаних з діалогом. Коли вони розповідають історії як звичайні люди, то інші можуть ототожнювати себе з ними. Те саме відбувається між учасниками, коли вони відкрито діляться одне з одним своїм особистим досвідом. Відкритість допомагає нам виявити людину за її поглядами. Фасилітатор чи фасилітаторка відкриті до всього, навіть якщо світогляд учасників відрізняється від власного. Фасилітатори активно слухають їх і визнають їхній погляд.

Примітка 1; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання.



Чесність

Чесність — це щиро брати участь у розмові за допомогою особистої історії або власного прикладу й залишатися собою. Наприклад, якщо ви розумієте, що у вас немає готової відповіді, то відкрито розмірковуєте про це з учасниками. Ви визнаєте власну можливу невпевненість і використовуєте її в процесі.

Рівність

Кожна людина, незалежно від статусу, статі, етнічної належності, віку або політичних поглядів, має що сказати в діалозі. Сторони в діалозі мають брати участь нарівні і проявляти повагу одне до одного. Як фасилітатор чи фасилітаторка, ви маєте закріплювати рівність як частину групової динаміки. Для цього можна ділитися власними поглядами та досвідом або брати участь у праві.

У фасилітації може бути складно одночасно брати участь і нести відповідальність за процес. Часто більш доречно залишатися в ролі того, хто керує процесом. Принципи рівності можна відстоювати в шанобливому і вдячному спілкуванні з учасниками. Також ви можете наголошувати на відмінностях між учасниками, розповідати про них як про перевагу та вказувати на можливості, які вони пропонують.

Кілька фасилітаторів своїм прикладом теж слугують доказом цього. Ви можете підкреслити, що співпраця й дружба можлива і досить плідна, всупереч протилежним поглядам і різному культурному, політичному або релігійному досвіду.

Гнучкість

Як фасилітатор чи фасилітаторка, ви можете мати добре підготований сценарій, однак завжди повинні бути готові відхилитися від нього. Адже ви ніколи не знаєте, якою буде реакція учасників, коли опиняєтеся перед ними на початку воркшопу. Вас може очікувати як розчарування, цікавість і радикальні погляди, так і несприйняття, ентузіазм або його відсутність.

«Лиш коли ви надзвичайно гнучкі і м'які, вам вдасться бути надзвичайно твердими і сильними»

(Буддійське прислів'я, походження невідоме).

Саме в таких ситуаціях вам потрібно твердо стояти на своєму і, по-перше, сказати собі: «Є як є». А по-друге, взяти на себе роль допитливого дослідника або детективів, що розслідують справу. Уявіть себе Шерлоком Голмсом у корковому капелюсі й дослідіть, що діється в кімнаті та серед учасників. Запитуйте їх, що відбувається між ними насправді? Що стоїть за тим, що вони говорять і роблять, за мовою їхніх тіл та їхніми позиціями?

Зазвичай ми інтерпретуємо щось на основі власної упередженості, але насправді це може означати щось зовсім інше.

Гнучкість також означає, що ви можете відхилитися від сценарію, але все одно зосереджуєтеся на пункті призначення і різних шляхах до нього.

Як стати хорошим фасилітатором?

Фасилітаторські навички можуть здатися надскладними, якщо їх сприймати як вимоги до ролі. Це — ідеал фасилітатора чи фасилітаторки в діалозі, до якого ви можете прагнути, але на це можуть піти роки. Нікому не вдається зробити все з самого початку, але кожна людина може досягти успіху методом спроб і помилок.

Перший крок — прагнути отримати різні навички. Завдяки власній практиці можна вдосконалити не лише навички, а й вміння рефлексувати.

Рефлексія та саморефлексія

Розпочинаючи діалог з іншими, ви сумніваєтесь і перевіряєте власні припущення. Те саме ви робите в ролі фасилітатора чи фасилітаторки. Ваша здатність рефлексувати разом з учасниками сприяє їхньому навчальному процесу. А для вас рефлексія і саморефлексія допомагає зрозуміти фасилітаторську роль і краще виконувати її.

«Дуже важливо рефлексувати з учасниками протягом воркшопу й запитувати, що вони бачать і думають... Адже те, що, ви вважаєте, вони думають, не завжди є тим, що вони думають насправді!».

Зайнаб з Данії, амбасадорка діалогу.

Саморефлексія схожа на постійний інтроспективний діалог. Плануючи, ви розмірковуєте про те, як будете виконувати свою фасилітаторську роль. Виконуючи роль — про те, чи перебуваєте ви на правильному шляху в процесі, яким буде ваш наступний крок і чи буде дотриманий графік. Крім цього, ви обдумуєте, чи власна упередженість і фундаментальні припущення не беруть над вами верх. Рефлексія допомагає прояснити вибір на цьому шляху, щоб зробити його свідомо.

Якщо фасилітаторів кілька, підтримуйте тісний зв'язок, щоб мати спільне уявлення про те, де перебувають інші в процесі. Тому постійно рефлексуйте одне з одним.

Додатково як фасилітатор чи фасилітаторка ви розвиваєте здатність постійно розмірковувати про себе та свою манеру спілкування. Це допомагає усвідомити, що кожна людина може змінювати погляди й цінності. Відповідно, ви більше дізнаєтеся про власні погляди й цінності, тим самим культивуючи природу діалогу всередині себе.

Якщо у вас недостатньо досвіду, корисно мати більш навченого помічника-фасилітатора чи фасилітаторку. З ними можна буде ділитися досвідом і спільно міркувати, щоб краще зрозуміти процес особистісного розвитку.



Оцінювання після кожного воркшопу — це ще один інструмент для розвитку у фасилітаторській ролі. Якщо прямо запитати учасників, що вони думають, є ризик отримати несхвальну відповідь. Не кожна людина може дати конструктивну критику, а різкі слова важко сприймати. Однак у ситуації, що склалася, ви повинні намагатися вислухати не захищаючись.

Мистецтво діалогу — це, зокрема, вміти отримувати оцінку й побачити в ній щось корисне. Шукайте це навіть у різких висловлюваннях. Звертайте увагу насамперед на це, а образу або неприємне переживання обміркуйте з колегами, керівниками або наставниками. Ви навчаєтесь, а ваше навчання, зокрема, є результатом перешкод!

Див. Розділ 3 про перешкоди, які сприяють розвитку та навчанню.

Подбайте про себе

Під час фасилітації піддавайте себе ризику обережно й свідомо. Якщо вдало вибрати момент, то особисті та чесні коментарі можуть принести користь процесу. Однак, говорячи про щось особисте, ви можете раптом відчувати себе більш вразливими, ніж хотіли б, що не завжди приносить користь процесу або вам самим.

У цьому полягає тонка грань між особистим досвідом, яким ви готові поділитись (публічний) і яким ні (приватний). Де вона проходить, залежить від вашої власної інтуїції: як щодо вас самих, так і щодо групи учасників, з якими ви працюєте. У першому випадку ви виходите з власного досвіду, щоб проілюструвати якусь думку в робочому процесі. У другому — позиціонуєтесь так, щоб привернути увагу до себе як до особистості, не почувавшись вразливими.

Один з керівних принципів фасилітації полягає в тому, що учасники мають розуміти, коли ви розповідаєте про себе. Тоді взаємодія стає привабливішою, а особистий приклад полегшує пояснення чогось складного.

Головне — ніколи не намагайтеся перетягнути на себе центр уваги, а обґрунтуйте процес, в якому різні погляди учасників створюють нову точку дотику між ними.

ЯК ВИ ФАСИЛІТУЄТЕ?

Фасилітація схожа на спостережний пост, з якого ви бачите все зі сторони та постійно розмірковуєте над тим, що відбувається в кімнаті. Вам потрібно стежити і за тим, як досягти мети за допомогою запланованих заходів, і за тим, що відбувається між учасниками. Ви берете участь у процесі, цікавитесь тим, що відбувається в приміщенні, а також сумніваєтесь у власних припущеннях та інтерпретаціях щодо цього. Це називається метапозицією (meta = після, поза). Коли ви використовуєте її, це означає, що ви «спілкуєтесь про спілкування».

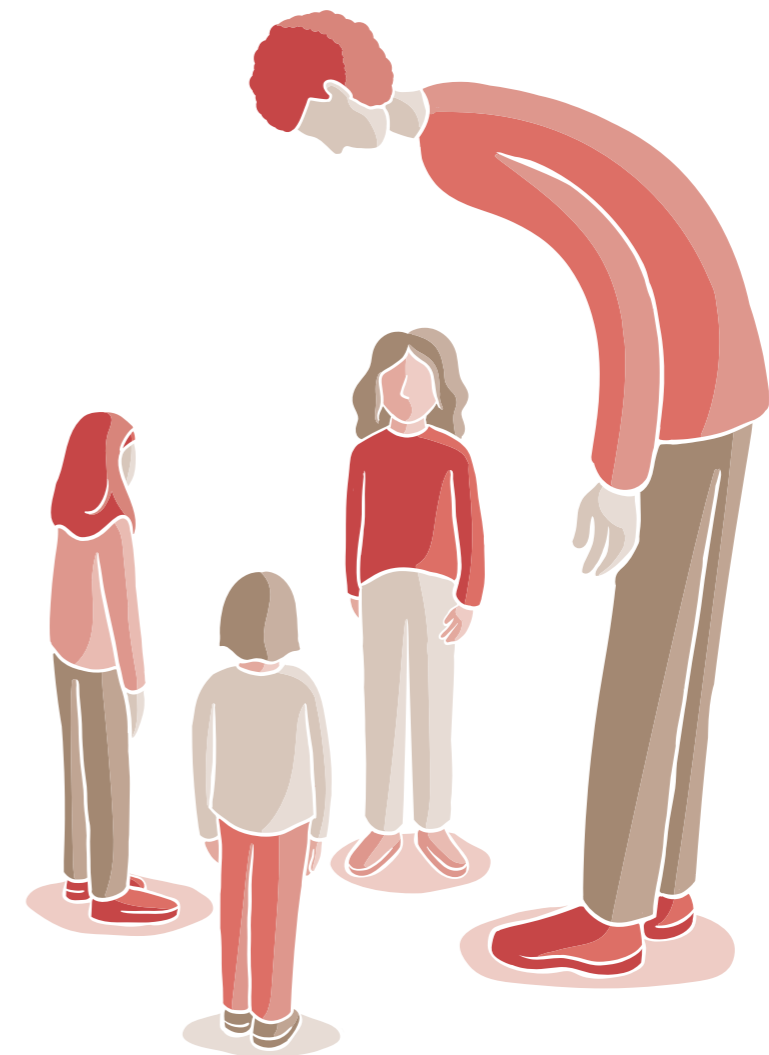
У професійній термінології це називається «перехід на метапозицію».

Фасилітатор чи фасилітаторка займає метапозицію, орієнтуючись на два внутрішні запитання:

1. Як мені найкраще реалізувати програму, щоб досягти мети з погляду учасників?
2. Як мені, як фасилітатору чи фасилітаторці, оптимально підтримувати взаємодію між учасниками і розвивати діалог?

Це породжує багато додаткових запитань у фасилітаторів, коли вони спілкуються з метапозиції і свідомо розмірковують про те, що відбувається. Наприклад:

- Що тут відбувається саме зараз?
- Яка атмосфера й чи комфортно усім у цьому приміщенні?
- Чи отримуємо ми від учасників те, що хочемо (наприклад, чи вступають вони у діалог і розмірковують про власні упередження)?
- Куди ми рухаємося в цьому процесі?
- Чи дотримуємося ми правил і домовленостей з учасниками?
- Чому деякі люди роблять більший внесок, ніж інші?



Відповіді допоможуть вам скласти уявлення про те, куди рухається воркшоп, чого прагнуть учасники на ньому і як збираються втілювати це в життя. Ви можете спілкуватись із метапозиції і наодинці зі собою, і зі своїми колегами під час перерви або відкрито перед учасниками. Якщо хочете робити це перед учасниками, то ознайомте їх із процесом, щоб вони побачили те, що відбувається, з метапозиції фасилітатора. Це також заохочує їх поглянути на процес крізь власні рефлексії.

Якщо хочете залучити учасників безпосередньо, то поставте їм деякі з перерахованих вище запитань. За цих умов їм необхідно буде взяти на себе частину відповідальності за певний напрям у процесі. Водночас це підкреслить для них процес як складову діалогу.

Часто доречно чітко показати, що ви переходите в метапозицію, щоб побачити, що відбувається довкола з іншої позиції, і поговорити про це іншим способом.

Це можна зробити, наприклад, взявши так званий тайм-аут. Як і в світі спорту, під час тайм-ауту учасники і фасилітатор чи фасилітаторка з'ясовують, чи рухаються вони в правильному напрямі, чи всі згодні з тим, що відбувається, і чи потрібно коригувати правила гри.

Приклад тайм-ауту

Ви збираєте учасників і пояснюєте різницю між діалогом і дискусією через малюнки на фліпчарті. Ви намагаєтесь зробити це за допомогою пропозицій учасників, але їх насправді нема. Хтось розмовляє, а хтось обмінюється текстовими повідомленнями. Усі розсіяні. Замість того, щоб намагатися рухатися далі зі своїм малюнком, ви кажете: *«Зачекайте, зупинімося на мить»*.

Тепер ви приймаєте метапозицію і розмірковуєте про те, що відбувається. Якщо ви не хочете залучати учасників до роздумів, то можете сказати їм: *«Ми просто робимо п'ятихвилинну перерву»*. Шукайте, як повернутися до конструктивного обговорення. Чи повинні ви поділитися з ними своїми спостереженнями і поцікавитися, чому їм бракує концентрації? Чи достатньо виконати енергійну вправу, бо ви думаєте, що вони втомилися? Якщо фасилітаторів кілька, то разом розмірковуєте про те, що робити.

Коли ви відкрито спілкуєтесь з учасниками, можете сказати їм: *«Я бачу, що ви обмінюєтесь текстовими повідомленнями і розмовляєте одне з одним. Здається, вам важко зосередитися. Цікаво, чому так?»*.

Залежно від їхньої відповіді («Нам потрібна перерва», «Ми чогось не розуміємо», «Ми вважаємо за краще змінити тему розмови» тощо), ви вирішуєте, яким буде наступний крок. Важливо підтримувати контакт і діалог з учасниками й зі собою про те, що відбувається цієї миті. Можливо, ви вже поставили дослідницьке запитання та залучили учасників до процесу. У такому разі ваш діалог у самому розпалі.

Декілька фасилітаторів, які керують воркшопом, формують команду як під час планування, так і протягом виконання. Ви повинні постійно стежити одне за одним і не боятися оголошувати тайм-аут, як тільки воркшоп сходить з колії. Під час тайм-ауту ви аналізуєте свої думки та почуття, щоб розвіяти сумніви. Відкрито й зацікавлено розмірковують, як рухатися далі. Подумайте про групу учасників і від чого вони отримують найбільшу користь.

Як цього досягти, щоб дотриматись узгодженої мети воркшопу?

Залежно від зворотного зв'язку ви вирішуєте триматися попереднього курсу чи змінити напрям воркшопу. Іноді вам потрібно уточнити в учасників, чи можна продовжувати, рухаючись новим шляхом. Іноді — покласти на свій досвід і судження, щоб створити для групи найкращий курс.

Ви маєте бути сміливими, щоб оголосити тайм-аут, оскільки учасники можуть подумати, що ви не контролюєте ситуацію. Насправді все йде якраз навпаки. Тайм-аут означає, що ви берете на себе роль посередника і несете відповідальність за цей процес.

Підготовка фасилітатора

Фасилітатори повинні не лише скласти свою програму, а й морально підготуватися. Адже навіть якщо ви добре плануєте, завжди існує певний ступінь непередбачуваності у воркшопі. Тому бути морально готовими важливіше, ніж продумувати кожен деталь у сценарії. Моральна підготовка стосується того, як ви будете вести інших через діалогічний процес і реагувати на невідоме, опираючись на себе й учасників.

Перший крок — визнати, що ви можете підготуватися лише до певного моменту. Частина результату й ефекту діалогічного процесу залежить від контексту, учасників та інших непередбачуваних ситуативних факторів, якими ви не можете повністю керувати.

Другий крок — продумати якомога більше сценаріїв, щоб ви могли скласти свій діалоговий набір інструментів із усім необхідним для власної фасилітаторської ролі.

Ви можете підготуватися, поставивши такі запитання (колегам, керівникам або наставникам):

- *Що найкраще і що найгірше може статися на цьому шляху?*
- *Які методи й інструменти можуть бути корисними для конкретних ситуацій?*

Відповіді можуть допомогти вам зорієнтуватися на місці, незалежно від того, чи це плавання під вітрилом при сонячному світлі чи важкий перехід у штормовому морі.

**«Планування — ніщо,
підготовка — все»**

Джон Шоттер, професор
та дослідник діалогу
та управління процесами.

Інструментарій фасилітатора

Фасилітатор працює насамперед з інструментами діалогічного спілкування: первинним контактом, активним слуханням, віддзеркаленням та дослідницьким запитанням (див. Розділ 2). Крім того, фасилітаторська роль вимагає таких інструментів, як підсумовування, сумнів і прийняття.

Що робить фасилітатор чи фасилітаторка?

Активно слухає

Мовою свого тіла, голосом і ставленням фасилітатори виражають свою зацікавленість. Вони з повагою ставлять дослідницькі запитання, які беруть під сумнів погляди учасників. Для цього фасилітатори використовують запитальні слова («хто», «що», «де», «як») і відкрити форму: «*Постарайтеся розповісти більше про...*», «*Чи можете ви розповісти про це?*».

Підбиває підсумки

Фасилітатор чи фасилітаторка чітко повідомляє, як далеко група просунулася в процесі з огляду на домовленості. Він чи вона переконується, що все йде за планом, але залишається відкритим для інших способів досягнення мети. Підбивання підсумків починається зі слів учасників. Фасилітатор чи фасилітаторка здебільшого узагальнює, а не інтерпретує самостійно, а також постійно залучає учасників, щоб переконатися, що висновок зрозумілий усім. А особливо уважний він чи вона до тих, хто утримується від розмови: наприклад, прямо запитує, що вони думають.

Бере під сумнів та приймає

У деяких групах, де багато тихих або більшість «політично коректних» учасників, для початку діалогу можна спонукати їх висловити «сильніші» думки. Для цього фасилітатор чи фасилітаторка поляризує думки та посилює розбіжності. Наприклад, перефразовує обережне твердження: «*У певному сенсі, я думаю, що іноді буває децю важко...*» у більш сміливе «*То тобі дійсно важко...?*».

В інших групах потрібно робити навпаки. Коли сильні думки вже висловлені, фасилітатор чи фасилітаторка має прийняти їх, вказуючи, де різні сторони мають щось спільне. У такій ситуації можна виділити спільні цінності: «*Отже, у вас різні релігії, але у вас обох сильні переконання, і ви вважаєте, що важливо могли спокійно сповідувати свою релігію, правда?*».

Бути фасилітатором чи фасилітаторкою — щастя, коли діалог розгортається природно, співпраця з іншими фасилітаторами проходить легко, а неймовірні інсайти виникають тут і зараз. Однак іноді ви можете опинитися на слизькому.

ПРОБЛЕМА ФАСИЛІТАТОРА — СПРОТИВ

Спротив виникає тоді, коли щось пригнічує, ранить чи лякає вас. Наприклад, якщо ви намагаєтеся переконати учасника чи учасницю в тому, що ви праві, а він — ні, робите саркастичне або несхвальне зауваження — тобто спілкуєтесь абсолютно недіалогічно.

Що таке спротив?

Спротив — це природна реакція, коли в наших поглядах і цінностях сумніваються. Оскільки діалог часто провокує саме такі ситуації, то спротив у діалозі і відповідному воркшопі є нормою.

Спротив може набувати різних форм і проявлятися із різною інтенсивністю. Одні учасники можуть надсилати текстові повідомлення, а інші — випалювати: «*Ти взагалі розумієш, про що говориш?*» або «*З мене досить!*».

Спротив може завдавати справжніх страждань через зустріч із людьми, чий погляд й цінності принципово відрізняються від ваших.

Чим вища інтенсивність спротиву й емоцій, тим важче впоратися. Тому цілком зрозуміло хотіти уникнути подібних ситуацій, не звертати уваги на такі «перешкоди» або покласти їм край. Ви можете вступити в дискусію, щоб переконати співрозмовника чи співрозмовницю та перемогти їх у суперечці. Інакше кажучи, ви сходите зі шляху діалогу.



Ви можете почуватися незручно у фасилітаторській ролі. Кожна людина, яка проводить воркшоп, відчуває хиткий ґрунт під ногами. Нормально показувати, що у вас є сумніви, власні погляди та високі цінності. Завдання полягає в тому, щоб знайти правильний баланс між професійною фасилітаторською роллю і сміливістю бути собою. Як фасилітатор чи фасилітаторка, ви керуєте всім, що відбувається в залі. Учасники очікують, що ви залишитесь у рамках цієї ролі. Тому краще не приймати все особисто, а розглядати це як частину процесу й шанс глибше зануритися в діалог.

«Дивакуватий родич»

Спротив можна порівняти з «дивакуватим родичем», з яким ніхто не хоче сидіти поруч на сімейних застіллях. Він надокучає запитаннями і поводить непристойно. Вам хочеться уникати його або огризатися йому. Дивакуватий родич часто діє зухвало і ніби хоче зруйнувати все, що ви запланували.

«Один учасник весь час дуже негативно відгукувався про цілий воркшоп. Ми щиро оцінили його чесність, пам'ятаючи про діалогічний принцип чесності. Ми вислухали його погляд і відкрито поділилися власною думкою щодо спірного питання програми. Було важко, тому що я категорично з ним не погоджувалася. Після сеансу я отримала від нього запит на дружбу у Facebook, де він написав: "Дякую, що вислухали ідеї учасників, тепер я знаю, що означає діалог. Ми повинні слухати одне одного"».

Лінаа з Йорданії, амбасадорка діалогу.

На воркшопі такого «родича» можна розглядати як бажану «перешкоду», щоб легше з ним взаємодіяти. У процесі воркшопу він може допомогти учасникам зрозуміти глибинний потенціал діалогу. Якщо ви проаналізуєте, що приховує спротив, то зможете підштовхнути процес вперед.

За спротивом можуть стояти цінні інсайти, що зміцнюють взаєморозуміння. А саме в цьому і полягає сенс діалогу. Чи скористаетесь ви цією перевагою, залежить від ролі спротиву в процесі і того, як ви з ним справляєтесь.

Перший конструктивний крок у боротьбі зі спротивом — визнати, що він існує. Наступний крок — попрацювати зі своїм власним ставленням до нього, щоб зрозуміти, де саме вам кидають виклик. Ви можете почати з роздумів над цими твердженнями:

- Спротив — природна реакція на те, що наш світогляд та ідентичність беруть під сумнів.
- Спротив посилюється, коли інші намагаються переконати нас.
- Спротив — це емоція, тому його не можна заперечити.
- Спротив зменшується, коли ми відчуваємо, що нас чують, бачать і розуміють.
- Ви можете зустріти спротив на півдорозі і зберегти власну позицію, вивчивши, що він приховує.
- Спротив породжує спротив.

Наступним кроком у боротьбі є вивчення динаміки спротиву й типових моделей реакції, коли ми з ним стикаємося.

«Одного разу у мене був учасник, який повністю змінив свій спосіб спілкування протягом трьох годин воркшопу. Спочатку він постійно перебував нас і дуже прагнув уваги. Але після того, як він спробував вести діалог за допомогою "мікрофона", він повністю змінився. Неймовірно було побачити такі зміни за такий короткий час».

Патрісія з Єгипту, амбасадорка діалогу.

Три способи протистояти спротиву

Є три способи протистояти спротиву:

- Відплата. Ви сперечаєтесь, щоб переконати, критикуєте або говорите з сарказмом.
- Відступ. Ви використовуєте іронію чи гумор або ігноруєте сказане.

Ці дві реакції, як правило, інстинктивні, але жодна з них не сприятиме діалогові і не послабить спротив, а радше — навпаки.

- Дослідження.

Ви досліджуєте те, що відбувається як всередині вас (через само-рефлексію), так і всередині вашого співрозмовника чи співрозмовниці, що чинить спротив. Ви використовуєте діалогічні інструменти, такі як формування або підтримка первинного контакту, активне слухання і дослідницькі запитання. Ви концентруєтесь на тому, щоб залишатись у своїй діалогічній позиції. Звучить просто, але стає набагато складніше, коли ви стикаєтесь зі спротивом.

Примітка 2; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання.

Інструменти для протидії спротиву

Головний спосіб протидіяти спротиву — звертати увагу на основні цінності та потреби, приховані за радикальними позиціями й поглядами. Цікавтесь думками «дивакуватого родича», запитуйте, віддзеркалюйте сказане і проявляйте повагу до почуттів. Наприклад: «Ви кажете, що природа діалогу – це дурня. Схоже, це дуже важливо для вас. Мені цікаво дізнатися більше. Чи можете ви розповісти більше про...?».

Так ви визнаєте право «родича» на його різкі погляди. Встановлюйте з ним первинний контакт, приділяючи додаткову увагу (наприклад, під час перерви поговоріть про щось, крім воркшопу). Коли ви після цього продовжите діалог за планом, то у вас може з'явитися свіже бачення і краще розуміння під час контакту з учасниками, зокрема — і з «родичем».

ВАШІ ВРАЗЛИВІ МІСЦЯ

У деяких ситуаціях спротив спрямований проти вас як фасилітатора чи фасилітаторки, тому це легко сприймати особисто. Крім того, ви можете добре знати предмет обговорення через власний досвід або ретельне вивчення. Тому може стати складно залишатись у фасилітаторській ролі та зберігати дослідницьке і допитливе ставлення, зокрема до себе і своїх поглядів. Усвідомлення того, в яких ситуаціях ви схильні «відплачувати» або «відступати», є одним з найглибших знань про себе як про фасилітатора чи фасилітаторку. Для цього визначте за допомогою попереднього самоаналізу, де ваші слабкі місця або «гарячі точки».

Проведіть саморефлексію і запитайте себе: чому це зачіпає мене за живе? Про що це свідчить?

Якщо ви усвідомлюєте, що змушує вас реагувати так чи інакше в конкретних ситуаціях, це відображає вашу позицію, тобто особисті погляди й цінності. Через рефлексію і навчання з іншими це може допомогти вам знайти нові способи протидії спротиву.

Ви можете підштовхнути процес уперед, коли вас вразили в слабке місце, якщо відкрито поділитесь своїми спостереженнями про те, що сталося. Ви чесно говорите про те, що вас зачіпає, і водночас продовжуєте відповідати за учасників і керувати воркшопом. Тому ви повертаєте діалог в потрібне русло: *«Я розумію, що мене децю спровокувало те, про що ви говорили. Це стосується моїх глибоких цінностей. А як щодо вас? Якою була ваша реакція? Про які ваші цінності йдеться?»*.

Важко підтримувати рівновагу у ролі, коли вас щойно вдарили. Проте відповідальний фасилітатор чи фасилітаторка має чинити спротив і обмірковувати це самостійно та з учасниками. Тому це прекрасна можливість дізнатися більше про себе, а для учасників — про природу діалогу, щоб краще розуміти, як діяти в схожих ситуаціях. Адже всі ми, напевно, намагалися зіграти роль «дивакуватого родича».



Вправи посилення розумової діяльності

Подібно до дерева, зігнутого вітром, яке росте в певному напрямку, нас сформувало наше виховання та досвід. Поки ми росли, ми тягнулися до поглядів і цінностей, які нам передали. Спротив відчувається як вітер нового напрямку. Потрібно свідомо докладати зусиль, щоб «потягнутись в інший бік» від того, до якого ми звикли.

Примітка 3; Додаток 4: Примітки, посилання та пропозиції для подальшого читання.

Корисні поради для фасилітації

- 1. Ви — приклад для наслідування!** Встановлюйте первинний контакт, посміхайтесь і демонструйте тепле, вдячне та толерантне ставлення. Слухайте, слухайте, слухайте, говоріть і слухайте! Використовуйте інструменти діалогічного спілкування.
- 2. Довіряйте собі, своєму плану та процесу.** Ваш сценарій — це путівник, а не закон. Будьте готові змінити курс у процесі і майте план Б. Використовуйте те, що відбувається в просторі між вами й вашими колегами, а також між вами й учасниками. Довіряйте своєму власному внутрішньому чуттю.
- 3. Навіть якщо ви опинитесь в центрі уваги, ви — не зірка.** Саме думки і погляди учасників потребують уваги.
- 4. Будьте самими собою.** Будьте найкращою версією себе. Ніхто не може зробити все відразу, але кожен і кожна може чогось досягти, доклавши максимум зусиль. Сконцентруйтеся на своїх сильних сторонах і працюйте над розвитком слабких.
- 5. Саморефлексуйте.** Закріплюйте свій досвід після воркшопу з колегами, керівниками або наставниками. Ви як фасилітатор чи фасилітаторка теж навчаєтесь, коли обмірковуєте власні дії і сфери, у яких відчуваєте труднощі.

РОЗДІЛ 5

ДІАЛОГ У ДІЇ

У цій частині ви знайдете натхнення і конкретні ідеї для вправ, активностей та ігор під час воркшопу. Вони поділяються на три категорії залежно від вашого досвіду, інтересів, учасників і цілей:

- 1. Обрамлення діалогу.** Вправи, які встановлюють загальні рамки воркшопу, включно з відкриттям, правилами гри, підбиванням підсумків, завершенням процесу й оцінкою.
- 2. Розминка перед діалогом.** Вправи для застосування чотирьох принципів діалогу: відкритості, довіри, чесності та рівності. У першій вправі наведено приклад чотирьох невеликих вправ-криголамів. Наступні п'ять прикладів — трохи розширені варіанти вправ-криголамів. Останній може допомагати визначати характер діалогу.
- 3. Виклик через діалог.** Вправи, які допомагають вивчати діалог на практиці і розуміти його як концепцію. Деякі з них також слугують основою для проведення діалогу на різні теми.

Як вибрати вправу?

Незалежно від того, наскільки лаконічно чи детально ви вирішите планувати, пам'ятайте про три складові успішного воркшопу:

- 1. Учасники та спільна мета воркшопу.** Запитуйте себе: чого прагну я і що потрібно учасникам?
- 2. Активність, роздуми, навчання.** Після кожного завдання запрошуйте учасників до роздумів і робіть певні висновки.
- 3. Варіативність.** Вона сприяє динаміці, тому чергуйте різні види діяльності, щоб перетворити воркшоп у гармонійний музичний твір, в якому ви диригуєте. Поєднуйте короткі презентації, у яких привертаєте увагу ви, з глибокими роздумами учасників як у парах, так і на пленарних сесіях. Поєднуйте активні вправи, зокрема фізичні, з більш спокійними та рефлексивними.

Ви можете прочитати про основний рецепт успішного воркшопу та про те, як скласти сценарій, у Розділі 3.

Слід мати на увазі

Якщо ви новачок у фасилітаторській ролі, дотримуйтеся інструкцій до кожної вправи, поки не спробуєте її декілька разів. Також враховуйте ситуацію і групу учасників, з якою працюєте. Якщо вправа пов'язана, скажімо, з тілесним контактом, і це помітно незручно для учасників — майте альтернативу про запас. Якщо на воркшопі потрібно об'єднатися на пленарній сесії, а група виявляється дуже тихою, спочатку дайте їм подумати в парах. Потім вони можуть розповісти перед усією групою. Або ж дайте їм змогу говорити по одному в колі.

Ключове слово у фасилітації — «гнучкість».

Незалежно від того, наскільки досвідчено ви себе відчуваєте, ви завжди маєте зрозуміло подавати інструктаж до кожної вправи. Для учасників кожна вправа нова, тому доцільно перевіряти, чи дійсно всі все зрозуміли.


Ви можете заглибитись у мистецтво планування в Розділі 3 і прочитати більше про те, як виконувати фасилітаторську роль у Розділі 4. У Додатку 3 представлені приклади сценаріїв.


Насолоджуйтеся воркшопом!





Шаблон


Кожна вправа представлена нижче з коротким описом, щоб ви перевірили, чи відповідає вона вашій меті. Вправи наводяться відповідно до шаблону з п'яти пунктів:

 **Мета.** Для чого підходить ця вправа? Як вона допомагає зрозуміти діалог як концепцію? Які можливості пропонує ця вправа як метод проведення діалогу з будь-якого питання на практиці?

 **Кроки.** Точний опис того, як виконувати вправу.

 **Рефлексія.** Ідеї для конкретних моментів, які природно виділити у вправі. Приклади запитань для роздумів, які ви можете ставити, щоб закріплювати отримані знання після кожної вправи. Пам'ятайте, що для кожної групи найвідповіднішими можуть бути різні запитання.

 **Практична інформація.** Інформація про відповідну кількість учасників, терміни, матеріали, вимоги до приміщення і площі тощо.

 **Скринька ідей.** Варіації однієї й тієї ж вправи. Тут також може бути інсайт «Он воно що!» із власного досвіду або з історії, розказаної одним з амбасадорів чи амбасадорок діалогу. Зрештою, це може бути якийсь особливий виклик, на який фасилітаторам слід звернути увагу.

Категорія вправ 1: Обрамлення діалогу

Відкриття воркшопу повинно сприяти хорошій груповій динаміці та невимушеності між учасниками, щоб діалог розвивався оптимально. Для цього можна використовувати реєстрацію, як описано у Вправі 1.1. Відкриття також встановлює рамки для воркшопу, наприклад, узгодженням чітких правил гри. Як це зробити, описано у Вправі 1.2.

У діалоговій роботі потрібно вміти правильно робити підсумки й завершувати процес. Це стосується кінця воркшопу загалом, але узагальнювати та визначати результати після кожної вправи також корисно. Детальніше про це читайте у Вправі 1.3.

Фасилітаторам потрібен відгук про те, що учасники отримали від воркшопу. А учасникам важливо належно й коректно завершити процес, який вони пройшли. Для цього слід зібрати інформацію з кожного питання та обговорити з учасниками як те, що вони дізналися, так і те, чи комфортно їм було брати участь. Вправи 1.4 і 1.5 містять приклади того, як проводити корисні оцінювання.



1.1: Реєстрація

Ця вправа допомагає створити безпечне і довірливе середовище, щоб кожен учасник і учасниця наважилися брати участь. Все починається з представлення воркшопу як подорожі. Ви проводите паралель: остання справа перед стартом будь-якої подорожі — це реєстрація. Треба обов'язково показати свій посадковий талон, який посвідчує особу й дає право приєднатися до подорожі. На воркшопі це відбувається символічно: кожна людина вимовляє своє ім'я або виявляє свою присутність у групі інакше: «Зараз я тут, у дорозі з вами». Після представлення люди зосереджуються вже на воркшопі й займають свої місця.

Мета



- Створити безпечне і довірливе середовище для діалогу, щоб дати змогу всім учасникам щось сказати: наприклад, відрекомендуватись. Вони можуть розповісти щось особисте про свої очікування і відчуття перед тим, як відправляться «в подорож». Вправа також вибудовує відносини, оскільки всі щось дізнаються одне про одного.

Кроки



На початку фасилітатор чи фасилітаторка порівнює діалоговий воркшоп із подорожжю. Він пояснює, що діалог полягає не в досягненні конкретної мети, а в самій «подорожі» до місця призначення та всьому, що відбувається на шляху. У цьому процесі важлива фізична й розумова присутність кожної людини. Саме в цій вправі усі можуть відчути себе учасниками події.

Ви готуєте основу для реєстрації на воркшопі за допомогою таких запитань:

- Як вас звати? Ким ви працюєте?
- Що мотивує вас бути тут?
- Як ви почуваетесь тут?
- Який ваш прихований талант?
- Хто чи що сьогодні привело вас сюди?
- Що ви сподіваєтесь дізнатися про діалог після завершення?
- Як ви сподіваєтесь навчитися працювати з діалогом після завершення?
- Коли ви у своїй стихії?

Виберіть кількість та типи запитань залежно від групи, теми воркшопу та наявного часу.

Учасники по черзі відповідають на вибрані запитання.

Рефлексія

Після реєстрації попросіть учасників подумати про те, як атмосфера в групі відрізняється від попередньої, де вони були. Це приверне їхню увагу до манери спілкування, що впливає на відносини й динаміку між учасниками.

Практична інформація

Кількість учасників

Загалом вправа може проводитися з необмеженою кількістю учасників, але в групах понад 20–25 осіб реєстрація повинна бути дуже короткою. У великій групі мова жестів може замінити усні відповіді по черзі, наприклад: «Покажіть на пальцях за шкалою від 1 до 5, наскільки ви готові почати» або «Покажіть, наскільки ви мотивовані». Згодом ви розміркуєте разом з учасниками про те, чому важливо знати, як справи у людей, коли ви з ними спілкуєтесь.

Час

Макимум 1 хвилина на учасника чи учасницю.

Матеріали

Нічого.

Скринька ідей

Учасники можуть відповідати на запитання хаотично. Це означає, що вони відповідають, коли готові, замість того, щоб чекати своєї черги. Це динамічніша форма, особливо у великих групах.

Варіація 1. Виїзд

Коли воркшоп закінчується, виїзд завершує процес. Учасників просять у випадковому порядку сказати кілька слів про те, якою була «подорож»: «Що ви бачили й чули?».

Або ж запитайте, чи є в них свої короткі коментарі, наприклад:

- Як мені піти звідси?
- Чи є ще щось, що я хочу сказати учасникам чи фасилітатору або фасилітаторці?

Вправу можна зробити більш грайливою, якщо стати в щільне коло. Учасник чи учасниця, що вже висловив свою думку, робить крок назад. Також можна кинути м'яч наступній людині, яка збирається говорити.

Вправа натхненна принципами Глибокої демократії (див. джерела до Вправи 1.1 в Додатку 4).

1.2: Правила

Ця вправа допомагає встановити основні рамки й правила для воркшопу, закладаючи спільну основу між учасниками й фасилітатором чи фасилітаторкою. Учасники можуть приєднатися до процесу на ранніх стадіях, привносячи власні цінності.

Мета

- Створити безпечне середовище для діалогу, домовившись про чіткі спільні правила або норми.
- Передати право контролю під час воркшопу учасникам, залучаючи їх до формулювання правил гри.
- Допомогти фасилітаторам підтримувати процес конструктивним і безпечним для самовираження і навчання.

Кроки

Насамперед слід ввести й обґрунтувати правила.

Фасилітатор чи фасилітаторка запитує учасників, які правила чи норми, на їхню думку, повинні діяти під час проведення воркшопу.

Наприклад: «Що нам буде потрібно, щоб провести тут хороший діалог сьогодні?».

Фасилітатор чи фасилітаторка записує пропозиції, уточнюючи в учасників, чи дійсно це те, що вони мали на увазі. Він чи вона переконується, що все зафіксував, і коригує деякі формулювання у разі потреби.

Якщо учасники не мають пропозицій, фасилітатор чи фасилітаторка пропонує три або більше правила. Учасники обговорюють їх у невеликих групах або парах. Фасилітатор чи фасилітаторка перевіряє, чи є в них запитання, коментарі чи виправлення. Усі учасники мають чітко підтвердити, що приймають і будуть виконувати ці правила.

Можливі правила:

- Уважно слухайте одне одного й робіть це від початку до кінця.
- Ми різні, але відкриті до відмінностей одне одного.
- Запитайте, якщо чогось не розумієте.
- Беріть участь, навіть якщо можна пропустити свою чергу.

Завершіть це кількома фразами, які підкреслюють ваші позитивні очікування. Це допоможе перемістити акцент із офіційності, яка в деякого асоціюється з правилами.

Рефлексія

Ці правила можна називати й інакше: «правила спільного проживання», «правила зростання», «норми спільного використання» тощо. Адже іноді такі вирази, як «правила» або «правила гри», можуть сприйматися дещо легковажно.

Використовуйте формулювання учасників. Ви можете допомогти сформулювати пропозиції, але стежте за тим, щоб не нав'язувати власних (упереджених) правил.

Зробіть пропозиції конструктивними. Якщо речення стосуються чогось небажаного, спробуйте уникнути цього формулювання й опишіть, як має бути натомість. Наприклад, «не перебивати» можна замінити на «вислухати іншу людину».

Поставтеся до всіх пропозицій серйозно і з позитивом. Ця початкова частина воркшопу допомагає налаштувати настрій для подальшого діалогу. Водночас вона вже дає змогу продемонструвати діалогічний підхід на практиці.

Практична інформація

Кількість учасників

Кількість можливих учасників не обмежена, але якщо їх понад 20–25, то слід розділити їх на невеликі групи для обговорення пропозицій. Якщо провести цю вправу на підлозі (див. нижче), можна запитати кількох осіб з кожної групи про їхню інтерпретацію того чи іншого правила. Решта може коментувати та доповнювати.

Час

Максимум 30 хвилин.

Матеріали

Картон або фліпчарт + маркери та клей для розміщення правил на стіні, щоб усі могли їх бачити.

Скринька ідей

Варіація 1. Проведення вправи на підлозі

Фасилітатор чи фасилітаторка пропонує низку правил і записує їх по одному на кожному аркуші формату А4 або А3. Ці листки з правилами розкладають на підлозі так, щоб між ними був простір, й учасники дуже коротко пояснюють їх. Після цього учасників просять стати поруч із правилом, яке вони вважають найважливішим. Вони розповідають одне одному, як розуміють це правило й чому воно важливе для них. Приблизно через 5 хвилин фасилітатор чи фасилітаторка розмовляє з кожною сформованою таким чином групою. Він чи вона підкреслює, як може відрізнитися розуміння правила і як це може призводити до непорозуміння, оскільки ми часто вважаємо, що інші інтерпретують слова так само, як і ми. Водночас саме ця інтерпретація правила певною групою буде діяти під час воркшопу. Таким чином діалог розпочинається.

Варіація 2. Деконструкція, що показує різні норми (ця варіація вимагає кваліфікованого фасилітатора чи фасилітаторку)

Після першого вищеописаного варіанту на підлогу викладаються три нових правила. Вони суперечать першим і відображають абсолютно різні норми, такі як:

- Ви повинні перебити, щоб висловитися.
- До вчителів необхідно звертатися по імені й по батькові.
- Не можна пропускати свою чергу.

Тут відбувається той самий процес, що й у Варіації 1. Підсумовуючи, ви роздумуєте над соціальними нормами та прийнятими правилами в групі, які не відповідають нашим уявленням про «належне». Таким чином учасники розпочинають вести діалог про різні норми та цінності.

Запитання для роздумів:

- Як впоратися з розбіжностями (наприклад, щодо правил) під час групової розмови (зокрема, на воркшопі з діалогу), де фундаментальна цінність полягає в тому, щоб дати простір кожній людині?
- Як далеко може завести нас діалог як інструмент?
- Чи має діалог якісь обмеження?
- Де, коли? Чи доречні іноді дискусія і переговори?

Варіація 3. Проведення вправи для коротких процесів

Фасилітатор чи фасилітаторка наводить від трьох до п'яти своїх власних пропозицій щодо правил. Він чи вона коротко пояснює правила гри. Потім запитує учасників, чи приймають вони запропоновані правила та чи хочуть щось виправити в них. У разі потреби правила змінюють або коригують, записують на фліпчарті й розвішують на стіні.

1.3: Підсумовування з оцінюванням

Ця вправа завершує воркшоп, підсумовуючи ключові моменти, що виникають протягом усього процесу. У ній учасники рефлексують і оцінюють те, що вони дізналися. Вправа добре підходить для великих груп, де усна оцінка зайняла б багато часу і не гарантувала, що всі голоси під час підсумовування будуть почуті.

Мета



- Побачити, наскільки була досягнута спільна мета, узгоджена на початку.
- Розкрити значення цього воркшопу для учасників і фасилітаторів.
- Допомогти фасилітаторам покращити воркшоп конкретними відгуками як щодо змісту, так і щодо процесу.
- Дати можливість учасникам разом з фасилітаторами поміркувати над тим, що вони дізналися.

Кроки



Роздайте кожному учаснику й учасниці по 2–3 невеликих аркуші паперу різних кольорів (наприклад, стікери). Кожен колір представляє один з чотирьох варіантів того, що отримали учасники, наприклад:

- **Червоний:** найцінніший урок сьогоднішнього дня.
- **Синій:** вправа, яка спрацювала найкраще.
- **Зелений:** що я беру зі собою і буду використовувати далі.
- **Жовтий:** відчуття під час участі.

Фасилітатори наводять приклад, написавши твердження на різнокольорових стікерах. Учасники мають близько 3–4 хвилин, щоб написати свої враження на стікерах.

Потім учасників просять розмістити їх на чотирьох різних великих аркушах паперу, по одному для кожного кольору.

Після цього фасилітатори зачитують деякі з них. Потім учасники можуть доопрацювати та/ або поміркувати над твердженнями.

Рефлексія



Якщо думки учасників воркшопу сильно різняться, скористайтеся цим, щоб подумати, як ми по-різному сприймаємо світ. Оцініть різноманітність думок і поцікавтеся, що за цим стоїть.

Практична інформація



Кількість учасників	Майже необмежена.
Час	Близько 15 хвилин.
Матеріали	Невеликі смужки паперу певних кольорів і трохи клею, якщо ви не використовуєте стікери. Ватмани або фліпчарти для вибраних категорій. Ручки для всіх. Маркери.

Скринька ідей



Не давайте учасникам готових відповідей, а ставте їм відкриті й позитивні запитання, які сприятимуть зворотному зв'язку. Більш конструктивними є запитання: «Чого має бути більше?» або «Як можна покращити досвід?», ніж «Що було погано?».

Використовуйте вправу як трамплін для того, щоб представити діалог у перспективі. Наприклад, за допомогою таких запитань: «У чому полягає користь діалогу в сучасному світі?», «Які цінності містяться в принципах діалогу?».

Варіація 1

Завершіть вправу, попросивши учасників оновити свій статус на своїх сторінках у Facebook, Twitter тощо.

Варіація 2

Витратьте 5–10 хвилин на «виставку», де учасники ходять по колу, читаючи стікери одне одного. Завершіть її короткою загальною рефлексією, наприклад, відповідаючи на запитання: «Що ви думаєте щодо прочитаного?», «З чим ви підете звідси?».

Порада

У вас може виникнути відчуття, що на короткому воркшопі недостатньо часу для оцінювання. Але поставте це в пріоритет. У належному завершенні розкривається багато нового як для учасників, так і для фасилітаторів.

Про підсумовування

Історія амбасадора діалогу

Студент на воркшопі в Олександрії встав після семінару і сказав: «Я буду використовувати ці інструменти для проведення подібних сесій зі своїми колегами». Хтось ще сказав, що буде використовувати їх, щоб змінити світ на краще. Учасник з Данії з вадами зору сказав, що після нашого воркшопу він знайшов впевненість, щоб самому спробувати попрацювати фасилітатором.

1.4: Квадрат оцінювання

Ця вправа використовується для зворотного зв'язку від учасників щодо того, що вони дізналися і що думають про цей процес. Сам процес завершується енергійно й динамічно.

Мета



- Дати фасилітаторам чіткий зворотний зв'язок про те, що учасники дізнались і про те, чи їм сподобалося брати участь.
- Дати учасникам можливість конструктивно висловити критику й подякувати.

Кроки



Поставте чотири стільці в ряд перед учасниками або так, щоб вони стояли спинками одне до одного всередині кола, утвореного учасниками. На кожному стільці (або на підлозі перед ними) розмістіть чотири різні аркуші формату А4 з такими підписами:

- **ОН ВОНО ЩО!**
- **В ЯБЛУЧКО!**
- **БІЛЬШЕ!**
- **ДЯКУЮ!**

Фасилітатор чи фасилітаторка пояснює кожен з цих чотирьох пунктів.

ОН ВОНО ЩО! Важливий момент навчання або усвідомлення учасника чи учасниці (інсайт).

В ЯБЛУЧКО! Приклад вправи, обговорення чи активності, від яких учасник чи учасниця отримали велику користь.

БІЛЬШЕ! Відчуття недостачі або невиправданого очікування.

ДЯКУЮ! Подяка з поясненням або людина, якій учасник чи учасниця хоче подякувати.

Учасникам пропонують сісти на різні стільці: хаотично й по черзі. Після цього вони розповідають залежно від стільця, на якому сидять, у чому було їхнє усвідомлення «Он воно що!», що влучило в «яблучко», чого їм хотілося більше і за що вони вам вдячні.

Ви можете використовувати усі стільці одночасно або по черзі. Можна присісти кілька разів. Не всі учасники повинні сідати та щось говорити, але їх слід заохочувати до цього.

Фасилітаторська роль полягає у тому, щоб слухати, а не коментувати, навіть якщо лунає багато критики. Якщо вас чимось ранили, краще потім обговорити це з колегою.

У кінці фасилітатор чи фасилітаторка теж сідає на стільці, адже йому чи їй є що сказати. Ви можете оцінити залученість учасників або цікаві моменти, розповісти, які уроки для себе винесли тощо. Недоречно критикувати або наголошувати на невирішеному конфлікті чи напрузі.

Вправа завершується, коли всі повертаються, щоб сісти у велике коло, і ви говорите: «Спасибі за сьогоднішній день», «Щасливої дороги» тощо.

Рефлексія



Якщо думки учасників воркшопу сильно відрізняються, скористайтеся цим, щоб подумати, як ми по-різному сприймаємо світ. Оцініть різноманітність думок і поцікавтеся, що за цим стоїть.

Практична інформація



Кількість учасників

Майже необмежена.

Час

Близько 15 хвилин (залежно від кількості учасників)..

Матеріали

Стільці, аркуші паперу + маркери.

Скринька ідей



Варіація 1

Якщо учасників багато, їх можна розділити на менші групи, кожна з яких заповнює аркуш паперу чотирма графіками з вищепереліченими підписами. Потім усі слухають кожну групу або її представника чи представницю, що надає зворотний зв'язок від її імені.

Порада

У вас може виникнути відчуття, що на короткому воркшопі недостатньо часу для оцінювання. Але поставте це в пріоритет. У належному завершенні розкривається багато нового як для учасників, так і для фасилітаторів.

Вправа була натхненна Джоном Андерсеном і розроблена данською компанією «The Kaospilots» (див. джерела до Вправи 1.4 в Додатку 4).

1.5: Інструменти

Вправа дає корисні навички для оцінювання. На основі інформації із воркшопу учасники повинні скласти конкретний план дій, як продовжувати використовувати діалог у своїй організації та/ або у власному житті. Вправа спонукає учасників переглянути знайомі методи, прийоми й інструменти діалогу, а також ті результати, яких вони досягли на цьому шляху.

Мета



- Дати учасникам можливість висловити те, що вони дізналися, щоб вони за своїли це та продовжували використовувати надалі.
- Допомогти учасникам зрозуміти, як можна застосовувати отримані знання у їхньому повсякденному житті в майбутньому.

Кроки



Учасникам пояснюють мету вправи. Вони діляться на групи по три людини й починають з мозкового штурму, який базується на запитанні: «Які практичні методи й інструменти із цього воркшопу я буду використовувати надалі?».

Учасникам пропонують виступати по черзі, щоб усі приєдналися. Вони перераховують найважливіші інструменти, записані на фліпчарті.

- Потім учасники індивідуально розмірковують над такими запитаннями:
- Що з цього я зможу використати на практиці в майбутньому?
- Для чого і в яких ситуаціях я зможу це використати?
- Який результат я хочу отримати?

Для цієї рефлексії ви використовуєте таблицю з трьома стовпцями, яку роздаєте кожному учаснику й учасниці.

(Див. Вправу 3.8: Діалог з «мікрофоном»).

Інструмент

Приклад: активне слухання

Застосування

Коли ми проводимо засідання комісії

Ефект / зміна

Створити найкращу атмосферу в групі, залучити тих, хто рідко говорить

Приклад: діалог з «мікрофоном»

У проєктній групі, коли наші думки розходяться

Ефективніше ухвалювати рішення завдяки діалогу

Учасники пишуть одне за одним, натхненні попередньою групою.

Крім того, учасників заохочують ділитися прикладами того, що вони написали для натхнення інших.

Також можна виділити час для подальшого обміну ідеями між усіма учасниками або в невеликих групах (варіації наведені нижче).

Рефлексія



Вправа сама по собі є рефлексією. Перегляньте наведені нижче варіації, щоб дізнатися, як це зробити в перспективі.

Практична інформація



Кількість учасників

Майже необмежена. Підходить для великих груп, де для проведення усного оцінювання знадобиться багато часу.

Час

Від 30–45 хвилин до декількох годин (якщо дотримуватись нижченаведених варіацій).

Матеріали

Папір для фліпчарта й маркери для груп. Аркуші формату А4 з попередньо надрукованими стовпцями або чисті аркуші паперу, щоб учасники могли самі намалювати стовпці. Для Варіації 2 потрібні листівки з марками.



Варіація 1

Попросіть учасників скласти конкретний план дій у письмовій формі, де вони опишуть, що насправді потрібно для змін. Наприклад: «Щоб почати використовувати активне слухання на засіданні комісії, нам усім потрібно пройти навчання. Кошти слід виділити на весняний курс. Ми обговоримо це на зустрічі 3 січня. За це відповідає Анна. Надалі нам потрібно збільшувати тривалість зустрічей на пів години, щоб глибше розглядати проблеми».

Варіація 2

Попросіть учасників спочатку написати одне конкретне побажання щодо змін, де можна використати діалог у їхній організації. Потім вони пишуть, яка саме дія має відбутися, щоб вони досягли своєї мети. Також встановлюється термін виконання. Учасники зазначають це на листівці зі своєю власною адресою. Через чотири тижні розішліть листівки учасникам.

Варіація 3

Вправу також можна використати як трамплін для глибокого вивчення того, як активніше використовувати діалог і/ або як його впроваджувати, наприклад, в організаціях учасників. Учасникам рекомендують скласти плани дій для більших проєктів із діалогами. Можна використовувати той самий шаблон, що й вище.

Ця вправа натхненна «кривою інструменту», розробленою консультантом Яном Розенмаєром. Оригінальна вправа описана в книзі «Anerkendende Procesøvelser» [Вправи на процес вдячності] (Bjerring & Lindén, 2008) (див. джерела до Вправи 1.5 в Додатку 4).

Категорія вправ 2: Розминка перед діалогом

Енерджайзери та вправи-криголами — це ігрові види вправ. Їх можна використовувати на початку воркшопу, щоб створити приємну атмосферу та груповий дух. Вони допомагають зміцнити довіру, яка закладає міцну основу для діалогу. Вправи можна використовувати для посилення групової динаміки, скажімо, за допомогою сміху. Або ж вони можуть спонукати учасників до роздумів, які змусять їх змінити свої погляди. Вони також роблять енергійнішими тривалі процеси у воркшопі. У Вправі 2.1 наведено приклад чотирьох швидких вправ. Цей варіант добре тримати про запас, якщо потрібно буде спонтанно змінити напрям.

Іноді їх також можна використовувати, щоб висвітлити моменти щодо принципів діалогу та разом з учасниками обміркувати розпочатий процес. Наприклад, ви можете запитати:

- Як ви почувалися, коли виконували цю вправу?
- Як це вплинуло на вас?
- Як це вплинуло на атмосферу в цьому залі?
- Як би ви хотіли співвіднести це з діалогом?
- Що ви дізнались із вправи про діалог?

В інших випадках такої вправи достатньо, щоб пожвавити воркшоп.



Вправи 2.2–2.6 підходять як вправи-криголами, щоб побачити, що учасники дізналися про діалог на перспективу. Вправи 2.7 і 2.8 надають приклади того, як подавати діалог як теоретичну концепцію, щоб залучити учасників. Вправа 2.9 досліджує мотивацію для участі в діалозі та його поширення.

2.1: Чотири швидкі вправи

Ігри творять дива, коли треба зняти напругу, вселити почуття впевненості, підвищити групову динаміку та спонукати учасників розслабитися і краще пізнати одне одного. Такі вправи також додають енергії і концентрації атмосфері. Ось чотири короткі приклади, з яких можна почати роздуми про груповий дух і спілкування. Одна або дві вправи підходять для відкриття воркшопу.

Мета



- Зняти напругу за допомогою сміху й руху. Коли учасники діляться веселим досвідом, це згуртовує, збільшує впевненість у собі й енергію всередині групи.
- Активно залучити учасників до воркшопу, щоб створити сприятливу динаміку.

Кроки



1. Що це?

Кумедна вправа, яка вимагає концентрації

Попросіть учасників знайти щось маленьке (ручку, телефон, батарейку, іграшкову машинку тощо). Поставте учасників у коло з вибраними предметами в руках. Тепер усі учасники звертаються до людини, що стоїть праворуч від них, і співають:

— «Це ручка!» (якщо це те, що людина тримає у власній руці). Потім усі повертаються ліворуч і співають:

- «Що це?». Потім вони повертаються праворуч і відповідають:
- «Ручка!» (якщо це те, що людина тримає у власній руці).
- «Що це?» (до людини зліва).
- «Ручка!» (співає це до людини праворуч і одночасно передає свій маленький предмет наступній людині праворуч).
- «Аааа...! Іграшкова машинка!» (якщо це те, що людина ліворуч подає учаснику чи учасниці).

Ця гра може тривати безперестанку або до тих пір, поки предмети не пройдуть повне коло й не повернуться до своїх власників. Темп гри та співу можна прискорити в процесі.

2. 1-2-3

Енергійна фізична вправа

Учасники об'єднуються в пари. Двоє людей повертаються обличчям одне до одного й по черзі рахують до трьох. Людина А каже: «1». Людина Б каже: «2». Людина А каже: «3». Людина Б продовжує, кажучи: «1» і так далі. Вони продовжують рахувати, поки всі не ввійдуть у ритм.

Потім вони замінюють «1» на плескання, а «2» і «3» залишаються незмінними. Це повторюється кілька разів.

Потім «2» замінюється тупотінням ніг.

Нарешті «3» замінюється стрибком. Вправа триває протягом декількох раундів, поки в групі не накопичиться енергія.

3. Гра-смішинка

Весела вправа з непростим завданням

Ця вправа може здатися незручною у сором'язливій групі, але вона стане веселою, коли учасники втягнуться в неї.

Учасники сидять або стоять парами обличчям одне до одного — найкраще в одному довгому ряду. Гра полягає в тому, що одна людина має змусити іншу розсміятися. Ви відводите на це 2–5 хвилин (не більше, інакше може стати незручно). Ті, кому не вдається розсмішити свого партнера чи партнерку, можуть звернутися за допомогою до інших.

Коли фасилітатор чи фасилітаторка дає інструкції, у нього чи неї повинно вистачити сміливості корчити смішні гримаси і жартувати, щоб показати, що це безпечно. Якщо є декілька фасилітаторів, то одному чи одній можна стати осторонь, щоб керувати процесом і стежити за часом, а іншим — приєднатися до гри.

Порада

У деяких групах ця гра працює краще через певний час після початку воркшопу, коли учасники почуваються невимушено одне з одним.

4. Пальчикова гра

Швидка й ефективна вправа, яка збільшує енергію та загострює увагу й концентрацію.

Всі учасники стають у коло. Піднявши вказівний палець правої руки, всі вказують на стелю. Долоня лівої руки плоска, пальці витягнуті й розташовані приблизно на 2,5 см вище піднятого вказівного пальця сусіда чи сусідки зліва.

Фасилітатор чи фасилітаторка рахує: «3, 2, 1 — зараз!». На слові «зараз» кожна людина намагається зловити палець свого сусіда чи сусідки лівою рукою. Водночас вона намагається уникнути того, щоб людина зліва схопила її вказівний палець правої руки.

Ви можете збільшити рівень складності, ведучи зворотний відлік з різною швидкістю. Учасники також можуть по черзі рахувати.

Рефлексія

Роздуми після енерджайзера починають знайомство з природою діалогу і пов'язують її з принципами діалогу: довірою, відкритістю, чесністю і рівністю.

Попросіть учасників поміркувати над тим, як вони почувають себе в залі зараз, і порівняти це з відчуттям перед виконанням вправи.

Опишіть, що для вас означає створити хороший і більш особистий контакт з учасниками для роботи з діалогом.

Приклади додаткових запитань:

- Що таке комунікація?
- Як ми будуємо відносини?
- Як ми бачимо та сприймаємо одне одного?
- Як групова динаміка і відносини впливають на можливості діалогу?

Ці вправи додають енергійності без рефлексії.

Практична інформація

Кількість учасників	Змінна.
Час	5–10 хвилин на гру (пальчикова гра: 3–5 хвилин).
Матеріали	Вправа 1: невеликі предмети, які потрібно тримати в руці (принесіть декілька штук на вибір). Для Вправ 2, 3 і 4: жодних.

Порада

У цих іграх ви як фасилітатор чи фасилітаторка самостійно маєте визначити момент, коли вони доречні. Ви також повинні енергійно розказати про ігри та бути готовими до участі в них. Якщо ви відчуєте, що це «нерозумно», це може передатися учасникам. Ви можете взяти участь в іграх, щоб стати частиною групи й створити відчуття рівності.

Поважайте чужі особисті кордони. Вам слід відкрито це визнати, хоча, якщо вирішите виконати вправу, то робіть це, навіть якщо деякі учасники залишаться осторонь. Ви можете використовувати це для закріплення та рефлексії згодом, де ви підкреслите цінність того, що люди мають різні кордони та особистості. Водночас ви можете запитати, чи підвищило це груповий дух, що значило веселитися разом тощо. Дайте висловитися тим учасникам, кому помітно сподобалося.

Варіація

В інтернеті є багато таких вправ: введіть у пошукове поле слова «енерджайзер» і «вправа-криголам».

2.2: Фруктовий салат

Ця вправа слугує одночасно як вправа-криголам і енерджайзер, тобто створює спокійну атмосферу на початку і підвищує рівень енергії протягом усього воркшопу. Її варіація може почати розв'язувати проблеми комунікації та діалогу. Вправою легко керувати, і вона добре підходить для більшості груп.

Мета

- Зняти напругу, створити дух єднання, впевненості і самоствердження серед учасників і зарядити групу енергією.
- Стати трампліном для обговорення та визначення діалогу.

Кроки

Учасники діляться як мінімум на три команди. Кожна представляє один фрукт, скажімо, банан, лимон, яблуко тощо.

Поставте у коло стільці так, щоб їх було на один менше, ніж учасників. Один учасник чи учасниця стоїть в середині кола, а решта сидять на стільцях. Суть гри в тому, щоб сісти, а не стояти посередині. Людина в центрі вимовляє вголос назву одного з фруктів або фразу «фруктовий салат». Якщо, наприклад, людина каже «лимон», всі члени цієї команди повинні встати, щоб помінятися місцями одне з одним. Людина, яка стоїть посередині, також має спробувати знайти місце, щоб сісти, перш ніж усі стільці будуть зайняті. Якщо звучить фраза «фруктовий салат», всі учасники повинні встати і знайти нове місце. Людина, якій не вистачить місця сісти, повинна стати посередині. Вона знову вимовляє назву фрукта або фразу «фруктовий салат». Учасники завжди повинні намагатися знайти місце на стільці, щоб не стояти посередині.

Рефлексія

Див. Вправу 2.1.

Практична інформація

Кількість учасників	Кількість учасників майже не обмежена, але бажано не більше 30 для легкого контролю.
Час	Близько 15 хвилин.
Матеріали	Стільці.

Скринька ідей

Варіація

Як тільки учасники освоюють вправу з використанням назв фруктів, фокус перемикається на спілкування. Людина посередині використовує приклад зі свого життя (замість назви фрукта), який їй подобається або ні. Фасилітатор чи фасилітаторка починає: «Мені не подобається, коли люди надсилають текстові повідомлення, поки я з ними розмовляю». Всі, хто згоден, встають і пробують помінятися місцями. Людина, якій не вистачає місця і яка опиняється посередині, висловлює свою думку. Якщо учасникам потрібна допомога з ідеями, фасилітатор чи фасилітаторка знову наводить приклад. Важливо підтримувати дещо високий і динамічний темп. Після виконання вправи ви закріплюєте знання, розповідаючи про те, як працюють різні типи комунікації. Можна також почати давати визначення діалогу.

Порада

Якщо учасників пізніше розділяти на групи, вони можуть бути такими ж, як ті, що мають назви фруктів. Фасилітатор чи фасилітаторка повинен сам приєднатися до гри, щоб створити контакт і відповідно довіру, впевненість і спокій у групі.

2.3: Шепіт

Ця вправа просто й захопливо ілюструє, чому спілкування може бути важким і як виникають непорозуміння. Вона фокусується на вмінні слухати, що є ключем до діалогічного спілкування.

Мета

- Спонукаючи учасників до інсайту «Он воно що!» за допомогою насиченого спілкування.
- Підкреслити вміння слухати як важливу, але водночас складну навичку спілкування, особливо в діалозі.
- Зміцнити довіру всередині групи.

Ви як фасилітатор чи фасилітаторка не розкриваєте мету гри, щоб не зіпсувати її. Учасники сідають або стають у коло. Ви (або учасник чи учасниця) чітко шепочете якесь речення людині поруч. Це повідомлення передається пошепки наступній людині в колі, і так далі, поки всі не почують його. Ви можете вимовити речення лише один раз. Шепіт не повинен бути настільки гучним, щоб його міг почути хтось, крім наступного слухача чи слухачки. Речення не має бути занадто довгим і складним, але також не може бути занадто коротким і простим. Найкраще вибрати певний факт. Наприклад: «У неділю після 16:00 в пекарні на площі короля Едуарда діє знижка на тістечка з кремом: три за 100 грн».

Остання людина, якій шепочуть, вимовляє фразу так, щоб її почули всі. Її порівнюють з початковою. Слова кардинально зміняться.

Вправа є гарним стартом для роздумів про діалог і комунікацію, наприклад, через запитання:

- Як ми насправді спілкуємося?
- Чи чуємо й думаємо ми про те, що нам говорять?
- Хто несе відповідальність за повну і правильну комунікацію?
- Як те, що сталося під час вправи, може бути пов'язане з іншими ситуаціями, в яких виникають непорозуміння?
- Як те, що ви бачили тут, може бути пов'язане з конфліктом, що виникає між різними культурними групами? Наприклад, між тими, що не говорять однією рідною мовою.
- Як те, що ви побачили тут, пов'язане з діалогом та діалогічними інструментами, такими як уважне слухання та віддзеркалення інформації?

Кількість учасників	Максимум 25 осіб. Якщо учасників багато, їх можна розділити на групи по 15 осіб. Кожна група може шепотіти різні речення.
Час	10–15 хвилин.
Матеріали	Нічого.

Ця вправа може допомогти зрозуміти, як засоби масової інформації іноді спотворюють історії. А також те, як непорозуміння у спілкуванні впливає на діалог. Це можна пов'язати з тим, як інструменти діалогу можуть допомогти усунути непорозуміння.

2.4: Вітальна вправа

Ця вправа може стати стимулом для роздумів про те, що таке спілкування по суті. Вона показує, як ми інтерпретуємо спосіб спілкування інших людей на основі власного культурного походження і чому іноді помиляємось. А також — як діалогічне спілкування допомагає вивчати те, що лежить в основі різних дій і реакцій.

- Усвідомити свої власні моделі реагування на щось несподіване під час зустрічі, з огляду на те, що ми діємо і реагуємо по-різному.
- Відрефлексувати, як власні реакції беруть над нами верх у комунікативних ситуаціях, коли ми забуваємо цікавитися тим, що приховане за тією чи іншою дією.

Попросіть учасників встати й утворити повне або півколо разом з вами.

Почніть вправу, пояснивши, що найчастіше першим базовим кроком під час зустрічі є привітання та встановлення контакту.

Ви можете описати, як наше стандартне привітання стало настільки автоматичним, що ми майже не помічаємо його, як і багато іншого в нашій поведінці. Наведіть кілька прикладів: потисніть руку кільком людям поблизу, розкажіть смішну історію про свій новий досвід привітання, скажімо, під час поїздки за кордон.

Поясніть, що зараз ви роздасте учасникам картки з інструкціями, як вітатися по-новому.

За вашим фасилітаторським знаком учасники вітаються з якомога більшою кількістю людей із групи. Вони повинні звертати увагу на власні реакції і реакції інших людей. Потім вони розмірковують над цим у парах.

Приклади привітань:

- Низько й дуже повільно вклонитися зі складеними руками.
- Сильно плеснути іншу людину по плечу й голосно вимовити «привіт».
- Поцілувати в щоку чотири рази.

- Тихо вклонитись із рукою на серці.
- Стояти майже нерухомо, піднімати одну руку й тихо промовляти «привіт».
- Тертися носами.
- Швидко наблизитися до співрозмовника чи співрозмовниці й міцно тиснути йому чи їй руку.
- Покласти руку на голову іншої людини.
- Швидко махнути головою вбік приблизно на відстані двох метрів від іншої людини.
- Дати одне одному «п'ять».

Ви даєте кожному учаснику картку з одним вітанням. Привітань повинно бути орієнтовно п'ять-шість, щоб деякі учасники отримали картку з однаковою інструкцією. Учасникам не дозволяється показувати свої картки одне одному. Прочитавши її і зрозумівши, що потрібно робити, вони повертають картку вам. За вашим знаком вони виходять вперед і вітають якомога більше людей.

Коли всі (або більшість, якщо група велика) привітають одне одного, ви знову плескаєте в долоні. Попросіть учасників порозмірковувати в парах приблизно протягом 5 хвилин про те, що вони відчували. Якщо рефлексія у парах проходить добре, вона може тривати довше.

Після цього всі разом узагальнюють отримані знання і розмірковують про вправу.

Рефлексія

Рефлексія має вирішальне значення для того, щоб учасники отримали щось від вправи як у парах, так і на пленарній сесії. Корисно усвідомлювати власну емоційну та тілесну реакцію під час знайомства з чимось чи кимось новим.

Запитайте учасників:

- *Що ви спостерігали?*
- *Як ви почувалися під час виконання цієї вправи?*
- *Про що ви говорили, розмірковуючи разом?*

Проявіть вдячність за різноманітність реакцій, а потім запитайте і дослідіть, що стоїть за цими відповідями. Це допоможе вам глибше відрефлексувати з учасниками над тим, що приховують відповіді «було весело» або «було ніяково». Підкресліть, що реакція на «девіантну» поведінку інших людей зрозуміла й нормальна.

Після цього можна поглянути на вправу ширше через запитання:

- *Які норми чи традиційні правила, на вашу думку, були порушені?*
- *Як це на нас впливає, коли так відбувається (які емоційні/ тілесні реакції)?*
- *Як ви відчували ці відмінності?*
- *Яких стратегій ви дотримувались? Ви відступили чи зробили крок назустріч, щоб переконати інших рухатись далі? (Див. Розділ 4 про спротив).*

- *Як нам дотримуватися діалогічного й дослідницького підходу, коли нас провокують і ми реагуємо емоційно?*
- *Як нам почати діалог про відмінності й подібності в такій ситуації?*
- *Як ви встановлюєте та підтримуєте контакт, попри різні норми та правила спільного перебування та спілкування?*

Айсберг (див. Розділ 2) ілюструє, що те, що ми бачимо та інтерпретуємо під час зустрічі з іншими, є зовні. Водночас наша мотивація реагувати та діяти певним чином, як правило, несвідома та прихована не лише для іншої людини, але часто й для нас самих. Зіткнувшись з незнайомим, ми можемо побачити власні норми й цінності та почати їх усвідомлювати. Норми, за якими ми виховані, на перший погляд, будуть здаватися правильними, а норми інших будуть сприйматися як неправильні. Це завдання, з яким необхідно боротися за допомогою діалогу.

Практична інформація

Кількість учасників	Від 10 до майже необмеженої кількості осіб. Вправу проводили на 100 осіб, але для цього потрібно, щоб помічники роздавали картки і забирали їх згодом (щоб не витратити занадто багато часу).
Час	Близько 30 хвилин, залежно від того, як глибоко ви прагнете зануритись у рефлексію.
Матеріали	Карточки або невеликі паперові стікери з описом вітань, по одній для кожного учасника й учасниці. Папір для фліпчарта й маркери для нотаток після вправи чи малювання айсберга й запису роздумів учасників. Привітання мають бути адаптовані до групи, щоб перешкоди не примушували учасників повністю виходити із зони комфорту. (Докладніше про «перешкоди» див. у Розділі 3). Виберіть п'ять-шість привітань залежно від розміру групи. Див. приклади вище.

Скринька ідей

Коли всі привітаються і почнеться рефлексія, переконайтеся, що кожна людина знайшла когось, з ким можна обмірковувати ситуації, щоб ніхто не залишався наодинці. Рефлексії можуть проходити в групах по три людини, але не більше, щоб кожна людина могла висловитися.

Фасилітатор чи фасилітаторка має створювати простір для роздумів, водночас залишаючи місце для сміху й легкого збентеження через ситуацію. У цій вправі учасники повинні частково відчувати дискомфорт, коли стикаються з чимось новим і важким для розуміння. Це допомагає подальшій рефлексії і загальній згуртованості.

Варіація. Ваше власне відображення в письмовій формі

У дуже сором'язливій групі ви можете попросити учасників записати свої роздуми відразу після виконання вправи. Для цього можна поставити перші три запитання, перераховані в розділі «кроки». Після цього ви переходите до пленарної сесії із закріплення та роздумів над вправою.

Історія амбасадора діалогу

«Ми виконували вправу в групі, де кілька людей не хотіли фізичного контакту з протилежною статтю і відмовилися брати участь. Вітання були адаптовані так, щоб єдиним фізичним контактом було рукостискання. Ми спробували вирішити це, наголосивши, що учасники не зобов'язані це робити. Ми розмірковували разом з ними, як натомість можна було би впоратися з такою ситуацією діалогічно. Те, що ви вважаєте правильним, сильно варіюється. Наприклад, фізичний контакт може бути важко витримати, коли це суперечить вашим релігійним переконанням».

Вправу розробила Метте Ліннгрєн Гелле.

2.5: Так, Ахмеде!

«Ні» — це слово, яке може легко заблокувати або припинити будь-який діалог. Ця вправа — цікавий спосіб навчитися говорити «так». Крім того, що може розвеселити, вона розвиває прийняття, творче мислення, оптимізм і відкритість.

Мета



- Попрактикуватися відповідати одне одному «так».
- Спробувати приймати й бути позитивними.
- Стимулювати творче мислення, яке допомагає сторонам у діалозі знаходити точки дотику та спільно висувати нові ідеї.

Кроки



Перед початком вправи

Два фасилітатори мають бути готові продемонструвати вправу перед учасниками. Якщо ви одні, то виберіть одного учасника чи учасницю з групи заздалегідь і поясніть йому чи їй вправу. Переконайтеся, що ця людина не надто сором'язлива і їй буде комфортно виступати перед усіма.

Під час вправи

Ви пояснюєте вправу: «Ми всі знаємо телевізійних торговельних представників, які намагаються просувати та продавати товар, що розв'язує усі проблеми (зубна щітка або коробка для зберігання). У цій вправі я — Ахмед, і я хочу продати вам цю ручку з допомогою мого колеги Ахмеда».

Почніть демонструвати вправу з прикладу нижче і попросіть учасників уважно спостерігати, щоб пізніше вони виконали аналогічну вправу.

Після презентації учасники діляться на пари й сідають на деякій відстані одне від одного. Вони самі будуть виступати як торговельні представники і проведуть аналогічну розмову. Щоправда, вони намагатимуться продати інший продукт на свій вибір.

Перш ніж вони почнуть, ще раз підкресліть керівні принципи:

- Імена обох учасників у вправі однакові (Ахмед, як у прикладі, або будь-яке інше ім'я).
- Обидва учасники повинні уявити, що вони беруть участь у телевізійному шоу, що рекламує продукт.
- Кожна людина по черзі повинна почати говорити: «Так, Ахмеде» і знайти спосіб повторити те, що каже колега про об'єкт, перш ніж додати нове речення від себе.

Приклад

Ахмед 1: Я Ахмед, а це мій колега Ахмед, і ми тут, щоб розповісти вам про цю чарівну ручку.

Ахмед 2: Так, Ахмеде, ця ручка унікальна й може написати що завгодно за 10 секунд.

Ахмед 1: Так, Ахмеде, вона не тільки може написати що завгодно за 10 секунд, але і відтворює музику, коли ви нею пишете.

Ахмед 2: Так, Ахмеде, не просто музику! Вона справді може перетворитися на монітор для показу фільмів.

Ахмед 1: Так, Ахмеде, вона не тільки показує фільми, але й під'єднана до інтернету.

Ахмед 2: Так, Ахмеде, не лише під'єднання до інтернету робить її особливою! Чи знаєте ви, що нею можна здійснювати й телефонні дзвінки?

Ахмед 1: Так, Ахмеде, я знаю про телефонні дзвінки! І вгадайте що? Вона може ще й вимірювати артеріальний тиск і частоту серцевих скорочень!

Ахмед 2: Так, Ахмеде, вона не тільки вимірює ваш артеріальний тиск і частоту серцевих скорочень, а й може підігріти вашу каву!

Ахмед 1: Так, Ахмеде, підігрів кави — це не найбільша її перевага... Вона може говорити!

Ахмед 2: Так, Ахмеде, вона не тільки говорить, але й вимірює температуру на вулиці та прогнозує погоду на наступні десять днів.

Рефлексія

Запропонуйте учасникам сісти в коло для рефлексії. Дайте деякий час, щоб усі жарти та сміх розвіялися, перш ніж переходити до більш серйозних роздумів.

Запитання для роздумів:

- Що ви відчували під час цієї вправи?
- Як ви почувалися, коли ваш колега щоразу відповідав «так»?
- Як ви почувалися, коли починали свою відповідь із «так»?
- Чи допомагало вам чути, як ваш колега повторює ваші слова, перш ніж щось додати?
- Чи вважаєте ви, що інструмент «так, і...» може бути корисним у реальних розмовах? Як саме?
- Чи можете ви згадати свої реальні розмови, які починалися зі слів «ні» або «я з вами не згоден»? Як ви почувались і як реагували?
- Чи можете ви згадати розмови з реального життя, які нагадують вам ту, що була під час цієї вправи?
- Які речення, слова чи способи розмови можуть підтримувати позитивний та прийнятний спосіб спілкування одне з одним?
- Чи спробували б ви цей спосіб спілкування у своєму повсякденному житті? Чому і з ким?

Практична інформація

Кількість учасників	Максимум 35.
Час	20–40 хвилин залежно від кількості учасників.
Матеріали	Нічого.

Скринька ідей

Інструмент «так, і...» можна використовувати в інших вправах, які передбачають діалог щодо актуальних запитань учасників. Щоразу, коли здається, що діалог зайшов у глухий кут, запропонуйте їм поговорити за допомогою інструменту «так»: сказати «так» і повторити те, що згадала інша особа, а потім самостійно продовжити речення.

Ви також можете використовувати цей інструмент «так, і...» під час проведення мозкового штурму для нового проєкту або загалом. Просто нагадайте учасникам про цю вправу та заохочуйте їх дотримуватися тієї самої схеми під час мозкового штурму.

Прийняття проти чесності

Оскільки чесність визнається ключем до позитивного та конструктивного діалогу, деякі люди можуть стверджувати, що демонструвати прийняття, коли його насправді немає, не діалогічно. Мета вправи не в тому, щоб заохочувати вдавати прийняття. Вона радше дає змогу учаснику чи учасниці потренуватися відкрито ставитися до того, що говорить інша особа, та приймати її право мати іншу думку. Інакше кажучи, ставитися відкрито, з прийняттям і повагою можна двома способами:

1. Розмірковувати й розуміти думку іншої людини, спиратися на неї і використовувати для розширення власного світогляду.
2. Використовувати слова підтвердження, а не заперечення чи критики.

2.6: Підрахунок

Це розминка для діалогу, яка підвищує здатність концентруватись і спілкуватись у групі. У цій вправі учасники «слухають» одне одного, використовуючи всі свої органи чуття. Ця вправа може бути особливо цінною як частина процесу тимбілдінгу, оскільки вона допомагає учасникам встановити міцний зв'язок.

Мета

- Поліпшити комунікацію між учасниками.
- Розвинути навички глибокого та уважного слухання.
- Підвищити обізнаність про навколишнє середовище.
- Допомогти групі сконцентруватися, об'єднатися, зарядитись енергією і повеселитися.

Кроки

Учасникам пропонують стати в коло. Фасилітатор чи фасилітаторка наголошує, що ця вправа вимагає концентрації і уваги одне до одного та пояснює правила: учасники стають у коло, рахують від 1 до вказаного числа X (20–30 зазвичай є хорошим числом для груп початківців).

Учасники по черзі рахують у випадковому порядку від 1 до X, промовляючи лише одне число за раз. Групу просять мовчати, крім тих випадків, коли учасники рахують. Однак черга не може бути визначена заздалегідь. Учасник чи учасниця може вимовляти числа кілька разів поспіль, якщо вони не послідовні. Якщо дві людини вимовляють число одночасно, вся група починає відлік із самого початку.

Вправа закінчується або тоді, коли група досягає вказаного числа, або коли фасилітатор чи фасилітаторка відчуває, що група нікуди не просувається і в ній зростає напруга. У такому разі вправу можна повторити пізніше.

Хтось із групи може запропонувати методи, які допоможуть дійти до вказаного числа, наприклад: «Ніхто не робить більше одного ходу за гру, поки ми всі не зіграємо» або «Людина, яка має намір сказати наступною, дає знак». Хоча ці методи дійсно можуть покращити спільну роботу, нагадайте групі, що у цій вправі треба не просто досягти мети, а розвинути зосередженість і зв'язок для її досягнення.

Якщо у групи виникають проблеми з тим, щоб дійти до вказаного числа, ви можете попросити усіх хвилину помовчати, щоб група об'єдналася. Запропонуйте їм поглянути в коло, щоб відчувати кожну людину в групі. Суть полягає в розвитку відчуття групи і свого місця в ній. Якщо в групі міцний зв'язок, учасники часто можуть відчувати, коли прийшла їхня черга говорити.

Рефлексія

Запитання для роздумів:

- Як ви почувалися, коли виконували цю вправу?
- Вам було важко чи легко відчувати свою чергу? Чи ставало легше з часом?
- Якщо так, то що саме це полегшило?
- Що допомогло групі досягти визначеної мети? І що завадило цьому або ускладнило процес?
- Чи проходила би вправа інакше, якби ви знали одне одного заздалегідь? Як саме?
- Що з цієї вправи ви зрозуміли про спілкування?
- Як ви думаєте, що ви отримали від цієї вправи як група? І як особа?
- Що вам, як групі, потрібно було одне від одного, щоб досягти мети?
- Що ви могли б зробити інакше?

Примітка

Можливо, хтось мав чудову ідею, як це зробити, але не зміг поділитися нею через правила вправи (вимога мовчати). Тоді на рефлексії можна обговорити, що група могла б досягти мети без цієї вимоги.

Практична інформація

Кількість учасників	Максимум 20.
Час	15 хвилин.
Матеріали	Тихе місце.

Скринька ідей



Цю вправу можна повторити кілька разів протягом воркшопу, щоб зрозуміти, як розвивається група з погляду контакту та спілкування.

2.7: Визначення діалогу

Ця вправа підходить для початку воркшопу, щоб створити глибоке взаєморозуміння всередині групи діалогу. Учасники починають глибше розмірковувати про значення діалогу і активно залучаються в процес, щоб посилити відчуття своєї причетності.

Мета



- Визначити та розмежувати діалог як концепцію і показати його багатогранну і складну суть.
- Дати учасникам відчувати себе частиною процесу, у якій визначають та уточнюють концепцію діалогу.

Кроки



Почніть вправу з мозкового штурму й попросіть учасників вимовити перше слово, яке спадає на думку, коли ви вимовляєте: «Діалог!» (слово написано на фліпчарті або дошці).

Всі слова, вимовлені учасниками, записуються на фліпчарті або дошці під заголовком «Діалог».

Залежно від вимовлених слів ви розмірковуєте про значення разом з учасниками. Наприклад, слова можуть бути розділені на категорії, які відносяться до природи діалогу (основні цінності, настрої і практика), його принципів і відмінностей від дискусії. Це залежить від того, що здається доречним у цій ситуації. Після цього ви записуєте визначення на фліпчарті, наприклад, те, яке представлено в цій книзі:

Діалог — це особлива форма спілкування, в якій учасники прагнуть активно порозумітись і отримати глибинні інсайти.

Ви уточнюєте визначення слово за словом, наприклад, відповідно до пояснень у Розділі 1. Використовуйте приклади, актуальні для групи, і не забувайте звертатися до речень та вибраних слів протягом усього процесу. Ви можете використовувати таблицю для порівняння діалогу з конструктивною та деструктивною дискусією (див. Додаток 1).

Рефлексія

Запитання для роздумів:

- Що ви отримали, визначивши діалог таким чином?
- Які переваги діалогу?
- У чому полягають проблеми діалогу?
- Коли доречніша дискусія, а коли діалог?
- Чи можемо ми використовувати діалог частіше, ніж ми це робимо? Коли і як?

Практична інформація

Кількість учасників

Необмежена. Але переконайтеся, що зворотний зв'язок не займе занадто багато часу в разі великої кількості учасників. Якщо вони розділені на групи, відгуки на фліпчарті можна представити на виставці (див. варіації).

Час

Близько 30 хвилин (+15 хвилин, якщо вправа виконується в групах).

Матеріали

Папір для фліпчарта, маркери для кожної групи та клей для плакатів (Варіація 1).

Скринька ідей

Варіація 1

Учасники діляться на невеликі групи по 5–6 осіб у кожній. Половина груп має дати визначення діалогу, інша — дискусії. У них є близько 10 хвилин, щоб завершити роботу. Потім вони представляють своє визначення, написане на фліпчарті. Вправа підсумовується спільними роздумами щодо двох форм спілкування: діалогу та дискусії. Можна скористатися таблицею з Розділу 1 та/ або Додатку 1.

Варіація 1а

Учасників просять написати на папірці (стікері чи будь чому-іншому) те, що, на їхню думку, перетворює дискусію в діалог. Результати використовують для підбирання підсумків і обмірковування, як описано вище.

Варіація 2

Два фасилітатори починають вести дискусію на відносно невинну тему (наприклад, чому вони віддають перевагу: чаю чи каві). Після цього учасників просять

поділитися спостереженнями щодо того, що характеризує цей тип спілкування. Згодом два фасилітатори проводять діалог з цього питання, можливо, за допомогою «мікрофона» (див. Вправу 3.8). Учасників просять охарактеризувати цей тип спілкування своїми словами. Після закріплення вправи фасилітатори записують власне визначення діалогу. Воно може бути доповнене скороченою версією таблиці, що описує різницю між діалогом і двома типами дискусії (Додаток 1). Ця вправа може слугувати трампліном для того, щоб більше поговорити про природу діалогу: цінності, настрої, практику та принципи.

Варіація 2а

Двох учасників просять встати або сісти перед усіма іншими і в ігровій формі обговорити якусь невинну тему. Після обговорення протягом 1–2 хвилин їх навчають, як користуватися «мікрофоном» (див. Вправу 3.8) для ведення діалогу. Переконайтеся, що учасники не оцінюють, чи добре ці гравці вміють вести діалог. У центрі уваги — навчання на власному прикладі, а не продуктивність сторін. Допоможіть учасникам почати, наголосіть на їхніх зусиллях і на прикладі їхньої взаємодії пояснюйте, що таке діалог. Не забудьте подякувати їм за участь.

Порада

Мозковий штурм є корисним методом у багатьох ситуаціях, щоб захоплюю розпочати роздуми. Водночас перевіряйте, що учасники вже знають про тему зустрічі. Ви можете почати із запитання: «Що таке...?», а потім дотримуватися методу, описаного вище. Об'єктами дослідження може бути, наприклад, тема воркшопу (гендерні ролі, стереотипи, демократія тощо) або такі теми, як культура і комунікація.

Якщо учасники досить спокійні, можете спочатку провести мозковий штурм у парах або групах по три. Або попросіть учасників вийти на коротку прогулянку парами й обговорити «Що таке...?». Після цього вправу закріплюють, як описано вище.

2.8: Швидкі знайомства через діалог

У цій вправі учасники швидко обмінюються інформацією про своє розуміння діалогу за допомогою коротких запитань. Вони можуть ділитися своїми поглядами й досвідом і вивчити ті, що є у групі.

Мета

- Дослідити своє власне сприйняття діалогу.
- Дізнатися про різні погляди на діалог.
- Краще пізнати одне одного.

Кроки

Групи з двох стільців, повернутих один до одного, розставляються по всій кімнаті. Учасники сідають парами, і фасилітатор чи фасилітаторка пояснює вправу.

У парах учасники розділені на дві ролі: людина А і людина Б. Щоб заощадити час, фасилітатор чи фасилітаторка може заздалегідь розподілити ролі, розмістивши на стільцях таблички з написами «А» і «Б».

Фасилітатор зачитує перше запитання, і людина А повторює його своєму партнерові чи партнерці. Потім людина Б має дві хвилини, щоб відповісти.

Через дві хвилини фасилітатор чи фасилітаторка подає сигнал зупинитися, і людина Б повторює те саме запитання для людини А.

Після того, як обоє відповідають на запитання, усі встають і формують нові пари. Потім фасилітатор чи фасилітаторка ставить наступне запитання. Це може тривати протягом декількох раундів.

Можливі запитання:

- Чи вели ви нещодавно діалог? Завдяки чому ви зрозуміли, що це діалог?
- Чи вели ви нещодавно розмову, яка не була діалогом? Чого бракувало?
- Чи є в суспільстві групи, з якими вам важко вести діалог? Чому?
- Чи є щось проблематичне в діалозі?
- За шкалою від 1 до 10, наскільки ви схильні до ведення діалогу? Чому?
- Чи бувають ситуації, у яких вам хочеться покращити діалог?
- Що для вас є хорошим прикладом діалогу?

Запитання можуть бути адаптовані залежно від групи та контексту.

Рефлексія

Учасникам можна запропонувати поділитися цікавими або несподіваними твердженнями чи інсайтами з воркшопу:

- Яка була найбільш несподівана відповідь, яку ви отримали?
- Яка відповідь була найцікавішою, яку ви отримали?

Поясніть учасникам, що вони не повинні точно переказувати, хто і чим з ними поділився. Натомість нехай вони спробують сформулювати відповідь у загальну картину, не ставлячи в центр уваги людину, яка відповіла.

Фасилітатор чи фасилітаторка може також запитати, чи вправа допомогла їм усвідомити щось про себе:

- Що ви виявили під час цього діалогу?
- Чи дізнались ви щось про себе? Якщо так, то що?

Практична інформація

Кількість учасників	Необмежена.
Час	20–30 хвилин, з огляду на те, скільки часу ви хочете дати учасникам на кожне запитання і кількість учасників, яких ви хочете розбити на пари.
Матеріали	По одному стільцю для кожного учасника чи учасниці.

Скринька ідей

Варіація 1. Швидкі знайомства на інші теми

У цьому прикладі вправа використовується для обміну думками та досвідом про діалог. Однак її також можна використовувати для безлічі інших тем для діалогу між учасниками. Наприклад, ви можете створити «швидкі знайомства щодо гендерної теми» і придумати запитання.

Варіація 2. Швидкі знайомства по колу

Замість того щоб сидіти на стільцях, вправу можна виконувати стоячи у двох колах. В обох колах однакова кількість учасників. Є внутрішнє і зовнішнє коло, у яких учасники стоять обличчям одне до одного й утворюють пари. Щоб змінити партнера чи партнерку після кожного запитання та відповіді, внутрішнє або зовнішнє коло рухається на один крок вліво або вправо. Ця версія зазвичай займає менше часу.

Варіація 3. Швидкі знайомства під час прогулянки

Вправу також можна виконувати, коли учасники вільно ходять між собою і шукають нового партнера чи партнерку з кожним новим запитанням. У цьому випадку не забудьте дати учасникам час знайти нову людину, перш ніж читати нове запитання вголос.

(Див. джерела до Вправи 2.8, 2.9 і 3.16 в Додатку 4).

2.9: Розмови про сильні сторони та мотивацію

У цій вправі вивчають сильні сторони і мотивації в групі щодо діалогу за допомогою інтерв'ю про цінності. Завдяки цьому окремі учасники можуть переглянути свій позитивний досвід та відчутти нову мотивацію, щоб далі брати участь у діалозі та поширювати його.

Ця вправа підходить для учасників, які мають певний досвід роботи з діалогом, і особливо добре підходить для груп, які спільно працюють над поширенням діалогу.

Мета



Розширювати можливості та заряджати енергією окремих людей і групу загалом способом:

- Вивчення та отримання інформації про власні таланти, досвід та мотивацію.
- Вивчення різноманітних талантів, досвіду та мотивацій, присутніх у групі, яка працює над діалогом.

Кроки



Фасилітатор чи фасилітаторка закладає основу вправи й нагадує учасникам, що всі вони сприяють діалогу й отримали цінні ідеї та досвід у цій роботі. Він чи вона розповідає учасникам, що мета цієї вправи — зібрати вдалі моменти та досвід, щоб краще зрозуміти ресурси та мотивації кожної людини та групи загалом.

Учасники розбиваються на пари, кожна людина отримує аркуш із запитаннями (див. приклад нижче) та аркуш для нотаток. Учасників просять розпитати в партнера чи партнерки про позитивний досвід під час ведення діалогу. Мета такого інтерв'ю полягає не в тому, щоб правильно викласти факти, а в тому, щоб почути іншу людину.

Один учасник чи учасниця починає опитувати іншого чи іншу за списком. Під час інтерв'ю він чи вона записує цікаві або сильні твердження іншої людини. Через десять хвилин фасилітатор чи фасилітаторка дає сигнал помінятися ролями.

Після закінчення інтерв'ю учасники діляться найсильнішими твердженнями, які вони записали з інтерв'ю. Фасилітатор чи фасилітаторка фіксує пропозиції на фліпчарті і виставляє на загальний огляд.

Група поділяється на менші групи: від 5 до 10 учасників. Там вони систематизують результати розмов і пропозиції, озвучені на пленарній сесії. Учасники класифікують отриману інформацію за параметрами:

- Мотивація та ціль.
- Ключові показники успіху
- Наші ресурси й таланти

Групи знову зустрічаються разом і представляють свої результати. Фасилітатор чи фасилітаторка може виділити час для запитань і діалогу про те, чим саме усі поділились.

Приклад анкети для опитування:

- Як ви долучилися до популяризації діалогу?
- Що мотивує вас це робити?
- Що стало родзинкою у вашій роботі з діалогом? Яким був ваш особистий внесок у цьому? Хто ще був важливим?

- Які ключові інструменти необхідні для полегшення діалогу, відповідно до вашого досвіду?
- Що ви найбільше цінуєте в собі? Які з цих талантів ви хотіли б використати у своїй роботі та привнести у групу?
- Уявіть, що трансформація до більш діалогічного суспільства стала реальністю і ваші ідеї і таланти сприяли цьому. Як виглядає таке суспільство? Що змінилося? Як відбулася ця трансформація? Як ви цьому посприяли?

Рефлексія



Після групових презентацій на пленарній сесії фасилітатор чи фасилітаторка може використовувати такі запитання для роздумів:

- Як ви почувалися, коли відповідали на запитання?
- Як ви почувалися, коли самі опитували іншу людину?
- Що з відповідей найбільше вас здивувало?
- Чи дізналися ви щось нове про себе? Розкажіть детальніше.
- Чи дізналися ви щось нове про цю групу? Розкажіть детальніше.

Практична інформація



Кількість учасників	Максимум 40 учасників.
Час	40–50 хвилин.
Матеріали	Список запитань.

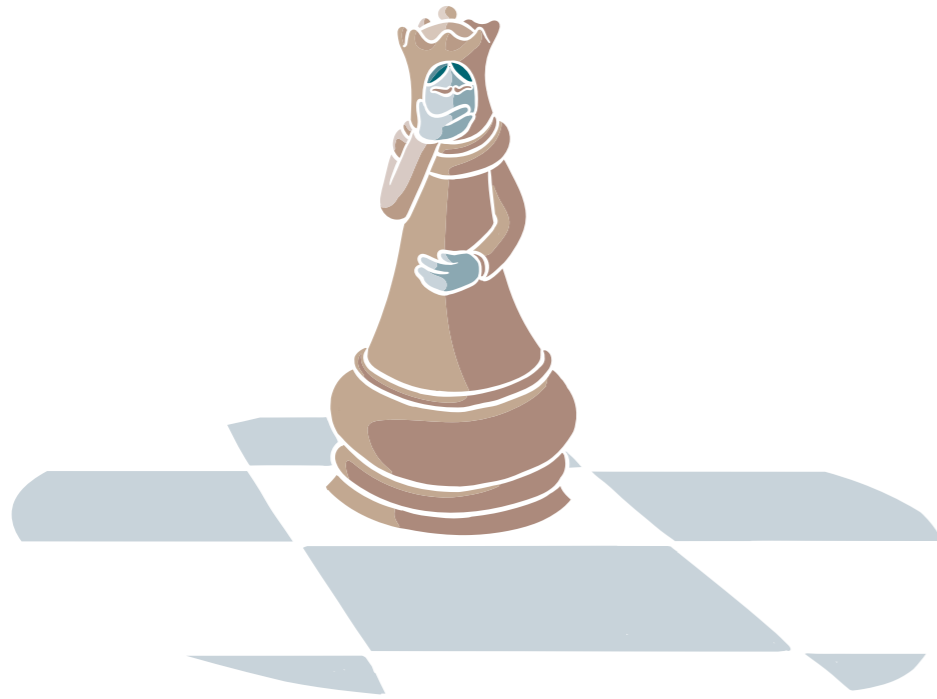
Скринька ідей



Вправу можна використовувати з окремими особами та групами, які мають невеликий досвід роботи з діалогом. За таких умов вступні запитання і запитання для інтерв'ю повинні бути відповідно скориговані.

(Див. джерела до Вправи 2.8, 2.9 і 3.16 в Додатку 4).

Категорія вправ 3: Виклики під час діалогу



Ці вправи допомагають зрозуміти діалог як концепцію та метод, а також його ведення з конкретних тем. Коли учасники випробовують конкретні інструменти діалогічного спілкування, то краще розуміють, що таке діалог і чим він корисний. Коли вони ведуть діалог щодо певної проблеми (скажімо, в проектній групі), то вчаться підходити до неї в діалогічній манері і починають усвідомлювати потенціал діалогу. Як фасилітатор чи фасилітаторка ви продумуєте, на чому зосередити увагу, щоб спланувати воркшоп найкраще і вибрати найдоречніші вправи і способи їхнього полегшення.

Запитання для роздумів над вибором вправ:

- Для чого призначена ця вправа і чому?
- Чи розширює цей воркшоп знання про діалог як концепцію та метод?
- Це воркшоп, у якому діалог і вправи використовуються як основа для розгляду актуальної теми або проблеми?

Яку конкретну тему ви виберете для воркшопу з діалогом, залежить від вас як фасилітатора чи фасилітаторки та від того, що приваблює учасників. Ви можете прочитати про відповідні запитання воркшопу в Розділі 1. Планування і вибір тематики воркшопу розглядаються в Розділі 3.

3.1: Гра з упередженнями

Ця вправа добре підходить для діалогу про упередження, де учасники на власному досвіді бачать, як це працює на практиці. Фасилітатори «підставляють себе», застосовуючи діалогічні принципи довіри, відкритості, чесності та рівності. Це добре працює з різноманітною групою учасників і під час підготовки до міжкультурного діалогу. Вправа доречна лише тоді, коли фасилітаторів кілька.

Мета

- Показати, як припущення, упередження та стереотипи впливають на спілкування.
- Подолати упередження учасників, що їхні припущення щодо мішеней-фасилітаторів не відповідатимуть дійсності.
- Відрефлексувати те, як упередження впливають на зустрічі між людьми та як впоратися з ними за допомогою діалогу.
- Показати, як принципи діалогу можуть подолати забобони.

Кроки

Фасилітатори називають свої імена та національності. Не розповідайте, що ця вправа пов'язана з упередженнями, тож назвіть її, наприклад, «гра на відповідність».

Учасники поділяються на три групи залежно від загальної кількості. Кожна група повинна складатися з 6–7 осіб. Кожній групі видають аркуші паперу або папірці різних кольорів (наприклад, стікери) з однаковими твердженнями про фасилітаторів. Приклади:

- Вільно володіє німецькою мовою.
- Не вміє готувати.
- Грає на скрипці.
- Ходив у католицьку школу.
- Не є мусульманином/ християнином.
- Курить.
- Має партнера/ партнерку.
- Не розмовляє арабською/ англійською.
- Раніше співала у церковному хорі.
- Любить різдвяну їжу.
- Ніколи не був у Європі/ за кордоном.

Твердження сформульовані так, щоб викликати сумніви чи подив для учасників, яким вони підходять. Наприклад, один фасилітатор, який є мусульманином, ходив до католицької школи. Деякі твердження можуть бути досить суперечливими та не бути правильними ні для кого.

Врахуйте свою вразливість, адже ви стаєте мішенню для упереджень інших людей, навіть коли ви у фасилітаторській ролі. Подумайте, з чим ви готові миритися, щоб це сприяло навчанню учасників, але не пригнічувало вас. Відкрито поговоріть про це з іншими фасилітаторами під час планування.

Тепер групи повинні вгадати, ґрунтуючись на своїх безпосередніх припущеннях, які твердження відповідають фасилітаторам. Групи зачитують кожне припущення вголос і наклеюють на кожного з фасилітаторів по одній наліпці, що відповідає вибраному твердженню.

Після цього фасилітатори показують, хто насправді відповідає кожному твердженню.

Рефлексія

Коли узагальнюєте вправу, запропонуйте учасникам подумати про те, що відбувається, коли ми «вішаємо на людей ярлики». Ви можете пояснити, що деякі забобони є спільними і немінучими. Однак учасники мають усвідомлювати власні забобони і бути готовими кинути їм виклик, щоб подолати їх.

Вправа проводиться в невеликих групах або на пленарній сесії. Можна запитати про конкретні рішення учасників, наприклад: «Чому ви не думали, що він мусульманин?».

Запитання для роздумів:

- Як ви почувалися, коли наклеювали наліпки на фасилітаторів?
- Що ви відчували, коли усвідомили, що наліпки з «ярликами» були правильними чи неправильними?
- Як упередження впливають на ваше життя?
- Чи вішали на вас коли-небудь «ярлики»?
- Як упередження впливають на спілкування між людьми? Наведіть конкретні приклади.
- Як можна запобігти упередженому ставленню?
- Як за допомогою діалогу можна подолати упередження?
- У яких ситуаціях припущення є перевагою? (Приклад відповіді: щоб бути шанобливим або ввічливим до людей на чужій території).

У рефлексії можна обговорити, як засоби масової інформації створюють і підтримують упередження.

Практична інформація

Кількість учасників	Приблизно від 10 до 40 осіб.
Час	45–60 хвилин.
Матеріали	Стікери або папірці різних кольорів із записами на них або порожні, якщо використовується наведений нижче варіант.

Скринька ідей



Варіація 1

Учасники отримують купу стікерів, на яких вони пишуть всі здогадки, які у них є про кожного фасилітатора чи фасилітаторку, наприклад, релігію, вік, політичні погляди, освіту, сімейний стан тощо. Потім вони наклеюють різні наліпки на кожного з фасилітаторів, які могли б відповідати твердженням. Потім фасилітатори аналізують різні твердження, щоб з'ясувати, чи мають рацію учасники у своїх припущеннях.

Варіація 2

Учасники діляться на групи так, щоб за кожною був закріплений один фасилітатор чи фасилітаторка. Потім групи записують «факти» (припущення) про цю людину: наприклад, релігію, хобі, сімейний стан тощо. Потім фасилітатори вивчають різні папірці, щоб з'ясувати, чи мають рацію учасники у своїх припущеннях.

Варіація 3

Один фасилітатор чи фасилітаторка перераховує твердження, які описують одного з колег. Учасникам треба вгадати, про кого з фасилітаторів йдеться. Вони можуть продемонструвати свій вибір двома способами: стати поруч із фасилітатором чи фасилітаторкою або наклеїти на нього чи неї наліпку. Можна використовувати кольорові стікери: коли їх багато на людині, це виглядає кумедно і покращує настрій.

Історія амбасадора діалогу

«Один учасник запитав, чи дійсно фасилітатор говорить правду. Він був дуже здивований, що його припущення не підтвердилося. Це справді завдало удару його упередженням».

3.2: Кути

Ця вправа показує, наскільки у нас різні погляди і як цінності й емоції формують наші думки. Вона допомагає пояснити, що таке діалог і провести його на практиці на актуальну тему. Вона може стосуватися проблеми в організації, школі чи на роботі учасників. Вправа підкреслює відмінності між діалогом і дискусією та показує, як складно залишатися в межах діалогу і не перетворювати його на дискусію. Вона добре підходить для того, щоб актуалізувати принципи діалогу, що стосуються відкритості та чесності між учасниками. Її можна комбінувати з іншими вправами.



- Проілюструвати різницю між діалогом та дискусією.
- Використати діалог як метод в обговоренні важливої теми.
- Прояснити свої власні погляди й цінності щодо того чи іншого питання.
- Дослідити природу діалогу: кожна людина по-своєму розуміє правду, а всі думки заслуговують бути почутими з повагою.



Учасників просять встати. Фасилітатор чи фасилітаторка ставить запитання, що стосується актуальної проблеми учасників і має багато потенційних відповідей.

Перед тим фасилітатор чи фасилітаторка записує чотири можливі відповіді на запитання на великих аркушах паперу. Вони прикріплені до стіни або їх тримають інші фасилітатори в чотирьох кутах кімнати.

Учасників просять зайняти позицію в кутку з тією відповіддю, яка їм найближча.

Приклад актуального запитання і чотирьох відповідей.

Запитання: як би ви хотіли піклуватися про своїх батьків, коли вони постаріють?

Відповіді:

1. Вони переїдуть і житимуть зі мною.
2. Вони можуть переїхати і жити зі мною, якщо захочуть.
3. Вони можуть жити зі мною, але лише деякий час.
4. Вони будуть жити в будинку престарілих.

Відповіді повинні бути сформульовані так, щоб відмінності між ними були зрозумілими, інакше буде важко вибрати куток.

Учасникам дають 5–10 хвилин, щоб поговорити з іншими людьми в цьому куті про причини їхнього вибору. Після цього принаймні двоє учасників із кожної групи дають зворотний зв'язок на пленарній сесії про те, що вони обговорили. Коли інші учасники дізнаються більше про те, що ховається за іншими поглядами, вони розуміють, що різні погляди й цінності можуть обґрунтовувати одну й ту саму відповідь. Після цього учасники можуть ставити уточнювальні запитання між групами. Якщо інші учасники не мають запитань, то фасилітатор чи фасилітаторка ставить радше дослідницькі запитання.

На спільному обговоренні фасилітатори запрошують обмінюватися думками представників різних кутів. Після презентацій різних думок фасилітатори запитують, чи ніхто не хоче змінити свій кут і пропонує це зробити.

Фасилітатор чи фасилітаторка цікавиться причиною: що змусило учасників змінити думку? Він чи вона також продовжує обговорювати з ними, що це пов'язано з концепцією діалогу.



Щоб дати поштовх роздумам у відносно спокійній групі, приєднайтеся до неї. Щоб оживити вправу, ви можете поляризувати думки (посилювати відмінності) або ставити запитання, що вказують на подібність між різними поглядами. У пригоді можуть стати запитання про основні упередження та тлумачення, наприклад:

- Чи вважаєте ви, що любові немає, якщо ви не хочете, щоб ваші батьки жили з вами?
- Чи можуть бути інші причини, крім егоїзму, чому ви не хочете, щоб ваші батьки жили з вами? (Якщо егоїзм згадується як причина).

Так ви допомагаєте групі вивчати цінності за різними поглядами.

Якщо між учасниками в різних кутках виникає дискусія, дозвольте їй тривати деякий час. Потім зупиніть її і поміркуюте з ними, що сталося зі спілкуванням прямо зараз (метакомунікація). Див. Розділ 4 про метакомунікацію.

Запитання для роздумів:

- Що щойно сталося з вашим спілкуванням?
- Чому було важко продовжувати вести діалог?
- Як ви почувались, коли діалог перетворився на дискусію?
- Як ви можете продовжувати вести діалог?
- Коли може бути доречно припинити діалог і замість цього перейти в дискусію?



Кількість учасників	Від більш ніж 10 до 35 осіб, щоб якомога більше людей могли висловити свою думку.
Час	45–60 хвилин, залежно від кількості запитань. Декілька годин, якщо вправа використовується для вирішення конкретної проблеми (див. пораду вище).
Матеріали	45–60 хвилин, залежно від кількості запитань. Декілька годин, якщо вправа використовується для вирішення конкретної проблеми (див. пораду вище).



Участь

Часто деякі учасники більш балакучі, ніж інші. Спробуйте отримати відповіді від тихіших учасників, запитуючи безпосередньо їх про їхні думки.

Поляризація

Деякі учасники можуть висловитися досить різко: наприклад, назвавши чиюсь точку зору «расистською». Ви маєте ставити дослідницькі запитання, щоб з'ясувати, що приховує такий непохитний погляд: «Як ви вважаєте, людина сприймає власний погляд як расистський?».

Неупередженість і зацікавленість

Ця вправа добре сприяє відкритому і більш особистому діалогу. Тому в жодному разі не ігноруйте відповіді чи погляди певних учасників. Це може завадити їм відкритися та змінити свою позицію.

Варіація 1. Опинитися на місці когось іншого. Об'єднайте з вправою 3.3: Стань на моє місце

Коли учасники вибрали кут і пояснили свої причини, попросіть усіх переміститися в куток праворуч від них. Тепер вони повинні поставити себе на місце іншої групи і обстоювати її погляди замість власних. Це допомагає глибше поміркувати про погляди інших людей. Зверніть увагу на те, щоб представлені аргументи були не власними аргументами учасників, а спробою поставити себе на місце когось іншого.

Запитання для роздумів:

- Як ви почувались, коли ставили себе на місце інших?
- Це змусило вас змінити свій погляд або акцент у ньому?

Варіація 2. Об'єднайте з вправою 3.8. Діалог з «мікрофоном»

Якщо два учасники з різних груп домінували в процесі й дискутували одне з одним, дайте їм «мікрофон» (наприклад, ручку) і попросіть говорити більш діалогічно. Інші учасники мають подумати про те, що відбувається зі спілкуванням, коли вони використовують «мікрофон». Переконайтеся, що учасники не оцінюють, чи добре вмють вести діалог дві людини з «мікрофоном». Вони мають спостерігати лише за тим, що відбувається: діалог чи дискусія.

Після цього не забудьте подякувати тим учасникам, які брали в цьому участь.

Варіація 3. Лінія позиціонування

Якщо учасників менше ніж 10, ви можете оперувати лише двома відповідями на гостре запитання. Приклад запитання: «Чи завжди ви, незважаючи ні на що, дозволяли би своїм батькам жити з вами, коли вони старіють?». Відповіді: «Так» чи «Ні». Намалюйте лінію на підлозі, наприклад, за допомогою кольорового скотчу, і попросіть учасників розташуватись уздовж лінії залежно від їхньої відповіді. Один кінець лінії означає «абсолютно так», інший — «абсолютно ні». Вони також можуть вибрати позицію між двома крайнощами, якщо їхній погляд на проблему не зовсім чіткий.

Розпитуйте учасників про причини їхнього вибору. Ви повинні дослідити, що ховається за їхніми поглядами.

Порада

Вправа може стати основою для цілого воркшопу з діалогом, який має розв'язати конкретну проблему (наприклад, всередині організації).

3.3: Стань на моє місце

Ця вправа дає змогу учасникам стати на місце іншої людини. Коли ви відкрито ставитесь до світогляду інших людей, то краще розумієте їхні погляди та причини, через які вони відрізняються від ваших. Це допомагає прийняти думки інших, навіть якщо ви не обов'язково згодні. З цією вправою добре проводити міжкультурний діалог і підкреслювати різницю між діалогом і дискусією.

Мета



- Навчитися дивитися на речі під іншим кутом і відкрити можливість змінити свою позицію.
- Краще зрозуміти мотиви, потреби та цінності, які стоять за різними поглядами.
- Провести діалог на практиці на гарячу тему, яка приваблює учасників.

Кроки



Кімната розділена на дві частини, наприклад, за допомогою кольорового скотчу на підлозі.

Стільці відсувають у сторону, учасники стають на підлогу у випадковому порядку.

Фасилітатор чи фасилітаторка пояснює не мету вправи, а лише те, як її виконувати. Учасники мають усвідомити на власному досвіді («Он воно що!»), як змінювати свою думку.

Учасникам ставлять запитання, на яке є лише дві протилежні відповіді. Залежно від своїх відповідей учасники переходять в ту чи іншу сторону кімнати.

Приклад запитання: «Якщо двоє людей різних релігій хочуть одружитися — це ...». Відповіді: 1) нормально; 2) неприйнятно.

Усередині двох груп люди розмовляють про те, що лежить в основі цих поглядів і чому вони вибрали відповідну сторону.

Фасилітатор чи фасилітаторка коротко опитує кілька членів кожної групи про їхній вибір. Потім він чи вона просить учасників «помінятися мисленням, помінявшись сторонами».

Учасникам залежно від кількості дають 5 хвилин, щоб обговорити в групі, як вони збираються пояснити свій новий погляд.

Кожній групі дають 5 хвилин, щоб представити свої нові аргументи іншій групі.

Фасилітатор чи фасилітаторка просить учасників помінятися місцями назад. Групи повертаються до свого початкового погляду. Але якщо хтось передумає — хай залишається там, де є. Фасилітатор чи фасилітаторка в дослідницькій манері розпитує про те, що змусило їх так вчинити.

Після цього вправа спільно закріплюється і обмірковується.

Запитання для роздумів:

- Як ви почувалися, коли виконували цю вправу?
- Які цінності, на вашу думку, лежать в основі різних поглядів?
- Чи лежать однакові цінності в основі різних поглядів? Або навпаки — різні цінності в основі одного уявлення? Що сталося, коли ви «помінялися мисленням» (стали на місце інших людей) і вам довелося обстоювати погляд, який ви не поділяли?
- Чого ви навчилися з цієї вправи?

Практична інформація



Кількість учасників	10 і більше.
Час	Приблизно 45 хвилин, разом із закріпленням.
Матеріали	Кольоровий скотч.

Скринька ідей



Учасники, які змінили свою думку, проілюстрували це на практиці. Обов'язково поясніть цей процес детальніше для всієї групи.

Вибір запитання чи проблеми

Виберіть запитання для учасників залежно від того, наскільки група може витримати виклик. Якщо проблема занадто банальна, то таким буде і результат. Якщо вона надто гостра, вам буде важче підтримувати діалог, а учасники натомість будуть більше схильні до дискусії.

На воркшопах, в основному орієнтованих на ведення діалогу з поточної теми (див. вище), ви вибираєте проблему і формулюєте запитання разом з учасниками.

Цю вправу корисно поєднувати з Вправою 3.8: Діалог з «мікрофоном»

Ви можете перетворити вправу на змагання між двома групами, які мають залучати прихильників свого погляду. Це може підвищити динаміку у групі, якщо інакше вона не реагує.

Історія амбасадорки діалогу

«Мені дуже подобається ідея цієї гри. Я намагаюся застосовувати її до інших ситуацій у реальному житті, ставлю себе на місце інших людей і думаю, що слова іншої людини мають бути хоча б частково правильними, а не повністю неправильними. Або принаймні правильними з погляду цієї людини».

3.4: Всередині чи зовні?

Ця вправа пояснює, як ми формуємо групи, а також як відбувається дискримінація та відчуження. Ви можете розглянути це в перспективі, говорячи про зв'язок між меншістю і більшістю й міжкультурний діалог. Вправа практична, й учасники беруть в ній участь безпосередньо, без використання вербальної мови.

Мета



Допомогти учасникам зрозуміти:

- Як формуються групи і чому ми не завжди самостійно їх вибираємо.
- Що означає належати до групи й наскільки вразливими є ті, хто не належать до жодної.
- Як відчуття спільноти може шкодити тим, хто не є її частиною.

Кроки



Фасилітатор чи фасилітаторка коротко пояснює зміст і правила вправи. Він чи вона не каже, що хтось отримає папірець, який не належить до жодної групи, або що станеться під час вправи (див. нижче).

Учасників просять утворити коло спиною до центру. Фасилітатор чи фасилітаторка стає в середині кола і прикріплює наліпку на спину кожного учасника й учасниці. Усім учасникам чіпляють наліпки трьох кольорів (скажімо, червоний, жовтий та синій), які розподілені порівну. А один учасник або учасниця отримує колір, якого ніхто не має (скажімо, зелений).

Після цього учасники мають об'єднуватися в групи одного кольору.

За правилами учасникам не дозволяється спілкуватися одне з одним, і вони не можуть бачити власний колір. Вони можуть лише допомагати одне одному, вказуючи на людей з однаковими папірцями, якщо самі запитують про це у фасилітаторів.

Людина з наліпкою унікального кольору зрештою залишається сама після того, як її перекидають з однієї групи в іншу.

Ця вправа може викликати сильні та неприємні емоції, тож обов'язково закріпіть її обговоренням. Запитайте учасника чи учасницю, який виявився «зайвим»: «Як ви почувалися, коли стояли на самоті? Як відреагували?».

Оцініть і відобразіть виражені почуття учасника чи учасниці. Ця людина має відчувати, що її вразливість почули і побачили. Перевірте, чи все в порядку з нею, перш ніж переходити до закріплення та роздумів над вправою.

Питання для закріплення:

- Що сталося в цій вправі?
- Як ви формували групи?
- Як ви сприйняли таке формування груп?
- Як ви почувались, коли хтось інший намагався стати частиною вашої групи?
- Що ви зробили? І чому?
- Як ви почувались, коли відштовхували інших?
- Як ви почувались, коли відштовхували вас?

Рефлексія

Загалом досвід перебування всередині або поза групою може бути знайомий усім. Вправа допомагає зрозуміти, як із цим явищем співвідноситься діалог.

Запитання для роздумів і розгляду вправи:

- Чи переживав хтось схожі відчуття за інших умов?
- Що ви думаєте про систему, у якій інші люди вирішують, чи входите ви до якоїсь групи?
- Чи хотіли ви взяти під сумнів норму, яку ми встановили як фасилітатори, щодо групування людей за кольором на спині?
- Як ви думаєте, чому ми виконали цю вправу?

Практична інформація

Кількість учасників	Від 10 до приблизно 30 осіб. Чим більша кількість учасників, тим більш вразливий той, хто не належить до жодної групи.
Час	15 хвилин + 20 хвилин на закріплення і роздуми.
Матеріали	Стікери різних кольорів, один для кожного учасника й учасниці.

Скринька ідей



Людину, яка отримає наліпку унікального кольору, вибирає фасилітатор чи фасилітаторка. Варто вибрати людину, яка справляє враження життєрадісної і впевненої в собі. Тому цю вправу краще використовувати через певний час після початку воркшопу, коли ви вже маєте уявлення про учасників. Важливо, щоб учасники відчували себе невимушено одне з одним. Остерігайтеся власних упереджень і припущень щодо того, хто здається стійким.

Варіація

Ви вибираєте двох людей, які отримують наліпку унікального кольору (тобто той, що відрізняється від кольору груп). Вони можуть поділитися досвідом перебування поза групами та поміркувати одне з одним про те, що вони відчували.

Історія амбасадора діалогу

«Один учасник відмовився дотримуватися нашого правила про виключення однієї людини. Йому було абсолютно все одно, до якої групи він належав. Його турбувало те, щоб кожен потрапив у якусь групу. Пізніше він пояснив, що не може виключати когось через власну совість! Я дізнався, що деякі люди мають настільки сильні цінності, що вони дотримуються їх незалежно від правил».

3.5: Визначення пріоритетів

Цю вправу можна використовувати, щоб на практиці проводити діалог про цінності, які існують у різних суспільствах. Вона показує, наскільки ми різні і що у нас спільного, підкреслює, як цінності визначають пріоритети в різних суспільствах і варіюють їх у межах одного. Тому вправа підходить для груп з учасниками різного культурного походження, а також для проведення міжкультурного діалогу.

Мета



- Дати учасникам глибинне уявлення про різні цінності, що існують як в різних, так і в межах одного суспільства.
- Поміркувати над нашими припущеннями про інших.
- Поставити себе на місце інших людей і спробувати їх зрозуміти.
- Тренувати діалогічні інструменти, такі як активне слухання і уточнювальні запитання.

Кроки



Учасники діляться на групи по 5–7 осіб. Кожна група складається з людей з одного суспільства, скажімо, йорданської та данської груп (на воркшопах в Україні можна поділити людей за національностями: наприклад, українці, кримські татари і євреї. — ред.).

Якщо учасники дуже різноманітні (наприклад, походять з восьми різних країн), групи слід зробити максимально однорідними. Наприклад, їх можна розділити на одну групу людей з країн Південної Європи та іншу з країн Північної Європи.

Фасилітатор чи фасилітаторка починає пояснювати різні етапи вправи. Кожна група отримує дві однакові колоди щонайменше з 20 карт. Кожна картка описує цінність, норму або явище, що існують в різних суспільствах. Наприклад: демократія, свобода вираження думок, сім'я, релігія, освіта, традиції тощо. Фасилітатори заздалегідь визначають цінності й адаптують їх до конкретних учасників. Вони повинні стосуватися суспільств, для яких групи будуть встановлювати пріоритети. Список цінностей наведено в Додатку 5.

Групи мають підготувати список з п'яти основних цінностей, які є найвищими пріоритетами у двох різних суспільствах, із яких походять члени груп. Скажімо, з Данії та Йорданії або Сьєрра-Леоне і Греції.

Після цього кожна група представляє свій список іншим групам і відповідає на уточнювальні запитання.

Виділіть достатньо часу для закріплення і обмірковування вправи, оскільки під час цього можна найбільше навчитися.

Рефлексія

Запитання для роздумів

Для кожної групи:

- Про що ви домовилися?
- Як ви домовилися?
- Ви вели діалог чи дискусію?
- Як ви почувалися, коли визначали пріоритети суспільства, відмінного від вашого власного?
- Як ви почувалися, коли визначали пріоритети власного суспільства?

Для всіх на спільній сесії закріплення:

- Про що було найважче домовитися: про ваші власні цінності чи цінності іншого суспільства?
- Чому так відбувалося?
- Як ці дві форми спілкування можуть посилити одна одну?
- Дискусія/ аргументація — щоб переконати, провести переговори або досягти угоди? Діалог — щоб зрозуміти? Або і те, і інше?
- Як ви думаєте, чому ми виконали цю вправу?

Практична інформація

Кількість учасників	Від 10 до 30 осіб. Якщо учасників багато, може бути важко залишатися зосередженими під час закріплення, тому кількість слід скоротити.
Час	45 хвилин – 1 година.
Матеріали	Дві однакові колоди карт для кожної групи з 20 різними значеннями. Папір (аркуші формату А3 або папір для фліпчарта) і маркери для кожної групи.

Скринька ідей

Порада

Підготуйте картки для кожної групи різних кольорів. Це полегшить завдання, коли вам доведеться сортувати їх для повторного використання.

3.6: Запитання та відповіді

Ця вправа добре підходить для воркшопів з діалогом про конкретну тему, яка цікавить учасників. Фасилітатор чи фасилітаторка має бути готовий поділитись особистими історіями в діалозі. Учасники ставлять йому чи їй запитання — подальша розмова стає діалогом на практиці і руйнує будь-які упередження. Вправа особливо підходить для воркшопів, у яких фасилітатор чи фасилітаторка має інше культурне походження.

Мета

- Кинути виклик і зруйнувати базові упередження, які ми робимо одне про одного.
- Проілюструвати різноманітність між людьми на практиці та допомогти зрозуміти відмінності.
- Зосередитися на допитливості як важливій навичці і складовій під час діалогу.
- Забезпечити діалог нарівні між учасниками та фасилітаторами.

Кроки

Попросіть учасників сформулювати одне або кілька запитань до фасилітатора чи фасилітаторки, які розкривають його чи її цінності. Можна підкреслити принципи діалогу: довіра, відкритість, чесність і рівність.

Учасники запитують фасилітатора чи фасилітаторку — він чи вона відповідає.

Якщо учасник чи учасниця починає тривалий монолог про власні погляди, нагадайте йому про завдання: «Отже, яке ваше запитання?».

Будьте відкритими та доброзичливими. Якщо запитання ображає вас, поцікавтесь у людини, чому вона запитує це. Користуйтеся допитливим та дослідницьким мисленням, щоб практикувати діалогічне спілкування.

Якщо запитання дуже загальне або невідоме для вас, попросіть учасника чи учасницю прояснити.

Відповідайте лише від свого імені, а не від імені своєї країни, культури чи групи.

Рефлексія



Запитання для роздумів:

- Як ви думаєте, чому ми виконали цю вправу?
- Що ви отримали від цієї вправи?
- Що ви помітили у спілкуванні, яке відбувалося всередині групи?

Практична інформація



Кількість учасників	10 і більше. Однак, якщо учасників більше 35, то не всі встигнуть поставити запитання. Замість цього, вони можуть поміркувати в невеликих групах про те, як почувалися під час виконання вправи.
Час	15–45 хвилин, залежно від кількості учасників (залиште достатньо часу для закріплення і рефлексії).
Матеріали	Ручки та папір.

Скринька ідей



Варіація 1

Учасники записують запитання та передають їх фасилітатору чи фасилітаторці. Це може стимулювати запитання, які вони інакше не поставили б, бо вважають їх занадто особистими. Недоліком є те, що це призводить до дещо менш відкритого діалогу. Натомість з учасниками можна обговорити, як відкритість впливає на спілкування.

3.7: Гра про цінності

Ця вправа стосується наших культурних та особистих поглядів. Крім того, показує, як змінюються у нашому сприйнятті найважливіші цінності. Це вимагає діалогічного слухання і обговорення, щоб група домовилася щодо десяти спільних цінностей. Гра показує різницю і водночас тісну взаємодію між діалогом і дискусією. Вона підходить для тимбілдингу й міжкультурного діалогу. Це вимагає певного часу, як для самої вправи, так і для закріплення.

Мета



- Слухати в діалозі, сперечатись і обговорювати, щоб домовитися.
- Дати змогу конструктивній дискусії і діалогу йти пліч-о-пліч.
- Побачити цінності різних поглядів та з'ясувати, як змінити власний погляд.
- Краще зрозуміти мотиви, потреби та цінності, які лежать в основі різних поглядів.
- Дізнатися, як багато у нас спільного, попри поверхові відмінності.
- Виявити, наскільки різними ми можемо бути, навіть якщо належимо до однієї групи чи культурної спільноти.

Кроки



Докладно представте учасникам вправу та її етапи. Переглядайте правила на кожному етапі. Однак можна представляти й проводити етапи послідовно.

Вправа складається з трьох частин: індивідуальна робота, групова робота і спільні роздуми.

Учасники діляться на групи по 4–8 осіб. Кожен учасник і учасниця отримує колоду карт з 40 різними цінностями, по одній на кожній карті.

Колоди ідентичні, але відрізняються за кольорами. Попросіть учасників сформуватися в мінігрупи так, щоб кожна людина мала картки іншого кольору. Наприклад, в групі із семи осіб учасників є синя, червона, біла, зелена, жовта, помаранчева і бірюзова колоди, але з однаковими значеннями, написаними на них (див. нижче).

Частина 1. Самостійна робота

«Ви (кожен учасник і учасниця) повинні розділити картки на дві купи. В одній будуть картки з найважливішими для вас цінностями, в іншій — з менш важливими.

Після цього виберіть із першого стосу десять карток із цінностями, які ви вважаєте найважливішими серед усіх.

Розташуйте 10 вибраних карт в порядку пріоритетності на столі, починаючи з найбільш важливої. Не можна розмовляти одне з одним протягом усієї цієї частини».

Частина 2. Групова робота

Кожна група проводить раунди, під час яких учасники по черзі кладуть картку на стіл і пояснюють свій вибір. Нехай учасники починають з карток з найвищим пріоритетом.

Решта має активно слухати, без обговорень або коментарів, але можна ставити уточнювальні запитання.

Після цього група погоджує 10 карток, які найкраще представляють цінності групи.

Значення записують на великому аркуші паперу в порядку пріоритету.

Представлення та закріплення

Групи коротко пояснюють свій вибір і процес його прийняття. Фасилітатор чи фасилітаторка може ставити уточнювальні запитання:

- Як проходив процес на початку, під час діалогу й коли ви слухали одне одного?
- Як проходив процес, коли вам потрібно було спробувати домовитись і досягти результату (вибрати спільні цінності і розставити пріоритети)?
- Як проходили обговорення?
- Коли можна було поступитися власними цінностями?
- Як ви використовували інструменти діалогу?
- Які типи обговорень були використані?

Рефлексія

Як фасилітатор чи фасилітаторка ви можете виділити такі моменти в роздумах:

- Вигадана ситуація. Цінності пов'язані з різними темами й ситуаціями та змінюються відповідно до них. Тому вони не фіксовані, а подані за певною ієрархією. У деяких контекстах і ситуаціях пріоритет може надаватися тій цінності, як свобода, а в інших найважливішою буде сім'я.
- Значущість цінностей завжди залежить від того, хто і як їх обстоює. Наприклад, якщо ви використовуєте діалогічне спілкування або конструктивну дискусію і слухаєте, то зможете побачити власні цінності під іншим кутом і змінити пріоритети.
- Значення принципів діалогу в процесі: довіра, відкритість, чесність і рівність.
- Значення визнання. Коли ми відчуваємо, що нас впізнають, чують, бачать і розуміють, то легше відкриваємося і змінюємо погляди.
- Спільні і власні цінності. Спільні абстрактні цінності (наприклад, «свобода») легше обговорювати, ніж конкретні (наприклад, «пряме вираження думок і почуттів»).
- Значення ідентичності. У всіх нас є багато важливих ідентичностей, але їхня важливість зменшується або зростає залежно від контексту та актуального питання.

Не забудьте запитати: «Чого ви навчилися з цієї вправи?».

Практична інформація



Кількість учасників	12–40 осіб, 25–30 — найбільш оптимально.
Час	1,5–3 години: чим більше учасників, тим більше часу потрібно. (Якщо вправа використовується для тимблдингу, вона займає не менше 2,5 годин). 15–20 хвилин на знайомство, формування групи й самостійну роботу. 45–60 хвилин на групову роботу. 30–45 хвилин для закріплення.
Матеріали	Карти з приблизно 40 різними цінностями, деякі з них глибокі й універсальні, інші — більш специфічні для конкретних культур. Для кожного учасника й учасниці повинна бути одна повна колода. Якщо учасників 40, то карток 1600. Тому зробіть кожен колоду карт різного кольору, щоб у кожної людини був один колір і щоб кольори варіювалися всередині кожної групи. Інакше вам буде непросто зібрати картки й сортувати їх для повторного використання (рекомендації щодо цінностей див. у Додатку 5). Папір для фліпчарта і маркери, по одній колоді карт для кожної групи, клей для прикріплення паперу до стіни.

Скринька ідей



Розмір групи підбирають залежно від типу учасників. В однорідній мінігрупі (з погляду віку, освіти й культури), краще мати багато учасників. Їхні розбіжності будуть відображати різні пріоритети в цінностях. Для групи учасників, у яких мало спільного, більш доречними будуть мінігрупи з чотирьох або п'яти осіб.

Ви можете ввести правило, яке забороняє учасникам голосувати, щоб домовитися про десять спільних цінностей. У такому разі вправа може стати трампліном для роздумів про різні способи здійснення демократії.

Вправа може не виправдати очікування щодо великої внутрішньої розбіжності та продемонструвати схожість у виборі цінностей, навіть у групах учасників з дуже різним походженням. Це часто створює чудовий дух взаємозв'язку між учасниками.

Вправа також показує, що люди, з якими ми маємо багато спільного, можуть мати інші пріоритети в цінностях.

Пошуки спільних пріоритетів допомагають зрозуміти і практичну дію діалогу, і його зв'язок з дискусією, коли перетворюється на неї.

Варіація

Вправа узгоджує очікування і проводить тимбілдинг у межах проєктної групи, яка має виконати конкретне завдання. Попросіть учасників розповісти про те, які цінності найважливіші для них у цьому проєкті. Завдяки цій грі учасники краще усвідомлюють, що для них важливо у проєкті, і в такий спосіб покращують основу для плідної і діалогічної співпраці.

3.8: Діалог з «мікрофоном»

Ця вправа показує суть природи діалогу на практиці. Вона натхненна практикою племен, які тримають предмет у руках під час виступу на зборах. Коли ви просите говорити іншу людину, то передаєте їй певний об'єкт. Вправа є практичною і водночас допомагає учасникам глибше зрозуміти діалог та його відмінності від дискусії. Ви дізнаєтесь, що означає ступінь контакту в спілкуванні, коли ви уважно слухаєте одне одного. Вправа дуже доречна для воркшопів, на яких учасники на практиці ведуть діалоги з актуальних тем.

Мета



- Показати, як діалог працює на практиці.
- Показати різницю між діалогом і дискусією.
- Опанувати інструменти діалогу, такі як первинний контакт, активне слухання та дослідницьке запитання.

Кроки



Ознайомте учасників із вправою: поясніть діалог як концепцію і метод. Скористайтеся Вправою 1.5 і проведіть мозковий штурм і закріплення.

Запропонуйте учасникам обговорити в парах проблему чи дилему, коротко пояснену фасилітатором чи фасилітаторкою і написану на дошці. Її можна сформулювати як запитання:

- Чи може еутаназія бути виправданою?
- Чи обов'язково завжди брати участь у заходах організації?
- Чи може школа вирішувати, як учні повинні одягатися?

Вправа працює краще, коли вибрана тема цікавить учасників. Оберіть її разом з ними: наприклад, актуальна дилема, яка обговорюється в засобах масової інформації. Однак ви завжди повинні мати тему про запас.

Якщо у вправі учасники мають провести діалог з конкретного питання (наприклад, щодо їхньої організації), вони також повинні залучатися до вибору теми.

Учасники обговорюють тему і тримають «мікрофон» (наприклад, ручку або будь-який інший предмет), щоб позначити перехід між тими, хто виступить на зустрічі.

Як виконувати вправу?

- Людина А коротко викладає свою думку щодо проблеми, тримаючи в руках «мікрофон».
- Людина Б бере «мікрофон» і повторює все те саме, що сказала А, поки А також продовжує тримати «мікрофон». Б може почати, наприклад, зі слів: «Те, що ви кажете, це...» (а потім відтворює слова А).
- Б не має права висловлювати власну думку, доки А не підтвердить, що та на 100% правильно представила його думку. Тим часом обидві людини тримаються за «мікрофон».
- Лише тоді, коли А підтвердить, що Б правильно передала її фразу, вона відпускає «мікрофон».
- Тепер настала черга Б висловити свою думку з цього питання.
- Потім А бере «мікрофон» і теж повторює дзеркально те, що тільки що сказала Б, водночас обидві тримаються за «мікрофон».
- Вони завжди по черзі тримають і відпускають «мікрофон» саме так, як описано вище.

Приблизно за 5 хвилин парам дається час підбити підсумки, поміркувавши над тим, як вправа подіяла на них.

Вправа зводиться до пленарної сесії.

Рефлексія



Зосередьтеся на відмінностях між діалогом і дискусією під час закріплення.

Питання для етапу закріплення вибирайте залежно від того, чи зосереджений воркшоп на конкретній проблемі учасників або на діалогічних інструментах загалом:

- Як ви сприймали своє спілкування у цій вправі?
- Якою була ваша думка з цього питання до, під час і після вправи?
- Ви змінювали свою позицію? Якщо так, то чому ви це зробили?
- Яким був ваш взаємний контакт?
- Як ви всі зараз ставитеся до цієї проблеми?
- Ви взагалі змінили свою позицію як група?

Якщо спочатку була дискусія, а потім діалог, ви можете попросити учасників поміркувати над змінами в мові тіла (жестикауляція, зоровий контакт, відчуття контакту й уважності в спілкуванні).

Запитайте: «Що ви помітили щодо мови тіла під час обговорення?».

Ви також можете навести приклади власних спостережень: «Я бачив і чув так...». Після цього об'єднайте групу: покажіть плакат, що описує різні форми спілкування: діалог, конструктивну й деструктивну дискусію (див. Розділ 1 і Додаток 1).

Запитання для роздумів:

- Коли доречно вести конструктивну дискусію (обговорювати, переконувати, домовлятися)?
- Коли корисніше вести діалог?
- Коли і як ці дві форми можуть використовуватися разом?

Практична інформація



Кількість учасників

Від 10 до необмеженої кількості осіб. Якщо учасників більше 35, їм важко буде зосередитися під час закріплення, тому зменште кількість. Якщо вправа використовується для проведення діалогу на конкретну тему (в проектній групі), то досить максимум 20 учасників.

Час

Приблизно від 1 години до 1 години 15 хвилин.
Близько 15 хвилин на ознайомлення і вибір теми.
25 хвилин на коло + 5 хвилин для закріплення в невеликих групах або парах.
30 хвилин на об'єднувальну сесію, якщо учасників багато.

Матеріали

«Мікрофон» для кожної пари. Це може бути ручка, маркер або будь-який інший предмет, досить великий, щоб його могли тримати дві людини.

Скринька ідей



Перед вправою точно пояснюйте інструкції і показуйте, як це робиться на практиці.

Варіація 1. Коло діалогу

Учасники поділяються на групи по три-чотири особи, які використовують «мікрофон» по колу. Особи, які не тримають «мікрофон», допомагають іншим продовжувати діалог.

Як виконувати вправу?

- Людина А тримає в руках «мікрофон» і починає коротко висловлювати свій погляд щодо теми.

- Людина Б бере «мікрофон» і повторює все те саме, що сказала А, яка теж продовжує триматися за «мікрофон». Б починає своє речення, наприклад, так: «Ви говорите що...» (а потім відтворює те, що було сказано).
- Б не має права висловлювати власну думку, доки А не підтвердить, що та абсолютно правильно представила її думку. У цей час вони обоє тримаються за об'єкт.
- Коли А визнає, що Б правильно повторила її фразу, то А відпускає «мікрофон». Тепер тільки Б тримає його і висловлює свою думку щодо цього питання.
- Б робить це так: «Я погоджуюсь, що...» (потім Б згадує, з чим погоджується з А), а потім додає: «Я не згоден з А, що» (Б згадує, з чим не погоджується). Таким чином, Б чітко визначає межі згоди і незгоди.
- Б тепер повертається до людини В, яка взаємодіє з Б так само, як щойно Б з А.
- Людина В реагує лише на те, що сказала Б (а не А), коли їй дають слово.
- Раунд переходить до наступної людини (якщо в групі четверо), потім назад до А, Б і так далі.

Приблизно через 10 хвилин учасники протягом 5 хвилин розмірковують, як вони почувались під час виконання цієї вправи.

Варіація 2

Вправа виконується в два етапи. Спочатку учасників просять вільно обговорити проблему в парах або групах без попереднього інструктажу. Потім вводиться діалог. Більшість людей спочатку інстинктивно вступають у дискусію (якщо питання досить спірне). Це підкреслює відмінності між діалогом і дискусією. Можна скористатися цим і під час закріплення.

Варіація 3

Ви даєте змогу двом людям показати метод решті групи, щоб проілюструвати спочатку дискусію, а потім діалог. Для цього потрібна група людей, які почувуються невимушено одне з одним. Наголошуйте учасникам, що для того щоб вчитися, вони мають спостерігати, а не оцінювати, як ведуть діалог двоє людей.

Варіація 4

Вправа також корисна для тимблдингу і зустрічей груп, які хочуть поліпшити свої навички ведення діалогу. Завдяки цьому можна вирішити давню гостру проблему або виконати прийняте раніше рішення, з яким не всі згодні. Крім цього, вправа допомагає загострити чуття кожної людини. Діалог показує сторонам, що насправді вони думають одна про одну.

Порада

Щоб могли зосередитися на діалозі у вправі, ви повинні бути впевнені, що учасники з самого початку з чимось не погоджуються. Інакше кажучи, можливо, спочатку потрібно буде домовитися разом про те, в чому не погоджуватись у вправі.

Історія амбасадорки діалогу

Про «мікрофон»:

«Це простий інструмент, який вчить слухати і розуміти свого співрозмовника чи співрозмовницю. Ми користуємося цим, коли люди перестають бачити й чути одне одного. Мені цей інструмент допомагає почути, про що каже інша людина, і зрозуміти чим зумовлені її і мої погляди. Але це не обов'язково означає, що вона переконує мене».

3.9: Гра в карти

Ця вправа є практичним експериментом, який показує, як ми спілкуємося і сприймаємо ситуації, спираючись на культурні коди та припущення. Крім того, вона може ілюструвати ситуації міжкультурної взаємодії, коли людина не знайома з нормами поведінки або не розуміє їх.

Мета

- Відчути, як ми спираємося на культурні коди та попередні знання в неоднозначних ситуаціях.
- Відчути, як наші уявлення про норму допомагають інтерпретувати ситуації і впливають на поведінку та спілкування з іншими.
- Усвідомити власні почуття, ставлення та поведінку в напружених і незрозумілих ситуаціях.
- Обміркувати значення культурних кодів і припущень в реальних життєвих ситуаціях.

Кроки

У цій вправі учасники грають в карткову гру в тиші. Самі того не підозрюючи, кожен і кожна з них працюють за різними правилами.

Перед початком гри ви маєте підготувати роздаткові матеріали з різними наборами правил (див. Додаток 6). Переконайтеся, що всі аркуші паперу виглядають однаково, щоб ніхто не міг помітити, що вони різні, поки не прочитає їх.

Учасники діляться на групи по 4–6 гравців, кожна з яких сідає за окремий стіл. Після того як учасники розсідаються, вони мають зіграти партію в карти, у якій їм заборонено говорити.

Як тільки всі замовкають, видайте колоду карт і роздаткові матеріали з правилами гри (різні правила гри для кожного столу). До кінця гри спостерігайте за учасниками, зокрема за тим, щоб вони дотримувалися правила «ніяких розмов».

Дайте вказівку групам починати грати в гру так, як вони її розуміють, ґрунтуючись на отриманих правилах. Коли всі гравці добре увійдуть в ритм гри, приберіть роздатковий матеріал з правилами гри з їхнього столу.

Потім пересадіть одного або двох гравців з кожної групи за стіл іншої. Вони займають місця та отримують картки членів цієї групи, яких пересадили. Переконайтеся, що всі мінігрупи обмінялися принаймні одним учасником чи учасницею. Продовжуйте пересаджувати учасників між групами, поки всі або більшість із них не змінять своє місце хоча б один раз.

Якщо гравці бентежаться, попросіть їх продовжувати мовчки та запевніть, що ви відповісте на всі запитання пізніше.

Ви можете зупинити гру, коли відчуєте, що всі групи зіткнулися з потрібним викликом — зіграли за різними правилами, не маючи можливості спілкуватись усно. Ви також можете зупинити гру, якщо відчуєте, що учасники надто розчаровані, щоб продовжувати.

Рефлексія

Щоб зменшити напругу на пленарній сесії у колі, почніть із запитання до учасників про їхні почуття під час гри, наприклад: «Що ви відчували?». Неодмінно визнайте виражені почуття. Учасники можуть казати, що з ними повелись несправедливо, відчувати себе обдуреними й розчарованими через фасилітаторів або інших учасників.

Запитання для роздумів

Розгляньте саму вправу:

- Як ви відреагували, коли вперше прочитали роздатковий матеріал з правилами гри?
- Чи вдалось вашій групі грати з такою кількістю правил? Що зробило це можливим? Чи розробила ваша група додаткові правила, щоб грати?
- Як ви впорались, не розмовляючи?
- Яким був загальний досвід у вашій першій групі?
- Як ви почувались, приєднавшись до нової групи? Чи виникли у вас труднощі під час інтеграції та гри?
- Як ви сприймали та реагували на нових учасників, коли були в групі, що «приймала» їх?
- Як групам вдалося продовжити гру з новачками?

Проаналізуйте вправу:

- Що сталося, коли вам довелося грати з такою кількістю правил?
- Що сталося, коли гравці помінялися групами? Якою була динаміка?

У першому ігровому середовищі всі перебувають на одній хвилі, керуючись однаковими правилами. Їх може бути недостатньо для гри, але всі члени групи мають спільний старт і можуть заповнювати прогалини, щоб могли грати. Часто вони роблять це, використовуючи попередні знання. Всі члени групи мовчки погоджуються використовувати правила відомої гри, яку вони всі знають. Проблема виникає тоді, коли вони думають, що мають на увазі ту саму гру, хоча це може бути не так. Крім того, усі можуть мовчки погодитися на правила, запропоновані одним із учасників. В обох випадках ця група фактично створила власні правила.

В умовах змішаної групи ситуація інша, оскільки учасники не дотримуються однакових правил, але не знають про це. Коли немає прямого спілкування, з'являються припущення. Наприклад, такі: «У всіх нас однакові правила», «Новачки повинні дотримуватися правил цієї таблиці», «Вони знають краще», «Я знаю краще», «Вона не зрозуміла» «Він заплутався в правилах», «Вони обманюють» тощо. Коли група грає не за правилами, а за припущеннями, дуже часто результатом є розчарування, відсторонення або сварка.

Дослідіть, як ця динаміка проявляється в реальному життєвому досвіді і запитайте учасників:

- Чи траплялись у вашому житті подібні ситуації, коли люди припускали, що вони мають однакові норми поведінки, коли це було не так? Або ситуації, коли люди керувалися припущеннями, а не інформацією? Що відбувалося потім?
- Що в реальному житті може відповідати обмеженню, яке ви мали у спілкуванні? Що заважає нам спілкуватися в реальному житті?

Фасилітатори можуть поділитися прикладами своїх труднощів у новому середовищі, коли вони грали за його правилами, щоб влитись.

Практична інформація

Кількість учасників	10 і більше. Однак, якщо учасників більше 35, то не всі встигнуть поставити запитання. Замість цього, вони можуть поміркувати в невеликих групах про те, як почувалися під час виконання вправи.
Час	15–45 хвилин, залежно від кількості учасників (залиште достатньо часу для закріплення і рефлексії).
Матеріали	Ручки та папір.

Скринька ідей

Порада

Цю гру краще проводити кільком фасилітаторам, щоб впоратися.

3.10: Малюй, як я кажу

Ця спільна вправа підкреслює важливість чіткості у спілкуванні. Вона вчить точно доносити суть і запитувати замість того, щоб покладатися на припущення.

Мета

- Підкреслити важливість точності і чіткості під час передавання інформації.
- Заохотити ставити запитання замість того, щоб робити припущення про відсутню інформацію.
- Вивчити, як можуть відрізнитися інтерпретації слів і фраз між людьми.

Кроки

Вправа виконується в два раунди з обмірковуванням після кожного з них.

Перший раунд

Учасники діляться на пари, у яких сидять спиною одне до одного. Одному учаснику чи учасниці видають папір з простим малюнком із геометричних фігур. Інша людина отримує чистий аркуш паперу та ручку. Жоден з учасників не може показувати свою роботу партнеру чи партнерці.

Перший учасник чи учасниця отримує вказівку описати словами малюнок на папері. Завдання його партнера чи партнерки — намалювати таку саму фігуру на чистому аркуші паперу. Людині, що малює, не дозволяють говорити.

Коли всі пари закінчать свої малюнки, вони повинні показати й порівняти новий малюнок з оригіналом.

Запитання для роздумів (перший раунд):

- Наскільки добре ви впоралися з поставленим завданням? Чи вийшли у вас ідентичні малюнки?
- Як уявляв художник чи художниця те, що описувала інша людина? Які припущення робив автор чи авторка опису?
- Як ви почувались, коли тільки одна людина могла говорити?
- Що допомогло і що заважало вашому спілкуванню?
- Що можна покращити, щоб полегшити виконання завдання?

Другий раунд

Учасники міняються ролями. Учасник чи учасниця, що малював у попередньому раунді, отримує аркуш з новим малюнком. Людина, яка описувала в попередньому раунді, отримує чистий аркуш паперу та ручку.

У цьому раунді завдання таке саме, але обом учасникам дозволяють говорити. Коли всі закінчать, пари порівнюють малюнки з обох раундів.

Запитання для роздумів (другий раунд):

- Наскільки добре ви виконали завдання у другому раунді, якщо порівняти з першим?
- Що допомогло вам наблизитися до ідентичних малюнків? Що вас стримувало?
- Що ви можете тепер використовувати з цієї вправи? Як це співвідноситься з тим, що відбувається в нашому спілкуванні в повсякденному житті?

Рефлексія

Як фасилітатор чи фасилітаторка ви можете показати, як наш мозок іноді заповнює прогалини інформацією з минулого досвіду, щоб зрозуміти суть сказаного. Часто ми навіть не усвідомлюємо цей процес і думаємо, що почули й цілком зрозуміли сказане в отриманому вигляді. Цей процес припущення та інтерпретації є нормальним і, як правило, дуже корисним. Однак усвідомлення цього процесу спонукає нас запитувати і перевіряти інтерпретації, щоб уникнути непорозуміння.

Практична інформація

Кількість учасників	8 і більше. Якщо учасників багато, корисно робити рефлексії парами.
Час	30–45 хвилин, залежно від кількості учасників.
Матеріали	Ручки, маркери, чистий папір і два набори для малювання геометричних фігур.

Скринька ідей

Варіація 1

Рефлексії можна виконувати як у групі, так і в парах. Виконання рефлексій у парах заощадить час.

Варіація 2

Ви можете запропонувати автору чи авторці опису намалювати власний ескіз, використовуючи різні геометричні фігури.

3.11: Невербальний діалог

Ця вправа підкреслює важливість діалогу, коли у членів групи різні ролі та завдання, які на перший погляд здаються суперечливими. Діалог допомагає членам команди знайти спосіб підтримати одне одного у спільному завданні, а не змагатися.

Мета

- Зрозуміти, як діалог може допомогти вирішувати ситуації із нібито суперечливими цілями.
- Використати діалог, щоб розв'язати складне завдання.

Кроки

Розділіть учасників на групи по троє та призначте кожному учаснику й учасниці букву: А, Б або В.

Довільно розставте групу стільців у центрі кімнати. Кількість стільців має відповідати кількості мінігруп. Стільці теж слід позначити так, щоб вони відрізнялися один від одного, наприклад, за допомогою приклеєних різнокольорових аркушів паперу.

Поясніть, що кожна група отримає інструкції з індивідуальним завданням для кожного учасника чи учасниці (А, Б і В). Вони повинні виконувати ці завдання, не розмовляючи одне з одним.

Дайте групам наведені нижче інструкції та виділіть 30 секунд, щоб прочитати їх. Поясніть, як ви зупините гру (наприклад, звуком дзвінка або плеском долонь), а потім просигналізуйте про початок гри.

Інструкція

- Завдання людині А: змусити людину Б сісти на один зі стільців, позначених кольоровим папером (вказіть колір).
- Завдання людині Б: виконувати те, що змушують її люди А та В.
- Завдання людині В: привести людину Б до місця, де стоїть фасилітатор чи фасилітаторка.

Через 5 хвилин зупиніть гру та дозвольте учасникам поговорити, щоб виконати свої завдання.

Ще через 5 хвилин зупиніть гру і попросіть учасників сісти в коло для рефлексії.

Рефлексія

Запропонуйте учасникам поміркувати над вправою, використовуючи деякі з наведених запитань.

Запитання для кожної групи:

- Ви виконали своє завдання? Як ви себе почуваете?
- Як ви почувались, коли намагались розв'язати проблему, а вам не дозволяли говорити?
- Чи було у вас якимось невербальне спілкування до розмови?

- Що сталося, коли ви почали говорити? Як проходило спілкування у вашій групі?
- Як ви думаєте, що сталося б, якби з самого початку було вербальне спілкування?
- Як ви думаєте, що сталося б, якби ми продовжили вправу, не маючи можливості розмовляти?

Запитання для людей А і В:

- Як ви вирішили виконувати своє завдання?
- Що ви думали про людей Б і В(А) під час виконання вашого завдання?

Запитання для людини Б:

- Що ви думали про людей А і В під час виконання вашого завдання? Як вони взаємодіяли з вами й одне з одним?

Практична інформація



Кількість учасників	Будь-яка кількість.
Час	Від 30 до 45 хвилин.
Матеріали	Стільці (за кількістю груп), картки з письмовими інструкціями для кожного учасника й учасниці, фліпчарт і маркери.

Джерело: тренінг з медіації в Мисріяті — еко-ретрит в Санделі, Гамбія, червень 2016 р.

3.12: Дерево ідентифікації

Особистість кожної людини формується її життям та минулим досвідом і складається з багатьох компонентів. Людина, яка має багато граней і відносить себе до багатьох груп, може встановлювати близькість з багатьма різними людьми. Фасилітатор повинен розкрити різні грані однієї особи, щоб збагатити діалог між різними особами. Іноді ми заганяємо себе або інших в кут однієї-єдиної ідентичності. Але коли ми визначаємо себе лише як «мусульманин», «християнка», «египтянин» або «жінка», це звужує наше сприйняття того, що у нас спільного з іншими в діалозі і в житті.

У цій вправі учасники досліджують багатство своєї власної ідентичності й діляться цим з іншими за допомогою діалогу. Це навчає учасників цінувати різноманітність людей та їхні унікальні думки та погляди в діалозі.

У груповому середовищі ця вправа також може допомогти створити глибокі зв'язки між людьми.

Мета



- Вивчити фактори, які допомагають формувати ідентичність і унікальність кожної людини.
- Зрозуміти, що ці відмінності збагачують різноманітність діалогу, а не роз'єднують нас.
- Пізнати й зрозуміти інших на глибокому рівні.

Кроки



Фасилітатор чи фасилітаторка просить учасників встати і спробувати уявити свої тіла у вигляді дерев з корінням (ноги), стеблами (верхня частина тіла) і гілками (руки). Їх можна попросити протягнути свої «гілки» до неба і трохи погойдатися на вітрі.

Коли учасники повернуться на свої місця, поясніть, що в цій вправі дерево буде використовуватися як візуальна метафора людської істоти. Коріння — це наша особиста історія: все, з чим ми стикалися в житті, що сформувало нас такими, якими ми є сьогодні (люди, події, місця, книги тощо). Основа (стовбур) — наші базові цінності, які впливають з особистої історії (наше коріння). Гілки — це наші зв'язки й різні групи, до яких ми себе відносимо (філософська течія, політичні погляди, релігія, професія, спорт, культура тощо).

Фасилітатор чи фасилітаторка показує свій власний приклад дерева, підготовлений заздалегідь на фліпчарті. Це хороша можливість для учасників познайомитися з вами краще.

Попросіть кожного учасника й учасницю намалювати своє власне дерево, користуючись вашим прикладом. Дайте їм достатньо часу (15–20 хвилин). Ви можете ввімкнути тиху музику, щоб допомогти їм зосередитися.

Коли учасники малюють свої дерева, розділіть їх на групи по троє людей. У кожній трійці мають опинитися такі ролі: доповідач, слухач і свідок. Поясніть кожну роль:

- **Доповідач.** Ділиться своїм прикладом дерева ідентичності й розкриває його.
- **Слухач.** Уважно слухає, не перебиваючи, не виправляючи і не ділячись своєю думкою. Ставить відкриті запитання, щоб краще зрозуміти доповідача.
- **Свідок.** Мовчки слухає і спостерігає за спілкуванням між доповідачем і слухачем. Ця людина може робити нотатки. Свідок ділиться своїми спостереженнями в кінці обміну думками.

У кожній групі є три раунди обміну ролями (по 10 хвилин на кожен раунд).

Учасники кожної трійці будуть чергувати свої ролі у кожному раунді, щоб кожна людина була доповідачем, слухачем та свідком. Ви можете сповіщати про закінчення кожного раунду дзвіночком або сигналом будильника. Дайте свідку одну хвилину в кінці кожного раунду, щоб він поділився своїми спостереженнями.

Рефлексія

На пленарній сесії фасилітатор чи фасилітаторка підсумовує вправу такими запитаннями:

- Як ви почувались під час участі у цій вправі?
- Чи дізналися ви щось нове про себе, коли малювали власне дерево? Чи допомогло це краще зрозуміти себе? Як саме?
- Як проходив діалог у вашій трійці? Чи допомогли ролі (дповідач, слухач і свідок) діалогу? Чому? Чому ні?

Потім фасилітатор чи фасилітаторка переходить до роздумів про ідентичність, різноманітність і діалог, використовуючи такі запитання:

- Що ви дізнались про ідентичність із цієї вправи?
- Ідентичність фіксована чи динамічна? Чи може вона розвиватися?
- Наскільки ваша ідентичність є результатом власного вільного вибору? І наскільки вона нав'язана зовнішніми факторами?
- Наскільки важливо розуміти походження та ідентичність людей у діалоговому середовищі? Чи завжди це можливо? Якщо це неможливо, то що можна зробити для цього?

Практична інформація

Кількість учасників

Будь-яка кількість учасників.

Час

75–120 хвилин, залежно від глибини рефлексії і розміру групи.

Матеріали

Білий папір, фарби, тиха музика, дзвіночок і фліпчарт з прикладом дерева ідентифікації (переважно дерево ідентифікації фасилітатора чи фасилітаторки).

Скринька ідей

Порада

Запитуйте в учасників, які працюють над своїми деревами ідентифікації, чи потрібні їм роз'яснення. Ця вправа може бути важкою для людей, які не звикли багато займатися саморефлексією.

Фасилітатору чи фасилітаторці доцільно наводити прийнятні й несуперечливі приклади залежно від контексту й учасників воркшопу.

Варіація

Якщо група велика, рефлексію можна виконувати в менших групах. Наприклад, ви можете об'єднати дві трійці, щоб сформувати групу для рефлексії із шести осіб. Попросіть групи зафіксувати свої роздуми на фліпчарті та поділитися своїми найважливішими роздумами у загальній групі.

Джерело: Мисріяті — Модуль різноманітності 2014.

Техніка доповідач/ слухач/ свідок запозичена з методів мистецтва хостингу (див. джерела до Вправи 3.11, 3.12, 3.18 і 3.20 в Додатку 4).

3.13: Хто я?

Ідентичність людини складається з елементів, на які вона не впливає і які вибирає сама. Однак ми завжди самостійно визначаємо, наскільки важливою є кожна з цих складових. Коли ми усвідомлюємо власну ідентичність і її компоненти та знаємо, як пріоритетизуємо їх, то стаємо більш вправними у спілкуванні з іншими.

Мета

- Заохотити до роздумів про складність ідентичності.
- Допомогти учасникам зрозуміти власну ідентичність та пріоритети в ній під час самовизначення.
- Показати, як люди по-різному визначають елементи своєї ідентичності та визначають пріоритети.

Кроки

Ви роздаєте учасникам папір і ручки та просите їх письмово відповісти на 10 запитань.

Потім ставите 10 разів поспіль запитання: «Хто ви?». Учасники повинні відповідати одним коротким реченням, щоразу вибираючи іншу складову своєї особистості.

Приклад

Ви запитуєте: «Хто ви?» .

Учасники записують: «Я студент».

Ви знову запитуєте: «Хто ви?».

Учасники записують: «Я єгиптянин» тощо.

Зіткнувшись зі спротивом, ви повинні бути терплячими й підбадьорливими. Варто звертати увагу на учасників, які не можуть знайти кілька відповідей на запитання, і допомогти їм розкрити різні частини їхньої ідентичності.

Після 10 послідовних запитань і відповідей попросіть учасників викреслити 3 відповіді, які вони вважають найменш важливими.

Коли всі закінчать, попросіть учасників викреслити ще 3 відповіді, які вони вважають найменш важливими. На цьому етапі ви можете зіткнутися зі спротивом, але маєте заохочувати людей спробувати виконати завдання.

Рефлексія

Ви можете обговорити, чому ми вибираємо саме ці аспекти, а не інші. Підкресліть, як люди по-різному визначають себе і надають пріоритети різним аспектам своєї ідентичності. Це може бути пов'язано з різним досвідом і цінностями.

Запитання для роздумів:

- Як ви відчуваєте себе зараз?
- Як ви почувалися, коли вибирали 10 сторін, які вас визначають? Коли почало ставати складно, якщо взагалі стало?
- Як ви почувалися, коли викреслювали елементи?
- Які елементи ідентичності були викреслені першими й останніми? Чому?
- Чи вважаєте ви, що ваші відповіді на запитання можуть відрізнятися в різні періоди вашого життя? Чому?
- Що найважливіше ви усвідомили в цій вправі: про себе, інших або способи самовизначення?
- Як пізнання себе й інших сприяє веденню діалогу?

Практична інформація

Кількість учасників	Переважно до 15 учасників У великих групах важче відчути емоційні реакції і приділити їм належну увагу.
Час	45 хвилин.
Матеріали	Папір і ручки для всіх учасників.

Скринька ідей

Порада

Дайте учасникам достатньо часу після кожного запитання, оскільки декому може бути важко придумати десять різних аспектів своєї ідентичності. Підбадьорюйте та привітно ставтеся до учасників протягом усього процесу, адже їм може бути складно викреслювати ті елементи «хто я?», які викликають спротив. Намагайтеся

бути дуже уважними й відчувати настрій учасників, щоб не вимагати людей ділитися думками, якщо вони не бажають. Адже деякі люди можуть не хотіти розкрити певні елементи своєї особистості.

Варіація

На тривалому воркшопі цю вправу можна виконати на початку і в кінці. На початку воркшопу учасників просять написати десять відповідей на запитання, а потім залишити аркуші собі. Наприкінці воркшопу їх просять знову відповісти на десять запитань і порівняти свої відповіді з початковими. Згодом можна обміркувати, які ідеї та нові інсайти про себе вони отримали завдяки воркшопу і використовуватимуть далі.

3.14: Випробуй мене

Іноді в діалозі певні коментарі або слова викликають емоційні реакції в людини, тому що за її відчуттями вони стирають або знецінюють основу її ідентичності. Поки ми добре не пізнаємо одне одного, дотик до таких чутливих питань переважно неминучий. Одна проста фраза може ненавмисно спонукати когось відчути себе виключеним.

Питання включення та виключення в розмовах часто пов'язані з питаннями ідентичності: як ми визначаємо себе і як ставимося до людей, які визначають себе по-іншому.

Мета

- Підвищити обізнаність про різну значущість, яку люди надають складовим ідентичності.
- Вести діалог про процес включення і виключення різних сторін ідентичності.

Кроки

Роздайте кожному учаснику й учасниці невеликий аркуш паперу з ручкою і попросіть їх записати шість сторін своєї ідентичності. Наведіть багато прикладів: роль у сім'ї, місце, країна, релігія, стать, політичний рух, колір шкіри, мова, професія, спорт тощо.

Коли учасники закінчать писати, попросіть їх скласти аркуш паперу і покласти його в кошик у центрі кімнати. Учасники мають позначити свою роботу, щоб могли знайти її. Потім кожен і кожна з них випадково вибирає чужий листок.

Кожна людина сідає назад з новим аркушем паперу, переглядає шість компонентів ідентичності й мовчки викреслює три ті, що вважає найменш важливими. Коли учасники закінчать, попросіть їх повернути всі папери назад у кошик.

Після цього учасники мають пошукати у кошику власний аркуш паперу, знову сісти і хвилину-дві подумати про те, що написано на папері та що для них означає «викреслювання ідентичностей».



На пленарній сесії фасилітатор чи фасилітаторка може вести рефлексію, використовуючи такі запитання:

- Що ви відчули, коли побачили викреслені частини вашої ідентичності?
- Що ви думаєте про вибір іншою людиною трьох основних компонентів? Чи зробили б ви такий самий вибір?
- На підставі чого ви вибрали, які складові викреслити для іншої людини?
- Чи відчували ви насправді, що хтось намагається стерти або знецінити частину вашої ідентичності?
- Коли ви відчуваєте, що ваша особистість або її частина стирається або знецінюється, як ви себе почуваете і реагуєте?
- Чи є якась особливо чутлива сторона вашої особистості?
- Про що слід знати під час ведення діалогу з питань, що торкаються основних складових ідентичності (релігія, національність, колір шкіри, етнічна належність тощо)?

Фасилітатор чи фасилітаторка може також виділити такі моменти:

- Відторгнення частини особистості може бути болісним досвідом і може призвести до того, що люди неохоче вступатимуть у діалог.
- Неконструктивно, а часто й неможливо вирішити конфлікт ідентичності, якщо відкидати й намагатися змінити її «проблемний» компонент (наприклад: «Або ти змінюєшся і дотримуєшся нашої культури, або йдеш геть»). Складова, яку атакують, часто підсилюється критикою і стає найважливішою ідентичністю для людини. Тому нам потрібно шукати інші способи співіснування з різними ідентичностями.



Кількість учасників	Від 10 до 30 осіб.
Час	Від 30 до 45 хвилин.
Матеріали	Папери, ручки і кошик.



Порада

Щоб учасники не розкривали інформацію про себе, якою їм незручно ділитися в групі, попередьте, що принаймні одна інша людина прочитає це.

(Див. джерела до Вправи 3.14 в Додатку 4).

3.15: У вовчій шкурі

Це весела вправа, яка розвиває уяву та тренує емпатію в учасників. У цій вправі вони ставлять себе на місце вигаданого персонажа, щоб спробувати зрозуміти його мотиви, логіку, почуття та потреби.



- Розвивати і практикувати емпатію.
- Усвідомити різноманітність світоглядів і способів мислення, які впливають на вибір і дії людини.
- Розширити своє сприйняття інших людей, коли ставите себе на їхнє місце.



Фасилітатор чи фасилітаторка заздалегідь вибирає історію, яка буде використана в цій вправі. Історія повинна бути багатогранною (з різними інтерпретаціями) і містити декількох персонажів. Її можна взяти з відомого фільму, літературного твору чи дитячої казки (наприклад, історія про Попелюшку). Підготуйте картки з іменами персонажів історії. Ви можете написати ім'я одного персонажа кілька разів, щоб переконатися, що кожен учасник і учасниця матиме свою картку.

Вправа починається з того, що ви розповідаєте історію. Після цього роздайте учасникам картки з персонажами і попередьте, що їм слід буде видати себе за нього чи неї.

Учасникам дають три хвилини тиші, щоб подумати про свій характер і роль в історії. Підкажіть, що персонажів краще втілювати, якщо намагатись мислити, як вони, і відчувати себе ними. Ви можете допомогти учасникам увійти в роль, поставивши навідні запитання, наприклад:

- Що ви відчували під час різних частин історії?
- Що вам необхідно? Чого ви прагнете?
- Які цінності важливі для вас?
- Які причини спонукали вас вчинити так, як ви вчинили? Чого ви очікували?
- Які альтернативи були? Чому ви зробили саме цей вибір?
- Що ви думаєте про кінець цієї історії?

Коли всі будуть готові, учасники збираються в коло. Фасилітатор чи фасилітаторка запрошує людей, які зображали одного персонажа (наприклад, всіх «вовків» або всіх «принців»), вийти в центр кола і поділитися почуттями, цінностями, логікою і мотиваціями свого героя. Учасники повинні видавати себе за персонажів, використовуючи пряму мову під час обміну думками й імітуючи голос і мову тіла свого персонажа, якщо можуть. Поки вони діляться, решта учасників групи можуть поставити їм запитання або коментувати. Приклади запитань, які можуть допомогти впізнати персонажів:

- *Хто ви?*
- *Про що ви думаєте? Як ви себе почуваете?*
- *Чого ви хочете?*
- *Які у вас цінності? Що для вас важливо?*
- *Чому ви зробили саме такий вибір у цій історії?*
- *Чи задоволені ви результатом?*

Це триває до тих пір, поки не будуть охоплені всі персонажі. У кінці фасилітатор чи фасилітаторка може попросити учасників знову скинути роль персонажів і «прийти в себе», а потім перейти до рефлексії.

Рефлексія

Запитання для роздумів:

- *Як ви почувалися, коли видавали себе за цього героя чи героїню в історії?*
- *Чи змінилося ваше сприйняття когось із персонажів до і після діалогу на пленарній сесії? Як саме?*
- *Як почуття, потреби та цінності персонажів були виражені в цій історії? Як вони могли бути виражені по-іншому? І як би це вплинуло на історію?*
- *Чи допомогло вам втілення героя чи героїні усвідомити власні почуття і погляди?*
- *Чи розвинули ви емпатію, коли опинялися на місці героя чи героїні? Розкажіть детальніше.*

Практична інформація

Кількість учасників Від 10 до 35 учасників.

Час 45 хвилин.

Матеріали Історія і картки з персонажами для кожного учасника й учасниці.

3.16: Круговий обмін

У цій вправі учасники збираються в коло, щоб висловити перед групою, що їх турбує і чого вони хочуть. Місце й організація воркшопу допомагають кожній людині поділитися своїми емоціями.

Ця вправа найкраще підходить для групи, яка вже створена і працює разом деякий час (наприклад, відвідує тривалий воркшоп разом, бере участь у спільному проєкті, є частиною спільноти тощо).

Мета

- Зміцнювати взаєморозуміння, відносини і співробітництво між членами групи.
- Зробити видимими будь-які основні чи потенційні конфлікти та формувати культуру відкритого й конструктивного вирішення конфліктів.
- Проявляти взаємоповагу під час висловлювання іншої людини.
- Забезпечити простір для діалогу, який передбачає глибокий особистий обмін думками.

Кроки

Група сідає в коло, і кожен учасник і учасниця отримує аркуш паперу. На одній стороні аркуша учасників просять написати їхні хвилювання щодо групи, а на іншій стороні аркуша — бажання. Дайте учасникам 5 хвилин на роздуми й запис і поясніть, що їхні думки повинні стосуватися групової динаміки, а не дій і поведінки конкретних людей.

Поясніть правила цієї вправи:

- Говорити може тільки людина, яка тримає в руках будь-який «мікрофон».
- Сказане не можна передавати за межі кімнати (принцип конфіденційності).
- Кожна людина самостійно вирішує ділитися або мовчати.
- Кожна людина може ділитися тим, чим хоче, але говорити лише про себе (спиратися на власні переконання та погляди й не припускати, що може говорити за інших).
- Насамперед треба ділитися своїми думками та почуттями й не обов'язково відповідати чи коментувати чужі.

У середину кола поміщують будь-який «мікрофон». Це може бути ручка, камінець або будь-який інший предмет, який можна передавати по колу. Людина, яка готує першою поділитися своїм хвилюванням перед групою, бере його в руки, говорить і передає наступному учаснику чи учасниці в колі.

Якщо ця людина готова, вона розповідає, що її турбує, а якщо ні — передає цей «мікрофон» далі.

У разі потреби «мікрофон» можна передати по колу кілька разів. Коли більшість учасників поділяться своїми думками, фасилітатор чи фасилітаторка оголошує, що тема кола змінюється. Це означає, що «мікрофон» піде по колу востаннє, щоб усі, хто ще не поділилися, могли зробити це, якщо забажають.

Після заключного кола обговорення хвилювань учасники діляться своїми побажаннями перед групою, дотримуючись такого формату, як раніше. Фасилітатор чи фасилітаторка може сформулювати зміну теми як орієнтир на майбутнє, а не на минуле (те, що вже сталося).

Вправа завершена, коли «мікрофон» проходить повне коло без участі жодного учасника чи учасниці. Якщо цього не станеться, ви можете завершити, коли вважатимете за доцільне. Ще раз оголосіть останнє коло обміну думками для тих, хто цього потребує.

Рефлексія



Запитання для роздумів:

- Що ви відчуваєте в кінці цієї вправи?
- Чи було щось особливе, що вас зворушило?
- Чи є якісь роздуми/ враження, якими ви хотіли б поділитися про вправу (не про конкретні проблеми/ побажання)?

Практична інформація



Кількість учасників

Максимум 25.

Час

Залежно від розміру групи і бажання заглибитися, приблизно від 30 до 90 хвилин і більше.

Матеріали

Аркуш паперу й ручка для кожної людини, якийсь предмет як «мікрофон»

Скринька ідей



Порада

Учасники можуть поділитися чимось дуже чутливим або зачепити за живе інших членів групи. Тому для цієї вправи потрібен фасилітатор чи фасилітаторка, що вміє справлятися з потенційними емоційними реакціями й підтримувати безпечний простір між учасниками. Хорошим рішенням може стати співпраця з іншими фасилітаторами.

Варіація

Замість того щоб представляти правила вправи, фасилітатор чи фасилітаторка також може запропонувати учасникам створити власні «групові домовленості». Для цього можна поставити вступне запитання: «Що вам потрібно, щоб почуватися безпечно та впевнено, коли ви ділитесь думками?».

Джерело: Сюзанна Ульріх та Флоріан Венцель, 2014. Навчальний посібник з цивільного виховання та співіснування.

Інститут ім. Гете у Каїрі, Центр прикладних політичних досліджень у Мюнхені (див. джерела до Вправи 2.8, 2.9 і 3.16: в Додатку 4).

3.17: Слухання

Вміння слухати — одна з найважливіших навичок у діалозі. Дуже часто ми чуємо, що говоримо одне одному, але по-справжньому не слухаємо. Коли ми не практикуємо активного слухання, то люди можуть почуватися непочутими через нашу реакцію. У цій вправі кілька фасилітаторів розігрують сценарій, у якому вони демонструють перешкоди для слухання. Вправа може допомогти учасникам уважніше слухати своїх співрозмовників і уникати цих перешкод.

Мета



- Вивчити різні типи перешкод під час слухання.
- Дізнатися, як інструменти активного слухання сприяють розумінню в діалозі.
- Поміркувати про якість власного слухання.

Кроки



Два фасилітатори розігрують різні сценарії слухання. Один фасилітатор чи фасилітаторка ділиться проблемою, з якою стикається (наприклад: «Я відчуваю себе дуже напруженим і перевантаженим на роботі»). Другий — грає роль слухача чи слухачки, по черзі демонструючи перешкоди слухання (див. приклади нижче). Якщо ви єдиний фасилітатор чи фасилітаторка, попросіть виконати цю роль когось із учасників. Обов'язково поясніть цій людині хід вправи, щоб вона не почувалася ніяково.

Приклади перешкод для слухання:

1. Звинувачення та осуд

Приклад: «По-перше, ви не повинні були братися за цю роботу. А чого ви очікували?».

2. Виправлення та поради

Спроба розв'язати проблему від імені інших людей.

Приклад: «Не турбуйтеся про це. Все, що вам потрібно зробити, це...».

3. Розмова про себе

Розповідь про власний схожий досвід і викликані відчуття.

Приклад: «Минулої осені я теж відчував себе абсолютно виснаженим. Але зараз я відчуваю себе набагато краще».

4. Узагальнення/ абстрагування

Акцент на тому, що багато людей проходять через однаковий досвід.

Приклад: «Знаєте, що? Я чув, що сьогодні стрес на робочому місці справді шалений. Кількість людей, які повідомляють про щоденний стрес, зростає...».

5. Зосередження уваги на деталях

Особлива увага до деталей, пояснень і конкретних відповідей.

Приклади: «Коли саме ви почали так себе почувати?», «Це почалось цього тижня чи раніше?».

6. Жарти

Висміювання ситуації.

Приклад: «Знаєте, що? Ніщо так не знижує стрес, як хороший сміх. Дозвольте мені розповісти вам анекдот про...».

Після представлення кожної перешкоди для слухання фасилітатор чи фасилітаторка запитує учасників: «Що це за перешкода? Як ми можемо її назвати? Чи траплялось у вас щось схоже у щоденному спілкуванні?».

Фасилітатори обов'язково фіксують різні типи перешкод на фліпчарті. Учасники можуть називати їх по-різному.

Коли фасилітатори висвітлюють певні перешкоди, вони демонструють приклад глибокого та активного слухання з віддзеркаленням, відкритими запитаннями і первинним контактом.

Приклад: «Отже, ви відчуваєте стрес. Чи можете ви розповісти мені більше про це почуття?».

Ви можете прочитати про активне слухання в Розділі 2.

Рефлексія

Якщо проблемою поділився хтось із учасників, запитайте цю людину про досвід:

- Як ви почувались у першій і другій частині вправи?
- Чим відрізнялися для вас ці дві частини?

Потім перейдіть до роздумів за допомогою запитань:

- Чи впізнаєте ви деякі з цих перешкод у власному щоденному спілкуванні?
- Що в другій частині вправи відрізнялося від першої?
- Що практично зробив фасилітатор чи фасилітаторка у другій частині, що допомогло продовжити розмову?

Практична інформація

Кількість учасників	Від 8 до майже необмеженої кількості учасників.
Час	45 хвилин.
Матеріали	Стільці, фліпчарт і аркуші паперу.

Скринька ідей

Варіація

Після демонстрації різних сценаріїв ви можете дозволити учасникам самостійно зіграти різні перешкоди. Розділіть їх на пари і попросіть одну людину (А) поділитися проблемою, а іншу (Б) — розіграти різні перешкоди. Людина А має вгадати, який тип перешкоди демонструє людина Б. Потім А і Б міняються ролями.

Джерело: YES Youth Jam Handbook (див. джерела до Вправи 3.17 в Додатку 4).

3.18: Необговорювані теми

Ця вправа дає змогу учасникам обговорити суперечливі теми в діалозі. Вона корисна для групи, у якій учасники можуть уникати певних тем, бо бояться зачепити за живе. Вправа також допомагає учасникам краще зрозуміти, що таке діалог і чим він відрізняється від інших видів бесіди.

Мета

- Практикувати участь в діалозі на суперечливі теми в різних групах.

Кроки

Фасилітатор чи фасилітаторка просить учасників провести мозковий штурм на деякі суперечливі теми, яких зазвичай уникають у групах. Запишіть різні ідеї на фліпчарт. Корисно записати їх у формі запитання, наприклад: «Чи можна одружитися з людиною, яка належить не до твоєї релігії?».

Потім учасники діляться на дві групи по 5–7 осіб у кожній. Переконайтеся, щоб групи були максимально різноманітні, з огляду на походження, належність до організації, стать учасників тощо.

Поясніть правила. Одна з двох груп має вибрати одну тему і обговорювати її у діалозі. Її учасники будуть сидіти всередині кола. Інша група має сформулювати це коло й, сидячи в ньому, спостерігати за розмовою. Спостерігачам не можна розмовляти або втручатися в діалог.

Ініціюйте діалог. Повідомте групам, що діалог може тривати 10–15 хвилин або до вашого втручання.

Через деякий час поміняйте групи ролями й повторіть вправу.

Рефлексія

Після кожного діалогу розмірковуюйте з усією групою:

- Як ви себе зараз відчуваєте? Як ви почувались у процесі?
- Чи відбувся діалог? (Учасники можуть оцінювати діалог за допомогою великого пальця вгору, горизонтально або вниз.) Чому/ чому ні?
- Що ви отримали від цієї вправи?

До спостерігачів:

- Що ви помітили?
- Що пройшло добре з позиції ведення діалогу?
- Що можна було б покращити?

До учасників діалогу:

- Що пройшло добре?
- Що можна було б покращити?
- Що допомогло діалогу?
- Що гальмувало процес діалогу?

Практична інформація

Кількість учасників	Від 10 до 15 осіб або парна кількість, якщо група розділена на дві частини (див. Скриньку ідей).
Час	45 хвилин.
Матеріали	Стільці, ручки й аркуші паперу для спостерігачів, щоб робити нотатки під час діалогу. Дві кімнати, якщо група розділена на дві частини.

Скринька ідей

Якщо ви відчуваєте, що деякі учасники можуть ніяковіти через те, що за ними спостерігають і оцінюють, ставте позитивні запитання: «Що сприяло перетворенню бесіди в діалог?». І запитайте учасників, що ще могло б допомогти.

Якщо учасників понад 15, можна провести паралельний діалог/ спостереження в іншій кімнаті, якщо є два фасилітатори.

Фасилітатор чи фасилітаторка може ініціювати перерви в діалозі і дозволити деяким спостерігачам радити учасникам, як поліпшити діалог. Спостерігачам можна призначити різні ролі, такі як «спостерігач за слуханням» або «спостерігачка за запитаннями».

3.19: Що ви відчули б?

Ця вправа пропонує учасникам провести діалог одне з одним про роль почуттів у діалозі. Вона допоможе дослідити, як кожна людина по-різному проживає й інтерпретує однакові ситуації і як впливають почуття на спілкування одне з одним.

Мета

- Краще усвідомити роль почуттів у нашому спілкуванні.
- Визначити глибинні причини наших почуттів у різних ситуаціях.
- Навчитися співпереживати почуттям інших людей і спростовувати припущення про те, як вони відчуваються в різних ситуаціях

Кроки

Фасилітатор чи фасилітаторка заздалегідь готує від восьми до дванадцяти карток почуттів і список з чотирьох-шести сценаріїв. На кожній картці почуттів позначено одне почуття, таке як здивування, розчарування, самотність, гнів, цікавість, сором, оптимізм, страх, радість, занепокоєння, огида, печаль тощо.

Покладіть картки на підлогу, залишаючи простір між ними, щоб люди могли зібратися навколо. Зачитайте сценарій, наприклад:

- Ви робите покупки в супермаркеті і помічаєте, що хтось іде за вами. Як ви себе відчуваєте?

Потім запросіть учасників стати поруч із картою, яка найкраще описує їхні почуття у подібній ситуації.

Почніть діалог про різні позиції учасників. Можна використовувати такі запитання:

- Як ви думаєте, чому ви почувались би саме так? Що могло б викликати це почуття?
- Як ваші почуття вплинули б на ваші дії в цій ситуації? Що ви зробили б?

Ви також можете поцікавитись, чи хотів би хтось із учасників поставити запитання іншим.

Потім зачитайте учасникам вголос новий сценарій і запропонуйте попрацювати з ним.

Рефлексія

Запитання для роздумів:

- Що робить схожими чи відрізняє наші почуття в однакових ситуаціях?
- Чи змінилася ваша думка після того, як ви почули про відмінності в почуттях одне одного у подібних ситуаціях?

У кінці рефлексії фасилітатор чи фасилітаторка може наголосити на тому, що пов'язане з почуттями:

- Люди можуть інтерпретувати подібну ситуацію по-різному, відповідно до свого попереднього досвіду, цінностей, світогляду тощо. Приклад ситуації: хлопець зупиняє дівчину на вулиці, щоб запитати, котра година. Це можна інтерпретувати або як справжню потребу дізнатись час, або як бажання знайти привід підійти до дівчини, яку він вважає привабливою. З огляду на інтерпретацію й основні потреби, люди можуть ставитися до ситуації по-різному. Одна дівчина може бути рада допомогти, інша потребує особистого простору й може занепокоїтися через небажане прохання, а третя, яка вважає хлопця привабливим, може відчувати захоплення від того, що він звернув на неї увагу.
- Важливо усвідомлювати власні припущення щодо почуттів інших людей у певній ситуації. Якщо ми відчуваємо себе певним чином у тій чи іншій ситуації, то це не означає, що інші відчувають те саме.
- Якщо в будь-якій ситуації усвідомлювати власні почуття та те, що їх викликало, то можна навчитися краще визначати свої потреби та задовольняти їх. Крім того, ми висловлюємо свої почуття і потреби так, щоб інші краще розуміли нас і підтримували.

Практична інформація

Кількість учасників	Максимум 25.
Час	Від 30 до 45 хвилин, залежно від кількості учасників.
Матеріали	8–12 карток з почуттями і список із 4–6 сценаріїв.

Скринька ідей

Порада

Учасники можуть захотіти вибрати більше одного почуття для однієї ситуації. Запропонуйте їм стати між картками і пояснити свою позицію.

Варіація

Ви можете використовувати лише 6 карток почуттів, що виражають так звані основні почуття: радість, смуток, гнів, страх, здивування, огиду. Іноді їх ототожують з основними, тому що вони проявляються через відчутні фізичні реакції. Більшість інших почуттів — це міра або комбінація цих основних шести. Якщо у вправі ви використовуєте лише 6 карток, поясніть учасникам, що вони можуть використовувати інші слова чи вирази для вираження своїх почуттів, але орієнтуватись треба на базові.

3.20: А що, як? (Кластерна гра)

Ця вправа допомагає учасникам вступити в діалог одне з одним. Запропонуйте їм сформувані «групи» із подібними реакціями на ситуації з вправ «Кути» та «Лінія позиціювання» (варіація вправи «Кути»), описаними раніше в цій книзі.

Мета

- Попрактикуватись у веденні діалогу.
- Пізнати інших учасників, висловлювати свої думки та слухати одне одного.

Кроки

Фасилітатор чи фасилітаторка розпочинає вправу з опису гіпотетичної ситуації одним реченням. Кожен учасник і учасниця отримує один аркуш паперу і протягом однієї хвилини описує в одному реченні свої дії у цій гіпотетичній ситуації.

Попросіть кожну людину тримати свій аркуш паперу так, щоб інші могли його прочитати. Протягом однієї хвилини учасники мовчки ходять по кімнаті і читають пропозиції одне одного.

Кожен учасник і учасниця мають стати поруч із тими, хто має подібну відповідь, і окремо від тих, хто має зовсім іншу або протилежну відповідь. Це слід робити мовчки.

Цілком можливо, що групі буде важко поділитись. Почекайте 3–5 хвилин, поки група самоорганізується. Залежно від початкового твердження деякі учасники поділяться на кластери, а деякі залишаться на самоті.

Попросіть учасників озирнутися навколо, щоб поспостерігати за позиціями інших людей і розпочати діалог одне з одним після уточнення відповідей. Якщо учасники стоять окремо, запропонуйте їм приєднатися до найближчого кластера. Учасники мають говорити протягом 10 хвилин.

Після цього запросіть учасників провести діалог у загальній групі протягом 10–15 хвилин. Поставте ознайомчі запитання і допоможіть учасникам розпочати діалог. Поступово давайте учасникам більше простору для ведення власного діалогу та втручайтеся лише тоді, коли діалог зупиняється.

Після першого раунду повторіть той самий процес ще раз з іншою гіпотетичною ситуацією.

Приклади ситуацій

- Ви повинні вибрати між своєю релігією та національністю.
- Новий закон у вашій країні змушує вас приєднатися до армії, яка воює з сусідньою країною.
- Введено новий закон, який забороняє всі релігійні прояви, включно з культовими спорудами.

Рефлексія

Після діалогу запропонуйте учасникам сісти в коло і підбити підсумки:

- Як ви почувались, коли виконували вправу?
- Як ви почувались, коли вели діалог зі своєю невеликою групою? А в загальній групі?
- Коли під час цієї вправи відбувався діалог?
- Що допомогло діалогу? Що гальмувало процес діалогу?

Практична інформація

Кількість учасників Від 20 до 30 осіб.

Час 30 хвилин на одне твердження.

Матеріали Стільці, ручки і папір.

Скринька ідей

Цю вправу можна чергувати з іграми «Кути» та «Лінія позиціювання».

НОТАТКИ



ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1. ПОРІВНЯННЯ ДІАЛОГУ З ДЕСТРУКТИВНОЮ ДИСКУСІЄЮ

Форма спілкування	Діалог	Деструктивна дискусія
Мета	Обмінятися інформацією, поглядами й думками. Дослідити тему й різні погляди, щоб краще порозумілись і отримати глибинні інсайти	Перемогти та здобути владу способом маніпуляції та поляризації відмінностей
Зображення	Коло чи спіраль, у яких люди разом глибше проникають у різні смислові шари	Боксерський ринг. Бійка, в якій протистоять особи або групи
Тип спілкування	Добровільне спілкування, спілкування для пошуку рішень, асертивне спілкування	Лицемірство, полеміка, дебати, маніпуляція, сварка
Основні цінності	Повага до відмінностей та непорозуміння, які сприймаються як частина життя. Вони неминучі, але ціль — впоратися з ними конструктивно	Відмінності та непорозуміння між людьми стоять на заваді. Немає прийняття або поваги до них
	Прагнення до різноманітності	Прагнення до конформізму
	Ми зосереджуємось на тому, що нас об'єднує і можемо вчитися на відмінностях одне одного	Ми зосереджуємось на відмінностях і поляризуємо їх
	Люди однаково цінні незалежно від статі, раси, релігії, соціального статусу тощо	Деякі люди цінніші, ніж інші, наприклад, через стать, расу чи релігію
	Моя правда не обов'язково має бути актуальною для інших людей	Моя правда — єдина
	Владу не варто зловживати	Використовувати владу — це добре, незалежно від того, чи відкрито, чи приховано
Синергія — це добре	«Або-або» — це добре	

Форма спілкування	Діалог	Деструктивна дискусія
Напрямок думок	Важливе спільне мислення та творчість, які знаходять нові шляхи та рішення	Важлива перемога. Немає значення, чи програє інша людина
	Бути відкритим, допитливим і зацікавленим	Бути закритим, осудливим і критичним
Правила гри	Правила узгоджуються заздалегідь	Важливо виграти суперечку та вміти нав'язувати свої погляди
	Вони забезпечують рівність і можливість почути кожну людину. Люди слухають не перебиваючи	Існує одне правильне рішення (моє)
Фокус розмови	Обмін поглядами, думками та цінностями. Вивчення дилем і того, що має сенс для вас, мене і нас. Важливе навчання та розуміння	Перемога в суперечці і здатність нав'язувати свої погляди. Є одне правильне рішення (моє)

ДОДАТОК 2. БОНУСНІ ПОРАДИ

Є два етапи в роботі, у яких додаткові зусилля можуть бути виправдані як під час планування, так і під час проведення воркшопу, особливо якщо у вас мало досвіду. Це вступ і **практичні аспекти**.

Гарний вступ мотивує учасників і допомагає плавно почати воркшоп, створюючи простір, сприятливий для навчання й діалогу. Практичні аспекти легко не помітити, але якщо вони не працюють належно, то можуть зменшити довіру учасників і вашу впевненість. Це створює враження безвідповідальності, тому варто врахувати це під час планування та пам'ятати під час реалізації.

Бонусні поради — вступ

Складові вступу

- Вхід — підготовка приміщення і себе перед початком воркшопу.
- Привітання та презентація фасилітаторів воркшопу та учасників.
- Презентація програми воркшопу, теми та домовленостей.

- Практична інформація.
- Правила гри.
- Вправи-криголами.

Вхід стосується того, що відбувається в залі до прибуття учасників, і того, як заходите до нього ви — особа, відповідальна за воркшоп. До того часу зал повинен бути готовим: столи та стільці належно розташовані, а необхідні матеріали для вправ (папір для фліпчарта, маркери тощо) на місці. Оптимальне розташування меблів для діалогового воркшопу — це відсутність столів, а стільці розставлені по колу. Фасилітатор чи фасилітаторка воркшопу сідає в коло разом з учасниками, щоб продемонструвати рівність.

Як фасилітатор чи фасилітаторка, ви повинні бути морально готові виконати завдання, яке будете пояснювати іншим. Ви маєте приїхати задовго до часу початку. Переконайтеся, що ви добре підготовані і гармонійно почуваетесь.

Зауважте, що майже завжди є ті, хто приходить занадто рано. Належно привітайте їх, перш ніж продовжувати готувати кімнату.

Вітання — це перший спільний етап воркшопу, де слід належно привітатися, щоб кожна людина почувалася бажаною гостею. Перше враження має значення як для вас, так і для учасників. Фасилітатор чи фасилітаторка воркшопу, як правило, задає тон, тому чим спокійнішими, чіткішими і зосередженішими ви будете, тим краще. Хороший контакт з учасниками — ідеальний початок для діалогу.

Уявлення про вас як про фасилітатора чи фасилітаторку також слід створювати індивідуально для кожного воркшопу. Можна акцентувати на спільних рисах між вами й учасниками, щоб зробити його більш привабливим та актуальним. Учасники також представляються. Скористайтеся бейджами з іменами (майте кілька наклейок, на яких можна написати імена, а потім наліпити на одяг учасників). Короткі презентації вас і учасників, які економлять час, підходять для 2–3-годинних воркшопів, якщо працює кілька фасилітаторів або учасники заздалегідь добре знають одне одного. Водночас, якщо ви збираєтесь провести багато часу разом і/або учасники не знають одне одного, презентації повинні бути детальними. У таких випадках важливо налагодити тісні відносини.

Презентація програми повинна бути чіткою і стислою. Викладіть у ній передісторію воркшопу, його загальну мету й домовленість. Домовленість з учасниками стосується того, що має відбуватися і погоджується із замовниками воркшопу. Проте це корисно прояснити, навіть коли учасникам усе зрозуміло, щоб заспокоїти та підбадьорити їх, або навіть скоригувати умови у разі потреби. Програма повинна бути вказана в заголовках на фліпчарті без подробиць. Залишайте можливість скоригувати програму під час роботи чи перервати другорядну вправу, якщо ви відстаєте від графіка.

Коротко поясніть, що буде відбуватися, не випереджаючи події. Наприклад: «Ми будемо працювати з діалогом, у межах теми «Упередженість та стереотипи»». На цьому етапі не треба розкривати, як ви збираєтесь працювати, які вправи використовуватимете або до яких роздумів хочете спонукати учасників.

Надайте відповідну **практичну інформацію**. Учасникам важливо знати, коли буде перерва і де, наприклад, знайти туалет, їдальню та аварійні виходи. Так вони

витрачають менше енергії на роздуми про це і натомість концентруються на тому, що відбувається під час воркшопу.

Загальні правила гри допомагають створити безпечну й довірливу атмосферу, в якій учасники можуть спокійно перебувати та вчитися. Для встановлення правил можна залучати учасників. Ви також можете спонукати їх взяти на себе відповідальність за дотримання правил, щоб посилити їхню мотивацію до активної участі.

Після цих організаційних моментів починається безпосередньо діалог. Однак про правила можна нагадати, якщо відчуваєте, що процес збивається з курсу, наприклад, якщо між деякими учасниками спалахне дискусія.

Деякі учасники можуть зневажливо сприймати вирази на зразок «набір правил» або «правила гри». На їхню думку, фасилітатор чи фасилітаторка воркшопу ніби очікує, що учасники порушуватимуть такі правила, як «слухати, не перебиваючи». Тому використовуйте різні назви для правил: «норми для спільного використання», «як розвиватися разом» або інші фрази, що підходять для конкретної групи.

Приклади правил

- Слухайте, слухайте і ще раз слухайте навіть те, що залишилося неказаним.
- Займайте простір, який вам потрібен, і залишайте місце для інших.
- Можете брати участь, а можете залишитись осторонь.
- Проявляйте допитливість і цікавість.
- Ми різні, і це круто.

Див. Вправу 1.2: Правила у Розділі 5.

Ви також можете скористатися «Реєстрацією» (Вправа 1.1 у Розділі 5), щоб підсилити в учасників відчуття причетності до воркшопу.

Вправи-криголами. Це різні вправи або ігри, що підіймають настрій як учасникам, так і вам. Коли всі стають на підлогу, рухаються і веселяться разом, між людьми створюється тісний зв'язок. Кожен відчуває себе невимушено і набирається більше сміливості, щоб бути собою. Пам'ятайте, що вправи-криголами завжди повинні виконуватися з належною повагою до різних особистих кордонів. Інакше вони можуть мати протилежний ефект, змушуючи людей відчувати себе невпевнено.

Бонусні поради — практичні аспекти

Щоб вдало вирішити практичні аспекти, треба продумати все наперед від А до Я. Ставте собі запитання:

- Як організувати практичні аспекти, щоб вони не нашкодили воркшопу?
- Що я маю підготувати заздалегідь?
- Що мені потрібно вивчити та врахувати на місці проведення?

Практичні аспекти

- Розклад.
- Приміщення і кімната.
- Техніка.
- Оплата й відповідальність.

Розклад. Насамперед слід дотримуватися графіка, який можна записати в сценарій. Завжди починайте і закінчуйте в узгоджений час. Більшість людей дратується, коли початок чи закінчення не відповідають графіку. Норми однієї організації щодо часу зустрічей, кількості та тривалості перерв можуть порушити ваш розклад. Тому узгодьте їх і з замовником перед воркшопом, і з учасниками на початку воркшопу. А протягом воркшопу постійно стежте за часом.

Приміщення. Гарне і велике приміщення є оптимальним для діалогового воркшопу, оскільки деякі вправи займають багато простору. Однак іноді вам доведеться адаптувати свій воркшоп до конкретних умов. Чим більше ви заздалегідь знаєте про розмір приміщення, наявні стільці та столи, освітлення тощо, тим легше вам буде проявити гнучкість. Корисно чітко домовитися про те, хто повинен підготувати приміщення — ви або люди, які замовляють воркшоп. Наприклад, якщо ви проводите короткий воркшоп, шкода витратити перші 10 хвилин на організацію простору, бо ви не попередили, що стільці повинні стояти колом, або щойно дізнались, що їх не можна переміщати. Також перевіряйте, як дістатися до місця проведення та назад, де має відбуватися воркшоп і о котрій годині приміщення вільне.

Техніка. Перед початком заходу переконайтеся, чи працює все, що має електричний кабель. Спробуйте передбачити все, що може піти не так, і шляхи вирішення. Наприклад, якщо вам потрібне під'єднання до інтернету, перевірте його на своєму комп'ютері або домовтеся про інше рішення. Ще раз перевірте всю техніку. Не захоплюйтеся передовими технологіями та розширеними можливостями презентацій PowerPoint. Ви ризикуєте надто зосередитися на роботі гаджетів і керуванні цим процесом. Це може відвертати вашу увагу від того, що відбувається в залі та між учасниками. Використовуйте фліпчарт з великою кількістю паперу та маркерів, щоб занотувувати те, що відбувається під час навчання.

Тримайте під рукою пачку канцелярських гумок для постерів, щоб клеїти аркуші паперу на стіни й ілюструвати вашу роботу. Уточніть у організаторів, чи є такі матеріали або подбайте про них самостійно. Переконайтеся, чи зібрані всі матеріали для вправ: правила, картки, листочки та цей посібник.

Оплата й відповідальність. Заздалегідь узгодьте із замовниками воркшопу, хто за що відповідає і хто за що платить. Це зокрема, гонорари, транспорт, оренда приміщення, роздаткові матеріали (блокноти й ручки тощо), їжа та напої (кава, чай, вода, фрукти тощо) і технічні засоби (музичні колонки, ксерокси тощо).

Основне правило: краще перевірити все ще раз, ніж потрапити в незручну ситуацію.

ДОДАТОК 3. ПРИКЛАДИ СЦЕНАРІЇВ

Нижче наведено три приклади структури та «сценарію» воркшопу. Усі вони засновані на воркшопах із кількома фасилітаторами, але їх можна легко скоригувати для одного.

Ці приклади наведені лише для натхнення, тому що кожен воркшоп необхідно індивідуально підбирати для його учасників. Усі вправи та розділи взяті з цієї книги.

1. Єгипет: воркшоп про діалог

Заголовок Потенціал діалогу.

Заголовок	Потенціал діалогу.
Цільова група	Студенти університету, які не знають одне одного віком 20–30 років.
Кількість учасників	Близько 15.
Кількість фасилітаторів	Два, позначені в тексті як А і Б.
Тривалість	4 години.

Час	Що ми робимо?	Як ми це робимо? На кому лежить основна відповідальність?
14:00	Привітання та знайомство з проектом «Амбасадори діалогу» (назва вашої організації). Презентація проекту й учасників. Обговорення того, що буде відбуватися на воркшопі. Програма та домовленості. Узгодження очікувань: <i>Чому ви сьогодні тут?</i> <i>Що ви хотіли б отримати від цього?</i> «Правила» (Вправа 1.2). Коротка рефлексія над встановленням правил для групи. Домовленість, як спілкуватися про це	Ми по черзі коротко розповідаємо про проект, у якому люди називають свої імена + одягають іменні бейджі А представляє проект, Б стежить за залученістю учасників
14:30	Вправа-криголам: «Фруктовий салат» (Вправа 2.2)	А веде

Час	Що ми робимо?	Як ми це робимо? На кому лежить основна відповідальність?
14:40	Мозковий штурм: Що для вас діалог? (Вправа 2.7). Закріплення «Визначення діалогу» (див. Розділ 1 і Вправу 2.7)	Б веде сесію закріплення, А підтримує
15:10	Перерва	А відповідає за воду і фрукти, Б прибирає
15:25	Обговорення різниці між діалогом та дискусією (Вправа 2.7; Варіація 1). Закріплення	А веде поділ на групи, роздає фліпчарт і маркери
15:45	Енерджайзер: гра «Шепіт» (Вправа 2.3). Закріплення. Гра «Кути» (Вправа 3.2) з Варіацією 2: «Діалог з «мікрофоном»» (Вправа 3.8).	А і Б ведуть, Б стежить за тим, щоб маркери або ручки були готові до використання як «мікрофон»
16:10	Можливо, кілька коротких перерв. Закріплення (на дошці)	
17:30	Підбивання підсумків (всього воркшопу) з рефлексією і оцінюванням (Вправа 1.3). Запитання на перспективу: <i>Як я можу використати це у своєму житті/ роботі?</i>	Б веде, А доповнює
18:00	Подяка і прощання	Обое

2. Данія: воркшоп з діалогом про проблеми

Заголовок	Діалог як інструмент у міжнародній проектній роботі.
Цільова група	Молодь, залучена до волонтерської міжнародної проектної співпраці, не знайома між собою, віком 18–22 роки.
Кількість учасників	Близько 20.
Кількість фасилітаторів	3
Тривалість	3 години.

Час	Що ми робимо?	Хто?
15 хв	Привітання та короткий вступ до проекту «Амбасадори діалогу» (або організації, яку ви представляєте). Домовленості про мотивацію, роботу на воркшопі й очікування (див. Розділ 3). «Правила» (Вправа 1.2). Перевірка в учасників, чи коректні правила. Відображення остаточної версії правил на стіні	Усі
15 хв	Вправа-криголам: «Фруктовий салат» (Вправа 2.2) + варіації про хороше і погане спілкування	А веде
30 хв	«Гра з упередженнями» (Вправа 3.1). Запитання для закріплення та рефлексії: <i>Як ми сприймаємо та позначаємо людей, яких не знаємо і які здаються нам «іншими»?</i> <i>Як це може вплинути на міжнародну проектну роботу?</i>	Б веде, А і В доповнюють
10 хв	Перерва	
45–60 хвилин	Гра «Кути» (Вправа 3.2) Запитання для гри «Кути»: <i>Чи потрібно враховувати якісь особливі аспекти в міжнародному проекті про гендерну рівність, якщо норми й цінності щодо неї відрізняються?</i> 1) повинна бути чітка вимога щодо гендерної рівності, що стосується проектних груп (наприклад, рівна кількість жінок і чоловіків серед учасників); 2) кожна організація/ група має вирішувати це самостійно; 3) якщо учасники проектної групи підтримують рівність, то кількість жінок і чоловіків у ній не має значення; 4) сторони вирішують це співпрацюючи; Підсумування вправи та виявлених у ній поглядів Закріплення: <i>Як можна використовувати діалог для міжнародного проектування, коли цінності та погляди щодо його змісту та способів співпраці відрізняються?</i>	В веде
10 хв	Перерва	

Час	Що ми робимо?	Хто?
5-10 хв	Енерджайзер: «1-2-3», «Пальчикова гра» (Вправа 2.1)	А веде
20-30 хв	Діалог та дискусія (переговори, Розділ 1) Інструменти діалогічного спілкування (Розділ 2) Вступна бесіда, присвячена досвіду учасників міжнародної проектної роботи	
20-30 хв	Обговорення в парах, потім закріплення на пленарній сесії	
15 хв	Підсумки: <i>Що корисного з воркшопу ви використаєте в майбутній роботі над міжнародними проектами?</i> <i>Як би ви це сформулювали оновленим статусом у Facebook?</i> Оцінювання: кілька слів для організаторів як відгук про воркшоп Подяка і прощання	Б веде В веде Всі троє

3. Йорданія. Діалоговий воркшоп

Заголовок	Як за допомогою діалогу можна позбутись упереджень і стереотипів?
Цільова група	Учні старших класів середньої школи, віком близько 18 років різноманітного релігійного та культурного походження, які знають одне одного.
Кількість учасників	Близько 30 осіб.
Кількість фасилітаторів	2
Тривалість	2 години.

Час	Предмет	Мета
10 хвилин	Привітання Короткі домовленості про мотивацію Коло людей, які називають свої імена; стікери, на яких можна написати імена та прикріпити до одягу; назва воркшопу; актуальна програма на фліпчарті Заздалегідь записана на дошці цитата, наприклад: «Той, хто ніколи не покидає своєї країни, сповнений упереджень» (Карло Гольдоні)	Глибоке пізнання учасниками одне одного
5 хв	Реєстрація: «Щоб дізнатися, як у вас справи, ми проводимо реєстрацію. Тож опишіть одним словом, що ви відчуваєте зараз». (Варіація: коротка фраза від організаторів про те, що вони хотіли б отримати від воркшопу)	Відкриття, створення контакту
25 хв	Вправа: «Всередині чи зовні?» (Вправа 3.4) Пам'ятка: стікери в трьох різних кольорах + маркери Закріплення: <i>Що означає «знайти групу»?</i> <i>Що означає «бути не в групі»?</i> Усне обговорення про відчуття себе в групі й поза нею	Винесення на порядок денний питання упереджень і стереотипів
10 хв	Перерва	
20 хв	Вступна теоретична бесіда: визначення діалогу методом мозкового штурму (Вправа 2.7). Порівняння з деструктивною/ конструктивною дискусією	Формування спільної мови, розуміння діалогу та його використання
20 хв	Переговори й інші форми діалогового спілкування. Користь діалогу/ дискусії. Спільна рефлексія	Айсберг як метафора того, як ми інтерпретуємо інформацію під час спілкування (див. Розділ 2). Принципи діалогу (див. Розділ 1)

Час	Предмет	Мета
25 хв	«Вітальна вправа» (Вправа 2.4) Спільна рефлексія <i>Як за допомогою діалогу можна подолати упередження?</i> Можливе повернення до метафори айсберга (див. Розділ 2).	Фокус на міжкультурному діалозі Потенціал діалогу
15 хв	«Виїзд» (див. Варіацію 1 до Вправи 1.1) <i>Що ви отримали від воркшопу?</i> <i>Як ви почувались, коли брали участь?</i> <i>Як ви почуваетесь, коли йдете?</i> ПОДЯКА ЗА СЬОГОДНІШНІЙ ДЕНЬ	Завершення: забезпечення того, щоб учасники належно залишали воркшоп Оцінювання організаторів: отримання зворотного зв'язку про роботу

ДОДАТОК 4. ПРИМІТКИ, ПОСИЛАННЯ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ДЛЯ ПОДАЛЬШОГО ЧИТАННЯ

Цей перелік не є вичерпним для професійної сфери, яка працює з темами діалогу, міжкультурних зустрічей, воркшопів і фасилітації. Список відображає лише ті матеріали, які ми використовували для написання цієї книги й рекомендуємо для глибинного розуміння розглянутих тем.

Ми перерахували теми в тому самому порядку, що й відповідні розділи в книзі, щоб вам було легше знайти посилання, які стосуються тем у щойно прочитаному розділі.

Вступ

Про проєкт «Амбасадори діалогу»

- Facebook-сторінка проєкту: <http://www.facebook.com/ambassadorsfordialogue> (англійською та арабською мовами).
- Домашня сторінка проєкту: www.ambassadorsfordialogue.org.
- Ambassadors for Dialogue – An Impact study (2016): <https://alsresearch.dk/uploads/>.
- Ambassadors for Dialogue - Extended impact study, prepared by Als Research (2017): https://www.alsre-search.dk/uploads/Report_march2017%20kopi.pdf.

Організації

- Данська Молодіжна Рада (DUF): www.duf.dk (данською та англійською мовами).
- Дансько-Єгипетська ініціатива діалогу (DEDI): www.dedi.org (зокрема, арабською та англійською мовами).
- Центр розвитку людських ресурсів Сходу і Заходу (WE Center), Йорданія: www.wecenter.org (арабською та англійською мовами).
- Туніські скаути (LST): <http://scouts-tunisiens.org/> (французькою, арабською та англійською).
- Данський центр з вирішення конфліктів: <https://konfliktloesning.dk/> (данською та англійською мовами; матеріали про мирне вирішення конфліктів — данською, англійською, арабською та іспанською мовами).

Розділ 1: Що таке діалог?

Примітка 1; Про потенціал хорошого і поганого, с. 17

- Дослідження мозку показують, що прагнення людей творити сильніше, ніж прагнення руйнувати («The Emphatic Civilisation; Rifkin, J. (2010) The Penguin Group»).

Примітка 2; Таблиця, с. 20

- Таблиця про різницю між діалогом і дискусією натхненна книгою «Konflikt og Kontakt [Конфлікт і Контакт], Hammerich, E, & Frydensberg, K, (2009/ 2012), Hovedland» (данською мовою).

Рекомендована література:

- Bohm, D.: On Dialogue: <https://sprott.physics.wisc.edu/Chaos-Complexity/>.
- Детальний посібник з діалогу, розроблений з позиції розвитку демократії: <http://www.democraticdialoguenetwork.org> (арабською, французькою, англійською та іспанською мовами).

Розділ 2: Діалог на практиці

Примітка 1; Цитати, с. 27

- Цитата про гарячі точки взята з «Den Store Danske Encyklopædi [Велика данська енциклопедія]», завантаженої 10 березня 2012 року: http://www.denstore-danske.dk/It_teknik_og_naturvidenskab/Geologi_og_kartografi/Tektonik/hot_spot.
- Визначення моралі й етики також взято з «Den Store Danske Encyklopædi», завантаженої 10 березня 2012 року: <https://om.lex.dk/denstoredanske.dk>; <https://denstoredanske.lex.dk/>.

Примітка 2; Про культуру як динамічне поняття, с. 29

Теоретична література про культуру наводить не менше 300 визначень культури. Концепція культури протягом останніх 100 років була предметом постійних дискусій про розуміння терміну та його значення для людей. Подальше вивчення концепції культури (як і тем міжкультурних зустрічей і комунікацій) виходить за межі цієї книги.

Пропозиції матеріалів на тему:

- Geertz, C. (1993): *The interpretation of cultures*. Fontana Press. Гірц К. Інтерпретація культур: Вибрані есе / Пер. з англ. — К.: Дух і Літера, 2001. — 542 с. (Класика, рекомендована всім, хто хоче зануритися в динамічну концепцію культури).
- Plum, E. (2010) *Cultural Intelligence*. Middlesex University Press. (Книжка, що покращує управлінські навички в міжкультурній співпраці).
- Jensen, I. (2007): *Intercultural Understanding*. Roskilde University Press. (Книга про розуміння культури на практиці).

Примітка 3; Про ментальний образ, с. 32

- Lippman, W: *The Public Opinion*, 1922.

Засновник ідеї про власну карту світу — американський соціолог Уолтер Липпман. На його думку, стереотипізація — один зі способів класифікувати враження, які ми отримуємо від зіткнення з реальністю.

Примітка 4; Про первинний контакт, с. 34

- Nhat Hanh, T. (1987): *Mindfulness*. Beacon Press. (Книга про те, як розвинути в собі здатність вступати в первинний контакт).

Розділ 3: Планування воркшопу

Примітка 1; Елементарна структура воркшопу, що походить від оповідної моделі Аристотеля, с. 40

Джерела натхнення для розділу про планування:

- Jacobsen, J.K (1997): 25 spørgsmål. [25 Запитань] Roskilde University Press (книжка данською мовою). Hammerich, E. (2001).
- *Didaktik* [Дидактика] (стаття англійською в книзі «Meeting Conflicts Mindfully» (2001), опублікованій Тибетським центром вирішення конфліктів, Тибетським і данським центром вирішення конфліктів, у Данії).

Примітка 2: Основний рецепт успішного воркшопу, с. 42

На модель діяльності, рефлексії та навчання авторку надихнули Ельза Хаммеріх та Б'ярне Вестергаард з Данського центру вирішення конфліктів.

Розділ 4: Проведення воркшопу

Примітка 1; Про особисті історії фасилітаторів, с. 63

Досвід учасників проекту «Амбасадори діалогу» показав, що самі амбасадори та їхні особисті історії найкраще сприяли діалогу на воркшопах. Іноді вони використовували особисті історії, щоб розкрити власну вразливість — це дуже вражало учасників і допомагало їм детальніше розглянути й зрозуміти спірні питання.

Примітка 2; Про спротив, с. 73

Професійна сфера розуміння конфліктів та мирного вирішення конфліктів допомогли сформулювати три способи протистояння опору.

Матеріали з теми:

- *Konflikt og Kontakt* [Конфлікт і Контакт]. (Hammerich, E., & Frydensberg, K., 2009), Hovedland (книга данською мовою).
- <https://konfliktloesning.dk/> («Данський центр вирішення конфліктів», данською та англійською мовами; матеріали про мирне вирішення конфлікту данською, англійською, арабською та іспанською мовами).

Примітка 3; Зображення дерева на с. 75

Розробка Кірстен Зайденфаден і Піта Драйбі.

- <https://www.relationsterapi.dk/> (данською мовою).
- Hunter, D.: *The art of facilitation* (1995), Fisher Books.

Розділ 5: Діалог у дії

Джерела

Вправа 1.1

Реєстрація була натхненна Deep Democracy — принципом Глибокої демократії, розробленим у Південній Африці, щоб сприяти інклюзивній участі груп.

- <http://deep-democracy.net/> (англійською мовою).

Вправа 1.4

Ймовірно, трикутник оцінювання був розроблений школою лідерства «The Kaospilots» в Данії.

- <https://www.kaospilot.dk/> (данською та англійською мовами).

Вправа 1.5

Набір інструментів натхненний «Redskabskurven» [крива інструменту] книгою:

- *Anerkendende procesøvelser* [вправи на процес вдячності]. Bjerring, P. Halkier & Lindén, A. (2011), Dansk Psykologisk Forlag A/S.

Вправи 2.8, 2.9 і 3.16

Навчальний посібник з громадянського виховання та співіснування (2014) Сюзанни Ульріх та Флоріана Венцеля, Інститут ім. Гете у Каїрі, Центр прикладних політичних досліджень у Мюнхені (адаптація).

Вправи: 3.11, 3.12, 3.18 і 3.20

Розроблені єгипетським підприємством з навчання та вирішення конфліктів Misriyati. Техніка доповідач/ слухач /свідок, що використовується у Вправі 3.12, запозичена з методів мистецтва хостингу:

- <http://artofhosting.org/>

Вправа 3.14

Адаптовано з «The Peace bag for Euromed Youth», підготовленої Фондом добровольців Каталонії та миротворцями ООН.

Вправа 3.17

Адаптовано з посібника «YES Youth Jam»:

- <https://yesworld.org/>

Додаток 3

Приклади сценаріїв були надані проектом «Амбасадори діалогу». Зміст було змінено й доповнено так, щоб можна було безпосередньо посилатися на вправи й розділи в цій книзі.

ДОДАТОК 5. ПРИКЛАДИ ЦІННОСТЕЙ ДЛЯ ВПРАВИ 3.7: ГРА ПРО ЦІННОСТІ

Дружба	Чітко визначена роль	Свобода слова	Спільнота	Солідарність
Вдячність	Мережа соціального захисту	Турбота про природу	Чесність	Милосердя
Відповідальність і участь у суспільстві	Контроль власного життя	Свобода віросповідання	Розвиток	Особиста безпека
Сім'я	Матеріальні речі	Спокій	Скромність	Турбота про інших
Первинний контакт	Особиста репутація	Честь родини	Краса	Духовність
Вплив на власну роботу	Правове суспільство	Рівність	Любов	Релігійна практика
Свобода	Творчість, гра і радість життя	Стародавня мудрість	Гармонія	Особиста недоторканність
Справедливість	Незалежність	Прагнення до істини	Патріотизм	Цікавість

Ви можете скопіювати значення на аркуші паперу різних кольорів, а потім вирізати їх (див. інструкції до Вправи 3.7).

ДОДАТОК 6. ПРИКЛАДИ ПРАВИЛ ДЛЯ ВПРАВИ 3.9: ГРА В КАРТИ

1-й набір (правила):

1. Група грає по черзі за годинниковою стрілкою.
2. Бубни прибирають зі столу.
3. Чирвова дев'ятка — найстарша карта.
4. Виграє той, у кого найбільше карт.

2-й набір:

1. Наймолодша людина в групі починає гру.
2. Переможець раунду починає наступний раунд.
3. Чирвова дев'ятка — наймолодша карта.
4. Виграє той, у кого найменше карт.

3-й набір:

1. Найстарша людина у групі починає гру.
2. Той, хто програє — починає наступний раунд.
3. Чирвову дев'ятку забирають зі столу.
4. Гравці віддають свої карти гравцеві зліва від себе, коли грає чирвовий король.
5. Виграє той, у кого найменше карт.

4-й набір:

1. Група грає по черзі проти годинникової стрілки.
2. Чирвова дев'ятка — наймолодша карта.
3. Гравці віддають свої карти гравцеві праворуч від себе, коли грає чирвовий король.
4. Виграє той, у кого найбільше карт.

Ви можете скопіювати правила і вирізати їх (див. інструкції до Вправи 3.9).

ПІСЛЯМОВА

Помилки й неточності

Багато людей сприяли й допомагали писати цю книгу: пропонували ідеї для тем та індивідуальних вправ, вдосконалювали текст. Усе це разом підвищило якість книги. Але виключну відповідальність за будь-які помилки й неточності несе авторка.

Хто це придумав?

Лише в поодиноких випадках вдалося знайти посилання чи авторів вправ, які входять до книги. Ідентифіковані джерела завжди згадуються під вправою.

Якщо ви знайдете свою вправу без згадки про авторство — зв'яжіться з нами, щоб ми зазначили це в майбутній версії. У будь-якому разі ми дуже вдячні!

Хто це сказав?

Майже всі короткі цитати в цій книзі доступні в інтернеті і були перевірені принаймні у двох різних джерелах.

Метте Ліннґрен Гелле

МИСТЕЦТВО ДІАЛОГУ.
Посібник із фасилітації діалогових воркшопів

Підписано до друку 16.05.2023 р.
Формат 60x84/8. Папір офсетний
Ум. друк. арк. - 21,16. Наклад 2000 прим.

Виготовлювач ТОВ «24Принт»
03039, місто Київ, пр. Науки, будинок 1, корпус 1,
тел: (067) 571-89-69