Մետտե Լինդգրեն Հելդե

ԵՐԿԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

երկխոսություն վարելու և աշխատարաններ ֆասիլիտացնելու արվեստը

տեխնիկական էջ

տեղադրել գրապալատի տրամադրած
ինֆորմացիան

Author: Mette Lindgreen Helde

Title: The Dialogue Handbook – the art of conducting a dialogue and facilitating dialogue workshops

©DUF – Danish Youth Council and
Danish Centre for Conflict Resolution

Danish-Arab Partnership Programme

Բովանդակություն

Ներածություն **8**

- Նախապատմություն 8
- «Երկխոսության դեսպաններ» նախագծի մասին 9
- Գրքի նպատակը և բովանդակությունը..... 10
- Գրքի ստեղծման մասին 11
- Դեպի երկխոսություն 12
- Ցուցումներ ընթերցողների համար..... 12

Գլուխ 1: Ի՞նչ է երկխոսությունը **14**

- Սահմանում (այս գրքի համատեքստում) 15
- Երկխոսության սկզբունքները 17
- Երկխոսությունը որպես գոյության ձև 19
  - Երկխոսության հիմնարար արժեքներ 20
  - Երկխոսությանը միտված մտածելակերպ 21
  - Երկխոսական գործելակերպ 22
- Քննարկու՞մ, երկխոսությու՞ն, թե՞ երկուսն էլ 23
  - Քննարկման երկու տեսակ 25
  - Երկխոսությունը որպես գիտակցված ընտրություն .. 27

Գլուխ 2: Երկխոսությունը գործնականում **30**

- Երկխոսություն ինչի՞ մասին 31
  - Ո՞ր տարբերությունները նշանակություն ունեն 31
  - Թեժ կետերի և սուր թեմաների օրինակներ 32
  - Մշակույթ և մշակութային պատկանելություն..... 34
- Հաղորդակցության մարտահրավերները 35
  - Մեկնաբանություն 35
  - Մեր աշխարհայացքը 36
  - Սառցալեռ 38
  - Մշակութային ակնոց 39
- Ինչ է երկխոսական հաղորդակցությունը 40
- Երկխոսական հաղորդակցության գործիքներ 41
  - Կապի հաստատում 41

- Ակտիվ լսում 42
- Արտացոլում 42
- Հարցադրող մոտեցում 45

Գլուխ 3: Աշխատարանի պլանավորում 48

- Ինչ է աշխատարանը 49
  - Ինչ է երկխոսության աշխատարանը 51
- Հաջողված աշխատարան 51
  - Բաղադրատոմս 52
  - Սկզբունքներ 53
- Պարզ և մանրակրկիտ մոտեցում 54
  - Խնդիր 56
  - Սցենար 57
  - Համագործակցություն ֆասիլիտատորների միջև 58
  - Ձև 59
  - Գործընթաց 60
  - Կազմակերպչական մանրամասներ 60
- Մանրակրկիտ պլանավորում 61
  - Դիդակտիկա 61
  - Դիտանկյուն Ա. Բովանդակություն 63
  - Դիտանկյուն Բ. Մասնակիցներ 67
  - Դիտանկյուն Գ. Նպատակ 68
  - Դիտանկյուն Դ. Մոտիվացիա 69
- Աշխատարանի հիմնական չափումները 72
  - Ինչի՞ վրա կենտրոնանալ 73
- Խորհուրդներ լավ պլանավորման համար 74

Գլուխ 4: Ինչպես վարել աշխատարան 76

- Ինչ է նշանակում լինել ֆասիլիտատոր 77
  - Առաջնորդի և ֆասիլիտատորի տարբերությունը 78
  - Առաջնո՞րդ, ֆասիլիտատո՞ր, թե՞ երկուսը միասին 79
  - Ինչ է նշանակում լինել լավ ֆասիլիտատոր 81
  - Ֆասիլիտատորի հիմնական հմտությունները 81
  - Ինչպե՞ս դառնալ լավ ֆասիլիտատոր 84
- Ինչպես ֆասիլիտացնել 87
  - Ֆասիլիտատորի պատրաստվածությունը 91

- Ֆասիլիտատորի գործիքակազմը 92
- Ֆասիլիտատորի մարտահրավերները՝ դիմադրություն. 93
- «Անհարմար բարեկամը» 95
- Դիմադրությանը պատասխանելու երեք մոտեցում . 97
- Ձեր սեփական ցավոտ կետերը 98
- Լավ ֆասիլիտացիայի խորհուրդներ 100

Գլուխ 5: Երկխոսությունը գործնականում 102

- Ինչպես ընտրել վարժությունները 103
- Ինչ է պետք հաշվի առնել 104
- Ձևանմուշ 106
- Վարժությունների 1-ին խումբ. Երկխոսության շրջանակ . . 107
- 1.1: Գրանցում 108
- 1.2: Կանոնների սահմանում 110
- 1.3: Ամփոփում և գնահատում. 114
- 1.4: Գնահատման քառանկյուն 116
- 1.5: Գործիքների հավաքածու 119
- Վարժությունների 2-րդ խումբ. Աշխուժացնող վարժություններ 122
- 2.1: Չորս արագ վարժություն 123
- 2.2: Մրգային աղցան 127
- 2. 3: «Փչացած հեռախոս» 129
- 2.4: Ողջույնի փորձառություն 130
- 2.5 «Այո՛, Անի» 135
- 2.6: Հերթով հաշվարկ 139
- 2.7: Երկխոսության սահմանում 141
- 2.8: Կայծակնային հանդիպումներ երկխոսության թեմայով 144
- 2.9: Ուժեղ կողմերի և մոտիվացիայի բացահայտում. . 147
- Վարժությունների 3-րդ խումբ. Մարտահրավեր երկխոսության միջոցով 151
- 3.1: Նախապաշարմունքների խաղ 152
- 3.2: Ո՞րն է քո անկյունը 155
- 3.3: Մտքերի փոխանակում 160
- 3.4: Մերոնքակա՞ն, թե՞ չէ 163
- 3.5: Առաջնահերթությունների սահմանում 166
- 3.6: Հարց և պատասխան 169
- 3.7: Արժեքների խաղ 171
- 3.8: Երկխոսություն «կախարդական փայտիկով» 176

- 3.9: Խաղ՝ անտեսանելի կանոններով 182
- 3.10: Նկարիր իմ ասածով 185
- 3.11: Ու՞ր տանել Բ-ին 188
- 3.12: Ինքնության ծառ 190
- 3.13: Ո՞վ եմ ես 194
- 3.14: Ինձ մի՛ «ջնջիր» 197
- 3.15: Ուրիշի դերում 199
- 3.16: Բաց շրջան 201
- 3.17: Լսել մարդուն 204
- 3.18: Չքննարկվող թեմաներ 207
- 3.19: Ի՞նչ կզգայիք 209
- 3.20: Ի՞նչ կլինի, եթե... (խմբային խաղ) 212

Հավելված 1: 217

- Երկխոսություն և քայքայող, ոչ կառուցողական քննարկում 217

Հավելված 2: Լրացուցիչ խորհուրդներ 219

Հավելված 3: Աշխատարանի սցենարիների օրինակներ 224

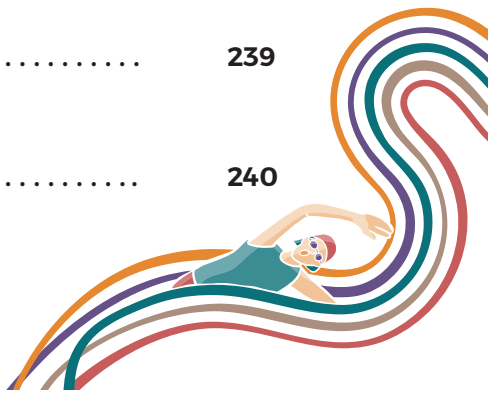
- 1. Եգիպտոս. աշխատարան երկխոսության մասին 224
- 2. Դանիա. աշխատարան՝ երկխոսություն որևէ հարցի շուրջ 226
- 3. Հորդանան. աշխատարան երկխոսության մասին 229

Հավելված 4:
Նշումներ, հղումներ և լրացուցիչ գրականություն. 232

Հավելված 5 238

Հավելված 6 239

Վերջաբան 240



ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Երկխոսությունը անհրաժեշտություն է հակասություններով և փոփոխություններով լի ժամանակակից աշխարհում: Մենք ապրում ենք միջավայրում, որտեղ անընդհատ հանդիպում ենք մարդկանց, ցանկանում ենք համագործակցել և դա անում ենք՝ անկախ սահմաններից, մշակութային տարբերություններից, տեսակետներից ու դրդապատճառներից:

Երկխոսությունը կարող է օգնել հաղթահարել նախապաշարմունքները և նպաստել դիմացինի տեսակետների ընկալմանը: Այն հնարավորություն է տալիս աշխարհը տեսնել նոր ձևերով և ընդլայնել մեր մտահորիզոնը: Երկխոսության միջոցով կարող ենք կամրջել տարբերությունները՝ տեսնելով և ճանաչելով միմյանց այնպիսին, ինչպիսին կանք՝ տարբեր, բայց նույն աշխարհից:

Թվում է՝ սա պարզ է, բայց գործնականում այն կարող է չափազանց բարդ մարտահրավեր դառնալ, հատկապես, երբ փորձում ենք երկխոսել մեզ հետ անհամաձայն մարդկանց հետ: Այսպիսի իրավիճակներում երկխոսությունը դառնում է մեծ մարտահրավեր և երբեմն նույնիսկ անհնար է թվում: Սակայն հենց այս պահերին է այն բացահայտում իր իրական արժեքը:

Երկխոսությունը հնարավորություն է տալիս փոխանակել կարծիքներ և տեսակետներ, սովորել միմյանցից և զարգանալ: Այն կարող է բացել այնպիսի գիտելիքի դռներ, որոնց գոյության մասին նույնիսկ չենք մտածել, և օգնել միասին նոր ճանապարհներ գտնել:

Նախապատմություն

Այս գիրքը ստեղծվել է «Երկխոսության դեսպաններ» նախագծի շրջանակում: Նախագծին մասնակցել են երիտասարդ կամավորներ Հորդանանից, Եգիպտոսից, Թունիսից և Դանիայից, որոնք իրենց ժամանակն ու էներգիան ներդրել են երկխոսության մեջ ավելի հմուտ դառնալու համար: Նախագծի նպատակն է երկխոսության միջոցով խթանել խաղաղ համակեցությունը Դանիայում, արաբական տարածաշրջանում և դրանից դուրս:

2009 թվականից ի վեր այս չորս երկրներից ավելի քան 400 երիտասարդներ վերապատրաստվել են որպես երկխոսության դեսպաններ: Նրանք ծանոթացել են երկխոսության գործիքներին, մասնակցել դրանց մշակմանը և անցկացրել աշխատարաններ՝ ներգրավելով ավելի քան 35,000 երիտասարդի:

Այս աշխատարաններում քննարկվել են տարբեր թեմաներ՝ կարծրատիպեր և նախապաշարմունքներ, հավասարություն, սոցիալական հարաբերություններ, կրոն, գենդերային հարցեր, ինչպես նաև մարդկանց առօրյային ու ապագային վերաբերող խնդիրներ: Աշխատարանների նպատակն է դուրս գալ սովորական քննարկման և բանավեճի ձևերից, որտեղ մարդիկ փորձում են հաղթել բանավեճում կամ հասնել համաձայնության, և փոխարենը կիրառել երկխոսությունը որպես փոխընբռնման գործիք: Այս մոտեցումը հաճախ տալիս է շատ դրական արդյունքներ: Փորձը ցույց է տալիս, որ այս մոտեցումը նվազեցնում է նախապաշարմունքները, ծնում նոր գաղափարներ և խթանում փոխըմբռնումը: Այն օգնում է մասնակիցներին տեսնել իրենց ընդհանրությունները կամ ավելի լավ հասկանալ ու ընդունել տարբերությունները:

Նախագծի ընթացքում երկխոսության դեսպանները ձեռք են բերել փորձ երկխոսության և աշխատարանների կազմակերպման մեջ, սովորել են նոր մեթոդներ և ձևավորել կարևոր մոտեցումներ: Այս գիրքը ստեղծվել է այդ փորձը փոխանցելու համար, որպեսզի այն օգտակար լինի նաև ուրիշների համար:

«Երկխոսության դեսպաններ» նախագծի մասին

Երկխոսության դեսպաններ (AFD) ծրագիրը համագործակցություն է մի շարք կազմակերպությունների միջև՝ Հորդանանի «Արևելքի և Արևմուտքի կայուն զարգացման կենտրոնի» (WE Center), Եգիպտոսի «Դանիա-Եգիպտական երկխոսության նախաձեռնության» (DEDI), «Թունիսի սկաուտները» (LST) կազմակերպության և «Դանիայի երիտասարդական խորհրդի» (DUF) միջև: Նախագիծը ֆինանսավորում է Դանիայի արտաքին գործերի նախարարության կողմից:

2009 թվականից նախագիծը զարգացնում է երիտասարդների երկխոսելու կարողությունները և նպաստում նրանց փոխըմբռնմանը՝ անկախ էթնիկ, կրոնական կամ մշակութային տարբերություններից: Ընդհանուր առմամբ, երկխոսության դեսպաններն աշխատում են Դանիայում և արաբական աշխարհում՝ նպաստելով երիտասարդների բևեռացման նվազեցմանը և խաղաղ համակեցության խթանմանը:

Գործնականում երիտասարդ կամավորները պատրաստվում են որպես երկխոսության դեսպաններ: Նրանք ձեռք են բերում փորձ երկխոսության ոլորտում, սովորում են աշխատարաններ վարել և հետագայում

կազմակերպում են տարբեր միջոցառումներ՝ նպաստելով երիտասարդների երկխոսությանը և փոխըմբռնմանը:

Նախագծի սկզբնական փուլերում ուշադրությունը կենտրոնացած էր դանիացի և արաբ երիտասարդների միջև կամուրջներ կառուցելու և նախապաշարմունքները հաղթահարելու վրա: Այսօր այդ ուղղությունը շարունակում է մնալ կարևոր, սակայն ծրագրի շրջանակում աշխատանքը ընդլայնվել է: Երկխոսության դեսպաններն այժմ աշխատում են նաև Հորդանանում, Եգիպտոսում, Թունիսում և Դանիայում երկխոսության մշակույթի ձևավորմանը և բաժանարար գծերի հաղթահարմանը:

2009 թվականից ավելի քան 35,000 երիտասարդ մասնակցել է երկխոսությանը նվիրված աշխատարանների, իսկ նախագծի շրջանակում մշակված երկխոսության գործիքները տարածվել են դասընթացների և ուղեցույցների միջոցով՝ հասնելով անհատների և կազմակերպությունների ինչպես Դանիայում, այնպես էլ արաբական աշխարհում և դրանից դուրս:

Հուսով ենք, որ առաջիկա տարիներին այս գիրքը և երկխոսության դեսպանների կազմակերպած աշխատարանները կօգնեն ավելի շատ երիտասարդների բացահայտել երկխոսության մեծ ներուժը:

Գրքի նպատակը և բովանդակությունը

Հավանաբար այս գիրքը Ձեր ձեռքում է, քանի որ հետաքրքրված եք երկխոսության արվեստով: Դուք կարող եք լինել երիտասարդական ակումբի, կազմակերպության կամ քաղաքական նախաձեռնության ակտիվիստ և տեսնել երկխոսության արժեքը՝ որպես մարդկանց և գաղափարների առաջ մղման գործիք: Այս գիրքը գործնական ուղեցույց է երկխոսություն կազմակերպելու և վարելու համար: Այն հրատարակվել է դանիերեն, անգլերեն և արաբերեն: Գիրքը նախատեսված է առաջին հերթին այն երիտասարդներ համար, ովքեր ցանկանում են իրենց հասակակիցների համար կազմակերպել երկխոսական աշխատարաններ: Միաժամանակ այն կարող է օգտակար և ոգեշնչող լինել նաև բոլոր նրանց համար, ովքեր ցանկանում են ավելի խորությամբ հասկանալ երկխոսությունը՝ որպես հասկացություն, արժեք և ամենօրյա փոխգործակցության արդյունավետ միջոց:

Գիրքը ներառում է՝

- երկխոսության հասկացության հիմնարար պատկերացում,
- երկխոսության հաղորդակցման գործիքներ,
- աշխատարանների պլանավորման և անցկացման ուղեցույց,
- ֆասիլիտատորի դերի և պատասխանատվությունների նկարագրություն,
- վարժություններ և գործնական մեթոդներ:

Գրքի ստեղծման մասին

Գիրքը ստեղծվել է աշխատարանների պլանավորման, անցկացման և կազմակերպման ընդհանուր սկզբունքների հիման վրա: Վարժություններն ընտրվել են նախագծի շրջանակում կուտակված փորձի և այն մեթոդների հիման վրա, որոնք հատկապես արդյունավետ են եղել երկխոսական աշխատարաններում: Դրանք հավաքագրվել և համակարգվել են երկխոսության դեսպանների, ինչպես նաև հաղորդակցության, երկխոսության և հակամարտությունների ոլորտի այլ մասնագետների կողմից: Այս գործընթացում դեր է ունեցել Հակամարտությունների լուծման դանիական կենտրոնը:

Գիրքը հիմնված է ոլորտի փորձի վրա և նպատակ ունի ընթերցողին փոխանցել Երկխոսության դեսպաններ նախագծի ոգին: Այն նաև արտացոլում է հաղորդակցության և երկխոսության միջոցով տարբեր համատեքստերում հակամարտությունների կարգավորման ուսուցման փորձը: Դեսպանների ներդրումը հատկապես արժեքավոր է: Նրանք նկարագրել և մեծ մասամբ գործնականում փորձարկել են վարժությունները: Նրանց փորձն ու պատմությունները կենդանություն են հաղորդում գրքին և դարձնում այն ավելի օգտակար գործնական ուղեցույց:

2020 թվականին գիրքը թարմացվել է՝ ներառելով նոր վարժություններ և երկխոսության վերաբերյալ ոգեշնչող նյութեր արաբական հարուստ ժառանգությունից:

5-րդ գլխում ավելացված վարժությունները ներառում են 2.5, 2.7-ից 2.9 և 3.9-ից 3.20 առաջադրանքները:

Մեր խորին երախտագիտությունն ենք հայտնում երկխոսության դեսպաններին համատեղ աշխատանքի արդյունքում ստացված գիտելիքի, ոգեշնչման և գրքի բովանդակության վերաբերյալ նրանց կառուցողական արձագանքի համար: Այս գրքի ստեղծմանը նպաստել են նաև բազմաթիվ այլ մարդիկ: Թեև նրանց անունները առանձին չենք նշում, նրանց ներդրումը բարձր ենք գնահատում:
Շնորհակալություն:

Դեպի երկխոսություն

Երկխոսության հետ աշխատանքը նման է բացահայտումներով լի ճանապարհորդության: Այս ճանապարհին հաճախ ընթացքն ավելի կարևոր է, քան վերջնական նպատակը:

Միևնույն ժամանակ ճանապարհորդությանը պետք է նախապատրաստվել: Ո՞ւր ենք ուզում գնալ, ինչ ենք ուզում տեսնել և զգալ, ինչ ուղեբեռ է անհրաժեշտ: Այս գրքում ներկայացված ուղեցույցը կարող է օգնել պլանավորման փուլում: Սակայն, երբ արդեն սկսում եք ճանապարհորդությունը, կարևոր է բաց լինել նոր փորձի համար: Բացահայտումներով լի այս գործընթացում նախապատրաստվածությունն ու հետաքրքրասեր լինելու և միտքը բաց պահելու պատրաստակամությունը հավասարապես կարևոր են:

Նույնը վերաբերում է երկխոսական աշխատարաններին: Այս գրքում կգտնեք երկխոսության սկզբունքների նկարագրություն, պլանավորման գաղափարներ և գործնական վարժություններ: Այն կօգնի նաև հասկանալ ֆասիլիտատորի դերը: Միևնույն ժամանակ գիրքը պատրաստի լուծումների հավաքածու չէ: Այն արժեք է ստանում, երբ սկսում եք կիրառել Ձեր աշխատանքում: Փորձի միջոցով աստիճանաբար ավելի խորությամբ կհասկանաք երկխոսության բնույթը և կկարողանաք այն կիրառել տարբեր իրավիճակներում:

Հուսով ենք, որ այս գիրքը կդառնա Ձեր ուղեկիցը՝ օգնելով վստահ առաջ շարժվել, տալով հստակ ուղղություն և խրախուսելով փորձել ու բացահայտել:

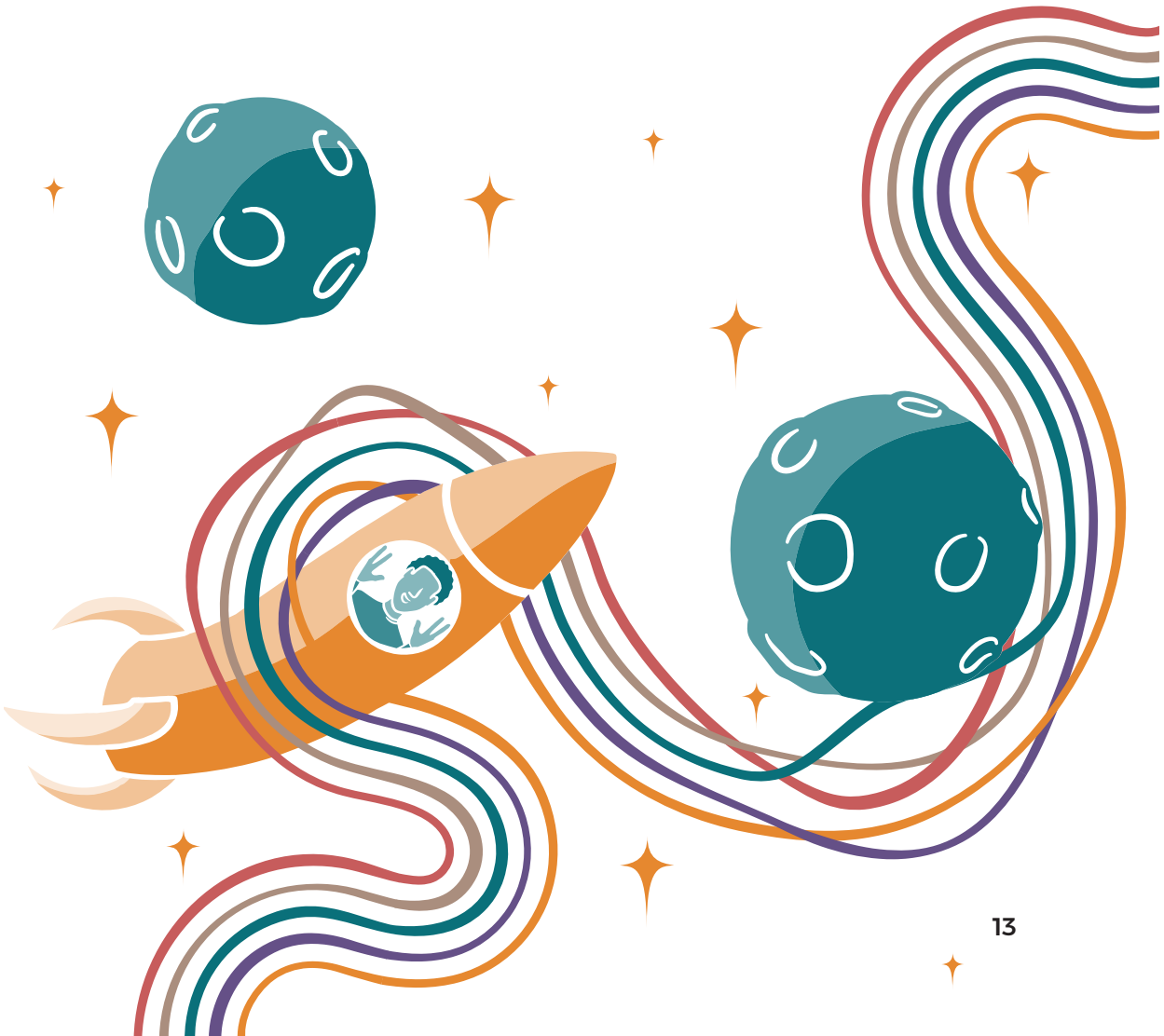
Ցուցումներ ընթերցողների համար

Եթե դեռ սահմանափակ փորձ ունեք երկխոսության և աշխատարանների կազմակերպման մեջ, խորհուրդ ենք տալիս գիրքը կարդալ սկզբից մինչև վերջ: 1-ին գլուխը ներկայացնում է երկխոսության տեսական հիմքերը և կարող է օգնել բացատրել այս հասկացությունը Ձեր աշխատարաններում: 2-րդ գլուխը նվիրված է երկխոսական հաղորդակցությանը և առաջարկում է գործնական գործիքներ: 3-րդ գլուխը վերաբերում է աշխատարանների պլանավորմանը: 4-րդ գլուխը կենտրոնանում է ֆասիլիտատորի դերի վրա: 5-րդ գլուխը ներկայացնում է աշխատարանների կառուցվածքը և ներառում է քայլ առ քայլ վարժություններ: Վերջում կգտնեք լրացուցիչ ընթերցանության առաջարկներ և օգտակար հղումներ:

Եթե արդեն ունեք աշխատարաններ վարելու փորձ, կարող եք անմիջապես անցնել 5-րդ գլխին և օգտագործել գիրքը որպես գործնական ուղեցույց կամ

Ձեր գիտելիքները թարմացնելու միջոց: Անհրաժեշտության դեպքում կարող եք վերադառնալ մյուս գլուխներին՝ խորանալու կոնկրետ թեմաների մեջ:

Հուսով ենք, որ այս գիրքը կոգեշնչի Ձեզ շարունակական ուսման ճանապարհին: Երկխոսության մեջ ավելի հմտանալը պահանջում է ժամանակ, փորձ և բաց մտածողություն: Հիշեք՝ ինչպես ցանկացած այլ ճանապարհորդություն, երկխոսությունն էլ ունի իր անսպասելի ու հետաքրքիր կողմերը: Շատ դեպքերում լավագույն ուսուցիչը Ձեր սեփական փորձն է, հատկապես եթե պատրաստ եք վստահել գործընթացին: Մաղթում ենք Ձեզ հաճելի և բացահայտումներով լի ճանապարհորդություն երկխոսության աշխարհում:



ԳԼՈՒԽ 1

ԻՆՉ Է ԵՐԿԽՈՍՈՒԹՅՈՒՆԸ

«Երկխոսություն» բառը ծագում է հունարեն dialogos բառից, որը նշանակում է «բառի միջոցով» (dia = միջոցով և logos = բառ): Առօրյա խոսքում այն հաճախ օգտագործվում է «զրույց» իմաստով, սակայն երկխոսությունը շատ ավելի խորը և բարդ հասկացություն է: Եթե ցանկանում եք նպատակային աշխատել երկխոսության մեթոդով, կարևոր է հստակ հասկանալ դրա բուն էությունը:

Սահմանում (այս գրքի համատեքստում)

Երկխոսությունը հաղորդակցության հատուկ ձև է, որի միջոցով մասնակիցները ձգտում են հասնել ավելի մեծ փոխըմբռնման և իրավիճակի խորքային պատկերացման:

«... հաղորդակցության հատուկ ձև...»

Երկխոսությունը գործընթաց է, որտեղ մասնակիցները միասին ուսումնասիրում են նոր հնարավորություններ: Այստեղ նպատակը կոնկրետ արդյունքի հասնելը չէ, օրինակ՝ համոզել մյուսին, վեճում հաղթել կամ համաձայնության գալ: Մասնակիցները բաց են հաղորդակցման համար, լսում են միմյանց և հարցեր տալիս: Նրանք ժամանակ են հատկացնում այլոց տեսակետները հասկանալու և դրանցում խորանալու համար: Միասին փորձում են հասկանալ՝ ինչն է իմաստալից յուրաքանչյուր կողմի համար և ընդհանուր իմաստ կարող են ստեղծել միասին: Հենց սա է երկխոսությունը դարձնում «հատուկ»:

«...մասնակիցները ձգտում են հասնել...»

Երկխոսության ընթացքում մասնակիցներն ակտիվորեն ուսումնասիրում են ոչ միայն թեման, այլև դրա հիմքում ընկած համոզմունքները: Այսպիսի հաղորդակցությունը նպաստում է վստահության ձևավորմանը, ստեղծում է ավելի հանգիստ մթնոլորտ և խորացնում է մարդկանց միջև կապը: Այն ամրապնդում է հարաբերությունները և կամուրջներ է կառուցում տարբեր արժեքների և համոզմունքների միջև:

«...ավելի մեծ փոխըմբռնում...»

Երբ բախվում են տարբեր արժեքներ, համոզմունքներ և տեսակետներ, մեր սեփական պատկերացումները հաճախ խոչընդոտում են փոխըմբռնումը: Երկխոսության ընթացքում մենք փորձում ենք հասկանալ մյուս կողմի տեսանկյունը, նույնիսկ եթե չենք կարող ամբողջությամբ համաձայնել դրա հետ: Երբեմն պարզապես ընդունելը, որ չենք կարող լիովին հասկանալ մյուսին,

արդեն քայլ է դեպի ավելի մեծ փոխըմբռնում: Այս գործընթացը նպաստում է տարբերությունների նկատմամբ խորը հարգանքի ձևավորմանը և օգնում է դառնալ ավելի իմաստուն: Երբ մարդիկ կիսվում են իրենց գաղափարներով ու փորձով, առաջանում է սիներգիա՝ մի արդյունք, որը գերազանցում է յուրաքանչյուրի առանձին ներդրումը:

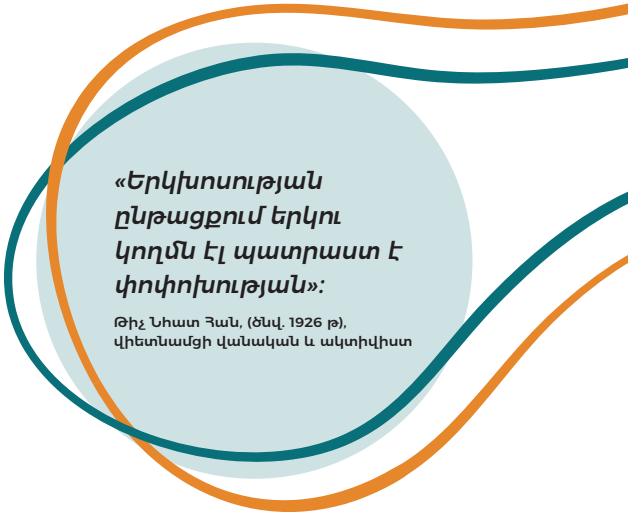
«...ավելի խորը պատկերացում...»

Երբ մեզ հաջողվում է դուրս գալ մեր և ուրիշների նախապաշարմունքների սահմաններից, հնարավորություն է ստեղծվում բոլորովին նոր պատկերացումների համար: Խորը պատկերացումը նշանակում է հասկանալ ավելի խորը մակարդակում՝ հաշվի առնելով փորձը, արժեքները և զգացմունքները: Այն հաճախ ծնվում է երկխոսության և անդրադարձի ընթացքում, երբ մենք ձևակերպում ենք մեր մտքերը և բաց ենք ուրիշների գաղափարների համար: Այս համատեղ որոնման արդյունքում մենք հասնում ենք ավելի խոր ըմբռնման:



Երկխոսության սկզբունքները

Երկխոսությունը հիմնված է չորս հիմնական սկզբունքների վրա՝ վստահություն, բացություն, ազնվություն և հավասարություն: Այս սկզբունքները փոխկապակցված են և հանդիսանում են երկխոսության հիմքը: Դրանք ոչ միայն նպաստում են երկխոսությանը, այլև զարգանում են հենց դրա ընթացքում:



Վստահություն

Երբ մարդկանց միջև վստահություն կա, ավելի հեշտ է արտահայտել տարբեր և նույնիսկ հակադիր տեսակետներ: Սակայն, վստահությունը միշտ չէ, որ ինքնաբերաբար է առաջանում: Ընդհակառակը, տարբեր կարծիքները կարող են անվստահություն և անհանգստություն առաջացնել: Այստեղ կարևոր է երկխոսության ձևը. մեկը խոսում է, մյուսը՝ լսում, և մարդիկ սկսում են զգալ, որ իրենց իսկապես լսում են: Լսված լինելու զգացումը ստեղծում է վստահություն և խրախուսում է ավելի անկեղծ լինել: Այդպիսով՝ ձևավորվում է փոխվստահության շրջան:

Բացություն

Բացությունը վերաբերում է թե՛ սեփական մտքերի արտահայտմանը, թե՛ մյուսներին լսելու պատրաստակամությանը: Դուք բաց եք այլոց տեսակետները հասկանալու համար առանց դրանց հետ պարտադիր համաձայնելու: Հետաքրքրասիրությունն ու հարցեր տալը բացության կարևոր բաղադրիչներն են և նպաստում են վստահության ձևավորմանը:

Ազնվություն

Ազնվությունը նշանակում է լինել անկեղծ թե՛ խոսքում, թե՛ վարքագծում: Այն ամրապնդում է բացությունն ու վստահությունը, մինչդեռ անազնվությունը քայքայում է դրանք: Երբ մարդիկ անկեղծ են, ավելի հեշտ է հասկանալ նրանց տեսակետների հիմքում ընկած արժեքներն ու կարիքները:

Հավասարություն

Երկխոսությունը հիմնված է այն գաղափարի վրա, որ յուրաքանչյուր մարդ ունի ասելիք: Ինչպես կարգավիճակից, սեռից կամ ծագումից՝ բոլոր ձայներն ունեն լսելի լինելու իրավունք: Թեև մարդիկ կարող են ունենալ տարբեր սոցիալական դիրք կամ ազդեցություն, երկխոսությունը ենթադրում է շփում հավասար հիմքերով:

Հետևաբար, կարևոր է ուշադրություն դարձնել ուժային անհամաչափություններին և, անհրաժեշտության դեպքում, աջակցել այն կողմերին, ում ձայնը պակաս լսելի է:



Երկխոսությունը որպես գոյության ձև

Երկխոսության միջոցով մեկ ուրիշին մոտենալու համար այն պետք է բխի ներսից՝ սրտից: Սա կարևոր է նաև այն դեպքում, երբ ցանկանում եք ուղղորդել մարդկանց երկխոսություն վարել: Պետք է իսկապես հավատալ, որ երկխոսությունը արժեքավոր է և մարդկանց միջև փոխգործակցության ամենահամապատասխան ձևը: Կարևոր է ոչ միայն տիրապետել տեխնիկային, այլև ունենալ երկխոսելու անկեղծ ցանկություն: Անհրաժեշտ է գիտակցել երկխոսության հիմքում ընկած հիմնական արժեքները և այն, թե ինչ է ենթադրում երկխոսությանը միտված մտածելակերպը:

Այս ամենը միասին կազմում է մեկ ամբողջություն՝ երկխոսության բնույթը: Երկխոսությունը պարզապես տեխնիկական հմտություն և գործիքների հավաքածու չէ, այն ապրելակերպ է: Այն շարժում է և ձգտում, որն ուղեկցում է մարդուն ողջ կյանքի ընթացքում: Մենք երբեք չենք դադարում զարգացնել մեր երկխոսական ունակությունները: Այդ ճանապարհը մշտական բացահայտումների ուղի է՝ լի նոր փորձառություններով և ապրումներով: Այս ընթացքում Դուք ոչ միայն բացահայտում եք, թե ինչ են մտածում և զգում մյուսները մեր ընդհանուր աշխարհի մասին, այլև սկսում եք ավելի լավ տեսնել, թե որտեղ եք և ինչ ուղղությամբ եք շարժվում:

Երկխոսության բնույթը ներառում է երեք կարևոր բաղադրիչ՝ հիմնարար արժեքներ, մտածելակերպ և փորձ: Երկխոսության մեջ ավելի հմուտ դառնալու համար կարևոր է զարգացնել այս երեք կողմերը:

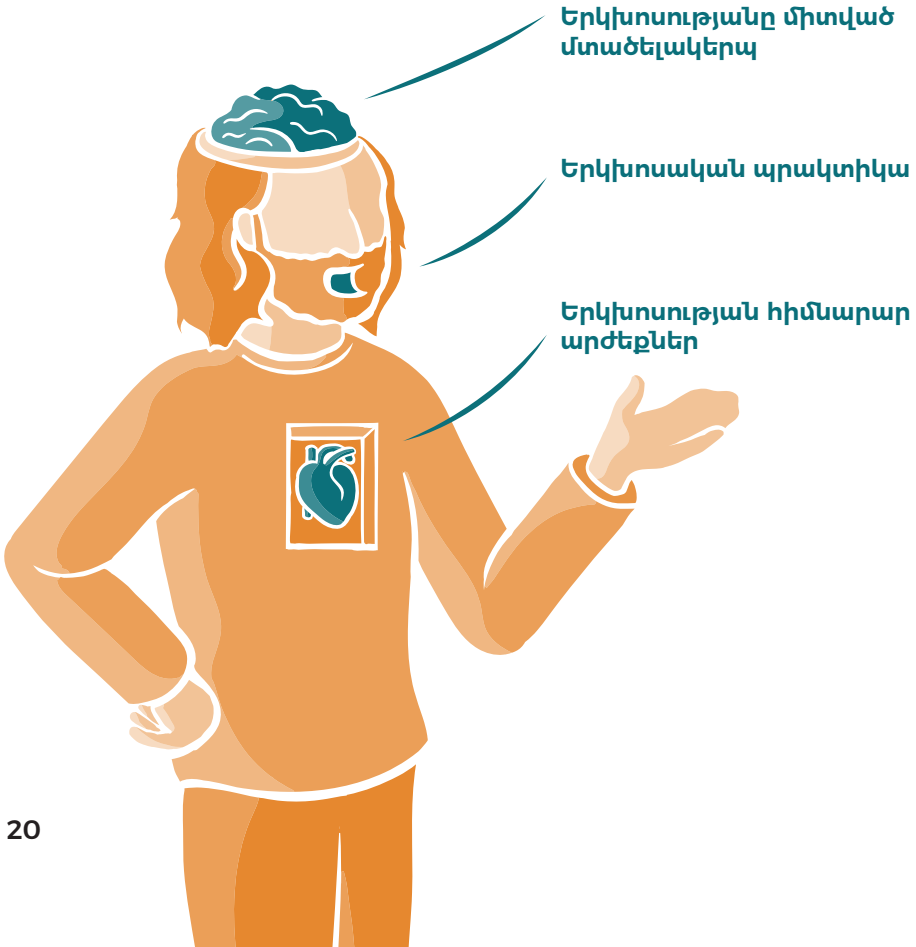
«Ճշմարտությունը չի ծնվում և չի գտնվում մարդու մտքում, այն ծնվում է մարդկանց միջև՝ երկխոսական փոխգործակցության ընթացքում, երբ նրանք միասին որոնում են այն»:

Միխայիլ Միխայլովիչ Բախտին (1895-1975 թթ),
ռուս փիլիսոփա և գրականագետ:

Երկխոսության հիմնարար արժեքներ

Ինչին եք հավատում: Ինչպես եք ընկալում մարդկային բնույթը: Ինչո՞ւ եք ցանկանում կիրառել երկխոսությունը: Սրանք կարևոր հարցեր են, որոնք արժե տալ ինքներդ Ձեզ Ձեր սեփական երկխոսական արժեքները ձևավորելու համար: Կարևորն այն է, որ գիտակցեք, թե ինչպես է երկխոսությունը կապված Ձեր անձնական արժեքների հետ: Այս գիրքը նույնպես կառուցված է հիմնարար արժեքների վրա: Մենք երկխոսությունը սահմանում ենք որպես հնարավորություն՝ ստեղծելու ավելի մեծ փոխըմբռնում և հասնելու ավելի խորը պատկերացման: Այս սահմանումը հիմնված է մարդկային բնույթի մասին որոշակի պատկերացման վրա՝ այն համոզմունքի, որ մարդիկ ցանկանում են հասկանալ միմյանց և ունեն համակեցություն կառուցելու ձգտում: Մարդուն բնորոշ են թե՛ բարին, թե՛ չարը: Թեև միշտ չէ, որ բարին ենք գործում, հնարավոր է խթանել այդ կողմը: Այս իմաստով երկխոսությունը կարելի է դիտարկել որպես ընտրություն՝ գործելու ավելի ողջամիտ միմյանց նկատմամբ բռնություն կիրառելու, ուժով պարտադրելու կամ ոչնչացնելու փոխարեն: Այն, իհարկե, համընդհանուր լուծում չէ, սակայն տարբեր մարդկանց միջև կամուրջներ կառուցելու միջոցներից մեկն է:

(Տե՛ս նշում 1, Հավելված 4):



Երկխոսությունը դիտարկվում է որպես հաղորդակցության ձև, որը հատկապես արդյունավետ է տարաձայնությունների և հակամարտությունների դեպքում: Խթանելով փոխըմբռնումը՝ այն նպաստում է հարաբերությունների ձևավորմանը և ուժեղացնում լուծումներ գտնելու պատրաստակամությունը: Այսպիսով՝ երկխոսությունը կարող է դառնալ մեթոդ, որի շնորհիվ կայացված որոշումները դիմանում են ժամանակի փորձությանը:

Մեր երկխոսական արժեքների հիմքում ընկած է այն համոզմունքը, որ անհրաժեշտ է հարգել մարդկանց տեսակետները, քանի որ բոլորս հավասար արժեք ունենք: Որևէ տեսակետ չպետք է համարվի սխալ միայն այն պատճառով, որ տարբերվում է մեծամասնության կարծիքից: Սա ենթադրում է գիտակցում, որ յուրաքանչյուր հարց կարող է ունենալ մեկից ավելի պատասխան: Մենք կարող ենք վստահ լինել մեր տեսակետի մեջ և այն համարել ճշմարտություն, սակայն, հիմնվելով երկխոսական արժեքների վրա, պետք է ընդունել, որ ուրիշն էլ կարող է իր պատասխանը համարել ճիշտ: Երբ երկխոսության միջոցով վերանայում ենք մեր համոզմունքները և փորձում հասկանալ այլոց, միասին ընդլայնում ենք ճշմարտության մեր ընկալումը՝ այն ավելի մոտեցնելով մեր ընդհանուր իրականությանը:

Երկխոսությանը միտված մտածելակերպ

Համայնքին պատկանելու, միասին ստեղծելու և զարգանալու, ինչպես նաև միմյանց հասկանալու անհրաժեշտությունը մարդկային բնույթին խորապես բնորոշ է՝ նույնքան, որքան ոչնչացնելու և վնասելու ձգտումը: Այնուամենայնիվ, հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ ստեղծելու և կառուցելու մղումը հաճախ ավելի ուժեղ է, քան միմյանցից հեռանալու և վնասելու ցանկությունը: Չնայած դրան՝ աշխարհում շարունակվում են պատերազմներն և ավերածությունները,

«Ճշտի և սխալի հասկացությունների միջև կա մի դաշտ: Ես քեզ այնտեղ կհանդիպեմ: Երբ հոգին պառկի այդ խոտի վրա, աշխարհը չափազանց լի կլինի խոսելու համար: Գաղափարները, լեզուն, նույնիսկ «միմյանց» արտահայտությունը կկորցնեն իրենց իմաստը»:

Ջալալ ադ-Դին Մուհամմադ Ռումի (1207-1273 թթ), պարսիկ բանաստեղծ, իսլամագետ և միստիկ



որոնք հաճախ պայմանավորված են տարբեր տեսակետներով: Գիտենք, որ հաղորդակցության մեջ լսելն ու հասկանալու ձգտումը ավելի իմաստուն մոտեցումներ են: Սա սովորաբար հեշտ է, երբ որոշ չափով համաձայն ենք: Սակայն, երբ բախվում ենք տեսակետների, որոնք կտրուկ հակասում են մեր համոզմունքներին, դա գործնականում կիրառելն ավելի դժվար է: Սա հատկապես բարդ է, երբ տարբերությունները վերաբերում են խորքային արժեքներին և բարոյական հարցերին, կամ եթե այդ տեսակտներն արտահայտում են մարդիկ, որոնց մեզանից խիստ տարբեր ենք համարում:

Սա անխուսափելի է, երբ հանդիպում են տարբեր մարդկանց մտքեր: Հետևաբար, վճռորոշ է այն վերաբերմունքը, որով մենք մոտենում ենք հանդիպմանը: Ցանկանո՞ւմ ենք պայքարել և հաղթել, թե՞ ուզում ենք մտնել երկխոսության մեջ և փորձել հասկանալ: Երկխոսությանը միտված մտածելակերպը ենթադրում է պատրաստակամություն՝ բաց լինելու, ուսումնասիրելու և երկխոսելու նույնիսկ խորը անհամաձայնության պայմաններում: Սա անձնական ընտրություն է և կախված է նրանից, թե արդյոք մենք իսկապես ցանկանում ենք մասնակցել երկխոսությանը: Երկխոսությունը արդյունավետ է միայն այն դեպքում, երբ այդ ցանկությունը կա:

Երկխոսական գործելակերպ

Ինչ վերաբերում է մեր գործողություններին, մենք նույնպես կանգնած ենք հիմնարար ընտրության առաջ, այն է՝ ինչի՞ ենք ուզում հասնել հաղորդակցության միջոցով և ինչպե՞ս ենք ուզում հաղորդակցվել գործնականում:

Երբ բախվում ենք մեր տեսակետներին կտրուկ հակառակ կարծիքների, շատերիս առաջին արձագանքը լինում է դիմացինին համոզելու փորձը: Մենք քննարկում ենք, բանավիճում, վիճում և բանակցում, երբեմն նույնիսկ դիմում մանիպուլյացիայի կամ քննադատում հակառակ գաղափարները: Հաղորդակցության այս ձևերը հաճախ հակասում են իրական երկխոսության սկզբունքներին:

Երկխոսության մեջ առանցքային նշանակություն ունեն հարցերը և հետաքրքրասիրությունը: Մարդիկ լսում և հարցեր են տալիս՝ փորձելով հասկանալ: Երկխոսական պրակտիկայի մասին ավելի մանրամասն կարող եք կարդալ 2-րդ գլխում, որտեղ ներկայացվում է երկխոսության և քննարկման տարբերությունը: Սա կարևոր է, քանի որ հակադրության միջոցով ավելի հստակ բացահայտվում է երկխոսության իրական բնույթը:

Քննարկում, երկխոսություն, թե՞ երկուսն էլ

Երկխոսության և քննարկման տարբերությունները կարելի է ներկայացնել հետևյալ կերպ՝

Երկխոսություն	Քննարկում/բանավեճ
Փորձում ենք սովորել	Փորձում ենք հաղթել
Փորձում ենք հասկանալ	Փորձում ենք համոզել փաստարկներով
Լսում ենք ավելի խորը հասկանալու համար	Լսում ենք թերություններ և սխալներ գտնելու համար
Փորձում ենք հստակ արտահայտել մեր տեսակետներն ու արժեքները	Պաշտպանում ենք մեր դիրքորոշումը
Ընդունում և հարգում ենք տարբերությունները	Ձգտում ենք, որ մյուսը փոխի իր դիրքորոշումը
Ոչ ոք չի պարտվում, երկու կողմերն էլ շահում են	Մեկը հաղթում է, մյուսը՝ պարտվում
Նպատակը փոխըմբռնումն ու ավելի խորը պատկերացումն է	Նպատակը վեճում հաղթելն է
Պատկերը՝ շրջան	Պատկերը՝ բռնցքամարտի ռինգ

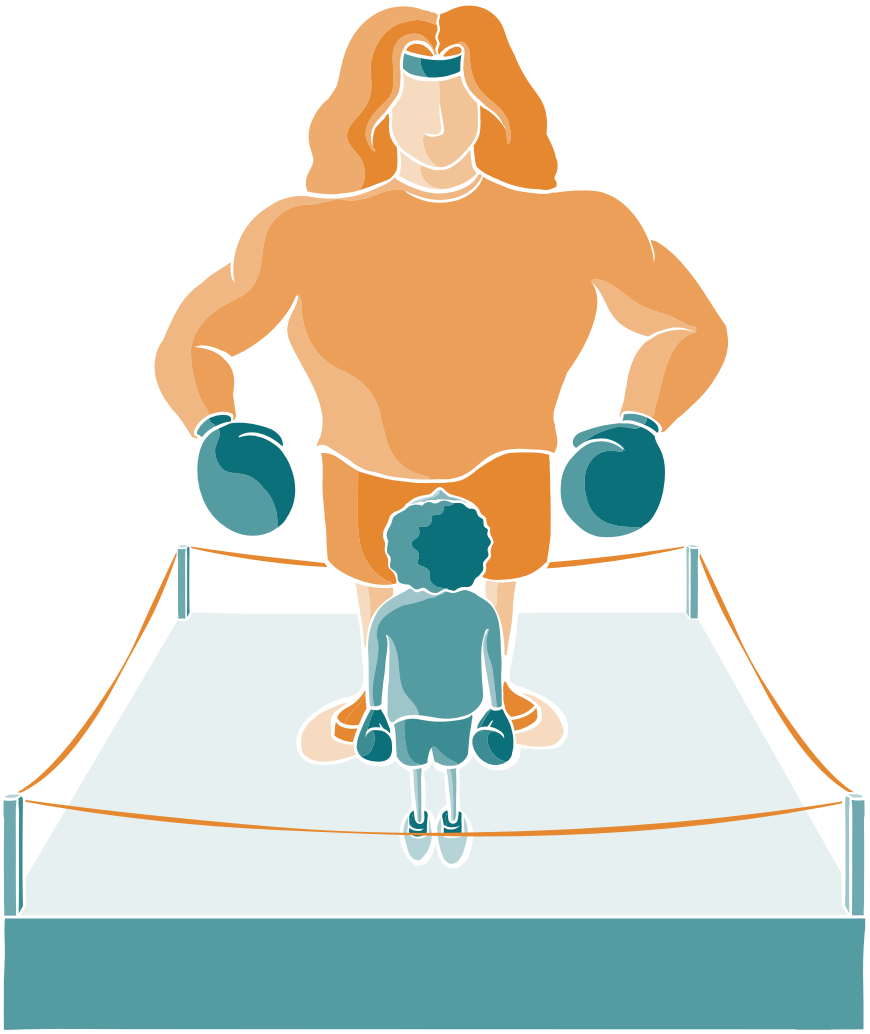
(Տես նշում 2, Հավելված 4):

Աղյուսակում ներկայացված է քննարկման ավելի կոշտ, մրցակցային տարբերակը համեմատված երկխոսության հետ: Սա չի նշանակում, որ քննարկումը միշտ բացասական է: Շատ իրավիճակներում կարևոր է կարողանալ հիմնավորել Ձեր տեսակետը, պաշտպանել դիրքորոշումը և արտահայտել անհամաձայնությունը:

Քննարկման ընթացքում շեշտը դրվում է համոզելու վրա: Մարդիկ հաճախ վիճում են՝ նպատակ ունենալով հաղթել և հաղթող համարվում է նա, ով ունի ավելի ուժեղ փաստարկներ: Քննարկումն ու փաստարկումը հատկապես կարևոր են բանակցություններում, երբ նպատակն է լուծումներ գտնել, ընդհանուր որոշումների գալ կամ համաձայնության հասնել:

Այնուամենայնիվ, բազմազան հասարակությունում, որտեղ տարբեր արժեքներ և հայացքներ ունեցող մարդիկ ապրում են կողք կողքի, կարևոր է ոչ միայն ինչ ենք ասում, այլ նաև ինչպես ենք դա անում:

Այլ կերպ ասած՝ կարևոր է տարբերակել քննարկման կառուցողական և ոչ կառուցողական ձևերը (Տես Հավելված 1):



Քննարկման երկու տեսակ

Քայքայող, ոչ կառուցողական քննարկման ժամանակ մարդիկ հաճախ իրականում չեն լսում միմյանց, նրանք կենտրոնանում են իրենց հաջորդ փաստարկը պատրաստելու վրա և հիմնականում սպասում են խոսելու իրենց հերթին: Այսպիսի քննարկումը հազվադեպ է բերում արդյունքի և հաճախ հանգեցնում է փակուղային դիրքորոշումների: Այն չի ստեղծում նոր ըմբռնում կամ ընդհանուր հիմք: Խնդիրը խորանում է, երբ նպատակը դառնում է սեփական ճշմարտությունը կամ կամքը պարտադրելը՝ վիրավորանքի, ծաղրի, նսեմացման կամ իշխանական դիրքի չարաշահման միջոցով: Այսպիսի քննարկումը ակնհայտորեն վնասակար է և նպաստում է հակամարտության սրմանը:

Կառուցողական քննարկման դեպքում, հակառակը, պահպանվում են վստահության, բացության, ազնվության և հավասարության սկզբունքները: Մարդիկ լսում են միմյանց, հետաքրքրվում և ցուցաբերում համբերություն՝ փորձելով խորությամբ հասկանալ թե՛ իրենց, թե՛ մյուսների փաստարկները: Սա ստեղծում է ավելի բաց և համագործակցային մթնոլորտ: Թեև այստեղ նույնպես կարող է լինել հաղթելու տարր, կարևոր է չկորցնել հասկանալու, դիրքորոշումներին հավատարիմ մնալու և համաձայնության հասնելու հնարավորություններն ուսումնասիրելու պատրաստակամությունը: Եթե քայքայող, ոչ կառուցողական քննարկումը կարելի է համեմատել բռնցքամարտի ռինգում մենամարտի հետ, ապա կառուցողական քննարկումը նման է պարի, որտեղ մասնակիցները կարող են փոխել իրենց դիրքերը՝ կախված նրանից, թե ինչպես է զարգանում զրույցը: Այս դեպքում գերակշռում են հիմնավորված, տրամաբանական և հարգալից փաստարկները: Այսպիսի քննարկումը կարող է հանգեցնել փոխզիջման կամ փոխշահավետ լուծումների: Ինչպես երկխոսության դեպքում, այստեղ նույնպես մարդիկ փորձում են հասկանալ միմյանց տեսակետներն ու անհամաձայնությունները, սակայն տարբերությունն այն է, որ քննարկման

«Նա, ով ցանկանում է բանավիճել, պետք է ճշմարտությունը փնտրի այնպես, ինչպես այն մարդը, ով փնտրում է կորած իրը: Նրա համար կարևոր չէ՝ ինքը կգտնի այն, թե՞ ուրիշը: Նա իր զրուցակցին տեսնում է որպես ընկեր, ոչ թե թշնամի»:

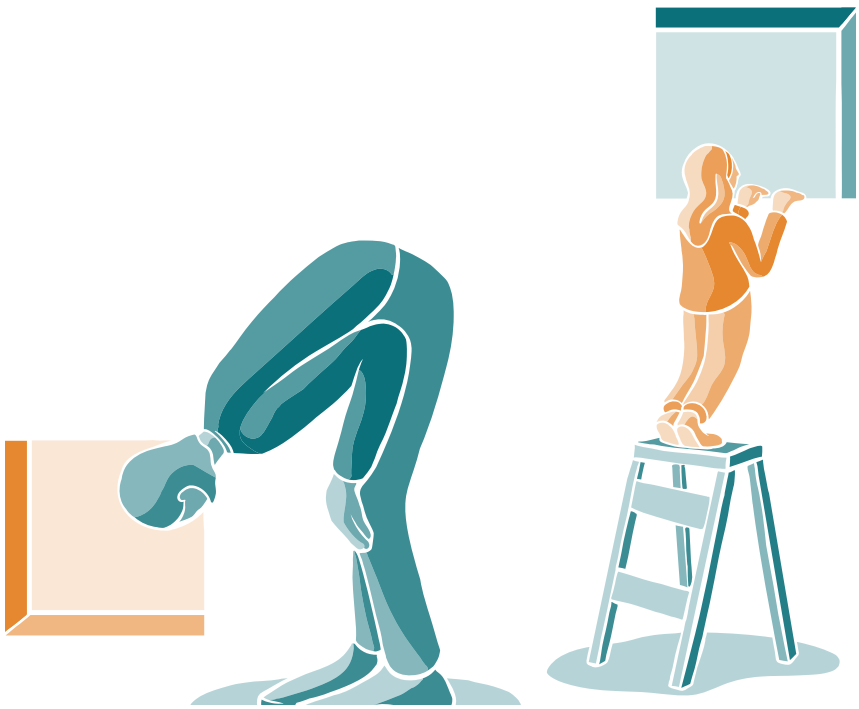
Աբու Համիդ Ալ-Ղազալի (1058-1111 թթ), պարսիկ աստվածաբան, իրավաբան և խորագետ:

«Հարգանք ինքդ քո նկատմամբ: Հարգանք ուրիշների նկատմամբ: Պատասխանատվություն մեր գործողությունների համար»

14-րդ Դալայ Լամա (ծնվ. 1935 թ):

դեպքում հաղթող է համարվում նա, ում փաստարկներն ավելի համոզիչ են:

Երկխոսության դեպքում սեփական տեսակետը փոխելը կամ արժեքները վերանայելը ինքնանպատակ չէ, այլ՝ հնարավորություն: Երբ մարդիկ իրենց լսված և հասկացված են զգում, կարող է իրական փոփոխություն առաջանալ: Այդ զգացողությունը հաճախ թույլ է տալիս վերանայել նախկինում անփոփոխ թվացող համոզմունքները: Երբ մարդիկ զգում են, որ իրենց ընդունում և հաշվի են առնում, նրանք սկսում են աշխարհը տեսնել նոր տեսանկյուններից: Եվ այն, ինչ թվում էր անբեկանելի, կարող է փոխվել: Միևնույն ժամանակ այսպիսի երկխոսությունն օգնում է մարդկանց ավելի լավ հասկանալ իրենց սեփական տեսակետները և դրանց հիմքում ընկած պատճառները: Սա մարդկանց հնարավորություն է տալիս ավելի հեշտ նկատել իրենց միջև եղած ընդհանրությունները՝ նույնիսկ տարաձայնությունների պայմաններում:



Երկխոսությունը որպես գիտակցված ընտրություն

Երկխոսությունը միայն մարդկանց միջև փոխըմբռնում ստեղծելու միջոց չէ, որքան էլ դա ինքնին արժեքավոր լինի: Այն նաև կարևոր գործիք է այն իրավիճակներում, երբ անհրաժեշտ է հասնել համաձայնության և կայացնել հստակ ու հիմնավորված որոշումներ, հատկապես, ժողովրդավարական գործընթացներում:

Այս դեպքերում երկխոսությունը և տրամաբանական փաստարկների կիրառումը, կարող են նպաստել ավելի մտածված, մասնակցային և հիմնավորված որոշումների կայացմանը:

Հաղորդակցության ընթացքում, երբ առկա է անհամաձայնություն, հաճախ դժվար է լիովին խուսափել վեճերից, բանավեճերից և համոզելու փորձերից: Այնուամենայնիվ, երկխոսությունը հաճախ հնարավորություն է, որից կարող ենք գիտակցաբար օգտվել՝ տարաձայնություններն ավելի կառուցողական և օգտակար կերպով հասկանալու և լուծելու համար:

Դեպքի ուսումնասիրություն երկխոսություն բարձր մակարդակում որոշումների կայացման համար

2015 թվականին Թունիսի Ազգային երկխոսության քառյակը արժանացավ խաղաղության Նոբելյան մրցանակի: Քառյակը ձևավորվել էր քաղաքացիական հասարակության չորս կազմակերպությունների նախաձեռնությամբ՝ նպատակ ունենալով անցումային շրջանում խթանել ազգային երկխոսության գործընթացը Թունիսում: Գործընթացը ներառում էր հակամարտող քաղաքական ուժերի միջև երկխոսության ճանապարհային քարտեզ, որի նպատակն էր հաղթահարել բևեռացումը և դուրս գալ քաղաքական փակուղուց: Ազգային երկխոսությունը սկսվեց 2013 թվականի հոկտեմբերին Թունիսի կառավարության, Սահմանադրական ժողովի և նախագահի աջակցությամբ: Քառյակը նախաձեռնել և վարել է բարձր մակարդակի երկխոսության գործընթաց, որը հանգեցրել է կարևոր արդյունքների. 2014 թվականի հունվարին ընդունվեց փոխհամաձայնության (կոնսենսուսի) հիման վրա ձևավորված սահմանադրություն և ձևավորվեց մասնագիտական (տեխնոկրատական) կառավարություն:

Արաբական ժառանգությունը

Արաբերեն «հիուար» բառը նշանակում է երկխոսություն: Դասական արաբերենում բառի արմատներն են ح – و – ر, որոնք նշանակում են անցում մեկ վիճակից մյուսը: Այս ստուգաբանությունը ցույց է տալիս երկխոսության փոխակերպող ներուժը: Երկխոսությունը խոր արմատներ ունի արաբական մշակութային ժառանգության մեջ: Արաբական քաղաքակրթության վաղ շրջան երկխոսության թեման լայնորեն ուսումնասիրվել են տարբեր մտածողների կողմից, այդ թվում՝ Աբու Հիլալ ալ-Ասկարիի, Ալ-Ջահիզի և Իբն ալ-Մուկաֆայի:

Ալ-Ասկարին ընդգծում էր զգացմունքների կարևորությունը երկխոսության մեջ և այն նկարագրում որպես «իմաստի ծնունդ, որը բխում է խոսողի սրտից»: Նա երկխոսությունը դիտարկում էր որպես գործընթաց, որը սկսվում է անհատի ներսից: Նրա կարծիքով ուրիշների հետ երկխոսության մեջ մտնելու առաջին քայլը սեփական մտքերն ու զգացմունքները հասկանալն է՝ «ներքին երկխոսության» միջոցով: Դրանից հետո է հնարավոր խոսել և իսկապես լսված լինել: Ալ-Ասկարին նաև կարեկցանքը համարում էր երկխոսության կարևոր գործիք՝ այն նկարագրելով որպես «կարծես ես դառնում եմ նա»:

Ալ-Ջահիզը երկխոսությունը ներկայացնում էր որպես «դիմակը հանելու» գործընթաց, որն օգնում է կողմերին բացահայտել ճշմարտությունը: Իբն ալ-Մուկաֆան ընդգծում էր լռության կարևորությունը հաղորդակցության մեջ՝ համարելով երկխոսության կարևոր տարր:



ՆՇՈՒՄՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 2

ԵՐԿԽՈՍՈՒԹՅՈՒՆԸ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆՈՒՄ

Աշխատարաններից մեկի ընթացքում երկու մասնակից իսկապես չէին կարողանում հասկանալ, թե ինչպես երկխոսություն սկսել: Նրանք երկուսն էլ, հատկապես աղջիկը, շարունակում էին բուռն ու հուզականորեն վիճել: Քննարկումը վերաբերում էր այն հարցին, թե արդյոք նրանք համաձայն են ուսուցիչների գործողությունների հետ մի ցույցի ժամանակ, որի ընթացքում մի քանի ցուցարար էր կոխվել: Մենք փորձում էինք հասկանալ, թե ինչու նրանց մոտ չէր ստացվում երկխոսություն վարել: Իրավիճակը սկսեց փոխվել, երբ մենք միջամտեցինք և օգնեցինք նրանց: Ավելի ուշ աղջիկը պատմեց, որ այդ ցույցի ընթացքում կորցրել է իր վարսիկին: Մենք, իհարկե, ցնցված էինք: Նա ասաց, որ, չնայած դժվարությանը, երկխոսությունն օգնել է իրեն լսել մյուսի տեսակետը: Այս փորձից մենք կարևոր բան սովորեցինք՝ չդատել մարդկանց իրենց վարքի համար, քանի որ երբեք չգիտես, թե ինչ փորձառություն է թաքնված դրա հետևում: Մենք նաև հասկացանք, որ երկխոսությունը կարող է օգտակար լինել նույնիսկ այն դեպքում, երբ այն վերաբերում է խորապես ցավոտ թեմաների:

Գիտտե (Դանիա) և Յահիա (Հորդանան) երկխոսության դեսպաններ

Երկխոսություն ինչի՞ մասին

Դուք կարող եք երկխոսություն վարել գրեթե ցանկացած թեմայով: Այնուամենայնիվ, որոշ թեմաներ ավելի վիճահարույց են, քան մյուսները, և առաջացնում են բուռն արձագանքներ: Այսպիսի թեմաները հաճախ անվանում են «թեժ թեմաներ» կամ «զգայուն հարցեր»: Դրանք կարող են լինել թեմաներ, որոնք առնչվում են մեր անձնական փորձառություններին կամ կապված են մեզ համար կարևոր արժեքների հետ: Այս թեմաների թվում կարող են լինել գենդերային դերերը, քաղաքականությունը, կրոնը, շրջակա միջավայրը կամ այլ կարևոր հասարակական հարցեր: Միևնույն ժամանակ այն, ինչ մեկի համար «թեժ թեմա» է, կարող է ուրիշի համար այդպիսին չլինել: Մշակութային տարբերությունները նույնպես կարող են վերածվել նման թեմաների, բայց ոչ միշտ:

Ո՞ր տարբերությունները նշանակություն ունեն:

Բոլոր մարդիկ տարբեր են. մենք ունենք տարբեր ծագում, տարբեր կերպ ենք անում շատ բաներ և տարբեր տեսք ունենք: Սակայն ոչ բոլոր տարբերություններն են իրականում նշանակություն ունենում: Միջմշակութային հանդիպման ժամանակ, ինչպես ցանկացած այլ իրավիճակում, երբ մարդիկ հանդիպում են, որոշ տարբերություններ ավելի մեծ ազդեցություն են ունենում:

Նույն մշակույթը ներկայացնող մարդիկ կարող են նույնքան լուրջ հակասություններ ունենալ, որքան տարբեր մշակույթներից եկած մարդիկ: Նույնպես հնարավոր է ավելի շատ ընդհանրություններ ունենալ մարդու հետ, ում նոր եք հանդիպել, և ով ապրում է մոլորակի հակառակ կողմում, քան Ձեր հարևանի հետ, ում հետ ապրել եք ամբողջ կյանքում:

Միայն այն գաղափարը, որ մենք պատկանում ենք «տարբեր մշակույթների», կարող է ստիպել մեզ չափազանց շատ կենտրոնանալ տարբերությունների վրա և այդպիսով էլ ավելի մեծացնել հեռավորությունը: Մշակույթը երբեմն օգտագործվում է որպես բացատրություն կամ արդարացում անհամաձայնության համար, որը իրականում կարող է պայմանավորված լինել այլ գործոններով, օրինակ՝ տրամադրությամբ կամ կոնկրետ իրավիճակով: Արդյունքում մենք հաճախ կենտրոնանում ենք հակադրությունների վրա և անտեսում ընդհանրությունները:

Երբ հանդիպում ենք մարդկանց, ովքեր ունեն մեզանից տարբեր տեսակետներ և արժեքներ, զրույցը հաճախ կարող է վերածվել հաղորդակցության «թեժ կետերի»: Սա նշանակում է, որ այդպիսի պահերին մենք ավելի հեշտ ենք բորբոքվում և կարող ենք հեշտությամբ զայրանալ: Այն, ինչ ընկած է տեսակետների հիմքում՝ արժեքները, նորմերը և համոզմունքները, կարող են հանկարծ «ի հայտ գալ մակերեսին» և ուժեղ արձագանք առաջացնել: Մենք հաճախ դրան ասում ենք, որ «արյունը եռում է» կամ «գլուխը տաքանում է»:

Թեժ կետը երկրաբանական տերմին է, որը նշանակում է Երկրի այնպիսի վայր, որտեղ հրաբխային ակտիվության վտանգը հատկապես բարձր է: Թեժ կետի տակ մոլորակի ստորին մանտիայի տաք նյութը բարձրանում է լիթոսֆերա, որտեղ այն ենթարկվում է մասնակի հալման:



(Աղբյուր՝ դանիական հանրագիտարան): (Տես նշում 1, Հավելված 4):

Թեժ կետերի և սուր թեմաների օրինակներ

Կրոն: Բոլոր կրոններն ունեն իրենց արժեքների, բարոյականության, ուսմունքների և կանոնների համակարգեր, սակայն դրանք տարբերվում են միմյանցից: Ո՞ր կրոնական համակարգերը պետք է գերակշռեն հասարակությունում: Ո՞վ պետք է որոշի: Ինչպե՞ս ենք վարվում կրոնի հետ կապված հարցերի դեպքում տարբեր տեսակետների առկայության պարագայում:

Բարոյականություն և էթիկա: Բարոյականությունը սահմանում է, թե ինչն ենք ընկալում որպես ճիշտ կամ սխալ տարբեր իրավիճակներում: Դրանք հաճախ կոչվում են նաև նորմեր: Էթիկան վերաբերում է բարոյականության շուրջ մեր մտորումներին, այսինքն՝ այն արժեքներին և փիլիսոփայական հիմքերին, որոնք ընկած են այդ նորմերի հիմքում: Մահապատիժն ընդունելի՞ է սպանության դեպքերում: Կանայք իրավունք ունե՞ն հղիության արհեստական ընդհատման հասանելիության: Պե՞տք է լիովին հարմարվել, երբ տեղափոխվում ենք այլ երկիր, թե՞ կարևոր է պահպանել սեփական ավանդույթները:

Մարմին և գենդեր: Յուրաքանչյուր մշակույթ ունի իր ավանդույթներն ու կանոնները, որոնք թելադրում են, թե ինչպես պետք է վերաբերվենք մեր մարմնին և ինչպիսին պետք է լինեն հարաբերությունները տարբեր սեռերի միջև: Ո՞րն է ընդունելի հագուկապը: Մեր մարմնի որքա՞ն մասը կարող է տեսանելի լինել հանրային տարածքում: Ինչ տեսակի շփում կարող են ունենալ տղաներն ու աղջիկները, որտե՞ղ և ե՞րբ: Թլպատումն ընդունելի՞ է տղաների և աղջիկների համար:

Հաղորդակցման ձևեր: Սա վերաբերում է այն բանին, թե ինչպես ենք խոսում և գործում, և այդ վարքաձևերը տարբեր մշակույթներում տարբեր են: Թեմաները բարձրացնում եք ուղղակիորե՞ն, թե՞ անուղղակի: Օգտագործում եք մասնագիտական տերմիննե՞ր, թե՞ ժարգոն: Էլեկտրոնային նամակին պատասխանում եք նույն օ՞րը, թե՞ կարելի է մեկ շաբաթ սպասել: Որոշումները կայացվում են քվեարկությա՞մբ, թե՞ բանակցությունների միջոցով: Ինչպե՞ս եք դիմում Ձեր ուսուցչին՝ անունո՞վ, թե՞ ազգանունով: Ինչպե՞ս եք ողջունում մարդկանց: Մարդու տուն մտնելիս հանո՞ւմ եք կոշիկները:



Մշակույթ և մշակութային պատկանելություն

Երբ երկխոսության միջոցով աշխատում եք մշակութային տարբերությունների հետ կապված հարցերի շուրջ, կարևոր է տարբերակել՝ երբ թեժ կետերը կապված են մշակույթի և երբ՝ պարզապես անհատական տարբերությունների հետ: Պետք է նաև ուշադրություն դարձնել, թե ինչպես եք օգտագործում «մշակույթ» հասկացությունը: Երկխոսության համատեքստում առավել օգտակար է դրա լայն և ընդգրկուն ըմբռնումը: Այս մոտեցմամբ մշակույթը դիտարկվում է որպես մտածելակերպի, հաղորդակցման և գործելակերպի ամբողջություն սոցիալական միջավայրում: Մշակույթը մշտապես փոփոխվում է և միաժամանակ ձևավորում է մեզ:

Որպես գլոբալացված աշխարհի քաղաքացիներ՝ մեզանից շատերը միաժամանակ պատկանում են մի քանի մշակութային համայնքների: Թե որին ենք մեզ ավելի մոտ զգում, հաճախ կախված է համատեքստից: Եթե գտնվում ենք արտերկրում, ավելի ուժեղ է դառնում ազգային կամ լեզվական պատկանելության զգացումը: Եթե գտնվում ենք մեր երկրում, ավելի տեսանելի են դառնում տարածաշրջանային տարբերությունները: Տարբեր մասնագիտությունների կամ ոլորտների մարդկանց հետ շփվելիս կարող է առավել ընդգծվել մեր մասնագիտական պատկանելությունը:

Մարդու հիմնական կարիքներից մեկը համայնքին պատկանելն է, ուստի մշակութային պատկանելությունը մեր ինքնության կարևոր մասն է: Այն կապված է այն բանի հետ, թե որտեղ ենք մեզ «տանը» զգում և որտեղ են մեզ ճանաչում ու ընդունում այնպիսին, ինչպիսին կանք: Միևնույն ժամանակ, մշակութային պատկանելությունը ծառայում է որպես կողմնացույց՝ ուղղորդելով մեզ: Այն հաճախ ուղեկցվում է ուժեղ զգացմունքներով, նույնիսկ այն դեպքում, երբ պատկանում ենք մի քանի մշակութային համայնքների:

Երբ չենք համաձայնում այն մարդկանց հետ, ովքեր չեն կիսում մեր հիմնարար արժեքները, հաճախ քննարկման մեջ է դրվում ավելին, քան պարզապես տվյալ հարցը: Թեև կարող ենք հասկանալ, որ տարբեր տեսակետներ ունենալը նորմալ է, սակայն երբ խոսքը վերաբերում է կարևոր արժեքներին, մեր զգացմունքները դառնում են ավելի ինտենսիվ: Կարող ենք անցնել քննարկման, փորձել համոզել կամ հաղթել բանավեճում, բայց երբ զգացմունքները հասնում են գագաթնակետին, դժվար է փաստարկների վրա հիմնված քննարկում վարել: Նույնիսկ ավելի դժվար է ընդունել փաստարկները, քանի որ դրանք կարող ենք ընկալել որպես սպառնալիք մեր արժեքների նկատմամբ: Այդ պահին զրույցը դադարում է լինել միայն տեսակետների շուրջ և վերածվում է նաև ինքնության հարցի:

Նման իրավիճակում մարդուն բնորոշ է սպառնալիք զգալը և պաշտպանվելու փորձը: Կարող ենք անցնել քայքայող, ոչ կառուցողական հաղորդակցության, օրինակ՝ բանավոր հարձակման, վիրավորանքի կամ նսեմացման: Սա միայն սրում է իրավիճակը: Այլ դեպքերում կարող ենք ընդհանրապես դադարեցնել զրույցը՝ կորցնելով հնարավորությունը հասկանալու, թե ինչ է կանգնած զրուցակցի տեսակետի հիմքում:

Այսպիսի իրավիճակներում երկխոսությունը առաջարկում է ավելի խաղաղ և հարգալից մոտեցում, որը թույլ է տալիս պահպանել կապը մարդկանց միջև: Եթե կարողանանք դա կիրառել, կստանանք կարևոր արդյունք՝ մեր մտահորիզոնի ընդլայնումը: Որքան ավելի բարդ, զգայուն և հակասական է թեման, այնքան ավելի մեծ է երկխոսության ներուժը՝ նպաստելու թե՛ մեր, թե՛ մյուսների ավելի խորը ըմբռնմանը: **(Տե՛ս նշում 2, Հավելված 4)**:

Հաղորդակցության մարտահրավերները

Մեկնաբանություն

Հաղորդակցության հիմնարար առանձնահատկություններից մեկն այն է, որ մենք ամեն ինչ մեկնաբանում ենք մեր սեփական տեսանկյունից և փորձի հիման վրա: Այն, ինչ անվանում ենք իրականություն, օբյեկտիվ չէ, այլ մեր ապրածի անձնական մեկնաբանությունն է: Մեկնաբանությունը բարդ հոգեբանական գործընթաց է: Պարզ ասած՝ այն տեղի է ունենում, երբ մշակում ենք մեր տպավորությունները՝ դրանք տեսակավորելով և դասակարգելով: Այս տեսակավորումը ենթարկվում է որոշակի օրինաչափությունների, որոնց միջոցով իմաստ ենք վերագրում մեր զգայական տվյալներին՝ տեսածին, լսածին և այլ զգայական փորձառություններին:

Մեկնաբանության այս ձևը գործում է որպես անձնական նավիգացիոն համակարգ, որը մեզ օգնում է կողմնորոշվել կյանքում: Հետևաբար մեր ըմբռնումը միշտ հիմնված է մեկնաբանության վրա: Մեկնաբանության միջոցով ենք իմաստ տալիս աշխարհին, հենց այդ պատճառով մեր մեկնաբանական օրինաչափությունները կենսական նշանակություն ունեն: Դրանք մեզ հնարավորություն են տալիս հաղորդակցվել բարդ իրականության մեջ և խոսել այդ իրականության մասին: Առանց նման նավիգացիոն համակարգի մենք պարզապես կկորչեինք առօրյա կյանքի բազմազան տպավորությունների մեջ:

Մեր աշխարհայացքը

Ընտանիքը, դպրոցը, քաղաքը, ընկերները, ճանապարհորդությունները և նախընտրած լրատվամիջոցները ձևավորել և շարունակում են ձևավորել Ձեզ՝ որպես անհատ: Այս բոլոր ազդեցությունները նպաստել են մտածելակերպի և աշխարհայացքի ձևավորմանը: Կյանքի ընթացքում կուտակված անձնական փորձի հետ միասին, Ձեր աշխարհայացքը սերտորեն կապված է Ձեր մշակութային ինքնության հետ:

Աշխարհայացքը բաղկացած է հիմնարար համոզմունքների, արժեքների, նորմերի, վերաբերմունքի և տեսակետների ամբողջությունից: Այն ձևավորում է, թե ինչպես ենք հաղորդակցվում տարբեր իրավիճակներում, ինչն ենք համարում «ճիշտ» կամ «սխալ», «իրական» կամ «կեղծ»:

Մեր մեկնաբանական օրինաչափությունները արմատավորված են մեր աշխարհայացքում: Սա նշանակում է, որ երբ մենք ինչ-որ բան «հասկանում» ենք, իրականում գործ ունենք աշխարհի մեկնաբանված տարբերակի հետ: Առօրյա կյանքում սովորաբար չենք գիտակցում, որ մեր ըմբռնումը հիմնված է մեր աշխարհայացքի վրա: Մենք այն ընկալում ենք որպես «այսպես է և վերջ»: Պատճառն այն է, որ մեր սեփական աշխարհայացքը, որոշ իմաստով, անտեսանելի է մեզ համար: Այն անբաժանելիորեն կապված է մեր ինքնության՝ այն բանի հետ, թե ովքեր ենք մենք: Ոչ բոլոր մարդիկ ունեն աշխարհի նույն քարտեզը (այսինքն՝ նույն մեկնաբանական օրինաչափությունը): Սա նշանակում է, որ կարող ենք նույն իրավիճակները մեկնաբանել բոլորովին տարբեր կերպ: Այսպիսով, մեր սեփական աշխարհայացքը երբեմն կարող է խոչընդոտ դառնալ ուրիշների հետ հաղորդակցության մեջ:

Հաղորդակցության բարդությունն այն է, որ, ինչ մենք իրականում ուղարկում և ստանում ենք (այսինքն՝ տեսածը, լսածը և այլ զգայական տվյալները), հաղորդակցության ամբողջ գործընթացի միայն մի փոքր մասն է: Փոխաբերական իմաստով՝ դա մոտավորապես 10%-ն է: Մնացած 90%-ը կազմում է մեր աշխարհայացքի վրա հիմնված մեկնաբանման գործընթացը: Այդ 90%-ը անտեսանելի է, որովհետև մեր աշխարհայացքի մեծ մասը՝ արժեքները, նորմերը և տեսակետները, գտնվում ենք ենթագիտակցության մակարդակում: Մենք դրանք ընկալում ենք որպես «նորմալ» և կարծում ենք, որ «այդպիսին է աշխարհը»: Ինչպես այսբերգի մեծ մասը, որը թաքնված է ջրի տակ, այս շերտը նույնպես հաճախ անտեսանելի է մեզ համար: Հազվադեպ ենք գիտակցում, թե ինչպես և ինչ աշխարհայացքով ենք մեկնաբանում իրականությունը, և դժվարանում ենք հասկանալ, թե ինչու են ուրիշները դա անում այլ կերպ: Տեսնում ենք միայն այն, ինչ մարդիկ արտահայտում են իրենց խոսքի և գործողությունների միջոցով, այսինքն՝ այն «տեսանելի 10%-ը»: Նույնը վերաբերում է նաև նրանց:



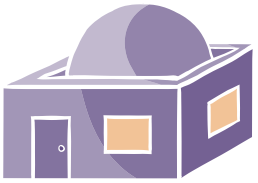
Ես տուն ունեմ...



... ինչպիսի՞:



Փոքրիկ տուն...



... ինչ տեսակի:



Փոքրիկ փայտե տուն...



... ինչ գույնի:



Նարնջագույն և մանուշակագույն...



Ա՛յ հիմա հասկացա:

Երբ շփվում ենք նույն մշակութային համայնքում, աշխարհի քարտեզները, որոնցով կողմնորոշվում ենք, ընդհանուր առմամբ ավելի նման են: Մենք խոսում ենք նույն լեզվով, ունենք նման սովորություններ, ավանդույթներ ու նախասիրություններ: Այդ պատճառով հաղորդակցությունը հաճախ ավելի հեշտ և հարթ է լինում, չնայած նույնիսկ այս դեպքում հնարավոր են թյուրըմբռնումներ և տարբեր մեկնաբանություններ:

(Տե՛ս նշում 3, Հավելված 4):

Սառցալեռ



10% հաղորդակցություն՝ այն, ինչ ասում և անում ենք:

90% աշխարհայացք՝ անձնական փորձառություններ, նորմեր, արժեքներ, վերաբերմունք և հիմնարար համոզմունքներ:

Երբ երկու սառցալեռներ հանդիպում են

Հաղորդակցությունն ու մեկնաբանությունները կարող են տարբեր լինել





Եթե քարտեզները տարբեր են, ապա ընդհանրությունները տեսնելու և միմյանց հասկանալու հավանականությունը նվազում է: Տարբեր մշակութային ծագում ունեցող մարդկանց հանդիպման ժամանակ և՛ տեսանելի, և՛ թաքնված շերտերը, հավանաբար, տարբեր կլինեն: Սա ինքնին մարտահրավեր է, սակայն ավելի մեծ մարտահրավեր է այն, որ մենք երբեք չենք կարող իմանալ՝ որքանով կամ հատկապես որ ոլորտներում են այդ տարբերությունները: Այն, ինչ տեսնում ենք, պարտադիր չէ, որ համընկնի մեր պատկերացումների հետ, որովհետև մենք այն մեկնաբանում ենք սեփական օրինաչափության հիման վրա: Քողը մեկ համատեքստում կարող է ընկալվել որպես կնոջ ազատագրման և անկախության խորհրդանիշ, մեկ այլում՝ որպես ճնշման նշան, իսկ երրորդում՝ որպես արտաքին տեսքի կամ անձնական ընտրության արտահայտություն: Ամեն ինչ կախված է նրանից, թե ով է նայում:

Մշակութային ակնոց

Մշակութային խմբերը, որոնց պատկանում ենք, ազդում են մեր մեկնաբանական օրինաչափությունների վրա: Որոշ իմաստով մենք աշխարհին նայում ենք մշակութային ակնոցի միջով: Չենք կարող այն հանել, բայց կարող ենք գիտակցել, թե ինչպես է ազդում մեր տեսածի վրա: Սա հատկապես ակնհայտ է դառնում, երբ հանդիպում ենք մեկին, ով աշխարհին նայում է այլ կերպ և կողմնորոշվում է բոլորովին այլ քարտեզներով: Նման հանդիպումների ընթացքում նաև բացահայտում ենք ինքներս մեզ և հնարավորություն ենք ստանում ավելի լավ հասկանալու, թե ինչպես ենք տեսնում աշխարհը՝ ավելի գիտակցելով սեփական մշակութային ակնոցների գոյությունը:

Այսպիսով, նման հանդիպումները ստեղծում են յուրահատուկ հնարավորություն՝ բացահայտելու նոր աշխարհներ և ավելի խոր ըմբռնում ձեռք բերելու: Եթե չենք փորձում հաստատել, որ մեր աշխարհայացքն է ճիշտ, կարողանում ենք օգտվել այս հնարավորությունից՝ ընդլայնելու մեր մտահորիզոնը:

Սա մեզ վերադարձնում է երկխոսության բնույթին. եթե հենվենք երկխոսական արժեքների վրա և հանդիպմանը մոտենանք երկխոսական մտածելակերպով, ապա արդեն զգալի քայլ ենք անում տարբերությունները հաղթահարելու ճանապարհին: Օգտագործելով երկխոսական հաղորդակցության հմտությունները և ցուցաբերելով հետաքրքրություն ու հետազոտական մոտեցում՝ կարողանում ենք խորանալ, հասնել դիմացինին և ավելի լավ հասկանալ՝ ինչ է նա հասկանում, ինչու է այդպես վարվում, և որքան շատ ընդհանրություններ ունենք:

Ի՞նչ է երկխոսական հաղորդակցությունը

Երկխոսական հաղորդակցությունը ենթադրում է հետաքրքրասիրություն և հետազոտական մոտեցում: Դուք ձգտում եք ստեղծել կապ և կիրառել երկխոսության սկզբունքները՝ վստահություն, բացություն, ազնվություն և հավասարություն:

Գործնականում սա նշանակում է, որ Դուք՝

- հաղորդակցվում եք վստահության, բացության, անկեղծության և հավասարության սկզբունքներով,
- խոսում եք Ձեր անունից և անձնական դիրքից, այլ ոչ թե ներկայացնում եք Ձեր խումբը, մշակույթը կամ երկիրը,
- դրսևորում եք կարեկցանք և փորձում եք հասկանալ դիմացինին,
- հարցնում եք մարդկանց զգացմունքների և արժեքների մասին և պատասխանատվություն եք կրում Ձեր սեփական զգացմունքների և արժեքների համար,
- արտահայտվում եք հստակ և ամբողջական ձևակերպումներով ու միշտ հիմնավորում եք Ձեր ասածը,
- խոսում եք ուղիղ և հարգալից:

Կա երկխոսական հաղորդակցության 4 հիմնական գործիք՝

- կապի հաստատում,
- ակտիվ լսում,
- արտացոլում,
- հարցադրող մոտեցում:



Այս գործիքները կիրառվում են՝ կախված զրույցի համատեքստից և նրանից, թե ում հետ եք խոսում: Կողմերի հարաբերություններն ու իրավիճակը նույնպես

մեծ դեր ունեն: Օրինակ՝ տարբեր է գործընկերոջ հետ նախագծի մասին խոսելը, եղբոր հետ անձնական երկընտրանքի քննարկումը, կամ, ասենք, աշխատարանի ֆասիլիտատորի դերում լինելը, երբ անհրաժեշտ է ուրիշներին ներգրավել երկխոսության մեջ: Կարևոր է հաշվի առնել հաղորդակցման մշակութային տարբերությունները, օրինակ՝ լեզվական ոճը և մարմնի լեզուն:

Երկխոսական հաղորդակցության գործիքներ

Կապի հաստատում

Դուք հեշտությամբ զգում եք, երբ կապ է հաստատվում, սակայն հաճախ դժվար է հստակ բառերով նկարագրել, թե դա ինչ է նշանակում: Պարադոքսալ է, որ կապի զգացումը մարդու համար ամենակենսական և անհրաժեշտ փորձառություններից մեկն է: Երբ այն առաջանում է մեկ այլ մարդու հետ, ձևավորվում է ուժեղ փոխադարձ կապ, և Դուք հնարավորություն եք ստանում տեսնելու նրա ներաշխարհի մի մասը: Երբ կապ եք հաստատում ինքներդ Ձեզ հետ, առաջանում է ներքին հավասարակշռության և կենտրոնացվածության զգացում՝ մի վիճակ, որտեղ տեղն ու ժամանակը կարծես հետին պլան են անցնում:
Երկխոսությունը նպաստում է կապի հաստատմանը, իսկ այդ որակի հաղորդակցությունը, իր հերթին, սնուցում է երկխոսությանը: Դուք զգում եք, որ Ձեզ լսում, տեսնում և հասկանում են: Միևնույն ժամանակ Դուք էլ եք իրականում լսում, տեսնում և հասկանում դիմացինին: Դիմացինը այլևս պարզապես տեսակետների կամ խմբերի ներկայացուցիչ չէ, այլ բազմաշերտ մարդ՝ ինչպես Դուք: Կարևոր է լինել հենց այնտեղ, որտեղ գտնվում ես և այն պահին, որը հիմա է: Լավ մեկնարկային կետ է Ձեր սեփական տեսակետներն ու արժեքները գիտակցելը, ինչպես նաև կապի մեջ լինելը Ձեր զգացմունքների և կարիքների հետ:

Սա իրականացնելու համար լավ մեկնարկային կետ է սեփական տեսակետներն ու արժեքները գիտակցելը և սեփական զգացմունքների ու կարիքների հետ կապի մեջ լինելը: Մեզանից շատերի համար սա հեշտ չէ, քանի որ մենք ապրում ենք մի դարաշրջանում, երբ կյանքի արագ տեմպը մշտապես մրցում է մեր ուշադրությունը գրավելու համար:Կապի հաստատման ունակությունը կարելի է զարգացնել տարբեր ձևերով: Դրանցից մեկը սեփական արձագանքներին, զգացողություններին ու մտքերին ուշադրություն դարձնելն է: Մյուս երեք գործիքները՝ ակտիվ լսումը, արտացոլումը և հարցադրող մոտեցումը, նույնպես նպաստում են հաղորդակցության մեջ կապի հաստատմանը, ինչը կարևոր է երկխոսության համար:

(Տես նշում 4, Հավելված 4):

Ակտիվ լսում

Ակտիվ լսումը պարզ և արդյունավետ գործիք է ցույց տալու, որ Դուք իսկապես լսում եք դիմացինին: Դուք արտահայտում եք անկեղծ հետաքրքրություն՝ լիովին կենտրոնանալով նրա ասածի վրա: Հարցեր եք տալիս և օգտագործում մարմնի լեզու, որը փոխանցում է հաստատում և գնահատանք, օրինակ՝ տեսողական կոնտակտ և գլխով համաձայնելու շարժում: Այս կերպ ցույց եք տալիս, որ իսկապես ցանկանում եք հասկանալ, թե ինչ է մտածում դիմացինը:

Ակտիվ լսել նշանակում է մի կողմ դնել սեփական անձը: Սա կարևոր կետ է: Մենք սովորաբար ցանկանում ենք բեմ բարձրանալ մեր խոսքն ասելու, ուզում ենք օգնել, դա ինքնին խնդիր չէ: Սակայն այն զրույցներում, որտեղ ակտիվ լսելը միտումնավոր ընտրված է որպես երկխոսությունը խթանելու գործիք, պետք է դիմադրել կարծիք արտահայտելու գայթակղությանը: Պետք է խուսափել խորհուրդներ տալուց և լուծումներ առաջարկելուց, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ խնդրում են դրա մասին: Հակառակ դեպքում կարող եք վերահսկել զրույցի ընթացքը և գրավել ուշադրության կենտրոնը, ինչը չի նպաստում կապի հաստատմանը և երկխոսությանը:

Երկու գործընկերների կամ ընկերների միջև երկխոսության ժամանակ սովորաբար հերթով ստանձնում ենք ակտիվ լսողի դերը, ինչպես զույգով պարելիս: Աշխատարան վարելիս ակտիվ լսելը երկխոսությունը գործի դնելու ամենակարևոր գործիքներից մեկն է: Սա մանրամասն նկարագրված է 4-րդ գլխում:

Արտացոլում

Արտացոլումը նշանակում է բառացիորեն փոխանցել այն, ինչ ասում է դիմացինը: Սա պարզ տեխնիկա է, որն օգտագործվում է նաև ակտիվ լսելիս: Արտացոլումն ազդանշան է տալիս դիմացինին, որ Դուք լսել եք իր ասածը: Միաժամանակ այն ունի մեխանիկական ազդեցություն՝ Դուք ավելի լավ եք ընկալում այն, ինչ բարձրաձայն կրկնում եք: Այստեղից էլ առաջանում է զգացողությունը, որ կարծես «վերադարձնում» եք դիմացինի ասածը: Որոշ իրավիճակներում արտացոլումը կարող է թվալ արհեստական, հատկապես երբ կրկնում եք ամբողջական նախադասություններ: Շատ հաճախ բավական է մի քանի բառ (օրինակ՝ դիմացինի նախադասության վերջին բառերը), որպեսզի նա զգա, որ իրեն լսում են, իսկ Դուք էլ ավելի լավ հասկանաք ասվածը: Սա նման է վերելքի ժամանակ թիկունքից թեթև աջակցության, որը հաճելի է և օգնում է առաջ շարժվել: Խոսողը շարունակում է խորհրդածել իր մտքերի շուրջ և կարող է նույնիսկ ավելի խորանալ դրանց մեջ: Դուք ավելի շատ բան եք ընկալում, իսկ երկխոսությունը շարունակում է զարգանալ:

Դուք կարող եք արտացոլել դիմացինին նաև Ձեր մարմնի լեզվով: Օրինակ՝ կարող եք առաջ թեքվել, երբ նա է այդպես անում, ձեռքը դնել այտին կամ պահել տեսողական կոնտակտ, երբ նա է փորձում նույնն անել: Մենք դա անում ենք բնազդաբար, երբ կապն արդեն հաստատված է և ցանկանում ենք այն ավելի խորացնել: Գիտակցաբար արտացոլելով դիմացինին՝ մենք խթանում ենք կապի հաստատումը:

Օրինակներ

1: Քննարկում առանց արտացոլման

Ա. *«Կարծում եմ, ամոթ է, որ այդքան քիչ մարդիկ են գրանցվում կամավորության համար, մինչդեռ դա շատ օգտակար է»:*
(Ա-ի կողմից սրտանց արտահայտություն կարևոր բանի մասին):



Բ. *«Ամոթ չէ, ի վերջո մարդիկ իրենք են որոշում»:*
(առաջարկում է հակառակ տեսակետ և սկսում քննարկումը)

Ա. *«Ինձ համար սա խոսում է մարդկանց շատ եսասեր լինելու մասին»:*
(պաշտպանում է իր տեսակետը և սկսում դատել ուրիշներին)

Բ. *«Իսկ դու ինչպիսին ես: Կարծում եմ՝ բոլորս էլ ինչ-որ չափով եսասեր ենք»:*
(ընդհանրացնում է, մեղադրում և քննադատում)

2. Քննարկումից դեպի երկխոսություն՝ արտացոլման միջոցով

Ա. *«Կարծում եմ, ամոթ է, որ այդքան քիչ մարդիկ են գրանցվում կամավորության համար, մինչդեռ դա շատ օգտակար է»:*

Բ. *«Շատ օգտակար է»:*
(կրկնում է վերջին բառերը՝ ենթադրելով, որ սա կարևոր է Ա-ի համար)

Ա. *«Այո: Ես որպես կամավոր հիանալի փորձառություն եմ ստացել»:*

Բ. *«Հիանալի փորձառությո՞ւն ես ստացել որպես կամավոր»:*
(հավանական շարունակություն՝ «Մի փոքր կմանրամասնե՞ս»: (Կրկնում է վերջին բառերը՝ ելնելով նրանից, որ կա կարևոր անձնական փորձառություն, որն արժե բացահայտել՝ զրույցն ավելի խորը դարձնելու համար):

Ա. *«Այո, մի անգամ ես…»:*
(ներկայացնում է իր փորձառությունը)

Բ. *«Եվ ինչ ստացար դրա արդյունքում»:*

կամ

«Ինչն էր քեզ համար կարևոր այդ փորձառության մեջ»:
(անցնում է ուսումնասիրող հարցերին)

(Ա-ն պատմում է մի փոքր ավելի մանրամասն, ապա հարցնում Բ-ին)
Ա. *«Հասկանում ես, չէ՞»:*

Զրույցը «ամոթ է» տեսանկյունից տեղափոխվում է դեպի ավելի խորը արժեքների և կարիքների քննարկման դաշտ՝ կապված կամավորության պատճառների հետ: Ա-ն աստիճանաբար դառնում է ավելի անմիջական և խոսում է փաստերով սեփական փորձի մասին: Կապն արդեն հաստատված է, և երկխոսությունը շարունակվում է՝ թույլ տալով ավելի խորն ընկալել միմյանց փորձառությունը:

Հարցադրող մոտեցում

Դուք տալիս եք հետազոտական հարցեր՝ պարզելու և մանրամասնելու քննարկման առարկան, որն առաջին հայացքից կարող է դժվարըմբռնելի լինել: Հարցերը վերաբերում են թե՛ բուն խնդրին, թե՛ դրա հետ կապված տեսակետներին: Կարևոր է նաև հետաքրքրվել, թե ինչ է թաքնված այդ տեսակետների հետևում՝ աշխարհայացք, համոզմունքներ, արժեքներ, նորմեր, զգացմունքներ և անձնական փորձառություն:

(Տե՛ս այսբերգի մոդելը 38-րդ էջում):

Բաց և հետազոտական հարցերը կարող են սկսվել հարցական դերանուններով, օրինակ՝ ինչ, ինչպես, որ, ով և երբ, կամ խրախուսական ձևակերպումներով, օրինակ՝ «Կարո՞ղ եք մանրամասնել»: Նախընտրելի է խուսափել «ինչո՞ւ» հարցական դերանունից, քանի որ այն կարող է հնչել այնպես, կարծես մարդը պետք է արդարանա կամ պատասխանատվություն կրի ինչ-որ բանի համար: Հնարավոր է, որ տվյալ անձը դեռ հստակ դիրքորոշում չունի, և այս դեպքում նպատակն է զրույցի միջոցով պարզաբանել այն: Հարցերը չպետք է լինեն փակ կամ ուղղորդող: Դրանք չպետք է փոխանցեն Ձեր սեփական (թաքնված) տեսակետը, և հնարավորության դեպքում չպետք է լինեն այնպիսի հարցեր, որոնց կարելի է պատասխանել պարզապես այո կամ ոչ:

Փակ և ուղղորդող, ինչպես նաև բաց և հետազոտական հարցերի օրինակներ

1. *«Չեմ կարծում, որ սարսափելի է, երբ այդքան շատ մարդիկ են մահանում ճանապարհատրանսպորտային պատահարներից ամեն տարի, միայն այն պատճառով, որ վարորդները չեն հետևում արագության սահմանափակումներին»:*

(Ուղղորդող հարց, որն արտացոլում է հարց տվողի սեփական տեսակետը և կողմնակալ մոտեցումը՝ այն ավելի շատ կարծիք արտահայտելու ձև է, քան դիմացինի տեսակետի ուսումնասիրություն):

«Ինչ ես կարծում նոր վիճակագրության մասին, որը ցույց է տալիս, որ ճանապարհատրանսպորտային պատահարներից մահացածների թիվը շարունակում է աճել»:

(Բաց հարց, որը հիմնված է փաստերի վրա. այն նպաստում է տեսակետներն ուսումնասիրությանը և դրանց հիմքում ընկած հիմնավորումները բացահայտելուն):

2. *«Իսկ դու միշտ ճիշտ ժամանակին ես հասնում»:*

(Հարցը ենթադրում է, որ «ժամանակին հասնել»-ն օբյեկտիվ հասկացություն է և ենթադրում է այո կամ ոչ պատասխան):

«Ինչպե՞ս ես մեկնաբանում «ժամանակ» հասկացությունը»:
կամ
«Ինչն է քեզ համար կարևոր պայմանավորված ժամին հասնելու հարցում»:
(Բաց և հետազոտական հարց, որը ենթադրում է, որ ժամանակի մասին ընկալումները հարաբերական են):

Սկզբում այս գործիքները կիրառելը կարող է անհարմար թվալ, սակայն հարմարվելու և տեխնիկան ստեղծված իրավիճակին ու Ձեր զրուցակցին հարմարեցնելու հարց է: Պարզապես կիրառելով՝ Դուք այն աստիճանաբար դարձնում եք Ձերը:

ՆՇՈՒՄՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 3
ԱՇԽԱՏԱՐԱՆԻ ՊԼԱՆԱՎՈՐՈՒՄ

«Սկզբում վստահ չէի երկխոսության ապդեցության հարցում: Արդյո՞ք այն իսկապես արդյունավետ է: Մենք երեք աշխատարան անցկացրինք Դանիայում և Եգիպտոսում ու ստացանք հիանալի արձագանքներ: Ամենալավ պահն այն էր, երբ հասկացա, որ այո՛, մենք իսկապես փոփոխություն ենք բերում: Մենք ինչ-որ բան ենք փոխում երկխոսության միջոցով: Մենք ինչ-որ բան ենք փոխում իրական կյանքում և աշխարհում»:

Մուհամեդ (Եգիպտոս), երկխոսության դեսպան

Երկխոսության հաջող աշխատարանը ներկայացնում է երկխոսության հիմունքները և գործնականում ցույց տալիս, թե ինչ է այն: Մասնակիցներն ավելի լավ են հասկանում երկխոսության ներուժը, երբ իրենք են այն վարում որևէ հարցի շուրջ և վարժվում են երկխոսական հաղորդակցության գործիքների կիրառմանը:

Որպեսզի Ձեր մտադրությունները լիարժեք իրականացնեք, պետք է ուշադիր մտածեք և որոշեք, թե ինչպես լավագույնս կազմակերպել աշխատարանը: Ձեզ ծրագիր է անհրաժեշտ:

Ի՞նչ է աշխատարանը

Աշխատարանը որևէ խմբի համար նախատեսված, պլանավորված ուսումնական գործընթաց է, որն ակտիվորեն ներգրավում է մասնակիցներին և ունի հստակ նպատակ: Այն միշտ հնարավորություն է տալիս մասնակիցներին ակտիվորեն ներգրավվել և ունենալ սեփական ներդրումը (այդ պատճառով էլ ներառում է «աշխատ» արմատը):

Ինչպես պատմությունը, աշխատարանն էլ ունի հիմնական կառուցվածք և փուլերի ժամանակային հաջորդականություն՝ որպես գործընթաց:

Հիմնական կառուցվածքը ներառում է երեք մաս՝

1. **Ներածություն՝** մեկնարկ և շրջանակի սահմանում,



2. **Գործողություն՝** ներածական զրույցներ, վարժություններ, երկխոսություն, անդրադարձ, քննարկումներ և այլն,

3. **Եզրափակում՝** ամփոփում և գնահատում:

Երկխոսության աշխատարանը միշտ առնչվում է երկխոսության թեմային: Սակայն, դրա ընթացքը կախված է Ձեզնից, կարևոր է , որ իրականացվող գործողությունները լինեն իմաստալից և ներգրավեն մասնակիցներին: Աշխատարանը պետք է լինի տրամաբանորեն կապակցված ու ամբողջական, ինչպես նաև դինամիկ ու հետաքրքիր:

(Տես նշում 1, Հավելված 4):

Հիմնական կառուցվածքը ծառայում է որպես պլանավորման ձևանմուշ, իսկ բովանդակությունն ու ձևերը կարող են տարբերվել՝ կախված աշխատարանի նպատակից և մասնակիցների կարիքներից:

Տարբերում ենք երկխոսության աշխատարանի երկու տեսակ՝

Ա. Երկխոսության ՄԱՍԻՆ աշխատարաններ, որոնց գլխավոր նպատակն է ծանոթացնել երկխոսությանը որպես հասկացություն և մեթոդ: Մասնակիցները սովորում են երկխոսության բնույթի մասին, իսկ օրինակների ու վարժությունների միջոցով՝ երկխոսական հաղորդակցության գործիքների մասին:

Բ. Երկխոսություն ՆԵՐԱՌՈՂ աշխատարաններ, որոնց նպատակն է որոշակի հարցի շուրջ երկխոսություն վարել: Մասնակիցները երկխոսության միջոցով գիտելիք են ստանում տվյալ թեմայի և միմյանց տեսակետների մասին: Միևնույն ժամանակ, անուղղակիորեն, ավելի լավ են ճանաչում ու հասկանում երկխոսության բնույթը:



Ի՞նչ է երկխոսության աշխատարանը

Երկխոսությունը գործընթաց է, որի ընթացքն ավելի կարևոր է, քան որևէ կոնկրետ նպատակակետին հասնելը: Հետևաբար, կարևոր է, որ աշխատարանը ոչ միայն լինի երկխոսության մասին, այլև մասնակիցներին ներգրավի բուն երկխոսության մեջ:

Ցանկալի է, որ մասնակիցները նախապես տեղյակ լինեն, թե ինչ տեսակի աշխատարանի են մասնակացում: Հետևաբար համաձայնությունը գործընթացի բովանդակության շուրջ պետք է հստակ լինի: Բոլոր մասնակիցները պետք է հստակ պատկերացնեն աշխատարանի թեման, երկխոսության գործնական կիրառությունը, ինչպես նաև իրենց ներգրավվածության ձևաչափը: Վերը նշված երկու տեսակի աշխատարանները շատ առումներով կարող են համընկնել: Այնուամենայնիվ, պլանավորման փուլում պետք է դրանք տարբերակել, որպեսզի հնարավոր լինի ճիշտ որոշել աշխատարանի բովանդակությունն ու կազմակերպման ձևը:

Հաջողված աշխատարան

Երկխոսության հաջողված աշխատարանում մարդիկ խոսում են երկխոսության մասին, վարում են երկխոսություն և սովորում երկխոսության միջոցով: Մասնակիցները, միասին քննարկելով երկխոսության թեման և մտորելով դրա շուրջ, ստեղծում ու ստանում են նոր գիտելիքներ և պատկերացումներ:

Անդրադարձ նշանակում է կանգ առնել, մտածել, երկխոսության մեջ մտնել ինքներդ Ձեզ կամ ուրիշների հետ և բառերով արտահայտել այն, ինչ զգացել և ապրել եք տվյալ իրավիճակում՝ նոր պատկերացում և ավելի խորը ընկալում ձևավորելու համար:



Բաղադրատոմս

Հաջողված աշխատարանի բաղադրատոմսը ներառում է երեք հիմնական բաղադրիչ: Դրանց միջոցով ավելի հեշտ է որոշել աշխատարանի կառուցվածքը, և ընտրել համապատասխան ելույթներ, վարժություններ ու խաղեր:

1. Աշխատարանը պետք է հարմարեցվի մասնակիցների կարիքներին և միջոցառման ընդհանուր նպատակին: Սա նշանակում է պատասխանել հետևյալ հարցերին՝ *ո՞րն է աշխատարանի նպատակը և ինչի կարիք ունեն մասնակիցները:*

2. Ոչ մի գործողություն առանց անդրադարձի՝ դրանից է ծնվում ուսուցումը: Ինքնին ներածական խոսքը, վարժությունը կամ խաղը շատ բան չեն սովորեցնում: Ուսուցումը տեղի է ունենում անդրադարձի պահին, երբ բառերով արտահայտվում են այն զգացողությունները, բացահայտումները և գիտելիքը, որոնք ծնվել են գործողությունների կամ զրույցի արդյունքում: Ուստի ցանկացած գործողությունից հետո մասնակիցները պետք է անդրադարձ կատարեն, մտորեն և ամփոփեն սովորածը:

3. Բազմազանությունը ստեղծում է դինամիկա: Հաջողված աշխատարանը դինամիկ և ակտիվ գործընթաց է, որը գրավում է մասնակիցների ուշադրությունը և ակտիվորեն ներգրավում նրանց: Հետևաբար բազմազանությունը պետք է դրվի պլանավորման հիմքում: Օրինակ՝ ելույթից հետո, որի ընթացքում մասնակիցները պասիվ լսողի դերում էին, կազմակերպեք ֆիզիկական ակտիվություն ենթադրող վարժություն: Դրան կարող է հաջորդել, օրինակ, փոքր խմբերով անդրադարձ, որից հետո Դուք ամփոփում եք ամեն ինչ ընդհանուր քննարկման ժամանակ, և այսպես շարունակ:

(Տե՛ս Նշում 2, Հավելված 4):

Սկզբունքներ

Պլանավորման ընթացքում արժե առաջնորդվել մի քանի հիմնարար սկզբունքներով՝

1. Ուսուցումը ծագում է մարտահրավերից: Երբ խոսքը վերաբերում է երկխոսությանը, ուսուցումը և զարգացումը նույն մետաղադրամի երկու կողմերն են: Մասնակիցները սովորում և զարգանում են՝ կասկածի տակ դնելով իրենց արդեն ունեցած գիտելիքն ու համոզմունքները: Նրանք պետք է որոշակի «ցնցում» ապրեն: Այդ մարտահրավերը չպետք է այնքան ուժեղ լինի, որ մարդիկ վախենան ու հետ կանգնեն, և չպետք է այնքան թույլ լինի, որ պարզապես հաստատի այն, ինչ նրանք արդեն գիտեին: Մարտահրավերը պետք է լի «ճիշտ չափի» և իմաստալից. այն պետք է խթանի մասնակիցներին և առնչվի նրանց փորձին: Սա նուրբ հավասարակշռություն է թե՛ աշխատարանը պլանավորելիս, թե՛ իրականացնելիս:

2. Անկանխատեսելիություն: Նույնիսկ լավագույն պլանավորման դեպքում հնարավոր չէ ստույգ իմանալ, թե ինչ տեղի կունենա, մինչև չսկսեք շփվել մասնակիցների հետ: Պետք է լինել բաց ու ճկուն՝ թողնելով հնարավորություն շեղվելու Ձեր ծրագրից՝ առանց մոռանալու աշխատարանի նպատակը, կամ պետք է ունենալ պահեստային պլան: Այդ պատճառով աշխատարանի պատասխանատվությունը ստանձնելը և այդ դերին պատրաստվելը նույնքան կարևոր է, որքան բուն բովանդակության պլանավորումը:



3. Պլանավորման ընթացքում պետք է հաշվի առնել, որ աշխատարանն ունի երեք չափում՝

Ա. Բովանդակություն: *Ինչի՞ մասին է լինելու աշխատարանը: Ինչ է տեղի ունենալու:*
Բ. Ձև: *Ինչպե՞ս պետք է կառուցվի գործընթացը: Ինչպե՞ս է այն տեղի ունենալու:*
Գ. Գործընթաց: *Ինչպե՞ս եք պատրաստվում դինամիկային և այն ամենին, ինչ տեղի է ունենալու մասնակիցների միջև: Որքանո՞վ պետք է մասնակիցները ներգրավված լինեն և ինչպե՞ս:*

Աշխատարանի երեք չափումների մասին ավելին կարդացեք այս գլխում՝ էջ 70:

Հաջողված աշխատարանի բաղադրատոմսն ու սկզբունքները

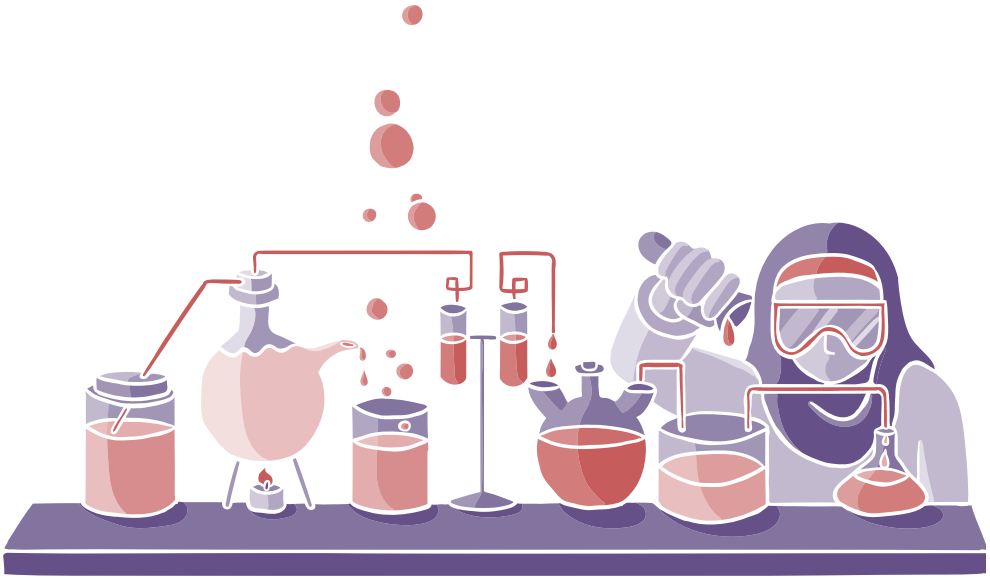
Հիմնական բաղադրատոմս	Հիմնական սկզբունքներ
Հարմարեցրեք այն մասնակիցներին և հստակ սահմանեք նպատակը	Ուսուցումը սկսվում է մարտահրավերից
Մտածեք գործողությունների, անդրադարձի և ուսուցման տեսանկյունից	Անկանխատեսելիությունը պահանջում է պատրաստվածություն
Ստեղծեք դինամիկա բազմազանության միջոցով	Պլանավորումը ներառում է բովանդակությունը, ձևը և գործընթացը

Պարզ և մանրակրկիտ մոտեցում

Պլանավորումը գիտակցված ընտրություն կատարելու մասին է: Դա կարելի է անել բազմաթիվ եղանակներով: Առանցքային նպատակն է ստեղծել մասնակիցների կարիքներից բխող, խնամքով մշակված և նրանց համար հարմարեցված գործընթաց: Փորձը ցույց է տալիս, որ այս մոտեցումն ապահովում է առավել նպատակահարմար և արդյունավետ ուսումնական գործընթաց:

Աշխատարանի պլանավորման պարզ մոտեցումը սկսվում է հիմնական բաղադրատոմսից և վերը նշված երեք սկզբունքներից: Աշխատարանի կառուցվածքը (ներածություն, գործողություն և եզրափակում) օգտագործվում է որպես ձևանմուշ՝ սցենար մշակելու և ծրագիր կազմելու համար: Ընտրում եք համապատասխան վերնագիր, ինչպես նաև ամենահամապատասխան գործողություններն

ու վարժությունները (տես Գլուխ 5): Օգտագործելով այս հիմքերը՝ Ձեր առողջ դատողությամբ և մի քանի լավ գործընկերների աջակցությամբ՝ կարող եք վստահորեն անցնել գործի: Այսպես Դուք կմշակեք արդյունավետ գործընթաց, որի շնորհիվ մասնակիցները ավելի լավ կհասկանան երկխոսության բնույթը, իսկ Դուք կկուտակեք արժեքավոր փորձ:



Կարող եք ընտրել նաև ավելի մանրակրկիտ մոտեցում և խորանալ պլանավորման մեջ: Սա կլինի Ձեր առաջին քայլը ժամանակի ընթացքում ավելի արդյունավետ գործընթացներ մշակելու և որպես ֆասիլիտատոր մասնագիտական աճ գրանցելու ուղղությամբ:

(Պլանավորման մասին ավելին կարդացեք այս գլխում՝ էջ 61)

Անկախ ընտրված մոտեցումից՝ կա մի քանի ասպեկտ, որոնք պետք է հաշվի առնել: Աշխատարանի համար պետք է ընտրել որևէ խնդիր կամ կարևոր հարց, անհրաժեշտ է ընդհանուր կառուցվածքը սահմանող սցենար և կոնկրետ գործողություններն ու վարժությունները ներառող ծրագիր: Եթե աշխատում եք այլ ֆասիլիտատորների հետ, դա ևս պետք է հաշվի առնվի: Պետք է որոշել, թե որ ձևն է առավել հարմար բովանդակության հիմքում դնելու համար, ինչպես նաև՝ ինչպես ներգրավել մասնակիցներին և ուղղորդել գործընթացը: Վերջապես, կան կազմակերպչական մանրամասներ, որոնց նույնպես պետք է ուշադրություն դարձնել:

Խնդիր

Աշխատարանը մասնակիցների համար ավելի գրավիչ կլինի, եթե երկխոսությունից բացի անդրադառնա որևէ կոնկրետ խնդրի: Այն կարող է ձևակերպվել վերնագրի կամ հարցի տեսքով, օրինակ՝ «Ինչպե՞ս կարելի է կիրառել երկխոսությունը միջազգային ծրագրերի շրջանակում»:

Խնդրի ընտրությունը կախված է նրանից, թե ինչն է մոտիվացնում և ներգրավում մասնակիցներին (տես նաև Գլուխ 2): Թեման և դրա հետ կապված հարցերը պետք է առնչվեն մասնակիցների անձնական փորձառության հետ: Խնդիրը հստակ սահմանելով՝ հնարավոր կլինի այն ավելի խորությամբ ուսումնասիրել: Չափազանց ընդհանուր վերնագրի դեպքում, օրինակ՝ «Երկխոսություն և նախապաշարմունք», ռիսկի եք դիմում, որ մասնակիցները կարող են այն տարբեր կերպ ընկալել: Այդ դեպքում քննարկումը կարող է վերածվել պարզապես կարծիքների փոխանակման, այլ ոչ թե նոր ըմբռնում ձևավորող երկխոսության:

Սխալված չեք լինի, եթե ընտրեք Ձեզ հետաքրքրող թեմա և Ձեզ քաջ ծանոթ վարժություններ, քանի դեռ դրանք համապատասխանում են աշխատարանի նպատակին և մասնակիցների կարիքներին: Միշտ խորհուրդ է տրվում ինքներդ Ձեզ ևս մեկ անգամ հարցնել՝ արդյո՞ք ճիշտ ուղու վրա եք և պատրաստ լինել հրաժարվել նույնիսկ Ձեր ամենասիրելի վարժությունից, եթե պարզվի, որ այն չի ծառայում նպատակին:

«1-2-3» սառույցը կոտրող խաղը պահանջում է մեծ էներգիա, և ոմանց համար այն կարող է մի փոքր անկուրջ թվալ: Շուրջ 20 երիտասարդների մասնակցությամբ աշխատարանին ներկա էին նաև մոտ 50 տարեկան երկու տղամարդ: Որպես ֆասիլիտատորներ չէինք պատկերացնում, որ նրանք կմասնակցեն այդ վարժությանը, բայց, այնուամենայնիվ որոշեցինք ներգրավել նրանց: Ինչպես պարզվեց, այդ տղամարդիկ շատ հավանեցին վարժությունը: Նրանք ակտիվ մասնակցեցին՝ բոլորի հետ միասին արտանց ծիծաղելով: Մեր անհանգստությունները լիովին անհիմն էին, և հասկացանք, որ որպես ֆասիլիտատորներ, նույնպես պետք է պայքարենք սեփական նախապաշարմունքների դեմ:

(«1-2-3» խաղը 5-րդ գլխում ընդգրկված թիվ 2.1 սառույցը կոտրող խաղն է)

Սցենար

Սցենարը կամ ճանապարհային քարտեզը Ձեր ամենակարևոր օգնականն է թե՛ աշխատարանի պլանավորման, թե՛ իրականացման ընթացքում: Սցենարը մշակելիս պետք է մտածել գործընթացի մասին, կազմել ծրագիր և հստակեցնել, թե ինչ գործողություններ եք մտադիր ներառել: Պարտադիր չէ, որ սցենարը լինի ծայրահեղ մանրամասն: Այն ավելի շատ ուղղորդում է Ձեզ պլանավորման ընթացքում՝ տալով հանգստություն և գործողությունների լայն պատկերացում: Էական չէ՝ այն գրված է աղյուսակում, թե ձեռագիր է թղթի վրա:

Սցենարի վրա աշխատելիս պետք է հաշվարկեք, թե որքան ժամանակ է հատկացվելու յուրաքանչյուր գործողությանը: Կատարյալ աշխատարան կազմակերպելու ձգտումը հաճախ հանգեցնում է չափազանց հավակնոտ լինելու և «ժամանակային լավատեսության»: Արդյունքում ներառում եք բազմաթիվ գործողություններ, սակայն ի վերջո չափազանց քիչ ժամանակ եք թողնում յուրաքանչյուր վարժության համար: Սթրեսի մեջ գտնվող ֆասիլիտատորը, որը փորձում է ամեն գնով իրականացնել անհրատեսական ծրագիրը, իրականում ոչ մեկին չի օգնում: Ավելի լավ է ներառել ավելի քիչ տարրեր, ինչը հնարավորություն կտա խորանալ թեմայի մեջ: Պետք է ապահովել, որ մասնակիցների ինքնաարտահայտման և ակտիվ մասնակցության համար լինի բավարար ժամանակ: Առանց անդրադարձի ուսուցում չի կարող լինել, բայց դրա համար անհրաժեշտ է, որ մասնակիցները ներգրավվեն գործընթացում, իսկ այդ գործընթացը բավականին անկանխատեսելի է: Դուք եք պատասխանատու գործընթացի համար, ոչ թե հակառակը:

Բացի այդ, պետք է նախապես որոշել, թե Ձեր ծրագրի որ մասերից կարելի է հրաժարվել, եթե ժամանակը չափազանց սեղմ լինի:

(Տե՛ս կոնկրետ սցենարների վերաբերյալ առաջարկներ Հավելված 3-ում:)

«Ծրագիրը սրբություն չէ: Ինձ համար լավ թիմային աշխատանքը նաև ենթադրում է, որ նախապես համաձայնեցված լինեն համագործակցության և հաղորդակցման եղանակները՝ մինչ խոսափողը ձեռքը վերցնելը: Օրինակ՝ կարելի՞ է ինքնաբուխ ընդհատել որևէ գործընթաց, շեղվել ծրագրից և առաջարկել ինչ-որ բան: Այսպիսով թիմի հետ սցենարը մշակելու գործընթացը նույնքան կարևոր է, որքան բուն ծրագիր կազմելը»:

Ջանեթ (Հորդանան), երկխոսության դեսպան:

Համագործակցություն ֆասիլիտատորների միջև

Երբ մի քանի ֆասիլիտատորներ աշխատում են միասին, պլանավորումը դառնում է համատեղ գործընթաց: Այն հիմնականում վերաբերում է սցենարի մշակմանը և դերաբաշխման հստակեցմանը: Անհրաժեշտ է համաձայնության գալ, թե ով ինչի համար է պատասխանատու մինչև աշխատարանը և դրա ընթացքում:

Գործընթացի և համագործակցության համակարգված նախապատրաստումը նույնքան կարևոր է, որքան սցենարը: Այն իրականացվում է թիմային աշխատանքի միջոցով, որի ընթացքում կառուցում եք հարաբերություններ ֆասիլիտատորների խմբի ներսում:

Սա այն փուլն է, երբ ուղղակի ու անկեղծ համադրում և համաձայնեցնում եք Ձեր ակնկալիքները: Իհարկե, պարտադիր չէ ամեն ինչի շուրջ համաձայնության գալ, բայց որքան լավ ճանաչեք միմյանց, այնքան ավելի արդյունավետ կաշխատեք: Կարևոր է նաև քննարկել Ձեր ուժեղ և թույլ կողմերը, որպեսզի պլանավորման ընթացքում դրանք հաշվի առնվեն: Եթե մեկը վստահ է որևէ վարժության հարցում, նա պետք է ստանձնի այդ աշխատանքը: Միգուցե ինչ-որ մեկն էլ ցանկանա մարտահրավեր նետել ինքն իրեն՝ փորձելով բոլորովին նոր գործողություն:

Կարևոր է նաև դերերի հստակ բաշխումը՝ մեկը ստանձնում է բովանդակային հիմնական պատասխանատվությունը, իսկ մյուսը հետևում է գործընթացին ու դինամիկային (ինչպե՞ս է այն ուղղորդվում ընթացքում): Սա հատկապես կարևոր է, երբ հանկարծ անհրաժեշտ է փոխել ծրագիրը: Անհարմար իրավիճակ կարող է առաջանալ, երբ մեկ ֆասիլիտատոր որոշում է բաց թողնել վարժությունը ժամանակի սղության պատճառով, իսկ մյուսը կարծում է, որ ավելի ճիշտ կլիներ կրճատել անդրադարձի ժամանակը: Պետք է նախապես պայմանավորվել, թե ինչպես անցումները դարձնել սահուն ու տրամաբանական՝ ինչպես լավ կառուցված պատմության դեպքում:

«Վարժություններից մեկի նպատակն էր օգնել մասնակիցներին հասկանալ երկխոսության և քննարկման տարբերությունը, սակայն նրանց համար միտքն այնքան էլ հասկանալի չէր: Վերջում մեկանից մեկը միջամտեց « կախարդական փայտիկով»: Նա մասնակիցներից երկուսին ասաց. «Փորձեք սրանով»: Նրանք շարունակեցին զրույցը փայտիկի օգնությամբ, և դա նրանց համար իսկական բացահայտման պահ էր: Ինձ համար սա լավագույն դրվագն էր, որովհետև մեր թիմային համագործակցությունը հրաշալի աշխատեց. մենք տեղում իմպրովիզացիա արեցինք և հարմարվեցինք իրավիճակին »:

«Կախարդական փայտիկը» 5-րդ գլխի 3.8 վարժությունն է՝ «Երկխոսություն կախարդական փայտիկով»: Կլարա (Դանիա), երկխոսության դեսպան:

Ձև

Ձևը գործողությունների կատարման եղանակն է, որը դժվար է տարանջատել բովանդակությունից: Ձևն ու բովանդակությունը կազմում են մեկ ամբողջություն: Աշխատարանի ձևը վերաբերում է, օրինակ, սեղանների ու աթոռների դասավորությանը, ինչպես նաև այն տպավորությանը, որ թողնում եք որպես ֆասիլիտատոր (այսինքն՝ այն ամենը, ինչ ասում և անում եք): Այն վերաբերում է նաև Ձեր անմիջականությանը կամ պաշտոնականությանը, ինչպես նաև դասավանդման ու անդրադարձի եղանակին: Պլանավորման ընթացքում Դուք գիտակցված որոշումներ եք կայացնում, որպեսզի ձևը հիմք ծառայի բովանդակության համար և չհակասի դրան:

Օրինակ՝ աթոռները շրջանագծով դասավորելը երկխոսության աշխատարանի դասական ձև է: Սակայն միշտ պետք է որոշել, արդյոք դա օպտիմալ լուծում է տվյալ խմբի համար: Ձեր ասածն ու արածը ավելի սուր է ընկալվում, երբ Դուք կանգնած եք խմբի առաջ, և բոլորի ուշադրությունը Ձեզ վրա է: Սա պահանջում է լրացուցիչ խոհեմություն՝ ճիշտ հավասարակշռություն գտնելու համար, լինել այնպիսին, ինչպիսին կաք, և հետևել, թե ինչպես են մյուսներն ընկալում Ձեր կերպարը:

Գործընթաց

Աշխատարանում մասնակիցները միշտ ներգրավված են գործընթացում, սակայն այն, թե ինչպես և որքանով, պետք է որոշվի պլանավորման ընթացքում: նրանց ներգրավվածությունը բնականորեն բխում է աշխատարանի ողջ ընթացքում իրականացվող բազմաթիվ երկխոսական գործողություններից: Սկզբնական փուլում դա ակնհայտորեն տեղի է ունենում, երբ մասնակիցները պետք է համաձայնության գան կանոնների շուրջ: Նրանք կարող են արտահայտել իրենց տեսակետը օրակարգում ներառվելիք հարցերի, ընդմիջումների քանակի ու ժամանակի, ինչպես նաև սեփական ակնկալիքների վերաբերյալ՝ այն մասին, թե ինչ են հույս ունենում ստանալ աշխատարանից: Երբ համադրում և ներդաշնակեցնում եք ակնկալիքները, հիմք եք ընդունում նախնական աշխատանքային համաձայնությունը՝ այսինքն այն, ինչ նախապես համաձայնեցված է եղել, և մասնակիցների հետ ստուգում՝ արդյո՞ք դա ընդունելի է նրանց համար: Եթե նրանք անհամաձայնություն են հայտնում, ապա ծրագիրը փոփոխվում և հնարավորինս հարմարեցվում է նրանց պահանջներին: Այս մոտեցումն առավելություն է, եթե որոշել եք առաջնահերթություն տալ գործընթացում մասնակիցների բարձր ներգրավվածությանը: Սա նրանց հնարավորություն կտա անմիջապես երկխոսության մեջ մտնել միմյանց հետ այնպիսի հարցերի շուրջ, որոնք հոգեհարազատ են բոլորին: Աշխատարանի ավարտին մոտ մասնակիցները կարող են այս կամ այն չափով անմիջականորեն մասնակցել ամփոփմանը և եզրափակմանը, և միշտ՝ գնահատմանը: Վերջինիս դեպքում պետք է հիշել, որ կա երկու ուղղություն՝ ինչ նոր բան են մասնակիցները սովորել (նրանց ձեռքբերումները) և արդյո՞ք նրանց դուր է եկել մասնակցությունը (հետադարձ կապ Ձեզ՝ որպես ֆասիլիտատորի համար):

Կազմակերպչական մանրամասներ

Երբ Դուք պատասխանատու եք աշխատարանի համար, անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել նաև որոշ գործնական հարցերի: Ցավալի է, երբ գործնական թերացումը ձախողում է հաջողված պլանավորումը: Այդ իսկ պատճառով ոչինչ չպետք է համարել ինքնին հասկանալի, այլ պետք է հիշել, որ աշխատարանը պատվիրողները միշտ չէ, որ մանրամասն գիտեն, թե Ձեզ ինչ է անհրաժեշտ: Ըստ այդմ՝ Դուք պետք է համադրեք և ներդաշնակեցնեք Ձեր ակնկալիքները պատվիրատուների, միջոցառման կազմակերպիչների և/կամ տարածք տրամադրողների հետ: Ձեր սեփական ցանկությունները պետք է արտահայտվեն հնարավորինս հստակ, քանի որ միջոցառման որակը կախված է նաև գործնական հարցերի պատշաճ կարգավորումից: Դուք կարող եք նախապես հստակ աշխատանքային համաձայնության գալ, թե ով ինչ է անում և երբ և այլն: Լավ կլինի դա ամրագրել գրավոր՝ թերևս պարզապես էլեկտրոնային նամակով, որը կօգնի մտապահել պայմանավորվածությունը: Սենյակը, ժամանակացույցը, ռեսուրսները (վճարներ, սնունդ, մաքրություն, նյութեր աշխատարանի համար) և տեխնիկական միջոցները այն պայմանների շարքում են, որոնք սովորաբար պետք է նախապես պարզաբանվեն: (Տես Հավելված 3):

Մանրակրկիտ պլանավորում

Մանրակրկիտ պլանավորումը նման է ուղղաթիռով թռչելուն՝ ամեն ինչ վերևից տեսնելու, ապա ջրի տակ սուզվելուն՝ ուսումնասիրելու Ձեր մտադրությունների հիմքը: Սա պլանավորման դիդակտիկ մոտեցումն է: Այն հիմք է ստեղծում գործընթացի համակարգված ու մտածված պլանավորման համար, որը կբավարարի մասնակիցների կարիքները և կօգնի հասնել աշխատարանի նպատակին:

Դիդակտիկա



Դիդակտիկան ոլորտ է, որն ուսումնասիրում է ուսուցման գործընթացը: Դիդակտիկ պլանավորումը կենտրոնանում է նպատակների և միջոցների փոխկապակցվածության վրա: Նպատակը վերաբերում է այն ուղուն, որը ցանկանում եք անցնել աշխատարանի միջոցով, և արդյունքին, որին ձգտում եք հասնել: Իրականացման եղանակն այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող մեթոդն է:

Դիդակտիկ պլանավորման դեպքում հաշվի են առնվում չորս դիտանկյուն՝

Ա. Բովանդակություն. *Ինչի մասին պետք է լինի աշխատարանը, և ինչպես պետք է կառուցվի գործընթացը:*

Բ. Մասնակիցներ. *Ո՞վ է աշխատարանի թիրախային խումբը:*

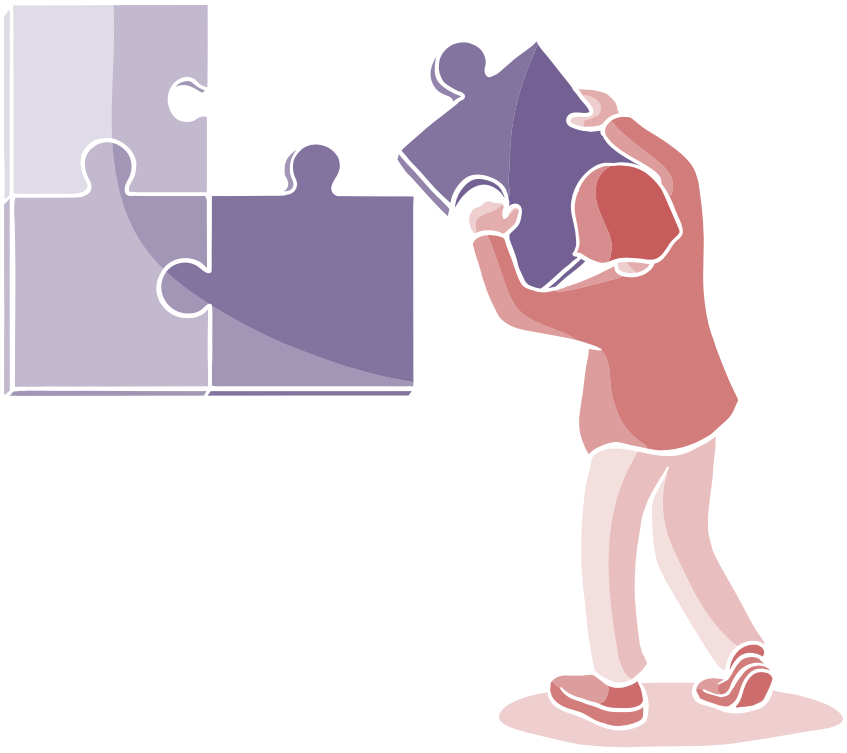
Գ. Նպատակ. *Ինչի՞ եմ ուզում հասնել աշխատարանի միջոցով:*

Դ. Մոտիվացիա. *Ինչու՞ եմ ուզում մասնակցել աշխատարանին:*

Էական չէ, թե որ դիտանկյունից սկսեք, քանի որ պլանավորման ընթացքում պետք է անդրադառնալ բոլոր չորսին: Հաճախ աշխատանքը սկսվում է խնդրի վերաբերյալ ընդհանուր պատկերացումից, օրինակ՝ կամավորական կազմակերպությունում մարդու իրավունքների վերաբերյալ աշխատարան (բովանդակություն), կամ, Ձեզ հետ կապ է հաստատում մի խումբ, որը ցանկանում է «սովորել երկխոսության մասին» ավագ դպրոցի դասընթացի շրջանակում (նպատակ):

Պլանավորման ողջ ընթացքում անընդհատ անհրաժեշտ են ճշգրտումներ տարբեր պատճառներով, օրինակ՝ երբ գիտակցում եք, որ գործողություններին բավարար ժամանակ չի հատկացվել, երբ վարժությունների նոր ու ավելի լավ գաղափարներ եք ունենում կամ խոսում եք թիրախային խմբի հետ և ավելի հստակ պատկերացնում նրանց կարիքները: Կարևոր է հստակեցնել սեփական մոտեցումները և պլանավորումը ընկալել որպես դինամիկ գործընթաց, որի ընթացքում անցնում եք մեկ դիտանկյունից մյուսը՝ մշտական երկխոսության մեջ լինելով ինքներդ Ձեզ և/կամ Ձեր գործընկերների հետ:

Յուրաքանչյուր դիտանկյան համար կան որոշ հարցեր՝ անդրադարձի և պարզաբանման համար, որոնք կօգնեն Ձեզ ուղղորդել պլանավորման գործընթացը:



Դիտանկյուն Ա. Բովանդակություն

Ինչի մասին պետք է լինի աշխատարանը, և ինչպես պետք է կառուցվի գործընթաց:

Այս դիտանկյունից պլանավորման նպատակն է ապահովել, որ աշխատարանը հենց սկզբից ընթանա սահուն, ընթացքում ծավալվի արդյունավետ երկխոսություն, իսկ ավարտին մասնակիցները հեռանան նոր և ավելի խորը ընկալումներով: Բովանդակության պլանավորումը պետք է համապատասխանի աշխատարանի հիմնական կառուցվածքին՝

1. **Ներածություն՝** մեկնարկ և շրջանակի սահմանում

2. **Գործողություն՝** բուն գործընթացը (ներածական զրույցներ, վարժություններ, երկխոսություն, անդրադարձ, զրույցներ և այլն)

3. **Եզրափակում՝** ամփոփում և գնահատում

1. Ներածություն

Ներածությունը պետք է գրավի մասնակիցների ուշադրությունը, հստակ պատկերացում տա աշխատարանի մասին և մոտիվացնի նրանց ներգրավվելու: Այն ներառում է աշխատարանի մեկնարկը և շրջանակի սահմանումը:

Մեկնարկը նպաստում է, որ խմբի ներսում ձևավորվի ընդհանուր պատկերացում աշխատարանի նպատակի, բովանդակության և ձևաչափի մասին:

Շրջանակի սահմանումը նպատակ ունի ապահովել լավագույն գործընթացը՝ մասնակիցների միջև ստեղծելով այնպիսի մթնոլորտ, որը նպաստում է երկխոսությանը և սովորելուն: Սա իրականացվում է երկխոսության սկզբունքները՝ վստահությունը, բացությունը, ազնվությունն ու հավասարությունը գործի դնելով: Մասնակիցները պետք է իրենց հանգիստ զգան, հետաքրքրված լինեն և համարձակություն հավաքեն ներգրավվելու համար: Դուք դա անում եք աշխատարանի մի շարք կանոնների շուրջ համաձայնության գալու և սառույցը կոտրող վարժություններ օգտագործելու միջոցով, որոնց ընթացքում մասնակիցները «բացահայտում» են միմյանց և սկսում կապ հաստատել:

«Աշխատարանի սկզբում մի մասնակից անկեղծորեն ասաց, որ չի կարող վստահել մեկ, քանի որ մեկ ճանապհում էր ընդամենը մեկ ժամ: Նա դա համեմատեց վաղեմի ընկերների միջև եղած խորը վստահության հետ և հարցրեց. «Իսկ Դուք ունմ կպատմեիք Ձեր անձնական խնդիրները»: Աշխատարանի ընթացքում նա քիչ-քիչ սկսեց բացվել և ներգրավվել, իսկ վերջում մեկ իր տուն ճաշի հրավիրեց: Սա մեկ համար լավագույն նշանն էր, որ վստահությունը ձևավորվել է: Եվ իսկապես հրաշալի պահ էր»:

Ջանեթ (Հորդանան), երկխոսության դեսպան:

Մեկնարկը և շրջանակի սահմանումը սովորաբար ներառում են՝

- Նախապատրաստում՝ նախքան սկսելը, սենյակի և Ձեր սեփական պատրաստվածությունը (ներքին տրամադրվածությունը)
- Ողջույնի խոսք՝ ներառյալ ֆասիլիտատորների և մասնակիցների ներկայացումը
- Ծրագրի, խնդրի և աշխատանքային համաձայնությունների ներկայացում
- Գործնական հարցեր
- Կանոններ
- Սառույցը կոտրող խաղ

Հիշեք
Մասնակիցները հաճախ անհամբեր սպասում են սկսելուն, ուստի մեկնարկը չպետք է չափազանց երկար լինի:

Ավելի քիչ փորձ ունեցող ֆասիլիտատորը կարող է գայթակղվել ներածական մասը արագ անցնելով՝ հնարավորինս շուտ երկխոսությանը անցնելու համար: Սակայն պետք է հաշվի առնել, որ երկխոսությունն արդեն սկսվել է, հատկապես եթե մասնակիցներին ներգրավում եք, օրինակ, կանոնների սահմանման գործընթացում:

Լավ ներածություն կազմելու մասին կարող եք կարդալ Հավելված 3-ում:

Պլանավորման համար տրվող հարցեր

- *Ինչպե՞ս սկսել աշխատարանը, որպեսի հնարավոր լինի իրականացնել այն, ինչ ցանկանում եմ:*
- *Որքա՞ն պետք է տևի մեկնարկը, և ինչպե՞ս է պետք կառուցել այն, որպեսի ապահովվի դինամիկա և բավմապատություն:*
- *Ո՞ր կանոններն ու սառույց կոտրող խաղերն են համապատասխան:*
- *Որքա՞ն եմ ցանկանում մասնակիցներին ներգրավել շրջանակի սահմանման և աշխատանքային համաձայնության ձեռքբերման գործընթացում:*

Ներածության մասին ավելի մանրամասն կարող եք կարդալ և գործողությունների առաջարկներ գտնել Երկխոսության շրջանակ և Երկխոսության նախապատրաստում բաժիններում՝ Գլուխ 5-ում:

2. Գործողություն

Սա աշխատարանի «միջուկն» է՝ այն հատվածը, որը սովորաբար պահանջում է ամենաշատ ժամանակն ու ուշադրությունը: Այն ներառում է ներածական զրույցներ, գործողություններ, վարժություններ, համատեղ անդրադարձ, խմբային աշխատանքներ, քննարկումներ, հարց ու պատասխան, երկխոսություններ և մենախոսություններ: Այս փուլում երկխոսությունը խորանում է և սկսում զարգանալ: Պետք է մշտապես մտածել, արդյոք Ձեր ընտրած մոտեցումները լավագույնն են՝ հաշվի առնելով թեման, նպատակը, թիրախային խումբը և աշխատարանի տեսակը:

Պլանավորման համար տրվող հարցեր

- *Ինչպիսի՞ գործողություններ, թեմատիկ ներածական զրույցներ, վարժություններ, խմբային աշխատանքներ պետք է ներառել:*
- *Ինչպե՞ս են տարբեր գործողությունները կապվում միմյանց (ինչ տրամաբանական հաջորդականություն կա): Օրինակ՝ ինչ քայլեր են անհրաժեշտ ներածական ելույթները նախապատրաստելու համար:*
- *Ո՞վ ինչ է անում: Եթե աշխատում եք մի քանի ֆասիլիտատորների հետ, ինչպե՞ս եք բաշխելու դերերը, որպեսի ընթացքը չտուժի:*

3. Եզրափակում

Եզրափակիչ փուլի նպատակն է ամփոփել բոլոր բաց մնացած կետերը և պատշաճ ավարտել աշխատարանը: Սա կարևոր է ինչպես մասնակիցների, այնպես էլ ֆասիլիտատորի համար: Եզրափակումը բաղկացած է երեք մասից՝ բովանդակության ամփոփում, գործընթացի ամփոփում և գնահատում (մասնակիցների հետադարձ կապի հիման վրա):

Ամփոփումը կենտրոնանում է աշխատարանի ընթացքում ի հայտ եկած հիմնական գաղափարների, կարևոր մտքերի և բացահայտումների վրա: Մասնակիցները վերհիշում են իրենց սովորածը և հնարավորություն ունեն անդրադառնալու սեփական փորձառությանը: Երկխոսության մասին աշխատարանները հաճախ առնչվում են խորքային արժեքներին և կարող են ուժեղ հույզեր առաջացնել: Պատշաճ ամփոփումը օգնում է բոլորին հեռանալ հուզականորեն հավասարակշռված վիճակում: Այն արտացոլում է գործընթացը և այն, թե ինչպիսին է եղել մասնակցության փորձը:

Գնահատումն ընթանում է երկու ուղղությամբ՝ ինչ են սովորել մասնակիցները և ինչ կարծիք ունեն աշխատարանի ընթացքի մասին: Այն հնարավորություն է տալիս ֆասիլիտատորին ստանալ, իսկ մասնակիցներին՝ տալ հետադարձ կապ փորձառության մասին, որը միասին անցել են: Զգոն եղեք և տվեք ճիշտ հարցեր, որպեսզի ստանաք այն տեղեկատվությունը, որի կարիքն ունեք:

Եզրափակումը և գնահատումը սովորաբար ներառում են հետևյալը՝

- կատարվածի ամփոփում
- առանցքային մտքեր և բացահայտումներ
- գործընթացի եզրափակում
- մասնակիցների ձեռքբերումների գնահատում
- հետադարձ կապ ֆասիլիտատորի հետ
- հրաժեշտ և շնորհակալություն

Պլանավորման համար տրվող հարցեր

- *Ինչպե՞ս ամփոփեմ մասնակիցների ստացած գիտելիքները:*
- *Ինչպե՞ս ամփոփեմ գործընթացը, որպեսզի մասնակիցները հեռանան բավարարվածության զգացումով:*
- *Ինչպե՞ս իրականացնեմ գնահատումը:*
- *Ինչպե՞ս պարզեմ՝ ինչ են ձեռք բերել մասնակիցները հետևյալ ուղղություններով՝*
  - *երկխոսական գործիքներ,*
  - *երկխոսության մասին ընկալումներ և պատկերացումներ,*
  - *քննարկվող հարցի կամ խնդրի շուրջ նոր ընկալումներ:*
- *Ինչ պետք է իմանամ մասնակիցների փորձառության մասին:*
- *Ո՞ր հարցերի շուրջ կցանկանայի ստանալ հետադարձ կապ:*
- *Ինչպե՞ս համոզվեմ, որ կստանամ այդ հետադարձ կապը:*

Աշխատարանի ամփոփման և գործողությունների վերաբերյալ առաջարկների մասին կարող եք ավելին կարդալ «Երկխոսության շրջանակ» բաժնի 5-րդ գլխում:

Դիտանկյուն Բ. Մասնակիցներ

Ո՞ւմ համար է նախատեսված աշխատարանը:

Աշխատարանի առանցքը մասնակիցներն են. քանի որ նրանք են եկել բացահայտելու երկխոսության արվեստը, ամբողջ գործընթացը պետք է կառուցվի նրանց շուրջ: Այս դիտանկյունից ուշադրությունը կենտրոնացած է խմբի կազմի, մասնակիցների մոտիվացիայի, կարիքների և ակնկալիքների վրա: Որքան շատ իմանաք նրանց մասին, այնքան ավելի լավ կկարողանաք հարմարեցնել աշխատարանը նրանց կարիքներին: Որոշ խմբերի հետ հնարավոր է իրականացնել գրեթե ամեն ինչ, իսկ մյուսների դեպքում՝ միայն դրա մի մասը: Մասնակիցների մոտիվացիան և սովորելու ու զարգանալու կարիքը հիմնական գործոններն են, որոնք ձևավորում են նրանց ակնկալիքները:

Հեշտ և միևնույն ժամանակ շատ օգտակար է նախապես պարզել խմբի պատկերը՝ ըստ սեռի, տարիքի, կրթության, էթնիկ պատկանելության կամ լեզվի: Օրինակ՝ կամավորական կազմակերպության 22-30 տարեկանների խմբի կարիքներն ու հետաքրքրությունները լիովին տարբերվում են ավագ դպրոցի 17-18 տարեկանների խմբից, ովքեր արդեն լավ ճանաչում են միմյանց: Թեև երկու խմբերն էլ ցանկանում են աշխատել երկխոսության միջոցով, բայց յուրաքանչյուր դեպքում աշխատարանը պետք է տարբեր ձևով նախագծվի՝ նրանց ներգրավելու համար: Միշտ օգտակար է պլանավորման փուլում խոսել մեկ կամ մի քանի մասնակցի հետ՝ ավելի լավ հասկանալու համար, թե ովքեր են նրանք և ինչ են ցանկանում ստանալ աշխատարանից:

Պլանավորման համար տրվող հարցեր

- *Ինչպիսին է մասնակիցների բաշխվածությունը (սեռ, տարիք, էթնիկ պատկանելություն, կրթություն, աշխատանք, հետաքրքրություններ):*
- *Որքանն գիտելիք նրանք արդեն ունեն երկխոսության մասին:*
- *Ո՞րն է նրանց մասնակ-*

«Ինչ վերաբերում է մասնակիցներին, երբեք մի՛ գերագնահատեք նրանց գիտելիքները և երբեք մի՛ թերագնահատեք նրանց բանականությունը»:

Էլզե Համերիխ (ծնվ. 1936 թ.), «Հակամարտությունների լուծման դանիական կենտրոնի» հիմնադիր:

ցության միջավայրը (օրինակ՝ դպրոց, աշխատավայր, եկեղեցի կամ կամավորական կազմակերպություն):
- *Խումբը միատարր է, թե բաղկացած է տարբեր միջավայրերից եկած մարդկանցից:*
- *Նրանք արդեն ճանաչո՞ւմ են միմյանց: Եթե այո, ինչպիսի՞ն են նրանց հարաբերությունները:*
- *Արդյո՞ք նրանք իրենց հարմարավետ են զգում միմյանց հետ, թե՞ կա որոշակի լարվածություն:*
- *Նրանք մասնակցում են սեփական կամքով (ինչը նշանակում է բարձր մոտիվացիա), թե՞ պարտադիր ուսուցման շրջանակներում:*

«Կարևոր է նախապես ինչ-որ բան իմանալ մասնակիցների մասին, որպեսի կարողանաք պլանավորել աշխատարանը և պատրաստել այն սենյակը, ուր մտնելու եք: Սակայն նույնքան կարևոր է բաց լինել տարբեր իրավիճակներում, որպեսի կարողանաք վերանայել Ձեր նախապես ձևավորված պատկերացումները նրանց մասին»: **Տոբիաս (Դանիա), երկխոսության դեսպան:**

Դիտանկյուն Գ. Նպատակ

Ինչի՞ եմ ուզում հասնել աշխատարանի միջոցով:
Նպատակը ձևակերպվում է՝ հաշվի առնելով մասնակիցների կարիքները (ըստ Ձեր նախնական գնահատման) և այն արժեքը, որը ցանկանում եք փոխանցել նրանց: Սա Ձեր մտադրությունն է գործընթացի վերաբերյալ՝ այն պատկերը, որը հույս ունեք տեսնել աշխատարանի վերջում: Սակայն հիշեք, ֆասիլիտատորը երբեք չի կարող 100%-ով երաշխավորել արդյունքը, քանի որ երկխոսությունը կենդանի և անկանխատեսելի գործընթաց է:

Նպատակի օրինակներ՝

- փոխանցել գիտելիք երկխոսության մասին
- օգնել մասնակիցներին ավելի խորը ընկալել երկխոսության էությունը
- նպաստել կարծրատիպերի հաղթահարմանը
- ընդլայնել պատկերացումները մշակութային տարբերությունների շուրջ
- հնարավորություն տալ երկխոսության սկզբունքներով քննարկելու կոնկրետ խնդիր կամ իրավիճակ:

Ձեր անձնական մոտիվացիան կարող է հեշտությամբ համընկնել աշխատարանի իրական նպատակի հետ: Լավ է, երբ դրանք ներդաշնակ են, բայց պարտադիր չէ, որ նույնական լինեն:

Հարցեր պլանավորման համար

- *Ինչ գործնական հմտություններ կամ գիտելիք պետք է ձեռք բերեն **մասնակիցները:***
- *Ինչն է ինձ համար ամենակարևորը, որ մասնակիցները սովորեն երկխոսության մասին:*
- *Արդյո՞ք վերը նշված երկու հարցերի պատասխանները **համընկնում են**, և հնարավո՞ր է դրանք իրականացնել՝ հաշվի առնելով մասնակիցներին և առկա պայմանները (ժամանակ, ռեսուրսներ և այլն):*
- *Իմ անձնական մոտիվացիան չի՞ խանգարում ինձ տեսնել ավելի համապատասխան կամ առաջնային նպատակ:*

Դիտանկյուն Դ. Մոտիվացիա

Ինչու՞ եմ ուզում կազմակերպել այս աշխատարանը:
Մեր գործողությունների դրդապատճառը (մոտիվացիան) բխում է մեր անհատական արժեքային համակարգից: Յուրաքանչյուրիս համար տարբեր է, թե ավելի խորքային մակարդակում ինչպես է իմաստավորվում երկխոսության հետ աշխատելը: Այսինքն՝ թե ինչու եք Դուք դա անում, և ինչպես է Ձեր արածն իմաստավորվում Ձեզ համար: Որքան ավելի հստակ պատկերացնեք Ձեր մոտիվացիան, այնքան ավելի հեշտ կլինի այն իմաստալից դարձնել նաև ուրիշների համար: Ահա թե ինչու է կարևոր անդրադառնալ Ձեր ներքին մոտիվացիային աշխատարանը պլանավորելիս:

Մոտիվացիայից բխող նպատակների օրինակներ՝

- գիտելիքի տարածում երկխոսության վերաբերյալ,
- ուշադրության կենտրոնում լինել (ճանաչված լինելու ձգտում),
- լավ ֆասիլիտատոր դառնալու ձգտում և փորձի ձեռքբերում,
- մասնագիտական աճ և կարիերայի զարգացում,
- հասարակական փոփոխությունների հասնելու ցանկություն,
- ֆինանսական եկամուտ:

«Մարդ երբեք երկու անգամ նույն գետը չի մտնում, որովհետև գետն այլևս նույնը չէ, և մարդը՝ նույնպես»:

Հերակլիտոս (535-475 թթ), հույն փիլիսոփա: Եփեսոս, Փոքր Ասիա:

Մեր մոտիվացիան կարող է լինել թե՛ իդեալիստական, թե՛ անձնական (օր. ինքնահաստատման կամ ընդունված լինելու կարիք): Դրանում ոչ մի վատ բան չկա: Սակայն երկխոսության աշխատարանի հաջողության գրավականը ներդաշնակությունն է.Ձեր անձնական շահագրգռվածությունը պետք է համընկնի մասնակիցների համար արժեքավոր նպատակի հետ:

Այս տեսանկյունից կարևոր է գիտակցել սեփական մոտիվացիայի բոլոր շերտերը. դա թույլ կտա պլանավորման ընթացքում չշեղվել ճիշտ ուղուց, իսկ աշխատարանի ժամանակ լինել բնական, հետաքրքիր ու ներկա, և, հետևաբար՝ վստահելի ֆասիլիտատոր:

Հարցեր պլանավորման համար

- *Ինչու՞ եմ ուզում աշխատել հենց երկխոսության միջոցով:*
- *Ո՞րն է այս աշխատարանի հետ կապված իմ տեսլականը կամ ակնկալիքը:*
- *Ինչո՞ւ է սա կարևոր ինձ համար:*
- *Ինչո՞ւ է սա կարևոր մասնակիցների համար:*

Աշխատարանի երեք չափումները՝ բովանդակություն, ձև և գործընթաց

Ինչպե՞ս է պատահում, որ նույն աշխատարանի պլանը՝ նույն վարժություններով, ժամանակացույցով և նույնիսկ նույն ֆասիլիտատորներով, հանգեցնում է լիովին տարբեր արդյունքների: Սա տեղի է ունենում նույնիսկ այն դեպքում, երբ մասնակիցները նույնն են: Առաջին հայացքից սա մի փոքր առեղծվածային է թվում, բայց պատասխանը թաքնված է երեք չափումների՝ բովանդակության, ձևի և գործընթացի փոխազդեցության մեջ, որոնք միասին ստեղծում են աշխատարանի իմաստը: Հաղորդակցության բոլոր տեսակների դեպքում իմաստը ձևավորվում է միաժամանակ մի քանի մակարդակներում:

Ես
Գործընթաց
Ընկերներս
Գործընթաց
Ընտանիքս
Գործընթաց

Աշխատարանը կարող է հիմնված լինել պլանի կամ սցենարի վրա, բայց այդ պլանն ինքնին դեռ աշխատարանը չէ: Աշխատարանը ծնվում է այստեղ և հիմա ներկա մարդկանց հանդիպման պահին: Շփման ընթացքում Դուք և մասնակիցները արթնացնում եք որոշակի դինամիկա, որն էլ հենց դառնում է աշխատարան: Երկխոսության աշխատարան պլանավորելիս կարևոր է կարողանալ թիրախավորել այս տարբեր չափումները և հասկանալ դրանց փոխազդեցությունը: Որքան ներդաշնակ են դրանք, այնքան ավելի լավ փորձ են ստանում մասնակիցները, և այնքան ավելի հավանական է, որ Դուք հասնեք Ձեր նպատակներին:

Աշխատարանի հիմնական չափումները

Բովանդակություն = այն, ինչ ներսում է => ***ԻՆՉ:*** *Ինչ ենք անելու: Ո՞ւր ենք գնում: Ինչի՞ մասին է խոսքը: Եվ ինչ է լինելու:*

Ձև = այն, ինչ դրսում է => ***ԻՆՉՊԵՍ:*** *Ինչպե՞ս ենք հաղորդակցվում: Ինչպիսին է մեր արտաքին կողմը: Ինչպե՞ս ենք մենք գործում: Եվ ինչպես պետք է ամեն ինչ ընթանա:*

Գործընթաց = շարժում կամ փոփոխություն => ***ԻՆՉՊԵ՞Ս*** *ենք միասին առաջ շարժվում: Ինչպե՞ս ենք մեզ զգում ընթացքում: Ինչպե՞ս ենք արձագանքում և մեկնաբանում տեղի ունեցածը: Ինչ դինամիկա կա խմբում:*

Հաղորդակցվելիս մենք հակված ենք առաջին հերթին կենտրոնանալ բովանդակության վրա, քանի որ այն ընկալվում է որպես ակնհայտ և շոշափելի չափում. *ո՞րն է խնդիրը և ինչ ենք անելու:*

Ձևը փաթեթավորումն է կամ այն եղանակը, որով իրականացվում են գործողությունները: Ձևը պետք է հիմք հանդիսանա բովանդակության համար և համապատասխանի դրան: Եթե ներդաշնակություն չկա, ասելիքն աղավաղվում է: Մենք դա նկատում ենք միայն այն պահին, երբ, օրինակ, ֆասիլիտատորը խոսում է բաց լինելու մասին, բայց ինքը հաղորդակցության մեջ փակ է ու անհասանելի:

Գործընթացը դեպի նպատակակետ տանող հետագիծն է: Այն հաղորդակցության ամբողջությունն է, որը մշտապես տեղի է ունենում մասնակիցների միջև գործողությունների ժամանակ: Այն ներառում է նրանց մեկնաբանություններն ու արձագանքները, ինչպես նաև խմբի ներսում ծնվող դինամիկան: Ամեն ինչ նպաստում է գործընթացին: Այն նաև ներառում է մասնակիցների (և ֆասիլիտատորի) սովորելու և զարգանալու ընթացքը՝ միմյանց հետ երկխոսության միջոցով:

Գործընթացն անուղղակի է և հիմնականում անտեսանելի, մինչև այն պահը, երբ սկսում ենք անդրադառնալ դրան: Աշխատարանում լավ գործընթացը նման է նուրբ ձեռքի, որը մեզ ուղղորդում է նախատեսված բովանդակության միջով և ստեղծում դրական էներգիայի ու բնական հոսքի զգացում: Իսկ վատ գործընթացը սովորաբար արտահայտվում է վատ մթնոլորտով, լարվածությամբ կամ հաղորդակցության վերաբերյալ դժգոհություններով: Մենք կարող ենք գործընթացը տեսանելի դարձնել՝ խոսելով դրա մասին, օրինակ՝ տալով հետևյալ հարցերը. *«Ինչ զգացողություն ունեք», «Ինչպե՞ս եք վերաբերվում այն փաստին, որ...», «Ինչպե՞ս եք ընկալում տեղի ունեցածը, երբ...»:* Երկխոսությանն վրա հիմնված աշխատարանում ամեն ինչ երկխոսության մասին է, քանի որ երկխոսությունն ինքնին համարվում է գործընթաց: Դուք խոսում եք երկխոսության մասին, վարում եք երկխոսություն և սովորում երկխոսության միջոցով: Բովանդակությունը, ձևը և գործընթացը միաձուլվում են: Ահա թե ինչու երկխոսության աշխատարանը հիանալի առիթ է ընդգծելու գործընթացը՝ այն, ինչ տեղի է ունենում մասնակիցների միջև հենց այդ պահին:

«Երեք տարբեր աշխատարանների ժամանակ ես խոսել եմ երկխոսության՝ որպես հասկացության մասին: Ամեն անգամ այն ավելի ու ավելի լավ էր առացվում, և ես հստակ գիտեմ, թե ինչու ամեն հաջորդ անգամ ես ավելի շատ էի ներգրավում մասնակիցներին և հնարավորություն տալիս նրանց ներկայացնելու իրենց օրինակները: Ես նրանց ավելի շատ ժամանակ և տարածք էի տալիս ու անդրադառնում նախկինում նրանց ասած մտքերին: Մասնակիցներն ավելին սովորեցին, քանի որ տեսան, որ մենք միասին ենք առաջ շարժվում և միասին ենք սովորում»:

Զեյնաբ (Դանիա), երկխոսության դեսպան:

Ինչի՞ վրա կենտրոնանալ

Սկզբնական շրջանում շատերի համար աշխատարան վարելը բավականին բարդ է: Եթե դեռ մեծ փորձ չունեք, հավանաբար Ձեր ամբողջ ուշադրությունը կկլանի բովանդակության պլանավորումն ու իրականացումը՝ *«ինչ ենք անելու միասին և ինչպե՞ս ենք հասնելու մեր նպատակակետին»:* Հնարավոր է կենտրոնանալ հիմնականում բովանդակության վրա և միևնույն ժամանակ անցկացնել երկխոսությանը նվիրված հիանալի աշխատարաններ: Սակայն, եթե այլևս սկսնակ չեք կամ ցանկանում եք ինքներդ Ձեզ մարտահրավեր նետել, կարող եք մասնակիցների հետ ավելի խոր աշխատել գործընթացի վրա: Այդ դեպքում նրանք ավելի լավ կըմբռնեն երկխոսության էությունը գործնականում, քանի որ ակտիվորեն կանդրադառնան այն ամենին, ինչ տեղի է ունենում իրենց միջև այստեղ և հիմա: Աշխատարան վարելիս բովանդակության և գործընթացի ճիշտ կազմակերպման մասին ավելի մանրամասն կարող եք կարդալ հաջորդ գլխում:

Խորհուրդներ լավ պլանավորման համար

1. Մասնակիցները Ձեր աշխատարանի առանցքն են. ամենակարևորը նրանք են, հարմարեցրեք աշխատարանը նրանց կարիքներին:

2. Կատարեք գիտակցված ընտրություններ պլանավորման ընթացքում:

3. Կազմակերպեք միջավայրը. սենյակի դասավորությունը պետք է համահունչ լինի Ձեր աշխատարանի ձևաչափին:

4. Հոգեպես պատրաստվեք. ֆասիլիտատորի ներքին տրամադրվածությունը փոխանցվում է խմբին:

5. Ունեցեք պահուստային տարբերակ և պատրաստ եղեք ամբողջովին փոխել Ձեր նախնական ծրագիրը մասնակիցների հետ հանդիպելուց հետո, եթե իրավիճակը դա պահանջում է:



ՆՇՈՒՄՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 4

ԻՆՉՊԵՍ ՎԱՐԵԼ ԱՃԽԱՏԱՐԱՆ

Աշխատարան վարելը ենթադրում է միաժամանակյա բազմաթիվ պահանջներ: Եթե այն նվիրված է երկխոսությանը, հարց է առաջանում՝ արդյո՞ք այդ երկխոսությունն իրականում տեղի է ունենում: *Դուք կարող եք տառացիորեն հետևել սցենարին, բայց արդյո՞ք մասնակիցներն այդ ընթացքում ավելի խորն են ընկալում երկխոսության էությունը:*

Մանրակրկիտ մշակված պլանը Ձեզ կօգնի հասնել վերջնակետին, սակայն Ձեր խնդիրն է նաև ուղղորդել այն ամենը, ինչ տեղի է ունենում մասնակիցների միջև, որպեսզի գործընթացը նպաստի նպատակին հասնելուն:

Այս գլուխը Ձեզ կնախապատրաստի ստանձնելու ֆասիլիտատորի դերը. մեծ պատասխանատվություն է լինել սենյակի կենտրոնում, երբ մասնակիցները լի են մեծ սպասելիքներով և պատրաստ են երկխոսություն սկսել հույժ կարևոր հարցերի շուրջ:

Ի՞նչ է նշանակում լինել ֆասիլիտատոր

Ֆասիլիտատոր բառը ծագում է լատիներեն *facilis* բառից, որը նշանակում է «հեշտ»: Ֆասիլիտատորի խնդիրն է հեշտացնել խմբի ճանապարհը դեպի ընտրված նպատակակետ:

Ինչպես նշվեց 3-րդ գլխում, աշխատարանն ունի երեք չափում՝ բովանդակություն, ձև և գործընթաց: Եթե ցանկանում եք, որ մասնակիցները ոչ միայն լսեն երկխոսության մասին, այլև սովորեն երկխոսելու ընթացքում, պետք է լավ տիրապետեք այս երեք չափումներին՝ թե՛ պլանավորման փուլում, թե՛ աշխատարանի ընթացքում:

Մասնակիցների ուշադրությունը հիմնականում կենտրոնացած է բովանդակության և նպատակի վրա: Որպես ֆասիլիտատոր՝ Դուք հետևում եք թե՛ բովանդակությանը, թե՛ ձևին, բայց Ձեր հիմնական պատասխանատվությունը գործընթացի կառավարումն է:

Առաջնորդի և ֆասիլիտատորի տարբերությունը
Թե՛ առաջնորդին, թե՛ ֆասիլիտատորին վստահված է խմբին հասցնել նախատեսված նպատակին, սակայն կա էական տարբերություն:

Առաջնորդը հիմնականում կենտրոնանում է նպատակի, բովանդակության և բուն առաջադրանքի վրա: Նա համակարգում է խմբի աշխատանքը՝ որոշակի արդյունքի հասնելու համար: Աշխատարանի համատեքստում այս դերը նման է ավանդական ուսուցչի դերին:

Ֆասիլիտատորը ուշադրություն է դարձնում և՛ բովանդակությանը, և՛ գործընթացին, սակայն նրան առաջնահերթ հետաքրքրում է հենց գործընթացը: Այսինքն՝ ի՞նչ են զգում մասնակիցները առաջադրանքի և միմյանց նկատմամբ, ի՞նչ է տեղի ունենում նրանց միջև, և ինչպե՞ս է դա ազդում աշխատանքի վրա: Նրա գործն է ուղղորդել գործընթացը այնպես, որ այն լավագույնս ծառայի բովանդակությանն ու նպատակին: Այսպիսով, ֆասիլիտատորը գիտակցաբար ստանձնում է պատասխանատվություն գործընթացի և խմբի ներսում զարգացող դինամիկայի համար:

Որպես կազմակերպող և վարող՝ Դուք սենյակում տեղի ունեցողին նայում եք լիովին այլ տեսանկյունից և գիտեք, թե ուր եք տանում խմբին:

Ֆասիլիտատորը, կարելի է ասել, պետք է հարթի նպատակին տանող ճանապարհը: Սա հիշեցնում է կյորլինգ մարզաձևը, որտեղ թիմը պետք է գրանիտե քարը սահեցնի սառույցի վրայով դեպի թիրախը: Մեկը նետում է քարը, իսկ մյուսները մաքրում ու հղկում են սառույցը դրա առջևից՝ ազդելով քարի հետագծի վրա: Այս դեպքում մասնակիցները հենց այդ քարն են, իսկ ֆասիլիտատորը՝ սառույցը հղկողը, ով ամեն ինչ անում է, որ քարը տեղ հասնի: Նա կարող է դանդաղեցնել, արագացնել և ուղղորդել շարժումը: Եթե թիրախին սևեռված՝ մոռանա հարթել ճանապարհը, քարը պարզապես կանգ կառնի: Նույնը վերաբերում է նաև աշխատարանի մասնակիցների «շարժմանը» դեպի երկխոսության ավելի խորը ընկալում:

«Դուք չեք կարող մտածել մասնակիցների փոխարեն, պետք է մտածեք նրանց հետ միասին: Թե՛ նրանք, թե՛ մենք հավասարապես ստեղծում ենք անդրադարձի հնարավորությունը: Ի տարբերություն ուսուցչի, ով փորձում է սովորեցնել մտածել, մենք պետք է ուղեկցենք նրանց: Այսպիսով, երկխոսական մոտեցումը օգնում է բացահայտել այն, թե ինչ է իրականում արթնանում մասնակիցների ներսում, որպեսի ամբողջ աշխատարանը լինի ավելի մասնակցային և արժեքավոր թե՛ նրանց, թե՛ մեզ համար»:

Կարին (Դանիա), երկխոսության դեսպան:

Առաջնո՞դ, ֆասիլիտատո՞ր, թե՞ երկուսը միասին

Երկխոսությունն ավելի շատ ճանապարհի մասին է, քան նպատակակետի: Այսինքն՝ երկխոսությունն ինքնին գործընթաց է: Այդ պատճառով, երկխոսությանն ուղղված աշխատարանում ոչ միայն բովանդակությունը, այլև ձևն ու գործընթացն են վերաբերում երկխոսությանը: Նպատակն է ձևավորել ընդհանուր ըմբռնում թեմայի շուրջ, որն իրականացվում է հենց երկխոսության միջոցով:

Հետևաբար, լիովին տրամաբանական է, որ աշխատարանի վարողը մշտապես ուշադրություն դարձնի գործընթացին և այն բանին, թե ինչպես կարող է մասնակիցների միջև շփումը հարստացնել բովանդակությունը: Այս առումով երկխոսության աշխատարանի առաջնորդը **միշտ** ֆասիլիտատոր է:

Նույնիսկ փորձառու մասնագետի համար մարտահրավեր է միաժամանակ կենտրոնանալ թե՛ բովանդակության, թե՛ գործընթացի վրա: Պետք է հետևեք մասնակիցներին, ժամանակին, բացման խոսքին ու վարժություններին (բովանդակություն): Միևնույն ժամանակ պետք է լինեք երկխոսող (ձև) և հետևեք այն ամենին, ինչ կատարվում է մարդկանց միջև: Եթե աշխատարանը վարում եք թիմով՝ պետք է ապահովեք նաև Ձեր միջև համագործակցությունը (գործընթաց):

Ձեր փորձը, քննարկվող հարցը և մասնակիցների հետ ձեռք բերված աշխատանքային համաձայնությունը որոշում են, թե որքանով կկարողանաք և կցանկանաք կենտրոնանալ գործընթացի վրա: Նույնիսկ եթե դա դեռ հաջողվում է միայն մասամբ, միևնույն է՝ հնարավոր է անցկացնել իմաստալից և հաջողված աշխատարաններ:

Որքան շատ փորձ ձեռք բերեք, այնքան ավելի պարզ կդառնա, որ նպատակներին հասնելը հեշտանում է, երբ ֆասիլիտատորը հետևում է նաև գործընթացին և ուսուցման նպատակով օգտագործում է հենց այն, ինչ տեղի է ունենում մասնակիցների միջև: Այդ պատճառով այս ուղեցույցում մենք խոսում ենք ֆասիլիտացիայի մասին. դա այն բնական դերն է, որը պետք է ստանձնել երկխոսության աշխատարանում:

«Ինձ համար կարևոր բացահայտում էր այն, թե որքան մեծ ապդեցություն ունի ֆասիլիտատորի դերում մնալը, երբ առաջնորդում ես գործընթացը առանց մասնակիցներին սեփական կարծիքդ պարտադրելու կամ ասելու՝ ինչն է ճիշտ կամ սխալ: Երկխոսության դեպքում հսկայական տարբերություն կա սեփական տեսակետն արտահայտելու և մասնակիցներին սեփական մտքերն ու դրանք փոխելու հնարավորությունը բացահայտելու հարցում»:

Հաֆա (Դանիա), երկխոսության դեսպան:



Ի՞նչ է նշանակում լինել լավ ֆասիլիտատոր

Լավ ֆասիլիտատորը նախևառաջ ինքն է՝ իր անկեղծ ու լիարժեք ներգրավող ներկայությամբ: Նա երկխոսող է իր էությամբ, հետաքրքրասեր և հետազոտող, բաց, կապ փնտրող և հմուտ է մասնակիցներին լսելու հարցում: Նա օգտագործում է երկխոսության գործիքները՝ ինչպիսիք են հետազոտական հարցեր տալը, լսելը և արտացոլումը, ինչպես նաև օժտված է այլ հատկանիշներով, որոնք ավելի մանրամասն ներկայացված են ստորև:

Երկխոսության չորս սկզբունքների՝ վստահության, բացության, ազնվության և հավասարության պահպանումը, ճկունության ու անդրադարձ և ինքնահայեցում կատարելու ունակության հետ մեկտեղ, ֆասիլիտատորի հիմնական հմտություններն են: Սրանք ձևավորում են այն հիմքը, որի վրա նա կանգնած է: Սրանք կերտում են այն մտածելակերպը, որով նա դիմավորում է մասնակիցներին և այն գործնական գործիքները, որոնք նա կիրառում է մասնակիցների հետ հաղորդակցվելիս:

Այն փաստը, որ նա հետևում է հենց այն սկզբունքներին, որոնք փոխանցում է ուրիշներին, նրան դարձնում է ավելի վստահելի և մեծացնում է նրա՝ որպես ֆասիլիտատորի դերի ազդեցությունը: Սկզբունքներին հավատարիմ մնալու նրա կերպը՝ հաղորդակցվելով վստահությամբ, բացությամբ, ազնվությամբ և հավասարության գիտակցումով, վարակում է մասնակիցներին, ովքեր նույնպես սկսում են հաղորդակցվել նույն կերպ: Սա նաև կարևոր երկխոսական հմտությունների ազդակ է: Տեսնելով ֆասիլիտատորին գործողության մեջ՝ մասնակիցներն ականատես են լինում, թե ինչպես է երկխոսությունը բացահայտվում գործնականում:

Ֆասիլիտատորի հիմնական հմտությունները

Վստահություն

Վստահելի ֆասիլիտատորը պետք է մասնակիցների մոտ վստահություն ներշնչի գործընթացն ապահով առաջնորդելու իր կարողության հանդեպ, նույնիսկ եթե նրանց տեսակետները մարտահրավերի ենթարկվեն: Նա իր վստահությունն է հայտնում մասնակիցներին բաց և ազնիվ հաղորդակցության միջոցով, օրինակ՝ տեղեկացնելով, թե ինչ է սպասվում և ինչու, ինչպես նաև ներգրավելով նրանց աշխատանքի մեջ, ասենք՝ աշխատարանի շրջանակը սահմանելիս: Այս կերպ նա ազդարարում է. «Ես վստահում եմ, որ դուք կօգնեք ստանձնել պատասխանատվություն այն ամենի համար, ինչ տեղի է ունենալու այսօր»: Եթե ֆասիլիտատորները մի քանիսն են, Ձեր միջև վստահելի հարաբերությունները լավ հիմք են ուրիշների հետ երկխոսական գործընթացում համատեղ աշխատելու համար: Դուք վստահություն

եք դրսևորում՝ հավատարիմ մնալով դերերի բաշխման վերաբերյալ նախնական աշխատանքային համաձայնություններին և նախապատրաստման ու աշխատանքի ընթացքում բարձրաձայնելով ցանկացած ներքին անհամաձայնություն:

Բացություն

Ֆասիլիտատորը խթանում է բացությունը՝ ինքնին լինելով բաց, օրինակ՝ ներկայացնելով սեփական օրինակները կամ կիսվելով երկխոսության հետ կապված երկընտրանքների ու մարտահրավերների սեփական փորձով: Նա կարող է պատմել անձնական պատմություն իր կյանքից՝ այդպիսով ներկայանալով որպես սովորական մարդ, ում հետ մյուսները կարող են նույնականանալ: Նույնը վերաբերում է մասնակիցներին, երբ նրանք բացահայտորեն կիսվում են իրենց անձնական փորձով միմյանց հետ: Բացությունը թույլ է տալիս դիրքորոշումների հետևում տեսնել մարդուն: Ֆասիլիտատորը բաց է այն ամենի հանդեպ, ինչ ներկայացնում են մասնակիցները, նույնիսկ եթե նրանց աշխարհայացքն ու կենսափիլիսոփայությունը տարբերվում են իրենից: Նա ակտիվորեն լսում է նրանց և ընդունում նրանց տեսակետները: (Տես նշում 1, Հավելված 4):



Ազնվություն
Ազնվությունը դրսևորվում է, երբ Դուք անկեղծորեն ներդրում եք անում զրույցի մեջ, օրինակ՝ անձնական պատմության կամ սեփական օրինակի միջոցով: Ազնվությունը նաև սեփական անձին հավատարիմ մնալն է՝ թե՛ լավ, թե՛ վատ կողմերով: Օրինակ՝ եթե ֆասիլիտատորը գիտակցում է, որ չունի պատրաստի պատասխան, նա բացահայտորեն անդրադառնում է դրան՝ մասնակիցների հետ միասին անկեղծորեն որոնելով այն: Նա ընդունում է սեփական հնարավոր անվստահությունը և օգտագործում է այն գործընթացի մեջ:

Հավասարություն
Երկխոսության մեջ բոլորն ունեն ասելիք՝ անկախ կարգավիճակից, սեռից, էթնիկ պատկանելությունից, տարիքից կամ իշխող խմբին պատկանելուց: Երկխոսության կողմերը մասնակցում են հավասար հիմունքներով, և այս առումով հարգանքն առանցքային արժեք է: Որպես ֆասիլիտատոր՝ Դուք ձգտում եք հավասարությունն ամրագրել որպես խմբային դինամիկայի մաս՝ ներդնելով Ձեր սեփական տեսակետներն ու փորձը կամ մասնակցելով վարժություններին, որպեսզի միանաք երկխոսությանը հավասար պայմաններով:

Դուք պետք է ուշադիր լինեք և նկատեք, որ միաժամանակ թե՛ մասնակցելը, թե՛ գործընթացի համար պատասխանատվություն կրելը կարող է բարդ խնդիր լինել: Հաճախ ավելի նպատակահարմար է մնալ գործընթացը վարողի դերում: Փոխարենը Դուք կարող եք պահպանել հավասարության սկզբունքները Ձեր վերաբերմունքի և հարգալից ու գնահատող հաղորդակցության միջոցով՝ շեշտելով, որ մենք բոլորս տարբեր ենք և պետք է շարունակենք այդպիսին մնալ: Դուք կարող եք դրական լույսի ներքո ներկայացնել մասնակիցների միջև եղած տարբերությունները, խոսել դրանց մասին որպես առավելության և մատնանշել այն հնարավորությունները, որոնք դրանք ընձեռում են:

Եթե ֆասիլիտատորները մի քանիսն են, օրինակի ուժը ցույց է տալիս, որ համագործակցությունն ու ընկերությունը, չնայած տարբերություններին, պարզապես վեհ գաղափարներ չեն: Դուք կարող եք ընդգծել, թե որքան հնարավոր և արդյունավետ է համատեղ աշխատանքը՝ չնայած հակասական տեսակետներին, ինչպես նաև տարբեր մշակութային, քաղաքական կամ կրոնական ծագմանը:

Ճկունություն
Դուք կարող եք ունենալ լավ նախապատրաստված սցենար, բայց պետք է միշտ պատրաստ լինեք շեղվել դրանից: Քանի որ աշխատարանը սկսելու պահին մասնակիցների արձագանքները կարող են լինել անկանխատեսելի՝ հուսահատությունից ու հետաքրքրասիրությունից մինչև ծայրահեղ տեսակետներ, դիմադրություն, խանդավառություն կամ դրա բացակայություն: Սա այն պահն է, երբ պետք է հաստատակամ մնաք և նախևառաջ ինքներդ Ձեզ ասեք՝ «Սա այն

«Միայն ճկուն ու նրբանկատ լինելով է հնարավոր լինել հաստատակամ ու ուժեղ»:

(Զեն ասացվածք)

է, ինչ ունենք»: Երկրորդ՝ Դուք դառնում եք հետազոտող կամ դետեկտիվ (պատկերացրեք Շերլոկ Հոլմսի գլխարկը): Դրեք սաղավարտը կամ Շերլոկ Հոլմսի գլխարկը և ուսումնասիրեք, թե ինչ է տեղի ունենում սենյակում և մասնակիցների միջև: Հարցրեք նրանց: *Տեսանելիից այն կողմ ինչ է իրականում կատարվում նրանց ներսում: Ինչ է թաքնված նրանց խոսքերի, շարժումների ու մարմնի լեզվի հետևում:* Դուք կարող եք սեփական եզրակացություններն անել՝ հենվելով Ձեր նախնական պատկերացումների վրա, բայց իրականում ամեն ինչ կարող է լիովին այլ իմաստ ունենալ:

Ճկունությունը նաև նշանակում է, որ պատրաստ լինելով փոխել Ձեր ընթացքը՝ Դուք շարունակում եք կենտրոնացած մնալ նպատակակետի վրա: Դա այն համոզմունքն է, որ թիրախին հասնելու բազմաթիվ ուղիներ կան, և որ ճանապարհին ինքնին նույնքան կարևոր է, որքան վերջնակետը:

Ինչպե՞ս դառնալ լավ ֆասիլիտատոր

Ֆասիլիտատորին ներկայացվող պահանջների այս ցանկը կարող է ահռելի թվալ: Հիշեք, սա լավ ֆասիլիտատորի իդեալական կերպարն է: Սա այն է, ինչին կարելի է ձգտել ու զարգացնել տարիների ընթացքում՝ քաջ գիտակցելով, որ վարպետությունը ժամանակ է պահանջում: Ոչ ոք սկզբից ևեթ ամեն ինչ չի կարող անել, բայց բոլորն էլ կարող են առաջ շարժվել՝ սովորելով սեփական փորձից ու սխալներից:

Առաջին քայլը պարզապես տարբեր հմտությունների հետևից գնալն է: Վարպետությունը ձեռք է բերվում փորձի միջոցով: Կարևորն այն է, որ համարձակվեք «նետվել ջուրը» և շարունակաբար հղկել անդրադարձի ու ինքնահայեցման Ձեր ունակությունը:

Անդրադարձ և ինքնահայեցում: Մյուսների հետ երկխոսության մեջ մտնելը նշանակում է պատրաստ լինել, որ Ձեր սեփական պատկերացումները կարող են քննության ենթարկվել կամ փոփոխվել: Նույնը տեղի է ունենում նաև

«Շատ կարևոր է աշխատարանի ընթացքում խմբի հետ միասին մտորել՝ հարցնելով, թե ինչ են նրանք նկատում կամ մտածում... Քանի որ այն, ինչ Դուք եք կարծում նրանց մտքերի մասին, միշտ չէ, որ համընկնում է իրականության հետ»:

Զեյնաբ (Դանիա), երկխոսության դեսպան:

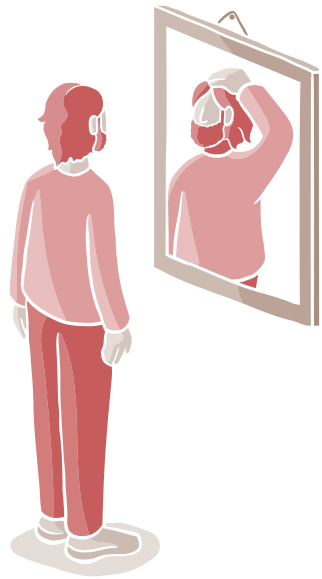
ֆասիլիտատորի դերում: Մասնակիցների հետ միասին մտածելու կարողությունը վճռորոշ է նրանց ուսուցման գործընթացի համար: Իսկ Ձեր սեփական գործողությունների մասին անդրադարձը զարգացնում է մասնագիտական ինքնագիտակցությունը և օգնում է ավելի լավ տիրապետել Ձեր դերին:

Ինքնահայեցումը նման է մշտական ներքին երկխոսության: Պլանավորելիս Դուք խորհում եք, թե ինչպես պետք է ստանձնեք ֆասիլիտատորի Ձեր դերը: Աշխատարանի ժամանակ անդրադառնում եք՝ արդյոք ճիշտ հունով եք տանում գործընթացը, որն է հաջորդ քայլը և արդյոք ժամանակացույցը խիստ չի շեղվում: Դուք նաև կշռադատում եք՝ արդյոք Ձեր սեփական կանխակալ կարծիքներն ու համոզմունքները չեն ազդում Ձեր օբյեկտիվության վրա: Անդրադարձն օգնում է հստակեցնել ընթացիկ քայլերը, որպեսզի Ձեր որոշումները լինեն գիտակցված:

Եթե թիմով եք աշխատում, կարևոր է մշտական կապի մեջ լինել և զգալ, թե գործընկերները գործընթացի որ փուլում են: Հետևաբար դուք շարունակաբար անդրադարձ եք կատարում միասին: Այս աշխատանքի դրական կողմնակի ազդեցությունն այն է, որ Ձեր մեջ զարգանում է սեփական անձի ու հաղորդակցման մասին մշտապես մտորելու ունակությունը: Դա սրում է Ձեր զգացողությունը, որ տեսակետներն ու արժեքները կարող են փոփոխվել հենց անհատի ներսում: Ըստ այդմ՝ Դուք սկսում եք ավելի լավ ճանաչել Ձեր սեփական պատկերացումներն ու արժեքները՝ Ձեր ներսում ձևավորելով երկխոսության մշակույթ:

Այս զարգացմանն աջակցելու համար օգտակար է ունենալ ավելի փորձառու մենթոր, ում հետ կարելի է կիսվել փորձով և միասին վերլուծել կատարվածը: Սա հատկապես անհրաժեշտ է, եթե Ձեր փորձառությունը դեռ սահմանափակ է:Յուրաքանչյուր աշխատարանից հետո արվող գնահատումը ևս մեկ գործիք է աճելու համար: Մասնակիցներին ուղղակիորեն հարցնելիս միշտ կա բացասական արձագանք ստանալու ռիսկ: Ոչ բոլորն են կարողանում կառուցողական քննադատել, և սուր խոսքերը երբեմն դժվար է ընդունել: Այնուամենայնիվ, նման իրավիճակներում փորձեք լսել առանց պաշտպանական դիրք ընդունելու: Գնահատականն ընդունելու կարողությունը երկխոսության արվեստի ևս

մեկ կողմն է: Դրանում գրեթե միշտ կա օգտակար ինչ-որ բան: Փնտրեք թաքնված ուղերձը նույնիսկ ամենախիստ ձևակերպումների հետևում: Ընդունեք այն, ինչ կարող եք, իսկ մնացածը պարզապես բաց թողեք: Եթե ինչ-որ բան շարունակում է Ձեզ «կպած» մնալ որպես վիրավորանք կամ տհաճ զգացողություն, քննարկեք այն գործընկերոջ, ղեկավարի կամ մենթորի հետ: Դուք գտնվում եք ուսումնական գործընթացում, և հիշեք, որ Ձեր սեփական աճը հաճախ սկսվում է հենց խաթարումներից (տես Գլուխ 3):



Հոգ տարեք Ձեր մասին: Որպես ֆասիլիտատոր՝ պետք է զգույշ լինեք, թե որքանով եք բացահայտում Ձեր անձը: Դա պետք է լինի գիտակցված ընտրություն: Ճիշտ պահին արված անձնական ու անկեղծ խոսքը կարող է նպաստել գործընթացին, սակայն չափազանց անձնական պատմությունը կարող է Ձեզ անսպասելիորեն խոցելի դարձնել, ինչը միշտ չէ, որ օգտակար է թե՛ Ձեր, թե՛ գործընթացի համար:

Անձնականի և մասնավորի սահմանագիծը շատ նուրբ է: Այն, թե որտեղ է ավարտվում այդ սահմանը, որոշում է Ձեր ներքին զգացողությունը (ինտուիցիան)՝ հաշվի առնելով թե՛ Ձեզ, թե՛ մասնակիցների խումբը: «Անձնական» լինելը նշանակում է խոսել սեփական փորձից՝ միտքն ավելի պատկերավոր դարձնելու կամ թեման ավելի պարզ ներկայացնելու համար: «Մասնավոր» լինելը նշանակում է այնպես բացահայտել սեփական անձը, որ ուշադրությունը բուն թեմայից սևեռվի Ձեր անհատի վրա:

Հիմնական սկզբունքն այն է, որ ֆասիլիտատորի կողմից իր մասին պատմելը պետք է իմաստ ունենա մասնակիցների համար: Օրինակ՝ անձնական պատմությունը կարող է շփումն ավելի անմիջական դարձնել կամ օգնել ավելի դյուրին ըմբռնել բարդ գաղափարները:

Ամենակարևորն այն է, որ ֆասիլիտատորը երբեք չփորձի լինել առաջնային պլանում: Նրա խնդիրն է աջակցել այն գործընթացին, որտեղ մասնակիցների տարբեր տեսակետները հանդիպում են՝ նրանց միջև նոր ընդհանուր եզրեր գտնելու համար:

Ինչպես ֆասիլիտացնել

Ֆասիլիտացիան նման է դիտահարթակից հետևելուն: Դուք ամեն ինչ տեսնում եք կողքից՝ մշտապես ներքին զրույց վարելով սենյակում տեղի ունեցողի շուրջ: Դուք պետք է միաժամանակ ուշադրությունը պահեք երկու ուղղության վրա՝ ինչպե՞ս հասնել նպատակին վարժությունների միջոցով, և ինչ է իրականում կատարվում մասնակիցների միջև: Դուք կենտրոնանում եք գործընթացի վրա՝ հետաքրքրությամբ դիտարկելով ամեն ինչ և միաժամանակ կասկածի տակ դնելով տեղի ունեցողի վերաբերյալ սեփական պատկերացումներն ու մեկնաբանությունները: Սա կոչվում է մետա-դիրք («meta» = անդին, վեր, այն կողմ): Երբ Դուք հաղորդակցվում եք այս դիրքից, իրականացնում եք մետահաղորդակցություն, այսինքն՝ «հաղորդակցություն՝ հաղորդակցության վերաբերյալ»:

Մասնագիտական լեզվով սա հաճախ անվանում են «անցնել մետա-դիրքի»: Սա ֆասիլիտատորի ամենակարևոր գործիքն է:

Ֆասիլիտատորը, գտնվելով մետա-դիրքում, իր մտքում մշտապես պահում է երկու հիմնական ընդհանուր հարց՝

***1.** Ինչպե՞ս լավագույնս կյանքի կոչել ծրագիրը, որպեսի մասնակիցները հասնեն նախատեսված արդյունքներին:*
***2.** Ինչպե՞ս ես՝ որպես ֆասիլիտատոր, կարող եմ ավելի արդյունավետ նպաստել մասնակիցների փոխազդեցությանը և ապահովել երկխոսության բնական վարգացումը:*

Սա առաջացնում է բազմաթիվ ենթահարցեր, որոնք օգնում են ֆասիլիտատորին կատարել գիտակցված անդրադարձ՝

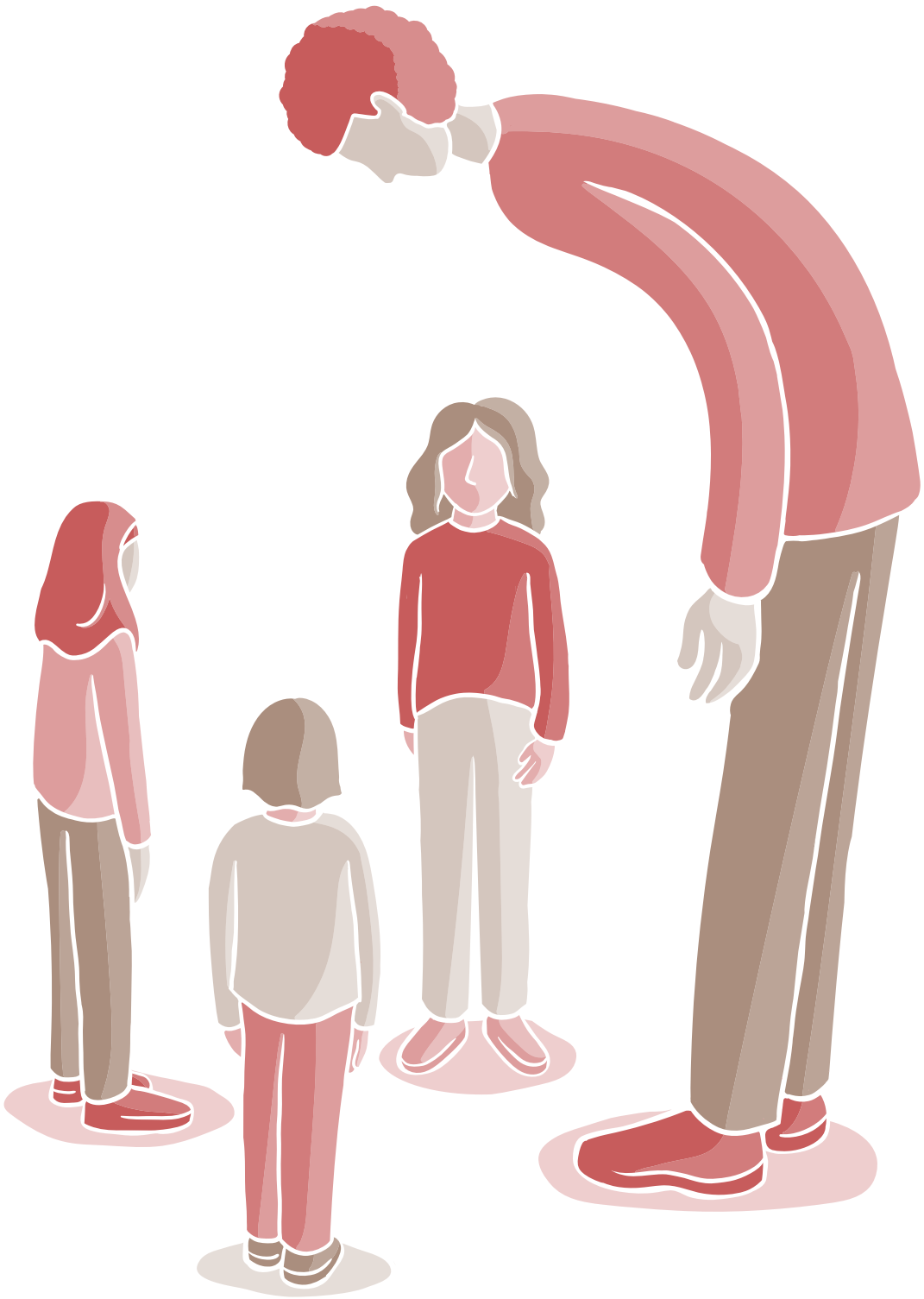
- *Ինչ է հիմա կատարվում այստեղ:*
- *Ինչպիսին է մթնոլորտը սենյակում:*
- *Արդյո՞ք մենք մասնակիցներից ստանում ենք այն, ինչ ակնկալում էինք (օրինակ՝ ներգրավվո՞ւմ են երկխոսության մեջ և անդրադառնո՞ւմ են իրենց կանխակալ կարծիքներին):*
- *Ո՞ւր է տանում մեզ այս գործընթացը:*
- *Արդյո՞ք մենք հետևում ենք կանոններին և նախնական աշխատանքային համաձայնությանը:*
- *Ինչու՞ են ոմանք ավելի ակտիվ, քան մյուսները:*

Պատասխանները ֆասիլիտատորին օգնում են պատկերացում կազմել, թե ուր են հակված մասնակիցներն ու աշխատարանը, և, ըստ այդմ, ուղղություն ցույց տալ: Դուք կարող եք մետահաղորդակցվել ինքներդ Ձեզ հետ՝ ներքին երկխոսության միջոցով: Կամ կարող եք զրուցել Ձեր գործընկերների հետ՝ թե՛ ընդմիջման ժամանակ, թե՛ բացահայտ՝ մասնակիցների ներկայությամբ: Եթե ընտրեք վերջին տարբերակը, Դուք հրավիրում եք մասնակիցներին բացահայտել գործընթացը, քանի որ նրանք հնարավորություն են ստանում ամեն ինչ տեսնել նույն մետա-դիրքից, ինչ ֆասիլիտատորը: Սա նաև խրախուսում է նրանց՝ սեփական անդրադարձի միջոցով հետևել գործընթացին:

Մեկ այլ տարբերակ է մասնակիցներին անմիջապես ներգրավելը՝ նրանց ուղղելով վերոնշյալ հարցերից մի քանիսը: Սա նաև մղում է նրանց ստանձնել իրենց բաժին պատասխանատվությունը գործընթացի ուղղության համար: Միաժամանակ սա շեշտում է երկխոսության կարևոր մի կողմ. այն ոչ միայն բովանդակության, այլև բուն գործընթացի մասին է:

Հաճախ տեղին է բացահայտորեն ցույց տալ, որ «անցնում եք մետա-դիրքի»՝ ցանկանալով սենյակում տեղի ունեցողին նայել այլ տեսանկյունից և այլ կերպ խոսել այդ մասին:

Դա կարելի է անել, օրինակ, «թայմաութի» միջոցով: Ինչպես սպորտում, թայմաութը օգնում է կանգ առնել, վերահաստատել կապը և հասկանալ՝ արդյո՞ք ճիշտ ուղղությամբ եք շարժվում, թե՞ պետք է փոխել խաղի կանոնները:



Թայմաութի օրինակ

Դուք ամփոփում եք թեման՝ ֆլիպչարտի վրա պատկերելով երկխոսության և քննարկման տարբերությունը: Փորձում եք մասնակիցներից մտքեր քաղել, բայց նրանք չեն արձագանքում. ոմանք իրար հետ են խոսում, մյուսները՝ հաղորդագրություններ են գրում: Մթնոլորտը ցրված է: Գծապատկերը շարունակելու փոխարեն ասում եք. «Եկեք մի պահ կանգ առնենք»:

Այժմ Դուք անցնում եք մետա-դիրքի ու անդրադառնում տեղի ունեցողին: Եթե չեք ուզում մասնակիցներին անմիջապես ներգրավել այդ անդրադարձի մեջ, կարող եք պարզապես *5 րոպե ընդմիջում տալ*՝ հասկանալու համար, թե ինչպես գործընթացը նորից հունի մեջ բերել: Արդյոք պետք է բացահայտ կիսվել Ձեր նկատածով ու հարցնել, թե ինչու են կորցրել կենտրոնացումը, թե՞ պարզապես էներջայզեր անել՝ մտածելով, որ նրանք հոգնած են: Եթե ֆասիլիտատորները մի քանիսն են, Դուք միասին եք անդրադառնում հետագա քայլերին:

Մասնակիցների հետ բացահայտ անդրադարձի ժամանակ, երբ մետա-հաղորդակցվում եք նրանց հետ, կարող եք ասել, օրինակ. *«Ես տեսնում եմ, որ հեռախոսներով եք զբաղված կամ միմյանց հետ եք խոսում: Թվում է՝ դժվարանում եք կենտրոնանալ: Ինձ հետաքրքիր է՝ ինչո՞ւ է այդպես»:* Կախված նրանց պատասխանից («ընդմիջում է պետք», «ինչ-որ բան չենք հասկացել», «նախընտրում ենք այլ թեմայից խոսել» և այլն), Դուք որոշում եք Ձեր հաջորդ քայլը: Կարևորն այն է, որ պահպանել եք կապը մասնակիցների և ինքներդ Ձեզ հետ՝ այն մասին, թե ինչ է կատարվում տվյալ պահին: Հնարավոր է՝ հետազոտական հարցեր եք տվել և նրանց ներգրավել գործընթացի մեջ: Այսպիսով՝ Ձեր երկխոսությունը մնում է ակտիվ փուլում:

Երբ ֆասիլիտատորները մի քանիսն են, դուք թիմ եք ձևավորում թե՛ պլանավորման փուլում, թե՛ աշխատանքի պահին: Դուք պետք է մշտապես թիկունք լինեք միմյանց և չվախենաք թայմաութ վերցնելուց, հենց որ դրա կարիքը զգացվի (իսկ դա անպայման կլինի, եթե աշխատարանը շեղվի իր հունից): Թայմաութի ընթացքում վերլուծեք Ձեր մտքերն ու զգացողությունները՝ կասկածները փարատելու համար: Զրուցեք հետազոտող ու անկաշկանդ տոնով այն մասին, թե ինչպես շարունակել: Քայլերը կշռադատելիս մտածեք մասնակիցների մասին. *ինչն իրենց ավելի շատ օգուտ կտա, և ինչպե՞ս դա անել՝ հավատարիմ մնալով աշխատարանի նախապես որոշված նպատակին:*

Ստացված արձագանքների հիման վրա Դուք որոշում եք՝ շարունակել նույն ընթացքը, թե փոխել ուղղությունը: Որոշ դեպքերում անհրաժեշտ է պարզել մասնակիցների հետ՝ արդյոք նոր ուղին նրանց համար ընդունելի է: Այլ իրավիճակներում պետք է հենվեք Ձեր փորձի վրա և վստահեք սեփական դատողությանը՝ ընտրելով այն ընթացքը, որը Ձեր կարծիքով լավագույնն է տվյալ խմբի համար:

«Պլանավորումը ոչինչ է, պատրաստված լինելը՝ ամեն ինչ»:

Ջոն Ծոթեր, պրոֆեսոր և երկխոսության փորձագետ

Ֆասիլիտատորից համարձակություն է պահանջվում թայմաութ հայտարարելու համար, քանի որ կա ներքին վախ, որ դա կընկալվի որպես իրավիճակին չտիրապետելու նշան: Իրականում ամեն ինչ հակառակն է. թայմաութը փաստում է, որ Դուք լիարժեք ստանձնել եք Ձեր դերը և հստակ ցույց եք տալիս, թե ով է պատասխանատու գործընթացի համար:

Ֆասիլիտատորի պատրաստվածությունը

Ֆասիլիտատորը պետք է և՛ ծրագիր կազմի, և՛ մտովի նախապատրաստվի աշխատանքին: Սակայն որքան էլ լավ պլանավորեք, երբեք հնարավոր չէ կանխատեսել իրական ընթացքը: Հետևաբար, մտովի պատրաստված լինելն ավելի կարևոր է, քան սցենարի յուրաքանչյուր մանրուք նախապես սերտելը: Պատրաստված լինել նշանակում է մտովի տրամադրվել անորոշությանն ընդառաջ գնալուն՝ առանց հավասարակշռությունը կորցնելու: Սա թույլ է տալիս պահպանել երկխոսական կապը թե՛ Ձեր ներքին զգացողությունների, թե՛ մասնակիցների հետ:

Առաջին քայլը այն փաստի ընդունումն է, որ պլանավորումն ունի սահմաններ: Արդյունքի մի մասը միշտ կախված է համատեքստից, մասնակիցներից և այն ամենից, ինչ ծնվում է այստեղ և հիմա, և ինչին ֆասիլիտատորը չի կարող լիովին տիրապետել: Անորոշության որոշակի աստիճանը ոչ միայն բնական է, այլև անհրաժեշտ:

Երկրորդ քայլը տարբեր սցենարների շուրջ նախապես խորհելն է: Դա թույլ կտա Ձեր գործիքակազմում ունենալ հենց այն, ինչ պետք կգա տվյալ պահին: Կարող եք նախապես ինքներդ Ձեզ (կամ գործընկերոջը) տալ հետևյալ հարցերը.

- *Ո՞րն է լավագույնը, և ո՞րն է վատագույնը, որ կարող է պատահել աշխատարանի ժամանակ:*
- *Ո՞ր մեթոդներն ու գործիքները կարող են օգնել կոնկրետ իրավիճակներում:*

Այս հարցերի պատասխանները կծառայեն որպես կողմնորոշիչ գործընթացի ընթացքում՝ թե՛ սահուն աշխատանքի, թե՛ դժվարին իրավիճակների պահին:

Ֆասիլիտատորի գործիքակազմը

Ֆասիլիտատորի հիմնական ուժը հաղորդակցությունն է: Առաջին հերթին դա կապ հաստատելն է, ակտիվ լսելը, անդրադարձ կատարելը և հետազոտական հարցեր տալը (տես Գլուխ 2): Սակայն կան նաև այլ կարևոր հմտություններ, ինչպիսիք են համադրելը, մարտահրավեր նետելը և ներառելը:

Ֆասիլիտատորը՝

Ակտիվ լսում է
Ֆասիլիտատորն իր մարմնի լեզվով, ձայնի տոնայնությամբ և վերաբերմունքով ցույց է տալիս, որ իրեն իսկապես հետաքրքիր է այն, ինչ ասվում է: Նա տալիս է հետազոտական հարցեր, որոնք հարգալից կերպով ուսումնասիրում են սենյակում ինչող տեսակետները: Հարցերը սովորաբար բաց են՝ *«Կփորձե՞ք այդ մասին մի փոքր ավելին պատմել...Կարո՞ղ եք ավելի մանրամասն ներկայացնել...»*

Ամփոփում է
Ֆասիլիտատորը պարբերաբար ֆիքսում է, թե խումբը տվյալ պահին որ կետում է գտնվում՝ հաշվի առնելով նախնական աշխատանքային համաձայնությունները: Սա օգնում է համոզվել, որ բոլորը նույն ալիքի վրա են, սակայն վարողը միշտ պատրաստ է փոխել ընթացքը, եթե դրա կարիքը կա: Ամփոփումը հիմնվում է բացառապես մասնակիցների ասածների վրա: Ֆասիլիտատորը ձգտում է ընդհանրացնել կամ խմբավորել մտքերը, այլ ոչ թե մեկնաբանել դրանք կամ սեփական եզրահանգումներն անել: Նա անընդհատ ճշտում է մասնակիցների հետ արդյո՞ք ճիշտ է ընկալել նրանց միտքը, և հատուկ ուշադրություն է դարձնում լռակյաց մասնակիցներին:

Մարտահրավեր է նետում և ներառում մասնակիցներին
Որոշ խմբերում, որտեղ գերակշռում է լռությունը կամ մասնակիցները չափազանց զգուշավոր են (փորձում են «ճիշտ» երևալ), անհրաժեշտ է

երկխոսությունը շարժման մեջ դնել՝ նրանց մարտահրավեր նետելով: Ֆասիլիտատորը դա անում է՝ կարծիքների բևեռացման կամ զգուշավոր միտքը ավելի համարձակ հարցի վերաձևակերպելու միջոցով: Զգուշավոր ձևակերպում՝ *«Ինչ-որ առումով կարծում եմ, որ երբեմն կարող է մի փոքր դժվար լինել…»*. Ավելի համարձակ ձևակերպում՝ *«Այսինքն Ձեզ համար իսկապես շատ դժվար է…»:*

Այլ խմբերում անհրաժեշտ է հակառակ մոտեցումը: Երբ արդեն կան սուր և բևեռացված կարծիքներ, ֆասիլիտատորը ձգտում է ներառել այդ տեսակետները՝ ցույց տալով, թե տարբեր կողմերն ինչ ընդհանրություններ ունեն: Դա կարելի է անել՝ ընդգծելով երկուստեք կարևոր որևէ արժեք. *«Թեև դուք տարբեր կերպ եք պատկերացնում ընտանիքի մոդելը, բայց երկուսդ էլ համամիտ եք, որ ընտանիքի անդամների միջև հարգանքն ու ապահովությունն ամենակարևորն են, ճի՞շտ եմ հասկանում»:*

Երբ երկխոսությունն իսկապես ստացվում է, և այստեղ ու հիմա ծնվում են նոր բացահայտումներ, ֆասիլիտատոր լինելը իսկական հաճույք է: Սակայն երբեմն կարող եք զգալ, որ կանգնած եք շատ փխրուն հողի վրա:

Ֆասիլիտատորի մարտահրավերները՝ դիմադրություն

Դիմադրությունը այն իրավիճակն է, երբ զգում եք, որ հայտնվել եք «փակուղում» կամ կորցրել եք հավասարակշռությունը: դա այն պահն է, երբ կաշկանդված եք զգում, վիրավորվում եք որևէ ցավոտ թեմայից կամ նույնիսկ վախենում եք: Օրինակ՝ հանկարծ նկատում եք, որ փորձում եք ամեն գնով համոզել մասնակցին, որ Դուք ճիշտ եք, իսկ նա՝ սխալ: Կամ երբ հեգնական կամ անհամաձայնություն արտահայտող դիտողություն եք անում: Այլ կերպ ասած՝ դա այն պահն է, երբ Ձեր հաղորդակցությունը դադարում է լինել երկխոսական:

Ինչ է դիմադրությունը

Դիմադրությունը օրինաչափ արձագանք է, երբ մեր տեսակետներն ու արժեքները թիրախավորվում են: Քանի որ երկխոսությունը հաճախ նման սուր իրավիճակներ է առաջացնում, դիմադրության ի հայտ գալը լիովին բնական է և գրեթե միշտ ներկա է աշխատարաններում:

Դիմադրությունը կարող է դրսևորվել տարբեր ձևերով: Օրինակ՝ մասնակիցներից մեկը անընդհատ զբաղված է հեռախոսով, մյուսը կասկածի տակ է դնում Ձեր փորձը՝ հարցնելով. *«Դուք ընդհանրապես գիտե՞ք՝ ինչի մասին եք խոսում»,* իսկ մեկ ուրիշը պարզապես բողոքում է, որ *հոգնել է այս ամենից:*

Դիմադրությունը կարող է լինել նաև ներքին՝ այն անհանգստությունը, որը զգում եք, երբ բախվում եք Ձեր արժեքներին հիմնովին հակասող տեսակետների:

Որքան ուժեղ են հույզերը, այնքան դժվար է դրանց առերեսվելը: Բնական է, որ նման պահերին ցանկանում եք խուսափել տհաճությունից, անտեսել այն կամ մտնել վեճի մեջՁեր ճշմարտացիությունն ապացուցելու համար: Սակայն հենց այդ պահին էլ Դուք շեղվում եք երկխոսության ուղուց: Հեշտ է ներքաշվել վիճաբանության մեջ, որտեղ Ձեր հիմնական նպատակը դառնում է դիմացինին համոզելն ու բանավեճում հաղթելը: Սա նշանակում է, որ Դուք շեղվում եք երկխոսության ուղուց:



Ֆասիլիտատորի համար անհարմարության զգացումը լիովին բնական է: Յուրաքանչյուր ոք, ով երբևէ աշխատարան է վարել, անպայման ունեցել է անվստահության կամ երերուն հիմքի վրա լինելու պահեր: Ընդունելի է ցույց տալ, որ Դուք էլ ունեք կասկածներ, սեփական տեսակետներ ու ամուր արժեքներ: Գլխավոր մարտահրավերը ճիշտ հավասարակշռություն գտնելն է՝ մի կողմից պահպանել մասնագիտական դերը, մյուս կողմից՝ համարձակվել լինել անկեղծ և մնալ ինքներդ Ձեզ հետ: Որպես ֆասիլիտատոր՝ Դուք սենյակում տեղի ունեցող գործընթացի ուղեկիցն ու ուղղորդողն եք, և մասնակիցներն ակնկալում են, որ Դուք կմնաք այդ դերի շրջանակում: Այդ պատճառով կարևոր է տեղի ունեցածը անձնավորված չընկալել, այլ դիտարկել որպես գործընթացի բնական մաս և երկխոսությունն ավելի խորացնելու հնարավորություն:

«Անհարմար բարեկամը»

Դիմադրությունը կարելի է համեմատել «անհարմար բարեկամի» հետ, որի կողքին ընտանեկան հավաքների ժամանակ ոչ ոք չի ցանկանում նստել: Նա նյարդայնացնող հարցեր է տալիս և խախտում է վարվելակարգի կանոնները: Դուք բնազդաբար ցանկանում եք կամ խուսափել նրանից, կամ կտրուկ պատասխանել: Նման բարեկամը հաճախ սադրիչ է և թվում է, թե նրա միակ նպատակը Ձեր նախապես մշակած ծրագիրը տապալելն է:

«Մասնակիցներից մեկը շարունակաբար բացասական էր արտահայտվում մեր աշխատարանի մասին: Մենք արժևորեցինք նրա անկեղծությունը և հղում արեցինք երկխոսության սկզբունքներից մեկին՝ ակնվությանը: Լսեցինք նրա տեսակետը և նույնքան բաց կիսեցինք մեր կարծիքները իրենց հուզող հարցի վերաբերյալ: Դա բարդ էր, քանի որ ես սկզբունքորեն համաձայն չէի նրա հետ: Սակայն հանդիպումից հետո նա ինձ ընկերության առաջարկ ուղարկեց Ֆեյսբուքում և գրեց՝ «Շնորհակալություն մեր գաղափարները լսելու համար: Հիմա ես հասկանում եմ՝ ինչ է երկխոսությունը: Մենք պետք է լսենք միմյանց»:
Լինա (Հորդանան), երկխոսության դեսպան:

Փոխարենը՝ կարող եք այդ անհարմար բարեկամին դիտարկել որպես ցանկալի մարտահրավեր: Նման մոտեցումը զգալիորեն կհեշտացնի նրա հետ առնչվելը: Աշխատարանի ընթացքում այդպիսի բարեկամ կարող է դառնալ գործընթացի առանցքային մասնակիցներից մեկը, ով նույնիսկ կօգնի մյուսներին ավելի

խորությամբ բացահայտել երկխոսությունը: Ընդունելով դիմադրությունը և փորձելով հասկանալ, թե ինչ է թաքնված դրա հետևում, Դուք հնարավորություն եք ստանում գործընթացն առաջ մղել հենց այդ դիմադրության միջոցով:

Դիմադրության մեջ կարող են լինել արժեքավոր մտքեր, որոնք կօգնեն խորացնել փոխըմբռնումը: Կօգտվե՞ք այդ հնարավորությունից, թե՞ ոչ՝ կախված է նրանից, թե որքան տեղ կտաք այդ դիմադրությանը և ինչպես կկառավարեք այն:

Որպեսզի դիմադրությունը չխաթարի ամեն ինչ, առաջին քայլը դրա առկայությունն ընդունելն է: Հաջորդը սեփական վերաբերմունքի վերանայումն է. փորձեք գիտակցել, թե ինչն է Ձեզ համար դարձել մարտահրավեր և ինչ եք զգում այդ պահին: Կարող եք սկսել՝ խորհելով այս պնդումների շուրջ՝

- Դիմադրությունը բնական արձագանք է, երբ մեր աշխարհայացքն ու ինքնությունը հարցականի տակ են դրվում:
- Դիմադրությունը սրվում է, երբ մեզ փորձում են որևէ բան համոզել:
- Դիմադրությունը հույզ է, ուստի այն հնարավոր չէ պարզապես փաստարկներով կամ վիճաբանությամբ լռեցնել:
- Դիմադրությունը մեղմանում է, երբ մարդն իրեն լսված, տեսնված ու հասկացված է զգում:
- Դիմադրությունը կարելի է մասամբ հասկանալ՝ պարզելով, թե ինչ է թաքնված դրա խորքում, բայց միևնույն ժամանակ հավատարիմ մնալով սեփական սկզբունքներին:
- Դիմադրությունը ծնում է դիմադրություն:

Հաջորդիվ կփորձենք հասկանալ դիմադրության ընթացքը և այն վարքագիծը, որը սովորաբար դրսևորվում է նման իրավիճակներում:

«Աշխատարաններից մեկի ժամանակ ունեի մի մասնակից, ով ընդամենը երեք ժամում լիովին փոխվեց: Սկզբում նա շարունակ ընդհատում էր բոլորին, տպավորություն էր, թե ուզում էր միայն իր ձայնը լսել: Բայց երբ փորձեցինք «կախարդական փայտիկով» երկխոսության մեթոդը, նա կերպարանափոխվեց: Ինձ համար բեկումնային պահ էր տեսնել նման փոփոխություն այդքան կարճ ժամանակում»:

Պատրիսիա (Եգիպտոս), երկխոսության դեսպան:

Դիմադրությանը պատասխանելու երեք մոտեցում

Պարզ ասած՝ դիմադրությանը կարելի է արձագանքել երեք եղանակով՝

- Հակահարված. Դուք մտնում եք պաշտպանողական դիրք և պատասխան հարված հասցնում՝ վիճում եք, փորձում եք ամեն գնով համոզել, քննադատում կամ հեգնում եք:
- Նահանջ. Դուք փախչում եք իրավիճակից՝ օգտագործելով հումոր կամ պարզապես անտեսելով ասվածը:

Այս երկու արձագանքները հաճախ տրվում են բնազդաբար, բայց դրանցից ոչ մեկը չի օգնում երկխոսությանը և չի մեղմում դիմադրությունը: Հակառակը՝ դրանք միայն սրում են լարվածությունը:

Սակայն գոյություն ունի նաև երրորդ մոտեցումը, երբ փորձում եք հասկանալ, թե ինչ է կատարվում թե՛ Ձեր (ինքնաանդրադարձի միջոցով), և թե՛ դիմացինի ներսում: Դուք գործի եք դնում երկխոսության գործիքները՝ պահպանում եք կապը, ակտիվ լսում եք և տալիս հետազոտական հարցեր: Ձեր ամբողջ ուշադրությունը կենտրոնացնում եք երկխոսական դիրքը պահելու վրա: Սա պարզ է հնչում, բայց իրականում բարդ մարտահրավեր է, երբ դեմ առ դեմ բախվում եք դիմադրությանը: **(Տես նշում 2, Հավելված 4)**:

Դիմադրության հետ աշխատելու գործիքները

Դիմադրության հետ աշխատելու ամենաարդյունավետ տարբերակը Ձեր ուշադրությունը սուր կարծիքների հետևում թաքնված արժեքներին և կարիքներին ուղղելն է: Դուք սկսում եք ակտիվորեն աշխատել այն տեսակետների հետ, որոնք ներկայացնում է «անհարմար բարեկամը»՝ հետաքրքրությամբ հարցնելով, թե ինչ է թաքնված դրանց խորքում: Դուք ստեղծում եք ապահով տարածք հույզերի համար՝ անդրադառնալով ասվածին՝ *«Ասում եք՝ երկխոսությունն ուղղակի կենացների մակարդակի խոսակցություն է: Նկատում եմ, որ սա Ձեզ համար իսկապես կարևոր կետ է: Կուզեի ավելին իմանալ՝ կմանրամասնե՞ք»:*

Այսպիսով՝ Դուք ընդունում եք մասնակցի՝ սեփական կարծիք ունենալու իրավունքը: Դուք ամրապնդում եք կապը՝ նրան լրացուցիչ ուշադրություն տրամադրելով (օրինակ՝ ընդմիջման ժամանակ զրուցելով լիովին այլ թեմայից): Երբ հաջողվում է կապ հաստատել «անհարմար բարեկամի» հետ, երկխոսությունը վերադառնում է իր բնական հունը՝ հաճախ բերելով նոր բացահայտումներ և ավելի խորը ըմբռնում: Սա վերաբերում է ոչ միայն ամբողջ խմբի գործընթացին, այլև, որ ամենակարևորն է, հենց այդ «անհարմար բարեկամի» հետ կապին:

Ձեր սեփական ցավոտ կետերը

Երբեմն դիմադրությունն ուղղված է հենց Ձեզ՝ ֆասիլիտատորին, և շատ հեշտ է այն անձնավորված ընդունել: Կամ օրակարգում կարող է լինել մի հարց, որին Դուք խորապես տիրապետում եք, նվիրված եք կամ ունեք անձնական փորձ, որն արթնանում է այդ թեմայից: Նման պահերին իսկապես դժվար է մնալ ֆասիլիտատորի դերում և պահպանել հետազոտողի ու հետաքրքրասեր մոտեցումը նույնիսկ սեփական տեսակետների հանդեպ: Որպես ֆասիլիտատորի՝ Ձեր մասին ամենակարևոր բացահայտումները կատարում եք հենց այն իրավիճակներում, երբ զգում եք «հակահարված տալու» կամ «նահանջելու» մղում: Ահա թե ինչու է օգտակար նախապես ինքնազննում անել և հասկանալ, թե որտեղ են Ձեր սեփական ցավոտ կամ «թեժ» կետերը:

Դրա համար կարող եք պարզապես հարցնել ինքներդ Ձեզ՝ *«Ինչո՞ւ է սա ինձ հուզում», «իրականում ինչի՞ մասին է սա»:*

Եթե հասկանաք, թե կոնկրետ իրավիճակներում ինչն է Ձեզ ստիպում այս կամ այն կերպ արձագանքել, կբացահայտեք Ձեր սեփական դիրքորոշումը՝ այն արժեքներն ու տեսակետները, որոնք կրում եք Ձեր ներսում: Նման գիտակցումը օգնում է (հնարավոր է ուրիշների հետ անդրադարձի և փորձի փոխանակման միջոցով) գտնել դիմադրության հետ աշխատելու այլընտրանքային և ավելի հետազոտական մոտեցումներ:

Դուք նույնիսկ կարող եք օգտագործել Ձեր վիրավորված լինելու փաստը՝ գործընթացն առաջ մղելու համար: Դա կարելի է անել՝ բացահայտ արտահայտելով Ձեր զգացածը և կիսվելով տեղի ունեցածի վերաբերյալ Ձեր դիտարկումներով: Դուք անկեղծորեն խոստովանում եք, որ հուզվել (կամ վիրավորվել) եք, բայց միաժամանակ մնում եք խմբի գործընթացի համար պատասխանատու անձի դերում: Դուք «գնդակը վերադարձնում եք» մասնակիցներին և տեղի ունեցածը դարձնում համընդհանուր քննարկման նյութ՝ երկխոսությունը ճիշտ հուն վերադարձնելու համար՝ *«Ինկեղծ ասած՝ քո ասածն ինձ մի պահ խոցեց: Այն կպավ ինձ համար շատ կարևոր արժեքների: Իսկ դու ինչ զգացիր այս ընթացքում: Ըստ քեզ՝ ինչ արժեքներ են այստեղ բախվում»:*

Դերում մնալը, երբ Ձեզ հենց նոր ցավեցրել են, հավասարակշռության իսկական փորձություն է: Այնուամենայնիվ, սա հրաշալի հնարավորություն է թե՛ Ձեր ինքնաճանաչման, թե՛ մասնակիցների համար՝ երկխոսության իրական էությունը հասկանալու տեսանկյունից:

Դիմադրությանը ընդառաջ գնալն ու այն մասնակիցների հետ վերլուծելը ֆասիլիտատորի պատասխանատու դիրքորոշման նշան է: Այն Ձեր մասին չափազանց արժեքավոր գիտելիք է տալիս, որը պետք կգա հաջորդ անգամ նման իրավիճակում հայտնվելիս: Դուք շատ ավելի հեշտ կճանաչեք և կհասկանաք այդ վարքագիծը, երբ բախվեք դրան ուրիշների կամ հենց Ձեր կողմից: Ի վերջո, գրեթե բոլորս երբևէ հայտնվել ենք «անհարմար բարեկամի» դերում:

Մտքի ճկունություն

Ինչպես քամուց թեքված ծառն է աճում որոշակի ուղղությամբ, այնպես էլ մենք ձևավորվում ենք մեր դաստիարակության և փորձառությունների ազդեցությամբ: Մեծանալով՝ մենք ձգվել ենք մի կողմ՝ կրելով մեզ փոխանցված տեսակետների, արժեքների և աշխարհայացքի ազդեցությունը: Դիմադրությունը նման է նոր ուղղությամբ փչող քամու: Գիտակցված ջանք է պահանջվում մեր սովորածին հակառակ՝ «մյուս կողմ ձգվելու» համար:

(Տե՛ս նշում 3, Հավելված 4):





Լավ ֆասիլիտացիայի խորհուրդներ

1. Դուք օրինակ եք: Ստեղծեք ներգրավող կապ՝ ժպտալով և դրսևորելով ջերմ, արժևորող ու հանդուրժող վերաբերմունք: լսեք, լսեք, լսեք, խոսեք և լսեք: Կիրառեք երկխոսության գործիքները:

2. Վստահեք ինքներդ Ձեզ, Ձեր պլանին և գործընթացին: Ձեր սցենարը ուղեցույց է, ոչ թե օրենք: Պատրաստ եղեք ընթացքում փոխել ուղղությունը և պահեստում միշտ ունեցեք Պլան Բ: Օգտագործեք այն ամենը, ինչ կատարվում է սենյակում՝ թե Ձեր ու գործընկերների, թե Ձեր ու մասնակիցների միջև: Վստահեք Ձեր ներքին ձայնին:

3. Թեև կարող եք կանգնած լինել ուշադրության կենտրոնում, աստղը Դուք չեք: Առաջին պլանում պետք է լինեն մասնակիցների մտքերն ու տեսակետները:

4. Եղեք բնական: Եղեք Ձեր լավագույն տարբերակը: Ոչ ոք չի կարող անել ամեն ինչ միանգամից, բայց յուրաքանչյուրը կարող է ինչ-որ բան անել իր առավելագույնի չափով: Կենտրոնացեք Ձեր ուժեղ կողմերի վրա և աշխատեք զարգացնել այն կողմերը, որտեղ դժվարություններ ունեք:

5. Ինքնաանդրադարձ արեք: Աշխատարանից հետո ժամանակ տրամադրեք Ձեր փորձն ամրապնդելու համար՝ վերլուծելով այն գործընկերոջ, ղեկավարի կամ մենթորի հետ: «Սովորել՝ սեփական քայլերը և դժվարությունները վերլուծելով» սկզբունքը լիովին կիրառելի է նաև ֆասիլիտատորի համար:

ՆՇՈՒՄՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 5

ԵՐԿԽՈՍՈՒԹՅՈՒՆԸ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆՈՒՄ

Այս բաժնում կգտնեք գործնական գաղափարներ և ոգեշնչում այն մասին, թե ինչպես հարստացնել աշխատարանը տարբեր վարժություններով ու խաղերով: Կախված Ձեր փորձից, լսարանից և նպատակներից՝ կարող եք ազատորեն ընտրել և համադրել դրանք: Վարժությունները բաժանված են երեք խմբի.

1. Երկխոսության շրջանակ. վարժություններ, որոնք կօգնեն ձևավորել աշխատարանի ընդհանուր կառուցվածքը՝ սկսած մեկնարկից և խաղի կանոններից մինչև ամփոփում և գնահատում:

2. Երկխոսության նախապատրաստում. վարժություններ, որոնք կենդանացնում են երկխոսության չորս հիմնարար սկզբունքները՝ բացություն, վստահություն, ազնվություն և հավասարություն: Առաջին վարժությունն իր մեջ ներառում է չորս կարճ խաղ «սառույցը կոտրելու» համար: Հաջորդ հինգը դրանց մի փոքր ավելի ծավալուն տարբերակներն են: Վերջին վարժությունն օգնում է մասնակիցներին ավելի հստակ ընկալել, թե իրականում ինչ է երկխոսությունը:

3. Մարտահրավեր՝ երկխոսության միջոցով. վարժություններ, որոնք կօգնեն գործնականում կիրառել երկխոսության հմտությունները և ավելի խորը հասկանալ դրա իմաստը: Սրանցից մի քանիսը նաև հիանալի հիմք կարող են դառնալ տարբեր թեմաների շուրջ բուն երկխոսություն սկսելու համար:

Ինչպես ընտրել վարժությունները

Անկախ նրանից՝ նախընտրում եք հակիրճ, թե մանրամասն պլանավորում, միշտ հիշեք հաջողված աշխատարանի հիմնական բաղադրատոմսը: Վարժություններ ընտրելիս և սցենար կազմելիս հաշվի առեք այս երեք առանցքային կետերը.

1. Միշտ սկսեք մասնակիցների խմբից և Ձեր նպատակից. ոնց եմ ուզում հասնել այս աշխատարանով, և ինչ է իրականում անհրաժեշտ մասնակիցներին:

2. Վարժություն, անդրադարձ, ուսուցում. յուրաքանչյուր վարժությունից հետո տեղ տվեք անդրադարձին, ապա ձևակերպեք քաղած դասերը:

3. Բազմազանությունը ապահովում է դինամիկան. հերթագրեք վարժությունների տարբեր տեսակները, որպեսզի աշխատարանը վերածվի ներդաշնակ երաժշտական ստեղծագործության, որտեղ Դուք դիրիժորն եք: Ձեր կարճ ելույթները, երբ ուշադրության կենտրոնում Դուք եք, համադրեք մասնակիցների խորասուզման ու անդրադարձի հետ՝ թե՛ զույգերով, թե՛ ընդհանուր քննարկումների ձևաչափով: Ակտիվ, անգամ շարժողական վարժությունները միացրեք ավելի հանգիստ ու մտորում պահանջող առաջադրանքների հետ:

Հաջողված աշխատարանի բաղադրատոմսի և սցենար կազմելու մասին ավելի մանրամասն կարող եք կարդալ 3-րդ գլխում:

Ինչ է պետք հաշվի առնել

Եթե առաջին անգամ եք ֆասիլիտատորի դերում, խորհուրդ է տրվում ճշգրիտ հետևել վարժությունների հրահանգներին, մինչև դրանք մի քանի անգամ չփորձարկեք: Միաժամանակ միշտ հաշվի առեք ստեղծված իրավիճակն ու մասնակիցների խումբը: Օրինակ, եթե վարժությունը ենթադրում է ֆիզիկական շփում, բայց տեսնում եք, որ մասնակիցներն ակնհայտորեն կաշկանդված են, պահեստում ունեցեք այլընտրանքային տարբերակ: Կամ, եթե ըստ սցենարի պետք է ամփոփիչ քննարկում անեք մեծ խմբով, բայց մասնակիցները պասիվ են, նախ առաջարկեք քննարկել զույգերով, ապա նոր միայն արդյունքները ներկայացնել ամբողջ խմբին: Կարող եք նաև առաջարկել, որ մասնակիցներն արտահայտվեն հերթով՝ շրջանով: Այստեղ ճկունությունն առանցքային է:

Անկախ Ձեր փորձառությունից՝ վարժությունների հրահանգները միշտ տվեք պարզ և հստակ: Մասնակիցների համար վարժությունը գրեթե միշտ նոր է, ուստի լավ է ևս մեկ անգամ համոզվել, որ բոլորը ճիշտ են հասկացել առաջադրանքը:

Պլանավորման հմտությունների մասին ավելի խորն ընթերցեք 3-րդ գլխում, ֆասիլիտատորի դերի մասին՝ 4-րդ գլխում, իսկ սցենարների օրինակներ կգտնեք Հավելված 3-ում:

Հաճելի ընթացք:



Ձևանմուշ

Ստորև ներկայացված յուրաքանչյուր վարժություն ունի համառոտ նկարագրություն, որը կօգնի Ձեզ հասկանալ՝ արդյոք այն համապատասխանում է Ձեր նպատակին: Վարժությունները ներկայացված են հետևյալ հինգ ձևաչափով.



Նպատակ. Ինչի՞ համար է *նախատեսված* տվյալ վարժությունը: Ինչ ներուժ ունի այն երկխոսության Էությունը բացահայտելու համար: Ինչպիսի՞ հնարավորություններ է տալիս այս մեթոդը *որևէ թեմայի շուրջ գործնական երկխոսություն վարելու համար:*



Քայլ առ քայլ. Վարժության անցկացման հստակ և հաջորդական նկարագրությունը:



Անդրադարձ. Գաղափարներ այն առանցքային կետերի վերաբերյալ, որոնք կարևոր է շեշտադրել տվյալ վարժության շրջանակում: Հարցերի օրինակներ, որոնք կօգնեն ամփոփել քաղած դասերը: Հիշեք, որ կոնկրետ խմբի համար կարող են ավելի տեղին լինել այլ հարցեր:



Մանրամասներ. Ուղեցույց մասնակիցների քանակի, տևողության, անհրաժեշտ նյութերի, տարածքի և նմանատիպ այլ մանրամասների վերաբերյալ:



Գաղափարների շտեմարան. Ինչպե՞ս կարելի է ձևափոխել նույն վարժությունը: Այստեղ կգտնեք օգտակար հուշումներ, հետաքրքիր բացահայտումներ և պատմություններ երկխոսության դեսպանների անձնական փորձից: Վերջում անդրադարձել ենք այն մարտահրավերներին, որոնց ֆասիլիտատորը կարող է հանդիպել իր աշխատանքում:

Վարժությունների 1-ին խումբ. Երկխոսության շրջանակ



Աշխատարանի մեկնարկը պետք է խթանի խմբային դրական դինամիկան և օգնի մասնակիցներին իրենց հանգիստ զգալ, որպեսզի երկխոսությունը հնարավորինս բնական ծավալվի: Դրա համար կարող եք կիրառել «Գրանցում» (Check-in) վարժությունը, որը նկարագրված է 1.1 բաժնում: Բացման փուլը նաև գծում է աշխատարանի ընդհանուր շրջանակը, օրինակ՝ համատեղ սահմանելով հստակ կանոններ (ինչպես անել դա՝ տես 1.2 վարժությունում):

Ուսուցման արդյունավետության և երկխոսության շարունակականությունն ապահովելու համար կարևոր է ճիշտ ամփոփել ու եզրափակել գործընթացը: Սա վերաբերում է թե՛ ամբողջ աշխատարանին, թե՛ յուրաքանչյուր առանձին վարժությանը (տես 1.3 վարժությունը):

Ֆասիլիտատորին անհրաժեշտ է հետադարձ կապ՝ հասկանալու՝ ինչ են քաղել մասնակիցները աշխատարանից: Մասնակիցների համար կարևոր է հարգալից և ամբողջականձևովամփոփելիրենցանցածուղին՝փակելովբացմնացածհարցերը և անդրադառնալով թե՛ սովորածին, թե՛ աշխատանքային ընթացքին: Գնահատման տարբեր օրինակներ ներկայացված են 1.4 և 1.5 վարժություններում:

1.1. Գրանցում

Այս վարժությունը նպաստում է վստահելի և ապահով միջավայրի ձևավորմանը, որտեղ բոլորը իրենց ներգրավված են զգում: Այն սկսվում է աշխատարանը որպես ճամփորդություն պատկերացնելով: Ինչպես ուղևորությունից առաջ վերջին քայլը գրանցումն է, որը հնարավորություն է տալիս մեկնել, այստեղ ևս սա խորհրդանշական պահ է: Յուրաքանչյուր մասնակից ներկայանում է կամ հաստատում իր ներկայությունը՝ ասես ասելով. «Ես այստեղ եմ և ձեզ հետ միասին մասնակցում եմ այս գործընթացին»: Մեկ անգամ արտահայտվելով՝ մասնակիցները ավելի գիտակցված են ներգրավվում, ինչն անմիջապես փոխում է խմբի դինամիկան:

Նպատակ

- Ստեղծել ապահով միջավայր երկխոսության համար՝ հնարավորություն տալով բոլորին խոսել: Մասնակիցները կարող են ներկայանալ, կիսվել իրենց ակնկալիքներով կամ աշխատանքը սկսելու հետ կապված զգացողություններով: Սա նաև օգնում է կապեր հաստատել խմբում, քանի որ մասնակիցները տեղեկություններ են ստանում միմյանց մասին:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը սկսում է աշխատարանը՝ երկխոսությունը ներկայացնելով որպես ճամփորդություն: Նա բացատրում է, որ կարևորը ոչ թե կոնկրետ վերջնակետին հասնելն է, այլ հենց ընթացքը և այն, ինչ տեղի է ունենում ճանապարհին: Կարևոր է, որ յուրաքանչյուրը ներկա լինի թե՛ ֆիզիկապես, թե՛ մտքով: Այդ պատճառով իրականացվում է «գրանցում», որպեսզի բոլորը իրենց զգան գործընթացի լիարժեք մասնակից: Քննարկումը կարող եք ուղղորդել հետևյալ հարցերով.

- *Ինչ է Ձեր անունը, և ինչ կրաղմունք ունեք:*
- *Ինչն է Ձեզ մոտիվացրել մասնակցել այս աշխատարանին:*
- *Ինչ եք զգում այստեղ գտնվելով:*
- *Ինչ թաքնված տաղանդ ունեք:*
- *Ո՞վ կամ ինչն է Ձեզ այսօր բերել այստեղ:*
- *Ինչ կուզեիք իմանալ կամ հասկանալ երկխոսության մասին աշխատարանի ավարտին:*
- *ինչ եք ակնկալում անել երկխոսության միջոցով այս աշխատարանից հետո:*
- *Ե՞րբ եք Ձեզ զգում Ձեր տարերքի մեջ:*

Հարցերի քանակը և տեսակը ընտրեք՝ ելնելով խմբի առանձնահատկություններից, թեմայից և ժամանակից: Մասնակիցները հերթով պատասխանում են ընտրված հարցերին:

Անդրադարձ

Գրանցումից հետո խնդրեք մասնակիցներին նկատել, թե ինչպես է փոխվել խմբի մթնոլորտը: Սա կօգնի նրանց հասկանալ, որ մասնակիցների միջև կապն ու խմբային դինամիկան առանցքային են երկխոսության համար, և մեր շփման ձևը ուղղակիորեն ազդում է մեր հարաբերությունների վրա:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Վարժությունը կարող է անցկացվել ցանկացած թվով մասնակիցների հետ, սակայն մեծ խմբերի դեպքում (20-25 հոգուց ավելի) գրանցումը պետք է լինի շատ հակիրճ: Այս դեպքում կարելի է կիրառել նաև ոչ վերբալ տարբերակներ, օրինակ՝ «մատներով 1-ից 5 սանդղակով ցույց տվեք, թե որքանով եք պատրաստ սկսելու» կամ «որքանով եք մոտիվացված»: Այնուհետև մասնակիցների հետ անդրադարձեք, թե որքան կարևոր է հաղորդակցվելիս հասկանալ դիմացինի վիճակը:
Ժամանակ	Առավելագույնը՝ 1 րոպե յուրաքանչյուր մասնակցի համար:
Անհրաժեշտ նյութեր	Չկան:

Գաղափարների շտեմարան

Մասնակիցները կարող են պատասխանել հարցերին նաև «պոպկորնի» մեթոդով. նրանք արտահայտվում են այն պահին, երբ պատրաստ են, այլ ոչ թե ըստ հերթի: Սա գործընթացը դարձնում է ավելի դինամիկ, ինչը հատկապես արդյունավետ է մեծ խմբերի դեպքում:

Տարբերակ 1. **Եզրափակիչ անդրադարձ (Check-out):** Աշխատարանի վերջում այս վարժությունը օգնում է ամփոփել ամբողջ գործընթացը: Մասնակիցները կամայական հերթականությամբ մի քանի բառով կիսվում են իրենց «ճամփորդության» տպավորություններով՝ *ինչ տեսան կամ լսեցին:*

Կարող եք նաև առաջարկել ամփոփիչ մտքեր հայտնել հետևյալ հարցերի շուրջ.

- Ինչ՞ զգացողությամբ եմ հեռանում այստեղից:
- Կամ արդյոք որևէ միտք, որը կցանկանայի կիսել մյուս մասնակիցների կամ ֆասիլիտատորի հետ:

Վարժությունն ավելի աշխույժ դարձնելու համար կարող եք շրջան կազմել: Երբ մասնակիցն արտահայտվում է, նա մի քայլ հետ է գնում: Կարելի է նաև օգտագործել գնդակ՝ այն փոխանցելով հաջորդ խոսողին:

Այս վարժությունը հիմնված է Խորը ժողովրդավարության (Deep Democracy) սկզբունքների վրա (տես օգտագործված գրականության ցանկը):

1.2. Կանոնների սահմանում

Այս վարժությունը օգնում է գծել աշխատարանի շրջանակը և ստեղծել երկխոսության համար անհրաժեշտ հիմքը: Սահմանվում են այնպիսի կանոններ, որոնք ընդհանուր են թե՛ ֆասիլիտատորի, թե՛ մասնակիցների համար: Սա նաև լավ առիթ է, որ մասնակիցները հենց սկզբից ներգրավվեն և ներկայացնեն իրենց մոտեցումները:

Նպատակ

- Ստեղծել վստահելի միջավայր՝ սահմանելով շփման հստակ կանոններ և նորմեր:
- Մասնակիցներին ներգրավել աշխատարանի ձևավորման մեջ՝ նրանց հետ համատեղ սահմանելով աշխատանքի սկզբունքները:
- Օգնել ֆասիլիտատորին ապահովել հարգալից և կառուցողական ընթացք:

Քայլ առ քայլ

Նախ ներկայացրեք կանոնների տրամաբանությունն ու դրանց անհրաժեշտությունը: Այնուհետև հարցրեք մասնակիցներին, ըստ իրենց, որ նորմերը պետք է գործեն աշխատարանի ընթացքում:

Օրինակ՝ *«Ինչ է մեզ պետք այսօր լավ երկխոսություն ունենալու համար»:*

Գրառեք առաջարկները՝ ճշտելով մասնակիցների հետ, որ ճիշտ եք հասկացել նրանց միտքը: Որոշ ձևակերպումներ կարող են լրամշակման կարիք ունենալ: Եթե խումբը առաջարկներ չունի, ֆասիլիտատորը կարող է առաջարկել երեք կամ ավելի կանոն, որոնք մասնակիցները քննարկում են զույգերով կամ փոքր խմբերով: Վերջում համոզվեք, որ բոլորը հստակ հաստատում են, որ այս կանոններն ընդունված են և գործելու են:

Կանոնների օրինակներ՝

- ուշադիր լսել միմյանց և թույլ տալ ավարտել միտքը
- ընդունել մեր տարբերությունները և բաց լինել դրանց հանդեպ
- հարցնել, եթե ինչ-որ բան անհասկանալի է
- մասնակցել ըստ ցանկության (կարելի է նաև պարզապես լսել):

Ավարտեք Ձեր դրական ակնկալիքների մասին մի քանի խոսքով: Սա կօգնի թեթևացնել կանոնների հետ կապված ավելորդ լրջությունը:

Անդրադարձ

Այլ անվանումներ. Կանոնները կարելի է անվանել նաև համագործակցության սկզբունքներ, զարգացման նորմեր կամ մեր աշխատանքային համաձայնությունները: Որոշ դեպքերում «կանոնների հավաքածու» կամ «խաղի կանոններ» ձևակերպումները կարող են ընկալվել որպես պարտադրանք:

Մասնակիցների ձևակերպումներ. Օգտագործեք հենց մասնակիցների բառերը: Որպես ֆասիլիտատոր կարող եք օգնել ձևակերպել նախադասությունները, բայց զգուշ եղեք, որ չպարտադրեք Ձեր նախապես սահմանած կանոնները:

Կառուցողական մոտեցում. Աշխատեք առաջարկները դարձնել դրական: Եթե առաջարկը վերաբերում է անցանկալի երևույթի, միասին գտեք դրա կառուցողական տարբերակը: Օրինակ՝ «մի՛ ընդհատեք»-ը փոխարինեք «լսեք մինչև վերջ» կամ «թույլ տվեք ավարտել միտքը» ձևակերպմամբ:

Մթնոլորտի ձևավորում. Բոլոր առաջարկներին մոտեցեք լուրջ և դրական: Աշխատարանի մեկնարկային փուլն է որոշում հետագա երկխոսության ընդհանուր տրամադրությունը: Սա լավ հնարավորություն է երկխոսության մոտեցումը հենց սկզբից գործնականում կիրառելու համար:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Վարժությունը կարող է անցկացվել ցանկացած թվով մասնակիցների հետ, սակայն 20–25 հոգուց ավելի մեծ խմբերի դեպքում նպատակահարմար է մասնակիցներին բաժանել փոքր խմբերի: «Հատակին» տարբերակի դեպքում (տես ստորև) յուրաքանչյուր խմբից մի քանի հոգի ներկայացնում է իր մոտեցումը՝ բացատրելով, թե ինչպես են ընկալել տվյալ կանոնը: Մյուս մասնակիցները կարող են լրացնել կամ մեկնաբանել հնչած մտքերը:
Ժամանակ	Առավելագույնը՝ 30 րոպե:
Անհրաժեշտ նյութեր	Ֆլիպչարտ կամ ստվարաթուղթ, մարկերներ և կպչուն ժապավեն՝ կանոնները պատին փակցնելու համար:

Գաղափարների շտեմարան

Տարբերակ 1. **«Հատակին»**

Ֆասիլիտատորը նախապես պատրաստում է մի քանի կանոն՝ յուրաքանչյուրը գրված առանձին թղթի վրա (A4 կամ A3): Թղթերը դրվում են հատակին՝ միմյանցից բավականաչափ հեռու, և ֆասիլիտատորը համառոտ ներկայացնում է դրանք: Այնուհետև մասնակիցներին առաջարկվում է կանգնել այն կանոնի մոտ, որը իրենց համար ամենակարևորն է: Մասնակիցները միմյանց պատմում են, թե ինչպես են ընկալում այդ կանոնը և ինչու է այն կարևոր իրենց համար: Մոտ 5 րոպե անց ֆասիլիտատորը զրուցում է յուրաքանչյուր խմբի հետ: Այս վարժության նպատակն է ցույց տալ, թե որքան տարբեր կարող են լինել նույն կանոնի կամ նորմի ընկալումները: Հենց այստեղ են ծնվում թյուրըմբռնումները, քանի որ մենք հաճախ ենթադրում ենք, որ մյուսները նախադասությունն ընկալում են ճիշտ այնպես, ինչպես՝ մենք: Կարևոր է նաև շեշտել, որ աշխատարանի ընթացքում գործելու է տվյալ խմբի տված մեկնաբանությունը: Այսպիսով՝ երկխոսությունն արդեն սկսված է:

Տարբերակ 2. **Սադրող մեթոդ՝ տարբեր նորմերի հետ աշխատելու համար** (Այս տարբերակը պահանջում է փորձառու ֆասիլիտատոր:)

Առաջին փուլից հետո (ինչպես նկարագրված է վերը) հատակին դրվում է երեք նոր կանոն: Դրանք հակասում են նախորդներին և արտացոլում են բոլորովին այլ նորմեր, օրինակ՝

- Պետք է ընդհատել, որպեսզի Ձեր ձայնը լսելի լինի:
- Ֆասիլիտատորին պետք է դիմել միայն պաշտոնական՝ ազգանունով:
- Լռելը կամ չմասնակցելն անընդունելի է:

Գործողությունների հաջորդականությունը նույնն է, ինչ Տարբերակ 1-ում: Ամփոփման փուլում առաջարկեք մասնակիցներին անդրադառնալ այն երկընտրանքին, երբ խմբում առկա են սոցիալական նորմեր, որոնք լիովին հակասում են մեր սովորական պատկերացումներին (կամ այն կանոններին, որոնց շուրջ նոր էինք համաձայնության եկել): Այսպես մասնակիցները սկսում են երկխոսել տարբեր նորմերի և արժեքների շուրջ:

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ինչպե՞ս աշխատել հակասությունների հետ (օրինակ՝ կանոնների այսպիսի տարբերությունների դեպքում) մի միջավայրում, որտեղ հիմնարար արժեքը բոլորի համար տարածք ստեղծելն է:*
- *Որքա՞ն հեռու կարող է մեկ տանել երկխոսությունը՝ որպես գործիք:*
- *Արդյո՞ք երկխոսությունն ունի սահմաններ:*
- *Ո՞ր իրավիճակներում է տեղին անցնել քննարկման կամ բանակցությունների:*

Տարբերակ 3. **Կարճ հանդիպումների համար**

Ֆասիլիտատորը առաջարկում է 3-5 կանոն և համառոտ բացատրում դրանց տրամաբանությունը: Այնուհետև նա հարցնում է մասնակիցներին՝ արդյոք իրենց համար ընդունելի են առաջարկված տարբերակներ, թե կան դիտողություններ ու լրացումներ: Հաստատված և վերանայված կանոնները գրվում են ֆլիպչարտի վրա և փակցվում պատին՝ բոլորի համար տեսանելի վայրում:

1.3. Ամփոփում և գնահատում

Այս վարժությունը նպատակահարմար է անցկացնել աշխատարանի ավարտին՝ ի մի բերելու անցած ուղին: Այն հնարավորություն է տալիս մասնակիցների հետ անդրադառնալ սովորածին և հասկանալ, թե ինչպես է անցել աշխատարանը (գնահատում): Վարժությունը հատկապես արդյունավետ է մեծ խմբերի համար, որտեղ բանավոր ամփոփումը կարող է շատ ժամանակ խլել և խանգարել, որ բոլորի ձայնը լսելի լինի:

Նպատակ

- Պարզել, թե որքանով է իրականացվել աշխատարանի սկզբում սահմանված նպատակը:
- Բացահայտել, թե ինչ տվեց աշխատարանը մասնակիցներին և ֆասիլիտատորին:
- Ֆասիլիտատորին հնարավորություն տալ բարելավել աշխատարանը՝ բովանդակության և ընթացքի վերաբերյալ ստացված հստակ հետադարձ կապի միջոցով:
- Մասնակիցներին հնարավորություն տալ ֆասիլիտատորի օգնությամբ ամփոփել իրենց սովորածը:

Քայլ առ քայլ

Մասնակիցներին բաժանեք տարբեր գույների փոքր թերթիկներ (օրինակ՝ կպչուն թղթեր)՝ յուրաքանչյուրին ամեն գույնից 2–3 հատ: Յուրաքանչյուր գույնը համապատասխանում է գնահատման չորս ուղղություններից մեկին: Օրինակ՝

- **Կարմիր**՝ այսօրվա ամենաարժեքավոր գաղափարը,
- **Կապույտ**՝ այն վարժությունը, որն ամենաշատը հավանեցի,
- **Կանաչ**՝ այն, ինչ տանում եմ ինձ հետ,
- **Դեղին**՝ ինչպիսին էր մասնակցության փորձառությունը:

Ֆասիլիտատորը նախ ինքն է օրինակ ցույց տալիս՝ ամեն գույնի թերթիկի վրա գրելով մեկ միտք: Այնուհետև մասնակիցները 3–4 րոպեի ընթացքում գրում են իրենց մտքերը թերթիկների վրա և փակցնում դրանք համապատասխան գույնի մեծ պաստառների վրա:

Վերջում ֆասիլիտատորը բարձրաձայն ընթերցում է թերթիկներից մի քանիսը, որից հետո մասնակիցները կարող են մեկնաբանել կամ անդրադառնալ հնչած մտքերին:

Անդրադարձ

Եթե աշխատարանի վերաբերյալ կարծիքները խիստ տարբերվում են, օգտագործեք սա որպես առիթ խոսելու այն մասին, որ մենք աշխարհը տարբեր կերպ ենք ընկալում: Կարևորեք տեսակետների բազմազանությունը և փորձեք հասկանալ, թե ինչն է այդ տարբերությունների հիմքում:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Գրեթե անսահմանափակ
Ժամանակ	Մոտ 15 րոպե
Անհրաժեշտ նյութեր	Ընտրված գույների փոքր թղթեր, պաստառներ կամ ֆլիպչարտի թերթեր, գրիչներ բոլորի համար, մարկերներ

Գաղափարների շտեմարան

Մի փորձեք մասնակիցների փոխարեն ձևակերպումներ անել: Բաց ու դրական հարցեր ուղղեք: Ավելի կառուցողական է հարցնել՝ *«Ինչը կուզեիք ավելի շատ լիներ»* կամ *«Ինչպե՞ս կարելի էր բարելավել այս գործընթացը», քան ուղղակի հարցնել՝ «Ինչն էր վատ»:*

Օգտագործեք այս վարժությունը որպես հնարավորություն երկխոսությանը ավելի լայն հայացքով նայելու համար: Ինչ դեր ունի երկխոսությունը ժամանակակից աշխարհում: Ինչ արժեքներ են թաքնված երկխոսության սկզբունքների հետևում:

Տարբերակ 1

Վարժության վերջում առաջարկեք մասնակիցներին պատկերացնել, որ իրենք սոցիալական ցանցերում (Facebook, Instagram և այլն) գրառում են անում իրենց այսօրվա փորձառության մասին:

Տարբերակ 2

Հատկացրեք 5–10 րոպե «ցուցահանդեսի» համար. մասնակիցները շրջում են և կարդում փակցված թերթիկները: Այնուհետև ամփոփեք համատեղ անդրադարձով, օրինակ՝ հետևյալ հարցերի շուրջ. *«Ինչ մտքեր առաջացան կարդացածից: Ինչ եք Ձեզ հետ տանում այստեղից»:*

Հուշում. Կարող է թվալ, թե կարճ աշխատարանի դեպքում ամփոփման ժամանակ չկա: Այնուամենայնիվ, առաջնահերթություն տվեք այս փուլին: Պատշաճ ավարտը շատ բան է տալիս թե՛ մասնակիցներին, թե՛ ֆասիլիտատորին:

Երկխոսության դեսպանի պատմությունը

Ալեքսանդրիայում անցկացված աշխատարանի ավարտին մի ուսանող ասաց. «Ես կկիրառեմ այս գործիքները իմ գործընկերների հետ հանդիպումներ անցկացնելիս»: Մեկ ուրիշ մասնակից նշեց, որ կօգտագործի դրանք աշխարհն ավելի լավը դարձնելու համար: Իսկ Դանիայում տեղաղական խնդիր ունեցող մի մասնակից խոստովանեց, որ աշխատարանից հետո ինքնավստահություն է ձեռք բերել՝ ինքնուրույն որպես ֆասիլիտատոր աշխատելու համար:

1.4. Գնահատման քառանկյուն

Այս վարժության միջոցով ֆասիլիտատորը ստանում է հետադարձ կապ մասնակիցներից՝ պարզելու, թե ինչ են նրանք քաղել աշխատարանից և ինչպես են գնահատում ընթացքը: Վարժությունը հնարավորություն է տալիս աշխույժ և դինամիկ կերպով ամփոփել հանդիպումը:

Նպատակ

- Ֆասիլիտատորին տրամադրել հստակ պատկեր մասնակիցների ստացած գիտելիքի և փորձառության մասին:
- Մասնակիցներին հնարավորություն տալ կառուցողական քննադատություն հնչեցնել կամ շնորհակալություն հայտնել:

Քայլ առ քայլ

Դրեք չորս աթոռ մասնակիցների դիմաց մեկ շարքով կամ շրջանի կենտրոնում՝ միմյանց թիկունքով: Յուրաքանչյուր աթոռի վրա (կամ դիմացը՝ հատակին) դրեք A4 չափի թուղթ՝ հետևյալ գրություններով.

Հա՛– բացահայտման պահերը, երբ մասնակիցը նոր բան է հասկացել կամ սովորել:

Հենց այդպես – այն վարժությունները կամ մտքերը, որոնք դիպուկ էին և արժեքավոր:

Լավ կլիներ, եթե… – այն, ինչի պակասը զգացվեց կամ սպասելիքները, որոնք չարդարացան:

Շնորհակալություն – ինչի՞ կամ ու՞մ համար է մասնակիցը ուզում շնորհակալություն հայտնել և ինչու:

Մասնակիցներին առաջարկվում է ինքնաբուխ, հերթով նստել աթոռներին: Կախված նրանից, թե որ աթոռին են նստում, նրանք կիսվում են իրենց բացահայտումներով, նշում են, թե ինչն էր դիպուկ, ինչի կարիք ունեին ավելին և ում են շնորհակալ:

Կարելի է նստել միայն մեկ կամ բոլոր աթոռներին հերթով: Պարտադիր չէ, որ բոլորը խոսեն, բայց կարևոր է խրախուսել մասնակցությունը:

Ֆասիլիտատորի դերը լսելն է՝ առանց մեկնաբանելու կամ ընդհատելու, նույնիսկ եթե հնչում է սուր քննադատություն: Եթե զգում եք, որ քննադատությունը ծանր էր, ավելի լավ է այն հետո քննարկել գործընկերոջ հետ:

Վերջում ֆասիլիտատորը ինքն է նստում այն աթոռներին, որոնց շուրջ ասելիք ունի: Նա կարող է իր գոհունակությունը հայտնել մասնակիցների ներգրավվածության համար, նշել իր սեփական բացահայտումները և այլն: Այս փուլում ֆասիլիտատորի կողմից քննադատություն հնչեցնելը կամ չլուծված լարվածությանն անդրադառնալը տեղին չէ:

Աշխատարանն ավարտվում է մեծ շրջանով, որտեղ ֆասիլիտատորը շնորհակալություն է հայտնում բոլորին և մաղթում բարի ճանապարհ:

Անդրադարձ

Եթե կարծիքները խիստ տարբերվում են, օգտագործեք սա որպես առիթ՝ ցույց տալու, որ մենք աշխարհը տարբեր կերպ ենք ընկալում: Կարևորեք տեսակետների բազմազանությունը և փորձեք հասկանալ, թե ինչն է դրանց հիմքում:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Գրեթե անսահմանափակ
Ժամանակ	Մոտ 15 րոպե՝ կախված մասնակիցների թվից
Անհրաժեշտ նյութեր	Աթոռներ, թղթեր և մարկերներ

Գաղափարների շտեմարան

Տարբերակ

Եթե մասնակիցների թիվը շատ մեծ է, բաժանեք նրանց փոքր խմբերի: Յուրաքանչյուր խումբ լրացնում է մեկ թերթ՝ բաժանված չորս մասի (ըստ վերը նշված կետերի): Այնուհետև լսում ենք յուրաքանչյուր խմբի հետադարձ կապը, կամ ամեն խմբից մեկ ներկայացուցիչ նստում է աթոռներին և հայտնում ընդհանուր կարծիքը:

Հուշում. Կարող է թվալ, թե կարճ աշխատարանի դեպքում ամփոփման ժամանակ չկա: Այնուամենայնիվ, առաջնահերթություն տվեք այս փուլին: Պատշաճ ավարտը շատ բան է տալիս թե՛ մասնակիցներին, թե՛ ֆասիլիտատորին:

Վարժության գաղափարը պատկանում է Ջոն Անդերսենին և մշակվել է Դանիայի «The Kaospilots» կազմակերպության կողմից (www.kaospilot.dk):

1.5 Գործիքների հավաքածու

Այս ամփոփիչ վարժության ընթացքում մասնակիցները ամրապնդում են աշխատարանից ստացած գիտելիքները: Դրա հիման վրա նրանք կազմում են գործողությունների հստակ պլան՝ ինչպես են շարունակելու կիրառել երկխոսությունը իրենց կազմակերպությունում կամ անձնական կյանքում: Վարժությունը օգնում է վերհիշել այն մեթոդներն ու գործիքները, որոնց ծանոթացել են աշխատարանի ընթացքում:

Նպատակ

- օգնել մասնակիցներին ձևակերպել իրենց սովորածը, որպեսզի այն ավելի լավ յուրացվի և կիրառելի դառնա հետագայում:
- բացահայտել, թե ինչպես կարելի է ձեռք բերված գիտելիքը օգտագործել առօրյա կյանքում:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը ներկայացնում է վարժության նպատակը: Մասնակիցները բաժանվում են երեք հոգանոց խմբերի և մտագրոհում հետևյալ հարցի շուրջ. *«Ինչ գործնական մեթոդներ ու գործիքներ եմ ինձ հետ տանում այս աշխատարանից»*:

Խրախուսեք մասնակիցներին հերթով արտահայտվել, որպեսզի բոլորը ներգրավվեն: Խմբերը ֆլիպչարտի վրա նշում են ամենակարևոր գործիքները: Այնուհետև յուրաքանչյուրն անհատապես անդրադառնում է հետևյալ հարցերին.

- *Այս գործիքներից ո՞րը կկարողանամ կիրառել գործնականում:*
- *Ինչ իրավիճակներում և ինչ նպատակով:*
- *Ինչ արդյունք կամ փոփոխություն եմ ակնկալում:*

Այս անդրադարձի համար ֆասիլիտատորը մասնակիցներին տրամադրում է երեք սյունակից բաղկացած աղյուսակ.

(Տես նաև վարժություն 3.8. Երկխոսություն «Կախարդական փայտիկով»)

Գործիք	Կիրառում	Ազդեցություն/ փոփոխություն
Օրինակ՝ ակտիվ լսել	Խորհրդի նիստերի ժամանակ	Խմբում ավելի լավ մթնոլորտ, պասիվ մասնակիցների ներգրավում
Օրինակ՝ Երկխոսություն «Կախարդական փայտիկով»	Ծրագրային խմբում՝ անհամաձայնության դեպքում	Երկխոսության վրա հիմնված ավելի հավասարակշռված որոշումներ

Մասնակիցները գրի են առնում իրենց մտքերը՝ ոգեշնչվելով խմբային քննարկումից: Վերջում խրախուսեք նրանց կիսվել իրենց օրինակներով, որպեսզի մյուսները ևս ոգեշնչվեն:

Կարելի է նաև հավելյալ ժամանակ հատկացնել գաղափարների փոխանակման համար (տես ստորև ներկայացված տարբերակները):

Անդրադարձ

Վարժությունն ինքնին անդրադարձի միջոց է: Թե ինչպես կարելի է զարգացնել այս թեման, տես «Գաղափարների շտեմարան» բաժնում:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Գրեթե անսահմանափակ: Հարմար է մեծ խմբերի համար, որտեղ բանավոր գնահատումը շատ ժամանակ կխլեր:
Ժամանակ	30 - 45 րոպեից մինչև մի քանի ժամ (կախված ընտրված տարբերակից):
Անհրաժեշտ նյութեր	Ֆլիպչարտի թերթեր և մարկերներ: Աղյուսակի համար նախապես տպված կամ դատարկ թղթեր: 2-րդ տարբերակի համար՝ բացիկներ և նամականիշներ:

Գաղափարների շտեմարան

Տարբերակ 1

Խնդրեք մասնակիցներին գրավոր կազմել գործողությունների հստակ պլան՝ ինչ քայլեր են անհրաժեշտ փոփոխության հասնելու համար: Օրինակ՝ *«Որպեսի նիատերին սկսենք կիրառել ակտիվ լսում, պետք է բոլորս վերապատրաստվենք: Գարնանը կազմակերպվող դասընթացի համար պետք է միջոցներ հատկացվեն: Հարցը կքննարկենք հունվարի 3-ի նիստում: Անհան պատասխանատու է սրա համար: Այսուհետ նիստերը կես ժամով կերկարացնենք, որպեսի հարցերը խորությամբ քննարկենք»:*

Տարբերակ 2

Մասնակիցները գրում են մեկ կոնկրետ ցանկություն կամ փոփոխություն, որտեղ տեսնում են երկխոսության կիրառման հնարավորությունը: Ապա նշում են հստակ քայլերն ու վերջնաժամկետը: Այս ամենը գրվում է բացիկի վրա, որի վրա մասնակիցը նշում է նաև իր հասցեն: Չորս շաբաթ անց ֆասիլիտատորը այդ բացիկները ուղարկում է մասնակիցներին:

Տարբերակ 3

Վարժությունը կարող է հիմք դառնալ ավելի խորը քննարկման համար, թե ինչպես ներդնել երկխոսության մշակույթը տվյալ կազմակերպությունում: Այս դեպքում մասնակիցները մշակում են ավելի մեծ նախագծերի գործողությունների պլան:

Այս վարժության հիմքում խորհրդատու Յան Ռոզենմայերի մշակած «Գործիքի կոր» (Tool Curve) մոտեցումն է: Սկզբնական տարբերակը ներկայացված է «Anerkendende Procesøvelser» («Գնահատող գործընթացային վարժություններ») գրքում (Bjerring & Lindén, 2008):

Վարժությունների 2-րդ խումբ: Աշխուժացնող վարժություններ



Աշխուժացնող (էներջայզեր) և «սառույցը կոտրող» վարժությունները խաղային բնույթ ունեն: Դրանք լավագույնս կիրառվում են աշխատարանի սկզբում՝ դրական մթնոլորտ և թիմային ոգի ստեղծելու համար: Այս վարժությունները ձևավորում են վստահություն, ինչը երկխոսության կարևորագույն հիմքն է: Դրանք օգնում են աշխուժացնել խմբի դինամիկան (օրինակ՝ համատեղ ծիծաղի միջոցով) և կարող են ելակետ դառնալ տեսանկյունների փոփոխության համար: Դրանք նաև փրկում են երկարատև հանդիպումների ժամանակ, երբ մասնակիցների էներգիան սկսում է նվազել:

Վարժություն 2.1-ում ներկայացված են չորս արագ խաղեր, որոնք միշտ արժե ձեռքի տակ ունենալ: Երբեմն դրանք կարելի է օգտագործել երկխոսության սկզբունքները շեշտելու կամ մասնակիցների հետ անդրադարձ կատարելու համար: Այդ դեպքում կարող եք ուղղել հետևյալ հարցերը՝

- *Ինչ զգացիք այս վարժության ընթացքում:*
- *Ինչպե՞ս այն ազդեց Ձեզ վրա:*
- *Ինչպե՞ս փոխվեց սենյակի տրամադրությունը:*
- *Ինչ կապ եք տեսնում այս փորձառության և երկխոսության միջև:*
- *Ինչ սովորեցիք երկխոսության մասին այս վարժության միջոցով:*

Շատ դեպքերում պարտադիր չէ խորը վերլուծություններ անել. բավական է, որ վարժությունն ուղղակի թարմացնի խմբի էներգիան:

2.2-ից 2.6 վարժությունները հարմար են թե՛ սառույցը կոտրելու, թե՛ ստացած փորձը երկխոսության տեսանկյունից դիտարկելու համար: 2.7 և 2.8 վարժություններն օգնում են երկխոսության տեսական կողմը ներկայացնել ավելի ինտերակտիվ ձևով, իսկ 2.9 վարժությունը բացահայտում է երկխոսությանը միանալու և այն տարածելու շարժառիթները:

2.1. Չորս արագ վարժություն

Խաղերը հրաշալի են սառույցը կոտրելու, վստահություն ներշնչելու և մասնակիցներին լիցքաթափելու համար: Դրանք նաև օգտակար են, երբ խմբում կենտրոնացումը պակասում է: Այս չորս վարժությունները կարող են ծառայել որպես հաղորդակցության շուրջ անդրադարձի սկիզբ, բայց նաև հրաշալի մեկնարկ են աշխատարանի համար: Դրանցից մեկը կամ երկուսը լիովին բավարար են աշխատարանը մեկնարկելու համար:

Նպատակ

- Կոտրել սառույցը ծիծաղի և շարժման միջոցով. համատեղ զվարճալի փորձն ամրապնդում է միասնականությունն ու վստահությունը:
- Ակտիվորեն ներգրավել մասնակիցներին և ստեղծել դրական դինամիկա:

Քայլ առ քայլ

1. «Սա ինչ է»

Զվարճալի վարժություն, որը պահանջում է կենտրոնացում: Խնդրե՛ք մասնակիցներին գտնել որևէ փոքր իր (գրիչ, հեռախոս, բանալի և այլն): Բոլորը շրջվում են դեպի իրենց աջ հարևանն ու երգելով ասում.

- «Սա գրիչ է» (կամ իրենց ձեռքի իրի անունը): Այնուհետև բոլորը շրջվում են ձախ ու երգում.
- «Ինչ է սա» (հարցն ուղղելով ձախ կողմից իր տվողին): Նորից շրջվում են աջ ու պատասխանում իր ստացողին.
- «Գրիչ է»: (կամ իրենց ձեռքի իրի անունը)
- «Ինչ է սա»: (Նորից ձախ՝ երգելով)

- Վերջին անգամ շրջվում են աջ՝ երգելով «Գրիչ է» և այդ պահին իրը փոխանցում են աջ հարևանին:
- «Հա՜... խաղալիք մեքենա» – մասնակիցն այս պահին ձախից ստանում է նոր իրն ու տեսնում, թե դա ինչ է:

Խաղը շարունակվում է այնքան ժամանակ, մինչև բոլոր իրերը պտտվեն ամբողջ շրջանով ու վերադառնան իրենց տերերին:

2. «1–2–3»

Ֆիզիկապես ակտիվ, էներգիայով լի վարժություն:

Մասնակիցները կազմում են զույգեր: Երկուսով կանգնում են դեմ առ դեմ և հերթով հաշվում մինչև երեքը. Ա մասնակիցն ասում է «1», Բ մասնակիցը՝ «2», Ա մասնակիցը՝ «3»: Բ-ն շարունակում է՝ ասելով «1», և այդպես շարունակ: Նրանք հաշվում են այնքան ժամանակ, մինչև բոլորը որսան ռիթմը:

Այնուհետև «1» թիվը փոխարինում են ծափով, իսկ «2»-ը և «3»-ը մնում են նույնը: Սա կրկնվում է մի քանի անգամ:

Ապա «2»-ը փոխարինում են ոտքով հատակին հարվածելով:

Վերջում «3»-ը փոխարինում են ցատկով: Վարժությունը շարունակվում է մի քանի փուլ, մինչև էներգիան բարձրանա:

3. Ծիծաղենք

Չվարճալի, որոշակի մարտահրավեր պարունակող վարժություն:

Այս վարժությունը հնարավոր է անհարմար թվա ամաչկոտ ներկայացուցիչների շրջանում, սակայն բավականին զրվաճալի կարող է լինել, եթե մասնակիցները մտնեն խաղի մեջ:

Մասնակիցները զույգերով նստում կամ կանգնում են դեմ առ դեմ, ցանկալի է՝ մեկ երկար շարքով: Նրանց առաջադրանքն է փորձել ծիծաղեցնել դիմացինին: Վարժությանը հատկացրեք 2–5 րոպե (ոչ ավելի, որպեսզի այն անհարմար չդառնա): Այն մասնակիցները, ում չի հաջողվում դիմացինին ծիծաղեցնել, դիմում են այլոց օգնությանը:

Ֆասիլիտատորը, առաջադրանքը բացատրելիս, պետք է համարձակություն ունենա ծիծաղելի դեմքեր ընդունել կամ ծամածռություն անել՝ ցույց տալու համար, որ սա անվտանգ միջավայր է: Եթե ֆասիլիտատորները մի քանիսն են, ցանկալի է, որ նրանցից միայն մեկը հետևի ընթացքին ու ժամանակին, իսկ մյուսները միանան խաղին:

Հուշում. Որոշ խմբերում այս խաղն ավելի լավ է աշխատում աշխատարանի մի փոքր ուշ փուլում, երբ մասնակիցներն արդեն ավելի ազատ են զգում միմյանց հետ:

4. Մատների խաղ

Խումբը թարմացնելու արագ և արդյունավետ միջոց.

Այս վարժությունը սրում է ուշադրությունն ու կենտրոնացումը:

Բոլոր մասնակիցները կանգնում են շրջանաձև: Նրանք բարձրացնում են աջ ձեռքի ցուցամատը վեր: Ձախ ձեռքը՝ բաց ափով և մատները ձգված, պահում են ձախ կողմի հարևանի բարձրացրած ցուցամատից մոտ երկու-երեք սանտիմետր բարձր: Ֆասիլիտատորը հետհաշվարկ է անում՝ «3, 2, 1, հիմա»: «Հիմա» հրահանգը լսելուց հետո յուրաքանչյուր մասնակից փորձում է ձախ ձեռքով բռնել հարևանի մատը և միաժամանակ փախցնել սեփական աջ ցուցամատը, որպեսզի այն չբռնեն:

Վարժությունը կարելի է դժվարացնել՝ փոխելով հետհաշվարկի տեմպը: Կարելի է նաև հաշվելու իրավունքը հերթով փոխանցել մասնակիցներին:

Անդրադարձ

Խաղից հետո անդրադարձը հնարավորություն է տալիս կամուրջ ստեղծել դեպի բուն թեման՝ երկխոսության բնույթը, և կապել այն դրա հիմնարար սկզբունքների հետ՝ վստահություն, բացություն, անկեղծություն և հավասարություն:

Խնդրեք մասնակիցներին մտորել, թե ինչպես է փոխվել սենյակի մթնոլորտն ու իրենց զգացողությունը վարժությունից առաջ և հետո:

Կիսվեք Ձեր տեսանկյունով, թե ինչու է կարևոր ստեղծել անձնական և վստահելի կապ, նախքան երկխոսությանն անցնելը:

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ինչ է հաղորդակցությունը Ձեզ համար:*
- *Ինչպե՞ս են ձևավորվում հարաբերությունները:*
- *Ինչպե՞ս եք տեսնում և ընկալում միմյանց:*
- *Ինչպե՞ս են խմբի դինամիկան և մարդկային հարաբերությունները ապդում երկիխոսության հնարավորության վրա:*

Այս վարժությունները շատ լավ են աշխատում նաև որպես պարզ էներջայզերներ՝ առանց անդրադարձի և վերլուծության:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Փոփոխական:
Ժամանակ	Յուրաքանչյուր խաղի համար՝ 5–10 րոպե (Մատների խաղի համար՝ 3–5 րոպե):
Անհրաժեշտ նյութեր	Վարժություն 1-ի համար՝ փոքր իրեր (ֆասիլիտատորը կարող է բերել մի քանի օրինակ): Վարժություններ 2, 3 և 4-ի համար նյութեր չեն պահանջվում:

Գաղափարների շտեմարան

Հուշում.
Այս խաղերը կիրառելուց առաջ համոզվեք, որ դրանք համապատասխանում են տվյալ իրավիճակին: Կարևոր է, որ ֆասիլիտատորը ակտիվ լինի վարժությունները ներկայացնելիս և երբեմն մասնակցի դրանց: Եթե ներքուստ կասկածում եք խաղի իմաստի վրա կամ այն Ձեզ «անիմաստ» է թվում, այդ զգացողությունը կարող է անմիջապես փոխանցվել մասնակիցներին: Խաղին միանալով՝ դառնում եք խմբի մի մասը և նպաստում հավասարության ու միասնականության մթնոլորտի ձևավորմանը:

Հարգե՛ք անձնական սահմանները: Յուրաքանչյուր մարդ ունի իր անձնական սահմանները, և դրանք պետք է ընդունել ու հարգել: Եթե որոշել եք անցկացնել վարժությունը, շարունակեք այն, նույնիսկ եթե որոշ մասնակիցներ նախընտրում են պասիվ հետևել կողքից: Ավելի ուշ՝ անդրադարձի փուլում, կարող եք շեշտել, որ մարդիկ տարբեր են, ունեն տարբեր սահմաններ, և դա բնական

ու դրական է: Կարող եք նաև հարցնել՝ արդյոք խաղն օգնեց բարձրացնել խմբային ոգին, և ինչ է նշանակում միասին հաճելի ժամանակ անցկացնելը: Հնարավորություն տվեք նրանց, ովքեր հաճույք ստացան խաղից, կիսվել իրենց տպավորություններով:

Տարբերակ.

Նմանատիպ բազմաթիվ վարժություններ հնարավոր է գտնել համացանցում՝ որոնելով energiser / energizer և icebreaker բառերը:

2.2: Մրգային աղցան

Այս վարժությունը միաժամանակ ծառայում է որպես «սառույցը կոտրող» և էներջայզեր: Այն օգնում է աշխատարանի սկզբում ստեղծել վստահելի մթնոլորտ, իսկ ընթացքում բարձրացնել մասնակիցների էներգիայի մակարդակը: Կիրառելով խաղի տարբերակներից մեկը՝ այն կարող է ծառայել նաև որպես հաղորդակցության ու երկխոսության թեմաների քննարկման մեկնարկ: Վարժությունը հեշտ է կազմակերպել և արդյունավետ է գործում խմբերի մեծամասնության համար:

Նպատակ

- Կոտրել սառույցը, մասնակիցների շրջանում ձևավորել միասնականության ու վստահության ոգի և աշխուժացնել խմբին:
- Ծառայել որպես ելակետ երկխոսության մասին քննարկում սկսելու և դրա սահմանումը ձևակերպելու համար:

Քայլ առ քայլ

Շրջանաձև դասավորեք աթոռները՝ մասնակիցների ընդհանուր թվից մեկով պակաս: Մեկ մասնակից կանգնում է շրջանի կենտրոնում, իսկ մյուսները նստում են աթոռներին: Խաղի նպատակն է տեղ գտնել ու նստել՝ կենտրոնում չմնալու համար: Կենտրոնում գտնվող անձը բարձրաձայն ասում է կամ մրգերից մեկի անունը, կամ «մրգային աղցան» բառակապակցությունը: Եթե հնչում է, օրինակ, «կիտրոն», այդ թիմի բոլոր անդամները պետք է արագ տեղերով փոխվեն: Կենտրոնում կանգնած անձը այդ ընթացքում փորձում է ազատված աթոռներից մեկը զբաղեցնել: «Մրգային աղցան» բացականչելիս բոլոր մասնակիցները պետք է վեր կենան և նոր տեղ գտնելու փորձ անեն: Նա, ով չի հասցնում նստել (քանի որ մասնակիցների թվից մեկ աթոռ պակաս է), մնում է կենտրոնում և շարունակում խաղը:

Անդրադարձ

Տես վարժություն 2.1.

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	Գրեթե անսահմանափակ, սակայն որոշակի վե-րահսկողություն պահպանելու համար խորհուրդ է տրվում առավելագույնը 30 մասնակից:
Ժամանակ	Մոտ 15 րոպե
Անհրաժեշտ նյութեր	Աթոռներ

Գաղափարների շտեմարան

Տարբերակ

Երբ մասնակիցներն արդեն յուրացրել են խաղի կանոնները, կարող եք շեշտը դնել հաղորդակցության վրա: Այս դեպքում կենտրոնում գտնվող անձը մրգի անվան փոխարեն օգտագործում է հաղորդակցության վերաբերող որևէ օրինակ, որն իրեն դուր է գալիս կամ չի գալիս:

Օրինակ՝ «Ինձ դուր չի գալիս, երբ մարդիկ հեռախոսով նամակ են գրում, մինչ ես նրանց հետ խոսում եմ»: Բոլոր նրանք, ովքեր համաձայն են այս մտքի հետ, պետք է վեր կենան ու տեղերով փոխվեն: Նա, ով մնում է մեջտեղում, անում է նոր հայտարարություն: Եթե մասնակիցները դժվարանում են միտք հղանալ, ֆասիլիտատորը կարող է նոր օրինակներ հուշել: Կարևոր է պահպանել բարձր և դինամիկ տեմպը: Վարժությունից հետո կարող եք քննարկել, թե ինչպես են աշխատում հաղորդակցության տարբեր ձևերը և օգտագործել այս հնարավորությունը՝ սկսելու սահմանել երկխոսության հասկացությունը:

Հուշում. Եթե հետագայում նախատեսում եք մասնակիցներին բաժանել խմբերի, կարող եք պահպանել հենց «մրգային» թիմերը: Ֆասիլիտատորը նույնպես պետք է մասնակցի խաղին. դա օգնում է կոտրել պատնեշները և ձևավորել վստահության ու ապահովության մթնոլորտ:

2.3. «Փչացած հեռախոս»

Այս վարժությունը պարզ ու զվարճալի ձևով ցույց է տալիս, թե ինչու է հաղորդակցությունը երբեմն դժվարանում, և ինչպես են առաջանում թյուրըմբռնումները: Այն կենտրոնանում է լսելու կարողության վրա, որը երկխոսության առանցքային հմտություններից է:

Նպատակ

- Մասնակիցների համար ակնառու դարձնել հաղորդակցության նրբությունները՝ պարզ ու կենտրոնացված վարժության միջոցով:
- Ընդգծել լսելու կարևորությունը՝ որպես երկխոսության հիմնարար հմտություն՝ գործնականում ցույց տալով, թե որքան դժվար կարող է դա լինել:
- Խմբում ամրապնդել վստահությունը:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը նախապես չի բացահայտում խաղի նպատակը, որպեսզի չփչացնի դրա ազդեցությունը: Մասնակիցները նստում կամ կանգնում են շրջանով: Ֆասիլիտատորը (կամ մասնակիցներից մեկը) հստակ շշնջում է մի նախադասություն իր հարևանի ականջին: Այդ միտքը շշուկով փոխանցվում է հաջորդին, և այդպես շարունակ, մինչև հասնի շրջանի վերջին: Նախադասությունը կարելի է ասել միայն մեկ անգամ: Շշուկը պետք է լինի այնքան մեղմ, որ լսի միայն հարևանը: Նախադասությունը պետք է լինի միջին բարդության և պարունակի որոշակի փաստեր: Օրինակ՝ *«Շաբաթ օրը՝ ժամը 10:00-ին, Դիանա Աբգարի այգում ձեռագործ իրերի տոնավաճառ է լինելու. երեք իր գնելու դեպքում չորրորդը կլինի կես գնով»:* Վերջին մասնակիցը բարձրաձայն ասում է այն, ինչ լսել է, և դա համեմատվում է սկզբնական տարբերակի հետ: Որպես կանոն՝ պատկերը զգալիորեն աղավաղված է լինում:

Անդրադարձ

Այս վարժությունը հրաշալի սկիզբ է երկխոսության շուրջ մտորումների ու անդրադարձի համար.

- *Ինչպե՞ս ենք մենք իրականում հաղորդակցվում:*
- *Լսո՞ւմ ենք այն, ինչ ասվում է, թե՞ այն, ինչ մեր կարծիքով պետք է ասվեր:*
- *Ո՞վ է պատասխանատու հաղորդակցության ճշգրտության համար:*
- *Ինչպե՞ս է այս փորձառությունը կապվում իրական կյանքի*

թյուրըմբռնումների հետ (օրինակ՝ տարբեր մշակութային խմբերի կամ լեզուների միջև կոնֆլիկտների ժամանակ):

- *Ինչպե՞ս կարող են երկխոսության գործիքները (ուշադիր լսելը կամ լսածը վերաձևակերպելը/արտացոլելը) օգնել խուսափել նման աղավաղումներից:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Առավելագույնը՝ 25: Եթե խումբը մեծ է, բաժանեք 15 հոգանոց ենթախմբերի:
Ժամանակ	10-15 րոպե
Անհրաժեշտ նյութեր	Չկան

Գաղափարների շտեմարան

Այս վարժությունը կարող է ցույց տալ, թե ինչպես են լրատվամիջոցները երբեմն աղավաղում պատմությունները, և թե ինչպես են թյուրըմբռնումներն ազդում երկխոսության որակի վրա: Այն օգնում է մասնակիցներին հասկանալ, որ երկխոսության գործիքները լոկ տեխնիկա չեն, այլ սխալներից խուսափելու և իրար իսկապես հասկանալու միջոց:

2.4: Ողջույնի փորձառություն

Այս վարժությունը հրաշալի առիթ է խորհելու, թե իրականում ինչ է հաղորդակցությունը: Այն ցույց է տալիս, թե ինչպես ենք մեկնաբանում դիմացինի վարքագիծը՝ հիմնվելով մեր սովորույթների և փորձի վրա, և ինչու են երբեմն առաջանում սխալ ընկալումներ: Վարժությունն օգնում է տեսնել, թե ինչպես է երկխոսությունը նպաստում մարդկանց արձագանքների և գործողությունների իրական դրդապատճառները բացահայտելուն:

Նպատակ

- Հասկանալ սեփական արձագանքները անսպասելի իրավիճակներում՝ հաշվի առնելով, որ յուրաքանչյուրը գործում և արձագանքում է յուրովի:
- Մտորել, թե ինչպես կարող են մեր ավտոմատ արձագանքները մեզ կաշկանդել, ինչի պատճառով երբեմն մոռանում ենք հետաքրքրվել, թե իրականում ինչն է ընկած դիմացինի այս կամ այն քայլի հիմքում:

Քայլ առ քայլ

Խնդրե՛ք մասնակիցներին կանգնել և ֆասիլիտատորի հետ միասին շրջան կամ կիսաշրջան կազմել: Ներկայացրե՛ք վարժությունը՝ նշելով, որ մարդկանց հանդիպելիս առաջին և ամենակարևոր քայլը ողջունելն ու կապ հաստատելն է:

Կարող եք ցույց տալ, որ մեր առօրյա ողջույններն այնքան ավտոմատ են դարձել, որ դրանք գրեթե չենք նկատում: Որպես օրինակ՝ ձե՛ռք սեղմեք մոտ կանգնած մի քանի հոգու հետ կամ պատմե՛ք Ձեր փորձից մի կարճ պատմություն (օրինակ՝ ինչպե՞ս եք ողջունել մարդկանց այլ երկրում ճամփորդելիս):

Բացատրե՛ք, որ այժմ յուրաքանչյուրը կստանա մի քարտ, որտեղ գրված կլինի ողջունելու նոր ձև:

Ֆասիլիտատորի նշանով (օրինակ՝ ծափով) մասնակիցները սկսում են շրջել սենյակում և ողջունել հնարավորինս շատ մարդկանց՝ ըստ իրենց քարտի հրահանգի: Նրանք պետք է ուշադիր լինեն թե՛ իրենց, թե՛ մյուսների արձագանքների նկատմամբ:

Ողջույնի օրինակներ՝

- դանդաղ խոնարհվել՝ ափերն իրար միացրած,
- թեթև թփթփացնել դիմացինի ուսը և բարձր ասել «բարև»,
- աջ ձեռքը դնել սրտին և մեղմ խոնարհվել,
- ձեռքը մեկնել ձեռքսեղմման համար, բայց կանգ առնել մոտ 20 սմ հեռավորության վրա և «սեղմել օդը»՝ առանց դիմացինին դիպչելու,
- կանգնել գրեթե անշարժ, գոյություն չունեցող գլխարկը թեթև բարձրացնել և շշնջալ «բարև»,
- մոտենալ դիմացինին, բայց ինքնուրույն ոչինչ չանել, պարզապես

կրկնել նրա շարժումները,
- արագ մոտենալ և ամուր սեղմել դիմացինի ձեռքը,
- մոտենալ դիմացինին, մեջքով շրջվել դեպի նա և այդ դիրքով ասել «բարև»,
- մոտ երկու մետր հեռավորությունից ձեռքը թափահարելով ողջունել,
- աջ ձեռքը բարձրացնել և ափով հարվածել դիմացինի բարձրացրած ափին («թխել»):

Յուրաքանչյուր մասնակցին տվեք մեկական քարտ՝ ողջույնի հրահանգով: Նախապատրաստեք 5-6 տարբերակ, որպեսզի խմբում լինեն նույն առաջադրանքն ունեցող մի քանի մարդ: Զգուշացրեք մասնակիցներին, որ քարտերը միմյանց ցույց տալ չի կարելի: Հրահանգը կարդալուց և մտապահելուց հետո նրանք քարտերը վերադարձնում են Ձեզ: Տվեք մեկնարկի նշանը (օրինակ՝ ծափահարեք): Մասնակիցները սկսում են շրջել սենյակում և իրենց հրահանգին համապատասխան ողջունում հնարավորինս շատ մարդկանց: Երբ տեսնեք, որ բոլորը (կամ մեծ մասը) արդեն ողջունել են միմյանց, կրկին ծափ տվեք՝ վարժությունը դադարեցնելու համար: Խնդրեք մասնակիցներին մոտ 5 րոպե զույգերով կիսվել իրենց զգացողություններով: Եթե քննարկումն աշխույժ է, կարող եք մի փոքր ավելի ժամանակ տալ: Վերջում հավաքեք՛ ամբողջ խմբին՝ միասին ամփոփելու ստացած փորձն ու մտորելու կատարվածի շուրջ:

Անդրադարձ

Անդրադարձը վարժության ամենակարևոր մասն է: Առանց դրա այն կմնա պարզապես զվարճալի խաղ: Նպատակն է օգնել մասնակիցներին գիտակցել իրենց հուզական և մարմնական արձագանքները անծանոթ իրավիճակների նկատմամբ:

Հարցրեք մասնակիցներին.

- *Ինչ նկատեցիք վարժության ընթացքում:*
- *Ինչպիսին էր Ձեր զգացողությունը:*
- *Ինչի՞ մասին խոսեցիք զույգերով քննարկման ժամանակ:*

Արժևորեք բոլոր տեսակի արձագանքները: Եթե մասնակիցներն օգտագործում են ընդհանուր բառեր, օրինակ՝ «հետաքրքիր էր» կամ «տհաճ էր», փորձեք պարզել, թե կոնկրետ ինչն էր հետաքրքիր կամ ինչու էր տհաճ: Շեշտեք, որ բնական է անհանգստություն զգալ, երբ դիմացինի վարքագիծը շեղվում է մեր պատկերացումներից:

Այնուհետև կարելի է վարժությունը դիտարկել ավելի լայն համատեքստում:

Քննարկումն ավելի խորացնելու համար.

- *Ո՞ր չգրված կանոնները կամ նորմերը համարեցիք խախտված:*
- *Ինչպե՞ս է Ձեր մարմինն արձագանքում նման իրավիճակներում (լարվածություն, ծիծաղ, հետ քաշվելու ցանկություն):*
- *Ինչ ռազմավարություն կիրառեցիք. հետ քաշվեցի՞ք, թե՞ փորձեցիք դիմացինին համոզել, որ Ձեր ձևով ողջունի (տես Գլուխ 4՝ դիմադրության մասին):*
- *Ինչպե՞ս մնալ երկխոսության դաշտում, երբ իրավիճակը մեզ հրահրում է կամ ստիպում անհարմար զգալ:*
- *Ինչպե՞ս կապ հաստատել մարդու հետ, եթե Ձեր հաղորդակցման կանոնները լիովին տարբեր են:*

Այսբերգի մոդելը (տես Գլուխ 2) լավագույնս պատկերում է այն, ինչ տեղի է ունենում այս վարժության ընթացքում: Այն, ինչ մենք տեսնում և մեկնաբանում ենք դիմացինին հանդիպելիս, միայն այսբերգի տեսանելի գագաթն է: Մինչդեռ մեր արձագանքները, վարքագիծն ու դրդապատճառները սովորաբար թաքնված են ջրի տակ՝ անգիտակից թե՞ դիմացինի, թե՞ հաճախ հենց մեզ համար: Անծանոթ իրավիճակներում մենք հանկարծ սկսում ենք նկատել մեր սեփական արժեքներն ու կանոնները: Այն ամենը, ինչով մենք մեծացել ենք, մեզ բնականաբար ճիշտ է թվում, իսկ ուրիշների վարքագիծը՝ սխալ: Հենց սա է այն մարտահրավերը, որին պետք է մոտենալ երկխոսության միջոցով՝ փորձելով հասկանալ ջրի տակ թաքնվածը:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	10-ից մինչև գրեթե անսահմանափակ քանակ: Վարժությունը կատարվել է 100 մարդու հետ, սակայն դրա համար անհրաժեշտ են օգնականներ, ովքեր պետք է բաժանեն քարտերը և հետո հավաքեն դրանք (չափազանց շատ ժամանակ չվատնելու համար):
Ժամանակ	Մոտ 30 րոպե՝ կախված նրանից, թե որքան խորն եք ուզում հետահայաց դիտարկում կատարել:
Անհրաժեշտ նյութեր	Վարժության համար անհրաժեշտ է նախապես պատրաստել ողջույնի հրահանգներով քարտեր (յուրաքանչյուր մասնակցի համար մեկական), ինչպես նաև ունենալ ֆլիպչարտ և մարկերներ՝ ամփոփման փուլում մասնակիցների մտորումներն արձանագրելու և «Այսբերգի» մոդելը պատկերելու համար: Կախված խմբի մեծությունից՝ խորհուրդ է տրվում ընտրել 5-6 տարբեր ողջույններ՝ դրանք հարմարեցնելով լսարանի առանձնահատկություններին. կարևոր է ստեղծել այնպիսի իրավիճակ, որը մասնակիցներին մի փոքր դուրս կբերի իրենց հարմարավետության գոտուց, բայց չի առաջացնի չափազանց մեծ լարվածություն կամ դիմադրություն (անհարմարության մակարդակների մասին ավելին տես Գլուխ 3-ում):

Գաղափարների շտեմարան

Երբ ողջույնի փուլն ավարտվի, և անցնեք քննարկմանը, հետևեք, որ յուրաքանչյուր մասնակից զրուցընկեր ունենա, որպեսզի ոչ ոք իրեն մենակ չզգա: Զույգերով զրուցելը լավագույն տարբերակն է, բայց կարող եք նաև երեք հոգանոց խմբեր կազմել: Կարևորն այն է, որ խումբը շատ մեծ չլինի և բոլորը խոսելու հնարավորություն ունենան:

Ֆասիլիտատորի համար կարևոր է պահպանել քննարկման լրջությունը՝ միաժամանակ տեղ թողնելով ծիծաղի և իրավիճակից բխող թեթև անհարմարության համար: Սա ուսուցման բնական մասն է. անծանոթ իրավիճակին բախվելիս առաջացող այդ շփոթմունքը օգնում է մասնակիցներին ավելի խոր ընկալել վարժության իմաստն ու հետագայում ավելի լավ ամփոփել ստացած փորձը:

Տարբերակ. **Գրավոր անդրադարձ**

Եթե խումբը չափազանց ամաչկոտ է, կարող եք մասնակիցներին առաջարկել վարժությունից անմիջապես հետո գրավոր պատասխանել «Քայլ առ քայլ» բաժնի առաջին երեք հարցերին: Սեփական մտքերը թղթին հանձնելուց հետո նրանց համար շատ ավելի հեշտ կլինի անցնել ընդհանուր քննարկմանը:

Երկխոսության դեսպանի պատմություն

«Մի առիթով այս վարժությունն անցկացնում էինք մի խմբում, որտեղ մասնակիցներից ոմանք խուսափում էին հակառակ սեռի հետ ֆիզիկական շփումից: Թեև նախապես փոփոխել էինք ողջույնի ձևերը, որպեսի միակ հպումը ձեռքսեղմումը լիներ, միևնույն է, մասնակիցների մի մասը հրաժարվեց մասնակցել: Մենք չստիպեցինք նրանց՝ շեշտելով, որ մասնակցությունը կամավոր է: Փոխարենը այդ պահը օգտագործեցինք քննարկման համար՝ մասնակիցների հետ միասին փորձելով հասկանալ, թե ինչպես կարելի է նման իրավիճակներին մոտենալ երկխոսության միջոցով: »: Վարժությունը մշակել է Մետտե Լինդգրեն Հելդեն:

2.5. «Այո՛, Անի»

«Ոչ» բառը պատնեշ է, որը կարող է ակնթարթորեն կանգնեցնել կամ ընդհատել ցանկացած երկխոսություն: Այս վարժությունը «Այո» ասելու հմտությունը զարգացնելու թեթև ու զվարճալի միջոց է: Այն օգնում է ձևավորել ընդունող վերաբերմունք, խթանել ստեղծարար միտքը և զարգացնել բաց լինելու կարողությունը:

Նպատակ

- Սովորել միմյանց «այո»-ով արձագանքել:
- Փորձառել ընդունող և դրական մտածելակերպ:
- Խթանել ստեղծարար միտքը, որն օգնում է երկխոսող կողմերին գտնել ընդհանուր եզրեր և միասին նոր գաղափարներ մշակել:

Վարժությունից առաջ

Երկու համաֆասիլիտատոր պետք է պատրաստ լինեն խմբի առջև ցուցադրական օրինակ ներկայացնելու: Եթե վարում եք միայնակ, նախապես ընտրեք մի մասնակցի, բացատրեք անելիքը և համոզվեք, որ նա կաշկանդված չի զգա բոլորի առջև խաղալիս:

Վարժության ընթացքում

Ներկայացրեք վարժությունը մոտավորապես այսպես. *«Բոլորս, հավանաբար, տեսել ենք հեռուստագովազդներ, որտեղ վաճառողները փորձում են մեզ համոզել, որ իրենց ապրանքը լուծում է աշխարհի բոլոր խնդիրները: Այս վարժության ընթացքում ես Անին եմ և պիտի փորձեմ Ձեզ «վաճառել» այս գրիչը՝ իմ գործընկեր Անիի օգնությամբ»:*

Խնդրեք մասնակիցներին ուշադիր հետևել, քանի որ հետո իրենք են անելու նույնը: Սկսեք ցուցադրությունը (ինչպես ստորև բերված օրինակում): Դրանից հետո մասնակիցներին բաժանեք զույգերի և խնդրեք նստել միմյանցից որոշակի հեռավորությամբ: Նրանք լինելու են վաճառքի ներկայացուցիչներ և պետք է նույն ձևով փորձեն վաճառել իրենց ընտրած որևէ այլ ապրանք:

Նախքան սկսելը՝ ևս մեկ անգամ շեշտեք կանոնները.

- Վարժության ընթացքում երկու մասնակիցների անունն էլ Անի է:
- Երկուսն էլ պետք է պատկերացնեն, որ հեռուստահաղորդման մեջ են և գովազդում են տվյալ ապրանքը:
- Հերթով ամեն մեկը պետք է սկսի իր խոսքը «Այո՛, Անի» արտահայտությամբ, կրկնի գործընկերոջ ասած վերջին միտքը, ապա ավելացնի իր նոր առաջարկը:

Օրինակ

Անի 1. *Ես Անին եմ, սա էլ իմ գործընկեր Անին է: Մենք այստեղ ենք, որպեսզի Ձեզ ներկայացնենք այս կախարդական գրիչը:*

Անի 2. *Այո՛, Անի, այս գրիչը եզակի է և կարող է ցանկացած տեքստ գրել ընդամենը 10 վայրկյանում:*

Անի 1. *Այո՛, Անի, այն ոչ միայն գրում է 10 վայրկյանում, այլև գրելիս քո սիրած երաժշտությունն է նվագում:*

Անի 2. *Այո՛, Անի, ոչ միայն երաժշտություն, այն կարող է վերածվել էկրանի ու ֆիլմեր ցուցադրել:*

Անի 1. *Այո՛, Անի, այն ոչ միայն ֆիլմեր է ցուցադրում, այլև միացված է համացանցին:*

Անի 2. *Այո՛, Անի, միայն համացանցին միացված լինելը չէ, որ այն առանձնահատուկ է դարձնում: Գիտեք, որ կարող եք դրանով նաև հեռախոսազանգեր կատարել:*

Անդրադարձ

Հրավիրեք մասնակիցներին նստել շրջանով: Ժամանակ տվեք, որ կատակներն ու ծիծաղը հանդարտվեն, հետո անցեք քննարկմանը:

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ինչպե՞ս էիք Ձեզ զգում վարժության ժամանակ:*
- *Ինչպիսի՞ն էր զգացողությունը, երբ զրուցակիցը Ձեզ միշտ «այո»-ով էր պատասխանում:*
- *Դժվա՞ր էր Ձեզ համար ամեն անգամ պատասխանը սկսել «այո»-ով*
- *Օգնո՞ւմ էր այն, որ դիմացինը նախ կրկնում էր Ձեր ասածը, հետո նոր միտք ավելացնում:*
- *Ձեր կարծիքով՝ այս «այո, և...» մոտեցումը ինչպե՞ս կարող է օգնել իրական կյանքում:*
- *Հիշո՞ւմ եք դեպքեր, երբ զրույցը սկսվել է «ոչ»-ով կամ «համաձայն չեմ քեզ հետ» արտահայտություններով: Ի՞նչ եք զգացել այդ պահին և ինչպե՞ս եք արձագանքել:*

- *Ո՞ր բառերը կամ խոսելու ձևերն են օգնում ստեղծել դրական ու ընդունող հաղորդակցություն:*
- *Կփորձե՞ք այս ձևը կիրառել Ձեր առօրյայում: Ո՞ւմ հետ:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Առավելագույնը՝ 35
Ժամանակ	20-40 րոպե՝ կախված մասնակիցների թվից:
Անհրաժեշտ նյութեր	Չկան:

Գաղափարների շտեմարան

«Այո, և...» գործիքը կարելի է կիրառել նաև այլ վարժություններում, որոնք վերաբերում են մասնակիցների համար կարևոր թեմաների շուրջ երկխոսությանը: Երբ երկխոսությունը փակուղի է մտնում, առաջարկեք մասնակիցներին շարունակել զրույցը «այո»-ի միջոցով՝ ասել «այո», կրկնել դիմացինի ասածից որևէ միտք, ապա ավելացնել սեփական դիտարկումը: Սա կարելի է օգտագործել նաև նոր նախագծերի շուրջ մտագրոհի ժամանակ:

Ընդունում, թե ազնվություն

Քանի որ ազնվությունը կառուցողական երկխոսության կարևոր սկզբունքներից է, հնարավոր է թվա, թե ընդունող վերաբերմունք ցուցաբերելը, երբ իրականում համաձայն չես, հակասում է երկխոսության տրամաբանությանը: Սակայն այս վարժության նպատակը կեղծ համաձայնություն ստեղծելը չէ: Այն օգնում է մասնակիցներին պարզապես բաց լինել դիմացինի ասածի նկատմամբ և հարգել նրա տարբերվելու իրավունքը: Այլ կերպ ասած՝ բաց և հարգալից վերաբերմունքը ենթադրում է երկու մոտեցում.

1. Լսել և հասկանալ դիմացինի տեսակետը, այն զարգացնել և օգտագործել սեփական աշխարհայացքը ընդլայնելու համար:

2. Ժխտման կամ քննադատության փոխարեն օգտագործել հաստատող բառեր, որոնք զրույցը շարունակելու հնարավորություն են տալիս:

2.6. Հերթով հաշվարկ

Սա երկխոսության համար նախատեսված աշխուժացնող վարժություն է, որը զարգացնում է կենտրոնանալու և որպես խումբ հաղորդակցվելու կարողությունը: Այս ընթացքում մասնակիցները սովորում են «լսել» միմյանց՝ օգտագործելով բոլոր զգայարանները: Վարժությունը հատկապես օգտակար է թիմի ձևավորման փուլում, քանի որ օգնում է մասնակիցների միջև ավելի ամուր կապ ստեղծել:

Նպատակ

- Բարելավել հաղորդակցությունը մասնակիցների միջև
- Զարգացնել ուշադիր լսելու հմտությունները
- Մեծացնել շրջապատի նկատմամբ զգոնությունը
- Օգնել խմբին կենտրոնանալ, ակտիվանալ և հաճույք ստանալ գործընթացից:

Քայլ առ քայլ

Խնդրեք մասնակիցներին կանգնել շրջանով: Բացատրեք, որ այս վարժությունը պահանջում է կենտրոնացում և ուշադրություն միմյանց նկատմամբ:

Կանոններ

Շրջանով կանգնած՝ մասնակիցները պետք է հաշվեն 1-ից մինչև նախապես որոշված X թիվը (սովորաբար 20-30-ը բավարար է): Թվերն ասում են պատահական հերթականությամբ. ոչ ոք նախապես չգիտի, թե ով է լինելու հաջորդը: Յուրաքանչյուրը կարող է ասել միայն մեկ թիվ: Նույն մասնակիցը կարող է նորից թիվ ասել միայն այն դեպքում, եթե դա հաջորդող հերթը չէ: Խումբը պետք է լռություն պահպանի. խոսել կարելի է միայն թիվն ասելիս: Կարևոր կանոն. եթե երկու հոգի նույն թիվը ասում են միաժամանակ, ամբողջ խումբը հաշվարկը սկսում է սկզբից (1-ից):

Վարժությունն ավարտվում է, երբ խումբը հասնում է նպատակային թվին: Եթե տեսնում եք, որ առաջընթաց չկա, և մասնակիցները սկսում են հիասթափվել, կարող եք ընդհատել և կրկնել վարժությունը ավելի ուշ:

Խմբից որևէ մեկը կարող է առաջարկել ռազմավարություններ, օրինակ՝ «Եկեք նախապես նշան անենք, թե ով է հաջորդը»: Հիշեցրեք խմբին, որ նպատակը պարզապես թվին հասնելը չէ, այլ այն կենտրոնացումն ու ներքին կապը

զարգացնելը, որոնք թույլ են տալիս դա անել առանց նախնական աշխատանքային համաձայնության:

Եթե խումբը դժվարանում է, առաջարկեք մի պահ լռել և պարզապես զգալ միմյանց ներկայությունը: Երբ կապը ամրանում է, մասնակիցները բնազդաբար սկսում են զգալ, թե երբ է իրենց հերթը:

Անդրադարձ

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ինչպե՞ս էիք Ձեզ զգում այս վարժության ժամանակ:*
- *Հե՞շտ էր զգալ Ձեր հերթը: Ժամանակի ընթացքում ավելի հեշտ դարձա՞վ: Ինչն օգնեց դրան:*
- *Ինչը խանգարեց խմբին արագ հասնել նպատակին, և ինչն օգնեց:*
- *Վարժությունն այլ կերպ կընթանա՞ր, եթե Դուք իրար վաղուց ճանաչեիք:*
- *Ինչ է այս վարժությունը սովորեցնում հաղորդակցության մասին:*
- *Ինչ տվեց սա Ձեզ որպես խումբ և որպես անհատ:*

Նշում. Հաճախ մասնակիցները լռության պատճառով չեն կարողանում կիսվել իրենց լավ գաղափարներով: Քննարկե՛ք նաև այն, թե ինչպես կարելի է վստահել խմբին և հասնել նպատակին առանց նախապես սահմանված ռազմավարության:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Առավելագույնը՝ 20
Ժամանակ	15 րոպե
Անհրաժեշտ նյութեր	Լուռ միջավայր

Գաղափարների շտեմարան

Այս վարժությունը կարելի է կրկնել աշխատարանի տարբեր փուլերում: Սա լավ միջոց է տեսնելու, թե ինչպես ժամանակի ընթացքում զարգանում է խմբի անդամների միջև կապն ու փոխըմբռնումը:

2.7. Երկխոսության սահմանում

Այս վարժությունը հարմար է կիրառել աշխատարանի սկզբում՝ երկխոսության մասին խմբում ընդհանուր պատկերացում ձևավորելու համար: Այն մասնակիցներին խրախուսում է ավելի խորը մտածել հասկացության շուրջ և ակտիվորեն ներգրավվել գործընթացում, ինչը ամրապնդում է նրանց մասնակցության զգացողությունը:

Նպատակ

- սահմանել «երկխոսություն» հասկացությունը և ցույց տալ դրա բազմակողմանի բնույթը,
- մասնակիցներին հնարավորություն տալ զգալու իրենց ներդրումը սահմանման մշակման գործում:

Քայլ առ քայլ

Սկսեք վարժությունը մտագրոհից. Խնդրեք մասնակիցներին ասել առաջին բառը, որը գալիս է նրանց մտքին «երկխոսություն» բառը լսելիս: Բոլոր բառերը գրեք ֆլիպչարտի կամ գրատախտակի վրա՝ «Երկխոսություն» վերնագրի տակ: Մասնակիցների հետ միասին քննարկեք հնչած բառերը: Կախված պատասխաններից՝ կարող եք դրանք բաժանել խմբերի, օրինակ՝ երկխոսության էությունը (արժեքներ, մտածողություն, գործելակերպ), սկզբունքները կամ երկխոսության և քննարկման տարբերությունները: Ընտրեք այն մոտեցումը, որն առավել տեղին է տվյալ պահին:

Այնուհետև ֆլիպչարտին գրեք սահմանումը, օրինակ՝ այն, որը տրված է այս ուղեցույցում.

Երկխոսությունը հաղորդակցության հատուկ ձև է, որտեղ մասնակիցները ձգտում են ակտիվորեն ձևավորել փոխըմբռնում և ավելի խորը պատկերացում:

Մանրամասնեք սահմանումը՝ բառ առ բառ (ըստ 1-ին գլխի բացատրությունների): Բերեք խմբին համապատասխան օրինակներ և անպայման հղում արեք մասնակիցների առաջարկած բառերին: Կարող եք նաև օգտագործել երկխոսությունը կառուցողական ու ապակառուցողական քննարկման հետ համեմատող աղյուսակը (տես Հավելված 1):

Անդրադարձ

Հարցեր անդրադարձի համար.

- Ինչ տվեց Ձեզ երկխոսությունն այս կերպ դիտարկելը կամ սահմանելը:
- Որո՞նք են երկխոսության առավելությունները:
- Ինչ մարտահրավերներ կան երկխոսության մեջ:
- Ո՞ր դեպքերում է քննարկումն ավելի նպատակահարմար, քան երկխոսությունը, և հակառակը:
- Կարո՞ղ ենք երկխոսությունն ավելի հաճախ կիրառել մեր կյանքում: Երբ և ինչպես:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Ամսահմանափակ (բայց հետևեք, որ մեծ խմբի դեպքում քննարկումը շատ ժամանակ չխլի): Եթե մասնակիցները բաժանված են խմբերի, աշխատանքի արդյունքները կարող եք ներկայացնել ցուցահանդեսի ձևով (տես տարբերակները):
Ժամանակ	Մոտ 30 րոպե (+15 րոպե, ընտրեք խմբային աշխատանքի տարբերակը):
Անհրաժեշտ նյութեր	Ֆլիպչարտ և մարկերներ յուրաքանչյուր խմբի համար, կպչուն ժապավեն՝ պաստառները փակցնելու համար (Տարբերակ 1):

Գաղափարների շտեմարան

Տարբերակ 1

Մասնակիցներին բաժանեք 5-6 հոգանոց խմբերի: Խմբերի կեսին հանձնարարեք սահմանել «երկխոսությունը», մյուս կեսին՝ «քննարկումը»: 10 րոպեից խմբերը ներկայացնում են իրենց սահմանումները: Ամփոփեք վարժությունը՝ համեմատելով հաղորդակցության այս երկու ձևերը (օգտագործեք 1-ին գլխի աղյուսակը կամ Հավելված 1-ը):

Տարբերակ 1ա

Խնդրեք մասնակիցներին կպչուն թղթերի վրա գրել, թե ըստ իրենց՝ ինչն է քննարկումը վերածում երկխոսության: Ստացված պատասխաններն օգտագործեք ամփոփման համար:

Տարբերակ 2

Երկու ֆասիլիտատորով ցուցադրեք ապակառուցողական քննարկման օրինակ որևէ չեզոք թեմայի շուրջ (օրինակ՝ թեյ, թե՞ սուրճ): Խնդրեք մասնակիցներին ասել, թե ինչ նկատեցին: Այնուհետև նույն թեմայի շուրջ վարեք երկխոսություն՝ օրինակ՝ օգտագործելով «կախարդական փայտիկը» (տես վարժություն 3.8): Այնուհետև մասնակիցները նկարագրում են երկրորդ տարբերակը, ինչից հետո ներկայացվում է երկխոսության սահմանումը:

Տարբերակ 2ա

Ֆասիլիտատորների փոխարեն կարող եք հրավիրել երկու մասնակցի՝ ցուցադրելու քննարկումը, ապա սովորեցրեք նրանց կիրառել «կախարդական փայտիկը» երկխոսության համար:

Նշում. Հետևեք, որ մասնակիցները չգնահատեն դերակատարների հմտությունները: Կարևորը օրինակի վրա սովորելն է:

Հուշում. **Մտագրոհը** հրաշալի միջոց է ցանկացած քննարկում կամ անդրադարձ ակտիվ սկսելու համար: Այն ֆասիլիտատորին օգնում է հասկանալ, թե մասնակիցներն ինչ գիտեն տվյալ թեմայի մասին: Կարող եք պարզապես սկսել «Ի՞նչ է...» հարցով և շարունակել վերը նկարագրված քայլերով:

Քննարկման թեման կարող է լինել ինչպես աշխատարանի հիմնական հարցը (օրինակ՝ գենդերային դերեր, կարծրատիպեր, ժողովրդավարություն), այնպես էլ ավելի ընդհանուր թեմաներ, ինչպիսիք են մշակույթը կամ հաղորդակցությունը:

Եթե խումբը լուռ է, մտագրոհը կարող եք սկսել զույգերով կամ երեք հոգանոց փոքր խմբերով: Կարելի է նաև կիրառել «քայլելով զրուցել» (walk and talk) մեթոդը. առաջարկեք մասնակիցներին զույգերով կարճ զբոսնել և *քննարկել առաջադրված հարցը*, ինչից հետո վարժությունը կարող եք ամփոփել ընդհանուր խմբում:

2.8: Կայծակնային հանդիպումներ երկխոսության թեմայով

Այս վարժության ընթացքում մասնակիցները արագ ձևաչափով փոխանակում են մտքեր երկխոսության մասին: Կարճ հարցերի միջոցով նրանք կիսվում են իրենց տեսակետներով և փորձով, ինչպես նաև բացահայտում խմբում առկա տարբեր ընկալումները:

Նպատակ

- բացահայտել սեփական պատկերացումները երկխոսության վերաբերյալ,
- ծանոթանալ երկխոսության մասին տարբեր տեսակետների,
- ավելի լավ ճանաչել միմյանց:

Քայլ առ քայլ

Սենյակում տարբեր տեղերում իրար դիմաց դրեք երկուական աթոռներ: Մասնակիցները նստում են զույգերով, ֆասիլիտատորը բացատրում է վարժությունը: Յուրաքանչյուր զույգում մասնակիցները բաժանվում են «Ա» և «Բ» անձանց: Ժամանակ խնայելու համար կարող եք նախապես աթոռների վրա փակցնել «Ա» և «Բ» նշանները:

Ֆասիլիտատորը կարդում է առաջին հարցը, «Ա» անձը կրկնում է այն իր զուգընկերոջ համար: Այնուհետև «Բ» անձը ունի երկու րոպե պատասխանելու համար: Երկու րոպե անց, ազդանշանից հետո, «Բ» անձը նույն հարցը տալիս է «Ա» անձին, որպեսզի վերջինս պատասխանի: Երբ երկուսն էլ պատասխանում են, բոլորը վեր են կենում և կազմում նոր զույգեր: Ֆասիլիտատորը տալիս է հաջորդ հարցը: Այսպես կարելի է շարունակել մի քանի փուլ:

Հարցերի օրինակներ.

- *Վերջերս մասնակցել եք երկխոսության: Ինչն էր այն դարձնում երկխոսություն:*
- *Եղել է վերջերս մի պրոյց, որը երկխոսություն չէր: Ինչն էր պակասում:*
- *Կան հասարակության մեջ խմբեր, որոնց հետ Ձեզ համար դժվար է երկխոսել: Ինչու՞*
- *Կամ ինչ-որ խնդրահարույց բան երկխոսության մեջ:*
- *1-ից 10 սանդղակով որքանո՞վ եք Ձեզ երկխոսող մարդ համարում: Ինչու՞:*
- *Ո՞ր իրավիճակներում կցանկանայիք ավելի շատ երկխոսություն տեսնել:*
- *Ձեզ համար ո՞րն է երկխոսության լավագույն օրինակը:*

Հարցերը կարելի է հարմարեցնել՝ կախված խմբից և համատեքստից:

Անդրադարձ

Խնդրեք մասնակիցներին կիսվել հետաքրքիր կամ անսպասելի մտքերով, որոնք լսել են վարժության ժամանակ:

- *Ո՞րն էր ամենաանսպասելի պատասխանը, որ ստացաք:*
- *Ո՞րն էր ամենահետաքրքիր պատասխանը, որ ստացաք:*

Բացատրեք մասնակիցներին, որ պետք չէ բառացի պատմել, թե ով ինչ է ասել: Փոխարենը պետք է փոխանցել ընդհանուր գաղափարը՝ առանց կոնկրետ մարդկանց ուշադրության կենտրոնում դնելու: Կարող եք նաև հարցնել՝ արդյոք այս վարժությունն օգնել է իրենց ինչ-որ բան բացահայտել սեփական անձի մասին.

- *Ինչ բացահայտեցիք այս երկխոսության ընթացքում:*
- *Ձեր մասին նոր բան բացահայտեցի՞ք: Եթե այո՝ ինչ:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	Անսահմանափակ
Ժամանակ	Աթոռ՝ մեկական յուրաքանչյուր մասնակցի համար
Անհրաժեշտ նյութեր	20–30 րոպե՝ կախված հարցերի քանակից, յուրաքանչյուր հարցի համար մասնակիցներին տրվող ժամանակից և մասնակիցների թվից:

Գաղափարների շտեմարան

Տարբերակ 1. **Այլ թեմաներ**

Այս օրինակում վարժությունն օգտագործվում է երկխոսության վերաբերյալ տեսակետներ և փորձառություններ փոխանակելու համար: Սակայն այս ձևաչափը կարելի է կիրառել ցանկացած թեմայի շուրջ (օրինակ՝ «կայծակնային հանդիպումներ գենդերի թեմայով»):

Տարբերակ 2. **Երկու շրջան**

Աթոռների փոխարեն վարժությունը կարելի է անցկացնել կանգնած՝ երկու շրջանով: Մասնակիցները բաժանվում են երկու հավասար խմբի. կազմվում է ներքին և արտաքին շրջան, որտեղ մասնակիցները կանգնում են դեմ դիմաց՝ կազմելով զույգեր:

Յուրաքանչյուր հարց ու պատասխանից հետո զուգընկերոջը փոխելու համար ներքին կամ արտաքին շրջանը մեկ քայլ շարժվում է դեպի աջ կամ ձախ: Այս տարբերակը սովորաբար ավելի արագ է ընթանում և ավելի քիչ ժամանակ է պահանջում:

Տարբերակ 3. **Ազատ շարժում**

Մասնակիցները ազատ քայլում են սենյակում և ամեն նոր հարցի համար գտնում նոր զուգընկեր: Այս դեպքում նախ ժամանակ տվեք նոր զույգ կազմելու համար, հետո միայն կարդացեք հարցը:

Աղբյուր. Susanne Ulrich և Florian Wenzel (2014). Training Manual for Civic Education and Coexistence. Goethe Institute Cairo, Center for Applied Policy Research Munich

2.9 Ուժեղ կողմերի և մոտիվացիայի բացահայտում

Այս վարժության հիմքում գնահատող հարցազրույցների մեթոդն է, որն օգնում է վերհանել խմբի անդամների ուժեղ կողմերն ու մոտիվացիան՝ կապված երկխոսության հետ: Այն մասնակիցներին թույլ է տալիս վերադառնալ իրենց դրական փորձառություններին և նոր լիցքեր ստանալ երկխոսության մշակույթն էլ ավելի տարածելու համար:

Վարժությունը նախատեսված է այն խմբերի համար, որոնք արդեն ունեն երկխոսության փորձ կամ միասին աշխատում են այդ ուղղությամբ:

Նպատակ

Ոգեշնչել և էներգիա հաղորդել թե՛ անհատներին, թե՛ ամբողջ խմբին՝

- բացահայտելով սեփական տաղանդները, փորձն ու մոտիվացիան,
- ճանաչելով խմբի անդամների ներուժի և փորձառությունների բազմազանությունը:

Քայլ առ քայլ

Հիշեցրեք մասնակիցներին, որ նրանք արդեն իսկ արժեքավոր փորձ ու պատկերացումներ են ձեռք բերել երկխոսության ոլորտում: Բացատրեք, որ վարժության նպատակը հաջողված պահերն ու պատմությունները հավաքագրելն է՝ խմբի ռեսուրսներն ու մոտիվացիան ավելի լավ հասկանալու համար:

Մասնակիցները բաժանվում են զույգերի: Յուրաքանչյուրին տրվում է հարցազրույցի թերթիկ (տես ստորև) և թուղթ՝ նշումների համար: Զույգերը հարցազրույց են վերցնում միմյանցից՝ կենտրոնանալով երկխոսության հետ կապված դրական փորձի վրա: Նպատակը ոչ թե փաստերը ճշգրիտ արձանագրելն է, այլ՝ լավագույն պատմությունները վերհանելը:

Մասնակիցներից մեկը սկսում է հարցնել՝ օգտվելով թերթիկից և գրի առնելով ամենաազդեցիկ կամ հետաքրքիր նախադասությունները, որոնք ասում է զուգընկերը: 10 րոպե անց, ֆասիլիտատորի ազդանշանով, դերերը փոխվում են: Հարցազրույցներից հետո բոլորը հավաքվում են միասին: Յուրաքանչյուրն ընթերցում է այն մեկ նախադասությունը, որն իր համար ամենատպավորիչն էր զուգընկերոջ պատմության մեջ: Ֆասիլիտատորը գրում է այդ մտքերը ֆլիպչարտի վրա, որպեսզի բոլորը տեսնեն դրանք:

Խումբը բաժանվում է փոքր խմբերի (5-10 հոգի): Նրանք պետք է համակարգեն հնչած մտքերն ու պատմությունները՝ դասակարգելով դրանք հետևյալ խմբերում:

- Մոտիվացիաներ և նպատակներ
- Հաջողության հիմնական գործոններ
- Մեր ռեսուրսներն ու տաղանդները

Փոքր խմբերը ներկայացնում են իրենց արդյունքները մեծ խմբին, ինչից հետո կարելի է ժամանակ տրամադրել ընդհանուր քննարկման համար:

Հարցազրույցի թերթիկի օրինակ.

- *Ինչպե՞ս սկսեցիք զբաղվել երկխոսության տարածմամբ:*
- *Ինչո՞ւ է Ձեզ մոտիվացնում այս աշխատանքում:*
- *Հիշե՛ք Ձեր աշխատանքի մի կարևոր հաջողված դրվագ: Ինչ էր պատահել: Ինչպե՞ս Դուք անձամբ նպաստեցիք դրան: Էլ ո՞վ կարևոր դեր խաղաց այդ պահին:*
- *Ձեր փորձից ելնելով՝ որո՞նք են երկխոսությունը հեշտացնելու ամենակարևոր գործիքները:*
- *Ինչո՞ւ եք ամենաշատը գնահատում Ձեր մեջ: Այդ տաղանդներից որո՞նք կցանկանայիք օգտագործել Ձեր աշխատանքի մեջ և ներդնել խմբային աշխատանքում: Այս պահին համեստ մի եղեք:*
- *Պատկերացրե՛ք, որ հասարակությունը դարձել է ավելի երկխոսական, և Ձեր գաղափարներն ու տաղանդները նպաստել են այդ փոփոխությանը: Ինչպիսի՞ն է այդ հասարակությունը: Ինչ է փոխվել: Ինչպե՞ս տեղի ունեցավ այդ փոխակերպումը: Ինչպե՞ս Դուք նպաստեցիք դրան:*

Անդրադարձ

Խմբային ելույթներից հետո ֆասիլիտատորը կարող է օգտագործել հետևյալ հարցերը անդրադարձի համար.

- *Ինչ զգացողություն էր այս թեմայով հարցապրույց տալը:*
- *Իսկ ինչպիսի՞ փորձառություն էր հարցապրույց վերցնելը:*
- *Ինչ լսեցիք, որն ամենաշատը Ձեզ զարմացրեց:*
- *Ձեր կամ խմբի մասին նոր բան բացահայտեցի՞ք: Ինչ:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

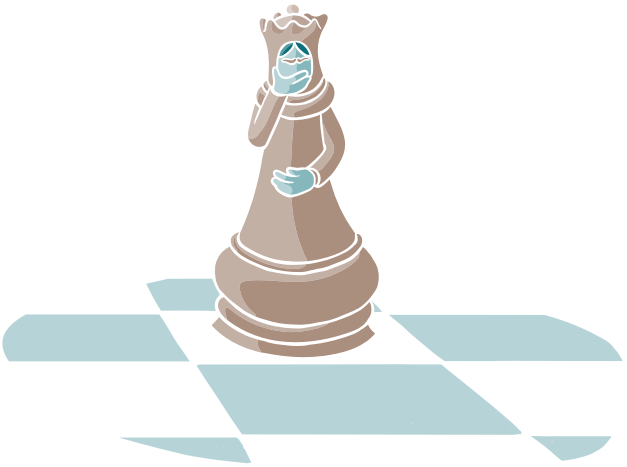
Մասնակից-ների թիվը	Առավելագույնը՝40
Ժամանակ	Հարցազրույցի թերթիկներ
Անհրաժեշտ նյութեր	40-50 րոպե

Գաղափարների շտեմարան

Այս վարժությունը լավագույնս աշխատում է այն խմբերի համար, որոնք արդեն ունեն երկխոսության փորձ: Այնուամենայնիվ, այն կարելի է հարմարեցնել նաև սկսնակների համար. այդ դեպքում պարզապես պետք է վերաձևակերպել հարցերն ու ներածական խոսքը՝ դարձնելով դրանք ավելի ընդհանուր:

Աղբյուր: Susanne Ulrich և Florian Wenzel, 2014. Training Manual for Civic Education and Coexistence. Goethe Institut Cairo, Center for Applied Policy Research Munich.

Վարժությունների 3-րդ խումբ: Մարտահրավեր երկխոսության միջոցով



Այս վարժություններն օգնում են ընկալել երկխոսությունը որպես մեթոդ և կիրառել այն կոնկրետ թեմաների շուրջ զրուցելիս: Երբ մասնակիցները գործնականում փորձարկում են երկխոսության գործիքները, նրանք ավելի լավ են հասկանում դրա արդյունավետությունը: Որոշակի հարցերի շուրջ (օրինակ՝ նախագծային թիմում) երկխոսելիս նրանք սովորում են թեմաներին մոտենալ նոր ձևով և բացահայտում են երկխոսության ողջ ներուժը: Որպես ֆասիլիտատոր՝ Դուք պետք է կողմնորոշվեք, թե ինչի վրա կենտրոնանալ աշխատարանը պլանավորելիս և որոնք են ամենահարմար վարժությունները Ձեր խմբի համար:

Հարցեր վարժություն ընտրելիս.

- *Ինչի՞ համար է այս վարժությունը և ո՞րն է դրա նպատակը:*
- *Արդյո՞ք աշխատարանը նվիրված է հենց երկխոսությանը՝ որպես հասկացություն և մեթոդ:*
- *Թե՞ երկխոսությունը պարզապես շրջանակ է՝ մասնակիցներին հետաքրքրող արդիական թեմաներն ու խնդիրները քննարկելու համար:*

Այս վերջին դեպքում թեման ընտրում եք Դուք՝ հաշվի առնելով մասնակիցների հետաքրքրությունները: Աշխատարանների տեսակների մասին մանրամասները տես 1-ին գլխում, իսկ պլանավորման և թեմայի ընտրության վերաբերյալ խորհուրդները՝ 3-րդ գլխում:

3.1: Նախապաշարմունքների խաղ

Այս վարժությունը նախատեսված է նախապաշարմունքների շուրջ երկխոսություն սկսելու համար: Մասնակիցները սեփական փորձով տեսնում են, թե ինչպես են աշխատում կանխակալ պատկերացումները: Ֆասիլիտատորներն այստեղ դառնում են վարժության անմիջական մասնակից՝ կիրառելով վստահության, բացության, ազնվության և հավասարության սկզբունքները: Վարժությունն արդյունավետ է բազմազան խմբերի հետ աշխատելիս և միջմշակութային երկխոսության պատրաստվելու համար: Այն կարելի է անցկացնել միայն այն դեպքում, երբ ներկա են մի քանի ֆասիլիտատորներ:

Նպատակ

- Ցույց տալ, թե ինչպես են ենթադրությունները, նախապաշարմունքներն ու կարծրատիպերը ֆիլտրում մեր հաղորդակցությունը:
- Վերանայել նախապաշարմունքները՝ ֆասիլիտատորներին դարձնելով մասնակիցների ենթադրությունների թիրախ (երբ մասնակիցները տեսնում են, որ իրենց կանխակալ կարծիքը չի համապատասխանում իրականությանը):
- Մտորել այն մասին, թե ինչպես են նախապաշարմունքներն ազդում մարդկանց հանդիպման վրա և ինչպես դրանք կառավարել երկխոսության միջոցով:
- Ցույց տալ, թե ինչպես կարող են երկխոսության սկզբունքներն օգնել հաղթահարել կարծրատիպերը:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորները ներկայանում են (անուն և ազգություն): Նախապես մի՛ ասեք, որ վարժությունը նախապաշարմունքների մասին է. այն կարող եք անվանել «Պիտակավորման խաղ» կամ նման մի բան:

Մասնակիցները բաժանվում են երեք խմբի (յուրաքանչյուրում՝ 6-7 հոգի): Ամեն խմբին տրվում են գունավոր թղթիկներ (օրինակ՝ Post-it)՝ ֆասիլիտատորների մասին նույն պնդումներով: Օրինակ՝

- Գերազանց տիրապետում է ռուսերենին:
- Չգիտի՝ ինչպես տոլմա փաթաթել:
- Կարողանում է շվի նվագել:

- Դպրոցում եղել է ամենաչար երեխան:
- Ամեն կիրակի եկեղեցի է գնում:
- Երբեք չի ծխել:
- Տանը երեք կատու է պահում:
- Ազատ ժամանակ ռաբիզ երաժշտություն է լսում:
- Մասնակցել է ուխտագնացությունների:
- Չի սիրում խորոված:
- Ծնվել և մեծացել է գյուղում:

Պնդումները ձևակերպեք այնպես, որ մասնակիցների համար անսպասելի լինի, թե ում են դրանք վերաբերում: Որոշ պնդումներ կարող են լինել հակասական կամ ոչ ոքի չհամապատասխանել:

Ուրիշների նախապաշարմունքների թիրախ դառնալը որոշակի խոցելիություն է պահանջում: Նախապես քննարկեք գործընկերների հետ, թե որքանով եք պատրաստ անկեղծանալ, որպեսզի վարժությունը լինի ուսուցողական, բայց Ձեզ չճնշի:

Խմբերը, հիմնվելով իրենց առաջին տպավորությունների վրա, պետք է գուշակեն, թե որ պնդումը որ ֆասիլիտատորին է վերաբերում: Նրանք բարձրաձայն կարդում են պնդումները և թղթիկները հերթով փակցնում համապատասխան ֆասիլիտատորի վրա:

Վերջում ֆասիլիտատորները պատմում են ճշմարտությունը:

Անդրադարձ

Խրախուսեք մասնակիցներին մտորել այն մասին, թե ինչ է տեղի ունենում, երբ մենք «պիտակավորում ենք մարդկանց»: Կարող եք բացատրել, որ նախապաշարմունքներն անխուսափելի և բնական են, բայց կարևոր է գիտակցել դրանք ու պատրաստ լինել հաղթահարելու:

Հարցեր անդրադարձի համար՝

- *Ինչ զգացողություն էր ֆասիլիտատորների վրա պիտակներ փակցնելը:*
- *Ինչ զգացիք, երբ պարզվեց, որ ձեր ենթադրությունները սխալ էին:*
- *Ինչպե՞ս են նախապաշարմունքներն ազդում ձեր առօրյա կյանքի վրա:*
- *Երբևէ եղե՞լ եք նախապաշարմունքի թիրախ:*

- *Ինչպե՞ս են կանխակալ կարծիքներն ազդում մարդկանց միջև երկխոսության վրա:*
- *Ինչպե՞ս կարող է երկխոսությունն օգնել հաղթահարել նախապաշարմունքները:*
- *Ո՞ր դեպքերում են ենթադրությունները մեզ օգնում (օրինակ՝ անծանոթ միջավայրում քաղաքավարի լինելու համար):*

Անդրադարձը կարելի է ընդլայնել՝ խոսելով լրատվամիջոցների ազդեցության մասին: Քննարկեք մասնակիցների հետ, թե ինչպես մեդիան և սոցիալական ցանցերը նպաստում են նախապաշարմունքների ձևավորմանն ու դրանց ամրապնդմանը հասարակության մեջ:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	10-ից 40
Ժամանակ	45-60 րոպե
Անհրաժեշտ նյութեր	Գունավոր կպչուն թղթիկներ՝ գրված պնդումներով

Գաղափարների շտեմարան

Տարբերակ 1.

Մասնակիցները կպչուն թղթիկների վրա գրում են իրենց պատկերացումները յուրաքանչյուր ֆասիլիտատորի մասին (օրինակ՝ տարիք, քաղաքական հայացքներ, կրթություն, ընտանեկան կարգավիճակ և այլն): Այնուհետև թղթիկները փակցնում են այն ֆասիլիտատորի վրա, ում, ըստ իրենց, վերաբերում է տվյալ պնդումը: Վերջում ֆասիլիտատորները քննարկում են բոլոր թղթիկները և պարզում, թե որքան ճիշտ էին մասնակիցները իրենց կռահումներում:

Տարբերակ 2

Ձևավորեք այնքան խումբ, որքան ֆասիլիտատոր կա սենյակում: Ամեն խումբ աշխատում է մեկ ֆասիլիտատորի հետ: Խմբի անդամները գրում են ենթադրյալ «փաստեր» տվյալ անձի մասին (հետաքրքրություններ, ընտանեկան կարգավիճակ և այլն): Այնուհետև ֆասիլիտատորները ստուգում են թղթիկները և բացահայտում իրականությունը:

Տարբերակ 3

Ֆասիլիտատորներից մեկը ներկայացնում է մի շարք պնդումներ, որոնք վերաբերում են իր գործընկերներից մեկին: Մասնակիցները պետք է գուշակեն, թե ում մասին է խոսքը՝ կանգնելով այդ ֆասիլիտատորի կողքին կամ նրա վրա թղթիկ փակցնելով: *Հուշում*. Օգտագործեք վառ, գունավոր թղթիկներ: Ֆասիլիտատորների վրա փակցված բազմաթիվ գունավոր թղթիկները վարժությանը զվարճալի տեսք են տալիս, ինչը օգնում է թեթևացնել մթնոլորտը և նվազեցնել լարվածությունը:

Երկխոսության դեսպանի պատմություն

«Մասնակիցներից մեկը նույնիսկ հարցրեց՝ ֆասիլիտատորը իրո՞ք ճիշտ է ասում: Այնքան կարմացել էր, որ իր պատկերացրածը սխալ դուրս եկավ: Սա իսկապես կոտրեց որոշ կարծրատիպեր»:

3.2: Ո՞րն է քո անկյունը

Այս վարժությունը օգնում է հասկանալ, որ բոլորս տարբեր տեսակետներ ունենք, և մեր կարծիքների հիմքում արժեքներ ու զգացմունքներ են: Այն լավ միջոց է բացատրելու, թե ինչ է երկխոսությունը, և այն գործնականում կիրառելու մասնակիցների համար կարևոր թեմաների շուրջ (օրինակ՝ խնդիրներ աշխատավայրում կամ դպրոցում): Վարժությունը ցույց է տալիս, թե որքան դժվար է մնալ երկխոսության մեջ և չսահել դեպի սովորական վիճաբանություն:

Նպատակ

- Ցույց տալ երկխոսության և քննարկման տարբերությունը
- Հնարավորություն տալ խոսել կարևոր թեմայի շուրջ՝ օգտագործելով երկխոսության մեթոդը
- Օգնել մասնակիցներին հստակեցնել սեփական տեսակետն ու արժեքները
- Ընկալել երկխոսության էությունը՝ բոլորս ունենք ճշմարտության մեր պատկերացումը, հարգանքը առանցքային է, և բոլոր տեսակետներն արժանի են լսվելու:

Քայլ առ քայլ

Խնդրեք մասնակիցներին ոտքի կանգնել: Տվեք մի սուր հարց, որը վերաբերում է իրենց, և ունի մի քանի հնարավոր պատասխան: Չորս հնարավոր պատասխանները նախապես գրեք մեծ թղթերի վրա և փակցրեք սենյակի չորս անկյուններում:

Մասնակիցները պետք է գնան այն անկյուն, որի պատասխանն ամենամոտն է իրենց տեսակետին: Բոլորը պետք է որևէ անկյուն ընտրեն: Հարցի օրինակ. «Ինչպե՞ս կցանկանայի հոգ տանել իմ ծնողների մասին, երբ նրանք ծերանան»:

1. Ինձ հետ կապրեն:

2. Իրենց ցանկությամբ՝ թող գան ինձ հետ ապրեն:

3. Կարող են ինձ հետ ապրել, բայց միայն ժամանակավոր:

4. Կտեղափոխվեն խնամքի կենտրոն (ծերանոց):

Պատասխանները պետք է այնպես ձևակերպված լինեն, որ տարբերությունները ակնհայտ լինեն, այլապես մասնակիցներին դժվար կլինի կողմնորոշվել:

Նույն անկյունն ընտրած մարդիկ 5-10 րոպե զրուցում են իրար հետ իրենց ընտրության պատճառների մասին: Այնուհետև ամեն խմբից մեկ-երկու հոգի ներկայացնում են իրենց խոսակցության հիմնական մտքերը: Սա օգնում է հասկանալ, թե ինչ կա դիրքորոշումների հետևում. պարզվում է, որ նույն պատասխանը մարդիկ կարող են ընտրել տարբեր պատճառներով կամ արժեքներով: Հիմա խմբերը կարող են միմյանց պարզաբանող հարցեր տալ: Եթե

հարցեր չկան, ֆասիլիտատորը ինքն է հետազոտական հարցեր ուղղում: Տարբեր անկյունների մասնակիցները կարող են մտքեր փոխանակել: Վերջում ֆասիլիտատորը հարցնում է՝ արդյոք լսածից հետո որևէ մեկը ցանկանում է փոխել իր անկյունը: Եթե այո, մարդիկ տեղափոխվում են:

Ֆասիլիտատորը հետաքրքրվում է՝ «Ինչը ստիպեց Ձեզ փոխել Ձեր միտքը»: Սա օգնում է խորանալ երկխոսության բնույթի մեջ:

Անդրադարձ

Եթե խումբը լուռ է, ֆասիլիտատորը կարող է միանալ քննարկմանը: Նա կարող է սրել հակասությունները կամ ցույց տալ նմանությունները՝ կախված նրանից, թե ինչն ավելի կաշխուժացնի վարժությունը: Կարելի է հարցնել թաքնված պատկերացումների մասին.

- *Ձեր կարծիքով՝ ծնողի հետ ապրել չուզելը նշանակում է սիրո պակաս:*
- *Բացի եսասիրությունից, էլ ինչ պատճառներ կարող են լինել ծնողի հետ չապրելու համար (եթե եսասիրությունը հնչել է որպես պատճառ):*

Այսպես ֆասիլիտատորը օգնում է վերլուծել տեսակետների տակ թաքնված արժեքները: Եթե անկյունների միջև վեճ է սկսվում, մի՛ շտապեք դադարեցնել: Թողեք մի քիչ շարունակվի, հետո կանգնեցրեք և մասնակիցների հետ վերլուծեք, թե ինչ կատարվեց հենց նոր իրենց հաղորդակցության մեջ (մետահաղորդակցություն): Տես գլուխ 4-ը մետահաղորդակցության համար:

Հարցեր անդրադարձի համար՝

- *Ինչ կատարվեց հենց նոր մեր հաղորդակցության մեջ:*
- *Ինչո՞ւ էր դժվար շարունակել երկխոսությունը:*
- *Ինչ զգացիք, երբ կրույցը վերածվեց քննարկման/վեճի:*
- *Ինչպե՞ս կարող ենք մնալ երկխոսության դաշտում:*
- *Երբ է ճիշտ դադարեցնել երկխոսությունն ու անցնել քննարկման:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	10-ից մինչև առավելագույնը 35 հոգի, որպեսզի հնարավորինս շատ մասնակիցներ հասցնեն արտահայտել իրենց տեսակետը:
Ժամանակ	45-60 րոպե՝ կախված հարցերի քանակից և յուրաքանչյուրին հատկացվող ժամանակից: Եթե վարժությունն օգտագործվում է կոնկրետ խնդրի լուծման համար, այն կարող է տևել մինչև մի քանի ժամ (տես վերոնշյալ հուշումը):
Անհրաժեշտ նյութեր	Մարկերներ և A3 չափի թղթեր՝ պատասխանները գրելու և անկյուններում փակցնելու համար: Եթե ընտրեք 3-րդ տարբերակը (Դիրքորոշման գիծ), անհրաժեշտ կլինի նաև կպչուն ժապավեն՝ հատակին նշումներ անելու համար:

Գաղափարների շտեմարան

Բոլորի ներգրավումը

Հաճախ մի քանի մասնակից շատ ավելի ակտիվ են լինում, քան մյուսները: Փորձեք խոսեցնել ավելի լռակյացներին՝ ուղղակիորեն հարցնելով իրենց տեսակետի մասին:

Կարծիքների բևեռացում

Որոշ մասնակիցներ կարող են բավականին կտրուկ արտահայտվել, օրինակ՝ մեկ ուրիշի տեսակետն անվանելով «ռասիստական»: Ֆասիլիտատորը

հետազոտական հարցեր է տալիս ու փորձում պարզել, թե ինչ է թաքնված նման խիստ դիրքորոշման հետևում. «Ինչ եք կարծում, տվյալ անձն իր տեսակետը ռասիստական համարո՞ւմ է»:

Եղեք անաչառ և հետաքրքրասեր

Այս վարժությունը նպաստում է անկեղծ ու ավելի անձնական երկխոսության ձևավորմանը: Դրա համար շատ կարևոր է, որ ֆասիլիտատորը ցույց չտա, թե որոշ մասնակիցների պատասխաններին կամ տեսակետներին ավելի քիչ ուշադրություն է դարձնում: Դա կարող է խանգարել նրանց անկեղծանալ կամ վերանայել իրենց դիրքորոշումը:

Տարբերակ 1. **Ուրիշի կաշվի մեջ: Համակցեք 3.3 վարժության հետ՝ «Մտքերի փոխանակման խաղ»**

Երբ մասնակիցներն արդեն ընտրել են իրենց անկյունն ու հիմնավորել այն, ֆասիլիտատորը խնդրում է բոլորին տեղափոխվել դեպի աջ գտնվող հաջորդ անկյունը: Սեփական տեսակետը պաշտպանելու փոխարեն՝ նրանք հիմա պետք է մտնեն մեկ այլ խմբի դերի մեջ ու փորձեն ներկայացնել այդ խմբի փաստարկները: Սա թույլ է տալիս ավելի խորությամբ անդրադառնալ ուրիշների տեսակետներին: Ֆասիլիտատորը հետևում է, որ հնչող փաստարկները լինեն ոչ թե խոսողի անձնական կարծիքը, այլ ուրիշի տեղում իրեն դնելու արդյունքը:

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ինչ էիք զգում մյուս անկյունը ներկայացնելիս:*
- *Այն Ձեզ ստիպե՞ց փոխել Ձեր տեսակետը կամ վերանայել որոշակի շեշտադրումներ:*

Տարբերակ 2. **Համակցեք 3.8 վարժության հետ՝ Երկխոսություն «կախարդական փայտիկով»**

Եթե տարբեր խմբերի երկու մասնակից չափազանց ակտիվ են ու սկսել են վիճել միմյանց հետ, կարող եք խնդրել նրանց շարունակել զրույցն ավելի երկխոսական ձևով՝ օգտագործելով «կախարդական փայտիկ» (օրինակ՝ գրիչ): Մյուս մասնակիցներին խնդրե՛ք հետևել, թե ինչ է կատարվում հաղորդակցության հետ, երբ կիրառվում է փայտիկը: Համոզվե՛ք, որ արձագանքները վերաբերում են նրան, թե արդյոք ընթանում է երկխոսություն, թե քննարկում, այլ ոչ թե՝ գնահատականներին, թե որքանով լավ կամ վատ են մասնակիցները վարում երկխոսությունը: Չմոռանա՛ք շնորհակալություն հայտնել երկու մասնակիցներին էլ:

Տարբերակ 3. **Դիրքորոշման գիծ**

Եթե մասնակիցների թիվը 10-ից պակաս է, կարող եք սահմանափակվել սուր հարցի ընդամենը երկու պատասխանով, օրինակ՝ «Անկախ ամեն ինչից, պատրաստ եք թույլ տալ, որ Ձեր տարեց ծնողներն ապրեն Ձեզ հետ»: Պատասխանը՝ ԱՅՈ կամ ՈՉ:

Հատակին գիծ քաշեք (օրինակ՝ գունավոր կպչուն ժապավենով) և խնդրեք մասնակիցներին կանգնել գծի այն հատվածում, որն արտացոլում է իրենց տեսակետը: Գծի մի ծայրը նշանակում է «միանշանակ ԱՅՈ», մյուսը՝ «միանշանակ ՈՉ»: Մասնակիցները կարող են կանգնել նաև երկու ծայրերի միջև ընկած հատվածում, եթե իրենց դիրքորոշումն այդքան էլ հստակ չէ:

Ֆասիլիտատորը հարցազրույց է անցկացնում մասնակիցների հետ՝ պարզելու նրանց ընտրության պատճառները: Պետք է հետազոտական ձևով հարցնել, թե ինչ է թաքնված այդ անմիջական դիրքորոշումների հետևում:

Հուշում. վարժությունը կարող է հիմք հանդիսանալ ամբողջական աշխատաբանի համար, որի նպատակն է քննարկել որևէ կոնկրետ խնդիր, օրինակ՝ կազմակերպության ներսում:

3.3: Մտքերի փոխանակում

Այս վարժությունն օգնում է մասնակիցներին մտնել ուրիշի կաշվի մեջ: Բաց լինելով այլ մարդկանց աշխարհայացքի նկատմամբ՝ Դուք սկսում եք ավելի լավ հասկանալ նրանց տեսակետները: Սա օգնում է հասկանալ, թե ինչու են ուրիշների կարծիքները տարբերվում Ձերինից և ինչպես կարելի է ընդունել այդ կարծիքը, նույնիսկ եթե դրա հետ համաձայն չեք: Վարժությունը շատ արդյունավետ է միջմշակութային երկխոսության համար և հստակ ցույց է տալիս երկխոսության ու քննարկման տարբերությունը:

Նպատակ

- Սովորել իրերը տեսնել այլ տեսանկյունից և, գուցե բացահայտել սեփական դիրքորոշումը փոխելու հնարավորությունը:
- Ավելի խորը հասկանալ տարբեր տեսակետների հետևում թաքնված դրդապատճառները, կարիքներն ու արժեքները:
- Գործնականում երկխոսություն վարել մասնակիցների համար իրոք կարևոր («թեժ») թեմայի շուրջ:

Քայլ առ քայլ

Սենյակը բաժանվում է երկու մասի (օրինակ՝ հատակին գունավոր կպչուն ժապավեն փակցնելով): Աթոռները հավաքվում են մի կողմ, իսկ մասնակիցները կանգնում են խառը հերթականությամբ: Ֆասիլիտատորը նախապես չի բացատրում վարժության նպատակը, այլ միայն ասում է, թե ինչ է տեղի ունենալու: Մասնակիցների համար «ահա՛» (aha!) պահը լինելու է հենց այն գիտակցումը, թե ինչ է նշանակում գործնականում փոխել սեփական միտքը:

Մասնակիցներին տրվում է մի հարց, որն ունի միայն երկու հնարավոր պատասխան՝ երկու հակադիր տեսակետ: Ըստ իրենց ընտրության՝ մասնակիցները տեղավորվում են սենյակի այս կամ այն կողմում: Օրինակ՝ եթե տարբեր ազգության երկու անձ ցանկանում են ամուսնանալ, դա՝ 1) միանգամայն ընդունելի է, թե՞ 2) անընդունելի է:

Այս երկու խմբերում մասնակիցները զրուցում են այն մասին, թե ինչ է ընկած իրենց տեսակետի հետևում և ինչու են ընտրել հենց այդ կողմը: Ֆասիլիտատորը կարճ հարցազրույց է անցկացնում յուրաքանչյուր խմբից մի քանի հոգու հետ իրենց ընտրության մասին:

Այժմ մասնակիցներին առաջարկվում է «փոխանակել մտքերը»՝ պարզապես տեղերով փոխվելով: Մասնակիցներին տրվում է մոտ 5 րոպե (կախված քանակից), որպեսզի իրենց «նոր» խմբում քննարկեն, թե ինչպես են ներկայացնելու իրենց նոր տեսակետը: Ամեն խմբին տրվում է 5 րոպե՝ իրենց նոր փաստարկները մյուս խմբին ներկայացնելու համար:

Ֆասիլիտատորը խնդրում է մասնակիցներին վերադառնալ իրենց սկզբնական կողմերը: Խմբերը վերադառնում են իրենց նախնական դիրքորոշմանը: Սակայն նրանց, ովքեր վարժության ընթացքում իրոք փոխել են իրենց միտքը, խրախուսվում է մնալ այնտեղ, որտեղ կանգնած են: Ֆասիլիտատորը հետազոտական հարցերով փորձում է պարզել, թե ինչը դրդեց նրանց փոխել իրենց կարծիքը:

Վարժության ավարտին այն միասին ամփոփվում և վերլուծվում է:

Անդրադարձ

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ինչպե՞ս էիք Ձեզ զգում այս վարժությունը կատարելիս:*
- *Ինչ արժեքներ նկատեցիք տարբեր տեսակետների հետևում:*
- *Արդյո՞ք նույն արժեքները կարող են լինել տարբեր տեսակետների հիմքում, թե՞ տարբեր արժեքներ կարող են հանգեցնել նույն տեսակետին:*
- *Ինչ տեղի ունեցավ, երբ «փոխանակեցիք մտքերը» (մտաք ուրիշի կաշվի մեջ) ու ստիպված եղաք պաշտպանել մի տեսակետ, որն իրականում չէիք կիսում:*
- *Ինչ սովորեցիք այս վարժությունից:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	10-ից մինչև անսահմանափակ թվով
Ժամանակ	Մոտ 45 րոպե՝ ներառյալ ամփոփումը
Անհրաժեշտ նյութեր	Գունավոր կպչուն ժապավեն

Գաղափարների շտեմարան

Այն մասնակիցները, ովքեր փոխել են իրենց կարծիքը, գործնականում զգացել են, թե ինչպես է դա տեղի ունենում: Անպայման մանրամասն անդրադարձեք այդ փորձառությանը. շատ արժեքավոր է, որ այդ բացահայտումը հնչի ամբողջ խմբի համար:

Հարցի ընտրություն

Ընտրեք հարցը՝ հաշվի առնելով, թե խումբը որքանով է պատրաստ մարտահրավերների: Եթե թեման շատ մեղմ լինի, արդյունքն էլ թույլ կլինի: Եթե այն չափազանց սուր լինի, ֆասիլիտատորի համար դժվար կլինի պահպանել երկխոսության մեթոդը, և մասնակիցները ավելի հակված կլինեն վիճաբանության : Եթե աշխատարանը կենտրոնացած է որևէ արդիական թեմայի շուրջ

երկխոսություն վարելու վրա, հարցերն ու խնդիրները կարող եք ձևակերպել մասնակիցների հետ միասին:

Այս վարժությունը կարող է արդյունավետ կերպով համակցվել 3.8 վարժության (Երկխոսություն «կախարդական փայտիկով») հետ:

Վարժությունը կարող եք վերածել մրցման երկու խմբերի միջև՝ նպատակ ունենալով «հավաքագրել» մյուս կողմի համակիրներին: Սա օգնում է ակտիվացնել պասիվ կամ անտարբեր խմբերին:

Երկխոսության դեսպանի պատմություն
«Այս խաղի գաղափարն ինձ շատ հոգեհարազատ է: Փորձում եմ այն կիրառել նաև առօրյա կյանքում. երբ մտնում եմ դիմացինիս կաշվի մեջ, հասկանում եմ, որ նրա ասածը գուցե մասամբ ճիշտ է և ոչ թե լիովին սխալ: Կամ գոնե դա ճիշտ է հենց իր տեսանկյունից»:

3.4. Մերոնքական, թե՞ չէ

Այս վարժությունը հրաշալի կերպով ցույց է տալիս, թե ինչպես ենք մենք՝ մարդիկս, խմբեր կազմում ու միմյանց պիտակավորում, և թե որքան հեշտությամբ են առաջանում խտրականությունն ու մեկուսացումը: Այն օգնում է վերլուծել փոքրամասնություն-մեծամասնություն փոխհարաբերությունները իրական փորձառության միջոցով: Վարժությունն ունի գործնական ուղղվածություն և ներգրավում է մասնակիցներին առանց ավելորդ խոսքերի: Հետևաբար, չափազանց կարևոր է վերջում ժամանակ հատկացնել դրա ամփոփմանն ու քննարկմանը:

Նպատակ

Օգնել մասնակիցներին գիտակցել.

- ինչպե՞ս են ձևավորվում խմբերը, և որ այդ ընտրությունը միշտ չէ, որ կախված է մեր կամքից,
- ի՞նչ է նշանակում մարդու համար լինել խմբի անդամ, և որքա՞ն ցավոտ ու խոցելի է «դրսում» մնացածի վիճակը,
- այն երկընտրանքը, երբ «մերոնքական լինելու» զգացողությունը կարող է վերածվել գործողությունների՝ ուղղված նրանց դեմ, ովքեր մեր խմբի մաս չեն կազմում:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը համառոտ բացատրում է վարժության ընթացքն ու կանոնները: Նա նախապես չի ասում, որ մասնակիցներից մեկը ստանալու է թուղթ, ըստ որի նա ոչ մի խմբի չի պատկանում, և չի բացահայտում, թե ինչ է լինելու հետագայում:

Մասնակիցները կազմում են շրջան՝ մեջքով դեպի կենտրոնը: Ֆասիլիտատորը շրջանի մեջտեղից յուրաքանչյուրի մեջքին ամրացնում է մեկական կպչուն թուղթ: Մեկ մասնակից ստանում է այնպիսի գույն, որից ուրիշ ոչ ոք չունի (օրինակ՝ կանաչ), իսկ մնացածին բաշխվում է երեք այլ գույն (օրինակ՝ կարմիր, դեղին, կապույտ)՝ հավասար քանակությամբ: Այժմ մասնակիցներին առաջարկվում է խմբավորվել ըստ իրենց թղթերի գույների: Չի կարելի խոսել կամ փորձել տեսնել սեփական մեջքի թղթի գույնը: Նրանք կարող են օգնել միմյանց՝ նայելով ուրիշների մեջքին ու միավորելով նույն գույնն ունեցողներին: Սա բարձրաձայնվում է միայն այն դեպքում, եթե մասնակիցները հարցնում են: Այն մասնակիցը, ում գույնից ուրիշ ոչ ոք չունի, խմբից խումբ «հրվելուց» հետո վերջում մնում է միայնակ:

Կարևոր է հրահանգները տալ շատ հստակ և համոզվել, որ մասնակիցները լիովին հասկացել են իրենց անելիքը նախքան սկսելը: Վարժությունը կարող է սուր և տհաճ հույզեր արթնացնել, ուստի ժամանակ հատկացրեք դրանց վերլուծությանը: Սկսեք մենակ մնացած մասնակցից. «Ինչ էիք զգում, երբ մենակ էիք կանգնած: Ինչպե՞ս արձագանքեցիք»:

Ժամանակ և տեղ տվեք այդ զգացմունքները գնահատելու ու արտացոլելու համար: Մասնակիցը պետք է զգա, որ իրեն լսում և տեսնում են այն խոցելիության մեջ, որը նրան պատել է: Համոզվեք, որ նա իրեն լավ է զգում նախքան ընդհանուր քննարկմանն անցնելը:

Հարցեր քննարկման համար՝

- *Ինչ տեղի ունեցավ այս վարժության ժամանակ:*
- *Ինչպե՞ս ձևավորեցիք Ձեր խմբերը:*
- *Ինչպե՞ս ընկալեցիք այս խմբավորումը:*
- *Ինչ էիք զգում, երբ ինչ-որ մեկը փորձում էր միանալ Ձեր խմբին:*
- *Ինչ արեցիք Դուք և ինչո՞ւ:*
- *Ինչ էիք զգում, երբ ուրիշներին հեռացնում էիք Ձեզնից:*
- *Ինչ զգացողություն էր առաջացնում խմբից դուրս մղված լինելը:*

Անդրադարձ

Այս փուլում խմբի մեջ լինելու կամ դրանից դուրս մնալու փորձառությունը կապում ենք իրական կյանքի հետ: Սա օգնում է հասկանալ, թե ինչպես է երկխոսության բնույթը կապված այս երևույթի հետ:

Հարցեր անդրադարձի համար՝

- Արդյո՞ք հայտնվել եք նման իրավիճակում մեկ այլ միջավայրում (դպրոցում, աշխատավայրում, ընկերական շրջապատում):
- Ինչ եք մտածում այն մեխանիզմների մասին, որոնցով մարդիկ որոշում են՝ Դուք «մերոնքական» եք, թե ոչ:
- Ձեզնից որևէ մեկի մտքով անցմ վիճարկել ֆասիլիտատորի սահմանած «գունային» կանոնը և ընդունել բոլորին:
- Ըստ Ձեզ՝ ինչո՞ւ կատարեցինք հենց այս վարժությունը:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	10-ից մոտ 30 մասնակից: Հիշեք, որ որքան շատ է մասնակիցների թիվը, այնքան ավելի խոցելի է լինել այն մեկը, ով չի պատկանում որևէ խմբի:
Ժամանակ	15 րոպե + 20 րոպե՝ ամփոփման և անդրադարձի համար
Անհրաժեշտ նյութեր	Գունավոր կպչուն թղթեր յուրաքանչյուր մասնակցի համար:

Գաղափարների շտեմարան

Ֆասիլիտատորն ինքն է ընտրում որևէ խմբի չպատկանող մասնակցին: Խորհուրդ է տրվում ընտրել այնպիսի մասնակցի, ով ինքնավստահ է ու հոգեբանորեն ամուր (ճկուն): Ավելի լավ է վարժությունն անել այն ժամանակ, երբ արդեն մի փոքր ճանաչում եք խմբին: Զգույշ եղեք Ձեր սեփական կանխակալ կարծիքներից, երբ որոշում եք, թե ով է «ամուր»:

Տարբերակ

Կարող եք ընտրել երկու մասնակցի, ովքեր կունենան մյուս խմբերից տարբերվող գույներ: Նրանք կարող են կիսվել խմբերից դուրս մնալու փորձառությամբ և միասին քննարկել իրենց զգացողությունները:

Երկխոսության դեսպանի պատմություն

«Մասնակիցներից մեկը հրաժարվեց հետևել կանոնին ու մեկուսացնել մյուսին: Նրան բացարձակապես չէր հետաքրքրում, թե ինքը որ խմբին է պատկանում. նրա համար կարևորն այն էր, որ բոլորը ներգրավված լինեն: Ավելի ուշ նա բացատրեց, որ իր արժեքներին դեմ է որևէ մեկին դուրս մղելը: Ես հասկացա, որ որոշ մարդկանց ներքին համոզմունքներն այնքան ուժեղ են, որ նրանք հետևում են դրանց՝ անկախ սահմանված կանոններից»:

3.5: Առաջնահերթությունների սահմանում

Այս վարժությունը հրաշալի գործիք է տարբեր հասարակություններում ընդունված արժեքների շուրջ գործնական երկխոսություն սկսելու համար: Այն ակնառու ցույց է տալիս, թե ինչով ենք մենք նման և ինչով՝ տարբեր: Վարժությունն օգնում է հասկանալ, որ առաջնահերթությունները կարող են տարբեր լինել ոչ միայն տարբեր մշակույթների միջև, այլև նույն հասարակության ներսում: Սա հատկապես կարևոր է միջմշակութային երկխոսության և սեփական արժեհամակարգը վերլուծելու համար:

Նպատակ

- Խորացնել մասնակիցների պատկերացումները տարբեր հասարակությունների արժեհամակարգերի մասին: Վերլուծել ուրիշների վերաբերյալ մեր ունեցած նախապաշարմունքները: Օգնել մասնակիցներին մտնել մյուսների դրության մեջ և հասնել փոխըմբռնման: Զարգացնել երկխոսության հմտությունները՝ ակտիվ լսելն ու հետազոտական հարցեր տալը:

Քայլ առ քայլ

Մասնակիցները բաժանվում են 5-7 հոգանոց խմբերի: Յուրաքանչյուր խմբում պետք է լինեն նույն «հասարակության» ներկայացուցիչներ (օրինակ՝ մի խմբում միայն հայեր, մյուսում՝ այլազգի մասնակիցներ): Եթե խումբը միատարր է (բոլորը հայ են), կարող եք բաժանել ըստ այլ հատկանիշի (օրինակ՝ «մայրաքաղաքում ապրողներ» և «մարզերում ապրողներ» կամ «երիտասարդներ» և «ավագ սերունդ»):

Յուրաքանչյուր խումբ ստանում է քարտերի երկու նույնական հավաքածու (յուրաքանչյուրում՝ առնվազն 20 քարտ): Ամեն քարտի վրա գրված է մի արժեք կամ նորմ. օրինակ՝ ընտանիք, ազատություն, հարգանք մեծերի հանդեպ, կրթություն, ավանդույթներ, կրոն, կարիերա, հյուրասիրություն, արդարություն, պատիվ և այլն:

Խմբերը պետք է կազմեն երկու տարբեր «հասարակությունների» համար ամենակարևոր 5 արժեքների ցանկ: Օրինակ՝ ինչն է ամենակարևորը հայերի համար, և ինչն է ամենակարևորը եվրոպացիների համար (ըստ իրենց պատկերացման):

Յուրաքանչյուր խումբ ներկայացնում է իր կազմած ցանկերը և պատասխանում մյուսների հարցերին:

Բավականաչափ ժամանակ հատկացրեք ամփոփիչ քննարկման ու անդրադարձի համար, քանի որ հենց այստեղ է տեղի ունենում հիմնական սովորելու գործընթացը:

Անդրադարձ

Հարցեր անդրադարձի համար.

Յուրաքանչյուր խմբին՝

- *Ո՞ր արժեքների շուրջ հեշտությամբ համաձայնության եկաք:*
- *Ինչպե՞ս կայացրեցիք Ձեր որոշումը (միջեցի՞ք, թե՞ համոզեցիք):*
- *Ձեր կրույցը երկխոսություն էր, թե՞ քննարկում (վիճաբանություն):*
- *Ի՞նչ զգացիք, երբ փորձում էիք որոշել «ուրիշի» արժեքները:*
- *Իսկ Ձեր սեփական հասարակության արժեքները որոշելիս ի՞նչ դժվարությունների հանդիպեցիք:*

Բոլոր մասնակիցներին՝

- *Ինչի՞ շուրջ էր ավելի դժվար համաձայնության գալ՝ սեփական, թե՞ մեկ այլ հասարակության արժեքների:*
- *Ինչո՞ւ էր այդպես (գուցե սեփական արժեքների բազմազանությունն ավելի տեսանելի՞ էր):*
- *Ինչպե՞ս կարող են երկխոսությունն ու քննարկումը լրացնել միմյանց այս գործընթացում:*
- *Ըստ Ձեզ՝ ինչո՞ւ կատարեցինք այս վարժությունը:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	10-ից 30 հոգի: Հաշվի՛ առեք, որ մեծ խմբերի դեպքում ամփոփիչ քննարկման ժամանակ կենտրոնացումը պահելը դժվար է, ուստի այդ փուլը կարելի է մի փոքր կրճատել:
Ժամանակ	45 րոպեից մինչև 1 ժամ
Անհրաժեշտ նյութեր	Յուրաքանչյուր խմբի համար երկու նույնական կապոց (յուրաքանչյուրում՝ 20 տարբեր արժեքների քարտ), մեծ թղթեր (A3 չափի կամ ֆլիպչարտ) և մարկերներ:

Գաղափարների շտեմարան

Հուշում. Յուրաքանչյուր խմբի համար քարտերը պատրաստե՛ք տարբեր գույներով: Սա կհեշտացնի դրանց տեսակավորումը վարժությունից հետո՝ հաջորդ անգամ նորից օգտագործելու համար:

Հայկական կոնտեքստի նրբություն. Եթե մասնակիցները նույն հասարակությունից են, այս վարժությունը հրաշալի ձև է բացահայտելու ներքին կարծրատիպերը: Հաճախ մենք կարծում ենք, թե գիտենք մեր ազգի արժեքները, բայց քննարկման ժամանակ պարզվում է, որ նույնիսկ մեր մեջ պատկերացումները խիստ տարբեր են:

3.6. Հարց և պատասխան

Այս վարժությունը շատ հարմար է այն աշխատարանների համար, որտեղ երկխոսությունն ընթանում է մասնակիցներին հետաքրքրող որոշակի թեմայի շուրջ: Ֆասիլիտատորը պետք է պատրաստ լինի երկխոսության ընթացքում ներկայացնել իրեն բնորոշ անձնական փաստերն ու հատկանիշները: Մասնակիցները հարցեր են տալիս ֆասիլիտատորին, իսկ դրան հաջորդող զրույցը գործնականում ցույց է տալիս երկխոսության ընթացքը և կոտրում ցանկացած նախապաշարմունք: Վարժությունը հատկապես նպատակահարմար է այն դեպքերում, երբ ֆասիլիտատորն ունի մասնակիցներից տարբերվող մշակութային ծագում:

Նպատակ

- Կոտրել նախապաշարմունքներն ու կարծրատիպերը և վիճարկել այն հիմնարար ենթադրությունները, որոնք մենք անում ենք միմյանց մասին:
- Գործնականում ցույց տալ մարդկանց բազմազանությունը և խթանել տարբերությունների ընդունումը:
- Կենտրոնանալ հետաքրքրասիրության վրա՝ որպես երկխոսության կարևոր գործիքի և մտածելակերպի հիմքի:
- Հնարավորություն տալ մասնակիցներին և ֆասիլիտատորներին վարել երկխոսություն հավասար հիմունքներով:

Քայլ առ քայլ

Խնդրեք մասնակիցներին ձևակերպել մեկ կամ մի քանի հարց ֆասիլիտատորի համար, որոնց նպատակն է բացահայտել այն արժեքները, որոնք կրում է ֆասիլիտատորը: Այստեղ կարող եք ևս մեկ անգամ շեշտել երկխոսության սկզբունքները՝ վստահություն, բացություն, ազնվություն և հավասարություն: Մասնակիցներն իրենց հարցերն ուղղում են ֆասիլիտատոր(ներ)ին, ով(քեր) էլ հերթով պատասխանում են դրանց: Եթե որևէ մասնակից անցնում է երկար մենախոսության իր սեփական տեսակետների մասին, ինչը կարող է չափազանց շատ ժամանակ խլել և թույլ չտալ մյուսներին արտահայտվել, օգնեք նրան առաջ անցնել, օրինակ՝ հարցնելով. «Եվ ո՞րն է քո հարցը»:

Եղեք բաց և բարեհամբույր: Եթե որևէ հարց վիրավորում է Ձեզ, պարզապես հարցրեք տվյալ մասնակցին, թե ինչու է նա տալիս հենց այդ հարցը: Պահպանեք հետաքրքրասիրությունն ու հետազոտողի ջիղը՝ այդպիսով կիրառելով

երկխոսության հմտությունները: Եթե հարցը չափազանց ընդհանրական է կամ վերաբերում է մի թեմայի, որի մասին բավականաչափ տեղեկացված չեք, խնդրեք մասնակցին հստակեցնել իր հարցը:

Հարցերին պատասխանեք միայն Ձեր անունից. երբեք մի՛ խոսեք Ձեր երկրի, մշակույթի կամ ամբողջ խմբի անունից:

Անդրադարձ

Հարցեր անդրադարձի համար՝

- Ըստ Ձեզ՝ ինչո՞ւ կատարեցինք այս վարժությունը:
- Ի՞նչ ստացաք այս վարժությունից:
- Ի՞նչ նկատեցիք խմբում տեղի ունեցած հաղորդակցության վերաբերյալ:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	10-ից մինչև անսահմանափակ: Սակայն, եթե մասնակիցների թիվը գերազանցում է 35-ը, բոլորը չեն հասցնի հարց տալ: Փոխարենը նրանք կարող են փոքր խմբերով քննարկել ու վերլուծել, թե ինչպիսի փորձառություն էր այս վարժությունը:
Ժամանակ	15-ից 45 րոպե՝ կախված մասնակիցների թվից (համոզվեք, որ բավարար ժամանակ եք հատկացրել ամփոփման և վերլուծության համար):
Անհրաժեշտ նյութեր	Գրիչ և թուղթ

Գաղափարների շտեմարան

Տարբերակ 1

Մասնակիցները գրում են իրենց հարցերը թղթի վրա և փոխանցում ֆասիլի-տատորին: Այս տարբերակի շնորհիվ կարող են հնչել այնպիսի հարցեր, որոնք այլապես չէին տրվի՝ չափազանց անձնական թվալու պատճառով: Թերությունն այն է, որ սա հանգեցնում է մի փոքր պակաս անկեղծ երկխոսության: Այս տարբերակը կարելի է օգտագործել մասնակիցների հետ մտորելու համար, թե ինչպես է բացությունը ազդում հաղորդակցության վրա:

Երկխոսության դեսպանի պատմություն

«Եգիպտոսում մի մասնակից ինձ հարցրեց, թե արդյոք կողմ եմ կանանց՝ տնից դուրս աշխատելուն: Ես իրավաբան եմ և աշխատում եմ կանանց իրավունքների համար, ուստի մանրամասն պատասխանեցի մասնակցին, ով մի այնպիսի կուսակցության անդամ էր, որը դեմ էր այդ իրավունքին: Աշխատարանից հետո այդ մասնակիցն ինձ Facebook-ում ընկերության հրավեր ուղարկեց՝ հետևյալ հաղորդագրությամբ. «Շնորհակալ եմ մեր տեսակետներին ըմբռնումով մոտենալու համար: Դուք իսկապես լավ էիք ներկայացնում Ձեր սեփական մոտեցումները»:

3.7: Արժեքների խաղ

Այս վարժության միջոցով մենք վերլուծում ենք մեր մշակութային և անձնական պատկերացումները: Որո՞նք են դրանք և ինչպե՞ս կարող ենք վերանայել մեր մոտեցումները՝ հասկանալու համար, թե որ արժեքներն են մեզ համար իրականում առաջնային: Վարժությունը մասնակիցներից պահանջում է նախ պատրաստակամություն լսելու, ապա՝ բանակցելու հմտություն, որպեսզի խումբը կարողանա համաձայնության գալ տասը ընդհանուր արժեքների շուրջ: Այն հստակ ցույց է տալիս երկխոսության և քննարկման տարբերությունը, ինչպես նաև այն, թե ինչպես կարող են հաղորդակցության այս երկու ձևերը լրացնել միմյանց: Վարժությունը հրաշալի է թիմի համախմբման և միջմշակութային երկխոսության համար: Հաշվի՛ առեք, որ այն բավականին ժամանակատար է:

Նպատակ

Զարգացնել հաղորդակցության տարբեր հմտություններ՝

- լսել դիմացինին, փաստարկել և բանակցել՝ ընդհանուր հայտարարի գալու համար,
- գործնականում համադրել կառուցողական քննարկումն ու երկխոսությունը,
- արժեքներին նայել տարբեր տեսանկյուններից և (հնարավորության դեպքում) վերանայել սեփական տեսակետը,
- ավելի խորը հասկանալ տարբեր տեսակետների հիմքում ընկած դրդապատճառները, կարիքներն ու արժեքները,
- բացահայտել, թե որքան ընդհանրություններ ունենք՝ չնայած արտաքին տարբերություններին,
- տեսնել, թե որքան տարբեր կարող ենք լինել նույնիսկ նույն խմբի կամ մշակույթի ներսում:

Քայլ առ քայլ

Վարժությունը բաղկացած է մի քանի փուլից, որոնք պետք է մանրամասն ներկայացնել մասնակիցներին: Կարևոր է, որ յուրաքանչյուր փուլում խստորեն պահպանվեն կանոնները: Ավելի արդյունավետ է նախ ներկայացնել և կատարել առաջին փուլը, ապա նոր միայն անցնել հաջորդին: Վարժությունն ունի երեք հիմնական մաս՝ անհատական աշխատանք, խմբային աշխատանք և ընդհանուր վերլուծություն:

Մասնակիցները բաժանվում են 4–8 հոգանոց խմբերի: Յուրաքանչյուր մասնակից ստանում է 40 քարտից բաղկացած կապոց (ամեն քարտի վրա՝ մեկ արժեք): Քարտերի հավաքածուները նույնական են, սակայն յուրաքանչյուր մասնակցի կապոցն ունի իր գույնը: Խմբերը ձևավորեք այնպես, որ խմբի ներսում յուրաքանչյուր անդամ ունենա տարբեր գույնի քարտեր (օրինակ՝ յոթ հոգանոց խմբում քարտերը լինեն կապույտ, կարմիր, սպիտակ, կանաչ, դեղին, նարնջագույն և փիրուզագույն):

Մաս 1. անհատական աշխատանք

«Յուրաքանչյուրդ պետք է Ձեր քարտերը բաժանեք երկու մասի: Մի կողմում դրեք այն արժեքները, որոնք Ձեզ համար ամենակարևորն են, մյուս կողմում՝ նրանք, որոնք այդքան էլ էական չեն Ձեզ համար:
Դրանից հետո առաջին խմբից ընտրեք տասը քարտ, որոնք, ըստ Ձեզ, ամենակարևորն են բոլորից:
Այդ 10 քարտերը դասավորեք սեղանին՝ ըստ առաջնահերթության (սկսած ամենակարևորից): Այս փուլում միմյանց հետ խոսելը խստիվ արգելվում է»:

Մաս 2. խմբային աշխատանք

Խմբի անդամները հերթով սեղանին են դնում իրենց քարտերը (սկսելով ամենակարևորներից) և բացատրում իրենց ընտրությունը:

Մյուսները պետք է ուշադիր լսեն՝ առանց քննարկելու կամ մեկնաբանելու: Կարելի է տալ միայն պարզաբանող հարցեր:

Այնուհետև խումբը պետք է համաձայնության գա 10 ընդհանուր քարտերի շուրջ, որոնք լավագույնս կներկայացնեն ամբողջ խմբի արժեքները:

Այդ 10 արժեքները՝ ըստ առաջնահերթության, գրվում են ֆլիպչարտի վրա:

Ներկայացում և ամփոփում

Յուրաքանչյուր խումբ համառոտ ներկայացնում է իր ընտրությունը և պատմում, թե ինչպես է անցել գործընթացը: Ֆասիլիտատորը կարող է լրացուցիչ հարցեր տալ.

- *Ինչպե՞ս էր ընթանում գործընթացը սկզբում՝ երկխոսության փուլում, երբ պարզապես լսում էիք միմյանց:*
- *Ի՞նչ զգացողություններ ունեիք, երբ պետք էր համաձայնության գալ և արդյունք ստանալ (ընտրել ընդհանուր արժեքներ և սահմանել առաջնահերթություններ):*
- *Ինչպե՞ս անցան բանակցությունները:*
- *Ո՞ր պահին հնարավոր եղավ միջումների գնալ սեփական արժեքների հարցում:*
- *Ինչպե՞ս կիրառեցիք երկխոսության գործիքները:*
- *Քննարկման ի՞նչ ձևեր օգտագործվեցին:*

Անդրադարձ

Որպես ֆասիլիտատոր՝ ամփոփիչ վերլուծության ժամանակ կարող եք շեշտել հետևյալ կետերը.

- Արժեքները կախված են կոնկրետ թեմաներից ու իրավիճակներից և կարող են փոխվել դրանցից կախված: Հետևաբար, արժեքները քարացած չեն. մի դեպքում առաջնային կարող է լինել ազատությունը, մեկ այլ դեպքում՝ ընտանիքը:
- Արժեքի նշանակությունը հաճախ կախված է այն բանից, թե ով և ինչպես է այն ներկայացնում: Եթե օգտագործվում է երկխոսություն կամ կառուցողական քննարկում, մարդն ավելի հակված է լինում իր արժեքներին այլ լույսի ներքո նայել և վերանայել իր առաջնահերթությունները:
- Երկխոսության սկզբունքների (վստահություն, բացություն, ազնվություն և հավասարություն) դերը գործընթացում:
- Երբ մեզ լսում են, տեսնում և հասկանում են, մենք ավելի պատրաստակամ ենք լինում բացվելու և փոխելու մեր տեսակետը:
- Ավելի հեշտ է համաձայնության գալ վերացական արժեքների շուրջ (օրինակ՝ «ազատություն»), քան կոնկրետ ձևակերպումների (օրինակ՝ «մտքերն ու զգացմունքներն անմիջականորեն արտահայտելը»):

- Մենք բոլորս ունենք բազմաթիվ ինքնություններ, բայց դրանց կարևորությունը փոփոխվում է՝ կախված համատեքստից և քննարկվող խնդրից:

Անպայման հարցրեք. *«Ինչ սովորեցիք այս վարժությունից»:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	12–40 հոգի (օպտիմալ է 25–30-ը):
Ժամանակ	1.5-ից 3 ժամ: Որքան շատ են մասնակիցները, այնքան ավելի շատ ժամանակ է պահանջվում: Թիմի համախմբման նպատակով կիրառելիս այն տևում է առնվազն 2.5 ժամ: Ժամանակի մոտավոր բաշխում.15-20 րոպե՝ ներածություն, խմբերի ձևավորում և անհատական աշխատանք: 45-60 րոպե՝ խմբային աշխատանք: 30-45 րոպե՝ ամփոփում և վերլուծություն:
Անհրաժեշտ նյութեր	Մոտ 40 քարտ՝ տարբեր արժեքներով: Դրանց մի մասը պետք է լինեն առանցքային ու համամարդկային (օրինակ՝ սեր, արդարություն, ազատություն), իսկ մյուսները՝ ավելի յուրահատուկ ու մշակութային (օրինակ՝ հյուրասիրություն, հարգանք մեծերի հանդեպ, ավանդապաշտություն): Յուրաքանչյուր մասնակից պետք է ունենա մեկ ամբողջական կապոց: Եթե ունեք 40 մասնակից, անհրաժեշտ կլինի 1600 քարտ: Խորհուրդ է տրվում յուրաքանչյուր կապոց պատրաստել առանձին գույնով: Սա թույլ կտա, որ խմբի ներսում գույները չկրկնվեն, իսկ վարժության ավարտին քարտերը հավաքելն ու տեսակավորելը լինի հեշտ (արժեքների օրինակների համար տես Հավելված 5): Այլ պարագաներ՝ ֆլիպչարտի թուղթ և մարկերներ, սոսինձ կամ կպչուն ժապավեն՝ խմբերի ընտրած 10 արժեքները թղթին ամրացնելու համար:

Գաղափարների շտեմարան

Եթե խումբը միատարր է (տարիքով, կրթությամբ), ավելի լավ է մեծ խմբեր կազմել, որպեսզի կարծիքների բախումն ավելի շատ լինի: Եթե մասնակիցները շատ տարբեր են, ավելի նպատակահարմար են 4-5 հոգանոց փոքր խմբերը: Կարող եք կանոն սահմանել, որ չի կարելի քվեարկությամբ ընտրել արժեքները: Սա հատկապես հետաքրքիր է ժողովրդավարության թեմայով աշխատարանների համար՝ որպես առիթ քննարկելու, թե ինչպես է ժողովրդավարությունն աշխատում գործնականում:

Վարժությունը հաճախ ցույց է տալիս, որ նույնիսկ շատ տարբեր ծագում ունեցող մարդիկ ունենում են արժեքների զարմանալի նմանություն: Սա մասնակիցների միջև ամուր փոխադարձ կապ է ստեղծում: Մյուս կողմից վարժությունը բացահայտում է, որ նույնիսկ նրանք, ովքեր թվում է՝ շատ ընդհանրություններ ունեն, կարող են լիովին տարբեր կերպ ընկալել այս կամ այն արժեքի կարևորությունը կամ իմաստը:

Տարբերակ

Այս վարժությունը հրաշալի է ակնկալիքների համաձայնեցման և թիմի համախմբման համար: Խնդրեք մասնակիցներին խոսել այն արժեքների մասին, որոնք կարևոր են հենց տվյալ նախագծի կամ աշխատանքի շրջանակում: Սա օգնում է ավելի լավ պատկերացնել աշխատանքային առաջնահերթությունները և ստեղծում է ամուր հիմք արդյունավետ համագործակցության համար:

3.8. Երկխոսություն «կախարդական փայտիկով»

Այս վարժությունն արտահայտում է երկխոսության բուն էությունը: Այն ոգեշնչված է որոշ ժողովուրդների ավանդույթից, որտեղ հավաքվածների առաջ խոսողը ձեռքում որևէ առարկա է պահում, իսկ խոսքը փոխանցելիս՝ առարկան տալիս է հաջորդին: Վարժությունը շատ կոնկրետ է. այն մասնակիցներին օգնում է խորությամբ ընկալել երկխոսությունը և հստակ հասկանալ դրա տարբերությունը սովորական քննարկումից: Այն նաև ակնառու ցույց է տալիս, թե ինչպես է ուշադիր լսելն ազդում հաղորդակցության որակի և մարդկային կապի վրա: Վարժությունը հատկապես արդյունավետ է այն խմբերի համար, որոնք հավաքվել են իրենց համար արդիական ու կարևոր որևէ թեմա քննարկելու նպատակով:

Նպատակ

- գործնականում ցույց տալ, թե ինչպես է աշխատում երկխոսությունը,
- ընդգծել երկխոսության և քննարկման տարբերությունը,
- զարգացնել երկխոսության հմտությունները՝ կենդանի շփում, ակտիվ լսում և հետազոտական հարցադրումներ:

Քայլ առ քայլ

Վարժությունն սկսեք՝ ներկայացնելով երկխոսությունը որպես հասկացություն և մեթոդ (օրինակ՝ տես 1.5 վարժությունը, որին հաջորդում է մտագրոհն ու ամփոփումը):

Մասնակիցներին խնդրեք զույգերով զրուցել գրատախտակին գրված և ֆասիլիտատորի կողմից համառոտ պարզաբանված որևէ խնդրի կամ երկընտրանքի շուրջ: Այն կարող է ձևակերպվել որպես հարց.

- *Արդյո՞ք ծնողն իրավունք ունի միջամտելու իր չափահաս երեխայի կյանքի կարևոր որոշումներին (օրինակ՝ մասնագիտության կամ ուզընկերոջ ընտրության հարցում):*
- *Արդյո՞ք պարտադիր է միշտ մասնակցել թիմի բոլոր հավաքներին ու միջոցառումներին, թե դա յուրաքանչյուրի ապատ ընտրությունն է:*
- *Դպրոցն իրավունք ունի՞ որոշելու, թե ինչ պետք է հագնի աշակերտը (օրինակ՝ պարտադիր համազգեստ կամ արտաքին տեսքի սահմանափակումներ):*

Վարժությունն ավելի լավ է աշխատում, երբ թեման իրոք հուզում է մասնակիցներին (օրինակ՝ լրատվամիջոցներում ակտիվ քննարկվող թեմա): Թեման կարող եք ընտրել մասնակիցների հետ միասին, բայց ֆասիլիտատորը միշտ պետք է ունենա պահեստային տարբերակներ: Զույգերը սկսում են զրույցը՝ օգտագործելով «կախարդական փայտիկը» (դա կարող է լինել գրիչ, մարկեր կամ ցանկացած այլ առարկա): Փայտիկը հուշում է, թե ում հերթն է խոսելու:

- Մասնակից Ա-ն համառոտ ներկայացնում է իր տեսակետը՝ ձեռքում պահելով առարկան:
- Մասնակից Բ-ն վերցնում է առարկան (բայց Ա-ն դեռ բաց չի թողնում այն) և բառացիորեն կրկնում (արտացոլում) է Ա-ի ասածը: Բ-ն կարող է սկսել այսպես. «Դու ասում ես, որ...»:
- Բ-ն իրավունք չունի հայտնել իր սեփական կարծիքը, քանի դեռ Ա-ն չի հաստատել, որ իր միտքը 100%-ով ճիշտ է ընկալվել: Այս ընթացքում երկուսն էլ շարունակում են բռնած պահել առարկան:
- Միայն այն բանից հետո, երբ Ա-ն հաստատում է Բ-ի վերարտադրած միտքը, նա բաց է թողնում առարկան:
- Այժմ Բ-ի հերթն է արտահայտվելու: Հետո Ա-ն է վերցնում առարկայի մի ծայրից, կրկնում Բ-ի միտքը և այդպես շարունակ:

Մոտ 5 րոպե անց զույգերին ժամանակ տվեք զրուցելու այն մասին, թե ինչպես ընթացավ վարժությունը հենց իրենց համար: Վերջում ամբողջ խմբով վերլուծեք արդյունքները:

Անդրադարձ

Ամփոփիչ քննարկման ժամանակ շեշտը դրեք երկխոսության և քննարկման տարբերությունների վրա:

Հարցեր քննարկման համար.

- *Ինչպե՞ս ընկալեցիք Ձեր հաղորդակցությունը վարժության ընթացքում:*
- *Ի՞նչ էիք մտածում տվյալ հարցի մասին վարժությունից առաջ, ընթացքում և հետո:*
- *Արդյո՞ք Ձեր դիրքորոշումը փոխվեց: Եթե այո՝ ինչո՞ւ:*
- *Ինչպե՞ս կգնահատեք Ձեր փոխադարձ կապը:*
- *Որտե՞ղ եք հիմա կանգնած տվյալ հարցի վերաբերյալ:*

Եթե սկզբում եղել է ազատ քննարկում, իսկ հետո՝ երկխոսություն, մասնակիցներին խնդրեք ուշադրություն դարձնել մարմնի լեզվի փոփոխությանը (ժեստեր, հայացքների կոնտակտ, ուշադրության կենտրոնացում):

Դուք ևս կարող եք ներկայացնել Ձեր դիտարկումները՝ «Ես տեսա և լսեցի, որ...»: (տե՛ս Գլուխ 1 և Հավելված 1):

Հարցեր անդրադարձի համար՝

- *Ե՞րբ է նպատակահարմար քննարկել/համոզել/բանակցել (կառուցողական քննարկում):*
- *Ե՞րբ է ավելի արդյունավետ վարել երկխոսություն:*
- *Ե՞րբ և ինչպե՞ս կարող են այս երկու ձևերը լրացնել միմյանց:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	10-ից մինչև անսահմանափակ: Եթե 35-ից շատ են, ընդհանուր քննարկումը կարող է դժվարանալ, ուստի այդ դեպքում ավելի լավ է այն կարճացնել: Ծրագրային խմբերի դեպքում 20 հոգին օպտիմալ թիվ է:
Ժամանակ	1 ժամից մինչև 1 ժամ 15 րոպե:15 րոպե՝ ներածություն և թեմայի ընտրություն: 25 րոպե՝ վարժությունը զույգերով + 5 րոպե ամփոփում զույգերով: 30 րոպե՝ ամփոփիչ քննարկում, ընդհանուր վերլուծություն: Եթե մասնակիցները շատ են, ավելի շատ ժամանակ է անհրաժեշտ հատկացնել:
Անհրաժեշտ նյութեր	Կախարդական փայտիկ յուրաքանչյուր զույգի համար. կարող է լինել գրիչ, մարկեր կամ ցանկացած այլ տեսակի առարկա, որը երկու մասնակիցն էլ կարող են միաժամանակ բռնել:

Գաղափարների շտեմարան

Հրահանգները ձևակերպեք հնարավորինս հստակ և դիպուկ: Լավագույն տարբերակը այն է, որ վարժությունը սկսելուց առաջ Դուք գործնականում ցուցադրեք այն՝ օրինակով ցույց տալով մասնակիցներին, թե ինչպես պետք է կատարել առաջադրանքը:

Տարբերակ 1. **Երկխոսության շրջան**

Այս տարբերակում մասնակիցները բաժանվում են 3-4 հոգանոց խմբերի և շրջան կազմում: Նրանք օգտագործում են «կախարդական փայտիկը»՝ հետևելով ստորև նկարագրված մոդելին: Այն մասնակիցները, ովքեր տվյալ պահին փայտիկը չեն պահում, հետևում են ընթացքին և օգնում մյուսներին չշեղվել երկխոսության կանոններից:

- Քայլ 1. Առաջին մասնակիցը (Ա) սկսում է երկխոսությունը՝ համառոտ ներկայացնելով իր տեսակետը տվյալ խնդրի վերաբերյալ: Այս ընթացքում նա ձեռքում պահում է «կախարդական փայտիկը»:
- Քայլ 2. Երկրորդ մասնակիցը (Բ) բռնում է փայտիկի մի ծայրից և

բառացիորեն կրկնում այն ամենը, ինչ ասել էր Ա-ն: Ա-ն շարունակում է բռնած պահել առարկան: Բ-ն կարող է իր խոսքն սկսել այսպես. «Դուք ասում եք, որ...» (և վերարտադրում է լսածը):

- Քայլ 3. Բ-ին չի թույլատրվում արտահայտել իր սեփական կարծիքը, քանի դեռ Ա-ն չի հաստատել, որ իր միտքը 100%-ով ճիշտ է վերարտադրվել: Այս ամբողջ ընթացքում երկուսն էլ շարունակում են միասին բռնած պահել առարկան:
- Քայլ 4. Միայն այն ժամանակ, երբ Ա-ն հաստատում է, որ Բ-ն ճիշտ է ընկալել իրեն, նա բաց է թողնում փայտիկը: Այժմ միայն Բ-ն է պահում առարկան և հայտնում իր տեսակետը խնդրի շուրջ:
- Քայլ 5. Բ-ն իր տեսակետն արտահայտում է հատուկ բանաձևով. «Այն, ինչի հետ ես համաձայն եմ...» (նշում է Ա-ի ասած այն կետերը, որոնց հետ համամիտ է), որին հաջորդում է՝ «Այն, ինչի հետ ես համաձայն չեմ...» (նշում է այն կետերը, որոնց հետ համամիտ չէ): Այսպիսով, հստակորեն առանձնացվում են համաձայնության և անհամաձայնության կողմերը:
- Քայլ 6. Այնուհետև Բ-ն դիմում է երրորդ մասնակցին (Գ), և նրանք կրկնում են նույն քայլերը, ինչ Բ-ն արել էր Ա-ի հետ:
- Քայլ 7. Գ-ն, վերցնելով խոսքը, անդրադառնում է միայն Բ-ի ասածներին (և ոչ Ա-ի):
- Քայլ 8. Հաջորդիվ խոսքն անցնում է չորրորդ մասնակցին (եթե խումբը 4 հոգանոց է), որից հետո շրջանը նորից վերադառնում է Ա-ին, ապա՝ Բ-ին և այդպես շարունակ:

Մոտ 10 րոպե անց խումբը և՛ս 5 րոպե տրամադրում է վարժության ընթացքի շուրջ մտորելուն և փորձառությամբ կիսվելուն:

Տարբերակ 2

Այս տարբերակը իրականացվում է երկու փուլով: Սկզբում մասնակիցներին խնդրեք զույգերով կամ փոքր խմբերով ազատ զրուցել ընտրված թեմայի շուրջ՝ առանց նախնական հրահանգի կամ սահմանափակման: Դրանից հետո ներկայացրեք երկխոսության մեթոդը: Սովորաբար մարդիկ բնազդաբար սկսում են քննարկել կամ վիճել (հատկապես, եթե թեման հակասական է): Սա հրաշալի հնարավորություն է ամփոփման ժամանակ ցույց տալու երկխոսության և սովորական քննարկման տարբերությունը:

Տարբերակ 3

Կարող եք երկու մասնակցի հնարավորություն տալ մեթոդը ցուցադրել ամբողջ խմբի համար: Նախ նրանք ներկայացնում են թեմայի շուրջ սովորական քննարկում, ապա՝ երկխոսություն: Ցուցադրության համար ընտրեք այնպիսի մասնակիցների, ովքեր միմյանց հետ կաշկանդված չեն զգում: Կարևոր է ուղղորդել մյուս մասնակիցներին, որպեսզի նրանք կենտրոնանան իրենց դիտարկումների վրա, այլ ոչ թե՝ ցուցադրողների «լավ կամ վատ» խաղի վրա: Սա գործնականում երկխոսության ընթացքին հետևելու և սովորելու լավագույն միջոցն է:

Տարբերակ 4

Այս վարժությունը շատ օգտակար է թիմերի համար, որոնք ցանկանում են բարելավել իրենց շփման մշակույթը: Հատկապես այն դեպքերում, երբ թիմը երկար ժամանակ չի կարողանում համաձայնության գալ որևէ բարդ հարցի շուրջ, կամ երբ կայացված որոշումները չեն կատարվում, քանի որ բոլորը չէ, որ համամիտ են եղել: Այս դեպքում վարժությունն օգնում է «սրել» լսողությունը. երկխոսությունը թույլ է տալիս կողմերին հստակ հասկանալ, թե իրականում ինչ է մտածում դիմացինը:

Հուշում.

Որպեսզի վարժության ընթացքում երկխոսությունը ստացվի, պետք է վստահ լինեք, որ մասնակիցների միջև կա որոշակի անհամաձայնություն: Այլ կերպ ասած՝ նախքան սկսելը գուցե անհրաժեշտ լինի միասին հստակեցնել, թե ինչի շուրջ են մասնակիցների տեսակետները բախվում:

Երկխոսության դեսպանի պատմություն
«Կախարդական փայտիկի» մասին

«Սա շատ պարզ գործիք է, որն օգտագործում ենք: Այն սովորեցնում է լսել դիմացինին և հասկանալ նրան: Մենք դիմում ենք այս մեթոդին այն ժամանակ, երբ մարդիկ դադարում են միմյանց տեսնել ու լսել: Ես կարող եմ օգտագործել այս գործիքը, որպեսզի լսեմ, թե ինչ է ասում դիմացինս և հասկանամ նրան, բայց դա դեռ չի նշանակում, որ նա պետք է ինձ համոզի: Այս գործիքն ինձ պարզապես օգնում է հասկանալ, թե ինչու է նա հենց այդտեղ կանգնած, իսկ ես՝ այստեղ»:

3.9: Խաղ՝ անտեսանելի կանոններով

Այս վարժությունը փորձարկում է, որը ցույց է տալիս, թե իրավիճակները հասկանալու համար ինչպես ենք օգտագործում մեր ներքին կանոններն ու ենթադրությունները, և դա ինչպես է ազդում մեր շփման վրա: Թեև սա լավ օրինակ է այն պահերի համար, երբ մարդը չգիտի վարքի կանոնները կամ դրանք հստակ չեն, վարժությունը հատկապես կարևոր է տարբեր մշակույթների մարդկանց հետ շփվելիս ու համագործակցելիս:

Նպատակ

- տեսնել, թե անորոշ վիճակում ինչպես ենք ինքնաբերաբար շարժվում մեր ունեցած գիտելիքներով ու մեզ ծանոթ կանոններով,
- հասկանալ, թե մեր կանխավարկածները ինչպես են փոխում իրավիճակի ընկալումը, մեր պահվածքն ու մարդկանց հետ լեզու գտնելը,
- զգալ սեփական ռեակցիաներն ու վարքը լարված ու անհասկանալի պահերին,
- մտորել, թե իրական կյանքում ինչ հետևանքներ ունեն մեր պատկերացումներն ու կանխավարկածները:

Քայլ առ քայլ

Վարժության ընթացքում մասնակիցները լուռ քարտ են խաղում: Առանց իմանալու՝ յուրաքանչյուրն առաջնորդվում է տարբեր կանոններով: Խաղն սկսելուց առաջ ֆասիլիտատորը պետք է պատրաստի տարբեր կանոններով թերթիկներ (տես Հավելված 6-ը): Համոզվեք, որ բոլոր թերթիկները արտաքինից նույնն են, որպեսզի առանց կարդալու ոչ ոք չկասկածի, որ դրանք տարբերվում են:

Մասնակիցները բաժանվում են 4-6 հոգանոց խմբերի, ամեն խումբ նստում է իր սեղանի շուրջ: Նրանց ասում են, որ քարտ են խաղալու, և այդ պահից սկսած չի թույլատրվում խոսել: Երբ բոլորը լռում են, ֆասիլիտատորը բաժանում է քարտերն ու կանոնների թերթիկները (ամեն սեղանի համար՝ տարբեր կանոններ): Ամբողջ ընթացքում ֆասիլիտատորը հետևում է, որ մասնակիցները խստորեն պահպանեն լռությունը:

Խմբերն սկսում են խաղալ այնպես, ինչպես հասկացել են իրենց տրված կանոններից: Երբ բոլորը մտնեն խաղի ռիթմի մեջ, հավաքեք կանոնների թերթիկները սեղաններից: Այնուհետև յուրաքանչյուր խմբից մեկ կամ երկու հոգու տեղափոխեք ուրիշ սեղանների շուրջ: Նրանք զբաղեցնում են տվյալ խմբի անդամի տեղն ու շարունակում խաղալ նրա քարտերով, իսկ այդ անդամն իր հերթին

տեղափոխվում է մեկ այլ խումբ: Համոզվեք, որ բոլոր խմբերն ունեն առնվազն մեկ նոր անդամ: Շարունակեք տեղափոխել մարդկանց այնքան, մինչև բոլորը կամ մեծ մասը առնվազն մեկ անգամ փոխած լինի իր սեղանը:

Եթե մասնակիցները ջղայնանան կամ շփոթվեն, պարզապես հրահանգեք շարունակել լուռ և ասեք, որ բոլոր հարցերին կանդրադառնաք հետո: Խաղը կարող եք դադարեցնել այն ժամանակ, երբ զգաք, որ բոլորը հասցրել են զգալ տարբեր կանոններով ու առանց խոսելու խաղալու բարդությունը: Խաղը կարելի է կանգնեցնել նաև այն դեպքում, եթե լարվածությունն այնքան է մեծացել, որ խաղը շարունակելն անհնար է դառնում: Վերջում բոլորով շրջան կազմեք անդրադարձ կատարելու և վարժությունը վերլուծելու համար:

Անդրադարձ

Լարվածությունը թուլացնելու համար սկզբում հարցրեք մասնակիցներին իրենց զգացողությունների մասին, օրինակ՝ «Ինչպե՞ս անցավ սա Ձեզ համար»: Կարևոր է ընդունել նրանց հույզերը. մարդիկ կարող են զգալ, որ իրենց խաբել են կամ անարդար են վերաբերվել, և հնարավոր է՝ դժգոհ լինեն ֆասիլիտատորից կամ մյուս խաղացողներից:

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ինչ զգացիք, երբ առաջին անգամ կարդացիք խաղի կանոնները:*
- *Հնարավո՞ր էր Ձեր խմբում խաղալ այդքան քիչ կանոններով: Ինչը դա հնարավոր դարձրեց: Ձեր խումբը լրացուցիչ կանոններ մշակե՞ց խաղալու համար:*
- *Ինչպե՞ս գլուխ հանեցիք առանց խոսելու:*
- *Ինչպիսի՞ էր ընդհանուր փորձառությունը Ձեր առաջին խմբում:*
- *Ինչպե՞ս էր նոր խմբին միանալը: Ինչ դժվարություններ ունեցաք հարմարվելու և խաղը շարունակելու հարցում:*
- *Որպես «հյուրընկալող» խումբ՝ ինչպե՞ս ընդունեցիք նոր անդամներին ու ինչպե՞ս նայեցիք նրանց պահվածքին:*
- *Ինչպե՞ս ստացվեց շարունակել խաղը նորեկների հետ:*

Այժմ փորձեք վերլուծել իրավիճակը.

- *Ինչ եղավ, երբ ստիպված էիք խաղալ այդքան սակավաթիվ կանոններով:*
- *Ինչ եղավ, երբ խաղացողները սկսեցին սեղանները փոխել: Ինչ դինամիկա ստեղծվեց:*

Խաղի առաջին փուլում բոլորը նույն վիճակում են ու ունեն նույն կանոնները: Թեև կանոնները կարող են անբավարար լինել, բոլորն ունեն նույն մեկնարկային կետը, և նրանց մարտահրավերն է՝ լրացնել այդ բացերը: Խաղացողները սովորաբար դա անում են՝ հենվելով իրենց իմացածի վրա: Խմբի անդամները լռելյայն համաձայնում են օգտագործել իրենց ծանոթ որևէ հայտնի խաղի կանոններ: Խնդիրն առաջանում է այն ժամանակ, երբ իրենց թվում է, թե նույն բանի մասին են մտածում, բայց իրականում տարբեր պատկերացումներ ունեն: Մեկ այլ տարբերակով՝ խումբը կարող է լռելյայն համաձայնել ու ընդունել անդամներից միայն մեկի առաջարկած կանոնները: Երկու դեպքում էլ խումբը իրականում ստեղծում է իր սեփական կանոնները:

Խառը խմբերի պարագայում իրավիճակն ուրիշ է. անդամները տարբեր կանոններ ունեն, բայց չգիտեն այդ մասին: Ուղղակի շփման բացակայության պատճառով ենթադրությունները սկսում են գերիշխել: Կարող են առաջանալ հետևյալ մտքերը՝ «մենք բոլորս նույն կանոններով ենք խաղում», «նորեկները պետք է հետևեն մեր սեղանի կանոններին», «նրանք ավելի լավ գիտեն», «ես ավելի լավ գիտեմ», «նա սխալ հասկացավ», «ինձ խաբում են» և այլն: Երբ խումբը առաջնորդվում է ոչ թե հստակ կանոններով, այլ ենթադրություններով, արդյունքը հիմնականում լինում է ջղայնությունը, մեկուսացումը կամ կռիվը:

Քննարկեք, թե ինչպես է սա դրսևորվում իրական կյանքում:

- *Կարո՞ղ եք հիշել իրավիճակներ կյանքից, երբ մարդիկ ենթադրում են, որ նույն կերպ պետք է իրենց պահեն, բայց իրականում տարբեր պատկերացումներ ունեն: Կամ իրավիճակներ, երբ մարդիկ շարժվում են ոչ թե տեղեկության, այլ ենթադրությունների հիման վրա: Ինչ է տեղի ունենում այդ դեպքում:*
- *Ինչը կարող է իրական կյանքում համապատասխանել խոսելու այս արգելքին: Ինչն է մեզ խանգարում լեզու գտնել իրական կյանքում:*

Ֆասիլիտատորը կարող է կիսվել իր փորձով՝ պատմելով այն դժվարությունների մասին, որոնց բախվել է նոր միջավայրում հայտնվելիս և փորձելով հարմարվել ու գործել տեղի կանոններով:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	Առավելագույնը՝ 30 հոգի: Որքան շատ լինեն մասնակիցները, այնքան դժվար կլինի պահպանել լռությունը և վերահսկել հնարավոր լարվածությունը:
Ժամանակ	1 ժամ 30 րոպեից մինչև 2 ժամ
Անհրաժեշտ նյութեր	Յուրաքանչյուր խմբին մեկ քարտերի կապոց և մեկ թերթիկ՝ կանոններով:

Գաղափարների շտեմարան

Հուշում

Այս վարժության համար լավ է ունենալ մեկից ավելի ֆասիլիտատոր, քանի որ մեկ հոգու համար բավականին դժվար է և՛ լռությանը հետևելը, և՛ կազմակերպչական մանրամասները լուծելը:

3.10. Նկարի՛ր իմ ասածով

Այս համագործակցային վարժությունը ցույց է տալիս, թե որքան կարևոր է հստակ հաղորդակցվելը: Այն օգնում է զարգացնել մտքերը ճիշտ տեղ հասցնելու և ենթադրությունների փոխարեն հարցեր տալու հմտությունը:

Նպատակ

- շեշտել մտքերի փոխանցման ճշգրտության ու հստակության կարևորությունը,
- խրախուսել հարցեր տալը՝ պակասող մանրամասները սեփական ենթադրություններով լրացնելու փոխարեն
- տեսնել, թե ինչպես նույն բառերն ու արտահայտությունները տարբեր մարդկանց մոտ տարբեր պատկերացումներ կարող են առաջացնել:

Քայլ առ քայլ

Վարժությունն անցկացվում է երկու փուլով, և յուրաքանչյուր փուլի ավարտին կատարվում է անդրադարձ:

Առաջին փուլ

Մասնակիցները բաժանվում են զույգերի և նստում մեջք-մեջքի: Մեկին տրվում է պարզ երկրաչափական պատկերներով նկար, մյուսին՝ դատարկ թուղթ ու գրիչ: Մասնակիցները չեն կարող իրար ցույց տալ նկարները:

Առաջին մասնակիցը նկարագրում է իր թղթի պատկերը: Թիմակցի խնդիրն է դատարկ թղթի վրա նկարել ճիշտ նույն պատկերը: Նկարող մասնակիցը խոսելու իրավունք չունի:

Երբ բոլոր զույգերն ավարտում են, համեմատում են ստացված նկարը բնօրինակի հետ:

Հարցեր անդրադարձի համար (առաջին փուլ).

- *Որքանո՞վ հաջողվեց առաջադրանքը: Նույնական պատկերներ ունե՞ք:*
- *Նկարողն ինչ ենթադրություններ արեց նկարագրողի ասածի վերաբերյալ: Իսկ նկարագրո՞ղը:*
- *Ինչպե՞ս ընդունեցիք այն փաստը, որ զույգից միայն մեկը կարող էր հաղորդակցվել:*
- *Ինչն էր օգնում ձեր շփմանը, և ինչն էր խանգարում:*
- *Ինչ կարելի է փոխել, որ առաջադրանքն ավելի հեշտ կատարվի:*

Երկրորդ փուլ

Մասնակիցները փոխում են դերերը: Նախորդ փուլի նկարողը ստանում է նոր նկար, իսկ նկարագրողը՝ դատարկ թուղթ ու գրիչ: Այս անգամ առաջադրանքը նույնն է, բայց երկու մասնակիցներին էլ թույլատրվում է խոսել:

Ավարտին զույգերը համեմատում են երկու փուլերի արդյունքները:

Հարցեր անդրադարձի համար (երկրորդ փուլ).

- *Որքանո՞վ հաջողվեց առաջադրանքը երկրորդ փուլում՝ առաջինի հետ համեմատած:*
- *Ինչն օգնեց ավելի նման նկարներ ստանալ, և ինչը խանգարեց:*
- *Ինչ սովորեցիք այս վարժությունից: Ինչպե՞ս է սա կապված մեր առօրյա շփման հետ:*

Անդրադարձ

Որպես ֆասիլիտատոր կարող եք նշել, որ մեր ուղեղը երբեմն լրացնում է տեղեկության պակասը մեր նախկին փորձով: Հաճախ մենք նույնիսկ չենք գիտակցում դա, և մեզ թվում է, թե ամեն ինչ հասկացել ենք հենց այնպես, ինչպես մեզ փոխանցել են: Այս ենթադրությունների ու մեկնաբանությունների ընթացքը բնական է և հաճախ օգտակար, սակայն դրա մասին իմանալը թույլ է տալիս հարցեր տալ ու վերանայել մեր պատկերացումները թյուրիմացություններից խուսափելու համար:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	8-ից սկսած (գրեթե անսահմանափակ): Եթե մասնակիցները շատ են, անդրադարձը կարելի է անել զույգերով:
Ժամանակ	30-ից 45 րոպե՝ կախված մասնակիցների թվից
Անհրաժեշտ նյութեր	Գրիչներ, մարկերներ, դատարկ թղթեր և պարզ երկրաչափական պատկերներով նկարների երկու հավաքածու:

Գաղափարների շտեմարան

Տարբերակ 1

Անդրադարձը կարելի է անել թե՛ խմբով, թե՛ զույգերով: Զույգերով տարբերակը ժամանակ կխնայի:

Տարբերակ 2

Կարող եք առաջարկել նկարագրողին ինքնուրույն ստեղծել իր նկարը՝ օգտագործելով տարբեր երկրաչափական պատկերներ:

3.11. Ո՞ւր տանել Բ-ին

Այս վարժությունը ցույց է տալիս երկխոսության կարևորությունը, երբ խմբի անդամներն ունեն տարբեր դերեր և առաջադրանքներ, որոնք առաջին հայացքից կարող են իրար հակասել: Երկխոսության միջոցով թիմի անդամները կարող են գտնել միմյանց աջակցելու և բոլորի խնդիրները լուծելու ճանապարհը՝ միմյանց դեմ դուրս գալու փոխարեն:

Նպատակ

- հասկանալ, թե ինչպես կարող է երկխոսությունն օգնել այն իրավիճակներում, երբ նպատակները հակասական են թվում,
- երկխոսության միջոցով բարդ առաջադրանք լուծելու փորձ ձեռք բերել:

Քայլ առ քայլ

Մասնակիցներին բաժանեք երեք հոգանոց խմբերի և յուրաքանչյուրին տվեք մի տառ՝ Ա, Բ կամ Գ: Սենյակի մեջտեղում պատահական դասավորեք աթոռներ: Աթոռների քանակը պետք է համապատասխանի խմբերի թվին (օրինակ՝ եթե հինգ խումբ է, դրեք հինգ աթոռ): Աթոռների վրա փակցրեք տարբեր գույների թղթեր, որպեսզի դրանք տարբերվեն իրարից:

Բացատրեք, որ յուրաքանչյուր խումբ ստանալու է հրահանգներ, որտեղ ամեն անդամի (Ա, Բ և Գ) համար սահմանված է կոնկրետ առաջադրանք: Նրանք պետք է կատարեն իրենց գործը առանց միմյանց հետ խոսելու:

Տվեք խմբերին ստորև նշված հրահանգները և 30 վայրկյան ժամանակ դրանք կարդալու համար: Ասեք, թե ինչպես եք կանգնեցնելու խաղը (օրինակ՝ ծափով կամ զանգով), և տվեք մեկնարկը:

Հրահանգներ՝

- Ա մասնակից. Ձեր առաջադրանքն է այնպես անել, որ Բ մասնակիցը նստի գունավոր թղթով նշված աթոռներից մեկի վրա (նշեք կոնկրետ գույնը):
- Բ մասնակից. Ձեր առաջադրանքն է հետևել այն ամենին, ինչ Ձեզ կասեն կամ կհրահանգեն Ա և Գ մասնակիցները:
- Գ մասնակից. Ձեր առաջադրանքն է Բ մասնակիցին բերել այնտեղ, որտեղ կանգնած է ֆասիլիտատորը:

5 րոպե անց դադարեցրեք խաղը և թույլ տվեք նրանց խոսել՝ փորձելով միաժամանակ կատարել իրենց առաջադրանքները:

Եվս 5 րոպե անց կրկին դադարեցրեք խաղը և խնդրեք բոլորին նստել շրջանաձև՝ վարժությունն ամփոփելու համար:

Անդրադարձ

Մասնակիցների հետ քննարկեք վարժությունը՝ օգտագործելով այս հարցերը.

Յուրաքանչյուր խմբի համար՝

- Կարողացա՞ք կատարել Ձեր առաջադրանքը: Ինչ զգացողություններ ունեք:
- Ինչպե՞ս էր առաջադրանքը լուծելը, երբ չէր թույլատրվում խոսել:
- Մինչև խոսելը եղա՞վ որևէ շփում՝ առանց բառերի (հայացքով, ժեստերով):
- Ինչ պատահեց, երբ սկսեցիք խոսել: Ինչպիսի՞ն էր հաղորդակցությունը Ձեր խմբում:
- Ըստ Ձեզ՝ ինչ կլիներ, եթե հենց սկզբից խոսելու հնարավորություն ունենայիք:
- Ինչ կլիներ, եթե շարունակեիք վարժությունն առանց խոսելու:

Ա և Գ մասնակիցների համար.

- *Ինչպե՞ս մոտեցաք Ձեր առաջադրանքի կատարմանը:*
- *Աշխատելու ընթացքում ինչ էիք մտածում Բ և Գ (կամ Ա) մասնակիցների մասին:*

Բ մասնակցի համար.

- *Առաջադրանքը կատարելիս ինչ էիք մտածում Ա և Գ մասնակիցների մասին: Ինչպե՞ս էին նրանք Ձեզ հետ շփվում: Իսկ ինչպե՞ս էին նրանք շփվում իրար հետ:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Ցանկացած թվով
Ժամանակ	Աթոռներ (խմբերի քանակով), հրահանգներով քարտեր յուրաքանչյուր մասնակցի համար, ֆլիպչարտ և մարկերներ
Անհրաժեշտ նյութեր	30-ից 45 րոպե

Հղում՝ Misriyati Mediation training – Sandele Eco – retreat, The Gambia, June 2016

3.12 Ինքնության ծառ

Յուրաքանչյուրիս ինքնությունը մեր կյանքի և անցած ճանապարհի արդյունքն է, բաղկացած բազմաթիվ շերտերից: Բազմակողմանի ինքնություն ունենալը և տարբեր խմբերի պատկանելը օգնում է մեզ ընդհանուր եզրեր գտնել ամենատարբեր մարդկանց հետ: Որպես երկխոսության ֆասիլիտատոր՝ կարևոր է հնարավորություն տալ, որ մարդկանց անհատականությունը արտահայտվի և հարստացնի շփումը: Երբեմն մենք մեզ կամ ուրիշներին սահմանափակում ենք միայն մեկ «պիտակով», օրինակ՝ «սփյուռքահայ», «երևանցի», «ավանդապաշտ» կամ «ակտիվիստ»: Սա նեղացնում է մեր պատկերացումն այն մասին, թե իրականում որքան ընդհանուր բան կարող ենք ունենալ մարդկանց հետ թե՛ երկխոսության ժամանակ, թե՛ կյանքում:

Այս վարժության ընթացքում մասնակիցները բացահայտում են իրենց ինքնության բազմազանությունը և երկխոսության միջոցով կիսվում դրանով: Սա օգնում է գնահատել մարդկանց տարբերությունները, նրանց յուրահատուկ տեսակետներն ու մոտեցումները: Խմբային աշխատանքում այս վարժությունը նաև օգնում է մարդկանց միջև ավելի խորը կապեր ստեղծել:

Նպատակ

- ուսումնասիրել այն գործոնները, որոնք ձևավորում են մեզ, և հասկանալ, թե ինչու է յուրաքանչյուր մարդ յուրահատուկ,
- գիտակցել, որ այդ տարբերությունները հարստացնում են երկխոսությունը, այլ ոչ թե բաժանում մեզ,
- մարդկանց ճանաչել և հասկանալ ավելի խորը մակարդակում:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը խնդրում է մասնակիցներին կանգնել և պատկերացնել, որ իրենց մարմինը ծառ է՝ արմատներով (ոտքեր), բնով (մարմնի վերին մաս) և ճյուղերով (ձեռքեր): Կարող եք խնդրել նրանց ձգել իրենց «ճյուղերը» դեպի վեր և քամուց մի փոքր օրորվել:

Երբ մասնակիցները նստում են իրենց տեղերը, բացատրեք, որ այս վարժության մեջ ծառը մարդու պատկերավոր փոխաբերությունն է: Արմատները մեր անձնական պատմությունն են՝ այն ամենը, ինչի միջով անցել ենք կյանքում, և ինչն օգնել է մեզ ձևավորվել որպես անհատ (մարդիկ, կարևոր իրադարձություններ, ծննդավայր, գրքեր և այլն): Բունը մեր հիմնարար արժեքներն են, որոնք սնվում են մեր անցյալից (արմատներից): Ճյուղերը մեր պատկանելությունն են կամ այն տարբեր խմբերը, որոնց հետ մեզ կապված ենք զգում (համայնք, քաղաքական հայացքներ, մասնագիտություն, նախասիրություններ, մշակութային շրջանակներ և այլն):

Ֆասիլիտատորը ֆլիպչարտի վրա ցույց է տալիս իր նկարած ծառի օրինակը: Ժամանակ հատկացրեք Ձեր ծառը ներկայացնելու համար. սա հնարավորություն է, որ մասնակիցները Ձեզ ավելի լավ ճանաչեն:

Խնդրեք յուրաքանչյուրին նկարել իր ծառը՝ հենվելով Ձեր օրինակի վրա: Տրամադրեք բավարար ժամանակ (15-20 րոպե): Կարող եք մեղմ երաժշտություն միացնել, որը օգնում է կենտրոնանալ:

Երբ նկարները պատրաստ են, բաժանեք մասնակիցներին երեք հոգանոց խմբերի: Պատմելու գործընթացն անցնում է եռյակներով, որտեղ կան հետևյալ դերերը.

- **Պատմող**. մանրամասն պատմում է իր ինքնության ծառի մասին:
- **Լսող**. ուշադիր լսում է առանց ընդհատելու, ուղղելու կամ իր կարծիքը հայտնելու: Տալիս է բաց հարցեր խոսողին ավելի լավ հասկանալու համար:
- **Վկա**. լուռ հետևում է խոսողի և լսողի շփմանը: Նա կարող է նշումներ անել և զրույցի վերջում կիսվել իր դիտարկումներով:

Յուրաքանչյուր խմբում այս գործընթացն անցնում է երեք փուլով (յուրաքանչյուրը՝ 10 րոպե): Ամեն փուլում մասնակիցները փոխում են իրենց դերերը, որպեսզի բոլորը լինեն և՛ պատմողի, և՛ լսողի, և՛ վկայի դերում: Փուլերի ավարտը կարող եք ազդարարել զանգով կամ ծափով: Յուրաքանչյուր փուլի վերջում տրամադրեք մեկ րոպե, որպեսզի վկան կիսվի իր տեսածով:

Անդրադարձ

Անդրադարձի ժամանակ ֆասիլիտատորը ամփոփում է վարժությունը հետևյալ հարցերով:

- *Ինչպիսին էր այս վարժությանը մասնակցելը Ձեզ համար:*
- *Ինչ նոր բան իմացաք Ձեր մասին Ձեր ծառը նկարելիս: Դա օգնե՞ց ավելի լավ հասկանալ ինքներդ Ձեզ: Ինչպե՞ս:*
- *Ինչպե՞ս էր ընթանում երկխոսությունը Ձեր եռյակում: Դերերը (պատմող, լսող, վկա) օգնեցի՞ն զրույցին: Ինչո՞ւ կամ ինչո՞ւ ոչ:*

Այնուհետև ֆասիլիտատորը սկսում է քննարկում ինքնության և բազմազանության մասին.

- *Ինչ է այս վարժությունը սովորեցնում ինքնության մասին:*
- *Ինքնությունը քարացած բան է, թե՞ անընդհատ կարգանում և փոփոխվում է:*
- *Ձեր փորձից ելնելով՝ որքանո՞վ է Ձեր ինքնությունը Ձեր ապատ ընտրությունը, և որքանո՞վ է այն կախված արտաքին գործոններից:*

- *Որքանո՞վ է կարևոր հասկանալ մարդկանց անցյալն ու ինքնությունը երկխոսության ժամանակ: Միշտ հնարավոր է դա անել: Եթե ոչ՝ ինչ կարող ենք անել այդ դեպքում:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Ցանկացած թվով
Ժամանակ	75-ից 120 րոպե՝ կախված անդրադարձի խորությունից և խմբերի թվից
Անհրաժեշտ նյութեր	Սպիտակ թուղթ, ներկեր, մեղմ երաժշտություն, զանգակ և ֆլիպչարտ՝ ֆասիլիտատորի ինքնության ծառի օրինակով:

Գաղափարների շտեմարան

Հուշում.

Ծառերը նկարելու ընթացքում մոտեցեք մասնակիցներին հասկանալու համար, արդյոք նրանք պարզաբանման կարիք ունեն: Սա կարող է դժվար լինել այն մարդկանց համար, ովքեր սովոր չեն խորը ինքնավերլուծության: Լավ կլինի սկզբում կենտրոնանալ պարզ և ոչ վիճելի օրինակների վրա:

Տարբերակ

Եթե խումբը մեծ է, անդրադարձը կարելի է անել ավելի փոքր խմբերով: Օրինակ՝ կարող եք միավորել երկու եռյակ և ձևավորել վեց հոգանոց խումբ քննարկման համար: Խմբերը կարող են իրենց մտքերը գրել ֆլիպչարտի վրա և կիսվել ամենակարևոր կետերով մեծ խմբի հետ:

Հղում՝ Misriyati – Diversity Module 2014. Պատմողի, լսողի և վկայի տեխնիկան վերցված է հետևյալ աղբյուրից՝ the Art of Hosting methods: http://www.artofhosting.org/

3.13. Ո՞վ եմ ես

Մարդու ինքնությունը բաղկացած է մեր ընտրած և մեզ տրված կողմերից: Սակայն, ի վերջո, մենք ենք որոշում, թե դրանցից որն է մեզ համար ավելի կարևոր: Այս վարժությունը ցույց է տալիս, որ ինքնությունը ունի բազմաթիվ շերտեր և չափումներ, իսկ մասնակիցներին հնարավորություն է տալիս հասկանալ, թե ինչպես են իրենք վերաբերվում այդ շերտերին և ինչ առաջնահերթություններ են դնում: Սեփական ինքնությունը գիտակցելը և ըմբռնելը, որ մարդիկ տարբեր կերպ են կարևորում իրենց ինքնության տարրերը, օգնում է ավելի հմտորեն վարել երկխոսությունը:

Նպատակ

- մտորել ինքնության բարդության և բազմաշերտության շուրջ,
- օգնել մասնակիցներին հասկանալ սեփական ինքնությունն ու այն, թե ինչին են նախապատվություն տալիս ինքնադրսևորվելիս,
- ցույց տալ, թե ինչպես են մարդիկ տարբեր կերպ սահմանում և կարևորում իրենց ինքնության կողմերը:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը մասնակիցներին տալիս է թուղթ և գրիչներ ու խնդրում գրավոր պատասխանել 10 հարցերին:

Այնուհետև նա 10 անգամ անընդմեջ տալիս է նույն հարցը՝ «Ո՞վ ես դու» (կամ՝ «Ո՞վ եմ ես»): Մասնակիցները պետք է յուրաքանչյուր անգամ պատասխանեն մեկ կարճ նախադասությամբ՝ յուրաքանչյուր հարցի համար ընտրելով իրենց ինքնության նոր շերտ:

Օրինակ՝

Ֆասիլիտատոր. «Ո՞վ ես դու»:

Մասնակից. «Ես ուսանող եմ»:

Ֆասիլիտատոր. «Ո՞վ ես դու»:

Մասնակից. «Ես երևանցի եմ»:

Եվ այդպես շարունակ:

Եթե նկատեք, որ մասնակիցները դիմադրում են կամ դժվարանում, եղեք համբերատար և քաջալերող: Հնարավոր է՝ պետք լինի օգնել նրանց, ովքեր այլևս նոր պատասխաններ չեն գտնում՝ հուշելով ուշադրություն դարձնել իրենց ինքնության այլ, գուցե ոչ այնքան ակնհայտ կողմերին: 10 հարց ու պատասխանից հետո ֆասիլիտատորը խնդրում է մասնակիցներին ջնջել իրենց պատասխաններից 3-ը՝ ընտրելով այն, որոնք, ըստ իրենց, այնքան էլ կարևոր չեն: Տվեք նրանց բավարար ժամանակ մտածելու համար: Երբ բոլորը ավարտում են, ֆասիլիտատորը խնդրում է ջնջել ևս 3 պատասխան, որոնք նույնպես համարում են պակաս կարևոր: Այս փուլում մասնակիցները կարող են դիմադրություն ցույց տալ, ֆասիլիտատորը պետք է համբերատար լինի և քաջալերի նրանց փորձել կատարել առաջադրանքը:

Անդրադարձ

Ֆասիլիտատորը կարող է հարցնել, թե ինչու և ինչպես ենք ընտրում մեզ սահմանել այս կամ այն կողմով: Կարևոր է շեշտել, որ մարդիկ տարբեր կերպ են բնորոշում իրենց և տարբեր կերպ դասավորում իրենց ինքնության առաջնահերթությունները, ինչը կապված է նրանց փորձի և արժեքների հետ:

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ինչպե՞ս եք Ձեզ զգում հիմա (թույլ տվեք մասնակիցներին արտահայտել իրենց իրական հույզերը վարժության վերաբերյալ):*
- *Ինչպիսի՞ն էր Ձեզ բնորոշող 10 կողմերն առանձնացնելը: Ո՞ր պահից սկսած դժվարացաք ընտրել:*
- *Ինչպիսի՞ն էր ինքնության շերտերը ջնջելու գործընթացը Ձեզ համար:*
- *Ո՞ր կողմերը ջնջեցիք առաջինը, և որոնք՝ վերջում: Ինչո՞ւ:*
- *Արդյո՞ք կարծում եք, որ Ձեր պատասխանները կյանքի տարբեր փուլերում կարող են փոխվել: Ինչո՞ւ:*
- *Ո՞րն է այս վարժությունից քաղած Ձեր ամենակարևոր բացահայտումը՝ Ձեր մասին, մյուսների կամ այն մասին, թե մարդիկ ինչպես են իրենց բնորոշում:*
- *Սեփական և մյուսների ինքնությունը ճանաչելն ինչպե՞ս է ապդում երկխոսության վրա:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	Նախընտրելի է առավելագույնը 15 հոգի: Մեծ խմբերում ավելի դժվար է նկատել մարդկանց հուզական ռեակ-ցիաներն ու նրանց անհրաժեշտ ուշադ-րություն դարձնել:
Ժամանակ	45 րոպե
Անհրաժեշտ նյութեր	Թղթեր և գրիչներ բոլորի համար:

Գաղափարների շտեմարան

Հուշում.

Կարևոր է յուրաքանչյուր հարցից հետո մասնակիցներին բավարար ժամանակ տալ, քանի որ տասը տարբեր պատասխան գտնելը կարող է դժվար լինել: Ֆա-սիլիտատորը պետք է լինի քաջալերող և ըմբռնող: Հեշտ չէ ջնջել այն կողմերը, որոնք կազմում են մեր «ես»-ը, ինչը կարող է դիմադրություն առաջացնել: Սա պահանջում է, որ ֆասիլիտատորը շատ ուշադիր լինի և զգա սենյակի տրամադ-րությունը: Պետք չէ ստիպել մարդկանց ներկայացնել իրենց պատասխանները, եթե նրանք պատրաստ չեն:

Տարբերակ:

Երկարատև աշխատարանի դեպքում այս վարժությունը կարելի է անել և՛ սկզբում, և՛ վերջում: Սկզբում մասնակիցները գրում են տասը պատասխան-ները և պահում թուղթը: Վերջում նրանց խնդրում են նույնն անել նորից: Հետո նրանք համեմատում են սկզբի և վերջի պատասխանները: Սա լավ միջոց է տեսնելու, թե աշխատարանի ընթացքում ինչ նոր պատկերացումներ ձեռք բերեցին իրենց մասին և ինչ են իրենց հետ տանում:

3.14 Ինձ մի՛ «ջնջիր»

Երբեմն զրույցի ընթացքում ասված բառը կամ նկատողությունը կարող է մարդուն հուսից հանել, քանի որ ընկալվում է որպես իր ինքնության կարևոր շերտերն անտեսող կամ արժեզրկող միտք: «Թեժ կետերին» (մարդու համար զգայուն թեմաներին) դիպչելը երբեմն անխուսափելի է, հատկապես երբ մարդիկ դեռ լավ չեն ճանաչում միմյանց: Նույնիսկ պարզ արտահայտությունը կարող է ակամա դառնալ այն առաջին քայլը, որից մարդն իրեն մեկուսացված կզգա:

Շփման մեջ մարդուն ընդունելու կամ մերժելու հարցերը հաճախ կապված են ինքնության հետ՝ ինչպես ենք մենք մեզ բնորոշում և ինչպես ենք վերաբերվում նրանց, ովքեր մեզնից տարբերվում են:

Այս վարժության նպատակն է օգնել մասնակիցներին ավելի լավ հասկանալ ինքնության դերը երկխոսության մեջ և խուսափել այն իրավիճակներից, երբ նրանք անգիտակցաբար անտեսում կամ արժեզրկում են ուրիշի համար կարևոր կողմերը:

Նպատակ

- հասկանալ, որ մարդիկ իրենց ինքնության տարբեր շերտերին տարբեր կարևորություն են տալիս,
- խոսել այն մասին, թե ինչպես է մարդն իրեն ներառված կամ մեկուսացված զգում՝ կախված նրանից, թե ինչպես են վերաբերվում իր ինքնությանը:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը մասնակիցներին տալիս է փոքրիկ թղթեր ու գրիչներ և խնդրում թղթի վրա գրել իրենց ինքնության 6 կողմերը (օրինակ՝ ընտանիք, ծննդավայր, լեզու, մասնագիտություն, սեռ, քաղաքական հայացքներ, նախասիրություններ և այլն):

Երբ մասնակիցներն ավարտում են, խնդրեք նրանց ծալել թղթերը և դնել սենյակի մեջտեղում դրված զամբյուղի մեջ: Հիշեցրեք, որ թղթի վրա ինչ-որ նշան անեն, որպեսզի հետո կարողանան ճանաչել իրենցը: Այնուհետև ամեն մասնակից զամբյուղից պատահականության սկզբունքով վերցնում է մի թուղթ (ոչ իրենը):

Երբ բոլորը նորից նստում են իրենց տեղերում, խնդրեք բացել թղթերը և կարդալ գրված 6 կետերը: Այնուհետև առաջարկեք լուռ ջնջել այդ 6 կետերից 3-ը, որոնք, իրենց կարծիքով, այնքան էլ կարևոր չեն: Ավարտելուց հետո թղթերը նորից դրեք զամբյուղի մեջ:

Այժմ խնդրեք մասնակիցներին գտնել իրենց թղթերը, նստել ու մի քանի րոպե մտածել այն մասին, թե ինչն է մնացել գրված և ինչ է նշանակում իրենց համար սեփական ինքնության կողմերի «ջնջումը»:

Անդրադարձ

Անդրադարձի ժամանակ կարող եք օգտվել հետևյալ հարցերից.

- *Ինչ զգացիք, երբ տեսաք Ձեր ինքնության ջնջված մասերը:*
- *Ինչ եք մտածում մյուս մասնակցի ընտրած 3 «կարևոր» կողմերի մասին: Դուք նույն ընտրությունը կանեիք:*
- *Ինչի հիման վրա որոշեցիք, թե դիմացինի ինքնության որ կողմերը պետք է ջնջեք:*
- *Իրական կյանքում երբևէ զգացել եք, որ ինչ-որ մեկը փորձում է «ջնջել» կամ արժեզրկել Ձեր ինքնության որևէ մասը:*
- *Ինչպե՞ս եք Ձեզ զգում և ինչպե՞ս եք արձագանքում, երբ Ձեր ինքնությունը կամ դրա մի մասը չի նկատվում կամ անտեսվում է:*
- *Ունե՞ք ինքնության այնպիսի կողմ, որի նկատմամբ հատկապես զգայուն եք:*
- *Ըստ Ձեզ՝ երկխոսություն վարելիս ինչո՞ւ է կարևոր ուշադիր լինել ինքնության հիմնական շերտերի նկատմամբ (օրինակ՝ քաղաքական հայացքներ, արժեքներ, ծննդավայր/բնակավայր և այլն):*

Ֆասիլիտատորը կարող է նաև շեշտել՝

- Ինքնության մերժումը ցավոտ փորձառություն է, որը կարող է մարդուն հետ պահել երկխոսությունից:
- Ինքնության հետ կապված հակամարտությունները հնարավոր չէ լուծել մերժելով կամ փորձելով փոխել դիմացինի «խնդրահարույց» կողմերը (օրինակ՝ «կամ փոխվիր ու դարձիր մեզ պես, կամ հեռացիր»): Հարձակման ենթարկվող կողմը սովորաբար ավելի է ամրանում քննադատության պատճառով, և այդ «թիրախավորված» մասն իր համար դառնում է ամենակարևորը: Հետևաբար, պետք է գտնենք տարբեր ինքնությունների հետ կողք կողքի ապրելու այլ ձևեր:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	10-ից 30 հոգի:
Ժամանակ	Թղթեր, գրիչներ և զամբյուղ (կամ տուփ):
Անհրաժեշտ նյութեր	30-45 րոպե:

Գաղափարների շտեմարան

Հուշում.

Որպեսզի մասնակիցներն իրենց անհարմար չզգան ու չբացահայտեն այնպիսի բաներ, որոնցով պատրաստ չեն կիսվել, նախապես ասեք, որ իրենց գրած 6 կետերը կարդալու է նաև մեկ այլ մասնակից:

Հղում՝ Misriyati – Diversity Module 2014, Հարմարեցված է Peace Bag for Euromed Youth նյութերից:

3.15. Ուրիշի դերում

Այս աշխույժ վարժությունը մասնակիցներին հնարավորություն է տալիս մի փոքր երևակայել և զարգացնել դիմացինին զգալու կարողությունը: Այստեղ մարդիկ մտնում են հորինված կերպարների դերի մեջ և փորձում հասկանալ նրանց ներքին տրամաբանությունը, շարժառիթներն ու ապրումները:

Նպատակ

- սովորել և գործնականում կիրառել կարեկցելու հմտությունը,
- գիտակցել, որ մարդիկ աշխարհին նայում են տարբեր տեսանկյուններից, ինչը ուղղորդում է նրանց ընտրությունն ու գործողությունները:
- ընդլայնել դիմացինի տեսակետն ընդունելու սահմանները՝ մեզ նրա տեղում պատկերացնելով:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը նախապես ընտրում է մի պատմություն: Այն պետք է լինի բազմաշերտ և ունենա բազմաթիվ կերպարներ, որպեսզի հնարավոր լինի տարբեր ձևերով մեկնաբանել: Կարելի է ընտրել հայտնի ֆիլմ, գիրք կամ հեքիաթ:

Հուշում. Հայկական կոնտեքստում շատ լավ աշխատում է Հովհաննես Թումանյանի «Շունն ու կատուն» բալլադը: Այն բոլորին ծանոթ է, բայց վարժության ընթացքում ստանում է լրիվ նոր ու խորը իմաստ: Սրանք մասնակիցներին օգնում են ավելի հեշտ մտնել կերպարների դրության մեջ:

Պատրաստեք քարտեր՝ կերպարների անուններով (նույն կերպարից կարող է լինել մի քանի քարտ, որպեսզի յուրաքանչյուր մասնակից ունենա իր դերը): Վարժության սկզբում ֆասիլիտատորը ներկայացնում է պատմությունը: Այնուհետև մասնակիցները քարտեր են վերցնում և իմանում, թե որ դերն են կատարելու: Տրվում է 3 րոպե ժամանակ, որպեսզի յուրաքանչյուրը լուռ մտածի իր կերպարի մասին: Խրախուսեք մասնակիցներին մարմնավորել իրենց կերպարը՝ փորձելով մտածել և զգալ հերոսի նման:

Ուղղորդելու համար կարող եք տալ այսպիսի հարցեր.

- *Ինչ էիր զգում պատմության տարբեր պահերին:*
- *Ինչի կարիք ունեիր իրականում: Ինչ էիր ուզում:*
- *Որոնք են քո հիմնական արժեքները:*
- *Ինչու՞ հենց այդպես վարվեցիր: Ինչ հույսեր ունեիր:*
- *Ուրիշ ինչ տարբերակներ ունեիր, և ինչու՞ հենց սա ընտրեցիր:*
- *Ինչ ես մտածում պատմության վերջաբանի մասին:*

Երբ բոլորը պատրաստ են, մասնակիցները շրջան են կազմում: Ֆասիլիտատորը շրջանի մեջտեղ է հրավիրում նույն դերը ստացած մասնակիցներին և խնդրում կիսվել իրենց հերոսի զգացմունքներով ու տրամաբանությամբ: Պետք է խոսել «ես»-ով և, ըստ ցանկության, փոխել ձայնն ու շարժուձևը: Մյուսները կարող են հարցեր տալ՝ կերպարին «բացահայտելու» համար.

- *Ո՞վ ես դու:*
- *Ինչ ես զգում կամ մտածում հենց հիմա:*
- *Ինչ ես ուզում իրականում:*
- *Ինչու՞ այդպիսի ընտրություն կատարեցիր:*
- *Գո՞հ ես այն ամենից, ինչ եղավ վերջում:*

Սա շարունակվում է այնքան ժամանակ, մինչև բոլոր կերպարները խոսեն: Վերջում խնդրեք մասնակիցներին դուրս գալ դերերից ու վերադառնալ իրենց առօրյա վիճակին, որից հետո սկսվում է անդրադարձը:

Անդրադարձ

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ինչպիսին էր զգացողությունը ուրիշի դերի մեջ մտնելիս:*
- *Ընդհանուր քննարկումից հետո փոխվե՞ց Ձեր կարծիքը որևէ կերպարի մասին: Ինչո՞ւ:*
- *Ինչպե՞ս էին հերոսների կարիքներն ու արժեքները երևում պատմության մեջ: Ինչ կփոխվեր, եթե նրանք իրենց զգացմունքներն այլ կերպ արտահայտեին:*
- *Ուրիշի դերը տանելը Ձեզ օգնե՞ց որևէ բան հասկանալ Ձեր սեփական տեսակետների մասին:*
- *Ինչ սովորեցիք կարեկցանքի մասին այս վարժության շնորհիվ:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	10-ից 35 հոգի
Ժամանակ	45 րոպե
Անհրաժեշտ նյութեր	Պատմություն և քարտեր՝ կերպարների անուններով:

3.16: Բաց շրջան

Այս վարժության ընթացքում մասնակիցները նստում են շրջանով՝ բարձրաձայնելու խմբի հետ կապված իրենց մտահոգություններն ու ցանկությունները: Իր ձևաչափի և կառուցվածքի շնորհիվ այն յուրաքանչյուրին հնարավորություն է տալիս արտահայտելու սեփական հույզերը, մտորումները և սպասելիքները:

Այս վարժությունը նպատակահարմար է կատարել արդեն ձևավորված և որոշ ժամանակ միասին աշխատող խմբերի հետ (օրինակ՝ երկարատև դասընթացների մասնակիցներ, որևէ նախագծի վրա աշխատող թիմեր կամ նույն համայնքի անդամներ):

Նպատակ

- ամրապնդել խմբի անդամների փոխըմբռնումը, հարաբերությունները և համագործակցությունը,
- ջրի երես հանել թաքնված կամ հնարավոր բախումները և ձևավորել դրանց լուծմանն ուղղված բաց ու կառուցողական մշակույթ,
- յուրաքանչյուրին տալ արտահայտվելու և նույն հարթության վրա լինելու հավասար հնարավորություն:
- ստեղծել երկխոսության այնպիսի տարածք, որտեղ հնարավոր կլինի ավելի անկեղծ և անմիջական հաղորդակցվել:

Քայլ առ քայլ

Խումբը նստում է շրջանով, և յուրաքանչյուր մասնակից ստանում է թերթիկ: Թղթի մի կողմում մասնակիցները գրում են խմբի վերաբերյալ իրենց մտահոգությունը, մյուս կողմում՝ ցանկությունը: Տվեք 5 րոպե մտածելու և գրելու համար՝ հստակեցնելով, որ թե՛ մտահոգությունը, թե՛ ցանկությունը պետք է վերաբերեն խմբային ներքին անցուդարձին, ոչ թե կոնկրետ անհատների վարքագծին կամ գործողություններին:

Ֆասիլիտատորը ներկայացնում է վարժության կանոնները.

- Խոսելու իրավունք ունի միայն այն մասնակիցը, ում ձեռքում է «խոսող առարկան»:
- Այստեղ ասվածը չպետք է դուրս գա սենյակի պատերից (գաղտնիության սկզբունք):
- Խոսել կամ լռել՝ յուրաքանչյուրի անձնական որոշում է:
- Բոլորը կարող են կիսվել այն ամենով, ինչով կցանկանան, բայց պետք է խոսեն բացառապես իրենց անունից (արտահայտելով սեփական մտքերն ու տեսակետները՝ առանց ուրիշների փոխարեն ենթադրություններ անելու):
- Շեշտը դրվում է սեփական մտքերն ու զգացմունքները կիսելու վրա. պարտադիր չէ պատասխանել կամ մեկնաբանել ուրիշի ասածը:

«Խոսող առարկան» դրվում է շրջանի կենտրոնում: Դա կարող է լինել գրիչ, քար կամ ցանկացած այլ իր, որը հարմար է փոխանցել: Առաջինը, ով պատրաստ կլինի, վերցնում է այն և սկսում զրույցը՝ կիսվելով խմբի վերաբերյալ իր մտահոգությամբ: Երբ առաջին մասնակիցն ավարտում է խոսքը, առարկան

փոխանցվում է կողքին նստողին: Եթե տվյալ անձը ցանկանում է կիսվել իր մտահոգությամբ՝ խոսում է, իսկ եթե ոչ՝ առարկան պարզապես փոխանցում է հաջորդին: Անհրաժեշտության դեպքում «խոսող առարկան» կարող է շրջանով պտտվել մի քանի անգամ: Երբ մասնակիցների մեծ մասն արդեն կիսվել է իր մտքերով, ֆասիլիտատորը հայտարարում է, որ քննարկման թեման փոխվում է, և առարկան վերջին անգամ է պտտվում շրջանով, որպեսզի դեռ չարտահայտված մասնակիցները, ցանկության դեպքում, կարողանան խոսել իրենց մտահոգությունների մասին:

Մտահոգություններից հետո մասնակիցները կիսվում են իրենց ցանկություններով՝ պահպանելով նույն ձևաչափը: Ֆասիլիտատորը կարող է թեմայի փոփոխությունը ներկայացնել որպես հրավեր՝ կենտրոնանալու ավելի շատ ապագայի, քան անցյալի և արդեն եղածի վրա:

Եթե առարկան մի լրիվ շրջան պտտվում է, և մասնակիցներից ոչ ոք այլևս ասելիք չունի, վարժությունն ավարտվում է: Այլ դեպքերում ֆասիլիտատորը ինքն է որոշում ավարտի պահը՝ կրկին հայտարարելով վերջին փուլի մասին:

Անդրադարձ

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ինչպե՞ս եք զգում վարժության ավարտին:*
- *Կա՞ր որևէ բան, որը հատկապես հուզեց:*
- *Ունե՞ք մտորումներ կամ տպավորություններ հենց վարժության ընթացքի (ոչ թե կոնկրետ ասված մտահոգությունների կամ ցանկությունների) վերաբերյալ, որոնցով կցանկանայիք կիսվել:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Առավելագույնը 25
Ժամանակ	30-ից մինչև 90 րոպե կամ ավելի՝ կախված խմբի չափից և քննարկման խորությունից
Անհրաժեշտ նյութեր	Թղթեր, գրիչներ և «խոսող առարկա»:

Գաղափարների շտեմարան

Հուշում.:

Մասնակիցները կարող են կիսվել շատ զգայուն թեմաներով կամ այնպիսի մտքերով, որոնք տհաճ զգացողություններ կառաջացնեն մյուսների մոտ: Հետևաբար, ֆասիլիտատորը պետք է կարողանա կառավարել հնարավոր հուզական արձագանքները և ստեղծել անվտանգ միջավայր: Կարող է օգտակար լինել նաև երկրորդ ֆասիլիտատորի ներգրավումը:

Տարբերակ:

Կանոնները պատրաստի ներկայացնելու փոխարեն, ֆասիլիտատորը կարող է խնդրել մասնակիցներին սահմանել իրենց սեփական «խմբային աշխատանքային համաձայնությունները»՝ տալով հետևյալ հարցը. «Ինչ է անհրաժեշտ Ձեր կարծիքն արտահայտելիս Ձեզ անվտանգ և աջակցված զգալու համար»:

Հղում՝ Susanne Ulrich and Florian Wenzel 2014. Training Manual for Civic Education and Coexistence. Goethe Institut Cairo, Center for Applied Policy Research Munich

3.17. Լսել մարդուն

Լսելը երկխոսության ամենակարևոր հմտություններից է: Մենք հաճախ միայն լսում ենք բառերը, բայց չենք լսում մարդուն: Երբ չենք կիրառում ակտիվ լսելու հմտությունները, կարող ենք արձագանքել այնպես, որ դիմացինն իրեն չլսված զգա: Այս վարժության ընթացքում ֆասիլիտատորն ու համաֆասիլիտատորը խաղարկում են մի իրավիճակ, որտեղ ցուցադրում են լսելուն խանգարող մի քանի «խոչընդոտ»: Վարժությունը մասնակիցներին օգնում է լինել ավելի ուշադիր և խուսափել հաճախ հանդիպող թակարդներից:

Նպատակ

- Մասնակիցները գիտակցում են լսելուն խանգարող տարբեր խոչընդոտները:
- Մասնակիցները սովորում են ակտիվ լսելու գործիքների մասին և հասկանում, թե ինչպես դրանք կարող են խորացնել փոխըմբռնումը երկխոսության մեջ:
- Մասնակիցներն անդրադառնում են սեփական լսելու կարողաությանը:

Քայլ առ քայլ

Երկու ֆասիլիտատորները ներկայացնում են լսելու տարբեր իրավիճակներ: Նրանցից մեկը պատմում է իր հետ պատահած մի խնդրի մասին (օրինակ՝ «Աշխատավայրում ինձ շատ լարված ու ճնշված եմ զգում»), մյուսը ստանձնում է լսողի դերը՝ հերթով ցուցադրելով լսելու մի քանի խոչընդոտ (ինչպես բերված է ստորև): Եթե կա միայն մեկ ֆասիլիտատոր, կարող եք խնդրել մասնակիցներից մեկին ստանձնել խնդրով կիսվողի դերը: Նախապես բացատրեք նրան, թե ինչ է տեղի ունենալու վարժության ընթացքում, որպեսզի նա իրեն անպաշտպան չզգա:

Լսելու խոչընդոտների օրինակներ՝

1. Մեղադրել և բարոյախրատական դատողություններ անել

Օրինակ՝ «Դե, հենց սկզբից էլ չպետք է ընդունեիր այդ աշխատանքը: Ինչ էիր ակնկալում»:

2. Խնդիրը լուծել և խորհուրդ տալ

Փորձել լուծել խնդիրը դիմացինի փոխարեն: *Օրինակ՝ «Մի անհանգստացիր: Քեզ ուղղակի պետք է ...»:*

3. Զրույցը դարձնել սեփական անձի մասին

Կիսվել նմանատիպ փորձառությամբ և պատմել սեփական զգացողությունների մասին: *«Անցյալ աշնանը ես էլ էի սարսափելի լարված: Բայց հիմա ինձ շատ ավելի լավ եմ զգում»:*

4. Ընդհանրացում

Նշել, որ շատերն են նույն փորձառության միջով անցնում: *Օրինակ՝ «Գիտեմ, լսել եմ, որ այսօր աշխատավայրում սթրեսն ուղղակի համատարած է: Նման իրավիճակում գտնվող մարդկանց թիվն ամեն օր աճում է...»:*

5. Կենտրոնանալ մանրամասների վրա

Հարցեր տալ մանրամասների վերաբերյալ և պահանջել բացատրություններ: *Օրինակ՝ «Երբ սկսեցիր այդպես զգալ»: «Այս շաբաթվանից, թե՞ ավելի շուտ»:*

6. Կատակել

Կատակել իրավիճակի շուրջ: Օրինակ՝ *«Գիտեմ ինչ: Ոչինչ այնքան լավ չի օգնում աթրեսից ազատվելուն, որքան ծիծաղը: Հիմա մի կատակ պատմեմ...»:*

Յուրաքանչյուր խոչընդոտը ցուցադրելուց հետո ֆասիլիտատորը հարցնում է մասնակիցներին. *«Ինչպիսի՞ խոչընդոտ էր սա: Ինչպե՞ս կարող ենք այն անվանել: Ճանաչո՞ւմ եք սա ձեր առօրյա շփումներից»:* Ֆասիլիտատորը նշում է տարբեր խոչընդոտները ֆլիպչարտի վրա: Երբ բոլոր խոչընդոտները ցուցադրված են, ֆասիլիտատորը ներկայացնում է խորը և ակտիվ լսելու օրինակ՝ օգտագործելով «հայելային» անդրադարձը, բաց հարցերն ու անկեղծ կապը:

Օրինակ՝ *«Այսինքն՝ լարվածության մեջ եք: Կարո՞ղ եք ավելի մանրամասն պատմել այդ զգացողության մասին»:*

Ակտիվ լսելու մասին կարող եք կարդալ Գլխում 2-ում:

Անդրադարձ

Եթե խնդրի մասին պատմել է կամավոր մասնակիցը, սկսեք նրանից.

- *Ինչպե՞ս էիր քեզ զգում վարժության առաջին և երկրորդ փուլերում:*
- *Ո՞րն էր քեզ համար տարբերությունը:*

Այնուհետև անցեք ընդհանուր քննարկմանը.

- Ճանաչեցի՞ք այս խոչընդոտներից որևէ մեկը ձեր առօրյա շփումներից:
- Ինչ տարբերություն նկատեցիք վարժության երկրորդ փուլում՝ առաջինի համեմատ:
- Գործնականում ինչ արեց ֆասիլիտատորը երկրորդ փուլում, որն օգնեց զրույցը շարունակել:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	8-ից մինչև գրեթե անսահմանափակ
Ժամանակ	Աթոռներ, ֆլիպչարտ և թղթեր
Անհրաժեշտ նյութեր	45 րոպե

Գաղափարների շտեմարան

Տարբերակ:

Ցուցադրումից հետո կարող եք մասնակիցներին բաժանել զույգերի: Մասնակից Ա-ն կիսվում է խնդրով, իսկ մասնակից Բ-ն կիրառում է լսելու տարբեր խոչընդոտներ: Մասնակից Ա-ն փորձում է գուշակել, թե, որ խոչընդոտն է ներկայացնում Բ-ն: Այնուհետև նրանք փոխում են դերերը:

Հղում՝ YES Youth Jam Handbook.

3.18: Չքննարկվող թեմաներ

Այս վարժության ընթացքում մասնակիցները փորձում են երկխոսել բարդ և վիճելի թեմաների շուրջ: Այն հատկապես արդյունավետ է բազմազան խմբերի համար, որտեղ մարդիկ սովորաբար խուսափում են որոշ հարցերից՝ վախենալով դիպչել «թեժ կետերին» (զգայուն թեմաներին): Վարժությունն օգնում է նաև ավելի լավ հասկանալ, թե ինչ է երկխոսությունը և ինչով է այն տարբերվում սովորական զրույցից:

Նպատակ

- Բազմազան խմբերում բարդ և վիճելի հարցերի շուրջ երկխոսելու փորձ ձեռք բերել:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը խնդրում է մասնակիցներին մտագրոհել և գտնել այնպիսի թեմաներ, որոնցից մարդիկ սովորաբար խուսափում են:

Գրանցեք այդ գաղափարները ֆլիպչարտի վրա: Լավ կլինի թեմաները ձևակերպել հարցի տեսքով, օրինակ՝ *«Ճիշտ է ամուսնանալ այլ կրոնի մարդու հետ»*: Այնուհետև մասնակիցներին բաժանեք երկու խմբի (յուրաքանչյուրում՝ 5-7 հոգի): Խմբերը պետք է լինեն հնարավորինս բազմազան (ըստ սեռի, փորձի, ծագման և այլն):

Բացատրեք կանոնները. խմբերից մեկը ընտրում է թեման և սկսում երկխոսությունը: Նրանք նստում են շրջանով: Մյուս խումբը նստում է նրանց շուրջը և հետևում (դիտորդի դերում): Դիտորդներին չի թույլատրվում խոսել կամ միջամտել: Սկսեք երկխոսությունը: Ասեք, որ այն կտևի 10-15 րոպե կամ մինչև Դուք միջամտեք: Որոշ ժամանակ անց փոխեք խմբերի դերերն ու կրկնեք նույնը:

Անդրադարձ

Յուրաքանչյուր երկխոսությունից հետո ամբողջ խմբով քննարկեք.

- *Ինչպե՞ս եք Ձեզ զգում հիմա: Ինչպիսի՞ն էր այս փորձը Ձեզ համար:*
- *Արդյո՞ք սա երկխոսություն էր (մասնակիցները կարող են գնահատել բութ մատով՝ վերև, մեջտեղ կամ ներքև): Ինչո՞ւ:*
- *Ինչ տվեց Ձեզ այս վարժությունը:*
- *Հարց դիտորդներին. Ինչ նկատեցիք: Ինչը ստացվեց երկխոսության տեսանկյունից: Ինչը կարելի է բարելավել:*
- *Հարց մասնակիցներին. Ինչը լավ անցավ: Ինչը կարելի էր ավելի լավ անել:*
- *Ինչո՞ւ օգնեց երկխոսությանը և ինչը խանգարեց դրա ընթացքին:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	10-15 հոգի (կամ կրկնակի շատ, եթե խումբը բաժանվում է երկու մասի):
Ժամանակ	Աթոռներ, գրիչներ և թղթեր դիտորդների համար: Եթե խումբը բաժանվում է, անհրաժեշտ կլինի երկրորդ սենյակ:
Անհրաժեշտ նյութեր	45 րոպե

Գաղափարների շտեմարան

Եթե զգում եք, որ մասնակիցների համար դժվար կլինի դիտորդների ներկայությամբ գնահատվելը, տվեք միայն դրական հարցեր, օրինակ՝ «Ինչն օգնեց, որ զրույցը երկխոսություն դառնա»: Հետո հարցրեք՝ էլ ինչը կարող էր օգնել:

Եթե խումբը մեծ է (15+), կարող եք զուգահեռ երկխոսություններ կազմակերպել տարբեր սենյակներում, եթե երկու ֆասիլիտատոր կա:

Կարող եք ընդմիջումներ անել և թույլ տալ դիտորդներին խորհուրդներ տալ: Դիտորդներին կարելի է կոնկրետ դերեր տալ, օրինակ՝ «լսելու հետևող» կամ «հարցերի հետևող»:

Հղում՝ Misriyati

3.19. Ի՞նչ կզգայիք

Այս վարժությունը հրավիրում է մասնակիցներին խոսել այն մասին, թե ինչ դեր ունեն զգացմունքները երկխոսության մեջ: Այն հնարավորություն է տալիս բացահայտել, թե ինչպես ենք տարբեր կերպ ընկալում ու ապրում նույն իրավիճակները, և ցույց է տալիս, թե ինչպես կարող են մեր հույզերը ազդել միմյանց հետ շփման վրա:

Նպատակ

- ավելի լավ պատկերացնել զգացմունքների դերը հաղորդակցության մեջ,
- բացահայտել տարբեր իրավիճակներում մեր զգացմունքների իրական պատճառները,
- կարեկցանքով մոտենալ ուրիշների զգացողություններին և վերանայել այն կանխավարկածները, թե մարդիկ որոշակի իրավիճակներում «պետք է» այս կամ այն ձևով զգան:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը նախապես պատրաստում է 8-12 քարտ՝ զգացմունքների անուններով, և 4-6 իրավիճակների ցանկ: Յուրաքանչյուր քարտի վրա գրված է մեկ զգացմունք, օրինակ՝ զարմանք, հիասթափություն, միայնություն, զայրույթ, հետաքրքրասիրություն, ամոթ, լավատեսություն, վախ, ուրախություն, անհանգստություն, զզվանք, տխրություն և այլն:

Ֆասիլիտատորը քարտերը դնում է հատակին՝ դրանց միջև բավարար տարածություն թողնելով, որպեսզի մասնակիցները կարողանան հավաքվել դրանց շուրջը: Այնուհետև նա բարձրաձայն կարդում է որևէ իրավիճակ, օրինակ՝

- *«Դուք սուպերմարկետում գնումներ եք անում և նկատում եք, որ ինչ-որ մեկը հետևում է Ձեզ: Ինչպե՞ս կզգայիք»:*

Ֆասիլիտատորը խնդրում է մասնակիցներին կանգնել այն քարտի մոտ, որն ամենաշատն է համապատասխանում տվյալ իրավիճակում իրենց ունեցած զգացողությանը:

Այնուհետև ֆասիլիտատորը երկխոսություն է սկսում մասնակիցների ընտրած տարբեր դիրքորոշումների շուրջ: Կարող եք տալ հետևյալ հարցերը.

Ինչո՞ւ եք կարծում, որ հենց այդպես կզգայիք: Ի՞նչը կառաջացներ այդ զգացողությունը:

Ձեր կարծիքով՝ այդ զգացողությունն ինչպե՞ս կփոխեր ձեր պահվածքը կամ գործողությունները տվյալ իրավիճակում: Ի՞նչ կանեիք: Կարող եք նաև հարցնել՝ արդյոք մասնակիցներից որևէ մեկն ուզում է հարց տալ մյուսներին: Դրանից հետո կարդացե՛ք նոր իրավիճակ և կրկնե՛ք նույն քայլերը:

Անդրադարձ

Հարցեր անդրադարձի համար.

- *Ըստ ձեզ՝ ինչո՞ւ կարող են մեր զգացմունքները նույն իրավիճակում լինել նման կամ տարբեր:*
- *Ինչ մտքեր ունեք հիմա՝ լսելով նույն իրավիճակի վերաբերյալ մյուսների տարբեր զգացմունքների մասին:*

Անդրադարձի վերջում ֆասիլիտատորը կարող է շեշտել մի քանի կարևոր կետ.

- Մարդիկ կարող են նույն իրավիճակը տարբեր կերպ ընկալել՝ կախված իրենց փորձից, արժեքներից ու աշխարհայացքից: Օրինակ՝ եթե փողոցում մի տղա մոտենում է աղջկան՝ ժամը հարցնելու համար, դա կարող է ընկալվել և՛ որպես զուտ ժամն իմանալու կարիք, և՛ որպես ծանոթանալու պատրվակ: Կախված ընկալումից՝ մարդիկ տարբեր կերպ կզգան. մեկը գուցե ուրախանա, որ կարող է օգնել, մյուսը կարող է իրեն անհանգիստ զգալ անցանկալի մոտեցումից, իսկ երրորդը գուցե ոգևորվի ուշադրությունից:
- Կարևոր է գիտակցել սեփական ենթադրությունները ուրիշների զգացմունքների մասին: Այն, որ մենք որոշակի իրավիճակում մեզ այս կամ այն կերպ կզգայինք, չի նշանակում, որ մյուսներն էլ նույնն են զգալու: Երբ մենք ավելի գիտակցված ենք մեր զգացմունքների ու դրանց պատճառների նկատմամբ, ավելի լավ ենք հասկանում մեր կարիքները և կարողանում քայլեր անել դրանք հոգալու համար:
- Մենք նաև ավելի հստակ ենք խոսում մեր զգացմունքների ու կարիքների մասին, որպեսզի մյուսները մեզ ավելի լավ հասկանան ու աջակցեն:

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակիցների թիվը	Առավելագույնը 25 հոգի
Ժամանակ	30-ից 45 րոպե՝ կախված մասնակիցների թվից
Անհրաժեշտ նյութեր	8-12 զգացմունքի քարտ և 4-6 իրավիճակների ցանկ

Գաղափարների շտեմարան

Հուշում.

Մասնակիցները կարող են նույն իրավիճակի համար ընտրել մեկից ավելի զգացմունք: Կարող եք առաջարկել նրանց կանգնել քարտերի միջև և բացատրել իրենց ընտրությունը:

Տարբերակ:

Կարող եք օգտագործել միայն 6 քարտ, որոնք արտահայտում են «հիմնական» հույզերը՝ ուրախություն, տխրություն, զայրույթ, վախ, զարմանք, զզվանք: Սրանք երբեմն կոչվում են հիմնական, քանի որ դրսևորվում են հստակ ֆիզիկական արձագանքներով: Մյուս զգացմունքների մեծ մասը սրանց տարբերակներն ու համակցություններն են: Եթե օգտագործում եք միայն այս 6 քարտը, ասեք մասնակիցներին, որ նրանք կարող են իրենց զգացողությունն արտահայտել այլ բառերով, բայց պետք է դրանք կապեն հիմնական 6 հույզերից մեկի հետ:

3.20. Ի՞նչ կլինի, եթե... (խմբային խաղ)

Այս վարժությունը օգնում է մասնակիցներին սովորել երկխոսել միմյանց հետ: Մասնակիցները խմբավորվում են ըստ տրված իրավիճակների վերաբերյալ իրենց պատասխանների: Սա կարող է լինել լավ այլընտրանք այս գրքում նախկինում հանդիպած Ո՞րն է քո անկյունը կամ Դիրքորոշման գիծ վարժություններին:

Նպատակ

- գործնականում փորձել երկխոսություն վարել,
- ավելի լավ ճանաչել միմյանց՝ սեփական կարծիքն ազատ արտահայտելու և դիմացինին լսելու միջոցով:

Քայլ առ քայլ

Ֆասիլիտատորը բացատրում է, որ վարժությունը սկսվում է մի պատկերացվող իրավիճակի նկարագրությամբ: Յուրաքանչյուր մասնակից ստանում է թղթիկ, որի վրա առավելագույնը 1 րոպեի ընթացքում պետք է գրի մեկ նախադասություն՝ նկարագրելով, թե ինչ կաներ այդ իրավիճակում:

Ֆասիլիտատորը խնդրում է բոլորին իրենց թղթերը պահել այնպես, որ մյուսները կարողանան կարդալ, և առաջարկում է 1 րոպե լուռ շրջել սենյակում ու կարդալ միմյանց պատասխանները:

Հաջորդ քայլում մասնակիցները պետք է գտնեն իրենց տեղը սենյակում և կանգնեն ավելի մոտ այն մարդկանց, ում պատասխանները նման են իրենցին և ավելի հեռու նրանցից, ում մոտեցումները լիովին տարբեր կամ հակադիր են: Սա արվում է լռության մեջ: Գուցե խմբի համար դժվար լինի միանգամից վերջնական դիրք ընդունել: Ֆասիլիտատորը սպասում է 3-5 րոպե, որպեսզի մասնակիցներն ինքնուրույն կազմակերպվեն: Արդյունքում կձևավորվեն խմբեր (կլաստերներ), իսկ որոշ մասնակիցներ կարող են մնալ միայնակ:

Ֆասիլիտատորը խնդրում է բոլորին շուրջը նայել ու դիտարկել մյուսների դիրքերը, ապա առաջարկում է սկսել երկխոսությունը՝ ավելի մանրամասն պատմելով սեփական պատասխանների մասին: Միայնակ կանգնածներին առաջարկեք միանալ իրենց ամենամոտ խմբին: Տվեք խմբերին 10 րոպե զրուցելու համար:

Դրանից հետո ֆասիլիտատորը հրավիրում է բոլորին երկխոսության արդեն մեծ խմբով՝ 10-15 րոպե տևողությամբ: Ֆասիլիտատորը պետք է բացահայտող հարցեր տա և օգնի զրույցը սկսել: Աստիճանաբար նա ավելի շատ տեղ է թողնում մասնակիցների ինքնուրույն երկխոսության համար և միջամտում է միայն այն դեպքում, երբ ընթացքը կանգ է առնում:

Առաջին փուլից հետո կրկնեք նույն գործընթացը մեկ այլ իրավիճակով:

Իրավիճակների օրինակներ՝

- Պատկերացրեք իրավիճակ, երբ պետք է ընտրեք Ձեր անձնական համոզմունքների (կրոնական կամ բարոյական) և պետական շահի միջև: Ո՞րը կընտրեիք:

- Ձեր երկրում ընդունվել է նոր օրենք, որը պարտադրում է բոլոր քաղաքացիներին (առանց բացառության) մասնակցել ռազմական պատրաստության դասընթացների՝ հնարավոր վտանգին դիմակայելու համար: Ինչ կանեիք:
- Նոր օրենք է ընդունվել, որն արգելում է հանրային վայրերում ցուցադրել ցանկացած խորհրդանիշ (կրոնական, քաղաքական կամ գաղափարական), որը կարող է միանշանակ չընդունվել հասարակության կողմից: Ինչպե՞ս կվարվեիք:

Անդրադարձ

Երկխոսությունից հետո մասնակիցները նստում են շրջանով և քննարկում հետևյալ հարցերը.

- *Ինչպիսի՞ փորձառություն էր սա ձեզ համար:*
- *Ինչպե՞ս էիք ձեզ զգում փոքր խմբով երկխոսելիս, և ինչպե՞ս՝ մեծ խմբում:*
- *Ո՞ր պահին էր երկխոսությունն ավելի սահուն ընթանում:*
- *Ինչն օգնեց երկխոսությանը, և ինչը խոչընդոտեց դրան:*

Կազմակերպչական մանրամասներ

Մասնակից-ների թիվը	20-30 հոգի
Ժամանակ	Ա֊թոռներ, գրիչներ և թղթեր
Անհրաժեշտ նյութեր	30 րոպե յուրաքանչյուր իրավիճակի համար

Գաղափարների շտեմարան

Այս վարժությունը կարելի է հերթով կիրառել Ո՞րն է քո անկյունը և/կամ Դիր-քորոշման գիծ վարժությունների հետ:

Հղում՝ Misriyati

ՆՇՈՒՄՆԵՐ

Հավելված

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ԵՐԿԽՈՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՔԱՅՔԱՅՈՂ, ՈՉ ԿԱՌՈՒՑՈՂԱԿԱՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ

Հարցի ուղղություն	Երկխոսություն	Ձախողված քննարկում
Նպատակ	Տեղեկատվության, տեսակետների ու կարծիքների փոխանակում: Ուսումնասիրել թեման ու տարբեր դիրքորոշումները՝ ավելի լայն ու խորքային ընկալման հասնելու համար:	Հաղթել ու իշխանություն ձեռք բերել՝ շահարկելով տարաձայնություններն ու բևեռացնելով կողմերին:
Պատկերավոր ասած	Շրջան կամ պարույր, որտեղ մարդիկ միասին խորանում են իմաստի տարբեր շերտերի մեջ	Բռնցքամարտի ռինգ: Պայքար, որի ընթացքում հակադիր կողմերն ուղղակի բախվում են իրար
Շփման ոճը	Ոչ բռնի հաղորդակցություն, լուծումներին միտված հաղորդակցություն, ինքնավստահ (ասերտիվ) հաղորդակցություն:	Անազնիվ փաստարկում, բանավեճ, մանիպուլացիա, վեճ:

Հարցի ուղղություն	Երկխոսություն	Ձախողված քննարկում
Հիմնական արժեքները	- Հարգանք տարբերությունների նկատմամբ. դրանք դիտվում են որպես կյանքի բնական մաս: Անհամաձայնություններն անխուսափելի են, և ամենակարևորը դրանք կառուցողական կառավարելն է: - Ձգտում դեպի բազմազանություն: - Կենտրոնանում ենք այն ամենի վրա, ինչը մեզ միավորում է, և սովորում ենք միմյանց տարբերություններից: - Մարդիկ ունեն հավասար արժեք՝ անկախ սեռից, ռասայից, կրոնից կամ սոցիալական դիրքից: - Պարտադիր չէ, որ իմ ճշմարտությունը ճշմարիտ լինի մյուսների համար: - Իշխանությունը գոյություն ունի, բայց այն չպետք է չարաշահվի: - Կարևորվում է համատեղ համագործակցությունը:	- Անհամաձայնություններն ու տարբերությունները դիտվում են որպես խոչընդոտ: Դրանք չեն ընդունվում ու չեն հարգվում: - Ձգտում դեպի նույնակերպություն (կոնֆորմիզմ): - Կենտրոնանում ենք տարբերությունների վրա և բևեռացման միջոցով դրանք չափազանցնում ենք: - Որոշ մարդիկ համարվում են ավելի արժեքավոր, քան մյուսները (օրինակ՝ սեռի, ռասայի կամ կրոնի պատճառով): - Իմ ճշմարտությունը միակն է: - Իշխանության կիրառումը բնական է համարվում՝ լինի դա բացահայտ, թե թաքնված: - Գերիշխում է «կամ-կամ» մոտեցումը:
Մտածելակերպ	Խոսքը միասին մտածելու ու ստեղծելու մասին է՝ նոր ուղիներ ու լուծումներ գտնելու համար: Լինել բաց, հետաքրքրասեր ու հարցեր տվող:	Խոսքը հաղթելու մասին է: Էական չէ՝ դիմացինը պարտվում է, թե ոչ: Լինել փակ, դատող ու քննադատող:
Խաղի կանոններ	Կանոնները նախապես համաձայնեցվում են: Դրանք ապահովում են հավասարություն ու երաշխավորում, որ բոլորի ձայնը լսելի լինի: Լսում ենք իրար՝ առանց ընդհատելու:	Հաղթել բանավեճում ու սեփական կամքը պարտադրել: Կա միայն մեկ ճիշտ լուծում՝ իմը:
Ինչի՞ շուրջ է զրույցը	Մտքերի ու արժեքների փոխանակում: Ուսումնասիրել ու հասկանալ՝ ինչն է կարևոր քեզ, ինձ ու մեզ համար: Սովորել ու ընկալել:	Բանավեճում հաղթելն ու սեփական կամքը պարտադրելը: Կա միայն մեկ ճիշտ լուծում՝ իմը:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2:
ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԽՈՐՀՈՒՐԴՆԵՐ

Կա երկու ոլորտ, որտեղ լրացուցիչ ջանք ներդնելը հատկապես արդյունավետ է թե՛ աշխատարանը պլանավորելիս, թե՛ այն անցկացնելիս (հատկապես, եթե դեռ մեծ փորձ չունեք): Դրանք են՝ ներկայացումը և գ**ործնական/տեխնիկական կողմը:**

Լավ ներկայացումը ոգևորում է մասնակիցներին և ապահովում աշխատարանի հարթ մեկնարկ՝ ստեղծելով միջավայր, որտեղ երկխոսությունը կարող է բնականոն զարգանալ: Գործնական կողմը վերաբերում է բոլոր այն մանրուքներին, որոնք հեշտ է անտեսել, բայց եթե դրանք թերի մնան, կարող են ազդել թե՛ մասնակիցների տրամադրվածության, թե՛ Ձեր հանդեպ վստահության վրա՝ թողնելով ոչ պրոֆեսիոնալ և անփույթ տպավորություն: Այս ամենը պետք է հաշվի առնել նախապես և հիշել ընթացքում:

Լրացուցիչ խորհուրդներ՝ ներկայացում

- Նախապատրաստում՝ Սենյակի և Ձեր պատրաստությունը նախքան սկսելը:
- Ողջույն՝ Ֆասիլիտատորի և մասնակիցների ծանոթություն:
- Ծրագրի և նպատակի ներկայացում՝ Ի՞նչ ենք անելու և ինչի՞ շուրջ ենք պայմանավորվում («աշխատանքային համաձայնություն»):
- Գործնական տեղեկատվություն (տեխնիկական հարցեր):
- Խաղի կանոններ:
- Սառույցը կոտրող վարժություն:

Նախապատրաստումն այն է, ինչ տեղի է ունենում նախքան մասնակիցների ժամանումը: Սենյակը պետք է արդեն պատրաստ լինի՝ աթոռներն ու սեղանները տեղում, թղթերը, մարկերներն ու մյուս նյութերը դասավորված: Երկխոսության համար լավագույն տարբերակը աթոռների շրջանն է՝ առանց սեղանների, որպեսզի բոլորը տեսնեն միմյանց: Ֆասիլիտատորը նույնպես նստում է շրջանի մեջ՝ մյուսների կողքին, ինչը միանգամից հավասարության մթնոլորտ է ստեղծում:

Որպես ֆասիլիտատոր՝ Դուք պետք է հոգեպես պատրաստ լինեք աշխատանքին: Եկեք բավական շուտ, որպեսզի համոզվեք, որ ամեն ինչ պատրաստ է, և Դուք ինքներդ ներքուստ հավասարակշռված եք: Հաշվի՛ առեք, որ գրեթե միշտ լինում են մարդիկ, ովքեր գալիս են սահմանված ժամից շուտ. ջերմ ողջունեք նրանց, նախքան սենյակի նախապատրաստումը շարունակելը:

Ողջույնն օրակարգի առաջին կետն է: Նպատակն է բոլորին այնպես ողջունել, որ յուրաքանչյուրն իրեն ընդունված ու սպասված զգա: Առաջին տպավորությունը մեծ նշանակություն ունի թե՛ Ձեր, թե՛ մասնակիցների միջև ձևավորվող ներքին կապի համար: Սովորաբար ֆասիլիտատորն է սահմանում տրամադրությունը, ուստի որքան հանգիստ ու կենտրոնացած լինեք, այնքան լավ:

Ձեր ներկայացումը պետք է հարմարեցված լինի տվյալ խմբին: Կարելի է այն դարձնել ավելի մտերմիկ՝ ընդգծելով Ձեր և մասնակիցների միջև եղած ընդհանուր կողմերը: Մասնակիցները նույնպես ներկայացնում են իրենց. անվանապիտակները (կպչուն թղթիկները) միշտ օգնում են: Կարճ ներկայացումները տեղին են 2-3 ժամանոց աշխատարանների համար, բայց եթե պատրաստվում եք երկար ժամանակ անցկացնել միասին, ապա ծանոթության փուլը պետք է լինի ավելի մանրամասն՝ մտերմություն ստեղծելու համար:

Ծրագրի ներկայացումը պետք է լինի հստակ և հակիրճ: Այն պետք է ներառի աշխատարանի նախապատմությունը, ընդհանուր նպատակը և «պայմանագիրը»: Վերջինս այն համաձայնությունն է, թե ինչ է տեղի ունենալու աշխատարանի ընթացքում: Երբ բոլորին պարզ է, թե ինչ է սպասվում, դա նպաստում է վստահությանն ու հանգստությանը: Լավ կլինի ծրագիրը նախապես գրել ֆլիպչարտի վրա՝ միայն վերնագրերով: Խելամիտ է ծրագրում որոշակի ճկունություն թողնելը, որպեսզի անհրաժեշտության դեպքում կարողանաք փոփոխություններ անել կամ հրաժարվել որևէ փոքր վարժությունից, եթե ժամանակից հետ եք ընկնում: Հակիրճ բացատրե՛ք՝ ինչ է լինելու, բայց մի՛ շտապեք բացահայտել հիմնական կետերը: Պետք չէ նախապես ասել, թե ինչպես եք աշխատելու կամ ինչ եզրակացություններ եք ակնկալում, որ մասնակիցները կանեն: Թողե՛ք, որ նրանք իրենք հասնեն այդ մտքերին ընթացքում:

Տրամադրե՛ք մասնակիցներին անհրաժեշտ ամբողջ գործնական տեղեկատվությունը: Մարդիկ գնահատում են, երբ գիտեն՝ երբ է լինելու ընդմիջումը, որտեղ է սանհանգույցը կամ արտակարգ ելքը: Այս հստակությունը թույլ է տալիս նրանց ավելի քիչ էներգիա ծախսել կողմնակի հարցերի վրա և կենտրոնանալ բովանդակության վրա:

Համատեղ սահմանված կանոնները ստեղծում են հարգալից և վստահելի միջավայր: Լավ է դրանք սահմանել մասնակիցների հետ միասին. դա նրանց տալիս է պատասխանատվության զգացում: «Խաղի կանոններ» կամ «կանոնակարգ» արտահայտությունները որոշ մարդկանց համար կարող են թվալ վերևից թելադրված կամ նույնիսկ վիրավորական, կարծես Դուք սպասում եք, որ իրենք պիտի խախտեն դրանք: Ուստի կարող եք օգտագործել այլ ձևակերպումներ՝ «արտահայտվելու նորմեր» կամ «միասին զարգանալու ձևեր»:

Կանոնների օրինակներ՝

- Լսել, լսել ու էլի լսել՝ անգամ այն, ինչ չի ասվել:
- Օգտագործել խոսելու համար քեզ անհրաժեշտ տարածքը, բայց տեղ թողնել նաև մյուսների համար:
- Մասնակցել, բայց նաև իրավունք ունենալ լռելու:
- Լինել հետաքրքրասեր ու պատրաստ՝ նոր բաներ բացահայտելու: Մենք տարբեր ենք, և դա միայն օգնում է գործին:

Տես Վարժություն 1.2՝ կանոնների մասին:

Կարելի է նաև օգտագործել Գրանցում վարժությունը (տես Վարժություն 1.1), որպեսզի մասնակիցները ավելի հստակ զգան իրենց մասնակցությունը աշխատարանին:

Սառույցը կոտրող խաղեր. օգտագործվում են մթնոլորտը թեթևացնելու համար: Երբ բոլորը կանգնում են, շարժվում և միասին լավ ժամանակ անցկացնում, կաշկանդվածությունը վերանում է: Հիշեք, որ նման վարժությունները միշտ պետք է հարգեն անձնական սահմանները, այլապես կարող են հակառակ ազդեցություն ունենալ և մարդկանց անպաշտպան զգալու առիթ տալ:

Լրացուցիչ խորհուրդներ՝ գործնական հարցեր

Գործնական մասը պլանավորելիս անհրաժեշտ է նախապես մտածել ամեն ինչի մասին՝ սկզբից մինչև վերջ: Որպեսզի աշխատարանի ընթացքում անակնկալներ չլինեն, տվեք Ձեզ այս երեք հարցը. *Ինչ պետք է նախապես պատրաստել, որպեսի կազմակերպչական մանրամասներ չմնան: Ինչ պետք է ունենալ ձեռքի տակ հենց սկզբից: Ինչը պետք է ատուգել տեղում (սենյակում կամ միջոցառման վայրում):*

Հատուկ ուշադրություն դարձրեք հետևյալ չորս կետերին՝

- ժամանակացույց
- տարածք և սենյակ
- տեխնիկական միջոցներ
- նյութեր և ռեսուրսներ

Ժամանակացույց. Ժամանակին հետևելը առաջնային է: Լավ է ժամանակային սցենարը ունենալ աչքի առաջ: Միշտ սկսեք և ավարտեք պայմանավորված ժամին: Մարդիկ սովորաբար հունից դուրս են գալիս, երբ աշխատարանը ձգձգվում է կամ սկսվում է ուշացումով: Մեր իրականության մեջ ընդունված «ներքին նորմերը» (օրինակ՝ երկար սուրճի ընդմիջումները կամ ուշանալու սովորությունը) կարող են խաթարել Ձեր պլանը: Ուստի ժամանակի կանոնները հստակ պայմանավորվեք պատվիրատուի հետ նախապես, իսկ մասնակիցների հետ՝ հենց մեկնարկին: Եվ ամենակարևորը՝ անձամբ հետևեք ժամացույցին:

Տարածք և սենյակ. Երկխոսության համար լավագույնը մեծ ու լուսավոր սենյակն է, քանի որ շատ վարժություններ շարժում են պահանջում: Բայց քանի որ միշտ չէ, որ ընտրության հնարավորություն կա, փորձեք հարմարվել եղածին:

Որքան շատ բան գիտեք սենյակի մասին (չափսերը, աթոռների քանակը, լուսավորությունը), այնքան ավելի պատրաստ կլինեք ճկուն լուծումներ գտնել: Նախապես հստակեցրեք՝ ով է դասավորելու սենյակը: Ափսոս է աշխատարանի թանկարժեք առաջին 10 րոպեն ծախսել աթոռներ տեղաշարժելու վրա, որովհետև մոռացել էիք նշել շրջանաձև դասավորության մասին: Նաև ճշտեք՝ ինչպես հասնել տեղ, և սենյակը երբ է բաց լինելու Ձեզ համար:

Տեխնիկական միջոցներ. Մինչև սկսելը ստուգեք՝ բոլոր սարքերն ու լարերը աշխատո՞ւմ են: Փորձեք կանխատեսել հնարավոր խնդիրները: Օրինակ՝ եթե ինտերնետ է պետք, համոզվեք, որ այն կմիանա նաև Ձեր համակարգչին:

Երկխոսության ընթացքում մասնակիցների հետ սերտ կապը պահպանելու համար խորհուրդ է տրվում չչարաշահել PowerPoint-ը կամ բարդ տեխնիկան: Սարքերը կարող են շեղել Ձեր և մասնակիցների ուշադրությունը կենդանի զրույցից: Ֆլիպչարտը, բավարար քանակությամբ թղթերն ու մարկերները մնում են ամենաարդյունավետ գործիքները:

Նյութեր և ռեսուրսներ. Ձեռքի տակ միշտ ունեցեք կպչուն նյութ (Blu-Tack կամ նման բան), որպեսզի թղթերը հեշտությամբ փակցնեք պատերին և տեսանելի դարձնեք Ձեր աշխատանքը: Ստուգեք՝ պատվիրատուն ունի՞ նման նյութեր, թե՞ Դուք պետք է բերեք: Մի՛ մոռացեք նաև կանոնների թղթերը, քարտերը, կպչուն թղթիկները (Post-its) և այս ուղեցույցը:

Նախապես հստակ պայմանավորվեք՝ ով ինչի համար է պատասխանատու և ով է վճարում (տրանսպորտ, սենյակի վարձ, գրենական պիտույքներ): Եթե սնունդ կամ սուրճ է նախատեսված, ճշտեք՝ ո՞վ է դրա համար պատասխանատու:

Ոսկե կանոն. Ավելի լավ է ամեն ինչ ստուգել և՛ս մեկ անգամ, քան անակնկալի գալ հենց ընթացքում:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ԱՇԽԱՏԱՐԱՆԻ ՍՑԵՆԱՐՆԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿՆԵՐ

Ստորև ներկայացված են երեք օրինակ, որոնք ցույց են տալիս, թե ինչպես կարելի է կառուցել աշխատարանը, և ինչ տեսք կարող է ունենալ «սցենարը»: Բոլոր օրինակները նախատեսված են մի քանի ֆասիլիտատորների համար, սակայն դրանք հեշտությամբ կարելի է հարմարեցնել նաև մեկ անձով անցկացնելու համար:

Հիշեք. Աշխատարանը միշտ պետք է հարմարեցվի մասնակիցներին: Այս օրինակները միայն ոգեշնչման աղբյուր են: Բոլոր վարժությունների հղումները վերցված են այս ուղեցույցից:

1. Եգիպտոս. աշխատարան երկխոսության մասին

Վերնագիր: Երկխոսության ներուժը

Թիրախային խումբ: Միմյանց չճանաչող ուսանողներ (20–30 տ.)

Մասնակիցների թիվը: Մինչև 15 հոգի

Ֆասիլիտատորների թիվը: Երկու հոգի (նշված են որպես Ա և Բ)

Տևողություն: 4 ժամ

Ժամ	Ի՞նչ ենք անում	Ինչպե՞ս և ո՞վ է պատասխանատուն
14:00	Մեկնարկ և ծանոթություն. Կազմակերպության ներկայացում: Ծանոթություն: Օրվա ծրագիրն ու «պայմանագիրը»: Ակնկալիքներ. «Ինչո՞ւ եք այստեղ», «Ինչ եք ուզում ստանալ»: Կանոնների սահմանում (Վարժություն 1.2) – կարճ անդրադարձ խմբային նորմերին:	Հերթով ներկայացնում ենք նախագիծը: Անունների շրջան + անվանապիտակներ: (Ա)-ն վարում է, (Բ)-ն աջակցում է:
14:30	Սառույցը կոտրող խաղ Մրգային աղցան (Վարժություն 2.2)	Ա-ն վարում է:
14:40	Մտագրոհ. «Ինչ է երկխոսությունը Ձեզ համար» (Վարժություն 2.5): Անդրադարձ սահմանմանը (Գլուխ 1):	Բ-ն վարում է, Ա-ն աջակցում է:
15:10	Ընդմիջում	Ա-ն հոգ է տանում հյուրասիրության մասին, Բ-ն կարգավորում է սենյակը:
15:25	Երկխոսություն vs Բանավեճ. (Վարժություն 2.5, տարբերակ 1) + Ամփոփում:	Ա-ն վարում է: Բաժանում խմբերի, թղթեր ու մարկերներ տրամադրում:
15:45 16:10	Էներջայզեր. Շշուկով խաղ (Վարժություն 2.3): Ո՞րն է քո անկյունը (Վարժություն 3.2)՝ «Կախարդական փայտիկի» տարբերակով (Վարժություն 2.8):	Բ-ն վարում է, Ա-ն աջակցում է: Բ-ն պատրաստում է «Կախարդական փայտիկները»:
17:30	Վերլուծություն. (Վարժություն 1.3): Ինչպե՞ս կարող եմ սա օգտագործել իմ կյանքում/աշխատանքում:	Բ-ն վարում է, Ա-ն լրացնում է:
18:00	Շնորհակալություն և հրաժեշտ:	Երկուսով:

2. Դանիա. աշխատարան՝ երկխոսություն որևէ հարցի շուրջ

Վերնագիր: Երկխոսությունը որպես գործիք միջազգային նախագծում

Նպատակային խումբ: Երիտասարդներ, ովքեր ներգրավված են կամավորական միջազգային նախագծերում և չեն ճանաչում միմյանց, տարիքը՝ 18–22 տարեկան:

Մասնակիցների թիվը: Մինչև 20 հոգի

Ֆասիլիտատորների թիվը: 3

Տևողությունը: 3 ժամ

Տևողություն	Ինչ ենք անում (Գործընթաց)	Ո՞վ է պատասխանատու
15 րոպե	Մեկնարկ և աշխատանքային համաձայնություն. *Ինչո՞ւ ենք այսօր այստեղ* (տես Գլուխ 3): Ծրագրի ներկայացում ու ակնկալիքների քննարկում: Կանոնների սահմանում (Վարժություն 1.2): Կանոնների վերջնական տարբերակը փակցվում է պատին, և մասնակիցների հետ ստուգում ենք՝ արդյոք բոլորը համաձայն են դրանց հետ:	Բոլորը միասին
15 րոպե	Սառույցը կոտրող խաղ. «Մրգային աղցան» (Վարժություն 2.2) + Լավ ու վատ հաղորդակցության տարբերությունները:	Վարում է Ա-ն
30 րոպե	Նախապաշարմունքների խաղ. (Վարժություն 3.1): Ամդրադարձ. *Ինչպե՞ս ենք մենք պիտակավորում այն մարդկանց, ում չենք ճանաչում և ովքեր մեզ «տարբեր» են թվում: Ինչ հետևանքներ կարող է սա ունենալ միջազգային նախագծերում աշխատելիս:*	Վարում է Բ-ն, Ա-ն ու Գ-ն լրացնում են
10 րոպե	Ընդմիջում	

Տևո-ղություն	Ի՞նչ ենք անում (Գործընթաց)	Ո՞վ է պատասխանատու
45-60 րոպե	Ո՞րն է քո անկյունը խաղ. (Վարժություն 3.2)։ Հարց. *«Միջավայրին նախագծում, որտեղ սեռերի հավասարության մասին պատկերացումները տարբեր են, ինչ պետք է հաշվի առնել»։* 1) Պետք է լինի հստակ պահանջ (օրինակ՝ հավասար թվով կանայք և տղամարդիկ)։ 2) Սա պետք է որոշի յուրաքանչյուր կազմակերպություն կամ խումբ՝ ինքնուրույն։ 3) Հավասարության հարցում կապ չունի՝ մասնակիցները տղամարդ են, թե կին։ 4) Սա պետք է լուծվի կողմերի միջև համագործակցության միջոցով։ Ամփոփում. Վարժության արդյունք-ների և վերհանված տեսակետների վերլուծություն։ **Անդրադարձ.** *Ինչպե՞ս կարելի է երկխոսությունն օգտագործել որպես մեթոդ, երբ արժեքներն ու տեսակետ-ները տարբերվում են: Ինչպե՞ս կարե-լի է կիրառել հենց այս վարժությունը։*	Վարում է Գ-ն
10 րոպե	Ընդմիջում	

Տևո-ղություն	Ի՞նչ ենք անում (Գործընթաց)	Ո՞վ է պատասխանատու
5-10 րոպե 20-30 րոպե 20-30 րոպե	Երկխոսություն և քննարկում. (տես Գլուխ 1 և Գլուխ 2): Ներածական խոսք՝ հիմնված մասնակիցների փորձի վրա: Աշխատանք զույգերով, ապա՝ արդյունքների ամփոփում ամբողջ խմբի հետ:	Վարում է Ա-ն
15 րոպե	Ամփոփիչ անդրադարձ. *Ինչ եք ձեռք բերել այսօր, որը կարող է օգտակար լինել Ձեր ապագա միջազգային նախագծերում:* *Ֆեյսբուքյան «ստատուս». Եթե սա գրեիք որպես Facebook-ի ստատուս, ինչպե՞ս կձևակերպեիք այն:* Գնահատում. Մի քանի բառ աշխատարանի մասին (Ձեր կարծիքը և արձագանքը): Շնորհակալություն և հրաժեշտ:	Վարում ԷԲ-ն Վարում է Գ-ն Բոլորը միասին

3. Հորդանան. Աշխատարան՝ երկխոսության միջոցով

Վերնագիր: Ինչպես հաղթահարել նախապաշարմունքներն ու կարծրատիպերը երկխոսության միջոցով

Նպատակային խումբ: Ավագ դպրոցի աշակերտներ (մոտ 18 տարեկան), տարբեր կրոնական ու մշակութային ծագմամբ, ովքեր արդեն ճանաչում են միմյանց

Մասնակիցների թիվը: Մինչև 30 հոգի

Ֆասիլիտատորների թիվը: 2

Տևողությունը: 2 ժամ

Տևողություն	Գործողություն	Նպատակ
10 րոպե	Մեկնարկ *Ինչո՞ւ ենք այստեղ* (աշխատանքային համաձայնություն): Անունների շրջան, անվանապիտակներ: Օրվա ծրագիրը՝ ֆլիպչարտի վրա: Մեջբերում գրատախտակին. *«Ով երբեք չի լքում իր երկիրը, լի է նախապաշարմունքներով»* (Կառլո Գոլդոնի):	Մենք և մասնակիցները ծանոթանում ենք միմյանց հետ

Տևողություն	Գործողություն	Նպատակ
5 րոպե	Գրանցում (check-in). *Որպեսզի հասկանանք, թե ինչպես եք Ձեզ զգում, խնդրում ենք մեկ բառով նկարագրել Ձեր այս պահի զգացողությունը:* (Կամ՝ *մեկ բառով ասեք, թե ինչ կուզենայիք ստանալ այս աշխատարանից)*:	Բացել հաղորդակցությունը, ստեղծել կապ:
25 րոպե	Վարժություն՝ *Մերոնքականն, թե՞ չէ* (Վարժություն 3.4): Հիշեցում՝ Պատրաստեք երեք տարբեր գույների կպչուն թղթեր ու մարկերներ: Անդրադարձ. *Ինչ զգացիք, երբ պետք էր գտնել Ձեր խումբը:* *Ինչ զգացիք, երբ որևէ խմբի չէիք պատկանում:* Ինչ է նշանակում՝ պատկանել/լինել անդամ կամ չպատկանել:	Նախապաշարմունքների ու կարծրատիպերի թեմայի ներմուծում: Իրազեկվածության բարձրացում համայնքային զգացումների, ինչպես նաև ներառման ու բացառման մեխանիզմների մասին:
10 րոպե	Ընդմիջում	
20 րոպե	Ներածական խոսք՝ «Տեսություն»: Երկխոսության սահմանում՝ մտագրոհի միջոցով (Վարժություն 2.5): Համեմատություն քայքայող և կառուցողական քննարկումների միջև:	Երկխոսության վերաբերյալ ընդհանուր լեզվի ու ըմբռնման ձևավորում, և թե ինչի համար կարող է այն ծառայել:
20 րոպե	Բանակցությունների և երկխոսական հաղորդակցության այլ ձևերի հիշատակում: Ինչո՞վ է օգտակար երկխոսությունը/քննարկումը: Համատեղ անդրադարձ:	Սառցալեռը ՝ որպես մետաֆոր այն բանի, թե ինչպես ենք մենք մեկնաբանում հաղորդակցության ընթացքում (տես Գլուխ 2): Երկխոսության սկզբունքները (տես Գլուխ 1):.

25 րոպե	Ողջույնի փորձառություն (Վարժություն 2.4) Համատեղ անդրադարձ. *Ինչպե՞ս կարելի է երկխոսությունն օգտագործել նախապայմանները հաղթահարելու համար:* Հնարավո՞ր է արդյոք վերադառնալ սառցալեռան մետաֆորին (տե՛ս Գլուխ 2):	Կենտրոնացում միջմշակութային երկխոսության վրա: Երկխոսության ներուժը:
15 րոպե	Եզրափակիչ անդրադարձ (check-out) *Ինչ ձեռք բերեցիք այս աշխատարանից:* *Ինչպիսին էր Ձեր մասնակցության փորձը:* *Ինչպե՞ս եք Ձեզ զգում հիմա՝ աշխատարանի ավարտին (check-out լինելիս):* ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ ԱՅՍՕՐՎԱ ՀԱՄԱՐ:	Ամփոփում. ապահովել, որ մասնակիցները դուրս գան աշխատարանից լավ տրամադրությամբ: Գնահատում. մեր աշխատանքի վերաբերյալ մեկնաբանություններ և հետադարձ կապ ստանալու համար:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4: ՆՅՈՒԹՆԵՐ, ՀՂՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Այս ցանկն ամբողջական չէ՝ հաշվի առնելով երկխոսության, միջմշակութային հանդիպումների, աշխատարանների և ֆասիլիտացիայի մասնագիտական լայն ոլորտը, որի մասին խոսվում է այս գրքում: Ցանկը ներկայացնում է այն աշխատանքները և կայքերը, որոնք օգտագործվել են այս գրքի պատրաստման ընթացքում և որոնք խորհուրդ ենք տալիս թեմաների ավելի խորը ըմբռնման համար:

Թեմաները ներկայացրել ենք նույն հերթականությամբ, ինչ գրքում, որպեսզի հեշտությամբ գտնեք համապատասխան հղումները հենց այն գլխում, որը նոր եք կարդացել:

Ներածություն

Երկխոսության դեսպանների ծրագրի մասին

- Հետևեք ծրագրին Facebook-ում՝ http://www.facebook.com/ambassadorsfordialogue (անգլերեն և արաբերեն):
- Այցելեք մեր գլխավոր կայք՝ www.ambassadorsfordialogue.org
- Երկխոսության դեսպաններ – Վերլուծական ուսումնասիրություն (2016): Ներբեռնեք այստեղ՝ https://www.alsresearch.dk/uploads/Ambassadors%20for%20Dialogue%20-%20An%20Impact%20Study%20-%20excl.%20Appendices.pdf
- Երկխոսության դեսպաններ - Ընդլայնված ազդեցության ուսումնասիրություն, պատրաստված Als Research-ի կողմից (2017): Ներբեռնեք այստեղ՝ https://www.alsresearch.dk/uploads/Report_march2017%20kopi.pdf

Կազմակերպություններ

- Դանիական երիտասարդական խորհուրդ (DUF): wwwduf.dk/ (դանիերեն և անգլերեն)
- Դանիա-եգիպտական երկխոսության նախաձեռնություն (DEDI): www.dedi.org: (արաբերեն և անգլերեն)
- Արևելքի և Արևմուտքի մարդկային ռեսուրսների զարգացման կենտրոն (WE Center), Հորդանան www.wecenter.org (արաբերեն և անգլերեն)
- Թունիսի սկաուտներ (LST): http://scouts-tunisiens.org (ֆրանսերեն, արաբերեն և անգլերեն)
- Հակամարտությունների լուծման դանիական կենտրոն: www.konfliktloesning.dk (դանիերեն և անգլերեն): Խաղաղ հակամարտությունների լուծման վերաբերյալ նյութերը կարող եք ներբեռնել դանիերեն, անգլերեն, արաբերեն և իսպաներեն:

Գլուխ 1: Ի՞նչ է երկխոսությունը

Նշում 1. Լավի և վատի ներուժի մասին, էջ 20

Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ մարդկանց ստեղծարար ձգտումը ավելի գերակշիռ է, քան ոչնչացնելու ձգտումը: Դիտարկեք, օրինակ՝ The Emphatic Civilisation, Rifkin, J. (2010), The Penguin Group:

Նշում 2. Էջ 23՝ աղյուսակ

Աղյուսակը, որը ներկայացնում է երկխոսության և քննարկման միջև տարբերությունները, ներշնչված է գրքից՝ Konflikt og Kontakt [Conflict and Contact], Hammerich, E., & Frydensberg, K. (2009/2012), Hovedland (դանիերեն):

Առաջարկվող գրականություն

Bohm, D.: On Dialogue: http://sprott.physics.wisc.edu/chaos-complexity.../dialogue.pdf (2011-09-08)

Ամբողջական ուղեցույց երկխոսության մասին, մշակված ժողովրդավարության զարգացման տեսանկյունից: Democratic Dialogue Network (արաբերեն, ֆրանսերեն, անգլերեն և իսպաներեն)

Գլուխ 2: Երկխոսությունը գործնականում

Նշում 1. Էջ 32՝ մեջբերումներ

«Թեժ կետ»-ի մասին մեջբերումը վերցված է Den Store Danske Encyklopædi [Մեծ Դանիական Հանրագիտարան]-ից, ներբեռնված 10 մարտ 2012 թ.՝ http://www.denstoredanske.dk/It,_teknik_og_naturvidenskab/Geologi_og_kartografi/Tektonik/hot_spot

Բարոյախոսության և էթիկայի սահմանումը նույնպես վերցված է Den Store Danske Encyklopædi-ից, ներբեռնված 10 մարտ 2012 թ.՝ http://www.denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Filosofi/Menneskets_grundvilk%C3%A5r/moral?highlight=moral%20og%20etik և http://www.denstoredanske.dk/Samfund%2c_jura_og_politik/Religion_og_mystik/Almen_etik/etik

Նշում 2. Էջ 35, Մշակույթը որպես դինամիկ հասկացություն

Մշակույթի վերաբերյալ տեսական գրականության մեջ ներկայացված են մշակույթի առնվազն 300 տարբեր սահմանումներ: Վերջին շուրջ հարյուր տարիների ընթացքում «մշակույթ» հասկացությունը մշտապես քննարկման առարկա է եղել՝ կապված այն բանի հետ, թե ինչպես պետք է այն հասկանալ, ինչ է այն նշանակում մարդու համար և ինչ դեր ունի նրա կյանքում:

Այս գրքի շրջանակներից դուրս է մշակույթի հասկացության առավել խորքային ուսումնասիրությունը: Նույնը վերաբերում է նաև միջմշակութային հանդիպումների և հաղորդակցության թեմային: Այս թեմաների վերաբերյալ առկա է հարուստ գրականություն, որոնցից ներկայացնում ենք մի քանիսը:

Դասական աշխատություն, որը խորհուրդ է տրվում բոլոր նրանց, ովքեր ցանկանում են խորությամբ ուսումնասիրել մշակույթի դինամիկ ընկալումը՝

Geertz, C. (1993) The Interpretation of Cultures. Fontana Press:

Եթե ցանկանում եք ավելի լավ կողմնորոշվել միջմշակութային միջավայրում համագործակցության հարցում՝

Plum, E. (2010) Cultural Intelligence. Middlesex University Press: Մշակույթի գործնական ընկալման մասին հեշտ ընթեռնելի գիրք՝

Jensen, I. (2007) Intercultural Understanding. Roskilde University Press:

Նշում 3. էջ 38, Մտավոր պատկերացման մասին

Այն գաղափարը, որ մենք աշխարհը հասկանում ենք՝ ձևավորելով դրա մտավոր պատկերացումը (մեր սեփական «աշխարհի քարտեզը»), ծագում է ամերիկացի սոցիոլոգ Վոլթեր Լիպմանից: Նա նաև նկարագրում է կարծրատիպավորումը որպես մի եղանակ, որով դասակարգում ենք այն տպավորությունները, որոնք մշտապես ստանում ենք իրականությանն առնչվելիս:

Տես՝ Public Opinion, 1922 թ.:

Նշում 4. էջ 41, Ներգրավող հաղորդակցության մասին

Կան բազմաթիվ գրքեր այն մասին, թե ինչպես կարելի է զարգացնել ներգրավող հաղորդակցություն հաստատելու կարողությունը: Դրանցից մեկը՝ Thích Nhat Hanh (1987) – Mindfulness, Beacon Press.

Գլուխ 3. Աշխատարանի պլանավորում

Նշում 1. էջ 50: Աշխատարանը որպես գործընթաց հասկանալու մոտեցումը հիմնված է բանավոր հաղորդակցության հիմնարար սկզբունքների վրա: Երեք մասից բաղկացած տարրական կառուցվածքը լայնորեն տարածված է, քանի որ այն բխում է Արիստոտելի պատմողական մոդելից: Աշխատարանի պլանավորմանը նվիրված ամբողջ գլուխը ներշնչված է հետևյալ աղբյուրներից. Jens Kristian Jacobsen (1997) – 25 spørgsmål [«25 հարց»], Roskilde University Press (դանիերեն):

Else Hammerich (2001) – Didaktik [Դիդակտիկա] հոդված (չհրատարակված, դանիերեն): Հոդվածը անգլերենով կարելի է կարդալ Meeting Conflicts Mindfully (2001) գրքում, որը հրատարակվել է Tibetan Center for Conflict Resolution-ի (Տիբեթ) և Danish Centre for Conflict Resolution-ի (Դանիա) կողմից:

Նշում 2. էջ 52 – Հաջող աշխատարանի հիմնական բանաձևը

Գործունեություն – արտացոլում – ուսուցում (activity, reflection and learning) մոդելը ներշնչված է Else Hammerich-ի և Bjarne Vestergaard-ի աշխատանքներից, որոնք կապված են Danish Centre for Conflict Resolution-ի հետ:

Գլուխ 4. Ինչպե՞ս վարել աշխատարան

Նշում 1. էջ 82– Անձնական լինելու մասին

«Երկխոսության դեսպաններ» ծրագրի փորձը ցույց տվեց, որ ներկայացուցիչները՝ իրենք և իրենց անձնական պատմությունները աշխատարաններում երկխոսություն խթանելու ամենակարևոր գործիքներից մեկն է:

Եղել են օրինակներ, երբ նրանք իրենց անձնական պատմությունների միջոցով բացահայտում են սեփական խոցելիությունը: Դա մեծ ազդեցություն է թողնում մասնակիցների վրա և նպաստում ավելի մեծ փոխըմբռնման ձևավորմանը, ինչպես նաև հակասական թեմաների նկատմամբ ավելի նրբազգաց և բազմակողմանի ընկալման ձևավորմանը:

Նշում 2. էջ 97, Դիմադրությանը դիմակայելու մասին

Դիմադրությանը դիմակայելու երեք եղանակները ներշնչված են հակամարտությունների ըմբռնման և խաղաղ ճանապարհով հակամարտությունների լուծման մասնագիտական ոլորտից: Տես՝ Konflikt og Kontakt [«Հակամարտություն և կապ»] գիրքը՝ Else Hammerich և Kurt Frydensberg (2009), Hovedland (դանիերեն): Կարելի է նաև օգտվել The Danish Centre for Conflict Resolution կազմակերպության կայքից՝ www.konfliktloesning.dk (դանիերեն և անգլերեն): Խաղաղ հակամարտությունների լուծման վերաբերյալ նյութերը հնարավոր է ներբեռնել նույն կայքից՝ դանիերեն, անգլերեն, արաբերեն և իսպաներեն:

Նշում 3. էջ 99, Էջ 99-ում ներկայացված ծառի պատկերը ներշնչված է Kirsten Seidenfaden-ի և Piet Draiby-ի աշխատանքներից: Տես՝ http://kirstenseidenfaden.dk (դանիերեն):

Համացանցը հարուստ աղբյուր է աշխատարաններ վարելու և ֆասիլիտացիայի վերաբերյալ ուսուցողական տեսանյութերի, ներբեռնելի նյութերի և այլ օգտակար ռեսուրսների համար: Կարող եք օգտվել Ձեր սովորական որոնման համակարգից կամ, օրինակ, դիտել Յուտյուբի հարթակում ներկայացված նյութերը:

Այս ոլորտի գրականությունը բավական ընդարձակ է, սակայն որպես առաջարկ կարելի է նշել հետևյալ գիրքը՝ Dale Hunter - The Art of Facilitation (1995), Fisher Books:

Գլուխ 5. Երկխոսությունը գործողության մեջ

Համացանցում տարբեր լեզուներով կան բազմաթիվ կայքեր, որտեղ ներկայացված են նյութեր, որոնք կարելի է անվճար ներբեռնել: Դրանք ներառում են խաղեր, սառույցը կոտրող խաղեր և տարբեր առաջադրանքներ՝ աշխատարանների անցկացման և ֆասիլիտացիայի համար: Կարող եք օգտվել Ձեր սովորական որոնման համակարգից կամ դիտել նյութեր, օրինակ, Յություբի հարթակում:

Հղումներ

Վարժություն 1.1 – Գրանցում (Check-in) մեթոդը ներշնչված է Deep Democracy մեթոդից, որը մշակվել է Հարավային Աֆրիկայում՝ խմբերը ներառական ձևով վարելու համար: Տես՝ http://deep-democracy.net (անգլերեն):
Վարժություն 1.4 – Գնահատման եռանկյունը ենթադրվում է, որ մշակվել է Kaospilots կազմակերպության կողմից՝ Դանիայում: Տես՝ http://www.kaospilot.dk (դանիերեն և անգլերեն):
Վարժություն 1.5 – «Գործիքների հավաքածու» (toolbox) գաղափարը ներշնչված է Redskabskurven («գործիքների կոր») մեթոդից՝ Anerkendende procesøvelser («գնահատողական գործընթացային վարժություններ») գրքից՝ Pia Bjerring, Peter Halkier և Anne Lindén (2011), Dansk Psykologisk Forlag:
Վարժություններ 2.8, 2.9 և 3.16 – Հարմարեցված են Training Manual for Civic Education and Coexistence (2014) ուղեցույցից, հեղինակներ՝ Susanne Ulrich և Florian Wenzel: Հրատարակիչներ՝ Goethe Institute Cairo և Center for Applied Policy Research, Munich:
Վարժություններ 3.11, 3.12, 3.18 և 3.20 – Մշակված են եգիպտական ուսուցման և հակամարտությունների լուծման կենտրոնի կողմից՝ Misriyati: Վարժություն 3.12-ում կիրառվող «խոսող/լսող/վկա» տեխնիկան վերցված է Art of Hosting մեթոդներից՝ www.artofhosting.org:
Վարժություն 3.14 – Հարմարեցված է Peace Bag for Euromed Youth նյութից, որը պատրաստվել է Fundació Catalunya Voluntària-ի և UNOY Peacebuilders-ի կողմից:
Վարժություն 3.17 – Հարմարեցված է YES Youth Jam Handbook ուղեցույցից՝ www.yesworld.org:

Հավելված 3

Ներկայացված օրինակային սցենարները տրամադրվել են «Երկխոսության դեսպաններ» ծրագրի կողմից: Դրանց բովանդակությունը որոշ չափով փոփոխվել և լրացվել է, որպեսզի հնարավոր լինի անմիջապես հղում կատարել այս գրքում ներկայացված վարժություններին և համապատասխան գլուխներին:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՎԱՐԺՈՒԹՅՈՒՆ 3.7-Ի ՀԱՄԱՐ ԱՐԺԵՔՆԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿՆԵՐ՝ «ԱՐԺԵՔՆԵՐԻ ԽԱՂ»

Ընկերություն	Հստակ սահմանված դեր	Խոսքի ազատություն	Համայնք	Համերաշխություն
Գնահատանք	Սոցիալական ապահովություն	Հոգատարություն բնության նկատմամբ	Ազնվություն	Գթասրտություն
Հանրային պատասխանատվություն և ներգրավվածություն	Սեփական կյանքը տնօրինելու հնարավորություն	Կրոնական ազատություն	Զարգացում	Անձնական անվտանգություն
Ընտանիք	Նյութական բարիքներ	Լռություն	Համեստություն	Հոգատարություն
Անմիջական և ներգրավված շփում	Անձնական համբավ	Ընտանիքի պատիվ	Գեղեցկություն	Հոգևոր արժեքներ
Ազդեցություն քո աշխատանքի վրա	Օրենքի գերակայություն	Հավասարություն	Սեր	Կրոնական պաշտամունք
Ազատություն	Ստեղծարարություն և կենսուրախություն	Ավանդույթներ	Ներդաշնակություն	Անձնական բարեվարքություն
Արդարություն	Անկախությունw	Ճշմարտության որոնում	Հայրենասիրություն	Հետաքրքրասիրություն

Կարող եք արժեքները գրավոր կրկնօրինակել տարբեր գույներով և այնուհետև կտրատել դրանք (տես՝ վարժություն 3.7-ի ուղեցույցը):

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6: «ԽԱՂԱԹՂԹԵՐ» ՎԱՐԺՈՒԹՅԱՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿՆԵՐ (ՎԱՐԺՈՒԹՅՈՒՆ 3.9)

Առաջին հավաքածու	**Երկրորդ հավաքածու**
Խաղացողները խաղում են հերթականությամբ՝ ժամացույցի սլաքի ուղղությամբ: Ագուռները (♦) մաքրում են սեղանը: Սրտի 9-ը ամենաբարձր խաղաթուղթն է: Հաղթում է այն խաղացողը, ով ունի ամենաշատ խաղաթղթերը:	Խաղը սկսում է խմբի ամենակրտսեր մասնակիցը: Տվյալ խաղափուլում հաղթողը սկսում է հաջորդ փուլը: Սրտի 9-ը ամենացածր խաղաթուղթն է: Հաղթում է այն խաղացողը, ով ունի ամենաքիչ խաղաթղթերը:
Երրորդ հավաքածու	**Չորրորդ հավաքածու**
Խաղը սկսում է խմբի ամենաավագ մասնակիցը: Տվյալ խաղափուլում պարտվողը սկսում է հաջորդ փուլը: Սրտի 9-ը մաքրում է սեղանը: Երբ խաղացվում է սրտի արքան, մասնակիցները իրենց խաղաթղթերը փոխանցում են ձախ կողմում նստած խաղացողին: Հաղթում է այն խաղացողը, ով ունի ամենաքիչ խաղաթղթերը:	Խաղացողները խաղում են հերթականությամբ՝ ժամացույցի սլաքի հակառակ ուղղությամբ: Սրտի 9-ը ամենացածր խաղաթուղթն է: Երբ խաղացվում է սրտի արքան, մասնակիցները իրենց խաղաթղթերը փոխանցում են աջ կողմում նստած խաղացողին: Հաղթում է այն խաղացողը, ով ունի ամենաշատ խաղաթղթերը:

Կարող եք կանոնները պատճենել և կտրատել դրանք (տես՝ վարժություն 3.9-ի ուղեցույցը):

ՎԵՐՋԱԲԱՆ

Սխալների և բացթողումների մասին

Այս գիրքը ստեղծվել է բազմաթիվ մարդկանց ներդրումների և աջակցության շնորհիվ: Նրանք օգնել են գաղափարների մշակմանը, առանձին վարժությունների առաջարկմանը և տեքստի բարելավմանը, ինչի արդյունքում զգալիորեն բարձրացել է գրքի որակը: Ցանկացած հնարավոր սխալի կամ բացթողման համար ամբողջ պատասխանատվությունը կրում է բացառապես հեղինակը:

Ո՞ւմ են պատկանում գաղափարները

Գրքում ներառված վարժությունների մեծ մասի հեղինակներին կամ սկզբնաղբյուրները ճշգրիտ պարզել միշտ հնարավոր չի եղել: Հույս ունենք, որ ընթերցողները ըմբռնումով կմոտենան այս հարցին: Այնտեղ, որտեղ հեղինակային հղումը հայտնի է եղել, այն նշված է անմիջապես վարժության ներքո:

Եթե ընթերցողներից որևէ մեկը կարծում է, որ իր հեղինակային իրավունքը կամ ներդրումը հաշվի չի առնվել, խնդրում ենք կապ հաստատել մեզ հետ, որպեսզի հաջորդ հրատարակության մեջ պատշաճ կերպով նշենք այդ մասին: Միևնույն ժամանակ հիշեցնենք, որ այս գրքի միջոցով տվյալ վարժությունները շատ ավելի մեծ թվով մարդկանց են օգնում, իսկ նմանակումը գնահատանքի ամենաանկեղծ ձևն է: Ամեն դեպքում, անկեղծորեն շնորհակալ ենք բոլոր նրանց, ովքեր նպաստել են այս աշխատանքի ստեղծմանը:

Ո՞վ է ասել

Գրքում տեղ գտած գրեթե բոլոր կարճ մեջբերումները վերցված են բաց աղբյուրներից և ստուգվել են առնվազն երկու տարբեր աղբյուրով՝ ճշգրտությունն ապահովելու համար:

Մետտե Լինդգրեն Հելդե

ԵՐԿԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

երկխոսություն վարելու և աշխատարաններ ֆասիլիտացնելու արվեստը

Թարգմանիչ՝ Մարիամ Կարապետյան
Խմբագիր՝ Արուսիկ Օհանյան
Սրբագրիչ՝ Գայանե Դավթյան
Էջադրումը՝ Հայկուհի Գրիգորյանի

Հայաստանի
Երիտասարդական
Կազմակերպությունների
Միություն

Սույն ձեռնարկը թարգմանվել է **«Հայաստանի երիտասարդական կազմակերպությունների միություն»** ՀԿ-ի կողմից՝ Դանիայի երիտասարդական խորհրդի ֆինանսական աջակցությամբ: